

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

ALT İŞVERENLİK UYGULAMALARININ
İŞÇİ ÖRGÜTLENMELERİ ÜZERİNDEKİ
ETKİLERİ:
TAŞERON İŞÇİ DERNEKLERİ

Ali İhsan ÇELEN
2502090228

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Mustafa DELİCAN

İstanbul, 2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



DOKTORA
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : ALİ İHSAN ÇELEN Numarası : 2502090228

Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı : ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Danışmanı : PROF. DR. MUSTAFA DELİCAN

Tez Savunma Tarihi : 22.02.2019 Saati : 11.00

Tez Başlığı : ALT İŞVERENLİK UYGULAMALARININ İŞÇİ ÖRGÜTLENMELERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: TAŞERON İŞÇİ DERNEKLERİ

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 50. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜNE OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. MUSTAFA DELİCAN		Kabul
2- PROF. DR. ABDÜLKADİR ŞENKAL		Kabul
3- PROF. DR. SAYIM YORĞUN		Kabul
4- PROF. DR. İBRAHİM SUBAŞI		Kabul
5- DR. ÖĞR. ÜYESİ HASAN ŞENOCAK		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. RECEP SEYMEN		
2- DOÇ. DR. ORHAN KOÇAK		

ÖZ
ALT İŞVERENLİK UYGULAMALARININ
İŞÇİ ÖRGÜTLENMELERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ:
TAŞERON İŞÇİ DERNEKLERİ
Ali İhsan ÇELEN

Günümüz endüstri ilişkileri sisteminde taşeronlaşma, örgütlenme sürecini etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkileri; mevcut sendikalar üzerindeki etkileri ve yeni örgütlenme şekillerini ortaya çıkarması açısından etkileri şeklinde görülmektedir. Buna göre çalışmanın amacı taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde yeni bir strateji ve alternatif bir yöntem olarak ön plana çıkan Taşeron İşçi Dernekleri'nin (TİD'lerin) örgütlenme sürecindeki yerinin belirlenmesi ve yeni sendikal stratejiler geliştirilmesi noktasında sorgulanmasıdır. Söz konusu bu amaçla örgütlenme sürecinde; dernek üyeliğinde bulunmuş ve şu an dernek üyesi 438 taşeron işçisinden elektronik ve elden anket yoluyla veri toplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; taşeronlaşmanın bir sorun olarak ortaya çıkmasında ve örgütlenme sürecini etkilemesinde en belirleyici faktör devlettir. Bu faktörü sendika, işveren, çalışan faktörleri takip etmektedir. Öte yandan sendikal örgütlenme sürecinde yeni bir strateji ve çıkış yolu olarak görülen TİD'ler, daha çok mevcut sendikal sisteme bir tepki olarak görülmekte ve bu noktada yeni stratejilerin geliştirilmesi ihtiyacı ön plana çıkmaktadır. Ayrıca yeni stratejilerin nasıl olması gerektiği konusunda derneklerin bağımsız faaliyetlerinin yanında daha çok taşeron işçilerin kendi sendikalarını kurması ve dernekler ile sendikaların birlikte çalışması stratejileri ön plana çıkmaktadır. Bu noktadan hareketle DER-SEN modeli şeklinde özetlenebilecek ve bundan sonraki işçi örgütlenme stratejileri için öngörülebilecek stratejilerde dernekler; sendikalar ile bağımlı, bağımsız ve çekirdek modelde faaliyet gösterebileceklerdir. Aynı rollerde dernekler; temsil ve yansıtırma, lobi, kadrolaşma ve yetiştirme, sanal sendika, doğrudan diyalog, ağ, sosyal dayanışma, vekâlet, sendika okulu misyonlarında bulunarak işçi örgütlenme süreçlerine olumlu katkılar sağlayacaklardır

Anahtar Kelimeler; Taşeron İşçi, Sendika, Sendikal Örgütlenme, Dernek, Taşeron İşçi Dernekleri (TİD'ler).

ABSTRACT
THE EFFECTS OF SUBCONTRACTING APPLICATIONS ON
WORKERS' UNIONS:
SUBCONTRACTED WORKERS' ASSOCIATIONS
Ali İhsan ÇELEN

Subcontracting is one of the factors affecting workers' unions process in today's industrial relations. The effects of subcontracting on the workers' union; on existing trade unions and new forms of unions. Accordingly, the aim of this study is to determine the situation of Subcontracted Workers' Associations (SWAs) in the process of workers' union which is a new strategy and alternative method. For this purpose have collected data via electronic and handheld questionnaires from 438 subcontracted workers who has been a member of the association and now. According to the results obtained; the most decisive factor in the emergence of subcontracting as a problem and its effect on the workers' union process is the government. This factor is followed by trade union, employer and employee factors. On the other hand, SWAs, which are seen as a new strategy and way out in the union organization process, are seen as a reaction to the existing trade union system and the need to develop new strategies at this point comes to the fore. In addition to the independent activities of associations on how new strategies should be, the strategies of subcontracted workers to establish their own trade unions and the working together of associations and trade unions come to the fore. From this point on, the associations in the strategies that can be summarized as DER-SEN model and which can be envisaged for the next labor union strategies; will be able to operate in dependent, independent and core models with trade unions. Associations in the same roles; they will contribute positively to the workers' unions by presenting and reflecting, lobbying, staffing and raising, virtual union, direct dialogue, networking, social solidarity, power of attorney, union school missions.

Key Words: Subcontracted Worker, Trade Union, Trade Unionism, Association, Subcontracted Workers' Associations (SWA)s.

ÖNSÖZ

Taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde yeni bir strateji olarak gündeme gelen Taşeron İşçi Dernekleri'nin (TİD) ortaya çıkma nedenlerinin incelenmesi, örgütlenme sürecindeki konumunun belirlenmesi ve yeni örgütlenme stratejilerinin geliştirilmesi noktasında değerlendirilmesi, bu tezin yazılmasında temel amaç olarak benimsenmiştir. Öte yandan günümüz endüstri ilişkileri sisteminde önemli bir tartışma konusu olan sendikaların yeni stratejiler geliştirmesi ve geliştirilen stratejilerin başarıyla uygulanması konusunda hissedilen boşluk, konunun ele alınmasında önemli bir gerekçe olarak görülmektedir. Benzer şekilde küreselleşme sürecinde yaşanan sendikal krizin aşılması ve bu noktadan hareketle yeni stratejilerin araştırılması sürecinde önemli ipuçlarının değerlendirilmesi ve sonraki dönemler için bazı öngörülerin ortaya konulması bir diğer önemli gerekçe olarak görülmektedir.

Bu kapsamda taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinin yeni stratejiler geliştirme boyutunda TİD'lerin; sendikal örgütlenme sürecindeki yerinin belirlenmesi, günümüz endüstri ilişkileri sisteminde önemli bir tartışma konusu olan sendikalaşma boyutunda değerlendirilmesi, buna bağlı olarak yeni sendikal stratejiler geliştirme ve uygulama noktasında sorgulanması ve bu kapsamda yapılan çalışmanın TİD özelinde gerçekleştirilmesi konuyu özgün kılan önemli bir etkidir.

Tezimin ilk aşamada fikir olarak ortaya atılmasından sonuçlandırılmasına kadar her aşamasında bana destek veren ve tez içerisinde konunun yönlendirilmesi hususunda fikir veren değerli hocam sayın Prof. Dr. Mustafa Delican'a önemli katkılarından dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tez izleme komitesi üyeleri sayın Prof. Dr. Abdülkadir Şenkal hocama, sayın Dr. Öğr. Üyesi Hasan Şenocak hocama ve araştırmalarından çok faydalandığım sayın Prof. Dr. Sayım Yorgun hocama ayrı ayrı teşekkürlerimi sunarım.

İstanbul, 2019
Ali İhsan ÇELEN

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	xii
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ALT İŞVERENLİK VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

1.1.ALT İŞVEREN (TAŞERON).....	10
1.2.ALT İŞVEREN VE BENZERİ KAVRAMLAR	13
1.3.ALT İŞVEREN UYGULAMASININ KURAMSAL TEMELLERİ	18
1.3.1.İşlem Maliyetleri Kuramı	18
1.3.2.Vekâlet Kuramı	19
1.3.3.Karşılaştırmalı Üstünlükler Kuramı	20
1.3.4.Sosyal Mübadele Kuramı	21
1.4.ALT İŞVEREN UYGULAMA TÜRLERİ.....	22
1.4.1.Ölçek Ekonomilerine Göre Alt İşverenlik.....	22
1.4.2.Ana Firmanın Üretici ya da Satıcı Olmasına Göre Alt İşverenlik	24
1.4.3.Karar Yetkisi ve Piyasa Yapısına Göre Alt İşverenlik.....	24
1.4.4.Üretimin Yapıldığı Yere Göre Alt İşverenlik.....	25
1.4.5.Merkez ve Çevre Ayırımına Göre Alt İşveren	25
1.4.6.Yatay ve Dikey Olarak Yapılan Ayırımına Göre Alt İşveren	26
1.4.7.Amaç Yönünden Alt İşveren	27
1.5.ALT İŞVERENLİĞİ ORTAYA ÇIKARAN VE YAYGINLAŞTIRAN NEDENLER.....	28
1.5.1.Ekonomik nedenler.....	28
1.5.1.1.Hızlı Sanayileşme ve Ekonomik Rekabet.....	29
1.5.1.2.Esnekleşme ve Toplam Kalite Kontrolü.....	31
1.5.1.3.Yaygınlaşan Esnek Çalışma Türleri	34
1.5.1.4.Özelleştirmeler.....	36

1.5.2.Teknolojik Nedenler	38
1.5.3.Sosyal Nedenler	40
1.5.4.Siyasi Nedenler.....	41
1.6.DÜNYADA ALT İŞVERENLİĞİN GELİŞİMİ	43
1.6.1.Gelişmiş Ekonomilerde Alt İşverenlik	43
1.6.2.Gelişmekte Olan Ekonomilerde Alt İşverenlik	49
1.7. ALT İŞVERENLİĞİN ORTAYA ÇIKARDIĞI SORUNLAR	53
1.7.1.Bireysel Düzeyde Yaşanan Sorunlar	53
1.7.1.1. İş Güvencesi.....	53
1.7.1.2. Ücretler	55
1.7.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği	56
1.7.1.4. Diğer Hak ve Alacaklar	58
1.7.2. Toplu düzeyde yaşanan sorunlar	59
1.7.2.1.Sendikal Örgütlenme	59
1.7.2.2. Toplu Pazarlık.....	60
1.7.2.3. Grev	61
1.8. ALT İŞVERENLİK VE İŞÇİ ÖRGÜTLENMELERİ	62
1.8.1. Örgütlenme Sorunu ve Tarafların Rolü.....	64
1.8.1.1. İşveren.....	64
1.8.1.2. Devlet.....	65
1.8.1.3. Sendika.....	68
1.8.1.4. Mevcut ve Potansiyel Üyeler	70
1.8.2.Örgütlenme Sorunu ve Mevcut Sendikalar	73
1.8.2.Örgütlenme Sorunu ve Yeni Stratejiler	80

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ALT İŞVERENLİK VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ:

TAŞERON İŞÇİ DERNEKLERİ

2.1.TÜRKİYE'DE ALT İŞVERENLİK	95
2.2.TÜRKİYE'DE ALT İŞVEREN UYGULAMA TÜRLERİ.....	97
2.3.TÜRKİYE'DE ALT İŞVERENLİĞİ ORTAYA ÇIKARAN VE YAYGINLAŞTIRAN NEDENLER	99
2.3.1.Ekonomik Nedenler.....	99

2.3.1.1.Sanayileşme ve Küresel Rekabete Eklemlenme	99
2.3.1.2.Esnek Üretim ve Toplam Kalite Kontrol.....	102
2.3.1.3.Esnek Çalışma Türleri	104
2.3.1.4.Özelleştirmeler.....	105
2.3.2.Teknolojik Nedenler.....	108
2.3.3. Sosyal Nedenler.....	109
2.3.4. Siyasal Nedenler.....	111
2.4.TÜRKİYE’DE ALT İŞVERENLİĞİN HUKUKİ STATÜSÜ	112
2.4.1.Bireysel İş Hukuku Açısından.....	114
2.4.1.1.Geçerli Alt İşverenlik.....	115
2.4.1.2.Geçersiz Alt İşverenlik (Muvazaa)	117
2.4.2.Toplu İş Hukuku Açısından	119
2.4.2.1.Sendikal Örgütlenme Bağlamında	119
2.4.2.2.Toplu Sözleşme Bağlamında	122
2.4.2.3.İş Mücadelesi Bağlamında.....	123
2.5.TÜRKİYE’DE ALT İŞVERENLİĞİN BOYUTU	124
2.5.1.Sayısal Boyut.....	124
2.5.3.Kurumlar İtibariyle Taşeron İstihdamının Dağılımı.....	127
2.5.2.Sektörel Boyut	132
2.5.4.Bölgesel Boyut	135
2.6. ALT İŞVERENLİĞİN ORTAYA ÇIKARDIĞI SORUNLAR	140
2.6.1. Bireysel Düzeyde Yaşanan Sorunlar	140
2.6.1.1. İş Güvencesi.....	140
2.6.1.2. Ücretler	141
2.6.1.3. İş Sağlığı ve İş Güvenliği.....	143
2.6.1.4. Diğer Hak ve Alacaklar	144
2.6.2. Toplu Düzeyde Yaşanan Sorunlar.....	147
2.6.2.1. Sendikal Örgütlenme	147
2.6.2.2 Toplu Pazarlık.....	149
2.6.2.3. Grev	149
2.7. ALT İŞVERENLİK VE İŞÇİ ÖRGÜTLENMELERİ	151
2.7.1. Örgütlenme Sorunu ve Taraflar	151

2.7.1.1. İşveren.....	151
2.7.1.2. Devlet.....	152
2.7.1.3. Sendika.....	154
2.7.1.4. Mevcut ve Potansiyel Üyeler.....	155
2.7.2.Örgütlenme Sorunu ve Mevcut Sendikalar	156
2.7.3. Örgütlenme Sorunu ve Yeni Stratejiler	158
2.7.3.1. Dernekleşme	158
2.7.3.1.1.Taşeron İşçi Dernekleri	160
2.7.3.1.1.1.Örgütlenme Yapıları	163
2.7.3.1.1.1.1.Taban Örgütlenme	163
2.7.3.1.1.1.2.Üst Örgütlenme	164
2.7.3.1.1.2.Fonksiyonları	165
2.7.3.1.1.3.Taşeron İşçi Dernekleri ve Sendikalar.....	167

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TAŞERONLAŞMA VE İŞÇİ DERNEKLERİ :

TAŞERON İŞÇİ DERNEKLERİ ARAŞTIRMASI

3.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi	176
3.2.Araştırmanın Evren ve Örneklemi	179
3.3.Araştırmanın Yöntemi.....	187
3.3.1.Araştırma Verilerinin Toplanması	187
3.3.2.Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi	197
3.4.Araştırmanın Hipotezleri.....	198
3.5.Araştırmanın Bulguları.....	199
3.5.1.Katılımcılara İlişkin Genel Bilgiler	199
3.5.1.1.İşçilerin Sosyo-Ekonomik Profili	199
3.5.1.2.İşçilerin işyeri ve işkolu Profili.....	202
3.5.1.3.Bir Sorun Alanı Olarak Taşeronlaşma.....	208
3.5.1.4. Sendikalaşma Düzeyi ve Taşeron Sorunu Açısından Sendikalara Bakış	214
3.5.2.Taşeronlaşmanın Örgütlenme Sürecine Etkilerinde Tarafların Rolü	231
3.5.2.1.İşveren Tarafı.....	232
3.5.2.2.Devlet Tarafı	235

3.5.2.3.Sendika Tarafı.....	236
3.5.2.4.Mevcut ve Potansiyel Üyeler Tarafı	240
3.5.3.Sendika-Dernek İlişkisi	242
3.6.Taşeronlaşmanın Örgütlenme Sürecine Etkilerinde Taşeron İşçi Dernekleşmesi Ölçeği Geçerlilik Analizi	249
3.7. Taşeronlaşmanın Örgütlenme Sürecine Etkilerinde Taşeron İşçi Dernekleşmesi Ölçeği Alt Boyutlarının Güvenirlilik Analizi.....	254
3.7.1.Taraflar Alt Boyutu Güvenirlilik Analizi	255
3.7.2.Dernek Alt Boyutu Güvenirlilik Analizi	256
3.7.3.Taşeron İşçi Alt Boyutu Güvenirlilik Analizi	258
3.7.4.Alt İşveren Alt Boyutu Güvenirlilik Analizi	258
3.7.5.Güç Algısı Alt Boyutu Güvenirlilik Analizi.....	259
3.8.Hipotezlerin Test Edilmesi.....	260
3.9.Örgütlenmede Dernek-Sendika (DER-SEN) Modeli Önerisi	272
3.9.1.TİD'lerin Sendikalarla Kurabilecekleri Potansiyel İlişkiler.....	272
3.9.1.1.Bağımlı Model	281
3.9.1.2.Bağımsız Model.....	282
3.9.1.3.Çekirdek Model	284
3.9.2.Önerilen DER-SEN Modelinde Derneklerin Üstlenebilecekleri Fonksiyonlar	286
3.9.2.1.Derneklerin Temsil ve Yansıtma Fonksiyonu	286
3.9.2.2.Derneklerin Lobi Fonksiyonu	288
3.9.2.3.Derneklerin Kadrolaşma ve Yetiştirme Fonksiyonu	289
3.9.2.4.Derneklerin Sanal Sendika Fonksiyonu.....	291
3.9.2.5.Derneklerin Doğrudan Diyalog Fonksiyonu.....	294
3.9.2.6.Derneklerin Ağ Fonksiyonu.....	296
3.9.2.7.Derneklerin Sosyal Dayanışma Fonksiyonu.....	297
3.9.2.8.Derneklerin Vekâlet Fonksiyonu	299
3.9.2.9.Derneklerin Sendika Okulu Fonksiyonu	300
3.9.3.Literatürde Geliştirilen Yeni Örgütlenme Stratejilerinin Geliştirilmesinde ve Uygulanmasında Dernekler.....	303
3.9.4. 696 Sayılı KHK ile Yapılan Düzenlemeler ve TİD'ler	306

SONUÇ.....	313
KAYNAKÇA.....	323
EK-1 TAŞERONLAŞMANIN ÖRGÜTLENME SÜRECİNE ETKİLERİNDE TARAFLAR VE BELİRLENEN ALT KRİTERLERİ.....	359
EK-2 TAŞERONLAŞMANIN ÖRGÜTLENME SÜRECİNE ETKİLERİNDE TARAFLAR VE BELİRLENEN ALT KRİTERLERİN GÜVENİRLİK ANALİZLERİ	361
EK-3 TAŞERON İŞÇİ DERNEKLERİNİN BÖLGESEL ANALİZİ.....	366
EK-4 TAŞERON İŞÇİ DERNEKLERİNE AİT DERNEK AMBLEMİLERİNE BAZI ÖRNEKLER	375
EK-5 ANKET FORMU ÖRNEĞİ	380
ÖZGEÇMİŞ.....	389

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Alt İşverenlik Uygulamalarının Tanımlanmasında Dikkate Alınan Ana ve Alt Kriterler	22
Tablo 2: Fordist, Post-Fordist ve Yalın Üretim İlkeleri	32
Tablo 3: Taşeronlaşmada Sendika Üyesi Olmayı Zorlaştıran Çalışma Statüleri.....	72
Tablo 4: Taşeronlaşmanın Sendikal Örgütlenme Sürecine Etkileri	74
Tablo 5: Sendikaların Taşeron İşçilere Karşı Tutumları	77
Tablo 6: Standart Özelliklere Sahip Üyeler Dışındaki İşçilerin Sendikal Temsiliyeti	78
Tablo 7: Alt İşverenlik Benzeri Uygulamalar ve Dikkate Alınan Kriterler	96
Tablo 8: Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre ve Toplam Taşeron İşçi Sayılarındaki Değişim	125
Tablo 9: Kalkınma Bakanlığı Hizmet Alımı Kapsamında Taşeron İşçi İstihdamı .	129
Tablo 10: TÜİK Hizmet Alımı Kapsamında İstihdam Edilen Taşeron İşçi Sayısı .	129
Tablo 11: Sağlık Bakanlığı Kapsamında İstihdam Edilen Taşeron İşçi Sayısı.....	130
Tablo 12: Gençlik ve Spor Bakanlığı Bünyesinde Faaliyet Gösteren Spor Genel Müdürlüğü'nde İstihdam Edilen Taşeron İşçi Sayısı.....	130
Tablo 13: İşkolu ve Hizmet Kolu Bazında Taşeron İşçi Sayıları (2012-2013).....	132
Tablo 14: Bölgesel Düzeyler ve Sınıflandırma	136
Tablo 15: 2014 Yılı İtibariyle İl Bazında Sendikalaşma ve Taşeron İstihdam Sayıları	137
Tablo 16: Taşeron İşçilerde İş Sağlığı ve Güvenliği.....	144
Tablo 17: TİD'lerin Tüzüklerinde Belirttikleri Başlıca Faaliyet Konuları.....	165
Tablo 18: Örgütlenme Sürecinde TİD'ler ve Öne Çıkan Roller.....	180
Tablo 19: 2012 Yılı İtibariyle Faaliyet Gösteren Bazı Dernekler ve Üye Sayıları .	182
Tablo 20 : Araştırmaya Katılan Taşeron İşçi Sayılarının Alt Bölgelere Göre Dağılımı	186
Tablo 21: İşçilerin Sosyo-Ekonomik Profili	199
Tablo 22: İşçilerin İşyeri ve İşkolu Profili	202
Tablo 23: Dernekleşmenin Yoğunlaştığı İlk 3 İş ve Hizmet Kolları	204
Tablo 24: Dernekleşmenin İş ve Hizmet Kolu Dağılımı.....	205
Tablo 25: Bireysel Düzeyde Yaşanan Sorunlar	209
Tablo 26: Toplu Düzeyde Yaşanan Sorunlar	210
Tablo 27: Üye Sayıları Önemli Derecede Artan Bazı Sendikalar.....	222
Tablo 28: Sendika-Derneğ İlişkisi Stratejisinde Sendikalılık ve Sendikalara Bakış	229
Tablo 29: Örgütlenmede İşveren Tarafının Etkisi (%).....	232
Tablo 30: Örgütlenmede Devlet Tarafının Etkileri (%)	235
Tablo 31: Örgütlenmede Sendika Tarafının Etkileri (%).....	237
Tablo 32: Örgütlenmede Mevcut ve Potansiyel Üyeler Tarafı (%)	241

Tablo 33: Örgütlenme Sürecinde Dernekler (%)	244
Tablo 34: Taşeronlaşmanın Örgütlenme Sürecine Etkilerinde Taşeron İşçi Dernekleşmesinin Temel Nedenleri KMO ve Bartlett Testi.....	249
Tablo 35: Taşeronlaşmanın Örgütlenme Sürecine Etkilerinde Dernekleşme: Açıklanan Toplam Varyans.....	250
Tablo 36: Taşeronlaşmanın Örgütlenme Sürecine Etkileri: Döndürülmüş Faktör Matrisi	252
Tablo 37: Taraflar Boyutu Madde Toplam İstatistikleri Tablosu	256
Tablo 38: Dernek Boyutu Madde Toplam İstatistikleri Tablosu	257
Tablo 39: Dernek Boyutu Madde Toplam İstatistikleri Tablosu	258
Tablo 40: Alt İşveren Boyutu Madde Toplam İstatistikleri Tablosu	259
Tablo 41: Güç Algısı Madde Toplam İstatistikleri Tablosu	260
Tablo 42: Sendikaların Yeni Strateji Geliştirememesi Kriteri ile Sendikaların Öncelikle Kadrolu İşçilere Odaklanma ve Etkin Olmayan Yönetim Kriterleri Korelasyonu	263
Tablo 43: Sendikalar Yeni Stratejiler Geliştirmeli Kriteri ile Yasal Mevzuatın Yetersizliği ve Devletin Denetleme Fonksiyonunun Yetersizliği Kriterleri Korelasyonu	266
Tablo 44: Sendikalar Yeni Stratejiler Geliştirmeli Kriteri ile Taşeron İşçiler Mevcut Sendikalar Dışında Kendi Sendikalarını Kurmalıdırlar Kriteri Korelasyonu	268
Tablo 45: Sendikalar Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Yeni Stratejiler Geliştirmelidir Kriteri ile Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Sendika-Dernek İlişkisi Ne Olmalı Kriteri İlişkisi Ne Olmalı Çapraz Tablolama	269
Tablo 46: Sendikalar Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Yeni Stratejiler Geliştirmelidirler Kriteri ile Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Sendika-Dernek İlişkisi Ne Olmalı Kriteri İlişkisi: Ki-Kare Testi.....	270
Tablo 47: Sendikalar Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Yeni Stratejiler Geliştirmelidir Kriteri ile Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Sendika-Dernek İlişkisi Düzeltilmiş Çapraz Tablo.....	270
Tablo 48: Sendikalar Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Yeni Stratejiler Geliştirmelidirler Kriteri ile Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Sendika-Dernek İlişkisi Ne Olmalı Kriteri İlişkisi: Düzeltilmiş Ki-Kare Testi.....	271
Tablo 49: Yeni Stratejiler ve Derneklerin Üstlenebilecekleri Fonksiyonlar.....	304
Tablo 50: Bazı Kurumlarda Sürekli İşçi Kadrosu Başvuru Sonuçları (2018).....	310

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Taşeronlaşmada Israr Edilme Nedenleri	102
Grafik 2: Alt İşveren Tarafından Çalıştırılan Sigortalı Sayısı	126
Grafik 3: 2013 Yılı Taşeron İstihdamının Kurumsal Dağılımı	128
Grafik 4: Gençlik ve Spor Bakanlığı Bünyesinde Faaliyet Gösteren Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü'nde İstihdam Edilen Taşeron İşçi Sayısı	131
Grafik 5: Sağlık Bakanlığına Bağlı Kurum ve Kuruluşlarda Hizmet Alımı Kapsamında Çalıştırılan Taşeron İşçi Sayıları	133
Grafik 6: Kamu Kesiminde Personel Çalıştırılmaya Dayalı İhalelerde Çalıştırılan Taşeron İşçi Oranları (2013)	134
Grafik 7: Taşeron İşçilerin Sorun Yaşadıkları Temel Konular (2014)	140
Grafik 8: 2014 Yılı Taşeron İşçilerin Eline Geçen Aylık Net Ücret	142
Grafik 9: Taşeron İşçilerin Sendika Üyeliği (2014)	147
Grafik 10: Sendika Üyesi Olmayan Taşeron İşçilerin Sendika Üyeliği Konusundaki Düşünceleri (2014)	148
Grafik 11: Sendikaların Taşeron İşçilerin Sorunları İle İlgileri (2014)	154
Grafik 12: Taşeron İşçi-Kadrolu İşçi Ayrımının Bölünmeye ve Çatışmaya Yol Açması (2014)	156
Grafik 13: KESK, KAMU-SEN, MEMUR-SEN Üye Sayılarındaki Değişimler ..	171
Grafik 14: Taşeronlaşmayı Arttıran En Önemli Etken	208
Grafik 15: Yaşanılan Sorunların Çözümü	212
Grafik 16: Sendika Üyeliği	214
Grafik 17: Sendika Üyeliği Süresi	215
Grafik 18: Üye Olunan Sendika Beklentileri Karşıladı mı?	217
Grafik 19: Üye Olunan Sendika Hangi Konfederasyona Bağlı?	219
Grafik 20: İşçi Sendikaları Konfederasyonlarının Üye Sayılarındaki Değişim (2013 Ocak-2017 Temmuz)	220
Grafik 21: Taşeronlaşmanın Yaygınlaştığı Süreçte Sendikaların Tutumu	223
Grafik 22: Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Sendikalar	224
Grafik 23: Derneklere Üye Olmadaki En Önemli Etken	225
Grafik 24: Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Dernekler	227
Grafik 25: Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Sendika-Dernek İlişkisi	228
Grafik 26: İşverenin Sadece Kendisinin Belirlediği Sendikalara Üyeliğe İzin Vermesi	234
Grafik 27: Sendikalar Taşeron İşçilerin Haklarının Korunmasında İşverene/Devlete Karşı Yeterince Güçlüdürler	239
Grafik 28: Sendikalar Taşeron Sorununun Çözümünde Yeni Stratejiler Geliştirmelidirler	243
Grafik 29: Taşeron İşçiler Mevcut İşçi Sendikaları Dışında Kendi Sendikalarını Kurmalıdırlar	248

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Taşeron Üretim Sistemi.....	14
Şekil 2: Taşeron Üretim Sistemi Yapıları.....	15
Şekil 3: Esnek Firma modeli	35
Şekil 4: Taşeron Sorununda Taraflar ve Sendikal Güce Etkileri.....	75
Şekil 5: Örgütlenme Sorunu ve Geliştirilen Stratejiler.....	92
Şekil 6: Derneklerin Örgütlenme Yapısı	164
Şekil 7: Taşeronlaşmanın Bir Sonucu Olarak TİD’lerin Ortaya Çıkmasında Tarafların Rolü	261
Şekil 8: Dernek Odaklı Sendikalaşma	278
Şekil 9: Örgütlenme Ağacı: Derneklerin Roller ve Örgütlenme Sürecine Sağladıkları Bazı Avantajlar.....	279
Şekil 10: Geliştirilebilecek Yeni Stratejilerde Derneklerin Roller ve Üstlenebilecekleri Fonksiyonlar.....	280

KISALTMALAR LİSTESİ

a.g.e.	: Adı Geçen Eser
a.g.m.	: Adı Geçen Makale
a.g.y.	: Adı Geçen Yer
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ABVV/FGTB	: Belçika Genel İşgücü Federasyonu
ACV/CSC	: Belçika Hristiyan Sendikaları Konfederasyonu
AFL-CIO	: Amerikan Emek Federasyonu-Endüstriyel Örgütler Kongresi
AKŞİD	: Antalya Kamu İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
ALU-TUCP	: Filipinler İşçi Birlikleri ve Sendika Kongreleri İttifakı
ASEAN	: Güneydoğu Asya Uluslar Birliği
ASETUC	: ASEAN Hizmet Çalışanları Konseyi
ATİD	: Ankara Taşeron İşçileri Derneği
ATİDER	: Akdeniz Taşeron İşçiler Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
AUBTWSA	: Güney Afrika Birleşik İnşaat ve Ticaret İşçileri Sendikası
BCAWU	: Güney Afrika İnşaat İşçileri Sendikası
Belediye-iş	: Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası
Birleşik metal-iş	: Birleşik Metal İşçileri Sendikası
Bkz.	: Bakınız
BWTUC	: Kamboçya İnşaat ve Kereste İşçileri Sendikaları Federasyonu
BYGNNADS	: İsveç İnşaat İşçileri Sendikası
C.CAWDU	: Kamboçya Konfeksiyon İşçileri Demokratik Birlik Koalisyonu
CCMA	: Güney Afrika Uzlaştırma, Arabuluculuk ve Tahkim Komisyonu
CFSWF	: Kamboçya Yemek ve Servis İşçileri Sendikası
CGT	: Kolombiya Genel İşçi Konfederasyonu
CICA	: Kamboçya Bağımsız Devlet Memurları Derneği
CIETT	: Özel İstihdam Büroları Uluslararası Konfederasyonu
CILG	: Tayland Endüstri Konfederasyonu
CLC	: Kamboçya İşçi Konfederasyonu
CMSS	: Chhattisgarh Maden İşçileri Sendikası (Hindistan)
CNTCC	: Sözleşmeli Bakır İşçileri Ulusal Konfederasyonu (Şili)

CNV	: Hristiyan Sendika Ulusal Merkezi (Hollanda)
CODELCO	: Şili Ulusal Bakır Şirketi
COSATU	: Güney Afrika Sendikaları Kongresi
CTA	: Birleşik İşçi Kooperatifleri (Kolombiya)
CTC	: Kolombiya İşçi Konfederasyonu
CTSWF	: Kamboçya Turizm ve Hizmet İşçileri Konfederasyonu
CUT	: Kolombiya İşçi Konfederasyonu Birimi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇTİYAD	: Çorlu Taşeron İşçileri Yardımlaşma Derneği
ÇUŞ	: Çok Uluslu Şirketler
Dev maden-sen:	Türkiye Devrimci Maden Arama ve İşletme İşçileri Sendikası
Dev sağlık-iş	: Devrimci Sağlık İşçileri Sendikası
DGB	: Alman Sendikalar Birliği
Disk	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DUSA	: Dupont-Sabancı
EMET-TAŞERON:	Emet Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
Enerji yapı-yol-sen:	Enerji, Yol, Yapı, Altyapı ve Tapu Kadastro Kamu Emekçileri Sendikası
ERKAŞİP	: Erzurum Kamu Şirket Personelleri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
ESKTİD	: Eskişehir Kamu Taşeron İşçileri Derneği
ETUC	: Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
FAPD	: Çiftçiler Barış ve Kalkınma Derneği (Kamboçya)
FASPYGP	: Petrol, Gaz ve Biyoyakıt Sendikaları Federasyonu (Arjantin)
FEDUSA	: Güney Afrika Demokratik Birlikler Federasyonu
FFW	: Serbest Çalışanlar Federasyonu (Filipinler)
FGPS	: İş ve Meslek Genel Federasyonu (Tunus)
FIWF	: Gıda Endüstrisi Çalışanları Federasyonu (Arjantin)
FNV	: Hollanda Sendikalar Federasyonu
FSPMI	: Metal İşçileri Sendikaları Federasyonu (Endonezya)
FTA	: Serbest Ticaret Anlaşmaları
GAISK	: Güney Afrika Sendikalar Konfederasyonu

GKŞİ	: Giresun Kamu Şirket İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
GPRTU	: Gana Otoban Taşımacılığı Şoförleri Sendikası
GSMH	: Gayri Safi Milli Hâsıla
GUF	: Küresel Sendikalar Federasyonu
Haber-sen	: Türkiye Haberleşme, Kâğıt ve Basın-Yayın Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası
Hak-ış	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HİSARCIK-TAŞERON	: Hisarcık Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
Hizmet-ış	: Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası
ICEM	: Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu
IDEA	: Bağımsız Demokratik Enformel Ekonomi Derneği (Kamboçya)
IF Metall	: İsveç Endüstri Birliği ve İsveç Metal İşçileri Birliği
IGBCE	: Maden, Kimya ve Enerji İşçileri Sendikası
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	: Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu
IndustriALL	: Küresel Sanayi İşçileri Sendikası
İDEF	: İşçi Dernekleri Federasyonu
İSGH	: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
İSTİŞDER	: İskenderun Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
İŞÇİ-DER	: İşçilerin Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
İTO	: İstanbul Ticaret Odası
J4J	: Hizmetliler İçin Adalet Platformu
JET	: Hizmetli Güçlendirme Birimi
KAÇİŞ-DER	: Kamu Çalışanları İşçi Derneği
KA-EM-DER	: Kamu Taşeron Emekçileri Dayanışma ve Yardımlaşma Derneği
KASİÇ-DER	: Kamu Şirket Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
KAŞİD	: Kamu Şirket Çalışanları Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
KAŞİP	: Kamu Şirket Personelleri Eğitim, Kültür Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
KAŞİT-DER	: Kamu Şirket Çalışanları Derneği

KAŞİYAD	: Kamu Şirket İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
KATAÇ-DER	: Kamu Taşeron Çalışanları Yardımlaşma Ve Dayanışma Derneği
KATADER	: Kamu Taşeron Derneği
KATAŞ-DER	: Kamu Şirket Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
KATİB	: Kamu Taşeron İşçileri Birliği
KATİDEF	: Kamu Taşeron İşçi Dernekleri Federasyonu
KATİŞ	: Kamu Taşeron İşçileri Derneği
KATİŞ-DER	: Kamu Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
KEDER	: Kamu Emekçileri Derneği
KİDEF	: Kamu İşçi Dernekleri Federasyonu
KİDER	: Kayseri İşçilerin Birliği Derneği
KİK	: Kamu İhale Kurulu
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsleri
KİTDER	: Kayseri İnşaat İşçileri ve Taşeronları Derneği
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
KSPI	: Tüm İşçiler Konfederasyonu (Endonezya)
LABPW	: Los-Angeles Kamu Çalışanları Kurulu
LAUSD	: Los-Angeles Birleşik Okul Bölgesi
Limter-iş	: Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı, Ardiyecilik ve Antrepoculuk İşçileri Sendikası
LÜTİD	: Lüleburgaz Taşeron İşçileri Derneği
MAR. KAŞİD	: Maraş Kamu Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
md.	: Madde
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MSB	: Milli Savunma Bakanlığı
MÜSİAD	: Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği
NACTU	: Tacirler Birliği Ulusal Konseyi (Güney Afrika)
NATU	: Sendikalar Ulusal Birliği (Filipinler)
NBER	: Ulusal Ekonomik Araştırmalar Bürosu
NEDLAC	: Ulusal Ekonomik Kalkınma ve İşçi Konseyi (Güney Afrika)
NKŞİD	: Niğde Kamu Şirket İşçileri Derneği

NTUC	: Sendikalar Ulusal Kongresi (Singapur)
NUBE	: Banka Çalışanları Birliği (Filipinler)
NUM	: Maden İşçileri Ulusal Birliği (Güney Afrika)
NUMSA	: Güney Afrika Metal İşçileri Ulusal Birliği
OCCBU	: Güney Afrika Düzenleme, Kampanya ve Toplu Pazarlık Kurulu
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı
ORÇAD	: Ordu Çalışanlar platformu
ORDU İDD	: Ordu İşçi Dayanışma Derneği
ORDU TUCADER	: Ordu Tüm Çalışanlar Derneği
ORKAÇDER	: Ordu Kamu Çalışanları Derneği
ÖİB	: Özelleştirme İdaresi Başkanlığı
Öz büro-iş	: Büro, Eğitim, Güzel Sanatlar, Ticaret ve Kooperatif İşçileri Sendikası
Petrol-iş	: Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik İşçileri Sendikası
PETROL-İŞ	: Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası
PWM	: Sürdürülebilir Ücret Modeli (Singapur)
R.G.	: Resmi Gazete
SABAWO	: Güney Afrika İnşaat İşçileri Örgütü
SACCAWU	: Güney Afrika Birleşik Ticaret ve Gıda İşçileri Birliği
SACTWU	: Güney Afrika Giyim ve Tekstil İşçileri Sendikası
SATAWU	: Güney Afrika Birleşik Taşımacılık İşçileri Sendikası
SAYDER	: Sayıştay Denetçileri Derneği
SBSI	: Standart Dışı Çalışan İşçiler Birliği (Endonezya)
SEIU	: Uluslararası Servis İşçileri Sendikası
Sosyal-iş	: Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası
ss.	: Sayfadan Sayfaya
STSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TAN	: Uluslararası Hareket Ağı
TAŞ.İŞ.DER	: Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
TCC	: Temizlik İşçileri İçin Üçlü Kurul (Singapur)

TEAM	: Oto ve Metal İşçileri Kurumu (Tayland)
TELCO	: Doğu Londra Toplum Organizasyonu
TEPAV	: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
Tez-koop-iş	: Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası
TİD	: Taşeron İşçi Dernekleri
TİDEF	: Taşeron İşçi Dernekleri Federasyonu
TİDEP	: Taşeron İşçi Dernekleri Platformu
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİYAD	: Taşeron İşçi Yardımlaşma Derneği
TKY	: Toplam Kalite Yönetimi
TL	: Türk Lirası
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TODAİE	: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü
TOTMECDER	: Turgut Özal Tıp Merkezi Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
TÖSİYAD	: Tüm Özel Sektör İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
Tüm-Tis	: Tüm Taşıma İşçileri Sendikası
Türk metal-iş	: Türkiye Metal, Çelik, Mühimmat, Makine, Metalden Mamul eşya ve Oto Montaj ve Yardımcı İşçiler Sendikası
Türk-iş	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	: Türk Sanayici ve İş İnsanları Derneği
TWU	: Gana Kereste İşçileri Sendikası
UCCW	: Sözleşmeli ve Geçici İşçiler Kurulu (Singapur)
UGTT	: Tunus Genel İşçiler Birliği
UNCTAD	: Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı
UNIDO	: Birleşmiş Milletler Sınai Kalkınma Örgütü
UNI-Global Union	: Küresel Sendikalar Birliği
UNI-MLC	: Malezya Küresel Sendika Ağı Merkezi
USAID	: ABD Uluslararası Kalkınma Ajansı

UTICA	: Tunus Sanayi, Ticaret ve El Sanatları Birliği
vb.	: ve benzeri
VGCC	: Vietnam Genel İşçi Konfederasyonu
WOLA	: Amerika İnsan Hakları Savunusu
WPVs	: İşçi Koruma Gönüllüleri
Yol-iş	: Türkiye Yol-Yapı-İnşaat İşçileri Sendikası
YÖGDER	: Yenişehir Özel Güvenlik Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu

GİRİŞ

Zanaatkâr üretim ilişkilerinin yaygın olduğu sanayi devrimi öncesine kadar dayandırılabilen taşeron üretim sistemi, sanayi devrimi ile birlikte endüstriyel üretim sürecinin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Zaman içinde daha çok sanayi sektörünün önemli bir aşaması olarak görülen bu üretim sistemi, küreselleşme ile farklı bir boyut kazanarak hizmet sektörünü de kapsayan ve hemen hemen her sektörde yaygın olarak kullanılan bir yapı kazanmıştır. Bu durumun gerçekleşmesinde zaman içinde önem kazanan hızlı sanayileşme ve buna bağlı olarak gelişen ekonomik rekabet, iş dünyasında her alanda görülen esnekleşme, toplam kalite uygulamaları, özelleştirmeler ve diğer teknolojik, sosyal ve siyasal nedenler belirleyici rol oynamıştır.

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklı özellikler gösteren bu durum taşeronlaşmanın günümüz mal ve hizmet üretim ilişkilerinin vazgeçilmez bir parçası olduğunu göstermektedir. Çoğunlukla taşeronlaşmanın giderek keskinleşen rekabet sürecinde firmalara, daha geniş çapta ülke ekonomilerine sunduğu “avantajlar”, onların rasyonel beklentilerine cevap veren en uygun yöntem olması açısından bu noktada belirleyici bir etkiye sahiptir. Bunun yanında hükümetlerin istihdam sağlama, sunulan kamu hizmeti kalitesinin artırılması ve diğer vatandaş odaklı toplumsal refahı artırma yönündeki politikalarının neo-liberal politikalar ile şekillendirilmesi de önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Hem özel hem kamu kurumlarının bahsedilen kapsamdaki ihtiyaçlarının günümüz küresel gelişmeler ışığında daha fazla ön plana çıkması taşeron üretim ilişkilerine olan ilgiyi arttırmış, her iş ve hizmet kolunda taşeronlaşma, önemli bir üretim yöntemi haline gelmiştir.

Bu noktada özellikle taşeron işletmelerin; asıl işletmelere oranla daha küçük ölçekte olmaları, bağımlılık esası üzerine kurulmaları, iş bölümü mantığı ile çalışmaları gibi özellikler taşımalarının yanında kayıtdışı üretim ilişkilerine elverişli olmaları, taşeron işlerin takiplerinin zor olması, kolayca kayıtdışına çıkabilmeleri, bazı durumlarda gizlilik ilkesine göre çalışmaları, çok esnek ve hızlı değişen bir yapıya sahip olmaları, hemen hemen her düzeyde faaliyet gösterme yeteneğine sahip

olmaları, çok yönlü olmaları gibi özellikler taşımaları taşeronlaşmanın bir sorun olarak ortaya çıkmasında büyük önem taşımaktadır.

Buna göre günümüz çalışma hayatında taşeronlaşmanın önemli boyutta istihdam sağladığı dikkate alındığında en önemli etkileri de şüphesiz çalışma ilişkileri üzerinde görülmektedir. Çoğu zaman kendine has özellikleri çerçevesinde her düzeyde standart uygulamaların dışına rahatlıkla çıkabilen bir üretim yapılanması özelliğini gösteren taşeronlaşma, ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre; iş güvencesi, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği gibi bireysel düzeyde görülen sorunların yanında sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev gibi toplu düzeyde görülen sorunların ana kaynağı konumunda olmuştur. Bu durumun ortaya çıkması temelde taşeron üretim sisteminin; karmaşık, belirli bir standarda uymayan yapısı ve ortaya çıkan sorunların da devlet, işveren, sendika ve çalışan kaynaklı olması açısından çok yönlü olması ile açıklanabilmektedir.

Öte yandan koruyucu yasal zeminin geliştiği, güçlü sendikaların faaliyet gösterdiği ve refah seviyesinin yüksek olduğu ülkelerde görülen gelişmiş endüstri ilişkileri çerçevesinde taşeronlaşmaya bağlı ortaya çıkan bireysel ve toplu düzeyde sorunlara daha etkin çözüm stratejileri geliştirilebilir ve uygulanabilirken, yasal zeminin yetersiz olduğu ya da denetimin eksik olduğu, sendikaların zayıf ya da yetersiz kaldığı ve refah seviyesinin düşük olduğu ülkelerde bu tip sorunlara etkin stratejiler geliştirilememekte ve bu durum yaşanan sorunların daha da yaygınlaşmasına ve karmaşıklaşmasına yol açmaktadır. Diğer bir ifade ile endüstri ilişkileri açısından güçlü sendikaların faaliyet gösterdiği ülkelerde sendikalar; etkin toplu pazarlıklar, etkin grevler ve etkin diğer sendikal faaliyetler gerçekleştirebilirken, sendikacılığın yeterince gelişmediği, zayıf kaldığı ya da öyle algılandığı ülkelerde sendikalar etkin ol(a)mamakta ve bu noktada sendikalara eleştirel yaklaşan çalışanlar, farklı stratejilere ve alternatif faaliyetlere yönelerek, sorunlara çözüm noktasında farklı yöntemlere başvurabilmektedirler.

Öte yandan daha erken dönemlerde gelişmiş ülkelerde endüstrileşmenin önemli bir aracı olarak görülen taşeronlaşma, gelişmekte olan ülkeler için küreselleşme sürecinde özellikle ekonomik kalkınmanın ve uluslararası piyasalara eklemlenmenin bir aracı olarak değerlendirilmiş ve uygulanmıştır. Bu kapsamda

daha çok gelişmekte olan ekonomiler kategorisinde değerlendirilen Türkiye’de taşeron üretim ilişkileri, Cumhuriyet dönemi sanayileşme çabalarına paralel olarak önem kazanmakta ve yasal zemini 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu ile başlamaktadır. Zaman içinde daha çok sanayi üretiminin önemli bir süreci olarak önem kazanan taşeronlaşma, gelişmekte olan ekonomik özellikler çerçevesinde küreselleşme ile farklı bir boyut kazanmış ve neo-liberal politikalar kapsamında dış dünyaya açılma ve eklemlenme politikaları ile şekillenmiştir.

80’li yıllardan sonra hizmet sektöründe de önem kazanmaya başlayan taşeronlaşmanın önemli bir yönünü de ekonomi politikaları oluşturmaktadır. Bunun yanında yine bu dönemde ağırlık kazanan siyasi ve sosyal politikalar da etkili olmuştur. Taşeronlaşmanın özellikle 90’lı yıllarda görülen ekonomik, siyasi ve bunlara bağlı olarak oluşan sosyal sorunların aşılmasında diğer bir ifade ile geliştirilen çözüm politikalarının uygulanmasında önemli bir araç olarak görülmesi taşeronlaşmaya olan ilgiyi 2000’li yıllardan sonra arttırmıştır. Bu kapsamda uygulamaya koyulan kamuda reform çalışmaları ile daha da önem kazanan taşeron üretim ilişkileri sadece rekabeti ayakta tutmanın önemli bir aracı olarak değil aynı zamanda vatandaşa sunulan kamu hizmetlerinin kalitesini ve buna bağlı olarak sosyal refahı arttırmanın da önemli bir aracı olarak görülmüştür. Özel sektörün yanında kamuda taşeronlaşmanın önemli bir nedenini oluşturan bu gelişmeler, günümüzde taşeron istihdamını kamu kurumlarında önemli boyutlarda arttırmış ve bu durum gelişmekte olan ülke sorunları çerçevesinde bireysel ve toplu düzeyde farklı sorunlara zemin hazırlamıştır. Aynı şekilde 2000’li yılların başından itibaren özel sektörde 4857 Sayılı İş Kanununda taşeronlaşma, uzmanlık gerektiren işlerin ve yardımcı işlerin başka firmalara aktarılması şeklinde düzenlenerek çerçevesi çizilmeye çalışılsa da zaman içinde daha çok maliyetleri düşürme kaygısı ile uygulanan bir yöntem olarak ağırlık kazanması benzer sorunlara yol açmıştır.

Gelişmekte olan ekonomiler içerisinde değerlendirilen ve bu kapsamda ön plana çıkan özellikleri ile birlikte ele alınan Türkiye’de, taşeronlaşmanın endüstri ilişkileri kapsamında örgütlenme sürecine etkilerinin önemli bir yönünü de sendikaların; taşeronlaşmaya karşı etkin stratejiler geliştiremediği ya da öyle algılandığı dolayısıyla taşeron işçilerin farklı stratejilere ve alternatif faaliyetlere

yöneldiği konusu oluşturmaktadır. 2000'li yılların başından itibaren hızla yaygınlaşan taşeron istihdamına bağlı olarak artan bireysel ve toplu düzeyde sorunlara karşılık, yeni bir strateji ve alternatif bir örgütlenme faaliyeti olarak ön plana çıkan Taşeron İşçi Dernekleri'nin (TİD) örgütlenme sürecinde önemli bir yeri vardır. Bu kapsamda faaliyetlerini 2008 yılında başlayan ve taşeron istihdamının zirve yaptığı 2012/2013 yıllarında etkin faaliyetler gösteren ve bu kapsamdaki faaliyetlerine sonraki dönemlerde de ağırlık vererek arttıran TİD'ler sendikal sorunların yaşandığı ve yeni stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanması konularının tartışıldığı günümüz endüstri ilişkileri sisteminde yeni perspektiflerin oluşturulması açısından da büyük önem taşımaktadır.

Özellikle taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde ulaşılan veriler TİD'lerin; taşeronlaşma ile ortaya çıkan bireysel ve toplu düzeyde yaşanan sorunlara karşı mevcut sendikalardan yeterli ilgi gör(e)meyen, sendikaları bu noktada yetersiz, etkisiz ve zayıf gören taşeron işçiler tarafından yeni bir örgütlenme stratejisi ya da alternatif bir çıkış yolu olarak ortaya çıktığını göstermektedir. Buna gerekçe olarak taşeronlaşmanın ortaya çıkardığı bireysel ve toplu düzeyde yaşanan sorunlar ve bu bağlamda oluşan yeni strateji arayışları ile ilgili çalışmalar büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda; Hak-İş Konfederasyonu araştırması, Sosyal-İş Sendikası araştırması, İşçi-Der, IndustriALL, IMF, ETUC, ICEM raporları, Vanessa Tait ve Immanuel Ness ve Sayım Yorgun'nun çalışmaları taşeronlaşmanın bireysel ve toplu düzeyde farklı sorunlara yol açtığını, sendikaların bu süreçte yeni stratejiler geliştirmesi ve yeni eğilimlerinin olması gerektiğini ortaya koymaktadır. Buna göre taşeronlaşmanın, örgütlenme üzerindeki etkilerinin ortaya konulması ve yeni örgütlenme stratejilerinin geliştirilmesi noktasında sorgulanması açısından araştırmanın, TİD'ler üzerinde yapılması büyük önem taşımaktadır.

Bu kapsamda araştırmanın amacını TİD'lerin; ortaya çıkış nedenlerini, örgütlenme sürecindeki yeri ve önemini, örgütlenme sürecinde tarafların (devlet, işveren, sendika, çalışan) rolünü, sendikalar ile ilişkilerini, sorun çözme metotlarını ortaya koymak ve örgütlenme sürecinde yaşanan sorunlar dikkate alındığında bundan sonraki dönemler için geliştirilebilecek stratejiler açısından değerlendirmek, sorgulamak ve öngörülerde bulunmak oluşturmaktadır. Buna bağlı olarak çalışmanın

konusunu; bireysel ve toplu düzeyde farklı sorunlara yol açan taşeron üretim ilişkilerinin örgütlenme sürecine etkileri, bu kapsamda geliştirilen ve yeni bir örgütlenme stratejisi veya alternatif bir örgütlenme biçimi olarak uygulanmaya başlanılan TİD'ler oluşturmaktadır.

Araştırmanın konusu taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkileri ve buna bağlı olarak ortaya çıkan TİD'ler olduğu için araştırmada en az bir kez TİD üyeliğinde bulunmuş taşeron işçiler dikkate alınmıştır. Diğer bir ifade ile dernek üyeliğinde bulunmadan sendika üyesi olan ya da hiçbir sendika veya derneğe üye olmayan taşeron işçiler kapsam dışı bırakılmıştır. Bu durum örgütlenme sürecinde TİD'lerin yeri ve öneminin anlaşılması ve net bir şekilde ortaya konulmaya çalışılması açısından büyük önem taşımaktadır.

Buna göre çalışmada izlenecek yöntem açısından araştırmanın evrenini en az bir kez TİD üyeliğinde bulunmuş taşeron işçilerin toplamı oluşturmaktadır. Diğer bir ifade araştırma evreninde; sadece TİD üyesi taşeron işçileri, hem TİD hem sendika üyesi olan taşeron işçileri, TİD üyeliğinden herhangi bir sendika üyeliğine geçen taşeron işçileri ve herhangi bir TİD'in sendikaya dönüşmesi ile sendika üyesi olan taşeron işçileri kapsayan tahmini 50 bin kişi bulunmaktadır. Bu noktada seçilen örneklemin evreni tam olarak temsil etmesi kaygısı ile iller bazında faaliyet gösteren derneklerin rolleri de dikkate alınarak hazırlanan anket çalışması (hata payı %5 güven düzeyi %95 dikkate alındığında) 1000 kişiye gönderilmiştir. 500 elden 500 çevrimiçi gönderilen anketlerden 462 tanesinde geri dönüş gerçekleşmiştir. Anketlerden 24'ü geçerli sayılmamış geri kalan 438 anket örneklemini oluşturmaktadır. Diğer bir ifade ile araştırmanın örneklemi, TİD üye tiplerinden rasgele örnekleme yöntemi ile seçilen 438 kişiyi kapsamaktadır.

Ayrıca örneklemin evreni tanımlama derecesinin yüksek olması kaygısı ile yapılan araştırmada, kamu ve özel kurum ayrımı yapılmamış ve Türkiye'de taşeron işçilerin tek çatı altında toplandığı en büyük yapı şeklinde tanımlanabilecek olan Taşeron İşçi Dernekleri Platformu (TİDEP) aracılığıyla farklı illerde faaliyet gösteren dernekler dikkate alınmıştır.

Öte yandan araştırma sürecinde anket tekniğinin kullanılması; bu araştırma yönteminin hızlı, pratik, elden ve çevrimiçi yapılabilmesi ve geri bildirim açısından etkin bir yöntem olması gibi nedenlere dayanmaktadır. Örnekleme ulaşma konusunda ise farklı illerde faaliyet gösteren dernek yönetimleri ve yöneticileri ile irtibata geçilmiş ayrıca işçilerin kullanmış oldukları sosyal medya oluşumlarından da faydalanılmıştır. Bu noktada TİDEP büyük önem taşımaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin girilmesi ve değerlendirilmesinde ise SPSS-21 paket programından faydalanılmış ve bu kapsamda frekans tablolarına, çapraz tablolara, geçerlilik analizlerine, güvenirlik analizlerine, korelasyon analizine, faktör analizlerine ve betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Öte yandan yapılan çalışmada alan araştırmasının yer aldığı üçüncü bölümde TİD'lerin ortaya çıkış nedenleri, örgütlenme sürecindeki yeri ve önemi ve bundan sonraki süreçler için yüklenebilecekleri fonksiyonların ortaya konulması, incelenmesi ve sorgulanması amacıyla beş farklı varsayım üzerinde durulmuştur. Bunlar:

- Taşeron işçilerin örgütlenmelerine karşı işveren, devlet, sendika, mevcut ve potansiyel üyeler arasında en etkili rol oynayan taraf “işveren” dir.
- İşçi sendikalarının işçilerin örgütlenmesi hususunda yeni strateji geliştirememesi, sendikaların örgütlenmede önceliği kadrolu işçilere vermesi ve sendika yöneticilerinin örgütlenmede etkin olmamasının bir sonucudur.
- Taşeron işçilerin yasal mevzuatın ve devletin denetleme fonksiyonunun yetersizliği algısı, onların sendikalardan yeni stratejiler geliştirme beklentilerini arttırmaktadır.
- Sendikaların yeni stratejiler geliştirmeye yönelmelerinin nedenlerinden birini taşeron işçilerin kendi sendikalarını kurmaları fikri oluşturmaktadır.
- Sendikaların yeni stratejiler geliştirme düşüncesinin kaynağını sendikalar ile dernekler birlikte çalışmalıdırlar fikri oluşturmaktadır

Belirlenen varsayımlar doğrultusunda TİD konulu bu çalışmanın sendikalara, farklı grup ve sektörlerde örgütlenme sürecine katılan veya katılmayan çalışanlara, endüstri ilişkileri konuları ile ilgilenenlere ve bu konuda çalışmalar yapan ve yürüten araştırmacılara katkı sunacağı düşünülmektedir.

Buna göre alt işverenlik uygulamalarının örgütlenme sürecine etkilerinde Taşeron İşçi Dernekleri konusu üç bölümde incelenmiştir. Birinci bölümde ilk olarak; alt işveren kavramı ve alt işveren benzeri kavramların tanımına, temel özelliklerine, kuramsal temellerine ve uygulama türlerine etraflıca yer verilmiş ve böylelikle konunun kavramsal ve teknik boyutunun temelleri oluşturulmuştur. Buna bağlı olarak alt işverenliği ortaya çıkaran ve yaygınlaştıran nedenler ele alındıktan sonra alt işverenliğin dünyadaki gelişimi, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından değerlendirilmiştir. Sonrasında ülkeler bazında alt işverenliğin ortaya çıkardığı sorunlar bireysel ve toplu düzeyde ele alınmış ve son kısımda alt işverenliğin örgütlenme sürecine etkileri, mevcut sendikalar bazında ve yeni stratejiler bazında incelenmiştir. Bu inceleme yapılırken öncelikle taşeron sorununun işveren, devlet, sendika, mevcut ve potansiyel üyeler kaynaklı nedenleri belirtilmiş ve örneklendirilmiştir. Mevcut sendikalar üzerindeki etkileri sendikacılığı fonksiyonel açıdan zayıflatma düzleminde ele alınırken, yeni stratejiler üzerindeki etkileri sendikalardan beklediğini bulamayan ya da sendikaları bu noktada eleştirel yaklaşan çalışan taraflarınca girilen alternatifler düzleminde değerlendirilmiştir.

İkinci bölümde; birinci bölümde teorik yönden değerlendirilen alt işverenlik konusunun Türkiye'deki durumu ele alınmıştır. Buna göre Türkiye'de alt işveren ve benzeri kavramlar, uygulama türleri, alt işverenliği ortaya çıkaran ve yaygınlaştıran nedenler ele alınmıştır. Aynı şekilde alt işverenliğin hukuki statüsü bireysel ve toplu iş hukuku açısından değerlendirilerek alt işverenliğin boyutu; sayısal, kurumsal, sektörel ve bölgesel bazda ele alınmıştır. Alt işverenliğin ortaya çıkardığı sorunlar bireysel ve toplu düzeyde değerlendirildikten sonra alt işverenlik uygulamalarının örgütlenme sürecine etkilerinde taşeron sorunu; işveren, devlet, sendika, mevcut ve potansiyel üyeler açısından incelenmiştir. İkinci bölümün son kısmında ise taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkileri, mevcut sendikalar üzerindeki etkileri

ve yeni stratejiler bağlamında etkileri açısından değerlendirilmiştir. Araştırmanın asıl konusu olan yeni stratejiler bağlamında etkileri ise TİD düzleminde değerlendirilmiştir. Buna göre TİD'lerin ortaya çıkma nedenleri, örgütlenme sürecindeki yeri ve önemi, örgütlenme yapıları ve fonksiyonları incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise; alt işverenlik uygulamalarının işçi örgütlenmeleri üzerindeki etkileri kapsamında TİD konusunu incelemek amacıyla elektronik ve elden yapılan anket çalışmasından oluşan alan araştırmasına yer verilmiştir. Buna göre üçüncü bölümün girişinde bahsedilen araştırmanın; amacı, önemi, evreni, örnekleme, yöntemi, verilerin toplanması ve araştırmada ileri sürülen hipotezlerin alan araştırması ile olan ilişkilerine ve araştırma bulgularının analizlerine yer verilmiştir. Anket soruları doğrultusunda ilk aşamada örneklemin sosyo-ekonomik bilgileri, ikinci aşamada sendikalaşma düzeyi ve sendikalara bakışı, son aşamasında ise taşeronlaşmanın örgütlenme üzerindeki etkilerinde tarafların rolü; işveren, devlet, sendika, mevcut ve potansiyel üye kaynaklı sorunlar ve sendika-dernek ilişkisini ortaya koymaya yönelik tek cevaplı ve çoktan seçmeli sorulara yer verilmiştir. Ayrıca bu kısımda taşeron işçilerin sendikalılık düzeyi ve sendikalara bakışı, taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde tarafların etkisi ve sendika-dernek ilişkisi şeklinde üç ölçek oluşturulmuştur. Ölçekleri temsil eden sorulara ilişkin geçerlik ve güvenirlik analizlerinin ardından, TİD'lerin ortaya çıkma nedenleri, örgütlenme sürecindeki yeri ve konumu ve yeni stratejiler geliştirme noktasında öne çıkan kriterler, elde edilen ortalamalar açısından değerlendirilmiş ve bunun yanında betimsel istatistiklerden, frekans tablolarından, çapraz tablolardan ve korelasyon analizlerinden faydalanılmıştır.

Üçüncü bölümün son kısmında ise elde edilen analizlerden hareketle sendikal örgütlenme sürecinde yeni stratejiler bağlamında model önerisine yer verilmiştir. Yine bu kısımda TİD'lerin örgütlenme sürecindeki yeri ve önemine ilişkin ortaya çıkan tablo dikkate alınarak, endüstri ilişkileri sisteminde bundan sonraki dönemler için örgütlenmede yeni stratejilerin geliştirilmesine ve geliştirilen yeni stratejilerin uygulanması kapsamında DER-SEN modeli önerisine yer verilmektedir. Örgütlenme sürecinde derneklerin sendikalar ile farklı boyutlarda yer alabileceğine yönelik

geliştirilen bu modelde, derneklerin üstlenebilecekleri fonksiyonların neler olabileceği konusunda fikirler öne sürülmüş ve uygulanabilirliği değerlendirilmiştir.

Bu kapsamda araştırma ile elde edilen verilerin sonuçları Türkiye açısından değerlendirilmiştir. Bunun yanında araştırmada incelenen ülkelerde görülen alt işverenliğin örgütlenme sürecine etkileri, Türkiye'deki durum ile kıyaslanmış ve değerlendirilmiştir.

Sonuç bölümünde ise Türkiye'de alt işverenlik uygulamalarının örgütlenme sürecine etkilerinde TİD'lerin ortaya çıkış nedenleri, sendikal örgütlenme sürecindeki yeri ve önemi ve bundan sonraki endüstri ilişkileri süreçleri için üstlenebilecekleri fonksiyonlar tezde ulaşılan araştırma sonuçlarıyla birlikte değerlendirilerek çalışma tamamlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ALT İŞVERENLİK VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

1.1.ALT İŞVEREN (TAŞERON)

Temelde işlerin bölünüp her bir parçasının başka işverene devredildiği taşeronluk sisteminde işletmeler; üretimin her aşamasında rasyonelliği dikkate alarak daha az maliyet ve daha fazla verim amaçlamaktadırlar. Özellikle küreselleşme ile artan rekabete bağlı olarak gittikçe belirginleşen işletmelerin bu amacı, taşeron sistemini çok farklı şekillerde tanımlanabilen ve uygulanabilen bir olgu haline getirmiştir. Diğer bir ifade ile küresel iş dünyasında gözlemlenen ve kontrol edilemeyen dış değişkenlerin çokluğu ve hızı taşeron uygulamalarını bir yandan yaygınlaştırırken diğer yandan karmaşıklştırmakta ve tanımlanmasını her geçen gün güçleştirmektedir.

Nitekim bu durum geleneksel yöntemlerle faaliyet gösteren organizasyonlarda, günümüz şartlarında faaliyet gösteren organizasyonlarda ve gelecekte var olması öngörülen organizasyonlarda saptanan yapısal farklılıklara bağlı olarak şu şekilde değerlendirilmiştir¹: Geleneksel organizasyonlarda alt işverenlik (subcontracting) şeklinde ifade edilen taşeronlaşma; çoğunlukla üretim sürecinde gerekli olan küçük parçaların dışardan temin edilmesi, işletmelerin çoğunlukla ulusal boyutta çok az uluslararası boyutta faaliyet göstermesi ve temelde endüstriyel üretimde yer almaları özellikleri ile görülmektedir. Günümüz iş organizasyonlarında dış kaynak kullanımı (outsourcing) şeklinde görülen taşeronlaşma ise; üretim sürecinde gerekli olan parçaların temin edilmesinin yanında maddi olmayan hizmet üretiminin bir kısmının dışardan temini şeklinde, endüstriyel boyutta görülen dışardan teminde ise küçük parçalardan çok orta büyüklükteki parçalar söz konusu olmaktadır. Ayrıca dış kaynak kullanımı ulusaldan çok uluslararası boyutta görülmekte ve çok az küresel şirketler devreye girmektedir. Gelecekte öngörülen organizasyonlarda ise taşeronlaşmanın; sanal organizasyonlar (virtual organization)

¹ Marc J. Schniederjans, Ashly M. Schniederjans and Dara G. Schniederjans, **Outsourcing and Insourcing in an International Context**, Armonk-New York, London-England, M.E. Sharpe, 2005, ss. 5-7.

düzeyinde görüleceği, önemli sayılmayan her türlü aktivitelerin taşeronlara verileceği, hemen hemen hepsinin dışardan temin edilmeye çalışılacağı, endüstriyel üretim sistemlerinde büyük boyutlu üretimlerin dahi dışardan temin edileceği ve bu kapsamda faaliyet gösteren işletmelerin çoğunun küresel çapta faaliyet gösteren işletmelerden sağlanacağı (global outsourcing) ve çoğunun bilgi ve teknoloji odaklı olacağı tahmin edilmektedir.

Bu noktada taşeronlaşmanın geçmişte olduğu gibi günümüzde hatta gelecekte de aynı özellikler temelinde ancak farklı yapısal özellikler ile var olacağı belirtilebilir. Bu durum temelde taşeronlaşmanın başkasına iş yaptırma özelliği ile şekillenmesi, taşeron işletmelerin genellikle küçük işletme özellikleri taşıması, taşeron üretim ilişkilerinde bağımlılığın esas alınması ve iş bölümü düşüncesi üzerine kurulması² ile açıklanabilir. Taşeron üretim sisteminin bu kapsamdaki özellikleri taşeronlaşmayı, en basit zanaat üretim sisteminden en gelişmiş teknolojik üretim sistemlerine kadar her düzeyde uygulanabilen bir üretim kimliği kazandırmıştır. Bu durum üretimin tarihsel gelişiminde taşeronlaşmanın ana özelliklerinin değişmediğini ancak yaşanan gelişmelere bağlı olarak yapısının farklılaştığını göstermektedir.

Bahsedilen bu özelliklere bağlı olarak taşeronluk sisteminin kökeninde, “eve iş verme” (putting out) ya da “ev sanayi” (home industry) üretim sistemlerine dayandırılmaktadır³. Zanaatkar üretim sistemi (artisan system) ile fabrika sistemi (factory system) arasında yer alan ve “dağınık fabrika sistemi” (dispersed factory system) olarak da adlandırılan bu sistemde komisyoncu; üretim için gerekli olan alt materyallerin üretimini işçilere, evlerinde veya küçük işyerinde (atölyelerde) üretmeleri için dağıtmakta, işçileri yapacakları işler ile ödevlendirmekte ve işçileri parça başına ücretlendirmektedir⁴. Buna göre sistemin temel özelliğini “başkasına iş yaptırma esası” oluşturmaktadır. Aynı zamanda sistem sanayileşmeyi hızla

² Sabahattin Şen, **Taşeronluk (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere Etkisi**, 2. Baskı, İstanbul, Selüloz-İş Sendikası Eğitim Yayınları:14, 2002, ss.33-50

³ Orhan Hançerlioğlu, **Ekonomi Sözlüğü**, 7. Baskı, İstanbul, Remzi Kitapevi, Temmuz 1997, s. 110.

⁴ Eugene Staley and Richard Morse, **Modern Small Industry For Developing Countries**, New York, McGraw-Hill, 1965, ss. 6-7.

yaygınlaştırma misyonu ile (bazı farklılıklar⁵ taşımasıyla birlikte) günümüz taşeron üretim sisteminin ilk örneğini oluşturmaları açısından oldukça önemlidir.

Nitekim Sanayi Devrimi'ni takip eden dönem ile endüstriyel üretime geçiş dönemi arasında eve iş verme sistemi, birçok ülkede uygulanır hale gelmiştir. Bu sistem, aynı zamanda kırsal kesimdeki işgücünün büyük çoğunluğunu ilk kez piyasa ilişkileri içerisine dâhil etmiş ve var olan işbölümünü daha da arttırmıştır⁶. Sonraki dönemlerde yaşanan hızlı fabrikalaşma ile gelişen üretim ilişkileri; temelde iş organizasyonlarını ve üretim tekniklerini değiştirmiş ve işverenlerin daha önce kendi yaptıkları özellikle uzmanlık gerektiren işlerin başka işverenlere devredilmesi olgusunu ön plana çıkarmıştır⁷. Küreselleşme ile daha da belirgin hale gelen bu durum, temelde işletmelerin maliyet ve verimlilik arasındaki rasyonel tercih ihtiyaçlarının önceki dönemlere göre daha da artmasından kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifade ile post-fordizmin desantralizasyon ve uzmanlaşma olguları taşeronluk sistemine farklı boyutlar kazandırmıştır.

Öte yandan tarihsel gelişim sürecinde taşeronluk sistemi her ne kadar ekonomik ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak çok farklı şekillerde uygulanmış ve tanımlanmış olsa da temelde; küçük işletme, iş bölümü ve bağımlılık özellikleri çerçevesinde şekillenmektedir. Buna göre taşeron işletmelerin asıl işletmelere göre küçük işletme özelliği taşıması, ana işletmelerin iş bölümü mantığı ile işlerini taşeron işletmelere devretmesi ve ana işletme ile taşeron işletme arasında bir bağımlılığın olması bu özellikleri açıklar niteliktedir. Ülkelerin ekonomik yapıları ve teknolojik

⁵Bu iki üretim sistemindeki temel fark; eve iş verme sisteminde üretim, çoğunlukla aile üyeleri tarafından bazen de çırak istihdam edilerek normal koşullarda yapılmakta diğer bir ifade ile işçi çalıştırılmamaktadır. Taşeronlukta ise; çok küçük işletmeler faaliyet gösterebilmekte, genelde işçi çalıştırmakta ve iş organizasyonları farklılaşabilmektedir. Aynı şekilde bu üretim sistemleri, yapılacak olan üretim için gerekli olan malzemelerin işin asıl sahibinden alınması ya da bizzat kendileri tarafından sağlanması açısından da farklılık göstermektedir. Ayrıntılı bilgi için bakınız; Öner Eyrenci, Kadriye Bakırcı, **Dünyada ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme**, İstanbul, İTO Yayınları 2000-32, 2000, ss.7-9.

⁶Nusret Ekin, **Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşveren**, İstanbul, İTO Yayınları 2002-34, 2002, s.128. Klasik anlamdaki kırsal işletmeler, zanaatkar atölyeleri, geleneksel küçük ticaret birimleri kapitalist işleciliğin dışında tutulmaktadır. Bundan sonraki dönemde kapitalizmin evrimindeki aşamalar; ticari kapitalizm (16. yy’dan itibaren), sanayi kapitalizm (18. yy İngiltere’sindeki gibi), ve mali kapitalizm (19. yy’ın ikinci yarısından itibaren) şeklinde belirtilmektedir. Bakınız; Jean Maillet, **18. Yüzyıldan Bugüne İktisadi Olayların Evrimi**, Çev. Ertuğrul Tokdemir, İstanbul, Remzi Kitapevi, 1983, ss. 152-157. Üretim ilişkilerinde yaşanan bu gelişmeler, günümüz taşeron üretim ilişkilerinin tarihi gelişimini de içinde barındırması açısından büyük önem taşımaktadır.

⁷Ekin, **a.g.e.**, s.103-104.

gelişim düzeylerine göre farklılık gösterebilen bu durum; özellikle günümüz üretim sistemlerinin ağırlıklı olarak işletmeler arası bağımlılık esasına dayanması, mikro ve küçük ölçekli işletmeler barındırması, enformel ve kayıt dışı nitelikler taşıyabilmesi ve bu süreçte uygulanan taşeronluk ilişkilerinin tam olarak ölçülememesi ve tanımlanamaması⁸ taşeronluk sistemini daha da karmaşıktırmakta, taşeron kavramının anlamı farklılaştırmakta ve daha da derinleştirmektedir. Böylece taşeron kavramı belirtilen temel özellikler merkezinde farklı şekillerde ifade edilebilen ve uygulanabilen bir üretim ilişkisi haline gelmiştir.

1.2.ALT İŞVEREN VE BENZERİ KAVRAMLAR

Literatürde alt işveren kavramına yakın anlamlar taşıyan çok sayıda kavram bulunmaktadır⁹. Çoğu zaman alt işveren kavramının kapsam ve boyutlarının tam olarak belirlenememesinden ve ölçülememesinden kaynaklanan bu durum¹⁰ ülkelerin kendi yasal düzenlemelerine göre de şekillenmektedir. Ancak temel hareket noktası olması açısından uluslararası boyutta kabul gören ve çokça başvurulan bir tanıma göre alt işverenlik; ana firmanın, kendi kendine yapacağı bir işin tamamını ya da bir kısmını başka bir işletmeye devretmesi¹¹ sürecini (ifade edilmektedir. Esnek iş piyasalarında kullanılan uzaklaştırma stratejilerine dayandırılan bu sistem; herhangi

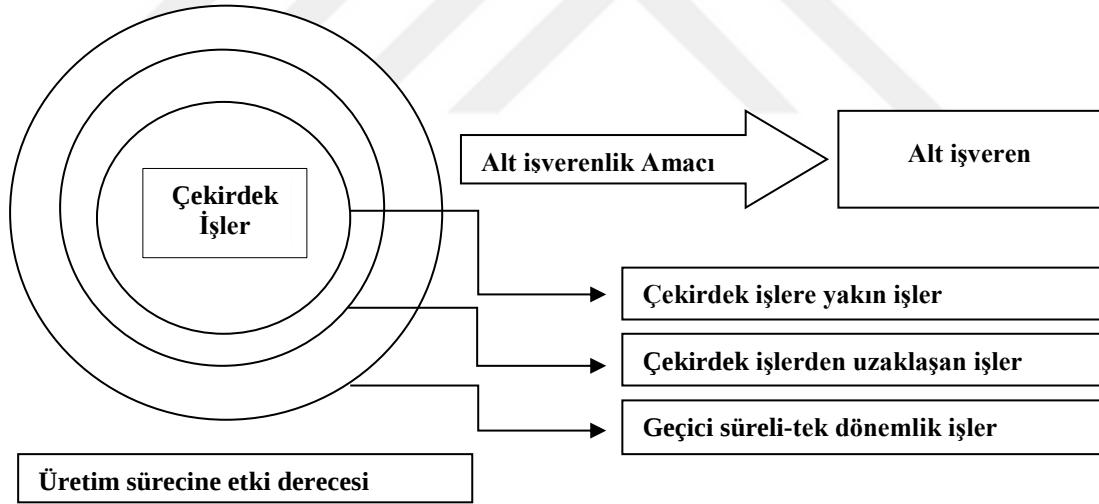
⁸ Şen, a.g.e., ss.9-10.

⁹ Ekin, a.g.e., s.18. Bu kapsamda genellikle taşeronlaşma, istihdam boyutuna bakan yönü ile hukuksal zemin bulmakta ve çoğu zaman taşeron çalışma (subcontract work) yalın olarak değil; çevresel çalışma (peripheral work), geçici çalışma (temporary work), dışlanmış çalışma (externalized work), sözleşmeli çalışma (contingent work), part-time çalışma (part-time work), mevsimsel çalışma (seasonal work), standart olmayan çalışma (non-standard work), kapsam dışı çalışma (non-involved work), kiralık çalışma (hired work), merkezi olmayan çalışma (decentered work), istikrarsız çalışma (destabilized work), atipik çalışma (atypical work), özel istihdam büroları yoluyla çalışma (agency work), komisyona bağlı çalışma (brokerage work), istikrarsız çalışma (precarious work), geçici çalışma (casual work), dış sözleşme (contracted out), düzensiz çalışma (irregular work) gibi standart dışı çalışma ilişkilerini tanımlayan kavramlarla birlikte kullanılmaktadır. Ülkelerin hukuksal tanımlamalarına göre farklılık taşıyan bu kavramlar; örgütlenme sürecine etkileri bakımından temelde, standart dışı çalışma özellikleri taşımaları ve genelde üçlü istidam ilişkileri ile şekillenmeleri açısından birlikte ele alınmakta ve kavramlar arası atıflara yer verilmektedir. Bu özellikten hareketle yapılan çalışmada benzer açıklamalara yer verilmiştir.

¹⁰ Fukunari Kimura, “**Subcontracting And The Performance Of Small And Medium Firms In Japan**”, Small Business Economics-18, 2002, p. 163.

¹¹ Susumu Watanabe, “**Subcontracting, Industrialisation And Employment Creation**”, International Labour Review, Volume:104, Geneva, ILO, July-December 1971, s. 54. Hatta bu süreç iş dünyasında; “**Do What You Can Do Best, Outsource The Rest**” diğer bir ifade ile “Yapabildiğinin En İyisini Yap, Gerisini Dışarıdan Sağla” şeklinde özetlenmiştir. (Çevirimiçi) <http://www.forbes.com/2010/06/01/vested-outsourcing-microsoft-intel-leadership-managing-kate-vitasek.html> 15.08.2013.

bir işletmedeki işlerin bölünmesi ve bazı işlerin esas işverenlerin sorumluluğundan çıkartılarak alt işveren yani taşeronlarca yapılması esasına dayandırılmaktadır¹². Öte yandan işin tamamını veya bir kısmını devreden firma ile bunu devralan işletme arasında belli bir işin yapılması sözleşmesine dayanan sistem, bağımlılık ilişkisi üzerine kurulduğundan tamamen alım-satım ilişkisinden farklı bir durumu ifade etmektedir¹³. Asıl işverenin çekirdek fonksiyonlarını belirlemesiyle başlayan bu durum, diğer fonksiyonların alt işverenlere verilmesi ile devam etmektedir. Diğer bir ifade ile tedarikçi firmalar “ana firma etrafında halkalar¹⁴” oluşturmakta ve bağımlılık ilişkisinin dereceleri belirlenmektedir (Şekil 1). Bu noktada sistemin önemli bir özelliğini de üretim ilişkisinin sınırsız sayıda kurulabilmesi oluşturmaktadır. Eğer hukuk sisteminde bu üretim ilişkisinin sınırlarını belirlenmemiş ya da belirlenmiş ancak yeterli derecede denetlenmiyor ise sistem oldukça karmaşık boyutlara ulaşmakta hatta takip edilemez bir hal alabilmektedir.



Şekil 1: Taşeron Üretim Sistemi

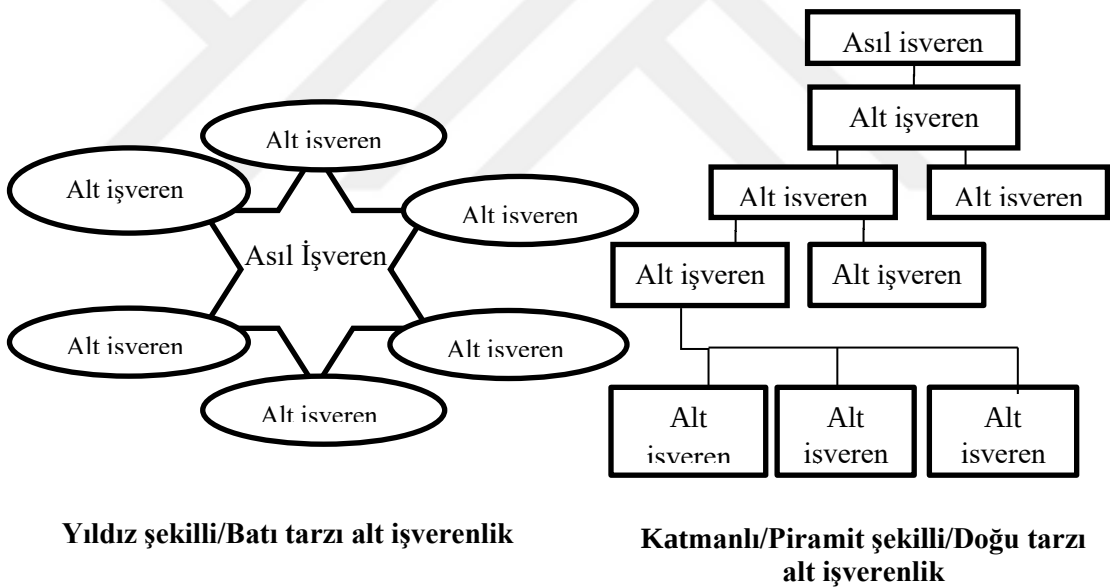
Kaynak: Ulli Arnold; “New Dimension Of Outsourcing: A Combination of Transaction Cost Economics and the Core Competencies Concept,” **European Journal of Purchasing&Supplay Management**, Vol.6, 2000, s.24.

¹² Sabahattin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, 10. Baskı, İstanbul, Filiz Kitapevi, 1997, s.31.

¹³ Watanabe, **a.g.e.**, ss.54-56.

¹⁴ Hacer Ansal, **Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-Fordizm’de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?**, Birleşik Metal-İş Sendikası, (Çevirimiçi) www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_99/1999-3.pdf, 11.10.2013.

Alt işverenlik üretim sürecini başlatan diğer bir ifade ile özellikle rekabet gücünü artırma amacı taşıyan işletmeler; çekirdek fonksiyonlara odaklanma stratejilerini¹⁵ belirlerlerken; daha kaliteli, daha hızlı, daha yeni mal ve hizmet üretmek amacıyla gerekli olan yardımcı işlere ya da bilgi ve teknolojik uzmanlık gerektiren işlere odaklanmaktadır¹⁶. Bu aşamada belirlenen çekirdek fonksiyonlar; geniş pazarlara geçişi kolaylaştırma, üretim sonunda müşteri algısının artmasına katkı sağlama, rakip işletmeler tarafından kolay taklit edilememe¹⁷ gibi özellikler ile daha da belirgin hale gelmektedir. Çekirdek fonksiyonların belirlenmesinden sonra önem sırasına göre sıralanan çevre işler ise taşeron verilme ve farklı boyutlarda taşeron üretim ilişkisi kurulmaktadır. Temelde batı tarzı (yıldız şeklinde) ya da doğu tarzı (katmanlı ya da piramit şeklinde) olarak kurulan bu üretim ilişkisinde asıl belirleyici etken, alt işveren ile kurulan bağıdır (Şekil 2).



Şekil 2: Taşeron Üretim Sistemi Yapıları

Kaynak: Ulla Lehtinen, **Changing Subcontracting, A Study on The Evolution of Supply Chains and Subcontractors**, Oulu, Oulu University Press, 2001, s. 4.

¹⁵ İsmet Barutçugil, **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Birinci Baskı, İstanbul, Kariyer Yayıncılık, Mart 2004, s.193.

¹⁶ Taşeron üretim ilişkilerinin şekillenmesinde rekabete dayalı gelişen sektörlerin önem için Bkz. Ünal Çağlar ve Diğerleri, **Küreselleşmenin Sektörel Etkileri**, Küresel Ekonomik Araştırmalar, Ed. Cengiz Ceylan, İstanbul, İTO Yayın No: 2010-98, 2011, ss.149-194.

¹⁷ C.K. Prahalad and Gary Hamel, **"The Core Competence of The Corporation"**, Harvard Business Review, Harvard Business School Publishing Corporation, 1990, ss. 83-84.

Buna göre “yıldız şekli” olarak da ifade edilen batı tarzında asıl işveren ile alt işveren ilişkisi yatay ve direkt olarak kurulurken, “katmanlı ya da piramit” şekli olarak ifade edilen doğu tarzında asıl işveren ile alt işveren ilişkisi dikey ve dolaylı kurulmaktadır. Buna göre ABD ve İngiltere’nin önemli bir örnek oluşturduğu batı tarzında hizmet işlerinin alt işverene devredilmesi modeline daha sık rastlanırken, Japonya’nın önemli bir örnek oluşturduğu doğu tarzında sanayi işlerinin alt işverene devredilmesi modeli daha sık gözlenmektedir¹⁸. Diğer bir ifade ile hizmet sektöründe; yemek, temizlik, güvenlik gibi işlerin alt işverene devredilmesi durumu yatay ve direkt gelişen batı tarzı bir alt işverenlik ilişkisi iken, sanayi sektöründe üretimin parçalara bölünmesi sonra tekrar bölünmesi ve bu şeklide devam etmesi dikey ve dolaylı gelişen, doğu tarzı alt işverenlik ilişkisine örneklik etmektedir.

Temelde batı tarzı ve doğu tarzı olarak iki şekilde analiz edilebilen taşeronluk ilişkisi uygulamada; “dış kaynak kullanımı” (outsourcing), “ödünç iş ilişkisi”, “eve iş verme” (putting out), “evde çalışma” (home working), “kendi adına çalışma” (self-employment), “müteahhit” (üstlenici, yüklenici), “aracı” (komisyoncu), “yan sanayi”, “sunucu-tedarikçi” (supplier), “fason üretim” gibi çok sayıda birbirinden nitelik itibarıyla farklı ancak bir o kadar da benzeşen kavramlarla¹⁹ ifade edilmektedir. Özellikle bu kavramlardan; “outsourcing”, “müteahhitlik” ve “fason üretim” kavramlarının taşeron kavramı ile birlikte daha fazla hatta taşeron kavramının yerine de kullanılması durumuna daha sık rastlanmaktadır.

Bir işletme fonksiyonun başka bir işletmeden satın alınması sürecini ifade eden bu kavramlar; temelde işletmelerin rekabete dayalı benimsediği küçülme politikaları ile anlam kazanmaktadır. Ancak her birini diğerinden ayıran temel özellikler de vardır. Örneğin hizmet sektöründe gerçekleşen üretim ilişkilerini ifade

¹⁸ Ulla Lehtinen, **Changing Subcontracting, A Study on The Evolution of Supply Chains and Subcontractors**, Oulu, Oulu University Press, 2001, s. 41., Kurt Hoffman, Raphael Kaplinsky, **Driving Force, The Global Restructuring of Technology, Labor and Investment In The Automobile and Components Industries**, London, Westview Press, 1988, s. 154., M. H. Bala Subrahmanya, “Industrial Subcontracting And Structure In Japan: Evolution And Recent Trends”, **Journal Of Management History**, Vol: 14, No:1, 2008, ss.23-38.

¹⁹ Ekin, a.g.e., s.58

etmek için ağırlıklı olarak kullanılan ve oldukça yeni bir kavram olan outsourcing²⁰ kavramı; işletmelerin kendi uzmanlık alanlarına girmeyen faaliyetlerini, belirli alanlarda uzmanlaşmış diğer işletmeler aracılığıyla istenilen kalite standartlarına uygun bir biçimde sağlama esasına dayanırken²¹, daha çok inşaat sektöründe kullanılan müteahhitlik kavramı; asıl iş sahibine karşı alt işverenin işin tümünden sorumlu olduğu ve üstlendiği işin bir kısmını başkasına devredebildiği durumu karşılamaktadır²². Bir şirket tarafından bir malın girdilerinin bir kısmının veya tümünün başka kişi veya şirketlere yaptırılması sürecini ifade eden fason kavramı ise çoğunlukla sanayi sektöründe kullanılmaktadır²³. Bu bakımdan fason üretim; üretimin küçük parçalara bölünebildiği otomotiv, tekstil, hazır giyim, elektronik, beyaz eşya, mobilya, ayakkabı, makine ve deri gibi sektörlerde teknoloji ve emeğin yaklaşık aynı düzeyde kullanıldığı ücretin ise daha çok parça başı ödendiği bir üretim biçimini²⁴ karşılamaktadır.

Bu bağlamda asıl işveren ile alt işveren arasında kurulan doğrudan ya da dolaylı bağ ve taşeron sisteminin uygulandığı sektör, taşeron ve benzeri kavramların tanımlanmasında önemli rol oynamaktadır. Temelde taşeron kavramının genel özelliklerini taşıyan bu tür benzeri kavramlar, yapılan çalışmada; hem ulusal hem uluslararası boyutta örgütlenme sürecine yaptıkları etki noktasında değerlendirilmiştir. Buna göre yapılan açıklamalar; kamu kurumlarının hizmet alımları kapsamında batı tarzı-yatay-direkt olarak gerçekleştirdikleri alt işverenlik ilişkilerinden, inşaat ve sanayi sektöründe oldukça yaygın olan doğu tarzı-dikey-dolaylı alt işverenlik ilişkilerine dayanabilmektedir.

²⁰ J. H. Rochester; “Advantages And Disadvantages Of Outsourcing”, (Çevirimiçi) http://ieeexplore.ieee.org/xpls/abs_all.jsp?arnumber=554865&tag=1, 21.10.2013. Tamer Koçel, **İşletme Yöneticiliği**, 13. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, Ekim 2011, ss. 384-385.

²¹ Tanju Özbay, **Sorularla Dış Kaynak Kullanımı (Outsourcing)**, İstanbul, İTO Yayınları 2004-27, 2004, s.6. Öte yandan outsourcing “eğer bu sistem çalışıyorsa ve maliyeti düşükse, biz kimin ne yaptığını önemsemeyiz” ve “şirket daha düşük maliyetle, daha kısa sürede, daha iyi sonuçlar almakta hiçbir zaman tereddüt etmemelidir” gibi ifadelerle özetlenmektedir. Ekin, **a.g.e.**, s.123.

²² Osman Usta, “Müteahhit Eliyle Yaptırılan İşlerde, İşçi Hakları Bakımından Kamu Tüzel Kişilerinin Yetki ve Sorumlulukları”, (Çevirimiçi) <http://www.cesi.org.tr/dergiDocs/2mak981.html> 02.04.2015. Ekin, **a.g.e.**, s.131.

²³ Yıldırım Koç, “Taşeronluk ve Fason Üretim: Sorunlar ve Çözümler”, (Çevirimiçi) <http://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1322171572b.pdf> 10.10.2015.

²⁴ J. Bremond, A. Geledan, **İktisadi ve Toplumsal Kavramlar Sözlüğü**, Çev. Ertuğrul Özkök, İstanbul, Remzi Kitapevi, 1984, s. 300. Şen, **a.g.e.**, s.32.

1.3.ALT İŞVEREN UYGULAMASININ KURAMSAL TEMELLERİ

Alt işveren kavramı temelde; işlem maliyetleri kuramı, vekâlet kuramı, karşılaştırmalı üstünlükler kuramı ve sosyal değişim kuramı olmak üzere toplam dört farklı kurama dayandırılmaktadır. Bunlardan ilk üçü klasik ekonomi teorisine dayandırılırken sonuncusu sosyal davranışların değişimi teorisine dayandırılmaktadır²⁵. Ayrıca taşeron üretim ilişkisinin kurulma mantığının temelleri niteliğinde olan ve farklı öngörülerini içeren bu kuramlar; tarafların alt işverenlik üretim ilişkisine karar verme tartışmalarından sonuçlanmasına kadar gerçekleşen sürecin sebeplerini de açıklamaktadır. Buna göre alt işverenlik ilişkisinin çok farklı ve karmaşık yönlerinin olabileceğini ortaya koyan kuramlar, tarafların vardıkları kararlar doğrultusunda alt işveren ve benzeri kavramlar ile somutlaşmaktadırlar. Diğer bir ifade ile her iki taraf alt işverenlik ilişkisine rasyonel yaklaşmakta ve buna göre kendisine en uygun modeli seçmektedir. Tabi bu durum sektör, işkolu, hukuksal taban vb. değişkenlere göre farklılaşabilmektedir.

1.3.1.İşlem Maliyetleri Kuramı

İşlem maliyetleri kuramı 1930'lu yılların sonunda Ronald Coase tarafından ileri sürülmüş ve sonraki yıllarda Oliver Williamson tarafından büyük katkılarla geliştirilmiştir. Bu yaklaşımda; organizasyonlar açık sistemler olarak kabul edilmekte ve organizasyonların kullandığı teknoloji ve üretim sistemi yerine üretilen mal ve hizmetlerin sistemin sınırları dışındaki kişilerle değiştirilmesi gereği vurgulanmaktadır²⁶. Diğer bir ifade ile kuram, ekonomik değişimlerin nasıl yönetileceği konusuna odaklanmaktadır. Bu amaçla kurama göre rasyonellik üzerine kurulu olan iktisadi işlemlerde, örgüt yapısı içine yerleşen belirsizlik, sıklık, varlık ve uygunluk karakteristikleri göz önüne alınmaktadır. Örneğin belirsizlik arttıkça işlem tehlikesi de artmaktadır. İşlem tehlikesi arttıkça maliyetlerde artacağından en ucuz

²⁵ Deniz Ersöz, **Alt İşverenlik El Kitabı**, Ankara, Seçkin Kitapevi, Şubat 2014, s.24.

²⁶ Koçel, **a.g.e.**, s.357.

maliyetli yönetim tercih edilmekte ve örgüt maliyetlerini azaltmak için farklı yöntemlere başvurulmaktadır²⁷.

Öte yandan bu kuramda; bildirilen kaliteleri karşılaştırma, teklif edilen en düşük fiyatı bulma, istenilen mal veya hizmetin pazarlarda bulunup bulunmadığı, piyasayı analiz etme, fiyatı açıklayan satıcının ünü vb. konuları kapsayan araştırma ve bilgi alma maliyetleri önemli bir yer tutmaktadır. Ayrıca iki parti arasında kabul edilebilir bir takasın gerçekleşmesi için yapılan müzakerelerin maliyeti, kontratın hazırlanması ve değişme maliyeti gibi konuları kapsayan pazarlık etme ve karara varma maliyetleri, tarafların kontrat şartlarını aynı bildirdikleri gibi uygulamalarını sağlamak için yüklendikleri vb. maliyetleri kapsayan gözetme ve uygulatma maliyetleri²⁸ diğer önemli başlıklar olarak belirtilmektedir. Çünkü bu başlıklar geleceğe yönelik belirsizlikleri dolayısıyla işlem tehlikelerini azaltma noktasında önemli rol oynamaktadır. Diğer bir ifade ile iç ve dış şartlara göre en rasyonel organize şeklini tercih etmek isteyen kurumlar, belirtilen başlıklara odaklanarak bir ürünü veya hizmeti kendisi üretme ya da dışarıdan alma kararına varmaktadırlar.

1.3.2.Vekâlet Kuramı

Kendi servetlerinin idaresi için başkalarını istihdam etme konusu, teorisyenler tarafından oldukça erken bir dönemde tartışılmaya başlanmıştır. Yapılacak işlerin, işletmenin, sermayenin vb. konuların sevk ve idaresini kapsayan bu sürecin en önemli yönünü ise başkalarının servetini yönetenlerin bu noktadaki etkinliği ve verimliliği tartışması oluşturmaktadır. Bu noktada temelde servet sahibi ile ona vekâlet eden taraf arasındaki ilişkiyi açıklayan²⁹ vekâlet kuramı; şirketin asıl sahibi ya da sahipleri (asıl-sermayedar(lar)) ile onun ya da onların adına bazı kararları alıp uygulayabilen ve şirkete vekil olarak atananlar (vekil-yönetici(ler)) arasındaki ilişkiyi açıklamak ve bu ilişkiden kaynaklanan sorunları çözümlemek amacıyla

²⁷ Cem Harun Meydan; “Kaynak Bağımlılığı, İşlem Maliyetleri, Örgütsel Ağ ve Yeni-Kurumsal Kuram ile Örgütlerin İttifak Oluşturma Sebepleri Üzerine Bir İnceleme”, (Çevirimiçi) http://www.kho.edu.tr/akademik/enstitu/savben_dergi/92/Makale2.pdf 12.11.2015.

²⁸ (Çevirimiçi) https://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0%C5%9Flem_maliyeti 10.08.2015.

²⁹ Deniz Taşçı ve Diğerleri, **Örgüt Kuramı**, Birinci Baskı, Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 2949, 2013, s.112.

ortaya atılmıştır³⁰. Bu kapsamda vekâlet teorisi iki temel noktaya dayandırılmaktadır. Bunlardan birincisi; asıl için vekilin gerçekten ne yaptığını saptamanın ve vekili kontrol etmenin her zaman zor ve maliyetli olduğunu ifade eden asıl ve vekil arasındaki arzu ve amaç çatışmasıdır. İkincisi ise tarafların gösterdikleri farklı risk toleranslarından kaynaklanan asıl ve vekilin risklere karşı takındıkları tavır farklılığıdır³¹.

Buna göre vekâlet teorisi temelde şu tür sorulara cevap aramaktadır; her iki taraf farklı arzu ve çıkarından kaynaklanan çatışma sürecinde birbirini nasıl kontrol edeceklerdir, taraflar arasındaki bilgi akışı nasıl düzenlenecektir, bilgi avantajına sahip vekil ile vekâlet veren arasında en etkin ilişki nasıl kurulacaktır³². Bu aşamada firmaların ölçekleri büyürken arz zinciri ve işçi etkileşimleri artacağından, organizasyon karmaşıklığının üstesinden gelmek için “asıl”, vekil olarak çalışacak kişilerin sayısında artışa ihtiyaç duyacak ve alt işverenlik gibi sözleşme ilişkisi içeren bir uygulamanın, işlem maliyetlerinden sağladığı tasarrufu sorgulayacaktır. Firmalar bu yöntemle; gereksiz büyümenin önüne geçme, asıl işe ilişkin olmayan eylemleri dışarıdan sağlama böylelikle kontrolü artırma, firmaya zaman tasarrufu sağlama, daha az işçiye ihtiyaç duyma gibi amaçlarını kolaylıkla gerçekleştirilebildiklerini iddia ettiklerinden³³ alt işverenlik ve benzeri üretim ilişkilerine her zaman başvurabilmektedirler.

1.3.3.Karşılaştırmalı Üstünlükler Kuramı

David Ricardo tarafından geliştirilen (aynı zamanda mutla üstünlükler teorisinin eksik yönlerini tamamlayan) karşılaştırmalı üstünlükler teorisi; üretimde en düşük maliyetlerle elde edilen iş alanında uzmanlaşmanın daha çok kazanç getireceği tezi üzerine kurulmuştur³⁴. Kuram, ülkelerin uluslararası ticarete bazı mal ve hizmet üretimlerinde birbirlerine olan üstünlüklerini ön plana çıkarmakta ve bu durumun

³⁰ Charles W. L. Hill, Thomas M. Jones, “Stakeholder-Agency Theory”, **Journal Of Management Studies**, vol: 29, No:2, March 1992, s.132.

³¹ (Çevirimiçi) <http://www.investopedia.com/terms/a/agencytheory.asp> 10.08.2015

³² Koçel, **a.g.e.**, ss.355-356.

³³ Ersöz, **a.g.e.**, s.26.

³⁴ Hançerlioğlu, **a.g.e.**, s.211.

ülkelerin her türlü çıktı üretiminde mutlak (dez)avantaja sahip olmalarına göre değişiklik göstereceğini ileri sürmektedir³⁵.

Diğer bir ifade ile eğer bir ülke diğer ülkelere göre mal ve hizmet üretiminde mutlak bir avantaja sahip ise karşılaştırmalı olarak en fazla üstünlüğe sahip olduğu mal ve hizmetlerin üretiminde uzmanlaşmalıdır. Daha az üstün olduğu mal ve hizmetleri ise dışardan almalıdır. Mal ve hizmet alınan ülke açısından ihraç özelliği taşıyan bu ticari işlem, yine aynı şekilde o ülkenin görece en fazla üstünlüğe sahip olduğu mal ve hizmetler kapsamında olmalıdır. Böylece karşılaştırmalı üstünlüğün geçerli olduğu durumlarda ülkeler kazan-kazan prensibinden hareketle daha karlı çıkabilmektedirler.

Öte yandan uluslararası makroekonomik ilişkiler için kullanılan bu kuramın asıl işveren-alt işveren ilişkisi için de geçerli olduğu ileri sürülebilir. Bu kapsamda asıl işverenlerin avantajda oldukları fonksiyonlara odaklanmaları ve uzmanlaşmaları diğer fonksiyonları ise dışardan sağlamaları, işletmelere karşılıklı kazanımlar sağlamak ve taşeronluk ilişkisi her iki taraf için de karlı bir süreç dönüşebilmektedir.

1.3.4.Sosyal Mübadele Kuramı

Sosyal mübadele kuramı; sosyal davranışlardaki değişimin, süreç değişimlerinin bir sonucu olduğunu ileri sürmektedir. Süreç değişimlerine göre şekillenen bu davranışların amacı ise maksimum getiri minimum götürüdür. Diğer bir ifade ile bireyler ilişkilerinde, potansiyel faydalar ile riskleri karşılaştırarak karar vermektedirler. Eğer riskler faydalardan daha baskın ise bireyler bu tür ilişkilerden vazgeçmektedir. Bu açıdan riskler; daha çok sosyal ilişkilerin götürüleri olarak tanımlanmakta ve para, zaman, çaba gibi negatife dönüşebilecek sosyal maliyetleri kapsamaktadır³⁶.

Diğer bir ifade ile karşılıklı bağımlılık içinde olan tarafların fayda-maliyet dengesini ön plana çıkararak sosyal mübadeleleri, ekonomik bir mübadele gibi değerlendiren bu kuram; işçi-işveren, satıcı-müşteri, işçi-sendika, asıl işveren-alt

³⁵ (Çevirimiçi) https://tr.wikipedia.org/wiki/Karşılaştırmalı_üstünlükler 10.08.2015.

³⁶ (Çevirimiçi) <http://psychology.about.com/od/sindex/g/socialexchange.htm> 10.08. 2015.

işveren ilişkilerinin açıklanmasında önemli bir yere sahiptir. Bu durum kalite, hız, yenilik vb. özelliklerin; günümüz üretim ilişkilerini önemli derecede yönlendirmesi ve sürekli karmaşık bir şekilde geliştirmesi ile daha da belirgin hale gelmiştir.

1.4.ALT İŞVEREN UYGULAMA TÜRLERİ

Taşeron üretim ilişkileri bahsedilen kuramlar ışığında temelde; ölçek ekonomilerine göre, ana firmanın üretici ya da satıcı olmasına göre, karar verme yetkisi ve piyasa yapısına göre, işin yapıldığı yere göre, merkez-çevre ayrımına göre, amacına göre olmak üzere çok farklı şekillerde uygulanabilmektedir.

Tablo 1: Alt İşverenlik Uygulamalarının Tanımlanmasında Dikkate Alınan Ana ve Alt Kriterler

Ana Kriterler	Alt Kriterler
Ölçek Ekonomileri	Ekonomik, Uzmanlık, Kapasite
Ana Firmanın Üretici ve Satıcı Olması	Ticari, Endüstriyel
Karar Yetkisi ve Piyasa Yapısı	Ekonomik, Uzmanlık, Kapasite
İşin Yapıldığı Yer	Harici, Dâhili ya da Yarı Fabrika
Merkez-Çevre	Merkez-Çevre
Yatay-Dikey	Yatay-Dikey
Amaç	Enformelleşme, Özelleştirme vb.

Kaynak: Nusret Ekin, **Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşveren**, İstanbul, İTO Yayınları 2002-34, 2002, ss.109-115.

Tabloya göre ölçek ekonomileri, ana firmanın üretici ya da satıcı olması, karar yetkisi ya da piyasa yapısı, işin yapıldığı yer, merkez-çevre, yatay-dikey ve amaç kriterleri asıl işveren-alt işveren ilişkilerinin tanımlanmasında belirleyici bir etkiye sahiptir.

1.4.1.Ölçek Ekonomilerine Göre Alt İşverenlik

Genel olarak ölçek ekonomileri; üretim birimlerinin boyutlarının büyütülmesiyle sağlanan parça başı maliyetlerde sağlanan azalmaları ifade etmektedir. İktisadi faktörler üzerinden maliyetleri olabildiğince düşürme stratejisine dayalı bu üretim sisteminde; üretim düzeyi yükseltildiği zaman üretim düzeyindeki

değişme ile üretim maliyetindeki değişme arasındaki ilişki artmakta ve faktör verimliliği çoğalmaktadır³⁷. Buna göre iş bölümü, uzmanlaşma, yeni teknolojiler, yeni pazarlama teknikleri gibi faktörler ölçek ekonomilerinde önemli bir yere sahiptir. Bunun yanında hemen hemen bütün üretim kurumlarında uygulanan ölçek ekonomileri; rekabetin hızla geliştiği küreselleşme sürecinde alt işverenlik uygulamalarını, üretim kurumları yararına önemli bir araca dönüştürmüştür. Buna göre kurumlar alt işverenlik ile konjonktürel dalgalanmalara bağlı olarak çok hızlı ve kısa sürede iş bölümü, uzmanlaşma, yeni teknolojiler, yeni pazarlama teknikleri vb. uygulamaları avantaja çevirebilme imkanı bulmaktadırlar.

Buna bağlı olarak literatürde de en çok ölçek ekonomilerine göre yapılan alt işverenlik uygulamaları dile getirilmektedir. Buna göre yapılan sınıflandırmada taşeronluk; “ekonomik taşeronluk”, “uzmanlık taşeronluğu” ve “kapasite taşeronluğu” şeklinde incelenmektedir³⁸. Bu kapsamda ekonomik taşeronluk; nihai üründe kullanılan parçaların, üretiminin ya da üretim için gerekli işlemlerin firma dışında başka bir firmaya yaptırılması esasına dayanırken³⁹ uzmanlık taşeronluğu; asıl işverenin uzmanlık gerektirecek işler hakkında yeterli bilgi ve beceriye sahip olmaması durumlarında teknolojinin kullanılmasına ve bilginin işlenmesine dayalı işlerin yaptırılması esasına dayanmaktadır⁴⁰. Aynı şekilde kapasite taşeronluğu ise bir firmanın üretim faaliyetlerini gerekli zamanda kendi kurumu içinde yapmasının olanaksız ya da aşırı pahalı bulunduğu durumlarda (makine ve teçhizatın arızalanması, yetersizliği, malzemelerin kusurlu oluşu, kötü planlama, işçilerin üretim ve verimlilik sorunları, devamsızlığı vb.) gerekli işlerin yaptırılması esasına dayanmaktadır⁴¹.

³⁷ Bremond ve Geledan, **a.g.e.**, s.241.

³⁸ Watanabe, **a.g.e.**, ss.54-56. Ayrıca bkz. Fernand Amesse, Liliana Dragoste and Others, “**Issues On Partnering: Evidences From Subcontracting In Aeronautics**”, (Çevirimiçi) <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0166497200000754>, 11.10.2013.

³⁹ Şen, **a.g.e.**,ss.13-14.

⁴⁰ Katharine G. Abraham, Susan K. Taylor, **Firms’ Use Of Outside Contractors: Theory And Evidence**, NBER Working Paper Series, Working Paper No: 4468, s.7. Ekin, **a.g.e.**, s.110.

⁴¹ Ekin, **a.g.e.**, s.11. Fernand Amesse, Liliana Dragoste And Others, **a.g.m.**, s. 564.

1.4.2.Ana Firmanın Üretici ya da Satıcı Olmasına Göre Alt İşverenlik

Ana firmanın üretici veya satıcı olmasına göre yapılan sınıflamada ise taşeronluk; ticari ve endüstriyel olmak üzere iki farklı şekilde ifade edilmektedir. Ticari taşeronlukta; ana firma, alt işverenin ürettiği bir malı alıp satabilmektedir. Bu durum esas itibariyle perakende ticaretlerinde görülmektedir⁴². Endüstriyel taşeronlukta ise; üretimin çeşitli tamamlayıcıları arasında bir üretim birliği kurulmaktadır. Diğer bir ifade ile endüstriyel taşeronluk, endüstriyel üretimin organize edilmesi sürecinde etkili bir mekanizma olarak kullanılmaktadır. Bu tür üretim ilişkilerinde asıl işveren; bir veya birkaç işvereni üretimin farklı bölümlerinde, ana işin tamamlanması için gerekli olan endüstriyel servislerin tamamlanması ve alt montaj araç gereçlerinin sağlanması amacıyla görevlendirmektedir⁴³. Diğer bir ifade ile ticari ve endüstriyel taşeronluk; ana firmanın satıcı olması veya üretici olması rollerine göre ortaya çıkmaktadır.

1.4.3.Karar Yetkisi ve Piyasa Yapısına Göre Alt İşverenlik

Karar verme yetkisi ve piyasa yapısına göre yapılan alt sınıflandırmada üç temel özellik ön plana çıkmaktadır. Bunlardan birincisi; tasarım, parçaların teknik özellikleri, iş sürecinin düzenlenmesi ve parçaların üretilmesi konusunda ana firmanın hangi düzeyde karar vermeye yetkili olduğunu belirten “uzmanlık” esastır. İkincisi; taşeronla verilen işin piyasa yapısı ve talepteki değişiklikler ile ana firmanın taşeronla başvurma eğilimi arasındaki ilişkiyi belirten “kapasite” esastır. Üçüncüsü ise; büyük firmanın maliyetlerini azaltan işleri taşeronla verme gereği duyması ve bu nedenle taşeronla bağımlılığını gösteren “ekonomik” esastır. Aynı şekilde uzmanlık esasına göre verilen kararda üretim dikey dağılırken, kapasite esasına göre verilen kararda yatay dağılmaktadır. Ürünün tasarımı, parçaların teknik özellikleri ve iş

⁴² Ekin, **a.g.e.**, s. 112.Watanabe, **a.g.e.**, ss.53-54.

⁴³ Jean-Louis Morcos, “**International Subcontracting Versus Delocalization?**” (Çevirimiçi) http://www.unido.org/fileadmin/import/18187_SPXversusDELOCinonedoc.pdf,12.04.2013.
Watanabe,**a.g.e.**, s.54.

süreçleri gibi üretim konularında tüm kararları ana firma veriyorsa, dikey bütünleşme alt işverenliği, taşeron firma veriyorsa bağımsız sunuculuk söz konusu olmaktadır⁴⁴.

Bu kapsamda; uzmanlık, kapasite ve ekonomik esasların dikkate alındığı bu sınıflandırma türünde asıl işveren rolündeki firmanın alt işverenlik kararını; o firmanın bilgi ve teknolojik alt yapısı, faaliyet gösterdiği piyasa yapısı ve sektöründeki rekabet düzeyi belirlemektedir. Sektörün gerekli kıldığı bilgi ve teknoloji alt yapısına göre uzmanlık esası, rekabetin yoğunluğu durumuna göre kapasite ve ekonomik esas önem kazanmaktadır.

1.4.4.Üretimin Yapıldığı Yere Göre Alt İşverenlik

İşin yapıldığı yere göre yapılan ayırmada ise alt işverenlik; “harici”, “yarı-fabrika” ya da “dâhili” sözleşmeler ile gerçekleştirilmektedir. Buna göre harici taşeronluk, tüccar ya da manüfaktür üreticilerin kontrolü altında “eve iş verme” şeklinde görülmektedir. Yarı-fabrika taşeronluğunda ise işçilerin doğrudan işvereni asıl işveren değil, asıl işverenle sözleşme yapan kimse ya da aracı olmaktadır⁴⁵.

Sanayi devrimi öncesi döneme kadar dayanan harici taşeronlukta zanaat üretim sisteminin özellikleri de yer almaktadır. Örneğin fason imalat, harici taşeronluğa önemli bir örnek oluştururken, yardımcı işlerin ya da uzmanlık gerektiren işlerin taşeronu verilmesi dâhili ya da yarı fabrika taşeronluğuna örneklik etmektedir. Aynı şekilde harici taşeronluk sanayi sektöründe yaygın olarak görülürken, dâhili taşeronluk ya da yarı fabrika taşeronluğu, hizmet sektöründe daha yaygın görülmektedir. Günümüz iş dünyasında özellikle hizmet sektörünün ağırlığının giderek artması, firmaların çekirdek işlerine daha fazla yoğunlaşması, dolayısıyla taşeronu verilebilecek işlerin (yemek, temizlik, güvenlik gibi) yaygınlaşması, dâhili ya da yarı fabrika taşeronluğunun önemini giderek arttırmaktadır.

1.4.5.Merkez ve Çevre Ayırımına Göre Alt İşveren

Merkez ve çevre ayırımına göre yapılan sınıflandırmada ana firmalar, ana üretim merkezleri olarak kabul edilmektedir. Onlardan iş alan daha küçük firmalar

⁴⁴ Ekin, a.g.e., ss.112-113.

⁴⁵ Ekin, a.g.e., ss.112-114.

ise çevre üretim merkezleri olarak değerlendirilmektedir. Aynı şekilde bu ayrım; farklı üretim sektörleri veya bölgesel ekonomiler arasındaki farklı düzeylerde ihtiyaç duyulan materyal ve bilgi akışı bağlantılarına göre, ulusal üretim ilişkilerinin çapraz bölüm girdileri gibi statik mikro ölçekli bağlantılara göre, materyal üretim ilişkilerinin dinamik ya da yarı dinamik mikro düzey bağlantılarına göre, ekonomide farklı sektörler arasında gerçekleşen bilgi akışının yoğunluğuna göre farklılık göstermektedir. Diğer bir ifade ile farklı düzeylerde ihtiyaç duyulan girdi ve çıktı miktarı ve bilgi akış düzeyleri, merkez ve çevre üretim ilişkilerinin temel belirleyicileri niteliğindedir. Ayrıca bu durum temelde yeterli esneklik düzeyine ulaşamayan büyük ölçekli firmaların; üretim süreçlerinin her aşamasında taşeronla ihtiyaç duymalarından ve ölçekleri giderek küçülen firmaların ise bu ihtiyacı karşılayabilecek bazı üretim fonksiyonlarında uzmanlaşmalarından da kaynaklanabilmektedir. Merkez ve çevre ayrımının bir diğer sebebi ise büyük ve küçük işletmeler arasında gerçekleşen eşit olmayan güç ilişkileridir. Temelde büyük firmaların; hangi işi hangi taşeronla vereceklerini serbestçe seçebilmeleri ve sözleşme koşullarını tek taraflı belirleyebilmeleri gücünden kaynaklanan bu durum, çoğu zaman alt işverenleri zor durumda bırakmakta ve genelde teklif edilen tüm koşulları kabul etmek zorunda bırakmaktadır. Ana firmanın üretilcek mal ve hizmetin özelliklerini ve teknik koşullarını belirlenmesi, sözleşmelerin yapılması, yürütülmesi ve sona erdirilmesi sürecindeki avantajları⁴⁶ söz konusu süreçte gücün diğer bir ifade ile merkez olmanın esaslarını oluşturmaktadır. Bu aşamada özellikle kurumların sektörel marka değerleri belirleyici bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.4.6. Yatay ve Dikey Olarak Yapılan Ayrımına Göre Alt İşveren

Yatay taşeronluk, üretimin taşeronla verilmesi olarak da tanımlanmaktadır. Ancak ana firma hammadde sağlamamaktadır. Dikey taşeronlukta ise hammaddeleri ve diğer girdileri ana firma sağlamaktadır. Yatay taşeronlukta taşeron firma, ana firma tarafından sipariş edilen malları düzenli olarak üretmekte ve ana firmaya satmaktadır. Dikey taşeronlukta ise taşeron firma, sadece tek bir firmanın istediği

⁴⁶ Ekin, **a.g.e.**, ss.112-116., Schniederjans ve Schniederjans, **a.g.e.**, ss.3-4., Şen, Esnek Üretim-Esnek Çalışma..., **a.g.e.**, s.43.

özgün siparişe göre üretim yapmaktadır⁴⁷. Diğer bir ifade ile dikey taşeronlukta taşeron firma, yalnızca ana firmaya bağlı çalışarak ana firmanın sağlamış olduğu hammaddelere göre üretim yaparken, yatay taşeronlukta bağımsız hareket etmekte, birkaç ana firma ile birlikte çalışabilmekte, sipariş almakta aynı zamanda üretim için gerekli hammaddeleri kendisi sağlamaktadır. Öte yandan dikey taşeronluk daha önce de ifade edilen doğu tarzı taşeronluk ilişkilerinde yani sanayi sektöründe yaygın olarak görülürken, yatay taşeronluk batı tarzı taşeronluk ilişkilerinde diğer bir ifade ile hizmet sektöründe yaygın olarak görülmektedir.

1.4.7.Amaç Yönünden Alt İşveren

Amacına göre yapılan alt işverenlik sınıflandırmasında ölçek ekonomisine ek olarak, enformelleşme ve özelleştirme amaçları da dikkate alınmaktadır. Enformelleşme amaçlı alt işverenliğin temelinde yasal düzenlemelerin getirdiği yüklerden kaçınma⁴⁸, ucuz işgücünden yararlanma, sendikal örgütlülüğü parçalama vb. beklentiler önemli bir yer tutmaktadır. Bu yöntemle özellikle denetim mekanizmalarından kurtulmak isteyen firmalar; kısa dönemli geçici üretim ve istihdam ilişkilerine ağırlık vermekte ve çoğunlukla muvazaalı işlemlere başvurmaktadırlar. Diğer bir amaç ise özelleştirmedir. Neo-liberal politikalar ile yükselen bu ekonomik program, özellikle o dönemde yaşanan ekonomik krize bir çözüm politikası olarak sunulmuş ve birçok ulus tarafından önemle takip edilmiştir. Neo-liberal politikaların önemli bir uzantısı olarak çok farklı yöntemlerle gerçekleştirilen özelleştirmeler özellikle taşeronluk kapsamında, kamuya ve yerel yönetimlere ait varlıkların ya da bunların yaptıkları hizmetlerin bir kısmının özel sektöre devredildiği bir sistemi ifade etmektedir⁴⁹. Bu sürecin çoğunlukla; söz konusu iş için başvuran çok sayıda firma içinden, en az maliyetli ve en kaliteli işi yapacak firmaların belirlenmesi yani ihale stratejisine dayanması önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca ana iş sahibinin devlet olması aynı zamanda

⁴⁷ K. H. Boşnak, “Dünyada ve Türkiye’de Dönemsel ve Esnek İşgücü Uygulamaları”, (Çevirimiçi) <http://www.btinan.com/310/41.html>, 10.04.2013, Aktaran Ekin, **a.g.e.**, s.144. Yossef Spiegel, “Horizontal Subcontracting”, **RAND Journal of Economics**, Vol.24, No:4, Winter 1993, ss.570-590. Luigi Moretti, Paola Valbonesi, “Subcontracting In Public Procurement: An Empirical Investigation”, Çevirimiçi; http://chaire-eppp.org/files_chaire/subvda_mv_15.pdf, 15.05.2014.

⁴⁸ DPT, **İşgücü Piyasası, Özel İstihdam Komisyon Raporu**, Yayın No: 2709-ÖİK:662, Ankara 2007, s.96.

⁴⁹ Ekin, **a.g.e.**, s.115.

önemli bir belirleyici güce sahip olması bu duruma ayrı bir önem kazandırmaktadır. Bu kapsamda alt işverenlik; bir devlet kurumunun gerek mülkiyetinin gerek işleyişinin özel kurum ya da şahıslara tamamen devredilmesinden çok kısmen devredilmesini ifade etmektedir. Çok farklı yöntemlerle kurulabilen ve uygulanabilen bu süreç daha çok hizmet alım ihaleleri ile şekillenmektedir.

1.5.ALT İŞVERENLİĞİ ORTAYA ÇIKARAN VE YAYGINLAŞTIRAN NEDENLER

1.5.1.Ekonomik nedenler

Uluslararası düzeyde gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkeler arasında şekillenen ve yaygınlaşan taşeron üretim ilişkilerinin “kazan-kazan” prensibine dayanması⁵⁰ her bir ülkede; yabancı sermaye yatırımlarını, endüstriyel gelirleri ve istihdamı arttırmaktadır. Bunun yanında ülkelerin uluslararası pazara eklenme, ihracata dayalı büyüme, (kesin istatistiksel bilgiler olmamakla birlikte) refahı artırma, gelir dağılımı adaletini sağlama vb. beklentileri bu üretim sisteminde belirleyici rol oynamaktadır⁵¹. Buna bağlı olarak hızlı sanayileşme ile artan rekabet, esnekleşme ve toplam kalite yönetimi olguları, yaygınlaşan esnek çalışma türleri, özelleştirme vb. ekonomik gelişmeler, geniş anlamda ülkelerin dar anlamda kurumların karşılıklı avantaj sağlama beklentileri ile şekillenmektedir. Küreselleşme ile daha da artan bu beklentiler taşeronlaşma ile gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Çünkü taşeronlaşma asıl işverene; yüksek kalite, düşük maliyet⁵², talep dalgalanmalarına uyum, ölçek ekonomileri, mükemmel organizasyonel verim, işgücü ve sermaye verimliliğini artırma, stratejik ve merkezi üretime odaklanma, üretimde farklılaşma, pazar payını artırma, ulusal ve uluslararası rekabet üstünlüğü vb. avantajlar sunarken, alt işverene; atıl kapasiteyi kullanma, istihdam sağlama, üretimi artırma, ölçek ekonomileri, işgücü ve sermaye verimliliğini artırma, süreçlerde

⁵⁰ Morcos, a.g.e., s.13. Janet H. Rochester, “Advantages And Disadvantages Of Outsourcing” (Çevirimiçi) <http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?arnumber=00554865> 24.04.2014, ss.77-82.

