



## Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu İstihdam Uygulamalarındaki Değişiklikler ve Güvencesiz Çalışma Araştırması







IMF/ Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu

## **İstihdam Uygulamalarındaki Değişiklikler ve Güvencesiz Çalışma Araştırması**

## **BİRLEŞİK METAL-İŐ**

Tünel Yolu Cad. No.2 34744 Bostancı-İstanbul

Tel: 0216 380 8590 Fax: 0216 410 6626

[www.birlesikmetal.org](http://www.birlesikmetal.org)

[bilgi@birlesikmetal.org](mailto:bilgi@birlesikmetal.org)

Basım Tarihi : Ekim 2008

Dizgi : Birleşik Metal-İő

Teknik Hazırlık : Birleşik Metal-İő

Baskı : Engin Matbaacılık

Topkapı - İST. Tel: 0212 612 4859

# İçindekiler

Giriş .....	1
I. Araştırma sonuçlarının özeti .....	3
II. Ankette kullanılan terim ve kavramlar .....	5
III. Detaylı bulgular .....	6
IV. Ankete katılanlar .....	26



## Giriş

Patronlar çalışma koşul ve biçimlerini güvencesizleştirmeye çalıştıkça metal işçileri her geçen gün daha derin sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Birçok ulus devlet ve uluslararası finans kurumu sosyal ve ekonomik korumaları güçlendirmek yerine zayıflatıcı politikaları uygulamaktadır. Bu eğilim dünya çapında birçok sendika tarafından, sermayenin taşeronlaşma , kadrolu işçiler yerine sözleşmeli ve geçici işçi çalıştırma baskısını arttırdığı vurgulanarak ifade edilmiştir. Araştırmaya katılan her on sendikadan dokuzu son beş yıl içerisinde güvencesiz çalışma oranlarının arttırıldığı yönünde cevap vermiştir.

Bu durumun çok uluslu şirketler önderliğinde gerçekleştiriliyor oluşu onların tedarikçileri, taşeronları, yüklenicileri ve işçi simsarları üzerindeki etkileri açısından da kaygı vericidir. Araştırmaya katılan her üç sendikadan ikisi şirketlerin direk olarak geçici işçiler istihdam etmek yerine ajanslar ve işçi simsarları aracılığıyla geçici işçi çalıştırdıklarını belirtmiştir. Bugün sermayenin küreselleştiği dünyada, bu çok uluslu şirketler gerçek “ana işverenler”dir ve çalışma koşulları ve biçimlerini doğrudan belirlemektedirler.

IMF'nin hazırladığı İstihdam Uygulamalarındaki Değişiklikler ve Güvencesiz Çalışma Araştırması, güvencesiz çalışma düşüncesinin, pratiklerinin ve politikalarının eşitsizlikleri arttırarak nasıl dünyayı böldüğü, işyerleri ve toplumlar üzerinde ne gibi ciddi etkiler yarattığını göstermektedir. Araştırma, patronların sosyal güvence ve emeklilik, annelik ve aile yardımı, fazla mesai ücretleri, tatiller ve iş güvenliği ve işçi sağlığı yükümlülüklerinden kaçmak için güvencesizliği tercih ettiklerini doğrulamıştır. Aynı zamanda ankette güvencesiz çalışma koşullarının genç, kadın, vasıfsız yada az vasıflı ve göçmen işçileri nasıl etkilediğini ve güvencesiz işçilerin ücretlerinin kadrolu işçilere oranla düşüklüğü açıkça görülmektedir.

2007 Ekim ayında yapılan IMF Merkez Komitesi toplantısında odaklanılan konu “Güvencesiz Çalışmaya Karşı Küresel Eylem Günü” idi, bu araştırmaya sendikaların verdikleri cevaplar bunun ne denli büyük bir ihtiyaç olduğunu gösterirken, ortak bir eylemin gerekliliğini bir kez daha görmemizi sağlıyor. Araştırmaya katılan her on sendikadan dokuzu değişen çalışma ilişkileri nedeniyle ülkelerindeki işçilerin daha az güvende hissettiğini belirtmiştir. Metal sektöründeki sendikalar toplu sözleşme, örgütlenme, eğitim ve yasal ve politik değişim alanları gibi birçok alanda somut tepkiler koymaktadır. Bu araştırma, stratejimizin kritik noktalarına odaklanabilmeyi amaçlamaktadır. Metal sektöründeki sendikaların güvencesiz çalışmaya dair ortak eylemi, uluslararası dayanışma ve daha adil ve sürdürülebilir bir dünya ortak hedefimiz açısından temel bir öneme sahiptir.

Marcello Malentacchi  
IMF Genel Sekreteri





# I. Araştırma Sonuçlarının Özeti

Araştırmaya toplamda 52 sendika katılmıştır, bu sendikalardan sağlanan katılım IMF'nin toplam üye sayısının %62'sini oluşturmaktadır. IMF'de üyesi olan bütün coğrafi bölgeler temsil edilmektedir, bütün sendikalar katılmasa da aynı bölgeden birden çok cevap alınmasına dikkat edilmiştir. Araştırma üç temel bölümden oluşmaktadır. Aşağıdaki bölümde üçünden de elde edilen bulgular özetlenmektedir. Detaylı bulgular, raporun üçüncü bölümünde sunulmaktadır.

## 1. Güvencesiz Çalışmanın Kapsamı ve Doğası

- Anketi yanıtlayanların onda dokuzu son beş yıl içerisinde metal sektöründe güvencesiz işçi sayısının arttığını belirtti.
- Sendikaların üçte biri, kendi ülkelerinde güvencesiz çalışmanın toplam işgücünün beşte birine ulaştığını belirtti. Geriye kalanların %44ü bu tür işlerin kendi ülkelerindeki istihdamın yarısı ile beşte biri arasında bir oran olduğu yönünde cevap verdi. Ve cevap verenlerin %13ü güvencesiz çalışmanın toplam işgücünün yarısından fazla olduğunu belirtti.
- Metal sektörünü kapsayan her alan istihdam ilişkilerindeki değişikliklerden etkilenmektedir. Elektrik ve elektronik sanayi güvencesiz çalışmadan diğer sektörlerle göre daha fazla etkilenmiştir, bu sonuca bu sektördeki sendikaların %58inin bu yönde cevap vermesinden ulaşılmıştır. Otomotiv endüstrisi, cevaplayanların %50sinin yaptığı vurgu ile, en çok etkilenen ikinci alandır, çelik/ demirdışı madenlerde sendikaların %40ı, mekanik mühendisliğindeki sendikaların üçte biri, gemi inşa sektöründeki sendikaların %29u ve havacılık sanayindeki sendikaların ise %11i güvencesiz çalışmadan etkilendiklerini belirtmişlerdir.
- Ana şirketlerin işçileri dışarıda bırakmak ya da dışlamak için kullandığı yöntemlerin başında iş başına sözleşme, geçici iş sözleşmeleri yoluyla direk istihdam, işçileri ajanslar ya da işçi simsarları yoluyla çalıştırmak ve taşeronluktur. Yüklenici ve taşeronların en yoğun olarak kullandığı yöntem geçici iş sözleşmeleri yoluyla doğrudan çalıştırmak, iş üzerinden sözleşme yapmak ve özel istihdam ajansları ve işçi simsarları yoluyla işçi istihdam etmektir.
- Soruları yanıtlayan her üç sendikadan ikisi kendi ülkelerinde doğrudan geçici iş sözleşmesiyle çalıştırmanın yerini ajanslar ve işçi simsarları yoluyla istihdam etmenin aldığını belirtti.

## 2. Güvencesiz İşçilerin Karşılaştığı Aşılması Gereken Engeller

- Araştırma sonuçları güvencesiz çalışma koşullarından en çok etkilenen grupların genç işçiler, kadın işçiler, vasıfsız işçiler ve göçmen işçiler olduğunu göstermektedir.
- Patronlar güvencesiz işçilere karşı sosyal yükümlülüklerini yerine getirmekten kaçınmaktadırlar örneğin: sosyal sigorta ve emeklilik, annelik ve aile desteği, fazla mesai ödemeleri, tatiller ve iş güvenliği ve işçi sağlığı önlemleri.
- Cevaplayan her on sendikadan dokuzu ülkelerinde işçilerin istihdam ilişkilerindeki değişikliklerden ötürü daha az güvende hissettiğini belirtmiştir.
- Cevaplayanların üçte ikisi güvencesiz çalışan işçilerin ücretlerinin kadrolu işçilere oranla daha düşük olduğunu bildirmektedir. Bu soruya bu yönde cevaplayanların üçte biri güvencesiz işçilerin

ücretlerinin kadrolularının %50si olduğunu belirtmiştir. Cevaplayanların dörtte biri ise güvencesiz işçilerin ücretlerinin kadrolulara oranla %50 ile %75 arasında olduğunu belirtmiştir.

### **3. Sendikaların Tepkisi**

- Araştırma bulguları toplu pazarlık süreci hedeflerinde güvencesiz çalışmaya dair sendikaların tepkilerinin üç başlıkta toplandığını göstermektedir. En temel toplu sözleşme hedefleri, güvencesiz işleri kadrolu işlere dönüştürmek, eşit işe eşit ücretin ödenmesi ve sendikal hakların güvence altına alınmasıdır. İkinci grupta ayrımcılığın engellenmesini garanti altına almak, işten çıkarmalara karşı koruma sağlamak ve işçiler aleyhine olan zaman dilimlerinin azaltılması ve sınırlandırılması, üçüncü sendikal tepki olarak ise eğitim ve becerilerin yükseltilmesi sayılabilir.
- Sendikaların yasal düzenlemeler açısından hedeflerine bakıldığında iki ana amacın sosyal güvenlik önlemlerinin güvence altına alınması ve işten çıkarmalara karşı korumalar olduğu görülmektedir. Diğer bir hedef ise yasaların örgütlenmeyi kolaylaştıracak şekilde reform edilmesidir. Alt sıralardaki hedeflerden biri ise işçiler aleyhine olan zaman dilimlerinin azaltılması ve sınırlandırılmasıdır.
- Araştırmada güvencesiz işçilerin örgütlenmesine yönelik en belirgin engel olarak karşımıza yasalar çıkmaktadır. Sendika üyeliği engelleri ya da sendikal yasa ve yapılar güvencesiz işçilerin örgütlenmesinde bir engel olarak algılanmamaktadır.
- Güvencesiz işçilerin koşullarının düzeltilmesine yönelik olarak sendikal stratejiler içerisinde birincisi bu işçilerin varolan sendikalarda örgütlenmesini sağlamak olarak karşımıza çıkmaktadır. İkinci önemli eylem, üyelerin güvencesiz çalışma üzerine eğitilmesidir. Üçüncü bir eylem olarak ise işyeri sendika temsilcilerinin eğitilmesi, güvencesiz işçilerin her türlü sendikal faaliyete katılımının sağlanması ve onlara yasal danışma hakkının sağlanmasıdır. Araştırmada Uluslararası Çerçeve Sözleşmelerde güvencesiz çalışmaya dair bir yenilemenin yapılması da önemli eylemler arasında sıralanmıştır. Güvencesiz işçilerin kendi sendikalarını kurmaları için desteklenmeleri genel olarak belirlenen stratejiler arasında yer almamaktadır.

