



T.C.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ

**REFAH DEVLETİ PARADOKSU OLARAK KAMUDA TAŞERON
ÇALIŞMA SİSTEMİ: ISPARTA ÖRNEĞİ**

Hakan ACAR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Prof. Dr. Kenan ÖREN

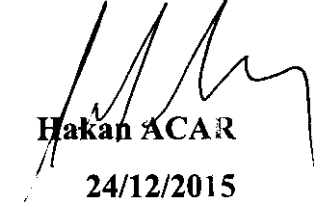
ISPARTA, 2015



T. C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum '**REFAH DEVLETİ PARADOKSU OLARAK KAMUDA TAŞERON ÇALIŞMA SİSTEMİ: ISPARTA ÖRNEĞİ**' adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.


Hakan ACAR

24/12/2015



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	HAKAN ACAR	
Anabilim Dalı	Gelişme Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	
Tez Başlığı	Aile yapısının işçisi performansına etkileri	
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)	Refah devleti paradoksu olarak tazeleyen gelişme sistemi İsrota Örneği	
Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz 30.../12.../2015 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için; ☒ OY BİRLİĞİ ☐ OY ÇOKLUĞU² ile aşağıdaki kararı almıştır. ☒ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez KABUL edilmiştir. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ³ kararlaştırılmıştır. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin REDDEDİLMESİ⁴ kararlaştırılmıştır.		
TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	İmza
Danışman	Prof. Dr. İkeren ÖREN	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Hüseyin ÖZDASLI	
Jüri Üyesi		
Jüri Üyesi		

¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 28-(4) Tezi hakkında DÜZELTME kararı verilen öğrenci sınav tarihinden itibaren en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur.

⁴ Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrenci, yeni tez konusu belirler.

ÖNSÖZ

İşçi ve işveren kavramları ekonomik hayatın en önemli iki unsurdur. Aralarındaki ilişkiler birçok bilim dalının ilgi alanı içerisinde yer almaktadır. Bu tezin yazılmasında bu ilişkinin büyük bir etkisi olmuştur. 10 yılı aşkın bir süredir Süleyman Demirel Üniversitesi'nde taşeron bir firmanın hem işveren vekili hem işçisi olarak çalışıyor olmak bu tezin konusunun belirlenmesine neden olmuştur. Kanun metinlerinde ve literatürde var olanlar ile uygulama sahasındaki farklılıklara yakinen tanık olmam bu çalışmaya yön veren diğer bir husustur. Bir tarafta taşeron işçilerin içinde bulundukları çalışma koşulları, iş güvencesizliği ve memnuniyetsizlik, diğer tarafta Isparta gibi küçük bir Anadolu şehrinde taşeron işçi olabilmek için iş başvurusu yapıp sıra bekleyen 2500'e yakın kişi. Bu ve benzeri sebepler, tez çalışmamızı bu konu üzerine hazırlama gerekliliğini hissettirdi. Bu çalışmanın akademik hayatım içerisinde ileri doğru atılmış bir adım olarak değer bulması yüksek temennimdir.

Öncelikle yüksek lisans eğitimi konusunda beni cesaretlendiren, yol başçılık yapan, her anımda desteğini esirgemeyen, hangi sıfatı başına eklesem bir eksik kalacak olan kıymetli kardeşim Öğretim Görevlisi Dr. Hamza KANDEMİR'e sonsuz şükranlarımı sunarım. Var Olsun!

Yüksek lisans eğitimim boyunca ve tez konumun belirlenmesinden sonuçlanmasına kadar olan aşamalarda her türlü yardımını esirgemeyen muhterem danışman hocam Prof. Dr. Kenan ÖREN'e, çalışmalarım sırasında yardım ve desteklerini sunan Orman Yüksek Mühendisi Serkan ÖZDEMİR'e, M. Mert ŞENCAN'a, M. Mesut BALLI'ya, iş yaşantımda yükümü hafifleten kıymetli mesai arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmasının sonuçlanması için bana uygun çalışma şartları sağlayan, gayretlendiren, derdimi çeken sevgili eşim Assiye ACAR'a, sabırla babasının tezinin bitmesini bekleyen özge kızım Buğlem Zehra ACAR'a teşekkür ederim.

Hakan ACAR

24/12/2015

ÖZET

REFAH DEVLETİ PARADOKSU OLARAK KAMUDA TAŞERON ÇALIŞMA SİSTEMİ: ISPARTA ÖRNEĞİ

Hakan ACAR

Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,
Yüksek Lisans Tezi
123 Sayfa, Aralık 2015

Danışman: Prof. Dr. Kenan ÖREN

“Refah Devleti Paradoksu Olarak Kamuda Taşeron Çalışma Sistemi; Isparta Örneği” isimli çalışmanın amacı, refah devleti uygulamaları ile taşeron çalışma sisteminin bağdaşmayan yönleri ortaya koymaktır. Sosyal adaleti sağlayarak, toplum bireyleri arasındaki eşitsizliği dengelemeye çalışmak refah devletinin temel görevleri olarak söylenebilir. Toplumun zayıf sınıflarının eksikliklerini gidermek, bu maksatla sosyal politikalar üretmek refah devletinin temel ödevleridir.

Ekonomik hayat içinde, bir işin bir bölümünün veya uzmanlık gerektiren bir kısmının başka bir işverene devredilmesine alt işverenlik ilişkisi denir. Alt işverenlik yapısı gereği ucuz işçilik ve esnek çalışma şartlarını içinde barındırır.

Bu çalışmada refah devleti temelinde bulunan; uygun çalışma şartları, adil ücret, sosyal haklar gibi ilkelerin, taşeron çalışma sistemiyle ne denli uyummadığı ve taşeron işçilerin kimlik, tutum ve beklentileri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Refah devleti, Sosyal Devlet, Sosyal Politika, Taşeron, Alt işveren

ABSTRACT

SUBCONTRACTING WORKING SYSTEM IN THE PUBLIC SECTOR AS THE PARADOX OF THE WELFARE STATE; ISPARTA SAMPLE

Hakan ACAR

Süleyman Demirel University, Labor Economics and Industrial Relations, Master's
Thesis

123 Page, December 2015

Supervisor: Prof. Dr. Kenan ÖREN

The purpose of the study named “*Subcontracting Working System in the Public Sector as the Paradox of the Welfare State; Isparta Sample*” is to determine the welfare state practices which are incompatible with aspects of the subcontracting working system. By means of ensuring social justice, to try to supply the balance inequality between members of the community may be considered to be the main task of the welfare state. To recover the shortcomings of poor classes of a society and to produce social politics for them are the basic duties of a welfare state.

In economic life, the fact that a portion of a work or a part of a work which requires the expertise is transferred to another employer is called a sub-contractor relationship. Subcontracting, by its nature, is embedded in the cheap labor and flexible working conditions.

In this study, the fact that suitable working conditions, fair wages, principles such as social rights which exist in the basic welfare state disaccords with the subcontracting working system and identifications, attitudes and expectations of subcontracting workers have been tried to reveal.

Keywords: Welfare State, Social State, Social Policy, Subcontractor

KISALTMALAR DİZİNİ

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ASPB	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
BAĞ-KUR	Esnaflık ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BM	Birleşmiş Milletler
C.	Cilt
ÇSGB	Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
GSMH	Gayri Safi Milli Hasıla
GSYH	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞK	İş Kanunu
İTO	İstanbul Ticaret Odası
KHK	Kamu İktisadi Teşebbüsleri
md.	madde
RG	Resmi Gazete
s.	Sayfa
S.	Sayı
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TL	Türk Lirası
TOKİ	Toplu Konut İdaresi Başkanlığı
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UNCTAD	Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı
UNIDO	Birleşmiş Milletler Endüstriyel Gelişme Örgütü
vb.	ve benzeri
vd.	ve diğerleri
YURTKUR	Kredi ve Yurtlar Kurumu

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iii
KISALTMALAR DİZİNİ	iv
İÇİNDEKİLER... ..	v
TABLolar DİZİNİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM REFAH DEVLETİ

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	3
1.1. Sosyal Politika.....	3
1.2. Refah Devleti	6
1.2.1. Refah Devletinin Temel Görevleri.....	12
1.2.2. Refah Devleti ve Düşünce Akımları.....	13
1.2.2.1. Liberal Düşünce	13
1.2.2.1.1. Klasik Liberalizm	14
1.2.2.1.2. Sosyal Liberalizm	15
1.2.2.1.3. Neo-Liberalizm.....	16
1.2.2.2. Sosyalist Düşünce	17
1.2.2.2.1. Devrimci Sosyalizm	19
1.2.2.2.2. Reformcu Sosyalizm	20
1.2.2.3. Üçüncü Yol.....	20

1.2.3. Refah Devletin Sınıflandırılması.....	22
1.2.3.1. Genel Bakış.....	22
1.2.3.2. Refah Devletinde Sınıflandırmalar	23
1.2.3.2.1. Esping-Andersen'in Sınıflandırması.....	24
1.2.3.2.1.1. Liberal Refah Rejimleri.....	26
1.2.3.2.1.2. Muhafazakâr-Korporatist Refah Rejimleri	27
1.2.3.2.1.3. Sosyal Demokrat Refah Rejimleri	27
1.2.3.2.1.4. Esping-Andersen'in Sınıflandırmasına Genel Bir Değerlendirme	28
1.2.3.2.2. Geleneksel Sınıflandırma	30
1.2.3.2.3. Bismarck (Alman) Sistemi	30
1.2.3.2.3.1. Beveridge (İngiliz) Sistemi	30
1.2.3.2.3.2. Karma (Hollanda) Sistemi	31
1.2.3.2.4. Diğer Sınıflandırmalar	31
1.2.3.2.4.1. Güney Avrupa Refah Rejimleri.....	31
1.2.3.2.4.2. Doğu Avrupa Refah Rejimleri.....	34
1.2.3.2.4.3. Asya Refah Rejimleri	35
1.2.3.2.4.4. Radikal Refah Rejimleri	35

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE REFAH DEVLETİ UYGULAMALARI ve ALT İŞVERENLİK (TAŞERON) SİSTEMİ İLİŞKİLERİ

2.1. TÜRKİYE'DE REFAH DEVLETİ UYGULAMALARI.....	38
2.1.1. Osmanlı Devrinde Refah Devletini Uygulamaları	39
2.1.2. Türkiye Cumhuriyeti'nde Refah Devletini Uygulamaları	41
2.2. ALT İŞVERENLİK (TAŞERONLUK) SİSTEMİ.....	50

2.2.1. Genel Bilgiler ve Kavramlar.....	50
2.2.2. Alt İşverenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi.....	53
2.2.3. Alt İşveren Uygulamasını Doğuran Nedenler	55
2.2.4. İşverenliğin Sınıflandırılması.....	59
2.2.5. Alt İşveren İlişkisinin Kurulabilme Koşulları.....	62
2.2.6. Türkiye’de Alt İşverenlik / Taşeronluk Uygulamaları	65
2.2.7. Türkiye’de Alt İşverenlik Sorunları.....	70

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ISPARTA İLİNDE KAMUDA ÇALIŞAN TAŞERON İŞÇİLERE YÖNELİK REFAH ARAŞTIRMASI

3.1. ARAŞTIRMA ÖZETİ VE YÖNTEM	75
3.2. BULGULAR VE YORUMU	76
3.2.1. biyografik Bilgiler	76
3.2.2. Taşeron İşçilerin En Büyük Sorunu Nedir?	80
3.2.3. İş ve Ücret Güvencesi	81
3.2.4. İş Güvenliği	89
3.2.5. Sosyal Güvenlik ve Bağlı Haklar	90
3.2.6. Sendikal Haklar	93
3.2.7. İş Tanımları	97
3.2.8. Türkiye’de Taşeronlaşmada Israr Edilmesinin Ana Nedeni.....	99
3.2.9. İş Gücünün Bölünmesi ve Çatışma	100
SONUÇ.....	103
KAYNAKLAR	109
EKLER.....	117
ÖZGEÇMİŞ	123

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Esping-Andersen'in Üçlü Refah Kapitalizmi.....	25
Tablo 2. Ana Firmaların Alt İşveren Kullanma Nedenleri	57
Tablo 3. Ana Firmaların Alt İşverenden Sağladığı Yararlar.....	58
Tablo 4. Kamuda ve Özel Sektörde Alt İşverenliğin Yaygın Olduğu Sektörler ve Toplam İşçi Sayıları.....	67
Tablo 5. Güvenirlilik Analizi Sonucu.....	76



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 3.1. Taşeron İşçilerin Yaşları	76
Şekil 3.2. Taşeron İşçilerin Cinsiyetleri	77
Şekil 3.3. Taşeron İşçilerin Eğitim Durumları	77
Şekil 3.4. Taşeron İşçilerin Medeni Durumları.....	78
Şekil 3.5. Taşeron İşçilerin Çocuk Sayıları.....	78
Şekil 3.6. Taşeron İşçilerin Eline Geçen Aylık Net Ücret	79
Şekil 3.7. Taşeron İşçilerin Çalıştığı Sektörler	80
Şekil 3.8. Taşeron işçilerin karşı karşıya oldukları en önemli sorun	80
Şekil 3.9. Taşeron işçilerin iş güvencesi bulunmaktadır.....	81
Şekil 3.10. Taşeron işçilerin ücret güvencesi bulunmaktadır	82
Şekil 3.11. Taşeron işçilerin ücret düzeyi kadrolu işçilerin altındadır.....	83
Şekil 3.12. Taşeron işçiler çıplak ücret dışındaki maddi haklardan yararlanmaktadır. ..	83
Şekil 3.13. Taşeron işçilerin kıdem tazminatı haklarını alması konusunda yapılan düzenlemeler yeterlidir	84
Şekil 3.14. Taşeron işçilerin sahip oldukları gelir seviyesi, kendileri ve aileleri için insan onuruna yakışır bir yaşam kalitesi sunmamaktadır	85
Şekil 3.15. Asgari ücretle çalışan taşeron işçilerde vergi kesintisi yapılmamalıdır	85
Şekil 3.16. Engelli taşeron işçilerde vergi kesintisi yapılmamalıdır	86
Şekil 3.17. Taşeron işçi maaşlarının düzenli bir şekilde ödendiğini düşünmüyorum.....	87
Şekil 3.18. Taşeron uygulaması işçi ücretlerinde düşüşe yol açmaktadır.....	87
Şekil 3.19. Taşeron şirketlerde çalışıyor olmak, iş güvencesi noktasında problem oluşturduğunu düşünmekteyim	88
Şekil 3.20. Taşeron işçiliği üretimde ve hizmette verimliliği ve kaliteyi artırmaktadır ..	88
Şekil 3.21. Taşeron işçilerin iş sağlığı ve güvenliği bulunmaktadır	89
Şekil 3.22. Taşeron işçilerin iş güvenliği koşulları kadrolu işçilerinden daha kötüdür ..	90
Şekil 3.23. Taşeron işçiler sosyal güvenlik sisteminin korumasından yeterince yararlanmaktadır.	90
Şekil 3.24. Taşeron işçiler için sağlanan sosyal güvenlik koşulları bu işçilerin ailelerini kapsamaktadır.	91
Şekil 3.25. Taşeron işçiler sürekli bir sosyal güvenlik hakkına sahiptirler.....	92

Şekil 3.26. Taşeronluk hakkındaki yasal mevzuat usulüne uygun bir şekilde uygulanmaktadır.....	92
Şekil 3.27. Sendika üyeliği.....	93
Şekil 3.28. Sendika üyesi değilseniz	93
Şekil 3.29. Taşeron işçilerin sendikal haklarını kullanmaların da yapılan iyileştirmeler çalışan işçilerin koşullarının iyileşmesini sağlayacaktır	94
Şekil 3.30. Sendikalar taşeron işçilerin sorunlarına yeteri kadar ilgi göstermemektedir	95
Şekil 3.31. İşverenler taşeron işçilerin sendikal haklarını kullanmalarını bir işten çıkarma sebebi olarak görmektedir	96
Şekil 3.32. Taşeron işçilerin belirli bir iş tanımı bulunmamaktadır.....	97
Şekil 3.33. Çoğunlukla taşeron işçilerin sözleşmelerinde yer alan iş tanımlarının dışına çıkılmaktadır	97
Şekil 3.34. İş tanımlarından kaynaklanan belirsizlik taşeron işçilerin herhangi bir işte uzmanlaşmasını engellemektedir	98
Şekil 3.35. Taşeronlaşmanın nedeni.....	99
Şekil 3.36. Taşeron işçi – kadrolu işçi ayrımı işyerinde bölünmeye ve çatışmaya yol açmaktadır.	100
Şekil 3.37. Taşeron işçiler çalışma ortamı bakımından kadrolu işçilerden daha kötü şartlara sahiptirler	100
Şekil 3.38. Taşeron işçilerin içinde bulundukları olumsuz şartlar işyerinde ayrımcılık algısı oluşturmaktadır	101
Şekil 3.39. Yöneticiler tarafından kadrolu çalışan - taşeron işçi ayrımı hissettirilmektedir.....	101
Şekil 3.40. İşyerinde kadrolu çalışan - taşeron işçi arasındaki bölünme ve çatışma büyük ölçüde ücret farklılığından kaynaklanmaktadır	102

GİRİŞ

Toplumsal hayatın en önemli özelliği bireylerin bir arada yaşama gerekliliğidir. Bir arada yaşayan insanların birbirleriyle etkileşim halinde olması kaçınılmazdır. Toplumsal hayatın getirilerini paylaşmak, sorunlarını ortak çözüm yöntemleriyle ortadan kaldırmak toplumsal hayatın zaruriyetleri olarak kaşımıza çıkar. Toplumun fertleri arasında oluşan ekonomik farklılıklar istemsiz bir ayrışmaya neden olur. Bu istemsiz ayrışma ilerleyen dönemlerde toplumu katmanlara ve sınıflara bölerek, bu gruplar arasında sınırların derin ve aşılmaz bir hale gelmesine neden olur. Refah devleti uygulamaları tam bu noktada devreye girerek toplumun ekonomik ve sosyal grupları arasındaki farklılığı minimize etmeye çalışır. Refah devleti; dezavantajlı gruplar (yoksul, engelli, yaşlı, çocuk vb.) ile avantajlı gruplar arasındaki farklılıkları ortadan kaldırarak, tüm vatandaşlarının ekonomik ve sosyal seviyelerini yükseltmek ve korumak görevini üstlenir.

Refah devletinin amaç ve kapsam olarak farklı isimlerle karşımıza çıktığı görülür. Sosyal devlet kavramı refah devleti manasında, birbirleri yerine kullanılan kavramlar olarak değerlendirilir. Sosyal politikalar ise refah devleti ve sosyal devlet uygulamaları olarak tanımlanabilir. Refah devleti toplum bireylerinin her türlü meselelerini kendisine ilgi alanı olarak seçer. Ekonomik hayat içerisinde ortaya çıkan bir takım uyumsuzluklar da refah devleti tarafından çözülmesi gereken sorular olarak görülür. Özellikle sermaye gruplarının devamlı surette kâr hesapları ile çalışan işçilerin emek hakkı talepleri tarihsel süreç de refah devletlerinin en yoğun mesai konuları arasında olmuştur.

Özellikle sanayileşmeyle birlikte artan üretim talepleri, işverenlerin daha fazla işgücüne, daha esnek çalışma şartlarına ihtiyaç duymasına neden olmuştur. Bu gelişmeler işçilerin üzerindeki yükü artırmış, işçi ve işveren arasında yeni çatışma ortamları yaratmıştır. İşçilerin talepleri ile artan işgücü maliyetlerini azaltmak isteyen işverenler yeni üretim stratejileri geliştirmek zorunda kalmıştır. Bugün dünyada yaygınlaşan ve ekonomik hayatın her alanında kendine yer bulan alt işverenlik yani taşeronluk sisteminin temelleri bu şartlar altında atılmıştır. Bugün karşımıza kabaca bir tanımla “bir işverenin yaptığı işin bir bölümünü veya uzmanlık gerektiren bir kısmını başka bir işverene vermesi” durumu olarak tarif edebileceğimiz alt işverenlik sistemi çağdaş dünyanın ekonomik sistemi içerisinde

vazgeçilemez bir hal almıştır. Bu yaygınlaşma Türkiye’de de saha bulmuş, taşeronluk sistemi özellikle 1980 yılından itibaren her alanda karşımıza çıkamaya başlamıştır. Öyle ki sermaye gruplarının işgücü maliyetlerinden bir kaçış olarak uygulamaya soktuğu sistem bir istihdam politikası olarak devlet tarafından desteklenen bir hal almıştır.

Bu çalışmada taşeron çalışma sisteminin refah devleti uygulamaları ile bağdaşmayan çelişkilerini araştırılmıştır. Bugün Türkiye’de sayıları **1,5 milyona** ulaşmış olan taşeron işçilerin sosyo-ekonomik durumları araştırılmıştır. Anayasa’ya göre “sosyal bir hukuk devleti” olan Türkiye’de, refah devleti paradoksu olarak taşeronlaşma hipotezi sorgulanmıştır.

Bu çalışmada alt işverenlik ve taşeronluk kavramları aynı amaçla kullanılmış, benzer bir durumun 4857 sayılı İş Kanunu’nda da olduğu görülmüştür. Aynı şekilde refah devleti ve sosyal devlet kavramları aynı amaçla kullanılmıştır. Tezin malzemesi genel olarak geniş kapsamlı tarama ile ulaşılan; konu ile ilgili yazılmış kitaplar, makaleler, bildiriler, tezler, çeşitli kurum ve kuruluşlarca hazırlanmış raporlar ve konuyla ilgili düzenlenmiş konferanslar ve sonuç bildirgeleridir.

Tez üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde tezin ana temellerinden olan refah devleti kavramsal yaklaşımlarla detaylıca incelenmiştir. Refah devletinin temel görevleri ve tarihsel gelişimi üzerinde durularak, refah devletinin düşünce akımları incelenmiştir. Bölümün son kısımda refah devletinin sınıflandırmaları irdelenmiştir. İkinci bölümde Türkiye’deki refah devleti uygulamaları incelenmiştir. Tezin diğer ana temeli olan taşeronlaşma üzerine kapsamlı bir değerlendirme yapılarak, Türkiye’deki taşeronluk uygulamaları üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde ise Isparta ilinde kamu kurumlarında çalışan taşeron işçilerin “kimlik beklenti ve tutumları” incelenmiştir. Elde edilen analiz sonuçları literatür bölümünde yer alan bilgiler ışında değerlendirilmiş ve taşeron çalışma sisteminin refah devleti çelişkileri yargılarına varılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

REFAH DEVLETİ

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Tam olarak anlaşılması zor olan: “refah” terimi, basit anlamı olan “iyilik” veya “iyi olmanın maddi ve sosyal önkoşulları” anlamlarının yanında konumuzla daha yakından ilgili olan başka anlamlara da gelmektedir. Bu noktada refah terimi, belli durumlardaki insanlara koruma sağlayan hizmetler dizisine işaret etmektedir. (Özdemir, 2004: 33).

Refah kavramı; mutluluk ve gönenç için maddi ve toplumsal ön koşullarıdır. Mutluluk ya da gönencin sağlanması için gerekli olan ihtiyaçlar, toplumsal kurumlar tarafından karşılanır. Buda beraberinde farklı kurumsal biçimlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Toplumsal refah, ekonomik refah, refah devleti ve refah rejimi gibi kavramlar iç içe değerlendirilir. Bununla birlikte tarih boyunca refahın sağlanması işlevi dört farklı toplumsal kurum tarafından karşılanmıştır: Aile, topluluklar (kabile, klan, köy vb.), dinsel kurumlar ve devlet (Topak, 2012: 37-39).

1.1. Sosyal Politika

19. yüzyılın ikinci yarısında Prof. Dr. Wilhelm Heinrich Riehl tarafından kullanılan sosyal politika kavramı, sanayileşme sürecinin beraberinde getirdiği işçi sorunlarının artmasıyla daha da önem kazanmıştır. Özellikle Richard Titmuss ve T. H. Marschall’ın yazılarında kullanmalarıyla birlikte bir disiplin haline gelmiştir. Konunun bir bilim dalı haline gelmesi ise 1911 yılında Otto v. Zwiedineck Südenhorst’un “Sosyal Politika” adlı eseriyle gerçekleşmiştir (Özdemir, 2004: 31).

Kavramın; ülkemizde ilk defa kullanımı 1917 yılında Ziya Gökalp’in başında bulunduğu “iktisadiyat” dergisinde olduğu görülmektedir. (Özdemir, 2004: 33).

Latince ‘socius’ ve “politika” kavramlarından türeyen sosyal politika genel olarak şu şekilde tanımlanabilir: “*Bir ülkede devletin ülke insanının mutluluğu ve refahı hedefine*

yönelik olarak ülke insanının sağlığı, eğitimi, güvenliği, beslenmesi, korunması, barınması ve istihdamının sağlanması yönünde aldığı kararlar ve sürdürdüğü uygulamaların bütünü”dür. (Bedir vd., 2012:3). Kapsamı ise, toplumun bütün kesimleri ve toplumun sosyal sorunlarının tamamıdır (Bedir vd., 2012:6).

Sosyal politika kavramı genelde iki şekilde tarif edilir. Birincisi dar anlamda ikincisi geniş anlamdadır.

Dar anlamıyla sosyal politika, işçi- işveren arasında meydana gelen anlaşmazlıklara çözüm yolu aramayı hedeflemiştir. İşçiye tanınan hakların savunulması, aradaki problemleri asgari seviyelerde tutma yolunda bir takım politikaları içermektedir. Bu manada sosyal politika dar kapsamdaki anlamıyla emek-sermeye uzlaşısını sağlamayı hedeflediği görülmektedir. (Ören, 2013: 28-29)

Geniş tanımıyla sosyal politika; toplumun tüm üyeleriyle ilgili ve ilişkilidir. Sadece işçilerle ilgilenmeyi kendine hedef seçmemiştir. (Kleinman, 2002: 161). Vatandaşlık ile sosyal politika kavramı arasında yakın ilişkide buradan doğmaktadır.. Sosyal politika ülkede yaşayan bütün fertlerin, ekonomik ve sosyal durumlarını düzeltmeyi kendine hedef olarak seçmektedir. Sosyal politika ve vatandaşlar arasındaki ayrılmaz bir ilişki oluşmakta, buda sosyal politikanın önemini daha da artmaktadır. (Şenkal ve Doğan, 2012: 2)

Devamlı surette gelişmekte ve değişmekte olan dünyaya paralel olarak “sosyal politika” kavramı da değişim ve gelişim göstermiştir. İlk zamanlarda geniş anlamda sosyal politika sosyal güvenlik meseleleri, eğitim, konut, işsizlik, istihdam ve aileye yönelik politikaları kapsarken, ilerleyen zamanlarda yoksulluk ve gelir dağılımı gibi bireyin ekonomik durumlarını ilgilendiren meseleleri de kapsamı içine almıştır. Kadın sorunları, gençlere ve çocuklara yönelik politikalar, bireyin özgürlüklerine yönelik düzenlemeler artık sosyal politikanın ana konuları içinde yer almaktadır. (Ören, 2013: 30-31)

Sosyal politika kavramı, sanayi toplumunun bir sonucu ise, refah rejimlerindeki farklılaşmaları da bu kökenlerde aramak lazımdır. Daha yerinde bir ifadeyle, sanayi toplumuna geçişte dünya devletleri farklı farklı etkilenmişler, farklı sonuçlarla karşılaşmışlardır. Elbette ki bu farklılıklar, toplumların özellikleriyle yakından ilgilidir ve farklı refah rejimlerinin arka planını oluşturmaları da son derece doğaldır (Mingione, 2006: 262-264)

Sosyal politika konuları, 16. Yüzyıldan itibaren siyasi karar alıcıların gündemine girmiş ve tartışılmıştır. Bu noktada ilk yoksul yasaları İngiltere’de I. Elizabeth (1601) döneminde yürürlüğe girmiştir. Bunun yanında Avrupa’da yoksulluğun boyutlarını saptamaya yönelik siyasi amaçlı istatistik toplama çabaları ise çok daha eskilere uzanmaktadır. Yukarıda belirtilen diğer üç alanda yer alan sorunlar ise 18. yüzyılın sonlarından itibaren ağırlık kazanmaya başlamıştır. Bugünkü anlamda sosyal güvenlik önlemleri ise, Kıta Avrupa’sında 19. Yüzyılın ikinci yarısında gündeme gelmiştir (Buğra ve Keyder, 2006: 9).

Sosyal politika ülkeler arasında, hatta aynı ülkede zamana göre farklılıklar gösterir. Bununla birlikte yeni kapsamlarıyla kastedilen “sosyal politika” konuları şunlardır. (Kleinman, 2002: 162).

- Sosyal koruma: emeklilik, işsizlik ve maluliyet destekleri,
- Aile ve çocuk politikaları,
- Sosyal bakım,
- Yoksulluğa karşı ve sosyal içermeye yönelik politikalar,
- Sağlık, eğitim, konut ve kişisel sosyal hizmetlerin sağlanması,
- Emek piyasası, çalışma koşulları ve endüstriyel ilişkilerin düzenlenmesi,
- Halk sağlığı,
- Fırsat eşitliğinden yana, ayrımcılığa karşı politikalar,
- Kentsel politikalar,
- Çevre koruma ve ekolojik konular,
- Tüketicie koruma.

Mark Kleinman, sosyal politikanın hedeflerini aşağıdaki başlıklar altında toplanabileceğini belirtir (Kleinman,2002: 161-162):

- Kazançlardaki aksamalara karşılık risk yönetimi ve sigortası,
- Hayat döngüsü içinde yeniden dağıtım,
- Haneler arasında yeniden dağıtım,

- o Zenginden fakire
- o Sermayeden emeğe
- o Aile olmayanlardan ailelere

- Piyasanın tedarik etmeyeceği kamu mallarını sağlama,
- Refah arzı eksikliği ile sonuçlanacak dışsallıkları düzeltme,
- Toplum için değerli mal ve hizmetleri temin etme,
- Devleti güçlendiren harcamalar,
- Gruplar arasında ‘sosyal barışı’ ya da uyumu pekiştirme,
- Belirli değerleri geliştirme ya da pekiştirme.

Sosyal politikanın ana hedefi toplumun farklı grupları arasındaki barışı sağlamaktır. Zengin-fakir arasında eşitsizliği asgariye indirmek, işçi-işveren uyuşmazlıklarına çözüm getirmek, sağlam ile engelli arasındaki uçurumu ortadan kaldırarak toplumsal uzlaşmayı sağlamaktır(Ören, 2013: 27).

1.2. Refah Devleti

“Refah” anlamına gelen “welfare” sözcüğünün anlamı için Raymond Williams şunlara yer vermektedir (Williams,2011: 403-404): “Welfare, hâlâ tanıdık anlamıyla, *well* (iyi) ile ilk başlarda seyahat ya da varış, sonradan ise yiyecek kaynağı anlamlarıyla *fare* sözcüklerinden oluşan orta İngilizce *wel fare* deyimiydi aslında. Welfare sözcüğü 14. Yüzyıldan itibaren genellikle mutluluk ya da refahı ifade etmek için kullanılmıştır: “thy negheburs welfare” (1303); “welfare or ilfare of the whole realm” (bütün ülkenin iyi ya da kötü durumda olması) (1559). Kayıtlı örneklerde çoğunlukla yerici ikincil bir anlam olarak cümbüş anlamı görülür: “such ryot and welfare and ydleness” (böylesi kargaşa, cümbüş ve aylaklık) (1470); “wine and such welfare” (şarap ve onca cümbüş) (1577). Welfare sözcüğünün düzenli bakım ya da tedarik nesnesi şeklinde genişletilmiş bir anlamı, 20. Yüzyılın başlarında oluştu; bu anlamdaki eski sözcüklerin çoğu uygun olmayan çağrışımlar kazanmıştı. Hakeza welfare-manager (1904); welfare policy (1905); welfare work (1916); welfare centres (1917). *Warfare State*’den (savaş devleti) farklı olarak Welfare State (refah devleti) ilk olarak 1939’da adlandırılmıştır.”

Refah devleti, Fransızcada ilk kez İkinci İmparatorluk döneminde kullanılmıştır. Kavram, devletin yetkilerinin genişlemesine karşı çıkan fakat aynı zamanda aşırı radikal bir bireycilik felsefesine de aynı oranda eleştirel yaklaşan liberaller tarafından kullanılmıştır. Sözcük Almancada ilk defa 1870’li yıllarda ‘kürsü sosyalistleri’ tarafından kullanılmıştır. İngilizcede ise, daha yakın bir zamanda, 1940’larda ortaya atılmıştır (Rosanvallon, 2004: 119). Refah devletinin başlangıcı olarak ise genellikle Bismark’ın 1883’te yükselmekte olan sosyalizme karşı hayata geçirdiği sigorta önlemleri kabul edilir. Ayrıca ABD ve Avusturya’daki devlet mülkiyetli tramvay, gaz ve elektrik şirketlerinin ortaya çıkışı da bir başka başlangıç noktası olarak görülür (Alp, 2009: 266). Bütün bunların yanında kavramın günümüzdeki anlamını kazanması 1929 Dünya Ekonomik Buhranı’ndan sonra geliştirilen devletçi ve Keynesçi politikalarla olmuştur. (Durdu, 2007: 42).

Bu anlama sahip olan terim Avrupa Birliği’nde “sosyal koruma” kavramına karşılık gelmektedir. Terimin ABD’ye mahsus olan bir diğer anlamı ise, yoksullara finansal yardımı ifade eder (Özdemir, 2004: 33-34). Refah devleti, sosyal bilimciler ve iktisatçılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Dolayısıyla refah devletinin tanımlanması noktasında da ortak bir uzlaşının olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir. (Topal, 2011: 12).

Sosyal politikayı tam olarak tanımlamak ne kadar zorsa, refah devletini de tanımlamak bir o kadar zordur. *The Encyclopaedia Britannica*’da “refah devleti” tanımı şu şekilde yer almaktadır (Kleinman, 2002: 159):

“Devletin, vatandaşlarının ekonomik ve sosyal refahını korumak ve sürdürmek konusunda anahtar bir görev üstlendiği yönetim kavramı. Fırsat eşitliği, zenginliğin adil dağılımı ve iyi bir yaşam için gerekli asgari şartları sağlayamayacak kişilere karşı kamu sorumluluğu gibi ilkeler üzerine kurulmuştur.”

Kavram, göreceli bir anlama sahiptir ve farklı zamanlara, farklı ülkelere göre değişik şekillerde yorumlanabilir. Başka bir deyişle refah devletinin de ortak bir tanımı yoktur. Ulus-devletlerin ekonomik, kültürel ve tarihsel geleneklerine göre farklılık gösterir (Özdemir, 2004: 33-35). Fakat tanımlar aynı amacı taşır. Hemen hepsinin ortak amacı, toplumdaki refah düzeyleri bakımından farklı düzeylerde bulunanların bu farklılıklarını gidermek amacıyla devletin sosyal politika önlemleri almasıdır. Yani devletin amacı, çeşitli düzenlemelerle kötü ekonomik ve sosyal şartlar altında bulunan bireyleri korumaktır

(Özdemir, 2004: 36).

“Refah Devleti”, Toplumun sosyal çıkarlarını ön planda tutan, piyasa mekanizmasına dayalı olan bir devlet anlayışıdır. Sosyal refah devleti anlayışında, devlet, kişilerin sosyal ihtiyaçlarını karşılanmasından sorumludur. Ancak sosyal refah devleti, sosyalist devlet değildir. Sosyal refah devletinin amaçları arasında, “*ülkede yaşayan tüm insanlar için asgari bir yaşam standardı gerçekleştirmek, sosyal mal ve hizmet arzını artırmak, ekonomik istikrarsızlıkları önlemek ve üretimin, sosyal maliyet ve sosyal hasıla değerlendirmesine uygun biçimde yapılmasını sağlamak*” gibi konular yer alır. Refah devletinin araçları arasında, artan oranlı vergileme, sosyal güvenlik ve işsizlik ödemeleri, tarımsal destekleme politikaları, ücretsiz veya düşük ücretle eğitim, sağlık, konut gibi sosyal altyapı yatırımları yer alır (Seyidoğlu, 1999:497)

Başka bir tanımda *Refah devleti kavramı, tüm uygarlıklarının refahını (yani sadece hayatta kalmaktan fazlasını; belirli bir toplumda, belirli bir zamanda, onurlu bir şekilde hayatta kalmayı) sağlamanın devletin yükümlülüğü olduğu düşüncesini* ifade eder. (Dericiler, 2010: 58; Bauman).

Refah devletinin amaç ve işlevlerine ilişkin fikir veren bir tanım ise şu şekildedir: “*Refah devleti, bireylere ve ailelere asgari bir gelir güvencesi veren, onları toplumsal tehlikelere karşı koruyan, onlara sosyal güvenlik olanakları sağlayan toplumsal konumları ne olursa olsun tüm vatandaşlara eğitim, sağlık, konut gibi sosyal hizmetler alanında belirli bir standart getiren devlettir*” (Dericiler, 2010: 58; Flora ve Arnold).

Yapılan bir başka tanıma göre; “*Refah devleti, özünde liberalizmin ekonomik yansıması olarak ortaya çıkan kapitalist toplumda, üretim süreçleri ve ekonomik krizler ile yaşanan sıkıntıların aşılmasında devletin aktif rol aldığı, tüm toplumun yaşam standartlarının iyileştirildiği sınıflar üstü bir devleti ifade etmektedir*” (Eser vd., 2011: 203).

Refah devleti, “*piyasa dengesizliklerinden oluşan eşitsizlikleri gidermek, sosyal amaçlarla uyumlu müdahalelerde bulunmak ve sosyal adalet hedefine yönelik düzenlemelerde bulunan devlet anlayışıdır*” (Bedir vd., 2012: 233).

Diğer bir tanıma göre refah devleti, zaman içerisinde ekonomik ve sosyal değişimler sonucunda gelişen ve bu gelişime göre şekillenen bir yönetim anlayışıdır. Devlet ile toplum

arasındaki bir ilişki biçimidir. Bu anlayışla devlet; fertlerine karşı yoksulluğu azaltmak, modern adil bir refah dağılımını yapmak, piyasadan kaynaklanan çeşitli risklere karşı garanti sağlamak, piyasa aksaklıklarını giderecek sosyal hizmetleri sunmalıdır. (Bayraktar, 2012: 252)

Genel olarak, refah devleti, bütün vatandaşlara sağlanan ve parasal olarak ölçülmesi mümkün olan yardımlar (Sosyal sigortalar, sosyal yardımlar ve evrensel haklar) ile kamu sağlık hizmetleri olarak tanımlamaktadır (Topak, 2012: 37-39).

Refah devleti, sosyal politikası olan devlettir. Fakat Esping-Andersen'in belirttiği üzere *“sosyal politikalar refah devletleri olmadan da var olabilirler, fakat tersi geçerli değildir”*. Yani bir devletin sosyal politikasının olması onu bir refah devleti olarak nitelendirmek için yeterli değildir (Dericiler, 2010: 59). Refah rejimi; refahın devlet, piyasa ve aile arasında karşılıklı bağımlılık içinde ve birleşik şekilde üretime ve paylaşılma yöntemidir (Esping-Andersen, 2006:7).

Refah Devleti üzerinde yapılan bir çalışmada Keynesyen refah devletinin temel işlevleri şu şekilde yer almıştır (Dericiler, 2010:53):

- i.** Devletin yoksullara ve bakıma muhtaç olanlara yönelik yardımları doğrudan yürütmesi,
- ii.** Devletin kişi refahındaki rolü göz önüne alınarak, eğitim ve sağlığı da refah kapsamına alması,
- iii.** Devletin tam istihdamı sağlaması,
- iv.** Devletin temel sanayi dallarını enerji, haberleşme, ulaşım ve alt yapı millileştirmesi,
- v.** Devletin serbest piyasanın ürünü olan gelir dağılımındaki eşitsizlikleri, adaletli bir gelir dağılımına göre vergilendirmesi ve sosyal sigortacılık sistemini tüm vatandaşlarına sunarak risklere karşı koruması,
- vi.** Devletin kadınlar, azınlıklar, göçmenler gibi toplumda dezavantajlı durumda olanlara yönelik pozitif ayrımcılık programları geliştirip uygulaması.”

Yer verilen temel işlevlerinden de anlaşılacağı üzere refah devleti, bireyi piyasa koşullarıyla baş başa bırakmamak üzere devlet müdahalesini gerekli görür, ekonomik ve sosyal politikanın belirlenmesinde devlete önemli görevler yükler. Bu işlevlere ilişkin yapısal değişikliklerin ifadesi ise, refah devletinin krizi olarak ortaya çıkar

(Dericiler, 2010:4)

Sosyal refah devleti, “devletin politikalarını, sosyo-ekonomik tedarik yapılarını kalıcı bir şekilde ve bunlardan daha fazla sayıda bireyin faydalanabilmesi için dönüştürmesidir. Burada temel kriter, artan oranda sosyal hakkın güvence altına alınmasıdır. Fakat tanımlamada sosyal hakların neler olacağı konusunda somut ifadeler yer verilmemesi bu boşluğun doldurulması için bazı yazarlar harekete geçmiştir. Bunlardan Stern ve Zacher, sosyal refah devletini şu göstergeler çerçevesinde tanımlamaktadırlar (Şanlıoğlu, 2011: 9):

“- Sosyal refah devleti fakirlik ve acil buhran durumlarında insan onuruna yakışır asgari bir yaşam seviyesi sağlar,

- Kaza, hastalık, iş göremezlik, işsizlik, yaşlılık vb. riskli durumlarda sosyal güvenceyi garanti eder,

- Toplum bireyleri arasında gelir ve refah farklılıklarını azaltmaya yönelik hukuki açıdan garanti verir,

- Refah artışlarını sağlamak için gerekli koşulları oluşturur ve bu servetin çoğunluk tarafından daha adil bir şekilde bölüşümü için çaba sarf eder.”