⁵¹ H. B. Sprietsma, “Intenational Subcontracting And Developing Countries”, **De Economist**, Vol: 126 No: 2, 1978, ss. 222-223.

⁵² Douglas J. Miller, Jay B. Barney, “Employer Perspectives: Competing Through A Flexible Workforce”, **Shadow Workforce: Perspectives On Contingent Work In The United States, Japan And Europe**, Ed. Sandra E. Gleason, Upjohn Institute Press, 2006, ss.66-74.

uzmanlaşma, mükemmel üretim vb. avantajlar⁵³ sunmaktadır. Bu kapsamda taşeron üretim ilişkilerini yaygınlaştıran ekonomik nedenler temelde; hızlı sanayileşme ve ekonomik rekabet, esnekleşme ve toplam kalite kontrolü, yaygınlaşan esnek çalışma türleri ve özelleştirmeler başlıkları altında incelenebilir.

1.5.1.1.Hızlı Sanayileşme ve Ekonomik Rekabet

İktisadi anlamda Birinci Dünya Savaşı'na kadar Liberal bir siyasetin benimsenmesi ve altın-para sisteminin genelleşmesi sonucunda iktisadi entegrasyon hareketi, dünya çapında doğal olarak gerçekleşmiştir. İki dünya savaşı arasında ise iki taraflı ticaret anlaşmaları ve dış ticarete koyulan çeşitli kısıtlamalar ve özellikle kambiyo kontrolleri iktisadi entegrasyonları kökünden sarsmıştır. İkinci dünya savaşı sonrasında iktisadi entegrasyon hareketi, milletlerarası kuruluşlar ve geniş çaplı bölgesel anlaşmalar yeniden yapılandırılmak istenmiştir⁵⁴.

Bu kapsamda II. Dünya savaşı sonrası dönemde aralarında ABD, Kanada, İngiltere ve Japonya⁵⁵ gibi ülkelerin bulunduğu gelişmiş sanayi ülkeleri; Keynes ekonomisini önemli derecede benimsemiş ve uygulamışlardır⁵⁶. Bu kapsamda ekonomik üretim kapasiteleri ile talepteki değişiklikleri önceden kestirme tedbirleri olarak ve hedeflerini de hızlı ekonomik büyüme olarak değiştirerek⁵⁷ daha önceleri görülmemiş düzeylerde ekonomik büyümeler gerçekleştirmişlerdir⁵⁸. Bu uzun canlılık dönemi 1969-73 yıllarında hem ABD'nin hem de Britanya'nın izlediği olağanüstü gevşek para politikaları ile devam ettirilmiştir. Ancak bu dönemde kapitalist dünyanın aşırı likidite tuzağında yüzmesi, hem yatırım alanlarını daraltmış hem de enflasyon oranlarını yükseltmiştir. 1973 petrol krizi ile daha da şiddetlenen bu durgunluk ortamı fordist üretim sistemini zayıflatarak⁵⁹ piyasaları yeniden

⁵³ Morcos, **a.g.e.**, p.14. Erol Taymaz, Yılmaz Kılıçarslan, “**Subcontracting: A Model For Industrial Development**”, (Çevirimiçi) www.erf.org.eg/.../1185359657_industry2.pdf 20.12.2014, s.11.

⁵⁴ Yüksel Ülken, **20. Yüzyılda Dünya Ekonomisi**, İstanbul, Filiz Kitapevi, 1992, ss.425-427.

⁵⁵ Tevfik Güran, **İktisat Tarihi**, İstanbul, DER Yayınları, 2011, s.208.

⁵⁶ Cengiz Kahraman, **Alt İşveren Kapsamı ve Uygulama Sorunları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1995, s.22.

⁵⁷ Michael Stewart, **Keynes Devrimi**, Çev. Asım Baltacıgil, İstanbul, Minnetoğlu Yayınları, 1980, s. 262.

⁵⁸ Michael J. Piore And Charles F. Sabel, **The Second Industrial Divide**, New York, Basic Books Inc. Publishers, 1984, ss. 165-178. Kahraman, **a.g.e.**, s.22.

⁵⁹ David Harvey, **Post modernliğin Durumu**, 6. Basım, Çev. Sungur Savran, İstanbul, Metis Yayınları, 2012, ss.168-170. Piore And Sabel, **a.g.e.**, ss.178-183.

şekillendirmiştir⁶⁰. Küresel dünyada başarı sınırlarının dünya piyasalarına açılmış malların rekabet gücü ile belirlendiği⁶¹ bu yeni sistemde; her şeyden önce üretimin ve istihdamın artması, yaşam standartlarının iyileşmesi için gerekli olan rekabet gücünün şirketler ile bunların iş çevreleri tarafından belirlenmesi⁶², taşeronluğun önemini daha da arttırmıştır. Örneğin; gelişmiş sanayi ülkelerinin, kriz sonrası dönemde düşük maliyetlerle üretim yapan Asya'nın yeni sanayileşen ülkelerinin rekabetine maruz kalmaları⁶³ bu durumun en iyi göstergelerindendir.

1980 sonrası dönemde ise küresel piyasaların ortaya çıkması ve rekabetin yoğunlaşması, firmaları bir taraftan dünya verimlilik seviyesinde üretim yapmaya zorlarken diğer taraftan da kâr oranlarının düşmesine sebep olmuştur⁶⁴. Bu kapsamda mevcut kapasite kullanımlarının arttırılması, yeni teknolojilerin ortaya çıkması, ürün çeşitlendirilmesi, üretimin yeniden örgütlenmesi, istihdam biçimlerinin değişmesi gibi gelişmeler, üretim ve emek sürecine ilişkin çeşitli yapısal düzenlemelerde taşeronluk ilişkisini etkin bir yöntem haline getirmiştir⁶⁵. Öte yandan firmaların işçi maliyetlerini düşürme çabaları⁶⁶, seyyanen ücret sisteminden faydalanma çabaları⁶⁷,

⁶⁰ Yasaklama dönemi olarak da adlandırılabilir ilk dönemlerde sendikalar; kapitalist sistemin düşmanı olarak görülmüştür. Bu kapsamda işverenler sendikaları ortadan kaldırmaya yönelik girişimlerde bulunmuşlar ve yasal anlamda sendikalara üye olmak ve grev yapmak mahkemelerce suç sayılmıştır. Üretim kapasitesinin var olmasına rağmen sadece yeterli satın alma gücünün olmaması sonucu oluşan büyük iktisadi bunalım ile bu süreç 1930'lu yıllardan sonra farklı bir boyut kazanmış ve 1936 yılında sendikaların Magna Kartası sayılan Wagner Yasası ile işverene, iyi niyetli olarak sendikalarla toplu pazarlık yapma zorunluluğu getirilmiştir. Ancak 1970'li yılların başından itibaren ortaya çıkan enflasyonist eğilimle beraber sendikalara karşı geliştirilen bu hoşgörülü teşvik dönemi sona ermiş ve işe girmek için sendikalı olma (closed shop), işe girdikten sonra devam edebilmek için sendikalı olma (union shop) gibi uygulamalar bir çok ülkede yasaklanmıştır. Bu açıdan 1970'li yıllarda sonra bu dönemi sendikalar adına daha çok müdahale dönemi olarak adlandırmak mümkündür. Recep Seymen, **İktisatçılar İçin Sosyal Siyaset**, İkinci Basım, İstanbul, Der Yayınları, 2009, ss.59-61.

⁶¹ Nusret Ekin, "Küreselleşme ve Çalışma Yaşamında Dönüşüm", (Çevirimiçi) http://www.arastirmax.com/system/files/dergiler/140013/makaleler/40/1/arastirmx_140013_40_pp_15-40.pdf 12.11.2014, ss.17-19.

⁶² Nusret Ekin, "Küreselleşme ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Boyutlar, **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı 41-42, 1998, s.2. Ayrıca Bkz. Nusret Ekin, "Küresel Dönüşümde Sosyal Çelişkiler ve Yeni Vizyon", (Çevirimiçi) http://www.sosyalsiyaset.net/documents/nusret_ekin_2.htm 20.10.2013.

⁶³ Kahraman, **a.g.e.**, s.23.

⁶⁴ Çağlar ve Diğerleri, **a.g.e.**,s. 64.

⁶⁵ Ekin, **Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla...**, s.65.

⁶⁶ Wolfgang Von Richthofen, **Çalışma Denetimi**, Ankara, MPM Yayınları: 712, 2010 s.240. Ahmet Cevat Acar, "İnsan Kaynakları Planlaması ve İş gören Seçimi", **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 4. Baskı, Ed. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, Beta Yayınevi, Ekim 2009, s. 127.

⁶⁷ Nusret Ekin, **Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkileri**, Ankara, Kamu-İş Yayınları, 1993, s.60.

kayıt dışı sektör ve kirli rekabeti avantaja dönüştürme politikaları⁶⁸ bu durumu daha da belirgin kılmıştır.

Özellikle “pasifik kaplanları” olarak adlandırılan savaş sonrası dönemde gelişmekte olan ülke özelliği taşıyan Singapur, Güney Kore, Tayvan ve Tayland gibi ülkelerde bu tür politikalara sıkça rastlanmaktadır. Öte yandan sistem; sendikal özgürlüklerin ve hür toplu pazarlık sistemlerinin olmadığı Kuzey Kore, Vietnam, Çin gibi sosyalist rejimlerde ve kadın ve çocuk istihdamının yoğun olduğu Bankong, Tayvan, Tayland, Endonezya gibi bazı ülkelerde (Japonya ve bazı uzak doğu ülkeleri dışında) kısıtlı bir endüstri ilişkileri sistemine⁶⁹ yol açarak bireysel ve toplu düzeyde farklı sorunlara zemin hazırlamıştır. Özellikle sendikal örgütlenmelerin giderek azalması ve etkisizleşmesi şeklinde toplu düzeyde görülen bu tür sorunların; iş güvencesi, ücret, çalışma koşulları, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi konularda görülen bireysel düzeydeki sorunları daha da arttırması bakımından önemli bir etkiye sahiptir.

1.5.1.2.Esnekleşme ve Toplam Kalite Kontrolü

Yeniden yapılanma sürecinde uygulanmaya başlanan “neo-laissez faire” politikalar, işverenlerin esneklik istemlerini fazlasıyla karşıladığından kolayca benimsenmiştir⁷⁰. Farklı şekillerde ifade edilebilen⁷¹ bu yeni yapının işleyişi temelde esnek teknolojilere⁷² dayanmaktadır. Diğer bir ifade ile kısmen üretimde yeni örgütsel formların ve yeni teknolojilerin hızla uygulanması sonucu gerçekleşen⁷³ esnek birikim⁷⁴; dikey bütünleşmeye yönelik fordist üretim sistemi eğilimini tersine

⁶⁸ Shahrukh Rafi Khan, Sajid Kazmi, “Value Chains In The Informal Sector: Income Shares of Home Based Subcontracted Workers in Pakistan”, **International Review Of Applied Economics**, May 2008, Vol:22, No:3, ss.342-348. George Ritzer, **Küresel Dünya**, Çev. Melih Pekdemir, İstanbul, Ayrıntı Kitapevi, 2011.,s.472.

⁶⁹ Ekin, Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla...,a.g.e., s.32.

⁷⁰ Gülten Kutal, Ali Rıza Büyüksulu, **Endüstri İlişkileri Boyutunda Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi Teori ve Uygulama**, İstanbul, DER Yayınları, 1996, s.102.

⁷¹ James P. Womack, Daniel T. Jones Ve Daniel Roos, **Dünyayı Değiştiren Makina**, Çev. Otomotiv Sanayi Derneği, İstanbul, Panel Matbaacılık, 1990, ss.17-49.

⁷²Ekin, a.g.e. ss.17-18.

⁷³ Ritzer, a.g.e., ss.296-297.

⁷⁴ Fordizm sonrası dönemde geliştirilen bu yeni üretim sisteminin özünü, esnek üretim teknolojileri oluşturmaktadır. Ayrıca Bkz., Sabahattin Şen, **Esnek Üretim-Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Ankara, Turhan Kitapevi, 2004, s.40.

çevirmiştir. Ayrıca yan sanayii ve dış kaynak kullanımının⁷⁵ önemli bir üretim sistemine dönüştüğü bu yapıda⁷⁶; kitle üretim, küçük ölçekli ve parça üretime; standart üretim, müşteri isteğine göre değişen üretime; yarı vasıflı ve vasıfsız işçiler, çok yönlü işçilere; sabit iş tanımlamaları, esnek iş rollerine; hareketli montaj hatları, robotlar/bilgisayarlaşma ve iş takımlarına; büyük ve geniş işletmeler, küçük ve orta ölçekli işletmelere dönüşmüştür (Tablo 2).

Tablo 2: Fordist, Post-Fordist ve Yalın Üretim İlkeleri

FORDİST	POST-FORDİST	YALIN ÜRETİM
Kitle Üretim	Küçük Ölçekli/Parça Üretim	JIT (Just In Time) Tam Zamanında Üretim
Standart Üretim	Müşteri İsteğine Göre Değişen Üretim	Çok Yönlü İşçiler
Yarı Vasıflı/Vasıfsız İşçiler	Çok Yönlü İşçiler	İşçi Katılımı
Sabit İş Tanımlamaları	Esnek İş Roller	Sıfır Hata
Hareketli Montaj Hatları	Robotlar/Bilgisayarlaşma/İş Takımları	Yüksek Yoğunlukta Çaba
Büyük ve Geniş İşletmelere	Küçük ve Orta Büyüklükte İşletmeler	Basitleştirilmiş Üretim Modelleri
		İş Güvenliği

Kaynak: John Kelly, **Rethinking Industrial Relations**, USA-Canada, Routledge, 1998, ss. 111-112.

Fordist üretim tarzının “esneklik” merkezli dönüşümünü ifade eden⁷⁷ post-fordizm özetle; işyerlerinin, işçi sayılarının, çalışma sürelerinin, yapılan işlerin, ücretlerin ve işçi vasıflarının esnekleşmelerini ifade etmektedir⁷⁸. Özellikle taşeronlaşmayı yaygınlaştıran işlerin; bölünmesi, küçülmesi, bağımsız birimlere ayrılması özellikleri, bu üretim modelinde önemli bir uzaklaştırma stratejisi olarak⁷⁹ benimsenmiştir. Bu kapsamda üretim; başka işverene ait işyeri veya

⁷⁵ Ritzer, a.g.e., ss.257-258.

⁷⁶ David Harvey, “Zaman-Mekân Sıkışması ve Postmodern Durum”, **Küreselleşme**, Çev. Nasul Uslu, Ed. Kudret Bülbül, Ankara, Orion Kitapevi, 2009, ss.307-308.

⁷⁷ Dimitri Ioannides, Keith Debbage, “Post-Fordism And Flexibility: The Travel Industry Polyglot”, **Tourism Management**, Vol:18, No:4, 1997, ss.230-233.

⁷⁸ Arne L. Kalleberg, “Organizing Flexibility: The Firm In A New Century,” **British Journal Of Industrial Relations**, 2001, (Çevirimiçi)

<https://ulib.derby.ac.uk/ecdu/courseres/dbs/manapeop/kalleberg.pdf> 01.10.2012

⁷⁹ Zeki parlak, Süleyman Özdemir, “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı:60, 2011/1, s.23.

işletmelerde ya da işletme içinde başka işverene ait işçilerin çalıştırılmasıyla gerçekleşmektedir⁸⁰.

Öte yandan esnek üretim modelinin taşeronlaşmaya bakan önemli bir yönünü de “tam zamanında üretim” oluşturmaktadır. Kapasite taşeronluğu türünde yaygın olarak uygulanan bu model; fabrikanın içinde ve dışında tıkanıklık, stok maliyeti ve israf olmadan arz ve talep arasındaki eşgüdümü sağlaması⁸¹ açısından büyük öneme sahiptir. Özellikle günümüzde değişen üretim yapısına bağlı olarak; işletmelerin sürekli farklı ve yeni özellikler taşıyan ürünler üretmek zorunda kalmaları sebebiyle uzmanlık gerektirmeleri⁸² aynı zamanda standardizasyon yerine çeşitlilik ve karmaşıklık, büyüklük yerine yalınlık, katılık ve kuralcılık yerine akışkanlık ve açıklık, durağanlık yerine değişkenlik⁸³ özelliklerinin önem kazanması gibi gelişmeler taşeronlaşmayı önemli derecede yaygınlaştırmıştır. Bu değişim sürecinde taşeronlaşmanın; markalarına, pazarlarına ve karlılıklarına odaklanan şirketlere, engelsiz bir şekilde; en iyi yapabilecekleri işlere, en iyi çalışabilecekleri şirketlere ve yetenekli, verimli çalışanlara kolayca ulaşabilme avantajı sağlaması⁸⁴ büyük rol oynamaktadır. Ayrıca bu süreçte işletmelerin; bazı yasal yükümlülüklerden kurtulma⁸⁵ ve genel olarak ekonomiye sağladıkları katkılar dikkate alındığında hükümetler tarafından gerekli desteklerden faydalanma⁸⁶ beklentileri de bu süreçte belirleyici rol oynamaktadır.

⁸⁰ Nusret Ekin, “Çağdaş KOBİ'lere Dönüşen Alt İşverenlik” **Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi**, Sayı: 278, Şubat 2003, ss.38-39. (Çevirimiçi) www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2003/subat/38.html 10.07.2013.

⁸¹ Tekin Akgeyik, “Yalın Üretim Felsefesi ve Endüstri İlişkilerine Muhtemel Etkileri,” **IV. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi**, Ed. Nusret Ekin, Mustafa Delican, Ankara, Kamu-İş Yayınları, 1995, s.133.

⁸² İsmail Özaslan, Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşveren Adlı Esere Önsöz, Bkz. Ekin, **a.g.e.**, s.iii.

⁸³ Safa Reisoğlu, “Aynı İşyerinde Birden Çok İşverenin İşçilerinin Birlikte Çalışmasından Doğan Hukuki Sorunlar”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kasım 1990, s.3'den Aktaran: Ekin, Ekonomik ve Hukuksal..., **a.g.e.**, s.17.

⁸⁴ Jane Wills, “Subcontracted Employment And Its Challenge To Labor”, **Labor Studies Journal**, Volume: 34, Number: 4, December 2009, s.441.

⁸⁵ Örneğin 1990 yıllarda uygulanan geçiş ekonomisi sebebi ile Orta ve Doğu AB ülkelerinde yer alan işverenlere belirli oranlarda özürü işçi çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. C. O'leary, A. Nesporova, A. Somorodov, **Manual On Evaluation Of Labor Market Policies In Transition Economies**, ILO, Geneva, 2001, Aktaran; Şelale Uşen, “Avrupa Birliği Ülkeleri Ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 13, 2007, ss.79-80.

⁸⁶ Ekin, Küçük İşyerlerinde Endüstri..., s.4; Şen, Taşeronluk (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere..., **a.g.e.**, s. 33; Richthofen, **a.g.e.**, ss.239-240. Mustafa Aykaç, Zeki Parlak ve Süleyman

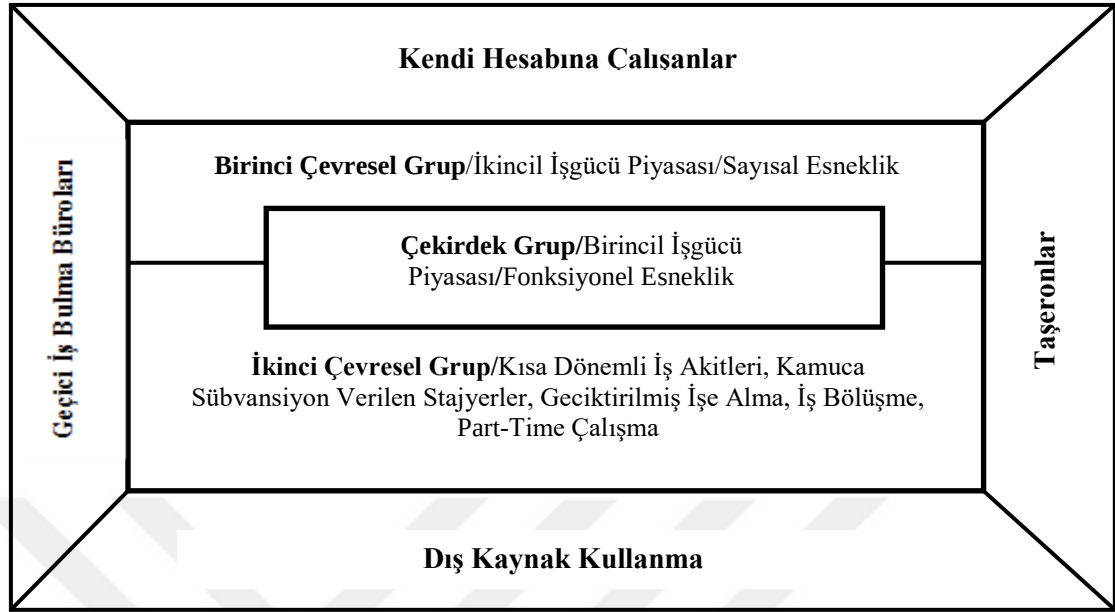
1.5.1.3.Yaygınlaşan Esnek Çalışma Türleri

Farklı şekillerde ifade edilebilen esnek çalışma biçimlerinin ⁸⁷ özellikle modern organizasyonların ihtiyaç duyduğu duyarlılık, uyumluluk, maliyetlerdeki rekabeti korumak, performans ve kalite gibi argümanlarını karşılamakta önemli roller üstlenmesi ⁸⁸, çalışanların çekirdek ya da çevre olarak ayrılmasını gündeme getirmiştir. Buna göre firma içindeki çekirdek çalışan grubu daha çok fonksiyonel esneklik anlayışı çerçevesinde değerlendirilirken, çekirdek çalışanlar arasında kabul edilmeyen “çekirdek kadro dışı çalışanlar” veya “çevre çalışanlar”, sayısal esneklik türlerinin uygulanabildiği bir hedef kitle olarak karşımıza çıkmaktadır (Şekil 3).

Özdemir, **Küreselleşme Sürecinde Rekabet Gücünün Arttırılması ve Türkiye’de KOBİ’ler**, İstanbul, İTO Yayınları, Yayın No: 2008-24, s. 19., Nusret Ekin, **2000’li Yıllara Doğru Çalışma Hayatı**, Ankara, TÜHİS Yayınları, Mayıs 1995, ss.4-5., ECORYS, **EU SMEs in 2012: At The Crossroads, Annual Report On Small And Medium-Sized Enterprises In The EU 2011/12**, Rotterdam 2012, s. 15. Tatsuo Kimbara, “Alternative Growth Of Asian SMEs”, **Journal Of International Development And Cooperation**, Vol.6, 2000, s. 133. Ayrıca Bkz. SBA (Small Business Administration), **The Government’s Role In Aiding Small Business Federal Subcontracting Programs In The United States**, (Çevirimiçi) <http://www.sba.gov/advo/research/rs281tot.pdf>, 20.11.2013

⁸⁷ Gülten Kutal, “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları”, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt:55, Sayı:1, 2011, ss.24-25

⁸⁸ Michael Salamon, **Industrial Relations Theory And Practice**, 4th Edition, United Kingdom, Prentice Hall, 2000, s. 534. Emmanuel Hetru And Jean-Pierre Yonnet, “Subcontracting, Contracting-Out And New Forms Of Employment”, **Transfer: European Review Of Labour And Research**, Transfer 2/01, 2001, s.260, (Çevirimiçi) <http://trs.sagepub.com/content/7/2/258> 30.12.2013.



Şekil 3: Esnek Firma modeli

Kaynak: J. Atkinson, “Manpower Strategies For Flexible Organizations”, **Personnel Management**, August 1984, ss.28-31. Aktaran: Mireia Valverde, Olga Tregaskis, Chris Brewster, “Labor Flexibility And Firm Performance,” **International Advances In Economic Research**, Vol:6, Issue:4, November 2000, s.651.

Buna göre çekirdek grupta bulunan işgücü, “tam zamanlı çalışan, sürekli statüye sahip ve kurumun uzun vadeli geleceği için merkezi önem taşıyan” çalışanlardan oluşmaktadır. Ayrıca bu grup iş güvencesi, yükselme ve yeni beceri kazanma şansı daha yüksek, görece olarak daha iyi emeklilik, sigorta ve başka tür haklara sahip⁸⁹, örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını kullanabilmeleri açısından da ayrıcalıklıdır⁹⁰. Bahsedilen bu özelliklere rağmen bu gruba kimi zaman çalışma süreleri, zaman ve ücret konularında esneklikler uygulanabilmektedir⁹¹. Hatta zor dönemlerde çekirdek işçileri işten çıkarmanın potansiyel maliyeti yüksek olduğundan, şirketler bu grubun yaptıkları üst düzey işleri bile taşeronla verebilmektedirler⁹².

Öte yandan iki tabakadan oluşan çevre işgücünün birinci tabakasını; yüksek niteliğe sahip olmayan ve kolaylıkla yenilenebilen sürekli işçi sıfatıyla büro işlerinde, tesislerin bekçilik, bakım ve denemesinde istihdam edilenler oluşturmaktadır.

⁸⁹Harvey, Post modernliğin Durumu...,a.g.e., s.174

⁹⁰ Gülsen Kural, Türkiye’de Çalışma Hayatında... a.g.m., s 25.

⁹¹ Salamon, a.g.e., s.534.

⁹² Harvey, Post modernliğin Durumu...,a.g.e., s. 174

Geçici sıfatla ve genellikle, konjonktür gerektiğinde kısmi bir süre istihdam edilen bu grubun ikinci tabakasını ise hem çok nitelikli meslek sahipleri (bilgisayarcılar, uzman muhasipler) hem özel bir vasfı olmayan personel (temizlik, ulaşım, restorasyon, hizmetleri, vs.) hem de çok sayıda taşeronun oynak ve tesadüfi işgüçleri oluşturmaktadır⁹³. Bu açıdan özellikle çevre işgücünün çoğunluğunun; geleneksel anlamda kalıplaşmış işçi-işveren ilişkilerinin standart, tam zamanlı, düzgün çalışma⁹⁴ gibi özelliklerini tam olarak taşınamaması⁹⁵, özellikle düşük ücret düzeyleri, daha az sosyal kazanımlar, sendikal varlık eksikliği ve iş yerinde eksik güvenlik benzeri⁹⁶ sorunlar yaşaması diğer bir ifade ile bu tür çalışmaların düzgün iş tanımını aşındıran yapısı⁹⁷, taşeron ilişkiler bağlamında bireysel ve toplu düzeyde yaşanan sorunlara temel teşkil etmektedir. Öte yandan temelde işyerlerinin bölünerek küçülmesi sonucu artan bu özelliklerdeki çalışan sayısının; günümüze kadar artması ve ileriki yıllarda da artmaya devam edeceği beklentileri⁹⁸, çevre çalışan grubunun önemli bir yönünü oluşturan taşeronlaşmanın sorunlarıyla birlikte ileriki yıllarda da önemini koruyacağını göstermektedir.

1.5.1.4.Özelleştirmeler

Dar anlamda devlete ait ekonomik varlıkların özel sektöre devri, geniş anlamda devletin ekonomik faaliyet alanını daraltan bütün uygulamalar⁹⁹ şeklinde tanımlanan “özelleştirme” kavramı; temelde liberal düşünce okulları tarafından desteklenen devletin küçültülmesi ve sınırlandırılması politikalarına

⁹³ Andre Gorz, **İktisadi Aklın Eleştirisi**, 2. Baskı, Çev. Işık Ergüden, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2007, ss. 90-91.

⁹⁴ Minava Ebisui, **Non-Standard Workers: Good Practices Of Social Dialogue And Collective Bargaining**, International Labor Office (ILO), Geneva, Working Paper No:36, April 2012, s.2.

⁹⁵ Hacer Ansal, “Standart Olmayan Çalışma Biçimleri”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt.3, Ed.Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı, Numune Matbaacılık, 1998, s.101.

⁹⁶ (Çevirimiçi) http://www.labor-capital.org/index.php?option=com_content&view=article&id=46, 03.05.2014.

⁹⁷ Edward Webster, “Development, Globalization And DecentWork: An Emerging Southern Labour Paradigm”, **Trade Unions And The Global Crisis**, Ed. By: Melisa Serrano, Edlira Xhfa And Michael Fichter, International Labor Organization: 2011, First Published, Geneva, 2011, s.7.

⁹⁸ Richthofen, **a.g.e.**, s.73. Ayrıca Bakınız; Emmanuel Hetru And Jean-Pierre Yonnet, “Subcontracting, Contracting-Out And New Forms Of Employment”, **Transfer: European Review Of Labour And Research**, Transfer 2/01, 2001, s.260.

⁹⁹ İsmail Destan, “Özelleştirme Uygulamalarında İhale İşlemleri”, **SAYDER-Dış Denetim Dergisi**, Ekim-Kasım-Aralık 2010, Sayı:2, s. 44.

dayanmaktadır¹⁰⁰. Buna göre devlet kesimi aleyhine piyasanın güçlenmesi¹⁰¹ hedeflenerek; sosyal ve iktisadi ihtiyaçlar kıstası yerine, serbest piyasa mekanizmasının kıstaslarını farklı derecelerde de olsa hâkim kılacak bütün politikalar¹⁰² özelleştirme kapsamına dâhil edilmektedir. Bu kapsamda kamu sektör fonksiyonlarının özel sektöre devredilmesi ile verimliliğin artacağı, topluma daha fazla ve daha kaliteli hizmetin sağlanacağı, toplumsal yaşamda oldukça geniş, pahalı ve verimsiz olarak faaliyet gösteren devletin özel sektöre devri ile daha küçük (hızlı değişebilen), ucuz ve verimli olacağı gibi beklentiler özelleştirme sürecini şekillendirmektedir¹⁰³. Bunun yanında büyük yatırım destekleriyle sektörlerde yeni iş sahalarının açılması ve özellikle bu durumun rekabet sürecinde ekonomideki verimliliği ve etkinliği artırması¹⁰⁴ hedefleri de bu kapsamda değerlendirilebilir.

Öte yandan özelleştirmeler; serbest piyasa ekonomisini güçlendirmek, kurumsal katılığı azaltmak, verimliliği yükseltmek, gelir dağılımını iyileştirmek, kamu kesimi sendikalarının gücünü kırmak, ücret ve çalışma koşulları vb. konularda yapılan düzenlenmelerin getirdiği maliyetlerde düşme sağlamak, bütçe açıklarını azaltmak, bütçeye gelir sağlamak ve bu yolla enflasyonist baskıları azaltmak, vatandaşların devlet hizmetleri beklentilerini azaltmak gibi amaçlar doğrultusunda uygulanmaktadır. Çok farklı yöntemlerle gerçekleştirilebilen bu uygulamaların en bilinen ve en yaygın aracı “ihale” yöntemidir¹⁰⁵. Bu yöntemle devlet; temizlik, bilgi teknolojileri, çağrı merkezleri, bordrolama, eğitim, şebeke bakım ve tamiri, yemek,

¹⁰⁰ C. Can Aktan, **21. Yüzyıl İçin Yeni Bir Devlet Modeline Doğru Optimal Devlet**, İstanbul, TÜSİAD Yayınları, Yayın No: TÜSİAD-T/95,2-75, Şubat 1995, s. 81. Ayrıca Bkz. Sabahattin Şen, “Taşeronluk”, **Sendikal Notlar**, Petrol-İş Yayınları, Sayı:9, Haziran 2001, s. 88. İlyas Karabiyik, “Türkiye’de Özelleştirmenin Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri”, (Çevirimiçi) <http://e-akademi.org/makaleler/ikarabiyik-1.html> 10.05.2012.

¹⁰¹ Klasik Liberalizm İçin Bakınız. Atilla Yayla, **Liberalizm**, Ankara, Liberte Yayınları, 6. Baskı, Ağustos 2011, s.176.

¹⁰² Tülay Arın, **Kriz, Devlet İktisat ve Sosyal Güvenlik Politikaları Seçilmiş Yazılar**, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı, Ocak 2013, s. 381.

¹⁰³ R. T. Clark, “Privatization, Outsourcing And Subcontracting”, www.naarb.org/proceedings/pdfs/1988-101.pdf (Çevirimiçi) 30.10.2013.

¹⁰⁴ Sunita Kikeri, “Privatization And Labor: What Happens To Workers When Governments Divest?”, Washington DC, The World Bank Publications, World Bank Technical Paper: 396, 1997, ss.9-11.

¹⁰⁵ Arın, **a.g.e.**, ss.382-385. Ayrıca Bkz; C. Sezer, B. Büber, **Yerel Yönetimler İçin Hizmet Alım İhaleleri Kılavuzu**, Ankara, TODAİE Yayınları No:29, 1. Baskı, 2012, s.5, İhale ve ihale ile verilen işler için Bkz. 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu’nda İhale R.G. 22.01.2002, No:24648.

güvenlik, muhasebe, nakliye-taşıma, faturalama¹⁰⁶ gibi çok sayıda işi, tamamını olmasa bile bir kısmını taşeronla devredebilmektedir.

Özelleştirme kapsamında taşeronla iş verme politikası ile devlet; sürdürmekle görevli olduğu işleri yerine getirirken, sürekli yapma-satın alma (make or buy) kararsızlığına düşmektedir. Hükümetlerin; yerine getirmekle yükümlü oldukları temel kamu hizmetlerini sunmada yeterli ve etkili düzeyde bulun(a)mamaları, hizmetlerin sunumunda gerekli olan yeterli düzeyde uzmanlık veya teknolojik altyapıdan yoksun olmaları, kamu hizmetlerinin süreklilik arz etmesi nedeniyle sürekli, daha az maliyet ve daha fazla verim gerektiren fikirlerin bulunması ve uygulanması sürecinde yaşanan zayıflık gibi gerekçeler söz konusu hükümetleri genelde “satın alma” tercihinin yöneltmektedir. Satın alma tercihinde ise ihale sürecine katılan şirketler arasındaki rekabetin avantaja çevrilmesi düşüncesi¹⁰⁷ etkili olmakta ve tercih, çoğu zaman taşeronlaşma ile sonuçlanmaktadır. İlk defa Margaret Thatcher İngiltere’inde önem kazanmaya başlayan bu model, sonraları Avrupa, Latin Amerika, Asya, Bazı Afrika ülkeleri hatta Çin ve Küba gibi ülkelerin ekonomik politikalarında yerini almaya başlamıştır¹⁰⁸.

1.5.2.Teknolojik Nedenler

Bilginin işe ve teknolojiye uygulanması ile yaşanan¹⁰⁹ teknolojik dönüşümler, çalışma yaşamını her yönüyle¹¹⁰ etkilemektedir. Bu dönüşüm sürecinde bilginin; diğer kaynaklara göre daha uyumlu ve daha akışkan olması, başka kaynakların yerine kullanılabilmesi ve prensip olarak tükenmez bir niteliğe sahip olması diğer bir ifade ile ana ikame olması gibi özellikleri¹¹¹ önemli rol oynamaktadır. Nitekim önceki dönemler ile kıyaslandığında II. Dünya savaşı sonrası dönemde bilginin daha hızlı

¹⁰⁶ (Çevirimiçi) <http://www.epsu.org/a/2017> 21.11.2013.

¹⁰⁷ Robert W. Poole, “Privatization”, (Çevirimiçi) <http://www.econlib.org/library/Enc/Privatization.html> 20.12.2013.

¹⁰⁸ Süleyman Yaşar, *Türkiye’de Kullanılan Özelleştirme Yöntemlerinin Analizi*, İstanbul, Beta Yayınevi, Ocak 2007, ss.1-7

¹⁰⁹ Mehmet Zincirkıran, “Sanayi Toplumundan Enformasyon Topluma: Değişen Çalışma Hayatı ve Yeni Değerler”, *Çalışma Yaşamında Dönüşümler*, Ed. Aşkın Keser, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, Ağustos 2005, s.21.

¹¹⁰ Ekin, Ekonomik ve Hukuksal..., s.66.

¹¹¹ Alvin Toffler, *Yeni Güçler Yeni Şoklar*, Çev. Belkıs Çorakçı, İstanbul, Altın Kitaplar, 1992, s. 101.

işlenmesi; bundan sonraki dönemlerde yaşanan teknolojik dönüşümleri de hızlandırmış ve teknolojiyi rekabetin temel çekirdeği haline getirmiştir.

Öte yandan temelde ulusal ve uluslararası düzeyde rekabet koşullarını etkileme ve değiştirme, işin organizasyonunda esneklik ve işgücünden tasarruf sağlama¹¹² gibi avantajlar sağlayan teknolojik dönüşümlerin çalışma hayatına etkileri, küreselleşme ile farklı bir boyut kazanmıştır. Bu kapsamda teknolojik dönüşümler; kapitalin, malların, bilgi ve tüketim-yaşam biçimlerinin ulusal sınırları serbestçe aşmasına¹¹³ ve evrensel bir benzeşimin ortaya çıkmasına¹¹⁴ yol açmıştır. Aynı zamanda bu durum fiziksel işbölümüne dayalı birinci endüstri devrimini, mikro-elektronik devrim olarak değiştirerek zihinsel emeğin işbölümünü gündeme getirmiştir. Nitelsiz zihin işlemlerinin yerini “zeki makinelerin” alması¹¹⁵ bu durumun en belirgin özelliği olmuştur. Uzmanlaşmayı beraberinde getiren bu göz alıcı gelişmeler; yeterli uzmanlık alt yapısı olmayan işletmelere, bu tür işlerin başka işletmeler tarafından yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bu yöntem ile bir dizi büro faaliyeti için çalıştırdıkları elemanların sayısını azaltma şansı yakalayan¹¹⁶ kurumlar, özellikle taşeronluğun bu yöne bakan fonksiyonuna ağırlık vererek¹¹⁷ istihdamı yeniden şekillendirmişlerdir. İşçinin niteliğinin ve miktarının belirlenmesinde firmanın etkisini arttıran ve sendikanın etkisini azaltan¹¹⁸ bu gelişme; üretimin ve istihdamın âdem-i merkezileştirilmesini kolaylaştırarak taşeronlaşmayı sadece

¹¹² Ekin, Ekonomik ve Hukuksal..., s.66.

¹¹³ Küresel bilgi ve teknoloji ağı için bakınız; Thomas L. Friedman, **Yirmi Birinci Yüzyılın Kısa Tarihi: Dünya Düzdür**, Çev. Levent Cinemre, İstanbul, Boyner Yayınları, 7. Basım, Kasım 2012, s.16,110. Ayrıca Bkz: Ekin, Ekonomik ve Hukuksal..., **a.g.e.**, s. 66. Mete Çetik, Yüksel Akkaya, **Türkiye’de Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Numune Matbaacılık, Haziran 1999, s.43. Sabahattin Zaim, “İşçi-İşveren Kuruluşlarının Sosyo-Ekonomik Önemi”, **Türkiye’nin Yirminci Yüzyılı Toplum/İktisat/Siyaset**, 3. Baskı, Ankara-İstanbul, 3. Cilt, İşaret Yayınları, Haziran 2007, s.36. Arif Yavuz, “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler,” **Nusret Ekine Armağan**, Ankara, TÜHİS Yayınları No:38, 2000, s. 618. Lester C. Thurow, **Kapitalizmin Geleceği**, Çev. Mustafa Küpüşoğlu, Sabah Kitapları, Çağdaş Bakışlar Dizisi 14, 1997, s. 96.

¹¹⁴ Toker Dereli, “Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, Ed. Aşkın Keser, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, Ağustos 2005, s.4.

¹¹⁵ Meryem Koray, **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, İstanbul, TÜSES Yayınları, Temmuz 1994, s.30.

¹¹⁶ Michel Chossudovsky, **Yoksulluğun Küreselleşmesi**, 1. Baskı, Çev. Neşenur Domaniç, İstanbul, Çiviyazıları: 43/Kamera:13, Ocak-1999, s.115.

¹¹⁷ Nusret Ekin, “Çağdaş KOBİ’lere Dönüşen Alt İşverenlik”, **a.g.m.**, ss.38-39.

¹¹⁸ Abdülkadir Şenkal, “Teknolojik Gelişmelerin Toplu Pazarlık Üzerindeki Etkileri”, (Çevirimiçi) <http://www.journals.istanbul.edu.tr/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/view/13414/12637> 12.11.2013. Çetin Uygur, Çiğdem Çıdamlı ve Diğerleri, **Dinazorların Krizi-Değişim ve Sendikalar**, 3. Baskı, İstanbul, Alan Yayıncılık, Ocak 1993, s. 38.

geleneksel sektörlere özgü bir uygulama olmaktan çıkarmıştır¹¹⁹. Diğer bir ifade ile üretimin ve istihdamın dışsallaştırılması amacı taşıyan taşeron çalışma; hem standart dışı işlerde hem de uzmanlık gerektiren işlerde yaygınlaşmıştır. Bu dönüşümün örgütlenme sürecini etkileyen en önemli yönünü ise sürekli istihdama göre örgütlenen emek gücünü zayıflatmak oluşturmaktadır. Bu zayıflatma ise daha çok bu tip çalışanların standart taşeron işçilerinin tersine örgütlenme sürecine ihtiyaç duymamalarından kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifade ile bu tip çalışanlar genelde; kariyer ve performans öncelik vererek ve yaşadıkları sorunları yine bu tür yöntemlerle çözmek isteyerek bireysel çıkarlarına odaklanmaktadırlar.

1.5.3.Sosyal Nedenler

Daha çok gelişmekte olan ekonomiler için büyük önem taşıyan taşeronlaşmanın bu yönü temelde “istihdam” amacı şekillenmektedir. İşsizliğin yüksek olduğu ekonomilerde üretim ilişkilerini esnek bırakma ve bu doğrultuda esnek çalışma ilişkilerini yaygınlaştırarak toplumda belirli bir kitleye istihdam sağlama taşeron üretim ilişkilerinin yaygınlaştırılmasında önemli bir argüman olarak yorumlanabilir. Konu bu açıdan değerlendirildiğinde ekonomide belirli bir istihdam ağırlığını taşıyan taşeronlaşma özellikle sosyal anlamda toplumsal refahın belirli kitlelere yansıtılması şeklinde anlaşılabilir. Diğer bir ifade ile taşeronlaşma, üretim süreci içinde faaliyet gösteren mikro ve küçük ölçekli işletmelerin sayısal artışına yol açarak istihdam için önemli bir avantaj sağlamaktadır. Özellikle toplumda belirli gruplara ücret geliri elde etme fırsatı sunan bu tür üretim ilişkilerinin toplumsal refahı daha alt gelir gruplara dağıtan dolayısıyla yoksulluğu azaltan faktörü ön plana çıkarmaktadır. Bu durum CIETT “uluslararası özel istihdam büroları konfederasyonu” raporlarında da yer almaktadır. Örneğin CIETT 2011 raporunda taşeron işçiliğin özellikle 2008 krizi ile ortaya çıkan işsizlik sorununun çözülmesinde önemli rol oynadığı, ekonomiler düzeldiğinde ilk işe alınan kişilerin taşeron işçiler olduğu,

¹¹⁹ Tijen Erdut, **Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi**, İzmir, TÜHİS Yayınları, 1998, ss.99-100.

işsizlik riskini ve süresini sınırladığı ayrıca sanayi durgunluk döneminden bu yana sert bir toparlanma avantajı sunduğu vurgulanmıştır¹²⁰.

Açıklamalardan da anlaşılacağı üzere taşeron üretim ilişkilerinin yaygınlaştırılması temelinde istihdam sağlama amacının büyük önem taşıdığı görülmektedir. Buna göre taşeronlaşmanın işsizliği azaltan fonksiyonu her ne kadar ekonomik bir olgu olarak değerlendirilse de işsizliğin yol açtığı sosyal sorunların çözümlenmesinde ve toplumsal refahın daha alt tabanlara dağıtılmasında taşeronlaşmanın önemli bir sosyal politika aracı olarak ele alınması ve yorumlanması bu noktada büyük önem taşımaktadır.

Öte yandan özellikle kamu kurumlarında yaygınlaştırılan taşeronlaşmanın toplum refahına pozitif yansıdığı da bu noktada önemlidir. Nitekim taşeronlaşma ile asıl işine odaklanan kamu kurumu topluma daha verimli ve kaliteli hizmet sunmasının önünü açacak ve bu durum toplum refahına pozitif yansıyacaktır. Aynı şekilde bu durum özel kurumlarda sunulan mal ve hizmetler kapsamında da önemlidir. Taşeronlaşma ile artan rekabet süreci üreticileri daha çok, daha hızlı, daha kaliteli mal ve hizmet sunma yönünde baskı oluşturacağından bireyler daha ucuza daha kaliteli mal ve hizmet satın alma fırsatı yakalayacaklar ve bu durum toplumda toplum refahına olumlu katkı yapacaktır. Bu noktada taşeronlaşmanın özellikle gelişmekte olana ekonomilerin küreselleşme sürecinde yaşadığı milli gelirin; ekonomik kalkınmada sermaye olarak kullanılması ya da refah olarak dağıtılması ikileminin aşılmasında da önemli bir etkiye sahip olduğu savunulabilir.

1.5.4.Siyasi Nedenler

Küresel rekabetin baskın rol oynadığı günümüz iş dünyasında taşeron üretim ilişkileri gerek kamu gerek özel kurumlarda önemli derecede yaygınlaşmıştır. Daha çok liberal ekonomik politikalar çerçevesinde şekillenen bu ilişkiler temelde devletin düzenleyici ve işveren rolü ile önem kazanmaktadır. Buna göre düzenleyici rolüyle devlet, hukuksal zemini ve işleyişi temelde esnek üretim ilişkilerine uygun bir çerçeve çizerken işveren rolüyle devlet kamu kurumlarında bizzat asıl işveren rolünde bulunarak doğrudan taşeron ilişkilerine dâhil olmaktadır. Diğer bir ifade ile

¹²⁰ (Çevirimiçi) <https://www.bemanningsforetagen.se/om-oss/in-english/statistics/ciett-economic-report-2011> 20.03.2014.

taşeronlaşma temelde devletin liberal düzenlemeleri çerçevesinde şekillenmektedir. Bu açıdan devletin hem düzenleyici hem de işveren rolünde bulunduğu üretim ilişkilerinde taşeronlaşma, liberal politikaların hayata geçirilmesinde önemli bir araç olarak uygulanabilmektedir. Nitekim Türkiye’de 2014 yılında 9 işkolunda, 27 ilde, 85 işkolunda toplam 5250 kamu taşeron işçisi ile yüzyüze yapılan Hak-iş’in “Taşeron İşçi Gerçeği” araştırmasına göre katılımcıların %51,2’si taşeronlaşmanın ısrar edilme sebebini “ucuz işçilik yaratmak” şeklinde değerlendirirken %22,6’sı “taşeron firmalara para/kaynak aktarmak” şeklinde değerlendirmiştir¹²¹. Aynı şekilde 2013 yılında Sosyal iş sendikasına üye yaklaşık 800 asıl işveren işçilerine yapılan taşeron uygulamasına ilişkin bir araştırmaya göre yine “taşeronlara kaynak aktarmak” taşeronlaşmanın önemli amaçları arasında belirtilmiştir¹²². Diğer bir ifade ile taşeronlaşma taşeron firmalara para/kaynak aktarmanın önemli bir aracı olarak kullanılabilmektedir. Bu durum bir yandan liberal ekonomik politikaların hayata geçirilmesi noktasında büyük önem taşıırken diğer yandan da siyasal kayırmacılığın varlığı noktasında önemli soru işaretleri taşımaktadır.

Özellikle devletin asıl işveren rolünde bulunduğu kamu kurumlarında taşeronlaşma, belirli gruplara gelir aktarma yönü ile de ön plana çıkabilmektedir. Daha çok klientalist politikalar çerçevesinde şekillenen bu durum özellikle kamu kurumlarının hizmet alımı ihalelerinde önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer bir ifade ile bu yönüyle çoğu zaman “siyasi rantı” hizmet eden taşeronlaşma, siyasi gücün elde edilmesi ve yandaş partililere refahın aktarılması amacına da hizmet edebilmektedir. Bu kapsamda örneğin TEPAV (Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı) raporunda¹²³ bu durum, ihale kanununun siyasi iktidarlara yakın çevrelerde bir sermaye birikimi modeli yaratmanın aracı olma açısından eleştirilmiştir. Daha çok gelişmekte olan ekonomiler için elzem görünen sermaye sınıfının oluşturulması ve dolayısıyla yatırımların arttırılması gereğine dayalı olarak özellikle seçim dönemlerinde iş dünyasında belirli bir siyasi gücün

¹²¹ (Çevirimiçi) <http://dagmedya.net/wp-content/uploads/2015/04/taseroniscisigercegi.pdf> 21.04.2015

¹²² (Çevirimiçi) http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/Rapor_taron_anketi_deerlendirmesi.pdf 21.04.2015

¹²³ (Çevirimiçi) http://www.tepav.org.tr/upload/files/1271312630r2791.Kamu_Ihale_Kanunu_nda_Yapilan_Degisiklikler_Ne_Anlama_Geliyor.pdf 21.04.2015

oluşturulması amacıyla taşeronlaşmanın popülist politika ayağı bu kapsamda belirleyici bir etkiye sahiptir.

Bu noktada TÜSİAD (Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği), TOBB (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği), MÜSİAD (Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği) gibi sermaye örgütlerinin hükümetler ile yapmış oldukları resmi ve gayri resmi görüşmeler esnek çalışmanın tüm biçimlerinin uygulanmasında büyük önem taşımaktadır. Nitekim yapılan araştırmalar bu tür sermaye gruplarının belirtilen çalışma ilişkilerini desteklediğini, kurduğunu ya da kurulmasını teşvik ettiğini ve bu süreçte siyasi partiler ile birlikte hareket ettiklerini ortaya koymaktadır. Bu noktada özellikle siyasi partilerin esnek çalışma ilişkilerini resmi program olarak ilan etmeleri ve bunu uygulama yönünde çaba sarf etmeleri büyük önem taşımaktadır. Bunun yanında taşeronlaşmanın oldukça yaygın olduğu belediyelerde “marka kentler” oluşturma rekabeti ve buna bağlı olarak rekabet eden belediyelerin “sermaye gruplarını kendi mekânına çekme yarışında kenti yağmaya açmaları sadece asli işlerini değil tüm işlerini bir bütün olarak taşeron şirketlere açmalarına yol açmıştır. Çoğunlukla bütçe başarısı olarak görülen ve giderleri azaltıp gelirleri arttırma biçiminde şekillenen sosyal yararları göz ardı eden bu tür uygulamalar, temelde siyasal rant ilişkileri çerçevesinde”¹²⁴ değerlendirilmektedir. Bu açıdan taşeron üretim ilişkilerinin hükümetlerin liberal politikalarının yanında popülist politikalarında da belirleyici bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

1.6.DÜNYADA ALT İŞVERENLİĞİN GELİŞİMİ

1.6.1.Gelişmiş Ekonomilerde Alt İşverenlik

Toyota’nın 1952-57 döneminde taşeronlaşma stratejine bağlı kalarak istihdamı %15 arttırırken üretimini beş kat daha fazla arttırması, taşeron üretim modelinin yaygınlaşmasında önemli bir örnek olmuştur. Taşeronlaşmanın, üretimi ve kârlılığı arttırırken işçi maliyetlerini düşüren özelliğinden kaynaklanan bu durum, Japon otomobil endüstrisinin rekabet gücü bakımından 1960’ların sonlarından

¹²⁴ (Çevirimiçi) <https://www.evrensel.net/haber/79849/taseron-uzlasma> 21.04.2015

itibaren dünya ölçeğindeki başarısını açıklayan ana faktör olmuştur¹²⁵. Yine aynı dönemde Japonların rekabet üstünlüğüne¹²⁶ yanıt olarak ABD ve Batı Avrupa kökenli otomotiv firmalarının Japonların yöntemlerini seçici bir şekilde taklit etme sürecine girmeleri, taşeronlaşmayı gelişmiş ekonomilerde yaygınlaştıran önemli bir etken olmuştur¹²⁷. Aynı şekilde küresel Toyotizm dalgasının oluşmasında da önemli rol oynayan Japon otomobil firmalarının, 1980’lerde ABD’ye ve daha az ölçüde Batı Avrupa’ya yönelik doğrudan yatırım dalgaları; özellikle çok katmanlı taşeron

¹²⁵ 1930’lar ve 1940’lardan 1980’ler ve 1990’lara kadar 4. dalga olarak ifade edilen bu büyüme tipinde firmaların örgütlenme yapıları ve işbirliği ve rekabet biçimlerinin özellikleri için bakınız Chiris Freeman, Luc Soete, **Yenilik İktisadi**, Çev. Ergun Türkcan, Ankara, Tübitak Yayınları, Kasım 2003, s.79. Japonya çalışma ilişkilerinin tarihsel gelişiminde “eve iş verme” ve “yarı fabrika taşeronluğu” gibi belli başlı iki önemli alt işveren uygulamasının olması açısından bakınız Ekin, Ekonomik ve Hukuk..., **a.g.e.**, ss.138-140.

¹²⁶ Endüstriyel örgütlenme sürecinde Japon modeli için bakınız Henk Thomas, “Sendikaların Eriyişi”, **Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları, Hızlı Ekonomik Değişimin Getirdiği Sorunlar**, Der: Henk Thomas, Ankara, Türk Harb-İş Sendikası Yayınları, Eylül 1999, ss.18-22.

¹²⁷ İktisadi açıdan bir toplumun gelişim aşamaları; geleneksel aşama, hazırlık aşaması, harekete geçme aşaması, iktisadi olgunlaşma aşaması ve kitle tüketim çağı aşaması şeklinde ifade edilebilmektedir. Geleneksel bir tarım toplumunun yaygın bir kitle tüketim topluma dönüşmesine kadar hangi aşamalardan geçtiğini gösteren bu sınıflandırma, bir yönüyle iktisadi gelişmenin evrelerini gösterirken diğer yönüyle de endüstri ilişkileri sisteminin oluşması ve gelişmesini de açıklar niteliktedir. Diğer bir ifade ile bir toplumun endüstri ilişkileri sistemi harekete geçme aşaması ile temellenmekte, iktisadi olgunluk aşamasıyla şekillenmekte ve gelişmekte, kitle tüketim aşaması ile de var olan sistem farklı bir boyut kazanmaktadır. Buna göre ilk olarak daha erken dönemlerde İngiltere’de başlayan bu süreç daha sonraları Fransa, ABD, Almanya, İsveç, Japonya, Rusya, Kanada şeklinde devam etmiştir. XX. yy ortalarında (Rusya dışında) harekete geçme aşamasından iktisadi olgunluk ve nihayet kitle tüketim aşamasında yer alan bu ülkeleri yine aynı dönem itibarıyla harekete geçme aşamasında olan Avusturalya, Türkiye, Arjantin, Meksika, Çin ve Hindistan gibi ülkeler takip etmektedir. Her toplum için farklı zaman dilimlerini ve farklı özellikleri kapsayan bu aşamalardan; sanayi kolunun diğer faaliyet kollarını etkilediği ve dış ekonomiler yoluyla diğer kesimlerin kapasitelerini arttırabildiği dönem olarak adlandırılan harekete geçme aşaması (take-off), o toplumun endüstri ilişkileri sistemi için gerekli olan işçi sınıfını oluşturması açısından ayrı bir öneme sahiptir. W. W. Rostow, **İktisadi Gelişmenin Merhaleleri**, Çev. Erol Güngör, İstanbul, Ötüken Yayınevi, 1966, ss. 7-32. Buna göre gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin endüstri ilişkileri sistemleri birlikte ele alındığında ülkeler arasındaki farklılıkların yanında milli endüstri ilişkileri sistemlerinin de kendi içlerinde heterojen bir yapıya sahip oldukları görülür. Bu noktada endüstri ilişkileri sistemleri çeşitlenmektedir. Bu kapsamda sanayileşmiş ülkeler kitle üretim safhasına geçtiklerinde endüstri ilişkileri sistemi makroekonomik bir değişken olarak ele alınmaktadır. Geç sanayileşen ve daha geç gelişen ve yeni sanayileşen ülkelerde ise endüstri ilişkileri sistemi sanayileşme politikaları çerçevesinde yapılandırılmakta ve stratejik bir faktör olarak ele alınmaktadır. Mustafa Delican, **Sanayileşmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 1995, ss.216-217; Mustafa Delican, “Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı 51, 2006, s. 26.

ilişkilerini önemli derecede yaygınlaştırmıştır¹²⁸. Buna göre 1966 yılında %53.3 civarında olan imalat sektöründe faaliyet gösteren, taşeron işletme oranı 1981’de %65.5’e, sırasıyla aynı tarihlerde makine sektöründe faaliyet gösteren taşeron işletme oranı %70,7’den %84.1’e, elektrik sektöründe faaliyet gösteren taşeron işletme oranı %81.4’den %85.3’e, ulaşım sektöründe faaliyet gösteren taşeron işletme oranı %8.7’den, %18.8’e yükselmiştir¹²⁹.

Öte yandan Japonya’da 1970’lerde hızla yaygınlaşmaya başlayan bu gelişmeler öncelikle Tayvan, Güney Kore, Hong-Kong ekonomilerini içine almış, takip eden yıllarda Asya ülkelerini, sonraları ise Avrupa ve Kuzey Amerika gibi denizaşırı ülkeleri de kapsamıştır¹³⁰. Bu kapsamda örneğin taşeronlaşmanın ortaya çıkmasında ve yaygınlaşmasında önemli bir yeri olan otomotiv sektöründe 1993 yılına ait bazı otomobil üreticisi şirketlerin fabrika ve alt işveren sayıları şu şekilde ifade edilmektedir: 3 fabrikası olan Hyundai’nin 466, 2 fabrikası olan Kia’nın 288, 1 fabrikası olan Daewoo’nun 334 alt işvereni bulunmaktadır¹³¹. Taşeronlaşmanın üretim ilişkilerindeki bu yayılma istihdam ilişkilerini de etkilemiş ve belirtilen tarihlerden itibaren taşeron istihdamı da giderek artmıştır. Örneğin Japonya’da taşeron işçisi istihdamı üzerindeki sınırlamaların 1990’lardan beri kaldırılmış olması toplam işgücünün üçte birinin güvencesiz koşullarda çalışmasına¹³² yol açmıştır.

İlk ortaya çıkış ve yaygınlaşma özellikleri açısından; ekonomik, uzmanlık, kapasite, ticari, endüstriyel, harici ve dikey türlerde uygulanan ve temelde sanayi sektöründe doğu (piramit-Asya) tarzı taşeronlaşma sistemi, küreselleşmenin etkisiyle birlikte hizmet sektöründe de yaygınlaşmaya başlamış ve daha çok katmanlı piramit tarzı uygulanan sistemin tersine, ana firmaya birinci dereceden bağlı çok sayıda

¹²⁸ Beverly J. Silver, “1930’dan Bugüne: İşçi Eylemleri ve Dünya Otomobil Endüstrisinde Zincirleme Yeniden Yapılanma”, **Küresel Kapitalizm ve Sendikal Hareket**, Der: Sendikal Güç Birliği Platformu, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası: 1, İstanbul, Gün Matbaacılık, Mayıs 2012, ss. 28-30. Freeman ve Soete, **a.g.e.**, ss. 179-181.

¹²⁹ Toshihiro Nishiguchi, Jonathan Brookfield, “The Evolution Of Japanese Subcontracting”, **Sloan Management Review**; Fall 1997, Vol:39, No:1, s. 93. Freeman ve Soete, **a.g.e.**, ss. 179-181

¹³⁰ JSBR (Japan Small Business Research Institute), **White Paper On Small And Medium Enterprises**, Ed. Small And Medium Enterprise Agency Ministry Of Economy, Trade And Industry, Tokyo, 2013, s.215.

¹³¹ Myeong Kee Chung, “Transforming The Subcontracting System And Changes Of Industrial Organization In The Korean Automobile Industry”, **Colloquium On The New Industrial Models Of Automobile Firms**, Paris, GERPISA, ?, s. 90.

¹³² ICEM, **Taşeron İşçiliği ve Sendikalar**, Çev. PETROL İŞ- Dış İlişkiler Servisi, (Çevirimiçi) <http://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/taseron.pdf> 20. 02. 2015.

taşeron işletmenin ana işverene bağlı olduğu batı (yıldız-Avrupa-ABD) tarzı şeklinde yaygınlaşmaya devam etmiştir. Genelde batılı gelişmiş ekonomilerde yaygınlaşmaya başlayan bu sistemin temelini ise neo-liberal politikalar dinamiğinde devletin ekonomik hayattaki yerinin sorgulanması oluşturmuştur.

Bu kapsamda küreselleşme ile birlikte; Birleşik Devletlerde Reagan yanlıları ve İngiltere’de Thatcher yanlıları, serbest piyasaların gücüne inanmışlar ve telefon, enerji gibi doğal tekelleri, kuralsızlaştırılmış özel şirketlere dönüştürmüşlerdir¹³³. Bu değişime bağlı olarak sanayi toplumlarındaki kamu kurum ve standartlarının mimarı olan batılı ülkeler, liberal devlet anlayışı dinamiğinde, kurallardan ve düzenlemelerden vazgeçme veya “kuralsızlaştırma” anlamına gelen deregülasyon sürecine girmişlerdir. Endüstri ilişkileri bağlamında, devletin endüstri ilişkilerine müdahalesindeki yaklaşımının değişmesi olarak da ifade edilen deregülasyon¹³⁴ sistemi küreselleşme bağlamında, günümüz iş dünyasının bir düzeni olarak görülmüş ve birçok ülkede; daha sade, daha az karmaşık, daha küçük hacimli ve kullanımı daha kolay olan düzenleyici bir sistem olarak değerlendirilmiştir¹³⁵. Bu kapsamda özellikle 1980’li yıllarda ABD’de gerçekleşen yasal düzenlemelerin gittikçe tüketicilerin çıkarlarından çok üreticilerin çıkarlarına hizmet etmesi¹³⁶ genişleyen ulaşım ağı tabanında firmalar için ne avantajlı ise onu kolaylıkla uygulayabilme olanağı sunmuş ve bunun bir sonucu olarak taşeron üretim ilişkileri sürekli olarak yaygınlaşmıştır. Örneğin 90’lı yıllardan itibaren hızla yaygınlaşmaya başlayan geçici işçilik, 2000’li yıllara doğru yaklaşık 2.5 kat artmış ve aynı dönemde şirketlerin dış kaynak kullanımı; idari, nakliye, hammadde taşıma, üretim, yönetim, sağlık bakımı, iş-finance işlemleri, yapı, tamir ve diğer işler başta olmak üzere (ücret, iş güvencesi, iş

¹³³ Paul Krugman, **Politika Taşeronları, Azalan Beklentiler Çağında İktisadi Eğilimler ve Önemsizleşen Refah**, 3. Basım, Çev: Neşenur Domaniç, İstanbul, Literatür Yayıncılık, Kasım 2008, s.77.

¹³⁴ Yusuf Balci, **Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi**, 1. Baskı, İstanbul, Alfa Yayınları, Mayıs 1999, s.212.

¹³⁵ Richthofen, **a.g.e.**, s.72.

¹³⁶ Krugman, **a.g.e.**, s.77

sağlığı ve güvenliği, fazla çalışma, sosyal sigorta sorunlarıyla¹³⁷ birlikte) çok farklı işlerde sürekli yaygınlaşmıştır.

Öte yandan önemli bir örnek olan İngiltere’de yaygınlaşan taşeronlaşmanın temelde hizmet sektöründe özelleştirme amaçlı olduğu ile ilgili önemli veriler bulunmaktadır. Bu kapsamda hizmet sektöründe temizlik işlerinin ihale ya da teklif alma yolu ile taşeronlara yaptırılması, 1930’lara kadar dayandırılmaktadır. 1960’lı ve 70’li yıllarda da sürekli olarak arttırılan bu uygulama, devlete sağladığı avantajların çokluğu nedeniyle 80’li ve 90’lı yıllarda da yaygınlaştırılarak ve çeşitlendirilerek devam ettirilmiştir¹³⁸. Benzer şekilde yaşanan gelişmelere önemli bir örnek de Kanada’dır. 1980’lerin başından bu yana, Kanada’da kamu yönetiminin tüm kademelerinin, faaliyetleri ve harcamaları kısıtlama amaçlı özel sektöre (genellikle sendikasıız firmalara) devredilmesi¹³⁹ bu kapsamda önemli bir örnektir. Temelde kamuda maliyet avantajları sağlamaya yönelik yapılan benzer uygulamalara ABD’de de rastlanmaktadır. Bu kapsamda çöp toplama, ambulans hizmetleri, cadde ve trafik ışıkları bakımı, kaldırım döşemesi, sosyal hizmetler gibi pek çok iş taşeronlara bırakılmaktadır¹⁴⁰.

Temelde batı tarzı taşeronlaşma olarak da ifade edilebilen hizmet sektöründe özelleştirme amaçlı taşeronlaşma, özellikle 90’lı yıllardan sonra Batı Avrupa’nın büyük bir bölümünde hızla artmaya devam etmiştir. Örneğin bu dönemde Almanya, Hollanda gibi ülkelerde işletmelerin yarıdan fazlasında, Finlandiya İrlanda ve İngiltere gibi ülkelerde ise işletmelerin üçte birinde taşeronlaşma yaygın bir istihdam biçimi olarak kullanılmaya başlanmıştır¹⁴¹. Bu gelişmelere bağlı 1992’de ilk çalışma programı uygulanmıştır. Ekim 1998’de ise Avusturya Graz’da 1992’deki çalışma

¹³⁷ Miranda Dietz, **Temporary Workers In California Are Twice As Likely As Non-Temps Live In Poverty: Problems With Temporary And Subcontracted Work In California**, USA, UC Berkeley Labor Center, August 2012, ss.6-9.

¹³⁸ Şen, Taşeronluk (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere..., **a.g.e.**, ss.93-95.

¹³⁹ James W. Rinehart, “Yeni Ekonomide İşyerindeki Değişim: Yalınlaşmak ve Esnekleşmek”, **Küresel Kapitalizm ve Sendikal Hareket**, Der: Sendikal Güç Birliği Platformu, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası: 1, İstanbul, Gün Matbaacılık, Mayıs 2012, ss.48-49.

¹⁴⁰ Şen, Taşeronluk (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere..., **a.g.e.**, ss.97-98.

¹⁴¹ Richard Croucher and Chris Brewster, “Flexible Working Practices And The Trade Unions” **Employee Relations**, (Çevirimiçi) <http://search.proquest.com/printviewfile?accountid=25093> 15.10.2014.

raporu yeniden değerlendirilerek “İkinci Avrupa Alt İşveren Forumu” düzenlenmiştir¹⁴².

Bu noktada Avrupa ile ilgili istatistikler taşeron istihdamını da kapsayan geçici iş ilişkilerinin başta, Manpower, Adecco ve Randstad gibi önemli şirketler güdümünde hızla yaygınlaştığını göstermektedir¹⁴³. Örneğin ÇSGB tarafından hazırlanan bir raporda AB'ye üye 27 ülkede alt işverenlik işlem hacminin 453 milyar avro olduğu belirtilmiş, alt işverenlik kapsamındaki firma sayısının 404 bin 699 ve bu kapsamda çalışan işçi sayısının 4 milyon 482 bin 143 olduğu ifade edilmiştir¹⁴⁴. Yine başka bir kaynağa göre; Avrupa’da bütün işçilerin tahmini olarak %4-5 taşeron işçisi olarak çalışmaktadır. Kuzey Avrupa ülkelerinde daha düşük olan bu oran, örneğin İspanya’da %33’e kadar yükselmektedir. Britanya’da hizmet ve kamu, Fransa’da inşaat ve imalat sektörlerinde taşeron çalışanları da kapsayan geçici istihdam oldukça yaygındır. Rusya’da ise Özel İstihdam Büroları (ÖİB) eliyle taşeron istihdamı son yıllarda %10 artmıştır¹⁴⁵. Aynı şekilde Rusya’da yabancı şirketlerin yaklaşık %75’i, ulusal şirketlerin ise yaklaşık %50’si taşeron işçisi kullanmaktadır. Bu rakamların kayıt dışı faaliyet gösteren çok sayıda aracı firmayı kapsamadığı¹⁴⁶ dikkate alındığında gerçek rakamların çok daha yüksek olduğu tahmin edilebilir

Bu kapsamda küreselleşme ile artan esnekleşme tartışmalarının ve kurumsal özelleştirmelerin kısmi süreli taşeron işçiliği, mevsimlik ve geçici süreli atipik istihdam biçimlerini yaygınlaştırması¹⁴⁷ ÖİB olarak faaliyet gösteren şirketlerin; sayılarını, yıllık gelirlerini ve etki alanlarını önemli derecede arttırmıştır. Örneğin CIETT üyesi büroların 1994 yılındaki toplam gelirleri 70 milyar Euro civarında gerçekleşirken, bu rakam 2009 yılında 205 milyar Euro civarında, 2011 yılın

¹⁴² Ekin, Ekonomik ve Hukuksal..., a.g.e., ss.141-144.

¹⁴³ Jenny Holdcroft, **Üçlü Tuzak: Sendikalar Taşeron İşçiliğine Karşı Harekete Geçiyor**, IndustriALL Global Union, October 2012, s.6, (Çevirimiçi) http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/Triangular_Trap/agency_work_turkish_final-1.pdf 10.10.2014.

¹⁴⁴ Çevirimiçi) <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=haber&id=basin491> 01.10.2014

¹⁴⁵ ICEM, **Taşeron İşçiliği ve Sendikalar**, Çev. PETROL İŞ-Dış İlişkiler Servisi, (Çevirimiçi) <http://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/taseron.pdf> 20. 02. 2015.

¹⁴⁶ Holdcroft, a.g.e., s.6

¹⁴⁷ Nusret Ekin, **Türkiye’de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları**, İstanbul, İTO Yayınları, Yayın No: 2001-30, 2001, s.179

itibariyle 230 milyar Euro civarında¹⁴⁸ 2012 yılında ise bu rakam 299.3 milyar Euro civarında gerçekleşmiştir¹⁴⁹. Bu yöntemle dünya genelinde istihdam edilen kişi sayısı 1997’de 4 milyon 513 bin iken, bu rakam 2002’de 5 milyon 916 bin, 2007’de 9 milyon 595 bin, 2009’da 8 milyon 989 bin¹⁵⁰, 2010’da 10.4 milyon olarak gerçekleşmiştir¹⁵¹. ÖİB’lerin toplam istihdamda artan rollerine Japonya, ABD ve AB bölgeleri olarak bakıldığında ise 1996’dan itibaren en hızlı yükselişin Japonya’da olduğu görülmektedir¹⁵². Bu durum; esneklik tabanlı giderek keskinleşen küresel rekabetin önemli bir sonucu olan standart dışı istihdam gereksiniminin her geçen gün daha fazla belirginleştiğini göstermektedir.

1.6.2. Gelişmekte Olan Ekonomilerde Alt İşverenlik

Taşeronlaşmanın yaygın olduğu ülkelerin diğer bir grubunu da geliştirmekte olan ekonomiler oluşturmaktadır. Genelde küresel rekabet sürecinde belirleyici rol oyna(ya)mayan ve daha çok dış gelişmelere ayak uydurmak zorunda kalan işletmelerin çoğunlukta olduğu bu grup ülkelerde, yetersiz yasal zeminin de etkisiyle taşeronlaşmanın her çeşidine uygun bir zemin oluşmuştur. Bunun yanında gelişmiş ekonomilere göre bu grup ülkelerde ekonomik, sosyal ve siyasal sorunların daha sık görülmesi taşeronlaşmayı, önemli bir üretim ve istihdam ilişkisine dönüştürmektedir. Örneğin; işsizlik, yoksulluk, enformel sektörün boyutu, kadın ve çocuk çalışanların oranı, örgütlenme düzeyi, siyasi konjonktür dalgalanmaları vb. konularda yaşanan sorunlar, özellikle bu grup ülkelerde taşeron üretim ve istihdam ilişkilerinin şekillenmesinde oldukça etkili konular olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örneğin toplumun önemli bir kesiminin işsizlik ve yoksulluk içinde yaşadığı Hindistan’da; taşeron üretim modeline ayrı bir önem verilmiş ve en fazla otomotiv, elektrik ve elektronik sanayi sektörlerinde taşeronlaşma yaygınlaşmıştır¹⁵³. 1995-2000 yılları arasında önemli oranda yaygınlaşan taşeron üretim ilişkileri, sonraki

¹⁴⁸ ILO, **Private Employment Agencies, Promotion Of Decent Work And Improving The Functioning Of Labour Markets In Private Services Sectors**, First Edition, Geneva, ILO Publications, 2011, s. 12.

¹⁴⁹ CIETT, **The 2014 Ciett Economic Report**, (Çevirimiçi) www.ciett.org 20.03.2015.

¹⁵⁰ ILO, **Private Employment Agencies...**, s.15.

¹⁵¹ CIETT, **The 2014 Ciett Economic Report**, (Çevirimiçi) www.ciett.org 20.03.2015.

¹⁵² CIETT, **The Agency Work Industry Around The World**, 2012-2014 Economic Report (Çevirimiçi) www.ciett.org 20.03.2015.

¹⁵³ Ekin, **Ekonomik ve Hukuksal...**, a.g.e., s.142.

2000’li yıllarda, 90’lı yılların çok üstünde gerçekleşmiştir¹⁵⁴. Günümüzde ise kesin rakamlar verilememekle birlikte, özel sektörde çalışan işçilerin %30’unun taşeron aracılığıyla istihdam edildiği hatta imalat sektöründe bu rakamın %50’ye yükseldiği belirtilmektedir¹⁵⁵. Benzer şekilde madencilik ve elmas sektöründe çalışan işçilerin neredeyse tümü bu kapsamda çalışmaktadır. Aynı durum diğer iki Asya ülkesi olan Tayland ve Güney Kore’de de söz konusudur¹⁵⁶.

Aynı şekilde Bangladeş, Meksika yakın özellikler taşıyan İtalya gibi ülkelerde de benzer gelişmeler görülmektedir¹⁵⁷. Örneğin yabancı şirketlerin 1965’te Meksika’ya yerleşmeye başlamaları, ‘maquiladora’ adı verilen şirketlerin sayısını önemli derecede arttırmıştır. ABD başta olmak üzere farklı ülkelere ihraca yönelik mal üreten ve çoğunlukla montaj fabrikası özelliği taşıyan bu şirketlerde; 1970’lerin ortalarında yaklaşık yarım milyon kişi istihdam edilirken, 2000’li yıllara gelindiğinde bir milyonun üzerinde işçi istihdam edildiği bilinmektedir. Fason imalat mantığıyla çalışan maquiladoraların birçoğu, ABD şirketlerine bağlı firmalar olmalarının yanında Kanadalı şirketlere bağlı olanlar da bulunmaktadır¹⁵⁸. Aynı şekilde 2012’de yayımlanan bir inceleme raporuna göre: Meksika’daki işgücünün %10’u taşeron firmalarca istihdam edilmektedir. Meksika’da elektronik endüstrisindeki 400.000 işçinin yaklaşık %60’ı taşeron işçi kiralayan firmalar için çalışmakta, bazı şirketlerde ise bu oran %90’ı bulmaktadır. İspanya’da ise geçici işçilik bütün istihdamın %30,9’unu oluşturmakta, taşeron işçiliği ise bütün geçici iş sözleşmelerinin aşağı yukarı altıda birini oluşturmaktadır¹⁵⁹. Bunun yanında taşeron çalışanlar tüm çalışanların %33’ünü oluşturmaktadır¹⁶⁰.

¹⁵⁴ Ana I. Moreno-Monroy, Janneke Pieters And Abdul A. Erumban, **Subcontracting And The Size And Composition Of The Informel Sector: Evidende From Indian Manufacturing**, Germany-Bonn, The Institute Of Labor, Discussion Paper No: 6785, August 2012, s.15. Partha Pratim Sahu, **Subcontracting In India’s Small Manufacturing Enterprises: Problems And Prospects**, India-New Delhi, ISID (Institute for Studies in Industrial Development) Working Paper 2007/1, January 2007, ss. 6-10.

¹⁵⁵ Holdcroft, **a.g.e.**, s.6.

¹⁵⁶ ICEM, **Taşeron İşçiliği ve Sendikalar**, Çev. PETROL İŞ-Dış İlişkiler Servisi, (Çevirimiçi) <http://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/taseron.pdf> 20. 02. 2015.

¹⁵⁷ Şen, Taşeronluk (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere..., **a.g.e.**, ss.86-93.

¹⁵⁸ Rinehart, **a.g.e.**, s.46.

¹⁵⁹ Holdcroft, **a.g.e.**, s.6.

¹⁶⁰ ICEM, **Taşeron İşçiliği ve Sendikalar**, Çev. PETROL İŞ-Dış İlişkiler Servisi, (Çevirimiçi) <http://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/taseron.pdf> 20. 02. 2015.

Öte yandan Latin Amerika'da taşeron iş vermenin etkileri bütün sektörlerde hissedilmekte ve taşeron işçi istihdamı her alanda yaygınlaşmaktadır. Bu durum yiyecek tedariki, güvenlik ve taşımacılık sektörleriyle sınırlı kalmamış, çoğu şirkette işletmenin ana faaliyetlerini de kapsar hale gelmiştir. Benzer şekilde Petrol şirketleri rafinerilerinde; bakım, geliştirme, hatta sondaj ve üretim işleri de taşeron verilmektedir¹⁶¹. Tayland'da ise elektronik sanayiinde çalışan yaklaşık 500.000 işçinin yarısından fazlasını taşeron işçiler oluşturmaktadır. Filipinler'de 2008 yılında tüm işçilerin %10,8'i taşeron firmalar tarafından istihdam edilirken, imalat sektöründe bu rakam %15,6'ya yükselmekte ve tüm taşeron işçilerin oranı %46,6'yı bulmaktadır. 20'den fazla işçi çalıştıran işverenlerin ise %64'ü (imalatta %67,5'i) taşeron firma kullanmaktadır. Öte yandan Çin'de tahminen 60 milyon geçici taşeron işçisinin olduğu belirtilmektedir. Bu rakam ülkede kentsel alanda çalışanların yaklaşık beşte biri olması açısından büyük önem taşımaktadır. 2008'de çıkarılan bir yasa ile bu sayı en az ikiye katlanmıştır¹⁶².

Güney Kore'de özellikle otomobil sektöründe önemli bir yer tutan taşeron işçiler, büyümenin anahtarı olarak görülmüştür. Örneğin: 1990'da Hyundai Motor'da temelde; temizlik, güvenlik, paketlenme, taşıma, bakım-onarım işlerinde %8.5 ağırlığa sahip olan taşeron işçi oranı, 1996'da %16.5'e yükselmiştir. 1997 krizinin etkisiyle; 1998'de Hyundai'de, 1997-98'de Kia'da çalışan standart işçilerin birçoğu işten çıkarılmış ve taşeron işçiler ile değiştirilmiştir. Bu değişim sürecinde mevcut sendikalar daha çok üyesi olan taşeron işçilerin iş güvencelerini koruma ve standart çalışanlara yoğunlaşma politikaları izlemişlerdir. Bu etkiyle Hyundai'de krizden önce %16.9 olan taşeron işçilerin oranı 2004'te %33'e yükselmiş, 2010'da ise tekrar %25'e düşmüştür. Bu düşüşte taşeron işçilerin örgütlenme çabaları ve Çalışma Bakanlığı'na yapılan şikâyetler önemli bir yer tutmaktadır¹⁶³. 2007 yılında taşeron

¹⁶¹ (Çevirimiçi) <http://www.industrial-union.org/archive/icem/icem-duzensiz-istihdam-ve-taseron-isciligi-haber-bulteni> 20.02.2015.

¹⁶² Holdcroft, **a.g.e.**, s.6.

¹⁶³ Aelim Yun, "Building Collective Identity: Trade Union Representation Of Precarious Workers In The South Korean Auto Companies", **Labour, Capital And Society Journal**, Vol:44, No:1, 2001, ss.158-163

işçiler ve diğer geçici işçiler birlikte ele alındığında bu rakam %55 civarında gerçekleşmiştir¹⁶⁴.

Öte yandan ASEAN üyesi ülkelerde; standart dışı istihdamda önemli bir yer tutan üçlü istihdam ilişkilerinde taşeron çalışma ve benzer dış kaynak kullanımları önemli bir yer tutmaktadır. Singapur dışında diğer ülkelerde bu kapsamda çalışanlar toplam istihdam içinde önemli bir ağırlığa sahiptir. Endonezya ve Filipinler’de standart dışı çalışmanın artması, ekonomik gelişmelere bağlanmaktadır. Diğer bir deyişle standart dışı çalışmanın arttığı dönemlerde işsizlik rakamları azalmış ve diğer ekonomik göstergelerde olumlu gelişmeler gözlenmiştir. Endonezya, Malezya ve Filipinler’de standart dışı çalışma, kadınlar ve genç işçiler arasında oldukça yaygındır. Hemen hemen her sektör ve meslekte (ağırlık imalat sanayi) yaygın olan standart dışı işgücünün en önemli sağlayıcısı taşeronluk ve kiralık işçilik gibi dış kaynaklardır¹⁶⁵.

Buna göre Dünya’da taşeron çalışmanın hem gelişmiş ekonomilerde hem de gelişmekte olan ekonomilerde hızlı bir şekilde yaygınlaşması günümüz iş dünyasının önemli bir yönünü oluşturmaktadır. Bu durum CIETT’in¹⁶⁶ varsayımlarıyla daha da belirginleşmekte ve yaygınlaşmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekilde ifade edilmektedir: Taşeronluğun; istihdamı arttırdığı, sürekli iş bulmanın etkin bir yolu olduğu ayrıca taşeron çalışanların özellikle aracı bir firma tarafından istihdam edilmeyi tercih ettikleri varsayımlarıdır. Bunların dışındaki varsayımlar ise temelde özel istihdam büroları ile ilgilidir. Buna göre; özel istihdam hizmetleri yeterince

¹⁶⁴ ICEM, **Taşeron İşçiliği ve Sendikalar**, Çev. PETROL İŞ-Dış İlişkiler Servisi, (Çevirimiçi) <http://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/taseron.pdf> 20. 02. 2015.

¹⁶⁵ Melisa R. Serrano, “Non-Standard Employment In Asean Commonalities, Varieties And Union Strategies”, **Between Flexibility and Security the Rise of Non-Standard Employment in Selected Asean Countries**, Ed. Melisa R. Serrano, Indonesia, Friedrich Ebert Stiftung (FES)- ASETUC, 2014, ss.170-177.

¹⁶⁶ İşgücü piyasasının küreselleşen iş dünyasında çok farklı zorluklarla karşılaşması, şirketlerin en ideal elemanı bulma iş arayanların ise en ideal işi bulma ihtiyacını daha da belirginleştirmiştir. Böyle bir durumda her iki tarafı da tatmin edecek iş ilişkilerinin kurulması amacıyla hareket eden CIETT (Uluslararası Özel İstihdam Büroları Konfederasyonu) 1967 yılında kurulmuştur. Özellikle 2008 krizi sonrası dönemde küresel faaliyetlerinde belirgin bir artış olan CIETT temelde, istihdamda “aracılık” faaliyetine dayanan birçok istihdam türünü yaygınlaştıran bir özelliğe sahiptir. Örneğin 2014 yılında küresel çapta 71,9 milyon kişiye işgücü piyasalarına erişim sağlamıştır. Sırasıyla en fazla Hindistan, ABD ve Çin gibi ülkelerde faaliyet gösteren CIETT’e; Adecco, Kelly Services, Manpower, randstad, usg people, Gi Group gibi küresel şirketler üyelik etmektedir. (Çevirimiçi) http://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciETT/docs/Presentation_of_CIETT_profile_structure.pdf 15.12.2016.

düzenlendiğinde; insana yakışır işler sağlanacak ve işgücü piyasaları daha da iyileşecektir. Ancak yaşanan deneyimlerin belirtilen olumlu varsayımların aksine geliştiği çok sayıda örnek ile desteklenerek açıklanmaktadır. Buna göre başta taşeronlaşma olmak üzere benzer istihdam ilişkileri; insana yakışır bir çalışma hayatı sağlamamakta, işçileri çoğunlukla güvencesiz bırakmakta, işçilerin örgütlenme ve toplu sözleşme kapasitesini zayıflatmakta dolayısıyla insana yakışır bir çalışma düzenini yok etmektedir. Aynı şekilde bu tür çalışma ilişkileri ile artan güvencesiz çalışma yoksulluğu, eşitsizliği ve güvencesizliği arttırarak sendika üyeliğini ve toplu pazarlık gücünü önemli derecede düşürmektedir¹⁶⁷.

1.7. ALT İŞVERENLİĞİN ORTAYA ÇIKARDIĞI SORUNLAR

1.7.1.Bireysel Düzeyde Yaşanan Sorunlar

1.7.1.1. İş Güvencesi

Türkiye’de yasal zeminde iş güvencesi, işçinin iş sözleşmesinin feshine itiraz şartlarını kapsarken, işçiler tarafından çoğu zaman “işten atılma riskinin olmaması” şeklinde yorumlanabilmektedir. Nitekim bu durum taşeron işçiler ile yapılan görüşmelerde ve derneklerin kamuoyu açıklamalarında sık sık dile getirilmiştir. Buna göre taşeron işçiler tarafından sık sık dile getirilen iş güvencesi kavramı daha çok algılanan kavram ile anlam kazanmakta ve “işten atılma riski olmayan iş” şeklinde yorumlanmaktadır. Bu kapsamda çoğu zaman taşeron işlerde gerçekleşen istihdamı tanımlamak için kullanılan “patronun iki dudağı arasında olmak” deyimini bu anlamda iş güvencesizliğini özetler niteliktedir. Özellikle kamu kurumlarında “taşeron işçi/kadrolu işçi” ayrımı algısına bağlı olarak şekillenen bu durum “güvencesiz iş/güvenceli iş” şeklinde de ifade edilebilmektedir¹⁶⁸.

Öte yandan Türkiye’de taşeron işçiler açısından iş güvencesi kavramını anlam kazandıran bir diğer kavram da “kadro” kavramıdır. Temelde herhangi bir statüyü tanımlayan görev ve sorumlulukları ifade etmek için kullanılan bu kavram, taşeron ilişkilerde özellikle 657 Sayılı Kanunda belirtilen 4/A istihdam grubunun

¹⁶⁷Holdcroft, **a.g.e.**, ss.10-12.

¹⁶⁸ (Çevirimiçi) files.ticaretimiz.com/4074_trkiye_toplantıları.docx 15.12.2015.
(Çevirimiçi) <https://it-itfacebook.com/groups/tidep/> 15.12.2015.

özelliklerini ifade etmek için kullanılmaktadır. Ancak bu kavramın “memur” statüsünü tanımlaması ve taşeron işçilerin “işçi” statüsünde bulunması onların kadro algısını, 4/D “işçiler” grubunda “sürekli işçi kadrosu” istihdam grubunun özellikleri çerçevesinde şekillendirmektedir¹⁶⁹.

Özellikle kamu kurumlarında taşeronlaşmanın artmasıyla birlikte daha da önem kazanan bu ayırım, taşeron işçilerin yaşamış olduğu sorunların başında gelmektedir. Taşeronlaşmanın yaygınlaşması sürecinde her fırsatta bu sorunu dile getiren taşeron işçiler, “sürekli işçi” kadrosunda istihdam edilmek istemişler diğer bir ifade ile işten atılma riskinin olmadığı bir çalışma ilişkisinde yer almak istemişlerdir. Bu istek aslında taşeron işçilerin kadrolu işçilerle aynı kurum içinde aynı işleri yapmalarına rağmen sadece statü farkından kaynaklanan sebeplerle aynı haklardan faydalanamamalarına dayanmaktadır. Bunun yanında taşeron işçiler için iş güvencesi sorununun bir yönünü de diğer sorunlara kaynaklık etmesi oluşturmaktadır. İşveren karşısında her an işini kaybetme riskini ifade eden iş güvencesi sorunu diğer bir ifade ile iş güvencesizliği; kimi zaman taşeron işçinin diğer hak ve alacaklarını görmezden gelmesine yol açmaktadır. Böyle bir durumda işçi; işini kaybetme riskini, diğer hak ve alacakları ile birlikte kıyasladığında işini kaybetmenin çok daha büyük bir sorun olacağını tahmin ederek çoğu zaman diğer hak ve alacaklarından vazgeçebilmektedir. Bu tür sorunlar ücretler, yıllık izin, iş sağlığı ve güvenliği gibi bireysel düzeyde görülebildiği gibi sendikalaşma, toplu iş sözleşmesi, grev gibi konularda toplu düzeyde de görülebilmektedir.

Taşeron işçilerin iş güvencesi sorunu “işten atılma riski” ile tanımlanması açısından evrensel bir nitelik taşıdığı çeşitli araştırmalarla da ortaya konulmuştur. Örneğin Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF) tarafından yapılan “İstihdam Uygulamalarındaki Değişiklikler ve Güvencesiz Çalışma Araştırması’na¹⁷⁰” göre: Taşeronluk, işçileri dışarıda bırakmak ya da dışlamak için etkin bir yöntem olarak kullanılmaktadır. Ayrıca bu istihdam türü temelde standart dışı istihdam özellikleri

¹⁶⁹ 24 Aralık 2017’de yayımlanan KHK/696 “Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname “ ile kamuda çalışan taşeron işçiler belirli şartlar çerçevesinde 657 sayılı kanunun 4/D sürekli işçi kadrosuna geçirilmiş 4/C kadrosu kaldırılarak 4/B’ye devredilmiştir. 2018 yılı itibarıyla bu uygulamalar hayata geçirilmiştir.

¹⁷⁰ IMF, “İstihdam Uygulamalarındaki Değişiklikler ve Güvencesiz Çalışma Araştırması”, (Çevirimiçi) www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_08/imf_arst.pdf 11.04.2015.

taşıması açısından güvencesiz bir istihdam şekli olarak değerlendirilmektedir. Yine aynı rapora göre: İş güvencesizliğinden etkilenen grupların başında; genç işçiler, kadın işçiler, vasıfsız işçiler ve göçmen işçiler gelmektedir ve sendikalar en fazla güvencesiz çalışma türleri ile ilgilenmektedir. İşverenler ise; güvencesiz kapsamda olan işçilere karşı sosyal yükümlülüklerini yerine getirmekten kaçınmakta ve bu durum; sosyal sigorta ve emeklilik, annelik ve aile desteği, fazla mesai ödemeleri, tatiller ve iş güvenliği ve işçi sağlığı önlemleri gibi konularda önemli sorunlara yol açmaktadır.

Taşeron çalışmanın yol açtığı sorunların bir yönünü de psikolojik anlamda yaşanan sorunlar oluşturmaktadır. İş güvencesizliği temelinde şekillenen bu durum özellikle taşeron istihdam türünün, geçici çalışma, esnek ve atipik çalışma türleri arasında olmasından kaynaklanmaktadır. Nitekim 1980 sonrası dönemde çalışma psikolojisi alanında yapılan psikolojik araştırmalar bu durumu destekler niteliktedir¹⁷¹.

1.7.1.2. Ücretler

Taşeron işçilerin sorun yaşadığı en önemli konulardan biri ücretlerdir. Temelde ücretlerin zamanında ödenmemesi, eksik ödenmesi, açlık ve yoksulluk düzeyinin çok altında olması gibi farklı konuları içeren bu sorunun önemli bir yönünü de taşeron işçilerin diğer standart istihdam edilen işçilere göre genellikle daha düşük ücret almaları oluşturmaktadır.

Bu kapsamda Holdcroft'un Hindistan ve Çin'deki taşeron uygulamalarına yönelik verdiği bilgiler, taşeron işçilerin tipik işçilere oranla ne kadar düşük ücret aldıklarını ortaya koymaktadır. Buna göre Hindistan'da kimya, enerji ve maden işkollarında istihdam edilen taşeron işçiler aylık ortalama 72-108 dolar ücret almaktadırlar. Aynı işi yapan sürekli işçiler ise 270-360 dolar ücret almaktadırlar. Ayrıca giyim işkolunda istihdam edilen taşeron işçilere sürekli işçilere ödenen tutarın yarısından daha az ücret ödenmekte ve bu düzey genel olarak yasal asgari ücretten daha düşük bir tutarı ifade etmektedir. Aynı şekilde İsviçre kökenli çok uluslu bir çimento şirketi olan Holcim'in Hindistan'daki işletmelerinde, işçilerin %80'i taşeron

¹⁷¹ Aşkın Keser ve Burcu Kümbül Güler, **Çalışma Psikolojisi**, Kocaeli, Umuttepe Yayınları, 2016, s.32.

firmalar aracılığıyla istihdam edilmektedir. Her ne kadar yasanın sağladığı korumayı sağlayan, asli üretim işlerinde taşeron işçiliğini yasaklayan ve bütün işlere aynı ücret ödenmesini öngören işkolu sözleşmeleri var olsa da Holcim'deki taşeron işçilere sürekli istihdam edilen işçi ücretlerinin üçte biri ödenmekte ve koruma önlemleri çoğu zaman görmezden gelinmektedir.

Aynı şekilde Holdcroft'un belirttiğine göre Çin'de Nokia'da çalışan taşeron işçilere, sürekli istihdam edilen işçilere ödenen ücretin yaklaşık dörtte üçü ödenmektedir. Ayrıca taşeron işçiler şirketin yatakhanelerinde kalamamakta, sendikaya üye olamamakta ve sistemli olarak işten atılmakla tehdit edilerek baskı uygulanmaktadır. Öte yandan taşeron ilişkilerin kurulmasında özellikle işçilik maliyetlerini düşürme amaçlı muvazaalı ilişkiler oldukça sık rastlanan bir sorun olarak görülmektedir¹⁷². Güney Kore'de ise haftalık çalışma süresi bakımından (haftada 46,6 saat) sürekli işçilerle aralarında fark olmayan taşeron işçileri, tipik istihdam edilen işçilerin aldığı ücretin %51,9'u düzeyinde ücret almaktadır¹⁷³.

Öte yandan Kanada'da ücretlerin dondurulmasını öngören yasanın yanı sıra özelleştirme ve taşeron uygulamaları, kamu sektöründeki toplam ücret giderlerini önemli ölçüde düşürmüş ve kamu çalışanlarının ücret taleplerini hafifletmiştir. Bu sorun; uzun süredir Kanada'da uygulanan geçici istihdamın, son dönemlerde hızlı bir şekilde artmasıyla¹⁷⁴ daha da yaygınlaşmıştır. Aynı şekilde Malezya'da faaliyet gösteren Lafarge Kuanton çimento fabrikasında çalışan düzenli işçiler 2008 yılı için ayda 500-750 dolar kazanırlarken taşeron işçiler aynı dönem için ayda 270\$ kazanmışlardır¹⁷⁵.

1.7.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği

Taşeron işçileri için önemli bir sorun alanlarından birini de iş sağlığı ve güvenliği oluşturmaktadır. Bu durum özellikle taşeron işçilerin diğer çalışanlara göre daha fazla iş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kalmalarından kaynaklanmaktadır. Çok farklı sebeplere bağlı olarak gerçekleşebilen bu durum

¹⁷² Holdcroft, a.g.e., s.7.

¹⁷³ ICEM, **Taşeron İşçiliği ve Sendikalar**, Çev. PETROL-İŞ- Dış İlişkiler Servisi, (Çevirimiçi) <http://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/taseron.pdf> 20. 02.2015.

¹⁷⁴ Rinehart, a.g.e., ss.48-49.

¹⁷⁵ Holdcroft, a.g.e., p.7.

Holdcroft'un IndustriALL raporunda ¹⁷⁶ Japonya, Malezya, Almanya, Belçika, Brezilya örnekleri ele alınarak şu şekilde ele alınmaktadır:

Japonya'da bazı sendikaların düzensiz istihdama yönelik birimler kurmasından önceki dönemlerde ayda ortalama üç iş kazasının ölümle sonuçlandığı belirtilmektedir. Malezya'da faaliyet gösteren Lafarge Kuanton çimento fabrikasında çalışan düzenli işçilerin güvenlik donanım ve yıllık sağlık kontrolleri zamanında yapılırken, taşeron işçiler kendi güvenlik donanımlarını kendileri satın almak zorundadır ve yıllık sağlık kontrolleri yoktur. Öte yandan Almanya ve Belçika'da veriler, taşeron işçilerinin sakatlanma riskinin diğer işçilere göre sürekli arttığını göstermektedir. Örneğin Belçika'da 2009 yılında taşeron işçilerin kazaya uğrama riski sürekli işçilere oranla iki kat daha fazladır. Diğer bir ifade ile taşeron işçilerinde iş kazaları nedeniyle ölüm oranları yüksek ölçüde gerçekleşmektedir. Aynı şekilde Brezilya'da IndustriALL üyesi FUP'un verilerine göre, 1995-2009 arasında ölen 280 Petrobras işçisinden 226'sı taşeron işçidir. Peru'dan FNTMMSP'nin verilerine göre ise, 2009'un ilk 9 ayında ölen 49 madenciden 37'si taşeron işçidir. 2009 yılı elektrik sektörüne ait rakamlara göre ise sürekli işçilere oranla 13 kat taşeron işçi yaşamını yitirmiştir. Ortaya çıkan sorunun temel nedeni olarak da üçlü ilişkilerde taşeron işçilerin sağlığı ve güvenliğinden tam olarak hangi tarafın sorumlu olduğunun taraflarca bilinmemesi gösterilmektedir. Bu kapsamda çoğu zaman aracı istihdam acentaları olarak da bilinen taşeron firmalar; sakatlanan işçiler için para cezası ve tazminat ödeme konusunda önlem almamakta veya yükümlülüklerinden kaçmak için işletmeyi kapatmakla yetinmektedirler.

Öte yandan Brezilya Kimya Konfederasyonu yöneticisi ve ICEM başkan yardımcısı Sergio Novais, Taşeron İşçiliği ve Sendikalar adlı ICEM raporunda bu durumu şu şekilde ifade etmektedir ¹⁷⁷:

“İşlerin taşerona verilmesi, birçok işçinin toplu sözleşmelerin kapsamı dışında kalması nedeniyle, ücret ve sosyal haklarda ciddi bir düşüşe yol açtı. Büyük şirketlerin gözünde her şey kâğıt üzerinde iyi gidiyormuş gibi görünmesine rağmen, bir başka risk alanını iş sağlığı ve güvenliği oluşturmaktadır. Aslında çoğu zaman eğitim ve

¹⁷⁶ Holdcroft, **a.g.e.**, ss.7-8

¹⁷⁷ ICEM, **Taşeron İşçiliği ve Sendikalar**, Çev. PETROL-İŞ-Dış İlişkiler Servisi, (Çevirimiçi) <http://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/taseron.pdf> 20. 02. 2015.

donanım yeterli düzeyde değil. Bunun kanıtı, özellikle enerji sektöründe kaza sonucu ölüm oranlarının en yüksek olduğu kesimin taşeron işçileri olmasıdır.”

Açıklamadan da anlaşılacağı üzere; ücret ve sosyal haklarda yaşanan sorunların temelini, taşeron işçilerin toplu sözleşmeler kapsamı dışında bırakılmaları oluşturmaktadır. Aynı şekilde kâğıt üzerinde oldukça olumlu görülen çalışma koşulları gerçeği yansıtmamaktadır. Bununla birlikte en çok sorun yaşanan konu iş sağlığı ve güvenliğidir. Sorunun temelini ise başta eğitim ve donanım eksikliği oluşturmaktadır. Diğer bir ifade ile taşeron işçiler çalışma şartları ile ilgili yeterli bilgiye sahip değiller ve gerekli emniyet donanımlarından yoksundurlar. Taşeron işçiler için iş sağlığı ve güvenliği sorununun en çok görüldüğü sektörlerin başında ise enerji sektörü gelmektedir.

1.7.1.4. Diğer Hak ve Alacaklar

Taşeron işçilerin sorun yaşadığı diğer hak ve alacaklar konusunu temelde emeklilik sistemi, kıdem tazminatı, işsizlik sigortası, ücretli izinler oluşturmaktadır. Örneğin Güney Kore’de düzensiz istihdam edilen işçilerin %66,4’ü emeklilik sisteminin, %68,5’i işsizlik sigortası sisteminin kapsamı dışında olup, %83,7’si ise ücretli tatil haklarından yararlanamamaktadır¹⁷⁸. Öte yandan Filipinler sendika verilerine göre, taşeron işçilere sağlık yardımı, iş kazası ve hastalık yardımı, analık ve babalık izni, ulaşım ya da yemek parası verilmemektedir. İstihdam süreleri sona erdiğinde ise ya taşeron işçisi olarak çalışmaya devam etmekte ya da işten çıkarılmaktadırlar. Her ne kadar imzalanan toplu sözleşmelerde taşeron işçilerin öngörülen ücretleri ve sosyal hakları alması gerektiği belirtilse de uygulamada önemli problemlerin yaşandığı belirtilmektedir¹⁷⁹. Japonya’da ise daha önce de ifade edildiği üzere taşeron istihdamı üzerindeki sınırlamalar 1990’lardan itibaren kaldırılmıştır. Buna göre günümüzde Japonya’daki toplam işgücünün üçte biri güvencesiz koşullarda çalışmaktadır. Bunun yanında ortalama çalışma saatleri uzamış ve işgücünde kutuplaşma ortaya çıkmıştır¹⁸⁰. Aynı şekilde Malezya’da faaliyet gösteren Lafarge Kuanton çimento fabrikasında çalışan düzenli işçiler günde

¹⁷⁸ ICEM, **İşçiliği ve Sendikalar**, Çev. PETROL-İŞ-Dış İlişkiler Servisi, (Çevirimiçi) <http://www.petroil-is.org.tr/sites/default/files/taseron.pdf> 20. 02. 2015.

¹⁷⁹ Holdcroft, **a.g.e.**, p.7.

¹⁸⁰ ICEM , **Taşeron İşçiliği ve Sendikalar**, Çev. PETROL-İŞ-Dış İlişkiler Servisi, (Çevirimiçi) <http://www.petroil-is.org.tr/sites/default/files/taseron.pdf> 20. 02. 2015.

8 saat çalışıyor ve fazla mesailerde pirim ödeniyor iken, taşeron işçiler günde 12 saat çalışmakta ve fazla çalışma karşılığında ödeme yapılmamaktadır. Aynı şekilde düzenli çalışanlarda; belirli tatiller, pazar tatili, emekli maaşı, sağlık sigortası, yıllık ücretli izin, hastalık izni, ikramiyeler var iken taşeron işçilerde bu haklar yok hükmündedir¹⁸¹.

1.7.2. Toplu düzeyde yaşanan sorunlar

1.7.2.1. Sendikal Örgütlenme

Taşeron işçilerin toplu düzeyde yaşamış oldukları en önemli sorunlardan biri sendikalaşamamaktır. Toplu düzeyde yaşanan sorunların temelini oluşturan bu durum diğer sorunlara da kaynaklık etmektedir. Diğer bir ifade ile sendika üyesi olamayan taşeron işçinin, sendikaların başta toplu pazarlık ve grev fonksiyonlarından ve diğer sendikal fonksiyonlardan yararlanması daha da güçleşmektedir. “İşten atılma riski” ile daha da belirginleşen bu süreç başta sendika hakkı olmak üzere diğer hak ve alacakların kullanılamaması ya da çoğunun görmezden gelinmesi ile sonuçlanmaktadır. Bu durumu çoğu zaman rasyonel bulan işveren ise çoğunlukla sendikasız çalışan taşeron işçileri tercih etmekte hatta sendika üyesi olanlar üzerinde baskı oluşturabilmektedir.

Örneğin Pakistan’ın Pencap eyaletindeki Unilever çay fabrikasında düzenli istihdama tabi olarak çalışan 22 işçi sendikalı, düzensiz istihdama tabi 750’nin üzerinde işçi ise sendikasız olarak çalışmaktadır. Ayrıca sendikasız çalışan işçilerin birçoğu fabrikada 10-15 yıldır çalışmaktadır. Öte yandan Unilever’in Karaçi’de Lipton ve Brooke Bond markalı çaylarını üreten fabrikada ise 133 düzenli işçiye karşılık 700 işçi düzensiz istihdam edilmektedir¹⁸². Aynı şekilde genel merkezi Toronto’da bulunan bir giyim imalat firması olan Vogue Dessous için Meksika’da Maquiladora olarak faaliyet gösteren firmalarda çalışanların büyük çoğunluğunun sendikasız olduğu dile getirilmektedir. Firma Kanada’da ilk faaliyete geçtiğinde burada çalışan işçiler sendikalı iken, şimdilerde şirketin 15.000 çalışanından sadece 400’ü Kanada’da çalışmakta ve çoğu sendikasızdır. Şirketin tesislerinin geriye kalanı

¹⁸¹ Holdcroft, a.g.e., p.7.

¹⁸² ICEM , **Taşeron İşçiliği ve Sendikalar**, Çev. PETROL-İŞ-Dış İlişkiler Servisi, (Çevirimiçi) <http://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/taseron.pdf> 20. 02. 2015.

ise Meksika ve Malezya’da bulunmakta, işçileri ise tümüyle sendikasızdır¹⁸³. Öte yandan Tayland’da taşeron işçilerin, imalatla çalışmak üzere görevlendirilmiş olsalar bile hizmet sektörü işçisi sayılmakta bu nedenle imalat sektöründeki sendikalara katılma hakları ortadan kaldırılmaktadır. Bunun yanında taşeron işçinin; işyeriyle bağının zayıf, kısa süreli ya da aralıklı olması, aynı şirkette çalışmaya devam etme güvencesinin olmaması, her an işini kaybetme korkusu yaşaması, işverenin sendikalaşma girişimi nedeniyle işten atmak ya da işten atma tehdidinde bulunması ve bunu önemli bir denetim yöntemi olarak kullanması sendikal örgütlenme sürecinde yaşanan sorunların temel belirleyicileridir. Benzer sebeplerden dolayı örneğin Malezya’da faaliyet gösteren Lafarge Kuanton çimento fabrikasında çalışan düzenli işçilerin hepsi sendika üyesi iken taşeron çalışanların hiçbiri sendika üyesi değildir¹⁸⁴. Ayrıca birçok ülkede taşeron işçilerin sürekli işçilerle aynı sendikaya üye olmasına ve aynı toplu sözleşmeye taraf olmasına olanak vermeyen yasal engeller de görülmektedir. Örneğin Bangladeş’te taşeron işçilerin sürekli istihdam edilen işçilerle aynı sendikaya üye olmasına izin verilmemesi¹⁸⁵ sendikal örgütlenme sürecinde yaşanan sorunların yasal boyutunu oluşturmaktadır.

1.7.2.2. Toplu Pazarlık

Sendikal örgütlenme sorununa bağlı olarak ortaya çıkan önemli bir sorun alanı da toplu pazarlık sürecidir. Özellikle taşeron işçilerin toplu pazarlık kapsamında yer alıp almamalarının belirleyici rol oynadığı bu süreçte, üye olunan sendikanın ehliyetli ve yetkili olup olmaması, toplu pazarlık yapılsa bile etkinliği ve verimliliği sadece sendika üyesi olmanın ötesinde bir durumu ifade etmektedir.

Örneğin taşeronlaşmanın sendikal örgütlenmeyi engellemede etkin bir yöntem olarak kullanıldığı Filipinler’de toplu sözleşme, taşeron işçileri için bir imkânsızlık durumunu ifade etmektedir. Bunun yanında toplu pazarlık yapılsa bile genelde kâğıt üzerinde kalmakta ve çoğu zaman uygulanmamaktadır. Aynı şekilde taşeron işçilerin yasal işvereni sayılan taşeron firmayla toplu sözleşme yapmasının, taşeron firmanın işçilerin yaptığı işi fiilen yönetme durumunda olmadığından dolayı,

¹⁸³Rinehart, **a.g.m.**, ss.48-49.

¹⁸⁴ Holdcroft, **a.g.e.**, ss.8-16.

¹⁸⁵ Holdcroft, **a.g.e.**, s.16.

hiçbir etkisi bulunmamaktadır. İşyerinde birden çok taşeron firmanın bulunması halinde ise bu durum daha da karmaşılaşmaktadır. Benzer şekilde Güney Kore’de otomotiv sektöründe farklı taşeron firmalardan sağlanan taşeron işçilerin, doğrudan istihdam edilen işçilerle birlikte aynı üretim bantlarında çalışmalarına rağmen çoğunun toplu sözleşme kapsamı dışında tutulması bu kapsamda önemli bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır. Oldukça yaygın olarak kullanılan bu yöntem firmaların taşeron işçi kullanımını ücret ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde etkin bir mekanizma aracı olarak görmelerinden kaynaklanmaktadır¹⁸⁶.

Öte yandan Almanya Kimya Sendikası IGBCE yetkilisi Michael Wolters, Almanya’da 19.000 istihdam bürosunun bulunduğunu ve bunlara bağlı 630.000 taşeron işçisinin istihdam edildiğini belirtmiştir. Aynı zamanda bu sayı Almanya’da faaliyet gösteren sendikaların örgütlü bulunduğu sektörlerdeki işçilerin toplamının yaklaşık %10-15’ine denk gelmektedir. Öte yandan İsveç IFMetal Sendikası’ndan Hans Palmqvist, ülkede 43.000 işçinin özel istihdam büroları aracılığıyla istihdam edildiğini belirtmiştir. Denetleme ve izin komitesi tarafından 450 özel istihdam bürosu denetlendiğinde ise sadece bir İsveç sendikasının bu özelliklerde bir istihdam bürosu ile toplu sözleşme bağtlandığını vurgulamıştır. Aynı şekilde taşeron işçilik Hollanda da önemli bir sorun olarak dile getirilmektedir. FNV Bondgenoten Sendikası’ndan Celil Çoban ve Osman Elmacı faaliyet gösteren 12.000 özel istihdam bürosundan sadece 1.200’ünün resmi izinle faaliyet yürüttüğünü belirtmişlerdir. Aynı zamanda FNV Bondgenoten’in özel istihdam büroları ile toplu sözleşme için görüşmeler yaptığı dönemlerde bile taşeron işçilerin düşük ücret aldıkları ve çalışma koşullarının, standardın çok altında kaldığı vurgulanmıştır. Buna göre Almanya, İsveç ve Hollanda örnekleri taşeron işçilerde sendikalaşmanın düzenli işçilere oranla oldukça yavaş ilerlediği görülmektedir¹⁸⁷.

1.7.2.3. Grev

Taşeron işçilerin toplu düzeyde yaşamış oldukları sorunlardan biri de grevdir. Bu sorun temelde taşeron işçiliğinin önemli bir grev kırıcı etki taşımasından

¹⁸⁶Holdcroft, a.g.e., ss.16-17.

¹⁸⁷ICEM, Taşeron İşçiliği ve Sendikalar, Çev. PETROL-İŞ, (Çevirimiçi) <http://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/taseron.pdf> 20. 02. 2015.

kaynaklanmaktadır. Nitekim Avrupa’da taşeron işçilik üzerindeki kısıtlamanın en yaygın biçimi, bu istihdam yönteminin grevci işçilerin yerine işçi çalıştırmak için diğer bir ifade ile grev kırıcılığı amacıyla kullanılmasının yasaklanması oluşturmaktadır. Bu durumda taşeron işçilik tümüyle yasaklanmamaktadır. Ancak uygulama esnasında ülkeler hem üretim hem de istihdam sürecine bazı kısıtlamalar koyabilmektedirler. Birçok ülkenin başvurduğu bu tip kısıtlamalar ise iş çevrelerinin ve taşeron firmaların lobisiyle aşılmaya çalışılmaktadır. Diğer bir ifade ile hükümetler taşeron işçilerini koruyan yasalar çıkarmaya giriştiğinde, iş çevreleri ve taşeron firmaların lobi grupları aracılığıyla buna karşı koymak için devreye girmektedirler¹⁸⁸.

Öte yandan tüm yasaklara rağmen (özellikle kaybedecek bir şeyi olmadığını düşünen) taşeron işçiler grevi, önemli bir çözüm aracı olarak görmektedirler. Nitekim Güney Afrika’da komşu Namibya’daki gelişmeleri yakın takibe alan sendikalar, taşeron istihdamını yasaklayan bir yasa çıkarılması için çaba harcamışlar ancak çabaları sonuçsuz kalmıştır. Bu durumda işçi simsarları ile mücadele konusu toplu sözleşme masasına taşınmış, 4 ay süren müzakerelerden ve ülke genelinde 2 haftalık bir grevden sonra NUMSA’nın temsil ettiği motor endüstrisi işçileri, sektördeki işçi simsarlarını aşama aşama pasifize edecek bir sözleşme bağlatmışlar ve bu durumu diğer sektörlerde de yaymaya çalışmışlardır. Öte yandan Hindistan’da işverenler yasal yükümlülüklerden kaçmak için sistemli olarak taşeron işçi kullanmaktadırlar. Ancak bu duruma karşılık 2012’de, taşeron işçilerin sürekli işçilerle aynı haklara ve güvencelere sahip olması amaçlı başlatılan genel greve tüm sendikal merkezler desteklemişlerdir¹⁸⁹.

1.8. ALT İŞVERENLİK VE İŞÇİ ÖRGÜTLENMELERİ

Alt işverenlik uygulamalarının işçi örgütlenmelerine etkileri temelde çevresel değişkenler çerçevesinde şekillenmektedir. Bu kapsamda taşeron işçiler aleyhine birçok çevresel değişken, tarafların rollerini değiştirdiğinden sorunlar; işveren, devlet, sendika, üyeler ve diğer çalışanlar kaynaklı olabilmektedir.

¹⁸⁸ ICEM, Taşeron İşçiliği ve Sendikalar, Çev. PETROL-İŞ, (Çevirimiçi) <http://www.petro-lis.org.tr/sites/default/files/taseron.pdf> 20. 02. 2015.

¹⁸⁹ ICEM, Taşeron İşçiliği ve Sendikalar, Çev. PETROL-İŞ, (Çevirimiçi) <http://www.petro-lis.org.tr/sites/default/files/taseron.pdf> 20. 02. 2015.

Buna göre taşeron işçilerin örgütlenmelerini olumsuz yönde etkileyen çevresel değişkenler kapsamında; rekabetçi yaklaşım nedeniyle büyük şirketlerin işyerinde sendika olan taşeronlar yerine sendikasızlarını tercih etmeleri, üretimi sendikal mücadelenin geliştiği taşeronların işyerlerinden uzak tutmaları, taşeron işçilerin sendika aidatlarını ödemekte zorluk yaşamaları¹⁹⁰, kuralsızlaşma ve dış kaynak kullanımının iç içe geçmesi, şirketlerin tedarik zincirlerini uzatmaları, işleri daha fazla taşeron şirketlere havale etmeleri, rekabetçi ihalelerle şekillenen alt işverenlik ilişkilerinde firmanın her an vazgeçebilme riski ve buna bağlı olarak aynı sektörde faaliyet gösteren firmalar arasındaki rekabetin yükselmesi böylece işi alan firmalar arasında rekabeti korumak amacıyla “dibe doğru yarışın” başlaması¹⁹¹, geleneksel imalat sektörünün yerini yüksek teknolojiye dayanan imalat sektörünün alması, üretim işçisinin yerini teknik, profesyonel ve idari meslek sahiplerinin alması, hizmet sektöründe bilgisayar ve veri işleme hizmetleri, reklamcılık, haberleşme, iletişim, personel yönetimi, işletme danışmanlığı, hukuk işleri, mühendislik, mimarlık ile muhasebe ve kontrol gibi yüksek teknolojiye ve bilgiye dayanan uzmanlık gerektiren ve yardımcı iş niteliği taşıyan işlerin artması¹⁹², bazı durumlarda taşeron iş ilişkisinin gizlilik ilkesine dayalı yürütülmesi¹⁹³, tele çalışma, evde çalışma, serbest çalışma gibi yeni çalışma sistemlerinin kayıtlı ekonominin dışına çıkma eğiliminin artması; çalışma hayatında işsizlerin, gençlerin, kadınların, çocukların, yaşlıların ve göçmenlerin değişen çevrede önemli aktörler haline gelmesi¹⁹⁴ buna bağlı olarak taşeron işçilerin önemli bir bölümünün kadın işçiler tarafından oluşturulması¹⁹⁵ gibi sebepler taşeronlaşmanın sendikal örgütlenme bağlamında olumsuz yönlerini ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanında alt işverenlik

¹⁹⁰ Edna Bonacich, Fernando Gapasin, **Örgütlenemeyenleri Örgütlemek**, (Çevirimiçi) https://petrol-is.org.tr/sites/default/files/dsh_6_0.pdf 15.06.2016.

¹⁹¹ Maya Bhullar, “Adressing Competition: Strategies For Organizing Precarious Workers, Cases From Canada”, **Trade Unions And The Global Crisis**, Ed. By: Melisa Serrano, Edlira Xhfa And Michael Fichter, International Labor Organization: 2011, First Published, Geneva, 2011, ss. 204-205.

¹⁹² Mustafa Aykaç, “Sendikaların Geleceği: Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz”, **Nusret Ekin’e Armağan**, Ankara, TÜHİS Yayınları, Yayın No:38, 2000, s.573.

¹⁹³ Edna Bonacich, Fernando Gapasin, **Örgütlenemeyenleri Örgütlemek**, (Çevirimiçi) https://petrol-is.org.tr/sites/default/files/dsh_6_0.pdf 15.06.2016.

¹⁹⁴ Sayım Yorgun, **Dirilişin Eşiğinde Sendikalar Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler**, Bursa, Ekin Yayınevi, 2007, ss.48-49.

¹⁹⁵ Özge Yurttaş, “Kadının Yüku Taşeronla Artıyor” (Çevirimiçi) http://www.evrensel.net/haber/87831/kadinin-yuku-taseronla-artiyor.html#.VD_f4MIINvw 16.10.2015.

ilişkisinde bir uçta işgücü piyasasında zayıf durumda olan yardımcı işlerde çalışanların yer alması ve bunların çoğu zaman sendika üyeliklerinin olmaması, diğer uçta ise uzmanlık gerektiren işler dâhilinde yüksek nitelikli işgücünün profesyonel meslek sahiplerinin ve yöneticilerin bulunması ve çoğunun sendikalaşmaya gereksinim duymaması¹⁹⁶ gibi parçalanmalar da örgütlenme sürecini olumsuz etkilemektedir.

1.8.1. Örgütlenme Sorunu ve Tarafların Rolü

1.8.1.1. İşveren

İşveren kaynaklı etkiler kapsamında taşeronluğun; önemli bir sendikasızsızlaştırma modeli olarak kullanılması, örgütlenme sürecinde önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. “Zorluk çıkarma modeli” içinde değerlendirilen bu sistemde işverenler, genellikle sendikaların kampanyalarını engellemek ve zorlaştırmak için çeşitli taktikler uygulamaktadırlar. Bu kapsamda işverenler, sendikaların mektuplarına veya toplantı taleplerine cevap vermemekte veya geç cevap vermektedirler. Eğer bu yöntemler etkili olmaz ve sendika tanınırsa, işletme birkaç farklı bölüme ayrılmakta, bazı işler taşeronla verilmekte veya potansiyel sendika üyeleri ile bireysel iş sözleşmeleri oluşturulmaktadır¹⁹⁷. İşverenin sendikasızsızlaştırmaya yönelik bu çabaları; işgücü ile doğrudan iletişim kurarak sendikaları saf dışı etme, liyakat ve performansa dayalı ücretlendirmeyi yaygınlaştırma, işçi seçimi ve işe alım sürecini önemli hale getirme, kâr paylaşımı ve hisse senedi mülkiyeti gibi sistemleri geliştirme ve işletmelere olan bağlılığı artırma ve bireysel istihdam ilişkilerini teşvik etme gibi yöntemlerle desteklenmektedir¹⁹⁸.

Aynı şekilde sendikasızsızlaştırma amaçlı taşeron ilişkilere yönelen işverenler temelde; işçilerin bir kısmının toplu iş sözleşmesinden faydalanmasını engelleme, sendikalaşmayı azaltarak işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi almasını engelleme, düşük ücretli işçi çalıştırma, grev uygulamasını engelleme amaçlarından hareket etmektedirler. Bunun yanında üretilen mal ve hizmetlerin; kalitesini arttırma,

¹⁹⁶ Şen, Esnek Üretim-Esnek Çalışma...,a.g.e., s. 262.

¹⁹⁷ Engin Yıldırım, Banu Uçkan, “Sendikasızsızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:25, Sayı:2, 2010, ss.178-179.

¹⁹⁸ Aykaç, a.g.m., s.581.

daha ucuza mal etme ve teknolojik gelişmeleri de yakından takip etme amaçları da bu noktada belirleyici bir etkiye sahiptir¹⁹⁹. Çünkü bu tür yöntemler rekabet sürecinde işverenlere önemli avantajlar sunmaktadır. Örneğin Japon şirketlerinin işlerini sendikalara nadiren rastlanılan küçük şirketlerde en az maliyetle taşeronlara yaptırmaları rekabet sürecinde oldukça belirleyicidir²⁰⁰. Aynı şekilde şirket yöneticileri; taşeron işçilerin etkin bir şekilde organize olmaları durumunda sistemin çökeceğine inandıklarından, ılımlı federasyonların yanı sıra olabilecek diğer önemli hareketlere izin vermeyecek derecede denetime hâkim davranmakta²⁰¹ ve örgütlenme sürecini sürekli kontrol altında tutmaktadırlar²⁰². Diğer bir ifade ile taşeron işçilerin örgütlenme sorununda işveren tarafının rolü; asıl işveren ve alt işverenin rolü olarak temelde aynı amaçlar doğrultusunda rekabet ve kâr odaklı şekillenmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde ülkenin gelişmesi ve kalkınmasında kilit rol oynayan veya oynaması beklenen işveren tarafı daha avantajlı konumda olduğundan bahsedilen süreci kolaylıkla lehine çevirebilmektedir.