## II. Ankette Kullanılan Terim ve Kavramlar

Güvencesiz çalışma patronların esnekliği arttırmak ve riskleri işçilerin üzerine atmak amacıyla kadrolu işgücü istihdamını azaltması veya sınırlamasının bir sonucudur. Bunun sonucu olarak işler kadrolu olmaktan çıkmış, geçici, günlük, güvensiz ve arızı işlere dönüşmüştür. Bu tip işlerde çalışan işçiler genellikle iş yasası ve sosyal güvence kapsamında değildir.

Güvencesiz çalışma olarak tanımlanan istihdam pratikleri aşağıda sıralanmıştır:

- Geçici iş sözleşmeleri ile doğrudan işe alım (belirli yada sınırlı sözleşmelerle ya da amaçlarla)
- Emeğin özel istihdam ajansları ya da işçi simsarları yoluyla çalıştırılması
- Dışarıya iş verme ve bu şekilde sözleşme yapılmasını sağlama
- “Kendi namına çalışıyormuş gibi göstererek” düzenlenen kişisel iş sözleşmeleri
- Kötü niyetli deneme süreleri
- Örtülü istihdam eğitim sözleşmeleri
- Çağrı üzerine, günlük çalışma
- Yasadışı ya da gönüllü olmayan part time çalıştırma
- Eve iş verme

“Sözleşme zincirindeki” şirket tipleri:

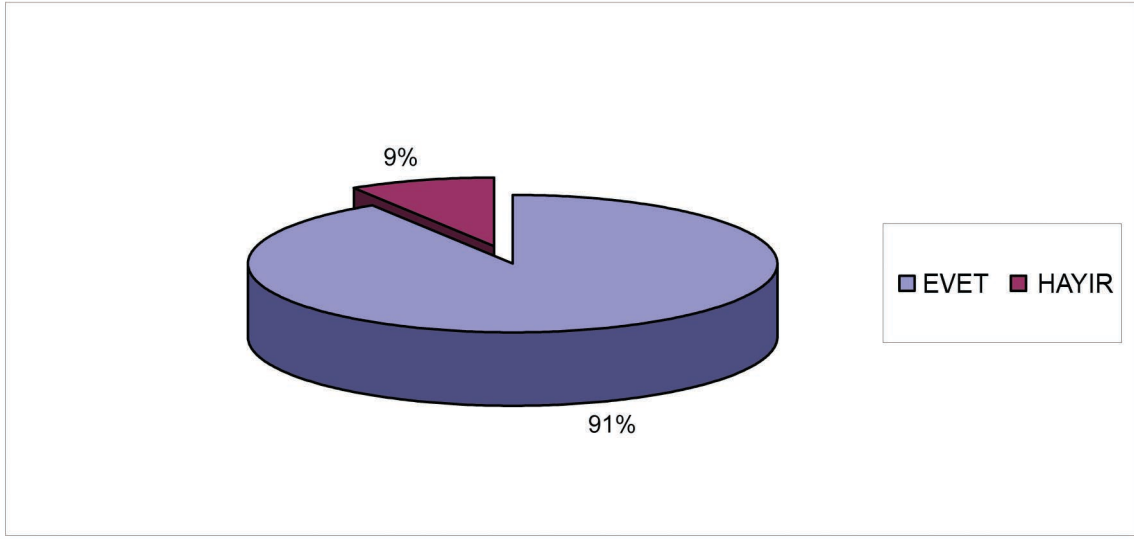
- *Ana şirket* - Sözleşme zincirinin en tepesindeki şirkettir. Metal işletmelerinde genellikle bu şirketler ulusötesi şirketler olup, tedarikçileri ve dağıtım ağlarıyla üretim zincirini kontrol etmektedirler. Ana şirketlerin ulusal ya da yerel düzeyde olması da elbette mümkündür.
- *Yüklenici* - Ana şirket ile işin yapılması için bir ticaret sözleşmesine sahip şirket. Buna yasal olarak ana şirkete ait ve satılmış ya da devredilmiş faaliyetler de dahildir. Yükleniciler çok uluslu şirketlerden, ulusal ve yerel çaplı şirketlere kadar sıralanmaktadır.
- *Taşeron* - Bir yüklenici ile ticaret sözleşmesi olan şirkettir, genellikle taşeronların kendileri başka taşeronlarla çalışmakta bu şekilde üçüncül ve dördüncül sözleşmeler ortaya çıkmaktadır.
- *Dışarıya Sözleşme Yapma* - Bir şirketin bir başka şirketle belirli bir zaman diliminde hizmet ya da ürün temin etmek amacıyla ticaret sözleşmesi yapması.
- *Dış Kaynak Kullanımı (dış taşeron)* - İş dışında hizmet veren bir yapı ya da imalat şirketi ile sözleşme yapılarak yerine getirilir. İşin başka bir ülkeye gitmesiyle off shore sonuçlanır.
- *İç taşeron* - Faaliyetler işyerinin içerisinde yürütülmeye devam ediliyor, tek fark ise işçiler artık asıl şirket tarafından değil bir yüklenici tarafından istihdam ediliyorlar.

### III. Detaylı Bulgular

#### 1. Güvencesiz Çalışmanın Kapsamı ve Doğası

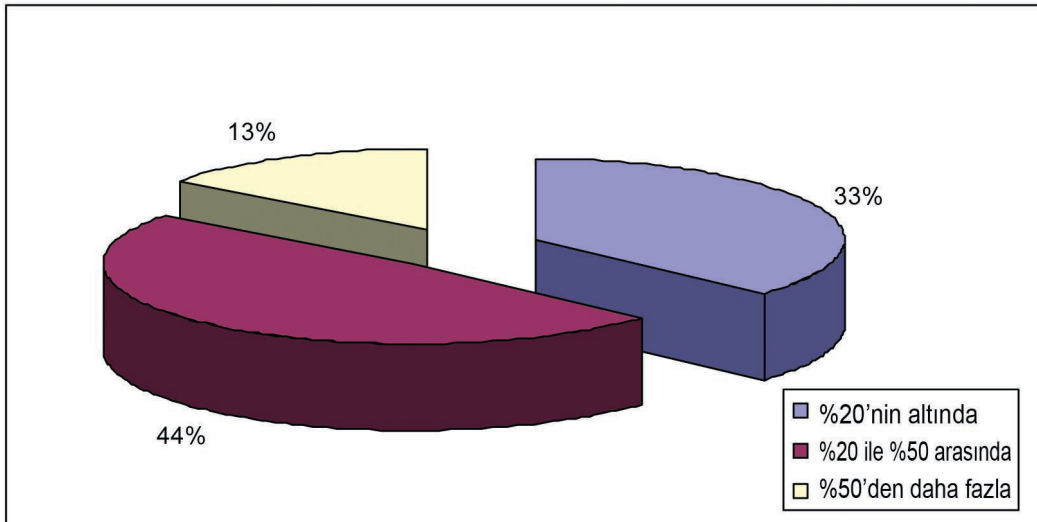
1.1. Son beş yıl içerisinde ülkenizde metal sektöründe güvencesiz çalışanların oranı arttı mı?

EVET	%91
HAYIR	%9



1.2 Ülkenize metal sektöründe güvencesiz çalışma oranlarını tahmini olarak belirtiniz:

%20'nin altında	%33
%20 ile %50 arasında	%44
%50'den daha fazla	%13



*“Güvencesiz bağlara sahip ve taşeron işçileri arasında. Brezilya Metal Sanayinde işleri tehlikeye atan en yaygın uygulama dış kaynak kullanımıdır.”*

CNM-CUT, Brezilya

*“GMTN tarafından temsil edilen sektörlerde yaklaşık 37,400 geçici kadın işçi çalışmaktadır. (%10u metal sanayinde çalışmaktadır)”*

GMTN-Avusturya

*“%24,72 (Ulusal İstatistik Enstitüsünün 2005in ikinci yarısındaki Aktif Nüfus Araştırmasının verisidir.)”*

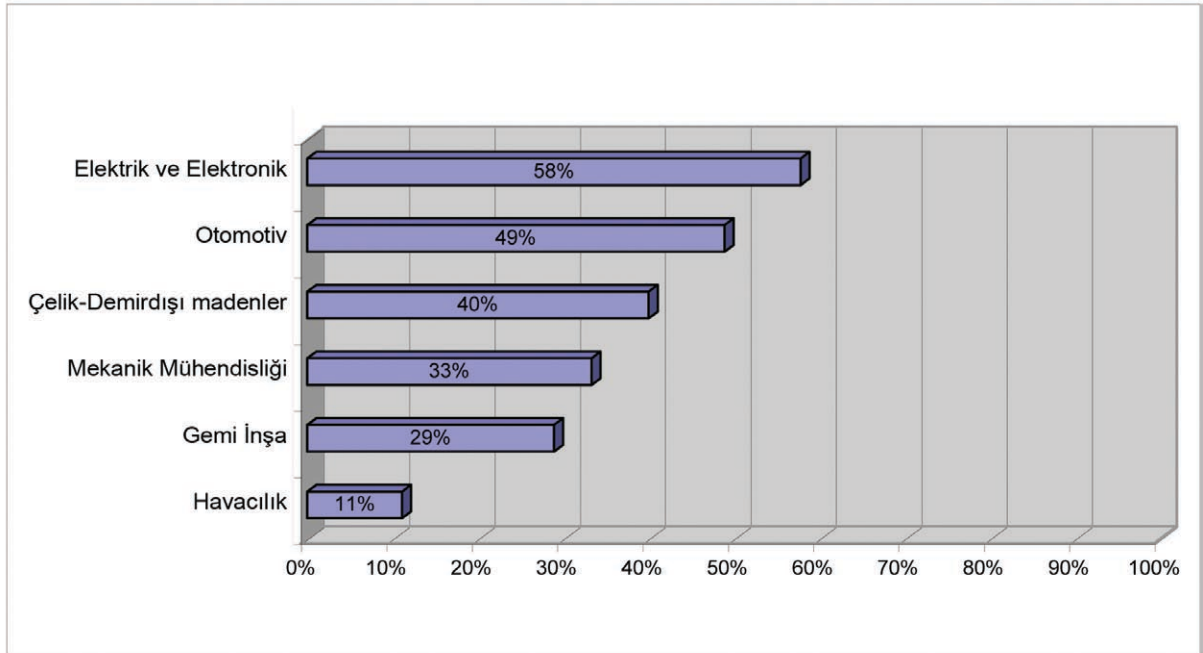
MCA-UGT, İspanya

*“%5ten az (gemi inşa sektöründe).”*

SWU, Rusya

### 1.3 Diğerlerinden daha fazla etkilenen sektörleri belirtiniz, eğer varsa:

Elektrik ve Elektronik	%58
Otomotiv	%49
Çelik-Demirdışı madenler	%40
Mekanik Mühendisliği	%33
Gemi İnşa	%29
Havacılık	%11



### Yorumlar:

*“CNAE 35 içerisinde en çok etkilenen sanayi kolu “diğer ulaştırma ekipmanları”dır ve aşağıdaki alanları içerir:*

<i>Gemi inşa</i>	<i>%37.19</i>
<i>Havacılık</i>	<i>%28.02</i>
<i>Motosiklet ve bisiklet üretimi</i>	<i>%67.51</i>

Raylı sistem üretimi

Diğer ulaşım malzemeleri ekipmanı

Bu gruptaki toplam geçici iş oranı %32.5'tir.”