“Refah devleti, piyasa güçlerinin rolünü azaltmak amacıyla, bilinçli bir şekilde örgütlü kamu gücünün kullanıldığı bir devlet türüdür.” Bu devlet türü üç alanda faaldir: “Birincisi, bireylere ve ailelere, minimum bir düzeyde gelir garantisi sağlamaktır. İkincisi, kişilerin, belirli sosyal risklerin (hastalık, yaşlılık, işsizlik vb.) üstesinden gelmelerinde onlara yardımcı olmaktadır. Üçüncüsü ise, sosyal refah hizmetleri aracılığıyla, tüm vatandaşlara en iyi yaşam standartlarını üstlenmektedir” (Özdemir, 2004: 38).

Yukarıda belirtilen tanımlar incelendiğinde refah devlerinin ortak özellikleri olarak, devletin egemen olduğu toplumun fertlerine daha yaşanabilir şartlar sunmayı kendine amaç edindiği görülmektedir. Refah devletinin tarihsel gelişimin ilk safhalarında, sadece toplumun belirli kesimlerini kendine hedef edindiği,emek-sermaye arasındaki uzlaşmaya önem verdiği görülmektedir. Ancak ilerleyen dönemlerde bu ilişkilerin toplumun bütün fertlerini kapsayacak şekilde düzenlendiği anlaşılmaktadır.

Refah devletinin tarihsel gelişimin dönemlere ayıracak olursak, dört dönem altında incelemek olagandır. (Bayraktar, 2012:253)

1. 1880 Yılı Öncesi Birinci Dönem:
2. 1880-1945 Yılları Arası İkinci Dönem
3. 1945-1975 Yılları Arası Üçüncü Dönem
4. 1975 Yılı Sonrası Dönem

Tüm bu tanımlar ve dönemler ışığında refah devletinin tarihsel gelişimine göz atacak olursak. Neo-liberalizm ve küreselleşme ile başlayan refah devletinin tarihsel gelişimi şu şekilde özetlenebilir(Özdemir, 2004: 41).

“- İlkönce, kalıntı refah yaklaşımının evrilerek, yerini kurumsal yaklaşıma bıraktığı görülmektedir.

- İkincisi, sosyal refah, hayırseverlik duygularıyla yapılan bir hizmet olmaktan çıkmış, vatandaş olmaktan kaynaklanan bir insan hakkı kavramına dönüşmüştür.

- Üçüncüsü, geçmişte yalnızca yoksullara yönelik bir hizmet anlayışı iken, bütün nüfusun gereksinimlerini karşılamaya yönelik olarak evrensel bir şekil almıştır.

- Dördüncüsü, kısıtlı bir refah bütçesinden, insan kaynakları potansiyelini güçlendirmek, herkes için arzu edilir bir refah ve esenlik sağlamak üzere geniş refah harcamalarına yönelinmiştir.

- Beşincisi, yoksulluk ve işsizlik gibi ortaya çıkan sosyal sorunların, bireylerin kusurlarından kaynaklandığı düşüncesinden, bu sorunların devletin ve kurumların yetersiz koşullarından kaynaklandığı düşüncesine geçilmiştir.

- Sonuncusu ise, sosyal refah sunma çabalarındaki sorumluluğun gönüllü kişi ve kurumlardan, kamuya kaydığı görülmüştür.

Neo-liberalizm ve küreselleşme ile başlayan yeni dönemde ise, bu özelliklerin hemen hepsinin bir bakıma geçmişe doğru evrilmeye başladığı düşünülebilir (Özdemir, 2004: 42).

1.2.1. Refah Devletin Temel Görevleri

Refah devleti, 20. Yüzyılda liberal devlet ile sosyalist devlet arasında bir üçüncü yol olarak ortaya çıktı. Refah devletinin temelinde yatan üç neden vardır (Özdemir, 2007: 84):

“1. 1929 yılındaki Büyük Ekonomik Bunalım’ın ardından, liberal devletin başarısız olarak görülmesi ve yeni bir devlet anlayışına gereksinim duyulmasıdır.

2. II. Dünya Savaşı sonrası çift kutuplu hale gelen dünyada, giderek etkisini ve nüfuzunu daha fazla hissettiren sosyalizm tehdidinin önüne set çekmek amacıyla, liberal ilkelere dayalı devlet modelinin sosyal içerik katılarak yumuşatılmasıdır.

3. Modern refah devletinin, kapitalist üretim sisteminin temel aktörleri olan emek-sermaye arasındaki çıkar uyumsuzluğunu törpülemek ve işçi sınıfını kontrol altında tutabilmek amacıyla, kapitalist sistemin ürettiği yeni bir yönetim tarzı olarak ortaya çıkmasıdır.”

Oldukça geniş bir görev alanı olan sosyal refah devletinin görevi her ülkede farklı farklıdır. Bununla birlikte temel olarak beş alanda yoğunlaştığı görülmektedir. bunlar; (Özdemir, 2007: 84).

- *Sosyal güvenlik sağlama görevi*
- *Eğitim sağlama görevi*
- *Sağlık hizmetleri sunma görevi*
- *Geliri yeniden dağıtma görevi*
- *Sosyal refah sağlama görevi*

Bunların dışında istihdam, konut, kent ve çevre politikaları gibi devletin izlediği sosyal politikalar da vardır (Özdemir, 2007: 84). Refah devleti, yaşam ya da mülkiyetin korunmasının yanında, gelirlerin yeniden dağıtımı, toplumsal ilişkilerin düzenlenmesi, birtakım kolektif hizmetlerin yerine getirilmesi gibi görevleri de üstlenir (Rosanvallon, 2004: 22).

1.2.2. Refah Devleti ve Düşünce Akımları

Kleinman'ın da belirttiği gibi, refah devletinin gelişimi temelde ekonomik etmenlere göndermeyle açıklanabilir: “Ekonomik büyüme ile onun demografik ve bürokratik sonuçları, refah devletinin genel olarak ortaya çıkmasının temel nedenleridir” (Kleinman,2002: 170-171)

Yine kabaca bir tasnifle dünyada iki büyük düşünce akımı vardır: Kapitalizm (liberalizm) ve sosyalizm (komünizm). Bunlardan birincisinin ekonomik örgütlenme türü “piyasa ekonomisi” (liberalizm) iken diğerinin “sosyalist ekonomi” (merkezi planlama, komuta ekonomisi)’dir. Bunların yanında bir de iki akımın ortasında yer alan bir başka akım daha vardır: Karma ekonomi (devletçilik, sosyal refah devleti). “Sosyal refah devleti” bir ara modeldir ve liberalizm ile sosyalizm arasında, her iki düzenin de eksik yönlerini telafi etmeye çalışır. Liberal sistemde, rekabete dayalı bir piyasa sisteminin olmasına karşılık, sosyalist sistemde rekabetin gerçekleşeceği bir piyasa sistemi yoktur. Buna karşılık merkezi planlama ve bir dağıtım sistemi söz konusudur. Sosyal refah devleti sisteminde ise, “hem piyasa ekonomisi içinde rekabete dayalı bir üretim gerçekleştirilmekte, hem de hasıla paylaştırılırken, üretim fazlasını daha adil dağıtılabileceği bir mekanizma işletilmektedir” (Özdemir, 2004: 58-59)

1.2.2.1. Liberal Düşünce

19. yüzyılda kapitalizm iki gelişmenin sonucu doğmuştur. Bunlardan biri, Sanayi Devrimi diğeri ise Fransız Devrimi’dir. Makinenin üretim sürecine katılımı birincisiyle gerçekleşirken, üretim ve ticaret özgürlüğü ile ekonomik liberalizm ise ikinci tarihsel olayın sonucudur.

Liberal düşünce geleneği temel olarak iki çizgiden oluşur. Biri, “klasik liberalizm” (Avrupa liberalizmi), diğeri ise “sosyal liberalizm” (Amerikan liberalizmi) olarak anılır. Bunlara son yıllarda bir üçüncüsü eklenmiştir: Neo-liberalizm (Özdemir, 2004: 61). Neo-liberal fikirler, devletin sunduğu refah araçlarının gereksiz, pahalı ve verimsiz olduğunu ileri sürerek, kamu refah sistemlerini savunanlara karşı çıkmaktadırlar. (Ellison, 2008: 87)

1.2.2.1.1. Klasik Liberalizm

Liberalizm kavramı, Fransızca'da "Libre" kelimesinden türetilmiştir. "Libre" boş, serbest anlamına gelmektedir. İngilizce'de ise "Liberty" kelimesi özgürlük, serbestlik anlamlarında kullanılmaktadır. (Tayyar ve Çetin, 2013:108) Bir başka görüşe göreyse, siyaset teorisinde kullanılan diğer terimlere göre yeni sayılan liberalizm, İspanyolca'dan İngilizceye geçmiş Latince bir kelimedir. 19. yüzyılın başlarında siyasi terminolojiye girdiği görülmektedir. İlk yıllarda İngiliz kaynaklı olmayan politikaları yericî ,kötüleyici bir anlamda kullanılmıştır. Kimilerine göre Adam Smith, Ulusların Zenginliği'ndeki "*liberal ihracat ve ithalat sistemi*" ifadesiyle liberal kavramını ilk kullanan kişi olmuştur. Zamanla kullanımı iyice yaygınlaşan kelime düşünce özgürlüğünü, ifade hürriyetini, basın özgürlüğünü ve serbest ticareti savunanların adlandırılmasında kullanılan bir akım hâline gelmiştir. (www.liberal.org, 2015).

Bu akım, piyasa ekonomisini ve minimal devlet anlayışını benimser. Devlete, güvenlik, adalet altyapı dışında bir görev yüklemeyiz. Bu sistemde piyasanın başaracağı her iş piyasaya bırakılmalıdır. Devlet, yalnızca piyasa tarafından etkin bir şekilde yapılamayan ya da doğası gereği piyasa tarafından yapılmaması gereken işleri üstlenmelidir. Üstelik devlet yalnızca ekonomi dışında da kalmamalıdır. Bunun yanında sosyal yaşamın da dışında kalmalı ve sosyal yaşamın işleyişine karışmamalıdır (Özdemir, 2004: 61-62).

Klasik liberalizm, bireysel özgürlük üzerine kurulu ve bu özgürlüklerin korunmasıyla sınırlandırılmış, topluma yüksek oranda avantaj sağlayacak bazı hizmetleri sunan bir devletin olması, geriye kalan tüm fonksiyonların düşürülerek serbest piyasa tarafından karşılanması gerektiğini savunan ideolojidir. İktisadi özgürlükler ve serbest piyasa ekonomisini vurgular, devletin görev alanının genişletilmesine karşı çıkar. (www.wikipedia.com, 2015)

Serbest piyasa, bireysel özgürlük ve minimal devlet müdahalesi bir arada ele alındığında, ferdin kişisel özgürlükleri kendi kendine yardım koşulları klasik liberalizmin temel unsurlarını oluşturmaktadır. (Ellison, 2008: 89).

Adam Smith, David Ricardo, Jeremy Bentham gibi klasik iktisatçılara dayanan

Klasik Liberalizm'in felsefesi şu şekilde özetlenebilir (Seyidoğlu, 1999: 337):

1. İnsanlar Homo-Economcus'dur, yani ekonomik varlıklardır. Her insan kendi kişisel çıkarları peşinde koşar,

2. Kişinin çıkarları ile toplumun çıkarları arasında bir çelişki değil uyum vardır. Kişiler kendi çıkarları peşinde koşmakla topluma da hizmet etmiş olurlar. O bakımdan devlet ekonomik hayata müdahale etmekten, kişilerin girişim haklarını kısıtlamaktan kaçınılmalıdır. Buna '*Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler*' felsefesi denir.

3. Ekonomik hayatta düzen sağlayan bir '*görünmez el*' vardır. Bu görünmez el fiyat mekanizmasıdır. Suni müdahalelerle fiyat mekanizmasının işleyişi engellenmemelidir."

"*Ulusların Zenginliği*" eserinde klasik liberalizmin ilkelerini ortaya koyan Adam Smith, ekonominin işleyişinde doğal bir düzenin var olduğuna inanmış bunu "Görünmez El" (Invisible Hand) olarak adlandırmıştır. Ünlü eserinde Adam Smith; devletin üç tür görevi olduğundan bahsederek, devletin bunların dışında ekonominin olağan akışına müdahale etmemesi gerektiğini savunmuştur. Devletin üç temel görevini; *askeri güç, adalet ve kamusal hizmetle* sınırlı tutmuştur. (Aktan, 1995: 10-11)

1.2.2.1.2. Sosyal Liberalizm

Sosyal liberalizm, genel olarak sol çizgide kabul edilir. Bu akımın mensupları, piyasaya ve bireyselliğe düşman olmamakla birlikte, piyasa süreçlerin yarattığı eşitsizlik ve adaletsizliklerin devlet tarafından yapılacak müdahalelerle düzeltilmesi gerektiği görüşündedirler (Özdemir, 2004: 66).

Sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan makineleşme ile üretimin devamlı artırılma gayesi beraberinde bir çok sorun getirmiştir. Ağır çalışma koşulları, kadın ve çocuk işçilerin artması gibi sosyal sorunlar baş göstermiştir. Sosyal yapıdaki bu değişiklikler klasik liberallerin devlet müdahalesini sınırlayıcı yaklaşımlarının sorgulanmaya başlamasına sebep olduğu görülmektedir. Bu sorgulama, sosyal adaletsizliğe devlet müdahalesi gerektiğini düşünenler tarafından yeni bir liberalizm biçiminin ortaya çıkmasında etkili olmuştur.

Sosyal liberalizm; ekonomik ve siyasi olmak üzere iki boyutta incelenmektedir.

Ekonomik boyutu; devletin piyasanın işleyişini düzenleme, denetleme, müdahale etme ve adaleti sağlama konularında aktif roller almasını istemektedir. Siyasi boyutu ise; demokratik katılım, çoğulculuk ve bireyin kendini geliştirmesi hususunda devletin pozitif görevler almasıdır. (Tayyar ve Çetin, 2013:111)

1.2.2.1.3.Neo-Liberalizm

Keynezyen politikalara alternatif olarak ortaya çıkan ve klasik liberalizmin çağdaş bir yorumudur. SSCB'nin dağılmasıyla dünyada yalnız kalan liberalizmin, dünyada en etkili ve en geçerli ekonomik sistem olarak yaygınlaşmıştır. Bu yayılmışlık liberalizmin tekrar yorumlanması ve alternatif sistemlerin aranması gayesini beraberinde getirmiştir. Süleyman Özdemir, bu akımın dünyada etkili olmasında en önemli etkenin neo-liberal düşüncenin en önemli isimleri olan Friedman ve Hayek'in rolüne bağlar. Yani ABD ve İngiltere'de aynı dönemde yönetimin başına gelen Reagan ve Thatcher'in danışmanlıklarını yapmaları olduğunu iddia eder. Bu yaklaşıma göre, güçlü refah devleti zayıflatılmalı ve sosyal refah hizmetlerinin üretim ve sunumu piyasa koşullarına bırakılmalıdır. Kamunun görevi ise yalnızca bunların finansmanı olmalıdır (Özdemir, 2004: 73-76). İnsanlar kendi bireysel fikirleriyle her türlü ekonomik ilişkiye girip girmemekte serbesttirler. Piyasanın işleyişine müdahale etmek devletin görevi değildir. (Çetin, 2001:227-228)

Neo-liberal fikirlerin temelinde kamu refah sistemlerinin aşırı derecede zayıflatılarak bürokratik savurganlığa son verilmeli, özel sektörün payının artırılması düşünülmektedir. Refah önlemlerinin, üretkenler ve girişimciler üzerinde sürekli bir yük getirdiği ileri sürülmektedir. Neo-liberallere göre refah harcamalarının getirdiği iki önemli sonuç mevcuttur. Bunlardan ilki; en kötü durumdakiler için belirlenen bir *emniyet ağının* dışında kalanlar için yapılacak olan harcamaların beraberinde getireceği yüksek vergilendirme, yatırım kapsamı düşürecek, diğer yandan sektörde rol almak isteyen diğer girişimcilerin şevkini kıracaktır. İkincisi ise; refah harcamalarında ihtiyaç sahibi listesinin mümkün olduğu kadar daraltılmasıdır. Çünkü kamu paralarının sistemin bürokratik yapısını

korumak için boşuna israf edilmektedir. Ayrıca refah alıcılarının artması ve sürekli hale gelmesi onları birer *refah bağımlısı* haline getirmektedir.(Ellison.2008: 87-88)

1.2.2.2. Sosyalist Düşünce

Sosyalizm, “*ekonomik güvensizlik, yoksunluk ve eşitsizlik olarak adlandırılabilir, kapitalist toplumlara özgü sosyal problemlere çözüm bulmak için ortaya çıkan harekete verilen isimdir*” (Özdemir, 2004: 67).

Tam manasıyla *ekonomik sosyalizm* ile *politik sosyalizmi* birbirinden ayırmak pek mümkün değildir. Kendi kendine hakim olma isteği, toplumcu düşünce ve hizmet-refah isteğini sosyalizmin kendine özgü temel inançlarından sayılabilir. *Endüstriyel ölçekte üretim, üretim araçlarının sosyal mülkiyeti ve merkezi kontrol* sosyalizmin yapısal karakterleri olarak sıralanabilir.(Özgener, 2000:183)

Sosyal demokrasi ve sosyalizm kavramları, kendilerini tanımlamak için bu kavramları kullanan grupların zaman içerisinde düşünce ve hareket tarzlarında değişimler göstermesi sebebiyle anlamca değişikliklere uğramıştır. Örneğin Marx tarafından kullanılmaya başlanan “sosyal demokrasi” uzunca bir süre devrimci hareketi tanımlamak için kullanılmıştır. 1917 Sovyet devrimi öncesinde ve sırasında “Rusya Sosyal Demokrat Partisi” adını kullanan Rus partisi, devrimin ardından adını “Komünist Parti” olarak değiştirmiştir.(Kamalak,2008:187). Buna benzer durumlar kavramaların tam manasıyla anlaşılması adına sorunlar oluşturduğu görülmektedir.

Sosyalistlere göre kapitalizm sosyal ve ekonomik yaklaşımları insanlığın genel yapısına ters düşmektedir. İnsan toplumsal hayatın bir parçasıdır ve bireysel özgürlükler yerine toplumsal eşitlik savunulmalıdır.(Dean, 2011: 118-119)

Marx göre tüm dünya kurulduğu günden beri egemen ve ezilenler arasında bir mücadele halindedir. Ezilen sınıf olarak değerlendirilen işçi sınıfı zamanla egemen sınıf tarafından kulan devletin işleyişini ele geçirecektir. Sosyalistler, kapitalist refah sistemlerinin dolaylı yoldan olsa da işçi sınıfının değil kapitalist egemen sınıfın çıkarlarına hizmet ettiğini savunmaktadırlar. Kapitalist refah sistemlerinde ekonominin ihtiyaç

duyacağı ve sömüreceği bir egemen sınıf hep var edilecektir. (Dean, 2011: 118-120)

Sosyalistler sorunun kaynağını kapitalizmin yapısal kökenine inerek ararlar. Sorunların nedeni olarak, üretim araçlarının özel mülkiyetini ve piyasa ekonomisini görürler. Sosyalistlerin piyasa ekonomisine yönelttiği eleştiriler beş grupta toplanabilir (Özdemir, 2004: 67):

1. Piyasada bireyler, kendi çıkarları (bireysel refah) peşinde koşmakta olup, kamu yararını (sosyal refah) ihmal ederler.
2. Piyasa demokratik olmayan bir yapıdadır. Geniş kitleleri etkileyen kararlar küçük sayıdaki güçlü bir seçkinler grubunca alınır ve geri kalan insanlar piyasa güçlerinin keyfi bölüşüm sonuçlarına katlanmak durumundadır.
3. Piyasa adil değildir. Çünkü, ödülleri (geliri) gereksinime veya liyakate göre paylaşmaz.
4. Serbest piyasa ekonomisi kendi kendini düzenleyebilen bir yapıda değildir. Özellikle tam istihdamı koruyabilme yeteneği yoktur.
5. Sonuncu olarak, piyasa değil eşitsizliği, yoksulluğu bile yok edebilecek güçte değildir. Dolayısıyla, yapılması gereken şey, planlamanın piyasa mekanizması yerine; kamu teşebbüslerinin ise özel teşebbüslerin yerine ikame edilmesidir.

Tarihsel süreç de görülmüştür ki sosyalizm başarısız olmuştur. Çünkü; sosyalistlere göre artan eşitsizlik, kullanılmayan yüksek oranda işgücü ve yükselen işsizlik gibi problemleri çözmek için yeni bir insan tip gereklidir. Sosyalizm bu insan tipini oluşturmayı başaramamıştır. Ortak idealler uğruna uzun süre çalışacak bir toplum oluşturmanın çok zor olduğu anlaşılmıştır. Sosyalizmin kâr düzenine karşı olmasına rağmen, kapitalist sistemde sermayenin kazancı olan kâr sosyalist sistemde sabitleşen idari ve bürokratik kesim tarafından paylaşılmaya başlanmıştır. Bu kesimin halk arasında bir zümre haline gelmesi sosyalist sistemin başarısızlığında temel etmenlerden biri olduğu görülmektedir.(Özgener, 2000:185)

1.2.2.2.1. Devrimci Sosyalizm

1850’li yıllardan itibaren ortaya çıkmaya başlayan sosyalist teoriler içinde en etkili olanı, Marks’ın teorisidir. Marksistler, topluma ekonomik sınıflar arasındaki uyumsuzluklar açısından yaklaşır. Devrimci sosyalizm (Marksizm), üretim araçlarının kolektif mülkiyetini öngörür (Özdemir, 2004: 68).

Marksist bakış açısına göre toplumdaki eşitsizliğin temel sebebi kapitalist üretim sistemidir. İhtiyaçtan fazlasını üretmeyi amaçlayan bu sistem işçi sınıfının devamlı surette sömürülmesine sebep olmaktadır. Bu eşitsizliğin ve sömürün ortadan kalkması için kapitalist sistem sosyalist sistemle yer değiştirmelidir. Sosyalist sistem komünist topluma geçerken kullanılacak bir ara dönemdir.(Yüksel, 2007: 20-23)

Devrimci sosyalistlerin, klasik sosyalist düşünce sahiplerinden ayrılan temel özellikleri devleti aşama aşama dönüştürmek yerine devleti ele geçirerek, hak eden kesimin yani işçi sınıfının çıkarlarına hizmet eder hale getirmektir. Marx; sınıfsız bir toplum yaratmanın devleti zamanla ortadan kaldırmanın ilk gerekliliği olduğu savunmuştur. Sosyalist devrimlerin en büyük örnekleri 1917 Rusya ve 1949 Çin devrimleridir. Devrimler sayesinde ortaya çıkan yapılara “Komünist” rejimler denmiş, ne var ki iki büyük devrimde de devlet ortadan kalmak bir yana daha da merkezileşen kalıcı baskıcı bir yapıya bürünmüştür. Sovyet sistemin ilk yılların da belirli bir ücretin yanında; konut, sağlık, eğitim gibi bazı toplumsal faydalar sağlandığı görülmektedir. Ancak ilerleyen yıllarda devrim eylemcilerinin kurdukları otoriter girişimler ve Stalinist vahşi müdahaleler sistemi işlemez hale getirmiştir.(Dean, 2011: 123-124)

Devrimci sosyalizmin uygulanmaya çalışıldığı toplumlarda bütün yetkiler işçi sınıfın öncüsü sayılan komünist partide toplanmaya başladığı görülmektedir. Devletin tüm yönetimi komünist partinin eline geçmiştir. Komünist parti kendini işçi sınıfının hamisi olarak görür ve yaptığı tüm icraatları işçi sınıfının menfaatine yaptığı iddia eder. Bu fikirle hareket eden Marksist sistemin, işçi sınıfının yönetimini değil kendi parti diktatoryasını kurduğu görülmüştür.(Türkeş,1975: 85-86)

Ne var ki; sosyalist düşünce akımının öncüleri dahi, fiiliyata geçen sosyalizmin bir başarısızlık olduğunu kabul etmişlerdir. “Komünist” sistemler amaçladıkları genel insan

refahına hiçbir zaman ulaşamamakla kalmamış, sosyalist hayat felsefesinin temelindeki insanı acımasızca ezmiştir.(Dean, 2011: 123)

1.2.2.2.2. Reformcu Sosyalizm

Devrimci sosyalist fikirler yerine demokrat ve reformist bir çizgiye mensupların oluşturduğu sosyal demokrasinin temelinde de merkezilik ve planlama önplandadır. Fakat devrimci sosyalizmden farkı, sosyalizmi liberal parlamento yoluyla getirmeyi amaçlamışlardır. Bunun yanında sosyal demokrasi ile sosyalizm arasında iki önemli fark vardır. Birincisi, sosyal demokratların çoğu kollektivist değil, bireyseldir. Bir diğer farklılık ise, bazı sosyal demokratlar eşitsizliği yok etmek yerine, eşitsizliğin etkilerini hafifletmeyi amaçlarlar (Özdemir, 2004: 70-71).

Devrimci sosyalizmden en belirgin ayrılma noktası, kapitalizmin devrim ile devrilmesi yerine aşamalı olarak adım adım gerçekleşeceği savını ortaya koymalarıdır. Asıl amaç kapitalizmi tamamen yıkmak değil, devletin daha fazla müdahalesiyle piyasayı daha eşitlikçi ve daha adil bir hale sokmaktır..(Dean, 2011: 122-123)

1.2.2.3. Üçüncü Yol

Üçüncü yol incelenen diğer ekonomik sistemler arasında oldukça yakın bir tarihe sahiptir. Anthony Giddens'in yazmış olduğu “Üçüncü Yol” isimli kitabı bu politik yaklaşımın ortaya konmasında en önemli yere sahiptir. (Powell, 2011:128)

“Üçüncü yol”, sosyal demokratik yönetimlerden ve neo-liberal hükümetlerden ayrılmak için ortaya atılmış bir kavramdır. Bir politik akım olarak üçüncü yol, bir taraftan dayanışma ve eşitlik gibi geleneksel sosyal demokratik değerleri benimserken diğer taraftan da ücret-dışı işgücü maliyetlerin azaltılması, özel sosyal koruma biçimlerinin desteklenmesi gibi yeni amaçlar izler. Bu akımın belirginleşen özelliklerine Özdemir şu şekilde yer vermektedir (Özdemir, 2004: 76-77):

“Üçüncü Yol, hükümetin rolünü sınırlama, özelleştirme ve deregülasyon gibi neo-liberal politikaları kabul eder. Öte yandan, piyasanın yaratacağı sorunları çözmek için hükümetin düzenleyici rol üstlenerek büyük değil ama güçlü olmasını ister. Sosyal adaletçi ve eşitlikçi politikaların bir kısmını korumaktan yana olurken, yeni bir karma ekonomiyi ve sosyal yatırımcı devleti savunur. Ayrıca, demokratikleşmeyi, açıklığı, şeffaflığı ve kozmopolitliği destekler.”

“Üçüncü yol” fikrinin mucidi Anthony Giddens: “eski sol düşüncelerin artık zamanaşımına uğradığı, yeni sağ fikirlerin yetersiz ve çelişkili olduğu bir dünyada sosyal demokrasinin yenilenmesidir” diye tarif eder üçüncü yolun anlamını. (Özdemir, 2004: 76)

Aynı dönemlerde iktidarda olan ABD’de Bill Clinton liderliğindeki Demokrat Parti(1992-2000) ve Birleşik Krallık da Tony Blair başbakanlığındaki Yeni İşçi Partisi (1997-2007) kendi yönetimlerini üçüncü yol olarak ifade etmişlerdir. Üçüncü yol beraberinde yeni bir söylem, bir ortak dil yarattığı görülmektedir. Örneğin “*girişimcilik*” gibi sağın argümanındaki söylemler ile sol literatüre yatkın “sosyal adalet” gibi kavramlar yan yana kullanılmaya başlamıştır. (Powell, 2011:128-130)

Üçüncü yolun temel prensiplerini piyasa ekonomisine vurgu, demokratikleşme, güçlü bir sivil toplum, sosyal yatırım devleti, yerel yönetimlerin güçlenmesi olarak ortaya konulabilir. Vatandaş merkeze alan bir bakış açısıyla kamu hizmetlerinin standartlarını yükseltmeyi amaçlayarak sağlıklı bir toplum ve ekonomi, girişimcilik ve rekabet, bireycilik ve topluluk kavramlarının birbirlerini tamamlayıcı unsurlar olduğunu vurgulamaktadır. Bu yaklaşımda kamu hizmetlerinin etkin ancak ekonomik bir biçimde kullanılması öngörülmektedir. (Demirel, 2015:138)

1.2.3. Refah Devletin Sınıflandırılması

1.2.3.1. Genel Bakış

Refah sınıflandırması çalışmalarında terminolojide farklı terimler kullanılmaktadır: “Refah devletleri”, “refah rejimleri”, “refah dünyaları”, “refah modelleri”, “refah sistemleri” vb. Bunca farklı terimle karşılaşmanın ana nedeni uygulamada ortaya çıkan farklılıklar söylenebilir. (Özdemir, 2004: 97).

Refah devleti ile ilgili olarak yapılan ilk sınıflandırma Wilensky ve Lebeaux tarafından 1958 yılında yapılmıştır. Wilensky ve Lebeaux yayınladıkları çalışmalarında sosyal refahla ilgili kurumları, iki kategoriye ayırmışlardır: “*kalıntı*” ve “*kurumsal*”. Kalıntı refah anlayışına göre, refah sağlaması gereken aile ve piyasanın bu işlevlerini yerine getiremediğinden dolayı, bu görevin devlet tarafından üstlenilmesi gereği ortaya çıkmıştır. Kurumsal modele göre ise, modern sanayi toplumlarında devletin en önemli fonksiyonu sosyal refahı artırmaktır. Wilensky ve Lebeaux’tan sonra bir başka sınıflandırma ise, Richard Titmuss tarafından yapılmıştır. Titmuss, refah devletlerini üçe ayırmaktadır: “*Kalıntı refah devleti modeli*”, “*endüstriyel başarı modeli*” ve “*kurumsal-yeniden bölüşümcü model*” (Şanlıoğlu, 2011: 14).

II. Dünya Savaşı sonrası dönemde, refah devleti konularında bir dizi ufuk açıcı çalışma yapılmıştır. Bunun yanında modern refah devletleri ile ilgili çalışmalar 1970’lerde başlamıştır. Bu dönemde konunun teorik boyutları ortaya çıkmaya başlamıştır. 1980’li yıllarda, nüfusun yaşlanması ve Soğuk Savaş’ın sona ermesi gibi sebepler dolayısıyla refah devleti ile ilgili konulara artan ilgiye paralel, bu konuda yeni çalışmalarda ciddi artış gözlenmiştir. 1990’lı yıllarda ise refah devleti konusuna aşırı bir ilgi ve buna paralel bu konulardaki çalışmalarda bir bolluk baş göstermiştir. Yani 1990’lu yıllarla birlikte refah devleti konusundaki çalışmalarda büyük aşamalar kaydedilmiştir (Özdemir, 2004: 97-98).

1970’lerin ortalarından 1990’lara kadar olan zaman diliminde refah devleti hakkında yapılan araştırmalar, 1880’lerde Bismark Almanya’sıyla başlayan ve 1970’lerde olgunluğa ulaşan genişleme süreci boyunca ortaya çıkan sosyal programlar üzerine

yoğunlaşmışlardır. Bu bağlamda refah devletlerinin neden ortaya çıktıkları, neden farklı şekilde geliştikleri ve neden farklı harcama seviyelerinin var olduğu gibi konular üzerinde durulmuş, bunlar çözüme kavuşturulmak istenmiştir. Bu noktada, iki çalışma önemlidir. Biri, Harold Wilensky'in 1975 yılında yazdığı "*Refah Devleti ve Eşitlik*" ve Gosta Esping-Andersen'in 1990'da yazdığı "*Refah Kapitalizminin Üç Dünyası*" adlı kitaplarıdır. Birinci eser, kişisel olmayan ekonomik kuvvetlerin belirleyici rolünü vurgularken, diğeri politika ve politik kurumların öncü rolü üzerinedir (Özdemir, 2004: 94-95).

Refah devletleri, uygulamada birbirlerinden farklı kriterlere dayalı olarak gelişmişlerdir. Yapılan çalışmalarda gelişmiş ülkeler baz alınmış, bunlar refah hizmetleri açısından, belirli nitelik ve kriterlere göre sınıflandırılmış farklı refah devleti kategorileri içinde yer almışlardır. Her ülkenin kendine has özellikleri vardır. Hiçbir ülke ekonomik, politik ve kültürel şartlar bakımından birbirinin aynı değildir. Bunun sonucu olarak da hem çok sayıda farklı refah rejimi ortaya çıkmış hem de bu refah rejimlerinin gelişimi ülkelerin özgün koşulları ile yakından ilişkili olmuştur. Kısaca Özdemir'in ifadesiyle, "*her ülkenin kurumsal yapısı, kendine özel ve farklı bir refah devleti biçiminin ortaya çıkmasına yol açmıştır*" (Özdemir, 2004:95). Bu noktada hiçbir ülkenin, hiçbir teoriye tam olarak uygun düşmediği de belirtilmelidir. Bunun yanında kaç tür refah rejimi olduğunun ve hangi ülkenin hangi refah rejimi içinde yer aldığının tespitine yönelik çalışmalarda, izlenen refah politikaları takip edilmiş, bu politikaların istatistiksel analizi ile ülkeler rejim türlerine göre gruplandırılmışlardır. Sonra da refah türlerini ve refah devletlerinin gelişimini açıklayan teoriler ortaya konulmuştur. Refah devletlerinin sınıflandırma modellendirme çabası son dönemin karşılaştırmalı sosyal politikanın merkezinde yer almaktadır. Araştırmacılar ülkeleri değişik rejimler ve modeller altında sınıflandırmaktadırlar. Fakat kategorize etmenin orijinin olarak kime/kimlere kadar gittiği çok açık değildir (Özdemir, 2004: 96).

1.2.3.2. Refah Devletinde Sınıflandırmalar

"Model" kavramı, "teori" kavramının yerine kullanılabilse de aynı anlama gelmez. Bir kavramsal çerçeve zere, "genellik, doğruluk ve açıklayıcılık bakımından teori kadar düzenli görünmediği halde belli bir anlamsal bütünlük içermesi ve değişkenler arasındaki

ilişkilerden yola çıkarak bir takım varsayımlar ortaya koymaya uygun olması halinde model kavramıyla ifade edilir.” Dolayısıyla model, “olgu, olay ya da fıkirlere belirli bir açıdan bakabilmeyi mümkün kılan, fakat ortaya koyduğu açıklamaları henüz teori düzeyine ulaşmamış bir kavramsal çerçeveye işaret eder.” Model, tanımlanmış bir ilişkinin basitleştirilmiş bir biçimidir. Gerçeği açıklar, resmeder. Bunu, bazı hususları dışlayarak veya ölçeği küçültüp basitleştirerek yapar (Arı, 2010: 25-26). İncelenen konuda “rejim” ile “model” aynı anlamda kullanılmaktadır. Daha doğru bir ifadeyle tamlama biçiminde birbirlerinin yerine kullanılmaktadır.

Bazı yazarlar, ülkeler arasındaki benzerliklerden çok farklılıkları vurgulayan refah devleti ideal tiplerine ya da ‘refah devleti rejimlerine’ dair sınıflandırmalar geliştirmişlerdir (Kleinman, 2002: 171).

1.2.3.2.1. Esping-Andersen’in Sınıflandırması

Esping-Andersen, refah devletlerine yönelik kavramsallaştırmasını “refah rejimleri” terimi ile yapmıştır. Esping-Andersen’a göre üç tür refah rejimi vardır: Liberal, Kıta Avrupası (muhafazakâr) ve İskandinav (sosyal-demokratik) refah modelleri.

Özdemir, bu üç refah rejiminin Titmuss’un üç rejimi ile benzerliklerine dikkat çeker. Buna göre, “liberal model” ile “kalıntı modeli”, “muhafazakâr model” ile “endüstriyel başarı-performans modeli”, “sosyal demokratik model” ile “kurumsal yeniden bölüşümcü model” arasında benzerlik vardır. Bunun yanında aralarındaki temel farklılık, Titmuss’un refah devletine daha dar bir bakış açısı ile yaklaşırken, Esping-Andersen ise, devlet-piyasa bağıını içerecek şekilde sınırları genişletmiş olmasıdır (Özdemir, 2004: 103-104).

Tablo 1. Esping-Andersen’in Üçlü Refah Kapitalizmi (Özdemir, 2004: 104)

Rejim	Liberal	Muhafazakâr	Sosyal Demokrat
Önde Gelen Örnekleri	ABD, İngiltere	Almanya	İsveç
Felsefi Temeli	Klasik Liberalizm	Muhafazakâr Sosyal Politika	Sosyalizm/Marksizm
Dekomüdfikasyon*	Düşük	Orta	Yüksek
Sosyal Haklar	Gereksinim temelli	Katkıya dayalı	Evrensel
Refah Önlemleri	Karma hizmetler	Transfer ödemeleri	Kamu hizmetleri
Haklar	Düz oranlı ödenekler	Katkıya dayalı	Yeniden dağıtıcı
Sosyal Politika Sağlayan Kurumlar	Piyasa (kalıntısız)	Devlet (mesleki)	Devlet (evrensel)

*Dekomüdfikasyon (decommodification): Eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik gibi temel toplumsal ihtiyaçların meta olmaktan çıkarılması olarak tanımlanabilir. (Calismatoplum, 2015)

Esping-Andersen’in refah sınıflandırmasındaki ayrımın temeli, refah devletlerinin üzerine inşa edildiği farklı mantıkta yatmaktadır (Özdemir, 2004: 104-106):

“Kuzey Avrupa ülkelerinde yaygın olan sosyal demokratik refah modeli (İskandinav modeli), sağlık vb.’yi piyasa ilişkilerinden bağımsız kılmaya çalışmaktadır. Evrensel bir hak talepleri sistemine dayanmaktadır.

Kıta Avrupa’sının muhafazakâr refah devleti sistemi ise, korporatist bir sistemdir; sosyal hakları piyasanın sınırlı bir eleştirisini içermektedir (“sosyal piyasa ekonomisi”). Evrensel bir sistem yerine, sigorta sistemi ve varlık araştırmasına dayalıdır. Piyasa risklerinden sistematik olarak korunmayı getirse dahi, hâlâ sosyal eşitsizlikler üretmeye eğilimlidir.

Amerikan demokrasilerinde geçerli olan liberal (veya piyasa merkezli) model ise, klasik yoksulluk yasalarının bir uzantısıdır ve basit anlamıyla piyasadan kaynaklanabilecek olumsuz etkilere tampon olmaya çalışmakta ve büyük oranda refahın özel olarak örgütlenmesine dayanmaktadır.”

Esping-Andersen’e göre refah rejimleri arasındaki en temel farklılıklar, üç politik geleneği yansıtmaktadır. Liberal görüş, “kalıntı” bir refah devleti anlayışını (devletin piyasaya müdahale etmediği); muhafazakâr görüş, “parasal destekleme” anlayışını ön planda tutarken; sosyal-demokrat görüşte ise “evrensel” ve “yeniden dağıtıcı” bir devlet

anlayışı ön planda tutulur. (Özdemir, 2004:106).

1.2.3.2.1.1. Liberal Refah Rejimleri

Liberal refah devletlerinde, vatandaşlar esas itibariyle bireysel piyasa aktörleridir. Piyasa ilişkilerinin sosyal haklarla değiştirilmesinde isteksizlik vardır ve vatandaşlar refahlarını piyasada aramak için teşvik edilirler. Yani vatandaşlar özel refah piyasasına katılmaya teşvik edilirler. Devlet, son başvurulacak mercidir. Kamu sektörü istihdamı düşük, özel sektör istihdamı yüksektir. Kadınların işgücüne katılım oranları görece yüksektir. Vergi oranlarının düzeyi düşüktür. Sendikalar genel olarak güçsüzdür. Çalışma yaşamı dışında kalanlara yönelik sosyal refah hizmetleri son derece minimum düzeydedir. Ücretler arasından yüksek düzeyde farklılıklar, gelir dağılımında adaletsizlik vardır. Temel sorun, artan sosyal eşitsizlik ve yoksulluktur. Orta düzeyli sosyal refah harcamaları söz konusudur. Sosyal sigorta yararları oldukça minimum seviyededir. Devletin, müdahalesi çok sınırlıdır. Böylece piyasa başarısızlıklarında kamu sorumluluğu sınırlandırılmış olmaktadır (Özdemir, 2004: 106-108).

Sosyal politikaların iyi riskleri de sırtlamasını gerektirecek hiçbir *a priori* nedenin olmaması liberal rejimleri temelleyen felsefedir (Esping-Andersen, 2006:43).

Esping-Andersen'e göre, "toplumsal riskler" refah rejimlerinin yapı taşıdır. Bu riskler üç farklı ekseninde sınıflandırılabilir: "Sınıf riskleri", "hayat akışı içinde ortaya çıkan riskler" ve "nesiller arası riskler". Sınıf riskleri her refah devletinde farklı farklıdır. Liberal yaklaşım, vatandaşları ikiye ayırır. Bir tarafta özel sektör aracılığıyla yeterli güvenceyi edinebilen kendi kendine yetenler diğer tarafta ise azınlık durumundaki refah devleti müşterileri. İkinci yaklaşım olan korporatist yaklaşım ise, riskleri statü üyeliğine göre gruplandırır. Bu, mesleki farklılaştırmadır. Evrensel yaklaşım ise, toplumdaki tüm kişisel risklerin bir şemsiye altına alınması esası üzerine kuruludur (Esping-Andersen, 2006:44-46).