1.8.1.2. Devlet

Taşeronlaşmanın sendikal örgütlenme bağlamındaki etkileri işveren kaynaklı olabileceği gibi devlet kaynaklı da olabilmektedir. Endüstri ilişkileri sisteminin önemli bir aktörü olarak karşımıza çıkan ve çoğu zaman düzenleyici rolde bulunan devlet; taşeron ilişkilerin sınırlarını yasal olarak çizmekte ve tarafların karşılıklı hak ve borçlarını belirlemektedir. Bunun yanında özelleştirme kapsamında hizmet alım

¹⁹⁹ Abdülkadir Şenkal, **Sendikasız Endüstri İlişkileri: Genel Olarak Dünya’da ve Türkiye’de**, Ankara, Kamu-iş Yayınları, 1999. ss.301-302.

²⁰⁰ Japonya’da büyük önemi olan işyeri sendikalarına çekirdek işçiler ile orta ve alt yöneticiler üye olabilmekte (mavi ve beyaz yakalılar), kısmi süreli çalışanlar geçici işçiler, başka firmalardan (özellikle taşerondan) dönemsel olarak transfer edilen işçiler üye olamamaktadır. Şen, Esnek Üretim-Esnek Çalışma..., **a.g.e.**, s. 87.

²⁰¹ Karel Van Wolferen, **Japon Gücünün Sırrı**, 2. Baskı, Çev. İnci Kurmuş, Ankara, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1992, ss.80-81.

²⁰² Bu noktada endüstri ilişkileri sisteminde son yıllarda önemli bir tartışma konusu olan sendikasız endüstri ilişkilerinin önemli bir yeri vardır. DUSA, SHELL, TOYOTA üzerinde yapılan bir araştırmaya göre; sendikasız yönetim konusundaki temel politikalar; çevresel faktörlerin ve şirket özelliklerinin etkin yönetimi, iş güvenliği, sağlıklı bir terfi sistemi, aktif bir iky bölümü, tatmin edici ücret ve tazminat programları, sağlıklı bir iletişim programları ve şikâyet mekanizması, yöneticilerin ve personelin dikkatli ve özenle seçilmesi, çalışanların kendilerini geliştirmeleri ve değerlendirilmesi şeklinde olmaktadır. Şenkal, **Sendikasız Endüstri İlişkileri...**, **a.g.e.**, ss.348-353.

ihaleleri ile bazı fonksiyonların taşeronla devredilmesi sürecinde de devlet, asıl işveren rolüyle görülebilmektedir. Buna göre taşeronlaşma sürecinde düzenleyici taraf ya da asıl işveren rolünde olabilen devlet; eksik yasal mevzuatı, uyguladığı neo-liberal politikaları, denetleme fonksiyonundaki yetersizlikleri, yandaş-işbirlikçi anlaşmaları hatta örgütlenmeyi imkânsız kılan mevzuatı ile doğrudan ya da dolaylı olarak sendikalaşmayı olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Ancak bu durum hükümet yapılarının geliştirdikleri ve uyguladıkları sosyal, siyasi ve ekonomik politikalara göre şekillenebildiği gibi ülkenin gelişmiş ya da gelişmekte olan ekonomi olması açısından da büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda hükümetler taşeronlaşma sürecinde sosyal politikalara ağırlık veriyorsa farklı, liberal politikalara ağırlık veriyorsa farklı rolde olabileceklerdir. Sosyal politikalara önem veren hükümetler taşeron çalışanlara yönelik sosyal politikalara daha ağırlık verecek ve yasal yapıyı bu kapsamda oluşturabileceklerdir. Liberal politikalara önem veren hükümetler ise daha çok ekonomik amaçları ön plana çıkaracaklarından taşeron işçilerin hak ve alacaklarına yönelik uygulamaları daha geri planda değerlendirebileceklerdir. Ayrıca bu durum ülkenin gelişmiş ya da gelişmekte olan ekonomi olması açısından da büyük önem taşımaktadır. Buna göre özellikle gelişmekte olan ekonomiler; küresel rekabet sürecini yakalama, ekonomik kalkınmaya öncelik verme bu kapsamda yabancı sermaye açısından cazip olma, hızlı kalkınma, işsizlik, yoksulluk gibi sosyal sorunlara acil çözüm bulma vb. hedefler doğrultusundan hareket edeceklerinden taşeronlaşma sürecinde hem yasal hem de ekonomik anlamda daha esnek olabilmekteler ve bu durumu geliştirilen sosyal, siyasi ve ekonomik politikalara çok hızlı yansıtılabilmektedirler.

Bu kapsamda örneğin Bangladeş'te taşeron işçilerin sürekli işçilerle aynı sendikaya üye olmasına izin vermeyen düzenlemelere rastlanmaktadır. Tayland'da taşeron işçileri imalat sektöründe çalıştırılmak üzere görevlendirilmiş olsalar bile hizmet sektörü işçisi sayılmakta ve bu nedenle imalat sektöründeki sendikalara katılma hakları bulunmamaktadır. Yasal düzenlemelerdeki bu eksiklik taşeron işçilerin, sendikalaşma veya toplu sözleşmeye katılma yönündeki motivasyonunu önemli derecede kırmaktadır. Aynı şekilde yasal eksiklikten faydalanmak isteyen işveren de işçilerin sendikalaşma girişimini öne sürerek, işten atma ya da işten atma

tehdidinde bulunma yoluyla baskın bir denetim oluşturmaktadır. Benzer şekilde Filipinlerde, Özel Ekonomik Bölgelerinde özel firmalar aracılığıyla istihdam edilen işçilerin sendikalarda örgütlenmesi bahsedilen yöntemlerle sistemli bir biçimde engellenmekte ve kâğıt üzerinde var olan toplu sözleşme hakkını imkânsız hale getirilmektedir²⁰³.

Öte yandan uluslararası kuruluşların programlarında ve yapmış oldukları anlaşmalarda ayrıca değerlendirilen taşeronluk, üye devletlerin politikalarının belirlenmesinde de büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda UNIDO (Birleşmiş Milletler Endüstriyel Kalkınma Örgütü); taşeronluk konusu üzerinde önemle durmuş ve önemli çalışmalar yapmıştır. Taşeronluğu daha çok büyük, orta ve küçük ölçekli işletmeler arasında bir üretim işbirliği şeklinde değerlendiren UNIDO aynı zamanda bu üretim ilişkisini geliştirmekte olan ekonomilerin kalkınmasında önemli bir argüman olarak ele almıştır²⁰⁴. Aynı şekilde UNCTAD (Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı) taşeronluğu; yönetim sözleşmeleri, anahtar teslim düzenlemeler, franchising, leasing, lisanslama ve üretim paylaşımına ek olarak bir kuruluşun öz sermayesinin yanında, özellikle yabancı yatırımcıları çekme konusunda önemli bir argüman olarak değerlendirmiş ve OECD ülkelerinin bu konuya yoğun ilgi gösterdiklerini²⁰⁵ belirtmiştir.

Aynı şekilde ILO'nun 1949 yılında kabul ettiği “Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Müteallik” sözleşmesi, Türkiye tarafından 1960 yılında kabul edilmiştir. 94 No’lu Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi olarak da ifade edilen sözleşme bir kamu makamının; bayındırlık işlerinin yapılması, tadili, tamiri veya yıkımı, materyal, levazım ve teçhizatın imali, takılması, işlenmesi veya nakli, hizmetlerin bizzat ifası veya temini (md. 1) konularında diğer kurumlar ile yapılabilecek iş ilişkilerini (genellikle ihale sözleşmeleri) ve bu kapsamda oluşacak çalışma ilişkilerine yönelik

²⁰³ Holdcroft, **a.g.e.**, s.16

²⁰⁴ (Çevirimiçi) <https://www.unido.org/our-focus/cross-cutting-services/partnerships-prosperity/networks-centres-forums-and-platforms/subcontracting-and-partnership-exchange> 04.04.2018.

²⁰⁵ (Çevirimiçi) <http://unctad.org/en/Pages/DIAE/Definitions-of-FDI.aspx> 04.04.2018.

düzenlemeleri kapsamaktadır²⁰⁶. Ayrıca ILO taşeronluğu; enformel sektörün formelleştirilmesi amacıyla formel/büyük işletmelerle enformel/küçük işletmeler arasında tamamlayıcı bir ticari ilişki olması açısından ele almış ve güvencesiz ya da standart dışı çalışmalar ile birlikte önemli derecede yaygınlaştığını dikkat çekmiş ve bu yönde yorumlanmıştır²⁰⁷.

1.8.1.3. Sendika

Sendikal kaynaklı da olabilen sorunların ortaya çıkmasında taşeron işletmelerin mikro ve küçük ölçekli işletme özelliklerine sahip olmasının önemli bir yeri vardır. Buna göre sendikalar tarafından küçük işyerleri çoğunlukla korku verici despotik bir mülkiyete dayanan, temelde demokratik olmayan ve çağdaş ilişkilere dayanmayan yapılar olarak değerlendirilmektedir. Böylece sendikalar küçük işletmeleri; örgütlemesi pahalı ve zor olarak değerlendirmekte çalışanlarını ise “kendi çıkarlarından habersiz ve disiplinsiz” hatta bazı yerlerde “köylü zihniyetine sahip” kişiler olarak görmektedir²⁰⁸. Bunun yanında sendikaların değişen üretim ve yönetim sistemleri karşısında tedirgin davranmaları ve değişen çalışan profiline uygun stratejiler geliştirememeleri²⁰⁹ genelde “herkese uyan tek tip” yaklaşımını dikkate almaları da bu kapsamda²¹⁰ değerlendirilmektedir.

Öte yandan yasal statüdeki farklılıklardan (daimi, full-time, belirli süreli sözleşmeler, geçici işçiler, işsizler) kaynaklanan “temsil krizi” bu kapsamda yaşanan sorunları derinleştirmektedir²¹¹. Farklı grup üyeler arasında farklı ilgi alanlarının olması, farklı çıkarların olması, farklı beklentilerin olması, farklı üyelik aidatlarının olması, sendikadan farklı düzeylerde hizmet beklenilmesi gibi sebeplerden dolayı taşeron işçiler sorunlu görülebilmektedir. Çekirdek işgücü, tam zamanlı, uzun dönemli istihdam edilenlerin üyeliklerine öncelik tanıyan ve odaklanan diğer bir değişle en fazla destek göreceği (ya da en fazla desteğe ihtiyacı olan) alandan

²⁰⁶ (Çevirimiçi) http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377264/lang--tr/index.htm 10.04.2018.

²⁰⁷ Şen,Taşeronluk (alt işverenlik) ve endüstriyel..., **a.g.e.**, ss.55-59.

²⁰⁸ Ekin, Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkileri, **a.g.e.**,s.3.

²⁰⁹ Akgeyik, **a.g.m.**, ss.139-140.

²¹⁰ Richard Croucher And Chris Brewster, “Flexible Working Practices And The Trade Unions” **Employee Relations**, (Çevirimiçi) <http://search.proquest.com/printviewfile?accountid=25093> 15.10.2014.

²¹¹ Sayım Yorgun, Dirilişin Eşiğinde Sendikalar...,**a.g.e.**, s.50.

uzaklaşan sendikalar (güçlü sendikacılık açısından) kimi zaman bu durumu pratik bir seçenek olarak değerlendirmektedir. Ancak bu durum sendikalar için yavaş yavaş zayıflama ya da yok olma anlamına da gelebilmektedir²¹². Bu süreç çevre işgücü için olağan hale gelen kurlsızlık, güvencesizlik ve artan işsizlik korkusu ile birleştğinde daha da hızlanmaktadır²¹³.

Diğer taraftan çalışma hayatı ile ilgili yasal düzenlemelerde kendileri lehine değişiklikler yapılması halinde sorunlarının rahatlıkla çözülebileceği varsayımından hareket eden sendikalar; sendikal hayatı kolaylaştıracak bazı değişiklikler yaşasalar bile, sendikal kimlik ve politikalarında yıllardan beri süregelen bazı alışkanlıklarını ve bakış açılarını değiştirmedikleri takdirde sonuca ulaşmakta büyük sorunlar yaşayabilmektedirler. Bu durum özellikle sendika üyeleri ile liderler arasındaki ilişkilerden kaynaklanmaktadır. Genelde üyeler ve liderler arasında karşılıklı bir güven bunalımı şeklinde ortaya çıkabilen bu durum sendikaların işleyişini ve mücadelesini olumsuz yönde etkilemektedir²¹⁴. Bu güven bunalımı sendika yöneticilerinin veya liderlerinin yaşamlarından da kaynaklanabilmektedir. Buna göre hem üyelerde hem de toplumda sendika algısı; kendi tarafını temsil etme beklentisi çerçevesinde şekillendiğinden, örneğin bir işçi sendikasının yöneticisinin lüks bir hayat sürmesi, kamuoyunda sendikacılara karşı olan güven ve itibarı zedelemektedir. Bu tür sendikacılar genelde “sermayedar” olarak görülmekte hatta “sendika ağası” olarak nitelendirilmektedir²¹⁵. Böylece sendikaları kendilerini temsil etmekten uzak olduğunu düşünen işçiler çözüm olarak; ya kendilerini temsil edebilecek başka sendikalar veya örgütler aramaktalar ya da sendikalardan uzak durarak alternatif örgütlenme girişimlerinde bulunabilmektedirler. Öte yandan bu durum sendikaların “sarı sendika” özelliği taşımalarından ya da hükümet ile yakın ilişkiler kurmalarından da kaynaklanabilmektedir.

²¹² Richard Croucher And Chris Brewster, “Flexible Working Practices and The Trade Unions” **Employee Relations**, (Çevirimiçi) <http://search.proquest.com/printviewfile?accountid=25093> 15.10.2014.

²¹³ Koray, **a.g.e.**, s.283.

²¹⁴ Engin Yıldırım, “Sendikalar ve Kriz”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt:3, Sayı: 18, 2008, ss.204-205.

²¹⁵ Yusuf Engin, **Sendikacılık Sivil Toplum ve Yeni Duruşlar**, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara, Mina Ajans, 2010, s.463.

1.8.1.4. Mevcut ve Potansiyel Üyeler

Örgütlenmede taşeronlaşma sürecinin önemli bir yönünü de mevcut ve potansiyel üyeler oluşturmaktadır. Daha çok işçilerin örgütlenme davranışları üzerinde görülen bu etkiler; örgütlenmeden uzaklaşma, örgütlenmenin herhangi öneminin olmadığını düşünme, sendikaların veya yöneticilerinin etkisiz olduğunu düşünme çerçevesinde şekillenebilmektedir.

Bu durumun ortaya çıkması temelde sermaye politikalarını ağır bastığı ve daha çok liberal politikaların ön plana çıktığı kapitalist politikalarla açıklanabilmekte ve bu yönde yorumlanabilmektedir. Bu kapsamda küresel ekonomik politikaların temelde sermaye artımı doğrultusunda belirlenmesi, sınıf bilincinden uzaklaşmış dolayısıyla sendikasız işçi kesimi oluşturma amacı ile şekillenmektedir. Buna uygulanan sermaye ağırlıklı politikalar sendikal mücadeleyi pasifize etmekte diğer bir ifade ile sendikalar üye sayılarını arttırmada, sosyal, siyasal ve ekonomik faaliyetlerini yerine getirmede sorun yaşayabilmektedirler. Yaşanılan bu durumu çoğu zaman sendikaların çaresizliği olarak yorumlayan işçiler, örgütlenmenin bir işe yaramadığı gibi yanlış bir izlenime kapılmakla beraber sendika yönetiminin basiretsiz olduğunu da düşünmektedirler. Bunun sonucunda da; sendika içi demokrasi yara almakta, sendikal katılım düşmekte, sendikalar baskı grubu ve sivil toplum örgütü olma yeteneklerini kaybetmektedirler²¹⁶. Diğer bir ifade ile sistem örgütlenebilir kesimleri parçalayarak güçsüzleştirmekte; memurun karşısına işçiyi, işçinin karşısına işsizi koyarak parçalanmayı hızlandırmaktadır. Ancak sistem bu süreçte, patronun karşısına işçiyi koymamaktadır. Çünkü “biz bir aileyiz” mottosu çok ciddi bir biçimde kabul görmektedir. Her ne kadar bu ifade ile işçi kesimine; işyerinin menfaatleriyle işçilerin menfaatlerini, işyeri kazancı ve kaybının ortak olduğu mesajı yansıtılmak istense de bu durumun sadece zararın paylaşımında işlerlik kazandığı görülmektedir²¹⁷. Sonuç olarak liberal kapitalizmin istediği işçi tipi “örgütsüz yani sendikasız” işçi sınıfı taşeronluk ile daha kolay oluşmaktadır. Sermaye sınıfına, ücretten çalışma saatlerine kadar oldukça geniş bir alanda hareket serbestisi sağlayacak olan bu sonuç yani sendikasız işçi; bireysel düzeyde içine

²¹⁶ Bülent Bayat, Ö. Tanju Durusoy, **Taşeronlaşma: Modern Çağın Kölelik Sistemi**, Ankara, Çimse-İş Yayınları No:2, 1996, ss.30-31

²¹⁷ Yorgun, **Dirilişin Eşiğinde Sendikalar**, s.68.

düştüğü güçsüz duruma karşılık iyi örgütlenmiş bir sermaye sınıf ile karşılaştığında, sınıf mücadelesinden kaçarak güven içerisinde olacağını düşünebilmektedir. Böylece sistem sayesinde oluşan örgütsüz ve mücadeleden uzaklaşan işçi tipi, sermayenin çıkarları için tehdit olmaktan uzaklaşmaktadır²¹⁸.

Öte yandan taşeronlaşma sürecinin sendikal örgütlenme bağlamında etkileri, çalışanlardan diğer bir ifade ile sendika üyesi işçiler ya da potansiyel üye işçiler kaynaklı olabilmektedir. Örneğin daha çok sendikalaşmış işçilerin daha elverişsiz konumdaki işçileri suçlama eğiliminde olmaları, ırk ve cinsiyet ayrımını körüklemeleri, sendikalaşmış işçilerin daha elverişsiz konumdaki işçilere ulaşmayı pek istememeleri, onları farklı görmeleri ve onlarla aynı dili konuşmadıklarını düşünmeleri²¹⁹ bu kapsamda değerlendirilen sorunlardan bazılarıdır. Bu sorunların temelinde genel olarak geleneksel mavi yakalı ve beyaz yakalı parçalanmanın yanında entelektüel kapasite, nitelik ve eğitim düzeyi gibi yetkinliklerle çalışanların bir üst seviyede birbirlerine yakınlaşması bulunmaktadır. Endüstriyel dönemin sınıfsal çelişkilerini zayıflatan bu durum temelde sınıf bilincini etkisizleştirmektedir²²⁰. Bu durum taşeron işçilerin farklı özelliklerde olabilmesinden de kaynaklanabilmektedir. Diğer bir ifade ile taşerona verilen işlerin çok farklı vasıf düzeylerini gerektirmesi, çalışanların sendikalı olma yönündeki fikrini önemli derecede etkilemektedir. Bu kapsamda bir yanda sendikaya daha fazla ihtiyacı olan ve sendikalı olmak isteyen ancak başta iş güvencesinin olmaması sebebiyle bundan vazgeçen vasıf düzeyi düşük çalışanlar var iken diğer yanda sendikaya çok fazla ihtiyacı olmayan ve sendikalı olmak istemeyen çalışanlar olabilmektedir. Bu durum Tablo 3'teki gibi özetlenebilir:

²¹⁸ Bayat ve Durusoy, a.g.e., s.30.

²¹⁹ Edna Bonacich, Fernando Gapasin, **Örgütlenemeyenleri Örgütlemek**, (Çevirimiçi) https://petrol-is.org.tr/sites/default/files/dsh_6_0.pdf 15.06.2016.

²²⁰ İlker Belek, **Esnek Üretim Derin Sömürü**, 2. Baskı, İstanbul, Yazılama Yayınevi, Ocak 2010, s. 155.

Tablo 3: Taşeronlaşmada Sendika Üyesi Olmayı Zorlaştıran Çalışma Statüleri

	Çevre İşgücü	Çekirdek İşgücü
Yapılan İşler	Vasıf gerektirmeyen yardımcı işler	Uzmanlık gerektiren yardımcı işler
Temel Amaç	İşten atılma korkusu ile şekillenen istihdamı sabit kılma	Kariyer ve performansa odaklanma

Tabloya göre temelde vasıf gerektirmeyen yardımcı işlerde ya da uzmanlık gerektiren yardımcı işlerde istihdam edilme durumlarına göre çevre ya da çekirdek işgücü özellikleri gösterebilen taşeron işçiler sahip oldukları özelliklere göre temel amaçlar noktasında da ayrılmaktadırlar. Buna göre çevre işgücü özelliği taşıyan diğer bir ifade ile örgütlenmeye en fazla ihtiyacı olan taşeron işçiler istihdamlarını sabit kılma noktasında yoğunlaşırlarken, çekirdek işgücü özelliği taşıyan taşeron işçiler kariyer ve performansa odaklanmaktadırlar. Benzer durum diğer çalışan grupları için de geçerli olabilmektedir.

Buna göre rekabetten korunan sektörlerde çalışanlarla, rekabete açık sektörlerde çalışanlar arasında, tam gün çalışanlarla, kısmi süreli veya sözleşmeli çalışanlar arasında, işsizlerle işi olanlar arasında yeni ve uzmanlaşmış vasıflı olanlarla, vasıflı olmayan veya vasfı önem kaybedenler arasında çıkar farklılığından da kaynaklanabilen bu sorun²²¹; sömürü oranını azaltma amacıyla ve bunu ancak işçiler arasındaki rekabeti ortadan kaldırarak gerçekleştirmek isteyen sendikaları zora sokmaktadır²²². Diğer sorunlar ise bireysel çıkarlara odaklanma, aidatların tam ve zamanında ödenmemesi, stres, gelecek korkusu, endişe, kaygı, verim düşüklüğü, moral bozukluğu, daha az bağlılık, kayıtsızlık ve yabancılaşıma²²³ olarak belirtilebilmektedir. Sürekli işçilerin, taşeron işçileri tehdit olarak görmesi, işçilerin birbirlerini iyi tanıyamamaları, taşeron işçilerin genellikle sürekli işçinin işini elinden

²²¹ Yıldırım, **a.g.m.**, s.204.

²²² Yüksel Akkaya, “İşçi Hareketinin ve Örgütlenmenin İhmal Edilen Alanı veya Bir İmkân Olarak ‘Enformel’ Gruplar/Örgütler”, **Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**, Der. Fikret Sazak, Ankara, Epos Yayınları, 2006, s. 210.

²²³ Yorgun, Dirilişin Eşiğinde Sendikalar..., **a.g.e.**, 47., Barutçugil, **a.g.e.**, s.187, Richard Croucher And Chris Brewster, “Flexible Working Practices And The Trade Unions” **Employee Relations**, (Çevirimiçi) <http://search.proquest.com/printviewfile?accountid=25093> 15.10.2014.

alan ve daha kötü koşullarda çalışmayı isteyen başkaları olarak algılanması, taşeron işçilerin sendikalaşmaya ilgi duymamaları²²⁴ da bu kapsamda dile getirilmektedir.

Bu kapsamda temelde sendikalaşma, aralarında dayanışma bulunan işçilerin ortak çıkarlarını korumak için kurulması nedeniyle belirli bir işçi topluluğunun varlığını gerekli kılmaktadır. Bu açıdan alt işverenlik uygulaması bu özelliklerinden arınmış diğer bir ifade ile ortak çıkarları olmayan aralarında belirli bir dayanışmanın olmadığı farklı statüdeki işçileri işyerinde bulundurmaktadır. Bu sosyolojik olgu sendikaların oluşmamasında ya da zayıf kalmasında önemli bir etkiye sahiptir²²⁵.

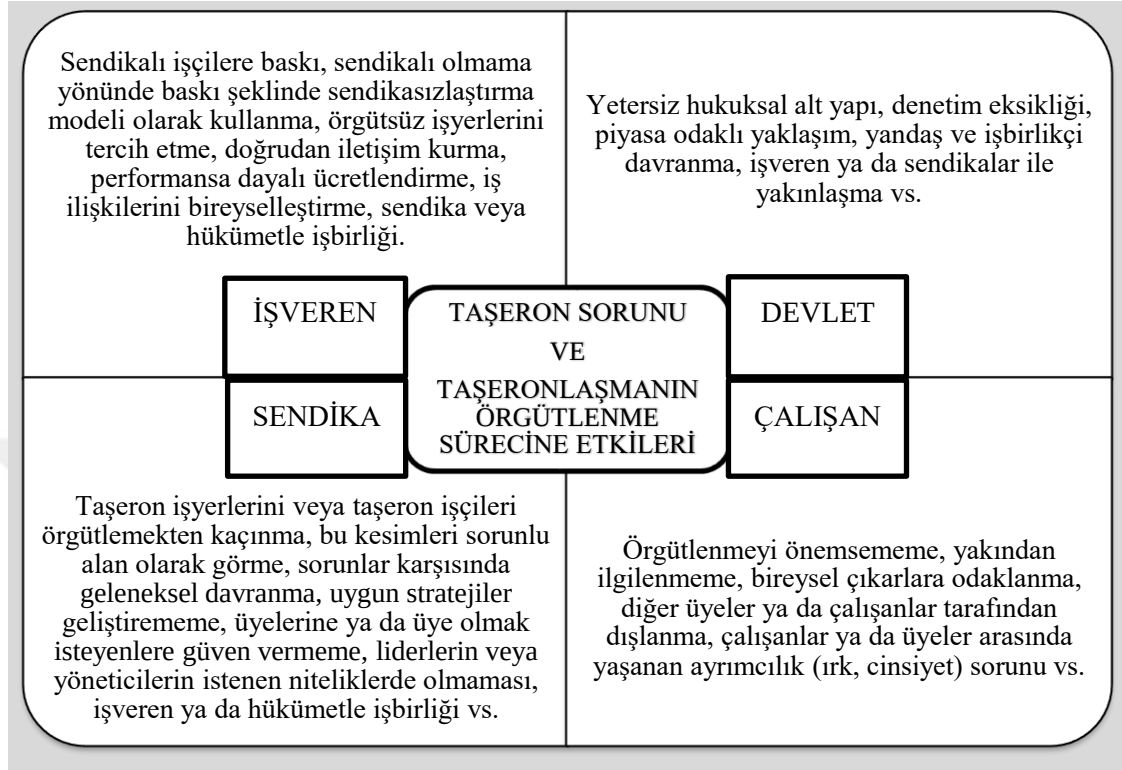
1.8.2.Örgütlenme Sorunu ve Mevcut Sendikalar

Rekabet, teknoloji, kuralsızlaşma ve gizlilik özellikleri ile tanımlanan çevresel değişkenlerin belirleyici rol oynadığı iş dünyasında taşeron işçilerin örgütlenme sorunları; işveren, devlet, sendika, mevcut üyeler ve potansiyel üyeler diğer bir ifade ile çalışan kaynaklı olabilmektedir. Bu kapsamda öncelikle rekabet ve kâr odaklı gelişen işveren kaynaklı nedenleri, hukuksal alt yapıyla ilgili nedenler takip etmektedir. Bu değişim ve gelişim sürecinde oldukça zor şartlara maruz kalan sendikalar ise güçlenme ya da yeni strateji belirleme konusunda kararsız kalmaktadır. Daha çok bireyselleşen iş ilişkilerine bağlı olarak çalışanlar ise temelde iş güvencesi odaklı düşünmekte ve hareket etmektedir. Diğer bir ifade ile temelde dış değişkenlere bağlı kalarak tarafların kendi rasyonel tercihlerine yönelmeleri ve odaklanmaları başta taşeron sorununu kümülatif arttırarak taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerini dört ana kaynaktan beslemektedir (Tablo 4).

²²⁴ ICEM, Taşeron **İşçiliği ve Sendikalar**, Aktaran PETROL-İŞ, (Çevirimiçi) <http://www.petro-is.org.tr/sites/default/files/taseron.pdf> 20. 02.2015.

²²⁵ Ali Güzel, “Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri”, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı: 5, Cilt 7, Eylül 1993, ss. 3-11.

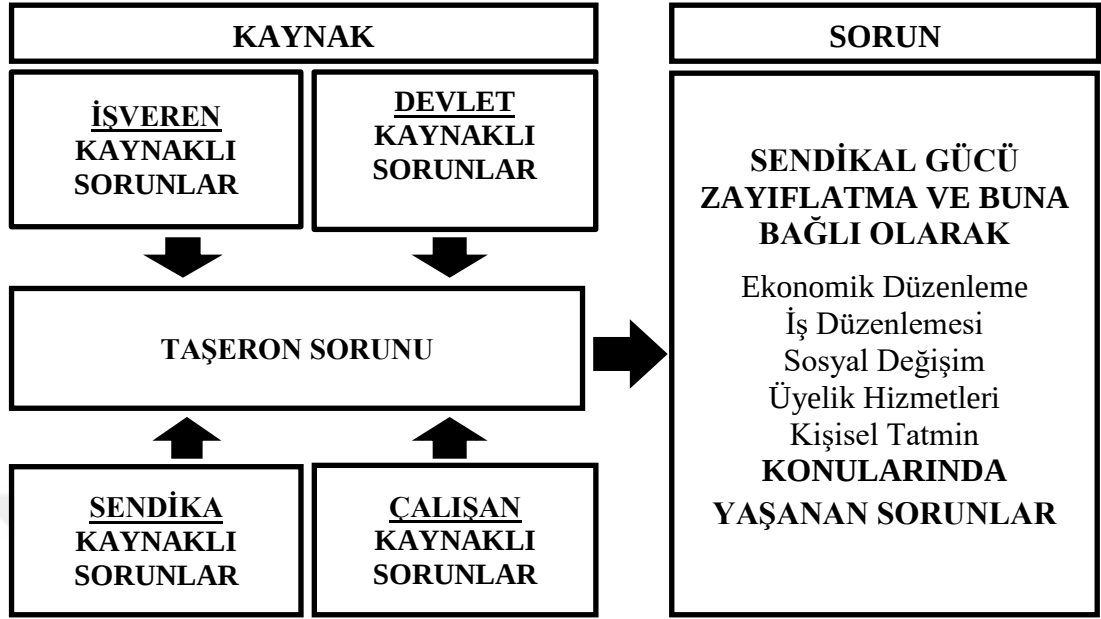
Tablo 4: Taşeronlaşmanın Sendikal Örgütlenme Sürecine Etkileri



Kaynak: A. İhsan ÇELEN, “Taşeron Sorununun Çözümünde Sosyal Diyalog Mekanizmasının Yeri ve Önemi”, **Journal of Current Researches on Social Sciences**, Vol: 7, Issue: 1, 2017, s.339.

Dört farklı kaynaktan beslenen taşeron sorununun örgütlenme sürecine etkileri yine aynı dört kanal üzerinden olmaktadır. Bu etkiler ilk olarak bireysel anlamda sendikalaşma fikrinin oluşması aşamasından başlayıp örgütsel anlamda fonksiyonların etkisizleşmesine kadar farklı düzeylerde görülmektedir. Bireysel düzeyde; sendikanın ne anlama geldiği, yüklenen misyon, gerekliliği, getirisi, temsil etme yeteneği vb. konular sorgulanırken aynı sendikadan üye olmadan faydalanabilme koşulları sorgulanmaktadır. Örgütsel anlamda ise taşeronlaşmanın en önemli etkisi sendikal gücün zayıflamasına bağlı diğer fonksiyonların etkisizleşmesi şeklinde görülmektedir. Diğer bir ifade ile sendikal güce bağlı; ekonomik düzenleme, iş düzenlemesi, sosyal değişim, üyelik hizmetleri ve kişisel tatmin ²²⁶ olarak özetlenebilen sendikaların bu fonksiyonları taşeronlaşma sorunu ile daha da zayıflamaktadır (Şekil 4).

²²⁶ Salamon, a.g.e.,ss.114-116.



Şekil 4: Taşeron Sorununda Taraflar ve Sendikal Güce Etkileri

Üye tabanı, üye profili diğer bir ifade ile üyelerinin niceliği ve niteliği, yaş, cinsiyet, vasıf dağılımı, faaliyet gösterdiği iş kolu, finansal kaynakları gibi çok farklı belirleyicileri olan gücünü sendikalar, temelde işverene bunun yanında hükümetlere hatta diğer örgütlenmelere karşı da kullanabilmektedirler. Bu bağlamda taşeronlaşma sorunu ile karşı karşıya kalan sendikalar eğer belirtilen taraflara karşı güçlü değiller ya da güçlerini koruyamıyorlar ise diğer bir ifade ile bu sorunu çözebilecek stratejiler geliştiremiyorlar ise öncelikle güçleri zayıflamakta buna bağlı olarak da diğer fonksiyonları etkisizleşmektedir. Bu durum zaman içinde hem bireysel düzeyde hem de örgütsel düzeyde kısır bir döngüye girebilmektedir. Diğer bir ifade ile sendikalar güçsüzleştikçe ya da fonksiyonel etkisizleştikçe üye sayıları azalmakta, üye sayıları azaldıkça da sendikalar güçsüzleşmekte ya da fonksiyonel etkisizleşmektedir.

Öte yandan taşeronlaşma sorunun mevcut sendikal yapılar üzerindeki etkileri; ülkelere, sektörlere ve örgütlerin hiyerarşik yapılarına göre farklılık göstermektedir. Bu durum daha çok sendikaların taşeronlaşma ile ilgili farklı bakış açılarından kaynaklanmaktadır. Bu kapsamda bazı sendikalar taşeronlaşmanın ilk yaygınlaşmaya başladığı dönemlerde “savunmacı” ve “karşıt” duruş sergilemişler ancak sonradan bu durumu işsizlikle mücadele kapsamında değerlendirerek, ulaştığı kapsam ve derinlik

bakımından birçok sendikayı tedirgin edene dek kabul etmişlerdir²²⁷. Günümüzde ise birçok sendika; artık taşeronlaşmanın bireysel ve toplu düzeyde birçok soruna yol açtığını özellikle de sendikaların pazarlık gücünü zayıflattığını kabul ettiklerinden konuyu daha yakından takip etmektedirler²²⁸.

Bu kapsamda başka bir sınıflamaya göre taşeronlaşmaya karşı sendikal yaklaşımlar; geleneksel tutumunu değiştirmeyen ve değişimi gerekli görmeyen yaklaşım, meydana gelen değişimlere ayak uydurmaya çalışan yaklaşım (bu süreçte sendikalar etkinliğini korumaya çalışmaktadırlar), değişimi sendikalar için zararlı gören ancak sonuç itibarıyla müdahale eden yaklaşım (diğer bir deyişle sendikalar çalışma şartlarına ekonomik gelişmeler veya hukuksal düzenlemeler doğrultusunda müdahale etmektedirler), bu sürecin yararlı olduğunu ve avantajlar sunduğunu savunan yaklaşım (bu yaklaşım daha çok çekirdek işgücü için geçerlidir)²²⁹ şeklinde ifade edilmektedir. Taşeron konusuna karşı farklı stratejiler belirleyen sendikalar aynı şekilde taşeron çalışanların sendikal üyeliklerine karşı da farklı yaklaşımlarda bulunabilmektedirler (Tablo 5).

²²⁷ Tokol, **a.g.e.**, s.147. Patrice Jalette, Isabelle Poirier, “Subcontracting In The Canadian Manufacturing Sector: Strategies And Motives Of Local Actors” (Çevirimiçi) www.crimt.org/Publications/Jalette_Poirier.pdf 05.10.2013.

²²⁸ Maria Luz Vega Ruiz, “Latin Amerika İşgücü Reformları: Yasa, Reform ve Uygulamadaki Etkisi”, **İşgücü Piyasası Kurallarının Savunusu, Gelişmekte Olan Dünyada Adaleti Sağlamak**, 1. Baskı, Ed. Janine Berg ve David Kucera, Çev. Berke Erişen, Ankara, Efil Yayınevi, Mart 2010, s. 228. ICEM, **Taşeron İşçiliği ve Sendikalar**, Çev. PETROL-İŞ, (Çevirimiçi) <http://www.petro-lis.org.tr/sites/default/files/taseron.pdf> 20. 02.2015.

²²⁹ John Atkinson, Dennis Gregory, “A Flexible Future: Britain’s Dual Labor Force”, **Marxism Today**, April 1986, ss. 14-15.

Tablo 5: Sendikaların Taşeron İşçilere Karşı Tutumları

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

Kaynak: Aelim Yun: “Building Collective Identity: Trade Union Representation of Precarious Workers in The South Korean Auto Companies”, **Labour, Capital and Society Journal**, Vol:44, No:1, 2001, s.171.

Buna göre sendikaların taşeron işçileri hariç tutma tutumunda örgütlenme ve temsiliyet, büyük özen gerektirmektedir. Vekâlet etme tutumunda sendikalar üyeliğe uzaktadırlar ancak taşeron işçilerin çıkarları ile uzaktan ilgilenilmektedirler. Dâhil etme tutumunda sendikalar, taşeron işçileri üyeleri gibi görmekteler aynı zamanda üyelikleri için faaliyette bulunmaktadırlar. Birleşme tutumunda ise taşeron işçileri üyeleri yapmaktalar, örgütlenme ve temsiliyet sağlanmaktadırlar. Bunun yanında vekâlet etme ve dâhil etme fonksiyonları da devam etmektedir²³⁰. Sendikaların taşeron işçilere karşı olan bu tutumları aslında sendikaların bu tür çalışanlar için yeni temsil modellerine istekli olup olmadıkları hakkında da fikir vermektedir (Tablo 6).

²³⁰ Aelim Yun: “Building Collective Identity: Trade Union Representation Of Precarious Workers In The South Korean Auto Companies”, **Labour, Capital And Society Journal**, Vol:44, No:1, 2001, ss.171-172.

Tablo 6: Standart Özelliklere Sahip Üyeler Dışındaki İşçilerin Sendikal Temsiliyeti

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

Kaynak: I. Regalia (Ed.), *Regulating New Forms Of Employment Local Experiments And Social Innovation In Europe*, London, Routledge s. 248'den aktaran Melisa R. Serrano, "Non-Standard Employment In Asean Commonalities, Varieties And Union Strategies", *Between Flexibility And Security The Rise Of Non-Standard Employment In Selected Asean Countries*, Ed. Meslisa R. Serrano, Indonesia, Friedrich Ebert Stiftung (FES)-ASETUC, 2014, s.181.

Buna göre örneğin değişen işçi çıkarlarında farkındalığı düşük olan bir sendika; yeni temsil modelleri isteği de düşük ise bu duruma "kayıtsız" kalmaktadır. Değişen işçi çıkarlarında farkındalık düşük ama yeni temsil modellerine istekli ise yeni strateji geliştirmeden "taklitçi" hareket etmektedir. Öte yandan değişen işçi çıkarlarında farkındalığı yüksek olan bir sendika; yeni temsil modellerine isteği düşük ise "karşı koyma" stratejisi belirlemekte, aynı durumda yeni temsil modellerine isteği de yüksek ise korumada uzmanlaşmakta ve temsiliyetini yeniden yapılandırmaktadır.

Dar kapsamda sendikaların güç yapısına göre geniş kapsamda ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre farklılık gösteren sendikaların taşeronlaşmaya karşı bu tutumları; her ne kadar ilk dönemlerde genel anlamda daha belirsiz politikalar olarak görülse de günümüzde, taşeronlaşmanın sonuçlarının net olarak görülmeye başlamasıyla birlikte mücadele edilmesi gereği anlaşılmış, daha net politikalar gündeme gelmeye başlamış ve temelde taşeron işçilerin sendikalaşması yönünde mutabakat oluşmuştur.

Bu kapsamda faaliyet gösteren sendikalardan bazıları şu şekilde özetlenmektedir²³¹:

²³¹ Holdcroft, a.g.e., s.18

Güney Afrika’da faaliyet gösteren NUMSA (The National Union of Metal Workers of South Africa) 2010 yılı sonunda, işçi simsarlarını aşamalı olarak devre dışı bırakmak ve sonunda sektörde tümüyle yasaklanmasını sağlamak amacıyla Oto Lastiği İşverenleri Federasyonu ve Otomobil İşverenleri Federasyonu ile anlaşmaya varmıştır. Aynı şekilde NUMSA 2011 yılında; metal işverenlerinin ana örgütü Güney Afrika Çelik ve Mühendislik Federasyonu ile anlaşmaya varmıştır. Bu anlaşmaya göre işçiler işçi simsarları eliyle 4 aydan fazla istihdam edilemeyecek ve süre bitiminde de sürekli statüye geçirileceklerdir. Arjantin’de ise AOMA²³² çimento sektörüyle ilgili olarak Ulusal Çerçeve Sözleşmesi imzalanmış ve buna göre; aynı işi yapan tüm işçilerin ücret ve sosyal hakları istihdam statülerine bakılmaksızın eşit olması öngörülmüştür. Bunun yanında petrol ve gaz sektöründe faaliyet gösteren FASPYGP sendikasının yaptığı anlaşmaya göre işin %60’ı taşeron verilmiş olsa bile bütün işçiler eşit şartlardaki işler için aynı ücret ve sosyal haklara sahip olacaklardır. Avustralya’da ise sendikalar, iş yasasında taşeron işçiliğin ve işin taşeron devredilmesinin denetlenmesine olanak sağlayacak bir reform yapılmasını talep ederlerken Hollanda’da faaliyet gösteren FNV; iş güvencesinden çok taşeron işçilere daha iyi ücret, emeklilik hakları ve eğitim olanaklarının verilmesi konusunda faaliyet göstermişler ve daha çok bireysel düzeyde yaşanan sorunlara ağırlık vermişlerdir. Benzer şekilde Almanya’da ise taşeron işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusu ağırlık kazanmıştır. Bu konuda IG-Metal 2012’de geçici işçilerden oluşan 38.000 yeni üye kazanmıştır. Ayrıca aynı dönemde yaptığı anlaşmalar ile işletme konseylerinin taşeron işçi kullanımına karşı çıkmış ve güçlü sendikaların olduğu bölgelere ağırlık vermiştir.

Buraya kadar yapılan açıklamalar doğrultusunda şu değerlendirmeler yapılabilir: Güney Afrika, Arjantin, Avustralya ve Hollanda da sendikaların daha çok iş güvencesi ve ücret sorunlarına odaklandıkları görülmektedir. Aynı zamanda çalışma koşulları, emeklilik hakları ve eğitim olanakları gibi diğer bireysel hak ve alacaklar da göz önüne alınmaktadır. Almanya’da ise farklı olarak çalışma

²³² Başvurulan kaynakta AOMA’nın açılımı ile ilgili bir açıklama yapılmamıştır. AOMA’nın ne olduğu ile ilgili internet kaynakları taranmış ancak açılımına tam olarak ulaşılamamıştır. Bu açıdan Arjantinde faaliyet gösteren bir sendika olduğu bilgisi ile yetinilmiştir. Bunun yanında kaynakta yanlış yazılma ile ilgili bir hatanın olabileceği de düşünülmektedir.

koşullarının geliştirilmesine öncelik verilmiş, aynı zamanda üye tabanının geliştirilmesi yönünde önemli adımlar atılmıştır. Bu durum taşeronlaşma ve diğer güvencesiz çalışanlar için farklı bir örnek olması açısından büyük önem taşımaktadır. Daha çok sendikaların taşeron işçiler ve diğer güvencesiz çalışanlar arasında önemli bir güce sahip olması durumunda ortaya çıkabilecek bu tür stratejiler sendikacılığın nispeten güçlü olduğu ülkelerde daha belirgin görülmektedir. Tablo 6'ya göre bu durum daha çok değişen işçi çıkarlarında farkındalığı yüksek yani korumada uzmanlaşan ve temsiliyetini yeniden yapılandıran sendikalarda ve yeni temsil modellerine istekli sendikalarda daha net görülmektedir.

Öte yandan daha önce de belirtildiği gibi taşeron işçilerin toplu düzeyde özellikle sendikal örgütlenme konusunda yaşadıkları sorunlar ele alınırken de belirtildiği²³³ gibi taşeronlaşma karşısında nispeten zayıf kalan Pakistan, Meksika, Malezya, Bangladeş ve Tayland gibi ülkelerde sendikalar Tablo 6'ya göre yorumlandığında; taşeronlaşma sürecinde daha çok değişen işçi çıkarlarında farkındalığı düşük, temsil modellerine istekliliği düşük ya da koruma fonksiyonunu taklitçi genişletmeye çalışan özellikleri ile öne plana çıkmaktadırlar. Buna göre genelde standart dışı çalışma türleri, özelde taşeronlaşma sorunu ile karşı karşıya kalan sendikalar; karar alma sürecinde işveren, devlet ya da diğer kurumları etkileyebiliyor ve gücünü koruyabiliyor ise yeni stratejiler geliştirebilme noktasında oldukça kararlı davranmaktadırlar. Gücünü koruyamadığı ve zayıf düştüğü durumlarda ise yeni stratejiler geliştiremediklerinden sendikal bir boşluk oluşmaktadır. Bu gibi durumlarda daha çok sendikaların etkisiz olduğu ya da öyle düşünüldüğü ülkelerde, sektörlerde, işkollarında ya da kurumlarda işçiler; özellikle sendikalardan beklediklerini alamadıklarında, oluşan sendikal boşluğu sorgulayarak farklı çözüm yollarına başvurmakta ve devletle ya da işverenle direkt iletişime geçme yolu ile sendika dışı farklı stratejileri deneyebilmektedirler.

1.8.2.Örgütlenme Sorunu ve Yeni Stratejiler

Taşeron işçiliğinin oldukça yaygın olduğu Asya ülkelerinde örgütlenme sorununa karşı mevcut sendikalar ve sendika dışı örgütlenmeler yeni stratejiler

²³³ ss. 58-61.

geliştirmişlerdir. Buna göre; 2001 yılında Endonezya’da FSPMI (Federation on Indonesian Metal Workers Union) ve SBSI (Indonesian Contracted Workers Union) işbirliği ile Batam bölgesinde binlerce standart dışı çalışan organize etmiştir. 2012 yılında FSPMI ile KSPI (Confederation of All Indonesian Workers’) düşük ücretleri yükseltme, istihdamda dış kaynak kullanımını azaltma, iş güvencesi sağlama faaliyetlerinde bulunmuşlardır. Malezya’da UNI-MLC (Union Network International Malaysia Labour Centre) standart dışı işçiler için kurduğu alt komite aracılığıyla 450 işçinin problemleri ile ilgilenmiştir. Filipinler’de NUBE (National Union of Bank Employees); ALU-TUCP (Alliance of Labour Unions-Trade Union Congress of The Philippines), FFW (Federation of Free Workers) , NATU (National Association of Trade Unions) ile işbirliği yapmıştır. 2006 yılında Singapur’da NTUC (National Trade Union Congress); UCCW’yi (Unit for Contract and Casual Workers) kurmuş, 2012 yılında TCC’yi (Tripartite Cluster for Cleaners) başlatmıştır. TCC, UCCW-NTUC temizlik endüstrisinde çalışanlar için PWM’yi (Progressive Wage Model) kabul etmiştir. Vietnam’da VGCL (Vietnam General Confederation of Labor) standart dışı çalışanların sendikalaşması için girişimlerde bulunmuş ancak işçilerin ilgisizlikleri ile karşılaşmıştır²³⁴. Öte yandan Tayland’da Ford ve Mazda şirketlerinde çalışan taşeron işçiler “Oto Taşeron İşçiler Birliği’ni” (The Auto Subcontract Workers’ Union) kurmuşlardır. Aynı şekilde “Tayland İşçi Dayanışma Komitesi” (Thai Labour Solidarity Committee) ve bir CILG (Confederation of Industrial Labor of Thailand) üyesi olan TEAM (Auto and Metal Workers) gibi kurumlar; zamanlarını, enerjilerini ve kaynaklarını taşeron işçilerin “düzgün iş” özelliklerinde bir işe sahip olmaları için harcamışlardır²³⁵.

Güney Kore’de ise taşeron işçilerin örgütlenmesinde, taşeron şirket yöneticilerinin acımasız tutumları önemli bir yer tutmaktadır. İlk olarak Mayıs-2003 Hyundai Motor’da taşeron işçilerin en fazla arttığı dönemde bazı taşeron işçi aktivistler, taşeron işçileri örgütlemeye başlamış ve 150 kişiden oluşan “Taşeron İşçiler Komitesini” kurmuşlardır. Sendika özelliği taşımayan bu örgütlenme türü, taşeron işçileri sendikal konularda bilgilendirme ve üyelik konusunda

²³⁴ Serrano, **a.g.m.**, ss.181-183.

²³⁵ Anaya. Latter, “The Struggle For Permanent Work In Thailand”, (Çevirimçi) <http://www.imfmetal.org/index.cfm?c=20690> 15.12.2013

cesaretlendirme fonksiyonlarını yürütmüştür. Sonraki dönemde komite; Hyundai Motor Güvencesiz İşçiler Sendikası'na dönüşmüş ve 2005'te üye sayısını 2000'e yükseltmiştir. Benzer bir gelişme de Kia motor için geçerlidir. 2003 yılında kurulan "İşçi Mücadele Komitesi" 2005 yılında Kia Motor Güvencesiz İşçi Sendikası'na dönüşmüştür. Özellikle Güney Kore'de taşeron işçilerin sendika dışı örgütlenme şeklinde görülen komiteler yoluyla organize olmalarında; aynı dönemde standart işçilerin üye olduğu sendikaların pasifliği ve standart işçilerin taşeron işçiler ile değiştirilmesi konularının önemli bir yeri vardır. Bu gelişmeler başlangıçta taşeron işçilerdeki örgütlenme cesaretini kırmış ve sendikaların üye sayılarında önemli düşüşlere yol açmıştır. Bu tür örgütlenmelerin bir diğer özelliğini ise taşeron işçilerin kendi sendikalarını kurma çabaları oluşturmaktadır²³⁶.

Taşeron işçiliğin oldukça yaygın olduğu Asya ülkelerinde yeni stratejiler; mevcut sendikaların geliştirmiş olduğu yeni politikalar, kampanyalar, modeller şeklinde olabildiği gibi sendikaların zayıf kaldığı ya da öyle düşünüldüğü yerlerde sendika dışı geliştirilen örgütlenme, dayanışma ve yardımlaşma komiteleri şeklinde görülmüştür. Geliştirilen yeni stratejilerde taşeron işçilerin bireysel ve toplu düzeyde yaşamış oldukları sorunların türü önemli rol oynamaktadır.

Öte yandan Afrika bölgesinde de benzer yapılanmalar görülmektedir. Bu konuda en başarılı ülke olarak Güney Afrika görülebilir. Çünkü 90'lı yıllar ve 2000'li yılların başında önemli derecede artan enformel ekonomi ve standart dışı çalışma, birçok Afrika ülkesinin aksine Güney Afrika'da iyi örgütlenmiş sendikaların temelini oluşturmuştur. Özellikle ülkede baskın ve güçlü bir hareket olan Güney Afrika Sendikaları Konfederasyonu'nun (GAISK) 2000'li yılların başında enformel ve standart dışı çalışanların örgütlenmesi üzerine strateji belirlemesi bu konuda oldukça etkili olmuştur. Öte yandan genelde bütün sektörlerde yaygın olarak (en fazla inşaat ve maden sektöründe) görülen taşeron işçilik, çok sayıda ırksal tabana dayalı sendikanın faaliyet göstermesine yol açmıştır. Örneğin; Yapı ve İnşaat İşçileri Sendikası, Güney Afrika Yapı-Ağaç İşleri ve Birleşik İşçiler Sendikası ve Maden İşçileri Ulusal Birliği gibi sendikalar bunlardan bazılarıdır. Ancak bu sendikalar,

²³⁶ Yun, **a.g.e.**, ss.164-167.

taşeron işçileri yeteri kadar temsil edememe sorunu ile karşılaşmakta ve bu konuda eleştirilmektedir. Bunun yanında AUBTWSA (The Amalgamated Union of Building Trade Workers of South Africa) gibi başarılı sendikaların olduğu da belirtilmektedir. Aynı şekilde 2000’li yılların başında Cape Town merkezli bir sivil toplum örgütü olan “İşgücü Araştırma Servisi” (Labour Research Service) inşaat işçilerini de kapsayan standart dışı çalışan işçilere düzgün iş sağlama ve örgütlenmeyi artırma amaçlı “adil oyun-adil oyna” projesini geliştirmiştir²³⁷.

Hazırlanan proje sonraki yıllarda, ulusal ve uluslararası faaliyet gösteren farklı sivil toplum örgütleri tarafından da desteklenmiştir. Örneğin; NUM (National Union of Mineworkers) , BCAWU (Building Construction and Allied Workers’ Union), GUF’a (Global Union Federation) bağlı SABAWO (South African Building Worker’ Organization), BWI (Building Workers International), İsviçre sendikası UNIA, İsveç sendikası BYGNNADS (The Swedish Building Workers’ Union) gibi örgütler bahsedilen proje içinde yer almışlar aynı zamanda enformel veya standart dışı çalışan işçilerin örgütlenmesine öncülük etmişlerdir. Öte yandan tüm işçiler ve çalışma grupları arasında birliği teşvik etmek ve dayanışmayı arttırmak amacıyla SATAWU (South African Transport and Allied Workers Unions’); ırk, kabile, cinsiyet, yabancı, sınıf her türlü ayrımcılığı reddetmiş, enformel ve standart dışı çalışanların örgütlenmesine önem vermiştir. Aynı şekilde SACTWU (South African Clothing and Textile Workers Union); küçük işyerlerinde çalışanlar, enformel sektörde çalışanlar ve endüstriyel ev çalışanlarına (fason üretim gibi) odaklanmıştır²³⁸.

Taşeron işçileri kapsayan önemli bir örgüt de SACCAWU’dur (South African Clothing and Textile Workers’ Union). Daha çok ticari (toptancılık, perakendecilik, dağıtım), yemek, turizm, otel, finans (banka, sigorta) sektörlerinde mikro, küçük ve orta ölçekli örgütlenmenin zayıf olduğu sektörlerde faaliyet gösteren COSATU üyesi

²³⁷ ETUC “Birlikte Çalışmak: Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sendikalar” (Çevirimiçi) https://www.etuc.org/IMG/pdf/TURKISH_T_ALL.pdf 25.08.2015.

²³⁸ Susan J. Schurman And Adrienne E. Eaton (Ed.), “General Introduction And Literature Review”, **The Transformation Of Work: Challenges And Strategies, Trade Unions Organizing Workers ‘Informalized From Above: Case Studies Cambodia, Colombia, South Africa And Tunisia**, Report To The Solidarity Center, USA, Solidarity Center-RUTGERS-USAID, January 2013, ss.15-22.

bu sendika, daha çok Güney Afrika’da yaygın olan “işçi simsarlığına” (labour brokers) karşı faaliyetlerde bulunmuştur. Çok farklı şekillerde ifade edilebilen işçi simsarlığını şirketler, düşük vasıflı geçici çalışanlar temin etmek için kullanmaktadırlar. Bu kapsamda SACCAWU 2009 yılında; NEDLAC (National Economic Development and Labor Council), NACTU (National Council of Trader Unions) ve FEDUSA (Federation of Democratic Unions of South Africa) ile kurumsal işbirliğine yönelmiştir. 2012 yılında Cape Town, Durban ve Johannesburg’da otel ve yemek çalışanlarına odaklanmış ve faaliyetlerde bulunmuştur. Bu süreçte en fazla; vardiya ve esnek süreler, işçiler arası rekabet, demografik çeşitlilik, ayırım algısı, yetersiz sendikal algı, iş yerlerinde sendikasılaştırma baskıları, düşmanca tavır, sendikalardan ayrılanlara ödül gibi farklı sebeplerden dolayı sorun yaşayan SACCAWU; platformlar, self-organizasyonlar ile sektörel, ulusal ve bölgesel aktivistler koordinasyonuna ağırlık vermiştir. Bu kapsamda CCMA (Comission for Conciliation, Mediation and Arbitration) ve OCCBU (Organising, Campaining and Collective Bargaining Unit) gibi yapılanmalarla işbirliğine girilmiştir²³⁹.

Taşeronlaşmaya karşı gerçekleştirilen bir örgütlenme türü de Hindistan’da taşeron işçileri örgütleyen Chhattisgarh Maden İşçileri Sendikası (CMSS)’dir. CMSS müteahhit/taşeron şirketlerde çalışan kol işçilerinin merkez sendikalara tepkisi sonucunda kurulmuştur. Bu kapsamda verdiği mücadeleler ile üyelerinin ücretlerinde yapılan kesintileri engellemiş, günlük ücret düzeylerinin yükselmesini, çalışma sürelerinin kısaltılmasını ve ikramiye alınmasını sağlamıştır²⁴⁰. Öte yandan 1990’lı yıllardan sonra Gana’da ekonomik gelişmenin anahtarı olarak görülen ve bu kapsamda yapılan ekonomik reformlar, enformel ve esnek işgücü piyasalarını önemli derecede arttırmıştır. Bütün bu değişimlere karşılık sendikalar; “Enformel İşçi Dernekleri” ile birleşme kararı almışlar ve bu durumu temel politika olarak benimsemişlerdir. Bu kapsamda üyelerinin büyük çoğunluğu kısa dönemli ticari

²³⁹ Sahra Rykief , “A Confusion Of Categories: A Case Study Of The Organization Of Casual And Contract Workers By The South African Commercial, Catering And Allied Workers Union (SACCAWU)”, Susan J. Schurman And Adrienne E. Eaton (Ed.), **The Transformation Of Work: Challenges And Strategies, Trade Unions Organizing Workers ‘Informalized From Above: Case Studies Cambodia, Colombia, South Africa And Tunisia**, Report Center, USA, Solidarity Center-RUTGERS-USAID, January 2013, ss.101-128.

²⁴⁰ Selçuk, **a.g.e.**, s.90.

anlaşmalar kapsamında ve kiralık işçi statüsünde çalışan şoförlerden oluşan GPRTU (Ghana Private Road Transport Union); enformel sektörde çalışan işçilerin örgütlenmesine odaklanarak güçlü örgütlenmenin bu noktadan başlaması gerektiğini savunmuştur. Buna göre kamu otoritelerine ulaşma, gerekli izinlerin alınması, fon oluşturma, gerekli araç-gereç temininde kredi sağlama gibi çeşitli fonksiyonlar üstlenen sendika en fazla sosyal koruma sağlama konusunda problem yaşamıştır. Benzer bir diğer örgütlenme ise TWU'dur (Timberland Woodworkers Union). TWU'nun bu kapsamda fonksiyonları daha çok alan konularında, iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim verme, üyelerine hukuksal destek sağlama şeklinde olmuştur²⁴¹.

Öte yandan Kamboçya'da 1997 yılında kabul edilen iş hukuku; bahsedilen bazı sorunların çözümlenmesinde ve çalışma hayatının yasal zemine çekilmesinde yetersiz kalmıştır. Çalışma şartları, işveren sorumlulukları, çalışma saatleri ve ücret düzeyleri gibi birçok konuyu içeren kanun, formel sektörde çalışan işçilerin sadece küçük bir bölümünü kapsamaktadır. Sendikalaşacak işçilerin formel sektörde kanunda belirtilen tanımlara uyması gerektiğinden, bu durum çoğu zaman sendikaların örgütlenme fonksiyonunu güçleştirmektedir. Enformel sektörde ve kanunda belirtilen tanımlara uymayan işçiler ise ancak derneklere üye olabilmektedirler. Dernekler ise daha çok sendika vasfı taşımayan, toplu pazarlık fonksiyonunu kullanamayan, çalışma bakanlığı yerine içişleri bakanlığı tarafından tanımlanan örgütlenmeleri ifade etmektedir. Bu kapsamda faaliyet gösteren derneklerin daha çok; sendikaları destekleyen, işçileri ilgili konularda eğiten, işçilerin formel sektörde kanunda belirtilen tanımlara uygun hale gelmelerini sağlayan fonksiyonları bulunmaktadır. Öte yandan mevcut sendikalar da bu konuda etkin politikalar üretmeye başlamışlardır. Örneğin CFSWF (The Cambodian Food Service Workers Federation), özel bir bira markasında kiralık çalışan kadın işçiler için kampanyalar başlatmış ve bir çok enformel çalışan kadının formel olarak tanımlanmasını dolayısıyla iş kanunu kapsamına girmesini sağlamıştır. Öte yandan siyasi partilere yakın sendikaların yanında bağımsız hareket eden CLC (Cambodian Labour Confederation); CFSWF, C.CAWDU (Coalition of Cambodian Apparel

²⁴¹ Schurman ve Eaton, **a.g.e.**, ss.22-25.

Workers Democratic Union), CTSWF (Cambodian Tourism and Service Workers Federation), IDEA (Independent Democracy of Informal Economic Association), CICA (Cambodian Independent Civil Servants Association), FAPD (Farmers Association for Peace and Development), BWTUC (Building and Wood Workers Trade Union Federation of Cambodia), gibi örgütlenmeler ile birlikte hareket etmiştir. Daha çok dernekler ve federasyonlar şeklinde faaliyet gösteren bu yapılanmalar, farklı sektörlerde örgütlenmeyi yapılandıran ve yönlendiren fonksiyonlar üstlenmektedirler²⁴². 2010 yılı itibariyle bu kapsamda faaliyet gösteren 43 sendika federasyonu ve 12 dernek bulunmaktadır. Sendika federasyonları en fazla (37 tane) tekstil sektöründe faaliyet göstermektedir. Diğerleri ise inşaat, turizm ve yemek sektörlerinde faaliyet göstermektedir²⁴³.

Tunus'ta ise 1970'lerde başlayan ekonomik liberalizasyon özellikle kamuda çalışan taşeron işçilerin sayısını önemli derecede arttırmıştır. Daha çok güvenlik ve temizlik sektörlerinde yaygın olarak istihdam edilen taşeron işçiler, genelde örgütlenmeden kaçma eğiliminde olmuş sosyal koruma ve iş güvencesi gibi temel haklarını dahi elde edememişlerdir. Ancak UGTT (Tunisian General Labor Union) bu kapsamda ilk olarak 1990'ların başında sosyal adalet ve refahı artırma girişimlerinde bulunmuştur. Bu kapsamda 1999 kongresinde taşeronlaşmayı bitirme kararı almış, grevlere destek vermiş, AFL-CIO'nu desteğini almış, İngiliz parlamentosunun dayanışma desteğini almış, açlık grevleri düzenlemiş ve bu kapsamda hükümet ile yakın diyaloga girmiş, işyerlerinde oturma eylemleri düzenlemiş, farklı sendikalarda faaliyet gösteren sendikalara öncülük etmiş, farkındalık seminerleri düzenlemiş, sık sık medya açıklamaları yapmış ve taşeron işçilerin sorunlarını her fırsatta dile getirmiştir. 2011 yılına kadar başarılı adımlar atan UGTT bu süreçte; FGPS (General Federation of Profession and Service) ile işbirliği yapmış aynı zamanda kendisine bağlı Ulusal Kadınlar Komitesi (National

²⁴² Mary Evans, "Gaining Formality To Create Change: A Case Study Of The Organizing Campaign By The Cambodian Food Service Workers Federation And The Beer Promoter Women Of Cambrew Ltd. In Cambodia", Susan J. Schurman And Adrienne E. Eaton (Ed.), **The Transformation Of Work: Challenges And Strategies, Trade Unions Organizing Workers 'Informalized From Above: Case Studies Cambodia, Colombia, South Africa And Tunisia**, Report To The Solidarity Center, USA, Solidarity Center-RUTGERS-USAID, January 2013, ss.26-56.

²⁴³ Vaesna Nuon And Melisa Serrano, **Building Unions In Cambodia: History, Challenges, Strategies**, Singapore, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2010, ss.72-73.

Women' Comitte) gibi alt yapılanmaları aktif bir şekilde devreye sokmuştur. Bunun yanında UNI-Global Union da desteğini almıştır. Hatta bu süreçte en fazla takdir toplayan olay UGTT lideri Monji-Abderrahim'in öncülük ettiği 2000-2002 döneminde yapmış olduğu açlık grevi ve sonucunda da hükümet ile taşeron işçiliğin azaltılması için anlaşılmasıdır. Bu konuda başarılı politikalar sürdüren UGTT öncülüğünde hükümet ile 22 Nisan 2011 yılında kamuda taşeronluğu kaldıran (30 binden fazla taşeron işçiyi ilgilendiren) kanun imzalanmıştır. Öte yandan UGTT kamuda taşeron işçiliği sona erdirmek için gerçekleştirdiği faaliyetlerini, devrimden sonra özel sektör taşeron işçileri için de sürdürmüştür. Ancak bu durum özel sektörde faaliyet gösteren işverenleri kısa dönemli iş sözleşmelerine yönlendirmiştir. Kısa dönemli iş sözleşmeleri ile önemli derecede farklılaşan taşeron ilişkiler karşısında UGTT, UTICA ile sosyal diyalog kapsamında görüşmelere başlamıştır. Özellikle UGTT'nin hükümet nezdinde UTICA'ya göre daha aktif ve güçlü olması, UGTT'yi bu konuda daha da cesaretlendirmektedir²⁴⁴.

Aynı şekilde Amerika kıtasında ABD-Los Angeles'ta LAUSD (Los Angeles Unified District), LABPW (Los Angeles Board of Public Works), WPs (Work Preservation Volunteers), JET (Janitorial Enforcement Team) gibi sivil toplum örgütleri ön plana çıkmaktadır. LAUSD ve LABPW işbirliği düşük ücret düzeyleri ve göçmen işçi sorununa karşı programlar geliştirmektedir. Aynı zamanda bu işbirliği WPs ve JET ile güçlendirilmiş ve kapsamı genişletilmiştir²⁴⁵. Bu kapsamda bir diğer önemli hareket ise J4J (Justice for Janitors) modelidir. "Kapıcılar İçin Adalet" olarak da ifade edilebilen bu model ABD'deki Uluslararası Hizmet İşçileri Sendikası'nın 2 nolu şubesi (SEIU) tarafından güvencesiz işçileri örgütlemek amacıyla başlatılmıştır. Özellikle Kanada'da taşeron temizlik işçileri için başlatılan

²⁴⁴ Stephen Juan King; "A Return To Standart Employment In Tunisia's Public Sector", Susan J. Schurman And Adrienne E. Eaton (Ed.), **The Transformation Of Work: Challenges And Strategies, Trade Unions Organizing Workers 'Informalized From Above: Case Studies Cambodia, Colombia, South Africa And Tunisia**, Report To The Solidarity Center, USA, Solidarity Center-RUTGERS-USAID, January 2013, ss.130-144. Tunisia Labor Market Profile 2014 (Çevirimiçi) www.ulandssekretariatet.dk/.../lmp_tunisia_20 25.08.2015.

²⁴⁵ Daniel Hawkins, "The Formalization And Unionization Campaign In The Buenaventura Port, Colombia", Susan J. Schurman And Adrienne E. Eaton (Ed.), **The Transformation Of Work: Challenges And Strategies, Trade Unions Organizing Workers 'Informalized From Above: Case Studies Cambodia, Colombia, South Africa And Tunisia**, Report To The Solidarity Center, USA, Solidarity Center-RUTGERS-USAID, January 2013, ss.99.

bu model ABD’de de uygulanmaktadır. Modelin sebebini ise Kanada’da kademeli olarak düşen sendikalaşma oranları ve artan güvencesiz işçi sayıları oluşturmaktadır. Öte yandan modelin ortaya çıkmasında 1996’dan beri Kanada’da artış gösteren geçici göç politikaları ve misafir işçi programları ile 2006 yılında piyasaya hükmeden temizlik şirketlerinin artması önemli bir yer tutmaktadır. SEIU tarafından yürütülen J4J modeli bu kapsamda; temizlik işçilerini örgütlemek, çalışma standartlarını yükseltmek, geçici istihdam ve güvencesiz işlerin standartlarını yükseltmek gibi misyonlar yüklenmektedir. Buna göre SEIU’nın J4J modeli ABD’de altı eylem aşaması üzerine kurulmuştur. Bunlar şu şekilde özetlenmektedir²⁴⁶ :

- ✓ Bir şehirdeki temizlik endüstrisinin boyutlarını belirlemek ve anlamak,
- ✓ Sendikaları tanımaları adına şirketlere baskı kurmak ve bunu yaparken de işçileri, siyasetçileri ve sivil toplum taraflarını harekete geçirmek,
- ✓ Şehirdeki işçi haklarını ve ayrıcalıklarını geliştirecek ve güçlendirecek girişimlerde bulunmak,
- ✓ Şirketlerin sendikasızlaştırma eylemlerine karşı çıkmak ve şirketlerde sendikalaşacak eylemlerde bulunmak,
- ✓ Şehirlerde ücretleri ve standartları yükselten pazarlıklara katılmak,
- ✓ Mülk sahipleri ve yöneticilerle bağlantı kurarak imzalanan (taraflara belirli konularda sorumluluk yükleyen) sözleşmeleri faydalı hale getirmek

Buna kapsamda J4J modeli sendikal krizin yaşanması ile birlikte geliştirilen yeni örgütlenme modellerinin başında gelmektedir. Çoğunlukla işçi liderler tarafından ortaya konulan ve benimsenen bu model, doğası gereği aşağıdan-yukarı (bottom-up) gerçekleşmekte ve yüksek düzeyde katılımı ön plana çıkarmaktadır. Aşağıdan yukarı örgütlenmenin başarılı bir örneği olarak kabul edilen bu sistemde; daha çok geri planda olan ve çoğunlukla temsil edilmeyen çalışma gruplarının ön plana çıkarılması, sendikal üyeliklerinin aktifleşmesi ve çeşitlenmesi, hakların korunması ve yeni çıkarların elde edilmesi stratejileri benimsenmektedir²⁴⁷.

²⁴⁶ Bhullar **a.g.e.**, ss.202-210.

²⁴⁷ Lydia Savage, “Justice for Janitors: Scales of Organizing and Representing Workers”, (Çevirimiçi) <https://onlinelibrary.wilwy.com/doi/full/10.1111/j.0066-4812.2006.00600.x> 10.09.2018.

Öte yandan Arjantin’de son otuz yılda enformel sektörün yanında standart dışı çalışma türleri önemli derecede artmış ve bu dönemde sendikalar daha çok bu tür çalışanlara odaklanmış ve farklı politikalar üretmişlerdir. Bu kapsamda FIWF (Food Industry Workers Federation) üç gruba ayrılarak faaliyet göstermiştir. Birinci grup; Buones Aires kanadını, ikinci grup; “Agrupation 1º de Mayo” hareketi üçüncü grup ise; Örgütlenme aktivistleri öncülüğünde çoğunluğunun çevre işçiler olduğu K-Foods standart dışı çalışanları örneğindeki gibi “tabandan örgütlenme kampanyaları” (grass roots campaign) ile ilgilenmiştir. FIWF’in bu yapılanması hem çekirdek hem çevre işçiler arasındaki dayanışmayı arttırarak, özellikle çevre çalışanlarına önemli kazanımlar sağlamıştır²⁴⁸. Aynı şekilde Kolombiya’da 90’lı yıllardan itibaren özelleştirmelerin artması, istihdamda esnekleşmesinin önünü açmıştır. Önceleri nispeten daha iyi koruma sağlayan örgütlenmiş sendikalar; bu gelişmeden sonra artmaya başlayan standart dışı iş sözleşmeleri, yaygınlaşan enformel sektör, iş gücü kiralama, işten atma sorunları ile boğulma sürecine girmiştir. Kurumsal olarak CUT (Unitary Confederation of Workers), CGT (General Confederation of Workers) ve CTC (Confederation of Colombian Workers) olmak üzere üç konfederasyon faaliyet gösterdiği Kolombiya’da sendikaların faaliyet alanlarının oldukça kısıtlı olduğu bilinmektedir. Bu durumun oluşmasında olağan sebeplerin yanında sendikacıların öldürülmesi gibi olağanüstü sebepler etkili olmaktadır. Bunun yanında CTA’ların (Associated Work Cooperatives) yani birleşik iş kooperatiflerinin etki alanlarının artması ve ABD ile imzalanan FTA (Free Trade Agreement) serbest ticaret anlaşması örgütlenmeleri olumsuz yönde etkilemiştir. Bu gelişmeler Kolombiya sendikacıları ve aktivistleri ile ABD’li meslektaşları arasında ilişkileri olumlu yönde etkilemiş, Uluslararası Hareket Ağı (TAN-Transnational Action Network) kapsamında işbirlikleri gerçekleştirilmiştir (Ör: WOLA-Advocacy for Human Rights In The Americas ile). Bu hareket daha çok sendika-sivil toplum baskısı özelliği taşımakla birlikte siyasi lobi faaliyetleri içermektedir²⁴⁹.

Taşeronlaşmaya karşı bir diğer örgütlenme örneğine Şili’de El Teniente CODELCO’da (Corporacion Nacional Del Cobre) çalışan taşeron maden işçilerinde rastlanmaktadır. Özellikle 2006’da Şili’de taşeronlaşmanın hukuksal yapısındaki

²⁴⁸ Schurman ve Eaton., **a.g.e.**, ss.11-12.

²⁴⁹ Hawkins, **a.g.e.**, ss.55-100.

değişikliklerin; neo-liberal özellikler taşıması, esnek çalışma şekillerini ön plana çıkarması, işçi haklarını kısıtlaması ve çekirdek işgücünün lehine özellikler taşıması örgütlenmenin temel sebepleri olarak görülmektedir. Öte yandan CODELCO'nun 1990'lardan sonra hızla büyümesinde taşeron işçiliğin artmasının büyük rolü olduğu savunulmaktadır. Buna göre 1989'da 1.371 olan taşeron işçi sayısı 2006'da 24.028'e yükselmiştir. Aynı şekilde 1990'da 25.674 olan asıl işveren işçisi, 2006'da 17.936'ya düşürülmüştür²⁵⁰. Bu kapsamda CNTCC (National Confederation of Copper Contract Workers), CTC (Confederation of Copper Workers) , CUT (United Workers Confederation) gibi örgütlenmeler daha çok taşeronlaşmaya karşı radikal tavır alan örgütlenmeler olarak gösterilmektedir. Taşeron işçilerin diğer işçilere göre düşük ücretler alması, toplu pazarlık haklarını kullanamamaları, çalışma şartlarının olumsuzluğu, işçi sağlığı ve iş güvenliğine yeterli önemin verilmemesi, tazminat haklarının elde edilememesi gibi sorunlar bu örgütlenmeler sıkça dile getirilmektedir. Bu kuruluşlardan özellikle CTC taşeron işçilerin grevlerinin düzenlenmesi konusunda başarılar sağlamıştır. Bir sonraki amaçlarının ise hukuksal düzenlemelerin taşeron işçilerin lehine düzenlenmesi konusunda hükümete baskı kurmak olduğu da dile getirilmektedir²⁵¹.

Öte yandan Avrupa bölgesinde taşeronlaşmaya karşı geliştirilen alternatif hareketlerden biri 2001 yılında TELCO (The East London Communities Organization) tarafından yürürlüğe konulan “Londra Yaşanabilir Ücret Kampanyasıdır (London Living Wage Campaign)”. Başlatılan bu hareket, Londra'da çalışan taşeron işçilerin daha çok nerelerde istihdam edildiği, çalışma koşullarının ne olduğu, yaşanabilir ücret düzeyinden çok daha az ücret aldıkları gibi problemleri ortaya koyma amacıyla kurulmuştur. Bunun yanında taşeron işçilerin birçoğunun göçmen işçi özelliği taşıması da başka bir problem olarak dile getirilmektedir. Taşeron işçilerin temizlik, güvenlik, yemek gibi yardımcı iş niteliği taşıyan işlerde yaygın olduğu ve en fazla Çok Uluslu Şirketlerde (ÇUŞ) istihdam edildiği de belirtilmektedir. Öte yandan başlatılan bu hareket, özellikle farklı işyerlerinde çalışan

²⁵⁰ Steven Rashin, “The Makings of a Paradox: Unionization of Subcontracted Labor In Chilean Copper Industry”, (Çevirimiçi) <http://people.carleton.edu/~amontero/Steve%20Rashin.pdf> 05.01.2014.

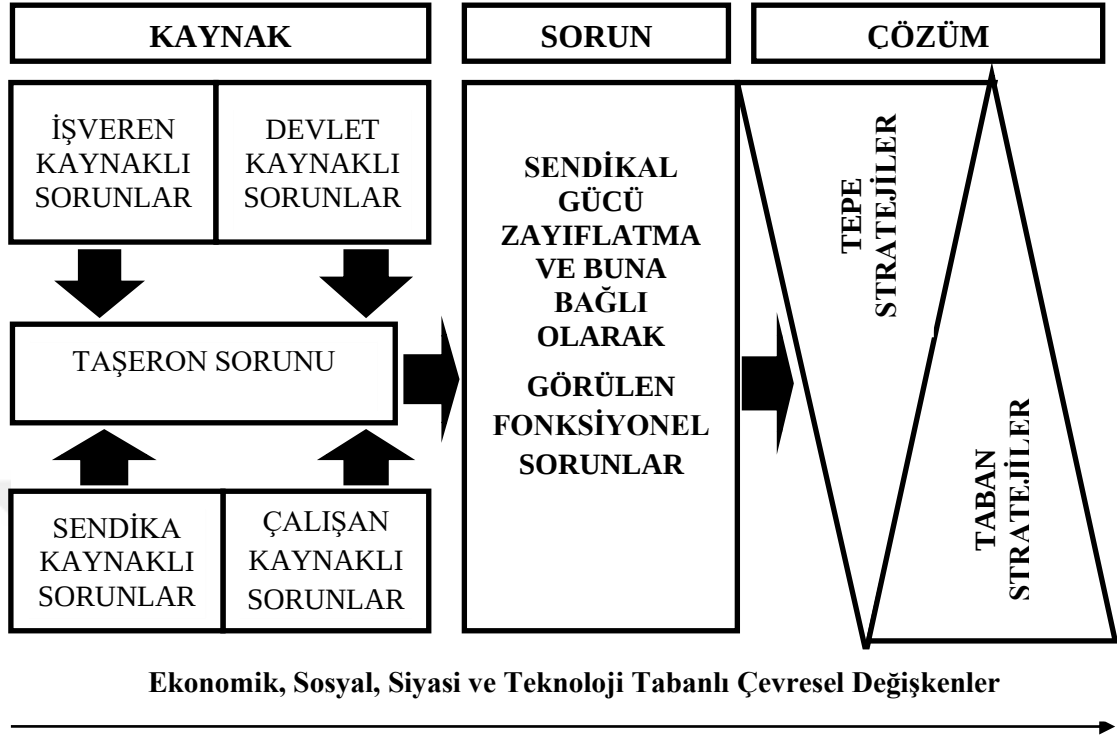
²⁵¹Rashin, **a.g.e.**, s.20.

taşeron işçiler arasındaki bağlantıyı kurmak, sivil toplum örgütlerinin faaliyet alanlarını genişletmek, taşeron işçilerin “ücret” sorunlarını dile getirmek ve sendikal boşluğu doldurmak için toplumsal bilinç oluşturmak gibi önemli görevleri üstlenmektedir²⁵². Britanya'da ise taşeron işçilerin tahmini sayısı 2008'de 270.000 ile 1,4 milyon arasında değişmektedir. Çek Cumhuriyeti'nde taşeron firmalar her yıl Bakanlık'a veri bildirimini yapmak zorundadır, aksi takdirde para cezası söz konusudur. Buna rağmen tüm taşeron firmaların ancak sadece üçte biri bildirimde bulunmaktadır. Bu kuralın uygulanmamasının nedenlerinden biri olarak, çok sayıda aracı firma faaliyet göstermesi ve Bakanlık'ın mevcut iş hacmiyle başa çıkamaması gösterilmektedir²⁵³.

Buraya kadar yapılan açıklamalara bağlı olarak ekonomik, sosyal, siyasi ve teknoloji tabanlı çevresel değişkenler temelinde işveren, devlet, sendika, sendika üyesi çalışan ve potansiyel üye kaynaklı olabilen taşeron işçilerin özellikle örgütlenme sorunu; mevcut örgütlenmeleri etkisizleştirme ve yeni stratejilere yönelme şeklinde sonuçlanabilmektedir (Şekil 5).

²⁵²Wills, Subcontrated Employment...,**a.g.e.**, s.441.

²⁵³ Holdcroft, **a.g.e.**, s.6.



Şekil 5: Örgütlenme Sorunu ve Geliştirilen Stratejiler

Bu noktada birinci aşamada taşeronlaşmanın mevcut örgütlenmeleri etkisizleştirmesi; güç fonksiyonu temelinde ekonomik düzenleme, iş düzenlemesi, sosyal değişim, üyelik hizmetleri ve kişisel tatmin kapsamında gerçekleşmektedir. Bu kapsamda güçlü sendikalar; zayıflayan yönlerine karşılık yeni stratejiler geliştirebilirlerken (tepe stratejiler) zayıf sendikalar bunu gerçekleştir(e)memektedir. Örgütlerin bu gelişmeler karşısında yeni stratejiler gerçekleştir(e)mediği durumlarda ise bu kapsamda çalışanlar bizzat bu sürece kendileri ön ayak (taban stratejiler)²⁵⁴ olmaktadır. Diğer bir ifade ile daha çok güçlü sendikacılığın olduğu diğer bir ifade ile değişen işçi çıkarlarında farkındalığı yüksek ve yeni temsil modellerinde istekli sendikalarda görülen stratejiler bizzat sendikaların kendileri tarafından gerçekleştirilmeye çalışıldığı için “tepe stratejiler” özelliği taşımaktadır. Öte yandan değişen işçi çıkarlarında farkındalığı düşük, yeni temsil modellerine istekliliği düşük ya da koruma fonksiyonunu taklitçi genişletmeye çalışan sendikalar ise ilgili

²⁵⁴ Aşağıdan yukarı (bottom-up) strateji olarak da ifade edilmiştir. Lydia Savage, “Justice for Janitors: Scales of Organizing and Representing Workers”, (Çevirimiçi) <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.0066-4812.2006.00600.x> 10.09.2018.

kesimler tarafından etkisiz hissedildiğinden çalışanların bizzat kendileri tarafından “taban stratejiler” niteliğinde girişimlerde bulunabilmektedirler.

Bu kapsamda yapılan açıklamalardan hareketle tepe stratejiler kapsamında şu örnekler dile getirilebilir: Endonezya’da FSPMI’nin SBSI ve KSPI ile işbirliği içine girmiş ve taşeron işçiler başta olmak üzere binlerce standart dışı çalışanı organize etmiştir. Malezya’da UNI-MLC alt komiteler kurmuş ve bu kapsamda çalışanların sorunların çözümüne odaklanmıştır. Aynı şekilde Endonezya ve Filipinler’de sendikalar çok farklı dernek vb. örgütlenmeler ile birlikte çalışmaktadırlar. Güney Afrika’da AUBTWSA, NUM, BCAWU ve GUF’a bağlı SABAWO, BWI, SATAWU, SACTWU, SACCAWU; platformlar, self organizasyonlar, sektörel, ulusal ve bölgesel aktiviteler, kampanyalar ve stratejiler geliştirmişlerdir. Ayrıca uzlaştırma, arabuluculuk, toplu pazarlık ve örgütlenme kampanyaları başlatmışlardır. Benzer bir hareketlenme de Hindistan CMSS’de görülmektedir. Kamboçya’da ise CLC’nin bünyesinde çok farklı dernek vb. gibi alt örgütlenme türleri faaliyet göstermekte ve çok sayıda standart dışı çalışan ile ilgilenmektedir. Tunus’ta AFL-CIO ve UNI-Global Union’un desteğini alan UGTT bir yandan alt komitelere (ör: Ulusal Kadınlar Komitesi) önem vermiş bir yandan da işveren birlikleri (ör: UTICA) ile diyaloga geçerek bu kapsamda önemli başarılarla imza atmıştır. Öte yandan Arjantin’de FIWF’ın Kolombiya’da CUT, CGT, CTC’nin faaliyetleri temelde ticari gelişmelere bağlı olarak sendika-sivil toplum örgütleri işbirliğine dayanmaktadır. Bu kapsamda Şili’de CNTCC, CTC ve CUT’da diğer önemli örneklerdendir.

Taban stratejiler kapsamında ise; Tayland ve Güney Kore’nin önemli bir yeri vardır. Bu kapsamda Tayland’da “Oto Taşeron İşçileri Birliği” ve “Tayland İşçi Dayanışma Komitesi” ve CIGL üyesi TEAM’ın taşeron işçilerin arttığı dönemde kurulmaları ve bu konuda sendikalardan bağımsız olarak faaliyete başlamaları ayrı bir önem taşımaktadır. Benzer şekilde Güney Kore’de 2003-2004 yıllarında diğer bir ifade ile taşeron işçi oranının maksimum olduğu (%33) dönemde “Taşeron İşçi Komitesinin” ve “İşçi Mücadele Komitesinin” faaliyete başlaması taban stratejiler kapsamında değerlendirmelidir. Taban strateji kapsamında gerçekleşen bu örgütlenmeleri gerçekleştirenlerin sonradan bu yapılanmaları sendikaya dönüştürmeleri ayrıca önem taşımaktadır. Bu kapsamda taşeron İşçi Komitesinin

“Hyundai Motor Güvencesiz Çalışan İşçiler Sendikasına” dönüşmesi ve İşçi Mücadele Komitesinin “Kia Motor Güvencesiz Çalışan İşçiler Birliğine” dönüşmesi daha çok yeni bir sendikal örgütlenme anlayışı içinde değerlendirilmelidir. Çünkü bu tür yapılanmalar daha çok; işçilerin üye olduğu sendikaların pasifliği, standart işçilerin taşeron işçiler ile değiştirilmesi sonucu taşeron işçilerin örgütlenme cesaretlerinin kırılması, güvencesizlik, ayrımcılık ve taşeron işçilerin kendi sendikalarını kurmaları isteği gibi sebeplerden kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifade bu tür yapılanmaların temelinde sendikaların taşeron çalışanlara karşı “hariç tutma” ve “vekâlet etme (uzaktan ilgilenme)” stratejileri belirgin olmaktadır. Aynı şekilde Güney Afrika’da “İşgücü Araştırma Servisi” ve “Fair Games Fair Play” projeleri, Gana’da faaliyet gösteren “Enformel İşçi Dernekleri”, ABD-Los Angeles’ta LAUSD, LABPW, WPV’s ve JET gibi sivil toplum örgütleri ile işbirliği kapsamında gerçekleştirilen stratejiler, SEIU’nun J4J modeli ve özellikle Kanada’daki faaliyetleri, Londra’da TELCO tarafından yürürlüğe konulan “Yaşanabilir Ücret Hareketi” gibi stratejiler de bu kapsamda değerlendirmelidir

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ALT İŞVERENLİK VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ: TAŞERON İŞÇİ DERNEKLERİ

2.1.TÜRKİYE'DE ALT İŞVERENLİK

Türkiye’de alt işverenlik uygulamaları (her ne kadar Cumhuriyet öncesi dönemde benzer uygulamaların²⁵⁵ olduğu dile getirilse de) özellikle Cumhuriyet döneminde sanayileşme hamleleri ile önem kazanmış ve hukuki statüsüne kavuşmuştur. Buna göre ilk defa 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu ile yasal bir statü kazanan taşeronluk “üçüncü bir şahsın aracılığı” kavramı ile tanımlanmıştır. Takip eden dönemlerde “diğer işveren”, “müteahhit²⁵⁶”, “fason üretim²⁵⁷”, “aracı”, “tali işveren”, “alt müteahhit”, “alt işletici²⁵⁸”, “ikinci üstenci”, “tali müteahhitlik²⁵⁹” kavramları ile tanımlanmıştır. Aynı şekilde farklı kriterlere

²⁵⁵ Türkiye’de alt işveren kavramının gelişimi sanayileşmeye bağlı olarak oldukça geç bir döneme rastlamaktadır. Ancak alt işverenliğe benzer uygulamaların Cumhuriyet öncesi dönemde “eve iş verme” sistemi şeklinde uygulandığı dile getirilmektedir. Uygulama özellikle taşeron üretim ilişkisinin ilk örneği olması ve 16. yy sonları 17. yy başlarına kadar dayanması açısından büyük önem arz etmektedir. Tüccarların hammaddeyi verip, bir ücret ödeyerek mamul madde dokutması olarak ifade edilen eve iş verme sistemi; sof imalatı ile özdeşleşmiş ve Osmanlı dönemine hatta Selçuklular dönemine kadar dayandırılmaktadır. Orhan Türkdoğan, **Türk Sanayi Toplumu**, 2. Baskı, İstanbul, Timaş Yayınları, Nisan 2009, ss. 111-114. Suraia Faroqli, “Onyedinci Yüzyıl Ankara’sında Sof İmalatı ve Sof Atölyeleri”, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt. 41, Sayı: 1-4, 1985, ss.237-259. Bu durum alt işverenliğin dünyadaki ilk örneklerinin de benzer özellikler taşıması açısından büyük önem arz etmektedir.

²⁵⁶ Yıldırım Koç, **Taşeronluk ve Fason Üretim: Sorunlar, Çözümler**, Ankara, Türk-İş Eğitim Yayınları No:61, 2001, s.2., 818 sayılı Borçlar Kanununun (B.K.)’da “İstisna Sözleşmesi” başlığı altında ele alınan müteahhitlik konusu 6098 sayılı yeni BK’da “Eser Sözleşmesi” başlığı altında “müteahhitlik” kavramı yerine 470-486. Maddelerde “yüklenici” kavramı kullanılmıştır. R.G. 11.01.2011, No: 27836., Kürşad Yağcı, **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Yenilikler ve Değişikler**, İstanbul, İTO Yayınları 2012-40, 2013, s. 312-322. Talat Canbolat, **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri**, İstanbul, Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., 1992, ss.7-9.

²⁵⁷ Türkiye’de bir kalkınma modeli olarak fason üretim için bakınız; (Çevirimiçi) <http://www.capital.com.tr/gelecek-yeni-nesil-fasonda-mi-haberler/20981.aspx> 25.05.2012.

²⁵⁸ Ekin, Ekonomik ve Hukuksal..., **a.g.e.**, s.58.

²⁵⁹ Fevzi Demir, “Taşeronluk”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt.3, Kültür Bakanlığı Ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, Numune Matbaacılık, 1998, s.161. Hançerlioğlu, **a.g.e.**,s.173. bunun yanında yasal bir düzenlemeye bağlı olmayan ve madencilik, tarım ve ormancılık işlerinde yaygın olarak kullanılan iş yaptırma esasına dayalı “dayıbaşılik” sistemi “kesenecilik” veya “götürücülük” kavramları ile de kullanılmaktadır. Yeraltı Maden-İş “Zonguldak Kömür Havzasındaki İş Kazasının Nedenlerine Tarihsel Bir Yaklaşım”, (Çevirimiçi) <http://dergi.mo.org.tr/dergiler/4/301/4273.pdf> 02.12.2013. Nüşen Gürboğa, “Madencilikte İş Mükellefiyeti: Tek Parti Rejimi ve Bir Mücadele Alanı Olarak Zonguldak Kömür Havzası”, **Osmanlı Devleti ve Türkiye Cumhuriyeti’nde Emek Tarihi**, Der: Touraj Atabaki-Gavin D. Brocket, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, Şubat 2012, s. 128.

sahip olmakla birlikte; franchising, kendi adına çalışma, evden çalışma, geçici iş ilişkisi olarak da ifade edilen ve belirli bir hukuki statü içerisinde uygulama alanı bulan üretim ilişkileri de alt işverenlik ile birlikte veya yerine kullanılabilir. Ancak bu kavramlar her ne kadar alt işveren kavramı ile birlikte hatta yerine kullanılsa da bazı özellikleri açısından farklılık göstermektedir (Tablo 7).

Tablo 7: Alt İşverenlik Benzeri Uygulamalar ve Dikkate Alınan Kriterler

Benzer uygulamalar	Kriterler	Asıl işverenin işyerinde çalışma	Asıl işverenin talimat verme yetkisi	İşyerini seçme serbestisi	Teknolojik ve uzmanlık zorunluluğu	İş sağlığı ve güvenliğine müdahale	İstediği işçi ile çalışabilme	Aldığı işi/işçiyi devredebilme	İşi alan ve verenin birlikte sorumluluğu	Yazılı sözleşme yapma zorunluluğu
Kendi Adına Çalışma		✓	✓	✓	×	×	✓	✓	×	±
Evden Çalışma		×	✓	✓	×	×	✓	✓	×	±
Fason Üretim		×	×	✓	×	×	✓	✓	×	±
Dış Kaynak Kullanımı		±	±	±	±	±	✓	✓	×	±
Franchising		×	✓	✓	×		✓	×	×	✓
Geçici İş İlişkisi		✓	✓	×	×	✓	×	×	✓	✓
Alt İşverenlik Uygulaması		✓	×	×	✓	✓	×	×	✓	✓

Kaynak: Ersöz; a.g.e., s.37. Açıklamalar : ✓=Evet, × = Hayır, ± = Seçimlik anlamında kullanılmıştır.

Tablo 7’de de görüldüğü üzere alt işverenlik uygulamasında; asıl işverenin işyerinde çalışma, teknolojik ve uzmanlık zorunluluğu, iş sağlığı ve güvenliğine müdahale, işi alan ve verenin birlikte sorumluluğu, yazılı sözleşme yapma zorunluluğu koşulları vardır. Diğer kavramlarda ise bu koşullar farklılık arz etmektedir. Ancak belirtilen kavramların hepsi; küçük işletme olmaları, bağımlılık esası üzerine kurulmaları ve iş bölümünün bir parçası olmaları açısından değerlendirildiğinde taşeronluk çatısı altında ele alınabilmektedir.

Öte yandan taşeron kavramı, aslında pek hukuki olmayan bir terim olarak kullanılmaktadır Buna göre “taşeron”, bu konuda özellikle Yargıtay tarafından

geliştirilen hukuki kavramların ve açıklamaların dışında yaşanan gerçekliği daha iyi yansıtması²⁶⁰ açısından büyük önem arz etmektedir. Diğer bir ifade ile alt işverenlik ilişkisinde diğer işveren olarak adlandırılan kişi öğretide ve kanunda “alt işveren”, iş hayatındaki uygulamada ise “taşeron” olarak adlandırılmaktadır. Buna bağlı olarak iş hayatında “taşeron” olarak adlandırılan her gerçek veya tüzel kişi iş kanunu anlamında “alt işveren” sayılmamaktadır²⁶¹. Dolayısıyla “taşeron” ifadesi yasal ya da yasal olmayan bütün uygulamaları içine alan geniş bir kavram olarak karşımıza çıkarken, “alt işveren” kavramı daha çok kanunlarla sınırlandırılmış uygulamaları kapsamaktadır.

Bu kapsamda hazırlanan bu tezde “taşeronluk kavramı” ile “alt işveren kavramı” birbiri yerine kullanılmış ayrıca bu ve benzeri üretim süreçlerinin işçi örgütlenmeleri üzerindeki etkileri dikkate alındığından bu kapsamda çalışan işçilerin bağlı oldukları üretim ilişkileri yine bu iki kavram çerçevesinde dile getirilmiştir.

2.2.TÜRKİYE’DE ALT İŞVEREN UYGULAMA TÜRLERİ

Taşeronluk ve benzeri kavramların ortaya çıkmasında ve yaygınlaşmasında ekonomik ve teknolojik gelişmelerin önemli bir yeri vardır. Nitekim 1980 öncesi dönemde çok fazla uygulama alanı bulamayan ve daha çok dar kapsamlı uygulanan taşeron üretim ilişkileri; sanayileşme, küresel rekabete eklenme, esnek üretim, toplam kalite, esnek çalışma, özelleştirmeler ve teknolojik gelişmeler gibi nedenlerin etkisiyle 1980 sonrası dönemde önemli derecede yaygınlaşmıştır.

Bu dönemde özellikle gelişmekte olan ekonomilerin ihracata dayalı büyüme modelini benimsenmesi ve buna bağlı olarak artan üretim ilişkileri; tekstil ve hazır giyim sektörleri başta olmak üzere 1990’lı yıllar itibarıyla elektronik, beyaz eşya, otomotiv, mobilya, ayakkabı, makine ve deri sektörlerinde taşeron üretim ilişkilerini oldukça yaygınlaştırmıştır. Bu kapsamda taşeronlaşmanın önem kazanmasında ve yaygınlaşmasında özellikle bu dönemde Çin, Hindistan, Güney Kore, Pakistan, Endonezya, Tayland gibi ülkelerin Know-How’la bugünün dev üreticilerine

²⁶⁰ (Çevirimiçi) <http://legeshukukdergisi.net/?pnun=19&pt=Av.Boran%20%C3%87i%C3%A7ekli> 21.03.2013.

²⁶¹ Fevzi Demir, **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulamaları**, 4857 Sayılı İş Kanunu ile Yeniden Düzenlenmiş 3. Baskı, İzmir, Anadolu Matbaacılık, Eylül-2003, s.14.

dönüşmeleri²⁶² ve kalkınmada diğer gelişmekte olan ekonomilere örneklik etmeleri bu noktada belirleyici rol oynamıştır. Bu dönemde daha çok ekonomik, kapasite ve teknik taşeronluk şeklinde görülen üretim ilişkilerini sonraki dönemlerde özelleştirme amaçlı taşeronluk politikaları takip etmiştir²⁶³. Bu gelişmeler özel sektör başta olmak üzere kamu sektöründe de taşeronlaşmayı önemli bir üretim ilişkisi haline getirmiştir.

Aynı şekilde 1990'lı yıllarda Türkiye'de sektörler itibariyle alt işveren uygulamaları özel sektörde daha çok; servis, yemek ve benzeri müteahhitlik hizmetlerinde, büro temizliği, iş sağlığı ve güvenliği, sevkiyat, bilgi teknolojilerindeki bazı işler, muhasebe fatura girişleri, personel özlük işleri, meydan temizliği, resepsiyon ve telefon santrali, ofis-boy ve fotokopi, kurye, teknik bakım, personel taşıma, odacılık ve çay işletmeleri, yükleme-boşaltma işleri vb. işlerde yaygınlaşmaya başlamıştır. Liberal devlet anlayışı çerçevesinde kamu yönetiminden kamu işletmeciliğine geçiş ile birlikte özel sektöre göre daha geç bir dönemde yaygınlaşmaya başlayan kamuda taşeronluk ilişkileri; temelde verimsiz çalışan KİT'lerin işçilik maliyetini düşürme, sorunsuz bir işçi kitlesiyle çalışma ve düşük maliyetlerle çalışan KİT'lerin özelleştirilmesini kolaylaştırma gibi gerekçelere²⁶⁴ uygulama alanı bulmuş ve sonraki dönemlerde kamu reformu kapsamında geliştirilen diğer kamusal politikalar çerçevesinde şekillendirilmiştir.

Buna göre Türkiye'de başlangıçta özelleştirme çalışmalarında görülen taşeronlaşma sonraki dönemlerde diğer kamu hizmeti alanlarında da yaygınlaştırılmıştır. A.B.D ve İngiltere gibi ülkelerde görülen batı tarzı alt işveren uygulamaları ile benzer özellikler taşıyan kamu kurumlarındaki taşeronlaşma; daha çok teknik taşeronluğun ön plana çıktığı doğu tarzı alt işverenlik uygulamalarının aksine; herhangi bir kamu kurumunun merkezde olup bilgi-işlem, yemek, temizlik gibi yardımcı ya da uzmanlık gerektiren işlerin alt işverene verildiği sistemi ifade etmektedir²⁶⁵. Diğer bir ifade ile geleneksel kamu yönetimi anlayışında daha çok doğu tarzı teknik taşeronluğun, yeni kamu yönetimi anlayışında ise piyasalaşma

²⁶² (Çevirimiçi) <http://www.capital.com.tr/gelecek-yeni-nesil-fasonda-mi-haberler/20981.aspx> 10.12.2014

²⁶³ Petrol-İş, '93-'94 Yıllığı, İstanbul, Petrol-İş Yayın-36, Mart 1995, s. 357.

²⁶⁴ Ekin, Ekonomik ve Hukuksal..., a.g.e., s.19.

²⁶⁵ ss. 15-16, Şekil 2.

mantığı çerçevesinde batı tarzı hizmet taşeronluğunun ağırlıkta olduğunu göstermektedir.

Bu kapsamda 2003 yılından itibaren uygulanmaya başlayan sağlıkta dönüşüm programı²⁶⁶ kapsamında yaşanan değişimler özellikle kamu sağlık kurumlarındaki bu tür uygulamaları karayolları, belediyeler, üniversiteler vb. diğer kamu kurumlarındaki benzer uygulamalar²⁶⁷ takip etmiştir. Bu durum Türkiye Cumhuriyeti'ndeki yeni kamu yönetimi anlayışının yansımaları şeklinde değerlendirilebilir.

2.3.TÜRKİYE'DE ALT İŞVERENLİĞİ ORTAYA ÇIKARAN VE YAYGINLAŞTIRAN NEDENLER

2.3.1.Ekonomik Nedenler

2.3.1.1.Sanayileşme ve Küresel Rekabete Eklemlenme

1950'li ve 1960'lı yılların iç pazar ağırlıklı ithal ikameci ekonomi politikaları; belirli siyasal ve sendikal özgürlüklerle ve popülist politikalarla birlikte, getirdiği bağımlı ve sorunlu yapıların yanında uzun bir süre yüksek sayılabilecek büyüme oranları sağlamıştır²⁶⁸. 1960'lı ve 1970'li yıllarda ise sürecin önemli sınırlamalarına ve sorunlarına rağmen sanayileşmede önemli aşamalar kaydedilmiştir. Üretimin içe dönük olması, ihracatın çok sınırlı kalması ve sanayileşmenin devlet desteğine bağımlı olması gibi nedenler bu dönemde görülen bazı sınırlamaların ve sorunların temeli olarak görülmüştür. 1970'li yılların sonlarında görülen derin iktisadi bunalım, bu döneme kadar sürdürülen modelin sürdürülemeyeceğinin en iyi göstergesi²⁶⁹ kabul edilmiş ek olarak alınan kararlılık önlemlerinin de yetersiz kalması durumu yeni ekonomi politikalarını gündeme getirmiştir²⁷⁰. Farklı yapısal dönüşümleri²⁷¹ içeren yeni ekonomi politikaları temelde; serbest, dünya ile bütünleşen bir ekonomi

²⁶⁶ T.C. Sağlık Bakanlığı "Sağlıkta Dönüşüm", (Çevirimiçi) <http://www.saglik.gov.tr/TR/belge/1-2906/saglikta-donusum-programi.html> 07.07.2015

²⁶⁷ (Çevirimiçi) www.tbmm.gov.tr/d24/10/10-151416gen.pdf 15.03. 2015

²⁶⁸ Şevket Pamuk, **Osmanlıdan Cumhuriyete Küreselleşme, İktisat Politikaları ve Büyüme**, Seçme Eserleri II, 3. Basım, İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2012, s.263.

²⁶⁹ Pamuk, **a.e.**, s.274.

²⁷⁰ Yakup Kepenek, Nurhan Yentürk, **Türkiye Ekonomisi**, 24. Basım, İstanbul, Remzi Kitapevi, s.199.

²⁷¹ (Çevirimiçi) http://tr.wikipedia.org/wiki/24_Ocak_Kararlar%C4%B1 25.03.2015.

anlayışına dayalı, yabancı sermayeyi teşvik eden aynı zamanda kamunun ekonomi içindeki payını azaltan özellikler çerçevesinde 24 Ocak 1980 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanmıştır. 24 Ocak Kararları olarak da ifade edilen bu yeni ekonomi politikalarının temel gerekçesi ekonominin dışa açılması ve küresel rekabet sürecine eklemlenme hedefleri doğrultusunda değerlendirilmiş²⁷² ve Türkiye ekonomisinin içinde bulunduğu bunalımlı duruma ve o döneme kadar birikerek gelen problemlere çözüm olması açısından ele alınmıştır. Aynı şekilde benzer iç gelişmelerin yanında ulus devletlerinin rolünü yeniden biçimlendiren ve uluslararası kuruluşların etkinliğini arttıran²⁷³ dış gelişmeler sürecin şekillenmesinde belirleyici rol oynamıştır. Bu kapsamda ekonomik rekabette üstünlük kurmayı ve bunu devamlı kılmayı amaçlayan çokuluslu firmalar önceleri yatırımlarının %70'ini gelişmiş ülkelere yöneltirlerken 1980'li yılların ortalarından itibaren yatırımlarını ağırlıklı olarak; sendikaların zayıf olduğu, ücretlerin düşük olduğu ve sosyal hakların gelişmediği ülkelere yöneltmişlerdir²⁷⁴.

Bu kapsamda bahsedilen süreçte neo-liberal politikalar çerçevesinde yabancı sermaye izninin giderek arttırılmasına bağlı olarak Türkiye'ye yabancı sermaye girişi önemli derecede artmış²⁷⁵ dışa açıklık oranı diğer bir ifadeyle ihracat ve ithalatın GSMH'ye oranı ise sürekli olarak artmış²⁷⁶ ihracatta sanayi ürünlerinin payı 1980 öncesi dönem ortalamasına oranla 1990'lı yıllarda iki kat artmıştır²⁷⁷. Buna göre yaşanan gelişmeler Türkiye ekonomisinde yabancı sermayeyi, dışa açılmayı ve

²⁷² İTO, **24 Ocak Kararlarının Değerlendirilmesi**, Seminerler Dizisi: 10, İstanbul, Hüsnü tabiat Matbaası, 1982, s.15.

²⁷³ Mustafa Kumlu, "Küreselleşmenin Bedelini Emekçiler Ödüyor", **Taşeron İşçilik (Alt İşveren) ve Düzensiz İstihdam**, TES-İŞ DERGİSİ, Mayıs 2008, s.82.

²⁷⁴ Gülten Kutal, Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları, **Taşeron İşçilik (Alt İşveren) ve Düzensiz İstihdam**, TES-İŞ DERGİSİ, Mayıs 2008, s.84. Konu İle İlgili Ayrıca Bakınız; Korkut Boratav, **Türkiye İktisat Tarihi 1908-2009**, 17. Baskı, Ankara, İmge Kitapevi, Kasım 2012, ss. 145-170.

²⁷⁵ M. Emin Erçakar, Erdal Tanas Karagöl, **Türkiye'de Doğrudan Yabancı Yatırımlar**, SETA Analiz, Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı Yayınları, Sayı:33, Ocak 2011, ss.12-15. (Çevirimiçi) <http://www.ankarastateji.org/haber/turkiye-de-yabanci-sermaye-142/> 12.10.2014. (Çevirimiçi) <http://www.invest.gov.tr/tr-TR/investmentguide/investorsguide/Pages/FDIinTurkey.aspx> 31.03.2015.

²⁷⁶ Şevket Pamuk, **Türkiye'nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi**, IV. Basım, İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2014, s.269. (Çevirimiçi) <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/index.aspx> 31.03.2015. Pamuk, Türkiye'nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi, **a.g.e.** s.269.

²⁷⁷ Pamuk, Türkiye'nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi, **a.g.e.**, s.270. (Çevirimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16076> 04.04.2015.

sanayi üretimini bahsedilen dönemden itibaren hızla arttırmış ayrıca sanayileşmeyi ve küresel rekabete eklemlenmeyi de hızlandırmıştır.

Dışa açılma diğer bir ifade ile küresel rekabete eklemlenme sürecinde iş dünyasında taşeronlaşmanın firmalara; büyük projelerde, maliyet, risk, uzmanlık, verimlilik ve yükümlülük konularında sağladığı avantajlar önem kazanmış²⁷⁸ ve taşeronlaşma daha fazla gündeme gelmeye başlamıştır. Aynı şekilde Türkiye’de; imzalanan toplu iş sözleşmelerinde, işlerin birbirine olan nispi önemi dikkate alınmaksızın gündeme gelen seyyanen ücret zammı teklif ve uygulamaları²⁷⁹ firmaların fason üretim yolu ile küçük işletme avantajlarından faydalanma amaçları²⁸⁰ ayrıca küçük işletmelerin²⁸¹ enformel faaliyetlere zemin hazırlama özellikleri ve bu kapsamda taşeron özelliği taşıyan küçük işletmelerde yaşanan denetim zorluğu ve buna bağlı olarak büyük işletmelerin enformel sektör ve kirli rekabeti avantaja dönüştürme istekleri ve bazı yasal yükümlülüklerden kurtulma beklentileri²⁸² bu süreçte belirleyici bir etkiye sahiptir.

Öte yandan Hak-İş tarafından yapılan Taşeron İşçi Gerçeği Araştırmasında²⁸³ Türkiye’de kamu sektöründe taşeronlaşmada ısrar edilmesinin temel sebepleri; ucuz işçilik yaratmak, taşeron firmalara para/kaynak aktarmak, sendikal ve sosyal haklardan mahrum işçilik yaratmak amaçlarında yoğunlaşmıştır (Grafik 1).

²⁷⁸ Stephen Tomicki “7 Reasons Why Subcontracting May Be Right For You” (Çevirimiçi) <https://www.hcr-llc.com/blog/7-reasons-why-subcontracting-may-be-right-for-you> 17.04.2017. (Çevirimiçi) <http://www.sigmaweb.org/publications/Public-Procurement-Policy-Brief-37-200117.pdf> 17.04.2017.

²⁷⁹ Cengiz Karaman, “Türkiye’de Dış Kaynak kullanımı” (Çevirimiçi) <http://www.kariyerzirvesi.com/kariyer-uzman-gorusleri.asp?kim=1&GORUS=1> 05.05.2015.

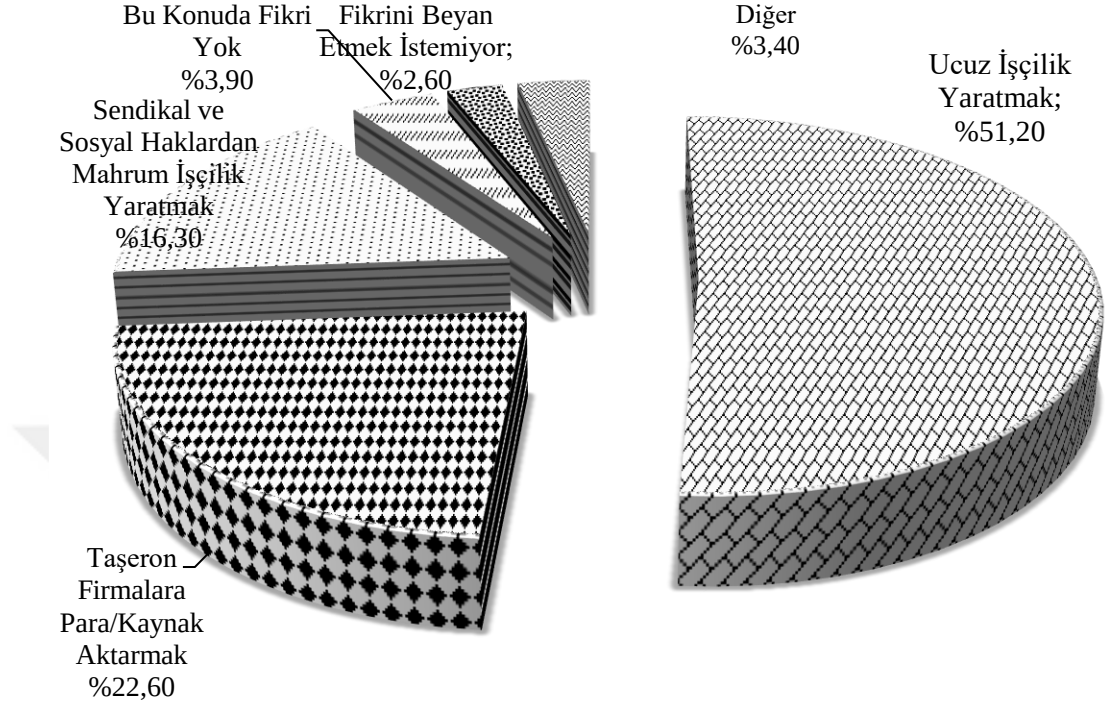
²⁸⁰ Nergis Mütevellioğlu, Sayım Işık, “Türkiye Emek Piyasasında Neo liberal Dönüşüm”, **Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm**, Der: Nergis Mütevellioğlu-Sinan Sönmez, 1. Baskı, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, Şubat 2009, s. 221.

²⁸¹ OECD, **Measuring The Non-Observed Economy, A Handbook**, France, OECD Publications Service, 2002, s. 161.

²⁸² Asıl işverenlerin işyeri ölçeğine göre getirilen örneğin; 6331 Sayılı Kanunun “iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma” ile ilgili 22. maddesi, 4857 Sayılı Kanunun “iş güvencesi” ile ilgili 18. “toplular işçi çıkarma” ile ilgili 29. “engelli ve eski hükümlü çalıştırma” ile ilgili 30. maddeleri, 3008 Sayılı Kanunun “istihdam ve mesleki eğitim” ile ilgili 18. maddesi ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin “yıllık ücretli izin kurulunun oluşturulması” ile ilgili 15. maddesi vb. (Çevirimiçi) http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/kayitDisi/kayitdisi_istihdam 05.05.2015, (Çevirimiçi) www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef.../field.../ef1324tr6.pdf 05.05.2015

²⁸³ Araştırma 2014 yılında yapılmış ve 27 il, 9 iş kolu, 85 işyeri, 5250 kamu taşeron işçisini kapsamaktadır. (Çevirimiçi) <http://www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf> 10.09.2015.

Grafik 1: Taşeronlaşmada Israr Edilme Nedenleri



Kaynak:(Çevirimiçi) <http://www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf> 10.08.2015

Grafiğe göre %51,20 olan ucuz işçilik yaratma oranını, %22,60 ile taşeron firmalara para/kaynak aktarma, %16,30 ile sendikal ve sosyal haklardan mahrum işçilik yaratma oranları takip etmektedir. Maliyetleri düşürme amacıyla şekillenen ucuz işçilik yaratma beklentisi ise temelde taşeron çalışanların standart dışı işgücü özellikleri taşımasından kaynaklanabilmektedir.

2.3.1.2.Esnek Üretim ve Toplam Kalite Kontrol

Rekabetin ve teknolojik gelişmelerin nispeten daha az olduğu küreleşme öncesi döneme damgasını vuran kitle üretim modeli yerini uluslararası yeniden yapılanma ile esnek üretime bırakmıştır. Temelde talepteki değişmelere yani gerekli ürün miktarının ve kalitesinin tam zamanında tüketiciye sunulması şeklinde özetlenebilen bu model; önceleri imalat sanayinde baskın olarak görülürken yaşanan gelişmeler ile birlikte hizmet sektörüne de hızla yaygınlaşmaya başlamıştır.

Bu entegrasyon ve yeniden yapılanma süreci klasik örneklerinden farklı olarak, esnek üretim teknolojilerine dayalı esneklik ile değil daha çok alt işverenlik sözleşmelerine ve fason üretim modellerine göre yapılanmıştır. Diğer bir ifadeyle, bu

süreci karakterize eden en önemli özellik, çevre ülkelere özgü çevresel esnekliktir²⁸⁴. Bundan sonraki dönemde tezgâh-makine esnekliği, üretim süreci esnekliği, ürün esnekliği, iş akışı esnekliği, genişleme esnekliği, miktar-hacim esnekliği, işlem esnekliği, üretim yöntemi esnekliği gibi çok farklı şekillerde görülebilen esnek üretim sistemleri giderek; otomotiv sektörü, uzay ve havacılık, elektronik ve beyaz eşya sektörü, motor ve makine ekipmanları, ilaç sektörü, seramik sektörü, hizmet sektörü gibi çok farklı sektörlerde uygulanır hale gelmiştir²⁸⁵. Temel belirleyiciler ise daha çok beklentileri hızla değişen müşteri ihtiyaçlarına cevap verme, kurumsal anlamda hızlı değişimi sağlama, ürün çeşitlendirme, hatasız ürün sunabilme, kaliteden ödün vermeme, uygun fiyat düzeyi gibi amaçlar çerçevesinde şekillenmektedir.

Bu kapsamda 1980’li yıllardan sonra yaygınlaşmaya başlayan esnek üretim modelini 1990’lı yıllardan sonra oluşmaya başlayan TKY bilinci takip etmiştir. Bu model temelde hatalı ve kalitesiz ürün ortaya çıkmadan önlemeye dayalı bir yönetim tekniği olarak geliştirildiğinden ve stokluz çalışma ilkesine dayandırıldığından²⁸⁶ üretimin her aşamasında (gerek uzmanlık gerektiren gerek yardımcı işlerin alt işveren devredilmesi ihtiyacı belirleyici olduğundan) taşeronlaşma ihtiyacı belirleyici olabilmektedir.

Aynı şekilde daha sonraki yıllarda geliştirilen ve uygulanan TKY’yi yayma aktiviteleri²⁸⁷ 1990’lı yıllardan itibaren firmaların performanslarına pozitif katkılar

²⁸⁴ B. Ali Eşiyok, **Kriz, Esnek Üretim Sistemi ve Anadolu Sanayi Odakları (Anadolu Kaplanları) Kalkınmanın Neresinde?** Ankara, Araştırma Müdürlüğü, Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş. İktisadi Araştırmalar, Temmuz 2001, ss.84-85.

²⁸⁵ (Çevirimiçi) www.baskent.edu.tr/~tderya/.../Esnek%20uretim%20sistemleri.pdf 05.04.2015

²⁸⁶ İlk olarak 1990 yılında Sabancı-Japon ortak kuruluşu olan Brisa fabrikasında başlatılan TKY uygulamaları temelde, verimlilik ve karlılık amacıyla uygulamaya konulmuştur. Esin Gülsen, “Toplam Kalite Yönetimi ve Türkiye’deki Uygulamaları”, **Toplum ve Demokrasi**, Yıl: 6, Sayı: 13-14, Ocak-Aralık 2012, s.118. Nadir Suğur, Theo Nichols ve Serap Suğur, “Türkiye’de Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları: Beyaz Eşya, Otomotiv Ve Tekstil Sektörü Üzerine Bir Araştırma”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt:59, Sayı: 2, s. 129. Kepenek ve Yentürk, **a.g.e.**, s.431.

²⁸⁷ Şükrü Özen, “Bağlam, Aktör, Söylem ve Kurumsal Değişim: Türkiye’de Toplam Kalite Yönetiminin Yayılım Süreci”, **Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, 2002, ss.66-67.

sağlamış²⁸⁸ ve sonrasında özel sektör başta olmak üzere yaşanan sorunlarla birlikte kamu kurumlarında²⁸⁹ uygulanagelmıştır.

2.3.1.3.Esnek Çalışma Türleri

İş hukukunda temel kural teşkil eden, belirsiz süreli iş sözleşmelerine dayanarak bir işverenin talimatı altında belirli bir işyerinde ve tam gün süre ile çalışma esasına göre düzenlenen klasik istihdam modeli, yeni üretim ve tüketim modelleri ile birlikte değişikliğe uğramıştır. Buna bağlı olarak daha çok değişen ekonomik ve teknolojik koşullara uyum yeteneğini artırma ve bu yönde işgücünün miktarını belirleme ihtiyacından kaynaklan bu yeni tip istihdam türleri, zaman içerisinde istisnai olmaktan çıkarak yaygınlık kazanmış ve küresel nitelikte ekonomik gelişmelerin bir sonucu olarak gelişme göstermiştir²⁹⁰.

Bu çerçevede kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, belirli süreli çalışma, evde çalışma, taşeronlaşma gibi sayısal esneklik sağlamak amacıyla uygulanan çalışma türleri, fonksiyonel esneklik sağlama amaçlı zamana bağlı esnek çalışma, yoğun çalışma, telafi edici çalışma türleriyle desteklenmiş, aynı zamanda performansla bağlı ücretlendirme yöntemi ile de ücretlerde esnekleşme sağlanmıştır. Türkiye’de de bu tür esneklik uygulamalarının bir bölümü 1990’lı yılların başından itibaren toplu sözleşmelerde sağlanan ücret artışlarına bağlı olarak yaygınlaşmaya başlamış; gümrük birliği, ekonomik krizler, fonlar, işverenlerin baskısı gibi etkenler de esneklik uygulamalarını sürekli hale getirmiştir²⁹¹. Özellikle 2003 yılında 4857 sayılı İş kanununda; alt işveren (md. 2), geçici iş ilişkisi (md.7), sürekli ve süreksiz iş ayrımı (md.10), belirli ve belirsiz süreli iş (md. 11) ayrımının sınırları (md. 12), kısmi süreli ve tam süreli iş (md.13), çağrı üzerine çalışma (md.14), deneme süreli çalışma (md. 15), takım sözleşmesi (md.16) gibi esnek çalışma türleri düzenlenerek yasal alt yapı önemli derecede tamamlanmıştır. TİSK, TOBB ve TÜSİAD’ın Esneklik

²⁸⁸ Talha Ustasüleyman, “Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Firma Performansı Üzerine Etkisi: Türkiye’nin 500 Büyük Firmasına Yönelik Bir Araştırma”, **Gazi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt: 13, sayı: 2, 2011, ss.67-96.

²⁸⁹ Asım Balcı, “Kamu Örgütlerinde Toplam Kalite Yönetimi Uygulaması: Olumlu Perspektifler ve Olası Zorluklar”, **Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**; Cilt:5, Sayı: 2, Aralık 2005, ss. 196-211.