MCA-UGT, İspanya

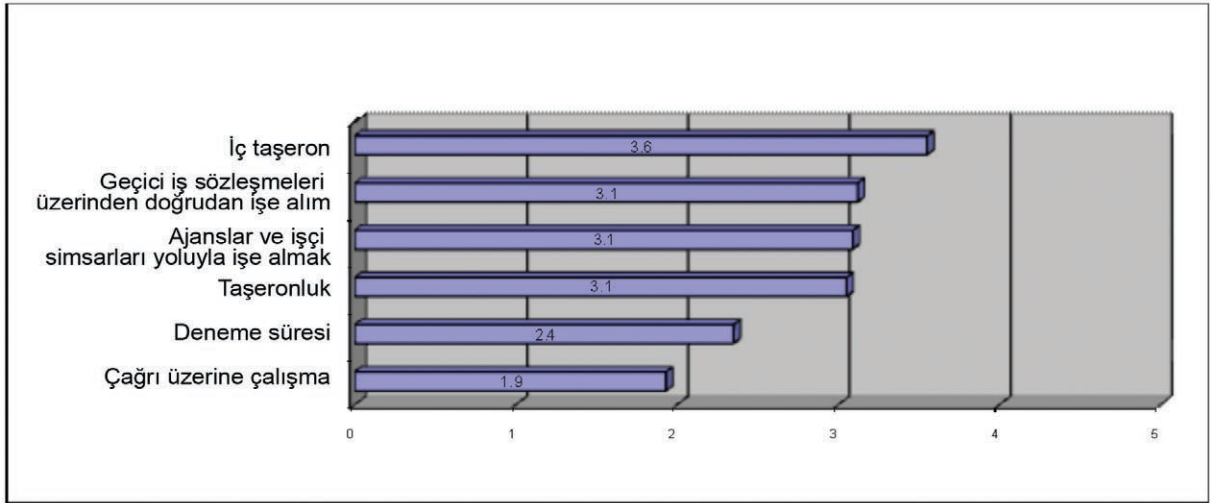
“Elimizde güvencesiz çalışmadan hangi işkollarının daha fazla etkilendiğine dair bir bilgi bulunmamaktadır. Ancak bilebildiğimiz kadarıyla deniz nakliyatı ve gemi inşa sektörlerinde güvencesiz çalışma pratikleri bulunmaktadır.”

MMWU, Rusya

#### 1.4 Ülkenizdeki ana şirketler işçileri kadrolu işlerden uzaklaştırmak için aşağıdaki yöntemlerden hangilerini kullanmaktadır?

1= kullanılmamaktadır 5=yoğun olarak kullanılmaktadır

İç taşeron	3.6
Geçici iş sözleşmeleri üzerinden doğrudan işe alım	3.1
Ajanslar ve işçi simsarları yoluyla işe almak	3.1
Taşeronluk	3.1
Deneme süresi	2.4
Çağrı üzerine çalışma	1.9



#### Şirket örnekleri/yorumlar:

“Otomotiv: Bu sanayi artık kendi yan sanayini oluşturmaktadır. Neredeyse bütün işler ana şirketin kontrolüne ve iznine bağlı olarak yapılıyor. Elektronik sektöründe işler eve veriliyor. Pazar rekabete daha açık hale geldikçe çalışma koşulları daha güvencesiz bir hal alıyor.”

BMI, Türkiye

“GM, Ford, DC gibi şirketlerde genellikle vasıflı işlerin iç taşerona verildiği görülmektedir. Toyota ve Honda gibi sendikasıız işyerlerinde çok ciddi bir şekilde “çağrı üzerine çalışma” mevcuttur. Aynı zamanda sendikasıız otomobil montajlarında özel istihdam ajanslarının çok yoğun kullanıldığı ve bunun gün geçtikçe arttığı görülmektedir.”

CAW, Kanada

*“Daikin geçici işçilerle çalışmaktadır ve kış döneminde hizmetlerini bir başka gıda şirketine yönlendirmektedir.”*  
CMB&CCMB, Belçika

*“Otomotiv sanayinde iç ve dış taşeronlaşmada çok ciddi bir artış gözlenmektedir. Metal sanayinde neredeyse bütün sektörlerde geçici çalışma ve belirli süreli çalışma artmıştır. Sorun özellikle gençler ve kadınlar için yakıcıdır. Şuanda yaşanan bir başka dönüşüm ise tek işçi çalıştırmış gibi gösterilen şirketler kurularak(kendi namına çalıştırmış gibi göstererek) ana işverenlere hizmet verilmesidir.*

*Bu uygulama müşterilerine kadrolu teknik yardımda bulunmak zorunda olan sektörlerde çok yoğundur, örneğin asansör sanayi.”*

CNM-CUT, Brezilya

*“Bizde en yaygın olan uygulamalardan biri, teknik bölümlerden yeni mezun gençlerin diğer işçilerden daha az ücret ödenerek, sendikaya girmeleri engellenerek ve normal işçiler gibi operatör olarak çalıştırılmasıdır.*

*Sürekli işlere saldırabilmek için aynı zamanda taşeron şirketlerin alt taşeronunu da oluşturması kadrolu işlere .”*  
INMWF, Hindistan

*“Her ne kadar yaygın olarak uygulansa da, metal sektöründe esas üretimde ajanslar yoluyla işçi istihdam etmek şuanda yasalara aykırıdır. Bu nedenle ankette bu kısmı boş bıraktık. Hyundai Motors’un 43000 kadrolu işçiye karşılık 20000 sözleşmeli işçisi bulunmaktadır.*

*Bu sözleşmeler 150 farklı yüklenici (her biri 30 ile 100 arasındaki işçiyi 6 aylık yada 1 yıllık periyotlarla çalıştırmaktadır) tarafından Hyundai altında imzalanmaktadır. Yalancı sözleşmeler( “özel istihdam” ya da Kore’deki gibi “serbest çalışan sözleşmeliler” yoluyla işçilerin işveren gibi gösterilmesi) özellikle lojistik ve ulaştırma sektörlerinde kullanılmaktadır. İnşaat sektöründe ise gündelik işçiler çok yoğundur.*

*Bunun yanı sıra lise öğrencileri okul tatilleri süresince geçici işçi olarak çalışmaktadır.”*

KMWU, Güney Kore

*“Birçok kamu işletmesi de taşeron ve iç taşeron uygulamasına gitmiştir. İşgücünün 1/3ü güvencesiz işçilerdir.”*  
SMFI, Hindistan

*“Burada en yoğun olarak bilgi sistemleri, sağlık ve emeklilik fonu yönetimi gibi işlerin taşeron şirketlere verildiği görülmektedir. Bordro hizmetleri ve müşteri desteği gibi işler bu hizmetlerde uzmanlaşmış şirketlere sözleşme usulüyle verilmektedir.*

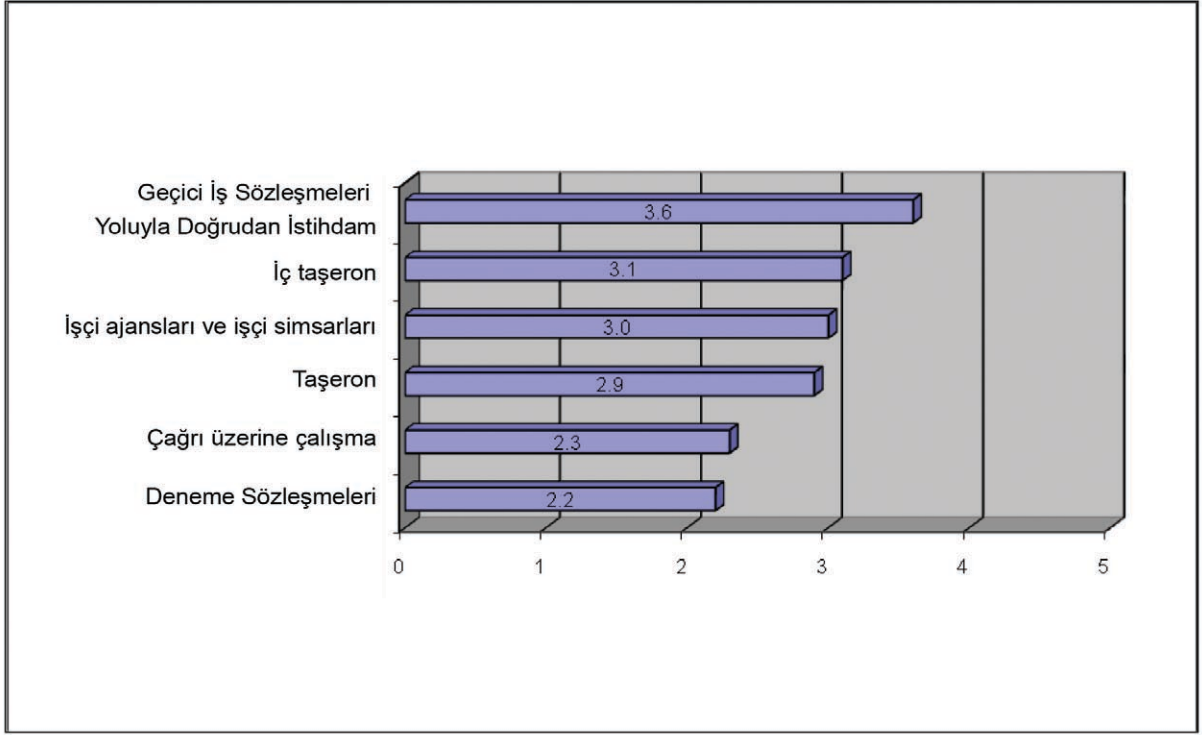
*Fabrika bakımı ve temizlik hizmetleri de taşerona devredilmektedir, örneğin demir sektöründe büyük demir şirketlerinin curuf iflabı ve ocak temizliğinin taşerona verilmesi. Şirketler gerekli ekipmanı ve rehberliği almamak için bu işleri dışarı vermektedir.”*