Bu rejimlerin en tipik örnekleri olarak ABD ve İngiltere verilebilir.

1.2.3.2.1.2. Muhafazakâr-Korporatist Refah Rejimleri

Bu rejim tipi, “muhafazakar-korporatist refah rejimleri”, “sosyal sigorta modeli”, “Kıta Avrupası modeli”, “kurumsal refah rejimleri”, “Bismark ülkeleri modeli”, “Alman modeli”, “Hristiyan Demokratik rejimler” gibi adlar alır (Özdemir, 2004: 108).

Orijini itibariyle anti-liberaldir. Sosyal haklar geniştir. Piyasanın rolü marjinaldir. Korporatist bir rejim türüdür. Ailenin önceliği vardır. Geleneksel aileye öncelik verilir. Dinsel doktrinlerden güçlü bir şekilde etkilenmiştir. Kilise geleneklerince biçimlendirilmiştir. Sosyal harcamalar fazladır. Gelir transferleri gelir gereksinimlerini karşılamada yeterlidir. Kadın istihdamı ve kadınlara iş sağlamayı kolaylaştıran sosyal hizmetler azdır. Bunun sonucu olarak, kadınların işgücüne katılımı düşüktür. “Çalışma hakkı” yerine “sosyal güvenlik hakkı” esastır. Yani, istihdamı yüksek tutma hedefinin yerine, sosyal sorunları sosyal güvenlik yoluyla giderme yöntemi benimsenmiştir. Aynı zamanda güçlü bir istihdam garantisi söz konusudur. Devlet, gelir kaybına uğrayanlara istihdam olanakları sunmak yerine, çözümü tazmin ve telafi edici politikalarda aranır. Devlet iş piyasasına giriş ve orada kalmaya teşvik etmek yerine, devletin iş piyasadan çıkışa hatta piyasaya girmemeye teşviki söz konusudur. Bu modeli benimseyen devletler, piyasaya daha az bağımlıdır. Bu tür rejimlerde devlet önemli bir kurumdur. Finansal refah olanakları, vergiler yerine sosyal sigorta ilkesine dayalıdır (Özdemir, 2004: 109-111).

Korporatist bir sistem olan Avrupa muhafazakâr refah rejimleri, sosyal hakları piyasadan dekomüdife etmesine rağmen gene de piyasasının eleştirisini barındırmaktadır. Sigorta sistemi ve varlık araştırmasını evrensel politikalara tercih eden bu sisteme (Toprak,2015:159) Almanya, Fransa, Avusturya, İtalya ve Belçika örnek gösterilebilir. (Özdemir, 2004: 108).

1.2.3.2.1.3. Sosyal Demokrat Refah Rejimleri

“Sosyal demokrat refah rejimleri”, “evrensel refah rejimleri”, “İskandinav modeli”,

“modern refah rejimleri”, “İsveç modeli” olarak da adlandırılır.

Bu tür rejimlerin temel ilkeleri, evrensellik, sosyal dayanışma ve sınıflar arası eşitliktir. Yararlar devlet tarafından sağlanır. Orta sınıf ve çalışan sınıf için yararlar yüksektir. Gereksinimleri yüksek düzeyde sağlayacak bir eşitliği hedefler. Bu modelde, sosyal eşitlikle ekonomik etkinlik iyi bir şekilde kombine edilmiştir. Modelde, devletin yoğun sosyal haklar sağladığı, özel refah düzenlemeleri marjinal bir düzeyde olduğu bir toplum modelini temsil eder. Modeldeki ülkelerde toplam istihdam düzeyi yüksektir. Tam istihdam politikaları, devletin öncelikli sosyal politikalarının başında gelir. Bu modelde refah devleti uygulamalarının odağında iş piyasaları vardır. Kadınların işgücüne katılım oranları yüksektir. Yüksek vergi oranları söz konusudur. Sendikalar güçlüdür. Ailelerin güçlendirilmesi ve bireylerin daha fazla bağımsız olmasını amaçlarken aynı zamanda vatandaşın refah gereksinimlerini, mümkün olduğunca piyasadan bağımsız kılmaya çalışmaktadır. Evrensel gelir garantisi, sosyal sigorta ve son derece gelişmiş hizmetler bu modelin üç karakteristiğidir. Bu rejimler, devlet gelirleri ve harcamalarına bağlıdır. Yaşlılardan çok gençlere yönelik sosyal politika uygulamalarına ağırlık verilir (Özdemir, 2004: 111-112).

Bu modelin en tipik örneği İsveç’tir. Bunun yanında Norveç, Danimarka, Hollanda ve Finlandiya bu modeli benimseyen ülkeler arasında gösterilebilir. (Özdemir, 2004:112).

1.2.3.2.1.4. Esping-Andersen’in Sınıflandırmasına Genel Bir Değerlendirme

Esping-Andersen’in üçlü tipolojisi, kaynak ve hizmetleri üretmek ve bireylerin korunması için üç temel alanın birinin, bu farklı refah mekanizmaları karışımı içerisindeki baskınlığına dayanır. Bunlar, piyasa, devlet ve cemaat-ailedir. Birincisi, liberal; ikincisi sosyal demokrat ve üçüncüsü ise muhafazakâr modelde baskındır (Mingione, 2006: 267).

Esping-Andersen’in yaklaşımının benimsenmesi durumunda, hiçbir modelin diğerinden daha ileri gibi algılanamaz. Başka bir ifadeyle hiçbir model, diğerine göre üstün değildir. Her modelin uygulandığı ülkelerin özel şartları vardır ve modeller de ona göre

gelişmişlerdir. Mesela sosyal-demokrat modelin bir uygulamasını oluşturan İskandinav biçimleri ele alındığında, bu model daha merkezi şekilde entegre olmuş daha büyük, daha az homojen ülkelere ihraç edilemez. Aynı şekilde liberal modelin uygulaması olarak ‘Amerikan modeli’nin de diğerlerinden üstün olduğu, dolayısıyla ihracının doğru olacağı görüşü doğru değildir. Zira bu modelin üstünlüğüne inananlar, modelin “yan etkileri”ni göz ardı etmektedirler (Mingione, 2006: 267).

Esping-Andersen bu sınıflamayı yaparken; refah rejiminin tanımının, risklerin nasıl paylaşıldığına göre yapılacağını belirtir: Devletin rolü, en yoksul kesime yönelik, asgariyetçi veya kapsayıcı ve kurumsal olarak tanımlanabilir (Esping-Andersen, 2006:34).

Refah devletinin büyüklüğü açısından, bir sıralamanın yapılması durumunda, İsveç, Danimarka, Norveç en üstlerde, ABD, Avusturya altlarda yer alırken, İngiltere ise ortanın biraz altında yer almaktadır. Refah modelleri açısından yapılacak bir modellemede ise, Esping-Andersen’in yaptığı sınıflandırmaya göre, sıralamanın en üstünde “sosyal demokrat refah modeli” yer alır. Onu “muhafazakâr refah modeli” izlerken, en alt sıralarda ise “liberal refah modeli” bulunur(Özdemir, 2004: 113-114).

Esping-Andersen’in çalışmasının ayırt edici yanı, daha önceki sınıflandırma çalışmalarında genelde ‘sosyal refah harcamaları’ dikkate alınırken, Esping-Andersen’e göre bu yanıltıcı olabilmektedir. Çünkü sosyal harcamalardaki yükseklik aslında belirli bir gruba/sınıfa/alana yönelik olabilir. Bundan dolayı Esping-Andersen, sınıflandırmasını “dekomüdifikasyon” adını verdiği ve birey ya da ailelerin piyasadan bağımsız bir yaşam düzeyine ulaşmasını öngören bir göstergeye bağlamaktadır. Devletleri kısaca, piyasadan bağımsızlık olarak da ifade edilebilecek dekomüdifikasyon derecelerine göre sınıflandırmaktadır. Buna göre, bu düzeyin en düşük olduğu devletler, liberal, en yüksek olduğu devletler ise sosyal demokrat devletlerdir (Özdemir, 2004: 115-116).

Esping-Andersen modelinde, ülkeler refah rejimlerine göre değerlendirilirken, sosyal önlemlerin kimler tarafından alındığı da değerlendirilir. Buna göre, sosyal desteğin ana sağlayıcısı devlet midir, piyasa mıdır, gönüllü kuruluşlar mıdır ya da aileler midir? Zira; refah rejimi, refah devletlerinin tek hizmet sağlayıcı olduğunu öne sürmemektedir. Neo-liberaller piyasaların önceliğine, muhafazakârlar daha çok aile ve yerel topluluklara, sosyal demokratlar ise asıl sorumluluğu devlete verirler.(Özdemir, 2004: 116).

1.2.3.2.2. Geleneksel Sınıflandırma

Yukarıda da belirtildiği üzere refah devletinin sınıflandırmasında en çok benimsenen tasnif, Esping-Andersen'in yaptığıdır. Bunun yanında daha geleneksel olan bir sınıflandırma türü daha vardır. Buna göre, “her çalışanın sosyal refah hakkını, kendisinin ya da işverenin ödediği katkıya bağlı kılan “*Bismarck Modeli*”; bir ülkenin tüm nüfusuna yönelik genel bir sigorta anlamına gelen “*Beveridge Modeli*” ile bu ikisinin karışımından oluşan “*Karma Model*’dir.” (Özdemir, 2007: 156)

1.2.3.2.3. Bismarck (Alman) Sistemi

Almanya’da Bismarck döneminde uygulanmaya başladığı için “Bismarck modeli” olarak da anılır. Sosyal güvenliğin en önemli yapı taşlarını oluşturan sosyal sigortalar sistemi, dünyada çağdaş sosyal güvenlik sisteminin tarihi gelişimindeki ilk hamle olarak kabul edilir. (Koçer,2014:3)Almanya ve Fransa’da geçerli olan bu sistemin diğer adı, “kategorisel sistem”dir. Bu sistem, çalışma esasına dayalı bir sosyal sigorta mekanizmasına dayanır. Bireyler, iş yapmaları halinde sosyal hukukun güvencesi kapsamına alınır. Sistemin finansmanı, yararlananların ödedikleri sigorta primleri ile karşılanır (Özdemir, 2007: 156-157).

Bu modelin üç temel özelliği mevcuttur:(Toprak,2015:163)

- Sosyal refahın ekonomik gelişme ve büyümeyle sağlanabileceği
- Bu refah sisteminin korporatist olması
- Yerel yönetimlerin güçlenerek sosyal hizmetleri devralması.

1.2.3.2.3.1. Beveridge (İngiliz) Sistemi

Bu sistem, “evrensel sistem” olarak da adlandırılabilir. Bu sistemde sosyal güvence, çalışma koşuluna bağlanmaz. Ülke toprakları içinde bulunmak ve vatandaş

olmaları sistem tarafından güvenceye alınmak için yeterlidir. Yani tüm nüfus güvence kapsamındadır. Sistemin finansmanın kaynağı, vergilerdir. Tüm riskler tek bir kurum tarafından kapsama alınabileceği gibi, ayrı ayrı da sağlanabilir. Bu modele en uygun örnek, İngiltere’dir (Özdemir, 2007: 158).

1.2.3.2.3.2. Karma (Hollanda) Sistemi

En bariz örneği Hollanda da görülen bu sistemde iki tür sigorta sistemi mevcuttur. Hem çalışan gruplara yönelik olarak sosyal sigorta düzeni, hem de tüm vatandaşlarını kapsayacak şekilde evrensel bir ulusal sigorta söz konusudur (Özdemir, 2007: 160).

1.2.3.2.4. Diğer Sınıflandırmalar

Esping-Andersen’in üçlü sınıflandırması ile yetinmeyen araştırmacıların ortaya attıkları refah rejimi türleridir. Bu rejim türleri Esping-Andersen sınıflamasındaki boşlukları doldurmak üzere fikirler ortaya koyuşlardır.

1.2.3.2.4.1. Güney Avrupa Refah Rejimleri

Güney Avrupa ülkelerinin refah devletlerinin ayırt edici ortak politika niteliklerine sahip olduğu düşüncesi yakın zamanda ortaya çıkmıştır (Ferrera, 2006: 196).

İan Gough’un belirttiği üzere, Güney Avrupa ülkelerinin ayrı bir refah rejimi olduğunu söyleyenlerin genelde şu gerekçeyi ileri sürmektedirler: Az gelişmiş sosyal haklar ve zayıf kamu uygulamasının yanısıra bu haklara ilişkin “müsrif” anayasal vaatler; kilise, aile ve enformel ekonomi üzerinde daha ağır bir yük oluşturmaktadır. Gough, aslında “Akdeniz” terimi ile doğrudan açıklamak yerine “Batı Avrupa’nın Güney ülkeleri” ifadesini tercih etmektedir. İspanya ve Portekiz’in yanında Yunanistan’da bu grubun kapsamındadır. Bunun yanında yine Güney ya da tüm İtalya ve bazen de Fransa’nın bu gruba dahil edildiğini belirtir Yazar, Türkiye’nin de bu gruba dahil etmektedir (Gough, 2006: 231-232).

Ferrera, Güney Avrupa refah modelini açıklamak için kullanılabilecek bir yöntem olarak, “*muhafazakâr-korporatist*” ya da “*sosyal kapitalist*” refah rejimlerinin oluşumuna dair varolan teorileri “Latin sınırı” içindeki ülkelerin tarihsel yapılanmaları ışığında yeniden tanımlamayı önerir (Ferrera, 2006: 218-219). Güney Avrupa refah rejiminde sosyal koruma hakkı yurttaşlık temeline dayandırılmaktadır.(Kol,2014:20)

Kıta Avrupası Modeli altında da yer alabilecek bu model, Yunanistan, İspanya, Portekiz, İtalya ve kısmen İrlanda Cumhuriyeti’ni içerir. Bazı araştırmacılar Türkiye’yi de bu modelin içinde ele alır. Bu model çeşitli şekillerde adlandırılabilir: “Tam Oluşmamış Model”, “Katolik Korporatist model”, “Latin Kuşağı modeli”. Bunun yanında, “Güney Avrupa”, “Latin” veya “Akdeniz” refah devletleri aynı anlamda kullanılmaktadır (Ferrera, 2006: 197).

Maurizio Ferrera, Güney Avrupa refah modelinin kendine özgü profilini dört unsurla açıklamaktadır (Ferrera, 2006: 217-218):

1. Gelir desteğine mahsus “aşırılıklar”,
2. Sağlık hizmeti alanında kurumsal korporatizmden kopma ve evrensel ilkeler üzerine kurulmuş bir ulusal sağlık hizmetinin (kısmen) kurulması,
3. Genel eğilim olarak, sosyal refah alanında devletin az varlık göstermesi ve kamu ile kamu dışı kurum ve kuruluşların birlikte varlık göstermesi,
4. Klientalizmin sürmesi ve bazı durumlarda nakit yardımlarının seçici dağıtımında hayli gelişkin ‘patronaj sistemleri’nin oluşturulması.

Gough ise Ferrera’ya dayanarak, Güney Avrupa sosyal politikasının ayırt edici özellikleri olarak şunlara yer verir (Gough, 2006: 232):

1. Formel işgücüne dahil ayrıcalıklı gruplara yüksek, nüfusun geri kalanına ise çok az ya da düzensiz yardımın sağlandığı, ikili gelir desteği sistemi. Ayrıca, çalışma yaşındaki bireylere ve ailelere sunulan işsizlik ödeneği ve diğer desteklerin zayıflığına karşın emeklilik ödentilerinin oldukça cömert olması da sistemin eşitlikçi olmayan başka bir yanıdır.

2. Buna karşın, sağlık hizmeti sistemleri evrenselcidir. Diğer aynı hizmetler gibi bu hizmette de uygulamalar, vaat edilenlerin çok gerisinde kalmaktadır: Özel sektör, piyasalar ve ayrıcalıklar kamu sağlık hizmetleriyle bütünleşmişlerdir. İsraf her zaman vardır ve

verimlilik düşüktür.

3. Belirli kamu refah hizmetlerinin planlanması ve dağıtımında tikelcilik, klientelizm ve hatta yolsuzluk sıklıkla görülür. Weberci bürokrasi modelinin aksine, siyasi destek için menfaat alışverişinde bulunan siyasi partiler baskındır.

4. Dinamik transfer harcamaları ve vergi toplamada yaşanan sıkıntılar ‘devletin mali krizine’ yol açmıştır. Güney Avrupa ülkeleri, tüm Avrupa Topluluğu üye ülkeleri arasında kamu borçlanmasının GSMH’ya oranının en yüksek olduğu ülkelerdir ve bu konuda diğer ülkelerle aradaki farkın gittikçe açılacağı tahmin edilmektedir.

Mingione de, Güney Avrupa ülkelerini, kıta Avrupa’sından farklı bir modelin içine yerleştirmek gerektiğini iddia etmektedir. Bu sonuca şu gözlemleri ile ulaşmıştır (Mingione, 2006: 271):

“Yüksek oranda vergiden kaçınma ve enformel ekonomik aktivite; küçük ve büyük işletmeler arasında artmış bir ikilik; tikelciliğin, yerelciliğin ve politik patronajın yayılması; çok az toplumsal prestiji olan, politik sınıfın tam olarak emrinde zoraki profesyonel bir bürokrasi ve her şeyden öte aşağıda gösterildiği gibi refah sistemi ve günümüzdeki dönüşüm üzerinde belirli sonuçları olan aile ağırlıklı kültür.”

Güney Avrupa refah modelinde, “aile” devlet ve sivil toplumun faaliyetlerini tamamlayıcı olmanın ötesinde, esenliğin dolayısıyla da sosyal refahın önemli bir üreticisidir. Yani, “ailenin rolü” bu modelin kendine has özelliklerinden biridir (Moreno, 2001: 375-376).

Bu refah modelinin ailesel bir yapıya sahip olması, ortaya çıkacak problemlerde öncelikle aile, akraba ve dinsel grupların çözümünü esas alır. Başka bir deyişle, akrabalık ve cemaat dayanışması güçlüdür. Bu model içinde koruma kapasitesi, aile, cemaat, gönüllüğe dayalı dayanışma, evi geçindiren erkeklerin istihdamı ve sabit küçük firmaların bileşimi tarafından sağlanır. Hizmet sektörü önem kazanmıştır. Tek maaşla geçinen çocuklu çekirdek aile tipi yaygındır. Çocuklar dezavantajlı büyürler, büyük ihtimalle okul yaşamında başarısız olurlar. Bu nedenle de gençliklerinde, seçici emek piyasasına, yetersiz kişisel kaynaklarla ve feci iş kariyerlerine mahkûm olarak girerler (Mingione, 2006: 272-281).

Güney Avrupa sistemindeki ülkeler, İtalya, İspanya, Portekiz ve Yunanistan’dır.

Fakat Mingione'ye göre bu dört ülkede beş durum mevcuttur. Zira, Güney İtalya ile Kuzey İtalya'yı birbirinden ayırmak gerekir. Bu farklılaşma tarihsel bir özellik arz eder (Mingione, 2006: 271). Yukarıda da belirtildiği üzere, bazı araştırmacılar Türkiye'yi de bu kategoride ele almaktadır. Güney Avrupa modelinde, refah kaynaklarının tikelci şekilde dağıtımı, sadece sağlık sektörüne değil, gelir desteği dahil Güney Avrupa sosyal politikalarının bir başka ayırt edici özelliğidir (Ferrera, 2006: 209).

Son olarak belirtilecek husus, kutuplaşmanın Güney Avrupa refah devletlerinin özgül taraflarından biri olduğudur (Ferrera, 2006: 202). Güney Avrupa refah devletinin kendine has ikinci özelliğini, gelir desteğindeki mesleki parçalılık ve sağlık alanındaki evrenselcilik bileşimidir (Ferrera, 2006: 206). Bir başka ayırt edici özellik, bu refah devletlerindeki sağlık sisteminin vergiyle finanse edilme özelliğini taşımasıdır. Bu modeldeki sağlık sisteminin bir başka belirgin niteliği, kamu ve özel hizmetlerin karışımında oluşmasıdır. (Ferrera, 2006: 208). Bir çok güney Avrupa ülkesinde sağlık hizmetleri anayasa ile güvence altına alınmıştır. Geçmişte sağlık hizmetleri gelir ile ilişkilendirilir bir biçimde sağlanırken, günümüzde İspanya,Portekiz, İtalya ve Yunanistan gibi ülkelerde sağlık hizmetleri vergilerle finanse edilebilir şekilde standartlaşması ve ücretsiz hale gelmesi amaçlanmaktadır.(Kol, 2014:10)

1.2.3.2.4.2. Doğu Avrupa Refah Rejimleri

Esping-Andersen'in üçlü sınıflandırması içerisine girmeyen Doğu Avrupa ülkeleri için de Güney Avrupa modeline benzer bir sınıflama çabası ortaya çıkmıştır. Özaydın, Güney Avrupa Refah modeli için ifade edilen, Titmuss'un tam oluşmamış refah modelinin Doğu Avrupa ülkeleri için de değerlendirilebileceğini belirtir (Özaydın, 2007: 170).

Esping-Andersen'in çerçevesini 1990'da çizdiği sınıflandırmanın Sovyetler Birliği'nin dağılmasından sonra ortaya çıkan yeni demokrasileri içermekten uzak kalması, bu boşluğun doldurulması çabalarını beraberinde getirmiştir. Bu noktada Doğu Avrupa'da ortaya çıkan yeni sistemleri sınıflandırma çabaları "Doğu Avrupa Refah Rejimleri" adlandırması ile anılır olmuştur.

Eski sosyalist devletlerde uygulama sahası bulmuş olan bu refah devleti rejiminde

kadın ve erkeğin tam istihdamı hedeflenmiştir. Kadın ve erkeğin birlikte çalışıp hem de çocukların bakımını birlikte gerçekleştirmeyi sağlayacak birçok kamusal politika uygulanmaktadır. Kadınların istihdama katılımı oldukça yüksektir ve istihdam yapısı tam zamanlı ve çift gelirli aile modelini temel almaktadır.(Kağnıcıoğlu, 2013:31)

Doğu Avrupa ülkelerindeki rejim değişikliği ile ortaya çıkan piyasalaştırma ve özelleştirme süreçleri, devlet tarafından alınan kamu refah önlemlerine bir dönüşümü de beraberinde getirmiştir. (Özdemir, 2004: 122).

1.2.3.2.4.3. Asya Refah Rejimleri

Bu tür refah rejimleri özellikle Japonya başta olmak üzere Doğu Asya'daki gelişmelerin göz önüne alınmamış olmasından kaynaklanmaktadır. Mesela Ramesh, Mishra, Esping-Andersen'in "Batı Avrupa" kategorisi içinde ele alındığı "sosyal demokrat ve muhafazakâr refah rejimlerini "Doğu Asya Refah Modeli" adıyla yeni bir rejim türü olarak ele almaktadır. (Özdemir, 2004: 122).

1.2.3.2.4.4. Radikal Refah Rejimleri

Refah rejimlerinin sınıflandırması üzerine çalışma yapan araştırmacılar arasında ilk göze çarpan Wilensky ve Lebeaux'un 1958'de yazdığı ve refah devletlerini iki türe ayırdığı çalışmalarıdır. Bu çalışmada sosyal refah kurumlarını "kalıntı" ve "kurumsal" bir bakış açısıyla ele almışlardır. Kalıntı refah rejimi yaklaşımına göre, normal olarak refah sağlama gereken aile ve piyasa bu işlevini yerine getiremediğinde, refah sağlama rolü devlete düşmektedir. Kurumsal refah rejimi yaklaşımında ise normal olan refah sağlama rolü devletindir.(Toprak,2005:5)

Refah sistemlerinin karşılaştırmalı ele alınışı Richard Titmuss'la başlamıştır (Mingione, 2006: 266). Richard Titmuss'un yaptığı tasnife göre refah devletler; "kalıntı refah modeli", "endüstriyel başarı - performans modeli" ve "kurumsal-yeniden bölüşümcü model" olarak ele alınır. Kalıntı refah modeli; yardıma ihtiyaç duyanlara yapılacak temel yardım ve hizmetlerde devletin piyasa müdahale rolüne sınırlandırmakta yalnızca yoksullar

için minimal bir devlet yardımı öngörmektedir. Endüstriyel başarı modelinde ise, devletin sunduğu yararlar, istihdama ve sigorta kurumlarına bulunduğu katkıya bağlıdır. Üçüncü model olan kurumsal modelde ise, devlet, vatandaşlara gereksinimine bağlı olarak evrensel hizmetler sunmaktadır. Bu modelde, eşitlik, sosyal bütünleşme ve dayanışma gerçekleştirilirken aynı zamanda damgalanmayla gelen kötü etkileri de ortadan kaldırmak amaçlanır.

Refah rejimleri ile kadın istihdamı arasındaki ilişkiyi ele alan bir başka yazar, Diane Sainsbury'dir. Onun sınıflaması ise, kadınların işçi olmalarının yanı sıra aile içindeki rolünün eş mi, anne mi olarak kurgulandığı üzerinden yürütülen üçlü bir ayrım geliştirmiştir. Yani, Sainsbury, kadınların anne, eş ve çalışan olarak görüldükleri üçlü bir tipoloji tasarlamıştır (Dedeoğlu, 2012: 213-214).

Sınıflandırma çalışmalarında yer alan bir diğer araştırmacı, Alexander Hicks'tir. Buna göre, refah rejimleri en iyi şekilde iki türe indirgenerek sınıflandırılabilir: "Gelişimci liberalizm" ve "Geleneksel muhafazakârlık". Hicks bu sınıflandırmasını Esping-Andersen'in çalışmasından hareket ederek oluşturur.(Özdemir, 2005:237-238)

Başka bir refah rejimleri sınıflandırması da Bob Jessop tarafından yapılmıştır. Jessop,refah devleti rejimlerini dörde ayırır: Liberal, sosyal demokrat, muhafazakâr-korporatist ve Güneydoğu Avrupa. Liberal refah rejimlerinin ayırt edici özelliği piyasa aktörlerinin aktif rol aldığı kapitalist olmalarıdır. Sosyal demokrat refah rejimleri ise parça başına üretim üzerine yoğunlaşmış, yüksek üretkenlik, yüksek beceri ve yüksek ücret içeren esnek biçimde organize olmuş ihracat odaklı rejimler olarak öne çıkar. Muhafazakâr-korporatist refah rejimleri, geleneksel küçük bir burjuvaziye, emek yoğun üretim süreçlerine, lonca tipi örgütlenmeye vurgu yapan, büyük endüstriyel alanlar ile küçük ve orta ölçekli işletmeler arasında işbirliği kuran, bu işbirliğini finans çevreleri ile de destekleyen rejimlerdir. Güneydoğu Avrupa refah devleti modeli ise, geniş bir tarım sektörünün bulunduğu, aile kapitalizminin ve geleneksel toplum ilişkilerinin yerleşik olduğu bir modeldir (Eser vd., 2011: 204).

1990'lı yılların ortasından itibaren yeni sınıflandırmalar yapılmıştır. Bunlarda dört farklı sosyal refah devleti modeli ortaya konmaktadır. Birinci kategoride, sosyal refah devleti modeli İskandinav ülkeleri tarafından uygulanırken; ikinci kategoride Fransa,

Almanya ve Benelux ülkeleri yer almaktadır. Üçüncü kategori olan liberal sosyal refah devlet modeline en tipik örnek İngiltere'dir. Dördüncü kategori ise, Katolik Güney Avrupa ülkeleri yer alır. Bu ülkeler arasındaki en önemli fark; *“liberal modelde daha çok piyasa yer alırken, Katolik modelde subsidiarite prensibi çerçevesinde örgütlenmiş, aile yapısına önem veren ve aile ile dayanışmacı sosyal kurumların yan yana bulunduğu ve bu kurumların sosyal güvenliği düzenleyici görevinin olduğu bir modeldir. Kuzey modelinde ve korparatist modelde ise toplu sözleşmenin tarafları ve devlet önemli bir görev üstlenmektedir”* (Şanlıoğlu, 2011: 21-22)

Değınilen bu sınıflandırma çalışmalarının yanında birçok araştırmacının Esping-Andersen'in tipolojisini spesifik programlara ve program gruplarına uygulamaktadırlar (Özdemir,2007:131).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE REFAH DEVLETİ UYGULAMALARI ve ALT İŞVERENLİK (TAŞERON) SİSTEMİ İLİŞKİLERİ

2.1. TÜRKİYE’DE REFAH DEVLETİ UYGULAMALARI

Türkiye’de refah devleti kavramı genel olarak ‘sosyal devlet’ şeklinde algılanmaktadır. Bu çerçevede sosyal devlet, daha çok Anayasal bir kurum olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda Anayasa’nın birçok yerinde sosyal devlet, yurttaşlık gibi haklar ve hürriyetler konularının geçtiği görülmektedir. Bu yaklaşımın temelinde yer alan ana düşünce refah devletinin tarihsel bir süreç olarak kapitalizmin olumsuz etkilerini hafifletmektir.(Topak,2007:135-136).

1982 Anayasası’nın 2. Maddesi’nde de “Sosyal bir hukuk devleti” ifade edilmiş, ayrıca 5. maddede, “Sosyal hukuk devleti” sözleriyle ifade edilmiştir.Sosyal devlet olmak için kendisine verdiği kurallar ve ödevler şu şekildedir.

“Temel Hak ve Ödevler” başlıklı ikinci kısmının, “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlıklı üçüncü bölümünde;

- Ailenin korunması ve çocuk hakları,
- Eğitim ve öğrenim hakkı ve ödevi,
- Kamu yararı,
- Çalışma ve sözleşme hürriyeti,
- Çalışma ile ilgili hükümler,
- Çalışma hakkı ve ödevi
- Çalışma şartları ve dinlenme hakkı
- Sendika kurma hakkı
- Sendikal faaliyet
- Toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt hakkı
- Ücrette adalet sağlanması,

- Sağlık, evre ve konut,
- Gençlik ve spor,
- Sosyal güvenlik hakları,
- Tarih, kültür ve tabiat varlıklarının korunması,
- Sanatın ve sanatçının korunması
- Devletin iktisad ve sosyal ödevlerinin sınırları .

Bu kanunlarca sosyal devlet olmanın bir gerekliliği olarak çalışan bir sosyal güvenlik sistemine ve bu sistemin vatandaşların sağlık hizmetlerinin sağlanması, yaşlılık, sakatlık ve işsizlik gibi risklere karşı önlemler olarak koruyucu faaliyetler geliştirmesi önemli bir gerekliliktir. Geliştirilen bu koruyucu faaliyetler toplum düzenini ve sosyal adaleti korunmasında önemli bir sistemdir. (Hacımahmutoğlu,2009: 69-70).

Türkiye’de sosyal devlet/refah devleti uygulamalarını Osmanlı devrinde ve Türkiye Cumhuriyeti devrinde olmak üzere iki ayrı bölüm olarak incelemek gerekir.(ren,2013:36)

2.1.1. Osmanlı Devrinde Refah Devletini Uygulamaları

Ülkemizde, esasen siyasal ve ekonomik şartlar, gelişimini çok farklı bir şekilde göstermiştir. Osmanlı İmparatorluğu döneminde sanayileşme sürecinin olmayışı buna bağlı bir sosyal politikanın oluşumu gerçekleşmemiş, belli çerçeveler içinde ve bir birinden bağımsız sosyal koruma önlemleri alınmış, fakat bu önlemler gerçek bir sosyal güvenlik sistemine bir türlü dnşememiştir. Bununla birlikte 1876 yılında kabul edilen Kanun-i Esasi’den (Anayasa) sonra eğitim ve sağlık alanında bir takım düzenlemeler yapılmıştır. reneğin; ilk eğitimin kasaba ve köylere kadar girmesi, il merkezlerinde devlet hastanelerinin açılması gibi faaliyetleri ilk adımlar olarak değerlendirilebilir.(ren, 2013:36-37)

Osmanlı İmparatorluğu’ndaki meşrutiyet hareketleriyle birlikte genellikle el zanaatlarının ağırlıkta olduğu bu dönemde yaygın üretimin egemenliği söz konusudur. Ahilik gibi kurumsal mekanizmaların ağırlıklı olarak üretim sistemine egemen olduğu bu dönemde emek rejiminin emek yoğun niteliği ne çıkmaktadır. Sermayenin yoğunlaşması ve merkezileşmesi süreci ise henüz başlamamıştır(Topak,2007:139-140). Ancak kanuni

düzenlemelerin yeterince olmayışı Osmanlı devletinde sosyal politika olmadığını göstermez.

Osmanlı imparatorluğundaki yardımlaşma ve dayanışma kültürü, toplumun ve devletin uzun yıllar sağlıklı bir şekilde ayakta durmasına etki eden faktörlerin başında gelmektedir. Aile içi yardımlaşma bunun en sık kullanılan ilk basamağıydı. Aile üyeleri mevcut mala ve servete ortak sayılırlardı. Vakıflar tarafından yapılan yardımlar eğitim, sağlık, sosyal yardım, şehircilik, belediye ve bayındırlık gibi kamu hizmetlerini yerine getirmişlerdir. Ayrıca meslek loncaları tarafından kurulan yardım sandıkları da sosyal yardımlaşmanın bir ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Osmanlıda bir üçüncü yardımlaşma şekliyse ise dini kurallar çerçevesinde yapılan yardımlardır. Zekât ve fitre gibi bu kapsamda yapılan yardımlar genel manada çok önemli yer tuttuğu görülmektedir. Toplum içerisinde gelirleri yüksek olan kişiler, muhtaç durumdakilere zekât, fitre, bağış, sadaka, adak, kefare, kurban adı altında sosyal yardımlarda bulunmuşlardır. (Zengin vd. 2012: 135-136).

Çok büyük bir coğrafyaya yayılmış olan devlet özellikle İstanbul, Edirne, Bursa gibi devlet merkezlerinde, Kudüs, Hicaz gibi dini merkezlerde ve ticaret ağının kesiştiği merkezlerde genellikle sosyal elitin girişimleriyle oluşturulmuş vakıflar ve bu vakıfların gelirlerini destekleyen kurumların oluşturulduğu görülmektedir. Bu vakıfların sağlık, eğitim gibi sosyal yardımlar sunduğu gibi, devletin bütün ihtişamını göstermek adına bir takım ideolojik ve siyasi işlevleri de üstlendiği görülmektedir.(Özbek, 2002:10).

Bu vakıların Türkiye’de sosyal politikaların, yardım sandıklarının ise sosyal sigortaların e öncüleri kabul edilmekle olduğu yönünde görüşler mevcuttur.“Osmanlıda sosyal refah devleti” üzerine yapılan bir araştırma da günümüz sosyal politikalarıyla örtüşen bir takım tespitler şu şekildedir. (Şen, 2010; Ören, 2013:38-40):

“Osmanlı Devleti’nde mevcut esnaf sınıfı XIII. Yüzyıldan itibaren zorunlu birlikler (loncalar) biçiminde örgütlenmeye başlamıştır. Bu birlikler Avrupa’daki benzerleri gibi, üyelerini ve aile efradı için hastalık, evlenme, doğum, iş kurma, işsizlik, ölüm gibi bir takım sosyal risklere karşı aynı ve nakdi yardım sağlayan dayanışma sandıkları kurmuşlardır. Her lonca kurduğu “Orta Sandığı” veya “Teaviin Sandığı” adı verilen yardım sandıklarıyla sosyal yardımlar yapmışlardır.

Sandıklar, lonca başkanı tarafından yönetilmiş, lonca başkanı her sene sandık hakkında yönetime hesap vermiş ve yönetim kurulunca sandık hesabı istendiği her zaman incelenebilmiştir. Yine lonca başkanı tarafından yönetime verile hesaplar her usta tarafından istendiği taktirde görülerek incelenebilmiş ve bilgi alınabilmiştir. Bu suretle sandığım yönetimi iki yandan denetlenebilmiştir.

Esnaf sandıklarının karşıladığı risklerin kapsamı oldukça geniştir. Sandıkların yardım yapması genelde muhtaç olma koşuluna bağlanmıştır. Sandıklar genele itibariyle, üyeleri veya bunların aile fertlerine yaşlılık, sağlık, sakatlık ve ölüm yardımlarıyla sosyal yardım kapsamında, muhtaç durumda bulunan kimselere yardım yapmışlardır.

*Örneğin; bir **Hallaç Esnaf Sandığı**'nın 1873-1874 yılı gelir gider kayıtlarına göre kendi mensuplarına ve yöredeki yoksullara yapılan yardımlar şu şekilde sıralanmıştır: “Esnaf ve fakirler kömür, Ramazanda ekmek parası, dul ve yetimlere bayramlık basma, sadaka, dükkkanı yanan Hasan Ağa'ya sermaye, kasaba dışındaki köprüünün tamiri, öğretmenlere ev kirası, esnaf fakirlerine hastalık parası, kurban ve hocalra yardım parası”.*

Sandık tarafından toplanan paraların kullanımı, sandık üyesi esnafın “efradı âmile”(iş görebilir) ve “efradı gayriâmile”(iş göremez) olmasına göre farklılık göstermiştir.”

Bu tespitlere göre Osmanlıda çok geniş bir manada sosyal yardım uygulamaları yapılmaktaydı. Ancak bu yardımlar devlet eliyle değil daha çok toplu örgütlü esnaflar tarafından yapılmaktaydı.

2.1.2. Türkiye Cumhuriyeti'nde Refah Devletini Uygulamaları

Türkiye'de 1924 Anayasası'nda çalışma hakkının kanunen yer bulmuş olması ve özellikle Avrupa'da İkinci Dünya Savaşı yeni gelişen sosyal güvenlik akımlarının gelişimi Türkiye'de sosyal güvenlik alanında değişimin ve gelişimin temelini oluşturmuştur. Sosyal Güvenliğin kurumsallaşması Türkiye'de, sosyal güvenlik kurumlarının açılması ile 1950'lerden sonra gerçekleşmiştir. 1960 anayasası çıkana kadar 1924 anayasasındaki kanunlar hakkında bir düzenleme yapılmamış, sosyal hakların

kazanımları bazı kanuni düzenlemelerle olmuştur. Bu düzenlemeler şu şekildedir, kömür madeni işçilerine 1920 yılında tanınan haklar, iş kazalarının, çalışma saatlerinin resmi olarak 8 saat olarak sınırlandırılması, meslek hastalıkları ve analık sigortasıyla ilgili haklar 1936 yılında çıkarılan iş kanunu ile getirilmiştir, konut yaptırma hakkı 1953 yılında, öğle dinlenmesi hakları sosyal sigortaların kurulması gibi genel ilkelerin değiştirilme ve düzenlenme yetkisinin 1954 yılında hükümete verilmesi önemli bir gelişme olmuştur.

Anayasal düzeyde sosyal devlet kavramı ilk olarak 1961 Anayasa'nın 2. Maddesi'nde, "Türkiye Cumhuriyetinin başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, milli, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti" olduğu ifade edilmiştir. Sosyal devlet anlayışı Anayasanın tamamına yansımamıştır. Anayasa'nın 10. maddesinin ikinci fıkrasında, "*Devlet kişinin temel hak ve hürriyetlerini fert huzur, sosyal adalet ve hukuk devleti ilkeleriyle bağdaşamayacak surette sınırlayan siyasi, iktisadi ve sosyal bütün engelleri kaldırıp insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlar*" denilmesiyle sosyal devlet anlayışı ile ilgili temel hak ve hürriyetlerinin esas olduğu bildirilmiştir.(Akad,1992:50-53). 1961 Anayasasının getirdiği bu düşünce yapısı Türkiye'de sosyal devlet düşüncesinin ve bu düşüncenin uygulama kurumlarını oluşturmuştur.

Gene 1961 Anayasa'sının 48 Maddesi'nde ise, "Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilatları kurmak ve kurdurmak devletin ödevlerindendir" denilmektedir. Sosyal güvenlik ve sağlık kavramları birer hak olarak 1961 Anayasasında belirtilmiş ve devletin temel görevlerinin bu hakların sağlanması ve güvence altına alınması olduğunu bildirmiştir. (Güvercin, 2004: 92).

Günümüzde yürürlükte olan 1982 Anayasa'sında; sosyal yardıma ihtiyaç duyan kesimlerin ihtiyaçlarının karşılanması anayasal hak olarak tanımlanmıştır. Anayasanın ikinci maddesinde Türkiye Cumhuriyeti'nin devletin sosyal bir devlet olduğu belirtilmektedir. Sosyal devlet sorumluluğu anayasanın bir çık yerinde karşımıza çıkmaktadır. Anayasanın 5. maddesinde "kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.", 60. maddesinde "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir." ve 61. maddesinde "Devlet, harp ve vazife şehitlerin dul ve yetimleriyle, malul ve gazileri

korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar. Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirler alır. Yaşlılar, Devletçe korunur. Yaşlılara Devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir. Devlet, korunmaya muhtaç çocukların topluma kazandırılması için her türlü tedbiri alır. Bu amaçlarla gerekli teşkilat ve tesisleri kurar veya kurdurur.” hükümlerine yer verilmiştir. (Zengin vd. 2012: 136-137).

Bir devletin sosyal devlet olması için, o devletin tüm fertlerine ayırım yapmaksızın eğitim hizmetleri, istihdam tedbirleri, çalışanlara yönelik sosyal sigorta hizmetleri, yoksullara yönelik sosyal yardımlar, gelir dağılımında adaleti sağlaması, engellilere yönelik politikalar üretmesi ve toplumun zayıf ve dezavantajlı gruplarına yönelik destekleme politikaları yapması gerekir. Türkiye Cumhuriyeti Devleti bu bağlamda bir çok adım atmış, kanunlar düzenleyerek, teşkilatlar oluşturduğu görölmektedir. (Ören, 2013:44).