²⁹⁰ Murat Demircioğlu, Murat Engin, **Dünya’da ve Türkiye’de Esnek Çalışma**, Yayın No: 2002-52, İstanbul, İTO yayınları, s.17

²⁹¹ Aysen Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, Yenilenmiş 4. Baskı, Bursa, Dora Yayıncılık, 2015, s.366.

Konusundaki Görüş ve Önerileri (Gözden Geçirilmiş Metin) metninde bu durum şu şekilde ifade edilmektedir²⁹² :

“...Hızlanan küreselleşme, ivmesi sürekli yükselen teknolojik gelişme ve hem iç, hem de dış pazarlarda her geçen gün keskinleşen rekabet şartları, işletmeleri değişen koşullara hızla uyum sağlamaya mecbur tutmaktadır. Bu uyum zorunluluğu, işletmelerin rekabet gücünün, dolayısıyla ulusal kalkınmanın temel faktörü haline gelmiştir. Anılan nedenlerle çalışma yaşamında üretim ve istihdam yapıları, üretimin biçimi, süresi ve yeri de kaçınılmaz olarak değişime uğramıştır. Bu durum işletmeleri ve çalışanları geçmişe göre farklı hukuki ilişkiler kurmaya ve yeni istihdam türlerini uygulamaya yöneltmiş; çalışma mevzuatını da değiştirmiştir. Artık dünyada, klasik çalışma ve iş sözleşmesi türlerinden uzaklaşarak, çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, geçici iş ilişkisi, evde çalışma, tele çalışma gibi atipik iş sözleşmesi türleri yaygınlaşmakta; yıllık hesaplar, kayan iş süresi, telafi edici çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, kısa çalışma gibi esnek çalışma süreleri uygulanmaktadır. Esnekleşme sürecinde 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile esnek çalışma biçimleri işçileri koruyucu hükümlerle çalışma yaşamına kazandırılmıştır. Ancak söz konusu düzenlemeler yapılırken, rekabet koşullarına uyum sağlamayı hedefleyen işletmelerin korunması ilkesi yeterince gözetilmemiştir...”

Metinde esnek çalışma türlerinin temel gerekçesinin küresel rekabete uyum sağlama olduğu vurgulanmıştır. Bu kapsamda çıkarılan kanunun esnek çalışan işçileri koruyucu hükümler taşıdığı belirtilirken, rekabet koşullarına uyum sağlamayı hedefleyen “işletmelerin korunma ilkesinin” de göz ardı edildiğine değinilmiştir. Öte yandan 4857 Sayılı Kanun; 1980’li yıllardan itibaren esnek çalışma türlerinden biri olan ve esnekliğin bir aracı olarak kabul edilen taşeronlaşmanın yaygınlaşmasıyla artan işçi haklarının kaygı verici durumuna önlemler getirme amacı taşımasından dolayı da ayrı bir önem taşımaktadır. Nitekim asıl iş-yardımcı iş ayrımı, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin belirli şartlar dâhilinde gerçekleştirilebilmesi ve birlikte sorumluluk ilkesi gibi uygulamalar bu durumu açıkça göstermektedir²⁹³.

2.3.1.4.Özelleştirmeler

Önceleri İngiltere, Fransa gibi gelişmiş ülkelerde uygulanmaya konulan özelleştirmeler, sonraki dönemlerde gelişmekte olan ülkeler dâhil olmak üzere dünyanın birçok ulus ekonomisinde yaygınlaşmıştır. Türkiye’de ise özelleştirme politikaları uygulanan liberal ekonomik politikalar ile 1984 yılından itibaren yaygınlaşmaya başlamış ve günümüze kadar devam etmiştir. Bu gelişme sürecinde

²⁹² (Çevirimiçi) www.tusiad.org.tr/.../2009-07-23-Esneklik-TISKTOBBTUSIADOrtaGorusRevizeMetin.pdf 07.07.2015

²⁹³ Müjdat Şakar, Neslihan Okakın, **İnsan Kaynakları Yöneticisinin El Kitabı**, Yenilenmiş 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, Mayıs 2013, ss. 292-293.

farklı yasal düzenlemelerle desteklenen özelleştirmeler²⁹⁴ temelde sağlıklı bir ekonomik gelişme anlayışı içinde şekillenmiş; devletin ekonomideki sınai ve ticari rolünü en aza indirme, rekabete dayalı piyasa ekonomisini oluşturma, devlet bütçesi üzerindeki KİT finansman yükünü azaltma, sermaye piyasasını geliştirme ve atıl tasarrufları ekonomiye kazandırma, bu yolla elde edilecek kaynakları altyapı yatırımlarına kanallandırmak gibi amaçlar²⁹⁵ çerçevesinde çok farklı şekillerde²⁹⁶ uygulanmıştır.

Buna göre Türkiye Cumhuriyeti'nde liberal politikaların bir uzantısı olarak uygulanan özelleştirme amaçlı taşeron üretim ilişkileri 2000'li yılların başından itibaren ağırlık kazanmıştır²⁹⁷. Bu kapsamda en sık başvurulan yöntemlerin başında "ihale" (contracting-out) sistemi gelmektedir²⁹⁸. Bu sistem özellikle kamu kurumlarının taşeron işletme kullanması açısından önemli bir yere sahiptir. Özelleştirmenin farklı bir yöntemi olarak kabul edilen bu sistemde; doğrudan devlet tarafından sunulması zorunlu olan hizmetlerin dışındaki hizmetlerin, ilgili kamu tüzel kişisinin gözetim ve denetimi altında daha ekonomik koşullarda, daha etkin ve verimli sunulması amaçlanmaktadır²⁹⁹.

İngiltere ve Fransa gibi gelişmiş ülkelerde daha erken dönemlerde uygulanmaya başlayan bu sistem neo-liberal politikalar ile ivme kazanmış ve günümüzde oldukça yaygınlaşmıştır. Temelde ihaleye verilen işkollarında sendikal örgütlenmelerin zayıflaması, düşük ücret ile daha uzun çalışma süreleri ile işçi çalıştırma avantajı sağlanması, ihalelerde fiyat kırma ile büyük kârlar elde etme gibi avantajlar bu kapsamda belirleyici rol oynamaktadır. Bunun yanında daha çok gelişmiş ülkelerde kamu hizmetlerinin taşerona verilmesi ile hizmetlerin bürokratik yönetimiyle kıyaslandığında taşeronun daha verimli bir alternatif olarak görülmesi³⁰⁰, ihale süreçlerinde yaşanan sıkıntıların alt işverenler için kamu kurum ve

²⁹⁴ Alkan Soyak, "Özelleştirme Karşıtı İşçi ve Sendika Eylemleri", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt.2, Kültür Bakanlığı Ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, Numune Matbaacılık, 1998, s.496.

²⁹⁵ (Çevirimiçi) <http://www.oib.gov.tr> (03.03.2015)

²⁹⁶ Özhan Çetinkaya, **Türkiye'de Devlet İşletmeciliği ve Özelleştirme**, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Ekin Yayınevi, 2007, ss.115-122. Ayrıca Bkz. Ekin, Ekonomik Ve Hukuksal..., **a.g.e.**, s.55.

²⁹⁷ (Çevirimiçi) [http://www.oib.gov.tr\(03.03.2015](http://www.oib.gov.tr(03.03.2015)

²⁹⁸ Taşeronlaşmanın özelleştirme sürecinde uygulanan politik bir karar olma açısından bakınız, (Çevirimiçi) www.ocsea.org/docs/FS210-subcontracting.pdf 30.04.2015.

²⁹⁹ Çetinkaya, **a.g.e.**, s.119.

³⁰⁰ Ekin, Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla..., **a.g.e.**, ss.55-56

kuruluşlarında hizmet ihalesi alabilmeyi oldukça çekici kılması, ödemelerin ufak tefek gecikmeler dışında garantili ödemeler olması, işçilerin kamu kurum ve kuruluşlarının sevk ve idaresine, denetimine bırakılması ile alt işverenlerin çalışanların yönetimi açısından hemen hemen hiçbir sıkıntı yaşamamaları³⁰¹ vb. nedenler de sistemi oldukça cazip bir uygulama haline getirmektedir.

Öte yandan mal alımı, hizmet alımı, yapım işleri ve danışmanlık hizmetleri şeklinde görülebilen bu tür kamu alımları günümüzde 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu (KİK) kapsamında yürütülmektedir. Kamuda taşeronlaşmanın yaygınlaşması sürecinde kanun, uygulanan kamu politikaları çerçevesinde 2000’li yılların başından itibaren kamu alımlarının hacmini arttırılmasında önemli bir yere sahiptir. Nitekim bu durum mal alımlarının %’de payı giderek düşürülmesi yanında hizmet alımlarının ve yapım işlerinin %’de paylarının önemli derecede arttırılması yönünde gerçekleşmiştir. Buna göre 2003 yılında %75 civarında olan mal alımları 2014 döneminde %40’lara gerilemiş, 2003 yılında %20 civarında olan hizmet alımları ise taşeronlaşmanın ülke genelinde arttığı dönemlerde sürekli artarak 2014 yılında %40 civarında gerçekleşmiştir³⁰².

Bu kapsamda taşeronlaşmanın en fazla görüldüğü hizmet alımlarında; hem temizlik, yemek, güvenlik, personel taşıma vb. idari işleyişe yönelik hizmetlerde hem de çöp toplama, alt yapı hizmetleri, alt yapı bakım-onarım, park-bahçe işleri, sayaç okuma vb. kullanıcıya yönelik hizmetlerde 2004 yılından itibaren önemli oranlarda artışlar gözlenmektedir. Örneğin 2008 yılında gerçekleşen idari işleyişe yönelik hizmetler, 2004’e göre yaklaşık %54 artış gösterirken kullanıcıya yönelik hizmetler %121 artmıştır. Bu kapsamda 2014 yılında ihaleyi gerçekleştiren en üst idareye göre 4734 sayılı kanun kapsamında yapılan hizmet alımları en fazla; Belediyeler, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) kurumları, Sağlık Bakanlığı kurumları, Özel Bütçeli Kuruluşlar, Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK), Milli Savunma Bakanlığı (MSB) kurumlarında gerçekleşmiştir. Belirtilen kamu kurumlarında yapılan hizmet alımlarının konularına göre dağılımına bakıldığında ise temizlik, yemek, kiralama,

³⁰¹ Nüvit Gerek, “Kamu Kuruluşlarında Hizmet Alım İhaleleri Kapsamında Çalıştırılan Alt İşveren İşçileri İle İlgili Sorunlar”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:4, No:15, s.88.

³⁰² (Çevirimiçi) http://www.ihale.gov.tr/ihale_istatistikleri-45-1.html 20.01.2015

güvenlik, bakım onarım, yardımcı hizmet, proje, personel taşıma, bilgisayar hizmetleri ve diğer konular ön plana çıkmaktadır ³⁰³.

Bu kapsamda kamu hizmetinin gerek hazırlanması gerek sunulması esnasında yardımcı hizmetlerin yanında uzmanlık gerektiren işlerin de taşeronla devredilmesi, 2000’li yılların başından itibaren hızla yaygınlaşmıştır. Özelleştirme amaçlı taşeronlaşmanın önemli bir yönünü oluşturan bu gelişmeler; temelde iş güvencesinden yoksun, ucuza çalışan, sendikasızlaştırılan bir işçi sınıfı oluşturma ve taşeron firmalara kaynak aktarma amaçlı³⁰⁴ olduğu yönünde değerlendirilmekte ve eleştirilmektedir.

2.3.2. Teknolojik Nedenler

1979-1983 yıllarını kapsayan 4. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda ³⁰⁵ Türkiye’nin araştırma geliştirme durumundan bahsedilirken yeterli teknoloji düzeyine ulaşamadığı için; patent, lisans, know - how anlaşmaları, yabancı sermaye yatırımları, makine ve donatım, teknik işbirliği programları ve öteki bilgi akışı yollarıyla teknoloji transferlerinin yapıldığına değinilmiştir. Bu durum 1990’lı yıllarda Türk sanayisi mikro elektronik aksamı hale getirilmesi ve teknolojik yatırımların artırılması ile daha da önem kazanmıştır. Özellikle bu yönde belirlenen kalite ve güvenliği artırma, enerji ve hammadde tasarruf sağlama ve aynı zamanda ürün esnekliği sağlama amaçları kurumların teknolojik alt yapılarının oluşturması³⁰⁶ ve bu yönde işbirliklerinin gerçekleştirilmesi ihtiyaçlarını ön plana çıkarmıştır. Ancak Türkiye ekonomisi bu gelişim süreci içerisinde, bilim-teknoloji inovasyon temelli politikalara ağırlık vermesine rağmen, sosyal, ekonomik, siyasi ülke içinden ve ülke dışından kaynaklanan pek çok sebebin etkisiyle bu alanda küresel rekabet gücünü yükseltecek atılımları koymakta oldukça yetersiz kalmıştır. Bunun bir sonucu olarak 2000’li yıllardan sonra kendine; bu tür engelleri ortadan kaldırıp, ulusal ekonominin hızla küresel rekabet gücü kazanmasını sağlayacak

³⁰³ Eren Toprak, **Türkiye’de Hizmet Alımı İhaleleri**, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2012, ss.130-132.

³⁰⁴ (Çevirimiçi) http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/Rapor_taron_anketi_deerlendirmesi.pdf 12.09.2015.

³⁰⁵ DPT, **Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983)**, Yayın No: 1664, Ankara, Nisan 1979, ss.48-49.

³⁰⁶ Kepenek ve Yentürk, **a.g.e.**, s. 431-434.

hedefler benimseyen Türkiye bu kapsamdaki politikalarını uygulamaya koymuş³⁰⁷, GSMH'daki Ar-Ge payını sürekli arttırmış³⁰⁸ ve işletmeler özellikle karlılık³⁰⁹ konusunda önemli avantajlar sağlamışlardır.

Bu kapsamda 4. Beş Yıllık Plan ile temelleri atılan 90'lı yıllarda önem kazanan ancak istenilen düzeyde gerçekleşmeyen bilgi ve teknolojiye yatırım, Türkiye'de özellikle 2000'li yıllardan sonra önem kazanmıştır. Bu gelişme; bir taraftan yeterli bilgi ve teknolojik alt yapısı olmayan başta kamu kurumlarının ve özel kurumların amaçlarını gerçekleştirme ve ihtiyaçlarını karşılama noktasında diğer kurumlar ile işbirliklerinin önemini ön plana çıkarmıştır. Daha çok uzmanlık taşeronluğu çerçevesinde gelişen bilgi ve teknoloji odaklı dönüşüm; temelde geleneksel iş ilişkilerini farklılaştırarak dar ve geniş çerçevede olmak üzere hem bireysel çıkarlar üzerinde hem de toplu çıkarlar üzerinde belirleyici olmuştur. Nitekim 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunda; alt işverenlik ilişkilerinin kurulmasında “alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren bir iş (md. 2)” olması önemli bir şart olarak belirtilmiştir. Düzenleme ayrıca teknolojik gelişmelere bağlı olarak artan uzmanlık gerektiren işlerin yaygınlaşmasına ve bu kapsamda kurulabilecek işbirliklerine önemli bir yasal dayanak oluşturmuştur.

2.3.3. Sosyal Nedenler

Taşeronlaşmayı arttıran etkenler daha çok ekonomik, teknolojik ve siyasi etkenler kapsamında yoğunlaşırken sosyal etkenler de taşeronlaşmayı arttıran diğer etkenlerdendir. Bu kapsamda taşeron üretim ilişkilerinin hem özel hem kamu sektörü kapsamında belirli bir istihdam sağladığı bilinmektedir. Bu kapsamda küçük ölçekli yatırımcıların piyasaya girmesi ve rekabet sürecine katılması taşeronlaşma ile daha mümkün hale gelebilirken bu durum yeni istihdam olanaklarını tetikleyecektir. Aynı zamanda taşeronlaşmanın bu yönü işsizliği azalttığı noktasında dar gelirli gruplara belirli bir gelir ve refah aktarımının bir aracı olarak da değerlendirilebilir.

³⁰⁷ Rona Turanlı, Ercan Sarıdoğan, **Bilim-Teknoloji-İnovasyon Temelli Ekonomi ve Toplum**, İstanbul, İTO Yayınları, Yayın No: 2010-13, 2010, s.185

³⁰⁸ (Çevirimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16163> 05.04.2015

³⁰⁹ Tuğçe Uzun Kocamış, Ayşegül Güngör, “Türkiye’deki Ar-Ge Harcamaları ve Teknoloji Sektöründe Ar-Ge Giderlerinin Karlılık Üzerine Etkisi: Borsa İstanbul Uygulaması”, **Maliye Dergisi**, Sayı: 166, Haziran 2014, ss. 127-138.

Nitekim industriALL raporunda bu durum CIETT (Özel İstihdam Büroları Uluslararası Konferansı) varsayımları açısından; taşeron firmaların taşeron işçiliğini sürekli işçiliğin yerine koymadan istihdam yarattığı, taşeron işçiliğinin sürekli iş bulmanın etkin bir yolu olduğu, özel istihdam hizmetlerinin yeterince düzenlenmesi durumunda işgücü piyasasının gelişimine katkıda bulunabileceği, özel istihdam hizmetlerinin insana yakışır çalışma sağladığı ve birçok ülkede taşeron işçiliğinin bir yaşam biçimi seçeneği olarak kabul edildiği noktasında değerlendirilmiş ve eleştirilmiştir³¹⁰.

Aynı şekilde Türkiye’de taşeronlaşmanın yaygınlaştırılmasında istihdam sağlama amacı 2013 yılında dönemin başbakanı Recep Tayyip Erdoğan tarafından *"Bakınız taşeronluk, sendikaların da bize teklifidir, onu da size söyleyeyim. Niye? Çünkü 'işsizliğe kalkıp iş zemini hazırlayalım' diye getirdikleri bir tekliftir. Ta belediye başkanlığımdan beri, bende bunu açıklamak zorundayım... çünkü ülkemde benim şu anda görüldüğü kadarıyla, % 9'a düşürdük gerçi ama böyle de bir işsizlik var..."*³¹¹ şeklinde özetlenmiştir. Açıklamalardan da görüleceği üzere taşeron istihdamının artırılmasında işsizliğin azaltılmasına yönelik politikaların etkili olduğu anlaşılmaktadır. Bunun yanında taşeronlaşmanın sendikalar tarafından önerilen bir istihdam aracı olarak belirtilmesi ayrıca dikkate değer bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öte yandan taşeronlaşmanın toplum refahına arttıran yönü ise daha çok kamu kurumlarının asıl işlere odaklanması ile açıklanabilmektedir. Nitekim 1990’lı yılların özellikle sonlarından beri hükümet programlarında sık sık dile getirilen kamuda reform çalışmaları kapsamında *"daha etkin kamu hizmeti sunma, sonuç ve hedef odaklı olma, vatandaş odaklı çalışma, vatandaşı müşteri olarak algılama, kolaylaştırıcı bir anlayış benimseme, asıl işlevlere odaklanma"*³¹² amaçları ön plana

³¹⁰ Holdcroft, **a.g.e.**, ss.10-12.

³¹¹ (Çevirimiçi) <https://www.dunya.com/gundem/taseron-sistemi-bize-sendikalar-getirdi-haberi-203376> 05.10.2015

³¹² Başbakanlık, **Değişimin Yönetimi İçin Yönetimde Değişim, Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma-I**, T.C. Başbakanlık, Ankara, Ekim 2003. <http://www.sp.gov.tr/upload/xSpKutuphane/files/ewRtI+Degisimin Yonetimi icin Yonetimde Degisim 2003 .pdf> , ss.12-27.

çıkarmakta ve bunun gerçekleştirilmesi noktasında özellikle “asıl işlevlere odaklanma” amacı, bu süreçte taşeronlaşmanın önemini ön plana çıkarmaktadır.

2.3.4. Siyasal Nedenler

Türkiye’de 1980 sonrası dönemde neo-liberal politikalar kapsamında ağırlık verilen ve uygulama alanı giderek yaygınlaştırılan taşeronlaşmanın önemli bir yönünü kamu sektörü oluşturmaktadır. Özellikle kamu kurumlarının işleyişinde görülen aksaklıklara bağlanan bu durum temelde; 1980 sonrası dönemde ekonomi alanında gerçekleştirilen serbestleşmenin ve değişimin, kamu yönetimi alanında yeterli düzeyde gerçekleştirilemediği gerekçesine dayandırılmış ve yaşanan sorunlar daha çok uyum sorunları kapsamında değerlendirilmiştir. 1990’lı yıllarda yaşanan siyasi ve ekonomik krizlerin de etkisiyle yeniden yapılanma ihtiyacı veya kamuda reform şeklinde daha da belirginleşen bu değişim süreci özellikle o dönemin koalisyon yapıları ve kısır çekişmeleri altında ihmal edilmiş ve bu durum diğer ülkelerin gerçekleştirebildikleri değişime ayak uydurulamadığı şeklinde yorumlamıştır. Bu kapsamda kamu kurumlarında yeniden yapılanma ihtiyacı başta ekonomi alanında yaşanan sorunların çözümü ve bunun yanında toplumsal birçok sorunun çözülmesinde kilit faktör olarak değerlendirilmiş ve 2000’li yıllardan sonra bu kapsamdaki politikalara ağırlık verilmiştir. Ayrıca bu durum küresel anlamda 20. yy.’da yönetim anlayışında yaşanan değişim ile açıklanmış ve bu süreçte demokrasi ve piyasaya ekonomisinin belirgin bir faktör olduğu vurgulanmıştır. Buna göre yapılacak olan kamu reformu kapsamında; özelleştirme, sivil toplumu güçlendirme ve yerelleşme politikalarına ağırlık verilmiş ve bu çerçevede; hantal birimlerden küçük ama etkin yapılar oluşturma, stratejik düşünce boyutlarını geliştirme, kaynak kullanımında tasarruf sağlama, verimlilik esası ile çalışma, mali dengeler oluşturma, halkın yönetime olan katkısını arttırma ve güvenini kazanma, daha etkin kamu hizmeti sunma, sonuç ve hedef odaklı olma, vatandaş odaklı çalışma, vatandaş müşteri olarak algılama, kolaylaştırıcı bir anlayış benimseme, asıl işlevlere odaklanma³¹³ amaçları ön plana çıkarılmıştır.

³¹³ Başbakanlık, **Değişimin Yönetimi İçin Yönetimde Değişim, Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma-I**, T.C. Başbakanlık, Ankara, Ekim 2003.

2000’li yıllardan sonra sağlık kurumları ve yerel yönetimler başta olmak üzere diğer kamu kurumlarında da belirgin bir şekilde yaygınlaşan taşeronlaşma belirtilen yeniden yapılanma kapsamında önemli bir araca dönüştürülmüş ve uygulanan siyasi politikaların temel aracı olmuştur. Özellikle kamu kurumlarında sunulan hizmetler kapsamında asıl işlere odaklanılarak temizlik, güvenlik, yemek vb. gibi yardımcı işlerin ve bilgi işlem, veri hazırlama vb. gibi uzmanlık gerektiren işlerin taşeronla devredilmesi sunulan hizmetlerin verim ve kalitesinin artırılması noktasında önemli bir gerekçe olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.4.TÜRKİYE’DE ALT İŞVERENLİĞİN HUKUKİ STATÜSÜ

Türk iş hukukunda alt işverene ait ilk düzenleme 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanununda yapılmış ve alt işveren “üçüncü şahıs” olarak tanımlanmıştır³¹⁴. 1950’de 5518 sayılı kanun ile iş kanununun bazı maddeleri değiştirilmiş ve alt işveren “aracı” olarak belirtilmiştir³¹⁵. 1960 yılında ise 161 sayılı kanun ile ILO’nun 94 sayılı “Bir Amme Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Mütteallik Sözleşmesi” onaylanmıştır³¹⁶. 1967 yılında çıkarılan “931 Sayılı Kanun” Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edilmiş³¹⁷ bunun yerine 1971 yılında 1475 sayılı kanun kabul edilmiş³¹⁸ ve alt işveren, “diğer işveren” olarak belirtilmiştir. Ancak asıl işveren-alt işveren ilişkisine değinilmemiştir. Yine kanun, alt işverenin asıl işverene ait işyerinde, asıl iş veya yardımcı iş niteliğinde her türlü işi üstlenmesini engelleyen bir kural içermemiştir. Bunun sonucu olarak işverenler, hiçbir sınırlamaya tabi olmaksızın, asıl veya yardımcı işleri alt işverenlere devredebilmişlerdir. Bu dönemde alt işveren uygulaması; istisna olmaktan çıkarak temel bir kurala dönüşmüştür. 1475 sayılı kanunun taşeron ilişkileri hiçbir sınırlamaya tabi tutmayan bu özelliği³¹⁹; taşeronlaşmayı yaygınlaştıran iç³²⁰ ve dış

<http://www.sp.gov.tr/upload/xSpKutuphane/files/ewRtI+Degisimin Yonetimi icin Yonetimde Degisim 2003 .pdf>, ss.12-27.

³¹⁴ RG. 15.06.1936-3330

³¹⁵ RG. 31.01.1950-7420

³¹⁶ RG. 21.12.1960-10686

³¹⁷ RG. 12.08.1967-12672

³¹⁸ RG. 01.09.1971-13943

³¹⁹ Ali Güzel, “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, s.46

³²⁰ Osman Güven Çankaya ve Şahin Çil, **İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2011, s. 15-16. Türker Yalçınduran, **Alt İstisna (Taşeronluk) Sözleşmeleri**, Ankara, Yetkin

etkenler³²¹ ile birlikte İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku'nun (İSGH) getirdiği yükümlülüklerden kaçınma, sendikal örgütlenmeye sıcak bakmama, insan gücü sevk ve idaresinin getireceği yoğunluktan kurtulma³²² gibi her iki işverene farklı konularda sağladığı avantajlar çalışma hayatında taşeron işçiler adına bireysel ve toplu düzeyde birtakım sorunlara zemin hazırlamıştır. Bu kapsamda alt işverenliğin 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu (İ.K.) ile yeniden ele alınmasında ve tanımlanmasında bahsedilen bu sorunlar belirleyici bir etkiye sahiptir.

Buna göre 4857 Sayılı Kanunda (md.2) asıl işveren-alt işveren ilişkisi belli koşullar ile birlikte ele alınarak³²³ aynı bölümde ve aynı işlerde asıl işveren-alt işveren işçilerinin birlikte çalışmalarından kaynaklanan sorunları önlemeyi içeren unsurlar ile birlikte tanımlanmıştır. Temelde bireysel düzeyde yaşanan sorunları³²⁴ çözümleme amacı taşıyan düzenlemelerin sonraki yıllarda yeterli olmadığı görülmüştür. Bu kapsamda 2006'da 5538 sayılı kanun ile md. 2'ye iki fıkra eklenmiş³²⁵ ve 4734 sayılı KİK ile veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde hizmet alım amacıyla yapılan sözleşmeler ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. 2008 yılında da 5763 sayılı kanun³²⁶ çerçevesinde alt işveren işyerinin tescili ile ilgili değişikliklerin yanında aynı yıl Alt İşveren Yönetmeliği kabul edilmiştir³²⁷. Yine aynı yıl 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda³²⁸ (SSGSS) (md. 12) alt işveren tanımına yer verilirken 2009'da ise Hizmet Alım İhaleleri Uygulama Yönetmeliği ve Hizmet Alım Tip Sözleşmesi ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır³²⁹. Öte yandan önemli bir düzenlemede 2014 yılında kabul edilen 6552 sayılı

Yayınları, Nisan 2000, s.23. Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku-Ferdi İlişkiler I**, Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Ankara, Beta Yayınevi, Kasım 2012, s. 119. Mehmet Anıl Arslanoğlu, **İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**, İstanbul, LEGAL Yayınevi, Nisan 2005, s. 93.

³²¹ Ercan Akyiğit, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi)**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2011, s. 19.

³²² Arslanoğlu, **a.g.e.**, s.93.

³²³ RG. 10.06.2003-25134.

³²⁴ Münir Ekonomi, "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkinin Kurulması ve Sona Ermesi", **Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, LEGAL Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Ed. Mehmet Uçum, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2008, s.23. A. Nizamettin. Aktay, Kadir Arıcı, E. Tuncay Senyen/Kaplan, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 5. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, Ekim 2012, s. 32.

³²⁵ RG. 12.07.2006-26226. Ek fıkra: 01.07.2006 - 5538 S.K./18. md. ve Ek fıkra: 01.07.2006 - 5538

Sayılı Kanun (S.K.)/ md. 18.

³²⁶ RG. 15.05.2008-26887

³²⁷ RG. 27.09.2008-27010

³²⁸ RG. 16.6.2006-26200

³²⁹ RG. 04.03.2009-27159

İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun³³⁰ kapsamında yapılan değişikliklerdir (md. 1-3-6-8-10-11-13-14).

2.4.1.Bireysel İş Hukuku Açısından

4857 sayılı İş Kanununda asıl işveren-alt işveren ilişkisi md. 2’de tanımlar bölümünde düzenlenmiştir. Buna göre; “...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 ilişki...” asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak tanımlamıştır. Yine aynı maddede; “...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 sorumlu...” tutulmuş, “...asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanamayacağı veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamayacağı...” belirtilmiştir. Belirtilen şartlara uygun kurulmayan asıl işveren-alt işveren ilişkisi durumu ise; “...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...” şeklinde düzenlenmiştir. Aynı şekilde düzenlenen asıl işveren-alt işveren ilişkisi tanımına “...işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemeyeceği...” şartı da eklenmiştir. Kanunda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tanımı unsurlarıyla birlikte açıklanmış, bu kapsamda 1475 sayılı kanununun esasları korunmuş ancak 4857 sayılı kanun ile getirilen düzenlemeler ile kavram daraltılmıştır³³¹.

³³⁰ RG. 11.09.2014-29116

³³¹ Pir Ali Kaya, **İş Hukukunun Temel Yasaları, Açıklamalı, Gerekçeli ve İctihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu**, 3. Baskı, Bursa, Dora Yayıncılık, 2010, s. 7. Sarper Süzek, “Alt İşveren İlişkisinin Kurulması”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (İSGHD)**, İstanbul, Cilt:7, Sayı:25, Nisan 2010, s.13. Fevzi Demir, **Sorularla Bireysel İş Hukuku**, Sorularla Hukuk Dizisi 2, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, , 1. Cilt, Mart 2006, ss.29-30. Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, 7. Basım, Ankara, Seçkin Yayınevi, Şubat 2008, s.72. Kaya, **a.g.e.**, s.8. Öner Eyrenci, Savaş Taşkent,

Bu durum 2009 yılında yayımlanan “TİSK, TOBB ve TUSİAD”ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri” metninde 4857 sayılı kanunun, esnekleşme sürecinde işçileri koruyucu hükümlerle çalışma yaşamına kazandırıldığı şeklinde ifade edilmektedir. Ancak kanun; rekabet koşullarına yeterince uyum sağlamayı hedefleyen işletmelerin korunması ilkesine yeterince uymadığı ve bazı hükümlerinin güvenceli esneklik anlayışı içinde işletmelerin korunması ilkesi doğrultusunda yeniden düzenlenmesi gerektiği konularında eleştirilmektedir³³².

2.4.1.1.Geçerli Alt İşverenlik

İş Kanunu’na göre geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi; işyerinde işçi çalıştıran asıl işverenin varlığı, işin asıl işverene ait bir işyerinde yapılması, işin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin olması, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması şartlarına bağlanmıştır. Buna göre alt işveren kavramının ilk unsurunu alt işverenin kendisinden başka iş aldığı kişinin de (asıl işveren) işveren sıfatı taşıması oluşturmaktadır. Bu durum³³³ asıl işverenin kendisinin de işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanmasına (Alt İşverenlik Yönetmeliği md.3/ç) ve alt işveren ile aralarındaki sözleşmeye göre kısmen devrettiği işin tamamında işçi çalıştırıyor olmasına bağlanmaktadır³³⁴. Diğer bir önemli nokta ise alt işverenin kendisi için de işyeri sayılan asıl işverene ait faal bir işyerinde bir faaliyet üstlenmesi ve o işyerini paylaşmasıdır. Ancak bu durum yardımcı bir iş ile veya asıl işin bir bölümüyle sınırlı olmaktadır³³⁵. Alt İşverenlik Yönetmeliği’nde bu durum

Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 4. Bası, İstanbul, LEGAL yayınevi, Ekim 2010, s.39. Subaşı, İbrahim: “İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, Cilt 1, Ekim 2011, ss.134-138. 5510 sayılı kanun taşeron sorunlarından kaçınmak için alt işveren tanımını yaptıktan sonra asıl işvereni, alt işverenin kuruma karşı yerine getirmekle yükümlü olduğu işlerden birlikte sorumlu olması ile ilgili ayrıca bakınız; Yusuf Alper, **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku**, 9. Baskı, İstanbul, Dora Yayınları, 2018, ss.182-183.

³³²(Çevrimiçi)www.tusiad.org.tr/.../2009-07-23-Esneklik-TISKTOBBTUSIADOrtaGorusRevizeMetin.pdf 07.07.2015

³³³ RG. 27.09.2008-27010

³³⁴ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, **İş Hukuku**, 5. Bası, Ankara, Turhan Yayınevi, Ekim 2012, s.183.

³³⁵ Narmanlıoğlu; İş Hukuku, **a.g.e.**, s.122.

(md.3/a) açıkça belirtilmiş ve geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi temelinde, işyerinde işçi çalıştıran bir asıl işverenin varlığına bağlanmıştır³³⁶.

Öte yandan geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin önemli bir şartı da işin asıl işverene ait işyerinde yapılmasıdır. Bu bakımdan bir işverenden iş alan, ancak işi kendi işyerinde gören işveren ile diğeri arasında, asıl işveren-alt işveren ilişkisi oluşmamaktadır³³⁷. Ancak işin işyerinden sayılan yerlerde yapılması olanağının bulunmadığı hallerde gerçekleşebileceği dile getirilmektedir³³⁸. Aynı şekilde geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde; işverenin diğeri (asıl) işverenden aldığı iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde çalıştırması şartı da aranmaktadır. Buna göre örneğin; işçilerin sadece (asıl) işverene ait işyerinde değil de farklı işverenlere ait çeşitli işyerlerinde çalışmaları durumunda geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğmamaktadır³³⁹. Bir diğeri koşul da alt işverene verilen işin, işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin olmasıdır. Bu durum kanunda “bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde” iş alınması şeklinde ifade edilmektedir. Hangi işlerin asıl iş hangilerinin yardımcı iş niteliğinde olduğu konusu ise yönetmelikte (md.3/ğ) ayrıca belirtilmiştir³⁴⁰. Çok çeşitli özelliklerde³⁴¹ ve konularda³⁴² ortaya çıkabilen yardımcı işlerin ne olduğu konusu geçerli bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin gerçekleşmesinde önemli bir yere sahiptir.

Asıl işin bölünerek alt işverene verildiği durumlarda ise; bu işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir özellikte olması gerekmektedir. Diğeri bir deyişle işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmeyen işler alt işverene verilememektedir³⁴³. Ancak bu noktada işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren iş ölçütünün bir bütün

³³⁶ Buna göre, anahtar teslimi bir binanın yapımını üstlenen kişi alt işveren değil, işveren niteliği taşımaktadır. Sarper Süzek, “Alt İşveren İlişkisinin Kurulması”, **a.g.e.**, s.15.

³³⁷ Ö. Eyrenci, S. Taşkent, D. Ulucan, **a.g.e.**, s.39.

³³⁸ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 8. Baskı, Ankara, Beta Yayınevi, Eylül 2012, s.155. Hande Bahar Aykaç, **İş Hukukunda Alt İşveren**, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, Mayıs 2011, s.75-76.

³³⁹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s.40.

³⁴⁰ Konu ile ilgili olarak ayrıca bakınız Çankaya ve Çil, **a.g.e.**, s.23. Şahin Çil, **İş Kanunu Şerhi Madde 1-19**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara, Turhan Kitapevi, Eylül 2007, s.55.

³⁴¹ Arslanoğlu, **a.g.e.**, s. 102.

³⁴² Çankaya ve Çil, **a.g.e.**, s.25.

³⁴³ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, 127.

olarak ele alınması ya da bölünebilir olarak ele alınması tartışmalı bir konudur. Daha çok “ile” bağlacı üzerinde yoğunlaşan³⁴⁴ tartışmalar belirtilen şartların bir bütün olarak ele alınması gereğini ön plana çıkarmaktadır. Şartların bir bütün olarak ele alınması sonucunda da alt işverenlik ilişkisini daraltan bir yapının ortaya çıkacağı dolayısıyla kanun dışı uygulamaların artacağı aynı zamanda hile ve muvazaanın yaygın olduğu alanlarda marşandajın yani işçi simsarlığının daha da artabileceği³⁴⁵ ileri sürülmektedir. Bu durum daha çok belirtilen şartların aynı zamanda ve aynı olayda bir arada gerçekleşmesinin güçlüğünden kaynaklanmaktadır³⁴⁶. Şartların bölünebilir nitelikte ele alınması durumunda³⁴⁷ ise üretimin her aşamasında taşeronlaşmaya başvurulabilecek ve bu durum farklı sorunlara yol açabilecektir.

Sonuç olarak belirtilen şartların birlikte ya da bölünebilir şeklinde ele alınması ve yorumlanması durumları iş hayatında asıl işveren-alt işveren ilişkilerini önemli bir tartışma konusu haline getirmekte bu kapsamda çıkarılan Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Plan’larının (2014-2015)³⁴⁸ esnek çalışma biçimlerini yaygınlaştıran niteliği³⁴⁹ konuyu daha da problemli hale getirmektedir.

2.4.1.2.Geçersiz Alt İşverenlik (Muvazaa)

Kanun asıl işveren-alt işveren ilişkisinin gerçekleşmesi için gerekli koşulları belirtmesinin yanında bazı sınırlamalara da yer vermiştir. Dolayısıyla temel olarak bu şartlar sağlansa bile eğer belirtilen sınırlara aykırı bir uygulama ortaya çıkmış ise bu durum kanun dışı olarak nitelendirilmekte ve bazı yaptırımları gerekli kılmaktadır. Bu sınırlamalar ilgili maddede; asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanamayacağı, daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamayacağı, işletmenin

³⁴⁴ Süzek, İş Hukuku, **a.g.e.**, s.158. Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s.40-41.

³⁴⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, **a.g.e.**, s.185. Süzek, Alt İşveren İlişkisinin Kurulması, **a.g.m.**, 19.

³⁴⁶ Süzek, Alt İşveren İlişkisinin Kurulması, **a.g.m.**, 19.

³⁴⁷ Süzek, İş Hukuku, **a.g.e.**, s.158.Mollamahmutoğlu,Astarlı,**a.g.e.**, s.186-187.

³⁴⁸ RG. 30.05.2014-29015

³⁴⁹ Adnan Serdaroglu, “Yeni Yasa Tasarıları İle Endüstri İlişkilerini Zor Günler Bekliyor”, **MERCEK Dergisi**, İstanbul, Sayı: 67, MESS Yayınları, Temmuz 2012, s.66. Aziz Çelik, “Ulusal İstihdam Stratejisi: Ucuzluk, Esneklik ve Güvencesizlik”, **Ulusal İstihdam Stratejisi Eleştirel Bir Bakış**, Ulusal İstihdam Stratejisi Sempozyumu Bildirileri, Ankara, TÜRK-İŞ Yayınları, Ağustos 2012, s.25. Yıldırım koç, “Taşeron İşçileri İçin Büyük Tehlike” (Çevirimiçi) <http://www.aydinlikgazete.com/yazarlar/yildirim-koc/40335-yildirim-koc-taseron-iscileri-icin-buyuk-tehlike.html> 10.10.2014. (Çevirimiçi) <http://www.turkishtimedergi.com/istihdam-2/hukumetin-ulusal-istihdam-stratejisi-esnek-isverenenden-yana/> 10.10.2014.

ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemeyeceği şeklinde düzenlenmiştir.

İlk sınırlamaya göre asıl işveren işçileri, alt işverence çalıştırılabilir ancak bu durum hak kısıtlayıcı bir nitelikte olamayacaktır. Bunun yanında bu sınırlama herhangi bir hak kısıtlama durumunun söz konusu olmadığı hallerde bile hakların engellenmeyeceği şeklinde³⁵⁰ de yorumlanmaktadır. Diğer sınırlama ise asıl işveren yanında çalışmış olan biriyle asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulamayacağı ilkesi ile düzenlenmiştir. “Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz” hükmüyle; ifade edilen bu durum uygulamada sık rastlanan işverenin güvendiği işçisini (işçilerini) muvazaalı şekilde alt işveren olarak göstermesi ve bu yolla işçileri daha az ücretle çalıştırması veya toplu iş hukukundan doğan haklarını kullanmalarını engellemesi hallerinin önlenmesi amacıyla³⁵¹ düzenlenmiştir. Aynı şekilde bu sınırlama ile asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasının uygulamada görülen diğer bir yöntemi de bu şekilde olduğundan, o işyerinde çalıştırılan kimsenin işten ayrılıp sağladığı işçilerle işi yürütmesi ve bu yolla işyerinde sendikasız ve ucuz işçi çalıştırılmasını engelleme amaçlanmıştır³⁵². Ancak, daha çok örgütlenme sürecinde önemli etkileri bulunan bu tür sınırlamaların boyutunun ne olduğu konusu tartışmalı³⁵³ olup kanunda konuyla ilgili net bir düzenleme bulunmamaktadır.

Öte yandan asıl işveren-alt işveren ilişkisi için belirtilen bu sınırların aşılması durumu muvazaa³⁵⁴ olarak adlandırılırken, muvazaalı işlemlerin ve yaşanan sorunların yaygınlığı ile ilgili yargıya intikal eden ve uyuşmazlıklarla doğrulanan yaygın örneklerin varlığı konuya ayrı bir önem kazandırmaktadır. Konu ile ilgili yapılan düzenlemelerde, Yargıtay’ın muvazaalı işlemlerin tespiti için ileri sürdüğü belirli ölçütler ve gerçekleşen hukuki sonuçlar önemli bir kıstas oluşturmaktadır. Ancak yüksek mahkemenin görüşleri de dikkate alınarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat vermemek üzere konunun madde hükümleri

³⁵⁰ Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 23. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, Eylül 2010, s.53.

³⁵¹ Süzek, **İş Hukuku**, a.g.e., s.173.

³⁵² Eyrenci, Taşkent, Ulucan, a.g.e., s. 42.

³⁵³ Akyiğit, a.g.e., 75-76.

³⁵⁴ Safa Reisoğlu, **Türk Borçlar Hukuku**, 23. Bası, İstanbul, Beta Yayınevi, Temmuz 2012, s.104-105.

arasına alınarak düzenlenmesi uygun görülmüştür³⁵⁵.Ve düzenlemede; asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi, asıl işverenin işyerinde daha önce çalıştırılan kişi ile alt işveren ilişkisinin kurulması ve işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverenlere verilmesi durumları temel muvazaa unsurları olarak düzenlenmiştir³⁵⁶. Bunun yanında kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik diğer işlemler de muvazaa olarak değerlendirilmektedir³⁵⁷.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olması durumu diğer bir ifade ile geçersiz bir asıl işveren alt işveren ilişkisi kanunda bazı yaptırım türlerine tabi tutulmuştur. Buna göre muvazaa işlemine muhatap olan işçiler; başlangıçtan itibaren alt işverenin değil asıl işverenin işçisi sayılmakta ve kanundan, iş sözleşmesinden, toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını asıl işverenden de talep edebilmektedirler. Aynı şekilde uygulamada asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayan alt işveren işçileri, alt işveren ilişkisinin muvazaalı ya da kanuna aykırı olması halinde, taraf işçi sendikasının üyesi olmak koşuluyla asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmektedirler³⁵⁸. Ayrıca bu tür muvazaalı işlemler için idari para cezaları da öngörülebilmektedir³⁵⁹.

2.4.2.Toplu İş Hukuku Açısından

2.4.2.1.Sendikal Örgütlenme Bağlamında

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STSK); küresel rekabet ve artan işsizlik karşısında güç kaybeden sendikacılığı çoğulcu demokrasinin kaçınılmaz bir ögesi olarak teşvik etmek ve güçlendirmek, 12 Eylül 1980 döneminin kısıtlayıcı ve günümüze dek uluslar arası kuruluşlarca eleştirilen düzenlemelerini

³⁵⁵ Kaya, **a.g.e.**, s.8.

³⁵⁶ Süzek, **iş hukuku**, **a.g.e.**, s.177.

³⁵⁷ İsa Karakaş, **İş Kanunu Uygulaması İle İhtilafları ve Çözüm Yolları**, Ankara, Muhasebe ve Sosyal Güvenlik Kitapevi, 2012, s.77. Ayrıca tespitinde dikkat edilmesi gereken hususlar alt İşveren Yönetmeliği md. 12’de düzenlenmiştir. R.G. 27.09.2008-27010

³⁵⁸ Süzek, **İş Hukuku**, **a.g.e.**, s.181-182.Çelik, **a.g.e.**, 55-56. Öner Eyrenci, “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (İSGHD)**, İstanbul, Cilt:1, Sayı:1, 2004, s.21-22.

³⁵⁹ Alt İşveren Yönetmeliği md. 13. R.G. 27.09.2008-27010

değiştirmek ve özellikle ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine uyum sağlamak, 2821-2822 sayılı kanunların otuz yıllık uygulamasında ortaya çıkan sorunlara çözüm getirmek, çeşitli sebeplerle ve esas itibariyle işkolu barajının etkisiyle tıkanan toplu pazarlık süreçlerinin önünü açmak gibi gerekçelerle 2012 yılında kabul edilmiştir. Bazı olumlu düzenlemeler dışında boşluk ve sakıncalı hükümler taşıyan kanun³⁶⁰ bütüncül, sade, uluslararası normlara uygun, sendikal özgürlük esaslı, sendikaların kuruluşunu ve teşkilatlanmasını kolaylaştıran özellikleri ile yürürlüğe konulmuştur³⁶¹.

Sendikal örgütlenme bakımından 6356 sayılı kanun; işçi sendikalarının kuruldukları işkolunda faaliyette bulunabileceklerini öngörmüş ve üst örgütlenme olarak da konfederasyon modeline yer vermiştir (md.3). Öte yandan alt işverenlik ile ilgili işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler, asıl işin girdiği işkolundan sayılmış ve işkolları kanuna ekli cetvelde gösterilmiş, bir işkoluna giren işlerin işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşlerinin alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceği (md.4) hükmüne yer verilmiş ve bakanlığa bırakılan işkolu tespiti işi (md.5) çıkarılan bir yönetmelikle³⁶² 20 işkolu olarak düzenlenmiştir.

Bu kapsamda bir işyerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğu bir durumda, alt işverenin işçileri açısından asıl işyerinde örgütlenmiş olan sendikaya üye olma veya asıl işyerindeki sendikadan bağımsız olarak yeni bir sendika kurma durumunun önemi ortaya çıkmaktadır. İşçilerin özellikle işyerinin girdiği işkolunda faaliyet gösteren sendikalara üye olmaları veya o iş kolunda yeni bir sendika kurabilmeleri esası dikkate alındığında iş kolları tespitinin önemi ön plana çıkmaktadır³⁶³. İşkolu tespiti yapılırken dikkate alınan işyeri kavramının tanımlanmasında ise asıl iş-yardımcı iş ayırımı önem kazanmaktadır³⁶⁴. Alt işveren ile asıl işverenin bağımsız birer işveren olarak tanımlandığı bu üretim ilişkisinde

³⁶⁰ Toker Dereli, “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:36, Cilt:1, 2013, ss.41-42.

³⁶¹ (Çevirimiçi)www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/.../csgb/dosyalar/.../kitap02_6...10.09.2015.

³⁶² RG. 19.12.2012-28502

³⁶³ Bülent Bayat, Ö. Tanju Durusoy, **Taşeronlaşma: Modern Çağın Kölelik Sistemi**, Ankara, Çimse-İş Yayınları No:2, 1996, ss. 21-22.

³⁶⁴ Turhan Esener, Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Sendika Hukuku**, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2014, ss. 94-97.

(md. 2) ise bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin asıl işin girdiği işkolunda sayılacağı belirtilmektedir (md. 4). Ancak böyle bir durumda, kendisinden iş alınan işveren (asıl işveren) ve asıl işverenden yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran işveren (alt işveren) olmak üzere tek bir işyeri için iki işveren söz konusu olmaktadır³⁶⁵. Alt işveren işçileri iş sözleşmesi ile yalnızca kendi işverenlerine bağlı kabul edildiklerinden çalıştıkları işyeri, onlar için ayrı bir işyeri sayılmakta ve işkolu esasına göre faaliyet göstermelerinde yine bu husus dikkate alınmaktadır.

Öte yandan 4857 sayılı kanuna göre geçerli bir alt işverenlikte; alt işverenin işçileri, alt işverenin işyerinin girdiği işkolunda bir işçi sendikası kurabilmekte veya kurulmuş böyle bir sendikaya üye ya da yönetici vs. olabilmektedirler. Sendika üyeliği ve faaliyetleri bakımından da aynı durum geçerlidir. Bu noktada alt işverenin işyerinin girdiği işkolunun ne olduğu, asıl işverenin işyerine göre değil alt işverenin işyerindeki asıl işe bakılarak saptanmaktadır³⁶⁶. Diğer bir husus ise bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin girdiği işkolunda sayılması durumudur. Bu durum 6356 sayılı kanunda “bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır (md.4)” şeklinde ifade edilmiştir. Buna göre de bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler, işyerinin girdiği iş kolunda kurulu bir sendikaya üye olabilmektedirler (md.17). Bu düzenleme işyerinde görülen asıl işle doğrudan bir bağlantısı olmayan ancak asıl işin yapılmasına yardımcı olan işler için de geçerlidir³⁶⁷. Özetle denilebilir ki, alt işverenin işyerinin, asıl işverenin işyerinden bağımsız değerlendirilmesi durumuna göre, alt işveren işçileri, asıl işverenin işyerinde yürütülen işlerden bağımsız olarak kendi işyerlerinde yürütülen işlerin girdiği iş kolunda sendika kurabilecek ya da bu iş kolunda kurulu bir sendikaya üye olabileceklerdir. Alt işverenin yürüttüğü işin asıl işe yardımcı iş olarak değerlendirilmesi durumuna göre de alt işveren işçileri asıl işverenin işçileri ile yürütülen iş kolunda sendika kurabilecek ya da asıl işyerinde örgütlü bulunan bir sendikaya üye olabileceklerdir. Alt işverenliğin muvazaa vs. nedenleriyle tümünden

³⁶⁵ Tankut Centel, “Alt İşverenlere Ait İşkolu Tespitleri”, **Tisk Akademi**, Cilt: 1, Sayı: 2, 2006/II, ss.8-9.

³⁶⁶ Ercan Akyiğit, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Öğreti ve Uygulama)**, Ankara, Beta Yayınevi, Temmuz 2013, s.135.

³⁶⁷ Centel, **a.g.m.**, s.8.

geçersiz olduğu hallerde ise işçiler, kanun gereği baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağından, tüm bu konularda asıl işverenin işyeri ve işi baz alınacak sendikalaşma ve diğer haklar buna göre kullanılacaktır³⁶⁸. Bu durum bireysel iş hukukunda alt işverenin bağımsız bir işyeri olarak tanımlanmasından hareketle işçi mağduriyetini önleme amacı taşıyan asıl işveren ile alt işveren ilişkisinin birlikte sorumluluk ilkesine dayanmaktadır.

Sonuç olarak alt işveren işçilerinin sendikalara üye olmalarında ya da diğer sendikal faaliyetlere katılmalarında yasal anlamda hiçbir engel yoktur. Ancak işkolu tespitinde işyerinin bir bütün olarak değerlendirilmesi örgütlenme sürecinde asıl işverenin denetimini kolaylaştırıcı etkiye yol açabilirken, alt işverenin ayrı bir işyeri olarak değerlendirilmesinde ise sayısal bir bölünmüşlük ve vasma bağlı çıkar farklılaşması (bilgi işlem-temizlik gibi) sorunlarına yol açabilmektedir.

2.4.2.2.Toplu Sözleşme Bağlamında

STSK’da Toplu İş Sözleşmesi (TİS) kapsam ve düzeyi, işyeri ve işletme kavramlarından hareketle belirlenmiştir³⁶⁹. Buna göre bir TİS; aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilirken (md. 34/1), bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu iş yerlerinde ancak işletme düzeyinde yapılabilmektedir (md. 34/2). Buna göre geçerli bir alt işverenlikte alt işverenin işyerinin asıl işverenin ve (varsa) diğer işverenlerin işyerlerinden bağımsızlığı gereği, alt işverenin işyerinde çoğunluk ve yetki tespitine gidilecek ve alt işverenin işyerinde ayrı bir TİS yapılabilecektir³⁷⁰. Asıl işveren için yapılan çoğunluk tespitinde ise alt işveren işçileri hesaba katılmamaktadır. Nedeni ise asıl işverenle alt işverenin işçileri arasında bir ilişkinin bulunmaması şeklinde

³⁶⁸Akyiğit, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik...,a.g.e., s.136. Ercan Akyiğit, “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi” **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 2 No: 37 , 2013, ss.42-43.

³⁶⁹Talat Canbolat, **6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri**, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, Eylül 2013, ss.105-140.

³⁷⁰Akyiğit, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik..., a.g.e., s.136. Talat Canbolat, “Yozlaşmış Alt İşverenlik (Taşeronluk)” Taşeronlaşma Sorununa Siyasi ve Akademik Bakış, **TES-İŞ Dergisi**, Ağustos 2010, s.108. Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II- Toplu İş İlişkileri**, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, Mayıs 2013, s. 351. Çankaya ve Çil, **a.g.e.**, s.61. Gülsevil Alpagut, “6356 Sayılı Yasa’nın Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (İSGHD)**, İstanbul, Cilt:9, Sayı:35, Nisan 2012, ss.35-36.

açıklanmaktadır. Ayrıca asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı sorumluluğu alt işverenin sorumluluğu ile sınırlı olmakla beraber alt işverenin taraf olduğu bir TİS hükümlerinden alt işverenle birlikte asıl işveren de sorumludur³⁷¹. Geçersiz bir alt işverenlikte ise kanuna karşı hile ve muvazaaya olduğundan asıl işveren alt işveren ilişkisi geçerli olmamaktadır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığı ortaya çıktığında, ortada muvazaalı ilişkide asıl işveren olarak belirtilen gerçek işveren diğer bir deyişle tek bir işveren olduğundan, alt işveren işçileri asıl işveren işçileri ile aynı işleme tabi tutulmaktadır. Bu süreçte alt işverenin ise muvazaanın tarafı olmaktan öte bir rolü bulunmamaktadır. Böylece işçilerin sendikaya üye olmaları ve bunun işverene bildirilmelerinin ardından veya dayanışma aidatı dilekçesi vermeleri halinde asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları söz konusu olmaktadır³⁷².

2.4.2.3.İş Mücadelesi Bağlamında

Geçerli bir alt işverenlikte işçiler sadece alt işverenin işyerindeki bir TİS için yapılan grev oylamasında (STSK md.61) dikkate alınmakta ve alt işverenin bu işyerindeki bir grevine katılabilmektedirler. Aynı şekilde alt işverenin, bu işyerindeki bir lokavtından (STSK md.59) veya işverenin çalıştırmama yetkisinden (STSK md.64/1) etkilenmekte ve buradaki grevin mahkemece kaldırımında (STSK md.75/6) dikkate alınmaktadırlar. Diğer bir ifade ile bu işçiler alt işverenin işçisi sayıldıklarından, asıl işverenin işyerinde gerçekleşen durumların muhatabı ol(a)mamaktadırlar³⁷³. Alt işverenliğin müfettiş raporuna bağlı veya başka şekilde tümünden geçersiz olduğu hallerde ise yine alt işverenin işçilerinin baştan beri asıl işverenin işçisi sayıldığı hükmü geçerlidir. Buna göre sözde alt işverene ait gösterilen bu işçilerin baştan beri asıl işverenin işçisi sıfatıyla asıl işverenin işyerindeki iş mücadelesine muhatap olacakları belirtilmektedir. Ancak bu konu kapsamında işçiler

³⁷¹ A. Can Tuncay ve F. Burcu Savaş, **Toplu İş Hukuku**, Ankara, Beta Yayınevi, Eylül 2013, s. 209.

³⁷² Çankaya ve Çil, **a.g.e.**, ss.63-64. İbrahim Aydın, **Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaaya Sorunu**, Geliştirilmiş ve Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınevi, Temmuz 2012, s.228. Akyiğit, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda...**, **a.g.e.**, ss. 140-141. Savaş Taşkent, "Alt İşveren", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (İSGHD)**, İstanbul, Cilt:1, Sayı:2, 2004, s.366.

³⁷³ Akyiğit, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda...**, **a.g.e.**, s. 141. Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II**, **a.g.e.**, ss.544-545. Tuncay ve Savaş, **a.g.e.**, s. 350. Çelik, **a.g.e.**, ss.628-629.

geçmişe götürülemeyeceğinden, geçmişte yaşanan bir grev ve/veya lokavttan yahut işverenin çalıştırmama yetkisinden etkilenmeleri³⁷⁴ olarak dışı görülmektedir.

2.5.TÜRKİYE’DE ALT İŞVERENLİĞİN BOYUTU

2.5.1.Sayısal Boyut

5. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda yer alan; özel sağlık kurumlarının ve hastanelerin teşvik edilmesi, bu kurumların sağladıkları hizmetlerin karşılığı olan ücretlerin serbest bırakılması ve serbest çalışan hekimlerle anlaşmalar yapılarak kamunun hizmet satın alması yoluyla sağlık hizmetlerini geliştirme ilkeleri taşeronlaşmanın artmasında önemli bir etken olmuştur³⁷⁵. Önceleri çok fazla gündeme gelmeyen ve genelde endüstriyel boyutta kalan taşeron üretim ilişkileri; temelde neo-liberal politikalar çerçevesinde şekillenerek, 1990’lı yılların sonunda ve 2000’li yılların başında yaşanan kriz ortamlarının da etkisiyle, takip eden yıllarda önemli derecede farklılaşmış ve hemen hemen her sektörde ve kurumda uygulanır hale gelmiştir. İmalat sanayinin yanında yakın tarihlerde başta belediyeler, sağlık kurumları, KİT’ler olmak üzere özel kurumların yanında kamu kurumlarında da yaygınlaşmaya başlayan taşeronlaşma temelde özelleştirme amaçlı olması açısından ayrı bir önem taşımaktadır.

1990’lı yıllarda artmaya başlayan ancak çok fazla dile getirilmeyen taşeronlaşma bundan sonraki dönemde önemli bir tartışma konusu olmuştur. Bunun temelinde ise önemli bir istihdam düzeyini bünyesinde bulundurmasına bağlı olarak gelişen ve kümülatif olarak günümüze kadar artan iş güvencesizliği, düşük ücret, kıdem tazminatını alamama ya da eksik alma gibi bireysel düzeyde, sendikalara üye olamama, greve çıkamama ve toplu iş sözleşmesinden faydalanamama gibi toplu düzeyde yaşanan sorunlar bulunmaktadır. Bu noktada özel sektörde kesin veriler olmamakla birlikte yıllardır var olan ve uygulanan taşeron üretim ilişkilerinin boyutlarının belirlenmesinde kamu sektöründe yaşanan gelişmeler belirleyici olmuştur. Ayrıca bu durum istihdam boyutu için de geçerlidir. 2008 ekonomik

³⁷⁴ Akyiğit, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda..., a.g.e.,ss. 141-142.

³⁷⁵ (Çevirimiçi) www.kalkinma.gov.tr/Pages/KalkinmaPlanlari.aspx 10.10.2014

krizinin etkisinin yaşandığı 2009 yılı hariç 2000’li yılların başından itibaren kadın ve erkek taşeron işçi istihdamı sürekli olarak artış göstermiştir³⁷⁶ (Tablo 8).

Tablo 8: Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre ve Toplam Taşeron İşçi Sayılarındaki Değişim

Yıl	Alt İşverenler Tarafından Bildirimi Yapılan Sigortalı Sayıları ve Bir Önceki Yıla Göre %’de Değişimleri				Alt İşverenler Tarafından Bildirimi Yapılan Toplam Sigortalı Sayıları ve Bir Önceki Yıla Göre %’de Değişimleri	
	Erkek	%	Kadın	%	Toplam	%
2002	358.511	-----	28.607	-----	387.118	
2003	410.135	+14.40	38.876	+35.90	449.011	+15.99
2004	537.471	+31.05	44.019	+13.23	581.490	+29.50
2005	620.680	+15.48	36.997	-15.95	657.677	+13.10
2006	862.528	+39	44.625	+20.62	907.153	+37.93
2007	1.114.806	+29.23	49.112	+10.05	1.163.917	+28.30
2008	1.207.785	+8.34	53.846	+9.64	1.261.630	+8.40
2009	1.008.009	-18.35	41.956	-22.08	1.049.960	-16.78
2010	1.240.128	+23.03	53.775	+28.17	1.293.898	+23.23
2011	1.550.304	+25.01	60.905	+13.26	1.611.204	+24.52
2012 (6.Ay)	406.541		21.306		427.845	

Kaynak: 7/9123 Esas Nolu Yazılı Soru Önergesine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tarafından Verilen Cevap (Çevirimiçi) <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-9123c.pdf> 12.05.2013.

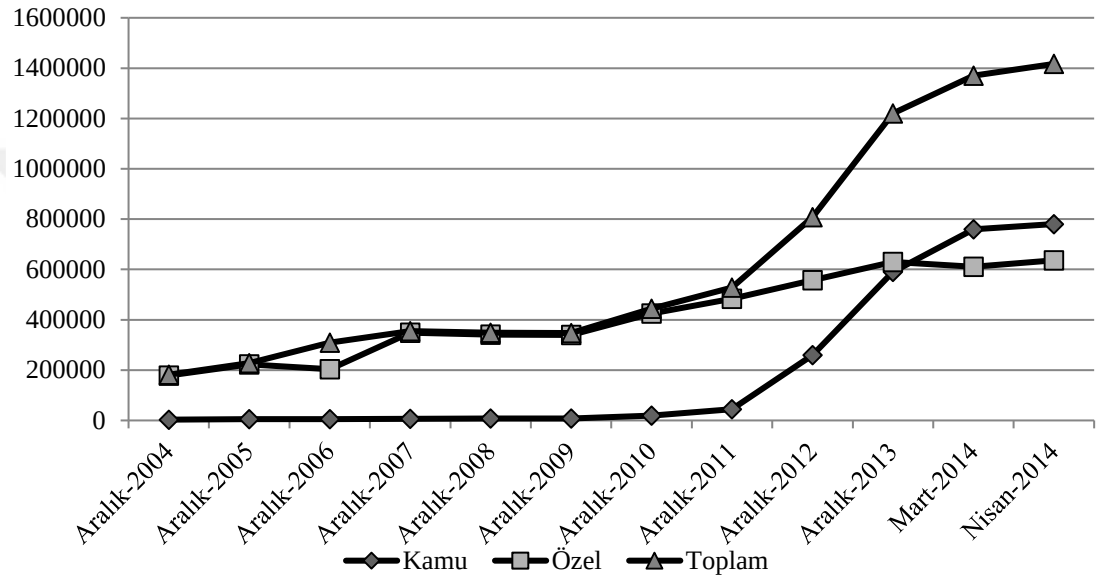
Özel ve kamu işyerlerinde çalışan toplam taşeron işçi sayılarındaki artış yıllar itibariyle dikkate alındığında 2002-2011 yılları arasında erkek çalışanların istihdamı 4.33 kat, kadın çalışanların istihdamı ise 2.13 kat artmıştır. Kadınlardaki istikrarlı artışlara karşın erkeklerde sıçrama şeklinde artışlar görülmektedir. En fazla artışlar 2011 yılında, azalışlar ise 2008 krizi etkisiyle 2009 yılında görülmektedir. Toplamda ise taşeron istihdamı 10 sene zarfında 387.118’den 1.611.204’e yükselerek 4.16 kat artış göstermektedir. Bu rakam bazı kaynaklarda 1.7 milyon³⁷⁷ veya 2 milyon³⁷⁸

³⁷⁶ Türkiye’de taşeronlaşmanın sayısal boyutu incelenirken veri sağlama açısından resmi kurumların bu konuyla ilgili verilerinin oldukça kısıtlı olması önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre yapılan çalışmada daha çok meclise sunulan soru önergelerine verilen bakanlık cevapları dikkate alınmıştır. Çoğunlukla 2012-2013 yıllarına kadar olan bu veriler, daha sonraki yıllarda güncellenmemiş ve yeni veriler paylaşılmamıştır. Bu sebepten dolayı elde edilen veriler genellikle 2012-2013 yıllarına kadar olan verilerdir.

³⁷⁷ Aziz Çelik, “10 Soruda Taşeron Dosyası” (Çevirimiçi) <http://www.kristalis.org.tr/yeni/?p=11974> 06.02.2014.

olarak da ifade edilmektedir. Bakanlığın verdiği kayıtlı rakamların yanında kayıt dışı çalışan taşeron işçiler de dikkate alındığında bahsedilen rakamların haklılık payının olduğu söylenebilir. Öte yandan 2014 yılı itibariyle sigortalı çalışan taşeron çalışanların sektörel dağılımına bakıldığında özel sektör ve kamu sektörünün farklı özellikler taşıdığı görülmektedir (Grafik: 2).

Grafik 2: Alt İşveren Tarafından Çalıştırılan Sigortalı Sayısı



Kaynak: 7/44307 Esas Nolu Yazılı Soru Önergesine Verilen 68925832/610/13888723 Sayılı Bakanlık Cevabı 08.06.2015.

Buna göre 2004 yılı sonlarında 3 bin civarında olan kamuda sigortalı çalışan taşeron işçi sayısı, takip eden beş yıl kademeli olarak artarak 2009'da 8 bine yükselmiştir. 2010'dan itibaren hızlı bir ivme kazanan bu rakam 2011 yılı sonunda 45 bine, 2012 yılı sonunda 250 bine, 2013 yılı sonunda 590 bine, Mart 2014'de 760 bine, Nisan 2014'de ise 780 bine yükselmiştir. Diğer bir ifade ile kamuda sigortalı çalışanlar 2009-2014 yılları arasında yaklaşık 40 kat artmıştır. Özel sektörde ise 2004 yılı sonlarında 180 bin civarında olan sigortalı taşeron çalışan sayısı, kademeli olarak artarak 2005 sonlarında 220 bin, 2006 sonlarında 300 bin, 2007 sonlarında 350 bin, 2010 sonlarında 425 bin, 2012 sonlarında 560 bin, 2014 yılında ise ortalama 630 bin civarında gerçekleşmiştir. Toplam sayıda ise en fazla artış 2011 yılında görülmektedir. Grafikte görülen artışta kamuda görülen taşeronlaşma belirleyici rol oynamaktadır.

³⁷⁸ (Çevirimiçi) <http://www.ssk.name.tr/taseron-isciye-iyi-haber/> 06.02.2014

2.5.3.Kurumlar İtibariyle Taşeron İstihdamının Dağılımı

2012 yılına ait meclis araştırması önergesine³⁷⁹ göre kamu kurumlarında kamu hizmet maliyetlerini düşürmek amacıyla uygulanan taşeronlaşma; ilk olarak yerel yönetimlerde daha sonraları hastaneler, üniversiteler ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında yaygınlaşmıştır. Önceleri yardımcı hizmet niteliğinde olan temizlik, güvenlik ve büro hizmetleri işlerinin taşeronla verilmesiyle başlayan bu süreç sonraları diğer yardımcı işlerde, uzmanlık gerektiren işlerde ve muvazaalı olarak asıl işlerde oldukça yaygınlaşmıştır. Bu kapsamda KİK'in hizmet alımı verilerine göre 1 milyona yakın işçi hizmet alım yoluyla kamu hizmeti vermekte ve kamu hizmeti veren işçilerin %60-70'i taşeron olarak çalışmaktadır.

Buna göre kamu kurumlarında taşeronlaşmanın kurumsal boyutu dikkate alındığında belediyelerin, KİT'lerin ve YÖK'ün ön planda olduğu görülmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2012 yılına ait raporunda³⁸⁰ taşeron istihdamının %36'sı belediyelerde, %14'ü KİT'lerde ve %4'ü YÖK'e bulunmaktadır.

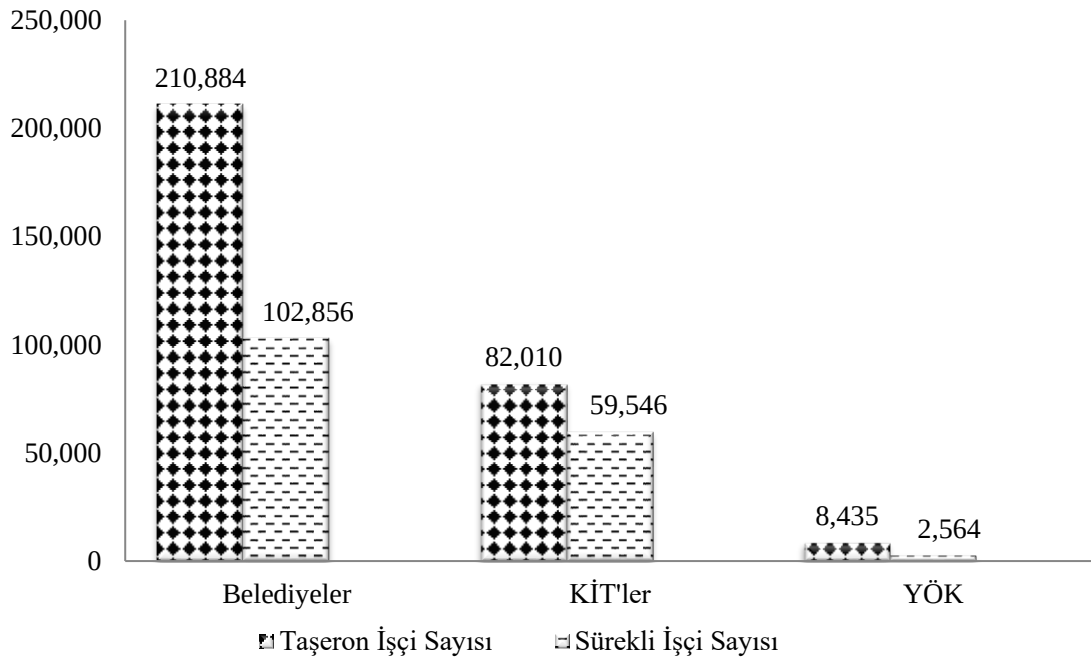
2013 yılında ise taşeron işçiler belediyelerde çalışan sürekli işçilerin 2,1 katı, KİT'lerde çalışan sürekli işçilerin 1,4 katı, YÖK'te çalışan sürekli işçilerin 3,3 katı olarak istihdam edilmektedir. Buna göre söz konusu kurumlarda en fazla taşeron işçi istihdamı belediyelerde bulunmaktadır. Bunun nedeni ise hizmet alımlarının en fazla belediyelerde yaygın olmasıdır³⁸¹ (Grafik: 3).

³⁷⁹ (Çevirimiçi) www.tbmm.gov.tr/d24/10/10-151416gen.pdf 15.03.2015

³⁸⁰ (Çevirimiçi) <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=haber&id=basin491> 10.06.2013

³⁸¹F. Serkan Öngel, "Türkiye'de Taşeronlaşmanın Boyutları" (Çevirimiçi) <http://www.kesk.org.tr/content/f-serkan-%C3%B6ngel-ta%C5%9Feronla%C5%9Fman%C4%B1n-boyutlar%C4%B1> 15.10.2014

Grafik 3: 2013 Yılı Taşeron İstihdamının Kurumsal Dağılımı



Kaynak: F. Serkan Öngel, “Türkiye’de Taşeronlaşmanın Boyutları” (Çevirimiçi) <http://www.kesk.org.tr/content/f-serkan-%C3%B6ngel-ta%C5%9Feronla%C5%9Fman%C4%B1n-boyutlar%C4%B1> 15.10.2014

2014 yılında Hak-iş tarafından yapılan Taşeron İşçi Gerçeği Araştırması’na³⁸² göre kamuda taşeron işçilerin %56’sı belediyeler ve bağlı şirketlerde, %29’u sağlık sektöründe faaliyet gösteren kurumlarda, %15’i diğer sektörlerde faaliyet gösteren kurumlarda yer almaktadır.

Öte yandan özellikle 2000’li yılların başından itibaren bakanlıklar itibariyle faaliyet gösteren kurumlarda taşeron istihdamı sürekli olarak artış göstermiştir. Örneğin Kalkınma Bakanlığı’nda; şoför, güvenlik görevlisi, temizlik görevlisi, fotokopi çekimi, aşçılık ve garsonluk işlerinde; 2002 yılında toplam 70 kişi hizmet alımı kapsamında istihdam edilirken, 2011 yılında bu sayı 140’a yükselmiştir (Tablo 9).

³⁸² (Çevirimiçi) www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf 02.05.2015

Tablo 9: Kalkınma Bakanlığı Hizmet Alımı Kapsamında Taşeron İşçi İstihdamı

İstihdam Şekli	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Şoför	---	---	---	15	15	20	20	20	20	20
Güvenlik görevlisi	---	---	---	14	14	17	17	20	20	20
Temizlik görevlisi	70	70	90	90	90	90	90	90	90	90
Fotokopi çekimi	---	5	5	5	5	4	4	4	4	4
Aşçı-garson	---	---	---	---	---	---	---	---	6	6
Toplam	70	75	95	124	124	131	131	134	140	140

Kaynak: 20.03.2012 Tarihli ve A.01.0.KKB.0.10.00.00-55158 Sayılı soru önergesine cevap (Çevirimiçi) www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-5073sgc.pdf 05.06.2014

Aynı şekilde TÜİK’te temizlik personeli, kiralık araçların şoförü, güvenlik personeli olarak çalışanların sayısı 2004 yılında 69 iken bu sayı 2012 yılında 300 olmuştur (Tablo 10).

Tablo 10: TÜİK Hizmet Alımı Kapsamında İstihdam Edilen Taşeron İşçi Sayısı

İstihdam Şekli	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Temizlik Personeli	50	70	140	140	140	140	150	152	162
Kiralık Araçların Şoförleri	19	30	44	48	76	83	89	91	106
Güvenlik Personeli	---	---	---	32	32	32	32	32	32
Genel Toplam	69	100	184	220	248	255	271	275	300

Kaynak: 20.03.2012 Tarihli ve A.01.0.KKB.0.10.00.00-55158 Sayılı soru önergesine cevap (Çevirimiçi) www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-5073sgc.pdf 05.06.2014

Öte yandan taşeron istihdamının önemli bir bölümünün bulunduğu Sağlık Bakanlığına bağlı kuruluşlarda taşeron istihdamı; temizlik, yemek, bilgi sistemleri, koruma ve güvenlik, bakım-onarım ve diğer işlerde hizmet alımları kapsamında 2005 yılında 62.127 iken bu sayı 2011 yılında 119.800’e yükselmiştir (Tablo 11).

Tablo 11: Sağlık Bakanlığı Kapsamında İstihdam Edilen Taşeron İşçi Sayısı

İstihdam Şekli	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Temizlik	39.793	45.342	47.759	52.202	53.895	53.575	52.849
Yemek	5.428	6.408	7.190	8.010	8.296	8.153	8.606
Bilgi Sistemleri	11.891	20.169	26.505	32.560	36.031	37.048	38.760
Koruma ve Güvenlik	2.819	6.181	8.749	11.108	12.599	12.787	13.177
Bakım ve Onarım	198	450	830	1.533	2.266	2.537	3.064
Diğer	1.998	1.064	1.925	3.127	4.181	3.862	3.344
Genel Toplam	62.127	79.614	92.958	108.540	117.268	117.962	119.800

Kaynak: 13.03.2012 tarihli ve A.01.0.KKB.10.00.00/53662 Sayılı Soru Önergesine Cevap (Çevirimiçi) www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-4774sgc.pdf 05.06.2014

Benzer şekilde Gençlik ve Spor Bakanlığı Bünyesinde Spor Genel Müdürlüğü'nde genel temizlik, özel güvenlik, sekreterlik, şoförlük işlerinde hizmet alım yoluyla çalışanların sayısı 2002 yılında 80 iken bu sayı 2013 yılında 96 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 12).

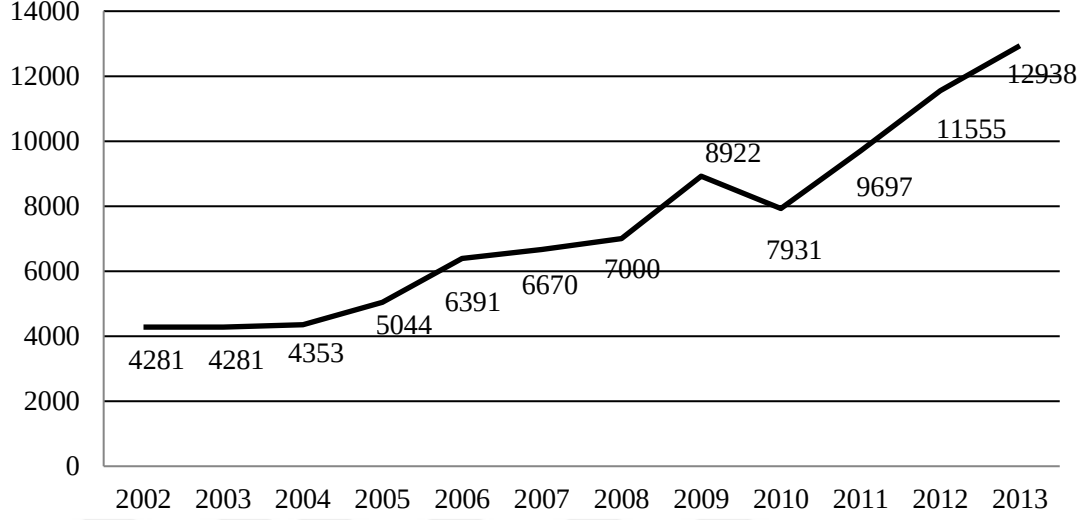
Tablo 12: Gençlik ve Spor Bakanlığı Bünyesinde Faaliyet Gösteren Spor Genel Müdürlüğü'nde İstihdam Edilen Taşeron İşçi Sayısı

İstihdam Şekli	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Genel Temizlik	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	45	45
Özel Güvenlik	8	12	12	12	12	12	12	14	16	19	19	19
Sekreter	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	25
Şoför	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	7
Toplam	80	84	84	84	84	84	84	86	88	91	64	96

Kaynak: 7/20280 esas numaralı yazılı soru önergesine cevap, B.20.0.ÖKM.0.00.00.00/167 Sayılı Bakanlık Cevabı (Çevirimiçi) <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-20280c.pdf> 06.08.2014

Aynı şekilde; Gençlik ve Spor Bakanlığı Bünyesinde Yükseköğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğünde hizmet alım yoluyla çalışanların sayısı 2002 yılında 4.201 iken bu sayı 2013 yılında 12.938'e yükselmiştir (Grafik 4).

Grafik 4: Gençlik ve Spor Bakanlığı Bünyesinde Faaliyet Gösteren Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü'nde İstihdam Edilen Taşeron İşçi Sayısı



Kaynak: 7/20280 esas numaralı soru önergesine, B.20.0.ÖKM.0.00.00.00/167 Sayılı Bakanlık Cevabı (Çevirimiçi) <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-20280c.pdf> 06.08.2014

Öte yandan 7/33226 esas nolu yazılı soru önergesine³⁸³ Aralık 2013 itibariyle bakanlık cevapları şu şekildedir:

- Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı bakanlık ve kurumlarında temizlik, bahçe işleri, yemekhane ve garson hizmetleri ile güvenlik gibi işlerde hizmet alım yöntemiyle toplam 38.878 çalışanın olduğu belirtilmiştir.
- Adalet Bakanlığı merkez birimlerinde temizlik ve yemekhane hizmetlerinde 102 taşeron personel bulunurken, yurt genelindeki adalet saraylarında 2.265 temizlik ve 335 güvenlik personeli taşeron olarak çalışmaktadır.
- Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde 320 temizlik, 96 güvenlik, 10 teknik, 18 yemekhane ve 18 ulaştırma olmak üzere toplam 469 taşeron firma elemanı görev yapmaktadır.
- Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı'nda 668 güvenlik, 110 temizlik, 98 çağrı, 284 yol kenarı denetimi, 48 adet minibüs, 29 adet bölge müdürlüğü hizmet aracı ve 29 adet bu araçlara ait 29 şoförlük hizmeti olmak

³⁸³ Aralık 2013 itibariyle; bakanlık ve kurumlarında temizlik, bahçe işleri, yemekhane ve garson hizmetleri ile güvenlik gibi işlerde hizmet alım yöntemiyle toplam 38.878 çalışan bulunmaktadır. 7/33226 esas numaralı yazılı soru önergesine, 64272063-610-3350 sayılı bakanlık cevabı (Çevirimiçi) <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-33226c.pdf> 05.06.2014

üzere 1269 kişi, hizmet satın alma yöntemiyle taşeron firma elemanı olarak çalışmaktadır.

- Çevre ve Şehircilik Bakanlığı’nda 918 temizlik, 468 güvenlik, 87 tadilat ve 5 matbaa elemanı olmak üzere toplam 1478 kişi taşeron eleman olarak çalışmaktadır.
- Kültür ve turizm bakanlığında benzer hizmetlerde 2.820 kişi taşeron çalışan olarak istihdam edilmektedir.

2.5.2.Sektörel Boyut

Özel ve kamu sektörlerinde çalışan taşeron işçilerin çalıştıkları işler dikkate alındığında farklı işlerin ön plana çıktığı görülmektedir. Buna göre kamu kurumlarında temizlik, güvenlik, dağıtım ve sağlık işlerinde yoğunlaşan taşeron işçiler özel kurumlarda inşaat, imalat, madencilik ve taş ocakçılığı, ulaştırma ve depolama, idari ve destek hizmetleri ve diğer işlerde yoğunlaşmaktadır (Tablo 13).

Tablo 13: İşkolu ve Hizmet Kolu Bazında Taşeron İşçi Sayıları (2012-2013)

Kamu Sektörü**	Taşeron İşçi Sayısı 2012**	Özel Sektör**	Alt işveren sayısı*	Taşeron İşçi Sayısı	
				2012**	2013*
Sağlık	16.184	İdari ve destek hizmetleri	162	4.146	5.274
Temizlik	471.442	Ulaştırma ve depolama	418	10.347	11.688
Güvenlik	117.541	Madencilik, taş ocakçılığı	541	12.606	14.380
Dağıtım	34.621	İmalat	2.438	63.849	74.339
		İnşaat	27.675	318.087	451.393
		Diğer	652	10.431	14.981
Toplam	585.788	Toplam	31.886	419.466	572.055

Kaynak:*Ersöz, a.g.e.,s.112

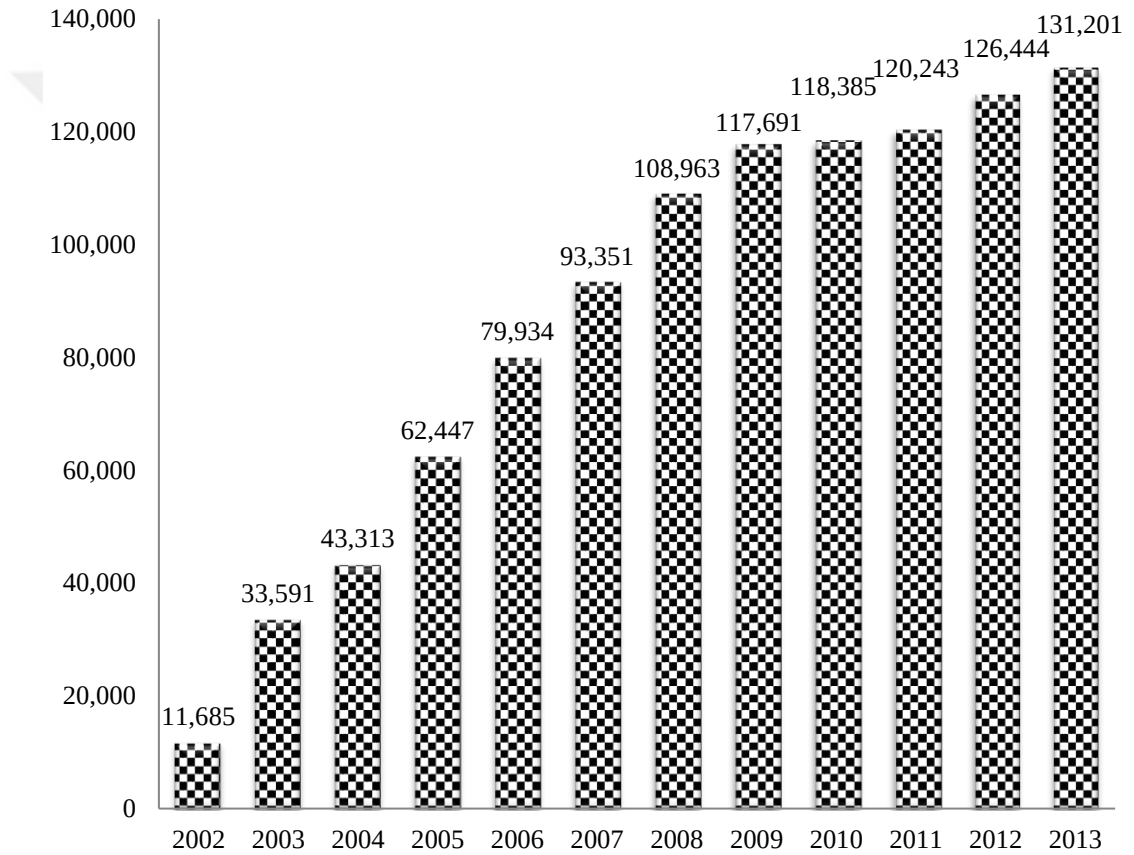
** (Çevrimiçi) <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=haber&id=basin491>
10.06.2015

Tabloya göre taşeron işçiler daha çok işgücünün kolay ikame edilebildiği işlerde daha fazla yoğunlaşmaktadır. Bunun yanında son yıllarda özellikle kamu kurumlarında eğitim, sağlık, diğer hizmetler ve lojistik işlerinde önemli artışlar gözlenmektedir³⁸⁴. 2009 yılı için belediyeler ve KİT’ler hariç tutulduğunda taşeron

³⁸⁴ Çelik, “10 Soruda Taşeron...”, a.g.m.

işçilerin oransal dağılımı; sağlık %62, ulaştırma %8, SHÇK %6, enerji %5, maden %5, PTT %4, tarım %2, kültür %1 ve diğer %7 olarak gerçekleşmiştir³⁸⁵. Özellikle sağlık sektöründe görülen bu ağırlığın temeli “Sağlıkta Dönüşüm Programına” dayanmaktadır. Bu dönüşüme bağlı olarak artan hizmet alım ihaleleri ve buna bağlı çalışan sayılarındaki artış³⁸⁶ özellikle bu sektörde taşeronlaşmanın çok ciddi boyutlara ulaştığını göstermektedir (Grafik 5).

Grafik 5: Sağlık Bakanlığına Bağlı Kurum ve Kuruluşlarda Hizmet Alımı Kapsamında Çalıştırılan Taşeron İşçi Sayıları



Kaynak: 7/20489 Esas No’lu Yazılı Soru Önergesine Verilen 22671628-610/... Sayılı Bakanlık Cevabı (Çevirimiçi)

https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/yazili_soru_gd_22.sorgu_baslangic 06.08.2015.

Sağlık bakanlığına bağlı kurum ve kuruluşlarda hizmet alımları kapsamında çalıştırılan işçi sayılarının 2002’den itibaren hızlı bir ivme ile arttığı görülmektedir.

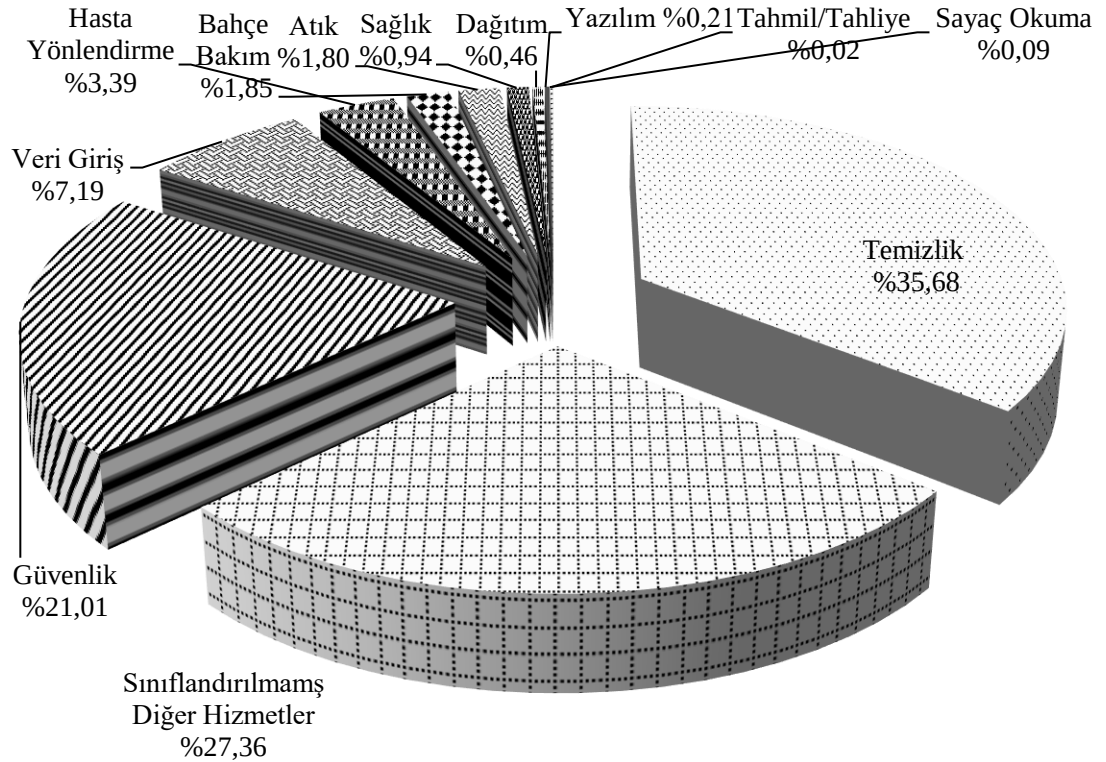
³⁸⁵ Öngel, “Türkiye’de Taşeronlaşmanın...”, a.g.m.

³⁸⁶ Son 10 yılda 11 kat. Sağlıkta dönüşüm programı için Bkz.; Hasan Hüseyin Yıldırım, **Türkiye Sağlık Sistemi: Sağlıkta Dönüşüm Programı Değerlendirme Raporu**, Ankara, Sağlık-Sen Yayınları-21, Kasım 2013, ss.43-44. İpek Özkal Sayan, Aziz Küçük, “Türkiye’de Kamu Personeli İstihdamında Dönüşüm”, **SBF Dergisi**, Cilt:67, No:1, 2012, s.176.

2002’de başlayan bu hızlı ivme 2009 ve takip eden iki yıl için yavaşlamış ancak sonraki yıllarda devam etmiştir.

Öte yandan aynı durum kamu kesiminde personel çalıştırılmasına dayalı ihalelerde çalıştırılan alt işveren işçi oranları açısından değerlendirildiğinde³⁸⁷ : Toplam 567.859 işçinin %35.68’i temizlik işlerinde, %27.36’sı sınıflandırılmamış diğer hizmetler kategorisinde, %21.01’i, güvenlik işlerinde, %7.19’u veri girişi işlerinde, %3.47’si hasta yönlendirme işlerinde %1.85’i bahçe bakım işlerinde, %1.80’i atık işlerinde, %0.94’ü sağlık işlerinde, %0.46’sı dağıtım işlerinde, %0.21’ yazılım işlerinde, %0.09’u sayaç okuma işlerinde ve %0.02’si tahmil ve tahliye işlerinde istihdam edilmektedir (Grafik 6).

Grafik 6: Kamu Kesiminde Personel Çalıştırılmaya Dayalı İhalelerde Çalıştırılan Taşeron İşçi Oranları (2013)



Açıklama: Açık ihale usulü ile gerçekleştirilmiş ve sözleşme imzalanmış personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarını kapsar, istisna kapsamındaki alımları ve doğrudan temin yolu ile gerçekleştirilen personel alımlarını kapsamaz.

Kaynak: Ersöz, a.g.e., ss.111-112.

³⁸⁷ Açık ihale usulü ile gerçekleştirilmiş ve sözleşme imzalanmış personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarını kapsamaktadır. İstisna kapsamındaki alımları ve doğrudan temin yolu ile gerçekleştirilmiş personel alımlarını kapsamaktadır.

Öte yandan kamu hizmetlerini yerine getiren alt işveren işyerlerinin NACE Faaliyet (Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması) sınıflamasına göre dağılımında ise; yerel yönetimlerde özellikle belediyelerin en asli faaliyetlerinden biri olan binalar ve çevre düzenlemesi faaliyetini yerine getiren işyerleri ilk sırada yer almaktadır (8504) devamında ise lojistik (8072), yemek (3131), güvenlik (3085), diğer hizmet (1632) ve inşaat (1225) faaliyetleri gören işyerleri gelmektedir³⁸⁸.

2.5.4.Bölgesel Boyut

Taşeronlaşmanın bölgesel olarak incelenmesinde ve genel olarak araştırmanın gerçekleştirilmesinde TÜİK'in yapmış olduğu bölgesel sınıflandırma dikkate alınmıştır. Daha çok birbirlerine ekonomik, sosyal ve coğrafi açıdan yakın olan illerin gruplandırılması şeklinde yapılan bu sınıflandırmada Düzey 1, Düzey 2 ve Düzey 3 olmak üzere üç temel düzey belirlenmiştir (Tablo 14).

³⁸⁸ 7/44307 Esas Nolu Yazılı Soru Önergesine Verilen 68925832/610/13888723 Sayılı Bakanlık Cevabı (Çevirimiçi) https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/yazili_soru_gd_22.sorgu_baslangic 08.06.2015.

Tablo 14: Bölgesel Düzeyler ve Sınıflandırma

Sıra No	Düzyey 1	Düzyey 2	Düzyey 3
1	İstanbul	İstanbul Alt Bölgesi	İstanbul
2	Batı Anadolu	Ankara Alt Bölgesi	Ankara
		Konya Alt Bölgesi	Konya, Karaman
3	Doğu Marmara	Bursa Alt Bölgesi	Bursa, Eskişehir, Bilecik
		Kocaeli Alt Bölgesi	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova
4	Ege	İzmir Alt Bölgesi	İzmir
		Aydın Alt Bölgesi	Aydın, Denizli, Muğla
		Manisa Alt Bölgesi	Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak
5	Batı Marmara	Tekirdağ Alt Bölgesi	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli
		Balıkesir Alt Bölgesi	Balıkesir, Çanakkale
6	Akdeniz	Antalya Alt Bölgesi	Antalya, Isparta, Burdur
		Adana Alt Bölgesi	Adana, Mersin
		Hatay Alt Bölgesi	Hatay Kahramanmaraş, Osmaniye
7	Batı Karadeniz	Zonguldak Alt Bölgesi	Zonguldak, Karabük, Bartın
		Kastamonu Alt Bölgesi	Kastamonu, Çankırı, Sinop
		Samsun Alt Bölgesi	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya
8	Orta Anadolu	Kırıkkale Alt Bölgesi	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir
		Kayseri Alt Bölgesi	Kayseri, Sivas, Yozgat
9	Doğu Karadeniz	Trabzon Alt Bölgesi	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane
10	Güneydoğu Anadolu	Gaziantep Alt Bölgesi	Gaziantep, Adıyaman, Kilis
		Şanlıurfa Alt Bölgesi	Şanlıurfa, Diyarbakır
		Mardin Alt Bölgesi	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt
11	Ortadoğu Anadolu	Malatya Alt Bölgesi	Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli
		Van Alt Bölgesi	Van, Muş, Bitlis, Hakkâri
12	Kuzeydoğu Anadolu	Erzurum Alt Bölgesi	Erzurum, Erzincan, Bayburt
		Ağrı Alt Bölgesi	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan

Kaynak:(Çevirimiçi)http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/GYKA_2014/turkce/metaveri/siiniiflamar/index.html 17.04.2018.

Düzyey 1'e göre yapılan birinci sınıflandırmada Türkiye en genel şekliyle bölgelere ayrılarak ifade edilmiştir. Düzyey 2'ye göre yapılan sınıflandırmada ise Düzyey 1'de yapılan bölgelendirme, alt bölgelere ayrılarak daha ayrıntılı hale getirilmiştir. Düzyey 3'te ise Düzyey 2'de alt bölgelerde yer alan illere yer verilmiştir. Bu kapsamda TÜİK sınıflandırmasına göre alt bölgelerde yer alan illere ait sendikalaşma oranları ve taşeronlaşma oranları aşağıdaki tablodaki gibidir³⁸⁹ (Tablo 15).

³⁸⁹ Resmi kurumların taşeron istihdamı ile ilgili verileri oldukça kısıtlı düzeyde olduğundan, var olan verilerin çoğunluğu soru önergelerine verilen bakanlık cevabı şeklinde olduğundan ve zaman içinde

Tablo 15: 2014 Yılı İtibariyle İl Bazında Sendikalaşma ve Taşeron İstihdam Sayıları

Kod	Düzy 3'e Göre Sınıflama	İşçi Sayısı*	Sendika Üye Sayısı*	Sendikalaş ma Oranı %	Taşeron İşçi Sayısı**	Taşeron istihdam Oranı %
TR10	İstanbul	3.817.348	245.161	06,42	330.029	08,60
TR51	Ankara	990.790	89.766	09,06	151.380	15,20
TR52	Konya, Karaman	286.947	15.482	05,30	39.064	13,60
TR41	Bursa, Eskişehir, Bilecik	785.496	112.474	14,30	81.776	10,40
TR42	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	724.504	101.708	14,00	98.328	13,50
TR31	İzmir	787.721	71.869	09,12	76.404	09,60
TR32	Aydın, Denizli, Muğla	504.428	28.912	05,70	47.878	09,40
TR33	Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak	396.975	50.407	12,60	48.398	12,10
TR21	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	332.606	52.668	15,80	30.900	09,20
TR22	Balıkesir, Çanakkale	209.645	17.356	08,20	34.150	16,20
TR61	Antalya, Isparta, Burdur	608.450	34.527	05,60	64.103	10,50
TR62	Adana, Mersin	447.874	36.302	08,10	63.992	14,20
TR63	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	282.349	26.700	09,40	42.089	14,90
TR81	Zonguldak, Karabük, Bartın	133.456	26.160	19,60	21.692	16,20
TR82	Kastamonu, Çankırı, Sinop	77.061	7.764	10,00	12.871	16,70
TR83	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	257.362	18.003	06,90	39.965	15,50
TR71	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	148.624	16.486	11,00	23.070	15,50
TR72	Kayseri, Sivas, Yozgat	291.279	43.585	14,90	39.361	13,50
TR90	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	267.560	26.409	09,80	44.399	16,50
TRC1	Gaziantep, Adıyaman, Kilis	283.619	20.842	07,30	37.740	13,30
TRC2	Şanlıurfa, Diyarbakır	177.445	17.168	09,60	47.446	26,70
TRC3	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	118.311	12.066	10,10	22.784	19,20

taşeron istihdamı ile ilgili güncellemeler yapılmadığından tablo, elde edilen en son verilerler üzerinden oluşturulmuştur.

TRB1	Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	154.286	14.184	9,10	27.128	17,50
TRB2	Van, Muş, Bitlis, Hakkâri	89.857	12.372	13,70	25.456	28,30
TRA1	Erzurum, Erzincan, Bayburt	91.715	10.386	11,30	20.675	22,50
TRA2	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	49.089	5.617	11,40	11.612	23,60
	TOPLAM	12.287.238	1.189.481	09,68	1.482.690	12,00

Kaynak:*(Çevirimiçi)<https://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/iscisendikauesayilari/> 17.04.2018. **7/43275 Esas No’lu Yazılı Soru Önergesine Verilen 68925832/610/5201273 Sayılı Bakanlık Cevabı (Çevirimiçi) <http://www.tbmm.gov.tr/d24/7/7-43275sgc.pdf> 06.08.2015. Açıklama: Oranlar elde edilen verilerden hareketle tarafımızca hesaplanmıştır.

Tabloya göre alt işveren işçi sayılarının illere göre dağılımına bakıldığında taşeron işçilerin; İstanbul, Ankara ve İzmir’de önemli derecede yaygın olduğu görülmektedir. Bu illeri ise; Kocaeli, Bursa, Antalya, Adana Konya ve Gaziantep illeri takip etmektedir.

Sendikalaşma oranları en fazla olan alt bölgeler şu şekildedir: Zonguldak alt bölgesi (%16,60), Kayseri alt bölgesi (%14,90), Bursa alt bölgesi (14,30), Kocaeli alt bölgesi (%14). Bunun yanında sendikalaşmanın en az olduğu bölgelerin başında ise; Konya alt bölgesi (%5,30), Antalya alt bölgesi (%5,60), Aydın alt bölgesi (%5,70) gelmektedir.

Taşeron istihdam oranları ise en fazla Doğu ve Güneydoğu bölgelerinde yoğunlaşmıştır. Buna göre taşeron istihdam oranlarının en yoğun olduğu alt bölgeler şu şekildedir: Van alt bölgesi (%28,30), Şanlıurfa alt bölgesi (%26,70), Ağrı alt bölgesi (%23,60), Erzurum alt bölgesi (%22,50). Taşeron istihdam oranlarının en az olduğu alt bölgelerin başında İstanbul alt bölgesi (%8,60) gelirken bunu Tekirdağ alt bölgesi (%9,20), Aydın alt bölgesi (%9,40), İzmir alt bölgesi (%9,60) takip etmektedir.

Taşeron istihdam oranlarının en fazla Doğu ve Güneydoğu alt bölgelerinde yoğunlaşması, taşeronlaşmanın sanayileşmiş bölgelerden çok daha az sanayileşmiş bölgelerde istihdam sağladığı şeklinde de yorumlanmalıdır. Örneğin İstanbul, Tekirdağ, Aydın, İzmir alt bölgelerinde oransal anlamda daha az taşeron işçi istihdamı var iken Van, Şanlıurfa, Erzurum, Kars alt bölgelerinde daha yoğun taşeron istihdamı görülmektedir. Bu farklılığın oluşmasında taşeron istihdamının özel

sektörden çok kamu sektörünün etkisiyle gerçekleşmesinin önemli bir yeri vardır. Öte yandan sendikalaşma oranlarının az olduğu bölgelerde taşeron istihdamının daha çok olduğunu ya da tersini söylemek mümkün değildir. Örneğin İstanbul alt bölgesinde sendikalaşma oranı %6,42 iken taşeronlaşma oranı %8,60'dır. Benzer şekilde Zonguldak alt bölgesinde sendikalaşma oranı %19,60 iken taşeron istihdam oranı %16,20'dir.

Öte yandan bahsedilen bu tablonun ileriye dönük daha da değişeceğini ve karmaşıklaşacağını söylemek yanlış olmaz. Çünkü 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi'nin alt işverenlik uygulamasını ayrıca ele alması, güvenceli esneklik kapsamında değerlendirmesi ve özel istihdam büroları aracılığıyla yapılan çalışma türlerini destekler nitelikte değerlendirmesi³⁹⁰ ve bu durumun 10. Kalkınma Planında³⁹¹ da benzer şekilde değerlendirilmesi³⁹²; geçici iş ilişkilerini dolayısıyla taşeron sistemini daha da yaygınlaştıracığı, özel istihdam bürolarının işçi komisyonculuğu yapan kurumlara dönüştüreceği, kiralık işçilik uygulamasını yaygınlaştırarak güvencesizliği arttıracığı ve kiralık işçiliği “modern amele pazarına” dönüştüreceği hatta kiralık işçiliğin taşeron çalışmanın yerini alacağı³⁹³ eleştirilerini gündeme getirmektedir.

³⁹⁰ (Çevirimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/05/20140530-7.htm> 05.08.2015.

³⁹¹ (Çevirimiçi) http://tarim.kalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2014/12/Onuncu_Kalkinma_Plani.pdf 05.08.2015

³⁹² Buna bağlı olarak Alt işverenlik uygulamalarında yaşanan sorunların işgücü piyasasının etkinliğini azalttığı da ileri sürülmektedir. T.B.M.M., **Onuncu Kalkınma Planının (2014 - 2018) Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına Sunulduğuna Dair Başbakanlık Tezkeresi İle Plan ve Bütçe Komisyonu Raporu (3/1238)**, Sıra Sayısı: 476, Yasama Dönemi:24, Yasama Yılı:3, Haziran 2013, s.17-18.

³⁹³ Çelik, “10 Soruda Taşeron...a.g.m., Aziz Çelik, “Ulusal İstihdam Stratejisi: Ucuzluk, Esneklik ve Güvencesizlik”, **Ulusal İstihdam Stratejisi: Eleştirel Bir Bakış**, Ulusal İstihdam Stratejisi Sempozyumu, Ankara, TÜRK-İŞ, 13 Nisan 2012, ss.19-26.Yıldırım Koç “Taşeron İşçileri İçin Büyük Tehlike” (Çevirimiçi), <http://www.dunya48.com/yazarlar/yildirim-koc/21608-yildirim-koc-taseron-iscileri-icin-buyuk-tehlike> 12.10.2015.

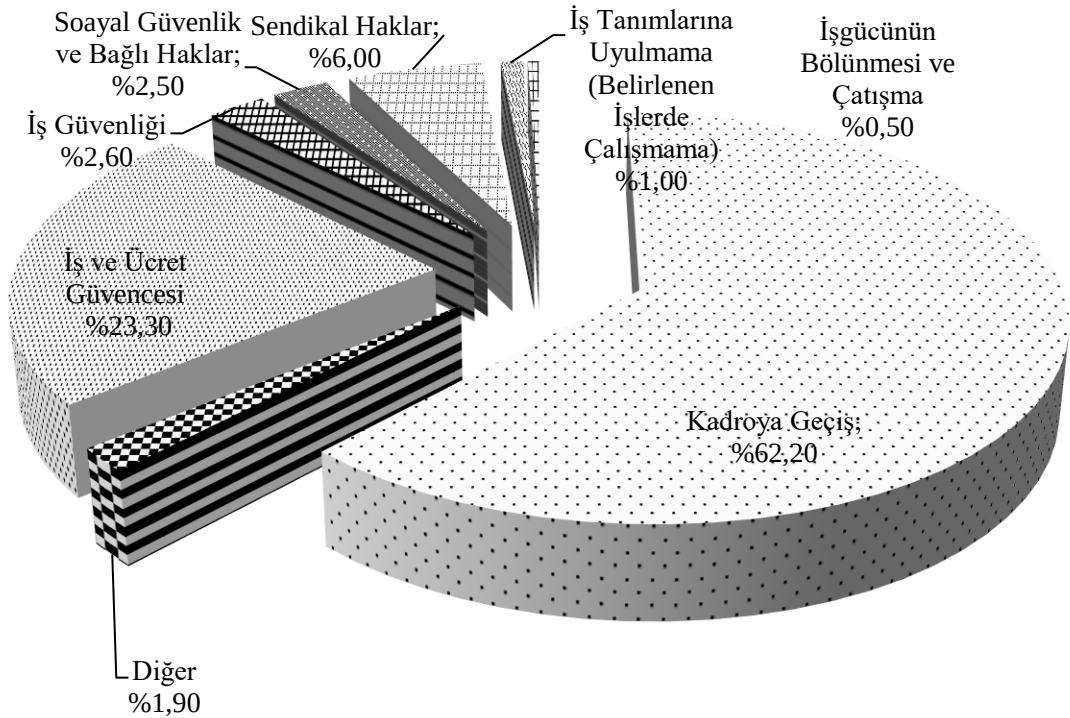
2.6. ALT İŞVERENLİĞİN ORTAYA ÇIKARDIĞI SORUNLAR

2.6.1. Bireysel Düzeyde Yaşanan Sorunlar

2.6.1.1. İş Güvencesi

Taşeron işçilerin belki de en önemli sorunu iş güvencesi kapsamında yaşanan sorunlardır. Bu kapsamda Hak-İş'in 2014 Taşeron İşçi Gerçeği Araştırması, bireysel düzeyde yaşanan bu sorunları doğrular nitelikte sonuçlar içermektedir ³⁹⁴ . Araştırmaya göre işçilerin büyük bir çoğunluğu kadroya geçişi en önemli sorunları olarak görürken, iş ve ücret güvencesi ikinci sırada gelmektedir. Aynı araştırma kapsamında taşeron işçilerin iş güvencesi var mı? Sorusuna katılımcıların %81,4'ü Hayır, %15,4 Evet %3,2'si Kararsız cevaplamışlardır. Aynı şekilde %82,4'ü taşeron işçiliği esnek ve güvencesiz bulmaktadır.

Grafik 7: Taşeron İşçilerin Sorun Yaşadıkları Temel Konular (2014)



Kaynak: (Çevirimiçi) <http://www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf> 03.12.2015.

³⁹⁴ Taşeron istihdamının önemli derecede arttığı 2000 sonrası dönemde sendikaların taşeron sorunu ile ilgili çalışmaları oldukça kısıtlı düzeydedir. Bu kapsamda ulaşılan 2014 Hak-İş araştırması ve daha dar kapsamda yapılan 2013 Sosyal-İş araştırması iki önemli çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim yapılan çalışmada da bu iki araştırma sonuçlarına oldukça geniş yer verilmiştir.

Sosyal-iş 2013 araştırmasına göre; kamuda çalışan taşeron şirket işçilerinin kadroya alınmasını düşünenler %88,6'dır. Ayrıca Taşeron İşçi Dernekleri'nin (TİD) en fazla dillendirdiği sorunlar; kadroya geçiş ve iş güvencesidir³⁹⁵. Örneğin; İŞÇİ-DER Aralık-2014 raporunda³⁹⁶ taşeron işçilerin en önemli sorununun güvencesizlik olduğunu belirtmiştir. Her ne kadar TİD'lerin dile getirdiği iş güvencesi sorunundan anlaşılan daha çok kadro konusu kapsamında olsa da iş hukukuna bağlı işe iade kapsamında iş güvencesi sorunları da yaşanabilmektedir. Örneğin 30 kişiden az çalışanı bulunan taşeron işyerlerinde çalışanlar iş güvencesi kapsamında bulunmadıklarından işe iade davası açamamaktadırlar.

2.6.1.2. Ücretler

Bir diğer önemli sorun ise ücret düzeylerinde ya da ücret ödemelerinde yaşanan sorunlardır. Bu sorunun en önemli özelliği kamu otoriteleri tarafından da kabul edilmiş olması ve sık sık dile getirilmesidir. Örneğin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2012 yılı raporunda³⁹⁷ alt işveren işçilerinin; ücretlerini tam ve düzenli alamadıkları temel sorunlar arasında gösterilmiştir. Aynı şekilde 10. Kalkınma Planında da benzer sorun belirtilmiştir³⁹⁸. Öte yandan sendikalar tarafından yapılan araştırmalar da benzer durumu desteklemektedir. Örneğin Sosyal-iş sendikasının araştırmasına göre; "Taşeronda çalışan işçiler diğer işçilere göre daha az ücret almaktadır" sorusuna katılımcıların %91,9 Evet, %8,1 ise Hayır cevaplamışlardır³⁹⁹. 2014 Hak-İş araştırmasına göre ise taşeron işçilerin büyük çoğunluğu oldukça düşük düzeyde ücret almaktadır (Grafik 8).

³⁹⁵ (Çevirimiçi) <http://www.taseronakadro.org/> 03.12.2015

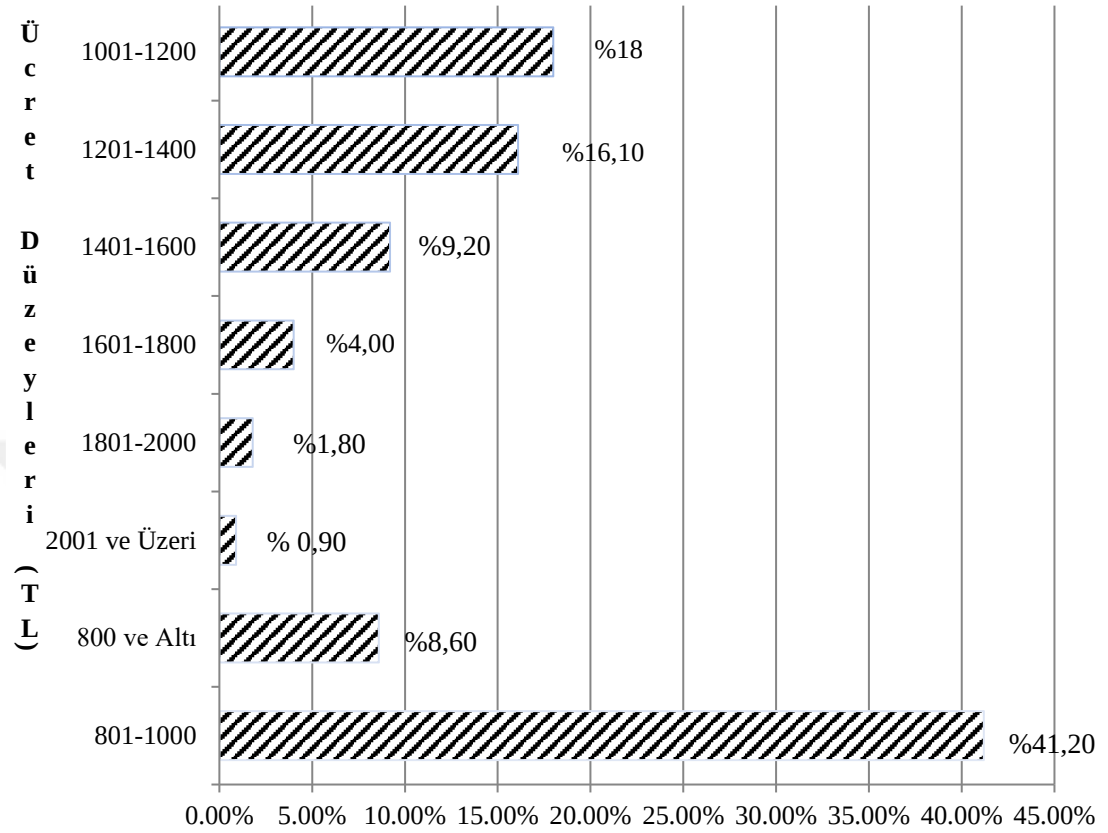
³⁹⁶ (Çevirimiçi) <http://iscider.org/taseron-iscilerinin-sorunlari-raporu/> 05.05.2015.

³⁹⁷ (Çevirimiçi) <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=haber&id=basin491> 01.10.2014

³⁹⁸ (Çevirimiçi) http://tarim.kalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2014/12/Onuncu_Kalkinma_Plani.pdf 08.08.2015.

³⁹⁹ (Çevirimiçi) <http://www.sosyal-is.org.tr/index.php/yayinlar/raporlar> 08.08.2015

Grafik 8: 2014 Yılı Taşeron İşçilerin Eline Geçen Aylık Net Ücret



Kaynak: (Çevirimiçi) <http://www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf> 03.12.2015

Öte yandan araştırma, belirtilen ücret düzeylerinin açlık ve yoksulluk sınırlarının çok altında olduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanında araştırma, resmi olarak işverenler tarafından asgari ücretle çalışıyor gösterilen bazı işçiler ücretlerini aldıktan sonra bir kısmını işverene iade etmeleri sorununu da aktarmaktadır. Araştırmaya göre işveren bu yöntemle, kendi paylarına düşen sosyal güvenlik primi ödemelerini dolaylı olarak işçilerden tahsil etmekte ve böylece sigorta primi ödeme yükümlülüğünden kurtulmaktadır.

Yine aynı araştırmaya göre; ücret güvencesi olmadığını düşünenlerin oranı %73,1, ücret düzeylerinin kadrolu işçilerin altında olduğunu düşünenlerin oranı %88,4, çıplak ücret dışında herhangi bir maddi haktan faydalanamadığını düşünenlerin oranı %73,6, ücretlerin zamanında ödenmediğini düşünenlerin oranı %67,6, taşeronlaşmanın ücretlerde bir düşüşe yol açtığını düşünenlerin oranı ise %84,9'dur. Buna göre taşeron işçilerin ücret konusunda yaşadıkları sorunlar çok boyutlu bir özellik göstermektedir. Yaşanılan sorunlar ise daha çok; ücret

güvencelerinin olmaması, kadrolu işçilere göre daha düşük ücret ödemelerinin yapılması, çıplak ücretin yanında ek ödemelerin yapılmaması ve ücretlerin zamanında ödenmemesi gibi konularda yoğunlaşmaktadır.

2.6.1.3. İş Sağlığı ve İş Güvenliği

Taşeron işçilerin önemli derecede problem yaşadığı bir diğer konu ise iş sağlığı ve güvenliği konusudur. Özellikle taşeronlaşmanın hem Dünya’da hem de Türkiye’de yaygınlaşmaya başladığı dönemlerde taşeron işçiler arasında görülen ölüm oranlarının ve diğer sağlık problemlerinin artış göstermesi bu durumu açıkça göstermektedir. Örneğin taşeron ilişkilerin etkili olduğu 2007-2010 yılları arası gündeme sıkça gelen Tuzla tersane kazaları, 13 Mayıs 2014’te yaşanan Soma olayı⁴⁰⁰ ve diğer taşeron iş kazaları bunlardan bazılarıdır. Her ne kadar bu kapsamda 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu⁴⁰¹ kabul edilse de konu sonraki yıllarda da önemini korumuştur. Nitekim ÇSGB’nin 2012 yılı raporunda⁴⁰², 10. Kalkınma Planında⁴⁰³ ve aynı şekilde 2014 İŞÇİ-DER raporunda bu sorun açıkça dile getirilmiştir. Örneğin İşçi-Der raporunda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi’nin 2014 Kasım ayı verilerine göre iş cinayetlerine kurban giden 32 inşaat işçisinin 29’unun taşeron işçisi olduğu belirtilmiştir⁴⁰⁴. Aynı şekilde 2014 Hak-İş Taşeron İşçi Gerçeği araştırmasına göre; taşeron işçiliğinde yeterli düzeyde iş sağlığı ve güvenliği bulunmamakta ayrıca iş güvenliği koşulları kadrolu işçilere göre daha kötü özellikler taşımaktadır (Tablo 16).

⁴⁰⁰ “Dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik’in Soma’da yaşanan faciaya yönelik “çok farklı bir taktik uyguluyorlarmış” açıklaması; maden şirketlerinin “dayıbaşı” yöntemiyle taşeron işçi çalıştırdığını ortaya koymuştur. Bu sistemde işçi yasal olarak ana işverene bağlı gözükmemesine rağmen fiiliyatta patronu “dayıbaşı” olmakta ve “dayıbaşı” işçinin işe devam edip etmemesinden, alacağı prime kadar her şeye karar vermektedir.” Dev-madensen başkanı Tayfun Görgün röportajı (Çevirimiçi) <http://www.internethaber.com/somadaki-madenin-taseron-taktigi-ortaya-cikti-674068h.htm> 10.09.2014.

⁴⁰¹ R.G. 30.06.2012-28339.

⁴⁰² (Çevirimiçi) <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=haber&id=basin491> 01.10.2014.

⁴⁰³ (Çevirimiçi) http://tarim.kalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2014/12/Onuncu_Kalkinma_Plani.pdf 08.08.2015.

⁴⁰⁴ (Çevirimiçi) <http://iscider.org/taseron-iscilerinin-sorunlari-raporu/> 05.05.2015.

Tablo 16: Taşeron İşçilerde İş Sağlığı ve Güvenliği

	Evet	Hayır	Kararsız
Taşeron işçiliğinde sizce yeterli düzeyde iş sağlığı ve güvenliğinden söz edilebilir mi?	%24,1	%71,2	%4,8
Taşeron işçilerin iş güvenliği koşullarının kadrolu işçilerden daha kötü olduğu fikrine katılır mısınız?	%83,2	%14,4	%2,4

Kaynak: (Çevirimiçi) <http://www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf> 03.12.2015

Yine aynı şekilde araştırmaya göre bu durumun nedeni; alt işverenin iş sağlığı ve iş güvenliği harcamalarını maliyet artırıcı bir unsur olarak görmesine bağlanmıştır. Ayrıca işverenin işçiyi bir nesne olarak gördüğü, onun insani olarak korunması gerektiği fikrine inanmadığı, güvenceden mahrum, sağlıksız bir iş ortamında çalıştırarak onu açıkça risk altına soktuğu da belirtilmektedir⁴⁰⁵.

2.6.1.4. Diğer Hak ve Alacaklar

İş güvencesi, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının ardından yaşanan diğer sorunlar ise daha çok yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatı ve diğer konuları kapsamaktadır. Örneğin ÇSGB 2012 yılı raporunda⁴⁰⁶ alt işveren işçilerinin; sık işveren değişikliği nedeniyle yıllık ücretli izne hak kazanamamaları, temel sorunlar arasında gösterilmiştir. Yine aynı rapora göre Türkiye'de 2011 yılında yaklaşık 12,5 milyon işten çıkış bildirgesi' hazırlanmış ve işten çıkış bildirelerine göre, kıdem tazminatına hak kazanabilecek şekilde işten çıkan ya da çıkarılan işçilerin oranı sadece %10 olarak belirlenmiştir. Öte yandan bu tür sorunlara işçilerin asıl işverenin emir ve talimatları doğrultusunda çalıştırılmasından kaynaklanan sorunlar, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde yasal zorunlulukları yerine getirme ve muvazaa endişesinden kaynaklanan belirsizliklere dayalı sorunlar ve iş sözleşmelerinin feshi sürecinde yaşanan sorunlar takip etmektedir. 10. Kalkınma Planında⁴⁰⁷ ise sürekli işvereni değişen işçilerin yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatı gibi kıdeme bağlı yasal haklarından yararlanamaması, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma koşullarının belirsiz olmasının muvazaaya neden olması sorunlarına değinilmiştir.