USW, ABD

## 1.5 Yükleniciler ya da Taşeronlar Hangi Yöntemlerle İşçileri Kadrolu ve Sürekli İşlerden Uzaklaştırmaktadır?

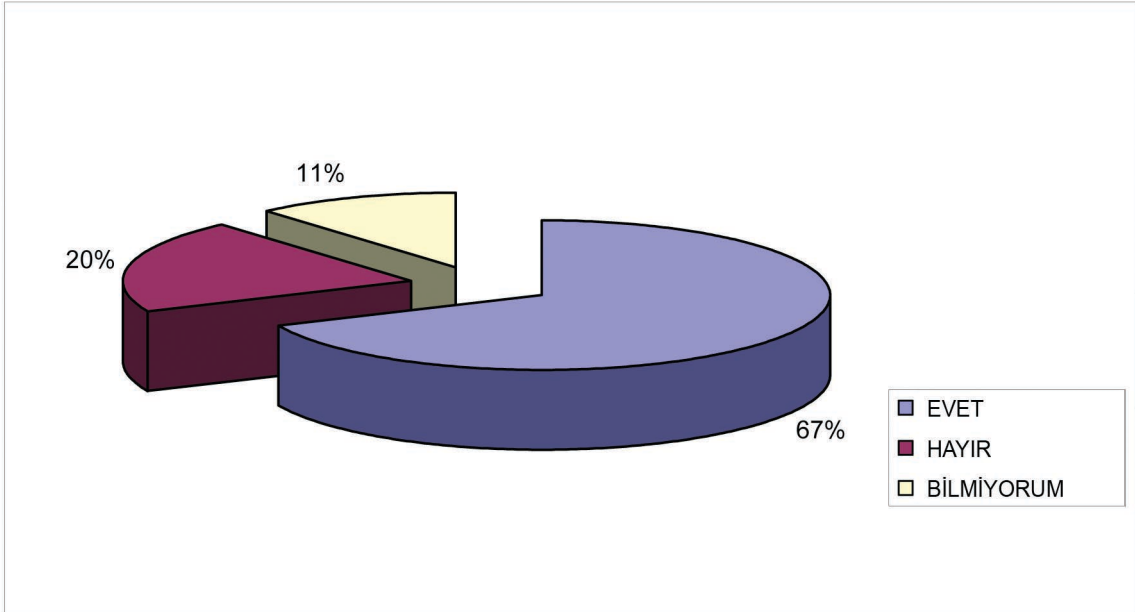
1= kullanılmamaktadır 5=yoğun olarak kullanılmaktadır

Geçici İş Sözleşmeleri Yoluyla Doğrudan İstihdam	3.6
İç taşeron	3.1
İşçi ajansları ve işçi simsarları	3.0
Taşeron	2.9
Çağrı üzerine çalışma	2.3
Deneme Sözleşmeleri	2.2



**1.6 Ülkenizde şirketler işçileri doğrudan geçici iş sözleşmeleriyle istihdam etmek yerine özel istihdam ajansları ya da işçi simsarları kullanmaya yöneliyorlar mı?**

EVET	%67
HAYIR	%20
BİLMİYORUM	%11



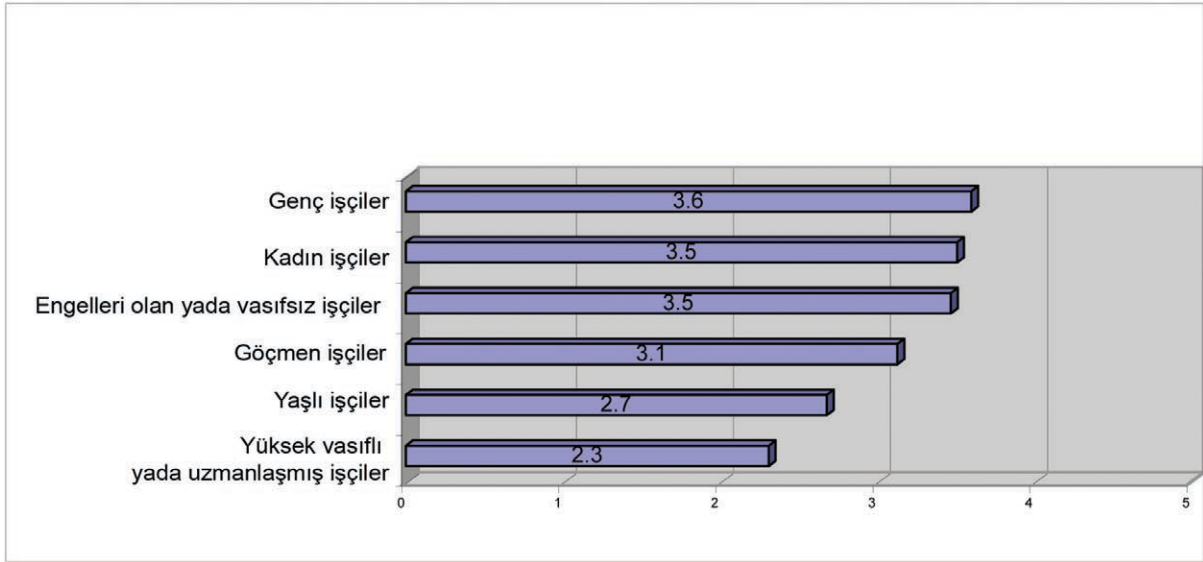


## 2. Güvencesiz İşçilerin Karşılaştıkları Sorunlar

### 2.1 Ülkenizde hangi gruplarda güvencesiz çalışma daha yaygındır?

1= kullanılmamaktadır 5=yoğun olarak kullanılmaktadır

Genç işçiler	3.6
Kadın işçiler	3.5
Engelleri olan yada vasıfsız işçiler	3.5
Göçmen işçiler	3.1
Yaşlı işçiler	2.7
Yüksek vasıflı yada uzmanlaşmış işçiler	2.3



#### Yorumlar:

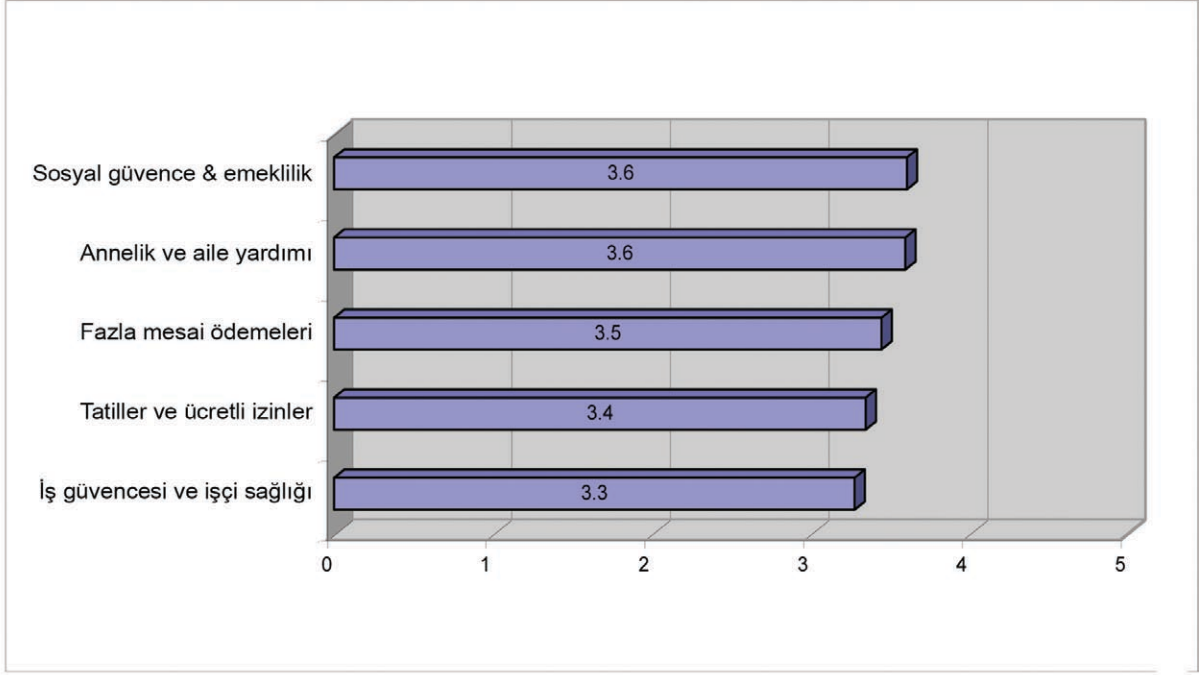
*“Bütün gruplar güvencesizliğin öznesi durumundadır ancak bundan en yoğun olarak etkilenen gruplar kadın ve genç işçilerdir. Güvencesizlik genellikle yüksek vasıflı işçileri çok az etkilemektedir. Ancak belirli bir derecede uzmanlaşmış olanlar da görece bu durumdan etkilenmektedir. Brezilya Metal sanayinde gözlemlenen güvencesizlikte uygulamada göçmenlere rastlanmamaktadır.”*

CNM-CUT, Brezilya

### 2.2 Güvencesiz işçiler söz konusu olduğunda patronlar yerine getirmeleri gereken hangi sosyal yükümlülüklerden kaçmaktadır?

1= kullanılmamaktadır 5=yoğun olarak kullanılmaktadır

Sosyal güvence&emeklilik	3.6
Annelik ve aile yardımı	3.6
Fazla mesai ödemeleri	3.5
Tatiller ve ücretli izinler	3.4
İş güvencesi ve işçi sağlığı	3.3



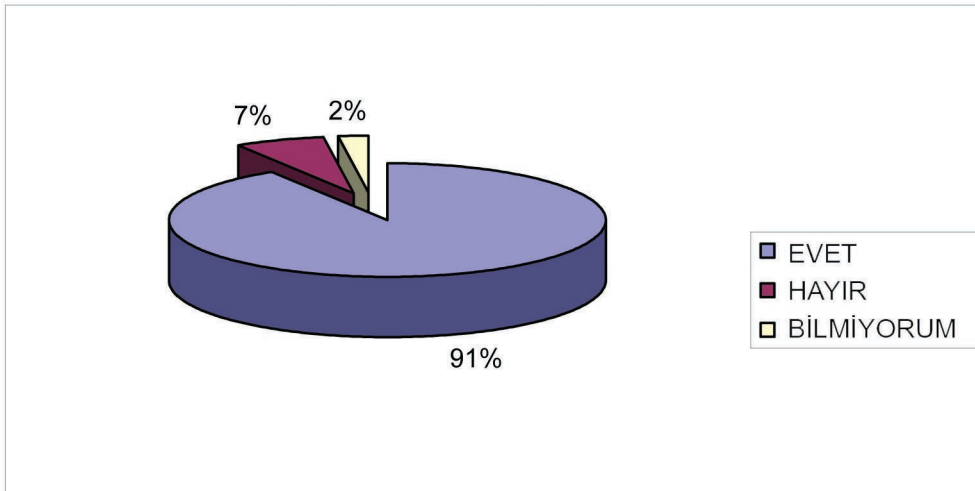
### Yorumlar:

*“Güvencesizlik açısından temel sorun sözleşme ve toplu sözleşmelerle korunan işçilerin hakları konusundadır. Üçüncü ya da hareket gücü olmayan daha küçük ölçekli işletmeler tarafından çalıştırıldıklarında genellikle daha az güvenlik sağlayan sözleşmelerle muhatap olmak zorunda kalmaktadırlar.”*

CNM-CUT, Brezilya

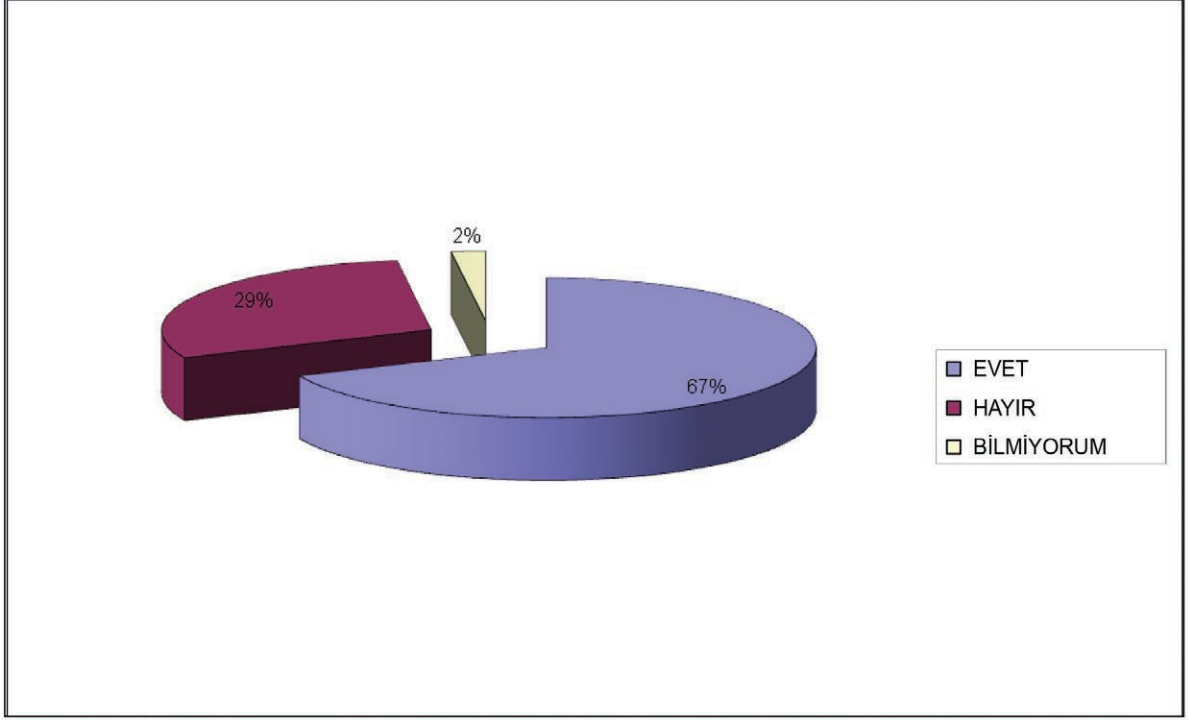
### 2.3 Ülkenizde işçiler değişen istihdam ilişkileri nedeniyle daha az güvende hissediyor mu?

EVET	%91
HAYIR	%7
BİLMİYORUM	%2



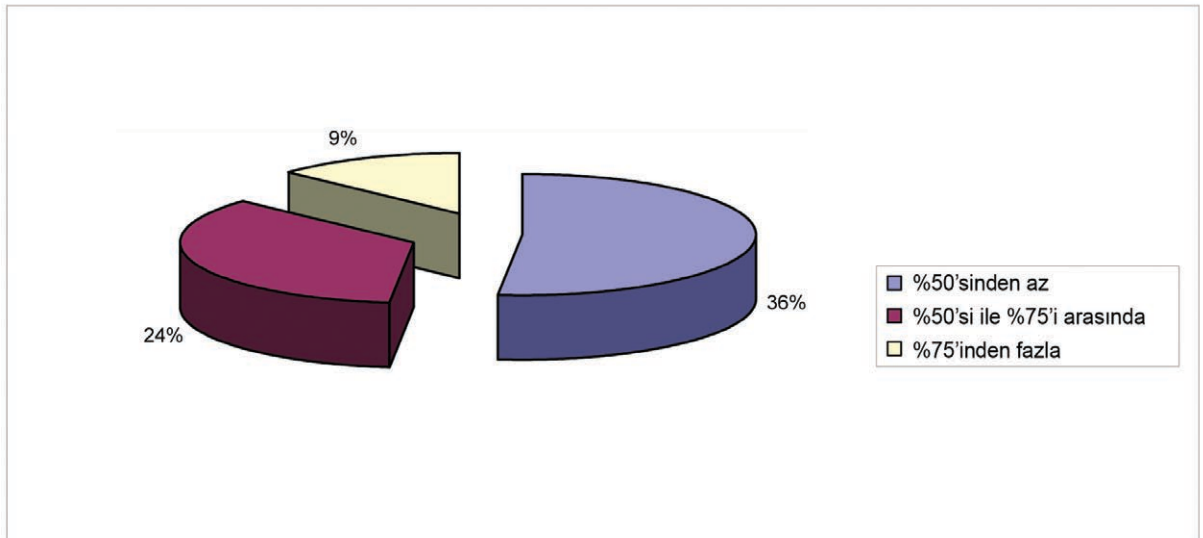
## 2.4 Ülkenizde aynı işte çalışan güvencesiz işçilerin ücreti kadrolu işçilere oranla daha düşük mü?

EVET	%67
HAYIR	%29
BİLMİYORUM	%2



## 2.5 Eğer bir önceki soruya evet cevabını verdiyseniz güvencesiz işçilerin aldıkları ücretin kadrolu işçilerin ne kadarına denk geldiğini belirtiniz.

%50'sinden az	%36
%50'si ile %75'i arasında	%24
%75'inden fazla	%9

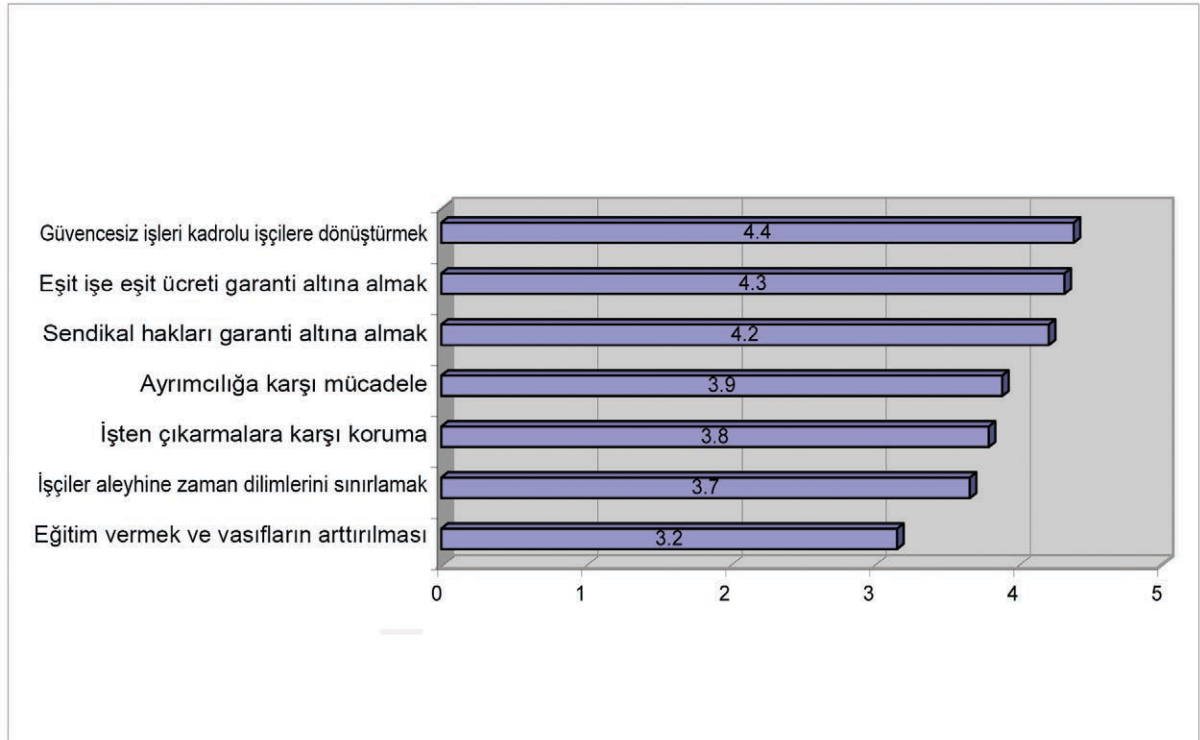


### 3. Sendikaların Tepkisi

3.1 Ülkenizde sendikaların toplu sözleşmeler aracılığıyla güvencesiz işçilerle ilgili olarak sermayeye verdikleri tepkileri belirtiniz.

1= kullanılmamaktadır 5=yoğun olarak kullanılmaktadır

Güvencesiz işleri kadrolu işçilere dönüştürmek	4.4
Eşit işe eşit ücreti garanti altına almak	4.4
Sendikal hakları garanti altına almak	4.2
Ayrımcılığa karşı mücadele	3.9
İşten çıkarmalara karşı koruma	3.8
İşçiler aleyhine zaman dilimlerini sınırlamak	3.7
Eğitim vermek ve vasıfların arttırılması	3.2



#### Diğer Amaçlar(Açıklayınız):

“İşçilerin çalıştıkları işte birer özne olmaları ve işyerinde yönetime ortak olmaları anlamında kullandığımız “işe sahip çıkmak” görüşünün taşeronluğa bir alternatif olarak geliştirilmesi.”

CAW, Kanada

“Biz genellikle:

1. Patronların güvencesiz işçi çalıştırmasına neden olan koşulları daraltmak(birçok koşulda düzenli ve kadrolu olarak işe almak zorundadırlar)
2. Yasal korumaların uygulamaya geçirilmesi

3. Temel emek haklarının garanti altına alınması

4. Kurlsız çalıştırılan işçilere karşı ayrımcılığın engellenmesi

5. Kurlsız çalıştırılan işçilerin güvenceli hale getirilmesi için pazarlık masasına otururuz.”

KMWU, Güney Kore

“Kadrolu ve sürekli çalışan işçilerin sendikaları genellikle güvencesiz işçilerin sorunlarıyla ilgilenmemektedir. Güvencesiz işçilerin kendileri tarafından kurulan sendikalar bu sorunlarla ilgilenmektedir. Gönderdiğimiz anket güvencesiz işçilerin kurduğu sendikaların amaç ve perspektiflerine göre doldurulmuştur.”