Devlet bu amaca yönelik olarak eşitli kanuni düzenlemeler ile Anayasa’nın belirtmiş olduğu hedefler ve ilkeler doğrultusunda uygulamalar yapılmıştır. “Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Yasası” 5 Ocak 1961 tarihinde 224 sayılı yasa sosyal devlet amacıyla atılmış olan önemli bir süreç taşıdır. Yasada genel bütçenin sağlık hizmetleri yatırımlarının finansmanının sağlanması ve kanun çerçevesince belirlenen kişilere sağlık hizmetinin ücretsiz verilmesini öngörür. (Güvercin, 2004: 92).

Hasta, yaşlı, muhtaç, kimsesiz, yetim, çocuk gibi toplumda bulunan zayıf kesimlere, 1950 yılında kurulan Emekli sandığı , 1961 Anayasasından sonra Sosyal Sigortalar Kurumu(SSK) ve BAĞ-KUR kurumlarının oluşturduğu üçlü sistemle bu gruplara sosyal yardımlar ve hizmetler geręekleřtirmeye başlamıştır.

1970’li yılların ortalarında Sosyal güvenlik hizmeti alanların sayısının her geçen gün artması kurumlar ve bunların oluşturduğu programlarda sorunlar oluşmaya başlamıştır. 1974 yılın da yaşanan bu problemlerden dolayı **Sosyal Güvenlik Bakanlığı** kurulmuştur. Sosyal Güvenlik Kurumu, BAĞ-KUR ve Amele Birlikleri 4951 sayılı Kanun ile bu bakanlığa bağlanmıştır. Gene 2022 sayılı “*65Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun*” 1976 yılında kabul edilerek hukuken sosyal güvenliğin ulusal bir düzeyde düzenlendiği bir mihenk taşı olmuştur. 1978 yılına gelindiğinde Türkiye’de yaşanan bu gelişmelerden sonra aktif

sigortalı sayısı 4 milyon 346 bine sigorta hizmetlerinden buna bağılı olarak yararlananların sayısı 19 milyon 207 bin kişiye ulaşmıştır. Sigorta kapsamına giren nüfus oranı yüzde 44.74 olmuştur (Sallan Gül, 2004: 272).

1980 den sonra sosyal devlet ve sosyal yardım düşüncesi çerçevesinde yapılan bazı düzenlemeler şöyledir; (Hacımahmutoğlu,2009: 69-70).

- Milli Eğitim Bakanlığına 1982 yılında yardıma muhtaç öğrencilere burs ve parasız yatılı yardımı yapma yetkisi verilmiştir.
- Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu 1983 yılında sosyal yardım hizmetlerinin tek bir kurum altında toplanması için kurulmuştur.
- 1984 yılında sosyal yardımlar için önemli gelişmeler olmuş Vakıflar Genel Müdürlüğüne sosyal yardımlar yapma yetkisi verilmiş, tüm ülkeye yayılacak bir destek fonu olan “Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kanunu” çıkarılmıştır.
- Yardıma muhtaç ve sosyal güvenlik giderini ödeme gücü olmayan vatandaşlar için “Giderlerinin Yeşil Kart Verilerek Devlet Tarafından Karşılanması Hakkında Kanun” yürürlüğe girmiştir.
- Kanun, “ödeme gücü olmayan vatandaş” kavramını, “Hiçbir sosyal güvenlik kurumunun güvencesi altında bulunmayan ve bu Kanunun öngördüğü usul ve esaslar çerçevesinde belirlenecek aylık geliri veya aile içindeki gelir payı 1475 sayılı İş Kanunu’na göre belirlenen asgari ücretin vergi ve sosyal primi dışındaki miktarının 1/3’ünden az olanlar” olarak belirtmiştir; böylece “yoksulluk” kavramının içeriğı ve ölçüsü belirlenmiştir.
- Kanun, “ödeme gücü olmayan vatandaş” kavramını, “Hiçbir sosyal güvenlik kurumunun güvencesi altında bulunmayan ve bu Kanunun öngördüğü usul ve esaslar çerçevesinde belirlenecek aylık geliri veya aile içindeki gelir payı 1475 sayılı İş Kanunu’na göre belirlenen asgari ücretin vergi ve sosyal primi dışındaki miktarının 1/3’ünden az olanlar” olarak belirtmiştir; böylece “yoksulluk” kavramının içeriğı ve ölçüsü belirlenmiştir.
- Bu uygulama 2012 yılında çıkarılan Genel Sağlık Sigortası (GSS) Kanunun çıkmasıyla birlikte Yeşil Kart uygulaması son bulmasıyla beraber bu yeni oluşan sağlık sigortası sistemin bütün vatandaşları kapsaması amaçlanmıştır.

- “Kredi ve Yurtlar Kurumu (YURTKUR)”na 2004 yılında yüksek öğretim öğrencilerine burs temin etme görevi verilmiştir,
- 2005 yılında İl özel idareleri ve belediyelere sosyal hizmet yardımında bulunma yetkisi verilmiştir .

2.1.2.1. Türkiye’de Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik, toplumdaki tüm bireylerin sakatlık, kaza, ölüm, yaşlılık, analık, gibi sosyal risklere karşı korunması amacıyla önlemlerin alınmasını ve ortaya çıktıklarında zararlarını karşılayarak kişilerin güvenliklerinin sağlanmasına yönelik önlemleri alan sistemdir. (Richardson,1970:20-21). Sosyal güvenlik kavramı ilk kez 14 Ağustos 1935 tarihli “ABD Sosyal Güvenlik Kanunu”nda yer almış, daha sonra 1941 tarihli “Atlantik Paktı Sözleşmesi”nde ve” Uluslararası Çalışma Örgütü”nün (ILO) 1944 tarihindeki Philadelphia Konferansında kullanılmıştır. ILO’nun 1952 tarih ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları’na İlişkin sözleşmesinde ise, sosyal güvenlik kavramı en geniş şekilde ele alınarak, tüm ayrıntıları ile açıklanmıştır. (Aydın,1999:57).Hukuk devletinin esaslarından biri olan sosyal güvenlik, toplum içindeki yoksul ve muhtaç kişilere yardım edilerek onların insan onuruna yaraşır şekilde yaşamlarını sürdürebilmelerini amaçlamıştır. Bu sosyal devlet anlayışın gerçekleşmesine yönelik ortamın hazırlanmasında önemli etkenlerden biridir. (Özbudun,2010:138).

Dünya’da sosyal güvenliğin gelişimine baktığımız da Almanya’nın sosyal güvenlik sistemini kuran ilk ülke olduğunu görmekteyiz. 1881 yılında Başbakan Bismark tarafından hazırlanan ve iç barışı sağlamak ve yardıma muhtaç kişileri sosyal güvenlik çatısı altına almak amacıyla sosyal güvenlik kanunlarının çıkarılacağı belirtilmiştir. (Şenocak,2009:419-420).

1948’de kabul edilen Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi’nin 22. maddesinde “*Herkes, toplumun bir ferdi olarak sosyal güvenlik hakkına sahiptir; sosyal güvenlik, bireyin onuru, kişiliğin geliştirilmesi için kaçınılmaz ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tatmin edilmesi temeline dayanır.*” İfadesi sosyal güvenlik hakkına herkesin sahip olacağı anlamına gelmektedir. 1965 yılında Avrupa Sosyal Şartı’nın

yürürlüğe girmesiyle sosyal güvenlik daha evrensel bir hal almış ve gelişim göstermiştir. Böylelikle sosyal güvenlik daha sürdürülebilir olmuş ve ülkelere arasında yaygınlaşması daha kolay hale gelmiştir. (Özşuca, 1997: 31).

Türkiye için ise 1989 yılın da kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı, sosyal politika açısından önemli bir dönüm noktasıdır. Avrupa Birliği'nin etkisiyle 2000'lerde sosyal politika yeni bir anlam kazanmış, özellikle yoksullukla mücadele konusunda devlet önemli adımlar atmıştır. 1999 yılında çıkarılan 4447 sayılı kanunla, prim oranlarının ve prim ödenecek gün sayısının arttırılması, emeklilik yaşında meydana gelen değişiklik yani arttırılması gibi kısa vadede sosyal güvenlik sisteminin gelirlerini arttırmaya, buna karşılık giderlerini azaltmaya yönelik düzenlemeler yapılmıştır. 2001 yılında “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” yürürlüğe girmiştir. 2006 yılında sosyal güvenlik oluşum süreciyle ilgili önemli adımlar atılmıştır. Bu iki yasa ile bu zamana kadar farklı sosyal güvenlik çatıları altında çalışan kişiler aldıkları hizmet açısından bir çerçevede toplanarak yeniden düzenlenmiştir. BAĞ-KUR Genel Müdürlüğü, Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü ve SSK Başkanlığı 5502 sayılı yasa ile tüzel kişiliklerine son verilmiştir. 20 Mayıs 2006 tarihinde **Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Başkanlığı** kurulmuş (Sayan, 2006: 60), 31 Mayıs 2006 tarihinde kabul edilen 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” ile sosyal güvenlik mevzuatı yeniden yapılandırılmış, emeklilik koşulları yeniden düzenlenmiştir (Makal,2007: 534-535).

2.1.2.2. Türkiye’de Sosyal Yardım

Türkiye’de devletin muhtaçlara, düşkünlere, işsizlere, yoksullara ve kimsesizlere yönelik yerine getirdiği sosyal uygulamalar bulunmaktadır. Sosyal yardımlaşma ve dayanışma hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için “Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu” adı altında düzenlemeler getirilmiştir. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu, Anayasanın “*Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk Devletidir.*” Hükmünden destek alarak 14.06.1986 tarihinde yürürlüğe giren 3294 sayılı “Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu” ile kurulmuş ve Başbakanlığa bağlı bir Genel Sekreterlik olarak hizmet sunmaya başlamıştır. Sosyal yardımların yoksullukla mücadeledeki etkisi ve

yeni stratejilerin ve sosyal yardım programlarının geliştirilmesi ihtiyacı doğrultusunda 9 Aralık 2004 tarihinde 5263 Sayılı Kanun çıkarılarak “Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü” oluşturulmuş, 2011 yılında ise, sosyal hizmet ve sosyal yardım veren kurumları tek bir çatı altında toplamak amacıyla 633 sayılı KHK ile “**Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB)**” kurulmuştur. Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çatısı altında faaliyet gösterir ve faaliyetlerinde “Sosyal Yardımlaşmayı ve Dayanışmayı Teşvik Fonu” kaynaklarını kullanarak, il ve ilçelerde bulunan 973 Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı aracılığıyla yürütmektedir. (Hacımahmutoğlu,2009:141).

Aile ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın kurulması ve devlet sosyal yardımlarının tek elden idare edilip yürütülmesi çabaları, sosyal devlet anlamında önemli bir gelişme olmuştur. Bakanlık, gıda yardımları, yakacak ve barınak yardımları, sağlık alanında tedavi ve ilaç yardımı, eğitimde ücretsiz kitap uygulamaları, burs ve kredi imkanlarının sağlanması, terörden zarara uğrayanlara yönelik yardımlar gibi sosyal devlet olgusu paralelinde yardımlar yapmaktadır. (ASPB,2012:24-33). Bu sayede Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü sağlık, eğitim, barınma gibi konularda her ay, gıda, yiyecek, yakacak, giyecek gibi yardımlarda ve istihdam sağlayıcı projelerde yardımlar sağlamakta ve ihtiyaç sahiplerinin eğitimi sağlık gibi başlıca konularda yardım yapmaktadır. (Akpınar vd.,2012:25).

Kaynak açısından bakıldığında Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü 633 sayılı “Kanun Hükmünde Kararname (KHK)”, 2022 sayılı kanundaki pay ve Genel Sağlık Sigortası Yönetmeliğindeki primlerle birlikte yardım açısından baktığımızda Türkiye’de en fazla kaynak aktaran oluşumdan biridir. (ASPB,2012: 5). Bir başka önemli KHK ise 227 sayılı KHK’dır. Bu kararname ile Vakıflar Genel Müdürlüğüne sosyal yardım ve hizmetlerde bulunma görevi verilmiştir. Bunun sonucunda Vakıflar Genel Müdürlüğü fakir ve ihtiyaç sahibi insanlara yemek ve gıda yardımı yapmaktadır. Bunların yanı sıra sosyal güvenlik bağlamında Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu kurulmuştur. Bu kuruluşun finans kaynağı genel bütçeden verilen hazine yardımıdır ve muhtaç olan çocuk,

yaşlı ve sakatlara sosyal güvenlik hizmeti sunar. (ASPB,2012: 20).

Türklerin gelenek ve göreneklerine bakıldığında yardım etmeyi muhtaç olana bakmayı ve buna teşvik etmeyi seven bir millet görürüz. Orta Asya'dan bu yana ve özellikle yerleşik hayata geçişten sonra sosyal yardım kurumları oluşturulmaya başlanmıştır. Bu tip durumlara baktığımızda Türkiye'de sosyal yardım anlayışının temelinde "Devlet Baba" anlayışının yattığını görmekteyiz. (Kurt,2003: 3).

2.1.2.3. Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Yardım Harcamaları

Sosyal devlet amacı ve düşüncesi altında yapılan sosyal yardımlar ve sosyal güvenlik hizmetleri farklı kamu kurum ve kuruluşlarınca çeşitli ödeneklerle yerine getirilmektedir. Sosyal yardımların yapılması gereken vatandaşların belirlenmesi ve bu vatandaşlara yapılması, merkezi ve yerel yönetimler, vakıflar, özel kuruluşlar ve gönüllü dernekler tarafından gerçekleştirilmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarının gerçekleştirdiği sosyal yardım ve hizmet faaliyetlerinin temel finansman kaynağı vergilerdir. Vergi ve aidat, prim gibi hizmetten yararlananların ödediği vergi benzeri ödemeler sosyal güvenlik hizmetlerinin finansmanında kullanılan araçlardır. Bu hizmetlerden yaralananların sadece bu prim ve aidatları ödeyen kişiler olmaması ve yatıran kişilerin aile fertlerinin de yararlanmasından kaynaklanan hizmet harcamalarındaki açıklar devlet bütçesinden gelen kaynaklarla giderilmektedir. 2012 yılında yayınlanan sosyal yardım istatistiklerinde çeşitli kamu kuruluşlarınca yapılan yardımlar ve hizmetlerin parasal değerleri yayınlanmıştır. Sosyal güvenlik ve sosyal yardım yapan kuruluşların 2011 yılı itibari ile bu görevler için aktardıkları bütçe 15.160.778.000 TL olarak görülmüştür. Bu bütçenin %34 ü Yeşil Kart uygulamalarına, %18 i Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü 2022 sayılı ödemelerine, %17'si Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilen yardımlara ve %15'i Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilen sosyal yardımlar için aktarılmıştır. Ayrıca "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın "Toplu Konut İdaresi Başkanlığı (TOKİ)" ile yürüttüğü "Sosyal Konut Projesi" kapsamında ihtiyacı olan ve maddi durumu yerinde olmayan vatandaşlar için geri ödemesi bulunmak koşulu ile 39.974 adet konutun yapılmasının planlaması yapılmıştır, 2023 yılında bu konut sayısının

100.000'e ulaşması amaçlanmıştır (ASPB,2012: 20).

Türkiye'de sosyal yardım ve sosyal hizmet harcamalarının 2002 yılında ki GSYH'nin içindeki payının %0,5' oranında olduğu ,bu oran 2012 yılında %1,43'oranına yükselmiştir . Sosyal harcamalar yapılması için aktarılan bütçe 2002 yılında 1.376 Milyon TL olduğu görülmektedir, 2012 yılında ise sosyal yardım harcamalarına ayrılan bütçenin 19.595 Milyon TL'ye yükseldiği Aile ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerinde görülmektedir(ASPB,2012: 19). Sosyal yardım ve sosyal hizmet harcamaları ve bu hizmetleri alan vatandaşların toplam sayısı 2012 yılı itibari ile 6.370.100 kişi bu yardımlardan düzenli yararlananların sayısı 1.657.144 kişi, yine aynı yardımlardan geçici süreli yararlananların sayısı 1.994.470 kişidir. Bu rakamlara nazaran Türkiye içinde sosyal yardımlara ayrılan bütçe payı son 10 yılda 14 kat fazlaşırken, GSYH içindeki bu bütçenin oranı 3 kat artmıştır. Yine aynı dönemde GSYH 1,7 oranında büyüme gösterirken buna nazaran sosyal yardım bütçesinin 14 kat büyüyerek orantısız bir şekilde değişmesi Hükümet kanadının sosyal devlet olma amacı doğrultusunda bütçeden sosyal yardımlara ne kadar çok önem verdiklerinin göstergesi olarak gösterilebilir (TÜİK,2012).

2.2. ALT İŞVERENLİK (TAŞERONLUK) SİSTEMİ

Tüm dünya ticaretinin geliştiği, insanların ihtiyaçlarının artmaya başladığı 12. yüzyıldan günümüze kadar gelen süreç de, büyük mücadelelerden birinin de işçi-işveren arasında olduğunu görmekteyiz. Bu mücadele zaman zaman iki tarafı da yeni stratejiler belirlemeye itmiştir. Bunlardan biride alt işverenlik/taşeronluktur. Bu çalışmada bu iki kavram da kullanılarak birbirine eş değer kavramlar olarak değerlendirilmiştir. Nitekim İş Kanunu'nda benzer bir yol izlenmiş, İş Kanunu md.2/6' de “*alt işveren*”, md. 36'da “*taşeron*” ifadelerinin aynı amacı tanımlamak için kullanıldığı görülmektedir.

2.2.1. Genel Bilgiler ve Kavramlar

Günümüze kadar yapılan araştırmalarda ve uygulamalarda “alt işverenlik” (subcontracting) kavramı yerine bir çok benzer kavram kullanıldığı görülmektedir. “Taşeron”, “müteahhit”, “alt müteahhit”, “aracı”, “diğer işveren”, “alt sözleşme” vb. kavramların alt işvereni tanımlamak için kullanıldığını görmekteyiz. Farklı araştırmacılar ve yazarlar alt işverenlik kavramını çok farklı şekilde tanımlamışlardır.

S.Watanebe, “alt işveren sözleşmesi, sözleşmeyi teklif eden tarafın bir başka bağımsız işletmeden (taşeron, yardımcı sanayi) müşteriye karşı işin tüm sorumluluğunu kendisi taşımasına rağmen, aldığı işin tamamını yada bir kısmını yapmasını istemesidir.

J.Holmes ise “ taşeronluk teklif eden firmanın bir başka bağımsız işletmeden üretimi üstlenmedi yada kendisinin hazırladığı bir plan dahilinde kendisinin istediği tekniğe uygun olarak bir malzemenin, parçanın üretilmesi yada alt montajının yapılmasıdır.” Şeklinde tarif eder. “Küçük bir fabrikanın yada zanaatkar atölyesinin büyük bir fabrikaya yada fabrikalara, parçalar yada gerekli malzemeler üretmesidir” diye tanımlayan diğer araştırmacılar ise Staley ve Morse'dur.

Fredman için taşeronluk ise “sunumcuların yada tedarikçilerin malzemelerin, büyük üreticiler tarafından sağlanıp sağlanmadığına ve sözleşmenin doğrudan büyük üretici ile yada başka bir aracıyla sözleşme yapılıp yapılmadığına bakılmaksızın, büyük üreticinin

önceden belirttiği tekniğe göre üretilmesidir.” (Ekin,2002:87)

Ülkemizde *alt işverenlik/taşeronluk* kavramıyla ilk karşılaşmamız 1936 yılında çıkarılan ilk iş kanunumuz olan “3008 sayılı İş Kanunu” dur. Kanunun 1.maddesinin dördüncü fıkrasına göre; “*İşçiler, doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp ta üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele akdetmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl işveren mes’uldur.*” Bu fıkra “üçüncü şahıs” olarak belirtilen “alt işveren” dir (Kamu-İş, 2015).

Taşeron ilişkisi 3008 sayılı Kanun’da “*üçüncü bir şahsın aracılığı*” biçiminde düzenlendikten sonra 1950 yılında “5518 sayılı Kanun” la “*aynı iş veya teferruatında iş alan*” iş alan kişi “*aracı*” olarak tanımlanıyor. 931 sayılı İş Kanunu’nun da ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nda “*aracı*” kavramının kullanılmaya devam ettiğini görüyoruz. “1475 sayılı İş Kanunu” nda ise “*diğer işveren*” kavramı karşımıza çıkıyor. 1475 sayılı İş Kanunu’nun uygulandığı yıllarda, özellikle taşeronlaşmanın yaygınlaşmaya başladığı 1980’li yıllardan sonra, “*taşeron*”, “*tali işveren*”, “*alt ismarlanan*”, “*alt işveren*”, “*alt işletici*” gibi kavramların kullanıldığını görüyoruz. Ve nihayet “4857 sayılı İş Kanunu” nda ise, taşeron ilişkisi “*alt işveren*” kavramıyla düzenleniyor. (Şafak, 2004:113)

4857 sayılı İş Kanunu’nda tam tanımlama mevcuttur:

”Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye *asıl işveren-alt işveren* ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, *alt işverenin* işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya *alt işverenin* taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.” (İŞK.2).

Bahsedilen örneklerden görüldüğü üzere alt işverenlik kavramı tarihsel süreç de çeşitli tanımlamalarla literatürde yerini almıştır. Bahsi geçen kavramın uluslararası kuruluşlar tarafından yapılmış tanımlamaları ise;

UNIDO (Birleşmiş Milletler Endüstriyel Gelişme Örgütü – United Nations Industrial Development Organization) son yıllarda endüstriyel alanlarda ortaya çıkan gelişmelerde önemli bir rol alan alt işveren konusuyla yakından ilgilenmiş, bu konuda çok

sayıda araştırma yapmıştır. UNIDO alt işverenlik kavramını endüstriyel gelişmenin bir sonucu olarak görür ve gelişmekte olan ülkelerde küçük işletmeler için bir teşvik aracı olarak değerlendirir.

Bütün araştırmaların ve bilimsel tartışmaların neticesinde UNIDO şu tanıma ulaştırmıştır. “Taşeronluk ilişkisi bir şirketin(sözleşme yapan) bir başka şirkete parçaların alt montajı veya montajının, kendisi tarafından satılacak üründe kullanılmak üzere sipariş vermesidir. Böyle bir sipariş, sözleşme yapanın isteğine göre parçaların veya malzemenin işlenmesi, dönüşmesi yada nihai işleme tabi tutulmasını içerebilir” (Ekin,2002:89-90).

Bir diğer uluslar arası kuruluş olan **UNCTAD** (Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı - United Nations Conference on Trade and Development) ise şu tanıımı vermektedir: "Taşeronluk, iki üretim birimi arasında yapılan bir sözleşmedir. Buna göre, taraflardan birisi (*alt işveren*) ötekisine (*asıl işveren*), belirlenen süreçler ve koşullarda ürünler sağlar. Bu ürünler, asıl işveren tarafından kendi sorumluluğunda kullanılır ya da pazarlanır. Taşeronluk siparişleri asıl işverenin istediği şekilde, malzemelerin ya da parçaların işlenmesini, dönüşüme uğratılmasını ya da nihai işlemini içerebilir.”

ILO (International Labour Organization) Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)’yse alt işverenliği kullanım amacına göre iki farklı şekilde değerlendirmektedir.

Birinci tanımda; "enformel sektörün formelleştirilmesi amacıyla, formel - büyük işletmelerle enformel – küçük işletmeler arasında tamamlayıcı bir ticari ilişki şekli olarak" değerlendirilir. ILO yayınladığı Kenya Raporun’da "gelişmekte olan ülkelerde temel sorunun işsizlik değil, fakat çok sayıda insanın kötü koşullarda çalışması olduğu sonucuna varmıştır.

İkinci tanımlamada ise; birincinin tersine formel sektörün enformelleşmesine yönelik bir taşeronlaşmadan bahsedilir. "kitleli işsizlik ve büyük işletmelerin işgücü maliyetlerini küçük işletmelere kaydırma çabaları nedeniyle, standart dışı ve güvencesiz istihdam biçimlerinin arttığına dikkat çekmektedir." (Ekin,2002:91-92).

Tanımlamaların ortak özelliklerine bakıldığında, asıl işi yapan büyük işletmelerin işlerinin bir kısmını daha küçük ve alanında uzmanlaşmış işletmelere devretmeleri görülmektedir. Tanımlara göre yapılacak iş, işin gerçek sahibinin istekleri ve amaçları

doğrultusunda olmalıdır. Asıl işverenin isteği tamamen kendi ihtiyaçları doğrultusunda ve İstenen malzemenin, ürünün yada hizmetin ne şekilde olacağı sadece üst işverenin isteğine göredir. Taşeron işletme sadece kendinden isteneni yapmakla hükümlüdür.

Üst işverenlerin sonuç odaklı istekleri beraberinde taşeronların güvensiz, kayıt dışı, standart harici, esnek süreli çalışmalara yönlendirmeye başladığı görülmektedir. Bu olumsuz duruma müdahale etmek isteyen Uluslararası Çalışma Örgütü en azından kamu kurumlarındaki taşeronluk sitemini bir düzende tutmayı amaçladığı görülmektedir. Bu sebeple “94 Sayılı ILO Sözleşmesi” ni kabul etmiştir.

94 Sayılı ILO Sözleşmesi’nin taşeron işçilere sağladığı güvenceler aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Ücretin tespitinde belirli düzeyin altına inilememesi,
- Ücretin ödenmesinin sağlanması,
- İlave diğer güvenceler,
- İş süreleri ve diğer çalışma koşullarının belirlenmesi,
- İhtiyaçların karşılanması,
- Sağlık ve güvenlik önlemleri,
- Sakat ve eski hükümlü çalıştırma

94 sayılı ILO sözleşmesi, 14.12.1960 tarihli ve 160 sayılı Kanun ile Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylamıştır. Bu husus, Resmi Gazetenin 21.12.1960 tarihli ve 10686 sayılı nüshasında yayımlanmış ve Bakanlar Kurulu, ILO Sözleşmesinin uygulanmasını sağlamak üzere, 88/13168 sayılı kararı almıştır. Bakanlar Kurulunun kararı, 01.11.1988 tarihli ve 19976 (asıl) sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. (Hak-İş, 2015).

2.2.2. Alt İşverenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Alt işverenlik sisteminin tarihsel gelişimine bakıldığında, kapitalist üretimin sisteminin bir örgütlenme modeli olarak karşımıza çıkmakta olduğu görülür. Tarihi çok eskilere uzanmaktadır. Batı Avrupa’da 12.yüzyıldan sonra ticaretin gelişmesi, el zanaatlarına alternatif bir üretim biçimine zorladı. 14-18.yüzyıllar arasında egemen olan bu sistemin iki şeklini ortaya çıkı: (Şen, 2006:73)

- 1) Ticaret sermayesi malları doğrudan bağımsız üreticilerden alıp pazarladı.
- 2) Ticaret sermayesi "eve iş verme" (putting out) sistemin yarattı.

“Eve iş verme” yada "*dağınık fabrika sistemi*" sistemi olarak adlandırılan bu süreç, zanaatkar sistemi ile fabrika sistemi arasında bir geçiş süreci olarak değerlendirilebilir. Bu sistemde tüccar, fabrika yöneticisi veya aracılık yapan kimse evlerinde ya da küçük atölyelerde çalışan işçilere ham maddeleri dağıtır, yapılacak işleri tanımlar ve genellikle parça başına ücret öderdi.(Ekin,2002:96). Ancak üretimin bu şekilde dağınık yerlerde yapılması, üretimin koordinasyonunu ve kalite kontrolünü güçleştiriyordu. Üretim sürecinin parçalara ayrılması, nihai ürünün üretilmesini güçleştirmeye başladı. Bu sebep ilk fabrikalın kurulmasına neden oldu. Fabrika üretim sistemine geçildiğinde de eve iş verme ve alt işverenlik benzer üretim biçimleri varlığını sürdürdü.

1900'lü yılların ortalarına doğru gelişmiş ülkelerdeki kitlesel imalat, sanayilerinde ölçek ekonomilerini zorlamaya başladı. İşyerlerindeki makineleşme tekniklerinin getirdiği sürekli üretim amaçlarına sendikaların karşı çıkması yönetimin ürün farklılaşması yaratmak için montaj hattını birçok parçalara ayırarak yeniden yapılandırma çabaları neden oldu. uygulama kısmen başarıya ulaşsa da ilerleyen süreçte başka sorunlar doğurdu. küçük miktarlardaki parçaların üretiminde ekonomik olmayan sonuçların ortaya çıkarması,daha sonra ortaya çıkacak olan alt işverenlik uygulamalarının en belirgin nedenlerini oluşturdu. (Şen,2006:74)

1970'lerden günümüze kadar olan süreçte yaşanan ekonomik krizler, gelişen teknoloji ve değişen personel yönetim sistemleri; yeni uzmanlık alanları oluşturmak gereğini ortaya koymuştur. Uzmanlaşmaya yönelmek tek başına yetmediği gibi çalışan personelde esneklik arama gereğinin ortaya çıkarmıştır. Sürekli krizler, ekonomik sorunlar işverenlerin uzmanlık gerektiren işlerde uzman personel çalıştırmak yerine bunu başka bir uzman kuruma yahut ekibe devretmek istemesi, işi onların eliyle yaptırma gayesi alt işverenliği doğuran neden olarak karşımıza çıkar. Bu uygulama iş gücü maliyetlerini azalttığı gibi, daha uzaman ekipler tarafından daha sorunsuz yapılması işvereni bu yola itmiştir.(Akyiğit,2011:20)

Her şeyi kendi üreten veya kontrol altında tutmaya çalışan klasik işletmelerin üretimde rekabet etme gücü giderek azalması, uzmanlaşmış iş üzerine kurulmuş taşeron uygulamalarına ilgiyi artırmıştır. İşletmelerde ürün çeşitliliğinin artmasıyla, bireysel yeteneklere bağlı işler alt işverenlere yaptırılmaya başlamıştır. (Ekin,2002:98).

Alt işverenlik. bazı bölgelerde zamanla azaldı bazı bölgelerde yaygınlaştı. Tükenme noktası geldiği bazı bölgelerde tekrar canlandı. Çünkü alt işverenliği kolaylaştıran koşullar yeniden yaratıldı. Bunda büyük sermayenin en büyük etkiyi gösterdiği söylenebilir. Çoğu zaman ise, büyük firmalar fabrikaları küçültmek ya da üretimdeki konjonktürel dalgalanmaların yükünü azaltmak için işi çok sayıda küçük firmalara, zanaatkar atölyelere ve evde çalışanlara dağıttılar. Alt işverenliğin hangi sektörlerde azaldığı yada arttığı hakkında boyunca aralıklı da olsa sürekli var oldu. (Şen,2006:74).

2012 yılının sonlarına doğru yapılan bir çalışmada AB'ye üye 27 ülkede alt işverenlik işlem hacminin 453 milyar avro olduğuna işaret edilerek, alt işverenlik kapsamındaki firma sayısının 404 bin 699 ve bu kapsamdaki işçi sayısının ise 4 milyon 482 bin 143 olduğu belirtildi. (Çsgb, 2015)

2.2.3. Alt İşveren Uygulamasını Doğuran Nedenler

İnsanlık tarihi her dönemde çağının ekonomik, sosyal ve siyasi gelişmelerinin beraberinde getirdiği sorunlara karşı gelişen sürece uygun çözüm yolları bulmuştur. XVIII. yüzyılın ikinci yarısında başlayan "Sanayi Devrimi" ile, hızlı üretim ve tüketiminin artması, kentleşmeyle oluşan kırsal kesimlerden kentsel alanlara yoğun göç beraberinde birbirine karşı çıkar ayrılığı biçiminde mücadele eden iki sınıfın oluşmasına neden oldu; İşçi-işveren.

Benzer biçimde, iki yüz yıl arayla günümüz toplumlarının da çok yönlü yeni yapısal dönüşümlere hazırlandığı gözlenmektedir. Bu yeni yapının taşlarını ise "bilgi teknolojileri" ve "sanayi - ötesi" teknolojik dönüşümler oluşturmaktadır. Ekonomik açıdan bakıldığında ise, bu dönüşümün baş köşesinde küreselleşme süreçleriyle yaşanan hızlı değişim

mevcuttur. Hizmet sektörlerinin egemen olduğu bu yeni yapılar içinde rekabet gücü, esnek ve fazla çalışma, üretim ve hizmet teknikleriyle çıkar birliğine dayalı yeni bir işçi işveren ilişkisi ortaya çıktı.

XXI. yüzyıl beraberinde yeni gelişmeler ve yeni nimetler getirirken çok ciddi sosyal sorunlarında yanı başında geldiğinden hiç şüphe yoktur. Gelir dağılımı adaletsizliği, işsizlik ve büyüyen yoksuzluk en temel sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.(Ekin,2002:24-25). Ekonomik gelişmeler ve ürün çeşitliliği işverenleri maliyetleri ucuzlatacak sistemlere doğru yönelttiği görülmektedir.

İşverenleri alt işveren uygulamasına yönelten ana neden; iş yatırımlarını, temel amaçlarına en düşük harcamayla ve zorluğu en az olan emin yollarla ulaştırmaktır. Eğer bir şirket rekabet ortamında üstünlük yakalamak istiyorsa ve bu üstünlüğü yakalamak için değişik olanaklara sahip ise, en yüksek kazancı en düşük harcamayla gerçekleştireceği yolu seçecektir. Bu bağlamda İşletmelerin ve kurumların ana işlerine odaklanabilmeleri için ana işleri dışında kalan işleri başka firmalara yaptırmalarına yani dış kaynak kullanımı uygulamalarına gitmeleri gerekmektedir.(Özdemir,2010:2-3)

Bir diğer ana neden ise işverenin taşeronlaşmayla işyeri ölçeğini küçültülerek bir takım kanuni yükümlülüklerden kurtulmaya çalışmasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesi ile alakalı hükümleri 30'dan fazla işçi çalıştıran işletmeleri kapsamaktadır. Özürlü işçi çalıştırma, işin sınıfına, niteliğine ve tehlike dercesine göre mühendis veya teknik eleman çalıştırma hükümlülüğü 50'den fazla işçi çalıştıran işyerleri içindir. 150'den fazla işçi çalıştırmak beraberinde, işyerinin fiziksel yapısıyla ilgili eğitim, sağlık, spor alanında bir dizi değişiklikleri de yapmayı zorunlu kılmıştır. İşçi sayısının artmasına bağlı olarak işverenin sorumluluklarının artması, işverenin taşeronlaşmayı bir kaçış yolu olarak kullanmasına sebep olduğu görülmektedir.(Aydın vd. 2010: 849).

Özelikle 1970 sonrası ortaya çıkan ekonomik küresel krize çözüm arayışları yeni sistemler üstünde durulmasına sebep olmuştur. Yaygın olarak “esnek üretim” şeklinde adlandırılan bu yeni üretim sisteminin özünü, esnek üretim teknolojileri oluşturmaktadır. Üretimde esneklik, esnek çalışma biçimlerini ve çekirdek işgücünün niteliğinin yükselmesini de gerektirmiştir. Ortaya çıkan bu gelişmeler emek sürecinde işletmelerin değiştirilmesine, istihdam piyasasının parçalanmasına, enformel sektörün yaygınlaşmasına

küçük işletmelerin çoğalmasına sebep oldu. Buda beraberinde kapitalizmin başlangıcından beri bir üretim biçimi olan taşeronlaşmaya ilgiyi yoğun bir şekilde artırmıştır.

1970 ekonomik krizi sonrası taşeronlaşmaya geçişin ana nedenleri olarak şunlar söylenebilir;(Şen, 2008:95)

- Yeni dünya düzeninin temel anlayışlarından biri devletin küçülmesidir. Devleti küçültme yöntemlerinden biri olarak kullanılan özelleştirmede, kamuda yürütülen üretim ve hizmetlerin alt işverenlere devredilmesi öngörüldü ve yaygınlaştı.
- Ekonomik gelişmenin hızlandırılması ve işsizliğin önlenmesi amacıyla küçük ve orta ölçekli işletmelerin teşvik edilmesi, bu işletmelerin çoğalmasına ve büyük işletmelerle olan alt işverenlik ilişkilerinin yaygınlaşmasına neden oldu.
- Teknolojinin sağladığı olanaklardan da yararlanılarak çeşitli esnek üretim şekillerinin yayılmaması, esnekliğin bir aracı olarak alt işverenlik de yaygınlaştırdı. Bu bakımdan alt işverenlik asıl işverene sayısal esneklik, işlevsel esneklik, ücret esnekliği, teknolojik esneklik gibi çok farklı esneklikler sağlayabilmektedir.
- Küreselleşmenin yarattığı uluslararası rekabet baskısı karşısında işverenler ücret maliyetlerini düşürmek için işverenler kayıt dışı/enformel üretim ilişkilerine girdiler. Bu noktada alt işverenlik gerek Türkiye’de gerekse dünyada sendikasız, ucuz işgücü kullanmak için başvurulmuş en önemli yöntemlerden birisi oldu.

UNIDO geliştirmekte olan 14 ülkede 53 firmayı kapsayan bir araştırma yapmıştır. Araştırma alt işverenlik konusunda önemli bir kanıt oluşturmaktadır. Sonuçlar incelendiğinde ana firmaların alt işverene başvurma nedenlerinin yüzde 94’ü ucuz maliyettir. Gene ana firmaların alt işverenlerden elde ettikleri yararların yüzde 75’i maliyet olduğu görülmektedir. (Şen, 2008:96) .

Tablo 2. Ana Firmaların Alt İşveren Kullanma Nedenleri (Tes-İş, 2008)

Nedenler	Yanıt Adeti	%
Daha ucuz maliye	50	94
Alt işverenin teknik üstünlüğü	37	70
Üretimin değişik kaynaklardan tedariki	18	34
Kapasite yetersizliği	16	30
Muhtelif	21	40

Tablo 3. Ana Firmaların Alt İşverenenden Sağladığı Yararlar (Tes-İş, 2008)

Elde edilen yararlar	Yanıt Adeti	%
Maliyet düşüklüğü	40	75
Üretim çeşitlerinde değişkenlik	25	47
Kendi makinelerinin ekonomik kullanımı	24	45
Talep değişikliklerine uyma kolaylığı	23	43
Siparişlerin daha çabuk karşılanması	21	40
Sevk ve idare kolaylığı	10	19
Muhtelif	9	17

Türkiye’de ki işverenlerin temsilcisi sayılabilecek “Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)”, yaptığı ve 15 Şubat 2012 yılında yayımlamış olduğu bir çalışmada “alt işveren/taşeron” sistemine neden ihtiyaç duyulduğunu şöyle belirtmektedir.

“Günümüzde artan rekabet, işletmeleri en verimli üretim şekillerine yönlendirmektedir. Dış hizmet kullanımı (outsourcing) ile işletmeler yaptıkları bazı işleri uzman kurumlara aktarmakta ve bu şekilde maliyet ve zaman tasarrufu elde etmekte, üretimde etkinlik ve kalite yükselişi sağlamaktadır. İşletme bu yöntemle, tüm enerjisini uzmanlık konuları üzerine yönelterek verimliliği ve rekabet gücünü artırmaktadır. Alt işvereni reddetmek ya da kabul eder gibi görünüp getirilen kısıtlamalarla uygulanamaz hale getirmek hiçbir kesim için çözüm değildir. Çözüm, alt işverenin kamu ve özel sektör işletmeleri için vazgeçilmez olduğunun kabulünde ve her iki kesim için de geçerli ortak kurallarla düzenlenmesinde yatmaktadır.

Amaç, kötü niyetli ve istismara yol açan alt işveren uygulamalarının önlenmesi ise çözümler buna odaklı ve bununla sınırlı olarak sosyal tarafların katılımı ile geliştirilmelidir” (www.tisk.org.tr).

Sonuç olarak üretim sitemlerindeki değişiklikler, küçük ve orta ölçekli işletmelerin yaygınlaşması, özelleştirme sürecinin hızlanması, esnek üretim ve esnek zaman kavramlarının önemli hale gelmesi, teknolojik gelişmelerin çoğalması gibi faktörler alt işverenliğe duyulan ihtiyacın temel nedenleri olarak gösterilebilir. Ancak hiç şüphesiz artan işçilik maliyetlerinin azaltılması gayesi, başka bir deyişle ucuz işçilik yaratma hedefi

taşeronluk siteminin en önemli besleyicisidir.

2.2.4. Alt İşverenliğin Sınıflandırılması

Alt işverenliğin sınıflandırılması üzerine yapılan çalışmalarda en fazla itibar edilen sınıflandırma UNİDO'nun yapmış olduğu ekonomik nedenlere bağlı sınıflandırmadır. Üç farklı gruba ayrılarak yapılan bu sınıflandırma aşağıdaki gibidir;

- Ekonomik taşeronluk
- Uzmanlık taşeronluğu
- Kapasite taşeronluğu

Alt işverenliğin sınıflandırılması adına yapılan çalışmalarda kimi araştırmacılar UNİDO'nun sınıflandırmasıyla yetinmeyip çeşitli farklı sınıflandırmalara gitmiştir.