⁴⁰⁵ (Çevirimiçi) <http://www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf> 03.12.2015

⁴⁰⁶ (Çevirimiçi) <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=haber&id=basin491> 01.10.2014.

⁴⁰⁷ (Çevirimiçi) http://tarim.kalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2014/12/Onuncu_Kalkinma_Plani.pdf 08.08.2015.

Öte yandan Hak-İş 2014 Araştırmasına göre; Taşeron çalışanların %78,8'i kıdem tazminatından faydalanamamaktadır kararsızlarla birlikte bu oran %83,2'ye yükselmektedir. Aynı şekilde yetkili mercilerin bu konudaki sorumluluklarını yerine getirmediklerini düşünenlerin oranı %60,6'dır kararsızlar ile birlikte oran %68,9'a yükselmektedir. Yine aynı araştırmada; taşeron işçilerin belirli bir iş tanımının olmadığı fikrine katılanlar %83, sözleşmelerde tanımlanan işçilerin dışında işlerde çalıştırıldıklarını düşünenler %81,1, yapılan işlerin belirsizliği ve çeşitliliği nedeniyle uzmanlaşmanın olmadığını düşünenlerin oranı ise %83,2'dir. Belirtilen oranlar kararsızlar ile birlikte daha da yükselmektedir.

Öte yandan İŞÇİ-DER Aralık-2014 raporunda ⁴⁰⁸ ; “ikinci sınıf insan muamelesi görme”, Güvencesizlik sorununda her an kapıya konulma psikolojisi, plan yapamama ve önlerini görememe sorunları belirtilmiştir. İkinci sınıf insan muamelesi görme sorunu altında ise; ayrı mekânlar, farklı çalışma koşulları, servis gibi haklardan yararlanılmama şeklinde uygulanan ayrımcılık, gerek idarecilerin gerek kadrolu işçilerin ortaya koydukları onur kırıcı tutumları, mobbinge ve angaryaya muhatap olma sorunları temel sorunlar olarak belirtilmiştir. Fazla çalışmalar karşılığında fazla mesai ücretlerinin verilmemesi, kıdem tazminatlarının alınamaması, yol ve yemek yardımlarının düşüklüğü gibi sorunlar da ödemelere ilişkin sorunlar başlığı altında belirtilmiştir. Ayrıca izinlerin kullandırılmaması, iş malzemelerinin taşeron şirketler tarafından temin edilmemesi, iş yoğunluğunun sürekli arttırılması gibi sorunlar da diğer sorunlar olarak belirtilmiştir.

Bahsedilen bu sorunlara çözüm amaçlı 2014 yılında 6552 Sayılı Kanun⁴⁰⁹ ile en çok sorun yaşanan yıllık ücretli izin kullanımı⁴¹⁰, kıdem tazminatı⁴¹¹, ücret alacakları⁴¹² ayrıca iş güvencesi kapsamında⁴¹³ düzenlemeler yapılmıştır. Bahsedilen bu düzenlemeler daha çok işçi mağduriyetini önleme amacı taşımakta ve birlikte

⁴⁰⁸ (Çevirimiçi) <http://iscider.org/taseron-iscilerinin-sorunlari-raporu/> 05.05.2015. Benzer sorunlar için bakınız (Çevirimiçi) <http://iscider.org/rapor-yonetici-ozeti/> 10.05.2015.

⁴⁰⁹ İş Kanunu İle Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun. RG. 29116-11.09.2014

⁴¹⁰ md. 6, 4857 S.K. 56. m.d.'sine eklenen fıkra.

⁴¹¹ 4.1.2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun (KİK.) 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatları; m.d. 8, 4857 S.K. 112. m.d.'sinde yapılan düzenlenmiştir).

⁴¹² md.3, 4857 S.K.'da 36/5 yapılan değişiklik

⁴¹³ Ek cümle: 10.9.2014-6552/2 md.

sorumluluk ilkesinden hareketle asıl işverenin etkinliğini arttırmaktadır. Ancak torba yasa kapsamında yapılan düzenlemelerde yer alan bu hakların zaten var olduğu dile getirilmekte ve düzenleme çeşitli yönlerden eleştirilmektedir. Buna kapsamda İŞÇİ-DER tarafından yapılan torba yasa panelinde uzmanlar bu durumu şu şekilde özetlemektedir⁴¹⁴:

“...burada bir algı yönetimi söz konusu. Taşeron işçilerin ücretlerinden sanki üst işveren sorumlu değilmiş gibi, taşeron işçilerin yıllık izin hakları sanki yokmuş gibi, taşeron işçiler sanki sendikada örgütlenememiş gibi bir hava, bir algı yaratıldı bugüne kadar. Aslında taşeron işçiler kanunen bu haklara sahiptirler. Dahası pek çok işyerinde mücadele ederek bu haklarını fiilen de aldılar. Torba yasa bu algıyı istismar ediyor. Zaten var olan kimi hakları sanki yeni bir hak veriyormuşçasına, sanki bir lütuf yapıyormuşçasına bize sunuyor. Bu maddelerde bir geriye dönüş söz konusu olmasa da ciddi bir iyileşmeden bahsetmek de zor görünüyor...”

Açıklamaya göre bireysel düzeyde yaşanan sorunlara çözüm odaklı yapılan düzenleme özellikle; var olan hakları yeniden ele alma ve ciddi bir çözüm getirmeme yönünde eleştirilmektedir. Buna göre yaşanan sorunların temelinde var olan yasaların uygulanmaması önemli bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öte yandan taşeron sorunun bireysel düzeyde yaşanan sorunlara yol açması toplu düzeyde yaşanan sorunlara zemin hazırlaması açısından da büyük önem taşımaktadır. Örneğin; ücret, çalışma saatleri, çalışma şartları, yıllık izin, iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda yaşanan bireysel sorunlar, taşeron işçileri baskı altına alarak toplu pazarlık, grev, sendikalaşma gibi konularda toplu sorunlara yol açabilmektedir. Bunun tam tersi de geçerlidir. Diğer bir ifade ile taşeron işçilerin; toplu pazarlık, grev ve sendikalaşma gibi konularda yaşamış toplu düzeyde sorunlar ücret, çalışma saatleri, çalışma şartları, yıllık izin, iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda yaşanan bireysel sorunlara neden olabilmektedir. Örneğin sendikalaşamayan taşeron işçiler grev, toplu pazarlık gibi haklarını etkili bir şekilde kullanamadıklarından hak ve çıkarların korunması ve elde edilmesi noktasında sorun yaşayabilmektedir. Buna göre bireysel sorunlar ve toplu sorunlar birbirlerini karşılıklı besleyerek kısır bir döngü oluşmaktadır. Bu döngü taşeron işçi sayısı arttıkça, taşeronlaşma sorununa

⁴¹⁴ (Çevirimiçi) <http://iscider.org/torba-yasa-panelinden-ilk-notlar/> 20.10.2014. Benzer Eleştiriler İçin Bakınız (Çevirimiçi) <http://www.evrensel.net/haber/91684/torba-bos-cikti-mucadeleye-devam> 20.10.2014. (Çevirimiçi) <http://www.sendika.org/2014/09/torba-yasa-emekcilere-degil-sermayeye-yariyor/> 20.10.2014

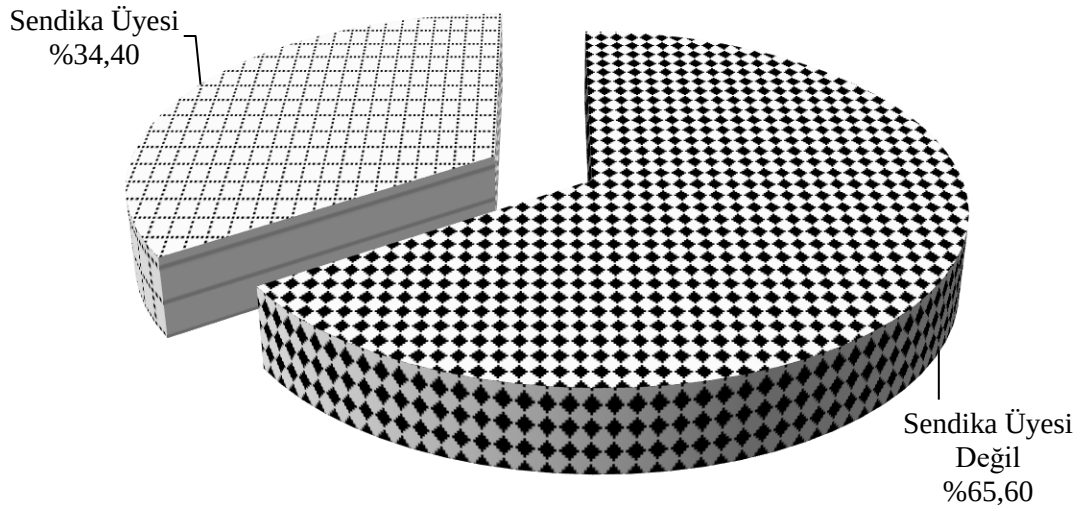
karşı etkin çözümler geliştirilemedikçe ve uygulanmadıkça zaman içerisinde kümülatif olarak büyümekte ve karmaşıkmaktadır.

2.6.2. Toplu Düzeyde Yaşanan Sorunlar

2.6.2.1. Sendikal Örgütlenme

Taşeron işçilerin toplu düzeyde yaşadıkları en önemli sorunlar sendika kurma, kurulu sendikalara üye olma konularında yaşanmaktadır. Bu sorunları TİS'den faydalanma ve greve çıkma gibi sorunlar takip etmektedir. Buna bağlı olarak Türkiye'de taşeron işçilerin sendikalı olmak ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmak gibi bir çaba içerisinde girecek bir örgütlü yapıya sahip olmadıkları ve birçoğunun sigortasız çalıştığı bu kapsamda yaşanan sorunlara temel teşkil etmektedir⁴¹⁵. Yakın tarihlerde yapılan araştırmalar bu durumu destekler niteliktedir. Örneğin Hak-İş 2014 araştırmasına göre taşeron işçilerin büyük bir çoğunluğunun sendika üyesi olmaması bu durumu ispatlar niteliktedir (Grafik 9). Yine aynı araştırmada gerçekte taşeron işçiler arasında resmi sendikalaşma oranının çok daha düşük düzeylerde olduğu dile getirilmiştir.

Grafik 9: Taşeron İşçilerin Sendika Üyeliği (2014)

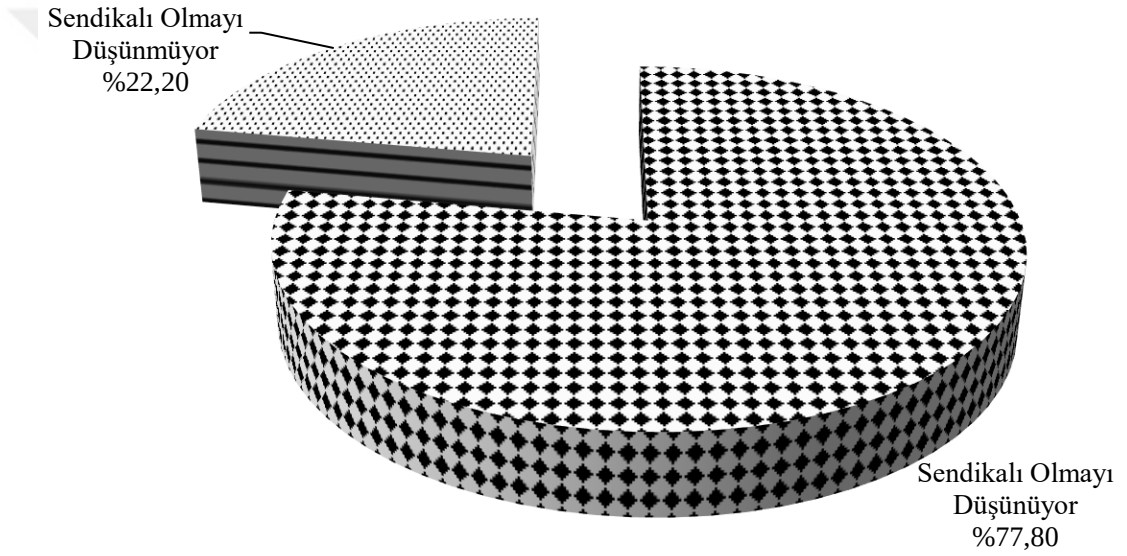


Kaynak : (Çevirimiçi) <http://www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf> 03.12.2015.

⁴¹⁵ Ahmet Altıparmak, **Türk Sendikacılığında Güven Bunalımı**, Ankara, İsmat Yayıncılık, Eylül 2001, s. 232.

Aynı araştırmaya göre; sendikal hakların kullanılmasının çalışma koşullarının iyileşmesine katkıda bulunacağı fikrine katılanların oranı %85,7'dir. Sendika üyesi olmayan taşeron işçiler arasında sendikalı olmayı düşünenlerin oranı %77,80 iken sendika üyesi olmayı düşünmeyenlerin oranı %22,20'dir (Grafik10). Bu durum sendika üyesi olmayan taşeron işçilerin gerçekte sendika üyesi olmayı istedikleri ancak farklı nedenlerden dolayı sendika üyesi ol(a)madıkları konusunu ön plana çıkarmaktadır.

Grafik 10: Sendika Üyesi Olmayan Taşeron İşçilerin Sendika Üyeliği Konusundaki Düşünceleri (2014)



Kaynak : (Çevirimiçi) <http://www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf> 03.12.2015.

Öte yandan Sosyal-iş 2013 araştırmasına⁴¹⁶ göre taşeron işçilerin sendikalı olması diğer işçilere göre bir hayli zor olduğuna inanılmaktadır. Araştırmaya göre taşeron işçilerin sendikalı olmasının diğer işçilere göre daha zor olduğunu düşünenlerin oranı %77,4'tür.

Buna göre Türkiye gerçeğinde taşeron işçisi ucuz ve sendikasız işçi anlamına gelmektedir. Aslında taşeron işçilerin sendikalaşmalarında herhangi bir yasal engel bulunmamakta hatta Yargıtay'ın taşeron işçilerin sendikalı olmalarına yönelik olumlu kararları bulunmaktadır. Ancak taşeron işçilerin genel olarak kısa süreli istihdam edilmeleri nedeniyle kimi işverenlerin baskısı yüzünden işlerini kaybetme korkusuyla sendikalaşamadıkları bilinmektedir. Bu açıdan taşeron işçilerin tamamına

⁴¹⁶ Çevirimiçi) <http://www.sosyal-is.org.tr/index.php/yayinlar/raporlar> 08.08.2015.

yakın kısmının sendikasız olduğu dikkate alındığında Türkiye’de alt işveren uygulamalarının işverenlerce, yasaya karşı hileye dönüştürüldüğü ve önemli bir sendikasızlaştırma aracı olarak kullanıldığı ortaya çıkmaktadır⁴¹⁷.

2.6.2.2 Toplu Pazarlık

Alt işverenliğin toplu iş ilişkilerini belirleyen ve işçi sendikacılığını olumsuz etkileyen en önemli yönünü, belirsizlik ve yetersizlik oluşturmaktadır. Bu noktada işverenlerin özellikle özel sektörde; sendikaların nispeten kolay örgütlenebildikleri işkollarında bile birçok alt işvereni devreye sokarak sendikalaşma hareketini önledikleri ya da mevcut sendikaları tasfiye için göstermelik işverenler kullandıkları oldukça sık görülen uygulamalar olarak belirtilmektedir. Bu kapsamda alt işveren işçilerinin yasal olarak örgütlenme haklarının olduğu, yetkili sendikanın alt işverene ait işyerinde toplu pazarlık ve grev hakkını kullanabileceği; hatta alt işverenin bağittığı toplu sözleşmeden kaynaklanan işçi haklarından da asıl işverenin sorumlu olduğu dile getirilse de, uygulamada sıralanan bu hakların gerçekleşme şansının yok denecek kadar az olduğu da belirtilmektedir⁴¹⁸. Bu bağlamda alt işverenliğin işçi sendikacılığını olumsuz etkileyen belirsizlik ve yetersizlik özellikleri uygulamada toplu pazarlık fonksiyonunu olumsuz yönde etkilemektedir.

2.6.2.3. Grev

Öte yandan 2014 yılında yapılan düzenleme⁴¹⁹ ile alt işveren işçilerinin örgütlenmesi halinde işçi sendikası ile kamu işveren sendikası arasında toplu

⁴¹⁷ Adnan Mahiroğulları, **1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı**, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 2000, ss. 53-54.

⁴¹⁸ Metin Kutal, “Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:5, Sayı:2, 2005, s. 16. Güzel, “İş Yasasına Göre Alt İşveren”, **a.g.m.**, s.55.

⁴¹⁹ 6552 Sayılı, İş Kanunu İle Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun (R.G. 11.09.2014-29116). (...Toplu is sözleşmesinin kamu işveren sendikası tarafından bu fıkra göre sonuçlandırılması hâlinde, belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan bedel artışı kadar idarece fiyat farkı ödenir. Kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu is sözleşmeleri için fiyat farkı ödenemez, 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinin yedinci fıkrası esas alınarak asıl işveren sıfatından dolayı ücret farkına hükmedilemez ve asıl işveren sıfatıyla sorumluluk yüklenemez. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin esas ve usuller, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle Maliye Bakanlığınca belirlenir...) md. 8.

sözleşme yapılabilmesine imkân sağlanmıştır⁴²⁰. Sendikalaşma ve toplu pazarlık konularında çeşitli gerekçelerle yaşanan sorunlara çözüm getirmeye yönelik yapılan bu düzenleme⁴²¹ kamuda taşeron işçisi olarak çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesi imzalayarak ücret farkı elde edebilmelerini kolaylaştırmıştır. Aynı zamanda toplu iş sözleşmesi imzalayarak ücret farkı elde edildiğinde ücret farkının kamu ihalesini veren kamu kurumu tarafından karşılanacak olması, taşeron işçilerin sendikalaşması açısından önemli bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Ancak düzenlemenin; tüm taşeron işçileri değil sadece kamuda çalışan taşeron işçileri kapsamı, kamu kurumlarında alt işveren işçisi olarak çalışanların kıdem tazminatlarının doğrudan kamu kuruluşları tarafından ödenmesi diğer bir ifade ile alt işverenin kıdem tazminatı ile ilgili hiçbir sorumluluklarının kalmaması, birlikte sorumluluk kapsamından çıkarılması, taşeron şirketlerin kıdem tazminatı yükünün devlete yüklenmesi, kamuda çalışan taşeron işçilerle ilgili yapılacak toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret farklarının kamu tarafından taşeron şirkete ödenmesi ancak kamu taşeron işçilerinin toplu iş sözleşmelerinin olağan toplu iş sözleşmesi prosedürüne göre yapılamayacak olması, yasada ve yönetmelikte toplu iş sözleşmesi özerkliği ilkesine açıkça aykırı hükümler bulunduruyor olması⁴²² konuları oldukça tartışmalıdır. Taşeron yükünün devlet tarafından üstlenmesi ve devletin açıkça sendikalaşmayı desteklemesi olarak da yorumlanan bu gelişmeler, devlet ve sendikaların gelişmeleri tam okuyamadığı yönünden de eleştirilmektedir⁴²³.

Öte yandan yapılan bu düzenlemeleri internet ortamında değerlendiren taşeron işçiler⁴²⁴ daha çok; hala sendikalı olmadıkları, ücretlerde hiçbir değişiklik olmadığı, sendikaların halen taşeron işçilerin üyelikleri ile ilgilenmedikleri, yapılan düzenlemelerin kadro getirmediği için hiçbir anlamının olmadığı, üye olduklarını

⁴²⁰ 6552 Sayılı Kanun Gerekçeleri md.8 (Çevirimiçi) www.sayilikanun.com/6552-sayili-torba-kanunun-gerekcesi/ 10.10.2014.

⁴²¹ Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik. R.G. 22.01.2015-29244.

⁴²² Aziz Çelik, “Külfeti Devlete, Nimeti Taşeron Şirkete”, (Çevirimiçi) <http://www.birgun.net/haber-detay/kulfeti-devlete-nimeti-taseron-sirkete-80115.html> 10.08.2015.

⁴²³ Yıldırım Koç, “Hükümetin Sendikalaşmaya Büyük Katkısı”, (Çevirimiçi) <http://iscider.org/yildirim-koc-hukümetin-sendikalaşmaya-buyuk-katkisi/> 10.08.2015.

⁴²⁴ Benzer yorumlar için Bkz.; (Çevirimiçi) <http://www.bomba32.com/haber/isparta-taseron-iscilerde-sendika-sevinci/10275.html> 10.08.2015. (Çevirimiçi) <http://www.haberkita.com/ekonomi/taseron-iscilere-kadro-verilecek-mi-h245323.html> 10.08.2015. (Çevirimiçi) <http://www.haber61.net/taseron-iscilerine-kadro-mujdesi-geldi-mi-sendika-hakki-224995h.htm> 10.08.2015

ancak hiçbir şeyin değişmediği dolayısıyla toplu olarak üyelik iptalinde bulunacakları, düzenlemelerin sadece siyasi çıkarlar doğrultusunda yapıldığı, sendikaların amacının sadece rekabet tabanlı üye sayısı arttırmak olduğu, siyasi baskılar sebebiyle sendikalara üye yaptıkları, sendika aidatları hakkında bilgilendirilmedikleri, sendikaların asgari ücretle çalışan işçilere hiçbir getirisinin olmayacağı, sendikaların üye kazanmak için reklam yaptıkları, yapılan düzenlemelerin sendika ağalığını ve sarı sendikacılığı besleyeceği, sendikaların başkalarının güdümünde olduğu böyle bir durumda hak savunamayacakları, sendikaların taşeron işçileri üye yaptıktan sonra kayboldukları, arayıp sormadıkları, yapılan düzenlemelerin sendikaların önderliğinde olmadığı, sendikaların bu süreçte bir katkısının olmadığı, sendika üyesi olmalarına rağmen işten çıkarıldıklarında sendikanın ilgilenmediği, sendikalı olmanın hiçbir şeyi değiştirmeyeceği, sendikaların patronlara çalıştığı vb. konular hakkında eleştirilerini yoğunlaştırmaktadırlar.

2.7. ALT İŞVERENLİK VE İŞÇİ ÖRGÜTLENMELERİ

2.7.1. Örgütlenme Sorunu ve Taraflar

2.7.1.1. İşveren

Artan rekabet ortamında sağladığı avantajlar gerekçesiyle işveren tarafından önemli ölçüde desteklenen taşeronlaşma başta örgütlenme sorunu olmak üzere birçok sorunun ortaya çıkmasına kaynaklık etmektedir. 2013 yılında Sosyal-İş tarafından yapılan bir araştırma⁴²⁵ bu durumu destekler niteliktedir. Araştırmaya göre; taşeron uygulamasından en fazla yarar sağlayan kesim (%86,8) işverenler ve taşeron şirketlerdir. Bu aşamada özellikle taşeronlaşmanın önemli bir sendikasızlaştırma aracı olarak kullanılması büyük önem taşımaktadır. Örneğin 2014 Hak-İş araştırmasına göre “Taşeron işçilerin sendikal haklarını kullanmaları durumunda işten çıkartıldıkları fikrine katılır mısınız” sorusu; %81,7’si evet, %11,9’u hayır, %6,4’ü kararsız cevaplanmıştır. Aynı şekilde araştırma; taşeronlaşmanın işverenler tarafından önemli bir sendikasızlaştırma aracı olarak kullanıldığını belirterek, sendika üyesi olmak istemeyen taşeron işçilerin büyük bir çoğunluğunun; işverenler

⁴²⁵ (Çevirimiçi) www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/Rapor_taeron_anketi_deerlendirmesi.pdf 02.10.2015.

tarafından uygulanan baskılar, yıldırma politikaları ve işten çıkartılma tehditleri gibi nedenlerle çekingen davrandıklarını da ortaya koymuştur. Benzer sorunlar kapsamında ayrımcılık ve farklı muamele sorunları da dile getirilmiştir. Buna göre yönetici tarafından hissettirilen kadrolu çalışan ve taşeron çalışan ayrımını dile getiren taşeron işçilerin oranı %85,7'dir. Bu oran kararsızlarla ile birlikte %89,7'e yükselmektedir. Aynı şekilde İşçi-Der Aralık 2014 raporunda⁴²⁶ da benzer sorunlar dile getirilmiştir. Daha çok yıldırma, baskı, tehdit ve ayrımcılık şeklinde görülebilen bu sorunlar sendikalara üyelik aşamasında olabileceği gibi üye olduktan sonra gösterilen sendikal faaliyetlere ilişkin olarak da ortaya çıkabilmektedir.

Öte yandan Liman-iş sendikasının “Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme” raporuna⁴²⁷ göre; sendikalaşmanın işverene ihanet anlamına geldiğini belirterek işçiler üzerinde psikolojik baskı oluşturma, sendikal hareketlerden önceden haberdar olabilmek için muhbir bulundurma, işçileri inanç, siyasi görüş, etnik gibi konularda birbirine düşürerek işçilerin ortak hareket etmelerini engelleme, sendikalaşmadan vazgeçirmek için maaş dışında maddi yardım vaat etme, sendikaya üye olmayacağına dair belge imzalatma, kayıt dışı istihdama önem vererek örgütlenme ihtimalini azaltma, sendikalı işçileri işten çıkararak sendikanın yetkisini düşürme, çalışanların görev yerini değiştirme, meslek bilgisi ve yeterliliği dışında işler yapamaya zorlama, suni ayrımlar ile birlikte hareket edilmesini engelleme gibi 41 farklı durum çalışanların sendika üyeliklerini engellemek amacıyla işveren tarafından baskı, yıldırma ve tehdit kapsamında başvurulabilmektedir. Yine aynı raporda 2003-2005 döneminde Türk-İş’e bağlı sendikalara üye 15 bin 531 işçinin, 2003-2008 döneminde DİSK’e bağlı sendikalara üye 30 bin civarında işçinin işten atıldığı bilgilerine yer verilmiştir.

2.7.1.2. Devlet

Taşeron işçilerin örgütlenme sorunları yaşamalarında etkili olan önemli bir taraf da devlettir. Özellikle devletin düzenleyici yönü ile ön plana çıkan bu durum, yasal mevzuatın eksikliğinden kaynaklanabildiği gibi mevcut yasaların uygulanması

⁴²⁶ (Çevirimiçi) <http://iscider.org/category/yayinlarimiz/raporlar/> 30.10.2015.

⁴²⁷ Liman-İş Sendikası, “Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme” (Çevirimiçi) <http://sendika62.org/2009/02/turkiyede-sendikalasma-ve-ozel-sektorde-sendikal-orgutlenme-raporu-liman-is-28910/> 25.05.2018.

sürecinde devletin denetleyici rolünün eksikliğinden de kaynaklanabilmektedir. Bu kapsamda örneğin 2014 Hak-İş araştırmasına⁴²⁸ göre taşeron işçilerin örgütlenme sürecinde devletin rolü ile ilgili algıları şu şekildedir: Türkiye’de taşeron işçiliği konusundaki geçerli yasal mevzuat yeterli düzeyde uygulanmadığını düşünenlerin oranı %67,9, taşeron işçilerin sendikal haklarını kullanamamalarının asıl sebebini yasal düzenlemelerdeki eksikliklere bağlayanların oranı %84,8, devletin denetleyici yönünün eksiliğine bağlı olarak yasal düzenlemelerin uygulamada yok sayıldığını düşünenlerin oranı %80,8 ve bizzat yasal düzenlemelerin kendisinin taşeron işçilerin sendikal haklarını kullanmalarına engel olduğunu düşünenlerin oranı %77,8’dir. Karasız fikir belirten katılımcılar ile oldukça yükselen bu oranlar devletten kaynaklı sorunların temelde; yasal mevzuatın yetersizliğinden ya da denetim eksikliğinden kaynaklandığını göstermektedir.

Öte yandan örgütlenme sürecinde devletin benzer diğer etkileri Liman-iş raporunda⁴²⁹ şu şekilde özetlenmiştir: İşverenler yıllardır hükümetlerden “üstü örtülü” destek almakta ve bu desteğin rahatlığı ile hareket etmekte, yasal mevzuatın ihlali söz konusu olduğunda işverenler, küçük maddi cezalar dışında bir yaptırımla karşılaşmayacaklarını düşünmekte, hükümetler tarafından özelleştirmelere ağırlık verilmekte, örgütlenme, toplu sözleşme ve grev haklarının önünü açacak yasal düzenlemelere yer verilmemektedir.

Bu kapsamda Liman-iş raporuna göre devletin; bu kapsamda faaliyet gösteren işverenleri desteklemesi, yasal yaptırımların kolaylıkla aşılabilmesi, örgütlenme, toplu sözleşme, grev gibi hakları kısıtlayıcı düzenlemelerin yapılması belirleyici bir etkiye sahiptir. Özelleştirmelere ağırlık verilmesi durumu ise daha çok devletin işveren rolünde olduğu durumlar açısından değerlendirilmelidir. Özellikle kamu kurumlarında yardımcı işlerin taşeronlara gördürülmesi amaçlı yapılan hizmet alımları bu noktada büyük önem taşımaktadır.

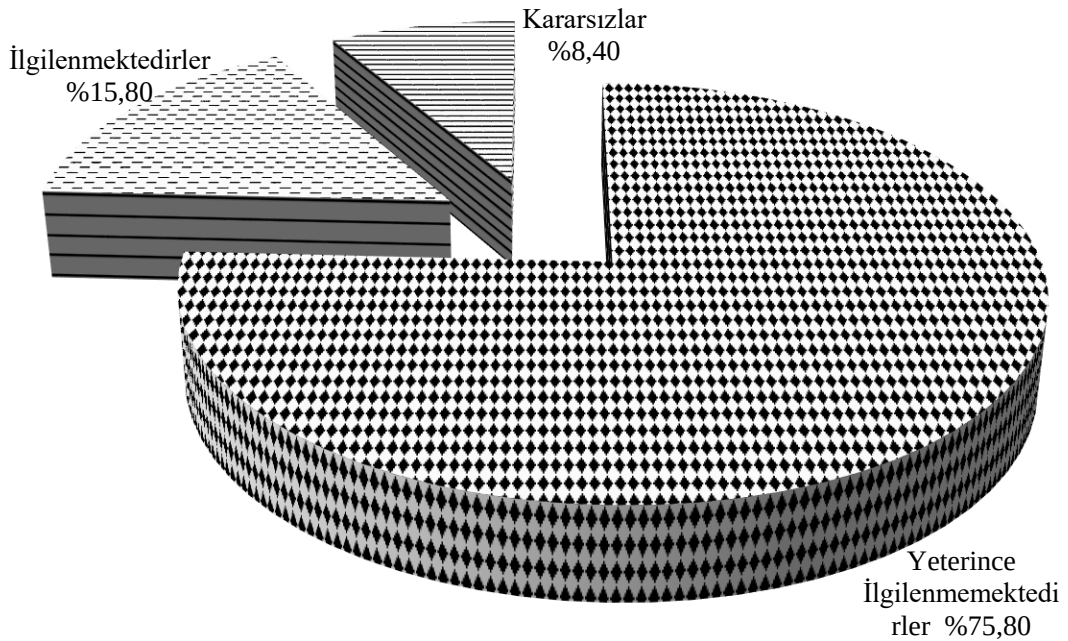
⁴²⁸ (Çevirimiçi) <http://www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf> 03.12.2015.

⁴²⁹ Liman-İş Sendikası, “Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme” (Çevirimiçi) <http://sendika62.org/2009/02/turkiyede-sendikalasma-ve-ozel-sektorde-sendikal-orgutlenme-raporu-liman-is-28910/> 25.05.2018.

2.7.1.3. Sendika

Taşeron işçilerin örgütlenme sorunları sendikalardan kaynaklanan sebeplere de dayanabilmektedir. Yeni stratejiler geliştiremem, aktif politikalar uygulamama, taşeron işçilerle yeteri kadar ilgilenmeme, taşeron çalışma alanını sorunlu görüp aşırı maliyetli olarak değerlendirme, taşeron çalışanları yeteri kadar bilgilendirmeme gibi sebepler taşeron işçilerin örgütlenme sorunlarını yaygınlaştırmaktadır. Örneğin 2014 Hak-iş araştırmasına⁴³⁰ göre sendikaların taşeron işçilerin sorunlarına yeterince ilgi göstermedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında sorulan “sendikaların taşeron işçilerin sorunları ile ilgilerinin ne olduğu” sorusuna katılımcıların %75,80’i yeterince ilgilenmediği yönünde değerlendirmişlerdir (Grafik 11).

Grafik 11: Sendikaların Taşeron İşçilerin Sorunları İle İlgileri (2014)



Kaynak: (Çevirimiçi) <http://www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf> 03.12.2015.

Öte yandan aynı araştırmaya göre; sendikaları taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde daha aktif katkılar yapması gerektiği fikrine katılanların oranı %89,6, taşeron işçilerin sendikal haklarını kullanmalarının çalışma koşullarının iyileşmesine katkıda bulunacağı fikrine katılanların oranı ise %85,7’dir.

⁴³⁰ (Çevirimiçi) <http://www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf> 03.12.2015.

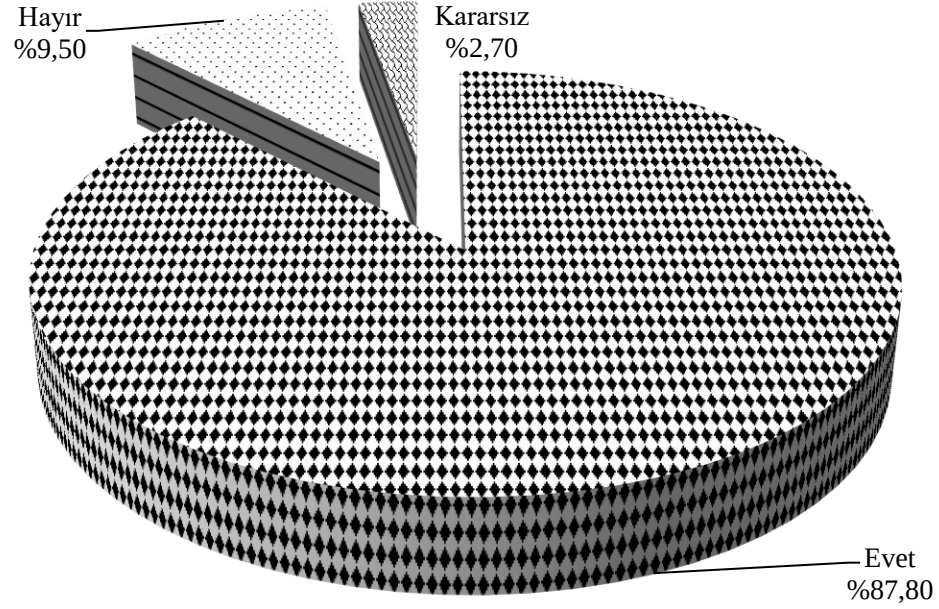
Bu kapsamda taşeron işçilerin örgütlenme sürecinde yaşamış oldukları sorunların temelinde, sendikaların taşeron işçilerin sorunları ile yeterince ilgilenmemeleri büyük önem taşımaktadır. Aynı şekilde taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde sendikalardan daha aktif katkılar beklemeleri bu durumu destekler niteliktedir. Ayrıca taşeron işçilerin sendikal haklarını kullanmaları durumunda çalışma koşullarının daha da iyileşeceği beklentileri bu süreçte sendikaların önemini daha da belirginleştirmektedir.

Öte yandan taşeron işçilerin örgütlenmesinde sendika kaynaklı nedenler; sendika içi yaşanan sorunlar ya da sendikaların farklı özelliklerde olmaları kapsamında değerlendirilmelidir. Örneğin sendika içi yaşanan sorunlar; yeterli kaynakların olmaması gibi ekonomik nedenli olabileceği gibi sendika içi demokrasinin boyutu, lider ve yöneticilerin tutumu şeklinde siyasal kaynaklı da olabilir. Benzer şekilde sendikanın yapısal özellikleri de bu noktada belirleyici olabilir. Örneğin bir sendikanın sarı sendika özellikleri taşıması ve bu kapsamda işveren ve hükümet ile işbirliği içerisinde bulunması sendikal kaynaklı nedenlerde belirleyici rol oynayabilecektir. Aynı şekilde sendikaların pragmatist, reformist ya da Marksist özellikler taşımaları da yaşanan sorunlara yaklaşımları noktasında belirleyici bir etkiye sahip olacağından ayrıca değerlendirilmelidir.

2.7.1.4. Mevcut ve Potansiyel Üyeler

Taşeron işçilerin hem bireysel hem de toplu düzeyde yaşamış oldukları sorunların önemli bir nedenini de taşeron işçi-kadrolu işçi ayrımı oluşturmaktadır. Bu ayrım bireylerin kendi aralarında oluşabildiği gibi yönetim tarafından da uygulanabilmekte ya da öyle algılanmaktadır. Hak-iş'in taşeron işçi gerçeği araştırmasında bu ayrımın sonuçları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Buna göre taşeron işçi-kadrolu işçi ayrımının çalışanlar arasında bölünmeye ve çatışmaya yol açtığını düşünenlerin oranı (%87,80) oldukça fazladır.

Grafik 12: Taşeron İşçi-Kadrolu İşçi Ayrımının Bölünmeye ve Çatışmaya Yol Açması (2014)



Kaynak: (Çevrimiçi) <http://www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf> 03.12.2015

Temelde çalışan gruplarının farklı çıkarlara sahip olmalarından kaynaklanan bu durum örgütlenme düzeyinde değerlendirildiğinde sınıf bilincine zarar vermesi açısından büyük önem arz etmektedir. Ayrıca farklı çıkarlara sahip olma; bölünme ve çatışma problemleri temelinde bireysel düzeyde yaşanan sorunlardan çok toplu düzeyde yaşanan sorunların çözümünü zorlaştırmakta hatta yeni sorunlara yol açabilmektedir.

2.7.2.Örgütlenme Sorunu ve Mevcut Sendikalar

Türkiye’de özellikle 1990 ve 2000’li yıllarda sendikalar tarafından taşeron işçileri örgütlemeye yönelik çeşitli girişimler olmuştur. Bunlar arasında Birleşik Metal-İş, Tüm-Tis, Hava-İş, Petrol-İş, Dev-Maden-Sen, Sosyal-İş, Yol-İş, Enerji Yapı Yol-Sen, Dev Sağlık-İş, Limter-İş, Haber-Sen gibi sendikaların çabaları ön plana çıkmaktadır. Taşeron işçilerin örgütlenmesi sürecinde bu girişimler bir yönüyle başarısız olarak değerlendirilirken bir yönüyle taşeron işçilerin örgütlenmesi bakımından önemli birer örnek olması açısından değerlendirilmektedir. Ancak genel

anlamda taşeron işçiliğinin boyutu düşünüldüğünde bu girişimlerin oldukça yetersiz kaldığı ifade edilmektedir⁴³¹.

Türk-iş’e bağlı Sağlık-İş, Türk Metal-iş, Tezkoop-iş, Belediye-İş, Hak-iş’e bağlı Hizmet-İş, Öz Büro-İş gibi sendikaların taşeron işçilerin bireysel ve toplu, hak ve alacaklarında yapılan düzenlemeler (örneğin 6552 sayılı kanun) ile taşeron işçilerin sendikalaşması sürecinde daha aktif geldiklerini söylemek mümkündür. Ancak Türk-iş ve Hak-iş konfederasyonlarının bu süreçteki tutumunu Disk’e bağlı Dev Sağlık-İş onların bu tutumunu; bürokrasi sendikacılığı yaptıkları, işveren ile işbirliği yaptıkları, işçilerden yana tavır almadıkları, hükümet ile anlaştıkları, taşeronlaşma yaygınlaşırken hiçbir tepki göstermedikleri, taşeronlaşmanın yaygınlaşması sürecine katkıda bulundukları yönünde eleştirmiştir⁴³².

Öte yandan özellikle Disk’e bağlı Sosyal İş sendikasının 2013 yılında yaptığı “Sosyal-İş Sendikası Üyelerinin Taşeron Uygulamasına İlişkin Görüşleri” araştırması ve Hak-iş konfederasyonunun 2014 yılında gerçekleştirmiş olduğu “Taşeron İşçi Gerçeği” araştırması Türkiye’de taşeron sorunun anlaşılmasında ve analiz edilmesinde önemli bir yere sahiptir. Ayrıca bu araştırmalar sendikaların taşeron sorunu ile yakından ilgilenmeye çalıştıklarının önemli birer göstergesi olarak değerlendirilmedir. Yine yapılan araştırmalar kapsamında örneğin Hak-İş 2014 Taşeron İşçi Gerçeği araştırmasında⁴³³; “Sendikaların taşeron işçilerin sorunlarına yeterince ilgi göstermedikleri fikrine katılır mısınız” sorusu %75,8 evet cevaplanmıştır. Taşeron işçilerin sorunlarının çözümü sürecinde taşeron işçilerce sendikaların ilgisiz olarak değerlendirilmesi sonucu mevcut sendikaların tutumu açısından ayrıca önem taşımaktadır. Buna göre yapılan açıklamalar kapsamında, taşeronlaşmanın yaygınlaştığı dönemlerde mevcut sendikaların tutumunu genel anlamda yetersiz olarak değerlendirmek ya da taşeron işçilerce öyle algılandığını söylemek mümkündür. Özellikle taşeron işçi sayısının kurumsal anlamda önemli oranlarda yaygınlaşması ve aynı zamanda bireysel ve toplu düzeyde yaşanan sorunların artması bu noktada belirleyici bir etkiye sahiptir.

⁴³¹ Tokol, Türk Endüstri İlişkileri Sistemi, **a.g.e.**, s.384.

⁴³² (Çevirimiçi) <http://www.haberler.com/burokrasi-sendikolari-taseronu-yayginlastirdi-7320777-haberi/10.08.2015>.

⁴³³ (Çevirimiçi) <http://www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf> 03.12.2015

2.7.3. Örgütlenme Sorunu ve Yeni Stratejiler

Özellikle 2000'li yılların başından itibaren hızlı bir ivme kazanan taşeron istihdamı; işveren, devlet, sendika, mevcut ve potansiyel üye taraflarının etkisiyle bir taraftan mevcut sendikal örgütlenmeyi olumsuz yönde etkilemiş diğer taraftan da yeni örgütlenme stratejilerini gündeme getirmiştir. Daha çok dernek örgütlenme türü etrafında şekillenen yeni stratejiler 2008 yılından sonra Taşeron İşçi Dernekleri (TİD) olarak yaygınlaşmış ve 2012 yılından itibaren Taşeron İşçi Dernekleri Platformuna (TİDEP) bağlı federasyonlar şeklinde örgütlenmiş ve faaliyet göstermişlerdir.

2.7.3.1. Dernekleşme

İşçi örgütlenmelerinin farklı bir türü olması açısından yeni bir örgütlenme türü olmayan dernekler; temelde sendikal örgütlenmenin veya siyasal örgütlenmelerin yan örgütü, hazırlayıcısı, destekçisi olarak daha çok sendikal veya siyasal örgütlenmenin önünde engel bulunduğu dönemlerde veya yerlerde sendikal veya siyasal örgütlenmenin örtülü bir biçimi olarak faaliyet göstermektedirler⁴³⁴. Bu kapsamda dernekler, sendikal mücadelelerin başlaması ve yaygınlaşması adına önemli misyonlar yüklenmekte hatta zaman içerisinde sendikal örgütlenmelere dönüşebilmektedir⁴³⁵.

Öte yandan dernekleşmenin hem ulusal hem de uluslararası zeminde daha çok sendikaların hiç olmadığı, oldukça zayıf veya eksik oldukları dönemlerde önemli bir örgütlenme stratejisi olarak benimsendiği tarihsel örnekler ile sabittir⁴³⁶. Bahsedilen dönemlerin sonunda diğer bir ifade ile sendikalaşmanın yaygınlaşmaya başladığı

⁴³⁴ Oya Baydar, “İşçi Örgütlenmesi”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt:2, Numune Matbaacılık, İstanbul, 1998, s.114.

⁴³⁵ Akkaya, **a.g.m.**, ss. 210-211.

⁴³⁶ Balci, **a.g.e.**, s.12. Cahit Talas, **Sosyal Ekonomi**, 6. Bası, Ankara, Sevinç Matbaası, 1983, s.180-182. Erdiñ Yazıcı, **Osmanlı'dan Günümüze Türk İşçi Hareketi ve Türk Harb-İş**, Ankara, Türk Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları, ?, s.36. Baydar, **a.g.m.**, s.114 Atilla Dicle, **Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma**, Ankara, Ortadoğu Teknik Üniversitesi İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Yayın No: 35, 1980, s.28. Yavuz Selim Karakışla, “Osmanlı Sanayi İşçisi Sınıfının Doğuşu 1839-1923”, **Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiye'sine İşçiler 1839-1950**, Derleyenler: Donald Quataert, Erik Jan Zürcher, 3. Baskı, İletişim Yayınevi, 2011, ss. 38-39. Cahit Talas, **Toplumsal Ekonomi**, 7. Baskı, İmge Kitapevi, ?, s.241. Alparslan Işıklı, **Sendikacılık ve Siyaset**, 6. Baskı, İmge Kitapevi, Mart 2005, ss. 473-476. Ahmet Makal, **Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, 1. Baskı, İmge Kitapevi, Aralık 1999, ss.41-44.

dönemlerde bile varlıklarını sürdüren dernekler hem ulusal hem uluslararası yasal düzenlemeler güvencesine alınmış⁴³⁷ ve daha çok sivil toplum örgütü rolleriyle ön plana çıkmışlardır. Bu kapsamda derneklerin rolü; günümüzde ulusal ve uluslararası yasal zeminin değişmesi ve çoğulculuk, bağımsızlık, dayanışma, toplumsal bilinçlenme, katılım, eğitim, sorumluluk ve yetki devri unsurlarının gelişmesine bağlı olarak⁴³⁸ daha da etkinleşmiştir. Öte yandan sorunların karmaşık hale gelmesi⁴³⁹, demokrasinin geliştirilmesi, ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınma sürecine toplumun tüm kesimlerinin etkin katılımının sağlanması⁴⁴⁰, günümüz toplumlarının sanayi toplumlarından sanayi ötesi toplumlara dönüşmesi⁴⁴¹, piyasanın başarısızlığı ve devletin başarısızlığı durumunda dayanışma ruhunun geliştirilmesi⁴⁴², aynı şekilde devletten ve özel sektörden çeşitli sorunların çözümü konusunda yeterli destek göremeyen toplum ve grupların, bu sorunların çözümünü beklemek yerine kendilerinin çözüm üretme eğilimine girmeleri⁴⁴³ sivil örgütlerin sınıf çatışmasını göz ardı etmesi, sendikaların sivil örgüt olarak görülmemesi⁴⁴⁴ bu süreci tanımlayan diğer gelişmelerdir. Aynı şekilde sivil bir örgütlenme olarak derneklerin yükselmesinde sendikaların yetersizliği ve pasifliği sorunları da ifade edilmektedir. Bu kapsamda taşeron sorununun bazı sendikalar tarafından önceden gündeme getirilmiş olması ancak radikal çözümler üretilmemesi önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin 1999 Türk-İş 18.Olağan Genel Kurulu'nda, taşeron

⁴³⁷ Centel, Türkiye'nin Onayladığı...**a.g.e.**, ss.186-187. Mesut Gülmez, "Dernek Kurma Hakkını Düzenleyen Yasalar", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt:1, Numune Matbaacılık, İstanbul, 1998, s.292.

⁴³⁸ Levent Şahin, Mustafa Öztürk, "Küreselleşme Sürecinde Sivil Toplum Kuruluşları ve Türkiye'deki Durum" **Sosyal Siyaset Dergisi**, Sayı:54, 2008, s.10-11(Çevirimiçi) <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023001730/1023001561> 30.10.2014

⁴³⁹ Aysen Tokol, "Sosyal Politikanın Tarafları", **Sosyal Politika**, Genişletilmiş 5. Baskı, Ed: Aysen Tokol ve Yusuf Alper, Bursa, Dora Yayıncılık, 2014, s. 98. Süleyman Özdemir, Zeki Parlak,"The Increasing Importance Of The Civil Society Organizations (CSOs)", **1. International Symposium On Sustainable Development**, June 9-10 2009, Sarajevo, (Çevirimiçi) http://eprints.ibu.edu.ba/232/1/ISSD2009-MANAGEMENT_p306-p315.pdf, 30.10.2014.

⁴⁴⁰ DPT, **Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001-2005**, Ankara 2000. s.203. (Çevirimiçi) www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalkinma%20Planlar/Attachments/.../plan8.pdf 30.10.2014.

⁴⁴¹ Süleyman Özdemir, Halis Başel ve Hasan Şenocak, "Sivil Toplum Kuruluşları (STK)'nın Artan Önemi ve Üsküdar'da Faaliyet Gösteren Bazı STK'lar Üzerine Bir Araştırma", **Sosyal Siyaset Dergisi**, Sayı:56, 2009, s.170. (Çevirimiçi) <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023000086> 30.10.2014.

⁴⁴² Özdemir, "Kar Gütmeyen Kuruluşlar (KGK) ve Sosyal Refah'ın..." **a.g.m.**,139.

⁴⁴³ Şahin ve Öztürk, **a.g.m.**, ss.10-11.

⁴⁴⁴ Yorgun; Dirilişin Eşiğinde Sendikalar, **a.g.e.**, ss.41-43.

sorununun tartışılması ancak alınan kararların kâğıt üzerinde kalması bu durumu açıklar niteliktedir⁴⁴⁵. Bir diğer etki ise sendikalara olan güven sorunudur. Bu kapsamda yapılan araştırmalar⁴⁴⁶; sendikaların mevcut ve potansiyel üyeleri arasında ciddi bir güven sorununun var olduğunu, işçilerin sendikalara üye olmaktan kaçındığını hatta sendikaları işsizliğe neden olan örgütler olarak algılandığını ortaya koymuştur. Buna göre dernekleşme daha cazip bir örgütlenme türü olarak görülebilmektedir. Bunun yanında sendikal yapılanmaların kitlesel üretim dönemlerine uyum sağlayamayan yönleri ve bu kapsamda derneklerin klasik sendikal yapının dışında kalan işçiler için, sendikaların önünde duvar gibi örülen yasal sınırlandırmaları aşarak örgütlenmenin farklı bir yöntemi olarak da değerlendirilmesi⁴⁴⁷ ayrıca taşeronlaşmanın tüm dolaylı istihdamda işçi-işveren ilişkilerini bulanıklaştıran ve işçilerin sınıf bilinci belirsizleştiren özelliği⁴⁴⁸ bu süreci önemli derecede etkilemektedir.

2.7.3.1.1. Taşeron İşçi Dernekleri

2008 yılında faaliyet göstermeye başlayan ve 2012 yılından sonra Türkiye'nin birçok ilinde faaliyet göstermeye başlayan TİD'ler; daha çok "işçi derneği", "çalışanlar derneği", "işçi dayanışma derneği", "yardımlaşma ve dayanışma derneği" adları altında örgütlenmektedirler. TİD'ler, önceleri daha çok İstanbul, Ankara, Kocaeli, Adana gibi sanayileşmiş bölgelerde "sendikaların ve siyasi partilerin işçilerden uzaklaşmaya başladığı bir dönemde işçi haklarını öne çıkarma" misyonu ile hareket eden "İşçi Hakları Derneklerinin"⁴⁴⁹ bir uzantısı şeklinde değerlendirilebilir. Bu kapsamda TİD'lerin temel amaçları; daha çok kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet alımı ile çalışan taşeron şirket işçiler başta olmak üzere, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan geçici işçilerin, özel kurum ve kuruluşlarda 4857

⁴⁴⁵ (Çevirimiçi) <http://www.ozgurlukdunyasi.org/arsiv/301-sayi-232/986-turkiyede-kamu-taseron-iscileri-orgutlenmesi>

⁴⁴⁶ Betül Urhan, Ahmet Selamoğlu, "İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum Ve Davranışları; Kocaeli Örneği", **Çalışma Ve Toplum Dergisi**, Sayı:18, Cilt:3, 2008, ss.171-197. Ayrıca Bkz. Banu Uçkan, Deniz Kağmıoğlu, İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı Ve Tutumları; Eskişehir Örneği", **Çalışma Ve Toplum Dergisi**, Sayı:22, Cilt:3, 2009, ss.35-56.

⁴⁴⁷ Sıdar Çınar, "İşçi Örgütlenmelerinde Bir Deneyim: İnşaat İşçileri Derneği", **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, , Sayı:48, Nisan-Mayıs-Haziran 2013, s.13.

⁴⁴⁸ Sıdar Çınar, "Taşeron Çalışma İlişkilerinde İnşaat İşçileri", **Sosyoloji Araştırmaları Dergisi**, Cilt:17, Sayı:2, Güz 2014, s.63.

⁴⁴⁹ (Çevirimiçi) <http://www.sendika.org/2006/06/isci-haklari-dernekleri-federasyon-kuruyor/> 10.05.2015.

sayılı yasaya tabi olarak çalışan işçilerin; birlik ve bütünlüğünü sağlamak, sosyal haklarını araştırmak ve yasal ve anayasal haklarını savunmak için davalar açmak, ülkemizde çalışan işçilerimizin ILO sözleşmelerine uygun çalışıp, çalışmadığı ve eksik yönlerini belirleme adına çalışmalar yapmak, üyelerimizin sosyal hayatının tamamını kapsayacak eğitici ve kültürel faaliyette bulunmak gibi temel amaçlar etrafında faaliyet göstermektedir⁴⁵⁰.

İlk olarak 2008 yılında İzmir’de kurulan ve faaliyete başlayan “Deri İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği” taşeronlaşmaya karşı dernekleşmenin başlangıcı olması açısından ayrı bir öneme sahiptir. Deri işçilerinin dayanışmasını, birlik ve beraberliğini hedefleyen bu örgütlenme girişimi; esnek üretimden, taşeronlaştırmadan ve parça başı üretimden kaynaklanan problemlerin çözümüne odaklanmıştır. Aynı zamanda dernek; sendikasız ve sigortasız işçiler arasındaki dayanışmayı örmek, işçiler arasındaki güveni tazelemek ve bu vesileyle Deri-İş sendikasının önünü açmak, çalışmalarını desteklemek ve işçilerin kendi öz örgütlülüğünü sağlamak hedeflerini benimsemiştir⁴⁵¹. Aynı yıl İzmir’de taşeron çalışmanın artmasına bağlı olarak “taşeronu bitirmek ve işçilerin kadrolu olarak çalışmasını sağlamak” amacı ile “Taşerona Karşı İşçi Dayanışma Derneği” kurulmuştur⁴⁵².

Öte yandan bu yeni örgütlenme girişimlerini 2009 yılında Muş’ta kurulan “Geçici ve Taşeron İşçileri Derneği” takip etmiştir. Temel gerekçe olarak Kamu kurum ve kuruluşlarında, özelleştirme sonucu, temizlik, yemek ve güvenlik hizmetlerinin taşeron firmalar eliyle yapılması gösterilmiştir. Öte yandan Dernek, tüm Türkiye’de örgütlenme yoluna giderek önemli bir işlevi görme, ucuz işgücü ve rant kaynağı haline getirilen taşeron işçilerin sorunlarını çözmede aktif rol alma vizyonu ile faaliyete başlamıştır⁴⁵³. Aynı yıl örgütlenme sürecinde belirleyici bir etkiye sahip olan “Ordu İşçi Dayanışma Derneği (ORDU İDD) temelde aynı amaçlar doğrultusunda faaliyete başlamıştır. Özellikle kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet alımı ile çalışan taşeron şirket işçileri, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan geçici

⁴⁵⁰ (Çevirimiçi) <http://orduidd.com/> 18.02.2015.

⁴⁵¹ (Çevirimiçi) http://www.kozonline.org/arsiv/kk42/KK42_6_1.htm 05.05.2015.

⁴⁵² (Çevirimiçi) <http://alinteri.org/12563.id> 05.05.2015.

⁴⁵³ (Çevirimiçi) <http://www.mus.gen.tr/haber-9638-mus-musta-taseron-isciler-dernegi-kuruldu-haberi.html> 05.05.2015.

işçiler ve özel kurum ve kuruluşlarda 4857 sayılı kanuna tabi çalışan işçilere odaklanan derneği ⁴⁵⁴ İstanbul “Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği” (TAŞ.İŞ.DER.) takip etmiştir. Faaliyetlerini “adımız taşeron soyadımız köle, bir ömür geçmez böyle şeklinde” sloganlaştıran TAŞ.İŞ.DER. Temel amacını “başta taşeron şirketlerde çalışan işçiler olmak üzere bütün işçilerin iş güvenceli kadrolarda sigortalı ve sendikalı olarak çalışacağı koşulları oluşturmak” şeklinde özetlenmiştir⁴⁵⁵.

TİD’lerin yaygınlaşması adına başlangıç kabul edilen bu örneklerin sayısı özellikle 2009-2012 yılları arasında önemli derecede artmıştır. Ordu, Sivas, Giresun, Tokat, Çorum, Yozgat, Samsun, Zonguldak, Zonguldak/Ereğli, İstanbul, Kütahya, Kütahya/Tavşanlı, Kütahya/Emet, Bursa, Antalya, Hatay, Hatay/Erzin, Osmaniye, Mersin/Tarsus, Adana, Gaziantep, Şanlıurfa, Kahramanmaraş, Batman, Şırnak, Kilis, Adıyaman, Bitlis, Muş, Malatya, Kayseri, Erzincan, Karaman, Konya, Uşak, Niğde olmak üzere 32 ilde 37 dernek olarak faaliyet göstermeye başlayan bu derneklerin çoğunluğu 2012 yılında kurulmuştur. Kurulan derneklerin büyük çoğunluğu kuruluş gerekçesini “taşeronlaşma sorunu” olarak belirlemiş ve sendikasız-sigortasız işçiler arasındaki dayanışmayı örme, işçiler arasındaki güveni tazeleme, örgütlenmenin önünü açma ve örgütlenme çalışmalarını besleme, taşeronu bitirme ve işçilerin kadrolu olarak çalışmasını sağlama amaçlarını benimsemişlerdir.

Aynı zamanda kısa dönemde taşeron işçilerin bireysel ve toplu iş ilişkilerinden kaynaklanan sorunlarına çözüm getirme, uzun dönemde ise tüm çalışanların sorunlarını çözme vizyonuna da sahip olduklarını gerekçelerinde ve amaçlarında sık sık dile getirmişlerdir. Nitekim kurucu olmalarının yanında bu derneklerin başında İŞÇİ-DER (İşçi Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği), TAŞ.İŞ.DER (Taşeron İşçi Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği), KAŞİÇ (Kamu Şirket Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği), KAŞİP (Kamu Şirket Personelleri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği), ORDU İDD (Ordu İşçi Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği), TÖSİYAD (Tüm Özel Sektör İşçi Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği) gelmektedir.

⁴⁵⁴ (Çevirimiçi) <http://www.orduidd.com/index.php#prettyPhoto> (01.03.2015).

⁴⁵⁵ (Çevirimiçi) <http://tasisder.com/wportal/about/> 05.05.2015.

2.7.3.1.1.1.Örgütlenme Yapıları

2.7.3.1.1.1.1.Taban Örgütlenme

Genelde dernek çatısı altında örgütlenen taşeron işçiler benzer amaçla faaliyet gösteren diğer taban örgütlenmelere de başvurabilmektedirler. Bunların arasında başta platformlar gelmektedir. Daha çok derneklerin kendi aralarında veya vakıf, sendika ve benzeri sivil toplum kuruluşlarıyla ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere girişim, hareket ve benzeri adlarla oluşturdukları tüzel kişiliği bulunmayan geçici nitelikteki birliktelikler (5253 S.K, md.2/f) adı altında faaliyet gösteren platformlar özellikle TİD'lerin oluşum ve gelişim sürecinde önemli roller üstlenmişlerdir. Bu kapsamda 2012 yılından itibaren faaliyet gösteren Taşeron İşçi Dernekleri Platformu (TİDEP); TİD olarak faaliyet gösteren dernekler arasında oluşturulmuş ve bu yönde faaliyetlerini sürdürmüştür. Etki alanı en geniş olan TİDEP ayrıca 2012 öncesi dönemde farklı illerde kurulan dernekleri aynı çatı altında toplamış ve sonraki dönemde kurulacak olan federasyonlara da kaynaklık etmiştir.

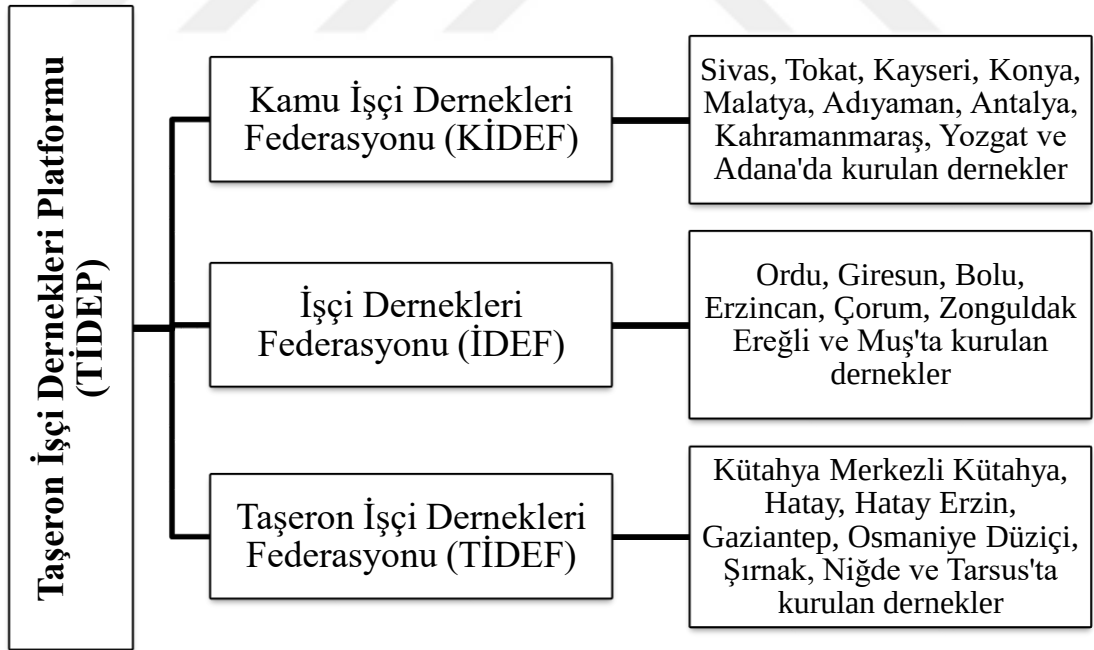
Aynı şekilde derneklere bağlı faaliyet gösteren şubeler de taban örgütlenme sürecine örneklik etmektedir. Dernek faaliyetlerinin yürütülebilmesi için bir derneğe bağlı olarak açılan, tüzel kişiliği olmayan ve bünyesinde organları bulunan alt birimler (5253 S.K, Md.2/h) şeklinde tanımlanan şubeler, özellikle bölgesel faaliyet gösteren derneklerde daha yaygın görülmekte ve il bazında faaliyet göstermek amacıyla kurulmaktadır. Örneğin Kamu Şirket Personelleri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği (KAŞİP); Şanlıurfa, Adıyaman, Mersin, Kahramanmaraş, Batman illeri başta olmak üzere Türkiye'nin daha çok doğu, güney doğu ve kısmen güney illerinde toplam 42 ilde ve birçok ilçede faaliyet göstermektedir.

Öte yandan sosyal medya üzerinden yapılan kurumsal, sektörel, bölgesel yapılanmalar da taban örgütlenme açısından bu çerçevede değerlendirilebilir. Özellikle bu yönüyle benzer sivil toplum örgütlerinin önüne geçen TİD'ler; en fazla facebook ve twitter üzerinden faaliyet göstermektedirler. Bu kapsamda taşeron işçileri yakından ilgilendiren ekonomik, sosyal ya da siyasal bir güncel gelişmenin kısa zamanda olabildiğince duyurulabilmesi, kazanılan başarıların ve sorunların paylaşılması ve tartışılması, düşüncelerin yaygınlaştırılması, yürüyüş, miting, basın

açıklaması, mahkeme kararları, kanunlar, doğum, ölüm, gezi, spor gibi her türlü bilginin paylaşılması bu tür sanal örgütlenmeleri önemli kılmaktadır. Aynı şekilde teknolojik gelişmelerin etkisiyle bu tür sanal yapılanmaların yaygın bir kullanıcı kitlesini barındırması, kullanımının kolay olması, çalışanlar arasında popüler olması gibi nedenler bu gibi kullanımların her geçen gün yaygınlaşmasına yol açmaktadır.

2.7.3.1.1.2.Üst Örgütlenme

TİD'ler için kuruluş dönemi olarak adlandırabileceğimiz 2012 öncesi dönemde taşeron işçi derneklerinin örgütlenmeleri genelde taban düzeyde kalmıştır. Gelişme dönemi olarak nitelendirilebileceğimiz 2012 ve sonrası dönemde TİD'ler daha etkin olabilmek ve tek amaçta birleşmek amacıyla federasyon tipi üst örgütlenmelere girişmişlerdir. Türkiye'nin batısından doğusuna aşağı yukarı aynı sorunları yaşayan ve aynı amaçları gerçekleştirmeye çalışan dernekleri aynı çatı altında birleştirme esası ile hareket eden dernekler ilk olarak TİDEP çatısı altında KİDEF, İDEF ve TİDEF faaliyete başlamışlardır (Şekil 6).



Şekil 6: Derneklerin Örgütlenme Yapısı

Kaynak: Şekil 2012 yılı itibariyle derneklerin örgütlenme yapıları dikkate alınarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Tabloya göre KİDEF; Sivas Merkezli; Sivas, Tokat, Kayseri, Konya, Malatya, Adıyaman, Antalya, Kahramanmaraş, Yozgat, Adana illerini kapsamakta iken İDEF; Ordu Merkezli Ordu, Giresun, Bolu, Erzincan, Çorum, Zonguldak Ereğli, Muş illerini kapsamaktadır. TİDEF ise; Kütahya Merkezli Kütahya, Hatay, Hatay Erzincan, Gaziantep, Osmaniye Düziçi, Şırnak, Niğde, Tarsus illerini kapsamaktadır. 40'a yakın ilde faaliyet gösteren derneklerden sadece 25 tanesi üst örgütlenmeye gitmiştir.

Öte yandan 2013 yılı sonlarında Sivas merkezli KİDEF ile Kütahya merkezli TİDEF “daha mücadeleci bir federasyon yaratmak” amacıyla birleşme kararı alınmış ve kurulacak yeni federasyonun adı KATİDEF olarak belirlenmiştir. Ayrıca KİDEF ve TİDEF’in birleşerek tek federasyon KATİDEF olarak faaliyet göstermesine temel gerekçe olarak ekonomik nedenler gösterilmiştir⁴⁵⁶. Daha çok ekonomik sorunlar sebebiyle faaliyetlerini sürdüremeyen bazı derneklerin bu yol ile yeniden güçlendirilmeleri esas alınmıştır.

2.7.3.1.1.2.Fonksiyonları

Taşeron sorununun çok farklı yönlerini gündeme getiren TİD’lerin faaliyet gösterdiği temel konular; temelde bireysel ve toplu düzeyde olmak üzere sosyal ve ekonomik konularda da tanımlanmıştır. Tüzüklerinde çok farklı şekillerde ifade edilen bu faaliyet konuları Tablo 17’deki gibi özetlenebilir.

Tablo 17: TİD'lerin Tüzüklerinde Belirttikleri Başlıca Faaliyet Konuları

Bireysel Düzeyde Faaliyet Konuları	Güvencesiz ve sigortasız çalışmanın ortadan kaldırılması, kadrolu çalışmanın sağlanması, insanca ücret ve sosyal koşulların sağlanması, yasal güvence, sosyal güvenlik, sosyal sigorta, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması, işçi ve ailesinin insanca yaşayabilmesinin sağlanması, özlük haklarının korunması ve geliştirilmesi, yasalarda düzenlenmiş hakların korunması ve geliştirilmesi vb.

⁴⁵⁶(Çevirimiçi) <https://aydinlik.com.tr/arsiv/taseron-isci-dernekleri-federasyonu-kuruluyor> 03.10.2013.
(Çevirimiçi) www.ordukentgazetesi.com/news-detail.php?id=20310 03.10.2013.

Toplu Düzeyde Faaliyet Konuları	Sendikal örgütlenmenin sağlanması, toplu sözleşme hakkının kullanılması, emek sömürsünün kaldırılması, emek karşılığının alınabilmesi için gerekli olan tedbir ve güvencelerin sağlanması ve bu sürecin aktif olarak denetlenmesini sağlama, sendika, toplu sözleşme ve grev haklarının geliştirilmesi vb.
Diğer Sosyal Faaliyet Konuları	Demokratik ve eşitlikçi bir toplum modelinin gereklerini yerine getirme, temel hak ve özgürlükleri savunma, toplumun bilgi ve bilinç düzeyini yükseltme, hak ihlallerine karşı maddi ve manevi dayanışma sağlama, sosyalleşmeyi ve bilinçlenmeyi sağlama vb.
Diğer Ekonomik Faaliyet Konuları	İşsizlik ödeneği sistemini geliştirme, üye aidatlarını, bağışları ve diğer gelirleri kaynaklarını kabul etme ve yönetme, faaliyetler için ihtiyaç duyulan gelirleri temin etme, arsa, bina, kamp, kulüp gibi taşınmaz mallar inşa ettirme, satın alma, kiralama, iktisadi ve ticari işletmeler kurma ve işletme, boş zamanları değerlendirmek amacıyla lokaller açma, sosyal ve kültürel tesisler kurma, vakıflar kurma, benzer amaçlı dernekler, mesleki kuruluşlar ya da sendikalardan yardım alma veya yardım sağlama, zaruri ihtiyaçlar için kısa vadeli krediler sağlama ve sandıklar kurma vb.

Kaynak: KAŞİD (Kamu Şirket Çalışanları Derneği), KAŞİP-DER (Kamu Şirket Personelleri Derneği), ORDU İDD (Ordu İşçi Dayanışma Derneği), TAŞ. İŞ. DER (Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği), KAŞİP (Kamu Şirket Personelleri Derneği), TİYYAD (Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği), KASİC-DER (Kamu Şirket Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği) tüzüklerinden faydalanılarak hazırlanmıştır.

Tabloda belirtilen faaliyet konularının gerçekleştirilmesi için benimsenen yöntemler ise temelde; yetkili birimlerle görüşme, işçilerin sorunlarını ve görüşlerini ilgili birimlere sunma, eğitim, hazırlayıcılık, aracılık, destekleme faaliyetleri, grev, eylem, miting, yürüyüş, gösteri, basın açıklamaları, düzenleme, eğitici yazılı ve görsel faaliyetlerde bulunma, sosyal hak ihlalleri ve sorunlar kapsamında danışmanlık, sosyal hakları öğretme ve bilinçlendirme faaliyetlerinde bulunma, konfederasyonlar, federasyonlar ve platformlar oluşturma, derneklere özgü literatür

geliştirme, internet siteleri oluşturma, buna bağlı olarak iletişimi hızlandırma, insan ilişkilerini geliştirici aktiviteler, diğer sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapma ve bahsedilen konular kapsamında her türlü hukuki mücadeleyi destekleme ve bizzat yürütme, şubeler açma, ulusal ve uluslararası örgütler ile işbirliği yapma, film, sergi, slayt, toplantı, seminer, panel faaliyetlerinde bulunma vb. şeklinde özetlenebilir.

2.7.3.1.1.3. Taşeron İşçi Dernekleri ve Sendikalar

Sendikal hak ve dernek kurma hakkı Belçika, Hollanda, Lüksemburg gibi bazı ülkelerde birbirine karıştığı halde İngiltere, Amerika, Fransa gibi ülkelerde birbirinden ayrılmıştır⁴⁵⁷. Sendikal hak ve dernek kurma hakkının birlikte anılması temelde dernek kurma özgürlüğünün, sendika ve siyasi parti özgürlüklerini içeren geniş bir anlam taşımasından kaynaklanmaktadır⁴⁵⁸. Örneğin insan haklarının ve temel özgürlüklerin korunmasına ilişkin Avrupa Sözleşmesi'nin 11. Maddesinde sendika kurma hakkı, dernek kurma hakkının içerisinde yer almaktadır. Öte yandan sendikal hak ve dernek kurma hakkının bağımsız ele alındığı durumlar ise daha çok sendikaların, derneklerin sahip olmadığı toplu iş sözleşmesi yapma ile grev ve lokavt yapabilme haklarından kaynaklanmaktadır⁴⁵⁹. Bu noktada sendikalar, derneklerden örgütsel yapı bakımından değil amaç ve işlev bakımından ayrılmaktadırlar. Bu açıdan tek amaçları mesleki çıkarları savunmak olan sendikalar; siyasal alanda, makro ölçekte önemli bir katılma ve baskı aracı rolü üstlenmekte ve derneklerden daha etkin olmaktadır⁴⁶⁰.

Öte yandan dernekler; toplumsal işlev çerçevesinde daha somut amaçlara yönlendirilebilmekte, mesleki, dinsel, sanatsal, kültürel, sportif, bilimsel, edebi vb. amaçlar doğrultusunda kurulabilmektedirler. Bu kapsamda bir insan grubunun birlikte sahip olduğu amaçlara yanıt vermek için var olan dernekler; kazanç getiren uğraşlar dışında, çok farklı amaçlar doğrultusunda kurulabilmektedir. Bu yönüyle

⁴⁵⁷ Esener ve Gümrüçüoğlu, **a.g.e.**, s. 30.

⁴⁵⁸ Tijen Dündar Sezer, "Dernek Kurma Özgürlüğünün İçeriği ve Gelişim Süreci Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:10, Sayı:1, 2008, s. 1. Örneğin; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu madde 80'de bu durum şu şekilde ifade edilmektedir: Kuruluşlar hakkında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 4721 sayılı Kanun ile 4/11/2004 tarihli ve 5253 sayılı Dernekler Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

⁴⁵⁹ Esener ve Gümrüçüoğlu, **a.g.e.**, ss.30-31.

⁴⁶⁰ İbrahim Ö. Kaboğlu, **Kolektif Özgürlükler**, Diyarbakır, DÜHF Yayınları, 1989, s. 60.

kolektif özgürlük öznesi olarak bir dernekte, insanlar arasında iletişim ve bir sosyal ilişki görmemize olanak veren bir topluluğun oluşturulması süreci vardır⁴⁶¹. Aynı şekilde sendikaların; kazanç paylaşma amacı gütmeyen özel hukuk tüzel kişilerinden biri olarak ifade edilmesi⁴⁶², üyelerinin müşterek mesleki yararlarının korunması ve geliştirilmesi amacıyla kurulması sendikaları derneklere çok yaklaştırmakta ve sendikaları üyesi olan işçilerin hak ve menfaatlerini koruyan bir nevi dernek hükmüne getirmektedir⁴⁶³. Diğer bir deyişle sendika hakkı, dernek özgürlüğünün sosyal ve mesleki bağlamda anlatımını ifade etmektedir⁴⁶⁴. Doktrinde de ifade edildiği gibi sendikalaşma bir dernekleşme özgürlüğüdür. Çünkü sendika özgürlüğü, dernek kurma özgürlüğünde olduğu gibi, prensip itibarıyla toplu olarak kullanılabilen, topluluğa dayanan bireysel bir özgürlüğü ifade etmektedir⁴⁶⁵.

Bu kapsamda taşıdığı bazı farklılıklarla beraber örgütlenme özgürlüğü bakımından “dernekler” genelde “sendikalar” ile birlikte anılmaktadır. Ancak “dernekleşme özgürlüğünün” sendikal hakları kapsayan geniş bir anlam ifade etmesi hem de hukuki anlamda sendikal örgütlenme türüne çok yakın olması, bu örgütlenme türünü zaman zaman aktif hale getirebilmektedir. Özellikle bu durum, tarihsel örneklerde de olduğu gibi sendikaların hiç olmadığı ya da zayıf olduğu dönemlerde ön plana çıkmaktadır⁴⁶⁶. Günümüzde daha çok sendikaların zayıf olması durumundan kaynaklanan bu durum derneklere, daha çok sendikal boşlukları doldurma misyonu yüklemektedir. Bunun yanında derneklerin “işçi dernekleri” adı altında faaliyet göstermeleri, bu misyonun önemini göstermektedir. Aynı şekilde sendikal gücün temel belirleyicileri hükmünde olan toplu pazarlık ve grev fonksiyonlarının giderek etkisizleşmesi bu durumu destekler niteliktedir. Böyle bir süreçte sendikaların kendilerinden beklenen mücadeleyi ortaya koy(a)mamaları ya da dışarıdan öyle değerlendirilmeleri; ya sendikaların dernekleştiğini ya da derneklere olan ihtiyacın arttığını ortaya koymuştur. Örneğin bazı derneklerin; sendikalaşmanın

⁴⁶¹ Kaboğlu, **a.g.e.**, s.60.

⁴⁶² Hukuki Açıdan Sendikaların Derneklere Benzediği İle İlgili Olarak Ayrıca Bakınız; Tuncay ve Savaş, **a.g.e.**, s.12.

⁴⁶³ Esener ve Gümrükçüoğlu, **a.g.e.**, s. 54.

⁴⁶⁴ Nihat Bulut, **Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar**, 1. Baskı, İstanbul, XII Levha Yayınları, Haziran 2009, s. 154.

⁴⁶⁵ Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri**, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, Mayıs 2013, s. 12.

⁴⁶⁶ Delican, **Sanayileşmenin...**, **a.g.e.**, s.54.

zayıf olduğu ve taşeronlaşmanın yaygın olduğu işkollarında kurulmaları, bu alanda faaliyet göstermeleri ve sendikaların bazı fonksiyonlarını üstlenmeye çalışmaları bu durumu açıkça göstermektedir.

Örneğin ORDU İDD'nin 4. yılı kutlamalarında bu durum, dönemin dernek başkanı aynı zamanda TİDEP genel başkanı Abdülaziz Ö. tarafından şu şekilde ifade edilmiştir⁴⁶⁷:

“...Ordu İşçi Dayanışma Derneği (ORDU İDD), sendikalara alternatif olarak sunulan bir işçi derneği anlayışını ret etmektedir. Bugün bizleri dernekleşme mecburiyetinde bırakan da mevcut sendikal sistemdir. Bizler de biliyoruz ki işçinin evi sendikadır, bizleri eve almayan sendikal sistemi değiştirmek için çalışıyoruz. Bugüne kadar üyelerimizin yaşadığı münferit olaylar olsun veya toplumsal sıkıntılar olsun derneğimiz aracılığı ile mutlaka bir çözüm bul(un)muştur...”

Açıklamadan da anlaşılacağı üzere örgütlenme sürecinde dernekleşme, sendikalara alternatif olarak değerlendirilmemekte ancak mevcut sendikal örgütlenme sisteminde yaşanan sıkıntıların, dernekleşmeye yol açtığı vurgulanmaktadır. Özellikle sendikalar tarafından benimsenmeme, bireysel ve toplumsal sorunların çözülmemesi önemli etkiler olarak belirtilmiştir. Bu durumu destekleyen bir açıklama da TİDEF genel başkanı Salih Ö. tarafından yapılmıştır. Salih Ö. Zonguldak'ta hastane ve belediyelerde çalışan taşeron işçilere, “Taşeron İşçinin Yasal Hakları ve Muvazaa Kararları” konusunda verilen eğitim sırasında yaptığı konuşmada şunları dile getirmiştir⁴⁶⁸:

“...Türkiye'de taşeron işçisinin sendikalarla birleşmesi mümkün gözüküyor. Bu işin artık mitinglerle sokaklarda değil, yargıda biteceği çok açık. Biz iş güvencesi istiyoruz. Tek hedefimiz bu arkadaşların iş güvencesini sağlamak, başka hiçbir amacımız yok. Bizim ne kavgayla, ne gürültüyle, ne siyasetle alakamız yok. Taşeron işçimize sadece iş güvencesi verilsin biz başka bir şey istemiyoruz. Bizim amacımız ayda 10 bin lira kazanmak değil, 4-5 yıl sözleşmeli olmak değil, iş güvencesini versinler, geçinebilecek paramızı versinler, yeter...”

Açıklama taşeron işçilerin sendikalar eliyle örgütlenmesinin mümkün olmadığı dile getirilmiştir. Aynı şekilde en önemli hedeflerinin iş güvencesi olduğu ve bunun siyasetle ya da başka yollarla değil yargı ile çözümleneceği ifade edilmiştir. Benzer

⁴⁶⁷ (Çevirimiçi) <http://www.ordugazete.com/isci-dernegi-4kurulus-yilini-kutladi/HaberDetay/4079> 12.08.2013

⁴⁶⁸ (Çevirimiçi) <https://www.haberler.com/taseron-iscinin-yasal-haklari-ve-muvazaa-kararlari-5589016-haberi/> 30.08.2015.

şekilde “Deri Kundura ve Tekstil İşçileri Derneği” kurucularından Erdal Z. bu kapsamda şu değerlendirmelerde bulunmuştur⁴⁶⁹:

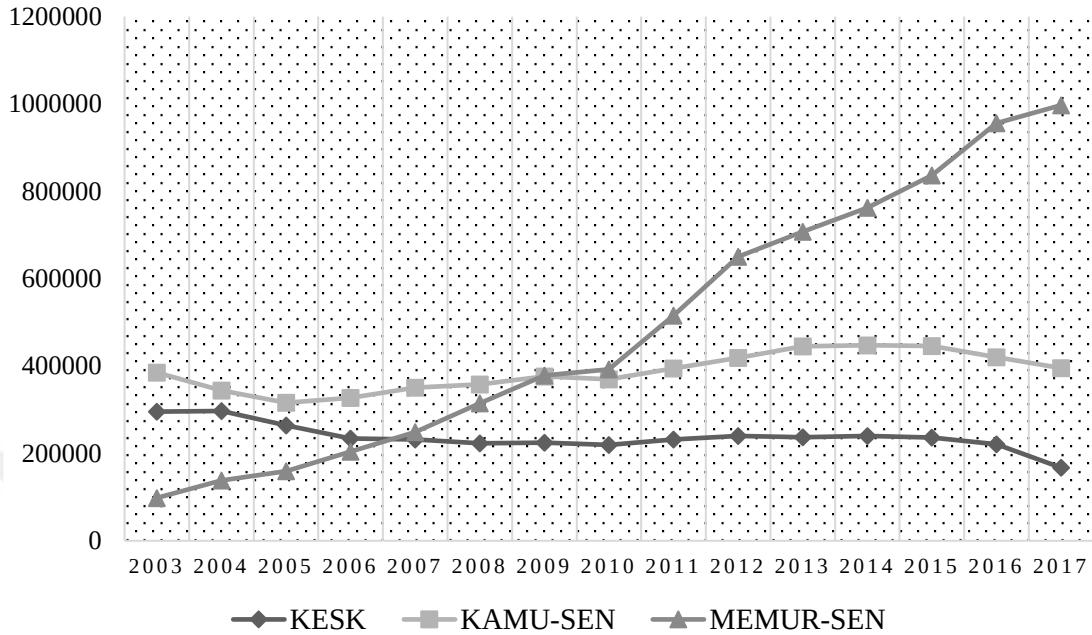
“...Dışarıdan bakıldığında bir çatışma alanı var ve buna sonradan kurulduğu için dernekler yol açıyor gibi algılanıyor. Oysa dernekler sendikaların yetersiz kalışı, sözlerinde durmamalarından, görevlerini yerine getirmemiş olmalarından dolayı dernekler ortaya çıkıyor. Derneğimiz sendikanın alanına müdahale etmiyor. Buna çok özen gösteriyoruz. Ama onlar bizi rakip görüyor. Çünkü işçiler bize yöneliyor. Nitekim Temmuz ayında panel duyurusu yaptığımız andan itibaren sendikal çevrelerden bize yönelik baskılar gelişti. Niçin dernek kurduğumuz sorgulandı. Bu dernek nereden çıktı diye sordular ve yıllardır aranmayan işçiler bu girişimimizin üzerine sendikacıların ilgi alanına girdi; görüşme talepleri arttı...”

Öte yandan bir diğer sorun ise sendikalardaki güven krizidir. Bu kriz bazı sendikaların hükümete daha yakın olmasından dolayı diğer sendikalardan farklı olarak üye sayılarındaki anormal artışlara yönelik eleştirilerden kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifade ile bu yapıdaki sendikalar gerçek amacı dışında faaliyet göstermekte, gerçek sendikacılığı yansıtmamakta ve bu kapsamda gerçekleşen üyeliklerin büyük çoğunluğu amacı dışında yanlı gerçekleşmektedir⁴⁷⁰. Bu kapsamda özellikle son 15 yılda üye sayıları azalan KESK ve üye sayılarında önemli bir artma olmayan KAMU-SEN’e karşılık, üye sayısı yaklaşık 10 kat artan ve 2017 yılı itibariye 1 milyona dayanan MEMUR-SEN’nin durumu bu sorunu açıklar niteliktedir (Grafik 13).

⁴⁶⁹ İşçilerin Sesi Gazetesi; “Sendikalar Görevlerini Yapmıyorsa İşçiler Derneklerde Örgütleneceklerdir”, 20 Şubat 2011, (çevirimiçi) <http://www.solyayin.com/iscilerin-sesi-1-022011.html> 30.08.2015

⁴⁷⁰ (Çevrimiçi) http://www.tuhis.org.tr/resim/files/tum_kitap_2013_N.pdf 30.08.2015.

Grafik 13: KESK, KAMU-SEN, MEMUR-SEN Üye Sayılarındaki Değişimler



Kaynak:(Çevirimiçi)<https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/kamugorevliiserendikauesayilari/> 20.05.2018

Grafiğe göre son 15 yılda üç büyük kamu memur sendikaları konfederasyonunun üye sayılarında önemli farklılıkların olduğu görülmektedir. Bu kapsamda KESK'e bağlı sendikaların toplam üye sayılarında düşüşler yaşanırken, KAMU-SEN'e bağlı sendikaların toplam üye sayılarında önemli sayılabilecek bir değişimin olmadığını söylemek mümkündür. Ancak MEMUR-SEN'e bağlı sendikaların toplam üye sayılarında önemli derecede artışlar görülmektedir. 2003 yılına göre 2017 yılında KESK'e bağlı sendikaların toplam üye sayılarında %43,4 oranında bir azalma var iken, KAMU-SEN'e bağlı sendikaların toplam üye sayılarında %2,5 bir artış görülmüştür. MEMUR-SEN'e bağlı sendikaların toplam üye sayılarında ise 2003 yılına göre 2017 yılında %915,9 oranında artmıştır. Diğer bir ifade ile 2003 yılında 98 bin civarında olan MEMUR-SEN'e bağlı sendikaların toplam üye sayısı 2017 yılı itibariye 1 milyon civarında gerçekleşmiştir.

Öte yandan MEMUR-SEN'nin bu özelliği konfederasyonun yandaş hareket ettiği, hükümet taraflı olduğu, hükümet ile işbirliği içerisinde olduğu, baskı zoruyla ve başka yere nakil tehdidiyle üye yapıldığı, hükümetin değişmesi durumunda çok istifaların olacağı ve konfederasyonun eriyeceği, çok bireysel hareket edildiği ve işini gördürenin ya da gördürmek isteyen sendikalı olduğu, iktidardaki parti ile çok sıkı

ilişkiler içerisinde olduğu, sarı sendikacılık yapıldığı, %2+%2 gibi zamlardan memurların çok memnun olduğu, sınıf bilinci olmayan kişiler tarafından oluşturulduğu, Memur-sen'in kamu emekçileri arasına salınmış bir Truva atı olduğu, sendikanın hükmet tarafından kurulduğu ve örtülü olarak desteklendiği, üyelerin hepsinin bir çıkar peşinde olduğu, üye sayısını 20 kat arttırmasına karşılık haklarının 2 kat bile arttıramadığı⁴⁷¹ ve benzer konular çerçevesinde çalışan kesim özellikle memurlar tarafından sosyal medya aracılığı ile çok farklı yönlerden eleştirilmekte ve yorumlanmaktadır. Yorumlar ve eleştiriler en fazla hükümet yanlılık diğer bir ifade ile sarı sendikacılık ve hükümet güdümlü yaklaşımlar kapsamında yoğunlaşmaktadır.

Benzer eleştiriler de Hak-iş'in yükselişinde yoğunlaşmaktadır. Buna göre sendikalaşmanın arttığı 2012 sonrası dönemde Türk-iş'in temsiliyeti %69'dan %59'a gerilerken, Hak-iş'in temsiliyeti %16'dan %27'e yükselmiştir. Ayrıca sendikalaşmanın çoğunlukla Hak-iş'e bağlı sendikalarda artması diğer bir değişle 2013'te 163.000 olan üye sayısının 2015'te 381.000'e yükselmesi, bunun yanında yasal düzenlemelerden sonra iki yılda 218.000 son 6 ayda ise 84.000 artması eleştirilmekte ve bu durum “yeni bir Memur-sen” mucizesi olarak değerlendirilmektedir. Benzer şekilde Hak-iş'in yetkili sendika sayısının 16'ya yükselmesi, yetkili hale gelen sendikalar arasında iletişim, büro, çimento-toprak-cam, enerji gibi sektörlerde yetkili hale geldikleri ve özellikle genel hizmetler, finans büro ve güvenlik sektörlerinde sendikalaşmanın arttığı dile getirilmekte ve bu durum hükümete verilen desteğin karşılığı şeklinde yorumlanmaktadır. Ayrıca sendikalaşmanın artmasında taşeron işçilerin örgütlenme eğilimlerinin artmasının önemli bir yeri olduğu dile getirilirken, en fazla sendikalaşmanın genel hizmetler ve güvenlik işkollarında olduğu belirtilmektedir. Öte yandan kamu sektöründe Memur-Sen'e benzer bir gelişimin Hak-iş'te görülmesi durumu ise “vesayet sendikacılığı” ile açıklanmaktadır. Bu göre yaşanan durum⁴⁷²:

⁴⁷¹ Benzer eleştiriler için bakınız; (Çevirimiçi) <http://www.memurlar.net/haber/525734/> (Çevirimiçi) <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/29495724.asp> 30.08.2015.

⁴⁷² Aziz Çelik, “Şimdi De Hak-İş Mucizesi Mi?”, (Çevirimiçi) <http://www.birgun.net/haber-detay/simdi-de-hak-is-mucizesi-mi-85862.html> 31.08.2015

“...işçiler örgütlenmek istiyor ama sendikalarda işçilerin bu örgütlenme eğilimi karşılayacak bir irade ve kapasite var mı? Bu oldukça tartışmalı. Temel sorun işçilerin örgütlenme iradesine sahip çıkacak bir sendikal anlayışın yokluğu. Gerek memur gerekse işçi sendikacılığında Memur-Sen ve Hak-İş’in paralel yükselişi yeni bir vesayet sendikacılığı olarak okunabilir. 1940’larda ve 50’lerde tanık olduğumuz hükümet güdümlü sendikacılığın yeni versiyonu ile yüz yüzüz...”

şeklinde ifade edilmiştir.

Hem kamu kesiminde hem özel kesimde yaşanan örgütlenme krizleri her ne kadar sendikalı sayısı artsa da nitelik değiştirerek devam etmektedir. Özellikle taşeron işçiler tarafından önemli derecede eleştirilen bu gelişmeler; TİD’lerin liderlik ettiği yeni bir sendikalaşma sürecini başlatmıştır. Örneğin 2015 yılında “ayrı sendikamız olsun” düşüncesi ile 190 üyeli, Şanlıurfa merkezli bağımsız bir sendika olan TÜM-İŞ SEN’in⁴⁷³ dernek kökenli kişiler aracılığıyla kurulması, daha çok mevcut sendikal sistemden duyulan memnuniyetsizliğin bir sonucu olarak görülmelidir. Çünkü bu konu yapılan toplantılarda, kamuoyu açıklamalarında, görüşme ve tartışmalarda en fazla dile getirilen sorunların başında gelmektedir. Öte yandan bu gelişme mevcut sendikaların taşeron işçilerin beklentilerini karşıla(ya)madığı ve sendikal boşluğun devam ettiği düşüncelerini de güçlendiren bir niteliğe sahiptir. Benzer şekilde yine aynı yıl Konya merkezli 9 üye ile kurulan Bağımsız TİG-SEN⁴⁷⁴ de bu kapsamda değerlendirilebilir. Kahramanmaraş Kamu Taşeron İşçileri Derneği başkanı aynı zamanda TİG-SEN Kahramanmaraş sendika temsilcisi Bayram Akdere taşeron işçilerin bu örgütlenme girişimleri ile ilgili olarak “...dernek olarak yetersiz kaldıkları yerde, taşeron işçilerin sosyal haklarını aramak için sendikalaşma faaliyetlerini devam ettirdiklerini...” belirtmiş ve Kamu Taşeron Şirket İşçileri Dernekleri olarak işçilerin “sosyal haklarını korumak için” sendika kurduklarını ifade etmiştir⁴⁷⁵. Açıklamalarda üç nokta dikkati çekmektedir. Bunlardan birincisi; dernek olarak yetersiz kalındığı yerde sendikalaşma faaliyetlerinin olduğudur. Diğer sendikaların Kamu Taşeron Şirket İşçileri Dernekleri tarafından kurulduğudur. Sonuncusu ise sendikaların, işçilerin sosyal haklarını korumak için kurulduğudur. Bu çıkarımlara göre taşeron işçiler tarafından

⁴⁷³ 20 nolu genel işler işkolu içinde yer alan sendika, Tüm Genel Hizmet ve Taşeron İşçileri Sendikası olarak ifade edilmektedir.

⁴⁷⁴ 17 nolu sağlık ve sosyal hizmetler işkolu içinde yer alan sendika, “Taşeron İşçileri Genel Sendikası” olarak ifade edilmektedir.

⁴⁷⁵ Kenan Onaran Haberi “Yaz Aylarında İşsizlik Arttı” (Çevirimiçi) <http://www.marastv.com/yaz-aylarinda-issizlik-artti-haber,15059.html> 10.10.2015.

kurulan sendikalar; derneklerin etkisiz olduğu alanlarda devreye girecek, sonraki dönemlerde yeni sendikalar kurulursa dernekler tarafından kurulacak ve daha çok sosyal haklara odaklanacaktır. Öte yandan 2015'ten sonra taşeron işçiler tarafından oluşturulmaya çalışılan sendikalaşma ile ilgili olarak da TİDEP genel sekreteri Abdülaziz Ö. facebook sosyal medya hesabından şu açıklamalarda bulunmuştur:

“...Sendikalaşıyoruz, ama... Taşeron işçileri çalıştıran bir takım firmalar, bin, iki bin çalışanın var, sizin sendikaya getireyim diyerek pazarlık yapanları duyuyorum. Bu pazarlığın karşılığında ise şirket sahiplerinin yakınları sendikalarda, kurum temsilciliğinden başlayıp, şube başkanlığı ve sendika genel merkez yönetimine kadar pazarlık konusu oluyor... Pazarlık konusu yine taşeron işçisi oluyor... Ey taşeron işçisi uyanık olun, üye olduğunuz sendikalarda yönetici olarak sizden olan taşeron işçileri seçin, yoksa durum vahim! Kendinizi yöneten sizden olsun...”

Yapılan açıklamalarda sendikalara olan güvensizliğin ve sarı sendikacılık sorununun önemli bir yer tuttuğu anlaşılırken bunun çözümü olarak yöneticilerin kendi içlerinden olması gereği de belirtilmiştir.

Öte yandan eleştirel olarak Dev Sağlık-İş yönetim kurulu üyesi Tufan S. sendikaların yanında dernekleşmenin yaygınlaşmasını; artan emek sömürüsü ve buna ters orantılı gelişen sendikalaşma karşısında işçiler tarafından başlatılan bir örgütlenme girişimi olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca kurulan dernekler; iktidar partisinin bir sivil uzantısı olarak, olası bir işçi kalkışmasına karşı geliştirilen sahte-işbirlikçi örgütlenmeler olarak tanımlanmış aynı zamanda bu durum korku ve güvensizliğe bağlanarak açıklanmıştır. Aynı şekilde genç işçi kuşağı arasında sendikalaşmanın tehlikeli olarak değerlendirmesi ve sendikaların patron ve devlet tarafından hoş görülmediği bilincinin yaygınlaşması nedenlerinin de bu duruma yol açtığı belirtilmiş, geleneksel tarz sendikaların ve sarı sendikacılığın işçilere güven vermediği ifade edilmiştir. Öte yandan sorunların sadece taşeron işçiler için geçerli olmadığı, çalışma hayatının tümünü kapsadığı, basit bir menfaat ilişkisi olarak değerlendirilemeyeceği dolayısıyla bu gelişmeler karşısında dernek gibi zayıf bir örgütlenme ile mücadele edilemeyeceğini değinen S.; çözüm olarak geleneksel mücadele ve örgütlenme arayışlarına takılıp kalmadan yeni sendikal formların geliştirilmesi gerektiğini öne sürmüştür⁴⁷⁶:

⁴⁷⁶ Tufan Sertlek “Sendika Mı, Dernek Mi?” (Çevirimiçi) <http://sendika1.org/2012/07/sendika-mi-dernek-mi-tufan-sertlek/> 05.09.2015.

Bu kapsamda dernekleşmenin yaygınlaşmasının nedenleri:

- Sendikal örgütlenmede hissedilen boşluk
- Sendikaların taşeron sorunuyla ilgilenmemeleri ve sorunlar için yeterli çabanın gösterilmemesi
- Sendikaların taşeron işçilerin beklentilerine cevap verememeleri
- Sendikaların diğer sivil toplum örgütlerini göz ardı etmeleri
- İşyerinde sendikalaşmadan kaynaklanan sorunların azaltılması ve dernekleşmenin işverenler için bir tehdit oluşturmamaları
- Sendikaların zayıflayan ekonomik ve sosyal dayanışma fonksiyonları
- Sendikaların değişen iş dünyasında tek başlarına mücadele edebilecek güçte olmadıkları inancı
- Sendikalara olan güvensizlik

başlıkları altında özetlenebilir. Bu kapsamda derneklerin, bazı sendikal fonksiyonları üstlenmeye çalışma ve bu alanda hissettikleri sendikal boşluklara yoğunlaşma yönleri ön plana çıkmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TAŞERONLAŞMA VE İŞÇİ ÖRGÜTLENMELERİ:

TAŞERON İŞÇİ DERNEKLERİ ARAŞTIRMASI

3.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Alt işverenlik uygulamalarının işçi örgütlenmelerine etkilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan Taşeron İşçi Derneklerinin (TİD'lerin) incelendiği araştırmanın bu bölümünde TİD'ler üzerine yapılan alan araştırmasına yer verilmiştir⁴⁷⁷. Birinci ve ikinci bölümde ağırlıklı olarak teorik yönü ile ele alınan konu bu bölümde ise “örgütlenme sürecinde TİD'lerin yerini sorgulamak” olarak belirlenen ana ekseninde; TİD'lerin ortaya çıkış nedenleri, örgütlenme sürecindeki yeri ve önemi, taşeron işçi örgütlenmelerinde tarafların rolü, sendikalar ile olan ilişkileri, sorun çözme metotları ve bundan sonraki süreçte yapılabilecekler incelenmiştir.

Buna göre önceki bölümlerde yapılan teorik incelemelere bağlı kalarak Türkiye’de bir sorun alanı olarak sürekli büyüyen ve her geçen gün hem bireysel hem de toplu düzeyde yeni sorunlara öncülük eden taşeron sorununun örgütlenme sürecine etkileri açısından işveren, devlet, sendika, mevcut ve potansiyel üyeler olmak üzere dört ana faktör belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile taşeron sorunun şekillenmesinde dört temel faktör ön plana çıkmaktadır. Bu temel faktörlerin ise farklı konularda (örneğin ana faktör devlet tarafı için yasal mevzuat, denetleme fonksiyonu, sendikalar ile işbirliği vb. alt faktörler) çok yönlü alt kriterleri bulunmaktadır. Bu durum taşeron sorununun çok yönlü olmasından ve örgütlenme sürecini çok yönlü etkilemesinden kaynaklanmaktadır.

Bu kapsamda uluslararası örneklerin ve konu ile ilgili hazırlanan raporların ışığında taşeronlaşma, örgütlenme sürecini iki farklı yönde etkilemektedir. Bu etkilerden birincisi mevcut sendikalar üzerinde görülürken ikincisi alternatif örgütlenme modelleri üzerinde görülmektedir. Diğer bir ifade ile taşeron sorunu bir yönü ile mevcut sendikaları olumsuz yönde etkilerken diğer yönü ile alternatif

⁴⁷⁷ Alan araştırması 2016-2017 yıllarında yapılmıştır.

örgütlenme modellerini gündeme getirmektedir. Mevcut sendikalar üzerindeki olumsuz etkisi öncelikle sendikaların üye sayıları üzerinde görülmektedir. Sendikal gücün belirlenmesinde önemli bir yeri olan üye sayılarının giderek azalması sendikaların sosyal, siyasi ve ekonomik fonksiyonlarını güçsüzleştirmekte ve çalışma hayatındaki belirleyici rollerini etkisizleştirmektedir. Bu durum küreselleşme sürecinde taşeronlaşmanın çok yönlü ve çok karmaşık yapısı ile birlikte daha da belirgin hale gelmektedir.

Öte yandan alternatif örgütlenme modelleri üzerindeki etkisi ise daha çok sendika üyesi ol(a)mayan taşeron işçileri tarafından sorgulanmakta, gündeme getirilmekte ve girilmektedir. Çoğunlukla dernek, platform, federasyon gibi farklı türlerde ve farklı boyutlarda görülen bu tür örgütlenmeler temelde, taşeronlaşmaya bağlı olarak mevcut sendikaları etkisiz gören ve yaşanan gelişmeler karşısındaki tutumunu eleştiren yaklaşımlar ile şekillenmektedir. Ayrıca bu tutum yeni sendikal örgütlenme anlayışının nasıl olması gerektiği ve bunun nasıl gerçekleşeceği konularında da önemli ipuçları sunmaktadır. Buna göre araştırmanın ana eksenini niteliğindeki taşeronlaşmanın mevcut sendikal yapılar üzerindeki etkilerinden çok alternatif örgütlenme biçimleri üzerindeki etkileri şeklinde yorumlanabilen TİD'lerin örgütlenme sürecindeki yerinin ve öneminin anlaşılması büyük önem taşımaktadır.

Öte yandan TİD'lerin örgütlenme sürecindeki yerinin ve öneminin anlaşılması temelde “dernek” türü örgütlenmenin yeniden irdelenmesine dayanmaktadır. Bu kapsamda niteliği itibarıyla sendikalara çok yakın özellikler taşıyan derneklerin özellikle işçi derneklerinin endüstri ilişkileri tarihi boyunca çok farklı misyonlar yüklenmesi diğer bir ifade ile tarihsel örgütlenme tecrübelerinin işçi dernekleri ile başlaması ve güçlenmesi belirgin bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca sendikal örgütlenmelerin hiç olmadığı, yasaklandığı ya da baskı altında olduğu dönemlerde önemli roller üstlenen dernekler, gerçek anlamda sendikaların ilk şekli olma özelliği de taşımaktadır.

Buna göre tarihi gelişim süreci içinde işçiler için adeta bir can simidi rolü oynayan derneklerin günümüz sisli endüstri ilişkileri ortamında yeniden değerlendirilmesi ve tarihsel tecrübelerin dikkate alınması, TİD'lerin yerinin ve öneminin anlaşılması ile daha mümkün olacaktır. Ayrıca bu durum günümüz

örgütlenme ilişkilerinde hak eden değeri görmeyen ve çoğu zaman görmezden gelinen derneklerin sendikaların toparlanma sürecinde ne tür misyonlar üstlenebileceği ve yeni sendika anlayışının nasıl olması gerektiği konusunun anlaşılması açısından da önemlidir. Diğer bir ifade ile sendikal krizin yaşandığı günümüz endüstri ilişkileri sisteminde nelerin yapılması gerektiği konusunda yeni fikir ve stratejilerin geliştirilmesi ve hayata geçirilmesi noktası konunun önemini daha da belirgin kılmaktadır.

Aynı şekilde sendikaların yeniden güç kazanmasında ve yeni stratejilerin geliştirilmesinde ve geliştirilen yeni stratejilerin (toplumsal hareket sendikacılığı, hizmet sendikacılık, sendikal birleşmeler vb.) gerçekleştirilmesinde yine tarihi gelişim sürecinde olduğu gibi farklı misyonlar yüklenebilecek derneklerin iyi analiz edilerek anlaşılması, hem ulusal hem de uluslararası endüstri ilişkileri açısından büyük önem taşımaktadır. Bu gerçekten hareketle özellikle taşeron üretim ilişkilerinin önemli derecede yaygınlaştığı ve buna bağlı olarak hem özel hem de kamu sektöründe taşeron işçiliğinin yaygınlaştığı bir dönemde konunun irdelenmesi, Türk endüstri ilişkileri sistemine önemli katkılar sağlayarak uluslararası gelişmelere de örneklik edecektir. Ayrıca önemli bir standart dışı çalışan grubu tarafından girilen ve alternatif bir örgütlenme biçimi olarak ortaya konulan TİD'lerin incelenmesi; mevsimlik çalışan, kısmi süreli çalışan, tele çalışan, çağrı üzerine çalışan vs. standart dışı çalışanların örgütlenmelerine öncülük ve örneklik etmesi açısından da önemlidir.

Bunun yanında Türkiye'de sayısal bakımdan önemli bir miktara ulaşan taşeron işçilerinin örgütlenmeleri ve taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkileri ile ilgili araştırmalar da yok denecek kadar azdır. Bu kapsamda araştırma bu boşluğu doldurma açısından da büyük önem taşımaktadır. Ayrıca bu sorunun küresel bir sorun olduğu dikkate alındığında başta taşeronlaşmadan hareketle diğer standart dışı çalışma ilişkilerini de kapsayacak bir örgütlenme stratejisinin belirlenmesi ve sendikaların etki ve verimliliklerinin arttırılması, sendikalaşmanın tabana yayılması sürecinde derneklerin rolünün ne olduğu ve ne olması gerektiği konuları büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda taşeronlaşmaya bağlı olarak yaygınlaşan TİD'lerin; sendikaların hazırlayıcısı veya taşıyıcısı niteliğinde güvencesiz çalışanlara ulaşma,

sendikaların eksikliklerini giderme ve tamamlama, sendikaların bilinen klasik rollerinin üstünde toplumsal rollerini ortaya koyma ve benimsetme, hem ulusal hem de uluslararası örgütlenme sürecinde yaşanan eksiklikleri giderme, yeni fikirler sunma açısından üstlendikleri ve üstlenebilecekleri misyonları belirleme gibi farklı konularda yüklenebilecekleri rollerinin belirlenmesi ve tanımlanması günümüz endüstri ilişkileri açısından önemli bir noktayı oluşturmaktadır.

Yapılan açıklamalara bağlı olarak kısacası taşeron sorununa bağlı olarak şekillenen ve alternatif bir örgütlenme biçimi olarak karşımıza çıkan TİD'lerin araştırma kapsamında incelenmesi temelde; işveren, devlet, sendika, mevcut ve potansiyel üye faktörlerine ve bu faktörlere bağlı olarak oluşturulan alt kriterlere dayanmaktadır. Belirtilen bu faktörlere bağlı olarak belirlenen alt kriterler ile de faktör etkilerinin ne boyutta olduğu, derneklerin sendikal örgütlenme sürecindeki yeri, önemi, ne olduğu, ne olması gerektiği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

3.2.Araştırmanın Evren ve Örneklemi

TİDEF (Taşeron İşçi Dernekleri Federasyonu) üst yönetiminden elde edilen verilere göre resmi anlamda ilk olarak 2009 yılında Muş'ta "Geçici ve Taşeron İşçiler Derneği", Ordu'da "Ordu İşçi Dayanışma Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği" olarak faaliyete başlayan ve sonraki yıllarda farklı illerde giderek yaygınlaşan TİD'ler, günümüze kadar geçen süreçte çok farklı rollerde faaliyet göstermiş ve göstermektedir. Bu kapsamda araştırmanın evreni belirlenirken TİD'lerin örgütlenme sürecindeki yeri ve öneminin tam olarak ortaya konulması amacıyla bahsedilen süreçte üstlendikleri roller ve faaliyetleri dikkate alınmıştır. Buna göre günümüze kadar geçen sürede TİD'lerin gelişme süreci; kuruluş, örgütlenme ve haklarını örgütlü savunma olarak 3 dönemde incelenebilir. Kuruluş döneminde çoğunlukla sendikalardan bağımsız hareket eden ve sendikalara eleştirel yaklaşan TİD'ler örgütlenme aşamasında, yeni dernekler kurma stratejisi faaliyetlerini sürdürmüşler ve sendikacılığın nasıl olması gerektiği yönünde şekillenen sendikal algılarını ortaya koymaya çalışmışlardır. Örgütlü savunma döneminde ise sadece dernekleşmeyle yetinmeyen TİD'ler; sendikalar ile işbirliğini arttırmışlar, sendika üyeliklerine önem vermişler ve yeni sendikalar kurma yönünde çalışmalar gerçekleştirmişlerdir. Bu durum tablo 18'deki gibi özetlenebilir.

Tablo 18: Örgütlenme Sürecinde TİD'ler ve Öne Çıkan Roller

Zaman Dilimi	Önemli Gelişmeler	Dönemler	Öne Çıkan Roller
2009/2012	İlk derneklerin kurulması	Kuruluş	Sendikalardan bağımsız sadece dernek olarak faaliyet gösterme ve sendikalara eleştirel yaklaşma
2012/2015	Derneklerin yaygınlaşması ve ulusal boyutta federasyon olarak birleşme ve faaliyet gösterme	Gelişme-Dernekleşme Boyutu (dernek üyesi olma yeni dernekler kurma)	Sendikalardan bağımsız dernekleşmeye devam etme, dernek olarak faaliyet gösterme ve sendikacılık anlayışlarını ortaya koyma
2015'ten günümüze	Taşeron işçilerin bireysel ve toplu haklarını düzenleyen ve sendikalaşmalarını kolaylaştıran yasal düzenlemeler	Gelişme-dernekleşmenin yanında sendikalaşma boyutuna (sendika üyesi olma, yeni sendikalar kurma ve derneklerin bir kısmını sendikaya dönüştürme) önem verme	Sendikalar ile iletişimi arttırma. Hem dernek üyeliğinden sendika üyeliğine geçişlerin artması hem de bazı derneklerin direkt sendikaya dönüşmesi. Bunun yanında bağımsız olarak faaliyet gösteren dernek faaliyetlerine devam etme

Kaynak: Tablo, derneklerin 2009 yılından günümüze kadar olan dönemde öne çıkan rolleri dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Tabloya göre TİD'ler ilk kurulduğu dönemden günümüze kadar farklı rollerde faaliyet göstermişlerdir. Bu dönemlerin ayrılmasında, o dönemde taşeron işçileri yakından ilgilendiren önemli gelişmelerin büyük etkisi vardır. Buna göre 2009-2012 yılları arası taşeronlaşmanın hem özel hem de kamu sektöründe hızla yaygınlaştığı ve toplam taşeron istihdam sayısının o güne kadar görülme-yen düzeyde arttığı yıllar olmaları açısından büyük önem taşımaktadır. 2012 yılının kırılma noktası olmasının nedeni ise TİDEF raporlarına göre ilk defa 27 ilde faaliyet gösteren TİD'lerin TİDEF olarak üst örgütlenmede birleşmeleridir. 2015 yılının kırılma noktası olmasının sebebi ise 11/09/2014 tarih ve 6552 sayılı “İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun” ile taşeron işçilerin bireysel ve toplu düzeydeki haklarının iyileştirilmesine dair yapılan düzenlemelerdir. Bu kapsamda örgütlenme sürecinde TİD'lerin yerini net olarak ortaya koyabilmek amacıyla araştırmanın evrenini en az bir kez TİD üyeliğinde bulunmuş taşeron işçiler

oluşturmaktadır. Diğer bir ifade ile hiç dernek veya sendika üyesi olmamış ve doğrudan sendika üyesi olmuş taşeron işçiler evrenin belirlenmesinde hariç tutulmuştur. Böylece araştırmanın evrenini:

- Sadece TİD üyesi olan taşeron işçiler
- Hem TİD hem sendika üyesi olan taşeron işçiler
- TİD üyeliğinden mevcut bir sendika üyeliğine geçen taşeron işçiler
- TİD’lerin sendikaya dönüşmesi ile sendika üyesi olan taşeron işçiler oluşturmaktadır.

Diğer bir ifade ile evren, TİD’ler aracılığı ile dernek ya da sendika olmak kaydıyla örgütlenme sürecine dâhil olan taşeron işçileri kapsamaktadır. Öte yandan araştırmanın evreninin sayısını net olarak belirlemek için farklı resmi kurumlar ile iletişime geçilmiş ancak bu kurumlardan gelen verilerden net bir sayının belirlenmesi mümkün olmamıştır. Bunun temel nedenlerini:

- Derneklerin, üye sayılarının ilgili Dernekler İl Müdürlükleri’ne zamanında bildirilmemesi, rakamlardaki güncellemelerin yapılmaması, üye sayılarını fazla göstermeye yönelik çabaları ve bütün işlemlerin DERBİS üzerinden online⁴⁷⁸ yapılması
- Derneklerin rollerinden kaynaklanan (dernek üyeliğinden sendika üyeliğine geçme, hem dernek hem sendika üyesi olma ve derneğin sendikaya dönüşmesi gibi) durumlara ilişkin verilerin dernekler tarafından tam olarak tutulmaması ve takibinin yapılmaması

oluşturmaktadır.

⁴⁷⁸ Dernekler Bilgi Sistemi (DERBİS); “Türkiye Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığı altında faaliyet göstermektedir. Merkez ve taşra personelinin iş ve işlemlerini yürütebileceği bir web uygulaması olan DERBİS, Dernekler Dairesi Başkanlığı iş akış süreçlerini bir çatı altında toplama amacı taşımaktadır. Bu kapsamda e-dernek uygulaması Dernekler Dairesi Başkanlığı tarafından 2005 yılında kullanıma açılmıştır. Ancak kurumsal yazılım üzerinde yapılan bakım-onarım çalışmalarıyla; projedeki aksaklıkların giderilmesi kısmi olarak sağlanmış olsa da, gelişen ve değişen şartlara uygun olarak ortaya çıkan yeni ihtiyaçların, istenilen düzeyde karşılanamaması, yazılım teknolojisindeki yeniliklerin ortaya çıkması ve günümüz teknolojinin getirdiği yeniliklerin eski yazılıma uyarlanamaması, diğer kamu kurum ve kuruluşları ile web servis üzerinden yapılacak bilgi paylaşımına uyumlu yeni bir yazılım projesine ihtiyaç duyulması gibi nedenlerle bu sistemin DERBİS adıyla yeniden yazılmasına karar verilmiştir...” (Çevirimiçi) <https://www.dernekler.gov.tr/tr/DernekleIslemleri/derbis.aspx> 02.03.2015.

Bu kapsamda örneğin, evrenin belirlenmesi sürecinde derneklerin bağlı bulundukları Dernekler İl Müdürlükleri ile yapılan yüz yüze ve telefon ile yapılan görüşmelerde bu durum çoğunlukla “onlar sisteme ne girerlerse biz onu görürüz” şeklinde özetlemekte ve bu durum Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde atılan sivilleşme adımlarına bağlanarak, derneklerin önceki dönemlere nazaran daha esnek faaliyet gösterebilmeleri ile açıklanmaktadır. Buna rağmen elde edilen verilere göre 2012 yılında faaliyet gösteren derneklerin üye sayıları tablodaki gibidir.

Tablo 19: 2012 Yılı İtibariyle Faaliyet Gösteren Bazı Dernekler ve Üye Sayıları

İl	Dernek adı	Üye Sayısı
ADANA	KAŞİD (Kamu Şirket Çalışanları Derneği)	1250
İSTANBUL	TAŞ.İŞ.DER (Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği)	2250
KÜTAHYA	KATAÇ-DER (Kamu Taşeron Çalışanları Derneği)	2204
	KATAŞ-DER (Kamu Taşeron Şirket Çalışanları Derneği)	612
ŞANLIURFA	KAŞİP-DER (Kamu Şirket Personelleri Derneği)	1200
ORDU	ORDU İDD(Ordu İşçi Dayanışma Derneği)	922
MALATYA	KAŞİYAD (Kamu Şirket Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği)	610
SİVAS	KAŞİD (Kamu Şirket Çalışanları Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği)	721
GİRESUN	KEDER (Kamu Emekçileri Derneği)	453
GAZİANTEP	TİİYAD (Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği)	443
YOZGAT	KATAÇ-DER (Kamu Taşeron Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği)	412
TOKAT	KAŞİT-DER (Kamu Şirket Çalışanları Derneği)	320
ÇORUM	KASİÇ-DER (Kamu Şirket Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği)	180
HATAY	KATAÇ-DER (Kamu Taşeron Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği)	135
	İSTİŞDER (İskenderun Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği)	267
MERSİN	KAŞİP (Kamu Şirket Personelleri Derneği)	310
KAYSERİ	TÖSYAD (Tüm Özel Sektör İşçileri Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği)	92
MUŞ	Geçici ve Taşeron İşçileri Derneği	114
OSMANİYE	Osmaniye Taşeron İşçileri Derneği	170
ANTALYA	AKŞİD (Antalya Kamu Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği)	150
ERZİNCAN	Erzincan Taşeron İşçileri Derneği	62
KONYA	Konya Taşeron İşçileri Derneği	51
NİĞDE	Niğde Taşeron İşçileri Derneği	135
SAMSUN	Samsun Taşeron İşçileri Derneği	122
UŞAK	Uşak Taşeron İşçileri Derneği	60

KARAMAN	Karaman Taşeron İşçileri Derneği	75
BATMAN	Batman Taşeron İşçileri Derneği	85
ŞIRNAK	Şırnak Taşeron İşçileri Derneği	72
KİLİS	Kilis Taşeron İşçileri Derneği	55
TOPLAM		13.532

Kaynak: Derneklerin bulundukları Dernekler İl Müdürlüklerine bildirmiş oldukları üye sayıları ve hazırlamış oldukları yıllık faaliyet raporlarından derlenmiştir. **Açıklama;** daha sonraki yıllardaki üye sayıları ile ilgili bilgiler oldukça kısıtlı düzeyde kalmıştır. Bu durum bir noktada derneklerin sabit rollerde olmayıp kimi zaman sendikaya dönüşmelerinden kimi zaman kendi üyelerini sendikalı yapmalarından kaynaklanmaktadır. Bunun yanında derneklerin üye sayılarını güncelleme konusundaki yaklaşımları da bu noktada belirleyici bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Derneklerin bulundukları Dernekler İl Müdürlüklerine bildirmiş oldukları üye sayıları ve hazırlamış oldukları yıllık faaliyet raporlarına göre dernek üyesi olan taşeron işçi sayısının (tespit edilemeyen ve üye sayısı ile ilgili veri elde edilemeyen dernekler göz ardı edildiğinde) toplam 13.532 olduğu söylenebilir.

Öte yandan 2012 yılı sonlarına doğru kurulan ve 2013 yılında faaliyete başlayan TİDEF’in tüzel kişilik kazanma sürecinde Ulusal Kanal ve Kütahya Tavşanlı Kamu Taşeron İşçileri Dernek üyelerinin yapmış olduğu bir programda TİDEF başkanı; “TİDEF’in Türkiye’nin çeşitli il ve ilçelerinde (farklı rollerde faaliyet gösteren) toplam 27 dernek ve 40 bine yakın üyesiyle örgütlü bir güç” olduğunu ifade etmiş ve her türlü engele rağmen her geçen gün hızla büyüyerek yakın zamanda bütün taşeron derneklerinin federasyona dâhil edileceğini” vurgulamıştır⁴⁷⁹. Nitekim bu gelişmeler derneklerin yıllık faaliyet raporlarında da belirtilmiştir. Sadece dernek üyelerini kapsayan bu sayının daha sonraki yıllarda derneklerin rollerinin değişmesi (dernek üyeliğinden sendika üyeliğine geçme, hem dernek hem sendika üyesi olma ve derneğin sendikaya dönüşmesi gibi) ile birlikte önemli derecede arttığını söylemek yanlış olmayacaktır. Buna göre resmi olmayan rakamlarla birlikte araştırma evreninin en az 50 binin üzerinde olduğu tahmin edilmektedir.

Bu kapsamda açıklamanın yapıldığı 2013 yılında ağırlıklı olarak sendikalardan bağımsız kurulan ve bağımsız faaliyet göstermeye başlayan TİD’lerin, özellikle 2013-2015 yılları arasında bir yandan sayıları artarken diğer yandan da

⁴⁷⁹ (Çevirimiçi) <https://www.aydinlik.com.tr/arsiv/taseron-isci-dernekleri-federasyonu-kuruluyor>
04.04.2015

rolleri ve fonksiyonları çeşitlenmiştir. Diğer bir ifade ile araştırmanın yapıldığı 2016 yılında TİD üyeleri; sadece TİD üyesi olarak kalmış, aynı zamanda sendika üyesi olmuş, bir TİD üyeliğinden sendika üyeliğine geçmek suretiyle sendika üyesi olmuş veya bir TİD'in sendikaya dönüşmesi ile sendika üyesi haline gelmiş özelliklerinden en az birini taşıyabilmektedir. Bu durum araştırmanın yapıldığı 2016 yılında evrenin en az bir kez TİD üyeliğinde bulunmuş taşeron işçilerden oluştuğunu göstermektedir. Ayrıca evrenin sayısal büyüklüğünün ve kendi içinde sayısal dağılımının net olarak belirlenememesi durumu, araştırma evreninin sürekli değişen ve karmaşık bir yapıda olmasından kaynaklanmaktadır.