SMEFI, Hindistan

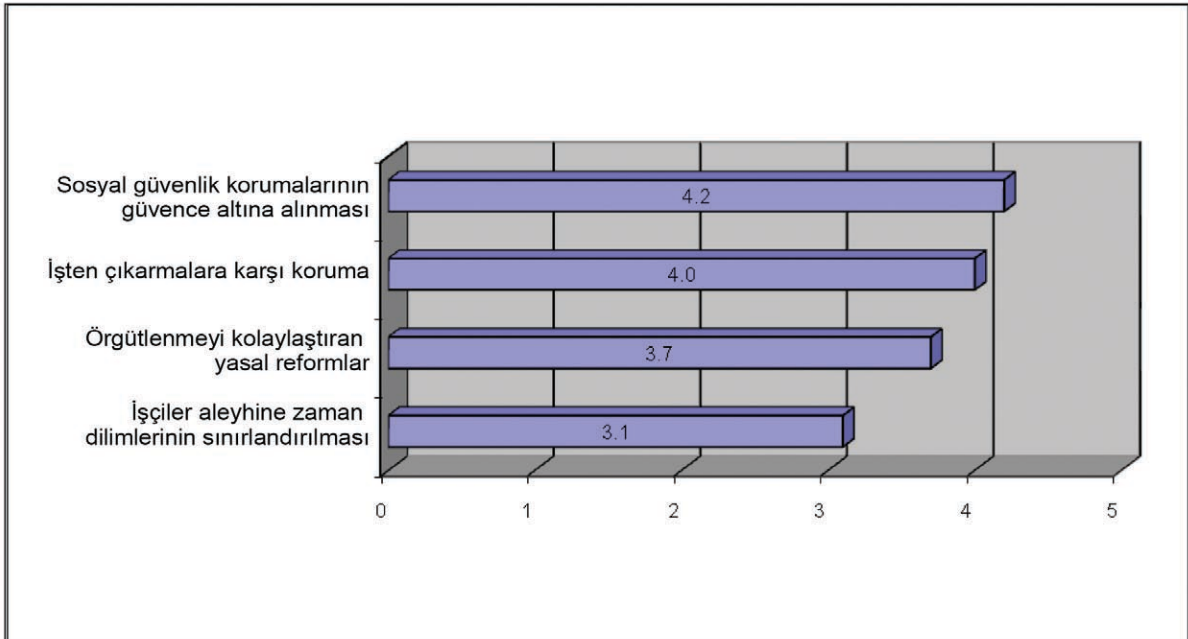
“Hükümet düzenlemesi bulunmakla birlikte bu sadece 01.01.2006dan itibaren geçerlidir, dahası toplu sözleşmelerde onların temsil edilmesi yaygın değildir.”

VASAS, Macaristan

### 3.2 Ülkenizdeki sendikalar güvencesiz çalışanlar için yasal düzenlemeler açısından neler talep etmektedir?

1= kullanılmamaktadır 5=yoğun olarak kullanılmaktadır

Sosyal güvenlik korumalarının güvence altına alınması	4.2
İşten çıkarmalara karşı koruma	4.0
Örgütlenmeyi kolaylaştıran yasal reformlar	3.7
İşçiler aleyhine zaman dilimlerinin sınırlandırılması	3.1



#### Diğer Hedefler(açıklayınız):

“İşçilerin zorunlu sigortanın içerisine kolay dahil olabilmeleri.”

GMTN, Avusturya

“Bizler kurlsız çalıştırılan işçilerin sürekli işçilerle aynı koşullarda işe alınmaları gerektiğini düşünüyoruz. Belirli durumlarda istisnaların olabileceğini kabul etmekle birlikte- ki biz bunu “birini düzensiz çalıştırmak için meşru

*neden” olarak tanımlıyoruz- bu noktanın temel olduğunu düşünüyoruz. Ancak çalışma saatlerinin istendiği gibi düzenlenebilmesi uygulamasına yaklaşımımızın patronların talep ettiği yöntemden farklı olduğunu da vurgulamak istiyoruz.”*

*“Bizler de Rusya’daki diğer sendikalar gibi “emek kiralanması”(yada güvencesiz çalışmaya) dair bir yasa olması gerektiğini düşünüyoruz.”*

MMWU, Rusya

*“Güvencesiz işçilerin sendikaları hükümetten:*

*1. Yasallaştırma*

*2. Sosyal Güvence talep etmekte. Yasal düzenlemeler sermayenin taleplerine yetişebilmek amacıyla işçilerin zararına işliyor.”*

SMEFI, Hindistan

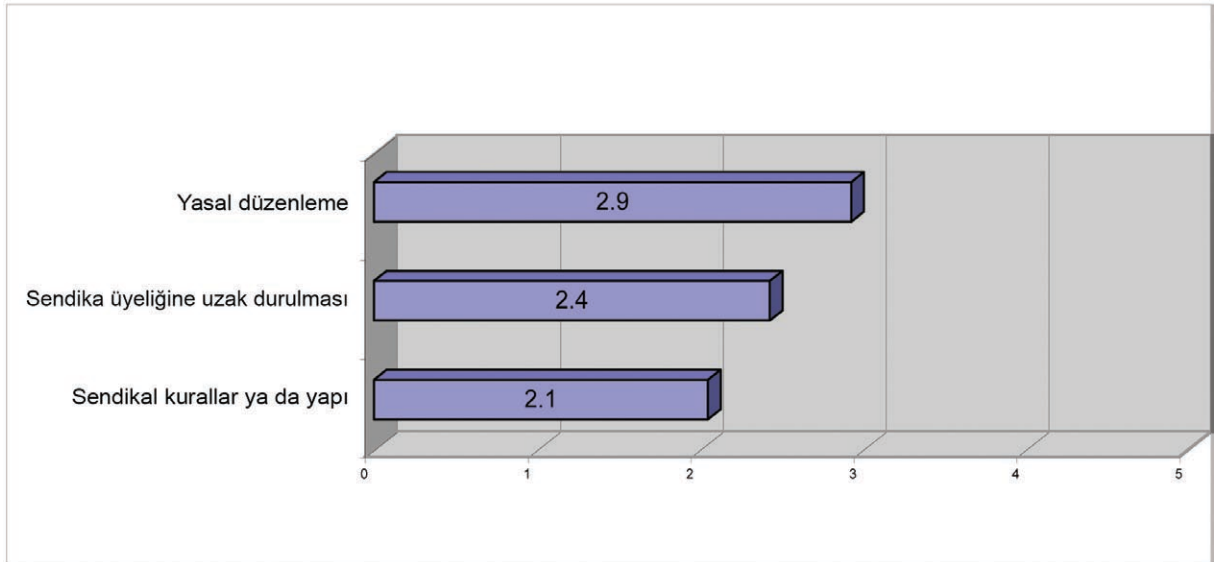
*“Hükümetler genellikle işçilerden yana değil.”*

WPTUC, Hindistan

### 3.3 Ülkenizde güvencesiz işçilerin örgütlenmesine dair hangi olumsuzluklarla karşılaşılıyorsunuz?

1= kullanılmamaktadır 5=yoğun olarak kullanılmaktadır

Yasal düzenleme	2.9
Sendika üyeliğine uzak durulması	2.4
Sendikal kurallar ya da yapı	2.1



#### Olumsuzlukları tanımlayınız:

*“Aşırı derecede kısıtlayıcı yasal düzenlemeler; Sendikalar Yasası sözleşmeleri kapsamıyor.”*

AMWU, Avustralya

*“Kenya’daki yüksek işsizlik sendikalaşmanın önündeki engellerden biri, diğer yandan sömürge döneminden kalma ve güncel olmayan emek yasaları ise bir diğer faktör.”*

AUKM, Kenya

*“En temel engel yasanın kendisi.”*

BMI, Türkiye

*“Yeni iş yasası güvencesiz işçilerin sendikalarda örgütlenmesini engelliyor.”*

BML, Bangladeş

*“Sendikalar genellikle güvencesiz işçileri örgütleyebilecek daha esnek yapılanmalara gidemiyor, örgütlenme yapıları kadrolu ve sürekli işçiler etrafında şekillendirilmiş durumda.”*

CAW, Kanada

*“Yeni yasa örgütlenmeyi sendikalar açısından daha zor kılıyor. İşçiler patronlar tarafından tehdit altında. Yasa tarafından tanımlanan sendikal yapılar sendikal temsiliyeti bölüyor. Taşeron bir işçi genellikle metal sektöründe olmayan ve pazarlık gücü düşük güçsüz başka bir sendika tarafından temsil ediliyor.”*

CNM-CUT, Brezilya

*“İş yasasına ve göçmenler yasasına karşı olduğumuzu açıklarız.”*

EIWU, Malezya

*“Güvencesiz işlerde çalışan işçilerin sendikalara üye olma hakkı yoktur, ve bu durum işlerinden kovulma ihtimallerini arttırmaktadır.”*

FGME-UGTT, Tunus

*“En temel sorun örgütlenme, bunun başlıca nedeni güvencesiz işçilerin sürekli işlerde çalışmamaları ve iş yerinin değişken olması işçileri üye yapmayı zorlaştırmasıdır. Birlikte yönetme modellerinde çalışanların çıkarları farklı düzeylerde yansımaktadır.”*

GMTN, Avusturya

*“Sürekli işçiler ve genellikle yönetimler sıklıkla örgütlenmemek için çeşitli koşullar yaratıyorlar”*

INMF, Hindistan

*“Patronlar onların sendikal faaliyetler çerçevesinde örgütlenmelerini istemiyor. Yürürlükteki yasa ve hükümet tarafı onlara haklarını kazanmakta yardımcı olmuyor. Mahkeme kararları da onlardan taraf değil. Hükümet EPZ Bölgelerinde sendikal faaliyet yürütmeye izin vermiyor”.*

INMWF, Hindistan

*“İş Hukuku yetkililerinin sendikalar şikayette bulunduğu anda atıl olmaları”*

JSS, Sri Lanka

*“Yasa ana işvereni her türlü sorumluluktan uzaklaştırıyor. Bu nedenle ana işverenler pazarlık masasına oturmak için herhangi yasal bir zorunluluk hissetmiyorlar. Düzensiz işlerde çalışan işçiler ana işvereni zorlamak amacıyla sendika kurduklarında, işverenler kolay bir biçimde onların yerine grev kırıcıları işe alabiliyor. Kovma özgürlüğü: geçici işçiler sendikalaşmaya çalıştıklarında patronlar yükleniciler vasıtasıyla onun sözleşmesine son verilmesini sağlıyor ve bu sayede sendikalaşmanın önüne geçiyor. Diğer olumsuzluklar: Şirket düzeyindeki örgütlenme sistemi aynı işverene bağlı işçilerin sendikalaşmasına izin verirken yüklenicilere bağlı olarak çalışan sözleşmeli işçilerin örgütlenmesinin önünde engel oluşturmaktadır (çünkü yasal işverenleri farklı görünmektedir). Bizim geleneksel sendikal anlayışta gerçekleştirilmeye çalıştığımız dönüşümün temelinde bu bulunmaktadır.”*