2.2.4.1. UNİDO'ya Göre Alt İşverenlik Sınıflandırması

Ekonomik taşeronluk: Ekonomik alt işverenlik, nihai üründe kullanılan parçaların üretiminin ya da üretim için gerekli işlemlerinin firma dışında yaptırılmasının daha ekonomik kabul edildiği bütün alt işverenlik uygulamaları için geçerlidir. Firma üretimde kullanacağı ürün yada malzemeyi kendisinin üretmesi mümkün olmayabilir yada bu üretim için yeni yatırımlar yapması gerekebilir. Yeni yatırım maliyetlerinden kaçmak isteyen ana işletme bu ürünü daha az kâr oranlarıyla çalışan küçük işletmelere yaptırmaları ekonomik açıdan büyük tasarruflar sağlayabilir.

Küçük işletmelerin daha düşük kâr beklentilerinin yanında, daha düşük yönetim giderleri, daha az sosyal yardım uygulamaları nedeniyle, maliyet girdilerin düşük olması aynı işi daha uygun fiyata yapmalarını sağlayan en önemli nedendir. Nedenleri ve açıklamaları ne olursa olsun, ana firmanın işgücü ve malzeme maliyetlerinden oluşan fabrika maliyeti ile küçük işletmelerin önerdikleri fiyat arasındaki fark, alt işverenliğin ekonomik olmasının temel nedenidir. (Şen, 2006:77).

Uzmanlık taşeronluğu: Büyük işletmeler belirli üretim sorunlarını çözecek teknik olanakları olmadığı için işi başka firmalara verdikleri zaman ortaya çıkmaktadır.

Sanayileşmeyle birlikte gelişen bir taşeronluk sistemi olarak daha çok gelişmiş ülkeler de görülür. Uzmanlık alt işverenliğinden faydalanmak, ana işletmeye ekonomik olarak yeni ve yüksek maliyetler getirebilir. Ancak uzmanlık gerektiren alanlarda yeni yatırımlar yapmak, personel çalıştırmak yerine kendi asli işlerine odaklanmak daha cazip bir yaklaşım olarak görülür. Bu kapsamdaki alt işverenliğe başvurmanın temel nedeni alt işverenin farklı üretim faaliyetleri gerçekleştiren ana firmaya göre belirli bir işte ya da üretim alanında daha uzmanlaşmış olmasıdır.

Ürün ile müşteri memnuniyeti arasında tek unsur olan ana firma, alt işverenlerin bu konuda sorumluluk taşıyor olmasından dolayı kimi zaman bu türlü bir alt işverenliğe zorunlu kalmadıkça başvurmamaktadır.

Uzmanlık alt işverenliği anlaşmalarında en faydalı olanı teknik uzmanlık taşeronluğu gösterilebilir. Bu tür alt işverenlikte, alt işverenler ana firmanın bir uzantısı, eklentisi durumuna gelirler; teknik kontrol açısından tamamen ana firmaya bağımlı olurlar..(Şen, 2006:79)..

Kapasite taşeronluğu: Bir firma belirli üretim faaliyetlerini gerekli zamanda, kendi işletmesi içerisinde yapmayı olanaksız ya da aşırı pahalı bulduğu zaman başvuru bir üretim yöntemidir. Asıl işverenin önceden tahmin edemediği bir takım sorunlar, işçi problemleri, hammadde yetersizliği, makine arızaları ve planlama hataları gibi sebepler ortaya çıktığında uygulanan bir durumdur. Bazı durumlarda işletme kendi kapasitesini aşan bir takım siparişler alır ve bu siparişlerin hazırlanması, bazı durumlarda ise erken verilen sipariş tarihlerine yetişmek için alt işverenden faydalanır. Bu taşeronluk sisteminin en tipik özelliği diğerlerine göre daha kısa süreli faydalanmalar olarak değerlendirilir.

Alt işverenler açısından değerlendirildiğinde diğer tiplere göre çok daha güvensizdir. En küçük bir aksama, eksik üretim, teslim tarihine yetişememe gibi olumsuzluklar anlaşmanın sona ermesi için yeterli sebeptir. Çünkü asıl işveren için en önemli durum ürünün zamanında teslimidir. Çoğu zaman teslim tarihi, fiyatın önü geçerek daha da önem kazanır. (Şen, 2006:77-78).

Yukarıdaki alt işveren tiplerini arasında kesin bir ayrım yapmak mümkün değildir. Bazı türler birbirinin çok sayıda özelliğini kendinde barındırmaktadır.

2.2.4.2. Amaç Yönünden Alt İşverenlik Sınıflandırmaları

Alt işverenliğin sınıflandırılması üzerine araştırma yapan kimi araştırmacılar UNİDO'nun yapmış olduğu sınıflandırmayı yetersiz bulmuşlardır. Taşeronluğu sınıflandırırken ana firmanın veya kurumun amacına yada taşeron kullanma nedenine göre bir ayırım yapma gerekliliğinin üzerinde durmuşlardır. Bu anlamda UNIDO'nun;

- Ekonomik taşeronluk,
- Uzmanlık (teknik) taşeronluk,
- Kapasite taşeronluğu

Ayrımına katılmakla beraber, ayrıca,

- Enformelleşme amaçlı taşeronluk
- Özelleştirme amaçlı taşeronluk

Türlerini de eklemiştir. Bu türlerden bahsedilecek olursa;

Enformelleşme amaçlı taşeronluk; bu sisteme başvurulmasının temel amacı, ölçek ekonomisi dışında, ucuz iş gücünden yararlanmak, sendikal örgütlenmenin önüne geçmek olarak değerlendirilebilir. İşveren üzerindeki yasal hükümlülüklerden kurtulmak için işin niteliğinden kaynaklanmadığı halde işi bir alt işverene devrediyorsa ve bu iş asıl iş yerinde yapılıyorsa bu tip taşeronluğa “enformelleşme amaçlı taşeronluk” denilmektedir.. (Ekin,2002:115).

Devletin düzenleyici rolü çerçevesinde oluşturduğu vergi ve çalışan işçilere ilişkin olarak sigorta vb. düzenlemelerden kaçınma isteğinde olan işverenler bu sebeple alt işveren sistemini tercih etmektedirler. Bu noktada taşeronluk enformelleşme yönünde firmalar tarafından etkin bir araç olarak kullanılabilmektedir.(Gökbayrak, 2003:134).

Özelleştirme amaçlı taşeronluk; 1970'lerden itibaren kapitalizmin bunalımına bir çözüm olarak başvurulmuş sistemlerinden biridir. Tüm dünyayla birlikte ülkemizde de paralel şekilde artan bu istem genelde “ihale” yöntemi ile yaygın şekilde kullanılamaya başlanmıştır. İhale yöntemiyle kamuya ve yerel yönetimlere ait varlıklar ve bunların yaptıkları hizmetler özel sektörlere devredilmeye başlanmıştır. (Ekin,2002:115).

Özelleştirme amaçlı taşeronluk, özellikle hizmetler sektörü içinde kamunun yerini

küçültme ve bu bağlamda kamusal nitelikteki mal ve hizmetlerin üretiminde özel sektörün rolünü artırma anlamında gündeme gelen etkin bir araç olarak kullanılmaktadır. (Gökbayrak, 2003:134).

Taşeronlaşma geçmişte ağırlıkla uzmanlık isteyen bazı işlerde uygulanırken, 1980’li yılların ikinci yarısından itibaren özellikle belediyelerin asli işi olan destek hizmetleri (temizlik, yemek, bakım, v.b.) gibi bazı işleri özel sektörde taşeron firmalara vermeye başlandı. Bunu kamu kurumlarının bünyesinde ihtiyaç duyduğu temizlik, yemek, güvenlik gibi hizmetleri taşeron firmalardan almaya başlaması takip etti. (Koç,2001:7)

Özelleştirme amaçlı alt işverenlik sistemi uygulamada kendine çok geniş sahalar bulduğu görülmektedir. Bir sınıflandırma yapılırken bu durumun dikkate alınması gerekliliği dikkate alınmalıdır.

2.2.5. Alt İşveren İlişkisinin Kurulabilme Koşulları

2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ile alt işverenlik ilişkisi hem ilişkinin kötüye kullanımının engellenmesi hem de ilişkiye işlevsellik kazandırılması amacıyla karşılaşılan sorunlar ve yargı kararları doğrultusunda yeniden düzenlenmiştir. Çünkü asıl işveren-alt işveren ilişkisi uygulamada yaygın biçimde ucuz emek sağlamayı amaçlayan bir araç olarak kullanılmaya başlanmıştır.(www.lutfiinciroglu.com). 4857 sayılı İş Yasasının yoğun tartışmalara neden olan hükümlerinin başında gelen asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ve bunun sınırlarının düzenlendiği 2. maddesinin altıncı ve yedinci fıkraları gelmektedir. Yasama sürecinde tanık olunan bu tartışmalar, yeni ve çağdaş bir İş Yasasının tartışmaları asgariye indireceği yönündeki umut ve beklentilerin aksine, Yasanın yürürlüğünden sonra da varlığını sürdürmeye devam etmektedir.(Güzel,2015:1).

Asıl işveren-alt işveren ilişkisini düzenleye İş Kanunu’da; işçi, işveren, iş ilişkisi, işyeri, asıl işveren-alt işveren tanımları şu şekilde yapılmaktadır. (İŞK: md.2/1)

“Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye *işçi*, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara *işveren*, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye *iş ilişkisi* denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime *işyeri*

denir.

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye *asıl işveren-alt işveren ilişkisi* denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. (İşK: md.2/6)

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.” (İşK: md.2/6)

İş Kanunu’nda yapılan düzenlemeler ile alt işveren ve asıl işveren arasında tapılacak iş ilişkisine sınırlama getirilmiştir. Ayrıca 27.09.2008 tarih ve 27010 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan “Alt İşverenlik Yönetmeliği” alt işverenlik kurulma koşullarını 4.maddede şu şekilde belirlemektedir.

“ Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartları

MADDE 4 –(1) Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için;

a) Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır.

b) Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır.

c) Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.

ç) Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalıdır.

d) *Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır. Ancak daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez.”* (Mevzuat, 2015)

Kanun’daki ve Alt işveren Yönetmeliği’ndeki bu hükümlerin bir arada değerlendirildiğinde , alt işverenlik kurumunun 1475 sayılı İş Kanunu’ndakinden farklı yönleri hemen ortaya çıkmaktadır. Bu farklılıkların en önemlisi, alt işverene verilen işin işyerinde mal ve hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmasıdır. Şayet asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi söz konusu ise, bu takdirde verilen işin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması aranmaktadır. Ayrıca alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse olmaması da diğer bir fark olarak görülmektedir. (Şen ve Naneci, 2009:25-26)

Yönetmeliğin ilgi maddesi genel olarak değerlendirildiğinde, bir kimsenin asıl işveren olarak değerlendirilmesi için alt işverene verdiği iş vesilesiyle işveren niteliği taşıması, kendi adına bu işyerinin geri kalan kısımlarında işçi çalıştırması gerekir. Hiç işveren niteliği taşımadan yahut alt işverene verdiği iş değil de başka bir iş vesilesiyle işveren sıfatı taşıyan kimsenin asıl işveren niteliği bulunmamaktadır. Alt işveren ilişkisinin bir diğer koşulu, yukarıda bahsedilen asıl işverenden, başka bir kimsenin kendi adına ve kendi işçileriyle yapmak üzere, belli nedenlerle iş almasıdır. İş alan kişinin alt işveren sayılabilmesi için yönetmelikte bahsedilen “*işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş*” almış olması gerekir. Burada üzerinde durulması gereken temel konu “asıl işin bir bölümü” ile “yardımcı iş “in ne olduğunun bilinmesidir. Ancak yasa ve yönetmelik bunları tanımlamamıştır.(Akyiğit, 2011:30-33).

Yönetmeliğin “b” bendinde geçen “*işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır.*” İbaresini bir çok tartışmayı da beraberinde getirmiştir. Madde metnindeki “işletmenin ve işin gereği” kısmından neyin anlaşılacağı net değildir. Asıl işverenin kötü niyetli olması durumunda bunu suiistimal etmeye açık olduğu görüşleri ortaya atılmıştır. İşletme işin gereği olarak kalite, maliyet ve dolayısıyla rekabet edebilme gücünü kastediyorsa, bunu işin gereği bir iş olarak değerlendirilebileceği kimi

hukukçular tarafından belirtilmektedir. Bu fıkra ile alakalı aynı durum İş Kanunu'nda da aynı şekilde karşımıza çıkmaktadır. Örneğin Mollamahmutoğlu'na göre;

“Bunun yanında alt işverene bırakılacak iş, asıl işin bir bölümü de olabilir. Şu şartla ki, işletmenin veya işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır. Ancak bu son derece soyut bir ifadedir. Bu her uyuşmazlıkta belirlenmesi, gereken bir durumdur. Genel geçer bir ilke konulamaz. O işyerindeki asıl işe bakmak gerekir. Asıl işe göre de işletmenin veya işin gereğine bakmak lazımdır. Ya da teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığına bakmak gerekecektir.

İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenler ile uzmanlık gerektiren bir iş, asıl işveren tarafından karşılanamayan, yerine getirilemeyen bir iştir. Şayet bir işveren kendi olanaklarıyla, kendi organizasyonu ile kendi personeliyle sürdürebiliyorsa; bu iş alt işveren olarak başka bir işverene bırakılamaz. Bunun da her uyuşmazlıkta tespit edilmesi gerekir. Kanun bir keyfiliği önlemek isterken, bize yeterince somut veriler verecek bir ifade kullanmıyor.”(Mollamahmutoğlu,2004:3)

Yönetmelikteki bir diğer husus işin yapılacağı yer konusudur. Akyiğit'e göre; işin asıl işverene ait iş yerinin coğrafi sınırları içerisinde ,yani asıl işverenin iş organizasyonunun içinde yapılması gerekmektedir.(Akyiğit 2011:50).

Bir diğer konu işi alan kişinin daha önce o işyerinde çalıştırılmamış olmasıdır. Böyle bir durumda gerçek bir alt işverenlik ilişkisi mi yoksa bir işveren vekilliğinin mi olduğu tartışma konusudur. Geçmişte yaşanan kötüye kullanma olgularını dikkate alan yasa bu konuda daha önce çalışmış kişilerle alt işverenlik ilişkisi kurulamaz demiştir. Fıkranın ilerleyen cümleleri alt işveren olacak kişinin daha önce o işyerinde çalışmamış gerçek kişiler olabileceğini vurgulamaktadır.(Akyiğit,2011:56-57).

2.2.6. Türkiye’de Alt İşverenlik / Taşeronluk Uygulamaları

Son yıllarda çalışma hayatımızın da karşımıza en sık çıkan konulardan biri olan alt işverenlik veya gündelik kullanımda daha aşina olduğumuz adıyla taşeronluk. Özellikle yaşanan son üzücü hadiseler; Soma, Ermenek ve artık kanıksadığımız tersane olayları taşeronluk hadisesini gündemimizden hiç düşmez hale getirmiştir.

Kanun gereği işyerlerinde yürütülmekte olan hizmet ya da üretim faaliyetine yardımcı konumlarda uygulanmak üzere oluşturulmuş sistemin, yıllar içerisinde bambaşka muhtevalar kazandığı, içinden çıkılmaz bir karmaşa dönüşüp zamanla düşük ücret, güvencesizlik, örgütsüzlük ve keyfi uygulamaların gölgesinde çağdaş bir emek köleliğine dönüştüğü görülmüştür. Bir yanda bugünkü dünyanın birinci sınıf ülkeleri içerisine girmek için Avrupa Birliği'nin kapısını aşındıran , ILO'nun bugünkü dünyada gerekli kabul edilen birçok sözleşmesine imza atmış olan Türkiye, diğer yanda sayısı bir buçuk milyona dayanmış, problemleri bir türlü çözülemeyen taşeron işçileri.(www.hakis.org.tr)

Yapısı itibariyle kötüye kullanıma çok açık olan Türkiye' de alt işverenlik sitemi, uygulama da bir çok sorunu da beraberinde getirmiştir. Bunlar “asıl işverenin işyerinde taşeron firmaların işçilerinin asıl işverenin işçileri ile birlikte istihdam edilmesi, “alt işveren” ile “finansal kiralama” kurumlarını bir arada kullanarak “mülkiyetsiz işverenlik” uygulaması, asıl işverenin alt işveren olması, ve “taşeronun taşeronu” gibi uygulamalardır. Bu olaylara bir cümle ile yer vermemizin nedeni alt işveren kurumunun kötüye kullanılabileceğini vurgulamak ve bunları önleyici bir yasal düzenlemeye olan gereksinimi ortaya koymaktır. (Kutal, 2008:89)

Türkiye'de taşeronluk sisteminin en büyük sorunlarında biriside kayıt dışı yapılan çalıştırmalardır. Türkiye' deki kayıt dışı çalışan kişi sayısını hesaplamak neredeyse imkansızdır. Kaldı ki; kamudaki kayıtlı taşeron işçi sayılarında bile bir tutarlılık sağlanamamaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)'nin yapmış olduğu bir çalışma bile kendi içerisinde tutarsızlık göstermektedir. Şöyle ki:

ÇSGB'nin 2012 yılının Kasım ayında yapmış olduğu "" konulu çalışmanın raporlama metninde taşeron işçi sayıları verilmiştir. Bu sayılar ile rapor içerisinde yer alan tablodaki toplam rakamlar birbirini tutmaktadır. Ancak tablonun içerisindeki kamuda çalışan taşeron işçilerin sektörlere göre sayıları toplandığında ortaya 54.000 kişilik bir fazlalık çıkmaktadır.

Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın “*Alt İşveren, Geçici İş İlişkisi ve Uzaktan Çalışma*” raporuna göre:

“ Kamuda 585 bin 788 ve özel sektörde 419 bin 466 kişi alt işverende çalışıyor. Taşeron işçiliğin en yaygın olduğu sektörler, 417 bin kişi ile temizlik ve 318 bin kişi ile

inşaat sektörleri.

Raporda, alt işverenlik "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerden veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren" olarak tanımlandı.

Rapora göre, Türkiye'de alt işverende çalışan işçi sayısı, kamuda 585 bin 788 ve özel sektörde 419 bin 466 olmak üzere toplam **1 milyon 5 bin 254**. Verilere göre, taşeron işçiliğin en yaygın olduğu sektörler 417 bin 442 kişi ile (kamu)temizlik ve 318 bin 87 kişi ile (özel) inşaat sektörlerinde.” (Csgb, 2015).

Tablo 4. Kamuda ve Özel Sektörde Alt İşverenliğin Yaygın Olduğu Sektörler ve Toplam İşçi Sayıları (Csgb, 2015)

Sektör	Alt İşveren İşçi Sayısı
Kamu	
Sağlık	16.184
Temizlik	471.442
Güvenlik	117.541
Dağıtım	34.621
Toplam	585.788*
Özel sektör	
İdari ve destek hizmetleri	4.146
Ulaştırma ve depoları	10.347
Madencilik, taş ocakçılığı	12.606
İmalat	63.849
İnşaat	318.087
Diğer	10.431
Toplam	419.466
Genel Toplam	1.005.254**

* Verilen toplam rakamın 585.788 yerine 639.788 olması gerekmektedir.

** Genel toplamın 1.005.254 yerine 1.059.254 olması gerekmektedir.

Yukarda değinilen örnekte oldu gibi Türkiye’de taşeron işçi sayısının tam olarak kestirilebilmesi olanaksız görünmektedir. 2015 yılı başı itibariyle gene ÇSGB’ nın verilerine göre Türkiye’de **1 milyon 482 bin 690** kişi taşeron işçi olarak çalışıyor. (www.yenicaggazetesi.com, 2015). 2012 yılında toplamda bir milyon dolaylarında olan

taşeron işçi sayısının son 3 yıl sonunda yaklaşık 450.000 kişi artarak bir buçuk milyon sınırına dayandığı görülmektedir. Buradan yola çıkarak alt işverenlik sistemi Türkiye için ekonominin vazgeçilmez bir unsuru olduğu anlaşılmaktadır.

Sosyal bir refah devleti anlayışı içerisinde; genellikle sosyal güvenlikten yoksun, iş güvencesi olarak bilinmez, işçi sağlığı ve güvenliği adına yetersiz bir çalışma sistemi olan taşeronluk/alt işverenlik sistemi daha kalıcı çözümler beklemektedir.

Türkiye’deki alt işverenlik uygulamalarına baktığımızda genel olarak ayırımın Kamu ve özel teşebbüsler olarak iki ana hat üzerinde incelenmesi gerektiği görülmektedir.

Kamu kurumları incelendiğinde genellikle hizmet alım ihaleleriyle alınan alt işverenlik hizmetlerinde alımının en yaygın olduğu kamu kurumları, yüzde 36 ile belediyeler, yüzde 14 ile Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) ve yüzde 4 ile yüksek öğretim kurumları olarak göze çarpmaktadır. (Çsgb, 2015).

Türkiye’de taşeronlaşma faaliyetlerine bakıldığında; 1980’lere yaşanan ekonomik ve siyasi olaylara bağlı olarak çalışma hayatı yeniden bir düzenlemeye girildiği görülür. Bu düzenleme ve meydana gelen değişikliklerden biri de kamuda taşeronlaşmadır. Dünya genelinde yaygınlaşan bu anlayış Türkiye’de de yaygınlaşmış ve modern kölelik olarak adlandırılan taşeronlaşma yayılmaya başlanmıştır. (Atılğan, 2013:112).

Taşeron işçiliğin ortaya çıkmasındaki en büyük etmen işverendir çünkü taşeronluk işveren büyük bir esneklik sağlar. Ücretlerin belirlenmesinde, fazla mesaide, çalışma saatlerinin değiştirilmesinde, izin alımlarında, işçi sayısında değişiklik gibi konularda taşeronluk işverene çeşitli avantajlar sağlar.(Göker, 2012: 8).

1980’lerde Türkiye’de de etkili olan neo liberal politikalar devletin küçültülmesini, sosyal refah devleti politikalarından vazgeçilmesini ve özelleştirmeleri gündeme getirmiştir. Kamu sektöründe taşeronluk özelleştirmenin bir biçimi olarak değerlendirildi. Kamuda ilk taşeronlaşma faaliyetleri 24 Ocak 1980 istikrar programı sonrasında gündeme geldi ve sistemli bir biçimde yerleştirildi. Kamu kesiminde 1989 yılında bağtlanan toplu iş sözleşmeleri ile gerçek ücretlerdeki düşüş sona erdirildi ve gerçek ücretlerde bir artış başladı. Buna paralel olarak da kamu kesiminde taşeronlaşma hızlandı. Bunu takip eden süreçte de düşük işçilik giderlerine dayalı ihracat çabalarının yoğunlaşmasıyla birlikte, özel sektörde de taşeronluk yaygınlaştı. Özel sektörde taşeronluğun ana amacı olarak işçilik

giderlerinin düşürülmesi olarak görüldü. 1980 yıllarda hızlıca taşeronlaşma faaliyetleri başladı. Belediyelerde temizlik hizmetleri başta olmak üzere birçok hizmet taşeron firmalar verildi. 1985 yılında Beyoğlu Belediyesi temizlik hizmetlerini alt işverene devretti. Daha sonra 1988 Adana Belediyesi onu izledi. Daha sonraki yıllarda karayolları, çimento fabrikaları vd. kamu kurumları taşeronlaşma kervanına katıldı.(Koç, 2001:3)

1990'lı yıllara gelindiğinde kamu bünyesinde çalışanların sayısında ciddi bir azalma meydana geldiği görülmektedir. Kamudaki istihdam azalmalarına yönelik, özellikle yardımcı işlerde ihtiyaç duyulan emeği karşılamak için taşeronlaşmaya doğru bir rota çizilmiştir. Sonuç olarak birçok yemekhane, temizlik hizmeti sağlayan yerler taşeronlaşmıştır. Bunların neticesinde karşımıza sözleşmeli personel çalıştırmanın devlet tarafından da tercih edilen bir yol olabileceği çıkmıştır. (Topak, 2007: 197-198)

Türkiye'de günümüzde Kamu kurumlarının aldıkları taşeronluk hizmetlerine sektörel bazda baktığımızda, çalışan kişi sayısına göre sıralama; (www.memurlar.com, 2015).

- Temizlik hizmetleri
- Güvenlik hizmetleri
- Veri girişi hizmetleri
- Hasta yönlendirme hizmetleri
- Bahçe bakım hizmetleri
- Atık toplama hizmetleri
- Sağlık hizmetleri
- Dağıtım hizmetleri
- Yazılım hizmetleri
- Sayaç okuma hizmetleri
- Tahmil-tahliye hizmetleri

Olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamuda temizlik hizmetlerinde çalışan taşeron işçi sayısı tek başına, diğer tüm kamu hizmetlerinde çalışan taşeron işçi sayısından fazla olduğu görülmektedir.

Taşeronlaşma faaliyetlerinin bir diğer ana hattı ise özel teşebbüslerin aldığı alt

işverenlik hizmetleridir. Özel sektör alt işverenlik hizmet alımlarında, inşaat sektörü, çalışan kişi sayısına göre açık ara öndedir. Çalışan kişi sayısına göre bir sıralama yapıldığında şöyle bir sonuç karşımıza çıktığı görülmektedir. (Csgb, 2015).

- İnşaat sektörü
- İmalat sektörü
- Madencilik ve taş ocakçılığı
- Ulaştırma ve depolama hizmetleri
- İdari ve mali destek hizmetleri

Türkiye’de ki taşeronluk sistemi uygulamalarının genellikle Dünya’daki emsal durumların aksine, uzmanlık gerektiren alanlarda alt işverenden yararlanma oranının düşük olduğu gözlenmektedir. Türkiye’de daha çok sorunlu, tehlikeli ve beden gücünü esas alan işlerin alt işverenlere devredildiği anlaşılmaktadır. Özellikle kamuda istihdamın güvensiz bir modeli olarak karşımıza çıkan taşeronlaşma, özel sektörde ucuz işçilik hesapları, enformel ekonominin besleyicisi pozisyonu olarak yerini almıştır. Özel sektörde taşeronun taşeronu uygulamaları bile artık olağan kabul edilen hadislerdendir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün “*insan onuruna yaraşır iş*” tanımlaması içinde yerini bulamayacak olan taşeronluk, Türkiye’nin “*sosyal hukuk devleti*” tanımına karşı bir cephe olarak durmaktadır.

2.2.7. Türkiye’de Alt İşverenlik Sorunları

Taşeronluk sisteminde büyük problemlerin ortaya çıkmasının temel sebebi olarak son yıllarda çok fazla yaygınlaşmasını gösterebiliriz. Türkiye’de alt işverenlik konusunda mevzuat ve uygulama noktasında büyük sorunlar mevcuttur. Özellikle mevzuat açısından bakıldığında kanunda geçen alt işveren tanımında yer alan “*işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır.*” ibaresi hukukçular tarafından oldukça esnek bulunmaktadır. “*işletmenin ve işin gereği*” alt işverenlik müessesesinin oluşmasında çok geniş bir anlam ifade ettiği belirtilmektedir. Ayrıca hangi işlerin uzmanlık gerektirip gerektirmeyeceği açık değildir. Asıl iş ve yardımcı iş tanımlarının neleri kapsadığı açık değildir.

İşveren tarafından bakıldığında da konuyla ilgili değinilmek istenen nokta,

teknolojik nedenle uzmanlık gerektirme şartına karşılık getirilecek çözümün ne olacağıdır. Hangi işin teknolojik nedenle uzmanlık gerektirdiğinin belirlenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, alt işveren konusundaki düzenlemeyle ilgili olarak, işverenin Anayasa’yla güvence altına alınmış *girişim özgürlüğü* ile *işçinin korunmasına* ilişkin sosyal devlet ilkesini makul bir noktada dengeleyen bir çözüme acilen ihtiyaç duyulmaktadır

Türkiye’de alt işverenlik konusunda uygulamada karşılaşılan en önemli sorunların biride, kamuda çalışana alt işveren işçilerinin asıl işverenle yapılan sözleşmenin kapsamı dışındaki işlerde çalıştırılmasıdır. Örneğin temizlik işçisi olarak işe alınan bir çalışanın; hasta bakıcı, hemşire, inşaat işçisi vs. gibi işlerde çalıştırıldığı Yargıtay’da görülen davalarda saptanmıştır. Burada karşımıza çıkan bir diğer sorun ise yapılan işin asıl iş olup olmadığıdır. Eğer yapılan iş asıl işverene ait bir iş ise muvazaa ortaya çıkar ve işçi işverenin asıl işçisi olarak sayılır. Ancak Yargıtay’ın vermiş olduğu yüzlerce karara rağmen, kararlar yok hükmünde sayılarak herhangi bir işlem yapılmadığı görülmektedir. (Şahlanan,2014:473).

Bir kamu kurumunda muvazaa hadisenin ortaya çıkmasının temel sebepleri olarak aşağıdaki durumlar gösterilebilir.

- Alt işverenin değişmesine rağmen işçilerin çalışmaya devam etmeleri.
- İşçiyi işe almada ve çıkarmada asıl işverenin yetki kullanması
- İşçiler üzerinde yönetim hakkına asıl işverenin müdahale etmesi
- Yapılan sözleşme hükümlerine aykırı işlerde çalışma yapılması

Bu tip sorunlar işçinin çalıştığı kamu kurumunda muvazaalı durumuna düşmesine sebep olmaktadır.

Yukarıda bahsi edilen sorunlar sadece işçi için değil aynı zamanda alt işveren açısından da uygulamada problem getirmektedir. Özellikle işe alma, çıkarma ve yönetsel bazda asıl işverenin müdahaleci olması, alt işverenin sevk ve idarede zorluklar yaşamasına neden olmakta, kendi plan ve programına uymayan çalışmalara onay vermesi gerekmektedir. Netice itibariyle ticari maksatlar ile kamu kurumundan ihale alan alt işveren, kurumun isteklerine kayıtsız kalamamaktadır. İş Kanunu’nda bu sorun ile alakalı 2. maddeye 01/07/2016 tarihinde eklenen bir fıkra bulunmaktadır. Fıkranın “a” bendine göre “İşe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluşları ve

ortaklıklarına bırakılmasına” müsaade edilmediği açıkça belirtilmiş ve kamu kurumlarının ihale şartnamelerine ve sözleşmelerine bu fıkra ters düşecek hükümler koymasının önüne geçilmiştir. Ancak birçok kamu kurumları ihale şartnamelerine;

- “İşçilerin dağılımı ve çalışma saatleri mevzuata uygun şekilde İdare tarafından tespit edilecektir.”
- “Yüklenici işe giren ve işten çıkan kişiler hakkında idareyi bilgilendirmekle mükelleftir. İşe giriş ve işten çıkışlarla ilgili mevzuatı gereği tüm sorumluluk yükleniciye aittir”

Bu ve benzeri maddeler koyması kanunun uygulamada kendine bir saha bulamamasının göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Alt işverenlik sisteminin bir diğer problemi de fevkalade ölçülerde yaygınlık kazanması, emeğin parçalanmasına, bu suretle de sendika ve toplu pazarlık haklarının adeta kullanılamaz hâle gelmesine yol açmış olmasıdır. Taşeronlaşma, üretimin kaçınılmaz olarak yol açtığı sendikasızlaştırma, çok daha yoğun surette bir istismarı, yaygın kaçak işçiliği, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerine yönelik ihmali ve grev kırıclılık gibi sorunları da beraberinde getirmiştir. Esneklik adı altında savunulan söz konusu uygulamanın sendikasızlık ve örgütsüzlük anlamına geldiği çok açıktır.(Güller,2015:95-96). Taşeron işçilerin sendikal haklardan yoksun yahut fayda sağlayamaz halde çalışmaları yıllar boyu devam etti. Her geçen gün derinleşen bir problem haline gelen sendikasız ve iş güveninden yoksun çalışma, toplu iş sözleşmen hakkından yoksunluk konuları neyse ki 2015 yılında gündeme geldi. Yapılan düzenleme de;

“6552 sayılı kanunun 13. maddesi ile 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 8 inci maddesine, “4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işlerde, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde tanımlanan asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işveren tarafından münhasıran bu Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan *toplu iş sözleşmeleri*; alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre

yürütülür ve sonuçlandırılır.” Şeklinde bir ek bir fıkra getirilmiştir.

Yapılan düzenleme söz konusu hükümde, “...alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yürütülür ve sonuçlandırılır.” şeklinde bir düzenleme getirilerek, taraf oluşumuna ilişkin genel-geçer kuralın dışına çıkmıştır. Başka bir anlatımla, kanunda belirtilen kamu idarelerinde iş alan alt işveren işçileri arasında örgütlenen işçi sendikası, imzalanacak olan toplu iş sözleşmesini (TİS) işçi tarafını oluştururken, TİS’in işveren tarafı olarak TİS’in kapsamında olan işçilerin işvereni olan alt işverenin kendisi tek başına taraf olarak yer alamayacak asıl işverende TİS’in bir parçası olacaktır.(Aydınlı,2015:95). Bu düzenleme bile tek başına umut vericidir.Çünkü örgütlü bir işçi sınıfı, Sosyal refah devleti anlayışının en temel göstergelerindendir.

Taşeron işçilerin sorunlarına çözüm üretme adına yapıla bir diğer düzenlemede halk arasında genel kullanımıyla “*Torba Yasa*” olarak adlandırılan ve 11.09.2014 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiş olan “6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun”dur.(Sgk, 2015). Bu kanun kamuda çalışan taşeron işçilerin kıdem tazminatları ve ücretli yıllık izin hakları konusunda düzenlemeler getirmektedir. Kamuda iş gören alt işverenlerin her sene değişmesi taşeron işçilerin hak kaybına uğramasına sebep olmaktaydı. Çıkarılan kanunla kamuda hizmet alımı ihaleleri üç yıla çıkartılarak bunun önüne geçilmeye çalışıldığı görülmektedir. Yıllık ücretli izinler devlet güvencesine alınmış, kıdem tazminatlarının ödenmesi hizmet verilen kamu kurumuna devredilmiştir. Bu gelişmeler sosyal hukuk devleti adına olumlu gelişmeler olduğu gözlenmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 90. maddesine göre, “usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasa’ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi’ne başvurulamaz.” Türkiye Cumhuriyeti tarafından 1960 yılında onaylanan “94 Sayılı ILO” Sözleşmesi”nin taşeron işçilerine sağladığı haklar kanun hükmündedir.(Koç, 2011:12). Gene Anayasa hükümlerine göre “yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme ile vücut bütünlüğü hakkı”

(md.17); yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun işte çalıştırılma hakkı, dinlenme hakkı (md.50), ve sosyal güvenlik hakkı (md.60), işçilerin iş güvenliğinin sağlanmasına temel teşkil eden anayasal düzenlemelerdir. Tüm bu düzenlemeler devletin güvencesi ve yaptırımı altında işverenin işçiyi gözetme borcunun en önemli yükümlülükler olarak; işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması amacıyla işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğini tesis edecek önlemlerin alınması amacıyla yapılmıştır. Tüm bu düzenlemeler Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal devlet olması ilkesinin(md.2) gereği olarak düzenlenmiştir.(Çsgb, 2015).

Yoğun taşeronlaşmanın beraberinde getirdiği kayıt dışı ekonomi, ağır çalışma koşulları, esnek çalışma saatleri, sendikasız çalışma, iş tanımlarına uyulmaması, belirsiz süreli sözleşmeler gibi problemler iş yaşamında büyük bir hacim sahibi olan taşeron işçilerin refah devleti bağlamında temel sorunları olarak görüldüğü düşünülmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ISPARTA İLİNDE KAMUDA ÇALIŞAN TAŞERON İŞÇİLERE YÖNELİK REFAH ARAŞTIRMASI

3.1. ARAŞTIRMA ÖZETİ VE YÖNTEM

Bu araştırma bir istihdam politikası olan taşeronlaşmanın, refah devletinin çalışma hayatıyla ilgili yaklaşımlarıyla arasındaki ilişkisinin değerlendirilmesi amaçlamaktadır. Bu araştırmada Isparta ilinde, kamuda taşeron işçi olarak çalışanlarının refah düzeylerini, iş hayatlarındaki durumlarını, karşılaştıkları sorunlarını, beklentilerini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Bu maksat ile Isparta ilinde taşeron işçi çalıştıran 6 kamu kurumunda; temizlik, güvenlik, büro hizmetleri, veri hazırlama, tıbbi sekreterlik, park ve bahçeler hizmetleri, yardımcı teknik hizmetler olmak üzere 7 farklı alt işverenlik kolunda çalışan 314 kişi ile “anket soru formu” kullanılarak yapılmıştır. Ölçek olarak Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun (Hak-ış) “**Kimlik Tutum Beklenti**” ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistik metotları (yüzde, sayı) kullanılmıştır.

Ölçeğin güvenirliği için Cronbach’s Alpha Katsayısı değerlendirilmesi kullanılmıştır. “Cronbach’s Alpha Katsayısı” değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri kesin olarak şu şekilde sınıflandırılır.(www.ekonomianaliz.com, 2015).

$\alpha \geq 9$	Mükemmel
$9 > \alpha \geq 8$	İyi
$8 > \alpha \geq 7$	Kabul edilebilir
$7 > \alpha \geq 6$	Şüpheli
$6 > \alpha \geq 5$	Kötü
$5 > \alpha$	Güvenilmez

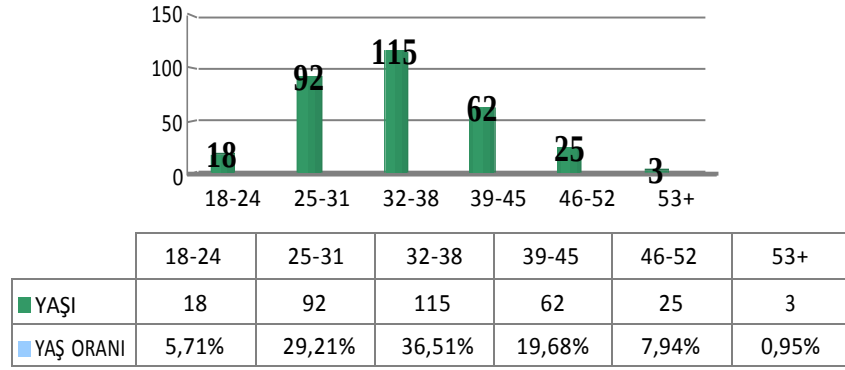
Cronbach's Alpha Katsayısı değerlendirilmesi neticesinde $\alpha = 0,809$ olarak ölçülmüştür. Bu da ölçeğin “iyi” sınıfında olduğunu ve “yüksek derecede güvenilir” olduğunu göstermektedir.

Tablo 5. Güvenirlilik Analizi Sonucu

Güvenirlilik analizi sonucu Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Based on N of Items	
,809	,817		36

3.2. BULGULAR VE YORUMU

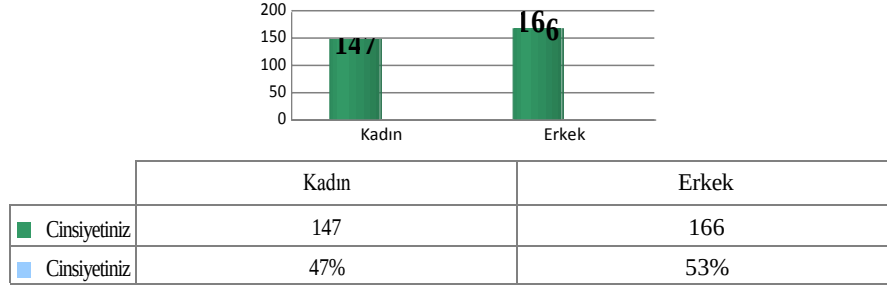
3.2.1. Demografik Bilgiler



Şekil 3.1. Taşeron İşçilerin Yaşları

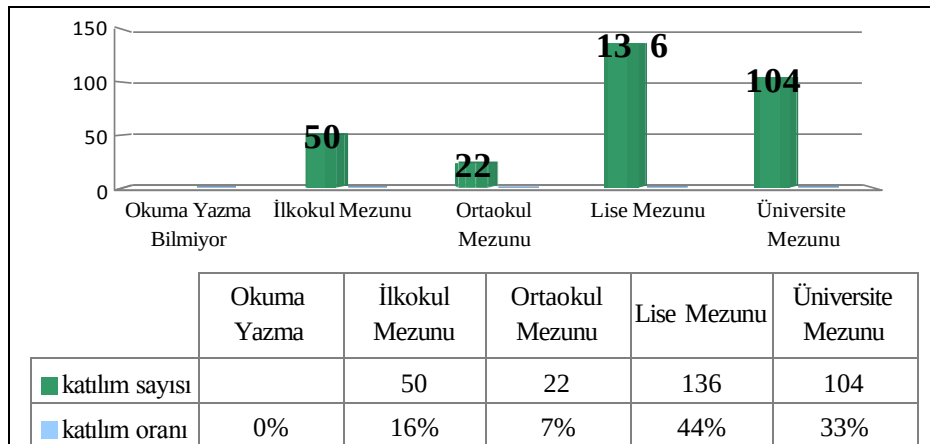
Araştırmaya katılan taşeron işçilerin yaş dağılımları incelendiğinde çalışanların büyük bir çoğunluğu %36,51'i (115 kişi) 32-38 yaş grubunda olduğu görülmüştür. Bunu %29,21 (92 kişi) ile 25-31 yaş, %19,68 (62 kişi) ile 39-45 yaş aralığı izlemektedir. Araştırmaya katılanların yaş grupları bakımından %5,71'i (18 kişi) 18-24 yaş ile dördüncü, %0,95 (3 kişi) ile 53 yaş ve üzerindeki son sıradadır.

Ortaya çıkan sonuç göstermiştir ki Isparta ilinde kamuda çalışan taşeron işçiler büyük çoğunlukla (% 65,72) 25-38 yaş aralığında ki genç işçilerden oluşmaktadır.