Örneklem sayısının tespitinde ise tahmini evren büyüklüğünden hareketle, göz yumulabilecek hata payı ve amaçlanan güven düzeyi dikkate alınmıştır. Buna göre evren büyüklüğünün yaklaşık 50.000 olduğu bir araştırmada göz yumulabilecek hata payı %5 ve amaçlanan güven düzeyi %95 olarak belirlenmiştir. Tahmini evren büyüklüğünün 50.000, hata payının %5 ve güven düzeyinin %95 olarak belirlendiği araştırmada ideal örneklem büyüklüğü 381 olarak belirtilmektedir⁴⁸⁰.

Aynı şekilde katılımcıların belirlenmesinde TÜİK sınıflandırması dikkate alınmış, tüm alt bölgeleri temsil eden taşeron işçilerin olmasına dikkat edilmiş ve bu kaygıyla tüm alt bölgelerde bulunan illerin dernek yöneticileri ile iletişime geçilmiştir. Diğer bir ifade ile örneklemin tüm Türkiye'yi temsil etme gücünün arttırılması amacıyla anketlerin alt bölgelerde bulunan dernek üyesi taşeron işçilere ulaştırılması sağlanmıştır.

Bu kapsamda araştırma sürecinde dernekleşmede ön plana çıkan Sivas, Ordu, Tokat, Yozgat, Şanlıurfa, Giresun, Çorum, Kütahya, İstanbul, Ankara, Kahramanmaraş, Adana, Antalya, Hatay, Kayseri, Mersin, Muş illeri göz önüne alınarak rastgele örnekleme modeli seçilmiş evreni oluşturan her elemanın (bölgesel dağılım olarak) örneğe girme şansı verilmiştir. Yine bu noktada derneklerin üstlenebildikleri farklı roller (sadece dernek üyesi, hem dernek hem sendika üyesi, dernek üyeliğinden sendika üyeliğine geçiş ve derneğin sendikaya dönüşmesi) dikkate alınarak yönetim kademesinde bulunan kişilerden ve derneklerin sosyal

⁴⁸⁰ Zeki Arslantürk ve E. Hamit Arslantürk, **Uygulamalı Sosyal Araştırma**, İstanbul, Çamlıca Yayınları, Ekim 2010, ss. 95-97.

medya uzmanlarından yardım alınarak örneklemin evreni temsil etme gücü arttırılmıştır.

Buna göre iller bazında ve derneklerin rolleri dikkate alınarak anket dağılımının eşit olmasına dikkat edilmiş ve hazırlanan anket (500 elden 500 çevrimiçi olmak üzere) 1000 kişiye gönderilmiştir. Ancak araştırma döneminde ankete katılan ve geri bildirim yapan kişi sayısı 462 olmuştur. Anketlerden 24 tanesi anketi yapma ile ilgili kurallara (çift seçenek işaretleme, yarısını yapma, anketi okumama kaynaklı hepsini aynı şık işaretleme gibi risklerden dolayı) uygun olmadığı düşünüldüğünden dikkate alınmamıştır. Buna göre örneklem 438 kişiden oluşmaktadır. Diğer bir ifade ile araştırmanın örneklem sayısı belirtilen TİD üye tiplerinden rasgele örnekleme yöntemi ile seçilen 438 kişiyi kapsamaktadır. Araştırma örnekleminin ideal sayının (tahmini evren büyüklüğünün 50.000, hata payının %5 ve güven düzeyinin %95 olarak belirlendiği araştırmada ideal örneklem büyüklüğü 381 olmasından dolayı) üzerinde olması nedeniyle yeterlidir.

Öte yandan örneklemin belirlenmesinde tüm alt bölgeleri temsil eden taşeron işçilerin olmasına dikkat edilmiş ve bu titizlikle tüm alt bölgelerde bulunan illerin dernek yöneticileri ile iletişime geçilmiştir. Diğer bir ifade ile örneklemin tüm Türkiye'yi temsil etme gücünün arttırılması amacıyla anketlerin alt bölgelerde bulunan dernek üyesi taşeron işçilere ulaştırılması sağlanmıştır.

Tablo 20 : Araştırmaya Katılan Taşeron İşçi Sayılarının Alt Bölgelere Göre Dağılımı

TÜİK Bölge Kodu	Düzy 2'e Göre Sınıflama	Düzy 3'e Göre Sınıflama	Araştırmaya Katılan Taşeron İşçi Sayısı
TR10	İstanbul Alt Bölgesi	İstanbul	26
TR51	Ankara Alt Bölgesi	Ankara	59
TR52	Konya Alt Bölgesi	Konya, Karaman	18
TR41	Bursa Alt Bölgesi	Bursa, Eskişehir, Bilecik	13
TR42	Kocaeli Alt Bölgesi	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	17
TR31	İzmir Alt Bölgesi	İzmir	18
TR32	Aydın Alt Bölgesi	Aydın, Denizli, Muğla	4
TR33	Manisa Alt Bölgesi	Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak	13
TR21	Tekirdağ Alt Bölgesi	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	6
TR22	Balıkesir Alt Bölgesi	Balıkesir, Çanakkale	4
TR61	Antalya Alt Bölgesi	Antalya, Isparta, Burdur	8
TR62	Adana Alt Bölgesi	Adana, Mersin	31
TR63	Hatay Alt Bölgesi	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	14
TR81	Zonguldak Alt Bölgesi	Zonguldak, Karabük, Bartın	8
TR82	Kastamonu Alt Bölgesi	Kastamonu, Çankırı, Sinop	6
TR83	Samsun Alt Bölgesi	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	38
TR71	Kırıkkale Alt Bölgesi	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	11
TR72	Kayseri Alt Bölgesi	Kayseri, Sivas, Yozgat	28
TR90	Trabzon Alt Bölgesi	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	37
TRC1	Gaziantep Alt Bölgesi	Gaziantep, Adıyaman, Kilis	15
TRC2	Şanlıurfa Alt Bölgesi	Şanlıurfa, Diyarbakır	13
TRC3	Mardin Alt Bölgesi	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	7
TRB1	Malatya Alt Bölgesi	Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	7
TRB2	Van Alt Bölgesi	Van, Muş, Bitlis, Hakkâri	13
TRA1	Erzurum Alt Bölgesi	Erzurum, Erzincan, Bayburt	9
TRA2	Ağrı Alt Bölgesi	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	15
TOPLAM			438

Tabloya göre araştırmaya en fazla katılan alt bölgeler Ankara, Samsun, Trabzon, Adana alt bölgeleri iken az katılan ya da istenilen sürede beklenen katılımı yapmayan ya da yapamayan alt bölgeler Aydın, Kastamonu, Mardin, Malatya alt bölgeleri olmuştur. Bu kapsamda araştırma tüm alt bölgelerin temsiliyetini sağlama açısından ayrıca önem taşımaktadır.

3.3.Araştırmanın Yöntemi

3.3.1.Araştırma Verilerinin Toplanması

Araştırma kapsamında kullanılan verilere, veri toplama araçlarından anket tekniği ile ulaşılmıştır. Anket tekniğinin tercih edilmesinde anketin hızlı ve pratik bir yöntem olması göz önüne alınmıştır. Bu noktada anket tekniğinin araştırmanın örnekleme kolayca ulaşma ve araştırma süresi içinde örneklemden geri bildirim sağlama açısından etkili bir yöntem olması büyük önem taşımaktadır. Ayrıca katılımcıların Türkiye'nin farklı bölgelerinde, farklı illerinde, farklı kurumlarında ve farklı işkollarında yer alması anket tekniğinin önemini daha da belirgin kılmaktadır. Ek olarak anket tekniğinin hem çevrimiçi hem de elden yapılabilmesi veri toplama sürecinde kolaylıklar sağlamaktadır.

Bu kapsamda hem çevrimiçi hem de elden yapılabilmesi olanaklı kılınan anket uygulaması sayesinde, araştırmacının katılımcılara müdahale etmediği ve katılımcıların soruları kendilerinin belirledikleri yerde ve zamanda objektif ve bağımsız bir ortamda cevaplandırmaları olanaklı kılınmıştır. Aynı şekilde çevrimiçi anket sayesinde katılımcıların istedikleri zaman diliminde istedikleri iletişim aracı ile (telefon, bilgisayar gibi) objektif ve bağımsız bir ortamda cevaplandırmaları olanaklı kılınmıştır.

Öte yandan örnekleme ulaşmada derneklerin üstlenebildikleri farklı roller (sadece dernek üyesi, hem dernek hem sendika üyesi, dernek üyeliğinden sendika üyeliğine geçiş ve derneğin sendikaya dönüşmesi) ve il ve ilçeler dikkate alınarak yönetim kademesinde bulunan kişilerden ve derneklerin sosyal medya uzmanlarından yardım alınmıştır. Bu noktada örneklemin evreni temsil etme gücüne önem verilmesi belirleyici olmuştur. Ayrıca dernek yönetimlerinden ve yönetim kurullarından yardım alınmasının bir yönünü de; hem araştırma süreci başlamadan önce hem de araştırma süreci başladıktan sonra karşılaşılan bazı sorunlar oluşturmaktadır. Bu kapsamda karşılaşılan en önemli sorun belirlenen örneklemin araştırma ile ilgili ön yargılı davranmasıdır. Araştırma başlamadan önce araştırmanın ne olduğu hangi amaçla yapıldığı ne işe yarayacağı gibi konular hakkında alınan geribildirimler doğrultusunda araştırmanın daha şeffaf olması amacı ile yapılan

yardımlaşmalardır. Bu süreçte derneklerin yönetim ve yönetim kurulları ile sık sık iletişime geçilmiş, yüz yüze, telefonla ve sosyal medya üzerinden dernekler aydınlatılmaya çalışılmış akıllarındaki soru işaretleri giderilmeye çalışılmıştır.

Bu kapsamda araştırma sürecinde karşılaşılan diğer bir önemli sorun da bazı derneklerde ve katılımcılarda gözlenen “yapılan anketin hiçbir işe yaramayacağı” görüşüdür. Dernekler ve katılımcılar tarafından kimi zaman dile getirilen bu görüş, örnekleme “umudu kırılmış katılımcıların” olduğunu ve dolayısıyla derneklerin bir yönünün de bu özellikte olduğunu göstermektedir. Bu tür yaklaşımlarda bulunan katılımcılara anketin zorunlu olmadığı isterlerse katılmayabilecekleri hatırlatılmış ve yaklaşımlarının temel nedenlerini tam olarak anlamak amacıyla konu ile ilgili görüşleri sözlü ve yazılı olarak alınmış ve bu açıklamalar veri analizinde kullanılmıştır.

Buna göre “yapılan anketin hiçbir işe yaramayacağı” görüşü temelde; daha önce benzer araştırmaların yapıldığı ancak geri bildirimin yapılmadığı, durumlarının iyileşmesine bir katkısının olmadığı, gerek devlet, geren işveren, gerekse sendika tarafından çok fazla sözün verildiği ancak hiçbirinin tutulmadığı, devletin isterse her şeyi düzeltebileceği dolayısıyla bu tür uğraşlara gerek olmadığı vb. fikirlere dayanmaktadır. Özellikle örnekleme, öncesinde var olan devletin isterse her şeyi düzeltebileceği fikri 15 Temmuz 2016 tarihli darbe girişiminden sonra daha da yaygınlaşmıştır. Ancak tüm bu şartlar araştırmaya olumlu katkılar yaparak gerçek hayatı anlama, çalışma hayatını yakından ilgilendiren gerçek bir sorun alanını analiz etme ve literatüre önemli katkılar sağlama fırsatı sunmuştur.

Öte yandan derneklerin “umudu kırılmış” olarak davranması, özellikle son beş yılda taşeron işçilerle ilgili birçok düzenlemenin yapılmasıyla ilgilidir. Bu düzenlemelere rağmen istenilen düzeyde olumlu sayılabilecek gelişmelerin yaşanmaması ve taşeron sorununun istenilen düzeyde çözümlen(e)memesi; ümitlerin kırılması, olumsuz düşüncelerin ve kanaatlerin yaygınlaşması üzerinde önemli derecede etkili olmuştur.

Anketlerin örnekleme ulaştırılmasında söz konusu olan problemleri gidermek amacıyla katılımcılara, kendi belirledikleri yer ve zamanda objektif ve bağımsız bir

ortamda çok sayıda sorudan oluşan anket uygulamasını cevaplandırmaları olanaklı kılınmıştır. Anket içerisinde soru sayısının yüksek tutulması sayesinde bire bir görüşme fırsatı bulunmayan katılımcılardan detaylı bilgi edinme olanağına kavuşulmuştur. Ayrıca çok sayıda sorunun olması konunun farklı yönlerini detaylı inceleme, irdeleme ve analiz etme olanağı sunmuştur.

Araştırmada çoktan seçmeli sorulara ve likert tipi sorulara yer verilmiştir. Ayrıca araştırmada yer alan sorular dört temel kategoride toplanmıştır. Birinci kategoride örneklemin sosyo-ekonomik bilgileri, ikinci kategoride dernek üyelerinin sendikalaşma düzeyi ve beklentileri, üçüncü kategoride örgütlenmede tarafların etkisi ele alınmıştır. Ayrıca üçüncü kategoride işveren, devlet, sendika, mevcut ve potansiyel üyelerin örgütlenme sürecindeki etkilerini ortaya koymaya çalışan alt kategorilere yer verilmiştir. Dördüncü kategoride de örgütlenme açısından sendika-dernek ilişkisi ele alınmıştır. Ana ve alt kategorilerde yer alan sorunların belirlenen her bir boyutun amacına ve içeriğine uygun olmasına dikkate edilmiş ve sorular buna göre oluşturulmuştur.

Araştırmada toplam 67 soru bulunmaktadır. İlk 10 soruda katılımcıların sosyo-ekonomik bilgilerinin yanı sıra çalıştıkları taşeron firmanın ana işvereni (kamu-özel), çalıştıkları taşeron firmanın faaliyet konusu, ana işverenin faaliyet konusu gibi bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın ikinci kategorisinde ise 16 soru yer almaktadır. Katılımcıların sendikalaşma düzeyi ve beklentileri ile ilgili sorunların bulunduğu bu kategoride; katılımcıların sendikalılık oranı, sendika üyeliğine geçenlerin konfederasyonlar bazında dağılımı, sendikalaşmaya ilişkin fikirleri, bireysel ve toplu düzeyde yaşadıkları sorunlar, taşeron sorununun çözümüne ilişkin görüşleri ve beklentilerini ölçen sorulara yer verilmiştir.

Üçüncü kategoride ise; örgütlenme sürecinde tarafların etkisine yönelik sorular hazırlanmıştır. Buna göre; 26-31 arası sorular işveren, 32-36 arası devlet, 37-47 sendika, 48-54 mevcut ve potansiyel üyelere yönelik sorular örgütlenmede tarafların etkisini ortaya koymaya yönelik sorular yer almaktadır. 55-65 arası soruların yer aldığı dördüncü kategoride; örgütlenmede sendika-dernek ilişkisini

ortaya koymaya yönelik sorular hazırlanmıştır. 66. soruda katılımcıların çalıştıkları ilin belirlenmesi hedeflenmiş, 67. soruda ise katılımcılardan eklemek istedikleri görüş ve önerileri belirtmeleri istenmiştir.

Buna göre araştırmada üç temel ölçek yer almaktadır. 16 sorudan oluşan birinci ölçekte katılımcıların “sendikalaşma düzeyi ve beklentileri” ölçülmeye çalışılmıştır. 29 sorunun bulunduğu ikinci ölçekte tarafların “örgütlenme sürecine etkileri”, 11 sorunun bulunduğu üçüncü ölçekte “sendika-dernek” ilişkisi ortaya konmaya çalışılmıştır.

Öte yandan alt işverenlik uygulamalarının örgütlenme sürecine etkilerine yönelik literatürde hazır bir ölçeğin bulunmaması nedeniyle araştırma öncesinde bahsedilen üç ayrı ölçek oluşturulmuştur. Oluşturulan ölçeklerden birincisi “sendikalaşma düzeyi ve beklentileri”, ikincisi “örgütlenmede tarafların etkisi”, üçüncüsü “sendika-dernek ilişkisi” ölçeğidir. Bu kapsamda araştırma anketinin oluşturulmasında kullanılan kaynaklar şu şekildedir:

- İŞÇİ-DER; “Taşeron İşçilerin Sorunları Aralık-2014 Raporu”⁴⁸¹
- SOSYAL-İŞ; “Sosyal-İş Sendikası Üyelerinin Taşeron Uygulamasına İlişkin Görüşleri, Anket Sonuçları ve Değerlendirilmesi”⁴⁸²
- HAK-İŞ; “Taşeron İşçi Gerçeği Araştırması”⁴⁸³
- ICEM; “Guide on Contract and Agency Labour”⁴⁸⁴
- IMF; “İstihdam Uygulamalarındaki Değişiklikler ve Güvencesiz Çalışma Araştırması”⁴⁸⁵
- ICEM; “A Short Guide for Negotiators on How To Deal With Contracting Out, Outsourcing and/or Agency Labour”⁴⁸⁶
- ICEM; “Taşeron İşçiliği ve Sendikalar”⁴⁸⁷

⁴⁸¹ İŞÇİ-DER, “Taşeron İşçilerin Sorunları Aralık-2014 Raporu”, www.iscider.org 10 Ağustos 2015

⁴⁸² Çevrimiçi; http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/Rapor_taron_anketi_deerlendirmesi.pdf 10.10.2015

⁴⁸³ Çevrimiçi; http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=746 04.04.2016

⁴⁸⁴ Çevrimiçi; <http://www.newunionism.net/library/organizing/ICEM%20-%20Guide%20on%20Contract%20and%20Agency%20Labour%20-%202008.pdf> 04.05.2016

⁴⁸⁵ Çevrimiçi; http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_08/imf_arst.pdf 05.05.2016 04.02.2017

⁴⁸⁶ Çevrimiçi; <http://www.industrialunion.org/sites/default/files/migration/icem/0809ICEMCALNegotiatorsGuideEN.pdf> 04.02.2017

- IndustriALL; “Üçlü Tuzak”⁴⁸⁸
- ETUC; “Birlikte Çalışmak: Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sendikalar”⁴⁸⁹.
- Immanuel Ness (Ed.); “New Forms of Worker Organization: The Sydicalist and Automist Restoration of Class-Struggle Unionism”⁴⁹⁰
- Vanessa Tait; “Poor Workers’ Unions; Rebuilding Labor From Below”⁴⁹¹
- Sayım Yorgun; “Dirilişin Eşiğinde Sendikalar”⁴⁹²
- Sayım Yorgun, “Sendikal TUC Örgütlenme Akademisi, Başarı Kazanmanın Yolları”⁴⁹³

Ölçeklerin oluşturulmasında gerçekleştirilen literatür taraması ve incelenen ülke örneklerinden yola çıkılarak taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkileri çevresel etmenler temelinde; sendikalar ilk kurulurken ya da kurulduktan sonra görülebilmektedir. Buna göre ilk kurulurken eğer işçiler sendikaları pasif görüyor ve sendikaların beklentilerini karşılamadığını düşünüyorlar ise sendika kurmaktan vazgeçip farklı alternatiflere (dernek kurma, komisyon kurma, platform kurma işveren ile direk görüşme vb.) yönelebilmektedir. Sendika kurulduktan sonra ise en büyük etki sendikal fonksiyonlar üzerinde yaşanmaktadır. Taşeronlaşma sorunu ile karşılaşan sendika eğer güçlü değil ise diğer bir ifade ile taşeron sorununa karşı etkin çözümler üretemiyorsa üyeler sendikayı görmezden gelmekte, önemsememekte ya da yeni alternatiflere yönelebilmektedir. Araştırmanın birinci bölümde de ifade edildiği gibi bu etkiler tepe stratejiler ve taban stratejiler olarak değerlendirilmiştir.

Buna göre araştırma kapsamında birinci ölçeğin oluşturulmasında sendikalardan farklı olarak TİD’lere üye olan kişilerin sendikalaşma düzeyi ve sendikalardan beklentilerine yer verilmiştir. Diğer bir ifade ile TİD’lere üye olanların

⁴⁸⁷ Çevrimiçi; <http://www.petroil-is.org.tr/haber/taseron-isciligi-ve-sendikalar-3595> 04.02.2017

⁴⁸⁸ Çevrimiçi; http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/Triangular_Trap/agency_work_turkish_final-1.pdf 04.02.2017

⁴⁸⁹ ETUC; **Birlikte Çalışmak: Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sendikalar**, Brüksel, ETUC, 2010.

⁴⁹⁰ Immanuel Ness (Ed.), **New Forms Of Worker Organization: The Sydicalist And Automist Restoration Of Class-Struggle Unionism**, Michigan-USA, PM press, 2014.

⁴⁹¹ Vanessa Tait, **Poor Workers’ Unions; Rebuilding Labor From Below**, Massachusetts-USA, South End Press, 2005.

⁴⁹² Yorgun, Sayım, **Dirilişin Eşiğinde Sendikalar Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler**, Bursa, Ekin Yayınevi, 2007.

⁴⁹³ Yorgun Sayım, **Sendikal TUC Örgütlenme Akademisi, Başarı Kazanmanın Yolları**, Kocaeli, Umutepe Yayınları, 2014.

sendikalaşma oranı, birinci aşamada TİD üyeliğine yönelme nedenleri, sendikalar hakkındaki görüşleri incelenmeye çalışılmıştır. İncelenen uluslararası araştırmalar, raporlar ve ülke örneklerine göre taşeron işçilerin taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkileri ile ilgili yaklaşımları aşağıdaki gibidir:

- Dernekler, komisyonlar, platformlar ve benzeri yapılanmalar sendikalaşmada etkilidir.
- Dernek türü örgütlenme yapılanmaları çoğunlukla sendikaların güçsüz ve yetersiz olduğu ya da öyle düşünüldüğü durumlarda etkili olmaktadır.
- Taşeron işçilere dernek türü örgütlenme yapılarına iten önemli bir neden de bireysel ve toplu düzeyde yaşamış oldukları sorunlardır.
- Sendikalar, taşeronlaşma ile daha da artan bireysel ve toplu düzeyde yaşanan sorunların çözülmesinde güçsüz ya da yetersizdir.
- Taşeronlaşma sorunu; bireysel sorunlara, bireysel sorunlar da toplu sorunlara yol açabilmektedir.
- Sendikalar taşeronlaşma sorunun çözülmesinde güçsüz ve yetersiz kaldıkları için diğer alternatif yapılanmalar ile birlikte çalışmalara yönelmektedirler.

Buraya kadar yapılan açıklamalardan yola çıkılarak araştırmada birinci ölçeğin adı “sendikalaşma düzeyi ve beklentiler” olarak belirlenmiştir.

Öte yandan ikinci ölçeğin oluşturulmasında taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkileri dört ana kaynak açısından değerlendirilmiştir. Bu kapsamda incelenen ulusal, uluslararası çalışmalar ve ülke örnekleri taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinin tek boyutlu olmadığını göstermiştir. Buna göre taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkileri; işveren kaynaklı, devlet kaynaklı, sendika kaynaklı, mevcut ve potansiyel üye kaynaklı olabildiği görülmüştür. Bu noktadan hareketle belirlenen “örgütlenmede tarafların etkisi” ölçeğinde dört alt boyut belirlenmiştir. Buna göre birinci boyutta yer alan “işveren” alt boyutunun belirlenen kriterleri şu şekilde sıralanabilir:

- Taşeron işveren, taşeron işçilerin sendikalaşmasını ve dernekleşmesini kendi amaçları açısından tehlikeli görmektedir.

- Taşeron işveren, örgütlenme sürecine giren işçileri işten atma tehdidinde bulunmaktadır.
- Taşeron işveren, taşeron ilişkileri önemli bir sendikasılaştırma aracı olarak kullanmaktadır.
- Taşeron işveren, toplu iş ilişkilerinden çok bireysel iş ilişkilerine önem vermektedir.
- Taşeron işveren, işçilere mesleki bilgi ve yetenekleri dışında işler yaptırmaktadır
- Asıl işveren, kadrolu işçi-taşeron işçi ayrımı yapmaktadır.

İkinci boyutta yer alan “devlet” alt boyutunun belirlenen kriterleri ise şu şekildedir:

- Devletin taşeron işçileri korumaya yönelik yasal düzenlemeleri yetersizdir
- Devletin denetleme fonksiyonu yetersizdir
- Devlet taşeron işverenler ile danışıklı hareket edebilmektedir. Bu ilişkide siyasi tercihler rol oynayabilmektedir
- Devlet bazı durumlarda kendine yakın hissettiği sendikalar ile işbirliği yapabilmekte, birlikte çalışabilmektedir
- Devlet taşeronlaşmayı destekleyebilmektedir

Öte yandan üçüncü boyutta yer alan “sendika” alt boyutunun belirlenen kriterleri şu şekildedir:

- Taşeron işçileri örgütlemek sendikalara daha fazla yük getirdiğinden ve bu durumu gerçekleştirmek oldukça maliyetli ve zor olduğundan sendikalar, taşeron işçiler ile fazla uğraşmak istememektedirler
- Sendikalar taşeron işçileri kendi çıkarları konusunda bilgisiz bulmaktadırlar
- Sendikalar kadrolu işçi-taşeron işçi çıkarlarını birlikte ele almakta, korumakta ve geliştirmekte zorlanmaktadırlar. Bir temsil krizi yaşamaktadırlar
- Sendikalar örgütlenme sürecinde (daha az maliyetli olduğundan ve daha az çaba gerektirdiğinden) her zaman kadrolu işçilere öncelik vermektedirler
- Sendikalar taşeron işçilerin hem bireysel hem de toplu çıkarları için yeni stratejiler geliştirememektedirler

- Sendika yöneticileri taşeron işçiler için etkin değildirler. Taşeron işçiler de çoğu zaman sendika yöneticileri için kendilerini temsil edemediklerini düşünmektedirler
- Sendikalar taşeron işçilerin çıkarlarının korunmasında işverene karşı yeterince güçlü değildirler
- Sendikalar taşeron işçilerin çıkarlarının korunmasında devlete karşı yeterince güçlü değildirler
- Bazı sendikalar işverenler ile birlikte hareket etmektedirler
- Bazı sendikalar devlet ile birlikte hareket etmektedirler

Son olarak dördüncü alt boyutta yer alan “mevcut ve potansiyel üyeler” alt boyutunun belirlenen kriterleri şu şekildedir:

- Taşeron işçilerde birlikte hareket etme eğilimi yoktur
- Kadrolu-taşeron işçiler ayrı sendikalara üye olmak istemektedirler
- Taşeron işçiler sendika olarak örgütlenmeyi önemsememektedirler
- Taşeron işçiler dernek olarak örgütlenmeyi önemsememektedirler
- Taşeron işçilerin her biri kendi çıkarı doğrultusunda hareket etmektedir
- Taşeron işçiler örgütlenmeden uzak durarak kendilerine istihdam güvencesi sağlamak istemektedirler
- Kadrolu işçiler, ayrımcı davranarak işyerinde yaşanan sorunlarda taşeron işçileri suçlama eğiliminde bulunarak taşeron işçileri ötekileştirmektedirler

Öte yandan üçüncü ölçekte “örgütlenme açısından sendika-dernek” ilişkisi yeni stratejiler geliştirme bağlamında ele alınmıştır. İncelenen ulusal ve uluslararası çalışmalar ve ülke örneklerine göre dernek ve benzeri örgütlenme türleri sendikalaşma sürecinde farklı misyonlar yüklenmişlerdir. Bu misyonlar sendikaların güçsüz olduğu dönemlerde mevcut sendikal örgütlenme stratejilerini hayata geçirme noktasında gerçekleştirebildiği gibi yeni örgütlenme stratejileri geliştirme ve uygulama noktasında da gerçekleşmiştir. Buna göre “sendika-dernek” ilişkisinin incelendiği beşinci boyutta alt boyutlar derneklerin, mevcut sendikalaşma sürecindeki yeri ve yeni örgütlenme stratejileri geliştirme noktasındaki yeri doğrultusunda şu şekilde ele alınmıştır:

- Sendikalar örgütlenme sürecinde yeni örgütlenme stratejileri geliştirememektedirler,
- Dernek vb. örgütlenmelerine üye olmak işten atılma riskini azaltmaktadır
- Asıl işveren/alt işveren işçilere sadece önceden belirlediği sendikalara üye olmalarına izin vermektedir
- Sendikal örgütlenme sürecinde dernekler ve benzeri örgütlenmeler etkili olabilmektedir
- Dernekler vb. örgütlenmeler sendikaların bazı veya tüm fonksiyonlarını üstlenebilmektedir.
- Dernekler vb. örgütlenmeler sendikaların kurulmasını ve geliştirmesini desteklemektedir.
- Dernekler vb. örgütlenmeler taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde oldukça etkindirler
- Sendika üyeliğinin yanında dernek üyeliği de devam etmelidir
- Dernekler, sendikaların taşeron işçiler ile ilgili faaliyetlerini desteklemektedir
- Mevcut sendikalar taşeron işçiler için yeni örgütlenme stratejileri geliştiremediklerinden taşeron işçiler mevcut sendikalar dışında kendi sendikalarını kurmalıdır

Birinci ölçeğin cevaplandırılmasında çoktan seçmeli sorular yer alırken ikinci ve üçüncü ölçeğin cevaplandırılmasında 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. Birinci ölçekte kullanılan çoktan seçmeli sorularda seçenek sayılarıyla ilgili yapılan incelemeler sonucunda en fazla 6 veya 7 olması gerektiği kanaatine varılmıştır. Bunun yanında daha fazla seçenek olduğu durumlarda katılımcıların güvenilir bir ayırıma gidemedikleri görüldüğünden hata şansını azaltmak ve katılımcıların daha güvenilir bir ayırım yapmalarını sağlamak amacıyla en fazla 6 seçenekli sorulara yer verilmiştir. İkinci ve üçüncü ölçekte ise Likert ölçeği kullanılmıştır. Buna göre 1 “kesinlikle katılmıyorum”, 2 “katılmıyorum”, 3 “kararsızım”, 4 “katılıyorum”, 5 “kesinlikle katılıyorum” cevaplarından oluşmaktadır.

Alan araştırmasına başlamadan önce oluşturulan anket sorularının yeterliliğinin belirlenmesi konusunda uzman görüşü alınmış ve soruların ankete uygunluğu konusunda olumlu geri bildirim alınmıştır. Ayrıca anketin güvenilirliğini

test etmek amacıyla anket soruları 34 örneklem üzerinde uygulanarak pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışma için Ordu-Giresun bölgesi seçilmiştir. Pilot çalışmanın bu bölgede yapılmasının temel nedenini, bu illerde faaliyet gösteren derneklerin TİD'lerin bütün özelliklerini taşımaları ve diğer illerde dernekleşmenin yaygınlaşmasında ve kontrolünde başat rol oynamaları oluşturmaktadır. Bu kapsamda 2009'da faaliyete başlayan ve 2015 yılında Öz Büro İş Sendikası'na dönüşen ORDU İDD (İşçi Dayanışma Derneği) ve 2012'de faaliyete başlayan GKŞİ (Giresun Kamu Şirket İşçileri Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği) üyeleri dikkate alınmıştır.

Uygulanan ankette ulusal ve uluslararası kaynaklardan elde edilen kriterlere göre belirlenen altı sorunun bulunduğu “işveren” alt boyutunun cronbach's alpha değeri 0,881 beş sorunun bulunduğu “devlet” alt boyutunun cronbach's alpha değeri 0,926 on bir sorunun bulunduğu “sendika” alt boyutunun cronbach's alpha değeri 0,910 yedi sorunun bulunduğu “mevcut ve potansiyel üyeler” alt boyutunun cronbach's alpha değeri 0,872'dir. Aynı şekilde “işveren” alt boyutunu ölçen soruların cronbach's alpha değerleri 0,843-0,906 arasında değişirken, “devlet” alt boyutunu ölçen soruların cronbach's alpha değerleri 0,892-0,938 arasında değişmektedir. “Sendika” alt boyutunu ölçen soruların cronbach's alpha değerleri 0,894-0,918 arasında değişirken, “mevcut ve potansiyel üyeler” alt boyutunu ölçen soruların cronbach's alpha değerleri 0,847-0,857 arasında değişmektedir⁴⁹⁴. Diğer bir ifade ile elde edilen değerlerden, söz konusu boyutlara ait soruların güvenilirlik düzeyinin “yüksek derecede”⁴⁹⁵ olduğu görülmüştür.

Ulaşılan güvenilirlik değerleri sonucunda asıl anketin uygulanması esnasında karşılaşılan en önemli sorun örneklem büyük çoğunluğunun “umudu kırılmış işçi” özelliği taşımasıdır. Ancak pilot çalışma ve daha öncesinde yapılan görüşmeler ile derneklere; araştırmanın önemi konusunda aydınlatılmaya çalışılmıştır. Daha çok bu görüşte olup da araştırmaya katılmayı eleştirenlerin düşüncelerini anlamak adına

⁴⁹⁴ EK: 2

⁴⁹⁵ J. A. Gliem, R. R. Gliem; “Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales” 2003 Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education <https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/344/Gliem%20%26%20Gliem.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, ss. 82-88.

gerek yüz yüze gerekse sosyal medya üzerinden görüşmeler yapılmıştır. Bu konuda dile getirilen en önemli sorunlar daha önce de belirtildiği gibi; araştırmaların hiçbir işe yaramadığı, taşeron konusunun çözülemeyeceği, üzerinde en fazla oynanan ve en fazla değişiklik yapılan bir konu olduğu, devletin isterse her şeyi yapabileceği, sendikalaşmanın daha çok bir moda olduğu ve hiçbir faydasının olmadığı yönündedir.

Öte yandan araştırma sürecinde derneklere, dernek yöneticileri ve yönetim kurullarında yer alan kişiler aracılığı ile ulaşılmıştır. Ayrıca bu süreçte dernek üyeliğinden sendika üyeliğine geçenler ve sendikaya dönüşen derneklerin üyelerine de ulaşma sürecinde dernek-sendika yöneticileri ve yönetim kurulunda yer alan kişilerden yardım alınmıştır. Konunun belirlenmesinden önce yöneticilerle başlayan görüşmelerde anketin üyelere ulaştırılması konusunda alınan güvence ile konu belirlenmiş ve alan araştırması sürecinde yöneticilerle yeniden görüşülmüştür. Yöneticilerle elektronik ortamda, telefonla, yüz yüze yapılan görüşmeler sayesinde anket; dernek üyelerine, dernek üyeliğinden sendika üyeliğine geçenlere ve derneğin sendikaya dönüşmesiyle sendika üyesi olanlara ulaştırılmıştır. Aynı şekilde yöneticilerin de anketi, araştırma grubuna elektronik veya elden ulaştırmaları sağlanmıştır. Elektronik ortamda yapılan dağıtımlarda üyelerin e-posta adresleri ya da sosyal medyada (facebook, twiter) kullandıkları isim hesapları dikkate alınmıştır. Bunun yanında anketin derneklere ulaştırılmasında etkin olarak kullanılan bir diğer yöntem de derneklerin sosyal medya platformlarıdır. Türkiye'nin çok farklı illerinde, farklı işkollarında, farklı kurumlarında çalışan dernek üyesi taşeron işçilerin sık sık görüştükleri, dernek faaliyetlerinin oluşturulması ve gerçekleştirilmesi konusunda çok yoğun kullandıkları, güncel gelişmelere yönelik sık sık bilgiler paylaştıkları sosyal medya sayfaları ve siteleri, derneklere ulaşım sürecinde kullanılan bir diğer kanaldır. Buna bağlı olarak yaklaşık yarı yarıya olmak üzere hem online ortamdan hem de elden yapılan araştırma sonucunda elde edilen cevaplar SPSS-21 paket programında analiz edilerek sayısal verilere dönüştürülmüştür.

3.3.2.Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi

Araştırma sonucunda elde edilen verilen girilmesi ve değerlendirilmesinde SPSS-21 paket programında yararlanılmıştır. SPSS-21 Program kapsamında

kullanıcıların verdikleri cevaplar üzerinden; frekans tabloları, çapraz tablolar, geçerlilik analizleri, güvenilirlik analizleri, korelasyon analizi, faktör analizi ve betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Aynı şekilde nicel ve nitel değerlerin ortaya konulmasında frekans tablolarından, kategorik değişkenler ve gruplar arası ilişkinin belirlenmesinde çapraz tablolardan faydalanılmıştır. Hipotezlerin test edilmesinde ise bazı kriterlerin birbirleriyle olan ilişkilerini ortaya koymak amacıyla korelasyon analizinden faydalanılmıştır.

3.4.Araştırmanın Hipotezleri

H1:Taşeron işçilerin örgütlenmelerine karşı işveren, devlet, sendika, mevcut ve potansiyel üyeler arasında en etkili rol oynayan taraf “işveren” dir.

H2:İşçi sendikalarının işçilerin örgütlenmesi hususunda yeni strateji geliştirememesi, sendikaların örgütlenmede önceliği kadrolu işçilere vermesi ve sendika yöneticilerinin örgütlenmede etkin olmamasının bir sonucudur.

H3:Taşeron işçilerin yasal mevzuatın ve devletin denetleme fonksiyonunun yetersizliği algısı, onların sendikalardan yeni stratejiler geliştirme beklentilerini arttırmaktadır.

H4:Sendikaların yeni stratejiler geliştirmeye yönelmelerinin nedenlerinden birini taşeron işçilerin kendi sendikalarını kurmaları fikri oluşturmaktadır.

H5:Sendikaların yeni stratejiler geliştirme düşüncesinin kaynağını sendikalar ile dernekler birlikte çalışmalıdırlar fikri oluşturmaktadır.

3.5.Araştırmanın Bulguları

3.5.1.Katılımcılara İlişkin Genel Bilgiler

3.5.1.1.İşçilerin Sosyo-Ekonomik Profili

Katılımcıların cinsiyet, medeni hal, yaş aralığı, ücret aralığı, eğitim düzeyi ile ilgili bilgilerin yer aldığı sosyo-ekonomik profil tablodaki gibidir.

Tablo 21: İşçilerin Sosyo-Ekonomik Profili

		<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Kadın	105	24,0
	Erkek	333	76,0
	Toplam	438	100
Medeni Hal	Evli	321	73,3
	Bekâr	99	22,6
	Boşanmış	18	4,1
	Toplam	438	100
Yaş Aralığı	15-24	12	2,7
	25-34	191	43,6
	35-44	197	45,0
	45-54	38	8,7
	Toplam	438	100
Ücret Aralığı	0-1300	59	13,5
	1301-1600	202	46,1
	1601-1900	106	24,2
	1901-2200	41	9,4
	2201-2500	21	4,8
	2501 ve üzeri	9	2,1
	Toplam	438	100
Eğitim	İlkokul	13	3,0
	İlköğretim/ortaokul	39	8,9
	Lise	202	46,1
	Üniversite/ön lisans	108	24,7
	Üniversite/lisans	66	15,1
	Yüksek Lisans/Doktora	10	2,3
	Toplam	438	100

Araştırmaya katılanların %76'sı erkek iken %24'ü kadındır. Dolayısıyla derneklere üye olanların büyük bir çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Bu durum Türkiye’de derneklere ve sendikalara üye olan bireylerin cinsiyet dağılımına oldukça yakın özellikler taşımaktadır. Genel olarak Türkiye’de dernekleşme oranı erkeklerde %80, kadınlarda %20 civarında iken sendikalaşma erkeklerde %73 kadınlarda %26

civarındadır⁴⁹⁶. Diğer bir ifade ile TİD'lerin cinsiyete göre üye profili genel olarak Türkiye'de cinsiyete göre üyelik profiline yakın özellikler taşımaktadır. Öte yandan araştırmaya katılanların %73,3'ü evli iken, %22,6'sı bekâr ve %4,1'i boşanmış özellikleri taşımaktadır. Yine aynı şekilde TİD olarak örgütlenme evliler arasında daha çok yaygındır. Bu durum evli olmanın getirdiği sorumlulukların çokluğu ve yaşanan sorunların öneminin boyutu ile ilgili olabilir. TİD'lerin yaş profili incelendiğinde ise dernekleşmenin en fazla 25-45 yaş arasında yoğunlaştığı görülmektedir. Toplamda %88,6 olan bu oranın %43,6'sını 25-34 yaş grubu oluştururken, %45'ini 35-44 yaş grubu oluşturmaktadır. Diğer bir ifade dernekleşmenin çalışma hayatında orta yaş olarak kabul edilen 35 yaş etrafında yoğunlaştığı görülürken genç ve yaşlı işçiler arasında daha az olduğu görülmektedir. Ayrıca bu durum çalışma hayatında en verimli yaş grubunu ifade etmesi açısından da büyük önem ifade etmektedir. Daha az dernekleşmenin olduğu genç çalışan grubunda (15-24 yaş grubunda) %2,7 olan oran çalışma hayatı için yaşlı çalışan grubu sayılabilecek 45-54 yaş grubunda %8,7 olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öte yandan araştırmaya katılanların çoğunluğu asgari ücret düzeyinde çalışmaktadır. Buna göre 1301-1600 ücret düzeyinde⁴⁹⁷ çalışanların oranı %46,1'dir. 1601-1900 ücret düzeyinde çalışanların oranı %24,2 iken 1901-2200 ücret düzeyinde çalışanların oranı %9,4 2201-2500 ücret düzeyinde çalışanların oranı %4,8 2501 ve üzeri ücret düzeyi olanların oranı ise %2,1'dir. Asgari ücret düzeyinin altında geliri olanların oranı ise %13,5'tir. Bu durum çoğu zaman ücret ödeme sürecinde yaşanan; eksik ödeme, zamanında ödememe, işçinin bankamatiği ile bankadan çekme ancak işçiye daha azını verme vb. sorunlardan kaynaklanabilmektedir. Bu kapsamda taşeron işçilerin aldıkları ücret düzeyleri dikkate alındığında; yapılan işin türüne göre, çalışma şekline göre, kıdeme göre değişebilen ücret düzeylerindeki farklılığın oluşmasında genel olarak, vasıf gerektirmeyen işlerin diğer bir ifade ile asıl işveren-alt işveren ilişkisinde yardımcı iş özelliği taşıyan işlerde istihdam edilen taşeron işçilerin uzmanlık gerektiren işlere göre daha yoğunlukta olduğu görülmektedir.

⁴⁹⁶ (Çevirimiçi) <https://www.dernekler.gov.tr/tr/AnasayfaLinkler/uye-istatistikleri.aspx> 20.05.2016

⁴⁹⁷ Araştırmanın yapıldığı dönemde asgari ücret (01.01.2016-31.12.2016) 1.300,99 TL'dir.

Kıdeme göre ücret konusunda yaşanan en önemli sorunlardan biri de ihale sürelerinin belirlenmesinden kaynaklanan kısa süreli iş ilişkileridir. Bu durum gerçekten işin özelliğinden kaynaklanabildiği gibi taşeron işletmenin isim değiştirerek farklı bir işletmeymiş gibi yeniden ihaleye girmesi ve yeniden asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurmasından da kaynaklanabilmektedir. Diğer bir ifade ile asgari ücret düzeyinin üzerinde ücret geliri olanlarda performansa göre belirlenen ücretler daha etkin olabilmektedir. Ayrıca taşeronlaşmada teknolojik uzmanlık gerektiren işlerde çalışanların ücret düzeyleri de nispeten daha yüksek olabilmektedir. Asgari ücret düzeyinin altında ücret geliri olanlar ise daha çok part-time, kısmi zamanlı vb. türde çalışanlar olabilmektedir. Ücret düzeylerinin farklılaşmasında yine eğitim düzeyi de etkili olabilmektedir.

Bu kapsamda dernek üyelerinin çoğunluğu lise ve ön lisans diploma derecelerine sahiptir. Lise mezunlarının oranı %46,1 iken ön lisans mezunlarının oranı %24,7'dir. Lisans mezunlarının oranı %15,1 iken lisansüstü mezunlarının oranı %2,3'tür. Öte yandan ilkokul ve ilköğretim/ortaokul mezunlarının oranı ise %11,9'dur. Eğitim düzeyi yüksek olan taşeron işçiler teknolojik uzmanlık gerektiren işlerde istihdam edilebilirken, eğitim düzeyi düşük olan işçiler yardımcı işlerde istihdam edilebilmektedir. Benzer şekilde yapılan işlerin ve alınan ücret düzeylerinin belirlenmesinde diploma derecesi belirleyici bir etken olarak görülebilir.

3.5.1.2.İşçilerin işyeri ve işkolu Profili

Katılımcıların çalıştığı asıl işverenin devlet kurumu ya da özel kurum olması, devlet kurumu ise hizmet kolu özel kurum ise işkolu, istihdam edildikleri taşeron şirketlerinin faaliyet gösterdiği işkolu ile ilgili bilgilerin yer aldığı işyeri ve işkolu profili tablodaki gibidir.

Tablo 22: İşçilerin İşyeri ve İşkolu Profili

		<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Taşeron Şirketin asıl işvereni	Devlet kurumu	309	70,5
	Özel Kurum	129	29,5
	Toplam	438	100
Taşeron şirketin faaliyet Gösterdiği işkolu	Gıda sanayi	9	2,1
	İletişim	21	4,8
	Ticaret büro eğitim ve güzel sanatlar	81	18,5
	İnşaat	23	5,3
	Enerji	12	2,7
	Taşımacılık	17	3,9
	Savunma ve güvenlik	83	18,9
	Genel işler	180	41,1
	Diğer işkolları	12	2,9
	Toplam	438	100
Asıl işveren kamu kurumu ise hizmet kolu	Eğitim, Öğretim ve Bilim	36	11,96
	Sağlık ve sosyal hizmetler	140	46,51
	Yerel yönetim hizmetleri	46	15,28
	Kültür ve sanat	9	2,99
	Bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri	14	4,65
	Ulaştırma hizmetleri	15	4,98
	Tarım ve ormancılık	16	5,34
	Enerji sanayi ve madencilik	15	4,98
	Diğer hizmet kolları	10	3,32
	Toplam	301	100
Asıl işveren özel kurum ise işkolu	Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	12	9,38
	İnşaat	11	8,59
	Sağlık ve sosyal hizmetler	20	15,63
	Savunma ve güvenlik	24	18,75
	Genel işler	42	32,81
	Diğer işkolları	19	14,84
	Toplam	128	100

Not: 9 kişi kamu/özel asıl işverenin hizmet/iş kolunu belirtmediği için toplamı 429'u vermektedir.

Araştırmaya katılan dernek üyesi taşeron işçilerin %70,5'i asıl işvereni bir devlet kurumu olan alt işverende istihdam edilirken, %29,5'i asıl işvereni bir özel kurum olan alt işverende istihdam edilmektedir. Diğer bir ifade ile kamuda taşeron işçi olarak istihdam edilen çalışanlarda dernekleşme daha yaygındır. Öte yandan katılımcıların çoğu çalıştıkları taşeron şirketin faaliyet gösterdiği işkolunu genel işler olarak belirtmişlerdir. Bunu savunma ve güvenlik, ticaret büro eğitim ve güzel sanatlar işkolları takip etmektedir. Diğer bir ifade ile dernek üyelerinin %41,1'i genel işler işkolunda⁴⁹⁸, %18,9'u savunma ve güvenlik işkolunda, %18,5'i ticaret büro eğitim ve güzel sanatlar işkolunda faaliyet gösteren bir taşeron şirkette çalışmaktadır. Dernek üyelerinin diğer işkollarına göre dağılımları ise şu şekildedir: %2,1'i gıda sanayi, %4,8'i iletişim, %5,3'ü inşaat, %2,7'si enerji, %3,9'u taşımacılık, %2,9'u avcılık, balıkçılık, tarım, ormancılık, petrol, kimya, lastik ve plastik, banka, finans, sigorta, metal, sağlık, sosyal hizmetler, konaklama ve eğlence işkollarında yer almaktadır.

Öte yandan katılımcıların %46,51'i asıl işvereni sağlık ve sosyal hizmetlerde faaliyet gösteren bir kamu kurumunda taşeron işçidir. %15,28'i hizmet kolu yerel yönetim hizmetleri olan bir kamu kurumunda taşeron işçi, %11,96'sı hizmet kolu eğitim, öğretim ve bilim olan bir kamu kurumunda taşeron işçi, %5,34'ü hizmet kolu tarım ve ormancılık olan bir kamu kurumunda taşeron işçi, %4,98'i hizmet kolu enerji, sanayi ve madencilik olan bir kamu kurumunda taşeron işçi, %4,65'i hizmet kolu bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri olan bir kamu kurumunda taşeron işçi, %2,99'u hizmet kolu kültür ve sanat olan bir kamu kurumunda taşeron işçi, %3,32'si büro, bankacılık, sigortacılık, basın, yayın ve iletişim, diyanet ve vakıf hizmet kollarında faaliyet gösteren bir kamu kurumunda taşeron işçidir.

Buna göre asıl işvereni bir kamu kurumu olan katılımcılar en fazla; sağlık ve sosyal hizmetler, yerel yönetim hizmetleri ve eğitim öğretim ve bilim hizmet kollarında faaliyet gösteren bir kamu kurumunda taşeron işçidir. Buna bağlı olarak sağlık ve sosyal hizmetlerde; devlet hastaneleri, sağlık evleri gibi sağlık bakanlığına

⁴⁹⁸ 19 Aralık 2012 Tarih ve 28502 Sayılı İşkolları Yönetmeliği'nde genel işlerden bazıları şu şekilde sıralanmıştır: Belediye hizmetleri, kanalizasyon işleri, tehlikeli ve tehlikesiz atıkları toplanması, belediye otobüs taşımacılığı, binaların genel temizliği, çevre düzenlemesi, cenaze işleri vb.

bağlı kurum ve kuruluşlar yer alırken, yerel yönetim hizmetlerinde belediyeler, eğitim öğretim ve bilimde ise milli eğitim bakanlığına bağlı kurum ve kuruluşlar ve üniversiteler önde gelmektedir.

Asıl işvereni bir özel şirket olan katılımcıların %32,81'i işkolu genel işler olan bir kurum ya da kuruluştaki bir taşeron işçi iken, %18,75'i işkolu savunma ve güvenlik, %15,63'ü işkolu sağlık ve sosyal hizmetler, %9,38'i işkolu ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar, %8,59'u inşaat, %14,84'ü işkolu gıda, iletişim, banka, finans, sigorta, metal, enerji, taşımacılık, konaklama, eğlence işleri olan bir özel kurumda taşeron işçidir. Geriye kalan dokuz kişi (%2.05) kamu/özel asıl işverenin hizmet/iş kolu tercihini boş bırakılmıştır. Bu durum taşeron işçilerin asıl işverenin hizmet/iş kolunu bilmemeleri ya da ayırt edememeleri şeklinde yorumlanabilir. Buraya kadar yapılan açıklamalara bağlı olarak katılımcıların yer aldığı alt işveren-asıl işveren, işkolu-hizmet kolu profili şu şekilde özetlenebilir.

Tablo 23: Dernekleşmenin Yoğunlaştığı İlk 3 İş ve Hizmet Kolları

Alt işveren işkolu	Asıl işveren kamu kurumu ise hizmet kolu	Asıl işveren özel kurum ise işkolu
- Genel işler - Savunma ve güvenlik - Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	- Sağlık ve sosyal hizmetler - Yerel yönetim hizmetleri - Eğitim, öğretim ve bilim	- Genel işler - Savunma ve güvenlik - Sağlık ve sosyal hizmetler

Tabloya göre TİD'ler en fazla genel işler, savunma ve güvenlik, ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlarda faaliyet gösteren taşeron şirketlerde etkindir. Öte yandan hizmet kolu; sağlık ve sosyal hizmetler, yerel yönetim hizmetleri ve eğitim, öğretim ve bilim olan asıl işveren konumundaki kamu kurum ve kuruluşlarında ve işkolu; genel işler, savunma ve güvenlik, sağlık ve sosyal hizmetler olan asıl işveren konumundaki bir özel kurum ya da kuruluşlarda etkindir. Aynı şekilde dernekleşmenin yoğunlaştığı iş ve hizmet kollarının rakamsal dağılımları aşağıdaki tablodaki gibidir (Tablo 24).

Tablo 24: Dernekleşmenin İş ve Hizmet Kolu Dağılımı

		ALT İŞVEREN							
				Genel işler		Savunma ve güvenlik		Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	
				Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
ASIL İŞVEREN KAMU	Sağlık ve sosyal hizmetler	140	46,5	58	41	16	11,4	41	29,3
	Yerel yönetim hizmetleri	46	15,3	33	71,7	9	19,6	0	0
	Eğitim, öğretim ve bilim	36	12	8	22,2	13	36,1	11	30,6
ASIL İŞVEREN ÖZEL	Genel işler	42	32,8	35	83,3	0	0	1	2,4
	Savunma ve güvenlik	24	18,8	1	4,2	23	95,8	0	0
	Sağlık ve sosyal hizmetler	20	15,6	11	55	2	10	0	0

Tabloya göre asıl işveren kamu kurumunda; sağlık ve sosyal hizmetler hizmet kolunda faaliyet gösteren taşeron şirkette çalışan taşeron işçilerin %41'i genel işler işkolunda, %11,4'ü savunma ve güvenlik işkolunda, %29,3'ü de ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar iş kolunda yer almaktadır. Aynı şekilde yerel yönetimler hizmet kolunda faaliyet gösteren taşeron şirkette çalışan taşeron işçilerin %71,7'si genel işler işkolunda, %19,6'sı savunma ve güvenlik işkolunda yer almaktadır. Eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda faaliyet gösteren taşeron şirkette çalışan taşeron işçilerin %22,2'si genel işler işkolunda, %36,1'i savunma ve güvenlik işkolunda, %30,6'sı ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar iş kolunda yer almaktadır.

Asıl işveren özel kurumda; genel işler işkolunda faaliyet gösteren taşeron şirkette çalışan taşeron işçilerin %83,3'ü yine genel işler işkolunda yer almaktadır. Aynı şekilde savunma ve güvenlik işkolunda faaliyet gösteren özel kurumda yer alan taşeron şirkette çalışan işçilerin %95,8'i yine savunma ve güvenlik işkolunda yer almaktadır. Sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda faaliyet gösteren taşeron şirkette çalışanların %55'i genel işler işkolunda iken %10'u savunma ve güvenlik iş kolunda yer almaktadır.

Buna göre katılımcıların en yoğun olduğu kamu kurumları sağlık ve sosyal hizmetler hizmet kolunda faaliyet gösteren kurumlardır. Bunu sırasıyla yerel yönetim hizmetleri ve eğitim, öğretim ve bilim hizmet kollarında faaliyet gösteren kurumlar takip etmektedir. Öte yandan katılımcıların en yoğun olduğu özel kurumlar ise genel işler işkolunda faaliyet gösteren kurumlardır. Bunu sırasıyla savunma ve güvenlik, sağlık ve sosyal hizmetler takip etmektedir.

Tabloya göre en dikkat çekici oranlardan birisi asıl işveren özel kurumlarda; genel işler işkolunda genel işler işkolunun, savunma ve güvenlik işkolunda savunma ve güvenlik işkolunun yaygın taşeronlaştığı görülmektedir. Bu durum bu işkollarında yer alan katılımcıların sayısal olarak az olmasından kaynaklanabildiği gibi katılımcıların hangi işkolunda yer aldıklarını bilmemelerinden de kaynaklanabilmektedir. Bunun temel sebebini ise asıl işveren-alt işveren ilişkisinin çok sık değişmesinden, taşeron firmaların sık isim değiştirmesinden veya kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkisinin gizli olmasından diğer bir ifade ile taşeron işçilerin gerçekleşen süreçlerle ilgili yeterli düzeyde bilgilendirilmemeleri oluşturabilmektedir. Buna bağlı olarak taşeron işçiler kimi zaman çalıştıkları taşeron firmanın bulunduğu işkolu dışında işlerde de yer alabilmektedirler.

Bu kapsamda dernek başkanları ile yapılan görüşmelerde konu ile ilgili; taşeron işçilerin bağlı bulundukları firmanın işkolu dışında farklı işlerde görevlendirilmeleri, taşeron işçilerin bilgilerinin dışında bağlı bulundukları şirketin kapandığının gösterilmesi ancak şirketin isim değiştirerek yeniden ihaleye girebilmesi problemlerine dikkat çekilmiştir. Ayrıca bu uygulamanın temel amacının önceki isimle faaliyet gösteren şirketin takibi zorlaştığından şirketlerin bu yöntemle yasal yükümlülüklerinden daha kolay kurtulmayı hedefledikleri belirtilmiştir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin sık sık değişmesi ve ihale sürelerinin mümkün olduğunca kısa tutulması benzer durumların yaşanmasında belirleyici bir etkene sahiptir. 2015 yılı 6552 sayılı torba yasa öncesi dönemde oldukça karmaşık kurulan bu ilişkiler, hem bireysel hakların hem de toplu hakların elde edilmesi ve kullanılmasında önemli sorunlara yol açmıştır. Torba yasa düzenlemesi ile yaşanan sorunlar nispeten düzeltilmeye ve denetim altına alınmaya çalışılsa da sonraki dönemlerde bu düzelmenin gerçekleştiğini söylemek güçtür. Öte yandan genel işler

işkolunda genel işler işkolunun, savunma ve güvenlik işkolunda savunma ve güvenlik işkolunun yaygın taşeronlaştığı durumu gerçeği de yansıtabilir. Çünkü taşeron şirketin içinde taşeron şirket, işletmelerin mikro boyutta olması ve yapılan işlerin daha teknolojik ve daha uzmanlık gerektiren işleri kapsaması bu tür taşeron ilişkileri gündeme getirebilmektedir. Örneğin taşeron firma olarak faaliyet gösteren bir güvenlik şirketi; bar güvenliği, okul güvenliği, site güvenliği vs. uzmanlaşarak mikro düzeyde faaliyet gösteren güvenlik şirketlerini de kapsayabilmektedir. Ayrıca firmaların yerine getirdiği güvenlik işlerinde ileri teknolojik cihazlar kullanmak zorunda kalmaları dikey yönde bölünmeyi derinleştirdiğinden alt taşeron firmalarla çalışmalarını zorunlu kılabilir.

Bu kapsamda Ağustos 2017 sonlarında dönemin Maliye Bakanı Naci Ağbal'ın konu ile ilgili açıklamaları, yaşanan karmaşık ilişkileri açıklar niteliktedir⁴⁹⁹. Buna göre sayın bakanın:

“...bu konu gerçekten çok sayıda vatandaşımızı ilgilendiriyor. 1 milyona yakın insanımız kamu ile ilişkili konularda hizmet sunuyor. Onlar gerçekten emekleri ve yürekleri ile hizmete katkı veriyorlar. Sistemin değiştirilmesi ve kamuya doğrudan hizmet vermek istiyorlar. Geçmişte uzun süre çalışmalar yaptık. Çok basit görünmüştü, işin içine girince her bir alımda sözleşmeler çok farklı. Farklı hizmet verme biçimleri var, hizmet veren kişilerin sözleşmedeki konumları da farklı. Çalışma aylarca sürdü. İşin içinden çıkamadık. En sonunda dedik ki, bu çalışmayı yapmamız gerekir dedik. Sözleşmeli modele dayanır bir modeli de sunduk. Önceki yapılan çalışmaları da dikkate almak suretiyle bir çalışma yapılıyor. Toplumun geniş bir beklentisi olduğunu biliyoruz. Çalışma Bakanlığımızın çalışmaları yakın zamanda ortaya çıkacak. Ben çok uzak olmayan vadede bu çalışmaların sona geleceğine inanıyorum. İnşallah tatlıya bağlayacağız...”

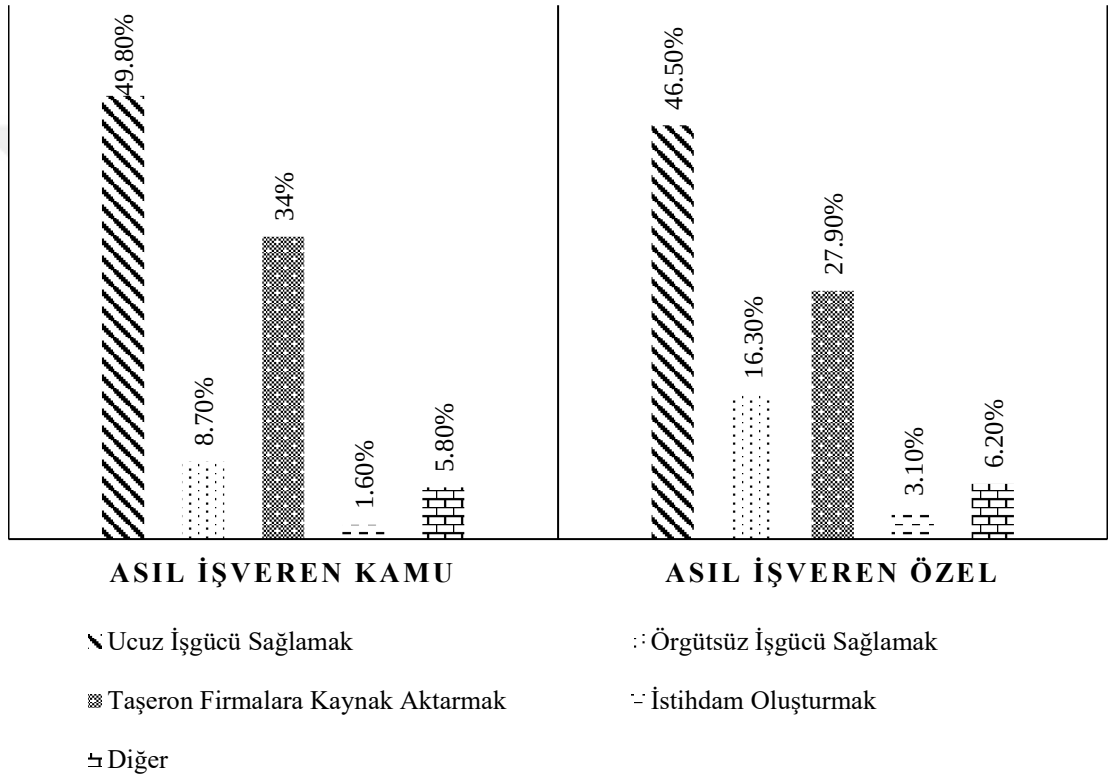
şeklindeki açıklamaları, taşeron konusunun dışardan çok basit görüldüğünü ancak asıl işveren/alt işveren ilişkilerinin gerçekte çok farklı sözleşmeler ile kurulduğunu, çok farklı hizmet verme biçimlerini kapsadığını ve hizmet veren kişilerin sözleşmede çok farklı konumlarda olabildiğini diğer bir ifade ile asıl işveren/alt işveren ilişkilerinin çok karmaşık ve farklı yapılar içerdiğini özetlemektedir.

⁴⁹⁹ (Çevirimiçi) <http://www.kamupersoneli.net/gundem/maliye-bakani-naci-agbal-dan-flas-taserona-kadro-aciklamasi-h33239.html> 01.09.2017.

3.5.1.3. Bir Sorun Alanı Olarak Taşeronlaşma

Katılımcılara göre taşeronlaşmayı arttıran etkenlerin başında; ucuz işgücü sağlamak ve taşeron firmalara kaynak aktarmak gelmektedir. Belirleyici bir etkiye sahip olan bu iki önemli faktörü ise örgütsüz işgücü sağlamak, istihdam oluşturmak ve diğer etkenler takip etmektedir (Grafik 14)

Grafik 14: Taşeronlaşmayı Arttıran En Önemli Etken



Grafiğe göre asıl işvereni bir kamu kurumu olan taşeron işçiler taşeronlaşmayı arttıran en önemli etkenin ucuz işgücü sağlamak (%49,80) olduğunu düşünürlerken bunu taşeron firmalara kaynak aktarma (%34), örgütsüz işgücü sağlama (%8,70), istihdam oluşturma (%1,60) ve diğer etkenler (%5,80) takip etmektedir. Benzer şekilde asıl işvereni bir özel kurum olan taşeron işçiler taşeronlaşmayı arttıran en önemli etkenin ucuz işgücü sağlamak (%46,50) olduğunu düşünmektedirler. Bu etkeni ise taşeron firmalara kaynak aktarma (%27,90), örgütsüz işgücü sağlama (%16,30), istihdam oluşturma (%3,10) ve diğer etkenler (%6,20) takip etmektedir. Buna göre hem kamu hem de özel bir kurumda taşeron işçisi olarak çalışan taşeron işçiler taşeronlaşmayı arttıran en önemli iki etkenin ucuz

işgücü sağlamak ve taşeron firmalara kaynak aktarmak olduğunu düşünmektedirler. Aynı şekilde diğer etkenler arasındaki dağılımlarda da önemli sayılabilecek bir farklılık görülmemektedir. Bu etkenlere bağlı olarak bireysel düzeyde yaşanan sorunlar; iş güvencesi, ücret, kıdem tazminatı, yıllık izin, iş sağlığı ve güvenliği ve diğer olmak üzere özetlenebilir (Tablo 25).

Tablo 25: Bireysel Düzeyde Yaşanan Sorunlar

		İş güvencesi	Ücret	Kıdem tazminatı	Yıllık izin	İş sağlığı ve güvenliği	Diğer	Toplam
Kamu	Sayı	211	74	6	2	12	4	309
	%	68	23,95	1,94	0,65	3,88	1,29	100
Özel	Sayı	69	48	0	0	10	2	129
	%	53,49	37,21	0	0	7,75	1,55	100

Tabloya göre asıl işvereni bir kamu kurumu olan taşeron işçiler iş güvencesini bireysel düzeyde yaşamış oldukları en önemli sorun olarak (%68) olarak görürlerken bunu sırasıyla ücret sorunu (%23,95), iş sağlığı ve iş güvenliği sorunu (%3,88), kıdem tazminatı sorunu⁵⁰⁰ (%1,94), diğer sorunlar (%1,29) ve yıllık izin sorunu (%0,65) takip etmektedir. Aynı şekilde asıl işvereni bir özel kurum olan taşeron işçiler de bireysel düzeyde yaşamış oldukları en önemli sorunun iş güvencesi olduğunu (%53,49) belirtmişlerdir. Bunu sırasıyla ücret sorunu (%37,21), iş sağlığı ve iş güvenliği sorunu (%7,75) ve diğer sorunlar (%1,55) takip etmektedir. Öte yandan kıdem tazminatı ve yıllık izin konularında bir sorunun olduğu belirtilmemiştir.

Buna göre toplamda asıl işvereni kamu ve özel kurum olan taşeron işçilerin büyük çoğunluğu (%63,9) iş güvencesini bireysel düzeyde yaşanan en önemli sorun olarak görmektedir. Bunu ise ücret sorunu (%27,9) takip etmektedir. Diğer bir ifade ile TİD'lerin şekillenmesinde ve faaliyet göstermesinde taşeron işçilerin bireysel

⁵⁰⁰ 2014 yılında kabul edilen 6552 sayılı torba yasa kapsamında kamuda istihdam edilen taşeron işçilerin kıdem tazminatı ödemelerinin devlet tarafından üstlenilmesi ile bu sorunun önemli oranda çözümlendiği belirtilebilir.

düzeyde en önemli sorun olarak görmüş oldukları iş güvencesi ve ücret konuları belirleyici bir etkiye sahiptir.

Nitekim bu durum; derneklerin ortaya çıkması ve faaliyetlerinin şekillenmesinde en önemli etken olan iş güvencesi, onların ifadesi ile “taşeron kadro” amacı anlam kazanmaktadır. 2008-2009 yıllarında “taşeron hayır, kamu ile sözleşmeye evet” sloganı ile faaliyete başlayan dernekler, sonraki yıllarda özellikle 2015 yılından sonra tamamen “taşeron kadro” amacına dönüşmüş ve bu konu tüm taşeron işçileri için öncelikli çözümlenmesi gereken bir sorun olarak her defasında dile getirilmiş ve getirilmektedir.

Özellikle kamu kurumlarında istihdam edilen taşeron işçiler için dile getirilen bu durum temelde; aynı kurum içinde, aynı şartlarda aynı işi yapıp sadece taşeron-kadrolu ayırımından kaynaklanan sorunlara dayandırılmaktadır. Dernekleşmenin kamuda taşeron işçi olarak çalışan bireyler arasında yaygın olmasının en temel nedenlerinden biri budur. Diğer bir ifade ile derneklerin iş güvencesini savunması kamuda çalışan taşeron işçiler için daha büyük önem arz etmektedir. Bunun yanında özellikle asgari ücretin; açlık sınırı düzeyinde olduğu, enflasyon karşısında sürekli eridiği, zamanında ödenmediği ya da eksik ödendiği vb. sorunlar da iş güvencesi sorununu yakından takip etmektedir. Öte yandan bireysel düzeyde yaşanan sorunların yanında toplu düzeyde yaşanan sorunlar; sendikalaşma, toplu iş sözleşmesi ve grev şeklinde özetlenebilir (Tablo 26).

Tablo 26: Toplu Düzeyde Yaşanan Sorunlar

		Sendikalaşma	Toplu iş sözleşmesi	Grev	Fikrim yok	Toplam
Kamu	Sayı	68	214	20	7	309
	%	22,01	69,26	6,47	2,27	100
Özel	Sayı	46	75	4	4	129
	%	35,66	58,14	3,10	3,10	100

Tabloya göre asıl işvereni bir kamu kurumu olan taşeron işçilerin %69,26’sı toplu iş sözleşmesi konusunu toplu düzeyde yaşanan önemli bir sorun olarak görürken, %26,01’i sendikalaşmayı, %6,47’si grevi önemli bir sorun alanı olarak

görmektedir. %2,27'sinin ise konu ile ilgili herhangi bir fikri yoktur. Öte yandan asıl işvereni bir özel kurum taşeron işçilerin ise %58,14'ü toplu iş sözleşmesi konusunu toplu düzeyde yaşanan önemli bir sorun olarak görürken, %35,66'sı sendikalaşmayı, %3,10'u grevi önemli bir sorun alanı olarak görmektedir. %3,10'unun ise konu ile ilgili herhangi bir fikri yoktur.

Buna göre hem kamu kurumunda hem özel kurumda taşeron işçi olarak çalışanlar toplu iş sözleşmesi konusunda yaşanan sorunları (toplamda %65,98) sendikalaşmadan (toplamda %26,03) daha önemli görmektedir. Ya da sendikalara üye olmak sorun olmaz iken toplu pazarlık sürecinde sorun yaşanabilmektedir. Bu durum özellikle sendikaların önemli bir fonksiyonu olan toplu pazarlık süreçlerinin nasıl işlediği ve nasıl sonuçlandığı ile ilgili olabilmektedir.

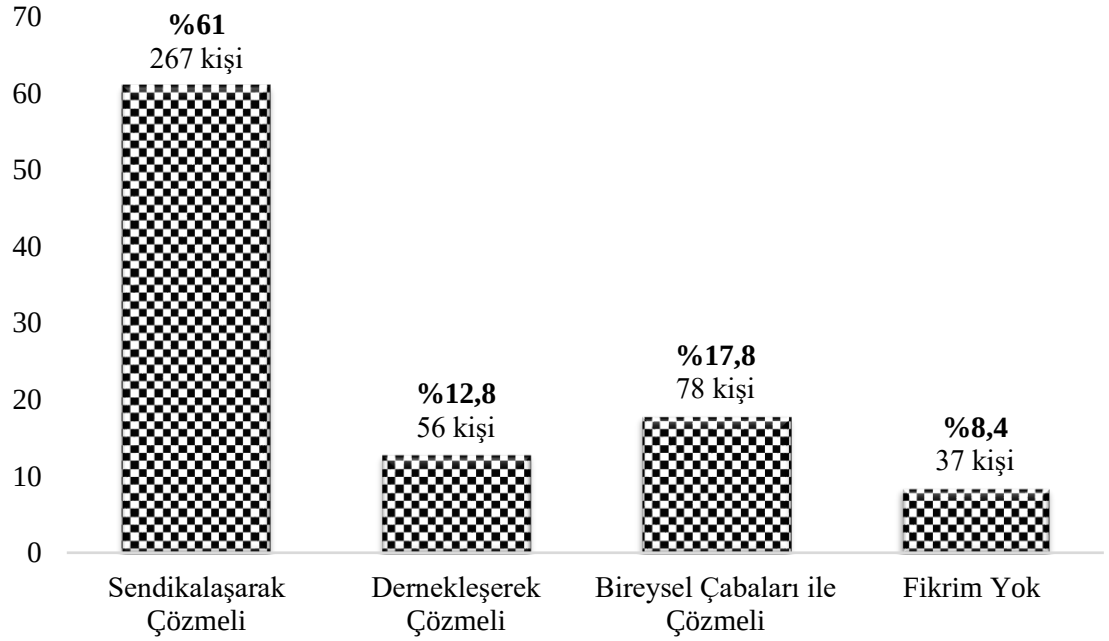
Öte yandan bu durum şu şekilde de açıklanabilir: araştırma döneminde görüşme yapılan bazı dernek başkanları sendikalaşmanın önemli olmadığını belirtmişler ve bu durumu da “dayanışma aidatı” ile açıklamışlardır. Diğer bir ifade ile işyerinde sendika üyesi olmadan da “dayanışma aidatı” ile zaten istediklerini elde ettiklerini ifade etmişlerdir. Birçok dernek üyesi işçi tarafından başvuru bu yöntem toplu iş sözleşmesinin işleyişini ve sonuçlanmasını daha da önemli kılabilir. Ayrıca bu noktada işkolunda faaliyet gösteren sendikanın ehliyetli veya yetkili olup olmaması ya da imzalanan toplu iş sözleşmesinin beklentileri karşılayıp karşılamaması gibi konular da etkili olabilmektedir.

Bunun yanında grev konusunun diğer konulara göre daha az bir sorun alanı olarak görülmesi durumu ise grevin genelde bir çözüm yolu olarak görülmemesinden ve çoğunlukla göz ardı edilmesinden kaynaklanabilmektedir. Sorunların çözümü için çoğunlukla devlet yetkilileri ile “direk diyaloga geçme” yolunu benimseyen derneklerin bu tutumu bahsedilen bu durumu destekler niteliktedir. Ayrıca derneklerin faaliyete başladığı dönemden günümüze caydırıcı bir greve öncülük etmemeleri bu noktada büyük önem arz etmektedir. Doğrudan diyalog yöntemiyle başta iş güvencesi sorunu olmak üzere bireysel düzeydeki hak ve alacaklarında yaşamış oldukları sorunları çözüm amacıyla olan dernekler, sonraki aşamalarda toplu düzeyde yaşamış oldukları sorunlara odaklanma ve yeni çıkarlar elde etme amacıyla olabilmektedirler.

Bu kapsamda bireysel düzeyde yaşanan en önemli sorunlarının iş güvencesi ve ücret olduğunu ifade eden katılımcılar toplu düzeyde yaşamış oldukları en önemli sorunlarının toplu iş sözleşmesi ve sendikalaşma olduğunu belirtmişlerdir. Diğer bir ifade ile derneklerin faaliyet göstermesinde dernek üyesi taşeron işçilerin bireysel düzeyde iş güvencesi ve ücret sorunları etkili iken toplu düzeyde toplu iş sözleşmesi ve sendikalaşma sorunları etkili olabilmektedir.

Öte yandan katılımcılar taşeron işçilerin yaşamış oldukları sorunların çözümünde sendikalaşmaya olan inançları yüksektir. Buna yaşanan sorunların sendikalaşarak çözülmesi gerektiğini belirtenlerin oranı %61 iken, dernekleşerek çözülmesi gerektiğini belirtenlerin oranı %12,8'dir. Sendikalaşma ya da dernekleşme yerine taşeron işçilerin kendi çabaları ile çözmeleri gerektiğini savunanların oranı ise %17,8'dir. Konu ile ilgili fikri olmayanların oranı ise %8,4'tür (Grafik 15).

Grafik 15: Yaşanılan Sorunların Çözümü



Grafiğe göre taşeron sorunun çözümlenmesinde sendikalaşmaya olan inanç yüksektir. Ancak bu aşamada neden dernek üyeliğini tercih ettikleri sorusu akla gelmektedir. Bu noktada söz konusu durumun ortaya çıkması ile ilgili sendikalaşma sürecinde yaşanan sorunlar ve bundan dolayı dernekleşmeyi en son çare olarak görmeleri, sendikaların bulundukları işkolunda yetkisiz veya ehliyetsiz olması, sendikaların bu sürece kayıtsız olduğunun düşünülmesi, dernek üyelerinin çalıştıkları işyerinde faaliyet gösteren sendikalara güvenmemeleri, sendikaların taşeron işçilerin beklentilerini karşılayamaması, bu süreçte sendikaların yetersiz ve etkisiz olduğunun düşünülmesi, dernekleri sendikalaşmada bir araç olarak görmeleri, işveren baskısı, dernek üyesi olmanın sendika üyesi olmaya göre işverence daha az dikkat çekeceği düşünülmesi, sendikalaşma konusundaki bilgisizlik nedeniyle arkadaşını örnek alma, derneklerin etkin faaliyetleri, süreç hakkında bilgi sahibi olma, günceli takip etme, bir çıkış yolu arama vs. sebepler öngörülebilir.

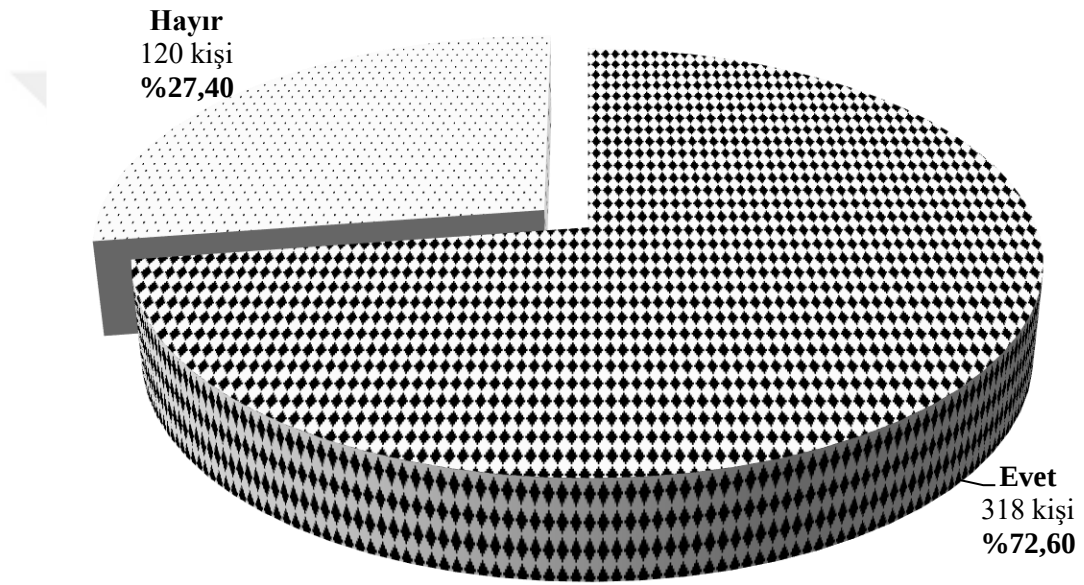
Buna ek olarak dernekleşerek çözümleni diyenlerin oranının (%12,8) az olmasının nedenini ise bu grubun, sorunların çözümünde dernekleri gerçek bir çözüm merkezi olarak görmemesi ve örgütlenme sürecinde derneklere öngörülen çerçevede bazı roller yüklenmek istenmesi oluşturabilir. Öte yandan sendikalaşma ya da dernekleşme yerine taşeron işçilerin kendi çabaları ile çözümleni diyenlerin oranının nispeten yüksek olması bu kişilerin; taşeron işletmelerin temel özelliği olan küçük işyerlerinde çalışmaları dolayısıyla işveren ile direkt görüşerek sorunlarını çözebileceklerini göstermektedir.

Ayrıca kişilerin performansa göre değerlendirilmeleri ya da mevcut sendika ya da derneklerin faaliyetlerini beğenmemeleri bu süreçte etkili olabilmektedir. Öte yandan konu ile ilgili fikri olmayanlar grubunu; sürecin ne olduğu hakkında bir fikri olmayanlar dolayısıyla işyeri geneline ayak uydurmaya çalışanlar, arkadaşlarını örnek alanlar, sorunun çözümlenmesi konusunda ümitsiz olanlar diğer bir ifade ile çözülmeyeceğini düşünenler oluşturabilmektedir.

3.5.1.4. Sendikalaşma Düzeyi ve Taşeron Sorunu Açısından Sendikalara Bakış

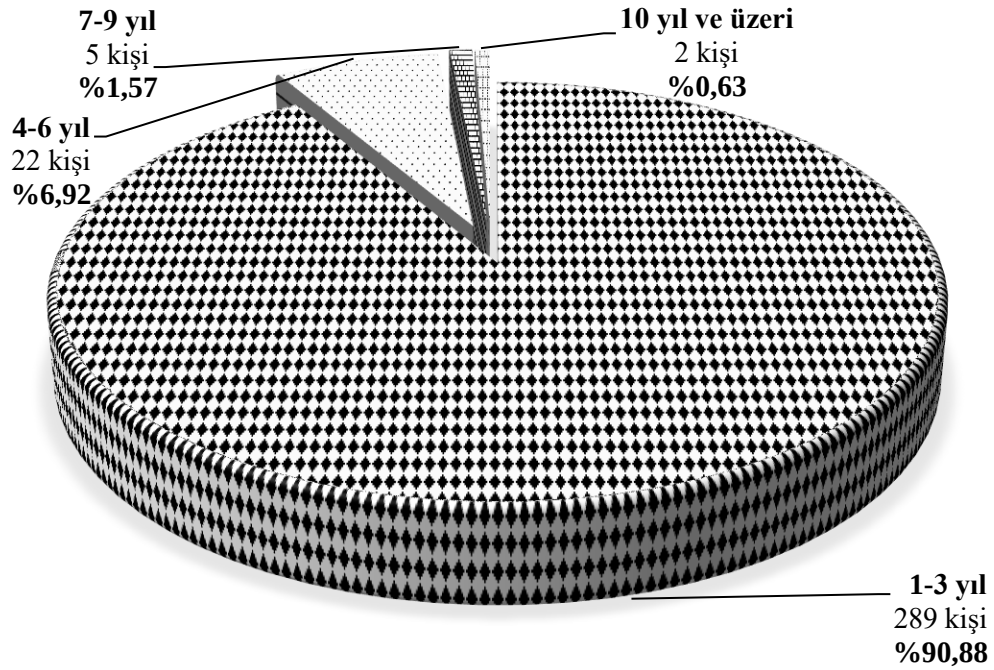
TİD’lerin sendikalaşma sürecindeki yerinin ve öneminin ortaya konulmasında katılımcıların sendikalaşma düzeyi ve sendikalara bakışları önemli bir yer tutmaktadır. Yapılan araştırmaya göre katılımcıların büyük çoğunluğunun sendika üyesi olduğu görölmektedir (Grafik 16).

Grafik 16: Sendika Üyeliği



Grafiđe göre katılımcıların %72,6’sı sendika üyesi iken %27,4’ü dernek üyesidir. Sendika üyesi olan katılımcılar grubunu; dernek üyeliğinden sendika üyeliğine gećenler diğer bir ifade ile sendikalaşmada dernekleri bir araç olarak kullananlar, üye olduğu derneği sendikaya dönüşen taşeron işçiler, hem dernek üyesi hem sendika üyesi olanlar oluşturmaktadır. Diđer bir ifade ile sendika üyesi olanların oranı oldukça yüksektir. Bunun yanında sendika üyesi olan katılımcıların büyük çoğunluğunun oldukça yakın bir dönem içerisinde sendika üyesi oldukları görölmektedir (Grafik 17).

Grafik 17: Sendika Üyeliği Süresi



Grafiğe göre katılımcıların %90,88'i 1-3 yıldır sendika üyesi iken, %6,92'si 4-6 yıldır, %1,57'si 7-9 yıldır, %0,63'ü 10 yıldan fazla bir süredir sendika üyesidir. Bu durumun ortaya çıkmasında özellikle 10.09.2014 yılında kabul edilen 6552 sayılı torba yasanın önemli bir yeri vardır. Yapılan değişiklik ile kamuda alt işveren işçilerinin sendikal örgütlenmesini ve toplu iş sözleşmesi hakkında yararlanmasını sağlamak amaçlı bazı düzenlemeler yapılmıştır⁵⁰¹.

Yapılan düzenlemeler ile alt işverenlik ilişkilerinin kurulma şekillerinden kaynaklanan bazı yapısal sorunların ortadan kaldırılması hedeflenmiştir. Bu

⁵⁰¹ “4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı kamu ihale kanununun 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işlerde, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı iş kanununun 2. 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 iş sözleşmesi kanunu hükümlerine göre yürütülür ve sonuçlandırılır. Toplu iş sözleşmesinin kamu işveren sendikası tarafından bu fıkra göre sonuçlandırılması hâlinde, belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan bedel artışı kadar idarece fiyat farkı ödenir. Kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenemez, 4857 sayılı kanunun 2. maddesinin yedinci fıkrası esas alınarak asıl işveren sıfatından dolayı ücret farkına hükmedilemez ve asıl işveren sıfatıyla sorumluluk yüklenemez” (madde 13).

kapsamda kamu sektörü ile sınırlı olmak üzere alt işveren işçilerinin ilgili sendikalara üye olmalarının ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmalarının önü açılmaya çalışılmıştır⁵⁰². Bu düzenlemenin etkisiyle de o güne kadar faaliyetlerini yürüten birçok dernek sendika üyeliğine ağırlık vererek, üyelerinin büyük bir çoğunluğunun sendika üyesi olmasını sağlamıştır. Bazı dernekler ise kapatılarak sendikaya dönüştürülürken bazılarının yöneticileri dar çapta da olsa sadece taşeron işçilerine özel sendika kurma faaliyetlerine başlamışlardır.

Bu kapsamda örneğin; TİG-SEN (Taşeron İşçileri Genel Sendikası), TÜM GENEL HİZMET-İŞ (Tüm Genel Hizmet ve Taşeron İşçileri Sendikası), THİS (Tüm Hizmet İşçileri Sendikası) gibi sendikaların sadece taşeron işçilerine özel faaliyet göstermeleri, kurucularının bir taşeron işçisi hatta önceden bir dernek başkanı olması, farklı ve taşeron işçilerinin beklentileri doğrultusunda faaliyetlerine yön vermeye çalışmaları bu noktada büyük önem taşımaktadır.

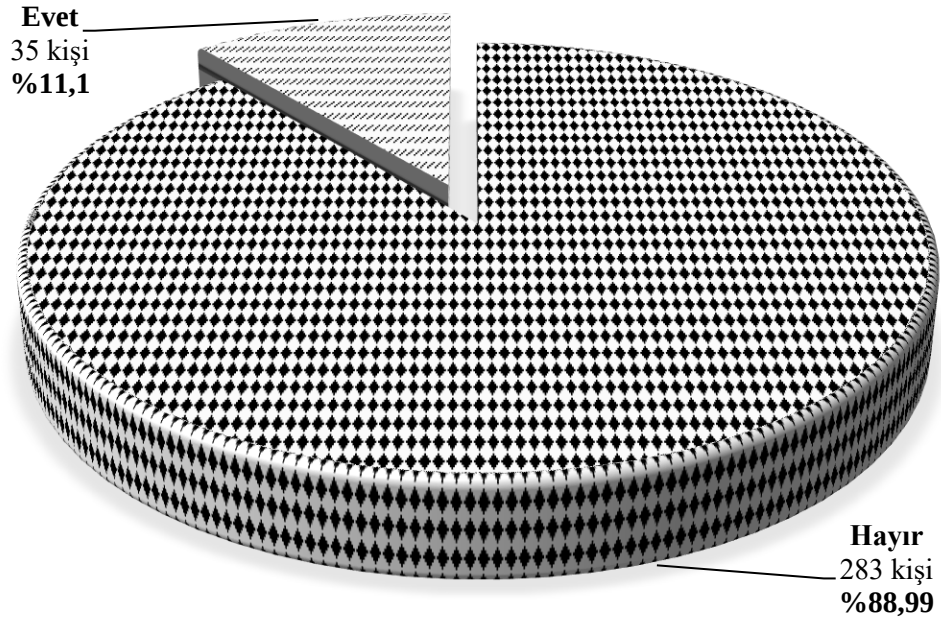
Bu tür bağımsız sendikaların yanında yine kurucuları ve başkanları kendilerinden biri olan ve bir konfederasyona bağlı faaliyet gösteren sendikaların da ön plana çıktığı görülmektedir. Örneğin güvenlik yardımcı iş kolunda görülen Güvenlik-İş Sendikası (Türk-İş), Harp-İş Sendikası (Türk-İş), Özgüvensen Sendikası (Hak-İş), Öz-iş Sendikası (Hak-İş), Güvenlik Sen (Disk) vs. sendikalar bu kapsamda değerlendirilebilir. Öte yandan yine bazı dernekler “misyonunu tamamladığı” gerekçesi ile feshedilmiş ve çoğunlukla faaliyet gösteren bazı sendikaların il ya da ilçe şubeleri olmuşlardır. Bu kapsamda örneğin Ordu İDD (Ordu İşçi Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği) 2015 feshedilerek Öz Büro İş (Hak-iş) sendikasına, Zonguldak Taşeron İşçileri Derneği de Hizmet-iş (Hak-iş) sendikasına dönüştürülmüştür. Bunun yanında örnekleri daha fazla olmakla beraber aynı kurulduğu çizgide diğer bir ifade ile sendikalar ile olan ilişkileri açısından değerlendirildiğinde tamamen bağımsız faaliyetlerini sürdüren dernekler de vardır. Bu kapsamda KAŞİP-DER (Kamu Şirket Personelleri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği), KATAÇ-DER (Kamu Taşeron Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği), KAŞİD (Kamu Şirket Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği) vb.

⁵⁰² İbrahim Aydın; “6552 Sayılı Kanunla Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 3-4, 2014, ss. 77-99.

derneklerin iller bazındaki şubeleri bu kapsamda büyük önem arz etmektedir. Buna göre derneklerin sendikalaşma sürecinde oynadığı farklı rollere bağlı olarak çok farklı şekillerde gerçekleşebilen sendika üyelikleri özellikle yakın tarihlerde yapılan yasal düzenlemelerin de etkisiyle önemli derecede artmıştır.

Bu noktada: Bahsedilen artış sadece yasal düzenlemelerin etkisiyle mi olmuştur? Bu artışta sendikaların performansı nedir? Üye olunan sendikalar üyelerinin beklentilerini karşılayabilmiş mi? Diğer bir ifade ile bu sendikalaşma istenilen özelliklerde mi olmuş? Soruları büyük önem arz etmektedir. Araştırmaya göre sendika üyesi katılımcıların büyük çoğunluğu üye olunan sendikanın beklentileri karşılamadığı görüşündedir (Grafik18).

Grafik 18: Üye Olunan Sendika Beklentileri Karşıladı mı?



Grafiğe göre katılımcıların %88,99'u üye oldukları sendikanın beklentilerini karşılamadığını düşünürken %11,1'i üye oldukları sendikaların faaliyetlerinden memnundur. Diğer bir ifade ile gerçekleşen üyeliklerin büyük çoğunluğu istenileni sağlamamıştır. Bu kapsamda TİD'lerin konu ile ilgili çok sayıda kamuoyu açıklamaları, demeçleri ve analizleri bulunmaktadır. Örneğin İŞÇİ-DER (İşçilerin

Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği) bu durumu sosyal medya hesabında şu şekilde özetlemektedir⁵⁰³:

“İşçiler arasında meşhur bir inanış vardır: "sendikalaşırsak haklarımızı gasp edemezler", "sendika şöyle işçi dostudur, böyle işçi dostudur". Yani öve öve bitiremezler... Biz de bu hayallerle 2015 yılı ortalarında sendikaya üye olmaya başladık. Sendikanın çoğunluk sağlaması, yetki alması vs. derken Toplu Sözleşme imzalandı! Peki, Toplu Sözleşme işçiye ne kazandırdı? 2016 yılı için sendikalı olmanın bekâr çalışana sağladığı maaş artışı ayda net 40-44 TL arasıyken (brüt 53 TL) sendikalı işçilerden her ay 58 TL sendika aidatı kesilmektedir. Muhtemelen ilerleyen dönemlerde sendikal kazanımlar artıyormuş gibi gösterilecektir... Sendika, patronun istediği Toplu Sözleşmeyi imzalamayı kabul etmezse rakip sendikaya çoğunluğu vermekle tehdit ediliyor. Tıpkı işçinin, patronun istediği sendikaya üye olmaması durumunda işsizlikle tehdit edilmesi gibi... Hâl böyle olunca sendika para kazanmak uğruna işçiye satıyor! Daha sonra işçi hakları gaspı, sözleşmelerin ihlali, adaletsizlik aynen devam... Sendikalı olmamızdan önceki farkı ise artık bu hukuksuzluklar "Sendika" yardımı ve eliyle yapılıyor... Öte yandan yapılan iş artarken işçi sayısı azalmış, keyfi adam çıkarmalar, sürgünler, psikolojik baskılar, maaşların düzensiz ödenmesi aynen devam. Bütün bunlar işçide bedensel ve ruhsal rahatsızlıkları artırmıştır... Devlet kurumu bile adaletsizlik, hukuksuzluk yapmışsa ve sen hakkını aramışsan işsiz kalacaksın! Yani hukukun üstünlüğü falan hikâye! Hâlâ işçi sendikası kaldı mı bilmiyorum ama bu sendikalar işçinin kafasındaki sendika algısını tamamen zıt yönde değiştirdi!”

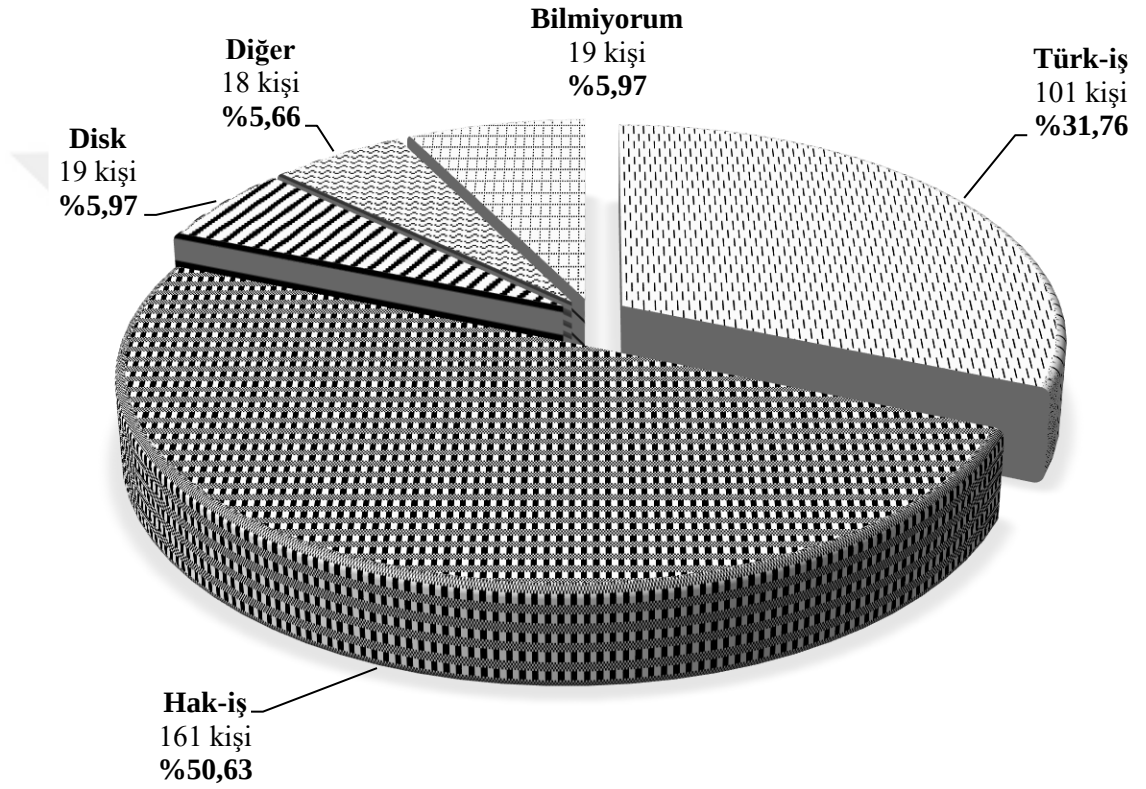
Açıklamalara göre her ne kadar sendikaların görünürde işçilere katkılarının olduğu dile getirilse de aslında işçinin beklediği ve görmek istediği sendikacılığı görmenin artık zor olduğundan yakınılmakta ve bu durum hem sendikanın kendisine hem de hukuksuz işleyen sürece bağlanmaktadır. Buna göre ortaya çıkan durum farklı taraflardan kaynaklanan sosyal, siyasal ve ekonomik çok farklı nedenlere bağlanabileceği gibi sonuç olarak sendikacılık açısından yapılan düzenlemelerin ve faaliyetlerin oldukça yetersiz olduğu kesindir. Buna bağlı olarak sendikalaşmanın özellikle hangi konfederasyona bağlı sendikalarda gerçekleştiği sorusu ön plana çıkarken bu durum daha çok siyasi yönü ağır basan tartışmaları gündeme getirmiştir⁵⁰⁴.

⁵⁰³ (Çevirimiçi) <https://ar-ar.facebook.com/IsciDer/posts/1195622863818613:0> 10.10.2017

⁵⁰⁴ Bu durum 2002 yılında 41.871, 2015 yılında 836,505 üyesi olan Memur-Sen Konfederasyonu'ndaki (yaklaşık 20 kat) artış ile kıyaslanarak benzer yönde artışların olduğu yönünde eleştirilmiş ve bu benzer yükseliş, sendikaların siyasi iktidara yakınlığı ile değerlendirilerek 1940'larda ve 50'lilerde görülen “vesayet sendikacılığının” ve “güdümlü sendikacılığın” yeni bir versiyonu şeklinde yorumlanmıştır. Aziz çelik; “Şimdi de Hak-iş mucizesi mi” (Çevirimiçi) <https://www.birgun.net/haber-detay/simdi-de-hak-is-mucizesi-mi-85862.html> 20.09.2017.

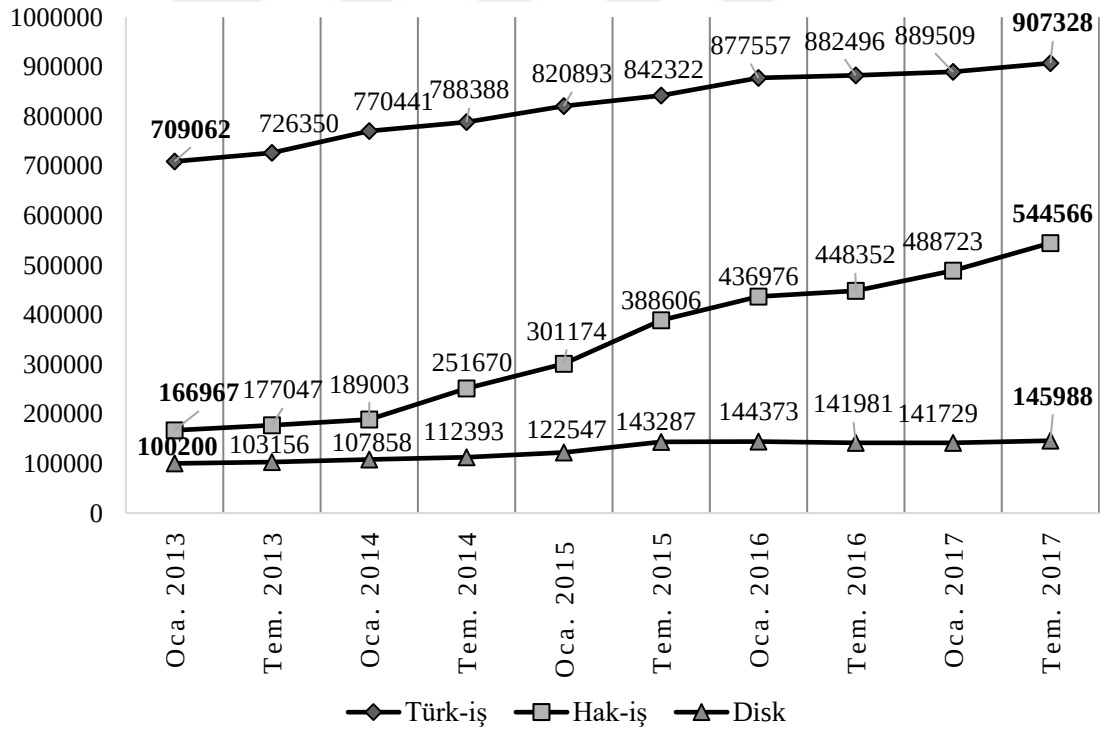
Buna göre özellikle Hak-İş'e bağlı sendikaların üye sayılarında görülen sayısal artış, kurulan ve dönüşen sendikaların çoğunlukla bu konfederasyona bağlı sendikalar olması gibi konular bu noktada büyük önem taşımaktadır. Nitekim araştırmada sendika üyesi katılımcıların yarısının Hak-iş konfederasyonuna bağlı bir sendikaya üye olduğu tespit edilmiştir (Grafik 19).

Grafik 19: Üye Olunan Sendika Hangi Konfederasyona Bağlı?



Grafiğe göre sendika üyesi katılımcıların %50,63'ü Hak-iş konfederasyonuna bağlı bir sendikaya üye iken, %30,76'sı Türk-iş konfederasyonuna bağlı bir sendikaya üyedir. %5,97'si Disk'e bağlı bir sendikaya iken %5,66'sı diğer konfederasyonlara bağlı bir sendikaya üyedir. Katılımcıların %5,97'si ise üye olduğu sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyonu bilmemektedir. Öte yandan bu durum 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" gereğince yeniden düzenlenen işçi sendikalarının üye sayılarındaki değişime de yansımıştır. Buna göre diğer işçi konfederasyonlarına oranla Hak-iş'e bağlı sendika üyelerinin sayısında gözle görülür bir artış yaşanmıştır. Bu süreçte Türk-iş'in üye sayısı yaklaşık 1,3 kat, Disk'in üye sayısı yaklaşık 1,5 kat, Hak-iş'in üye sayısı ise yaklaşık 3,3 kat artmıştır (Grafik 20).

Grafik 20: İşçi Sendikaları Konfederasyonlarının Üye Sayılarındaki Değişim (2013 Ocak-2017 Temmuz)



Kaynak: (Çevrimiçi) <https://www.csgb.gov.tr/home/Contents/İstatistikler> 10.09.2017 sayfasından derlenmiştir.

Grafiğe göre 2013 Ocak'ta 709.062 olan Türk-iş'in üye sayısı sürekli yükselerek 2017 Temmuz'da 907.328 olarak gerçekleşmiştir. Aynı şekilde 2013 Ocak'ta 100.200 olan Disk'in üye sayısı düşük düzeyde seyrederek 2017 Temmuz'da

145.988 olarak gerçekleşmiştir. Belirtilen dönemde üye sayılarında en hızlı artışın yaşandığı Hak-iş konfederasyonunun 2013 Ocak'ta 166.967 üyesi var iken dönem içinde katlamalı yükselerek 2017 Temmuz'da 544.566 olarak gerçekleşmiştir. Diğer bir ifade ile aynı dönemde Türk-iş'in üye sayısı %27,96 Disk'in üye sayısı %45,70 Hak-iş'in üye sayısı ise %226,15 artış ile rekor denebilecek bir düzeyde gerçekleşmiştir.

Ancak konu ile ilgili Türk-iş Genel Sekreteri Pevrul Kavlak Hak-İş'teki bu artışı “taşeron işçileri” ile açıklamıştır. Bu kapsamda taşeron işçiler arasında sendikalaşmanın en fazla sağlık ve sosyal hizmetler, savunma ve güvenlik, genel işler ve taşımacılık iş kollarında yaşandığını belirten Kavlak, taşeron işçilerin en fazla Hak-iş'i tercih etmeleri konusunu ise “taşerona kadro verileceği sözü ile söz konusu çalışanların Hak iş tarafından üye olarak yazıldığı ancak onların toplu iş sözleşmesinden bile yararlanamadığı” yönünde değerlendirmiştir. Yine bu noktada taşeron işçiler konusunun çok muğlak olduğu, ilgili kararların henüz verilmediği, sözleşmeli kadrolu ayrımının devam ettiği ve statülerin net olarak belirlenmediği, sendikalaşma olsa bile “sendika barajları” nedeniyle birçoğunun toplu iş sözleşmelerinden faydalanamadığı yorumları da dile getirilmiştir⁵⁰⁵. Buna rağmen 2013-2017 döneminde üye sayıları önemli derecede artan bazı sendikaların başında Güvenlik-iş, Güvenlik-sen, Hizmet-iş, Öz Büro-iş, Öz-iş ve Öz Sağlık-iş gelmektedir (Tablo 27).

⁵⁰⁵ Olcay Büyüktaş, “Taşeron işçi Hak-iş'i rekora taşıdı” http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/ekonomi/669266/Taseron_isci_Hak-is_i_rekora_tasidi.html 21.09.2017

Tablo 27: Üye Sayıları Önemli Derecede Artan Bazı Sendikalar

	Güvenlik-iş (Türk-iş)	Güvenlik-Sen (Disk)	Hizmet-iş (Hak-iş)	Öz Büro-iş (Hak-iş)	Öz -iş (Hak-iş)	Öz Sağlık-iş (Hak-iş)
Ocak 2013	239	---	51.079	5.988	1.936	---
Temmuz 2013	438	28	53.145	3.006	1.906	---
Ocak 2014	3.055	170	57.900	3.137	2.048	---
Temmuz 2014	5.866	451	83.076	7.155	6.621	2.807
Ocak 2015	11.708	1.256	101.378	13.587	12.289	4.699
Temmuz 2015	21.842	2.873	139.553	28.417	19.026	7.078
Ocak 2016	22.835	3.747	162.150	30.506	26.336	10.712
Temmuz 2016	24.209	3.424	164.259	32.149	27.257	13.440
Ocak 2017	27.173	4.384	186.750	37.024	29.459	16.256
Temmuz2017	30.048	4.742	206.592	43.859	32.281	22.006

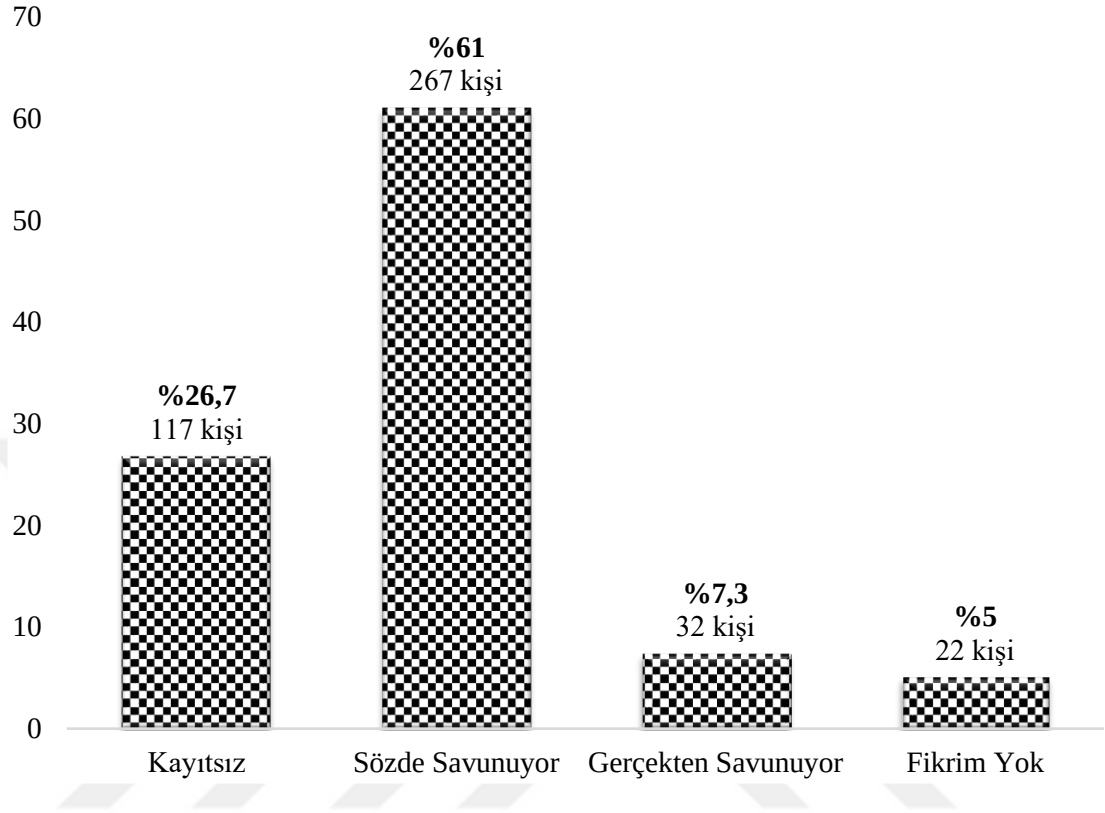
Kaynak: (Çevrimiçi) <https://www.csgeb.gov.tr/home/Contents/Istatistikler> 10.09.2017 sayfasından derlenmiştir.

Tabloya göre Güvenlik-iş sendikasının üye sayısı 239'dan 30.048 düzeyine, 2013 yeni kurulan Güvenlik-sen'in üye sayısı 4.732 düzeyine, Hizmet-iş'in üye sayısı 51.079 düzeyinden 206.592 düzeyine, Öz Büro-iş'in üye sayısı 5.988 düzeyinden 43.859 düzeyine, Öz -iş'in üye sayısı 1.936 düzeyinden 32.281 düzeyine, 2014 yılında kurulan ve faaliyete başlayan Öz Sağlık-iş'in üye sayısı ise 2017 yılı itibariyle 22.006 seviyesine yükselmiştir. Aynı şekilde bu sendikaları; Yol-iş (Türk-iş), Öz finans iş (Hak-iş), Öz sağlık iş (Hak-iş), Genel iş (Disk) gibi sendikalar takip etmektedir.

Öte yandan sendikalaşmadaki bu artışı sendikaların özellikle taşeronlaşma sorununda göstermiş oldukları performansa bağlamak oldukça güçtür. Nitekim katılımcılar, taşeronlaşmanın yaygınlaştığı süreçte diğer bir ifade ile resmi rakamların yer aldığı (2002-2011) ve taşeron işçi sayısının 4 kat arttığı dönemde⁵⁰⁶ sendikaların tutumunu oldukça olumsuz yönde değerlendirmişlerdir (Grafik 21).

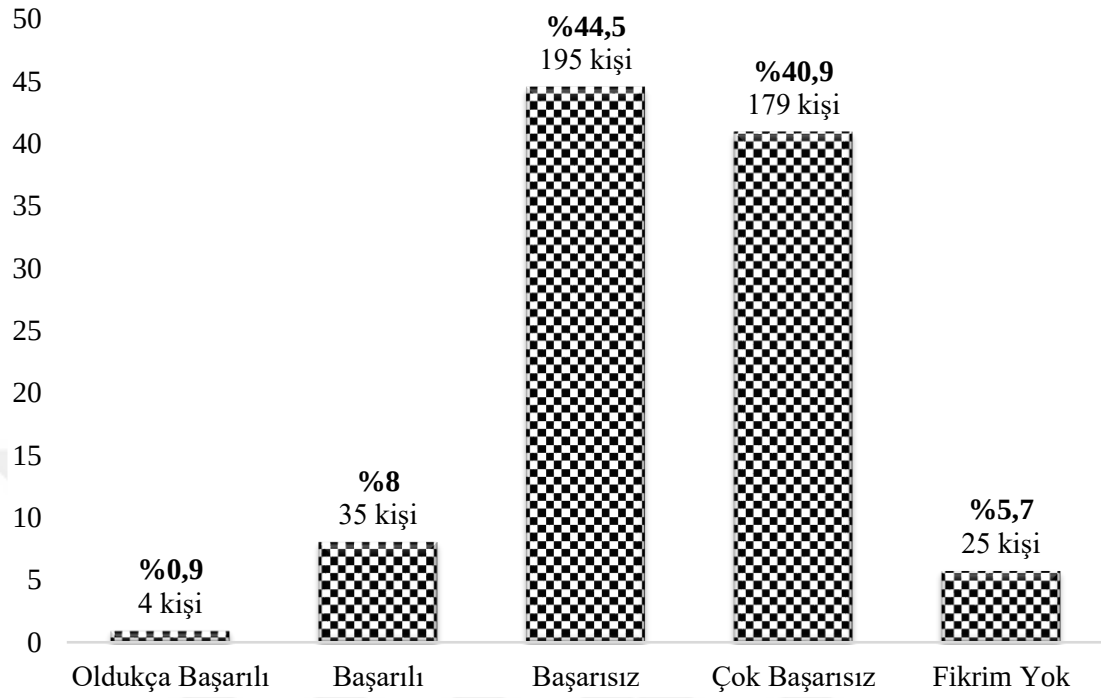
⁵⁰⁶ 2012 ilk altı ay sonrası günümüze kadar olan dönemde ÇSGB, SGK, TÜİK, TBMM vb. kurumlarda taşeron işçilik ile ilgili resmi veriler oldukça kısıtlı düzeyde kalmıştır.

Grafik 21: Taşeronlaşmanın Yaygınlaştığı Süreçte Sendikaların Tutumu



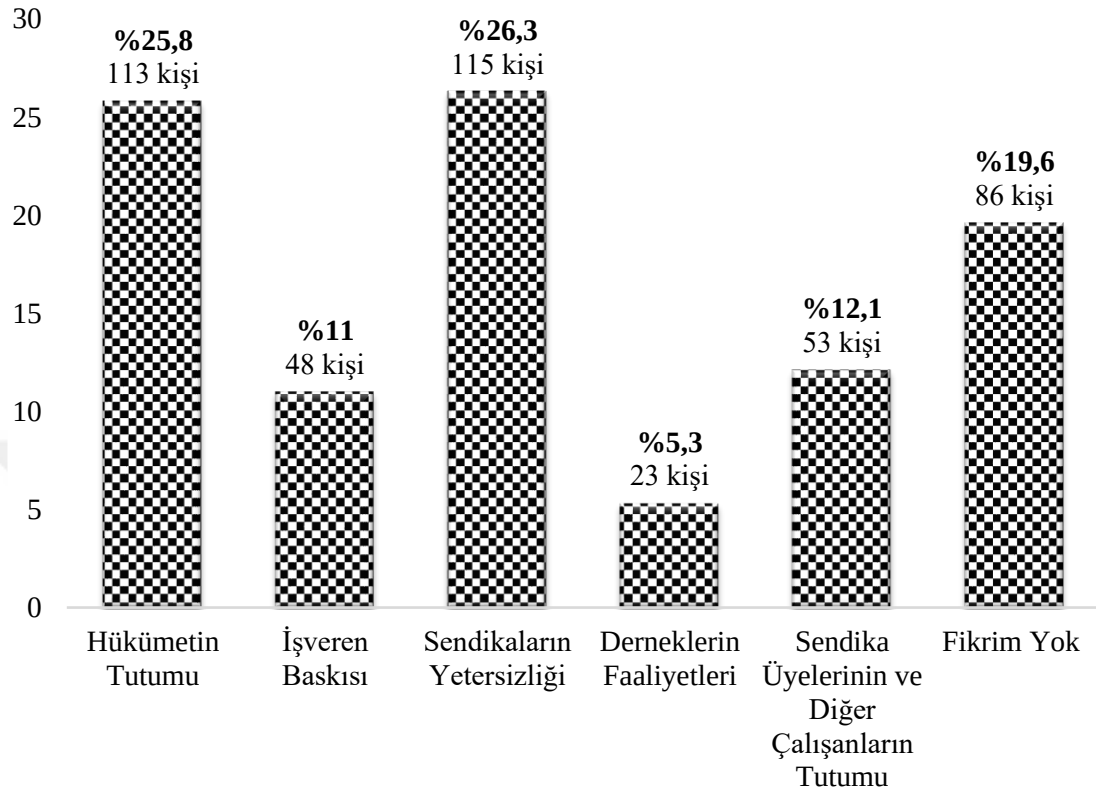
Grafiğe göre katılımcıların %61'i taşeronlaşmanın yaygınlaştığı süreçte sendikaların tutumunu sözde savunuyor değerlendirirken, %26,7'si tamamen kayıtsız olduklarını düşünmektedir. Bunun yanında %7,3'ü gerçekten savunduğunu düşünürken, %5'nin konu ile ilgili herhangi bir fikri bulunmamaktadır. Bu durum derneklerin tercih edilmesi noktasında da büyük önem taşımaktadır. Bu noktada taşeronlaşmanın ilk defa kendileri tarafından bir sorun olarak ele alındığını ve gündeme getirildiğini her defasında dile getiren derneklerin haklılık payı öne çıkmaktadır. 2012 sonrası dönemde taşeron işçiler arasında sendikalaşmanın artışında ise daha önce de belirtilen “sendikaların kadro vaadi” önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim benzer bir istatistiğe göre katılımcıların büyük bir çoğunluğu halen taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde sendikaları “başarısız” ve “çok başarısız” bulmaktadır (Grafik 22).

Grafik 22: Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Sendikalar



Grafiğe göre taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde sendikaları çok başarısız bulan katılımcıların oranı %40,9 iken başarısız bulanların oranı %44,5'tir. Başarılı bulanları oranı %8 iken oldukça başarılı bulanların oranı sadece %0,9'dur. Konu ile ilgili herhangi bir fikri olmayanların oranı ise %5,7'dir. Buna göre taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde katılımcıların büyük çoğunluğu (toplamda %85,4) sendikaları başarısız ve çok başarısız bulmaktadır. Bu noktada taşeron işçilerin dernekleri neden tercih ettiği konusunda sendikaların yetersizliği fikri önemli bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır (Grafik 23).

Grafik 23: Derneklere Üye Olmadaki En Önemli Etken

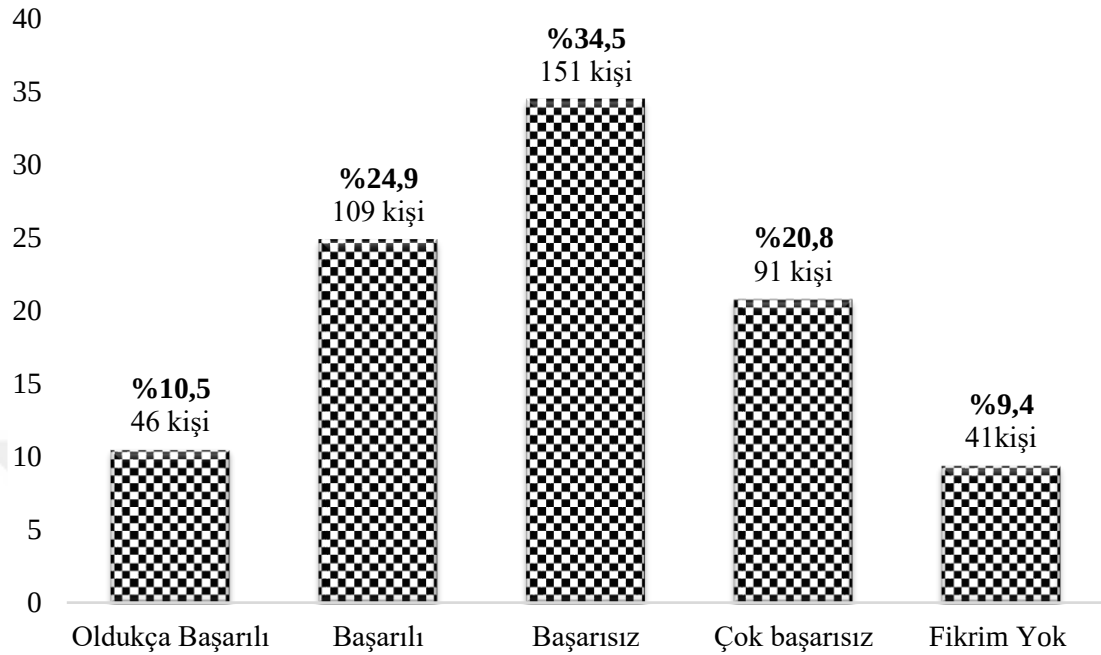


Grafiğe göre katılımcıların derneklere üye olmalarındaki en önemli iki etken; sendikaların yetersizliği ve hükümetin tutumu olmuştur. Bu kapsamda katılımcıların %26,3'ü dernek üyeliğini sendikaların yetersizliğine bağlarken, %25,8'i bu durumu hükümetin tutumuna bağlamıştır. Aynı şekilde işveren baskısı nedeniyle dernek üyeliğini tercih ettiğini belirtenlerin oranı %11 iken, derneklerin faaliyetlerini dikkate alarak dernek üyesi olanların oranı %5,3, sendika üyelerinin ve diğer çalışanların tutumu nedeniyle üye olanların oranı ise %12,1'dir. Bunun yanında konu ile ilgili herhangi bir fikri olmayanların oranı ise oldukça yüksek sayılabilecek bir düzeyde %19,6'dır. Sendikaların yetersizliği nedeniyle dernek üyesi olmayı tercih eden katılımcılar; sendikaların taşeronlaşma sürecindeki tutumunu olumsuz ve yetersiz bulan ve taşeronlaşma sorununun çözümünde başarısız/çok başarısız bulan işçilerden oluşmaktadır. Diğer bir ifade ile taşeron sorununun çözümü sürecinde sendikaları çok başarısız, başarısız, kayıtsız, sözde savunucu bulan taşeron işçilerin derneklere üye olarak çıkış yolu aramaya çalıştıkları belirtilebilir.