KMWU, Güney Kore

*“İşçiler şirketlerin işe alım ve işten çıkarma politikalarından ötürü sendikalara katılmaktan korkmaktadır.”*

Lomenik-SBSI, Endonezya

*“İş sözleşmesinin yenilenmemesi tebdidi nedeniyle sendikalardan uzak durulmaktadır.”*

MCA-UGT, İspanya

*“Yetkililer şirketlerde bağımsız sendikaların varlığını engellemek için olumsuzlukları özellikle yaratmaktadır.”*  
REPAM, Beyaz Rusya

*“Kadrolu işçiler güvencesiz işçilerin sorunlarını sendikalarında dillendirme eğiliminde değiller. Bu nedenle bir tavır sorunu söz konusudur. Onları koruyan yasaların olmadığı düşünüldüğünde kadrolu işçilerin örgütlü olduğu sendikaların onların sorunlarına çözüm aramamaları yalnız kalmaları anlamına gelir. Temel olumsuzluklar: a) kadrolu işçilerin güvencesiz çalışmaya karşı ilgisiz olmaları, b) Şirket yönetimlerinin, kadrolu işçilerin sendikalarının güvencesiz işçilerle ilgilenmesinin önünde engel oluşturmaları.”*  
SMEFI, Hindistan

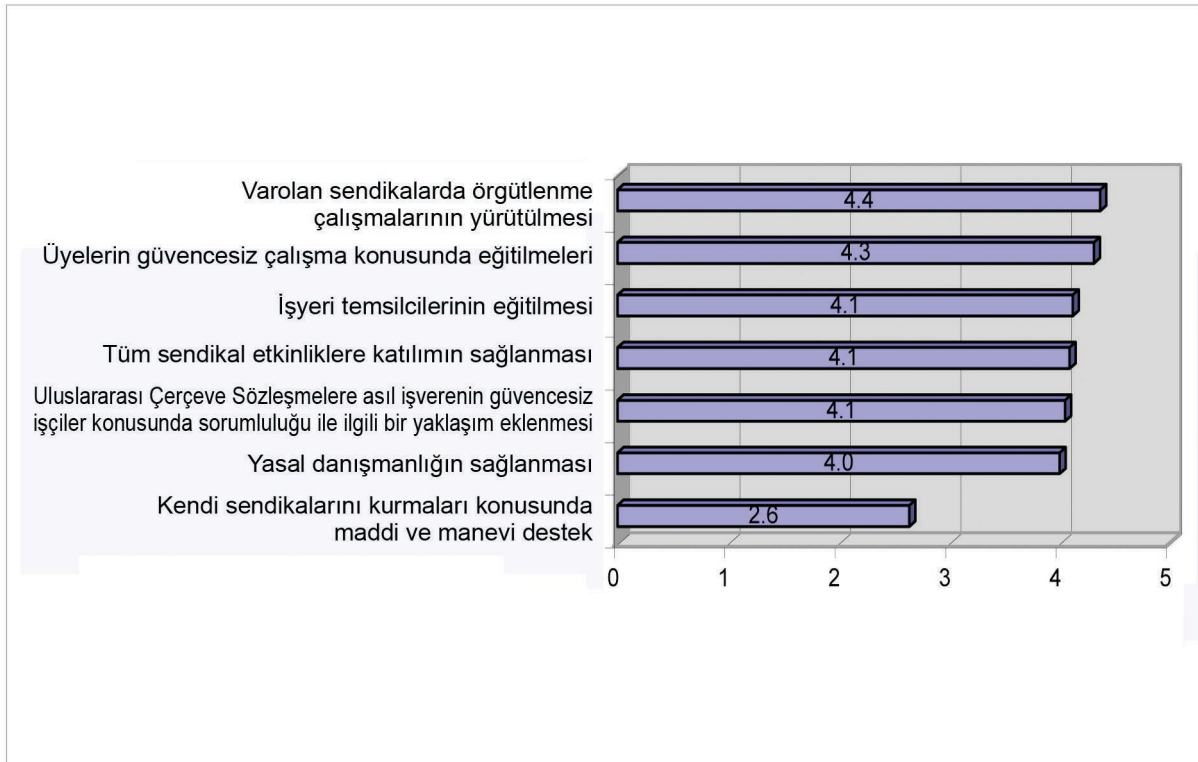
*“Halihazırda sendika üyesi olan işçilerin, sözleşmeli işçiler meselesi konusunda mücadele etmeye karşı ilgisizlikleri. Onların tek ilgilendikleri daha yüksek ücret ve maddi kazanımları.”*  
WPTUC, Hindistan

*“Güvencesiz işçilerin sendikal örgütlenmeye uzak durmaları.”*  
SWU, Rusya

### 3.4 Ülkenizde güvencesiz çalışma ile ilgili olarak hangi sendikal stratejiler önem taşımakta?

1= kullanılmamaktadır 5=yoğun olarak kullanılmaktadır

Varolan sendikalarda örgütlenme çalışmalarının yürütülmesi	4.4
Üyelerin güvencesiz çalışma konusunda eğitilmeleri	4.3
İşyeri temsilcilerinin eğitilmesi	4.1
Tüm sendikal etkinliklere katılımın sağlanması	4.1
Uluslararası Çerçeve Sözleşmelere asıl işverenin güvencesiz işçiler konusunda sorumluluğu ile ilgili bir yaklaşım eklenmesi	4.1
Yasal danışmanlığın sağlanması	4.0
Kendi sendikalarını kurmaları konusunda maddi ve manevi destek	2.6





**Diğer(Açıklayınız):**

*“Genel stratejimiz onları sendikalarda örgütleyerek “güvencesiz” olmaktan çıkarmak.”*  
CAW, Kanada

*“İşyeri düzeyindeki sözleşmelerde geçici kadın işçi istihdamına son verilmesi.”*  
GMTN, Avusturya

*“Daha iyi bir temsiliyet ve daha elverişli imkanlar açısından sendikaların ayrılmasının daha iyi olacağı görüşündeyiz.”*  
INMF, Hindistan

*“Varolan sendikalar onlara bu işçilerin örgütlenmesi konusunda ve yapılması gereken temel işler konusunda yardımcı olmalıdır”*  
INMWF, Hindistan

*“Bir diğer önemli strateji geleneksel sendikal örgütlenmenin dönüştürülmesidir. Farklı stratejilere verdiğimiz öncelik tam olarak başarı oranını yansıtmamaktadır.”*  
KMWU, Güney Kore

*“Güvencesiz işçiler onlara diğer işçilerin sahip olduğu korumaları vermeye yükümlü olan hali hazırdaki sendikalara katılmalılar.*  
Rusya MMWU Sendikası olarak güvencesiz çalışmanın sosyal ortaklığı tehlikeye düşüreceği, toplu sözleşme ve pazarlık sistemini pratikte bitireceği işçilerin haklarını tarpanlayacağı ve sosyal gerilimi arttıracığı görüşündeyiz. Aynı zamanda emek maliyetlerinin düşürülmesi amacıyla güvencesiz çalışmayı olağanlaştırmak için yasal düzenlemeler yapılabileceği korkusunu taşımaktayız.  
Bizler eleman kiralayan ajansların, emek ve istihdam konusunda uzmanlaşmış ve devlet kontrolünde çalışan kurumlar olması gerektiğine inanmaktayız. Devlet kurumlarının yerine geçmek yerine onları tamamlayıcı bir işlev görmeleri ve ILO'nun 181 sayılı sözleşmesiyle uyumlu olmaları gerektiğini düşünüyoruz.”  
MMWU, Rusya

*“Varolan güvencesiz işçi sendikaları önlerinde yasal engel olmamasına rağmen güvencesiz işçileri örgütlemekte ve buna rağmen kadrolu işçilerin sendikalarına da katılmamaktadırlar.”*  
SMEFI, Hindistan

*“1-FSPMI'nin örgütlü olduğu işyerlerinde güvencesiz çalışma her geçen gün artmaktadır.2-Güvencesiz çalışma FSPMI'nin işyerlerindeki gücünü azaltmaktadır. 3- Güvencesiz çalışma toplu sözleşmelerin istihdam koşullarını geliştirmesi olanaklarını da zayıflatmaktadır. 4- Güvencesiz çalışma, yönetimlerin işyerindeki kirli planlarını uygularken kullandığı bir araç halindedir 5-Güvencesiz çalışma kadrolu ve sürekli çalışmaya engel oluşturmaktadır. 6- Güvencesiz çalışma Endonezya'da ciddi ekonomik sorunlara neden olmaktadır. 7- Güvencesiz çalışma istihdam koşullarının gerilemesine yol açmaktadır, örneğin ücretler her geçen gün kötüleşmektedir.”*  
SPMI, Endonezya

*“Bütün çalışma Rusya tersane sektöründeki güvencesiz işçiler göz önüne alınarak yapılmıştır.”*  
SWU, Rusya

*“İş yasasının güvencesiz çalışmaya son verilmesi yada koşula bağlanması amacıyla reform edilmesi, geçici sözleşmelerin ve istihdam ajanslarının ortadan kaldırılması.”*  
ULTRAMMÍCOL, Kolombiya

*“Teknolojik gelişmeler ve iç taşeron nedeniyle işlerin kadrolu yapısı değişti.”*  
WPTUC, Hindistan

## 4. Ek Yorumlar

AMWU güvencesiz çalışmayla ilgili olarak bir sunum hazırlayarak Avusturya hükümetine sunmuştur, bir kopyası da IMF'ye gönderilmiştir.

AMWU, Avusturya

2001 ve 2005 yılları arasında Peru'nun gayrisafi milli hasılası %20 artmasına karşın, yoksulluk sadece 54.3ten 51.6ya düşmüştür.

1. Paul Krugman'ın yaptığı incelemeye göre eşitsiz toplumlarda yüksek gelir yüksek eğitim düzeyi ile ilişkilidir, özelliklede toplumun %20sinin bu eğitime ulaşma olanağına karşın %80inin bundan mahrum olduğu düşünüldüğünde. Ücretlilerin gelirinden öte, gelir dağılımının en üst %1inde bulunanların gelirinin-ki diğer %10luk kısımdan fazladır- muazzam artışı etkili bir faktördür.