Şekil 3.2. Taşeron İşçilerin Cinsiyetleri

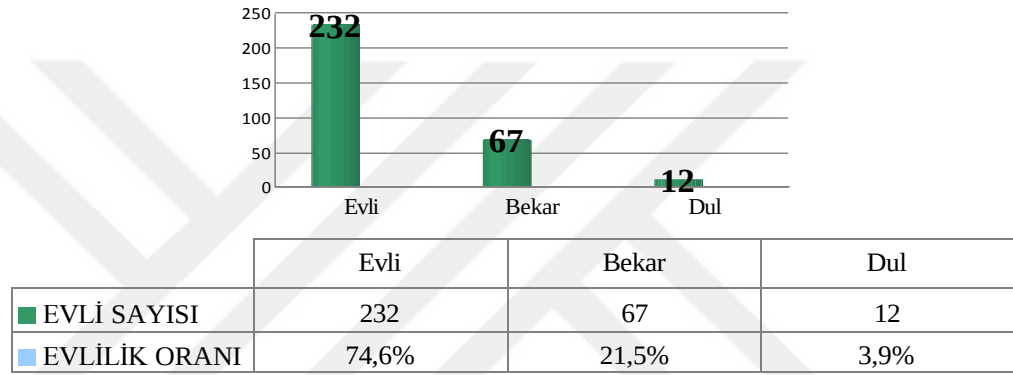
Araştırmaya katılan taşeron işçilerin % 53'ü erken, % 47'sinin kadın olduğu görülmüştür. Kadınların Türkiye iş gücüne katılım oranının % 30,8 (TÜİK,2015) olduğu düşünüldüğünde ortalamanın üzerinde bir sonuç ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan taşeron işçiler içerisinde, büro çalışanlarının ve tıbbi sekreterlerin genellikle kadın çalışanlar olması bu oranın yükselmesine gerekçe olarak gösterilebileceği düşünülmektedir.



Şekil 3.3. Taşeron İşçilerin Eğitim Durumları

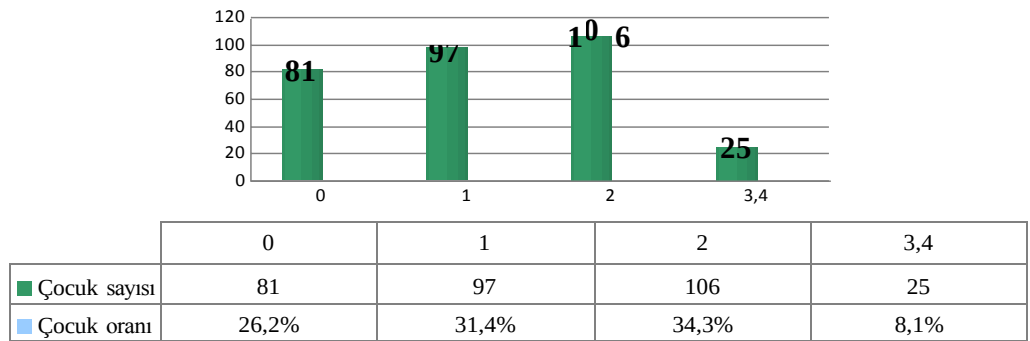
Araştırmaya katılan taşeron çalışanlardan, lise mezunları % 44'lük (136 kişi) oranla birinci sıradadır. Üniversite mezunları % 33 (104 kişi) ile ikinci sıradadır. % 16 (50 kişi) ile ilkokul mezunları üçüncü, orta okul mezunları ise % 7 (22 kişi) ile dördüncü sıradadır. Araştırmaya katılanların en az bir mezuniyetinin olduğu anlaşılmıştır.

Araştırma göstermiştir ki taşeron işçilerin yarıya yakını lise mezunudur. Üniversite tahsili yapıp taşeron işçi olarak çalışanların oranının bu denli yüksek çıkması, taşeron işçi olmanın bir tercih değil bir mecburiyet olduğunu göstermektedir. İhtisas yaptığı alanda iş bulamayan kişiler taşeron şirketlerde çalışmayı bir çare olarak görmektedir. Bir diğer konu ise Isparta'nın kısıtlı iş imkanları içerisinde, bir devlet dairesinde taşeron işçi olarak çalışmak bile mevcut seçenekler içerisinde en fazla tercih edilenidir.



Şekil 3.4. Taşeron İşçilerin Medeni Durumları

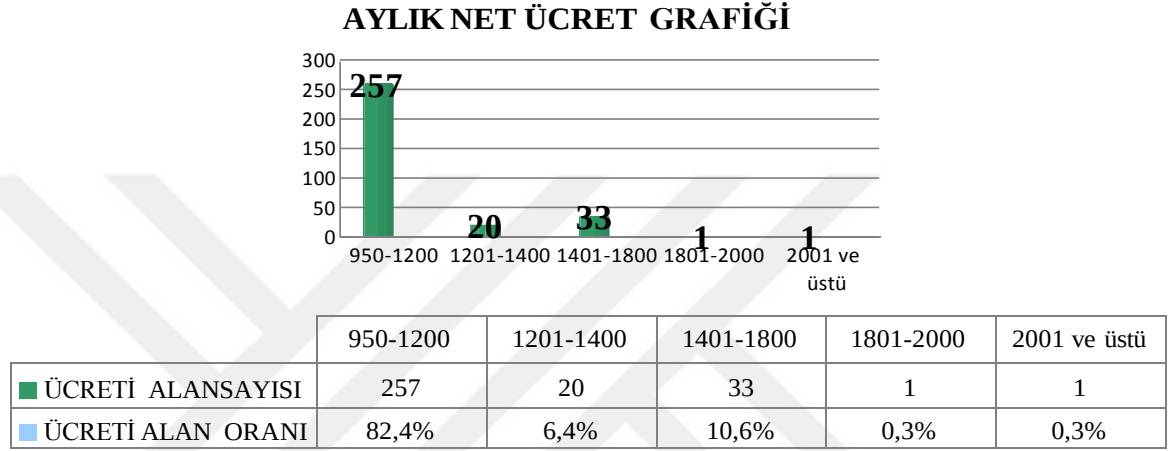
Araştırma katılanların büyük çoğunluğu tahmin edildiği gibi evlidir. Çalışanların % 74,6'sının (232 kişi) evli, % 21,5'i (67 kişi) bekar, % 3,9'u (12 kişi) dul olduğu anlaşılmaktadır.



Şekil 3.5. Taşeron İşçilerin Çocuk Sayıları

Taşeron işçilerin büyük bir çoğunluğu çocuk sahibidir. %26,2 'si çocuk sahibi değilken, % 34,3' i, bu orana yakın şekilde % 31,4'ü tek çocukludur. Taşeron işçilerin

%3,4'ü üç veya daha fazla çocuklu olduğu görülmektedir. Isparta'da taşeron işçilerin çocuk sayılarına bakıldığında, hane halkı büyüklüğünün 3,6 olduğu (TUİK: 2014) Türkiye ortalamasıyla paralellik gösterdiği görülmektedir.



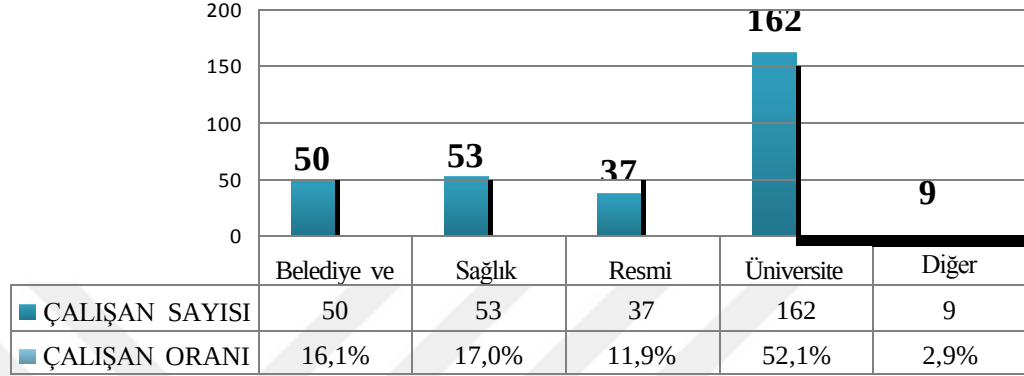
Şekil 3.6. Taşeron İşçilerin Eline Geçen Aylık Net Ücret

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin çok büyük bölümü (%82,4'ü) 1.200 TL'nin altında ücretlerle geçinmek zorunda olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmalarda dört kişilik bir ailenin açlık sınırının 2015 yılının Kasım ayı verilerine göre (Türk-İş) 1.391 TL olduğu düşünüldüğünde taşeron işçilerin çok büyük bir çoğunluğunun açlık sınırının altında kaldığı görülmektedir. Anayasa'nın 5. maddesinde söz edilen sosyal devlet ödevlerinden "Ücrette adalet sağlanması" ilkesinin taşeron işçiler için pek işlemediğini söylemek mümkündür.

Gene aynı verilere göre içinde; eğitim, sağlık, konut giderlerinin olduğu yoksulluk sınırı 4.530 TL olarak hesaplanmıştır. Bu hesaplama göre taşeron işçi yoksulluk sınırının ¼ oranında bir ücretle geçinmek zorundadır. Refah devletlerinin temel amacı, devletin fertlerine sadece hayatta kalmaktan fazlasını; belirli bir toplumda, belirli bir zamanda, onurlu bir şekilde hayatta kalmayı vermektir. Araştırmaya katılan taşeron işçilerden sadece birer kişinin 1.800-2.000 TL aralığı ve 2.001 TL veya üzerinde net ücret kazanıyor olması, taşeron işlerin durumunu en açık şekilde ortaya koymakta olduğu düşünülmektedir.

Tüm bu tespitlerin ışığında taşeronlaşma ortaya çıkış maksadının aksine, tamamen

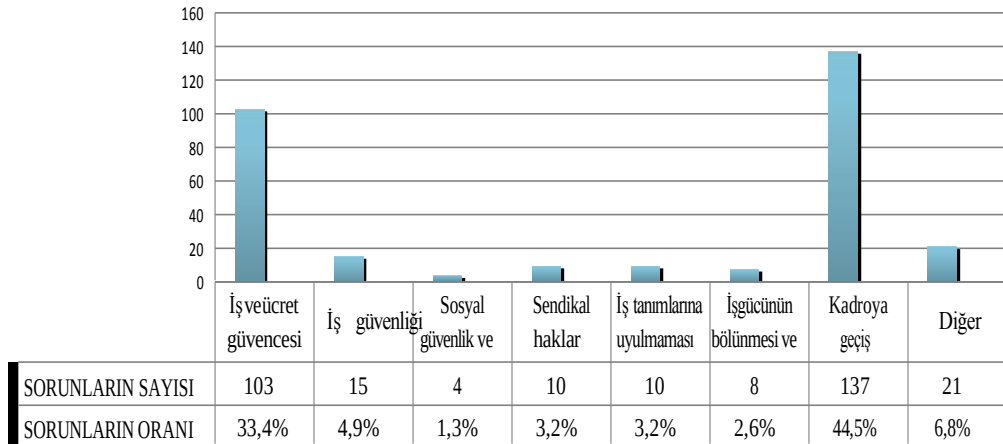
ucuz işgücü üzerine kurulu bir istihdam modeli olarak karşımızda durmaktadır.



Şekil 3.7. Taşeron İşçilerin Çalıştığı Sektörler

Araştırmaya katılanların % 52,1’ i (162 kişi) üniversitede, % 17’si (53 kişi) sağlık kuruluşlarında, % 16,1’i (50 kişi) belediye ve belediyeye bağlı birimler, % 11,9’u (37 kişi) İşkur Müdürlüğü, SGK Müdürlüğü gibi resmi kurumlarda, geri kalan %2,9 ‘luk (9 kişi) kesimi ise diğer kurumlarda (Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı) çalışmaktadır.

3.2.2. Taşeron İşçilerin En Büyük Sorunu Nedir?



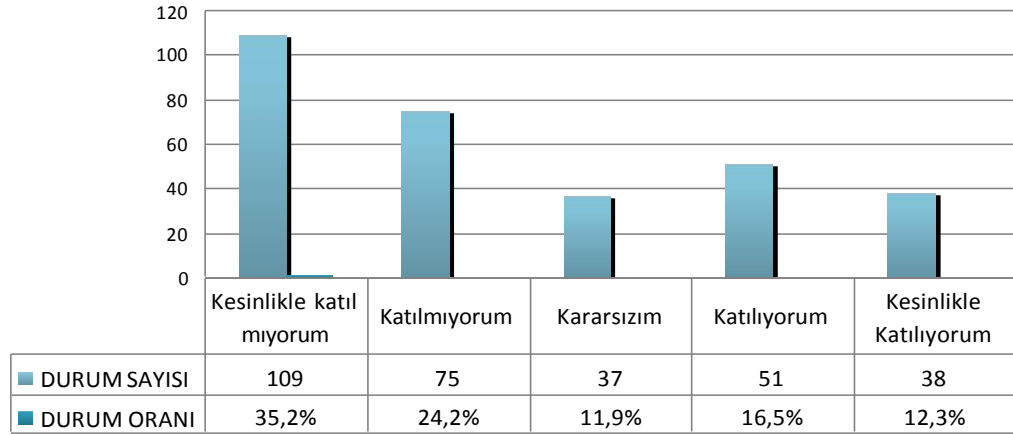
Şekil 3.8. Taşeron işçilerin karşı karşıya oldukları en önemli sorun

“Taşeron işçilerin karşı karşıya kaldıkları en büyük sorun nedir?” Sorusuna verilen

cevaplar içerisinde birinci ve ikinci sırada tercih edilen cevapların diğer seçeneklerden uzak ara ayrıldığını görmekteyiz. Araştırmaya katılan taşeron işçiler en büyük sorun olarak kadroya geçişi görmektedirler. Bu seçeneğini işaretleyenlerin % 44,5’lik (137 kişi) büyük bir dilimi oluşturmakta olduğu görülmektedir. %33,4’ü (103 kişi) ise “iş ve ücret güvencesini” en büyük sorun olarak görmektedir. Alınan cevaplardan yola çıkarak taşeron işçilerin geleceğe dönük en büyük beklentilerinin çalıştıkları kurumun asli unsurları olarak kadroya geçmek olduğunu söylemek mümkündür. Gene taşeron işçilerin çalıştıkları işlerde kendilerini güvende hissetmemekte ve ücretleriyle alakalı endişeler taşımakta oldukları anlaşılmaktadır. Taşeron işçilerin gelecek kaygılarıyla sosyal güvenden emin olmadan yaşamaları sosyal devletin varlığını tehdit eden unsurlar olarak karşımızda durmaktadır.

3.2.3. İş ve Ücret Güvencesi

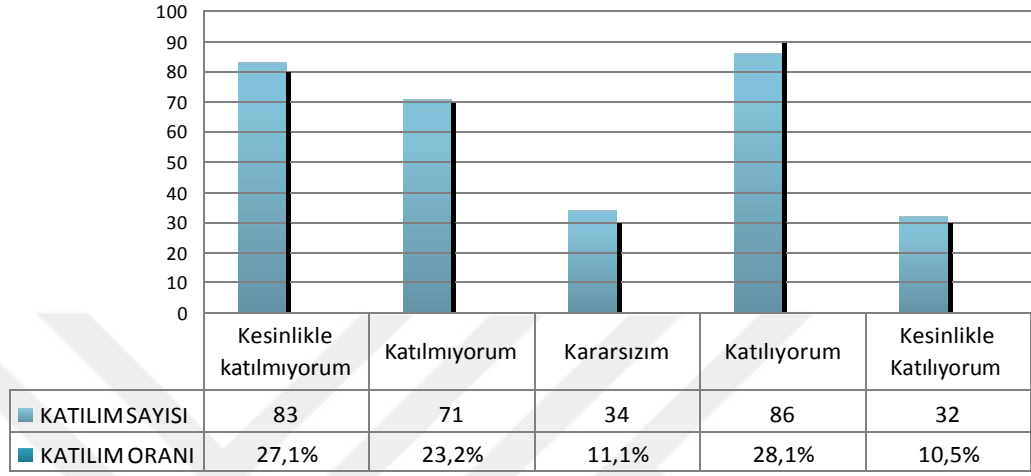
Araştırmanın bu bölümünde taşeron işçileri iş ve ücret güvencesiyle alakalı düşünceleri, taşeronlaşmayla ücret arasındaki ilişki hakkında ki fikirlerinin ölçülmesi arzulanmıştır. Bu bölüm bu amaçlara yönelik 12 sorudan oluşmaktadır.



Şekil 3.9. Taşeron işçilerin iş güvencesi bulunmaktadır

Taşeron işçilerin iş güvencesi bulunmaktadır sorusuna katılımcıların yarısından fazlası, %56,4’ü (% 32,2 kesinlikle katılmıyorum, % 24,2 katılmıyorum) hayır demişlerdir. iş güvencesine sahip olduklarını düşünenlerin oranı % 28,8 de kalırken, % 11,9’u iş güvencesine sahip olup olmadığı noktasında kararsız kalmışlardır. Taşeron işçilerin büyük

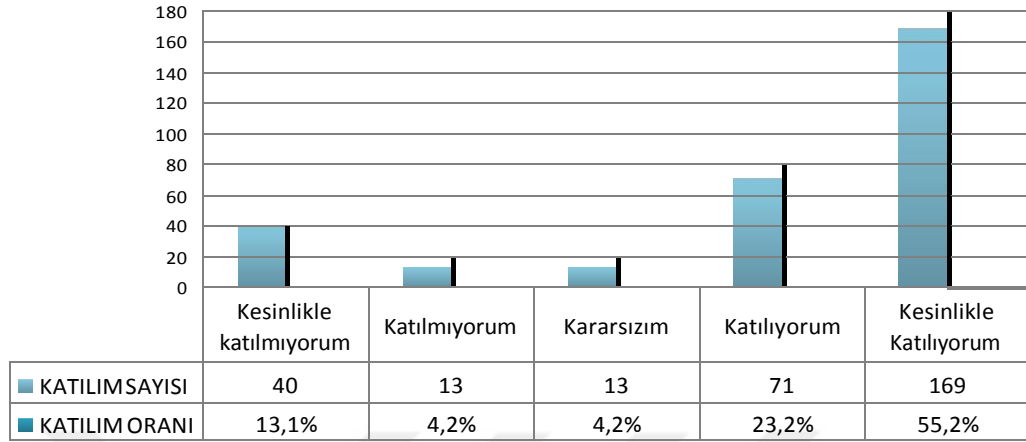
bir çoğunluğu iş güvencelerinin olmadığını düşünmektedirler.



Şekil 3.10. Taşeron işçilerin ücret güvencesi bulunmaktadır

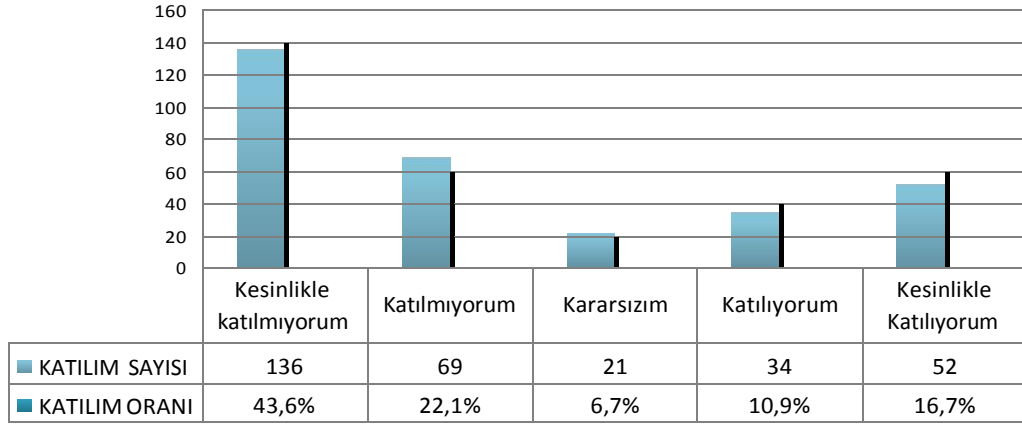
Ücret güvencelerinin olup olmadığına dair soruya verilen cevaplardaki oranlar dikkat çekicidir. Katılımcılardan ücret güvencesinin kesinlikle olmadığını düşünenlerin oranı % 27,1'dir. Ücret güvencem yok diyenler % 23,2'lik bir orana sahiptirler. Başka bir deyişle katılımcıların yarısı ücret güvenceleri adına endişeli durumdadırlar. Geri kalan katılımcıların % 28,1'i ücret güvencesinin olduğunu, % 10,5'i kesinlikle ücret güvencelerinin olduğunu düşünmektedirler. Düşünülenin aksine ücret güvencesi endişesi taşımayan katılımcıların yüksek oranlara sahip olması, düşük ücretlerle de olsa kamu kurumlarında çalışıyor olmanın ücretlerini almak adına endişeleri zayıflattığı görülmektedir.

Kararsızların % 11,1 gibi yüksek oranlara sahip olması başka bir dikkat çekici sonuç olarak karşımıza çıkar. Her on taşeron işçiden biri ücret güvencesinin olup olmadığı konusunda kararsız olduğu anlaşılmaktadır.



Şekil 3.11. Taşeron işçilerin ücret düzeyi kadrolu işçilerin altındadır

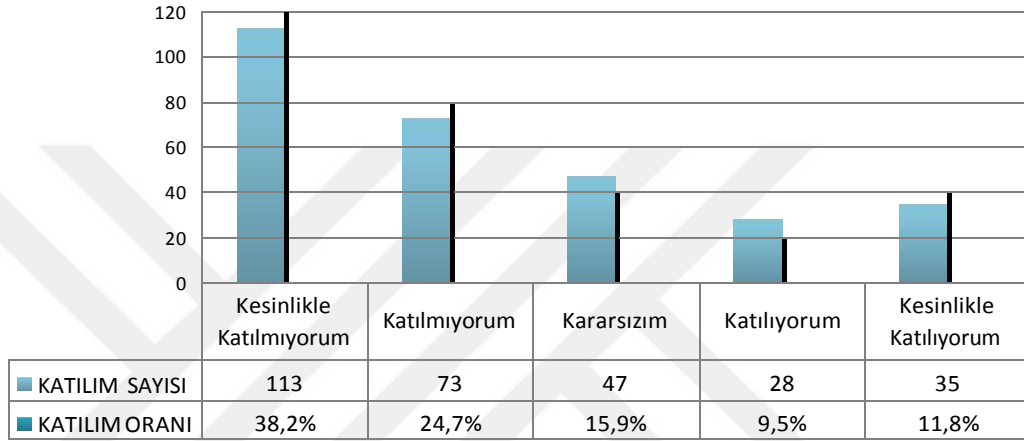
Ücretlerinin kadrolu işçilerin ücretlerinden daha az olduğunu düşünenler % 78,4 gibi oranda görülmektedir. Taşeron işçilerin çok büyük bir çoğunluğu aynı iş yaptıkları kadrolu işçilerden daha az ücret almanın mağduriyetini yaşamaktadırlar. Toplum bireyleri arasında gelir ve refah farklılıklarını azaltmayı amaç edinen refah rejimleri açısından bakıldığında, aynı işi yapan insanların daha düşük ücretlerle çalıştırılması taşeronlaşmanın gerçek yüzünü ortaya koymaktadır.



Şekil 3.12. Taşeron işçiler çıplak ücret dışındaki maddi haklardan yararlanmaktadır.

Sonuçlar taşeron işçilerin büyük ölçüde fazla mesai, prim gibi çıplak ücretleri dışında kalan haklarını alamadıklarını göstermektedir. Sonuçlara göre taşeron işçilerin büyük bir kısmı verdikleri fazla emeğin karşılığını alamamaktadır. Ortaya çıkan bir başka

sonuç ise, bu soruya “evet haklarımı alıyorum” diye cevap verenlerin oranıdır. Araştırmaya katılanların dörtte biri fazla mesai ve prim gibi ek haklarını aldıklarını belirtmişlerdir. Taşeron çalışanları için sevindirici bir sonuç olmasına karşın, taşeron işçiler arasında bile mutlak bir ücret ve hak adaletinin olmadığı ortadadır.

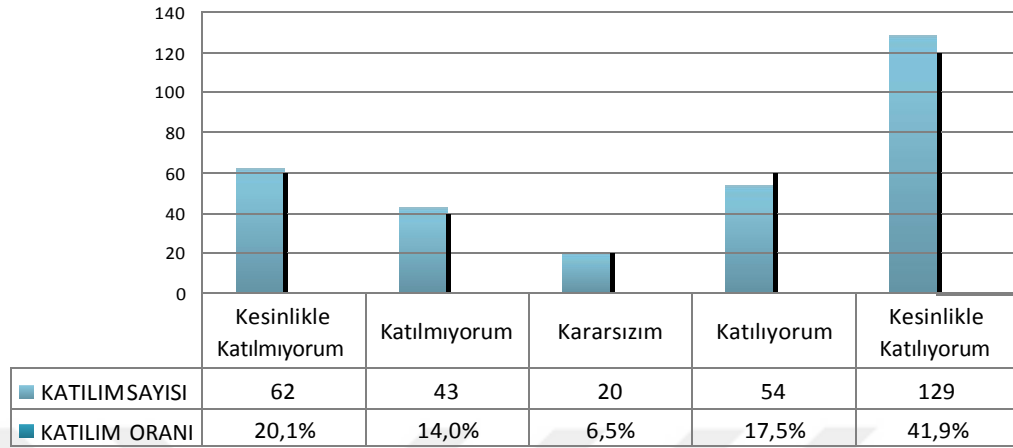


Şekil 3.13. Taşeron işçilerin kıdem tazminatı haklarını alması konusunda yapılan düzenlemeler yeterlidir

11.09.2014 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiş olan “6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun” kamuda hizmet alım ihale sürelerini 3 yıla çıkararak taşeron işçilerin kıdem tazminatları haklarını korumayı amaçlamıştır. Kanun kamudaki taşeron işçilerin geçmişe dönük alacaklarını da güvence altına almış olmasına rağmen, taşeron işçilerin aklındaki soruları gidermeye yetmediği görülmektedir.

Araştırmaya katılan taşeron işçilerden sadece % 21.3’ü düzenlemenin yereli olduğunu düşünmektedir. Yıllardır süregelen tazminat problemleri bu sorunun çözülebileceği ihtimalini zihinlerde iyice zayıflatmıştır. Öyle ki hali hazırda her beş taşeron işçinin dördü kıdem tazminatlarını alamayacağı endişesini taşımaktadır.

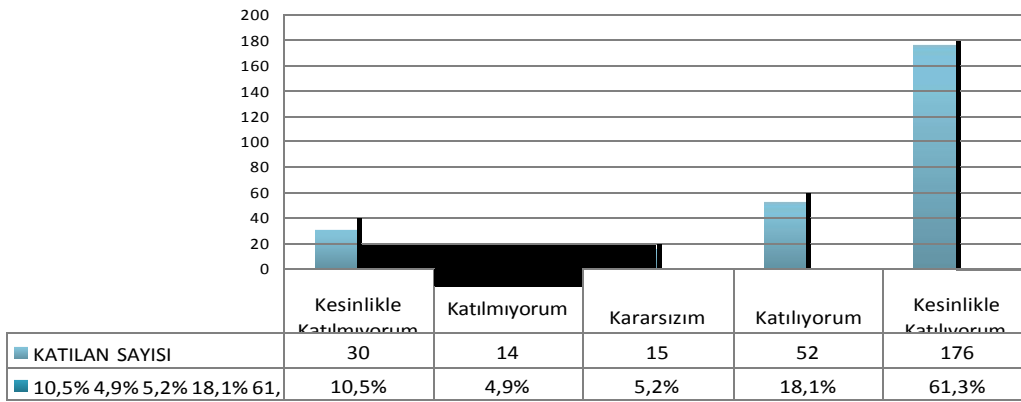
Ortaya çıkan sonuca göre, yapılan kanuni düzenlemenin taşeron işçilere tam manasıyla anlatılamadığı anlaşılmaktadır.



Şekil 3.14. Taşeron işçilerin sahip oldukları gelir seviyesi, kendileri ve aileleri için insan onuruna yakışır bir yaşam kalitesi sunmamaktadır

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin % 41,9' sahip olduğu gelirin kendisini ve ailesini insan onuruna yakışır şekilde yaşatmaya kesinlikle yetmediğini, % 17,5'i ise yetmediğini düşünmektedir. Yaşam kalitesi düşüklüğünün beraberinde sosyal refahın, toplumsal dayanışmanın bozulmasına yol açacak sorunlar getirmesi olağandır.

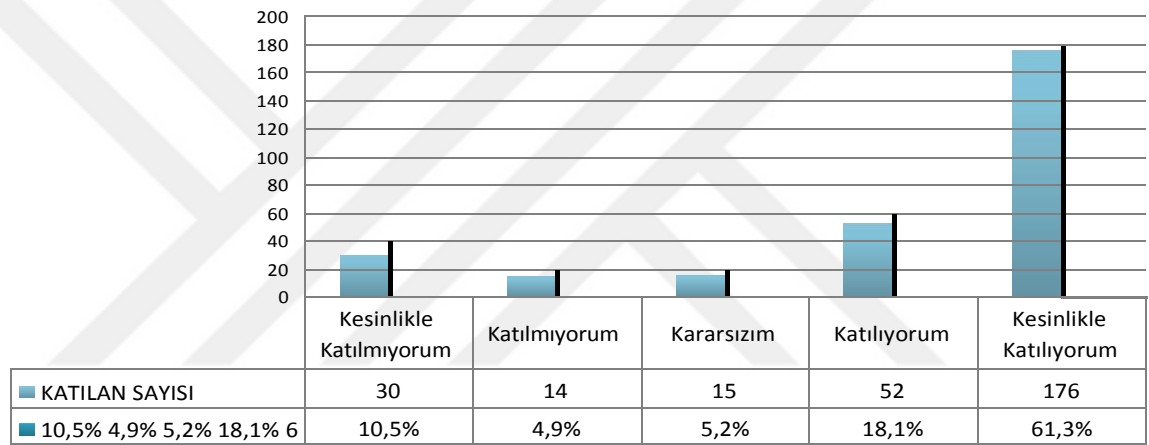
Aynı soruya tersi cevap verenler ise %34,1 gibi azımsanmayacak bir orandadır. Isparta gibi küçük, sanayisi tam gelişmemiş, işsizliğin hat safhada olduğu bir Anadolu şehrinde yaşayan insanların kanaatkâr yapısıyla değerlendirilebileceği düşünülmektedir.



Şekil 3.15. Asgari ücretle çalışan taşeron işçilerde vergi kesintisi yapılmamalıdır

Asgari ücretle çalışan taşeron işçilerden vergi kesintisi yapılması uzun yıllardır

üzerinde tartışılan bir konu olmasıyla birlikte halen sıcaklığını koruyan bir konudur. 2015 yılı seçimlerinde neredeyse tüm partilerin asgari ücretten vergiyi kaldıracakları türünde seçim vaatlerinde bulunduğu görülmekteydi. Halen Türkiye’de asgari ücretten her ay 272,96 TL kesinti yapılmaktadır.(Gib, 2015). Yapılan araştırmada taşeron işçilerin % 79,4 ‘lük çok büyük bir kısmı bu uygulamaya karşı olduklarını belirtmişlerdir. Sosyal devletin, toplumun dezavantajlı kısımlarını koruma ilkesine dayanarak en düşük gelir grubu olan asgari ücretlilerden vergi kesintisinin yapılmaması gerektiği düşünülmektedir.

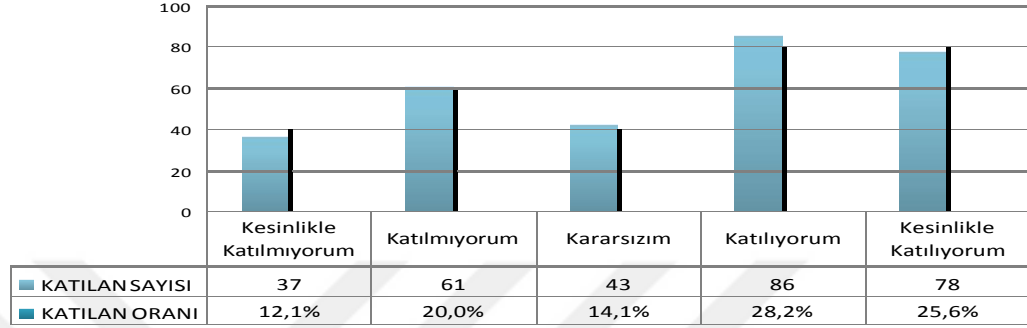


Şekil 3.16. Engelli taşeron işçilerde vergi kesintisi yapılmamalıdır

Araştırmaya katılanların % 61,3’ü kesinlikle engellilerden vergi kesintisi yapılmamalıdır derken % 18,1’i vergi kesintisi yapılmamalıdır yönünde fikir belirtmişlerdir. Aynı soruya aksi cevap verenlerin oranı ise % 15,4 oranında kalmıştır. Araştırmaya katılan taşeron işçilerin çok büyük bir bölümü birlikte mesai paylaştıkları engelli çalışanlardan vergi kesintisi yapılmaması gerektiğini savundukları görülmektedir.

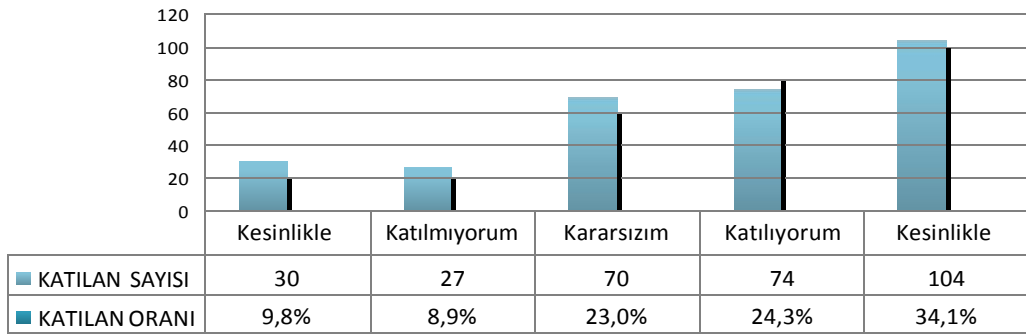
Şüphesiz toplumun dezavantajlı kesimleri içerisinde ilk akla kesim engelli vatandaşlardır. Refah devleti sisteminde bu dezavantajların minimize edilmesi amaçlanır ve bu konuda kanuni düzenlemeler yapılır. Bu konuda T.C. Anayasa’sı 50.maddesinde “*bedeni ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunular*” hükmü mevcuttur. Ancak engelli çalışanlardan vergi kesilmesi bu anlayışa ters bir uygulama olarak karşımızda olduğu düşünülmektedir. Halen özür dercesine göre asgari

ücretle çalışan engelli çalışanlardan 200,69 TL ile 242,95 TL arasında vergi kesintisi yapılmaktadır.



Şekil 3.17. Taşeron işçi maaşlarının düzenli bir şekilde ödendiğini düşünmüyorum

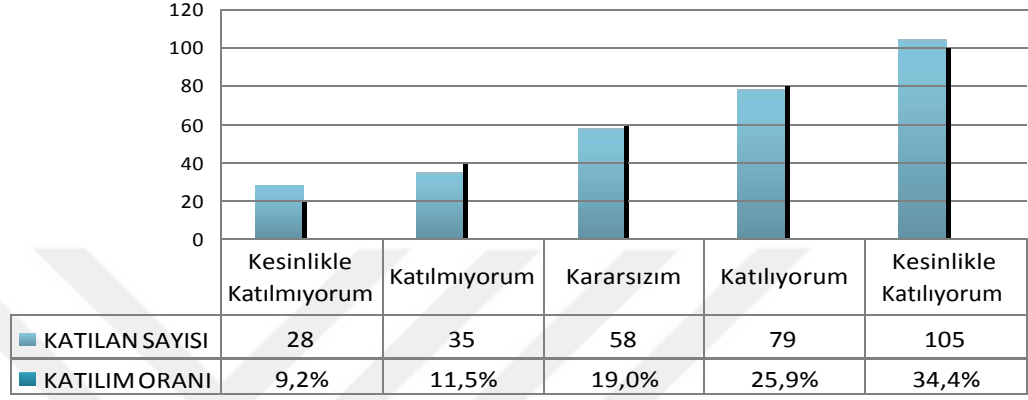
Araştırmaya katılanların %28,2'si (86 kişi) düzenli maaş alamadığını, %25,6'sı (78 kişi) kesinlikle düzenli maaş alamadığını belirtmiştir. %20'si (61 kişi) düzenli maaş alıyorum derken, %12,1'i (37 kişi) kesinlikle düzenli maaş aldığını, %14,1'i (43 kişi) bu konuda kararsız olduğunu belirtmiştir. Taşeron işçilerin yarısından fazlasının maaşlarını düzensiz aldığı görülmektedir. Düşük ücretle çalışan ve bu ücreti bile zamanında alamayan taşeron işçinin sıkıntısı bir kat daha artmaktadır. Bu düzensizlikte devletin denetim ve kontrol eksikliğinin de rolü yadsınamayacak kadar büyüktür.



Şekil 3.18. Taşeron uygulaması işçi ücretlerinde düşüşe yol açmaktadır

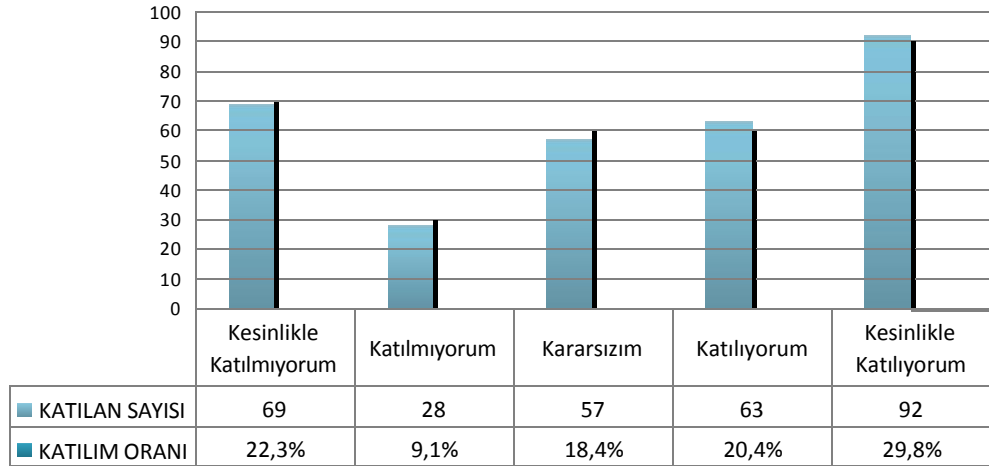
Taşeronlaşmanın işçi ücretlerinde bir düşüşe sebep olmadığını düşünenler %18,7'lik bir orana sahipken, araştırmaya katılanların yarısından fazlası (%58,4) taşeronlaşmanın işçi

ücretlerinde düşüşe neden olmaktadır diye görüş bildirmiştir. Ücret adaletsizliğinin temel nedenlerinden birinin taşeronlaşma olduğu yönündeki görüşleri destelemektedir.



Şekil 3.19. Taşeron şirketlerde çalışıyor olmak, iş güvencesi noktasında problem oluşturduğunu düşünmekteyim.

Taşeron şirketlerde çalışan her 10 işçiden 8'inin iş güvencesi noktasında endişeler taşıdığını görmekteyiz. İşçilerin her an işten çıkarılma endişesi yaşıyor olması taşeron işçiliğinin güvensiz bir çalışma şekli olduğunu ortaya koymaktadır.

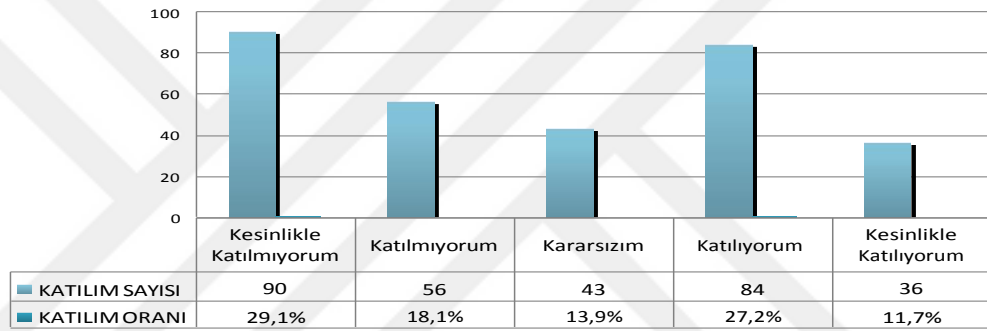


Şekil 3.20. Taşeron işçiliği üretimde ve hizmette verimliliği ve kaliteyi artırmaktadır

Araştırmaya katılanların %50,2'si taşeronlaşmanın sanılanın aksine iş verimliliğini ve kaliteyi artırmadığını düşünmektedir. Taşeronlaşmanın verimlilik ve kalite

üzerinde olumlu etkileri olduğundan emin olmayan kararsızların oranı %18,4 iken, taşeronlaşmanın kalite ve verimlilik üzerinde olumlu etkileri olduğunu düşünler %31,4'lük bir orana sahiptirler. Taşeronlaşmanın temelinde uzman ekiplerden yardım almak maksadı olmasına rağmen, çalışanların çoğu bu sistemin kalite ve verimliliğe etkisinin olmadığını düşünmektedir.