Hükümetin tutumundan dolayı derneğe üye olma sürecinde ise derneklerin hükümet yetkilileri veya yerel güçler ile direk görüşerek taşeron sorununa kesin çözüm aramaları ve hükümet yetkililerinin de bu tür görüşmeleri kabul etmeleri büyük önem taşımaktadır. Özellikle seçim dönemlerinde sıklaşan bu ve benzeri yöntemler derneklerin taşeron sorununu çözme girişimlerinde kullandıkları önemli bir argüman olarak karşımıza çıkmaktadır. Birçok kez çalışma bakanı, siyasi parti liderleri, milletvekilleri ya da adayları, belediye başkanları, siyasi partilerin il veya ilçe merkezleri ile görüşme fırsatı bulan dernekler bu tür kanallarla sorunlarını dile getirmeye ve çözümlemeye çalışmışlar ve çalışmaktadırlar.

Diğer bir ifade ile derneklere üye olmada sendikaların yetersizliği ve hükümetin tutumu belirleyici iki temel etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Öte yandan işveren baskısı sebebiyle dernek üyeliğini tercihte çalıştıkları ortamda işverenlerin sendikalılara ya da sendikalaşmaya karşı olumsuz tavrı etkili olabilirken, sendika üyesi ve diğer çalışanların tutumunu ileri sürenlerde daha çok aynı işyerinde yer alan çalışanlar tarafından olumsuz tutum ve davranışlara ve ayrımcı hareketlere maruz kalma etkili olabilmektedir. Konu ile ilgili herhangi bir fikri olmayanların oranının yüksekliği dikkat çekici olmasının yanında bu grupta bulunanların; üyelikte daha çok arkadaşını örnek alanlar, derneklerin işyeri faaliyetlerini etkili bulanlar, genel olarak dernekleri sendikalardan daha aktif bulanlar vb. oldukları öngörülebilir. Öte yandan derneklere üye olduktan sonra derneklerin taşeron işçilerin sorunlarının çözümü sürecinde beklenen performansı sağlayıp sağlamadığı konusu daha çok sağlamadığı yönünde şekillenmiş ve olumsuz değerlendirilmiştir (Grafik 24)

Grafik 24: Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Dernekler



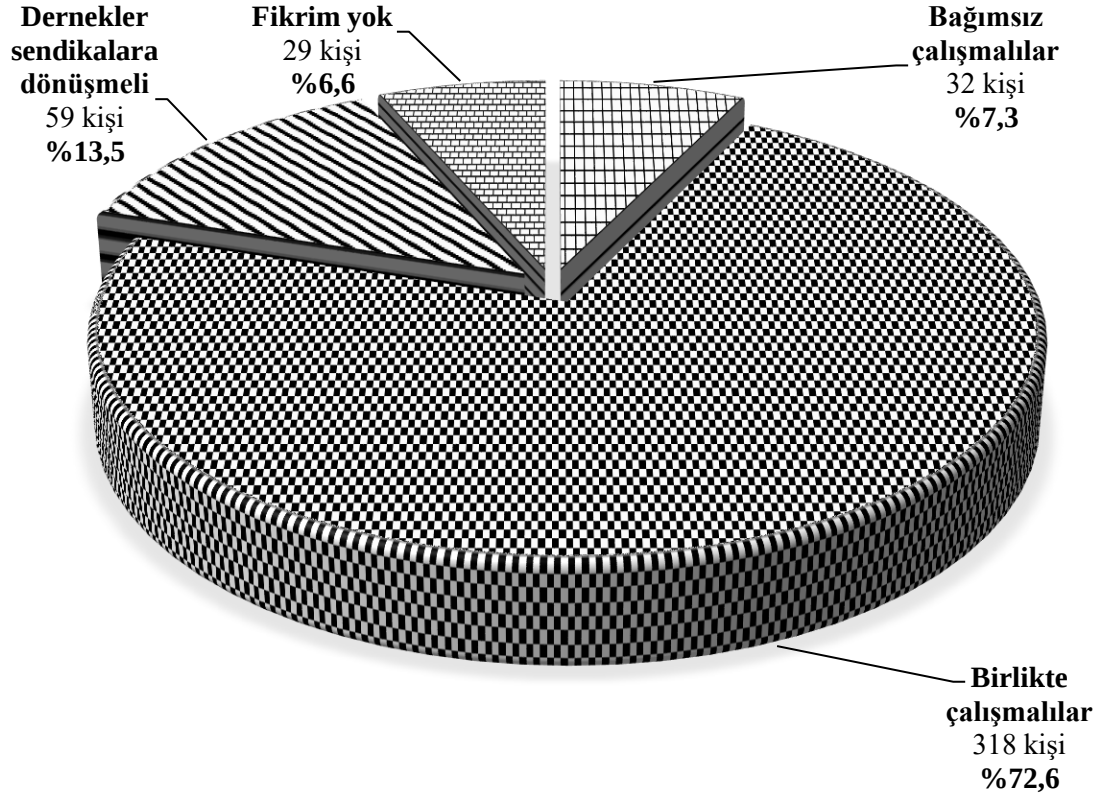
Grafiğe göre taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde derneklerin faaliyetlerini oldukça başarılı bulanların oranı %10,5'tir. Başarılı bulanlar %24,9 iken başarısız bulanlar %34,5, çok başarısız bulanlar %20,8'dir. Fikri olmayan grubun oranı ise %9,4'tür. Buna göre fikri olmayan grup göz ardı edildiğinde başarısız yönünde değerlendirenlerin oranı %55,3 civarında iken başarılı yönünde değerlendirenlerin oranı %35,4 civarındadır. Taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde derneklerin önemli derecede başarısız bulunmalarının temelinde ise başta “iş güvencesine” yönelik beklentilerin karşılan(a)maması önemli rol oynamaktadır. Uzun dönemdir iş güvencesi sorununun “kadro beklentisi” ile şekillenmesi ve derneklerin sürekli bu sorunu taşeron işçiler adına her türlü yöntemi deneyerek dile getirmesi ve çözmeye çalışması dernek üyesi işçilerde büyük bir beklenti oluşturmuştur.

Yine aynı şekilde bu beklentinin oluşmasında taşeron işçiler lehine sonuçlanan davalar başta olmak üzere elde edilen bazı kazanımların önemli bir yeri vardır. Ayrıca bireysel ve toplu düzeyde sorunların çözümlenmesinde torba yasa ile önemli bir adımın atıldığına inanılmakta ve bu durumun gerçekleşmesi büyük oranda derneklerin faaliyetlerine bağlanmıştır. Temelde taşeronlaşma sürecinde sendikaların faaliyetlerinin “çok başarısız, başarısız, kayıtsız gibi görünme” değerlendirmelerinin

önemli bir sonucu olarak şekillenen bu durum derneklerin, ilk teşkilatlanma yıllarında ve sonraki dönemlerde yapılan görüşmelerde “taşeron sorununun ilk defa kendileri tarafından gündeme getirildiği ve çözümlenmeye çalışıldığı” şeklinde özetlenmiştir.

Öte yandan katılımcıların taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde dernekleri başarısız bulmaları ancak üyeliklerini devam ettirmeleri konusunda ise daha önce de belirtildiği gibi; kötünün iyisi algısı, dernekleri taşeron sorununun çözümünde yeterli görmeme, dernekleri sendikalaşmada bir araç olarak görme, dernekleri örgütlenme sürecinde farklı açılarla değerlendirme ve buna göre farklı fonksiyonlar yükleme (ör: bilgi alma gibi), dernekleri yalnız değil sendikalar ile birlikte görme gibi beklentiler belirleyici olabilmektedir. Bu noktada özellikle taşeron sorununun çözümünde derneklerin yalnız değil ya sendikalara dönüşmesi gerektiği ya da sendikalarla birlikte çalışması gerektiği yönünde fikirlerin ön plana çıkarılması ve tartışılması açısından büyük önem taşımaktadır (Grafik 25).

Grafik 25: Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Sendika-Dernek İlişkisi



Grafiğe göre taşeron işçilerin sorunlarının çözümlemesinde katılımcıların büyük çoğunluğu diğer bir ifade ile %72,6'sı; sendika ve derneklerin birlikte çalışması gerektiğini düşünmektedir. Bunun yanında bağımsız çalışmaları gerektiğini savunanların oranı %7,3 iken, derneklerin sendikalara dönüşmesi gerektiğini savunanların oranı 13,5'tir. Konu ile ilgili fikri olmayanların oranı ise %6,6'dır. Buna göre taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde sendika ve derneklerin birlikte çalışması fikri en etkin yol olarak görülmektedir. Bu durum taşeron işçilerce sendikalaşmanın; taşeron işçilerin sorunların çözümünde en etkin yöntem olarak görülmesinin yanı sıra mevcut sendikaların taşeron konusunda kayıtsız gibi görünen, başarısız, çok başarısız, yetersiz ve eksik değerlendirilmelerinden kaynaklanabilmektedir (Tablo 28).

Tablo 28 : Sendika-Dernek İlişkisi Stratejisinde Sendikalılık ve Sendikalara Bakış

		Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Sendika-Dernek İlişkisi			
		Bağımsız çalışmalılar	Birlikte çalışmalılar	Dernekler sendikalara dönüşmelidir	Fikrim yok
Sendika üyeliği	Evet	% 93,8	% 74,2	% 66,1	% 44,8
	Hayır	% 6,3	% 25,8	% 33,9	% 55,2
Üye olunan sendikalar beklentileri karşıladı mı?	Evet	% 20	% 10,7	% 23,1	% 15,4
	Hayır	% 80	% 89,3	% 76,9	% 84,6
Taşeronlaşma nın yaygınlaştığı süreçte sendikaların tavırı	Kayıtsız	% 37,5	% 26,4	% 27,1	% 17,2
	Gerçekten savunuyor	% 12,5	% 6	% 8,5	% 13,8
	Sözde savunuyor/Savun uyor gibi yapıyor	% 43,8	% 64,2	% 57,6	% 51,7
	Fikrim Yok	%6,3	% 3,5	% 6,8	% 17,2
Taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde sendikalar nasıl?	Oldukça Başarılı	% 0	% 0	% 6,8	% 0,9
	Başarılı	% 18,8	% 6,6	% 10,2	% 8
	Başarısız	% 43,8	% 47,8	% 32,2	% 44,4
	Çok başarısız	% 37,5	% 40,3	% 44,1	% 40,9
	Fikrim yok	% 0	% 5,3	% 6,8	% 5,7

Tabloya göre sendikalar ile dernekler birlikte çalışmalıdır fikrine katılanların %74,2'si sendika üyesi iken %25,8'i değildir. Birbirinden bağımsız çalışmalıdır fikrine katılanların %93,8'i sendika üyesi iken %6,3'ü değildir. Dernekler sendikalara dönüşmelidir fikrine katılan işçilerin %66,1'i sendika üyesi iken %33,9'u sendika üyesi değildir. Aynı şekilde sendikalar ve dernekler birlikte çalışmalıdır fikrine katılanların %89,3'ü sendika üyeliği sürecinde sendikalarının beklentilerini karşılamadığını düşünürken, sendikalar ile dernekler birbirinden bağımsız çalışmalıdır fikrine katılanların %80'i ile dernekler sendikalara dönüşmelidir fikrine katılanların %76,9'u sendika üyeliklerinin beklentilerini karşılamadığını düşünmektedir.

Öte yandan sendikalar ile dernekler birlikte çalışmalıdır fikrine katılanların %64,2'si taşeronlaşmanın yaygınlaştığı dönemde sendikaların tavrını sözde savunuyor/savunuyor gibi yapıyor şeklinde değerlendirirken %26,4'ü kayıtsız değerlendirmektedir. Sendikalar ile dernekler birbirlerinden bağımsız çalışmalıdır fikrine katılanların %43,8'i sözde savunuyor/savunuyor gibi yapıyor şeklinde değerlendirirken %37,5'i kayıtsız değerlendirmektedir. Dernekler sendikalara dönüşmelidir fikrine katılanların ise %57,6'sı sendikaları sözde savunuyor/savunuyor gibi yapıyor şeklinde değerlendirirken %27,1'i kayıtsız olarak değerlendirmektedir.

Bunun yanında sendikalar ile dernekler birlikte çalışmalıdır fikrine katılanların %47,8'i taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde sendikaları başarısız bulurken, %40,3'ü çok başarısız bulmaktadır. Sendikalar ve dernekler bağımsız çalışmalıdır fikrine katılanların %43,8'i taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde sendikaları başarısız bulurken %37,5'i çok başarısız bulmaktadır. Dernekler sendikalara dönüşmelidir fikrine katılanların %32,2'si taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde sendikaları başarısız bulurken, %44,1'i çok başarısız bulmaktadır.

Buraya kadar yapılan açıklamalara bağılı olarak taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde sendika-dernek ilişkisi fikri dikkate alındığında; bağımsız çalışmalılardır, birlikte çalışmalılardır ve dernekler sendikalara dönüşmelidir fikrine katılanların çoğunluğunu sendika üyesi taşeron işçiler oluşturmaktadır. Bağımsız çalışmalılardır, birlikte çalışmalılardır ve dernekler sendikalara dönüşmelidir fikrine katılanların çoğunluğu, taşeronlaşmanın yaygınlaştığı süreçte sendikaların tavrını sözde savunuyor/savunuyor gibi yapıyor ve kayıtsız bulmaktadırlar. Aynı şekilde bağımsız çalışmalılardır, birlikte çalışmalılardır ve dernekler sendikalara dönüşmelidir fikrine katılanların çoğunluğu taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde sendikaları çok başarısız ve başarısız bulmaktadırlar. Buna göre örgütlenme sürecinde derneklerin, sendikaların önemli birer tamamlayıcısı ve destekleyicisi olarak ele alındığı ve bu işbirliğine her açıdan ihtiyaç duyulduğu öngörülebilir.

3.5.2. Taşeronlaşmanın Örgütlenme Sürecine Etkilerinde Tarafların Rolü

Taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkileri daha önce de belirtildiği gibi iki yönlü gerçekleşebilmektedir. Bunlardan birincisi mevcut sendikalaşma üzerinde görülürken ikincisi yeni örgütlenme yöntemlerinin ortaya çıkarılması noktasında görülmektedir. Mevcut sendikalaşma üzerinde daha çok üye sayılarının azalması ve buna bağılı olarak ekonomik, sosyal ve siyasal fonksiyonlarının zayıflaması şeklinde görülebilen etkiler yeni örgütlenme yöntemlerinin tartışılması ve ortaya konulması noktasında dernekler, platformlar, federasyonlar vb. şeklinde görülebilmektedir. Her iki açıdan taşeron işçilerin örgütlenmesi değerlendirildiğinde ise en belirgin özellik süreçlerin çok yönlülüğüne bağılı olarak “karmaşık” yapıda olmasıdır. Diğer bir ifade ile bahsedilen etkiler sadece tek bir nedene bağılı olmayıp farklı nedenlere ve bu nedenlere bağılı kriterlere dayalı ortaya çıkabilmektedir. Buna göre araştırmanın bu aşamasında taşeronlaşmanın bahsedilen örgütlenme sürecine etkilerinden yeni bir örgütlenme modeli olarak benimsenen dernekleşme; işveren, devlet, sendika, mevcut ve potansiyel üyeler taraflar kapsamında belirlenen alt kriterlere bağılı olarak ortaya konulmaya çalışılacaktır.

3.5.2.1.İşveren Tarafı

Taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde işveren tarafının belirleyici bir yeri vardır. Hem asıl işveren hem de alt işveren şeklinde görülebilen işveren tarafı özellikle sendikalaşmayı tehlikeli görme, dernekleşmeyi tehlikeli görme, işten atma tehdidinde bulunma, çoğunlukla bireysel ilişkilere önem verme, mesleki bilgi ve yeterlilik dışında işler verme ve ayrımcı davranma alt kriterleri ile belirleyici bir etkiye sahiptir.

Tablo 29: Örgütlenmede İşveren Tarafının Etkisi (%)

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam	Ortalama (mean)
Taşeron işverenimiz kendi amaçları açısından sendikalaşmamızı tehlikeli görmektedir	16	11	9,1	24	40	% 100	3,6096
Taşeron işverenimiz kendi amaçları açısından dernekleşmemizi tehlikeli görmektedir	16,2	10,3	13,7	20,3	39,5	% 100	3,5662
Taşeron işverenimiz sendikalara üye olma ya da faaliyetlerine katılma sürecinde işten atma tehdidinde bulunmaktadır	19,6	18	13,2	23,3	25,8	% 100	3,1758
Taşeron işverenimiz yaşanan sorunların çözümünde daha çok bireysel ilişkilere önem vermektedir (sendikalarla muhatap olmak istememektedir).	17,1	10	13	24,9	34,9	% 100	3,5046
Yaptığımız işler mesleki bilgi ve yeterliliğimiz dışında işlerdir	23,7	22,4	11,6	18,7	23,5	% 100	2,9589
<u>Asıl işverenimiz</u> kadrolu işçi/taşeron işçi ayrımı yaparak ayrımcı davranmaktadır	16,4	7,1	5,3	19,6	51,6	% 100	3,8288
Ortalama							3,441

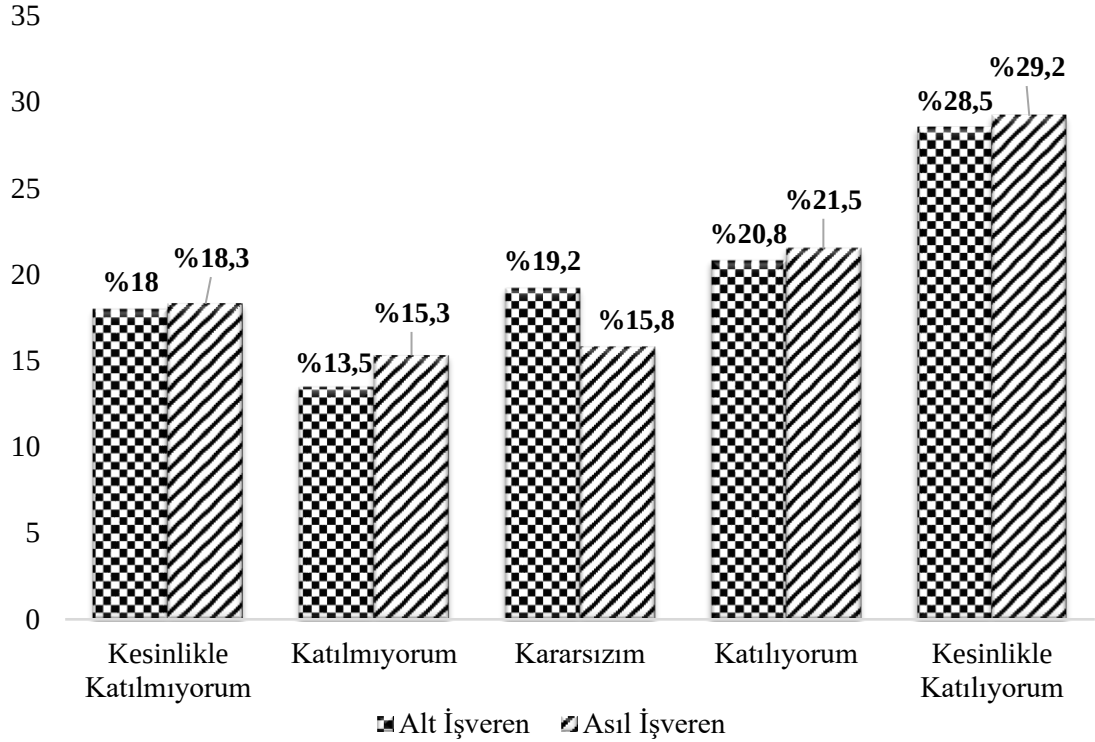
Taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde işveren tarafının etkisinin genel ortalaması 3,441’dir. Bunun yanında işverenin etkisini ortaya koymak amacıyla belirlenen kriterlerden en etkin kriter ise; asıl işverenin kadrolu işçi/taşeron

işçi ayrımı yaparak “ayırımcı” davranmasıdır (3,8288). Sırasıyla diğer kriterlerin etkisi şu şekildedir: Taşeron işverenin işçilerin sendikalaşmasını tehlikeli görmesi (3,6096), taşeron işverenin işçilerin dernekleşmesini tehlikeli görmesi (3,5662), taşeron işverenin yaşanan sorunların çözümünde daha çok bireysel ilişkilere önem vermesi (3,5046), taşeron işverenin sendika üyesi olma veya sendikal faaliyetlere katılma sürecinde işten atma tehdidinde bulunması (3,1758), taşeron işçilerin mesleki bilgi ve yeterliliği dışında işlerde çalıştırılması (2,9589). Buna göre taşeron işçilerin örgütlenme sürecinde yaşadığı işveren kaynaklı en önemli etken asıl işverenin “ayırımcı” davranmasıdır.

Bu noktada asıl işverenin belirleyici bir rolünün olduğu savunulabilir. Çünkü aynı işyerinde çalışan kadrolu işçiler ile taşeron işçiler arasında daha çok iş yükünün dağılımında ve hakların kullanımında görülen bu ayrım çoğunlukla taşeron işçilerin iş yükünün fazlalığı ve yasal haklarını tam olarak elde edememesi şeklinde görülmektedir. Taşeron işçiler ile yapılan görüşmelerde bu durumun ortaya çıkmasında; taşeron işçilerin diğer işçiler (kadrolu işçiler ya da asıl işverenin işçileri) ile aynı işyerinde aynı işi yapmalarına rağmen farklı haklara sahip olmaları ve taşeron işçilerin başta “işini kaybetme” korkusuna bağlı olarak verilen her işi yapmak zorunda kalmaları büyük rol oynamaktadır.

Öte yandan taşeron işveren işçilerin dernekleşmesini, sendikalaşmalarından daha az tehlikeli görmektedir. Taşeron işverenin işten atma tehdidinde bulunma kriteri ise taşeron işverenin yaşanan sorunların çözümünde bireysel ilişkilere önem vermesi diğer bir ifade ile sendikalarla muhatap olmak istememesi kriterine göre daha az etkilidir. Buna göre taşeron işveren işten atma tehdidinden çok yaşanan sorunları bireysel ilişkilerle çözmek istemektedir. Bu durum daha çok taşeron işletmelerin mikro/küçük ve daha az orta ölçekli olmasından kaynaklanabilmektedir. Bir diğer önemli noktayı da “sarı sendikacılık sorunu” oluşturmaktadır. Diğer bir ifade ile işverenler bazı sendikalar ile işbirliği yaparak her konuda anlaşmakta hatta taşeron işçilerin sadece bu tarz sendikalara üye olmasını istemektedir (Grafik 26).

Grafik 26: İşverenin Sadece Kendisinin Belirlediği Sendikalara Üyeliğe İzin Vermesi



İşverenlerin taşeron işçilerin sendikalara üye olmalarında belirleyici bir etkiye sahip oldukları diğer bir ifade ile işverenlerin bazı sendikalar ile danışıklı hareket ettikleri ya da üyelikleri sadece belirli sendikalar dâhilinde izin verdikleri konusu önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum taşeron işçilerin sendikalaşmasında hem alt işveren hem de asıl işveren açısından değerlendirildiğinde önemli bir noktayı oluşturmaktadır. Grafiğe göre alt işverenin bu noktada belirleyici rol oynadığını düşünen katılımcıların genel olarak çoğunluğu %49,3 iken, asıl işverenin belirleyici rol oynadığını düşünenlerin oranı %50,7'dir. Diğer bir ifade ile taşeron işçilerin sendikalara üye olmaları sürecinde sadece kendileri tarafından önceden belirlenen sendikalara üye olmaya izin vermeleri noktasında alt işveren ile asıl işveren arasında çok fark görülmemektedir. Öte yandan bu noktada kararsızların oranının dikkat çekici düzeylerde olması; eğer varsa böyle bir durumun taşeron işçiler tarafından bilinmemesinden ya da açıkça gözlemlenememesinden kaynaklanabilir.

3.5.2.2.Devlet Tarafı

Taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde bir diğer taraf da “devlettir”. Derneklerin ilk kurulmaya başladığı dönemde ve sonraki dönemlerde her şeyi yapabilme ve değiştirebilme gücüne sahip olduğu sıklıkla dile getirilen ve çoğunlukla düzenleyici rolü ile gündeme getirilen devlet; yasal mevzuat kriteri, denetleme kriteri, taşeronlaşmada siyasi etki kriteri, sendikalarla işbirliği kriteri ve taşeronlaşmayı destekleme kriteri ile taşeron işçilerin örgütlenmesinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Ayrıca bu durum devletin düzenleyici rolünün yanında kamuda taşeronluk ilişkileri dikkate alındığında asıl işveren rolü üstlenmesinden de kaynaklanabilmektedir.

Tablo 30: Örgütlenmede Devlet Tarafının Etkileri (%)

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam	Ortalama (mean)
Taşeron işçilerin korunmasında yasal mevzuat yetersizdir	14,8	5,7	3,2	18,3	58	% 100	3,9886
Taşeron işçilerin korunmasında devletin denetleme fonksiyonu yetersizdir	15,5	4,6	3,2	18,3	58,4	% 100	3,9954
Hizmet sözleşmesi ihalelerinde ana işveren işi, kendi siyasi tercihleri doğrultusunda taşerona vermektedir	16,9	8,7	14,4	21,7	38,4	% 100	3,5594
İşçi sendikalarının taşeron çalışma ile ilgili politikaları, devletin taşeron çalışma ile ilgili politikalarını desteklemektedir	17,4	11,2	22,6	19,4	29,5	% 100	3,3242
Devlet taşeronlaşmayı desteklemektedir	17,8	5,7	9,6	17,8	49,1	% 100	3,7466
Ortalama							3,723

Tabloya göre taşeron işçilerin örgütlenme sürecinde “devlet” etkisinin genel ortalaması 3,723’dür. Devlet kaynaklı sorunlarda en önemli iki etkenin; devletin denetleme fonksiyonunun yetersizliği ve yasal mevzuatın yetersizliği olduğu görülmektedir. Hemen hemen eş değerlere sahip olan bu kriterlerden burun farkıyla

işçilerin korunmasında devletin denetleme fonksiyonundaki yetersizliği kriteri (3,9954) ön plana çıkmaktadır. Devletin denetleme fonksiyonundaki yetersizliği kriterine çok yakın değer alan (3,9886) yasal mevzuatın yetersizliği kriterini takip eden diğer kriterler ise sırasıyla şu şekildedir: İşçilerin korunmasında yasal mevzuatın yetersizliği (3,9886), devletin taşeronlaşmayı desteklemesi (3,7466), asıl işveren-alt işveren ilişkilerinin siyasi tercihlere göre belirlenmesi (3,5594), işçi sendikalarının devletin taşeronlaşma ile ilgili politikalarını desteklemesi (3,3242).

Buna göre taşeronlaşmanın devlet kaynaklı en önemli iki kriteri; devletin denetleme fonksiyonunun yetersizliği ve yasal mevzuatın yetersizliği kriterleridir. Öte yandan taşeronlaşma sürecinde devletin örgütlenme sürecine etkilerindeki en önemli kriterlerden birisi özellikle kamu kurumlarında hizmet alım ihaleleri yolu ile kamuda taşeronlaşmanın yaygınlaştırılmasıdır. Bu süreçte belirleyici bir etkiye sahip olan devlet aynı zamanda asıl işveren rolünde olmasından dolayı da büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda devletin hem düzenleyici hem de asıl işveren rolünde olabildiği taşeronlaşma sürecinde; devletin taşeronlaşmayı direk olarak desteklemesi kriteri, ihalelerde daha çok siyasi tercihlerin belirleyici bir etkiye sahip olması kriterinden daha baskın rol oynamaktadır. Bu durum daha çok taşeronlaşmanın istihdamı arttıracığı beklentisine bağlı olarak şekillenmiştir.

Daha önce de belirtildiği üzere taşeronlaşmanın ilk yaygınlaşmaya başladığı dönemlerde sendikaların taşeronlaşma sorununa karşı herhangi bir önlem al(a)mamaları ya da bu sorunun çözümünü ikinci plana itmeleri, işçi sendikalarının devletin taşeronlaşma politikalarını desteklemesi kriteri ile örtüşmektedir. Bu kapsamda hem devletin hem de işçi sendikaların taşeronlaşmayı desteklemelerini açıklayan en önemli etken “istihdam” olarak değerlendirilebilir⁵⁰⁷.

3.5.2.3.Sendika Tarafı

Taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde bir diğer tarafı da “sendikalar” oluşturmaktadır. Özellikle sendikaların taşeronlaşma sorununa bakışları ve bu soruna karşı duruşlarının yeni örgütlenme modellerinin geliştirilmesi ve uygulaması sürecinde belirleyici bir etkiye sahip olması, sendikal kaynaklı sorunların

⁵⁰⁷ Daha önce açıklanan taşeronlaşmayı arttıran sosyal nedenler başlığı daha çok bu yönde değerlendirilmiştir.

önemini ön plana çıkarmaktadır. Bu kapsamda sendikal kaynaklı sorunların incelenmesinde belirlenen kriterler şu şekildedir: Taşeron işçilerden uzak durma, taşeron işçileri bilgisiz bulma, taşeron ve kadrolu işçilerin problemlerini birlikte ele almakta sorun yaşama, öncelikle kadrolu işçilere odaklanma, yeni stratejiler geliştiremememe, etkin olmayan yöneticiler, sendika yöneticilerinin taşeron işçilerden birinin olmaması, işverenler ile birlikte hareket etme, hükümetler ile birlikte hareket etme (Tablo 31).

Tablo 31: Örgütlenmede Sendika Tarafının Etkileri (%)

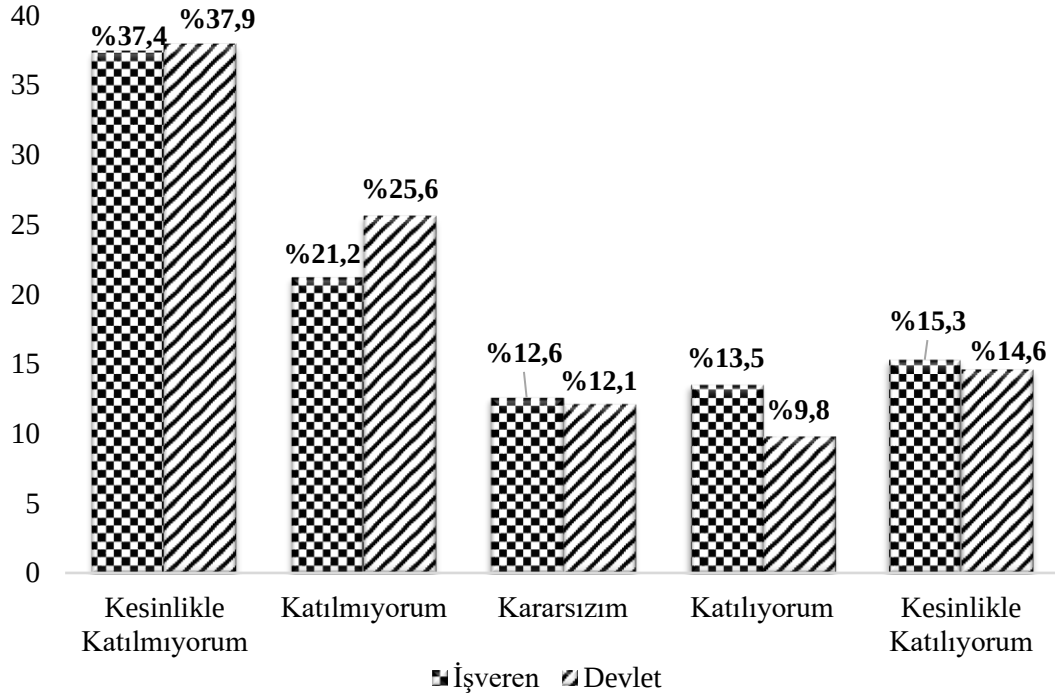
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam	Ortalama (mean)
Taşeron işçileri sendikalaştırmak diğer işçilere göre daha zor olduğundan ve daha fazla çaba gerektirdiğinden sendikalar taşeron işçilerden uzak durmaktadırlar	23,7	13,5	10,7	23,7	28,3	% 100	3,1941
Sendikalar taşeron işçileri kendi çıkarları konusunda bilgisiz bulmaktadırlar	16,2	13,2	13,2	21,9	35,4	% 100	3,4703
Sendikalar taşeron ve kadrolu işçilerin problemlerini birlikte ele almakta sorun yaşamaktadırlar	15,3	8,7	12,8	20,5	42,7	% 100	3,6667
Sendikalar taşeron işçiler yerine öncelikle kadrolu işçilerin örgütlenmesine odaklanmaktadırlar	19,9	8,4	8,9	20,1	42,4	% 100	3,5731
Sendikalar taşeron işçileri sendikalaştırmak için yeni stratejiler geliştirmemektedirler	21,9	7,1	9,6	22,6	38,8	% 100	3,4932
Taşeron işçilerin sendikalaşmasında sendika yöneticileri etkin değildirler	18,9	8,9	7,3	27,6	37,6	% 100	3,5525
Taşeron işçiler sendika yöneticilerinin kendilerinden birinin olmasını istemektedirler	14,4	10,3	13,5	17,6	44,3	% 100	3,6712
Bazı işçi sendikaları işverenler ile birlikte hareket etmektedirler	18	9,1	13	21,2	38,6	% 100	3,5320
Bazı işçi sendikaları hükümet ile birlikte hareket etmektedirler	16,7	6,8	10,5	23,3	42,7	% 100	3,6849
Ortalama							3,538

Taşeron işçilerin örgütlenme sürecinde yaşamış oldukları sendika kaynaklı sorunların genel ortalaması 3,538'dir. Sendikal kaynaklı sorunların incelenmesinde belirlenen kriterlerin başında ise işçi sendikalarının hükümet ile işbirliği yapmaları gelmektedir (3,6849). Sırasıyla diğer kriterlerin etkisi şu şekildedir:

Taşeron işçilerin sendika yöneticilerinin kendilerinden birinin olmasını istemesi (3,6712), sendikaların kadrolu işçi ve taşeron işçi sorunlarını birlikte ele almasında sorun yaşaması (3,6667), sendikaların öncelikle kadrolu işçilerin örgütlenmesine odaklanmaları (3,5731), taşeron işçilerin sendikalaşmasında sendika yöneticilerinin etkin olmaması (3,5525), işçi sendikalarının işveren ile birlikte hareket etmesi (3,5320), sendikaların taşeron işçileri sendikalaştırmak için yeni stratejiler geliştirememesi (3,4932), sendikaların taşeron işçileri kendi çıkarları konusunda bilgisiz bulmaları (3,4703), sendikaların, taşeron işçileri sendikalaştırmada zorluk çekmeleri ve daha fazla çaba gerektirmesi gibi nedenlerle taşeron işçilerden uzak durması (3,1941) kriterleridir.

Ayrıca sendika kaynaklı sorunlarda; sendikaların hükümet ile işbirliği yapması ve birlikte hareket etmesi, taşeron işçilerin sendika yöneticilerinin kendilerinden birinin olmasını istemeleri ve sendikaların kadrolu işçi taşeron işçi sorunlarını ele almada sorun yaşaması kriterlerinin birbirlerine çok yakın etkiler gösterdiği göze çarpmaktadır. Öte yandan taşeron işçilerin haklarının korunması noktasında sendikaların gerek işverene gerek devlete karşı sendikal güç algısı da yine, yeni örgütlenme modellerinin ortaya çıkmasında önemli derecede etkilidir (Grafik 27).

Grafik 27: Sendikalar Taşeron İşçilerin Haklarının Korunmasında İşverene/Devlete Karşı Yeterince Güçlüdürler



Grafiğe göre sendikaların taşeron işçilerin haklarının korunması noktasında işveren ve devlete karşı yeterince güçlü olmadıklarını düşünenlerin oranı oldukça yüksektir. Bu kapsamda; sendikaların taşeron işçilerin haklarının korunması noktasında işverene karşı yeterince güçlü olduğu fikrine kesinlikle katılmayanların oranı %37,4 iken katılmayanların oranı %21,2, katılanların oranı %13,5, kesinlikle katılanların oranı %15,3, kararsızları oranı ise %12,6'dır. Öte yandan sendikaların taşeron işçilerin haklarını korunma noktasında devlete karşı yeterince güçlü olduğu fikrine kesinlikle katılmayanların oranı %37,9 iken katılmayanların oranı %25,6, katılanların oranı %9,8, kesinlikle katılanların oranı %14,6, kararsızları oranı ise %12,1'dir. Diğer bir ifade ile katılımcılar sendikaları, taşeron işçilerin haklarının korunması noktasında işverene karşı daha güçlü bulurlarken, devlete karşı daha az güçlü bulmaktadırlar.

Bu noktada taşeron işçilerin haklarının korunması sürecinde sendikaların güç fonksiyonunun işverene karşı daha etkin görülmesinde, sendikaların tepkilerini işverene daha kolay ve daha hızlı gösterebilmelerinin ve taşeron işletmelerin genelde küçük işletmeler olmasının bir sonucu olarak daha hızlı diyaloga geçebilmelerinin

etkili olduğu öngörülebilir. Öte yandan sendikalar herhangi bir durum karşısında işverenle daha kolay ve hızlı iletişime geçebilirlerken bu durum devlete karşı aynı düzeyde gerçekleşmeyebilmektedir. Aynı şekilde bu durum hükümet yetkilileri ile daha zor diyaloga geçme sorunundan kaynaklanabildiği gibi devlet kurumlarında işleyen bürokratik ve resmi ilişkilerin etkisi ve siyasi gelişmelere bağılı olarak devletin belirleyici rolünden kaynaklandığı ileri sürülebilir.

3.5.2.4.Mevcut ve Potansiyel Üyeler Tarafı

Taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkileri noktasında önemli bir tarafı da mevcut ve potansiyel üyeler oluşturmaktadır. Diğer bir ifade ile mevcut ve potansiyel üyeler kaynaklı bazı nedenler hem mevcut sendikaların faaliyet göstermesinde hem de yeni örgütlenme modellerinin ortaya konulmasında etkin rol oynamaktadır. Bu kapsamda belirlenen bazı kriterler şu şekildedir: Taşeron işçiler arasında birlikte hareket etme eğiliminin olmaması, kadrolu işçilerin taşeron işçiler ile aynı sendikaya üye olmak istememeleri, taşeron işçilerin sendikal örgütlenmeyi önemsememeleri, taşeron işçilerin çoğunlukla bireysel çıkarlar doğrultusunda hareket etmeleri, sendikalara uzak kalarak işten atılma riskini azaltma ve istihdamı garantiye almak istemeleri ve genel olarak kadrolu işçilerin taşeron işçileri suçlama eğiliminde olmaları (Tablo 32).

Tablo 32: Örgütlenmede Mevcut ve Potansiyel Üyeler Tarafı (%)

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam	Ortalama (mean)
Taşeron işçiler arasında sendikalaşma veya dernekleşme konularında birlikte hareket etme eğilimi yoktur	19,4	11,2	9,6	21,9	37,9	% 100	3,4772
Kadrolu işçiler, taşeron işçiler ile aynı sendikaya üye olmak istememektedirler	22,8	14,2	16,4	16,0	30,6	% 100	3,1735
Taşeron işçiler sendikal örgütlenmeyi önemsememektedirler	29,2	19,2	12,8	15,3	23,5	% 100	2,8470
Taşeron işçiler dernek olarak örgütlenmeyi önemsememektedirler	26,7	17,8	15,3	20,8	19,4	% 100	2,8836
Taşeron işçiler çoğunlukla kendi bireysel çıkarları doğrultusunda hareket etmektedirler	22,6	16,4	13,7	16,9	30,4	% 100	3,1598
Taşeron işçiler sendikalardan uzak durarak işten atılma riskini azaltmakta ve istihdamını garantiye almak istemektedirler	16,2	14,4	13,2	22,8	33,3	% 100	3,4269
Çoğunlukla işyerinde sorun çıktığında kadrolu işçiler taşeron işçileri suçlama eğilimindedirler	16,4	8,0	9,6	23,1	42,9	% 100	3,6804
Ortalama							3,235

Tabloya göre mevcut ve potansiyel üye kaynaklı kriterlerin genel ortalaması 3,225’dir ve bu kriterlerin başında kadrolu işçilerin, işyerinde herhangi bir sorun çıktığında taşeron işçileri suçlama eğilimlerinin yüksek olması gelmektedir (3,6804). Aynı şekilde diğer kriterlerin ağırlıkları ise şu şekildedir: Taşeron işçiler arasında sendikalaşma veya dernekleşme eğiliminin olmaması (3,4772), taşeron işçilerin sendikalardan uzak durarak işten atılma riskini azaltmak ve istihdamlarını garantiye almak istemeleri (3,4269), kadrolu işçilerin taşeron işçiler ile aynı sendikaya üye olmak istememeleri (3,1735), taşeron işçilerin çoğunlukla bireysel çıkarları doğrultusunda hareket etmeleri (3,1598), taşeron işçilerin dernek olarak örgütlenmeyi önemsememeleri (2,8836), taşeron işçilerin sendika olarak örgütlenmeyi önemsememeleri (2,8470).

Buna göre taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde önemli bir taraf olan mevcut ve potansiyel üye kaynaklı sorunlarda en etkin kriteri; işyerinde herhangi bir sorun çıktığında kadrolu işçilerin taşeron işçileri suçlama eğilimlerinin olması (3,6804) oluştururken, en az etkin kriteri taşeron işçilerin sendikal örgütlenmeyi önemsememeleri (2,8470) oluşturmaktadır. Diğer bir ifade ile aslında taşeron işçiler başta sendikal örgütlenme olmak üzere dernek olarak örgütlenmeyi önemsemektedirler ancak taşeron işçilerin; kadrolu işçiler tarafından suçlanması, dışlanması, birlikte hareket etme eğilimlerinin olmaması ya da az olması, işten atılma riskini azaltmak istihdamlarını garantiye almak istemeleri, kadrolu işçilerin taşeron işçiler ile aynı sendikaya üye olmak istememeleri, çoğunlukla kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmeleri vb. sorunlar örgütlenme sürecinin olumlu syretmesini önemli derecede etkilemektedir.

3.5.3.Sendika-Dernek İlişkisi

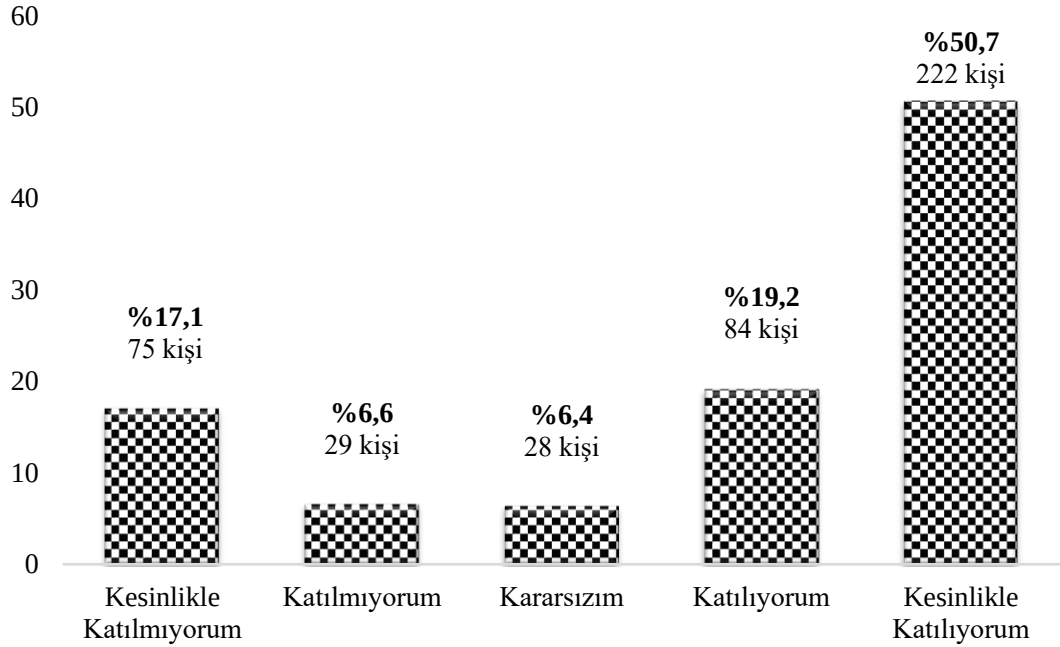
Taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinin ortaya konulmasında önemli bir noktayı da sendika-dernek ilişkisi oluşturmaktadır. Taşeronlaşmanın daha çok yeni örgütlenme yöntemlerini gündeme getiren bu yönü, derneklerin örgütlenme sürecindeki yerinin ve öneminin sorgulanması ihtiyacını ön plana çıkarmaktadır. Bu kapsamda konunun önemi dernekleşen taşeron işçiler tarafından ortaya konulan sonuçlara göre; sendikal örgütlenmeye inancın tam olmasından ancak mevcut sendikal sistemde görülen eksiklerden, boşluklardan, bu kapsamda yapılan eleştirilerden ve aranan çıkış yollarından kaynaklanmaktadır.

Buna göre sendikacılık sisteminde yaşanan sorunların aşılmasında ve beklenen yeni stratejilerin geliştirilmesinde derneklerin yerinin ne olduğu, ne olacağı ya da üstlenebilecekleri fonksiyonların tartışılması önem kazanmaktadır. Diğer bir ifade ile taşeronlaşmanın etkisiyle ortaya çıkan, yeni bir örgütlenme yöntemi olarak savunulan ve başvurulmuş dernekleşmeyi bu anlamda özellikle taşeronlaşma sorununa karşı sendikal sistemde görülen boşluklar ve eksikliklerin bir sonucu olarak da ele almak gerekir. Ya da bu durumu “dernekleşme yöntemi ile sendikal sistemde görülen boşluklardan ve eksikliklerden hareketle aslında nasıl bir örgütlenme metodunun olması gerektiği konulmaya çalışılmıştır” şeklinde yorumlamak yanlış olmayacaktır. Bu durum istenen yeni işçi örgütlenmesinin nasıl olması gerektiği ne gibi özellikler

taşıması gerektiği ya da ne gibi beklentilerin olduğunun anlaşılması açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu kapsamda öncelikle mevcut taşeronlaşma sisteminde sendikaların yeni stratejiler geliştirmesine yönelik inanç tamdır. Diğer bir ifade ile sendikalar taşeronlaşma sorununa mevcut stratejiler ile çözüm bul(a)mamaktalar, yetersiz kalmaktalar diğer bir ifade ile beklentileri karşıla(ya)mamaktalar (Grafik 28) .

Grafik 28: Sendikalar Taşeron Sorununun Çözümünde Yeni Stratejiler Geliştirmelidirler



Grafiğe göre katılımcıların büyük bir çoğunluğu sendikaların öncelikle taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde yeni stratejiler geliştirmesi fikrine katılmaktadır. Bu kapsamda bu fikre kesinlikle katılanların oranı %50,7, katılanların oranı %19,2, katılmayanların oranı %6,6, kesinlikle katılmayanların oranı %17,1, kararsızların oranı ise %6,4'tür. Diğer bir ifade ile katılımcıların büyük çoğunluğu; özellikle taşeron sorununun çözümünde sendikaların geleneksel örgütlenme stratejilerini yetersiz bulmakta ve bu yönde yeni örgütlenme stratejileri geliştirmelerini önemsemektedir.

Öte yandan sendikaların yeni stratejiler geliştirme noktasında katılımcıların derneklere bakış açısının ne olduğu, bir diğer önemli konu olarak karşımıza

çıkılmaktadır. Ayrıca bu durum yeni stratejiler geliştirme noktasında derneklerin ne olacağı ya da nasıl değerlendirilmesi gerektiği açısından da büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda derneklerin; işten atılma riskini azaltma, sendikalaşmada etkin rol oynama, sendikal fonksiyonları karşılama, sendikalardan bağımsız faaliyet gösterme, taşeron sorununun çözümünde etkin olma, sendikaları destekleme, sendikalaşmayı arttırma konularının önemi ön plana çıkmaktadır (Tablo 33).

Tablo 33: Örgütlenme Sürecinde Dernekler (%)

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Sendikal örgütlenmede derneklere üye olma işçilerin işten atılma riskini azaltmaktadır	19,6	16,4	21,2	18,5	24,2	% 100
Sendikal örgütlenme sürecinde dernekler oldukça etkindir	23,1	22,1	18	18	18,7	% 100
Dernek sendikaların tüm fonksiyonlarını karşılamaktadır	25,3	22,6	24,4	15,3	12,3	% 100
Sendikal örgütlenmeden ayrı olarak dernek üyeliği de devam etmelidir	18,3	14,8	19,4	23,7	13,7	% 100
Dernekler taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde oldukça etkilidirler	21,2	24,4	20,3	14,2	19,9	% 100
Dernekler sendikaların taşeron işçiler ile ilgili faaliyetlerini desteklemektedir	21,2	18,5	18,9	21,5	19,9	% 100
Dernekler sendikalaşmayı arttırmaktadır	19,4	16	24	21	19,6	% 100

Tabloya göre “Sendikal örgütlenme sürecinde derneklere üye olma işçilerin işten atılma riskini azaltmaktadır” fikrine kesinlikle katılanları oranı %24,2 iken katılanların oranı %18,5, katılmayanların oranı %16,4, kesinlikle katılmayanların oranı ise %19,6’dır. Kararsızların oranı ise %21,2’dir. Buna göre taşeron işçilerin örgütlenme sürecinde derneklere üye olmalarında işten atılma riskini azaltma diğer bir ifade ile istihdamı garantiye alma amacı net değildir. Diğer bir ifade ile örgütlenme sürecinde sendikaya ya da derneğe üye olma, hemen hemen benzer düzeyde işten atılma riski taşımaktadır.

Öte yandan sendikal örgütlenme sürecinde derneklerin oldukça etkin olduğu fikrine kesinlikle katılanların oranı %18,7 iken katılanların oranı %18'dir. Katılmayanların oranı %22,1 iken kesinlikle katılmayanların oranı %23,1'dir. Kararsızların oranı ise %18'dir. Buna göre örgütlenme sürecinde derneklerin oldukça etkin olmadığını düşünenlerin oranının daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum örgütlenme sürecinde yaşanan problemlere bağlı olarak dernek tercihinin şekillenmesinden ya da derneklerin daha etkin olmalarını bekllemelerinden kaynaklanmaktadır.

Bunun yanında katılımcıların büyük çoğunluğu derneklerin sendikaların tüm fonksiyonlarını karşıladığını düşünmemektedir. Buna göre “dernekler sendikaların tüm fonksiyonlarını karşılamaktadır” fikrine kesinlikle katılanların oranı %12,3 iken katılanların oranı %15,3'tür. Katılmayanların oranı %22,6 iken kesinlikle katılmayanların oranı %25,3'tür. Kararsızların oranı ise oldukça yüksektir (%24,4). Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğu örgütlenme sürecinde dernekleri; sendikaların tüm fonksiyonlarını karşıladığını düşünmemektedir. Diğer bir ifade ile katılımcılar dernekleri, sendikaların tüm fonksiyonlarını üstlenen alternatif bir örgütlenme biçimi olarak görmemektedirler.

Aynı şekilde katılımcılar sendikal örgütlenmeden ayrı olarak dernek üyeliğinin devam etmesi gerektiği konusunda kararsızdırlar. Buna göre sendikal örgütlenmeden ayrı olarak dernek üyeliğinin devam etmesi gerektiği fikrine katılanların oranı %13,7 iken katılanların oranı %23,7'dir. Katılmayanların oranı %14,8 iken, kesinlikle katılmayanların oranı %18,3'tür. Kararsızların oranı ise %19,4'tür. Diğer bir ifade ile sendikal örgütlenme sürecinde dernek üyeliğinin de devam etmesi gerektiği düşüncesi üyeliğin devam etmemesi ile eşdeğer görülmektedir. Ancak bu durum kararsızlar hariç tutulduğunda diğer bir ifade ile katılanlar, kesinlikle katılanlar, katılmayanlar ve kesinlikle katılmayanlar açısından değerlendirildiğinde (kesinlikle katılmayanlar+katılmayanlar %33,1 iken kesinlikle katılanlar+katılanlar %37,4) sendikal örgütlenmeden ayrı olarak dernek üyeliğinin de devam etmesi fikrinin daha ağır bastığını söylemek mümkündür. Bu noktada sendika üyeliğinin yanında dernek üyeliğinin de devam etmesi gerektiğini savunanları, dernekleri sendikaların zayıf yönlerini tamamlayan bir örgüt olarak görenler şeklinde

yorumlamak mümkün iken sendika üyeliğinin yanında dernek üyeliğinin de devam etmesi gereğini savunmayanları dernekleri sendikalara alternatif olarak görenler şeklinde yorumlamak mümkündür. Bu durum temelde dernekleşme sürecinde sendika ve dernek örgütlenmelerinin ve ilişkilerinin nasıl olması gerektiği tartışmalarına dayanmaktadır. Bu temel tartışmalar genel olarak dernekler; sendikalara alternatif bir örgütlenme mi olmalı, sendikaların eksik ve aksak yönlerini tamamlayıcı rolde mi olmalı, sonradan sendikalara mı dönüşmeli ya da dernekler bizzat kendi rolünde kalıp klasik bir sivil toplum örgütü olarak mı kalmalı. Dernekleşme süreci incelendiğinde bahsedilen bu rollerde çok farklı faaliyetlerde bulundukları görülmektedir.

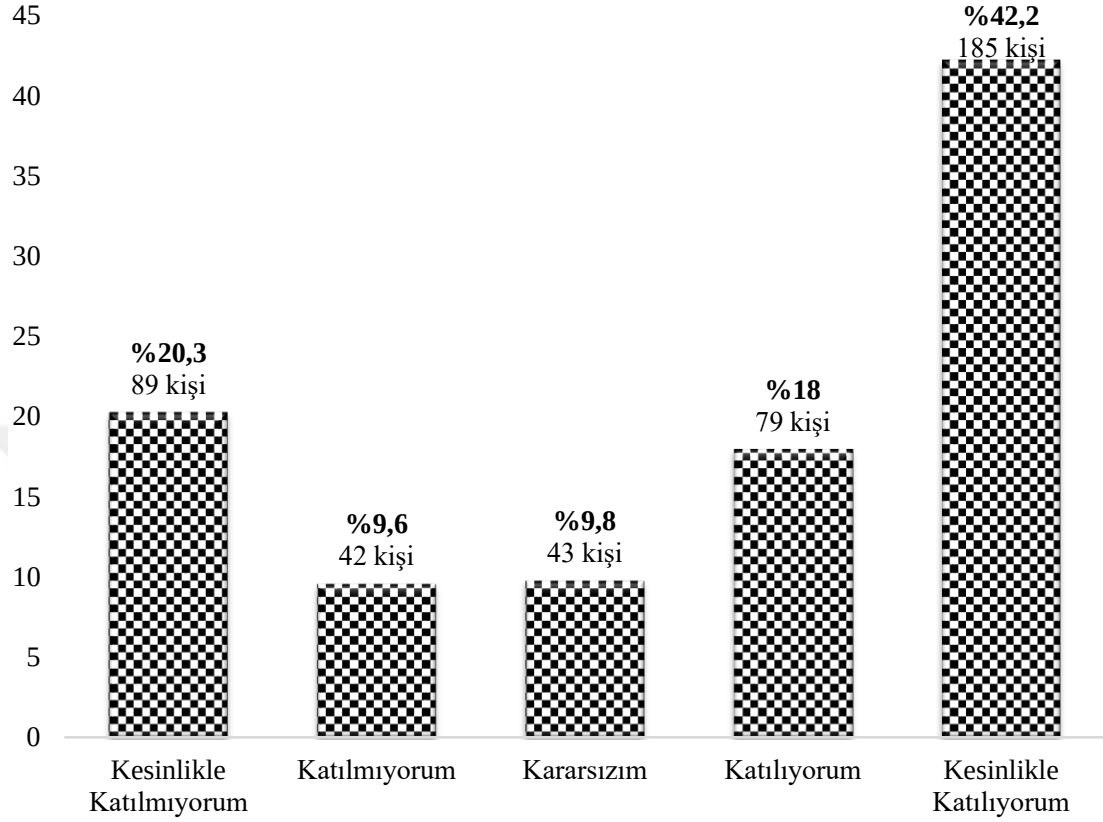
Öte yandan derneklerin taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde oldukça etkin olduğunu düşünenlerin oranı ise oldukça düşüktür. Buna göre dernekleri taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde oldukça etkin olduğu fikrine kesinlikle katılanların oranı %19,9 iken katılanların oranı %14,2'dir. Katılmayanların oranı %24,4 iken kesinlikle katılmayanların oranı %21,2'dir. Kararsızların oranı ise %20,3'tür. Diğer bir ifade ile katılımcılar taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde dernekleri oldukça etkin bulmamaktadır. Bu durum temelde taşeron işçilerin “kadrolu olma” hedefine odaklanmalarından da kaynaklanabilmektedir.

Diğer bir ifade ile dernek örgütlenmesinin ortaya çıkmasında temel alınan “kadrolu olma” hedefine ulaşamayan derneklerin hatta sendikaların başarısız ya da etkisiz değerlendirilmesi oldukça olası bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer yandan katılımcıların %21,2'si “dernekler, sendikaların taşeron işçiler ile ilgili faaliyetlerini desteklemektedir” fikrine kesinlikle katılmıyor iken %18,5'i katılmamakta, %21,5'i katılmakta, %19,9'u kesinlikle katılmakta, %18,9'u ise kararsızdır. Buna göre bu durum derneklerin taşeron işçilerin sorunlarının çözümü noktasında sendikaları hem desteklediği hem de desteklemediği algısını ortaya koymaktadır. Bu durum bazı derneklerin taşeron işçilerin sorunlarının çözümü sürecinde sendikaların faaliyetlerini eleştirel yaklaşımlarından da kaynaklanabilmektedir. Bunun yanında katılımcıların %19,6'sı derneklerin sendikalaşmayı arttırdığı fikrine kesinlikle katılırken, %21'i katılmakta, %16'sı katılmamakta, %19,4'ü ise kesinlikle katılmamakta, %24'ü ise kararsızdır.

Buna göre katılımcılar derneklerin sendikalaşmayı arttırdığı konusunda net değildirler. Katılımcıların bu yöndeki beyanlarına rağmen elde edilen verilere göre dernek üyelerinin büyük çoğunluğunun sendika üyesi olması ve sendikalara dönüşen derneklerin varlığı derneklerin sendikalaşmayı arttırdığını göstermektedir. Bu kapsamda daha önce de belirtildiği gibi özellikle dernek üyeliğinden sendika üyeliğine geçenlerin çoğunlukla Hak-iş'e bağlı sendikaları tercih etmesi, bazı derneklerin Hak-iş'e bağlı sendikalar ile çalışması ve yine bazı derneklerin Hak-iş'e bağlı sendikalara dönüşmesi bu durumu açıklar niteliktedir.

Ayrıca bu noktada katılımcıların bu gibi gelişmelerden haberdar ol(a)mamaları ya da takip ed(e)memeleri derneklerin sendikalaşmayı arttırdığı konusunda kararsız kalmalarında da yine belirleyici bir etkiye sahiptir. Öte yandan taşeron işçilerin örgütlenmesi sürecinde önemli bir noktayı da taşeron işçilerin mevcut işçi sendikaları dışında kendi sendikalarını kurmak istemeleri oluşturmaktadır. Temelde mevcut sendikaların tutumunu beğenmeyen, mevcut sendikaları kendilerini temsil etmekten uzak gören ya da kendi içlerinden yetişen bir lider ile hareket etmek isteyen taşeron işçiler tarafından sıklıkla dile getirilen bu durum, taşeron işçilerin örgütlenmesinde belirleyici rol oynamaktadır. Bu kapsamda taşeron işçilerin örgütlenme sürecindeki beklentisi daha çok “kendi sendikalarını kurmaları” gerektiği yönündedir (Grafik 29).

Grafik 29: Taşeron İşçiler Mevcut İşçi Sendikaları Dışında Kendi Sendikalarını Kurmaladırlar



Grafiğe göre “taşeron işçiler mevcut işçi sendikaları dışında kendi sendikalarını kurmaladırlar” fikrine kesinlikle katılanların oranı %42,2 iken katılanların oranı %18’dir. Katılmayanların oranı %9,6 iken, kesinlikle katılmayanların oranı %20,3’tür. Buna göre örgütlenme sürecinde taşeron işçiler mevcut sendikalar dışında kendi sendikalarını kurmaladırlar fikrinin ağır bastığı söylenebilir. Nitekim dernekleşme sürecinde bizzat taşeron işçiler tarafından girişilen bazı uygulamalar bu durumu desteklemektedir. Bu kapsamda TİG-SEN (Taşeron İşçileri Genel Sendikası), TÜM GENEL HİZMET-İŞ (Tüm Genel Hizmet ve Taşeron İşçileri Sendikası), THİS (Tüm Hizmet İşçileri Sendikası) gibi girişimler önemli birer örnek olarak karşımıza çıkmaktadır.

3.6. Taşeronlaşmanın Örgütlenme Sürecine Etkilerinde Taşeron İşçi Dernekleşmesi Ölçeği Geçerlilik Analizi

Taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde taşeron işçi dernekleşmesi ölçeği geçerlilik analizi için ilk aşamada örneklem sayısının yeterliliği kontrol edilmiş⁵⁰⁸ ve ardından KMO ve Bartlett testinden geçirilmiştir. Analiz için yeterli değerin elde edildiği görüldükten sonra analiz için gerekli olan toplam varyans oranı ve döndürülmüş toplam faktör matrisinin yer aldığı tablolar elde edilmiştir. Buna göre analiz süreci elde edilen tablolardan hareketle açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 34: Taşeronlaşmanın Örgütlenme Sürecine Etkilerinde Taşeron İşçi Dernekleşmesinin Temel Nedenleri KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Testi		,927
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	11473,560
	Sd	435
	<i>p</i>	,000

KMO ve Bartlett testine ilişkin tabloda da görüleceği üzere taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkileri ölçeği örneklem yeterlilik değeri 0.927'dir. elde edilen bu değer örneklem sayısının analiz için yeterli olduğunu göstermektedir. Ayrıca tabloda yer alan *p* değerinin de anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0.05$). Öte yandan taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkileri ölçeğini oluşturan faktör sayısını paket programın kendisinin ataması istenmiş diğer bir ifade ile faktör sayısı girilmemiştir. Ortaya çıkan döndürülmüş faktör analizinin sonucuna göre program faktör sayısını altı olarak atamıştır. Altılı faktör yapısı esas alınarak gerçekleştirilen döndürülmüş faktör analizinde çok fazla binişiklik sorunuyla karşılaşılmasından ve maddeler içinde puanlar arasında farkın birbirine çok yakın olmasından dolayı ilk aşamada 46., 47., 53., 54., 55., 56., 58., 65. Sorular çıkarılmış ve döndürme işlemi tekrarlanmıştır. Ortaya çıkan yeni yapıda atanan faktör sayısı beş olarak gerçekleşmiş ve altılı yapıya göre soru sayıları daha anlamlı ve daha dengeli dağılmıştır ve binişiklik sorununun 29. Soruda olduğu gözlemlenmiştir. Birinci ve dördüncü faktörde yer alan bu değer çıkarılmış ve döndürme işlemi tekrar yapılmıştır. Binişiklik sorununun bu aşamada 48. ve 49. soruda olduğu gözlenmiştir. Bu aşamada birinci ve üçüncü faktörlerde çok

⁵⁰⁸ En çok tercih edilen Soru Sayısı X 10 kuralından hareketle ve 40X10 olması gerektiği göz önüne alınarak 438 kişilik örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu görülmüştür (Altunışık ve Diğerleri, **a.g.e.**, ss.222-223).

yakın değerler alan 49. soru çıkarılıp döndürme işlemi yinlendiğinde ise binişiklik sorununun ortadan kalktığı görülmüştür. Binişiklik sorununun sona ermesiyle özdeğeri 1’den büyük olan faktör sayısı beş olarak belirginleşmiştir.

Tablo 35: Taşeronlaşmanın Örgütlenme Sürecine Etkilerinde Dernekleşme: Açıklanan Toplam Varyans

Madde Sayısı	Başlangıç Özdeğerleri			Yükler Karesinin Çıkarm Toplamı			Yükler Karesinin Döndürme Toplamı
	Toplam	Varyans %	Birikimli %	Toplam	Varyans %	Birikimli %	Toplam
1	13,518	45,060	45,060	13,518	45,060	45,060	11,990
2	3,545	11,818	56,878	3,545	11,818	56,878	7,131
3	1,623	5,411	62,289	1,623	5,411	62,289	5,776
4	1,232	4,105	66,394	1,232	4,105	66,394	6,336
5	1,118	3,726	70,120	1,118	3,726	70,120	3,275
6	,939	3,130	73,250				
7	,880	2,934	76,184				
8	,774	2,581	78,766				
9	,662	2,206	80,972				
10	,550	1,832	82,804				
11	,532	1,773	84,577				
12	,452	1,506	86,082				
13	,413	1,376	87,459				
14	,393	1,311	88,770				
15	,357	1,189	89,959				
16	,327	1,089	91,047				
17	,318	1,059	92,107				
18	,275	,916	93,023				
19	,267	,891	93,914				
20	,259	,863	94,777				
21	,236	,788	95,565				
22	,229	,762	96,327				
23	,222	,741	97,068				
24	,178	,595	97,663				
25	,174	,579	98,242				

26	,166	,553	98,795				
27	,134	,447	99,242				
28	,105	,349	99,591				
29	,080	,266	99,858				
30	,043	,142	100,000				

Alt boyutlar içerisinde 1. Faktörün özdeğeri 13.518, 2. faktörün özdeğeri 3.545, 3. faktörün özdeğeri 1.623, 4. faktörün özdeğeri 1.232, 5. faktörün özdeğeri 1.118 olarak belirginleşmiştir. Döndürme işlemi sonrasında açıklanan toplam varyans oranına göre beş faktör toplam varyansın %70.12'sini açıklamaktadır.

Öte yandan taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde işveren tarafı, devlet tarafı ve sendika tarafı olmak üzere tarafların etkisi döndürülmüş faktör matrisi işlemi gerçekleştirilmeden önce bağımsız olarak değerlendirilirken döndürülmüş faktör matrisi işlemi gerçekleştirildikten sonra aynı sınıflamaya göre belirlenen kriterlerin hepsinin birinci faktörde yer aldığı görülmüştür (Tablo 36).

Tablo 36: Taşeronlaşmanın Örgütlenme Sürecine Etkileri: Döndürülmüş Faktör Matrisi

Alt Boyutlar	Madde No	Faktörler				
		1	2	3	4	5
Taraflar	Soru42	,921				
	Soru40	,916				
	Soru39	,845				
	Soru32	,839				
	Soru41	,817				
	Soru31	,789				
	Soru33	,775				
	Soru36	,747				
	Soru43	,744				
	Soru38	,722				
	Soru34	,652				
	Soru48	,592				
	Soru37	,533				
	Soru35	,505				
	Soru57	,458				
Demek	Soru62		,887			
	Soru59		,848			
	Soru60		,842			
	Soru61		,769			
	Soru63		,729			
	Soru64		,689			
Taşeron İşçi	Soru50			,916		
	Soru51			,890		
	Soru52			,718		
Alt İşveren	Soru28				,768	
	Soru26				,702	
	Soru27				,691	
	Soru30				,466	
Güç Algısı	Soru44					,867
	Soru45					,852

Not: 0.3'ten büyük faktör yükleri istatistiksel açıdan daha anlamlı olacağından 0.3'ten küçük faktör yükleri dikkate alınmamıştır.

Tabloya göre asıl işveren boyutunu sorgulayan 31. soru, devlet boyutunu sorgulayan 32., 33., 34., 35., 36. sorular, sendika boyutunu sorgulayan 37., 38., 39., 40., 41., 42., 43. sorular, 48. ve 57. sorular döndürme işleminin ardından birinci faktör içerisinde toplanmıştır. Böylece ortaya çıkan yeni boyut her üç boyutu da kapsayacak şekilde “ taraflar” olarak isimlendirilmiştir. Bu durum endüstri ilişkileri sisteminde yer alan klasik işveren, devlet, sendika taraflarının rollerinden ve örgütlenme sürecindeki tutumlarından kaynaklanmaktadır.

Bunun yanında “sendika-dernek” boyutunda yer alan 59., 60., 61., 62., 63., 64. sorular aynı şekilde döndürme işlemi yapıldıktan sonra 2. faktörde toplanmıştır. Taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde önemli bir yönü oluşturan dernekleşmeye özgü bu sorular, örgütlenme sürecinde derneklerin yeri ve önemi odaklı olduğundan bu faktör “dernek” alt boyutu olarak adlandırılmıştır. Öte yandan örgütlenme sürecinde taşeron işçilerden kaynaklanan sorunları ortaya koymak amacıyla sorulan 50., 51., 52. soruların döndürme işleminden sonra 3. faktörde toplandığı görülmektedir. Mevcut veya potansiyel üye konumunda olan taşeron işçilerin örgütlenme sürecindeki tutumunu ortaya koymaya yönelik hazırlanan bu soruların ayrı bir faktörde toplanmasından dolayı bu alt boyut “taşeron işçi” olarak adlandırılmıştır.

Bunun yanında araştırmada yer alan işveren boyutu “alt işveren” olarak farklılaşmıştır. Diğer bir ifade ile taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde önemli bir boyut da “alt işveren” olarak belirginleşmiştir. Buna göre alt işverenin örgütlenme sürecindeki tutumunu ortaya koymaya çalışan 26., 27., 28. ve 30. sorular döndürme işleminden sonra aynı faktör içinde yer almış ve 4. faktörü oluşturmuştur. Bundan dolayı bu alt boyut, örgütlenme sürecinde alt işverenin tutumunun önemini ortaya koyduğundan “alt işveren” olarak adlandırılmıştır. Son olarak taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde taşeron işçilerin sendikal güç algısı belirleyici bir nitelik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Nitekim sendika tarafı değerlendirilirken katılımcıların devlete ve işverene karşı sendikal hak ve çıkarların korunması ve elde edilmesi noktasında sendikal güç algısını ortaya koymak amacıyla sorulan 44. ve 45. soruların döndürme işleminden sonra ayrı bir faktörde yer aldığı ve 5. faktörü oluşturduğu görülmüştür. Diğer bir

ifade ile taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde sendikaların, taşeron işçilerin hak ve çıkarlarının korunması ve elde edilmesi noktasında işveren ve devlete karşı güçlü ya da güçsüz olarak değerlendirilmeleri önemli bir boyut olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan 5. faktörün alt boyutu “güç” olarak adlandırılmıştır.

Özetle; literatürde işveren, devlet, sendika, mevcut ve potansiyel üyeler başlıkları altında değerlendirilen örgütlenme süreci “taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkileri” ölçeğinde beş alt boyutlu bir yapı olarak karşımıza çıkmıştır. Buna göre “ taraflar” boyutu 15 sorulu (31., 32., 33., 34., 35., 36., 37., 38., 39., 40., 41., 42., 43., 48., 57.) bir yapı, “dernek” boyutu 6 sorulu (59., 60., 61., 62., 63., 64.) bir yapı, “taşeron işçi” boyutu 3 sorulu (50., 51., 52.) bir yapı, “alt işveren” boyutu 4 sorulu (26., 27., 28., 30.) bir yapı ve “güç” boyutu 2 sorulu (44. ve 45.) bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Diğer bir ifade ile literatürde işveren, devlet, sendika, mevcut ve potansiyel üyeler kaynaklı sorunlar şeklinde ele alınabilen örgütlenme sürecinde taşeron sorunu yapılan araştırma kapsamında gerçekleştirilen döndürülmüş faktör analizinden sonra; taraflar, dernek, taşeron işçi, alt işveren ve güç alt boyutlarına indirgenmiştir. Bu durum “ tarafların” klasik endüstri ilişkileri sistemindeki rollerine dayandırılabilceği gibi “taşeron işçi derneklerinin” faaliyetlerine, “taşeron işçilerin” örgütlenme sürecindeki tutumlarına, “alt işverenin” örgütlenme sürecindeki belirgin olumsuz tutumlarına ve taşeron işçilerin “sendikal güç” algılarına dayandırılabilir ve belirlenen bu alt boyutlar ile açıklanabilir.

3.7. Taşeronlaşmanın Örgütlenme Sürecine Etkilerinde Taşeron İşçi Dernekleşmesi Ölçeği Alt Boyutlarının Güvenirlik Analizi

Ölçek güvenirlik analizinin yapılması ve yorumlanmasında madde toplam istatistikleri tablolarından yararlanılmaktadır. Bu tür istatistikler alt boyutlar için ayrı ayrı yapılmakta ve alt boyutlarda yer alan maddelerin alt boyuta, alt boyutların ise ölçeğe katkılarını ölçmekte ve toplamda ölçeğin kalitesini ortaya koymaktadır. Bu süreçte özellikle madde toplam istatistiklerinde yer alan düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayıları soruların, ölçeği açıklama kabiliyeti açısından

değerlendirilmesi sürecinde dikkate alınan değerleri yansıtmaktadır. Buna göre genelde alt boyutlarda yer alan maddelerin kalitelerinin ölçülmesi ve temelde belirtilen ölçeğe katkılarının değerlendirilmesi sürecinde bu katsayının 0,40'ün üzerinde olması beklenmektedir. Diğer bir ifade ile 0,40'ün altında değer alan maddelerin çıkarılması ölçeğin güvenirliliğini arttıracaktır. Bunun üzerinde değer alan; diğer bir ifade ile 0,40-0,60 arasında değer alan maddeler düşük güvenilir şekilde yorumlanırken 0,60-0,80 arasında değer alan maddeler oldukça güvenilir 0,80-1.00 arasında değer alan maddeler ise yüksek derecede güvenilir şekilde yorumlanmaktadır⁵⁰⁹.

3.7.1.Taraflar Alt Boyutu Güvenirlik Analizi

Taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde taşeron işçi dernekleşmesinin temel nedenleri ölçeğinin alt boyutlarından taraflar boyutunun güvenirlik analizi aşağıdaki gibidir.

Taraflar Boyutu Güvenirlik Testi

Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
0,959	15

Taraflar alt boyutuna ilişkin güvenirlik testi sonucuna göre; Cronbach's Alpha değeri 0,959'dur. Ortaya çıkan değerden de anlaşılacağı üzere söz konusu boyuta ait soruların güvenirlik düzeyinin yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir.

⁵⁰⁹ Gliem ve Gliem; **a.g.e.**, ss. 82-88.

Tablo 37: Taraflar Boyutu Madde Toplam İstatistikleri Tablosu

Madde No	Madde ölçme aracından çıkarıldığında maddelere verilen puanların ortalaması	Madde ölçme aracından çıkarıldığında maddelere verilen puanların varyansı	Düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayısı	Çoklu korelasyon katsayısının karesi	Madde ölçme aracından çıkarıldığında ölçmenin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısının alacağı değer
Soru42	50,2717	281,704	,797	,738	,955
Soru40	50,2511	281,937	,764	,662	,956
Soru39	50,1575	282,330	,811	,688	,955
Soru32	49,8356	279,584	,869	,917	,954
Soru41	50,3311	282,007	,759	,684	,956
Soru31	49,9954	279,437	,846	,814	,954
Soru33	49,8288	279,053	,876	,911	,954
Soru36	50,0776	279,074	,843	,756	,954
Soru43	50,1530	283,082	,794	,655	,955
Soru38	50,3539	284,440	,761	,670	,956
Soru34	50,2648	282,685	,797	,678	,955
Soru48	50,3470	287,788	,656	,503	,958
Soru37	50,6301	289,597	,617	,507	,959
Soru35	50,5000	290,479	,654	,547	,958
Soru57	50,5411	291,874	,615	,482	,959

Tablodan da görüleceği üzere taraflar alt boyutunda yer alan 15 maddenin düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayıları oldukça uygun değerlerden oluşmaktadır. 0,615-0,876 arasında değer alan maddeler için oldukça güvenilir ve yüksek derecede güvenilir yorumu yapılabilir. Buna göre alt boyutta yer alan maddelerin ölçeğe yüksek derecede katkı sağladıkları savunulabilir.

3.7.2.Dernek Alt Boyutu Güvenirlik Analizi

Taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde taşeron işçi dernekleşmesinin temel nedenleri ölçeğinin alt boyutlarından dernek boyutunun güvenirlik analizi sonuçları şu şekildedir:

Dernek Boyutu Güvenirlik Testi

Cronbach's Alpha	Soru sayısı
0,917	6

Tabloya göre dernek boyutu için yapılan güvenilirlik testi esas alındığında Cronbach's Alpha değerinin 0,917 olduğu görülmektedir. Buna göre söz konusu değer yüksekliği ilgili boyutun yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 38: Dernek Boyutu Madde Toplam İstatistikleri Tablosu

Madde No	Madde ölçme aracından çıkarıldığında maddelere verilen puanların ortalaması	Madde ölçme aracından çıkarıldığında maddelere verilen puanların varyansı	Düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayısı	Çoklu korelasyon katsayısının karesi	Madde ölçme aracından çıkarıldığında ölçmenin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısının alacağı değer
Soru62	14,7945	34,255	,843	,730	,890
Soru59	14,7922	35,163	,767	,672	,901
Soru60	14,9977	36,295	,760	,665	,902
Soru61	14,4658	35,929	,721	,529	,908
Soru63	14,6621	35,478	,748	,634	,904
Soru64	14,6096	35,882	,749	,619	,904

Tabloda da görüleceği üzere; dernek alt boyutunu oluşturan altı maddenin değerlerinin yüksek olması, ölçeğe katkıları açısından iyi maddeler olduğunu göstermektedir. özellikle değerlerin 0,721-0,843 arasında olması oldukça güvenilir ve yüksek derecede güvenilir maddelerin olduğunu göstermektedir. Buna göre soru 62 yüksek derecede güvenilir bir madde iken diğer maddeler oldukça güvenilir maddelerdir. Diğer bir ifade ile dernek alt boyutunda yer alan bu maddelere ölçeğe önemli katkılar sağlamaktadır.

3.7.3. Taşeron İşçi Alt Boyutu Güvenirlik Analizi

Taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde taşeron işçi dernekleşmesinin temel nedenleri ölçeğinin alt boyutlarından taşeron işçi boyutunun güvenilirlik analizi sonuçları ise şu şekildedir:

Dernek Boyutu Güvenirlik Testi

Cronbach's Alpha	Soru sayısı
0,839	3

Taşeron işçi boyutu güvenilirlik testine ilişkin; Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısının 0,839 olması, bu kategoride yer alan soruların güvenilirliğinin yüksek derecede olduğunu göstermektedir.

Tablo 39: Dernek Boyutu Madde Toplam İstatistikleri Tablosu

Madde No	Madde ölçme aracından çıkarıldığında maddelere verilen puanların ortalaması	Madde ölçme aracından çıkarıldığında maddelere verilen puanların varyansı	Düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayısı	Çoklu korelasyon katsayısının karesi	Madde ölçme aracından çıkarıldığında ölçmenin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısının alacağı değer
Soru50	6,0434	7,296	,753	,603	,724
Soru51	6,0068	7,718	,742	,591	,738
Soru52	5,7306	8,161	,616	,380	,858

Taşeron işçi boyutu madde toplam istatistikleri tablosunda, söz konusu boyutu oluşturan her üç maddenin ölçeğe katkısı oldukça güvenilir düzeydedir. Buna göre soru50'nin düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayısı 0,753 iken soru51'in 0,742 soru52'nin ise 0,616'dır.

3.7.4. Alt İşveren Alt Boyutu Güvenirlik Analizi

Taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde taşeron işçi dernekleşmesinin temel nedenleri ölçeğinin alt boyutlarından alt işveren boyutunun güvenilirlik analizi sonuçları ise şu şekildedir:

Dernek Boyutu Güvenirlik Testi

Cronbach's Alpha	Soru sayısı
0,823	4

Alt işveren alt boyutuna ilişkin güvenirlilik testi sonucunda Cronbach's Alpha değerinin 0,823 olduğu görülmektedir. Değerin bu düzeyde olması ilgili boyutta yer alan dört maddenin güvenirliliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 40: Alt İşveren Boyutu Madde Toplam İstatistikleri Tablosu

Madde No	Madde ölçme aracından çıkarıldığında maddelere verilen puanların ortalaması	Madde ölçme aracından çıkarıldığında maddelere verilen puanların varyansı	Düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayısı	Çoklu korelasyon katsayısının karesi	Madde ölçme aracından çıkarıldığında ölçmenin Cronbach's Alpha güvenirlilik katsayısının alacağı değer
Soru28	10,1347	14,153	,627	,403	,785
Soru26	9,7009	12,956	,763	,812	,721
Soru27	9,7443	12,639	,803	,817	,701
Soru30	10,3516	15,917	,424	,215	,874

Alt işveren alt boyutunun madde toplam istatistikleri tablosunda yer alan düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayıları 0,424 ile 0,803 arasında değişmektedir. Buna göre soru28'in düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayısı 0,627 soru26'nın 0,763 soru27'nin 0,803 ve soru30'un 0,424'tür. Diğer bir ifade ile soru26 ve soru27 yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip iken soru28 oldukça yüksek bir değere sahiptir. Ancak soru30 0,424 düzeyinde bir güvenilirliğe sahiptir. Bu maddenin çıkarılması alt boyuta ait Cronbach's Alpha değerini toplamda 0,874'e yükseltecektir. Ancak bu maddenin değeri 0,4 değerinin üzerinde olduğundan çıkarılması şart olmamakla beraber düşük düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu belirtilebilir.

3.7.5.Güç Algısı Alt Boyutu Güvenirlik Analizi

Taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde taşeron işçi dernekleşmesinin temel nedenleri ölçeğinin alt boyutlarından güç algısı boyutunun güvenirlilik analizi sonuçları aşağıdaki tablodaki gibidir.

Güç Algısı Boyutu Güvenirlik Testi

Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
0,840	2

Tabloya göre güç algısı alt boyutunun güvenilirlik testi sonucunda Cronbach's Alpha değerinin 0,840 olduğu görülmektedir. Bu durum alt boyutta yer alan maddelerin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 41: Güç Algısı Madde Toplam İstatistikleri Tablosu

Madde No	Madde ölçme aracından çıkarıldığında maddelere verilen puanların ortalaması	Madde ölçme aracından çıkarıldığında maddelere verilen puanların varyansı	Düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayısı	Çoklu korelasyon katsayısının karesi	Madde ölçme aracından çıkarıldığında ölçmenin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısının alacağı değer
Soru44	2,3767	2,071	,724	,524	.
Soru45	2,4795	2,191	,724	,524	.

Güç algısı alt boyutunun madde toplam istatistikleri tablosunda düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayısının soru44 ve soru45 için 0,724 olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile bu alt boyutta yer alan maddelerin güvenilirlik düzeyi oldukça yüksektir ve maddeler ölçeğe önemli derecede katkı sağlamaktadır. Öte yandan bu alt boyutta iki madde olduğundan dolayısıyla sorulardan herhangi birinin çıkarılması durumunda güvenilirlik düzeyi hesaplanamayacağından, maddelerin ölçme aracından çıkarıldığında ölçmenin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısının alacağı değer atanmamıştır. Buna göre programın iki madde atadığı ve güç algısı olarak adlandırılan bu boyut oldukça yüksek güvenilirliğe sahip olduğu ve temelde ölçeğe katkı sağladığı belirtilebilir.

3.8.Hipotezlerin Test Edilmesi

Bu aşamada araştırmada yer verilen hipotezlerin test edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında; taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde mevcut sendikal örgütlenmelerden ziyade yeni bir örgütlenme biçimi olarak ortaya çıkan Taşeron İşçi Dernekleri'nin temelinde yer alan ana faktörün işveren tarafı olup olmadığı,

H1: Taşeron işçilerin örgütlenmelerine karşı işveren, devlet, sendika, mevcut ve potansiyel üyeler arasında en etkili rol oynayan taraf “işveren” dir.

Taşeron üretim ilişkilerin hem asıl işveren hem de alt işveren ilişkilerini kapsaması, taşeron işçilerin örgütlenme sürecinde işverenin rolünü daha etkin hale getirmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasının temelinde taşeronlaşmanın işverenler tarafından önemli bir sendikasılaştırma aracı olarak kullanılmasının büyük rolü bulunmaktadır. Ayrıca bu durum taşeronlaşma sürecinin esnek, gizli ve kolaylıkla yasal düzenlemelerin dışına çıkarılabilmesi vb. özellikleri ile daha da belirgin hale gelmektedir. Diğer bir ifade ile temelde iki işveren arasında kurulan ve uygulanan bu üretim ilişkisinde taraflar taşeronlaşmanın tüm özelliklerini kullanarak sistemi kolaylıkla kendi çıkarları doğrultusunda kullanabilmektedirler. Buna göre taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde en etkin taraf işveren tarafıdır hipotezinin test edilmesinde daha önce tarafların etkileri ortaya konulurken oluşturulan frekans tablolarından yararlanılmıştır.

<u>İşveren</u> Ortalama: 3,441 Ayrımcı Davranma Ortalama: 3,8288	<u>Devlet</u> Ortalama: 3,723 Devletin Denetleme Fonksiyonu Yetersiz Ortalama: 3,9954 Yasal Mevzuat Yetersiz Ortalama: 3,9886
<u>Sendika</u> Ortalama: 3,538 Hükümet İle İşbirliği Yapma Ortalama: 3,6849 Sendika Yöneticilerinin Kendilerinden Birinin Olması Ortalama: 3,6712 Taşeron/Kadrolu İşçilerin Problemlerini Birlikte Ele Almakta Sorun Yaşama Ortalama: 3,6667	<u>Mevcut ve Potansiyel Üyeler</u> Ortalama: 3,235 Kadrolu İşçilerin Taşeron İşçileri Suçlama Eğilimi Ortalama: 3,6804

TİD'lerin ortaya çıkmasında tarafların etkisi

Şekil 7: Taşeronlaşmanın Bir Sonucu Olarak TİD'lerin Ortaya Çıkmasında Tarafların Rolü

Taşeronlaşmanın çalışanların örgütlenme sürecine etkilerini ortaya koyarken belirlenen dört ana alt boyuta (işveren, devlet, sendika, mevcut ve potansiyel üyeler) yönelik sorular hazırlanmıştır. Alt boyutlarda belirlenen kriterlerin ortalamalarından

ve genel olarak alt boyut ortalamalarından hareketle taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde en etkin taraf ve en etken kriterler ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın sonucuna göre; taşeron işçilerinin örgütlenme sürecine etkilerinde en etkin taraf “devlet” tarafıdır. Diğer bir ifade ile katılımcılar taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde en etkin tarafın “devlet” olduğunu düşünmektedirler. Devlet kaynaklı sebepleri ise “sendika kaynaklı sebepler”, “işveren kaynaklı sebepler”, “mevcut ve potansiyel üyeler kaynaklı sebepler” takip etmektedir. Devlet kaynaklı sebeplerden; devletin denetleme fonksiyonunun yetersizliği ön plana çıkarken bu kriteri, çok yakın bir değerle yasal mevzuatın yetersizliği kriteri takip etmektedir. Sendika kaynaklı sebeplerden ise hükümet ile işbirliği yapma kriterini birbirlerine çok yakın değerler taşıyan sendika yöneticilerinin kendilerinden birinin olması gerektiği kriteri ve sendikaların kadrolu/taşeron işçilerin sorunlarını birlikte ele almakta sorun yaşamaları kriteri takip etmektedir. Mevcut ve potansiyel üye kaynaklı sebeplerden ise en önemli kriteri, işyerinde herhangi bir sorun ortaya çıktığında kadrolu işçilerin taşeron işçileri suçlama eğilimi kriteri oluşturmaktadır.

Sonuç olarak taşeron işçilerin örgütlenme sürecine etkilerinde olumsuz rol oynayan en etkin taraf “devlet” tarafıdır. Diğer bir ifade ile devlet kaynaklı sebepler taşeron işçilerin örgütlenme sürecine etkilerinde ağır basmaktadır. Bu durum işveren tarafı kaynaklı sebeplerin en etkin olduğuna yönelik hipotezi yanlışlamaktadır (hipotez reddedilmiştir).

H2: İşçi sendikalarının işçilerin örgütlenmesi hususunda yeni strateji geliştirememesi, sendikaların örgütlenmede önceliği kadrolu işçilere vermesi ve sendika yöneticilerinin örgütlenmede etkin olmamasının bir sonucudur.

Bu hipotezin test edilmesinde oluşturulan korelasyon tablosundan faydalanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesinde kullanılan korelasyon metodunda değişkenler arasındaki ilişkinin miktarı “korelasyon katsayısı” ile ifade edilmektedir. +1.00 ile -1.00 arasında değerler alan bu katsayı, değişkenler aynı yönde değişiyorsa (biri artarken diğeri de artıyor ya da biri azalırken diğeri de

azalıyor ise) “pozitif” ters yönde değişiyorsa (biri artarken diğeri azalıyor ya da biri azalırken diğeri artıyor ise) “negatif” değerler almaktadır⁵¹⁰. Bunun yanında korelasyon katsayısının yorumlanmasında şu sınırlar sıklıkla kullanılmaktadır: 0.70-1.00 arasında olması yüksek, 0.70-0.30 arasında olması orta, 0.30-0.00 arasında olması düşük düzeyde bir ilişkiyi göstermektedir⁵¹¹. Buna göre Sendikaların yeni strateji geliştirememe kriteri ile sendikaların öncelikle kadrolu işçilere odaklanma ve etkin olmayan yönetimleri kriterleri arasındaki ilişki şu şekildedir:

Tablo 42: Sendikaların Yeni Strateji Geliştirememe Kriteri ile Sendikaların Öncelikle Kadrolu İşçilere Odaklanma ve Etkin Olmayan Yönetim Kriterleri Korelasyonu

		Yeni Stratejiler Geliştirememe	Öncelikle Kadrolu işçilerin Örgütlenmesine Odaklanma	Sendika Yöneticilerin Etkin Olmaması
Yeni Stratejiler Geliştirememe	Pearson Correlation	1	,719**	,765**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	438	438	438
Öncelikle Kadrolu işçilerin örgütlenmesine Odaklanma	Pearson Correlation	,719**	1	,727**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	438	438	438
Sendika Yöneticilerinin Etkin Olmaması	Pearson Correlation	,765**	,727**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	438	438	438
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Tabloya göre sendikaların yeni strateji geliştirememe kriteri ile sendikaların öncelikle kadrolu işçilere odaklanmaları ve yönetimin etkin olmamaları kriterleri arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0.719$ ve $r = 0.765$ ve $p < 0.01$). Bu ilişki biri artarken diğeri de artan bir ilişkidir (H2 kabul edilir). Diğer bir ifade ile sendikalar; öncelikle örgütlenmenin en fazla ihtiyaç duyulduğu taşeron işçilere yönelmeleri yerine geleneksel politikalar güderek kadrolu işçilere

⁵¹⁰ Arslantürk ve Arslantürk, a.g.e., s.239-240.

⁵¹¹ Şener Büyüköztürk, Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, 17. Baskı, Ankara, 2012, Pegem Akademi.

yönelmeleri yeni örgütlenme stratejileri geliştirmelerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Öte yandan bu durum Türkiye’de faaliyet gösteren sendikalarda genel olarak görülen önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre Türkiye’de sendikaların örgütlenme süreci dikkate alındığında temelde iki stratejiye yoğunlaştıkları belirtilmektedir. Bunlardan birincisi toplu iş sözleşmesi yetkisi almaya yönelik strateji diğer ise kamu işyerlerinde örgütlenme stratejisidir. Toplu iş sözleşmesi yetkisi almaya yönelik stratejide; üye kayıt fişleri (e-üyelik ile değişmiştir), bazı sendikal bildirimler ve birkaç toplantı yer almaktadır. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi yetkisi almaya yönelik strateji oldukça dar ve yetersiz kalmaktadır. Kısa vadeli amaçlar için uygun olan bu strateji özellikle sendikaların güç ve etkinlik kaybetmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Yine bu stratejiye göre sendikalar yetki alma ihtimali zayıf olan işyerlerinde örgütlenme çalışmaları yapamamaktadırlar. Aynı şekilde kamu işyerlerinde örgütlenme stratejisinde ise sendikalar mevcut iktidarla çatışmadan çoğunlukla hükümetlerin desteği ile örgütlenmektedirler. Tarihsel gelişim sürecinde sendikalar her ne kadar bu strateji ile uzun süreler olumlu sonuçlar elde etseler de neo-liberal politikalar ile kamu işyerlerindeki özgürlükleri olumsuz yönde etkilenmiştir. Buna göre Türkiye’de faaliyet gösteren sendikaların; işveren odaklı örgütlenme, konu esaslı örgütlenme, işkolundaki tüm işçileri örgütlenme, yaşadıkları semtte örgütlenme gibi alternatif örgütlenme stratejilerine yönelmeleri büyük önem taşımaktadır⁵¹².

Buna bağlı olarak taşeron üretim ilişkilerinin yaygınlaşması ile birlikte günümüze kadar artan ve yaygınlaşan taşeron işçilik için yeni örgütlenme stratejilerinin geliştirilmesi ihtiyacı günümüz çalışma koşullarında daha da belirgin hale gelmiştir. Bu kapsamda sendikaların; ağırlıkla geleneksel politikalar ile standart çalışanlar ilgilenmeleri ya da bu şekilde algılanmaları, en fazla ihtiyaç duyulan standart dışı çalışma şekillerinden biri olan taşeron işçiliğini göz ardı etmeleri ya da bu yönde taşeron işçileri tatmin edecek politikalar üretememeleri gibi benzeri şekillerde tavırlarını sürdürmelerinin en önemli nedenlerinden birini geleneksel

⁵¹² Sayın Yorgun, “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Güncel Sorunları ve Alternatif Öneriler”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 2, 2007, s.57-70-71.

politikalar çerçevesinde kadrolu çalışanlara yoğunlaşmaları oluşturmaktadır. Bu noktada sendikaların geleneksel politikalardan uzaklaşarak taşeron işçilik başta olmak üzere diğer standart dışı istihdam edilen çalışanlara yönelik yeni stratejiler geliştirmeleri ve uygulamaları belirleyici bir etkiye sahiptir. Buna göre sendikaların; yeni çalışma ve yeni istihdam türlerine uyum sağlamaları önem kazanmaktadır. Ancak sendikalar; taşeron çalışanları göz ardı ederek geleneksel politikalar çerçevesinde kadrolu çalışanlara odaklandıkça yeni stratejiler geliştirmeleri noktasında önemli sorunlar ile karşılaşabileceklerdir.

Öte yandan sendikaların örgütlenme sürecinde yeni stratejiler geliştirememeleri onların yönetim yapıları ile de yakından ilgilidir. Özellikle taşeron işçilerin sendika yöneticilerinin kendilerinden birinin olmasını istemeleri bu noktada belirleyici bir etkiye sahiptir. Daha çok yönetici profiline göre şekillenen sendika yönetimlerinin taşeron işçileri ikinci plana iten ya da öyle algılanan yapısı, taşeron işçilerin bireysel ve toplu düzeyde sorunlarının anlaşılması ve çözülmesi noktasında eksik kalmaktadır. Buna göre bir sendika yöneticisinin özellikleri yeni sendikal stratejiler geliştirme noktasında belirleyici bir etkiye sahiptir.

Bu noktada daha çok yenilikçi, demokratik, yeni çalışma ilişkilerini yakından takip eden ve bu kapsamda çalışanların sorunlarıyla yakından ilgilenen, çözüm odaklı yaklaşan ve bu yönde yeni örgütlenme stratejileri geliştiren ve bunları hayata geçirmeye çalışan yönetici tiplerine olan ihtiyaç ön plana çıkmaktadır. Özellikle günümüz iş dünyasında klasik yönetici özelliklerinden çok lider özellikli sendika yöneticilerinin olması büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda yeni çalışma ilişkileri de dikkate alındığında transformasyonel (dönüşümcü) ve transaksyonel (etkileşimci) liderlik tiplerinin sendika yöneticileri açısından önemli birer örnek olarak değerlendirilmesi göz ardı edilmemelidir.

H3: Taşeron işçilerin yasal mevzuatın ve devletin denetleme fonksiyonunun yetersizliği algısı, onların sendikalardan yeni stratejiler geliştirme beklentilerini arttırmaktadır.

Sendikalar yeni stratejiler geliştirmeli kriteri, yasal mevzuatın yetersizliği kriteri ve devletin denetleme fonksiyonunun yetersizliği kriterinin test edildiği Tablo

43'te değişkenlerin (belirlenen kriterlerin) aynı yönde değişip değişmediği ve bunun düzeyi test edilmiştir. Diğer bir ifade ile sendikaların yeni stratejiler geliştirme kriteri, yasal mevzuatın yetersizliği ve devletin denetleme fonksiyonunun yetersizliği kriterleri arasında bir ilişki var mıdır yok mudur? Varsa bu ilişki pozitif yönde mi yoksa negatif yönde midir? Daha önce de belirtildiği üzere korelasyon katsayısının 0,70-1,00 yüksek, 0,70-0,30 orta, 0,30-0,00 düşük düzeyde ilişki göstermesinden hareketle bu hipotez için belirtilen kriterler arasındaki ilişki şu şekildedir (Tablo: 43).

Tablo 43: Sendikalar Yeni Stratejiler Geliştirmeli Kriteri ile Yasal Mevzuatın Yetersizliği ve Devletin Denetleme Fonksiyonunun Yetersizliği Kriterleri Korelasyonu

		Yeni Stratejiler Geliştirmeliler	Yasal Mevzuat Yetersiz	Denetleme Fonksiyonu Yetersiz
Yeni Stratejiler Geliştirmeliler	Pearson Correlation	1	,729**	,704**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	438	438	438
Yasal Mevzuat Yetersiz	Pearson Correlation	,729**	1	,943**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	438	438	438
Denetleme Fonksiyonu Yetersizdir	Pearson Correlation	,704**	,943**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	438	438	438
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Tabloya göre sendikalar yeni stratejiler geliştirmeli kriteri ile yasal mevzuatın yetersizliği ve devletin denetleme fonksiyonunun yetersizliği kriterleri arasında pozitif ve anlamlı düzeyde bir ilişki vardır ($r=0.729$ ve $r=0.704$ ve $p<0.01$). Bu ilişki biri artarken diğerleri artan bir ilişkidir (H3 kabul edilir). Diğer bir ifade ile taşeron işçilerin örgütlenmelerinde ön plana çıkan iki önemli husus mevcut yasal mevzuatın ve devletin çalışma ilişkilerinde denetleme fonksiyonunun yetersiz olduğunun düşünülmesidir. Buna göre sendikalar; taşeron işçilerin örgütlenmesinin yanında diğer hak ve alacaklarının elde edilmesi ve korunması noktasında yetersiz olduğu düşünülen mevzuat ortamına karşı yeni stratejiler geliştirmelidirler. Öte yandan yasal mevzuatın yeterli olduğu konularda bile bir diğer sorun devletin denetleme fonksiyonunun eksikliği sorunu görülmektedir.

Diğer bir ifade ile taşeron işçilerin bireysel ya da toplu hak ve alacakların elde edilmesi ve korunması sürecinde gerek yasal mevzuatın eksikliği gerek devletin denetleme fonksiyonunun zayıflığı nedeniyle işverenler kolaylıkla hukuksuz uygulamalara başvurabilmektedirler. Bu durum temelde taşeron işçilerin bu tür çalışma koşullarına karşı sendikalardan yeni stratejiler geliştirme beklentilerini arttırmaktadır.

Bu kapsamda örneğin; taşeron işçilerin mevcut yasaların eksiksiz uygulanması bu süreçte devletin denetleme fonksiyonunun ağırlık kazanması, taşeron işçilerin beklentilerini karşılayacak yeni yasaların çıkarılması gibi beklentileri sendikaların yeni stratejiler geliştirmelerinde ve uygulamalarında belirleyici bir etkiye sahiptir. Buna göre mevcut yasaların uygulanması, devletin denetleme fonksiyonunun daha aktif hale getirilmesi ve ihtiyaç duyulan yeni yasaların çıkarılması noktasında sendikalar yeni politikalar belirlemeliler ve bunları hayata geçirmeye yönelik daha aktif olmalıdırlar. Taşeron işçilerce duyulan bu ihtiyaç sendikalardan yeni stratejiler geliştirme beklentilerini her geçen gün daha da arttırmaktadır.

H4: Sendikaların yeni stratejiler geliştirmeye yönelmelerinin nedenlerinden birini taşeron işçilerin kendi sendikalarını kurmaları fikri oluşturmaktadır.

Sendikaların yeni stratejiler geliştirmesi kriterinde taşeron işçilerin kendi sendikalarını kurmasının ne yönde etkili olduğunun test edildiği tablo 44’de gerçekleştirilebilecek yeni örgütlenme stratejilerinin önemli bir yönünü oluşturan taşeron işçilerin kendi sendikalarını kurmalıdır fikrinin ne yönde etkili olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Buna bağlı olarak korelasyon katsayısının 0,70-1,00 yüksek, 0,70-0,30 orta, 0,30-0,00 düşük düzeyde ilişki göstermesinden hareketle bu hipotez için belirtilen kriterler arasındaki ilişki şu şekildedir (Tablo: 44).

Tablo 44: Sendikalar Yeni Stratejiler Geliştirmeli Kriteri ile Taşeron İşçiler Mevcut Sendikalar Dışında Kendi Sendikalarını Kurmalıdırlar Kriteri Korelasyonu

		Yeni Stratejiler Geliştirmeliler	Taşeron İşçiler Kendi Sendikalarını Kurmalılar
Yeni Stratejiler Geliştirmeliler	Pearson Correlation	1	,657**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	438	438
Taşeron İşçiler Kendi Sendikalarını Kurmalılar	Pearson Correlation	,657**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	438	438
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Tabloya göre sendikalar yeni stratejiler geliştirmeliler kriteri ile taşeron işçilerin mevcut sendikalar dışında kendi sendikalarını kurmalılar kriteri arasında yükseğe yakın düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0.657$ ve $p<0.01$). Bu ilişki biri artarken diğeri artan bir ilişkidir (H4 kabul edilir). Bu durum daha çok mevcut sendikaların tutumlarını eleştirel yaklaşan ve tepkili olan taşeron işçilerin fikirleri ile şekillenmektedir. Özellikle taşeron işçiliğin sayıca arttığı ve yaşanan gerek bireysel gerek toplu sorunların arttığı dönemde sendikaları genellikle kayıtsız olarak değerlendiren taşeron işçiler, özellikle kendi anlayışları ve beklentileri doğrultusunda sendikalar kurmak istemişlerdir.

Öte yandan bu durum bir yönüyle geleneksel sendikacılık anlayışından bağımsız olarak yeni bir yaklaşımı ifade etmektedir. Taşeron işçilerin kendi istedikleri özelliklerde bir sendika kurma fikirleri; başta kendilerinden birinin sendika lideri olmasından hareketle ekonomik, sosyal ve siyasal fonksiyonlarının tümünü kullanabilen ya da yeni çalışma tiplerine uyum sağlayabilecek bir sendika anlayışla şekillenmektedir. Bu durum özellikle mevcut sendikaların taşeron işçilerin sorunlarının çözümü noktasında yetersiz kalmasından ya da öyle algılanmasından kaynaklanmaktadır. Öte yandan taşeron işçilerin sendikalaşmalarından çok dernekleşmeye yönelmeleri ve bu yönde faaliyetler göstermeleri bunun en iyi göstergelerindendir.

H5: Sendikaların yeni stratejiler geliştirme düşüncesinin kaynağını sendikalar ile dernekler birlikte çalışmalıdırlar fikri oluşturmaktadır.

Değişkenler arasında bir bağlantının bulunup bulunmadığı varsa bunun anlamlılık derecesinin ne olduğunu anlamaya yönelik yapılan istatistiki testlerden birisi de Ki-kare testidir. Bu kapsamda uygulama sonuçlarının teorik sonuçlara yakın olduğu oranda değişkenler arasında bir ilişkinin olmadığından diğer bir ifade ile iki değişkenin birbirinden bağımsız olduğundan söz edilir⁵¹³. Aradaki fark arttığında ise değişkenler arasında bağımlılık gözlenir. Bu durumda iki değişken arasında bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Buna göre sendikalar yeni stratejiler geliştirmeli değişkeni ile sendikalar ile dernekler birlikte çalışmalıdırlar değişkeni arasındaki Ki-kare testi şu şekildedir (Tablo 45).

Tablo 45: Sendikalar Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Yeni Stratejiler Geliştirmelidir Kriteri ile Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Sendika-Dernek İlişkisi Ne Olmalı Kriteri İlişkisi Ne Olmalı Çapraz Tablolama

		Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Sendika-Dernek İlişkisi Ne Olmalı				Toplam
		Birbirinden Bağımsız Çalışmalar	Birlikte Çalışmalar	Dernekler Sendikalara Dönüşmeli	Fikrim Yok	
Sendikalar Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Yeni Stratejiler Geliştirmelidir	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı 16 % 21,3%	43 57,3%	5 6,7%	11 14,7%	75 100,0%
	Katılmıyorum	Sayı 6 % 20,7%	17 58,6%	2 6,9%	4 13,8%	29 100,0%
	Kararsızım	Sayı 2 % 7,1%	18 64,3%	6 21,4%	2 7,1%	28 100,0%
	Katılıyorum	Sayı 4 % 4,8%	65 77,4%	12 14,3%	3 3,6%	84 100,0%
	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı 4 % 1,8%	175 78,8%	34 15,3%	9 4,1%	222 100,0%
Toplam	Sayı %	32 7,3%	318 72,6%	59 13,5%	29 6,6%	438 100,0%

⁵¹³ Arslantürk ve Arslantürk, a.g.e., ss. 252-255.

Tablo 46: Sendikalar Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Yeni Stratejiler Geliştirmelidirler Kriteri ile Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Sendika-Dernek İlişkisi Ne Olmalı Kriteri İlişkisi: Ki-Kare Testi

Ki-Kare Testi			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	60,579 ^a	12	,000
Likelihood Ratio	54,329	12	,000
Linear-by-Linear Association	,594	1	,441
N of Valid Cases	438		

a. beklenen değeri 5'in altında olan hane sayısı 7 (%35) olup en düşük beklenen değer 1,85'dir.

Yapılan analiz sonucunda beklenen değerin 5'ten küçük olan gözenek sayısının %20'sini aştığı (%35) görülmüştür. Buna göre anlamlılık testine ilişkin bu sonucun yorumlanması doğru değildir. Bu sebepten dolayı anlamlılık testinin yorumlanabilir hale getirilebilmesi için "Transform" komutu verilerek yeniden kodlama yapılmış⁵¹⁴ ve sendikalar taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde yeni stratejiler geliştirmelidir kriterine "kesinlikle katılıyorum" şeklinde cevaplayanlar "katılıyorum" şeklinde cevaplayanlara dâhil edilerek yapılan analiz tekrarlanmıştır.

Tablo 47: Sendikalar Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Yeni Stratejiler Geliştirmelidir Kriteri ile Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Sendika-Dernek İlişkisi Düzeltilmiş Çapraz Tablo

		Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Sendika-Dernek İlişkisi Ne Olmalı				Toplam
		Birbirinden Bağımsız Çalışmalılar	Birlikte Çalışmalılar	Dernekler Sendikalara Dönüşmeli	Fikrim Yok	
Sendikalar Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Yeni Stratejiler Geliştirmelidirler	Katılmıyorum	Sayı 22 % 21,2%	60 57,7%	7 6,7%	15 14,4%	104 100,0%
	Kararsızım	Sayı 2 % 7,1%	18 64,3%	6 21,4%	2 7,1%	28 100,0%
	Katılıyorum	Sayı 4 % 4,8%	65 77,4%	12 14,3%	3 3,6%	84 100,0%
	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı 4 % 1,8%	175 78,8%	34 15,3%	9 4,1%	222 100,0%
Toplam		Sayı 32 % 7,3%	318 72,6%	59 13,5%	29 6,6%	438 100,0%

⁵¹⁴ Büyüköztürk, a.g.e., ss.153-154.

Tablo 48: Sendikalar Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Yeni Stratejiler Geliştirmelidirler Kriteri ile Taşeron İşçilerin Sorunlarının Çözümünde Sendika-Dernek İlişkisi Ne Olmalı Kriteri İlişkisi: Düzeltilmiş Ki-Kare Testi

Ki-Kare Testi			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	60,537 ^a	9	,000
Likelihood Ratio	54,306	9	,000
Linear-by-Linear Association	,557	1	,455
N of Valid Cases	438		

a. beklenen değeri 5'in altında olan hane sayısı 3 (%18,8) olup en düşük beklenen değer 1,85'dir.

Tekrar yapılan analiz sonucuna göre beklenen değerin 5'ten küçük olan gözenek sayısının %20'nin altına düştüğü (%18,8) görülmektedir. Buna göre analizin yorumlanması mümkün olduğundan elde edilen sonuca göre Ki-kare bağımsızlık testinde χ^2 (sd=9, n=438=60,537; $p<0,05$ 'dir. Elde edilen Asymp. Sig. (2-sided) değerinin 0,05'ten küçük olduğu görülmektedir. Bu sonuç sendikalar taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde yeni stratejiler geliştirmelidir kriteri ile taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde sendikalar ile dernekler birlikte çalışmalıdır kriteri arasında bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifade ile sendikalar yeni stratejiler geliştirmelidir kriteri ile sendikalar dernekler ile birlikte çalışmalıdır kriteri arasında bir ilişki vardır.

Bu kapsamda gerek bireysel düzeyde yaşanan sorunların çözümünde gerek toplu düzeyde yaşanan sorunların çözümünde derneklerin sendikaları tamamlayan yönleri ön plana çıkmaktadır. Bu yaklaşıma göre taşeron işçiler dernekleri; sendikaların ekonomik, sosyal ve siyasal faaliyetlerinin bazı noktalarda eksik yönlerini tamamlayan ve bu kapsamda sendikalara yardımcı olan en yakın örgütlenme biçimlerinden biri olarak değerlendirmektedirler.

Öte yandan bu durum sendikaların; yeniden örgütlenmeleri, standart dışı çalışanlar başta olmak üzere diğer çalışanlara ulaşmaları, eski güçlerini yeniden kazanmaları vb. konularda büyük önem taşımaktadır. Buna göre birlikte çalışma modeli sendikaların ve derneklerin tamamen bağımsız ya da sendikalara alternatif

faaliyet göstermeleri şeklinde değil daha çok derneklerin sendikaların eksik yönlerini tamamlama yönü ile değerlendirilmelidir.

3.9.Örgütlenmede Dernek-Sendika (DER-SEN) Modeli Önerisi

3.9.1.TİD'lerin Sendikalarla Kurabilecekleri Potansiyel İlişkiler

Çoğunlukla dış gelişmelere bağlı olarak şekillenen ve temelde, bireysel ve toplu düzeyde yaşanan sorunların çözümünü amaçlayan mekanizmalar, kimi zaman bir üst otorite tarafından diğer bir ifade ile yaşanan gelişmelerin yasal ve kurumsal düzlemde yürütülmesi ve geliştirilmesi noktasında devlet otoritesi tarafından oluşturulabildiği gibi kimi zaman da işçilerin bizzat kendileri tarafından oluşturulabilmektedir. Özellikle küreselleşen dünyanın getirdiği, fazla ve hızlı değişim ve bu gelişmelerin çalışma hayatına yansımaları ve bunun sonucunda ortaya çıkan esnek uyum ihtiyacı, işçiler tarafından geliştirilen ve uygulanan mekanizmaların önemini her geçen gün arttırmaktadır.

Bu durumun ortaya çıkmasında merkezi otoritelerin, çalışma hayatı ve işçi-işveren ilişkileriyle ilgili bütün konuları en ince ayrıntısına kadar takip edebilecek durumda olmaması aynı zamanda iktisadi ve sosyal hayatın büyük bir hızla gelişen şartlarına kolaylıkla uyum sağlayabilecek esneklikten de yoksun olması önemli derecede etkilidir. Bu kapsamda yaşanan bu gelişmeler işçilerin kendi kendine yardım mekanizmalarının doğmasına yol açmıştır. Diğer bir ifade ile işçi sınıfı kendi kendine yardım mekanizmalarını harekete geçirmek suretiyle yürürlükteki düzen çerçevesi içinde kendi iktisadi ve sosyal durumunu düzeltmeye çalışmaktadır. Bu süreçte işçi sınıfı, çoğu zaman belirli bir sosyal ideale inanma ve aynı zamanda yürürlükteki düzenin işçilere elverişli olacak tarzda şekil değiştirmesi arzusunu da katarak çaba göstermektedir. İşçi sınıfındaki bu davranış ve tutum; sonuç itibarıyla kendi kaderi üzerinde söz ve karar sahibi olmak, kendi gücüyle böyle bir amaca ulaşmak gibi sağlıklı ve hayat tarzına uygun bir iradeyle ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda işçilerin kendi kendine yardım mekanizmalarının başında sendikalar gelmektedir⁵¹⁵. Daha çok sendikaların olmadığı ya da olduğu fakat yetersiz kaldığı dönemlerde örgütlenme ihtiyacını karşılayan diğer bir ifade ile kendi kendine yardım

⁵¹⁵ Orhan Tuna ve Nevzat Yalçıntaş, **Sosyal Siyaset**, İstanbul, Filiz Kitapevi, 1999, ss. 212-215.

mekanizmalarını tanımlayan sendika benzeri yapılar da bu noktada büyük önem taşımaktadır.

Öte yandan sorunların ve endişelerin artan çeşitliliğine bağlı olarak işçi örgütlenmelerinin zorluğunun artması da bu sürecin şekillenmesinde etkili olmaktadır. Bunun yanında belirli bir sektör ya da iş türü üzerinde geleneksel bir birlik oluşturma yöntemi, belirli bir noktadan sonra sınırlı kalmakta ve giderek etkisizleşmektedir. Bu durumda etkili temsil; mevcut sendikalara oranla daha fazla merkezi olmayan çalışan örgütlerinin, üyelerini karmaşık konular hakkında eğitme konusunda daha fazla yetkiye sahip olmalarını ve sabit bir örgütlenmeden çok genel bir vizyon etrafında birlik oluşturabilmelerini gerektirmektedir. Böylece çalışanların gücü, tek bir sektörde değil birçok çalışan grubunun kaygıları arasındaki ilişkilerin farkındalığından kaynaklanacaktır. Bu kapsamda örgütsel bütünlüğü koordine eden ve gerekli değişiklikleri gerçekleştiren bir sendika anlayışını karşılayan bu örgütlenme tipini Heckscher “derneksel-sendikacılık (associational-unionism)” olarak adlandırmaktadır⁵¹⁶. Daha çok sosyal ve ekonomik gelişmelerden kaynaklanan mevcut baskılar, birçok sendika ve diğer çalışan organlarını daha fazla derneksel yapıları araştıran denemelere doğru itmekte bu ve benzeri örgütlenme tipini, bir ihtiyaç olarak ortaya çıkarmaktadır. Aynı şekilde Heckscher “derneksel-sendikacılığın” bazı anahtar unsurlarını şu şekilde sıralamış ve açıklamıştır ⁵¹⁷ :

- İlkelere odaklanma
- Artan iç eğitim ve katılım
- Çoklu temsil ve farklı hizmet biçimleri
- Daha geniş taktik seçenekleri
- Genişletilmiş ittifaklar

Bunlardan ilkelere odaklanma unsuru; geleneksel sözleşme pazarlığının ötesine geçen ve Samuel Gompers günlerinden kalma “daha fazlanın” toplanmasından çok daha karmaşık bir sendika anlayışını ifade etmektedir. Bu anlayışın ortaya çıkmasında ise özellikle profesyonel olan derneklerin, her zaman

⁵¹⁶ Charles C. Heckscher, **The New Unionism** (Çevirimiçi) <https://archive.org/details/newunionismemplo00heck/page/176-190>, 10.10.2018; Delican, **Sanayileşmenin...** s.54.

⁵¹⁷ Heckscher, **The New Unionism** a.g.y.

etik kurallara ve nezaket kurallarına sahip olma eğiliminde olmaları ve işverenlerle organize bir şekilde baskı yapmaya başlamaları etkili olmaktadır. Artan iç eğitim ve katılım ise üyelerin birçok konuda eğitimini ve katılımını sağlama amacı taşımaktadır. Bu durum eğitim noktasında klasik sendika gazetesinden çok daha fazlasını ifade ederken üyelerin katılımı noktasında, küçük grup tartışmalarının üstünde her düzeyde ve her biri geniş kapsamlı katılımları ifade etmektedir. Öte yandan çoklu temsil ve farklı hizmet biçimleri unsuru; sendikacılık açısından hayati bir öneme sahip olan toplu pazarlığın, çalışanların temsilde tek unsur haline gelmesine karşılık ortaya atılmıştır. Bu kapsamda “derneksel-sendikalaşma” büyük ölçüde standart çalışma ilişkileri çerçevesinin dışındaki konularla ilgilenmekte ve üyeliğin önemli ihtiyaçlarını karşılayan bir fonksiyonu yerine getirmektedir. Buna göre pazarlık birimleri dışında ekstra sigorta ve diğer avantajlar da bu kapsamdadır.

Ayrıca Heckscher daha geniş taktik seçenekleri unsurunu, daha çok toplu pazarlık ve grev dışında geliştirilebilecek yeni taktikler şeklinde ifade etmektedir. Bu noktada toplu pazarlığın önemli bir taktik mekanizması olarak kullanılması aynı zamanda iyi bir temsil mekanizması olarak kullanılmasından kaynaklanmaktadır. Geleneksel anlamda başvurulmuş bu taktikler, hakları koruma ve yeni çıkarlar elde etme noktasında her ne kadar etkili birer silah özelliği taşıyor olsalar da etkili olmadığı alanlar da bulunmaktadır. Özellikle çalışma hayatında beyaz yakalıların artması bu durumun ortaya çıkmasında önemli bir etkiye sahiptir. Bu kapsamda “derneksel-sendikalaşma” geleneksel taktiklerin ötesinde yeni çalışma gruplarını da kapsayan taktikler geliştirmekte ve uygulamaktadır. Örneğin kamusal imaj ve iletişim tabanlı lobicilik, bu noktada merkezi bir taktik özelliği taşımaktadır. Öte yandan hem dernekler hem de sendikalar dışarıya oldukça kapalı olma eğilimindedirler. Bu tutum onları dış baskıların artmasıyla birlikte daha da zayıflamaktadır. Yaşanan ekonomik, sosyal ve siyasi gelişmelerin baskısı arttıkça zayıflayan sendika ve derneklerin her geçen gün müttefiklere olan ihtiyacı ön plana çıkmaktadır. Bu noktada 1970’li ve 1980’li yıllarda lobi faaliyetlerini arttırmak için daha büyük ölçekli federasyonlara yönelik hareketlerini daha da istikrarlı hale getiren dernekler, genişletilmiş ittifaklar konusunda önemli adımlar atmıştır. Bu kapsamda örneğin; Amerikan Mühendislik Dernekleri Federasyonu, o dönemlerde

“mühendislerin ortak çıkarlarını koordine etmek” için oluşturulmuş ve faaliyete başlamıştır.

Buraya kadar yapılan açıklamalara bağlı olarak derneklerin, örgütlenme sürecinde sendikal boşlukların doldurulmasında ve diğer sorunların çözümlenmesinde önemli fonksiyonlar üstlenebilecek nitelikleri ile ön plana çıkmaktadır. Bu durum temelde derneklerin sendikalara en yakın özellikler taşıyan Sivil Toplum Örgütleri (STÖ) olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca derneklerin STÖ rolünün çok geniş alanlara yayılabilmesi özelliği ve bunu tarihsel tecrübelerle kanıtlaması diğer bir ifade ile sendikalaşmanın hiç olmadığı ya da zayıf olduğu dönemlerde bu rolünü açıkça göstermesi bu noktada büyük önem taşımaktadır.

Bu kapsamda sendikaların diğer sivil toplum örgütleri ile ilişkileri son yıllarda tartışılan ve uygulanan bir strateji olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle Avrupa ülkelerinde bu duruma örnek olabilecek çok sayıda örnek mevcuttur. Bu kapsamda; Belçika’daki iki büyük sendikal konfederasyon (ACV/CSC-ABVV/FGTB) ve bunlara üye örgütler, Oxfam Solidarité gibi bir dizi sivil toplum grubu ile birlikte çalışmışlardır. Aynı şekilde Hollanda’da iki önemli konfederasyon (CNV-FNV); Almanya’da DGB ve buna bağlı metal işçileri sendikası, IG-Metall tarafından desteklenen Temiz Kıyafet Kampanyası yürütmüşlerdir. Benzer örneklerle; Fransa, İrlanda, İtalya ve İngiltere gibi ülkelerde de rastlanmaktadır. İşbirliği yapılan sivil toplum örgütleri arasında ise; çevre, çocuk ve göçmen konularında faaliyet gösteren örgütler ile gerçekleştirilen faaliyetler ön plana çıkmaktadır⁵¹⁸.