GELİR AÇIĞI: (Leon Trantemberg-El Comercio del 02.06.2006) Kaynak: (Paul Krugman de U.de Priceton-Amerika)		
Yüksek gelirli sosyal grupta gelir açığı(%20) ve düşük gelirli grubunun gelirinin %10u		
Ülkeler ya da Bölgeler	Nüfusun %	Gayrisafi yurtiçi hasılanın %
Sanayileşmiş Ülkeler (en yüksek gelirli kesimler 15 kat daha fazla kazanıyor)	%10 yüksek %10 düşük	% 29.1 artı %2.5
Amerika (en yüksek gelirli kesimler 15 kat daha fazla kazanıyor)	%10 yüksek %10 düşük	%30 %2
Latin Amerika (30.5 kat daha fazla)	%10 yüksek %10 düşük	%48 %1.6
Peru (50.5 kat daha fazla)	%10 yüksek %10 düşük	37 0.75

2. DEW BECKER&GORDON'ın "Verimlilik artışı nereye gider" isimli çalışmalarında (1972 2001 yılları arasında yaptıkları) sonuçlar aşağıdaki gibidir:  
A: En yüksek gelirli %10'da %34 artmıştır.  
B: Ancak bu %10 içerisinde, %0101'lik bir kesim %87'sini kazanmıştır.  
C: %0.1'lik kesim %181'ini kazanmıştır.  
D: %0.01'lik kesim %497'sini kazanmıştır.

Bu durum genellikle yozlaşmış ve oligarşik toplumlarda güç ve pazar ilişkisi içerisinde yaşanmaktadır.  
CEMETAL, Peru

*“1. Hükümet ve patronlar, sendikaların işyerindeki katılımını kısıtlamak, sendikaların rolünü ve işçiler üzerindeki etkisini azaltmak için birlikte çalışmaktadır.*

*2. Geçici işçilerin sendikalarda örgütlenmemesinin en temel nedeni işten kovulma korkusudur.*

*3. Birçok farklı şirketten işçi tedarik eden işyerlerinde sendikaların kurulmasına dair sorun bu işçilerin birbirlerini tanımıyor olmaları, bireysel olarak işe alınmaları ve farklı işyerlerinde çalışıyor olmalarıdır.”*

EMA, Estonya

*“Güvencesiz işçilerin örgütlenmesine daha fazla önem verilmeli.*

*Yönetimlerle iş güvenliği ve sağlığı ve çevre söz konusu olduğunda uzlaşma yolunu seçmemek ve aile üyelerinin bakımı, eğitimi ve sosyal aktiviteler için de pazarlık yapmak gerekir.”*

INMF, Hindistan

*“Hindistan metal sanayinde güvencesiz işçiler yüzde 30 ile 50 arasındadır. Bunların birçoğu kadrolu işçilere karşı çalıştırılmaktadır. Son on oniki yıldır kadrolu işçiler kendi isteğiyle işten çıkma şemalarına katılmaya başlamıştır. Buralardan boşalan yer sözleşmeli işçiler ile doldurulmuştur. Yabancı yatırımcıları çekebilmek ve maliyetleri azaltmak adına hükümet de bu sistemi desteklemektedir. Bugün kamu şirketleri özel şirketlerden farksızdır. Son süreçte güvencesiz çalışanların sayısı günden güne artmaktadır ve gelecekte sanayi gücü içerisinde çoğunluk olacakları ortadadır. Birçok çokuluslu şirkette artık ya ikinci dereceden yöneticiler ya da sözleşme ilişkileri yoluyla işçi istihdam edilmekte, kadrolu işçi çalıştırılmamakta.*

*Bu durumu kontrol altına almak için Hindistan Metal Maden İşçileri bir arada durmalı ve hükümet ve şirketlerden bu uygulamalara son vermelerini ve güvencesiz işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılamalarını talep etmeli, onların sendikalaşmalarını sağlamalı ve onların temel hakları için mücadele etmelidir.”*

INMWF, Hindistan

*“Güney Kore’deki işçilerin büyük bir bölümü kuralsız çalıştırılan işçiler olduğuna göre bu işçilerin örgütlenmesi işçi sınıfı mücadelesinin geleceği açısından çok önemli bir yere oturur.*

*Kuralsız çalıştırılan işçilerin örgütlenmesine dair yasal korumanın olmayışı nedeniyle kuralsız çalıştırılan işçilerin sendikalaşma mücadelesi ciddi engellerle boğuşmak zorunluluğunu beraberinde getirir.”*

KMWU, Güney Kore

*“1. Güvencesiz çalışma kadrolu istihdamı zayıflatmakta.*

*2. Bu durum aynı zamanda işçileri sendikalara katılmaktan alıkoynuyor.*

*3. Güvencesiz istihdam koşulları altında çalıştırılan işçiler için bir gelecek yok.*

*4. Güvencesiz çalışma çoğunlukla kadın ve genç işçileri etkilemekte.*

*5. Kadrolu istihdam yavaş yavaş ortadan kaldırılıyor.*

*6. Güvencesiz çalışma tüketici pazarını etkileyecek ve satın alma gücünü azaltacaktır.*

*7. Bu durum her ülkenin ekonomisine etkide bulunacaktır.”*

Lomenik-SBSI, Endonezya

*“Beyaz Rusya sendikası REPAM belirli süreli sözleşmelere karşı mücadele etmektedir. Sendikamız yasal bir inisiyatif düzenleyerek zorunlu sözleşme sisteminin ortadan kaldırılması için çabalamaktadır.*

*FPB’nin(Beyaz Rusya Sendikalar Federasyonu) devlet tarafından yönetilen sendikaları, her işçinin belirli süreli sözleşmelerle çalışmasını öngören Lukashenko politikalarını desteklemektedir.*

*1999 tarihli kararname ile Lukashenko belirli süreli iş sözleşmeleri sistemini emek ilişkilerinin temeli haline getirmiştir. Bağımsız sendikalar olan AAMWU ve REIWU( IMF’ye bu dönemde üye olmuşlardır) böyle bir sistemin genelde uygulanmasını engellemişlerdir.*

*2004 yılıyla birlikte Beyaz Rusya’daki bütün işçiler belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışmaya zorlanmışlardır. Sözleşmeler genelde bir ila üç yıl arasında çalışmayı beraberinde getirmiştir.”*

REPAM, Beyaz Rusya

*“Güvencesiz işçiler için ayrı sendikalar kurulmasının temsiliyet açısından daha uygun olduğunu düşünüyoruz. Buna karşın kadrolu işçilerin sunacağı dayanışma ve desteğin işçi sınıfının ortak mücadelesinde bir kanal açılması açısından önemli olduğu görüşündeyiz.”*

SMEFI, Hindistan

*“Geçici istihdam sistemi, sözleşmeli çalışma, işçi ajansları, yerleştirme ajansları, sözleşme sağlayan şirketler ve sivil sözleşmeler 1999’da 50 sayılı kanun ve 2002’de 789 sayılı kanun ile ulusal çapta düzenlenmiştir.*

*Bu tip sözleşmelere dair 87 ve 98 nolu ILO sözleşmelerine aykırı olmaları nedeniyle ciddi tartışmalar yaşanmıştır. Sözleşmeli işçiler örgütlenme ve toplu sözleşme hakkına sahip değildir.*

*Sendikamız toplu sözleşme dönemlerinde geçici çalışmaya karşı net bir tavır sergilemenin önemine inanıyor, bunun en temel nedeni bu tip uygulamaların patronlar tarafından olağanlaştırılması ve bu sayede işçilerin kazanımlarına el konulması. Birçok kamu şirketindeki işçilerin yarısından çoğu ve özel sektördeki birçok işyerinde işçiler geçici sözleşmeler aracılığıyla çalıştırılmaktadır.”*

ULTRAMMÍCOL, Kolombiya

*“Birleşik Çelik İşçileri örgütsüz işyerlerindeki işçileri desteklemek amacıyla “Ortak Üyelik” programı başlatmıştır. Amerika’da sendikalar toplu sözleşme masasına oturabilmek için işçilerin %50’sinden fazlasının desteğini almalıdır. İmzalanana sözleşme ise sendika üyesi olup olmamalarından bağımsız olarak bütün işçiler için geçerli olacaktır. Bu program sayesinde sendikanın olmadığı işyerlerinde sendikalaşmakla ilgili işçiler sendikanın bir parçası olabilecek ve toplu sözleşme dışı faaliyetlerden yararlanarak sendikanın desteğini alabileceklerdir.”*

USW, Amerika

## IV. Ankete Katılanlar

ÜLKE/BÖLGE	KURUM
<b>BATI AVRUPA VE YAKIN DOĞU</b>	
AVUSTURYA	GMTN
BELÇİKA	CMB
BELÇİKA	CCMB
KIBRIS	CIHEF
DANİMARKA	CO-industri
FİNLANDİYA	TEK
ALMANYA	IG METALL
İSPANYA	UGT
İSVİÇRE	UNIA
TÜRKİYE	BMI
<b>ORTA VE DOĞU AVRUPA</b>	
BEYAZ RUSYA	REPAM
ESTONYA	EMA
MACARİSTAN	VASAS
RUSYA	REIWU
RUSYA	MMWU
RUSYA	SWU
SLOVENYA	SKEI
UKRAYNA	AAMWU
UKRAYNA	TUMBIM
KOSOVA	SPMK
<b>DOĞU/BATI/KUZAY AFRİKA</b>	
TUNUS	FGME-UGT
<b>GÜNEY AFRİKA</b>	
KENYA	AUKM
TANZANYA	TUICO
<b>GÜNEY ASYA</b>	
BANGLADEŞ	BML
HİNDİSTAN	INMF

HİNDİSTAN	IFMWF
HİNDİSTAN	SMEWFI
HİNDİSTAN	NTUI
HİNDİSTAN	PACC
HİNDİSTAN	WPTUC
NEPAL	Nepal Otomobil Mekanisyenleri Sendikası(Üye değil)
PAKİSTAN	PMF
SRİLANKA	JSS
DOĞU ASYA	
JAPONYA	IMF-JC
KORE	KMWU
GÜNEYDOĞU ASYA	
ENDONEZYA	SPMI
ENDONEZYA	Lomenik
MALEZYA	EIWU
KUZEY AMERİKA	
KANADA	CAW
KANADA	IAM
AMERİKA	IAM
AMERİKA	UAW
AMERİKA	USW
LATİN AMERİKA VE KARAYİP ÜLKELERİ	
ARJANTİN	ASIMRA
BREZİLYA	CNM-CUT
KOLOMBİYA	UTRAMMİCOL
PERU	CEMETAL
GÜNEY PASİFİK	
AVUSTRALYA	CEPU
AVUSTRALYA	AMWU





**International Metalworkers' Federation**  
54 bis, route des Acacias, Case Postale  
1516 CH-1227 Geneva, Switzerland  
info@imfmetal.org, www.imfmetal.org

**Birleşik Metal İşçileri Sendikası**  
Tünel Yolu Cad. No.2 34744 Bostancı-İstanbul  
Tel: 0216 380 8590 Fax: 0216 410 6626  
bilgi@birlesikmetal.org, www.birlesikmetal.org