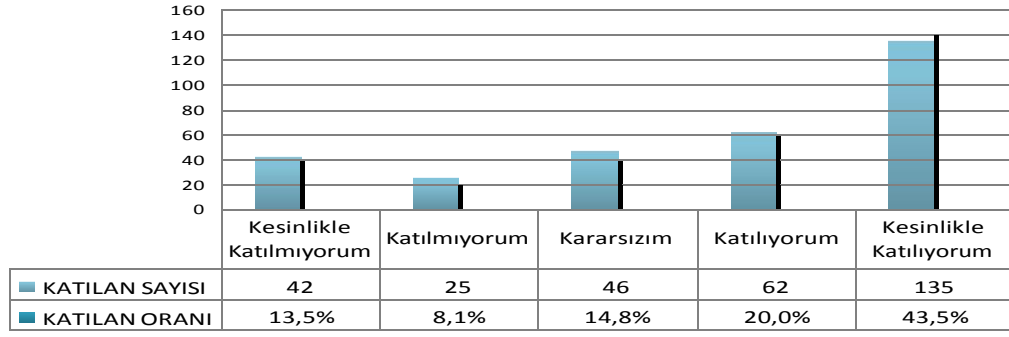
3.2.4. İş Güvenliği



Şekil 3.21. Taşeron işçilerin iş sağlığı ve güvenliği bulunmaktadır

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin %29,1'i (90 kişi) iş güvenliğinin kesinlikle olmadığını, %18,1'i (56 kişi) iş güvenliğinin olmadığını belirtmiştir. %13,9'luk (43 kişi) kararsız kesimin kendini kısmen güvende hissetmekte olduğu düşünülmektedir. %27,2 (84 kişi) iş sağlığı ve güvenliğinin olduğunu, %11,7'si (36 kişi) kesinlikle işçi sağlığı ve güvenliğinin olduğunu düşünmektedir.

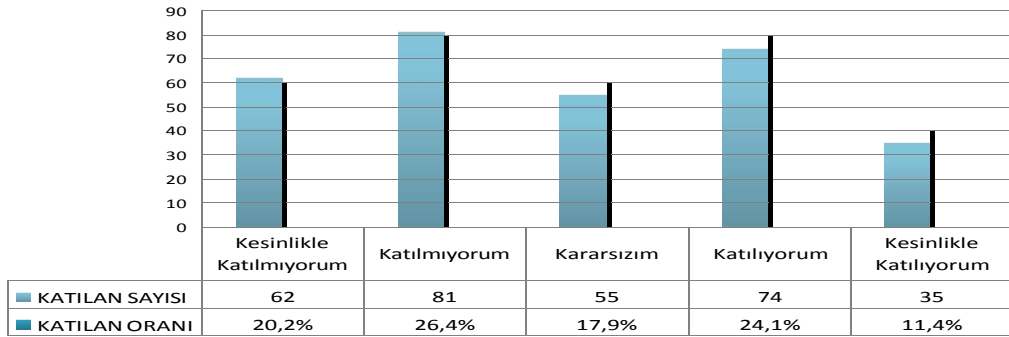
%38,9 oranında taşeron işçisinin işçi sağlığı ve güvenliğinin olduğunu düşünmesi olumlu gelişmeler olarak değerlendirilebilir. Bu olumlu gelişmelerde 2012 yılında çıkarılan ve aşamalı olarak yürürlüğe giren 6331 sayılı "İşçi Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu"nun, etkisini göz ardı etmemek gerektiği düşünülmektedir. Tüm bu gelişmelere rağmen hala taşeron işçilerin %62,1'i işçi sağlığı ve güvenliğinin tam olmadığını düşünmektedir.



Şekil 3.22. Taşeron işçilerin iş güvenliği koşulları kadrolu işçilerinden daha kötüdür

Aynı iş yerinde aynı işi yapan kadrolu ve taşeron işçiler arasında iş güvenliği adına bir farklılık olması, kamu kurumlarında iş güvenliğinin işçilerin statüsüne göre değişiklik göstermesi devletin sosyal adalet ilkesiyle bağdaşmamaktadır. Araştırmaya katılan işçilerin %63,5'i iş güvenliklerinin kadrolu işçilere göre daha kötü olduğunu düşünmektedir. %14,8'nin ise bu konuda endişeleri olduğu söylenebilir. Sadece statülerinden dolayı daha tehlikeli işlerde çalıştırılan taşeron işçilerin, devletin sunması gereken sosyal adalet uygulamalarından mahrum olduğunu söylemek mümkündür.

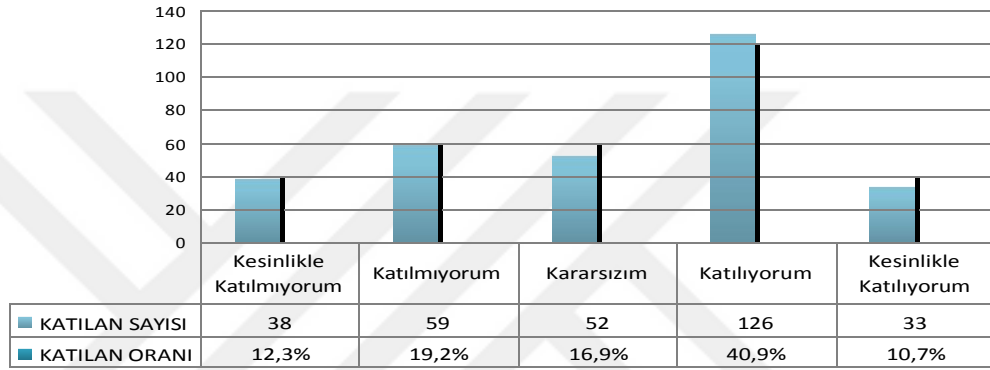
3.2.5. Sosyal Güvenlik Ve Bağlı Haklar



Şekil 3.23. Taşeron işçiler sosyal güvenlik sisteminin korumasından yeterince yararlanmaktadır.

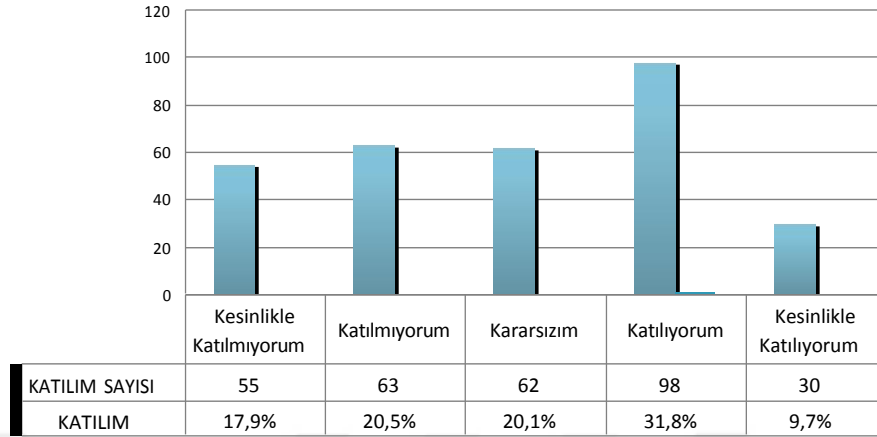
Araştırmaya katılan taşeron işçilerin %20,2'si (62 kişi) sosyal güvenlik sisteminin kendilerini kesinlikle korumadığını, %26,4'ü (81 kişi) ise korumadığını, % 17,9'u (55 kişi)

yeteri kadar korumadığını düşünmektedir. Soysa güvenlik sisteminin kendilerini yeteri kadar koruduğunu düşünenlerin oranı ise %25,5 olarak karşımıza çıkmaktadır. Her 4 taşeron işçiden 3'ü sosyal güvenlik sisteminin kendilerini yeteri kadar korumadığını düşünmektedir. Sosyal devlet anlayışının temel meselelerinden olan sosyal güvenlik sağlama ödevi adına endişeler olduğu görülmektedir.



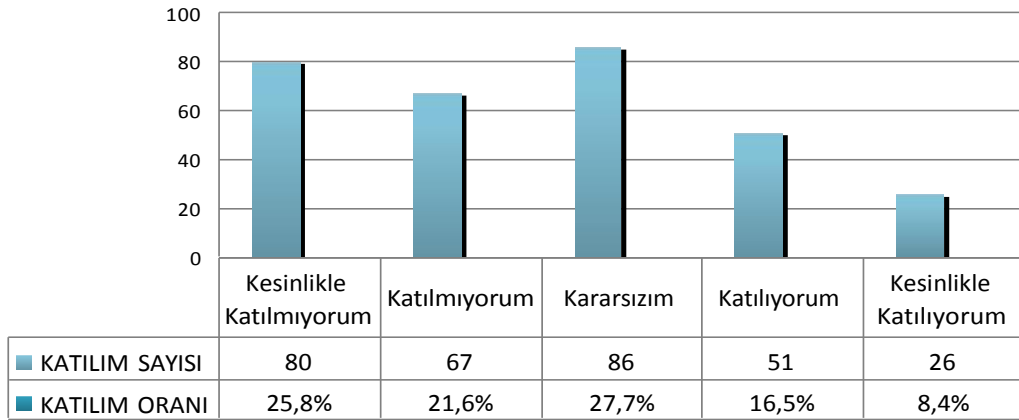
Şekil 3.24. Taşeron işçiler için sağlanan sosyal güvenlik koşulları bu işçilerin ailelerini kapsamaktadır.

Araştırma katılan taşeron işçiler sosyal güvenlik uygulamalarında problemler yaşasalar da, sosyal güvenlik sisteminin ailelerini kapması sorusuna olumlu yönde cevaplar vermişlerdir. Araştırmaya katılan işçilerin yarısından fazlası (%51,6) sosyal güvenlik sisteminin aileleri de kapsadığını söylemiştir. %31,5 gibi önemli bir kesim ise sosyal güvenlik sisteminden ailelerini kapsamadığı düşünmekte olduğu görülmektedir.



Şekil 3.25. Taşeron işçiler sürekli bir sosyal güvenlik hakkına sahiptirler

Taşeron işçiler bu soruya eşit seviyelere yakın cevaplar vermişlerdir. %41,5'i sürekli bir sosyal güvenlik hakkı olduğunu düşünürken, %38,4'ü sürekli bir sosyal güvenlik hakkı olmadığı düşünmektedir. Bu soruda kararsızların oranı %20,1 gibi azımsanmayacak bir seviyededir. Tüm bunlardan yola çıkarak özellikle yıl sonunda işten çıkarmalar ve yeni sözleşmeler taşeron işçiler için kaygılar oluşturduğu söylenebilir. Yapılan yeni düzenleme ile ihale sürelerin 3 yıla çıkarılması umulur ki bu soruna çare olur.

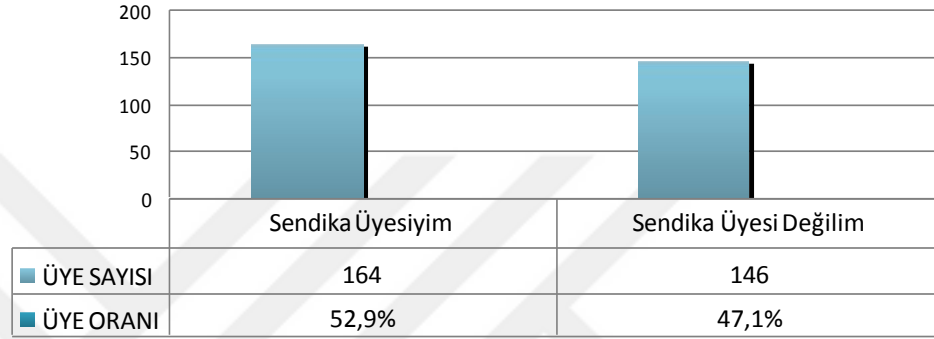


Şekil 3.26. Taşeronluk hakkındaki yasal mevzuat usulüne uygun bir şekilde uygulanmaktadır

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin %24,9'u bu soruya olumlu cevaplar vermişlerdir. Başka bir deyişle her 4 taşeron işçinin 3'ü kendileri için yapılan yasal

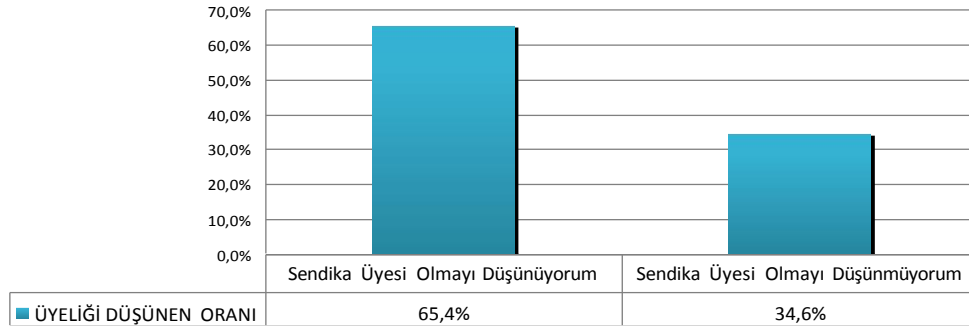
düzenlemenin uygulanmadığı adına endişeler taşımaktadır. Her 4 işçiden 1'i mevzuatın kesinlikle uygulanmadığını düşünmektedir.

3.2.6. Sendikal Haklar



Şekil 3.27. Sendika üyeliği

Araştırmaya katılan 314 taşeron işçiden “sendika üyesi misiniz?” sorusuna 310 kişi cevap vermiştir. Bunlardan 164’ü (%52,9) sendika üyesi olduğunu belirtirken, 146 kişi (%47,1) sendika üyesi olmadığını söylemiştir.



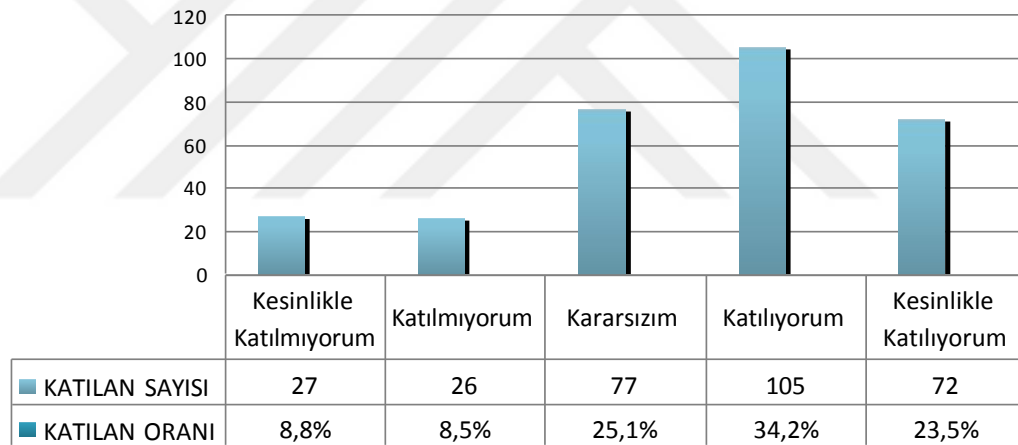
Şekil 3.28. Sendika üyesi değilseniz

Sendika üyesi olmayanların %65,4’ü sendikaya üye olmayı düşündüğünü söylerken, %34,6’sı sendikaya üye olmayı düşünmediğini söylemiştir.

Çsgb’nın 2015 yılı temmuz ayı verilerine göre Türkiye’deki işçilerin sendika oranı 11,21’dir. Gene aynı verilere göre Isparta ilindeki sendikalı işçilerin tüm işçilere oranı

16,83'dür.

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin sendikalı olma oranı Türkiye'nin ve Isparta ilinin çok üzerinde olduğu görülmektedir. Taşeron işçilerin, kadroya geçiş ve iş güvencesi gibi temel sorunlarına sendikaların çözüm sağlayabileceği inancı taşeron işçiler arasında sendikalaşmanın bu denli yüksek olmasının temel nedeni olduğunu söylemek mümkündür. Araştırmaya katılan taşeron işçilere “*sendikalı olmak iş güvencesini artırmakta mıdır?*” diye sorulduğunda, %53,1'i evet derken, %24,4'ü iş güvencesine faydası olabileceğini söylemiştir. Gene araştırmaya katılan taşeron işçilere; “*2016 yılında kadro verileceğine inanıyor musunuz?*” diye sorulduğunda: %36,5'i hayır , %26,9'u evet derken geri kalan %36,6'lık kesimin ise kararsızım diyerek 2016 yılı için az da olsa bir umut beslediği görülmüştür.

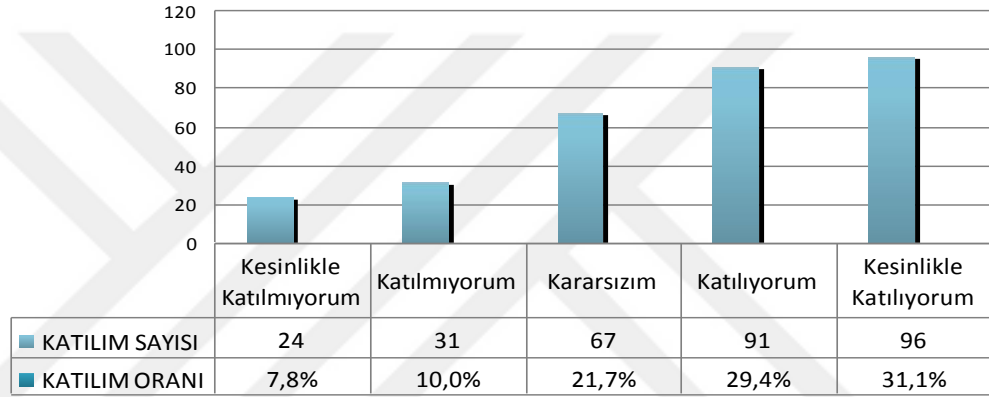


Şekil 3.29. Taşeron işçilerin sendikal haklarını kullanmaların da yapılan iyileştirmeler çalışan işçilerin koşullarının iyileşmesini sağlayacaktır

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin büyük bir çoğunluğu sendikalı olmanın, çalışma koşulları üzerinde olumlu etkiler yaratacağını düşünmektedir. 6356 sayılı “Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” sendikalaşmayı kolaylaştırmıştır. Kanuna göre sendikadan ayrılmak ve üye olmak için noter şartı kaldırılmış, elektronik devlet şifresiyle bu işlemlerin yapılabilmesi sağlanmıştır. Ancak; araştırmaya katılan taşeron işçilere “*yasal düzenlemeler sendikal haklarınızı kullanmanızı engelliyor mu?*” diye sorulduğunda %43,6'sı evet cevabı vermiştir.

“*Taşeron işçilerin sendikal haklarını kullanmamalarının asıl sebebi, yasal*

düzenlemelerin uygulamada yok sayılması mıdır?” diye sorulduğunda yasal düzenlemelerin uygulamada var olduğunu düşünenlerin oranı yalnızca **%15,7**’dir. Buradan anlaşılacağı gibi taşeron işçiler yapılan düzenlemelerin kağıt üzerinde kalacağı ve uygulamaya dökülemeyeceğini düşünmektedirler. Sosyal devletin fertlerine vermiş olduğu örgütlenme ve sendikalaşma hakkı kanun metinlerinden uygulama alanlarına inmesi taşeron işçilerin önemli beklentileri arasında olduğu görülmektedir.



Şekil 3.30. Sendikalar taşeron işçilerin sorunlarına yeteri kadar ilgi göstermemektedir

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin %17,8’i sendikaların sorunlarıyla ilgilendiğini söylemişlerdir. Geri kalan büyük bir çoğunluk ise sendikaların sorunlarıyla ya yeteri kadar ilgilenmediğini yada hiç ilgilenmediğini söylediği görülmektedir. Sendikalaşma oranının düşük olmasında sendikaların taşeron sorununa yeteri kadar ilgi göstermediği görülmektedir.

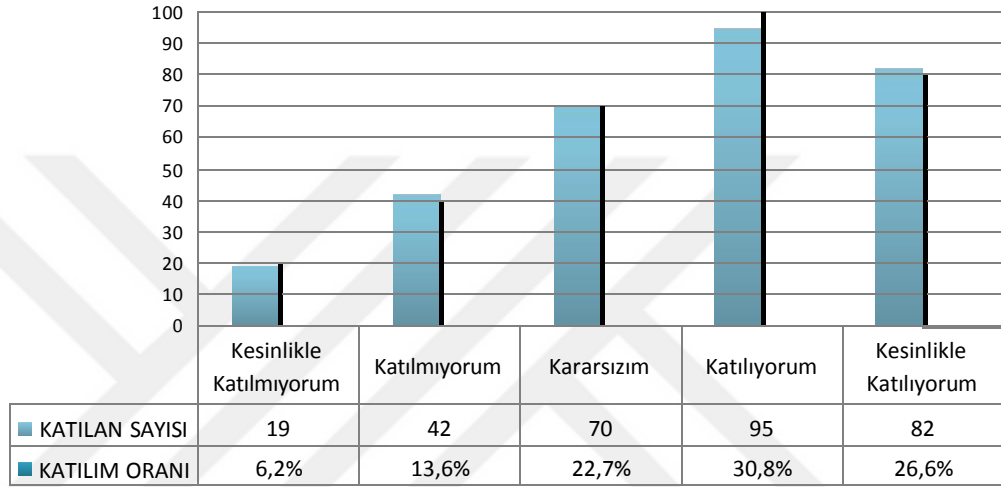
“Çalıştığınız iş yerinde sendikanın bilgilendirme faaliyetlerini yeterli buluyor musunuz?” sorusuna ise çalışanların %25,2’ si evet derken, %24,2’si bu konuda kararsız kalmış, geri kalan %50,6’sı ise sendikaların bilgilendirme faaliyetlerin yetersiz bulunduğunu belirtmiştir.

“Bağlı bulunduğunuz sendika size yeteri kadar destek veriyor mu?” sorusuna ise taşeron işçilerin sadece %20,4’ü evet demiş, geri kalanlar ise olumsuz yönde fikir beyan etmişlerdir.

“Taşeron işçilerin sorunların çözümü için sendikaların yeni çözümler getirmesi

gereklidir?” sorusuna taşeron işçilerin, % 71,5’i evet diyerek sendikaların yeni söylemler ve çözüm önerileriyle taşeron işçilerin karşısına çıkması gerektiğini savunmuşlardır.

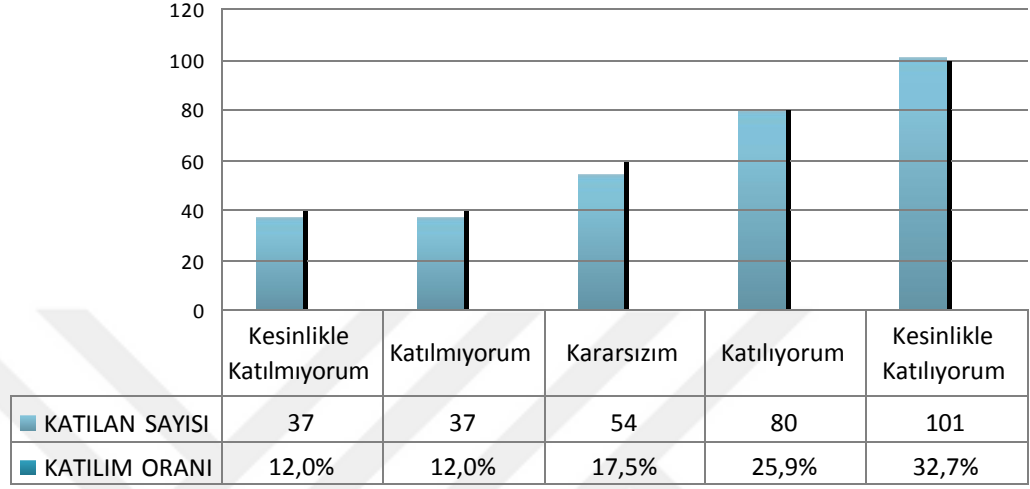
Bu sonuçlardan yola çıkarak sendikaların taşeron işçiler konusunda üzerlerine düşenleri tam manasıyla yerine getirdiklerini söylemenin güç olduğu görülmektedir.



Şekil 3.31. İşverenler taşeron işçilerin sendikal haklarını kullanmalarını bir işten çıkarma sebebi olarak görmektedir.

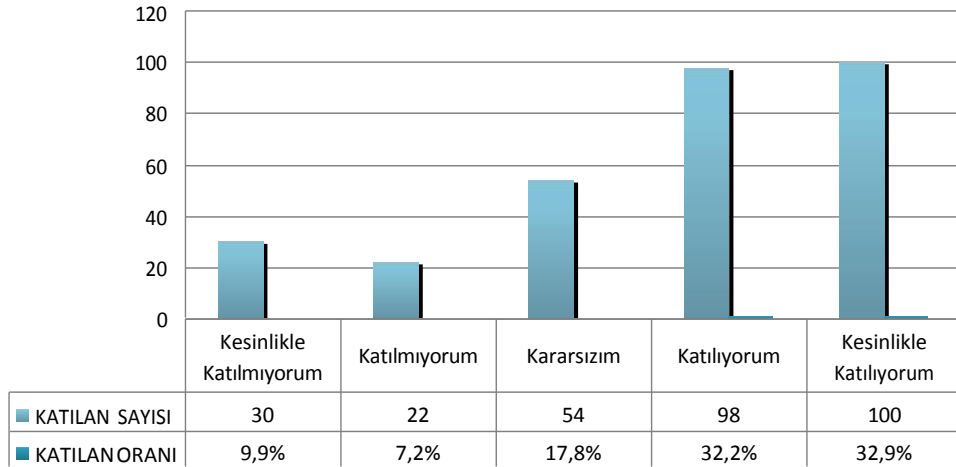
Araştırmaya katılan taşeron işlerin çok büyük bir çoğunluğu işverenlerin sendikalaşmayı kesinlikle bir işten çıkış sebebi olarak gördüğünü düşünmektedir. Buda sendikalaşmanın önünde duran bir engel olduğu düşünülmektedir. Taşeron işçilerin sendikalı olmayı bir risk olarak gördükleri ortadadır. Ancak “*sendikalı olmak iş güvencesini artırmakta mıdır?*” sorusuna evet diyenlerin oranı da % 53,1’dir. Sendikalı olmak ve olmamak arasında kalan taşeron işçi, sosyal hukuk devletinin kendisine sağladığı en tabii hakkı bile kullanırken endişeler yaşadığı görülmektedir.

3.2.7. İş Tanımları



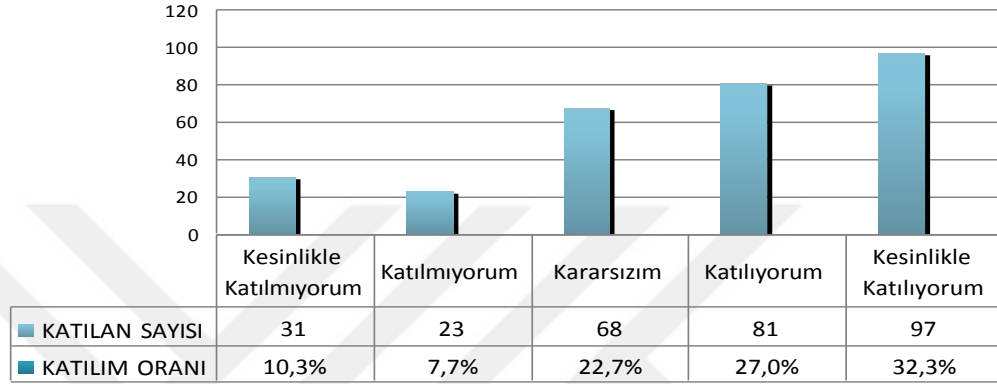
Şekil 3.32. Taşeron işçilerin belirli bir iş tanımı bulunmamaktadır

Mevzuat gereği taşeron işçiler sadece sözleşmede belirlenen işlerde çalıştırılmaları gerekirken fiiliyatta farklı işlerde çalıştırıldıklarını düşünmektedirler. Araştırmaya katılan taşeron işçilerin 4'te 3'ü belirli bir iş tanımının olduğundan emin değil. Taşeron işçilerin farklı işlerde çalıştırılması uzmanlaşmanın önüne geçen temel sorun olduğu söylenebilir.



Şekil 3.33. Çoğunlukla taşeron işçilerin sözleşmelerinde yer alan iş tanımlarının dışına çıkmaktadır.

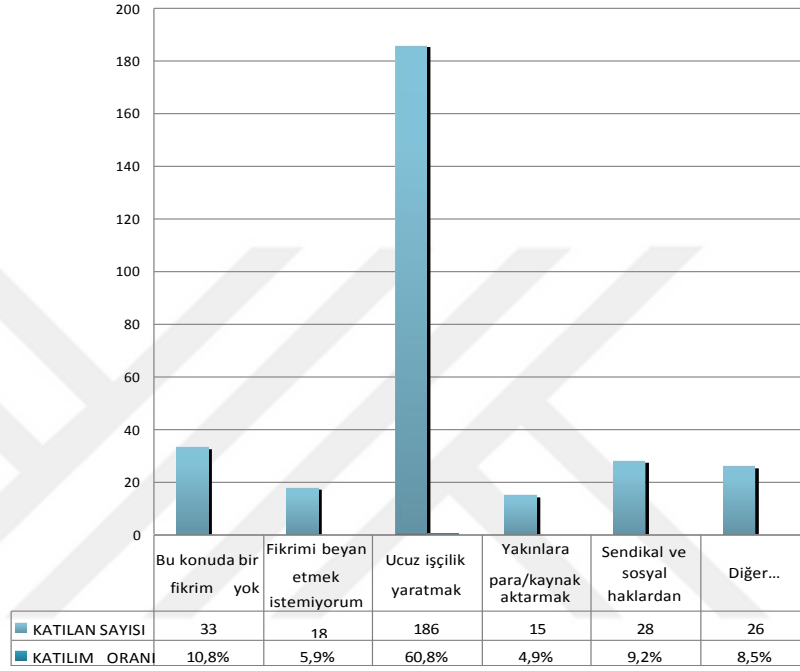
Araştırmaya katılanların taşeron işçilerin % 65.1'i iş tanımları dışında işlerde çalıştırıldıklarını belirtmişlerdir. İş tanımlarına uyduklarını söyleyen taşeron işçilerin oranının % 17,1'lerde kalması durumun ciddiyetini ortaya koymaktadır.



Şekil 3.34. İş tanımlarından kaynaklanan belirsizlik taşeron işçilerin herhangi bir işte uzmanlaşmasını engellemektedir

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin % 32,3'ü taşeronlaşmanın bir işte uzmanlaşmaya kesinlikle mani olduğunu, % 27'si ise mani olduğunu belirtmişlerdir. Taşeronlaşmanın çalıştıkları iş de uzmanlaşmaya engel olmadığını düşünenlerin oranı ise % 18'dir. Bu konuda kararsız kalanlar ise % 22,7 ile önemli bir orana sahiptir.

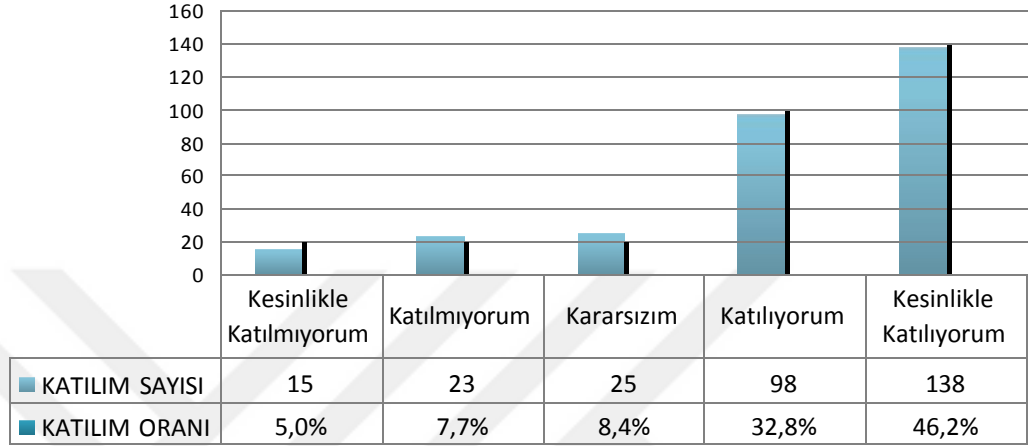
3.2.8. Türkiye’de Taşeronlaşmada Israr Edilmesinin Ana Nedeni



Şekil 3.35. Taşeronlaşmanın nedeni

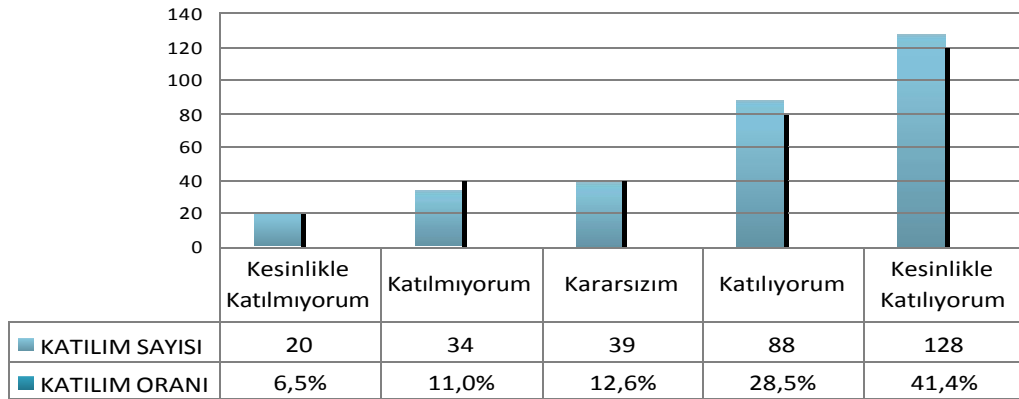
Araştırmaya katılan taşeron işçilere “*sizce taşeronlaşmanın nedeni nedir?*” diye sorulduğunda cevaplar ezici bir çoğunlukla (% 60,8) “ucuz işçilik yaratmak” seçeneğinde bileştiği görülmüştür. Taşeron çalışanlarının taşeronluk sistemiyle ilgili fikirleri, İş Kanunu’nda ki taşeron tanımıyla hiçbir şekilde örtüşmediği görülmektedir.

3.2.9. İş Gücünün Bölünmesi Ve Çatışma



Şekil 3.36. Taşeron işçi – kadrolu işçi ayrımı işyerinde bölünmeye ve çatışmaya yol açmaktadır.

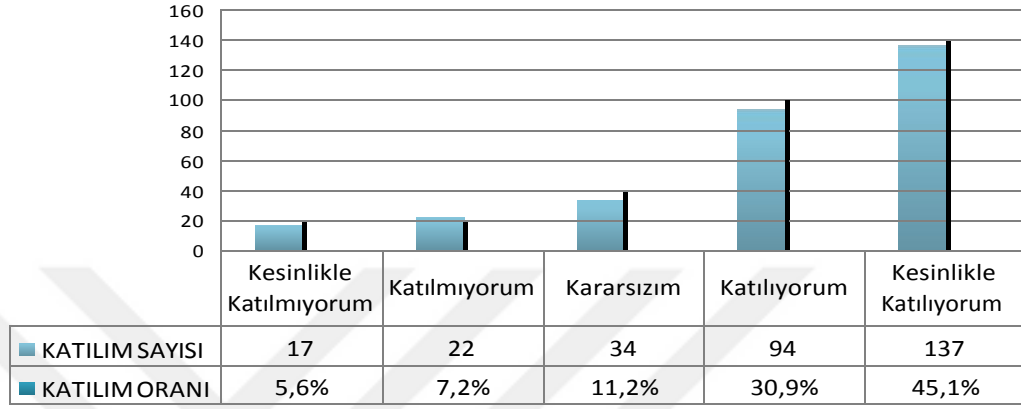
Taşeron işçilerin % 79'u taşeronlaşmayı çalışma huzurunun bozulması sebep olarak görmektedir. Aynı iş yerinde aynı işi yapan işçilerin statüsel olarak ayrılması iş barışını ve çalışanlar arasındaki uyumu bozmakta olduğu düşünülmektedir.



Şekil 3.37. Taşeron işçiler çalışma ortamı bakımından kadrolu işçilerden daha kötü şartlara sahiptirler.

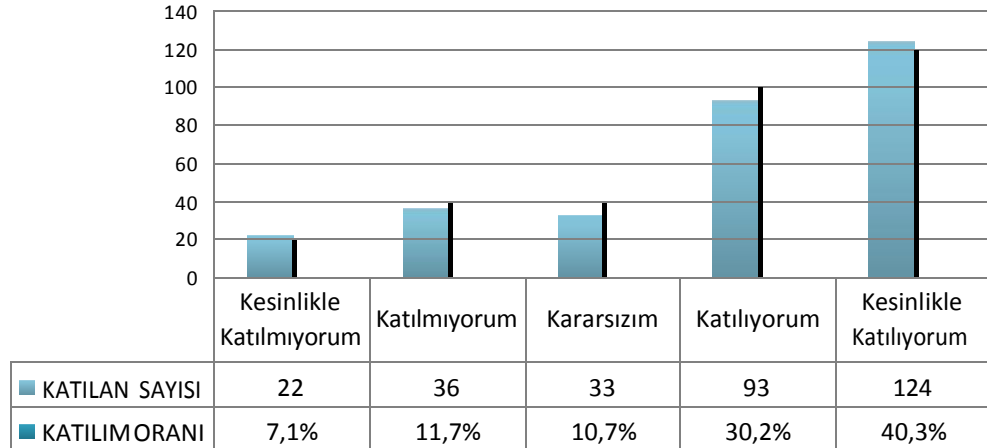
Araştırmaya katılan taşeron işçilerin büyük bir çoğunluğu kadrolu çalışanlara göre daha ağır şartlarda çalıştıklarını düşünmektedir. Taşeron işçi ile kadrolu çalışanlar arasında

bu denli bir farklılık olması, işyerinde çatışmaların ve memnuniyetsizliğin had safhalara çıkmasına sebep olduğu düşünülebilir.



Şekil 3.38. Taşeron işçilerin içinde bulundukları olumsuz şartlar işyerinde ayrımcılık algısı oluşturmaktadır

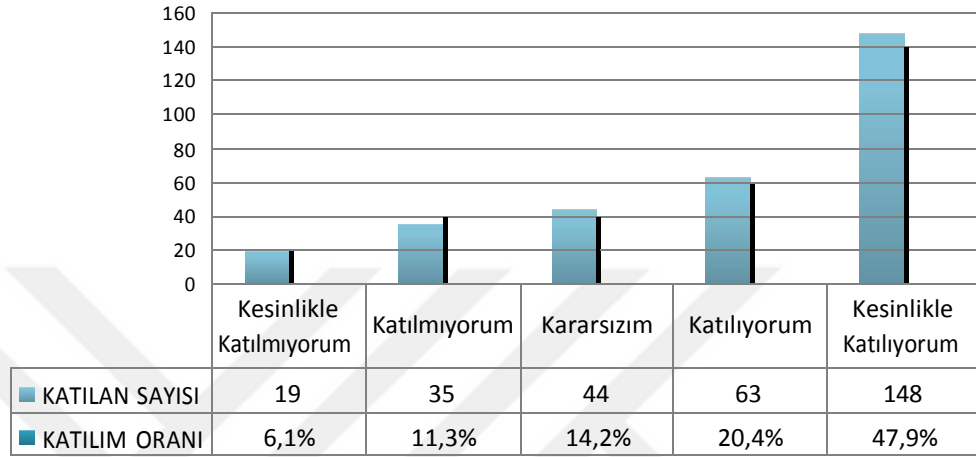
Taşeronlaşmanın iş yerinde ayrımcılığa yol açtığını düşünenlerin oranı % 76 olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal devlet fertlerine adil bir çalışma ortamı sunmakla mükelleftir. Araştırmaya katılanlardan adil bir çalışma ortamında, çalışma şartları ve statülerinden dolayı ayrımcılığa uğramadıklarını söyleyenlerin oranı sadece % 12,8'dir.



Şekil 3.39. Yöneticiler tarafından kadrolu çalışan - taşeron işçi ayrımı hissettirilmektedir

Katılımcıların ezici bir çoğunluğu (%70,5) yöneticilerin kendilerine taşeron işçi

olduğunu hissettirmekte olduğunu belirtmişlerdir. Bu tip bir uygulamaya maruz kalmayanların oranı ise sadece %18,8’ler de kalmıştır.



Şekil 3.40. İşyerinde kadrolu çalışan - taşeron işçi arasındaki bölünme ve çatışma büyük ölçüde ücret farklılığından kaynaklanmaktadır

Araştırmaya katılan işçilerden, işyerinde kadrolu çalışanlarla oluşan çatışmanın ana sebebi olarak kesinlikle ücret farklılığını görenlerin oranı % 47,9 (148 kişi), ücret farklılığının bir çatışma sebebi olarak görenlerin oranı % 20,4’dür (63 kişi). Ücret farklılığının bir çatışma sebebi olmadığını düşünenler ise % 17,4’de kaldığı görülmektedir.

Her 5 taşeron çalışandan 4’ünün birlikte çalışıp aynı işi yaptığı kadrolu çalışandan daha düşük ücretler almasından, mutsuz ve rahatsız olduğunu söylemek mümkündür.

SONUÇ

Refah devleti kavramı amacı ve kapsamı ile çok geniş bir sahayı barındırmaktadır. Toplumum tüm fertlerinin optimal ihtiyaçlarını karşılamayı kendine hedef olarak seçtiği görülür. Refah devleti toplumun dezavantajlı gruplarına (engelli, yaşlı, yoksul vb.) pozitif bir ayrımcılık uygulayarak avantajlı sınıflar arasındaki eşitsizliği minimum seviyelere çekmek üzerine de politikalar üretir.

Çalışma hayatı toplumsal yaşamın en önemli unsurlarındandır. Çalışma hayatı içerisindeki işlevsel grupların ilişkilerini düzenlemek de sosyal devletin hedefleri arasında yer alır. Ekonomik sistemin yapı taşları olan işçi ve işveren arasındaki uzlaşmayı sağlamak da sosyal devletin ilgi alanları içerisinde.

Sanayileşmeyle birlikte üretim faaliyetlerinde ki artış, sürekli üretim gayesi taşıyan işletmelerin çoğalması işgücüne duyulan ihtiyacı fazlasıyla artırmıştır. Rekabet ortamı Dünya devletlerini de bir takım yeni stratejiler belirlemek zorunda bırakmıştır. Devletin küçültülmesi de bir strateji olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bu bağlamda özelleştirmeler yapılarak kamudaki bir takım işler alt işverenlere verilmeye başlandı.

Devletlerin bu yeni istihdam modeli ve işgücü maliyetlerini alt seviyelere çekmeye çalışan işverenler alt işveren/taşeronluk sisteminin yaygınlaşmasına neden oldular. İşveren temel gayesi olan kâr elde etmenin hesaplarını yaparken, işçi de verdiği emeğin hakkını almanın, çalışırken sağlığını kaybetmemenin hesaplarını yapmak durumundadır. Bu iki farklı hesabın çatışmasının beraberinde sorunlar getirmesi kaçınılmazdır.

Bu çalışmanın hipotezi; toplumun dezavantajlı gruplarının eksikliklerini gidererek toplumsal dengeyi sağlamayı amaçlayan refah devleti uygulamalarının, taşeron çalışma sistemiyle bağdaşmadığını ortaya koymaktır.

Anayasa'ya göre kendini “sosyal bir hukuk devleti” olarak tanımlayan Türkiye Cumhuriyeti’nin de, son yıllarda yaygınlaşan taşeronluk uygulamalarıyla sosyal hukuk devleti algısının ve tanımının dışında hareket ettiği düşünülmektedir.

Bu araştırma süresince Isparta ili ölçeğinde Türkiye’de kamu sektöründe çalışan taşeron işçilerin kimlik, tutum ve beklentileri ölçülerek, sosyal devlet uygulamaları ile

çelişen taraflarının olup olmadığına bakılmış aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Toplumsal hayatı paylaşan fertlerin yaşam koşulları içerisinde aynı imkan ve şartlara sahip olmasını söylemek olanaksızdır. Refah devleti bir uzlaş mekanizması gibi çalışarak toplumun fertleri arasındaki eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı hedefler. Bu noktada toplum katmanları ve sınıfları arasında üreteceği sosyal politikalarla denge oluşturur. Sosyal devlet en azından asgari geçim şartlarını sağlamakla mükelleftir. Ülkemizde asgari geçim şartları olarak belirlenen iki kıstasından biri yoksulluk sınırı diğeri açlık sınırıdır. Türkiye’de kamuda taşeron işçi olarak çalışanların % 82,4 açlık sınırının altında yaşam mücadelesi verdiği görülmüştür. Gene taşeron işçilerin neredeyse tamamına yakınının yoksulluk sınırının altında yaşadığı anlaşılmaktadır. Refah devletlerinin temel amacı, devletin fertlerine sadece hayatta kalmaktan fazlasını vermek olmalıdır. Buradan yola çıkarak en asgari geçim şartlarının sağlanması adına taşeron işçilerin ücretlerinin en azından açlık sınırının üzerine çekilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu olumsuz ücret şartlarına rağmen halen ülkemizde bir kamu kurumda taşeron işçi olmak için mücadele eden işsizlerin sayısı da azımsanmayacak kadar azdır. Ülkemizin temel problemlerinden olan işsizlik sorunu, kamuda taşeron işçi olarak çalışmayı dahi bir kurutuluş olarak görmelerine neden olmaktadır.

Araştırma sonucunda taşeron işçilerin en büyük sorununun iş güvencesi ve kadroya geçiş olduğu görülmüştür. Çalıştığı iş yerinde bir iş güvencesi olmadığı düşünen taşeron işçi, kadroya geçerek gelecek kaygısı yaşamayacağı bir iş sahibi olmayı istemektedir. Soysal refah devleti, fertlerinin iktisadi refahını ve istihdamını sağlamakla mükelleftir. Ancak taşeron işçiler gelecek kaygılarıyla, sosyal güvenden emin olmadan, her an işsiz kalmanın huzursuzluğu içinde çalışma hayatında rol almaktadırlar.

Ancak kadroya geçişi en büyük problem olarak gören kamudaki taşeron işçilerinin büyük bir çoğunluğunun ise; mevcut işinde gerekli özveriyi göstermediği, iş sorumluluklarını tam manasıyla yerine getirmediği de ayrı bir gerçek olarak karşımızda durmaktadır. İşe girmek için olmadık yollar deneyen, araya bir çok bürokrat ve nüfuzlu kişiler sokan işçilerin, bir çoğunun performanslarının yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir. İşe girmelerine vesile olan gücün devamlı surette arkalarında durması da bu verimsizliğe çanak tutmaktadır.

Bir çok kamu kurumu taşeron firmalardan toplam gün sayısı üzerinden hizmet almaktadır. Buda beraberinde, hizmet süresince rapor ve ücretsiz izin kullanan işçilerin çalışmadıkları gün sayısı kadar yerlerine yedek başka işçilerin çalıştırılması gerekliliğini doğurmaktadır. Yedek işçi olarak çalışan kişilerin bir şekilde alt işverenin kadrosuna girmesiyle iş performansında gözle görülür bir düşüş olmaktadır. Başka bir deyişle yedek olarak çalışırken kendini göstermek adına üstün performans sağlayan işçiler ile hizmetin asli taşeron işçileri arasında bile büyük bir performans farklılığı gözlenmektedir. Benzer bir durum da taşeron işçiler ile kurumun kadrolu işçileri arasındaki performans farklılığının da kendini göstermektedir. Buradan yola çıkarak kadroya girme hedefinde olan taşeron işçilerin halihazırdaki iş verimliliği ile kadroya geçtikten sonra ki iş verimliliğinin arasında oluşacak farklılıklar başka bir soru olarak karşımızda durmaktadır.

Devletin sosyal refah ödevleri Anayasa ile güvenceye alınmıştır. Bu ödevlerden “ücrette adalet sağlanması” ilkesi ekonomik hayatın işleyişi için çok önemlidir. Kamuda çalışan taşeron işçiler kamu sektörü içinde hizmet edenler arasında en düşük ücretle çalışan kişilerdir. Taşeron işçilerinden yarısının, ay sonunda o ücreti alıp alamayacağı konusunda da endişeleri olduğu görülmüştür.

Kamu kurumlarında çalışan taşeron işçilerin aynı işyerinde birlikte aynı işi yaptıkları kadrolu işçilerinden çok daha düşük ücretlerle çalıştığı görülmüştür. Buda “ücrette adaletin sağlanması” ilkesine ters düşen başka bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplum fertleri arasında eşitsizliği azaltmayı amaçlayan refah devleti, aynı işyerinde farklı sıfatlarla aynı işi yapan kadrolu işçi ile taşeron işçi arasındaki eşitliği dahi sağlayamamaktadır. Kamuda çalışan taşeron işçilerin yarısının bu düşük maaşlarını bile zamanında alamadığı başka bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırma taşeron işçilerin fazla mesai, prim vb. haklarından yararlanamadıklarını ortaya koymuştur. Tüm çalışanların “dinlenme hakkı” anayasal güvence içerisindedir. Dinlenme hakkını, çalışarak kullanan iş görenlere fazla çalışmalarına mukabil zamlı ücret ödenmesi de İş Kanunu gereğidir. Ancak kanun hükümlerinin, taşeron işçiler için uygulamada çok yer bulduğunu söylemek zordur. Araştırmaya katılan işçilerin sadece 4’de 1’inin fazla mesai ve prim haklarını aldığını görülmüştür. Kamuda çalışan diğer iş görenlerin fazla mesai ve prim haklarını eksiksiz olarak aldığı düşünüldüğünde

taşeronlaşma kamuda eşitsizlik uygulamalarının temel nedeni olarak karşımıza çıkar.

Sosyal devlet; fertlerinin ekonomik ve sosyal refahını sağlayarak toplumsal eşitliğin sürdürülmesini, tüm toplum bireylerin yaşam standartlarının iyileşmesini vaadederek. Toplumsal hayatın bir parçası olan taşeron işçilerin ise bu iyileşmeden tam manasıyla faydalanamadığı görülmüştür. Araştırma grubundaki taşeron işçilerin yaklaşık %60'ı, kazançlarının kendilerinin ve ailelerinin insan onuruna yaraşır şekilde yaşamalarına fırsat vermediğini belirtmişlerdir. Toplumun yapı taşı olan ailelerin sosyal yaşam kalitesinin düşüklüğü, toplumsal huzurun ve dayanışmanın bozulmasına neden olacağı düşünülmektedir.

Sosyal devlet olgusunun varlık sebebi insandır. Ancak asıl kitle insanlar içindeki zayıf gruplardır. Zira amaç güçlüye karşı zayıfı korumak ve kollamak bir kalkan olmaktır. Bu bağlamda sosyal devlet insan odaklı devlet olarak karşımıza çıkar. Refah içinde yaşayanlarla mahrumiyet içindekiler arasında bir denge oluşturmak eşitsizliği optimal seviyelere çekmek hedefleri üzerinden yol alır.(Ören, 2013:16). Bu bağlamda sosyal devlet vergi sisteminde de zayıf halkaları korumakla mükelleftir. Eşitliğin adalet olmadığı bilinciyle tüm çalışanlardan alınan vergi asgari ücretle çalışanlardan alınan vergiyle kıyaslanmaması düşünülmektedir. Sosyal devletin dezavantajlı grupları olarak nitelendireceğimiz asgari ücretli çalışan taşeron işçiler (%86,4'ü açlık sınırının altında bk. Şekil 3.6.) ve engellilerden alınan vergiler sosyal refah devletiyle uzaktan yakından bağdaşmamaktadır. Kazancının ¼ 'ü kadarını vergiye veren taşeron işçi yoksulluk sınırının çok uzağında derinlerde, açlık sınırının altında bir hayat sürmektedir. Şayet sosyal devletin, düşkünü koruma ilkesi varsa, vücut sağlığının %80'ini kaybetmiş asgari ücretle çalışan engelli bir işçiden her ay 200,69 TL vergi kesintisi yapılması bu ilkeye ters bir uygulama olarak karşımıza çıkar. Araştırmaya katılanların % 79,4'ü engelli çalışanlardan vergi kesintisinin yapılmamasını gerektiğini düşünmekte oldukları ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya katılan taşeron işçiler işçi sağlığı ve güvenliği bağlamında incelendiğinde, taşeron işçilerin çoğu işçi sağlığı ve güvenliği konusunda tam bir korunmada olduğunu söyleyemez. Ancak bu bölümde karşımıza çıkan asıl önemli sonuç, taşeron işçilerin %63,5 göre kendileri için alınan işçi sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin, kadrolu işçiler için alınan tedbirlerden daha kötü ya da daha güvensiz olduğudur. Refah

devleti anlayışında toplumun her bireyi eşit haklara ve eşit fırsatlara sahip olması hedeflenir. ILO sözleşmelerine göre işçilerin sağlığı ve güvenliği devletin teminatı altındadır. Ancak görüldüğü gibi işçilerin çalışma statüleri yahut sıfatları, sağlıkları veya güvenlikleri için bir önem derecelendirmesini de beraberinde getirmiştir. Bu derecelendirmede taşeron işçilerin, başka sıfatlarla birlikte çalıştıkları diğer işçilere göre hayli gerilerde oldukları söylenebilir.

Sosyal güvelik uygulamaları bireylerin sakatlık, kaza, yaşlılık, ölüm gibi sosyal risklere karşı korunması amacıyla önlemler alınması olarak tanımlanır. Araştırmada kamuda çalışan her 4 taşeron işçiden 3'ü soysal güvenlik sisteminin kendilerini yeteri kadar korumadığını düşünmektedir. Ancak gene de bir sosyal güvenlik sistemin içinde aileleriyle birlikte yer almanın rahatlığına sahiptirler. Bu araştırmada incelenen konu başlıkları içerisinde taşeron işçilerin en az muzdarip oldukları konu başlığı sosyal güvenlik uygulamaları olarak karşımıza çıkmıştır. Genel itibarla taşeron işçiler; endişeleri olsa da, sosyal güvenlik sisteminin kendilerini ve ailelerini koruyacağı düşüncesine sahiptirler.

Bu araştırmada karşımıza çıkan önemli sonuçlardan biride taşeron çalışma sistemi ile sendikalaşma ilişkisidir. Genel tanımlamalara bakıldığında taşeronlaşmanın temel nedenleri arasında “işçilerin sendikasız ve örgütsüz çalışmaya yönlendirilmesi” gösterilmektedir. Ancak araştırmaya katılan taşeron işçilerin %52,9'u sendikalıdır. Sendikalı olmayan taşeron işçilerin ise %65,4'ü sendikalı olmayı düşünmektedirler. Genel algının aksine taşeronlaşmanın sendikasız çalışma yönündeki eğilimin değişmeye başladığı görülmektedir. Taşeron işçileri sendikalara üye olmasında bir engel görülmemekle birlikte işçilerin genel kanısı sendikaların taşeron işçilerin problemleriyle ilgilenmediği yönündedir. Gene araştırmaya katılan taşeron işçiler sendikaların kendilerini yeteri kadar bilgilendirmediğini düşünmektedirler.

Sosyal hukuk devletleri kanunsal çerçevelerle düzenlenmiş uygulamalarla yönetilir. Türkiye’de işçi - işveren münasebetleri düzenlemek için konulmuş olan 4857 sayılı İş Kanunu’nda alt işverenlik/taşeronluk tanımını mevcuttur. Bu tanımlamada “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde” taşeron çalıştırılabileceğine yönelik bir açıklama olmasına rağmen, taşeronluk sisteminin temel amacı “ucuz işçilik yaratma gayesini” dir. Her 4 taşeron çalışandan 3'ünün bir iş tanımı yoktur. Sosyal refah devleti ödevlerinden olan

“sözleşme hürriyeti” hiçe sayılarak taşeron işçilerin sözleşme harici, iş tanımlarının dışında birçok işte çalıştırıldıkları görülmektedir.

Bu araştırmada ortaya çıkan dikkat çekici sonuçlardan biride taşeron işçilerin çalıştıkları kurumlarda ayrımcılığa ve eşitsizliğe tabii tutulmalarıdır. Taşeron işçiler kadrolu işçilere göre daha kötü ve ağır şartlarda çalışmaktadırlar.

Taşeron işçilere kurum yöneticileri tarafından taşeron işçi oldukları devamlı surette hissettirilmektedir. Bu çalışmada kullanılan anket soru formunu cevaplayan bir taşeron sağlık çalışanı bu konuyla alakalı olan sorunun yanına düştüğü not konunun vahamiyetini anlamak adına çok manidardır: ” *Ne ayrımı kardeşim bizim yemekhanemiz bile ayrı*”.

Yapılan değerlendirmeler ışığında sosyal refah devletinin; işçi-işveren münasebetlerin düzenlenme, gelir dağılımı adaletsizliğine çözümler bulma, yoksullukla mücadele, sosyal güvenlik sorunu, eğitim ve sağlıkta adalet sağlamak, toplumsal eşitliği bina etmek gibi ödevlerinin olduğu anlaşılmıştır. Bu bağlamda tarihsel süreç içerisinde birbirleriyle mücadeleden asla vazgeçmeyen işçi ve işveren sınıfları arasındaki uzlaşmayı sağlamak da refah devletinin ana meselelerinden biridir.

Çalışma hayatının içinde yer alan taşeron işçilerde, sosyal devletin; toplumun her kesimine sağlamakla mükellef olduğu refah gayesinden faydalanma hakkına sahiptirler. Ancak Türkiye’de ki kamu taşeron işçilerinin; verdiği emeğin tam karşılığını alamadığı, açlık sınırın altında insan onuruna yaraşmayacak bir hayat sürdüğü, iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalıp devamlı surette işten çıkarılma endişesi yaşadığı, adaletsiz ücret dağılımının muhatabı olduğu, sendikaların kendilerine karşı olan umursamaz tavrı, kanunların metin üzerinde kalıp uygulamada yok sayıldığı, çalıştıkları kurumda ayrımcılığa tabi tutulup horlandıkları düşünüldüğünde refah devleti ile taşeron çalışma sisteminin bir arada var olmasının mümkün olmadığı görülmüştür.

KAYNAKLAR

Akad, M., 1992. Teori ve Uygulamada sosyal Güvenlik Hakkı, Kazancı Hukuk yay., İstanbul.

Akpınar, M., Şahin, A., Zengin, E., 2012. Sosyal Yardımların Yerel Düzeyde Sunulması: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 4(3).

Aktan, C.C., 1995. Klasik Liberalizm, Neo-Liberalizm ve Libertarianizm. Amme İdaresi Dergisi, 28(1), 3-32.

Akyiğit, E., 2011. İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik(Taşeronluk ilişkisi), İstanbul, Seçkin Yayınları.

Arı, T., 2010. Uluslararası İlişkiler Teorileri, Bursa, MKM Yayıncılık, 6. Baskı.

ASPB, 2012. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, Sosyal Yardım İstatistikleri Bülteni.

Atılgan, A., 2013. Neo-Liberal Köle Pazarları. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi.

Aydın, U. 1999. Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın No:1117, İktisadi ve İdar Bilimler Fakültesi Yayınları, No:156, Eskişehir.

Aydınlı, İ., 2014. 6552 Sayılı Kanunla Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler Ve Değişiklikler, "Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi", 18, S:3-4, 2014, s.77-99.

Aydın,V., 2013, Belediyelerde Bir Personel Politikası Olarak Taşeronlaşma Sorununun Mevzuat Çerçevesinde Değerlendirilmesi, Kuramdan Uygulamaya Yerel Yönetimler ve Kentsel Politikalar, Ed: Yakup Bulut, Veysel Eren, Sedat Karakaya, Abdullah Aydın, PEGEM Akademi Yayınları, Ankara (ACAR, Osman Kürşat ve Adem Korkmaz ile birlikte)

Bayraktar, C., 2010. "Keyyes ve Refah Devleti", Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C: 10, S:2, s.247-261

Bedir. E., Alper. Y, Tokol, Ayşen, 2012. ÖZAYDIN. Mehmet Merve, METİN. Banu; Sosyal Politika, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi A.Ö.F. Yayınları, 2012.

Buğra. A., Keyder, Ç., 2006. “Önsöz”, Sosyal Politika Yazıları, İstanbul, İletişim.

Calismatoplum, 2015. <http://www.calismatoplum.org/sayi14/uckan.pdf>. Erişim tarihi: 04/12/2015

Csbg, 2015. <http://app.csgeb.gov.tr/isggm/oshaturkey/sunumlar/60.pdf> Erişim tarihi: 13/12/2015

Csbg,2015.<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=haber&id=basin491> Erişim tarihi: 07/12/2015

Çetin, H., 2001. Liberalizmin Temel İlkeleri, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C:2, S:1, s:219-236.

Dedeoğlu, S., 2009. Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. Çalışma ve Toplum, 2, 41-54.

Demirel, D., 2015. Üçüncü Yol Politikalarında Yeni Kamu Yönetiminin İzleri. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,29(1).

Dericiler, Y., 2010. Özge; “Refah Devletinin Krizi Kısılcacında Ekonomik-Sosyal Haklar ve Devletin Yükümlülükleri”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, Ankara Üniversitesi S.B.E.

Ekin, N., 2002. Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşverenlik, İstanbul, İTO Yayınları.

Ellison. N., 2011. “Neo-Liberalizm”, Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar, Derleyenler: Pete Alcock-Margaret May-Karen Rowlingson, Çeviren: Barış Yıldırım, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2011, s.87-97.

Eser, D.B., Memişoğlu, A.G.D., Özdamar, G., 2011. Sosyal Siyasetin Üretilmesi Sürecinde Refah Devletinden Neo-Liberal Devlete Geçiş: Devletin Kamu Hizmeti Sunma İşlevinin Değişimi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(2).

Esping-Andersen. G., 2006.“Toplumsal Riskler ve Refah Devletleri”, Sosyal Politika Yazıları, Derleyenler: Ayşe Buğra-Çağlar Keyder, Çevirenler: Burcu Yakut Çakar-Utku Barış Balaban, İletişim, İstanbul, 2006, s. 33-54.

Ferrare., M., 2006. “Sosyal Avrupa’da Güney Avrupa Refah Modeli”, Sosyal Politika Yazıları, Derleyenler: Ayşe Buğra-Çağlar Keyder, Çevirenler: Burcu Yakut Çakar-Utku Barış Balaban, İletişim, İstanbul, 2006, s. 195-229

Gough. L., 2006. “Güney Avrupa’da Sosyal Yardım”, Sosyal Politika Yazıları, Derleyenler: Ayşe Buğra-Çağlar Keyder, Çevirenler: Burcu Yakut Çakar-Utku Barış Balaban, İletişim, İstanbul, 2006, s. 231-260.

Gökbayrak, Ş., 2003. “Belediyeler, Özelleştirme Ve Çalışma İlişkileri”, Ankara, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları, 2003.

Göker., A., 2012. “Taşeron ve Taşeronluk”, “Cumhuriyet Gazetesi Bilim Teknoloji Dergisi”, Sayı: 1332, 28.09.2012.

Gül, S. S., 2006. Sosyal devlet bitti, yaşasın piyasa: yeni liberalizm ve muhafazakarlık kıskacında refah devleti. Ebabil Yayıncılık.

Güller, A., 2015. “Altyapının Kronikleşen Sorunu Taşeronluk Müessesesi Üzerine Bir İnceleme”, “Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi”, C:5, S:1, 2015, s. 91–104.

Güvercin, H.C., 2004. ”Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi”, “Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası”, C:57, S:2, 2004, s:89-95.

Güzel, A., 2004. “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı Ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, “Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi”, C:1,S:1, 2004, s.31-55.

Hacimahmutoğlu, H., 2009. Türkiye’de Sosyal Yardım Sisteminin Değerlendirilmesi, DPT Uzmanlık Tezi, DPT Yayın No:2803, Ankara.

Hak-İş, 2015. <http://www.hakis.org.tr/calismahayatintemelkonularinailiskin.pdf> Erişim tarihi: 06/12/2015

Hak-İş, 2015. <http://www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf> Erişim tarihi: 09/12/2015

Hartly D., 2011. “Sosyalist Perspektif”, Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar, Derleyenler: Pete Alcock-Margaret May-Karen Rowlingson, Çeviren: Barış Yıldırım, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2011, s.118-127.

<http://www.ekonomianaliz.com/guvenilirlik-analizi-reliability-analysis/> Erişim tarihi: 17/12/2015

http://www.gib.gov.tr/fileadmin/user_upload/Yararli_Bilgiler/damga_asgari.html

Erişim tarihi: 19/12/2015

Kağnıcıoğlu, D., 2013. "Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği'nde İş-Yaşam Çatışması Ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları", "Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi", C:27, S:1, 2013, s:22-39.

Kamalak, İ., 2008. "Einstein'in Sosyalizmi, Sosyal Demokrasi ya da Demokratik Sosyalizm Olarak Türkçeye Cevrilebilir mi?", "Toplum ve Demokrasi Dergisi", C:2,S:2, 2008, s.187-190.

Kamu-İş, 2015. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/altisverenkitap.pdf> Erisim tarihi: 05/12/2015

Kleinman. M., 2006. "Kriz mi? Ne Krizi? Avrupa Refah Devletlerinde Süreklilik ve Değişimi", Sosyal Politika Yazıları, Derleyenler: Ayşe Buğra-Çağlar Keyder; Çevirenler: Burcu Yakut Çakar-Utku Barış Balaban, İletişim, İstanbul, 2006, s.159-193.

Koç, Y., 2001. "Taşeronluk Ve Fason Üretim:Sorunlar, Çözümler", Ankara, Türk-İş Eğitim Yay., 2001.

Koçer, Ö. Ş., 2014."Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi Ve Sistem İçerisinde Sosyal Sigorta Uygulamaları", Uzmanlık Tezi, Ankara, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler Ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü,2014.

Kol, E., 2014. "Refah Rejimleri Açısından Sağlık Sistemlerinin Değerlendirilmesi: Güney Avrupa Refah Modeli Ve Türkiye". Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, C:3, S:5, 2014, s.15-31.

Kurt, R., 2003."İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve Esaslar, Uygulamalar Sorunlar, Çözümler, Yargı Kararları", "İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası" Yayın No:37, 2003.

Kutal, G., 2008."Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları", "Tes-İş Dergi", S: mayıs, 2008,s.84-94.

Liberal, 2015. <http://www.liberal.org.tr/sayfa/liberalizm-atilla-yayla,144.php> Erişim tarihi: 30/11/2015

Lutfiinciroğlu, 2015. <http://www.lutfiinciroglu.com/2015/10/01/bireysel-ve-toplu-is-hukukuna-dair-makaleler/> Erişim tarihi: 07/12/2015

Makal, A., 2007. “Cumhuriyet’ten 21. Yüzyıla Türkiye’de Çalışma İlişkileri”, “Cahit Talas Anısına: Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi”, Yayın No: 595, Ankara, s:511-543, 2007.

Memurlar, 2015. <http://www.memurlar.net/haber/407345/> Erişim tarihi: 12/12/2015

Mevzuat,2015.<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspix?MevzuatKod=7.5.12459&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch> Erişim tarihi: 07/12/2015

Mingione E., 2006. “Güney Avrupa Refah Modeli ve Yoksulluk ve Sosyal Dışlanmaya Karşı Mücadele”, Sosyal Politika Yazıları, Derleyenler: Ayşe Buğra-Çağlar Keyder, Çevirenler: Burcu Yakut Çakar-Utku Barış Balaban, İletişim, İstanbul, 2006, s. 261-286.

Mollamahmutoğlu H., 2004.“4857 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler”, “Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi”, C:7, S:4, 2004.

Moreno. L., 2006. “Süper Kadınlar’ ve Akdeniz Refahı”, Sosyal Politika Yazıları, Derleyenler: Ayşe Buğra-Çağlar Keyder, Çevirenler: Burcu Yakut Çakar-Utku Barış Balaban, İletişim, İstanbul, 2006, s. 375-395.

Ören, K., 2013. Sosyal Politika, Ankara, Nobel, 2013.

Özaydın. M.M., 2007. “Küreselleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği’nde Sosyal Politikalarda Yaşayan Değişimin Analizi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, Gazi Üniversitesi S.B.E., 2007.

Özbek, N., 2002. “Osmanlı’dan Günümüze Türkiye’de Sosyal Devlet”, “Toplum ve Bilim”,S:92, 2002, s.7-33.

Özbudun, E., 2010. Türk Anayasa Hukuku, Yetkin Yayınları ,Ankara, 2010.

Özdemir, H.Ö., 2010. “Kamu Kuruluşlarında Dış Kaynaklardan Yararlanma “Outsourcing”: Kafkas Üniversitesi Örneği”, “Akademik Bakış Dergisi” S:20, 2010, s.1-16.

Özdemir, S., 2004. Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti, İstanbul, İTO Yayınları, 2004.

Özdemir, S., 2005. “Sosyal Gelişim Düzeyleri Farklı Refah Devletlerinin Sınıflandırılması Üzerine Bir İnceleme”, “İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını”, S:49, 2005, s:231-266.

Özdemir, S., 2007. Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti, İstanbul, İTO Yayınları, 2.Baskı,2007.

Özgener, Ş. 2000.”Ekonomik Sistemler ve Âhlak”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C:5, S:1, 2000, s:175-190.

Özşuca, Ş.T. 1997.“Özel Emeklilik Programları Kamu Emeklilik Programlarına Alternatif Olabilir mi?”,“Ekonomik Yaklaşım”,C:8, S:24-25, İlkbahar-Yaz, 1997 s:31-47.

Powell M., 2011. “Sosyalist Perspektif”, Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar, Derleyenler: Pete Alcock-Margaret May-Karen Rowlingson, Çeviren: Onur Can Taştan, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2011, s.128-138..

Richardson, J.H. 1970. İktisadi ve Mali Yönüyle Sosyal Güvenlik, Çev: Turan YAZGAN, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları, İstanbul

Rosanvallon. P., 2004. Refah Devletinin Krizi, Çeviren: Burcu Şahinli, Ankara, Dost.

Salih, A., 2009. Refah Devleti Düşüncesinin Gelişimi ve Bir Liberal Alternatif Olarak Üçüncü Sektör.

Sayan, S., 2006. Türk Emeklilik Sisteminde Reform: Nedenler ve Beklentiler. ASO Medya, 54-61.

Seyidoğlu, H., 1992. Ekonomik terimler: Ansiklopedik sözlük. Güzem yayınları.

SGK,2015.<http://www.sgk.com.tr/mevzuatlar/yenitorbakanuntammetni010620141.pdf> Erişim tarihi: 13/12/2015

Şafak, C., 2004. 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (51), 111-132.

Şahlanan, F., 2014. Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar Ve Çözüm Arayışları. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 72(2), 469-476.

Şanlıoğlu. Ö., 2011. Sosyal Refah Devletinin Düny, Bugünü ve Geleceği: Almanya Örneği, Detay Yayıncılık, Ankara.

Şen, M., 2002. Tanzimat Öncesi (Klasik Dönem) Osmanlı Devleti’nde Sosyal Güvenlik. e-Akademi, Mayıs, (3).

Şen, M., Naneci, A., 2009. Asıl İşveren–Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi. Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül, (15).

Şen, S., 2015. “İşçilerin Ve Sendikaların Kâbusu, İşverenlerin Truva Atı”,” Tes-İş Dergi”, S: mayıs, s.95-105.

Şen. S., 2006. “Alt İşverenlik Ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi”,”Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi”, C:3,S:10, s.71-98.

Şenkal, A., Doğan, M., 2012. Sosyal Politika ve Sosyal Haklar; Vatandaşlık Haklarının Yeniden Kavramsallaştırılması Arayışı/Social Policy And Social Rights; Pursuiting For Re-Conceptualization Of Citizenship Rights. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(17), 63-80.

Şenocak,. H., 2009. “Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi”,”Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi”, S:56, s:409-468.

Tayyar, A., Çetin, B., 2013. “Liberal İktisadi Düşünce de Devlet”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C:14, S:1, s:107-120.

TİSK,2015.https://tisk.org.tr/tr/eyayinlar/soru_cevap_ve_sorunlariyla_is_hukukunda_alt_isveren/pdf_soru_cevap_ve_sorunlariyla_is_hukukunda_alt_isveren.pdf Erişim tarihi: 06/12/2015

Topak, O., 2007. “2000’li Yıllarda Türkiye’de Refah Devleti”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, Ankara Üniversitesi S.B.E.

Topak, O., 2012. Refah Devleti ve Kapitalizm, İstanbul, İletişim.

Topal, M.H., 2011. “Refah devletine Yönelik Tutumlar ve Vergi Adaleti Algısı: Türkiye Üzerine Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Trabzon, Karadeniz Teknik Üniversitesi S.B.E.

Toprak. D., 2011. ”Uygulamada Ortaya Çıkan Farklı Refah Devleti Modelleri Üzerine Bir İnceleme”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.21, s.151-175.

TÜİK, 2014. “Hane Halkı Büyüklük Araştırması”.

TÜİK, 2015. “Kadınların İşgücüne Katılım Oranı Araştırması”.

TÜİK, 2012 “Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması”, “2009 Yoksulluk Çalışma Sonuçları”.

- Türkeş. A., 1975. Milli Doktrin Dokuz Işık, İstanbul, Kutluğ Yayınları,12.Baskı,.
- Williams. R., 2011 “Anahtar Sözcükler”, Çeviren: Savaş Kılıç, İstanbul, İletişim, 4. Baskı.
- Wikipedia, 2015. https://tr.wikipedia.org/wiki/Klasik_liberalizm Erişim tarihi: 29/11/2015
- Wkipedia, 2015. https://tr.wikipedia.org/wiki/Klasik_liberalizm Erisim tarihi: 29/11/2015
- Yenicaggazetesi, 2015. <http://www.yenicaggazetesi.com.tr/taseron-isci-sayisi-15-milyonu-buldu-113094h.htm> Erişim tarihi: 12/12/2015
- Yüksel, M., 2007. “Marksizm ve Hukuk Anlayışı”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırma Dergisi, C:13, S.3-4, s:19-38.
- Zengin, E., Şahin, A., Özcan, S., 2012. Türkiye’de Sosyal Yardım Uygulamaları. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(2), 133-142.

EKLER

Ek A: Çalışmada kullanılan anket formu örneği

TAŞERON İŞÇİLERE YÖNELİK REFAH ARAŞTIRMASI

Anket Formu

Bu anket Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalında yürütülen Yüksek Lisans çalışmasının, “ Isparta’da Taşeron İşçi Statüsünde Çalışan İşçilerin Temel Sorunlarını Tespit Etmek ” amacı ile verileri elde etmek için hazırlanmıştır. Yapılacak anket tamamen akademik amaçla kullanılacaktır.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim

Hakan ACAR

UYARI: Bütün sorular için lütfen **TEK SIK** işaretleyiniz.

SORULAR

1) Yaşınız?					
1	2	3	4	5	6
18-24 Yaş	25-31 Yaş	32-38 Yaş	39-45 Yaş	46-52 Yaş	53+ Yaş

2) Cinsiyetiniz?	
1	2
Kadın	Erkek

3) Eğitim Durumunuz?	
1	Okuma-Yazma Bilmiyor
2	Okur-Yazar
3	İlkokul Mezunu
4	İlköğretim/Ortaokul Mezunu
5	Lise Mezunu
6	Üniversite/ Lisansüstü Mezunu

4) Medeni Durumunuz?		
1	2	3
Evli	Bekar	Dul

5) Çocuk Sayınız?	
1	Yok
2	Bir
3	İki
4	Üç Ve Fazla

6) Elinize Geçen Aylık Net Ücret?					
1	2	3	4	5	6
950-1200 TL	1201- 1400 TL	1.401- 1.600 TL	1.601 - 1.800TL	1.801 – 2.000 TL	2.000 TL ve üzeri

7) Çalıştığınız Sektör?	
1	Belediye ve Bağlı Şirketler
2	Sağlık
3	Üniversite
4	Resmi Kurumlar
5	Diğer

8) Sendika Üyeliği	
1	Sendika üyesiyim
2	Sendika üyesi değilim

9) Sendika Üyesi Değilseniz	
1	Sendikaya üye olmayı düşünüyorum
2	Sendikaya üye olmayı düşünmüyorum

B. PAYDAŞ ALGI ANKETİ

B ₁₀	Sizce taşeron işçilerinin karşı karşıya bulundukları en önemli sorun hangisidir?
1	İş ve ücret güvencesi
2	İş güvenliği
3	Sosyal güvenlik ve bağlı haklar
4	Sendikal haklar
5	İş tanımlarına uyulmaması (Belirlenen işte çalıştırılmama)
6	İşgücünün bölünmesi ve çatışma
7	Kadroya geçiş
8	Diğer ...

C. İŞ VE ÜCRET GÜVENCESİ

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
	İŞ VE ÜCRET GÜVENCESİ					
C11	Taşeron işçilerin iş güvencesi bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
C12	Taşeron işçilerin ücret güvencesi bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
C13	Taşeron işçilerin ücret düzeyi kadrolu işçilerin altındadır.	1	2	3	4	5
C14	Taşeron işçiler çıplak ücret dışındaki maddi haklardan (fazla mesai, prim vb.) yararlanmaktadırlar.	1	2	3	4	5
C15	Taşeron işçilerin kıdem tazminatı haklarını kullanmaları konusunda yapılan düzenlemeler yeterlidir.	1	2	3	4	5
C16	Taşeron işçilerin sahip oldukları gelir seviyesi, kendileri ve aileleri için insan onuruna yakışır bir yaşam kalitesi sunmamaktadır	1	2	3	4	5
C17	Asgari ücretle çalışan taşeron işçilerden vergi kesintisi yapılmamalıdır.					
C18	Engelli taşeron işçilerinden vergi kesintisinin yapılmaması gerekmektedir.	1	2	3	4	5
C19	Taşeron işçi maaşlarının düzenli bir şekilde ödendiğini düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
C20	Taşeron uygulaması işçi ücretlerinde bir düşüşe yol açmaktadır.	1	2	3	4	5
C21	Taşeron şirketlerde çalışıyor olmak, iş güvencesi noktasında problem oluşturduğunu düşünmekteyim.	1	2	3	4	5
C22	Taşeron işçiliği üretimde ve hizmette verimliliği ve kaliteyi artırmaktadır	1	2	3	4	5

D. İŞ GÜVENLİĞİ

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
	İŞ GÜVENLİĞİ					
D23	Taşeron işçilerin iş güvencesi bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
D24	Taşeron işçilerin iş sağlığı ve güvenliği bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
D25	Taşeron işçilerin iş güvenliği koşulları kadrolu işçilerden daha kötüdür .	1	2	3	4	5

E. SOSYAL GÜVENLİK VE BAĞLI HAKLAR

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
	SOSYAL GÜVENLİK VE BAĞLI HAKLAR					
E26	Taşeron işçiler sosyal güvenlik sisteminin korumasından yeterince yararlanmaktadırlar.	1	2	3	4	5
E27	Taşeron işçilere sağlanan sosyal güvenlik koşulları bu işçilerin ailelerini kapsamaktadır.	1	2	3	4	5
E28	Taşeron işçiler sürekli bir sosyal güvenlik hakkına sahiptir.	1	2	3	4	5
E29	Taşeronluk hakkındaki yasal mevzuat usulüne uygun bir şekilde uygulanmaktadır.	1	2	3	4	5

F. SENDİKAL HAKLAR

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
	SENDİKAL HAKLAR					
F30	Yasal düzenlemeler taşeron işçilerin sendikal haklarını kullanmalarını engellemektedir.	1	2	3	4	5
F31	İşverenler taşeron işçilerin sendikal haklarını kullanmalarını bir işten çıkartma sebebi olarak görmektedirler.	1	2	3	4	5
F32	Sendikalar taşeron işçilerin sorunlarına yeteri kadar ilgi göstermemektedirler.	1	2	3	4	5
F33	Taşeron işçilerin sendikal haklarını kullanmaların da yapılan iyileştirmeler çalışan işçilerin koşullarının iyileşmesini sağlayacaktır.	1	2	3	4	5
F34	Taşeron işçilerin sendikal haklarını kullanamamaların asıl sebebi yasalardaki düzenlemelerin uygulamada yok sayılmasıdır.	1	2	3	4	5
F35	Taşeron işçilerin sorunlarının çözümü için sendikaların yeni çözüm önerileri getirmeleri gerekmektedir.	1	2	3	4	5
F36	Taşeron işçinin sendikal olması iş güvencesini artırmaktadır.	1	2	3	4	5
F37	Çalıştığım işyerinde sendikanın bilgilendirme faaliyetlerinin yeterli olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
F38	Taşeron işçilere 2016 yılı içerisinde kadro verileceğine kesinlikle inanıyorum.	1	2	3	4	5
F39	Bağlı bulunduğum sendika, üyelerine yeterli düzeyde destek vermektedir.	1	2	3	4	5

G. İŞ TANIMLARI

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
	İŞ TANIMLARI					
G40	Taşeron işçilerin belirli bir iş tanımı bulunmamaktadır.	1	2	3	4	5
G41	Çoğunlukla taşeron işçilerin sözleşmelerde yer alan iş tanımlarının dışına çıkılmaktadır.	1	2	3	4	5
G42	İş tanımlarından kaynaklanan belirsizlik taşeron işçilerin herhangi bir işte uzmanlaşmalarını engellemektedir.	1	2	3	4	5

H43.	Sizce Türkiye’de Taşeronlaşmada Israr Edilmesinin Ana Nedeni Nedir?
1	Bu konuda bir fikrim yok
2	Fikrimi beyan etmek istemiyorum
3	Ucuz işçilik yaratmak
4	Yakınlara para/kaynak aktarmak
5	Sendikal ve sosyal haklardan mahrum bir işçilik yaratmak
6	Diğer...

I. İŞGÜCÜNÜN BÖLÜNMESİ VE ÇATIŞMA

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
	İŞGÜCÜNÜN BÖLÜNMESİ VE ÇATIŞMA					
I44	Taşeron işçi - kadrolu işçi ayrımı işyerinde bölünmeye ve çatışmaya yol açmaktadır.	1	2	3	4	5
I45	Taşeron işçiler çalışma ortamı bakımından kadrolu işçilerden daha kötü şartlara sahiptirler.	1	2	3	4	5
I46	Taşeron işçilerin içinde bulundukları olumsuz şartlar işyerinde ayrımcılık algısı oluşturmaktadır	1	2	3	4	5
I47	Bizlere yöneticiler tarafından kadrolu işçi – taşeron işçi ayrımı hissettirilmektedir.	1	2	3	4	5
I48	İşyerinde kadrolu işçi – taşeron işçi arasındaki bölünme ve çatışma büyük ölçüde ücret farklılığından kaynaklanmaktadır.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Kisisel Bilgiler :

Adı ve Soyadı: : Hakan ACAR

Doğum Yeri ve Yılı : 12.03.1981

Medeni Hali : Evli

Eğitim Durumu :

Lisans : Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi

Yüksek Lisans : Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışama Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi :

1. İngilizce- Başlangıç

İs Deneyimi :

1. MN Temizlik AŞ. Personel Müdürlüğü 2006- ...