Bahsedilen sendika-sivil toplum işbirliği örneklerinden hareketle derneklerin; sendikal hakları kapsayan geniş bir anlam ifade etmesi, hukuki anlamda sendikal örgütlenmelere çok yakın özellikler taşıması ve sendikaların hiç olmadığı ya da zayıf olduğu dönemlerde en etkin örgütlenmeler olarak farklı misyonlar üstlenmesi gibi yönleri, örgütlenme sorunlarının yaşandığı günümüz endüstri ilişkileri sisteminde dernekleri yeniden daha aktif hale getirme ihtiyacını gündeme getirmektedir. Diğer bir ifade ile küreselleşme sürecinde farklı sebeplerin de etkisiyle sendikal yoğunluk

⁵¹⁸ ETUC, **a.g.e.**, ss. 32-34. Avrupa birliğine üye ülkelerde sendikal örgütlenme için bakınız; Sapancalı, Faruk; (Çevirimiçi) “Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Yeni Stratejiler” <https://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale127.pdf> 12.07.2017.

açısından genel olarak “sürekli zayıflayan sendikacılık” sorununun⁵¹⁹ çözümünde dernekler, önemli misyonlar üstlenebilecek konumdadırlar. Bu durum literatürde tartışılan sendikaların yok olacağı ya da olacağı ancak hiç bir etkisinin olmayacağı öngörüsünün tersine sendikaların yeniden güçleneceği öngörüsüne dayanmaktadır⁵²⁰. Yine bu öngörü, yeni stratejilerin geliştirilmesi ve geliştirilen stratejilerin uygulanması noktasında derneklerin; sendikal boşlukları dolduran, sendikaların eksikliklerini ve aksaklıklarını gideren ya da bu süreçte sosyal, siyasal ve ekonomik farklı misyonlar üstlenerek örgütlenme sürecine pozitif katkı sağlayan kurumlar olabileceği düşüncesi temelinde şekillenmektedir.

Bu kapsamda Türkiye’de sendikaların sivil toplum örgütleri ile birlikte çalışması konusu temelde dernekler kapsamında değerlendirilmelidir. Özellikle son 15 yılda sürekli olarak artan ve günümüzde hem özel hem de kamu kurumlarında sayıları yaklaşık 1,5 milyona ulaşan taşeron işçiler tarafından 2008 yılından beri kurulmaya devam eden ve örgütlenme faaliyetlerine ağırlık verilen Taşeron İşçi Dernekleri (TİD) bu noktada belirleyici bir etkiye sahiptir. Bu noktada temelde sendikaları kökten reddetmeyen ancak mevcut sendikaların da tutumunu beğenmeyen çalışma grupları tarafından şekillenen ve sendikalardan bağımsız çalışmayı ya da kendi sendikalarını kurma yönünde faaliyet göstermeyi tercih eden bir anlayış ile ön plana çıkan TİD’ler, taşeronlaşmanın işçi örgütlenmeleri üzerindeki etkilerinde çoğunlukla çalışanlar tarafından yeni stratejiler geliştirme ve uygulama noktasında önemli bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum sendikal krizin aşılması sürecinde sivil toplum örgütleri kapsamında derneklerin devreye girmesi ihtiyacı ön plana çıkarmaktadır.

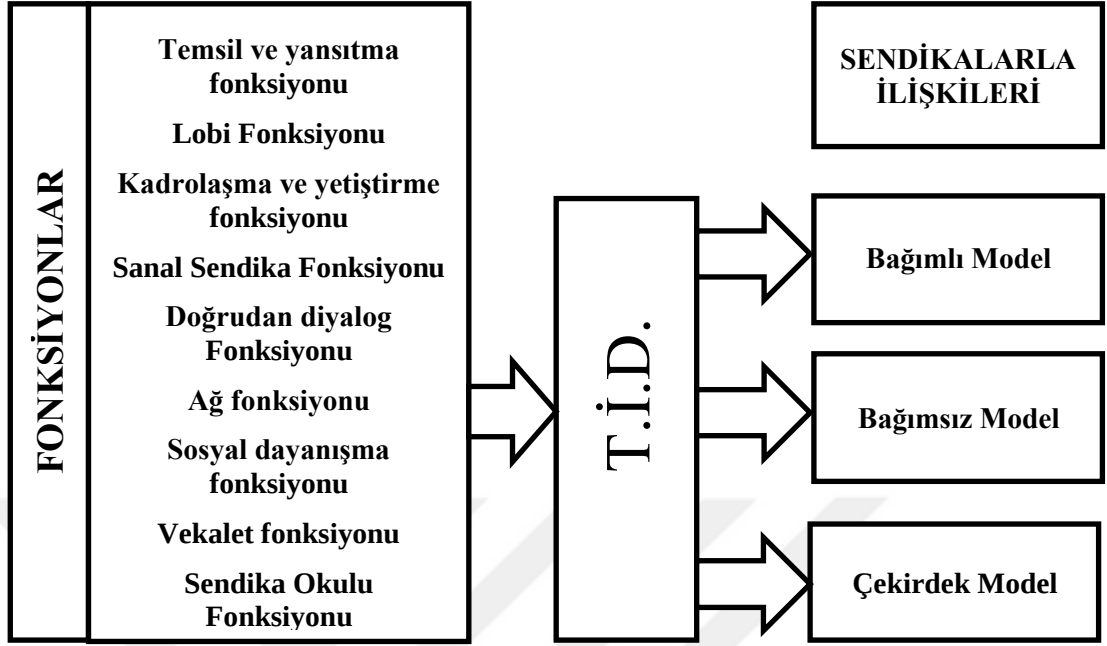
Aynı şekilde sendikal örgütlenmelerin gerek mevcut gerek gelecekteki yerinin tartışıldığı günümüz endüstri ilişkileri sisteminde derneklerin her alanda etkin bir şekilde devreye girmesi; yeni stratejilerin geliştirilmesi ve hayata geçirilmesinde, sendikalaşmanın tabana yayılmasında kısacası sendikaların yeniden güçlenmesinde etkili olacaktır. Bu yönde yaşanan bazı başarılı örnekler dikkate alındığında bundan sonraki dönemler için yeni örgütlenme stratejilerinin geliştirilmesi ve uygulanması

⁵¹⁹ (Çevirimiçi) <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD> 03.06.2016.

⁵²⁰ Delican, *Sanayileşmenin...*, a.g.e., s.54.

daha da kolaylaşacaktır. Sendika-dernek ilişkisi temeline dayanan bir modelde dernekler, kurumsal ve fonksiyonel yapıları ile önemli misyonlar üstlenebileceklerdir. Bu durum, örgütlenme sürecinde sendikaların ve derneklerin bağımsız değerlendirilmeleri sonucunda eksikliklerinin olduğu değerlendirmelerine dayanmaktadır. Diğer bir ifade ile örgütlenme sürecinde dernekler bağımsız değerlendirildiğinde sendikaları karşılamamakta ve etkisiz kalmakta, sendikalar bağımsız değerlendirildiğinde ise temsiliyet ve fonksiyonel anlamda farklı sorunlar yaşanmaktadır. Nitekim araştırma sonuçlarına göre üye olunan sendikalar bağımsız değerlendirildiğinde beklentileri karşılamamakta, taşeronlaşma sorununa karşı kayıtsız, sözde savunucu, çok başarısız ve başarısız bulunmaktadır. Aynı şekilde dernekler bağımsız değerlendirildiğinde başarısız ve etkisiz görülmektedir. Ancak bu durum yeni stratejilerin geliştirilmesi noktasında sendika ve derneklerin birlikte çalışması ve taşeron işçilerin mevcut sendikalar dışında kendi sendikalarını kurmaları gerektiği stratejileri ile belirginleşmektedir. Bu kapsamda dernek-sendika (DER-SEN) modeli olarak önerilebilecek bu modelde sendikal örgütlenme sürecinde derneklere daha çok boşlukları dolduran, işleyişi kolaylaştıran, örgütlenmeyi tabana yayan bir roller biçilebilir.

2008 yılında faaliyete başlayan ve sonraki yıllarda tüm Türkiye’de faaliyet gösteren TİD’ler; işyeri, işletme, işkolu, sektörel, yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde çok farklı konularda faaliyetler gerçekleştirmişler ve gerçekleştirmektedir. TİD’lerin göstermiş oldukları bu faaliyetleri dikkate alındığında kurumsal anlamda sendikalar ile olan ilişkileri temelde “bağımlı model”, “bağımsız model” ve “çekirdek model” şeklinde özetlenebilir. Aynı süreçte fonksiyonel anlamda göstermiş oldukları faaliyetler de “temsil ve yansıtma fonksiyonu”, “lobi fonksiyonu”, “kadrolaşma ve yetiştirme fonksiyonu”, “sanal sendika fonksiyonu”, “doğrudan diyalog fonksiyonu”, “ağ fonksiyonu”, “sosyal dayanışma fonksiyonu”, “vekâlet fonksiyonu”, “sendika okulu fonksiyonu” şeklinde özetlenebilir. Ayrıca öne sürülen DER-SEN modelinin yeni bir sendikal strateji olarak önerilmesinde de büyük önem taşımaktadır. TİD’lerin sendikalar ile olan kurumsal ilişkileri ve taşeron sorununa karşı gösterdikleri faaliyetler dikkate alındığında önerilen DER-SEN modeli şekildeki gibi özetlenebilir (Şekil 8).



Şekil 8: Dernek Odaklı Sendikalaşma

Kaynak: Şekil TİD’lerin örgütlenme sürecinde sendikalar ile olan ilişkileri ve bu kapsamda ön plana çıkan faaliyetleri dikkate alınarak oluşturulmuştur.

Özellikle standart dışı ve enformel çalışma ilişkilerinin yoğunlaştığı günümüz iş dünyasında belirtilen kapsamda gerçekleşecek olan sendika-dernek ilişkisi sendikalaşmayı, en fazla ihtiyaç duyan kesimlere taşıyarak sendikal örgütlenmeyi tabandan besleyecek diğer bir ifade ile “kökten uca güçlendirecektir”. Örgütlenme sürecinde bu ihtiyaç yine standart dışı ve enformel çalışma ilişkilerinin yaygınlaşması ile daha da artmıştır. Ör: son yıllarda gerek işyeri, gerek işletme, gerek işkolu, gerek sektörel anlamında önemli oranda yaygınlaşan taşeronlaşma ve buna bağlı olarak artan taşeron çalışan sayısı bu durumu açıkça göstermekte ve bu kapsamda önemli bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Özellikle taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine yapmış olduğu iki yönlü etki belirtilen sürecin şekillenmesinde önemli rol oynamıştır. Buna göre hem kamu hem özel sektörde taşeron çalışan sayısının önemli oranda artması ve standart dışı çalışma ilişkilerinde en fazla çalışan sayısının taşeron ilişkilerde bulunması; bir yandan mevcut sendikaları daha da zayıflatırken diğer yandan da yeni örgütlenme stratejilerini gündeme getirmiştir. Örgütlenme sürecinde yeni stratejilerin gündeme gelmesi noktasında ise 2008’den sonra Türkiye’de faaliyet göstermeye başlayan ve

taşeron çalışanlar arasında hızla kabul gören Taşeron İşçi Dernekleri (TİD) başarılı girişimlerde bulunmuş en azından bundan sonraki sendikal örgütlenme süreci için önemli ipuçları sunmuştur ve sunmaktadır. Sendikalar ile olan ilişkilerinde genelde bağımsız hareket eden TİD’ler zaman zaman bağımlı ve çekirdek rollerde de bulunmuşlar ve bulunmaktadır (Şekil 9).



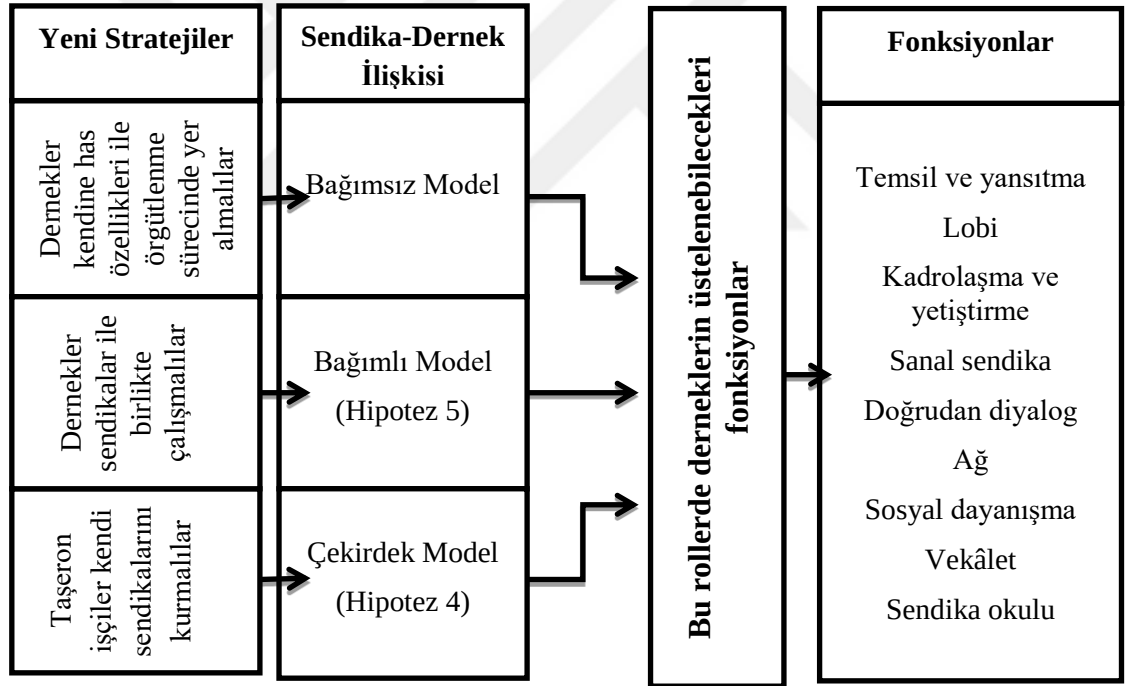
Şekil 9: Örgütlenme Ağacı: Derneklerin Roller ve Örgütlenme Sürecine Sağladıkları Bazı Avantajlar

Kaynak: Şema TİD’lerin örgütlenme sürecinde sendikalar ile olan ilişkileri ve bu kapsamda ön plana çıkan faaliyetleri dikkate alınarak oluşturulmuştur.

Şekle göre; temsil ve yansıtma, lobi, kadrolaşma ve yetiştirme, sanal sendika, doğrudan diyalog, ağ, sosyal dayanışma, vekâlet, sendika okulu fonksiyonları ile sendikalar ile olan ilişkilerinde bağımlı, bağımsız ve çekirdek rollerde bulunan dernekler bağımlı model ile ideal sendika üyelikleri ve mevcut sendikal fonksiyonlarda güçlenme avantajı sağlarken, bağımsız modelde daha etkin ve aktif STÖ’ler kurma ve faaliyetler gösterme fırsatı sunarken çekirdek model ile de istenilen özelliklerde daha aktif sendikalar kurma avantajı sunmuş ve sunmaktadır.

Bu yönü ile bir ağacı andıran bu süreçte; dernek fonksiyonları kökü, dernekler gövdeyi, bağımlı, bağımsız ve çekirdek model dalları, bahsedilen avantajlar ise meyveleri andırmaktadır. Bu aşamada sendika-dernek ilişkisine dayalı yeni bir örgütlenme stratejisi fikrini ön plana çıkılmaktadır. Diğer bir ifade ile sendika-dernek ilişkisi temelinde yeni örgütlenme modellerinin “kökten uca sendikalaşma” fikri doğrultusunda uygulanması ve hayata geçirilmesi konusu, daha geniş bir çerçevede endüstri ilişkileri açısından önemli bir dönüm noktası olarak yorumlanmalıdır.

Öte yandan DER-SEN modelinde; kendine has özellikleri ile örgütlenme sürecinde bağımsız rolde yer alabilen dernekler, sendikalar ile birlikte çalışarak bağımlı rolde ya da taşeron işçilerin kendi kurdukları derneklerin zaman içinde sendikaya dönüşmeleri ile çekirdek rolde yer alabilirler (Şekil 10).



Şekil 10: Geliştirilebilecek Yeni Stratejilerde Derneklerin Roller ve Üstlenebilecekleri Fonksiyonlar

Sendikalar ile ilişkileri dikkate alındığında gerek bağımsız modelde, gerek bağımlı modelde gerekse çekirdek modelde yer alabilecek ve daha aktif hale gelebilecek dernekler her durumda; temsil ve yansıtma, lobi, kadrolaşma ve yetiştirme, sanal sendika, doğrudan diyalog, iletişim, sosyal dayanışma, vekâlet ve sendika okulu fonksiyonlarını yerine getirebilirler. Bu kapsamda örneğin bir dernek

temsil ve yansıtma fonksiyonunu; gerek bağımsız modelde, gerek bağımlı modelde gerekse çekirdek modelde yerine getirebilir.

3.9.1.1.Bağımlı Model

Derneklerin ve sendikaların birlikte çalışabileceği Hipotez 5'e göre TİD'ler; ortaya çıkış ve gösterdikleri faaliyetler doğrultusunda daha çok mevcut sendikal sisteme bir tepki ve bu kapsamda görülen eksiklikler ve boşluklar düzeyinde beklenen örgütlenme özelliklerinin ortaya konulmaya çalışılması kapsamında değerlendirilmelidir. Bu açıdan TİD'lerin faaliyetleri kurumsal ilişkiler açısından daha çok sendikalardan bağımsız şekillenmiştir. Diğer bir ifade ile derneklerin sendikalar ile ilgili kurumsal ilişkileri birlikte hareket etme şeklinde olmayıp daha çok fikir alış verişi düzeyinde kalmıştır.

Ancak bu durum sendikaların taşeron işçiler ile ilgili özellikle “kadro sorunu” konusunda somut adımlar attıkları dönemlerde daha da belirginleşmiştir. Bu kapsamda özellikle Hak-iş ve Türk-iş'in belirli dönemlerde konu ile ilgili yaptıkları açıklamaların belirleyici olduğu ve mevcut sendikalara olan sempatiyi arttırdığı savunulabilir. Bu durum zaman zaman TİD'lerin özellikle bahsedilen konfederasyonlara ziyaretleri ile sabit olup yıllık çalışma raporlarında da yer verilmiştir.

Öte yandan öngörülen DER-SEN modelinde dernekler kurumsal anlamda, tamamen sendikalar ile birlikte çalışabilmeli ve bu esasa göre hareket edebilmelidir. Aynı şekilde sendikalara bağlı faaliyet gösteren dernekler; işyeri, işkolu, işletme düzeyinde sendikaları temsil ederek, sendikalaşmanın her düzeyde artması yönünde çaba sarf edebileceklerdir. Bu misyonda faaliyet gösterecek olan dernekler; kendiliğinden kurulup sonradan sendikalara bağlanabileceği gibi bizzat sendikalar tarafından da kurulabilir. Sendikalara bağlı farklı işyeri, işkolu, işletme düzeyinde faaliyet gösteren dernekler bir yandan sendikalaşmanın tabana yayılmasını sağlarken diğer yandan da sendikaların fonksiyonel yönlerini farklılaştıracak ve kolaylaştıracaktır. Bu kapsamda örneğin; bir hastanede temizlik işçileri için ayrı, güvenlik işçileri için ayrı, hastabakıcılar için ayrı dernekler kurulmalı, kurulan derneğin tek amacı temsil ettiği grup olmalıdır. Aynı şekilde faaliyet gösteren

derneğin bağımlı çalıştığı sendika; yeri geldiğinde derneği yönlendirmeli, politikaların ve stratejilerin gerçekleştirilmesi noktasında derneklere önemli fonksiyonlar yükleyebilmelidir. Diğer bir ifade ile dernek, sadece bağımlı olduğu sendika adına çalışmalı hatta o sendikanın işyerinde, işkolunda veya işletmede “Truva atı” olmalıdır. Sendikalara karşı gelişen önyargıların ve olumsuz tutumların kırılmasında etkin olabilecek olan bu model, örgütlenme kültürünü geliştirme açısından da büyük önem taşımaktadır.

Derneğe üye olanlar ya da üye olmayı düşünenler açısından sendikalaşmada bir ara form havuzu özelliği taşıyabilen bağımlı modelde dernekler, işverenle olan ilişkilerde de etkili olabilir. Örneğin sendikalarla kıyaslandığında toplu pazarlık ve grev fonksiyonu olmayan dernekler, işveren tarafından daha az tehdit anlamı taşıyabileceğinden sendikasızlaştırma politikalarını yumuşatıcı etkide bulunabilecektir. Yine bağımlı modelde dernekler sendikalar için çalıştıklarından sendikalara üyelikler artacak, kişiler sendikalara üye olmasalar bile sendikalaşma ve sendikalar hakkında bilgi sahibi olabilecek ya da sendikalar, almış oldukları kararları çalışanlara daha rahat ulaştırabileceklerdir. Diğer bir ifade ile bağımlı modelde sendika-dernek birlikte faaliyet göstererek sendikalaşma, tabana yayılacak ve kökten uca güçlü bir örgütlenme için önemli bir avantaj sağlanmış olacaktır. Derneklerin bu rol amacıyla gerek çalışanlar gerek sendikalar tarafından kurulabilmesi; yeni stratejilerin belirlenmesi, uygulanması, farklı kesim çalışanların temsili, üye sayılarının arttırılması, dayanışma bilincinin oluşması gibi konularda ve özellikle çalışma hayatında yaşanan farklı sorunların çözülmesi konularında büyük önem taşımaktadır. Diğer bir ifade ile sendikal kriz sürecinde dernekler bu model ile işyerinde, işkolunda veya işletmede her tabakada sendikaların “gören gözü, tutan eli” olacak ve endüstri ilişkileri sisteminde yaşanan sorunlara da farklı çözümler sunabilecektir.

3.9.1.2.Bağımsız Model

Özellikle 2008 yılından itibaren faaliyet göstermeye başlayan ve 2012 yılından itibaren faaliyet alanını genişleten TİD’lerin kurumsal anlamda daha çok sendikalardan bağımsız çalışmaları görülmektedir. Derneklerin temel yapısında olan veya derneklerin sendikalara alternatif olarak değerlendirilmesi düşüncesinden

hareketle önem kazanan bu özellik dernekleşmenin; mevcut sendikal sistemde görülen eksiklerden ve boşluklardan kaynaklandığı fikrini ön plana çıkarmaktadır.

Konu ile ilgili yapılan bir röportajda kendisine “Taşeron işçi dernekleri hakkında ne düşünüyorsunuz? Taşeron işçilerinin sorunlarının çözümü noktasında neler söyleyebilirsiniz?” şeklinde bir soru yöneltilen TİD yönetim kurulunda görevli Halit Ö. konu ile ilgili “*Bu dernekler kurulmasaydı bugün taşeron işçi haklarından bu kadar bahsedemezdik. Örneğin işe iade kavramını bilmezdik. Şu an Türkiye’de taşeron işçi sorunları tartışılıyor ise bu dernekler sayesinde. Şu an için en mücadeleci yöntem dernekler görülmektedir*” değerlendirmelerinde bulunmuştur. Aynı şekilde yine TİD üyesi Akın K. aynı soruya “*sendikalar hiç kimseyle ilgilenmiyor, kimseyi bilgilendirmiyor, uzak duruyor*” şeklinde değerlendirmiştir. Bu açıklamalar özellikle derneklerin kendine has çözüm metotları geliştirmelerinden ve üstlenmeye çalıştıkları farklı fonksiyonlardan kaynaklanabilmektedir.

Bu kapsamda önerilen DER-SEN modelinde kurumsal anlamda sendikalardan bağımsız faaliyet gösterecek olan dernekler; hemen hemen her konuda kurulmalı ve tamamen sendikalardan bağımsız faaliyet gösterebilmelidirler. Özellikle toplumsal yapının sivilleşmesinde ve sivil hakların yüceltilmesinde önemli bir yere sahip olan dernekler aynı rolü sendikalaşma sürecinde de göstermelidirler. Sadece çalışma hayatında değil toplumun tüm kesimine hitap edebilen dernekler bu misyonuyla, literatürde tartışılan toplumsal hareket sendikacılığının ve benzeri stratejilerin gerçekleştirilmesinde de etkili olmalıdırlar. Bu durum çalışma hayatında yaşanan sorunların aslında toplumsal sorunlar olmasından kaynaklanmaktadır. Küreselleşme ile hızlanan ve genelde işgücü aleyhine sonuçlanan sosyal, siyasal ve ekonomik değişkenler bu ihtiyacı daha da ön plana çıkarmıştır.

Örneğin yoksulluk, işsizlik, göçmenlik, gelir dağılımı, ayrımcılık, refah devleti vb. konularda yaşanan sorunlar toplumun büyük bir kesimini doğrudan ya da dolaylı kapsamaktadır. Bahsedilen konularda faaliyet gösterecek olan derneklerin; yaşanan sorunların sadece işçilere özgü olmadığı ve sendikaların sadece işçi çıkarları için çalışmadığı temel amaçlarının toplum refahı olduğu yönündeki çabaları; sivil hakların bilinmesi ve kullanılması temelinde sendika kültürünün oluşması ve gelişmesi açısından önemli rol oynayacaktır. Yine derneklerin bu rolüyle sendikalar,

toplum tarafından daha kolay benimsenecek ya da en azından toplumsal bir farkındalık oluşacaktır. Bu kapsamda faaliyet gösteren dernekler ise daha çok; sosyal yardımlaşma ve dayanışma, insan hakları, yaşlılar, kadınlar, gençler, çocuklar, göçmenler, engelliler gibi dezavantajlı grupların hakları ve sorunları konularında daha etkin faaliyet gösterebileceklerdir.

Örneğin KAŞİP-DER (Kamu Şirket Personelleri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği), KATAÇ-DER (Kamu Taşeron Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği), KAŞİD (Kamu Şirket Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği) vb. derneklerin iller bazındaki şubeleri bu kapsamda büyük önem arz etmektedir.

3.9.1.3.Çekirdek Model

Taşeron işçilerin kendi sendikalarını kurmaları fikrine dayanan H4'e göre taşeron işçiler; en başta yöneticisi kendilerinden biri olan ve istedikleri özelliklerde sendikaların kurulması stratejisini desteklemektedir. Bu kapsamda sendikalar ile kurumsal anlamda olan ilişkilerinde sonradan sendikalara dönüşen TİD'leri ifade etmek için kullanılan "çekirdek rolde" derneklerin ortaya çıkması ve faaliyet göstermesi daha çok "*beklentiler doğrultusunda sendikalaşma*" olarak algılanmalıdır. Diğer bir ifade ile bu kapsamda faaliyet gösteren TİD'ler sendikalara eleştirel yaklaşarak tamamen kendi istedikleri özelliklerde sendikalar kurma fırsatı yakalamışlar ve faaliyet göstermişlerdir.

Bu noktada; sendika kurmadan önce dernekleşme deneyiminin yaşanması, istenilen özelliklerde aktivistlerin yetişmesi, örgütlenme bilincinin oluşması ve tabana yayılması, kurulacak olan sendika yöneticisinin kendilerinden birinin olmasının sağlanması, yönetici veya aktivist olarak görev yapan kişilerle anlık bilgi alış veriş yapılması gibi konularda farklı avantajlar sağlayan çekirdek modelde dernekler; mevcut sendikalardan tamamen bağımsız bir isimle kurulup faaliyet gösterebildiği gibi mevcut bir konfederasyona bağlı ve var olan bir sendikanın şubesi olarak da faaliyet göstermiş ve göstermektedirler.

Bu kapsamda örneğin; TİG-SEN (Taşeron İşçileri Genel Sendikası), TÜM GENEL HİZMET-İŞ (Tüm Genel Hizmet ve Taşeron İşçileri Sendikası), THİS (Tüm Hizmet İşçileri Sendikası), TÜM-İŞ SEN (Tüm Genel Hizmet İşçileri ve Taşeron

İşçileri Sendikası) gibi sendikaların sadece taşeron işçilerine özel faaliyet göstermeleri, kurucularının bir taşeron işçisi hatta önceden bir dernek başkanı olması, farklı ve taşeron işçilerinin beklentileri doğrultusunda faaliyetlerine yön vermeye çalışmaları bu noktada büyük önem taşımaktadır.

Bu tür bağımsız sendikaların yanında yine kurucuları ve başkanları kendilerinden biri olan ve bir konfederasyona bağlı faaliyet gösteren sendikaların da ön plana çıktığı görülmektedir. Örneğin güvenlik yardımcı iş kolunda görülen Güvenlik-İş Sendikası (Türk-İş), Harp-İş Sendikası (Türk-İş), Özgüvensen Sendikası (Hak-İş), Öz-iş Sendikası (Hak-İş), Güvenlik Sen (Disk) vs. sendikalar bu kapsamda değerlendirilebilir. Aynı şekilde yine bazı dernekler “misyonunu tamamladığı” gerekçesi ile feshedilmiş ve çoğunlukla faaliyet gösteren bazı sendikaların il ya da ilçe şubeleri olmuşlardır. Bu kapsamda örneğin Ordu İDD (Ordu İşçi Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği) 2015 yılında feshedilerek Öz Büro İş (Hak-iş) sendikasına, Zonguldak Taşeron İşçileri Derneği de Hizmet-iş (Hak-iş) sendikasına dönüştürülmüştür.

Buna göre önerilen DER-SEN modelinde faaliyet gösterecek olan çekirdek rolde dernekler, ilk kurulurken ileride sendikaya dönüştürülebilecek tarzda kurulmalı ve bu vizyon doğrultusunda faaliyet göstermelidir. Buna göre belirli bir dönem dernek şeklinde kurulan ve faaliyet gösteren dernek örgütlenmesi sendikalaşma için gerekli ve yeterli şartları sağladıktan ve belirli bir güce ulaşıktan sonra sendikaya dönüştürülebilmelidir. Diğer bir ifade ile çekirdek modelde dernekler, sendika ağının “tohum-filiz” süreçlerini karşılayacaklardır.

Öte yandan sendikalar “çekirdek model” ile kurulma aşamasında yaşamış oldukları sorunları en aza indirebileceklerdir. Örneğin sendikalaşmada; bireylerin sendikalaşma ile ilgili daha fazla bilgi sahibi olmasını sağlama, sendikaların kendilerini daha iyi tanıtmaları, örgütlenme süreci ile ilgili gelişen bazı önyargıların kırılması, güçlü sendikalar için uygun zeminin oluşturulması, örgütlenme bilincinin oluşturulması ve kazandırılması, sendikaların bilinen fonksiyonların dışına çıkarılması, her çalışan kesiminin kendi iş kolunda, istedikleri özelliklerde sendikalarını kurabilmeleri ve sendika liderlerini de kendilerinden birinin olmasını

sağlamaları gibi amaçlar çekirdek model dernekler ile daha mümkün hale gelebilecektir.

3.9.2.Önerilen DER-SEN Modelinde Derneklerin Üstlenebilecekleri Fonksiyonlar

Sendikaların güçlenmesi sürecinde kurumsal işleyiş anlamında bağımlı, bağımsız ve çekirdek modelde faaliyet gösterebilecek olan dernekler; üstlenebilecekleri çok farklı fonksiyonlar ile örgütlenme sürecine önemli katkılar sağlayabileceklerdir. Bu süreçte dernekler; temsil ve yansıtma fonksiyonu, lobi fonksiyonu, kadrolaşma ve yetiştirme fonksiyonu, sanal sendika fonksiyonu, doğrudan diyalog fonksiyonu, ağ fonksiyonu, sosyal dayanışma fonksiyonu, vekâlet fonksiyonu, sendika okulu fonksiyonu gibi farklı fonksiyonlar üstlenerek çalışanların sendikalaşmasına dolayısıyla sendikalaşma sürecine olumlu katkılarda bulunabileceklerdir. Ayrıca sendikalaşma sürecinde üstlenebilecekleri farklı fonksiyonlar endüstri ilişkileri sistemine farklı boyutlar katarak yaşanan sorunların çözümlenmesinde önemli ipuçları sağlayacaklardır. Buna göre önerilen DER-SEN modelinde derneklerin sendikalar ile olan ilişkilerinde kurabilecekleri bağımlı, bağımsız ve çekirdek model ilişkilerinde üstlenebilecekleri fonksiyonlar şu şekilde özetlenebilir:

3.9.2.1.Derneklerin Temsil ve Yansıtma Fonksiyonu

Özellikle standart dışı çalışanların çalışma hayatında ve örgütlenme sürecinde temsili sırasında önemli roller üstlenebilecek olan dernekler; bu yönü ile taşeron çalışanlar, mevsimlik çalışanlar, kısmi zamanlı çalışanlar gibi belirli gruplara odaklanarak sadece o grupta yer alan çalışanların sorunlarına yoğunlaşmalı ve yoğunlaştıkları grupların her alanda temsillerine çalışmalıdırlar. Bu durum farklı çalışma gruplarının farklı hak ve çıkarlara sahip olmaları noktasında büyük önem arz etmektedir. Ayrıca bu durum; işyeri, işletme, işkolu, sektör hatta bölge farklılıkları açısından tüm çalışanların temsili noktasında da önemli bir noktayı oluşturmaktadır. Bu kapsamda derneklerin temsil ve yansıtma fonksiyonu; temsil krizi yaşayan diğer bir ifade ile farklı özellikte çalışan sorunlarının ele alınmasında ve çözümlenmesinde sorun yaşayan sendikaların temsil boşluğunu dolduracak ya da bu konuda

sendikalara önemli kolaylıklar sağlayacaktır. Sendikalaşmanın çok düşük olduğu standart dışı çalışanlar arasında her konuda gerek işveren gerek sendikalar gerek devlet nezdinde her kademedede temsiliyeti derneklerin temsil ve yansıtma fonksiyonu ile daha mümkün hale gelebilecektir.

Örneğin; 2008 yılından itibaren etki alanı giderek artan TİD'lerin başta kamu kurumlarında çalışan taşeron çalışanlara odaklanarak onların sorunlarına yoğunlaşmışlar, çözümü için her kademedede onların sözcüsü olmuşlar, sendikalaşmalarını sağlamışlar, gerek sendikacılık gerek sahip oldukları haklar gerek yapılabilecekler konusunda faaliyetler sürdürmüşler ve sürdürmektedirler. Ayrıca taşeron işçileri gerek işveren, gerek sendikalar, gerek devlet nezdinde temsil etmeye çalışmışlar ve bu yöndeki faaliyetlerine ağırlık vermişlerdir. Bu kapsamda özellikle Ordu İDD (Ordu İşçi Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği), GKŞİ (Giresun Kamu Şirket İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği), KAŞİP (Kamu Şirket Personelleri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği), KASİÇ (Kamu Şirket Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği) vb. diğer derneklerin faaliyetleri bu noktada büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda dönem dönem TİD'lerin bakanlıklar başta olmak üzere siyasi partiler ve sendika konfederasyonlarına ziyaret ederek⁵²¹ taşeron çalışanları temsil etmeye çalışmaları bu noktada büyük önem arz etmektedir. Bu durum diğer standart dışı çalışan gruplarına da örneklik ettiğinde derneklerin temsil ve yansıtma fonksiyonu, sendikalaşma sürecinde önemli bir misyon üstlenecektir.

Diğer bir ifade ile mevsimlik çalışanlar, kısmi zamanlı çalışanlar, tele çalışanlar gibi çalışma hayatının farklı grupları dernekleşmelidir. Çünkü derneklerin temsil ve yansıtma fonksiyonu sendikaların bahsedilen gruplara diğer bir ifade ile sendikalara en fazla ihtiyaç duyan gruplara ulaşmasını sağlayacaktır. Bu kapsamda derneklerin temsil ve yansıtma fonksiyonunun iki taraflı işlev gördüğü söylenebilir. Bunlardan birincisi standart dışı çalışanların bakanlıklar, siyasi partiler, konfederasyonlar vb. nezdinde temsili şeklindedir. Bu yönü ile dernekler standart dışı çalışanların sorunlarını ve isteklerini farklı kademelere ulaştırabileceklerdir. Diğer yönü ile dernekler; bakanlıklar, siyasi partiler, konfederasyonlar vb.

⁵²¹ (Çevirimiçi) files.ticaretimiz.com/4074_trkiye_toplantilari.docx, 21.09.2017

kademelerin cevaplarını, tutumlarını, politikalarını, stratejilerini standart dışı çalışanlara yansıtabileceklerdir.

3.9.2.2.Derneklerin Lobi Fonksiyonu

Bir partiye, hükümete veya bir resmi gruba belirli bir şeyin olması ya da olmaması gerektiği konusunda ikna etmeye çalışma⁵²² şeklinde tanımlanan lobicilik faaliyetleri “karar verme süreçlerini etkileme ve yönlendirme stratejisi” olarak yorumlanmış⁵²³ ve “yasanın, normun, düzenlemenin ve genel olarak müdahalenin ve kararın oluşturulma, uygulanma veya yorumlanma süreçlerinde kamu erkini dolaylı ya da dolaysız olarak etkilemeye yönelik girişimleri içeren bir faaliyet” şeklinde değerlendirilmiştir⁵²⁴. Buna göre lobi türünde faaliyet gösteren grupların temel amacı, belirli bir görevi yerine getirmek ve bu yönde belirlenen amaç ve hedefleri gerçekleştirmeye çalışmaktır. Bu açıdan lobiler belirli bir tarafı etkileme ve bu yönde çaba gösterme yönünde faaliyetler yürütmektedirler.

Önerilen DER-SEN modelinde faaliyet gösterecek olan dernekler de özellikle sendikalar adına işyeri, işkolu ve işletme düzeyinde lobicilik yaparak, çalışanlar adına belirlenen amaç ve hedefleri gerçekleştirme yönünde faaliyet gösterebilmelidirler. Bu kapsamda lobicilik faaliyetleri yürütecek olan dernekler sendikalaşma sürecinde bireysel ilişkilere önem vererek başta potansiyel sendika üyelerini hedef alan; bilgi ve belge sağlama, daha sık ve hızlı bilgilendirme yapma, bildiriler veya dilekçeler gönderme, kampanyalar düzenleme ve yürütme, gazete ve dergi gibi yayınlar hazırlama ve ilgililere ulaştırma, toplantılar düzenleme, bireysel ilişkileri ve iletişimi güçlendirecek faaliyetlere yoğunlaşma vb. yöntemlerle lobicilik faaliyetlerine ağırlık vermelidirler. Derneklerin bu kapsamda gerçekleştirebilecekleri faaliyetler en basit düzeyde çalışan grubunun sendika üyeliğine hazırlanmasını diğer bir ifade ile alıştırılmasını veya bu yöndeki beklentilerinin oluşturulmasını sağlayacaktır.

⁵²²(Çevirimiçi) <https://dictionary.cambridge.org/tr/sözlük/ingilizce/lobby> 10.10.2017.

⁵²³ ORAN, “Lobicilik Raporu” <http://www.oran.org.tr/images/dosyalar/11.pdf> 10.10.2017

⁵²⁴ Frank J. Farnel “Lobicilik” http://www.frankfarnel.com/wpcontent/uploads/2011/08/lobbying_turkey-v.pdf 10.10.2017.

Öte yandan lobicilik sürecinin başarı ile sonuçlanması temelde “*nasıl demeli*”, “*kime, ne demeli*” “*ne yapmalıyım*” aşamalarına bağlanmıştır. Mesajları ifade etme ve ulaştırmanın önem kazandığı ilk aşamada yönlendirme amacıyla yöneticilere yardımcı olmanın önemi ön plana çıkmaktadır. “Katıksız iletişim” olarak da ifade edilen bu süreçte üstlerle direkt yapılan görüşmeler belirleyici bir etkiye sahiptir. Öte yandan “*kime, ne demeli?*” dönemi olarak da adlandırılan ikinci aşamada girişim yönelişlerinin gerekçelendirilmesi ve açıklanacak grupların belirlenmesi önem kazanmaktadır. İletişim teknikleri konusunda becerilerin önem kazandığı bu aşamada ayrıca toplumsal gerçeklik, nesnellik çerçevesinde ve girişimin kendine biçtiği misyon ışığında izlemenin ve yorumlamanın önemi ön plana çıkmaktadır. “*Ne yapmalıyım*” sorusunun yanıtını bulma ve yöneticilere temin etme görevinin belirginleştiği üçüncü aşamada ise sadece iletmek değil eyleme geçme ve yönetim ile birlikte eyleme katılma önem kazanmaktadır⁵²⁵. Buna göre taşeron işçilerin bireysel ve toplu düzeyde yaşamış oldukları sorunlarının çözümünde ve gerek devlet gerek sendika beklentilerinin karşılanmasında önemli roller üstlenebilecek derneklerin “*nasıl demeli*”, “*kime, ne demeli*” “*ne yapmalıyım*” şeklinde formüle edilen aşamaları dikkate alması, başarılı lobicilik faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde büyük önem taşımaktadır.

3.9.2.3. Derneklerin Kadrolaşma ve Yetiştirme Fonksiyonu

Taşeron işçilerin örgütlenmesi sürecinde önemli bir noktayı da yönetici kadroları oluşturmaktadır. Sendikalarla kurumsal anlamda gerek bağımsız, gerek bağımlı, gerekse çekirdek rolde bulunan dernek üyeleri tarafından sıklıkla dile getirilen ve uygulanan yöntemlere göre yönetici kadrolarının kendilerinden birinin olması; yaşanan sorunların anlaşılması, kolaylıkla iletişime geçme, daha etkin çözümler üretme ve ilgili mercilere iletmeye, mevcut sendikal sistemde görülen boşluklardan ve eksikliklerden hareketle beklenen standartlarda sendikalar kurma ve faaliyet gösterme vb. konularda önemli avantajlar sağlayacaktır.

Bu noktadan hareketle daha önce belirtildiği üzere taşeron işçilerin kendi sendikalarını kurmaları ve yöneticilerinin kendilerinden birinin olması stratejileri

⁵²⁵ Frank J. Farnel “Lobicilik” http://www.frankfarnel.com/wp-content/uploads/2011/08/lobbying_turkey-v.pdf 10.10.2017.

http://www.frankfarnel.com/wp-content/uploads/2011/08/lobbying_turkey-v.pdf

oldukça desteklenmiştir. Bu kapsamda örneğin TİG-SEN (Taşeron İşçileri Genel Sendikası), TÜM GENEL HİZMET-İŞ (Tüm Genel Hizmet ve Taşeron İşçileri Sendikası), THİS (Tüm Hizmet İşçileri Sendikası), TÜM-İŞ SEN (Tüm Genel Hizmet İşçileri ve Taşeron İşçileri Sendikası), Güvenlik-İş Sendikası (Türk-İş), Harp-İş Sendikası (Türk-İş), Özgüvensen Sendikası (Hak-İş), Öz-iş Sendikası (Hak-İş), Güvenlik Sen (Disk) vb. sendikalar da bu özellik dikkat çekmektedir. Bu kapsamda taşeron işçiler tarafından TİD’lerden hareketle kurulan bu sendikaların en önemli özelliğini; liderlerinin kendi içlerinden birinin olması isteğinden hareketle, önceden dernek yönetiminde bulunan kişilerden olması oluşturmaktadır. Böylece kendi sendikal anlayışını ortaya koymaya çalışan üyeler; sendikaların kendilerini temsil etmekten uzak oldukları görüşünden ve sendika liderlerinin mutlaka içimizden biri olmalı düşüncesinden hareketle sendikal sistemde görmüş oldukları boşlukluları doldurucu vizyonda hareket etmişlerdir.

Buna göre önerilen DER-SEN modelinde derneklerin kadrolaşma ve yetiştirme fonksiyonu özellikle sendika liderlerinin ve örgütlenme sürecinde önemli roller üstlenen aktivistlerin keşfedilmesi ve yetiştirilmesi açısından büyük önem taşıyacaktır. Özellikle sendikalaşma sürecinde önemli bir sorun alanını teşkil eden sendika yöneticileri ve liderlerinde hissedilen eksiklik sorunu, derneklerin kadrolaşma ve yetiştirme fonksiyonu ile daha kolay aşılabacak ve bu yönde önemli ilerlemeler kaydedilecektir. Daha çok geçmişte yaşanan bazı olaylara binaen tartışılan “sendika ağalığı” sorununun aşılması ve bu yönde oluşan önyargıların kırılması noktasında, her grup çalışanın bizzat kendi içlerinden seçecekleri liderler ile yola devam etmeleri, sendikalara olan güvenin artması noktasında büyük önem arz etmektedir ve bu durum sendikaların tabandan güçlenerek örgütlenmesi açısından da önemlidir.

Aynı şekilde kadrolaşma ve yetiştirme fonksiyonu ile çoğ zaman sendikaların kendilerini temsil etmekten uzak olduğunu ifade eden farklı grup çalışanlar, kendi içlerinden seçmiş oldukları liderleriyle örgütlenme sürecine daha etkin katılabilecekler, istedikleri vizyonda yeni bir sendika kurabilecekler ve faaliyetlerini yürütebileceklerdir. Bu kapsamda sendika liderlerinin ve diğr aktivistlerin öne çıkmasında, yetişmesinde ve olgunlaşmasında önemli rol oynayacak

olan dernekler bir yönü ile yeni filizlenecek güçlü sendikalaşma hareketinde kadrolaşma ve yetiştirme rolünü üstlenecektir. Diğer bir ifade ile çıraklığını ve kalfalığını dernek yöneticisi ile atan ve böylece ustalaşan lider, temsil ettiği grup ile birlikte ya yeni bir sendika kuracak ya da derneğini istediği vizyonda güçlü bir sendikaya dönüştürebilecektir. Aynı şekilde derneklerin kadrolaşma ve yetiştirme fonksiyonu; çalışanlar arasında sendikalaşma bilincinin oluşması, filizlenmesi ve olgunlaşması açısından da büyük önem taşımaktadır. Ayrıca bu durum özellikle standart dışı çalışanların “sendika liderleri bizden biri olmalı” beklentilerini de önemli ölçüde karşılayacaktır.

Bu noktada dikkat edilmesi gereken bazı hususlar şu şekilde özetlenmektedir⁵²⁶: sizi hangi kişiler sizi dinliyor ve saygı duyuyor? Öneri için gidilen ve yardımcı olan kimler? Sosyal ve diğer organizasyonları yapan kişiler kimler? En yüksek sesi çıkanlardan ve açıkça şikâyetle bulunanlardan çok sendikal kampanyanın başlangıcından itibaren kendisini ön plana çıkaranlar kimler? İşçiler bu kişilere saygı duyuyorlar mı? Onlarla düzgün bir tartışma yürütme imkânı var mıdır? Kısa süreli ve sonuçları ölçülebilir işler verildiğinde bu kişiler onları yapabiliyorlar mı? Bu tip sorular; sendika aktivistlerinin, gönüllülerin dolayısıyla işçilerin istedikleri özelliklerde liderlerin bulunması ve yetiştirilmesi sürecinde büyük önem taşımaktadır.

3.9.2.4.Derneklerin Sanal Sendika Fonksiyonu

Bilgi çağında hemen hemen her alanda etkisini hissettiren teknoloji alanındaki gelişmeler; ekonomik, sosyal ve siyasal alanda yaşanan birçok gelişmenin önünü açmıştır. Bu kapsamda yaşanan gelişmelerin en önemli özelliklerini çok sayıda olmaları ve çok hızlı gerçekleştirmeleri oluşturmaktadır. Her yönüyle çalışma hayatını da içine alan bu döngü, örgütlenme sürecinin formatını da derinden etkilemekte dolayısıyla geleneksel örgütlenme metotları ve fonksiyonlar yetersiz kalabilmektedir. Bu kapsamda özellikle iş hayatında; kurumsal web sistemlerinin ve kurumsal intranetlerin geliştirilmesi, e-postanın kullanım alanının geniş çapta geçerli olması ve kullanılması, firmaların YouTube, Twitter, facebook, LinkedIn vb.

⁵²⁶ Yorgun, Sendikal TUC... **a.g.e.**, ss.106-107.

platformları aktif olarak her alanda kullanmaları ve bu tür platformları yeni etkileşim kanalları olarak görmeleri ve kullanmaları, aynı şekilde daha hızlı iletişim ve etkin katılım için çeşitli sosyal medya platformları geliştirmeleri aynı anda zaman yönetiminin giderek önem kazanmasına bağlı olarak hızlı iş modellerini uygulamaları⁵²⁷ gibi gelişmeler örgütlenmede sürekli yenilenme gerçeğini her geçen gün daha da belirgin kılmaktadır. Bahsedilen gelişmelerin doğru anlaşılması, yorumlanması ve uygulanması noktasında sorun yaşayan sendikalar, bu tür gelişmelere cevap olabilecek stratejiler geliştir(e)memekte dolayısıyla her geçen gün endüstri ilişkileri sistemine yeni bir güncel sorun eklenebilmektedir.

Bu kapsamda örneğin 2004-2006 yıllarını kapsayan bir araştırmaya⁵²⁸ göre Türkiye’de işçi sendikalarının web sitelerinin tasarımında ilk adım olarak bir web sitesi oluşturulduğu ancak web sitelerinin içeriğinin geliştirilemediği saptanmıştır. Ayrıca üyelere yönelik olarak web sitesi hizmetlerinin kişiselleştirilmesinin sağlanamadığı kısacası sendikaların web sitelerinin etkileşimli bir yapılanma gösteremediği diğer bir ifade ile sendikaların ve konfederasyonların web sitelerini belirli bir strateji içinde oluşturmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Bu noktada daha çok mevcut sendikal sisteme bir tepki ve bu kapsamda görülen eksiklikler ve boşluklar doğrultusunda beklenen örgütlenme özelliklerinin ortaya konulmaya çalışılması şeklinde yorumlanması ve anlaşılması gereken TİD’lerin özellikle farklı iletişim platformları ile oluşturdukları gruplar aracılığı ile anlık bilgi paylaşımı, durum bildirimi, yorumlama, fikir paylaşımı, canlı yayın gibi uygulamalara önem vermeleri ve bunu her alanda geliştirmeleri, örgütlenme sürecinde büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda derneklerin sosyal medya platformları incelendiğinde şu sonuçlar ortaya çıkmaktadır: En fazla kullanılan sosyal medya platformları; YouTube, twitter, facebook, LinkedIn, snapchat, instagram, whatsapp uygulamalarıdır. Örneğin 2017 yılında twitter’da; Taşeron İşçiler Birliği hesabının 5.606 takipçisi, Taşeron işçi hesabının 7.343 takipçisi,

⁵²⁷ Stuart Smith-Peter Harwood, “Social Media And Its Impact On Employers And Trade Unions”, (Çevirimiçi) http://www.acas.org.uk/media/pdf/a/i/social_media_FINAL_3108111.pdf 06.04.2017.

⁵²⁸ Ahmet Selamoğlu, “Türkiye’de İşçi Sendikalarının Ve Konfederasyonların Web Siteleri İçerik Analizi Üzerine Bir Değerlendirme”, (Çevirimiçi) <http://www.calismatoplum.org/sayi17/selamoglu-ozsoy.pdf> 06.04.2017.

Taşeron Haber hesabının 1.357 takipçisi bulunmakta ve daha çok dernek yönetiminde bulunan kişiler tarafından yönetilen hesaplardan çalışma hayatı ile ilgili her konuda anlık paylaşımlara yer verilmektedirler.

Aynı şekilde derneklerin 2017 yılı facebook hesapları incelendiğinde ise şu sonuçlar göze çarpmaktadır: Kamu Taşeron İşçileri hesabının 133.323 üyesi, Kamu Taşeron Çalışanları Platformu'nun 17.686 üyesi, Taşeron İşçileri Sosyal Medyada Birleşiyor hesabının 65.807 üyesi, Kamu Taşeron Çalışanları Platformu hesabının 17.687 üyesi, Taşeron İşçi Medya Platformu hesabının 775 üyesi, Taş.iş.der hesabının 2.284 üyesi, PTT Taşeron Firma Çalışanları hesabının 2.699 üyesi, Erzurum Kamu Taşeron Çalışanları hesabının 998 üyesi, Sakarya Taşeron Çalışanları hesabının 1.041 üyesi, Giresun KEDER'in 4.830 üyesi bulunmaktadır.

Görüldüğü üzere gerek kurumsal gerek il bazında gerek genel platform anlamında hemen hemen her düzeyde TİD'ler tarafından sosyal medyanın aktif olarak kullanıldığı açıkça görülmektedir. Bu kapsamda taşeron işçilerin örgütlenmesi sürecinde daha çok anlık bilgi ve fikir alışverişi, en güncel gelişmelerin paylaşılması, yorumlar, eleştiriler, liderlerle hızlı görüşme, her an soru sorma cevap alabilme, anlık bildiri yapma, konum belirtme gibi farklı konularda avantajlar sağlayan derneklerin “sanal sendika” fonksiyonunun oldukça etkin olduğu savunulabilir.

Öte yandan sendikalara ait 2017 yılı facebook sosyal medya hesapları incelendiğinde ise şu sonuçlar gözlenmektedir: Örneğin; Hak-İş Hizmet-İş Sendikası Tarsus Şube hesabının 4.430 üyesi, Hak-İş Öz Büro-İş Sendikası Kırklareli Şube hesabının 663 üyesi, Hak-İş Zonguldak İl Başkanlığı hesabının 670 üyesi, Disk Genel-İş hesabının 13.730 üyesi, Disk Emekli-Sen hesabının 3.789 üyesi, Disk Gıda-İş Sendikası hesabının 3.382 üyesi, Disk Basın-İş Sendikası hesabın 1.527 üyesi, Disk Nakliyat-İş Sendikası hesabının 1.608 üyesi, Türk-iş hesabının 1.909 üyesi bulunmaktadır. Ancak Hak-İş ve Disk'e bağlı sendikalara ait hesapların büyük çoğunluğunun yine önceden dernek üyesi ya da dernek yöneticisi kişilerce kurulduğu ve takip edildiği dikkat çekicidir. Özellikle dernekleşme sürecinde önemli görevlerde bulunan veya bizzat sosyal medya sorumlusu olarak görevlendirilen kişilerce oluşturulan ve anlık takip edilen bu hesaplar, bireysel ve toplu hak ve çıkarların korunması ve elde edilmesi noktasında, başta taşeron işçiler olmak üzere diğer

çalışanlara da önemli hizmetler sunmuş ve sunmaktadır. Buna göre gerek yaşanan ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmeler hakkında alınan kararlar ve uygulanacak olan prosedürler hakkında ve diğer konular hakkında mevcut üyeler ve potansiyel üyeler arasında iletişim ve bilgi paylaşımının sağlanması noktasında derneklerin sanal sendika fonksiyonu, sendikaların bu yönde önemli bir boşluğunu doldurur bir nitelik taşımaktadır.

Diğer bir ifade ile sendikaların sosyal medyayı etkin kullan(a)mamaları ya da bu noktada yaşamış oldukları sorunlara karşılık TİD'lerin özellikle bu yönünün oldukça gelişmiş olması, derneklerin sanal sendika fonksiyonunun önemini ön plana çıkarmaktadır. Buna göre önerilen DER-SEN modelinde de derneklerin sendikalar ile yürütebileceği kurumsal ilişkilerde sanal sendika fonksiyonlarını ön plana çıkarmaları, günümüz sendikacılık faaliyetlerine önemli bir boyut kazandıracak ve bu noktada yaşanan boşlukları önemli ölçüde dolduracaktır.

3.9.2.5.Derneklerin Doğrudan Diyalog Fonksiyonu

Derneklerin bu özelliği standart dışı çalışan işçi sorunlarının yetkili kurumlara iletilmesi sürecinde daha fazla görülmektedir. Özellikle sendikalardan beklediği hizmeti almadığını diğer bir ifade ile sendikaların bu süreçte etkisiz olduklarını düşünen bazı dernekler; yerel güçlerden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na kadar hemen hemen her kademede doğrudan diyaloga geçerek sorunlarını çözmeye çalışmışlardır. Kaymakamlık, valilik, siyasi parti teşkilatları ve liderleri, seçim dönemlerinde milletvekili adayları, bakanlıklar, bakanların şahısları gibi farklı kademede bulunan kişi ya da kurumlara yapılan ziyaretler doğrudan diyalog sürecinde önemli bir yer tutmaktadır. Bu kapsamda KAŞİP (Kamu Şirket Personelleri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği), ORDU İDD (Ordu İşçi Dayanışma ve Yardımlaşma Derneği), TAŞ-İŞ-DER (Taşeron İşçi Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği)'in; TBMM ziyaretleri, çalışma bakanı ziyaretleri, siyasi parti ziyaretleri ve bu yöndeki çabaları derneklerin her kademede doğrudan diyalog fonksiyonunu oldukça etkin kullandıklarını göstermektedir.

Örneğin 2012 yılında aralarında Ordu, Kütahya, Malatya, Sivas, Adana, Hatay gibi illerde faaliyet gösteren taşeron işçi dernek başkanlarının bulunduğu bir

heyetin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılan bir ziyareti rapor edilmiştir⁵²⁹. Raporda yapılan ziyaretin yaklaşık 4,5 saat sürdüğü, doğrudan dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk ÇELİK ile görüşüldüğü ve yapılan görüşmede:

“...4857 sayılı iş kanununda belirtilen ve alt işverenin tanımının yapıldığı ikinci maddenin değiştirilmesi ve alt işverenin tanımının tekrar yapılarak muvazaanın ortadan kaldırılması” ve “kıdem tazminatı fonunun işten çıkartılmaları kolaylaştıracağı ve geriye dönük hakları kapsamadığı için bunun formülünün bulunması gerektiği...”

konularının ele alındığı rapor edilmiştir. Aynı raporda Türkiye Partisi ziyaretinde dernekler grup sözcüsünün:

“...şirket personellerinin asıl sorunu kamuda özlük hakkının gasp edilmesi değil asıl sorunun kamuda iş garantisinin olmayışı ve kamuda statümüzün olmamasıdır. Biz kurumlarda çalışırken asıl işverenin işini yapıyoruz ve iş kanununa göre asıl işverene bağlanmamız gerekir. Zaten kanunlara göre özlük haklarımızı almamızda yasal engel yok. Bu haklar gasp edildiğinde rahatlıkla yargı yoluyla alıyoruz. İş garantimizin ve statümüzün olmayışı 500 bin çalışan ve 3 milyon aileyi ilgilendirmekte. Derneklerin verdiği mücadele budur. Eğer iş garantisi ve statü sorununu çözüme kavuşturduğumuz zaman diğer sorunlar da otomatik çözüme kavuşacaktır. Bunları çözmek için siz değerli büyüklerimizden derneklerimize destek vermenizi her platformda meselelerimizi dile getirmenizi istiyoruz...”

şeklinde konuştuğuna da yer verilmiştir.

Öte yandan çalışma hayatında yaşanan sorunların doğrudan yetkili mercilerle görüşülmesi ve çözüm aranması noktasında önemli misyonlar üstlenen derneklerin doğrudan diyalog fonksiyonunun bir yönüyle, günümüz endüstri ilişkileri sisteminde tartışılan doğrudan diyalog mekanizmasının etkinliğini ve verimliliğini arttıracığı da öngörülebilir. Bu kapsamda genelde doğrudan diyalog mekanizmasının işleyişinde baskın rol oynayan devlet ve işveren taraflarına karşı zayıf kalan sendika ve sivil toplum tarafının daha etkin katılımlarının sağlanması ve daha az temsil edilen ya da hiç temsil edilmeyen diğer çalışan gruplarının söz hakkı almaları, derneklerin bu fonksiyonu ile daha da mümkün hale gelebilecektir.

Böylece günümüz endüstri ilişkileri sisteminde yaşanan sorunların çözümünde önemli bir yöntem olarak dile getirilen doğrudan diyalog mekanizması istenilen düzeyde daha dengeli ve verimli gerçekleştirilebilecektir. Bu açıdan derneklerin doğrudan diyalog fonksiyonu gerek sendikalar ile gerek sendikalar

⁵²⁹ (Çevirimiçi) files.ticaretimiz.com/4074_trkiye_toplantilari.docx 15.10.2017

bağımsız olarak yerine getirilmeye çalışıldığında sendikalaşma sürecinin daha etkin ve verimli olması daha olası görülmektedir.

Aynı şekilde dernekleri bu fonksiyona yönelten nedenlerin başında işyerlerinin giderek küçülmesi ve modern yönetim sistemlerinin uygulanması geldiği savunulabilir. Diğer bir ifade ile küresel rekabete bağlı olarak giderek küçülen işyerlerinde ve modern yönetim sistemlerinin uygulandığı işyerlerinde sendikaların etkisini kaybetmesi ya da çalışanların işverenle doğrudan görüşebilme ortamlarının oluşması bu tür bir fonksiyonu gerekli kılmıştır. Bu kapsamda işletmelerin giderek küçüldüğü ve yönetim sistemlerinin daha katılımcı hale evrildiği günümüz iş dünyasında derneklerin doğrudan diyalog fonksiyonu çok farklı konularda avantajlar sağlayacaktır. Örneğin derneklerin doğrudan diyalog fonksiyonu, işletmelerin yönetime katılma uygulamalarını daha da etkinleştireceğinden kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesi daha muhtemel hale gelecektir.

Diğer bir ifade ile doğrudan diyalog fonksiyonu ile yönetime katılma avantajı sağlayan dernekler, hem çalışanların tatminini hem de işyerinde istenen verim ve karlılığı sağlayarak karşılıklı güveni, sadakati ve bağlılığı inşa etmede önemli rol oynayacaklardır. Buna göre önerilen DER-SEN modelinde derneklerin doğrudan diyalog fonksiyonu belirtilen avantajların yanında taşeron çalışanlar, alt işveren-asıl işveren konumunda olan taraflar ve diğer standart dışı çalışma tarafları arasında karşılıklı güven ve uyumun sağlanması açısından da büyük önem arz etmektedir.

3.9.2.6.Derneklerin Ağ Fonksiyonu

Derneklerin ağ fonksiyonu dernek tipi örgütlenmelerin işyeri, işletme, işkolu, ilçe, il, bölge, ülke geneli hatta uluslararası hemen hemen her düzeyde etkin olmaları ve dengeli faaliyet göstermeleri anlamına gelmektedir. Bu noktada TİD'lerin; kurum, işkolu, il, bölge ve ülke düzeyinde özellikle dernek, federasyon, platform düzeyinde faaliyet göstermeye çalışması ağ fonksiyonu açısından büyük önem taşımaktadır. Örneğin; Giresun, Ankara, Tokat, Malatya Amasya, Adana, Ordu gibi birçok ilde taşeron işçilerin kurmuş olduğu derneklerin yanında Tokat Devlet Hastanesi taşeron çalışanları, Malatya Turgut Özal Tıp Merkezi çalışanları, Çapa Tıp Fakültesi taşeron işçileri gibi kurumsal düzeyde kurulan dernekler, KAŞİP (Urfa, Kahramanmaraş,

Mardin, Adıyaman gibi doğu illerinde) ve KASİÇ (Yozgat, Çorum, Sivas gibi Orta Anadolu illerinde) gibi bölgesel düzeyde faaliyet gösteren dernekler, Kamu Taşeron Çalışanları Platformu gibi ulusal düzeyde faaliyet gösteren dernekler, hatta TAŞ.İŞ.DER (Taşeron İşçi Dernekleri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği) gibi bazı derneklerin uluslararası ziyaretleri ağ fonksiyonu açısından önemli birer örnek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Buna göre aynı özelliklere sahip çalışan grupları tarafından kurulabilecek ve faaliyet gösterebilecek olan DER-SEN modelinde dernekler; kurum, işkolu, il, bölge ve ülke düzeyinde dernek, federasyon, platform düzeyinde faaliyet gösterdiklerinde ve başta temsil ettikleri çalışma gruplarına odaklandıklarında sendikal örgütlenme sürecine büyük olanaklar sağlayacaklardır. Örneğin tüm çalışan gruplarında örgütlenme bilincinin oluşması noktasında önemli roller üstlenebilecek diğer bir ifade ile sendikalaşmayı kökten uca besleyecek olan bu fonksiyon; aynı çıkar grubunda yer alan kişilerin birbirleri ile sürekli iletişim halinde olmalarını ve birlikte hareket etmelerini sağlayacaktır. Aynı zamanda sendikalaşmayı, en fazla ihtiyaç duyulan kesimlere kadar ulaştırarak hem yatay hem dikey anlamda kısacası her düzeyde iletişim, bilgi, belge vs. konularında iletişim kanallarının oluşmasını ve işlerlik kazanmasını sağlayacaktır. Bu durum derneklerin diğer fonksiyonlarının daha etkin ve verimli işlemesi açısından da büyük önem arz etmektedir.

3.9.2.7.Derneklerin Sosyal Dayanışma Fonksiyonu

Derneklerin sosyal yönünün değerlendirilmesi, bugüne kadar sendikalara biçilen klasik rollerin değişmesinde ve diğer fonksiyonlarının hayata geçirilmesi sürecinde büyük önem taşımaktadır. Bu noktada TİD'lerin gerçekleştirdiği faaliyetler ve bu yönde üstlendikleri roller sosyal dayanışma fonksiyonu açısından önemli birer örnek olarak karşımıza çıkmaktadır. TİD'lerin dönem dönem düzenlediği; Karadeniz buluşması, Tokat programı, Ankara programı, Sivas toplantısı gibi aktiviteler ve bu program ve toplantıların; yemekler, geziler, piknikler, geceler ile renklendirilmesi sosyal faaliyetler adına büyük önem taşımaktadır. Yine bu kapsamda örneğin düzenlenen gecelerde; taşeron işçilerin konuşma yapma fırsatlarının olması, kendi sorunlarını ifade eden şiirler yazıp okumaları, sosyal aktiviteler ile ilgili sosyal medya üzerinden canlı yayın yapmaları ya da video çekip yayınlamaları, tanışma

programlarının gerçekleştirilmesi bu kapsamda gerçekleştirilmeye çalışılan bazı uygulamalar olarak değerlendirilmelidir.

Öte yandan derneklerin sosyal boyutunun bir yönünü de diğer STÖ'ler veya diğer kurumlar ile üyeleri ya da toplumun lehine yaptıkları işbirlikleri oluşturmaktadır. Daha çok sosyal politikalar temelli şekillenen bu ilişkilerin başında yardım dernekleri ile yapılan faaliyetler gelmektedir. Çok farklı şekillerde kurulabilen ve geliştirilebilen bu tür ilişkiler özellikle toplumsal refahın dağıtılması sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu kapsamda örneğin İŞÇİ-DER (İşçilerin Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği)'in 2015 yılında Şevkat-Der ile yapmış oldukları faaliyetler bu noktada büyük önem taşımaktadır. Bu durum İŞÇİ-DER yönetimince şu şekilde ifade edilmiştir⁵³⁰:

“...İşçi-Der olarak insan olmanın, komşu olmanın gereği olarak, Şevkat-Der'e destek olmak için bir dayanışma kampanyası başlatıyoruz. Biliyoruz ki komşusu açken tok yatan bizden değildir. Kibirden, bencillikten ve zulümden en çok çeken biziz. İşçiler olarak diyoruz ki kibir ve bencillik bizden uzak olsun. Ben değil biz olalım. Altta kalana el uzatalım. Sadece işçilerin değil, maddi manevi zor durumda olan bütün insanların birlik olmaya, arkadaşlığa ve güvene ihtiyacı var. Bir hafta boyunca evsiz kardeşlerimiz için elimizden geldiğince para ve gıda toplayacağız...”

Buna göre kendi üyelerine sosyal politika temelli farklı konularda yardım sağlamak amacıyla diğer kurumlarla yapmış oldukları faaliyetler de derneklerin sosyal dayanışma fonksiyonunda önemli bir yer tutmaktadır. Bu kapsamda örneğin ERKASİP (Erzurum Kamu Şirket Personelleri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği)'nin 2015 yılında Erzurum Büyükşehir Belediyesi ile birlikte yürüttüğü “taşeron işçilere ev” projesi bu noktada büyük önem taşımaktadır. Projeye göre; dernek yöneticilerini makamında ağırlayan Erzurum Büyükşehir Belediye Başkanı Mehmet Sekmen taşeron işçilere Eski Mal meydanında 600 daire yapılacağını ifade etmiş, taşeron işçilere yönelik toplu konut çalışmalarına başladıklarını belirtmiş ve kısa süre içerisinde evleri sahiplerine teslim edeceklerini ifade etmiştir. Ayrıca başkan Sekmen belirtilen süreçte taşeron işçilerin ev sahibi olması noktasında her türlü yardımı ve kolaylığı sağlayacaklarını da belirtmiştir⁵³¹.

⁵³⁰ (Çevirimiçi) <http://www.emekveadalet.org/haberyorum/taseron-iscilerden-evsizlere-destek/> 10.10.2017.

⁵³¹ (Çevirimiçi) <http://www.ajanss.pro/taseron-isciler-ev-sahibi-olacak/> 10.10.2017.

Buna göre taşeron işçilerce TİD'lerin belirtilen fonksiyonlar temelinde sosyal politika ağırlıklı faaliyetlerde bulunmalarına ayrıca önem verilmektedir. Hatta bu durum dernek daha kurulmadan önce hazırlanan tüzüklerde ayrıca belirtilmekte ve örgütlenme sürecindeki önemi ön plana çıkarılmaya çalışılmaktadır. Bu kapsamda örneğin TİDEP (Taşeron İşçi Dernekleri Platformu), kurulma gerekçelerini belirtirken “sosyo-kültürel faaliyetlerin yapılması ve öncülük edilmesi” konusunu ayrıca vurgulamıştır. Buna bağlı olarak bu amacın sadece taşeron işçiler için değil tüm çalışan kesime faydalı olma vizyonunda gerçekleştirilmeye çalışılacağı da ayrıca belirtilmiştir. Önerilen DER-SEN modelinde de derneklerin üstlenebileceği benzer sosyal dayanışma fonksiyonu bir yandan sendikalaşma sürecinde yaşanan boşlukların doldurulmasına, eksiklerin giderilmesine, istenilen özelliklerde sendikaların kurulabilmesine olanak sağlarken diğer yandan literatürde tartışılan yeni sendikal stratejilerin hayata geçirilmesini kolaylaştıracaktır.

3.9.2.8.Derneklerin Vekâlet Fonksiyonu

Derneklerin bu fonksiyonu özellikle potansiyel sendika üyelerinin dilek, istek ve şikâyetlerinin üst makamlara ve mahkemelere taşınması ve somut anlamda eylem gösterilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Çalışanlar ile sendikalar, işverenler ve hükümet yetkilileri arasında gerçekleştirilebilecek olan bu fonksiyon, daha önce belirtilen temsil ve yansıtma fonksiyonun özel bir halidir denilebilir. Bu noktada TİD'lerin dernek üyesi olan taşeron işçiler ile dernek üyesi olmayan taşeron işçiler adına hareket etmesi derneklerin temsil ve kadrolaşma fonksiyonlarının belirginleşmesinde önemli bir yere sahiptir. Örneğin bir dernek bakanlıkta tüm taşeron işçiler adına konuştuğunda temsil ve yansıtma misyonu üstlenirken sadece kendi üyeleri adına ve onların yaşamış oldukları sorunları dile getirdiğinde köprü misyonu üstlenmektedir.

Bu kapsamda temsil ve yansıtma fonksiyonu daha çok yüzeysel ve soyut bir temsiliyeti ifade ederken vekâlet fonksiyonu daha çözüm odaklı, daha özel, organik bağlı ve geri bildirimli somut adımları içeren bir fonksiyonu ifade etmektedir. Bu kapsamda vekâlet fonksiyonunun önem kazandığı taraflardan en önemlisi mahkemelerdir. Hak ve çıkarların korunması ve elde edilmesi noktasında davaların açılması, sürmesi ve sonuçlanması aşamalarında dernekler, temsil ve yansıtma

fonksiyonunun ötesinde anlam kazanmaktadır. Bu noktada hukuk danışmanlarının önemli rol oynadığı vekalet fonksiyonunda derneklerin en önemli amacı süreç hakkında çok fazla bilgisi olmayan üyeleri adına dava açmak, davanın takipçisi olmak, davanın işçi lehine sonuçlanmasını sağlamak ve bu süreçlerden kişiye geribildirimde bulunmak olmalıdır.

Öte yandan sendikaların ekonomik, sosyal ve siyasi fonksiyonlarının işyeri, işkolu ve işletme düzeyinde daha kolay gerçekleştirilmesi noktasında derneklerin vekalet fonksiyonu; üyeleri için dilek, istek ve şikâyetlerin dernek kurulları tarafından gerekli yerlere sunulması ve yine aynı kanalla geribildirim yapılması noktasında da büyük önem taşımaktadır. Bu yönüyle dernekler ilgili taraf ile iki yönlü vektörel bir etki oluşturmaktadır. Etkin geribildirim misyonu ile özellikle fikir paylaşımı ve karar alma süreçlerine olumlu katkılar sağlayacak olan derneklerin vekalet fonksiyonu aynı zamanda dilek, istek ve şikâyetlerin daha somut irdelenmesinin önünü açarak her düzeyde daha etkin ve verimli yönetime katılma ve doğrudan diyalog sistemlerinin önünü açacaktır.

3.9.2.9.Derneklerin Sendika Okulu Fonksiyonu

Örgütlenme sürecinde dernekler açısından sendika okulu fonksiyonunu belki de en önemli kılan neden çalışanların; sendikalaşma, bireysel haklar, toplu haklar, demokrasi, anayasal haklar vs. konularda yeterli bilgi ve fikir sahibi ol(a)mamalarıdır. Dernekler tarafından sistematik bilgi paylaşımı ve eğitim ile gerçekleştirilebilecek olan bu fonksiyon; sendikalaşma sürecinde önemli bir boşluğu doldurarak, sendikaların yeniden güç kazanması sürecinde ihtiyaç duyulan bilinçli bireylerin yetişmesini ve diğer sendikal fonksiyonların daha etkin gerçekleştirilmesini sağlayacaktır. Bu kapsamda örneğin avukat, sendikacı, akademisyen gibi meslek gruplarından kişilerle gerçekleştirilebilecek olan sistematik, planlı, devamlı ve uygulamalı eğitimler, çalışanlarda bir farkındalık ve örgütlenme bilinci yaratarak sendikalaşma süreci daha etkin hale gelebilecektir. Bu noktada fonksiyon gerçekleştirilirken farklı konularda uzman kişilerin süreçte yer alması da ayrı bir önem taşımaktadır.

Öte yandan örgütlenme sürecinin her aşamasında önemli bir ihtiyaç olarak ön plana çıkan “derneklerin bilgilendirme fonksiyonu” sadece sendika ya da dernek üyesi çalışanlar için değil sendika ya da dernek üyesi olmayan birçok çalışan için de büyük önem arz etmektedir. Bu kapsamda “sendikal eğitim” fonksiyonu çalışma hayatının temeli olmalı ve kurulacak olan dernek ve sendikaların da en önemli fonksiyonu olmalıdır. Daha güçlü dernek ve sendikaların kurulması ve faaliyet göstermesi üyesi sayısının miktarı kadar üyelerin bilinç, bilgi ve fikir düzeyi ile de bağlantılıdır.

Diğer bir ifade ile sendikaların ve derneklerin sendika okulu fonksiyonu üyelerinin adına diğer fonksiyonları yerine getirmekten daha az para ve zaman kaybı anlamına gelecektir. Daha çok mevcut ve potansiyel üyelere kaynaklanan bu durum temelde her şeyi sendikadan ya da dernekten bekleme fikri ile şekillenmektedir. Bireysel ve toplu hak ve çıkarlar anlamında hiçbir bilgisi, ilgisi ya da fikri olmayan çalışanlar her aşamada sendika ve dernekten farklı hizmetler talep etmekte ve elde edemediğinde çoğu zaman sendika ya da derneğin başarısız olduğu kanaatine varmaktadır.

Dernek yönetim kurullarında görev yapan kişiler ile yapılan röportajlarda *“Taşeron işçiler hak arama ve sendikalaşma konularında yeterli bilgiye sahip midirler? Bu konuda ne düşünüyorsunuz?”* Sorusuna cevaplar çoğunlukla *“hayır”*, *“kesinlikle değil”*, *“maalesef değil”* şeklinde olmuştur. Aynı şekilde dernek yönetim kurulunda bulunan Süleyman B. Konu ile ilgili;

“Maalesef değiller. Bu konuda zamanında dernekler olarak kısıtlı imkânlarla haklar konusunda insanlara ulaşmaya çalıştık kısmen bunu sağladık fakat şu gerçeğin altını çizmekte fayda var. Taşeron işçiler birilerinin aracılığıyla işe yerleştiği için hakkını aradığı zaman sorun yaşayabileceği ön yargısına sahipler. Sendikalaşma ve sendika konusunda birçok sendika taşeron işçilik konusuna tam manasıyla hâkim olamadığından veya yetersiz temsilcilerden de kaynaklı sorunlardan dolayı inanın net bir fikirleri ve bilgileri yok, olanların da sayısı çok az. Eski dernekçi arkadaşlar doğru sendikalarda etkili bir biçimde görevli ise bu konuda üyelerine veya tüm taşeron işçilerine doğru bilgiyi verebilmektedirler...”

açıklamalarını yapmıştır. Konu ile ilgili diğer bazı cevaplar şu şekildedir:

“Yeterli bilgiye sahip değiller bilgisi olan da işten atılma korkusuyla hareket ediyor”, “Hayır değiller bilgi eksikliği çok kafa karıştırıyor”, “Hayır, Karamanda herkes sendikaya üye olacak dendi hepimiz hastahanece üye olduk”, Hayır çünkü fırsat verilmiyor”, “Maalesef yok şükretmeyi bilen bir toplum var, bazı şeylerin farkında hiç

değiliz”, “Tatbiki yeterli bilgiye sahip değiliz ama olsak da bişey değışmez çünkü yetkililer çok duyarsız”.

Aynı şekilde ESKTİD (Eskişehir Taşeron İşçi Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği) başkanı Alper Ç. konu ile ilgili şu açıklamaları yapmıştır⁵³²:

"Hiçbir denetimi düzgün yapılamayan bu taşeron sistemi içinde çalışan arkadaşlarımız haklarını bilmiyorlar. Biz bu işçi arkadaşlarımızla dayanışma içinde hakkımızı yedirmemek için bir araya geldik. Haklarını bilen bir işçi kitlesi yaratmak istiyoruz. Derneğimizin yönetim kurulunda iş hukuku konusunda uzman avukat arkadaşlarımız vardır ve bizlere ücretsiz danışma hizmeti vermek için hazır beklemektedirler. İlk iş olarak; yakın zamanda basacağımız kitapçıklar ve "işçi danışma günleri" adını verdiğimiz toplantılarda onların iş yerinde yaşadıkları sorunlara cevap verecek ve hakları konusunda bilgilendireceğiz. Hedefimiz haklarını bilen bir işçi kitlesi oluşturmaktır. Biz emekçiler bu toplumun çoğunluğunu oluşturuyoruz fakat ekonomik pasta içinde yerimiz oldukça azınlık. Bunun sebebi bir arada olmamamız. Şimdi birlik olma zamanı, emeğimize sahip çıkma zamanı. Çalışmak, üretmek istiyoruz fakat insanca yaşam, insanca ücret, bağımsız bir ülke, çağdaş bir gelecek istiyoruz"

diyerek daha çok haklarını bilen bir işçi kitlesi oluşturmalarının önemini vurgulamakta ve bunu özellikle danışma hizmeti çerçevesinde uzman hukukçular tarafından verileceğini belirtmektedir.

Bu kapsamda örgütlenme sürecinde temel hak ve çıkarların korunması ve elde edilmesinde bilgi sahibi olmanın önemi herkesçe kabul edilmiş ancak üyelerin süreçler hakkında yeterli bilgi düzeyinin olmadığından yakınılmıştır. Bu ihtiyaç kısmen TİD’lerin bilgilendirme fonksiyonu ile karşılanmaya çalışılmış ancak yeterli olmamıştır. Buna göre ileriye dönük derneklerin üstelenebileceği “sendika okulu” fonksiyonu ile bir yandan sendikaların bu yöndeki boşluklarını doldururken diğer yandan güçlü örgütlenmeler için en uygun zemin ve ideal üye kitlesi oluşturulabilecektir. Bu açıdan önerilen DER-SEN modelinde derneklerin “sendika okulu” fonksiyonu büyük önem arz etmektedir.

⁵³² (Çevirimiçi) <http://www.istikbalgazetesi.com/haber.asp?sec=1&newsid=111441&newscatid=7> 12.10.2017.

3.9.3.Literatürde Geliştirilen Yeni Örgütlenme Stratejilerinin Geliştirilmesinde ve Uygulanmasında Dernekler

Özellikle küreselleşme sürecinde daha da belirginleşen sendikalarda yaşanan sorunlara karşılık geliştirilen stratejiler temelde; sendikal birleşmeler, hizmet sendikacılığı, farklı özelliklere sahip olunan gruplara yönelme, toplumsal hareket sendikacılığı şeklinde özetlenebilir⁵³³. Aynı şekilde sendikacılığı güçlendirmek için uluslararası sendikacılığı güçlendirme, sendikaların diğer toplumsal örgütlerle ittifakını arttırma, öneri ve işbirliğine dayalı sendikacılığı geliştirme, sendika içi demokrasiyi güçlendirme, profesyonelleşmiş gönüllü sendika aktivistleri yetiştirme ve harekete geçirme, genç ve kadın işçiler, kısmi süreli ve taşeron çalışanlar gibi örgütlenmenin zayıf olduğu gruplara odaklanma, sendikal eğitime önem verme, yazılı ve görsel kampanyalar başlatma⁵³⁴ gibi yeni öneriler ifade edilmektedir. Belirtilen bu stratejilere ve önerilere örgütlenme sürecinde sosyal medyayı daha etkin kullanma ve sanal sendikalaşmanın önünü açma, sendikaların sosyal yönlerinin güçlendirilmesi önerileri de eklenebilir.

Bu noktada literatürde farklı şekillerde ifade edilen ve özetlenen yeni örgütlenme stratejilerinin geliştirilmesi, hayata geçirilmesi ve faaliyet etkinliklerinin arttırılması noktasında TİD'lerin üstlenmiş olduğu misyonlardan hareketle dernek fonksiyonlarının sorgulanması ve incelenmesi büyük önem taşımaktadır (Tablo 49).

⁵³³ Aysen Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, 6. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2015, ss.56-66.

⁵³⁴ Adnan Mahiroğulları, **Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık**, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2016, ss.77-88.

Tablo 49: Yeni Stratejiler ve Derneklerin Üstlenebilecekleri Fonksiyonlar

Fonksiyonlar	Katkısı ne olacak?	Hangi stratejiye katkı?
Temsil ve yansıtma fonksiyonu	Tüm standart dışı çalışanların ve farklı toplumsal grupların temsili, her kademede yansıtılması ve yaşanan sorunların ifadesi boyutu (tek yönlü)	Farklı özellikteki gruplara yönelme
Lobi fonksiyonu	Sendikal altyapı oluşturma ve örgütlenme bilincinin tabana yayılması	Toplumsal hareket sendikacılığını etkinleştirme
Kadrolaşma ve yetiştirme fonksiyonu	İstenilen nitelikte sendika liderlerinin ve aktivistlerin yetiştirilmesi	Profesyonelleşmiş gönüllü sendika aktivistleri yetiştirme
Sanal sendika fonksiyonu	Teknolojinin daha etkin kullanımı	Yeni teknolojilerden yararlanma
Doğrudan diyalog fonksiyonu	Daha etkin yönetime katılma ve doğrudan diyalog fonksiyonlarının geliştirilmesi	Öneri ve işbirliğine dayalı sendikacılığı geliştirme, sendika içi demokrasiyi güçlendirme
Ağ fonksiyonu	İşyeri boyutundan uluslararası boyuta kadar her düzeyde örgütlenme	İşyeri boyutundan uluslararası boyuta kadar her düzeyde sendikal birleşmelerin önünü açma
Sosyal dayanışma fonksiyonu	Klasik sendika rolünden çıkma	Hizmet sendikacılığının benimsenmesi
Vekâlet fonksiyonu	Tüm standart dışı çalışanların ve farklı toplumsal grupların temsil boyutundan öte sorunların aktif çözümü, sorunların ifadesi ve çözümü boyutu (çift yönlü)	Farklı özellikteki gruplara yönelme, danışmanlık yapma ve onların adına aktif çözüm odaklı hareket etme
Sendika okulu fonksiyonu	İstenilen örgütlenme bilincinin kazandırılması, hak ve alacaklar konusunda bilgilendirilme	Sendikal eğitime önem verme

Tablo 49'a göre derneklerin örgütlenme sürecinde üstlenebileceği temsil ve yansıtma fonksiyonu, tüm standart dışı çalışanların ve farklı toplumsal grupların temsilini ve sorunlarının ifadesini sağlarken yeni bir örgütlenme stratejisi olarak tartışılan farklı özelliklerdeki gruplara yönelme stratejisine önemli katkılar sağlayacaktır. Aynı şekilde derneklerin üstlenebileceği lobi fonksiyonu sendikal alt yapının oluşturulmasına ve örgütlenme bilincinin tabana yayılmasına katkı sağlarken tartışılan yeni bir örgütlenme stratejisi olan toplumsal hareket sendikacılığına katkı sağlayacaktır. Derneklerin kadrolaşma ve yetiştirme fonksiyonu ise istenilen nitelikte

sendika liderlerinin ve aktivistlerinin yetiştirilmesi sürecinde önemli katkılar sağlarken profesyonelleşmiş gönüllü sendika aktivistlerinin yetiştirilmesi stratejisine katkılar sağlayacaktır.

Öte yandan derneklerin sanal sendika fonksiyonu teknolojinin örgütlenme sürecinde daha etkin kullanımının önünü açarken yeni teknolojilerden yararlanma stratejisine de önemli katkılar sağlayacaktır. Bunun yanında derneklerin doğrudan diyalog fonksiyonu daha etkin yönetime katılma ve doğrudan diyalog fonksiyonlarının geliştirilmesinin önünü açarken öneri ve işbirliğine dayalı sendikacılığı geliştirme ve sendika içi demokrasiyi güçlendirme stratejilerine önemli katkılar sağlayacaktır. Dernekler ağ fonksiyonu ile işyeri boyutundan uluslararası boyuta kadar her düzeyde etkin örgütlenme misyonu yüklenirken işyeri boyutundan uluslararası boyuta kadar her düzeyde sendikal birleşmelerin önünü açacak ve bu yönde geliştirilen stratejilere önemli katkılar sağlayacaklardır.

Dernekler sosyal dayanışma fonksiyonu ile klasik sendika rolünden öte yeni katkılar sağlarken yeni bir örgütlenme stratejisi olarak tartışılan hizmet sendikacılığına önemli katkılar sağlayacaklardır. Ayrıca dernekler vekâlet fonksiyonu ile tüm standart dışı çalışanların ve farklı toplumsal grupların temsil boyutundan öte sorunlarının ifadesini ve çift yönlü aktif çözümünün önünü açarken farklı özelliklerdeki gruplara yönelme, danışmanlık yapma ve onlar adına aktif çözüm odaklı hareket etme stratejisine önemli katkılar sağlayacaktır. Sendika okulu fonksiyonu ile de istenilen örgütlenme bilincinin kazandırılması, hak ve alacaklar konusunda bilgilendirme fonksiyonlarını yerine getirirken sendikal eğitime önem verme stratejilerine de önemli katkılar sağlayacaklardır.

3.9.4. 696 Sayılı KHK ile Yapılan Düzenlemeler ve TİD'ler

24 Aralık 2017 tarihinde yayınlanan KHK/696 Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname “taşeron işçilerin statüsü” ile ilgili önemli düzenlemeleri gündeme getirmiştir. Bu kapsamda kararnamede taşeron işçilerin “sürekli işçi kadrosuna” geçirilmesi aynı zamanda 2004 yılında özelleştirme ile işsiz kalanların ve daha sonra kalacakların “geçici personel” olarak çalıştırılmasını öngören⁵³⁵ 4/C statüsünün kaldırılarak bu statüde çalışanların 4/B statüsüne geçirilmesine yönelik düzenlemeler yer almıştır. Buna göre KHK/696’da taşeron işçilere yönelik yapılan düzenlemeler (md. 127/geçici madde 23)⁵³⁶ şu şekildedir:

“5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, bu Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idarelerin merkez ve taşra teşkilatlarında; ödemeleri merkezi yönetim, sosyal güvenlik kurumu, fon, kefalet sandığı, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü bütçelerinden veya döner sermaye bütçelerinden, anılan liste kapsamındaki diğer idareler için ise kendi bütçelerinden karşılanan 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olanlar;

- a) 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (5), (6), (7) ve (8) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları taşımak,
- b) Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış olmak,
- c) Bu kapsamda çalıştırılmalarına ilişkin olarak açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair yazılı beyanda bulunmak,
- ç) En son çalıştığı idare ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı bu madde ile tanınan haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini yazılı olarak beyan etmek kaydıyla,

bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on gün içinde idaresinin hizmet alım sözleşmesinin yapıldığı birimine, sürekli işçi kadrolarında istihdam edilmek üzere yazılı olarak başvurabilirler...”

Buna göre; 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununda yer alan (I) genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri, (II) özel bütçeli idareler, (III) düzenleyici ve denetleyici kurumlar, (IV) Sosyal güvenlik kurumları ve 696/KHK

⁵³⁵ R.G. 20 Ekim 2004, Sayı: 25619

⁵³⁶ R.G. 24 Aralık 2017, Sayı: 30280

ek-1 listesinde yer alan kurumları kapsayan düzenle diğer bir ifade ile aralarında TRT, Anadolu ajansı, ziraat bankası, belirtilmeyen özel bütçeli kuruluşlar ve özellikle KİT'leri kapsamamaktadır. Bunun yanında düzenlemeye göre sürekli işçi kadrosuna geçişte dikkate alınacak olan bazı şartlar şu şekildedir:

- 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalışıyor olmak,
- 657 sayılı kanunun 48. maddesi A bendindeki⁵³⁷; (1) Türk vatandaşı olmak, (4) kamu haklarından mahrum bulunmamak, (5) alt bentte belirtilen suçlardan mahkûm olmamak, (6) askerlik durumu ile ilgili şartları taşıyor olmak, (7) alt bentte belirtilen görevini devamlı yapmasına engel olabilecek bir durumu olmamak, (8) güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılmış olmak şartlarını taşımak,
- Emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış olmak,
- Çalıştırılan döneme ilişkin taşeron işçinin açmış olduğu davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat etmek,
- Bu madde ile tanınan haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklardan feragat ettiğini yazılı olarak beyan etmek,
- Yapılacak olan yazılı ve/veya sözlü ya da uygulamalı sınavdan başarılı olmak,
- Bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 10 gün içinde idaresinin hizmet alım sözleşmesinin yapıldığı birime, sürekli işçi kadrolarında istihdam edilmek üzere yazılı başvuruda bulunmak,

Taşeron işçilerin sürekli işçi kadrosuna alınmasına yönelik yapılan düzenlemede en çok sorun yaşanan konuların başında yapılan düzenlemenin kimleri kapsayıp kapsamadığı ve geçişte öne sürülen özellikle sınav şartıdır. Buna göre yapılan düzenlemenin başta KİT'ler olmak üzere tüm taşeron işçileri kapsamaması en çok eleştirilen konuların başında gelmektedir. Bu durumu Kamu Taşeron İşçileri Birliği başkanı Salih Ö. şu şekilde ifade etmiştir:

⁵³⁷ R.G. 23 Temmuz 1965, Sayı: 12056

“Bakın ortalıkta yanlış ifadeler, kelimeler dolaşıyor, Belediyeler ve Özel idarelere yapılmış olan A şirketinden B şirketine geçiş yapıldı yani kadro değil, hastanelerde röntgen, tıbbi, cihaz kullananlar, yazılım şirketinde ihale kurbanları HBYS’ciler (Hastane Bilgi Yönetim Sistemi) yemekhaneler, fizyoterapistler almadı, MEB hala belirsiz, geçici işçilerin suresi kamuya bırakıldı isterse uzatılabilir dendi, yani kadro değil, sosyal tesisler yok, afat var dediler ihaleden döndüler, KİT’ler yok, şoförler yok ve su an hatırlayamadığım meslek grupları yahu ey siyasetçiler veya sendikacılar habire 50 bin, 50 bin deyip bağırmanın inanın sizin de bu işi bilmediğinize kanaat getireceğim. Sizde kabul etmiş oluyorsunuz, kafanızı çıkartıp bir bakın şu sahaya gerçekten kadroyu kaç kişiye verdiler.”

yapılan açıklamalara göre düzenleme en çok tüm taşeron işçileri kapsamaması noktasından eleştirilmektedir.

Ayrıca yapılan eleştiriler sendikacılar ve siyasetçilere de uzanmakta ve savunulduğunun aksine yapılan düzenlemenin az sayıda taşeron işçiye hitap ettiği belirtilmektedir. Aynı şekilde Kamu Taşeron İşçileri Platformu kurucularından Sedat T. bu durumu kendi facebook sosyal medya hesabından şu şekilde ifade etmiştir: *“Kimine kadro verdiniz kimine vermediniz, belediyeleri özel idareleri ayırdınız, KİT’leri ayırdınız, ben taşeron işçisi değil miyim ?”*.

TİD’ler tarafından sıklıkla önemli bir sorun olarak dile getirilen bu duruma karşılık, düzenlemenin dışında bırakılan kurumlar için düzenlemeden sonraki süreçte ayrıca faaliyetlere odaklanılmıştır. Bu kapsamda basın açıklamaları, bilgilendirme toplantıları, yetkililer ile görüşme, reklam filmleri, kapsama alınmayan kurumlarda yer alan taşeron işçileri süreç hakkında bilgilendirme, anlık paylaşımlar, anlık fikir alışverişleri, vb. faaliyetler yoğunluk kazanmıştır. Örneğin facebook üzerinden 457 taşeron işçisi ile “Taşeron İşçileri Birlik ve Beraberlik” grubu, aralarında ÇAYKUR (Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü), ETİ Maden (Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü), MKE (Makine Kimya Endüstrisi), TPAO (Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı), PTT (Posta ve Telgraf Teşkilatı), BOTAS (Boru Hatları İle Petrol Taşıma Anonim Şirketi), TCDD (Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları), TEDAŞ (Türkiye Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi), DHMİ (Devlet Hava Meydanları İşletmeleri) , DMO (Devlet Malzeme Ofisi), TİGEM (Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü), Et ve Süt Kurumu, Kıyı Emniyeti Genel Müdürlüğü, Halkbank, Ziraat Bankası gibi kurumlarda çalışan 657 taşeron işçisi ile “KİT mağdurları (50 bin taşeron ve 250 bin aile) grubu, 317 taşeron işçisi ile “Elazığ KİT personelleri platformu” vb. çok sayıda benzeri oluşumlar ön plana çıkmıştır. Daha çok KİT

kurumlarının ön plana çıktığı bu tür faaliyetlerde temel gerekçinin genel anlamda; KİT kurumlarında görev yapan kişilerle bir araya gelmek, ortak bir akıl oluşturmak ve birlikte hareket etmeyi sağlamak olduğu vurgulanmıştır⁵³⁸.

Öte yandan yapılan eleştirilerin yanında TİD'ler tarafından “sürekli işçi kadrosuna” geçiş; oldukça önemli bir adım olarak görülmüş ve bu durum taşeron işçilerce her seferinde en önemli sorun olarak dile getirilen “iş güvencesinin” önemli oranda çözümlendiği yönünde yorumlanmıştır. Ayrıca TİD'ler bu gelişmeleri kendileri adına önemli bir başarı olarak görmüşlerdir. Bu kapsamda gerek sosyal medya üzerinden gerek canlı röportajlarda yaşanan gelişmeleri TİD'ler yıllardır sürdürdükleri çalışmaların ve faaliyetlerin bir sonucu olarak değerlendirmişlerdir. Örneğin KAŞİP (Kamu Şirket Personelleri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği) genel başkanı konu ile ilgili şu açıklamaları yapmıştır⁵³⁹:

“2010 yılında KAŞİP şubeleri ile başlattığımız mücadele meyvesini vermeye devam ediyor. Türkiye’de taşeron sistemine karşı mücadele veren herkesi en kalbi duygularla selamlar teşekkür ederim. Bir sistemin yıkılışını ve işçinin üzerine güneşin doğuşu için mücadeleye devam ediyoruz. Genel merkez yönetimime şube temsilcilerime ve bütün emeği geçenlere selam olsun”.

Aynı şekilde Giresun/KEDER (Kamu Emekçileri Derneği)⁵⁴⁰ yönetim kurulu yaşanan gelişmeleri şu şekilde değerlendirmiştir. :

“Mücadele Ettik Başardık " Taşerona Kadro" Hayırlı Olsun. 6 yıldan bu zamana gelinceye kadar Dernekler ve Platformlar olarak sürdürmüş olduğumuz Taşeron mücadelesinde artık kadro ışığını görmüş durumdayız. Kadro mücadelesinin ilk fitilinin 2013 yılında Giresun Mitinginde yakılmış olmasında bizleri ayrıca mutlu etmektedir... yıllardır vermiş olduğumuz bu haklı mücadelemizin sonunda kadro için yapılan açıklamaların ardından maaşlar aynıymış, bu şekilde kadro gelecekse taşeron daha iyiydi türünde mesnetsizce açıklamalar bizlerin sevincine gölge düşüremeyecektir...”

Yapılan açıklamaya göre dernek, bir yandan taşerona sürekli işçi kadrosunu dernekler ve platformlar bazında yıllardır yürütülen mücadelelerin bir sonucu olarak değerlendirirken diğer yandan elde edilen başarıyı yeterli bulmayan tarafları da

⁵³⁸ (Çevirimiçi) <https://www.facebook.com/groups/203005986932822/> 20.04.2018

(Çevirimiçi) <https://www.facebook.com/groups/154852005158418/> 20.04.2018

⁵³⁹ (Çevirimiçi) https://www.facebook.com/nhakanaydin?hc_ref=ARR_81ab1t6ul_Y6yKgEb8O_a7Z4o5xe2oQNSOy_kEB_GRNXuAzVnMDdPIHlnPaa2Gc 20.04.2018

⁵⁴⁰ (Çevirimiçi) https://www.facebook.com/profile.php?id=100009779621221&hc_ref=ARQXnl-VAf7hJcRhZlbFffrBpx007ELuPJdDKqMmLqKsyWSkT8TF2s4mnXl_yDAA1ek&pnref=story.unseen-section 20.04.2018

eleştirmektedir. Ayrıca dernek devam eden açıklamalarında süreç boyunca kendilerine her konuda yardımcı olan farklı meslek gruplarından kişileri de tebrik ederken mücadelenin ulusal alanda en önemli temsilcisinin Kamu Taşeron Çalışanları Platformu Başkanı Halit Ö. olduğunu vurgulamaktadır. Kamu taşeron işçileri platformu başkanı Halit Ö. ise; “...bu bir başarıdır ve bu başarı tamamen taşeron işçilerin kendilerinin başarısıdır. Sendikaların ya da başkalarının başarısı değildir...”⁵⁴¹ açıklamalarını yapmış ayrıca sürekli işçi kadrosuna geçişte KİT’lerin kapsama alınmaması konusunu eleştirmiş ve ayrımsız kadro için mücadelelerinin devam edeceğini belirtmiştir.

Buna göre TİD’lerin ilk ortaya çıkış gerekçelerinden biri ve en önemli sorun olarak kabul ettikleri ve her defasında farklı kanalları kullanarak dile getirdikleri sorun iş güvencesizliğidir. Diğer bir ifade ile taşeron işçilerin bireysel ve toplu düzeyde yaşamış oldukları diğer sorunlar dikkate alındığında “iş güvencesi” sorununun ön plana çıktığı görülmektedir. Nitekim yapılan araştırmada da bu durumu destekleyen sonuçlar elde edilmiştir. Bu gerçekten hareketle TİD’lerin bu dairede göstermiş oldukları faaliyetlerin “sürekli işçi kadrosu düzenlemesi” ile ilk aşamada yayınlanan ve elde edilen verilere göre bir bakıma başarıya ulaştığı ileri sürülebilir (Tablo 50).

Tablo 50: Bazı Kurumlarda Sürekli İşçi Kadrosu Başvuru Sonuçları (2018)

Kurumlar	Toplam başvuru		Kabul edilen		Reddedilen	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı	860	100	785	91,28	75	8,72
Sağlık Bakanlığı	1962	100	1020	51,99	942	48,01
Dışişleri Bakanlığı	335	100	288	85,97	47	14,03
Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	208	100	208	100	0	0
Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)	1070	100	929	86,82	141	13,18
Toplam	4435	100	3230		1205	

Kaynak: (Çevirimiçi) <https://www.memurlar.net/haber/728134/taseron-ilk-sonuclar-belli-oldu.html> 21.04.2018

⁵⁴¹ (Çevirimiçi) <http://www.marasmanset.com/guncel/bu-tamamen-taseron-iscilerin-basarisidir-h14252.html> 21.04.2018

Bakanlıklar tarafından yapılan ilk açıklamalara göre taşeron işçilerin sürekli işçi kadrosu başvuru sonuçları en fazla Sağlık Bakanlığı bünyesinde çalışan taşeron işçiler için olumsuz sonuçlanmıştır (%48,01). Bunu Dışişleri Bakanlığı'na yapılan başvurular (%14,03), SGK'ya yapılan başvurular (%13,18), Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı'na yapılan başvurular takip etmektedir (%8,72). Yapılan başvuruların hepsinin kabul edildiği tek kurum ise Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'dır. Yapılan başvuru retleri ise temelde sürekli işçi kadrosuna geçište aranan bazı şartların sağlanamadığı gerekçesi ile açıklanmaktadır.

Buna göre TİD'lerin örgütlenme sürecinde gösterdikleri varlık sonuca ulaşma noktasında büyük önem taşımaktadır. Bu noktada daha çok mevcut sendikaların özellikle taşeronlaşma sorununa karşı takındıkları tavır ve tutumlarına bir tepki olarak doğan ve alternatif bir modelden çok mevcut sendikal sistemde görülen boşlukları doldurma amaçlı faaliyet gösteren ve bu durumu her defasında dile getiren TİD'ler kendine has özellikleri ve faaliyetleri ile Türk endüstri ilişkileri sisteminde önemli başarılar elde etmişler ve etmektedirler.

Bu kapsamda TİD'ler gerek kuruluş mantığı gerek faaliyet mantığı açısından ele alındığında genel olarak “lokal” hareket eden bir örgütlenme modeli olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre TİD'ler ilk olarak kuruluş mantığı açısından ele alındığında standart dışı çalışma türlerinden belki de en önemlisi ve en fazla istihdamı içinde barındıran “taşeron sorunu” üzerine kurulması ve bu kapsamda faaliyetlerini yoğunlaştırması önemli bir noktayı oluşturmaktadır. Faaliyet gösterme açısından da zaman zaman ücretler, yıllık izinler, işe iade süreçleri, sendika üyeliği gibi hem bireysel hem de toplu düzeyde lokal sorunlara odaklanması diğer bir “lokal faaliyet” özelliğini göstermektedir. Diğer bir ifade ile öncelikle geniş anlamda taşeron sorunu kapsamında faaliyet göstermesi ve zaman içinde bireysel ve toplu düzeyde farklı sorunlara odaklanarak çözüme ulaşma metodu ön plana çıkmaktadır. Ücretler, yıllık izin, diğer alacakla ve sendikal örgütlenme konularında ve en son sürekli işçi kadrosu düzenlemesi ile iş güvencesizliği sorununu önemli derecede çözüme ulaştıran TİD'ler yine bu süreçte kadroya dahil edilmeyen başta KİT çalışanlarının iş güvencesi sorunlarına odaklanarak bu kapsamdaki faaliyetlerine devam etmektedirler.

TİD’lerin “lokal çözüm” odaklı hareketleri özellikle onların karşılaşılan sorunlarla tamamen ya da kökten çözecek güçte olmadıkları şeklinde yorumlanabileceği gibi çok hızlı ve çok sayıda değişkenin olduğu günümüz iş dünyasında karşılaşılan yeni sorunların çözümünde geliştirilen farklı bir metot olarak da yorumlanabilir. Diğer bir ifade ile hem kuruluş hem de faaliyet anlamında belirli dönemlerde belirli sorunlara odaklanarak çözüm ulaşma anlamında değerlendirilebilecek olan “lokal çözüm” yöntemi, günümüz çalışma hayatında çok farklı özelliklere sahip istihdam türlerinde yer alan bireylerin sorunlarının çözümünde ayrıca değerlendirebilir. Gösterilen faaliyetlerin başarıya ulaşması yeni çözüm stratejilerinin tartışıldığı günümüz çalışma hayatında ayrıca değerlendirilmesi gereken önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

SONUÇ

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

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

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

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

Türkiye’de ise taşeronlaşmanın işçi örgütlenmeleri üzerindeki etkileri temelde sendikaların konuya kayıtsızlığı ile şekillenmektedir. Buna göre sendika üyesi ol(a)mayan taşeron işçiler üzerinde yeni stratejiler geliştirme ve alternatif arama yönündeki etkisi, özellikle 2008 yılından itibaren dernekler boyutunda görülmeye başlanmıştır. Taşeron istihdamının kamu sektörü başta olmak üzere özel sektör ile birlikte değerlendirildiğinde bir milyonu aştığı döneme rastlayan bu durum, sonraki yıllarda da Taşeron İşçi Derneklerinin (TİD) Türkiye genelinde hızla yaygınlaşması ve daha geniş dairede faaliyet göstermesi ile daha da belirginleşmiştir. Temelde sendikaları tamamen reddetmeyen ancak mevcut sendikaların özellikle taşeronlaşma sorununa karşı tavırlarını her yönden eleştirel yaklaşan, ilk dönemlerde sendika üyesi ol(a)mayan, kendi beklentileri ve özellikleri doğrultusunda sendika kurma fikirlerine sahip olan farklı sektörlerde çalışan taşeron işçilerce başlatılan bu hareket; günümüzde öncelikle taşeron sorununun gündeme getirilmesi, iş güvencesi başta

olmak üzere taşeron işçilerin yaşamış oldukları sorunlar ile ilgili yeni düzenlemelerin yapılması, yeni politikaların benimsenmesi, yeni stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanması noktasında büyük önem taşımaktadır.

Buna göre 2008 yılında İzmir’de “Deri İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği” ve 2009 yılında Muş’ta “Geçici ve Taşeron İşçileri Derneği” ve aynı tarihte Ordu’da “Ordu İşçi Dayanışma Derneği” adıyla kurulan ve faaliyet göstermeye başlayan TİD’ler; özellikle 2012-2013 yıllarında Yozgat, Çorum, Antalya, Adana, Mersin, Şanlıurfa, Adıyaman, Kahramanmaraş başta olmak üzere Türkiye’nin çok farklı illerinde kurulmaya ve faaliyet göstermeye başlamışlardır. 2015 yılına kadar çok farklı illerde kendilerini; taban örgütlenmelerde genelde platform, dernek üst örgütlenmelerde ise federasyon, birlik şeklinde ifade ettikleri örgütlenmelere odaklanmışlar ve 40’a yakın ilde faaliyetlerine yoğunlaştırmışlardır. 2015 yılından sonra gerek üyelerini yönlendirerek gerek kendileri bizzat sendika kurarak gerekse mevcut sendikalar ile daha yakından iletişime geçerek sendikalaşma faaliyetlerine ağırlık veren TİD’ler önce; Türkiye genelinde daha etkin faaliyetler gösterebilmek ve daha merkezi hareket edebilmek amacıyla TİDEP’i (Türkiye Taşeron İşçi Dernekleri Platformu) kurmuşlardır. TİDEP altında Sivas merkezli KİDEF (Kamu İşçi Dernekleri Federasyonu), Ordu merkezli İDEF (İşçi Dernekleri Federasyonu), Kütahya merkezli TİDEF (Taşeron İşçi Dernekleri Federasyonu) kurulmuş ve faaliyet göstermiştir. 2013 yılında KİDEF ve TİDEF birleşerek KATİDEF’i (Kamu Taşeron İşçi Dernekleri Federasyonu) oluşturmuşlardır. Bireysel ve toplu düzeyde birçok sorunla ve diğer sosyo-ekonomik hak ve çıkarlarla da yakından ilgilenen TİD’ler özellikle 2014 yılında çıkarılan ve taşeron işçiler ile ilgili birçok değişikliği içinde barındıran 6552 sayılı torba yasadan sonra bir yandan dernekleşmeye devam ederlerken bir yandan da sendikalaşmaya ağırlık vermişlerdir. Bu süreçte TİD’ler sendikalar ile ilgili olan ilişkilerinde kimi zaman “sendikalardan bağımsız”, kimi zaman “sendikalar ile birlikte”, kimi zaman “sendikalara dönüşerek” faaliyet göstermişler ve etki alanlarını genişletmeye çalışmışlardır.

Bu kapsamda derneklerin örgütlenme sürecindeki yerinin anlaşılması, bundan sonraki süreçte endüstri ilişkilerinin gelişimi için yerinin saptanması, yeni sendikal stratejilerin geliştirilmesi, benimsenmesi ve uygulanması için yapılan araştırma;

dernek üyeleri, dernek üyeliğinden sendika üyeliğine geçenleri, hem dernek hem sendika üyesi olanları ve derneğin sendikaya dönüşmesi ile sendika üyesi haline gelmiş olan bireyleri kapsamaktadır. Buna göre yapılan araştırma kapsamında derneklerin profili şu şekildedir: Dernek örgütlenme sürecine katılan taşeron işçilerin büyük çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Medeni hal bakımından evli olanlar, yaş aralığı 25-44 arasında olanlar, gelir düzeyi 1301-1600 lira arasında olanlar, çoğunluğu lise olmak üzere ön lisans eğitim düzeyine sahip olanlar derneklerin profilini oluşturmaktadır. Aynı şekilde araştırma kapsamında yer alan taşeron işçilerin büyük çoğunluğu kamuda taşeron işçi olarak çalışmakta ve en fazla; genel işler, savunma ve güvenlik, ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkollarında istihdam edilmektedirler. Kamuda asıl işveren rolünde olan kurumların diğer bir ifade ile dernekleşme sürecine katılan taşeron işçilerin asıl işvereni konumunda olan kurumların başında sağlık-sosyal hizmetler ve yerel yönetimler gelmektedir. Özel kurum asıl işverenler ise genel işler, savunma ve güvenlik, sağlık ve sosyal hizmetler işkollarında faaliyet göstermektedirler. Buna göre dernekleşmenin yoğunlaştığı asıl işveren kamu kurumları sağlık ve sosyal hizmetler, yerel yönetimler, eğitim-öğretim ve bilim hizmet kollarında faaliyet gösteren kamu kurumlarıdır. Bu kamu kurumlarında faaliyet gösteren alt işverenler ise çoğunlukla genel işler, savunma ve güvenlik, ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkollarında faaliyet göstermektedirler.

Bunun yanında dernekler Türkiye’de taşeronlaşmayı arttıran en önemli etkenin ucuz işgücü sağlamak olduğunu ifade ederlerken bu etkeni taşeron firmalara kaynak aktarma amacı takip etmektedir. Bunun yanında hem kamuda hem de özelde taşeron işçi olarak çalışan taşeron işçiler, bireysel düzeyde yaşadıkları en önemli sorunun “iş güvencesi” olduğunu belirtirlerken bu sorunu “ücret” konusunda yaşanan sorunlar takip etmektedir. Benzer şekilde hem kamu hem de özelde taşeron işçi olarak çalışan işçilerin toplu düzeyde yaşamış oldukları en önemli sorunun toplu iş sözleşmesi konusunda olduğunu belirtirlerken bu sorunu sendikal örgütlenme sürecinde yaşanan sorunlar takip etmektedir. Buna bağlı olarak bireysel ve toplu düzeyde yaşanan sorunların çözümünde yüksek oranda sendikalaşarak çözme fikri ön

plana çıkarken bunu düşük oranda bireysel çabalar ile çözümlenmeli fikri takip etmektedir.

Derneklerde sendikalılık profili şu şekilde görülmektedir: Araştırma kapsamında yer alan taşeron işçilerin büyük çoğunluğu sendika üyesidir ve sendika üyesi olan bu kişilerin büyük çoğunluğu son 1-3 yıl içinde sendika üyesi olmuşlardır. Bu üyelik sürecinde ise derneklerin faaliyetleri büyük önem taşımaktadır. Yarısından fazlasının Hak-İş'e bağlı bir sendikada üyeliği bulunmaktadır bunu ise Türk-İş'e bağlı sendikalara üyelikler takip etmektedir. Ancak sendika üyesi olan kişiler üye oldukları sendikadan memnun olmamakla birlikte sendika üyeliklerinin beklentilerini karşılamadığını düşünmektedirler. Yine bu kapsamda katılımcılar; taşeronlaşmanın en fazla yaygınlaştığı 2003 sonrası dönemde, sendikaların taşeron sorununa karşı tutumlarını sözde savunuyor ve kayıtsız olarak değerlendirmişlerdir. Aynı şekilde katılımcılar, taşeron işçilerinin sorunlarının çözümünde sendikaları başarısız ve çok başarısız bulmaktadırlar. Buna bağlı olarak katılımcılar dernek üyeliği tercihlerini sendikaların yetersizliği, hükümetin tutumu ve işveren baskısı ile açıklamaktadırlar. Önemli sayılabilecek bir kısmının ise konu ile ilgili hiçbir fikri bulunmamaktadır. Yine aynı şekilde Taşeron İşçi Dernekleri'ni taşeron işçi sorunlarının çözümünde başarısız ve çok başarısız olduğu ifade edilirken başarılı yönünde de değerlendirenler de olmuştur. Öte yandan katılımcılar taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde farklı bir strateji olarak sendika-dernek ilişkisini birlikte çalışmalılar şeklinde yorumlamaktadırlar. Bunun yanında derneklerin sendikalara dönüşmesi gerektiğini düşünenler de bulunmaktadır.

Taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde tarafların rolü incelendiğinde işveren tarafının etkileri şu şekildedir: Taşeron işveren kendi amaçları açısından taşeron işçilerin sendikalaşmasını ve dernekleşmesini tehlikeli görmektedir. Bunun yanında taşeron işveren sendikalara üye olma ve faaliyetlerine katılma konusunda taşeron işçileri işten atma tehdidinde bulunmaktadır. Ayrıca taşeron işveren, yaşanan sorunların çözümünde sendikalarla muhatap olmak istememekte ve bireysel ilişkilere önem vermektedir. Bunun yanında taşeron işveren işçilerini genelde mesleki bilgi ve yeterlilikleri doğrultusunda istihdam etmekte

ancak asıl işveren, asıl işyerinde kadrolu işçi/taşeron işçi ayırımına giderek genel anlamda ayrımcı davranmaktadır.

Taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde devlet tarafının rolü ise şu şekildedir: Devletin taşeron işçilerin korunması yönündeki yasal mevzuatı yetersizdir, taşeron işçilerin korunmasında devletin denetleme fonksiyonu yetersizdir, kamu kurumlarında yardımcı işlerin ve teknolojik uzmanlık gerektiren işlerin taşerona verilmesinde siyasi tercihler etkili olabilmektedir, bazı işçi sendikalarının taşeron çalışma ile ilgili politikaları devletin taşeronlaşma ile ilgili politikalarını destekler niteliktedir ve aynı şekilde devletin taşeronlaşma ile ilgili bazı politikaları da taşeronlaşmayı destekler niteliktedir.

Öte yandan taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde önemli bir taraf olan sendikaların rolü şu şekilde görülmektedir: taşeron işçileri sendikalaştırmak diğer işçilere göre daha zor olduğundan (daha maliyetli ve daha fazla zaman gerektirdiğinden) sendikalar taşeron işçilerden uzak durmayı tercih edebilmektedirler bunun yanında sendikalar taşeron işçileri kendi çıkarları konusunda bilgisiz bulmaktadırlar. Öte yandan sendikalar taşeron ve kadrolu işçilerin problemlerini birlikte ele almakta sorun yaşarlarken, taşeron işçiler yerine kadrolu işçilerin örgütlenmelerine öncelik vermekte ve bu alana odaklanmaktadırlar. Ayrıca sendikalar taşeron işçileri sendikalaştırmak adına yeni stratejiler geliştirememekte ve yine bu süreçte sendika yöneticileri yeterli düzeyde etkin olamamaktadırlar. Bu nedenden dolayı taşeron işçiler sendika yöneticilerinin kendilerinden birinin olmasını istemektedirler. Öte yandan bazı işçi sendikaları işverenler ile birlikte hareket edebildikleri gibi hükümet ile de birlikte hareket edebilmektedirler. Aynı şekilde sendikalar taşeron işçilerin haklarının korunması noktasında işverene karşı yeterince güçlü olamadıkları gibi bu durum devlet için de geçerlidir.

Taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde önemli bir tarafı da mevcut ve potansiyel üyeler oluşturmaktadır. Buna göre örgütlenme sürecinde mevcut ve potansiyel üyelerin rolü şu şekilde özetlenebilir: Taşeron işçiler arasında sendikalaşma ve dernekleşme konularında birlikte hareket etme eğilimi yoktur, aynı şekilde kadrolu işçilerin bir kısmının taşeron işçiler ile aynı sendikaya üye olmak istememeleri sorunu görülmektedir. Ayrıca taşeron işçiler arasında genel olarak

sendikal örgütlenmeyi önemsememe gibi sorunlar görülürken bu durum dernek olarak örgütlenmeyi önemsememe şeklinde de ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda taşeron işçiler örgütlenme sürecinde kimi zaman kendi çıkarları doğrultusunda hareket etme eğilimine girebilmekte ve kimi zaman taşeron işçiler bu süreçte sendikalardan uzak durarak işten atılma riskini azaltmayı ve istihdamını garantiye altına almayı düşünmektedirler. Öte yandan işyerinde bir sorun çıktığında çoğunlukla kadrolu işçiler taşeron işçileri suçlama eğilimine girebilmekte ve bundan dolayı örgütlenme sürecinde bir bütünlük sağlamak zorlaşmaktadır.

Öte yandan taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde bir diğer önemli konuyu da sendika-dernek ilişkisi oluşturmaktadır. Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre bu durum şu şekilde özetlenebilir: Sendikalar taşeron sorununun çözümünde yeni stratejiler geliştirmelidir. Taşeron işçilerin örgütlenme sürecinde derneklere üye olmalarında işten atılma riskini azaltma fikri çok etkili değildir. Aynı şekilde sendikal örgütlenme sürecinde dernekler yeterli derecede etkin olamamaktadırlar. Dernekler, sendikaların tüm fonksiyonları karşılar nitelikte olmamakla beraber sendikal üyeliğin yanında dernek üyeliğinin devam ettirilmesi konusuna pek sıcak bakılmamaktadır. Dernekler, taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde oldukça etkin bulunmamakta ve sendikaların taşeron işçiler ile ilgili faaliyetlerini destekleme noktasında eksik görülmektedir. Bu bağlamda derneklerin sendikalaşmayı arttırdığı konusundaki fikirler net olmamakla birlikte taşeron işçilerin kendi sendikalarını kurmaları fikri büyük önem taşımaktadır.

Buraya kadar yapılan açıklamalara bağlı olarak araştırmanın hipotezleri açısından elde edilen sonuçlara göre; taşeronlaşmanın örgütlenme sürecine etkilerinde yeni stratejilerin geliştirilmesi noktasında taban stratejiler olarak değerlendirilebilecek olan TİD'lerin ortaya çıkmasında en etkin nedenler “devlet” kaynaklı nedenlerdir. Bunu sırasıyla “sendika” kaynaklı nedenler, “işveren” kaynaklı nedenler ve “mevcut ve potansiyel üye” kaynaklı nedenler takip etmektedir. Devlet kaynaklı nedenler denetleme fonksiyonu ve yasal mevzuatın yetersizliği noktasında yoğunlaşırken, sendikal kaynaklı nedenler; hükümet ile işbirliği yapma, mevcut sendika yöneticilerinin etiksizliği ve yöneticilerin istenilen özelliklerde olmaması buna bağlı olarak da taşeron işçilerin sendika yöneticilerinin kendilerinden birinin

olmasını istemesi ancak bunun gerçekleşmemesi, sendikaların kadrolu işçi/taşeron işçi sorunlarını birlikte ele almakta sorun yaşamaları ve bu kapsamda yeni stratejiler geliştirememeleri oluşturmaktadır. İşveren kaynaklı nedenlerin başında ise asıl işverenin kadrolu işçi/taşeron işçi ayrımı yapması ve ayrımcı davranışlarda bulunması sorunu ön plana çıkarken, mevcut ve potansiyel üye kaynaklı nedenlerin başında asıl işyerinde herhangi bir sorun yaşandığında kadrolu işçilerin taşeron işçileri suçlama eğiliminde bulunmaları faktörü ön plana çıkmaktadır.

Öte yandan sendikaların taşeron sorununun çözümü ve örgütlenme sürecinde yeni stratejiler geliştirememesi kriteri büyük oranda sendikaların öncelikle kadrolu işçilere odaklanmaları ve etkin olmayan yönetimlerine bağlıdır. Diğer bir ifade ile sendikaların yeni strateji geliştirememesi kriteri ile sendikaların öncelikle kadrolu işçilere odaklanmaları ve yöneticilerinin etkin olmamaları kriterleri arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Aynı şekilde sendikalar yeni stratejiler geliştirmeli kriteri ile yasal mevzuatın yetersizliği ve devletin denetleme fonksiyonunun yetersizliği kriterleri arasında pozitif ve anlamlı düzeyde bir ilişki var iken aynı durum taşeron işçilerin mevcut sendikalar dışında kendi sendikalarını kurmaları kriteri için de geçerlidir. Ayrıca sendikaların yeni stratejiler geliştirmelidir kriteri ile sendikalar dernekler ile birlikte çalışmalıdır kriteri arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişkinin varlığı bundan sonraki dönemde geliştirilebilecek ve uygulanabilecek stratejilerin kapsamı açısından farklı fikirler sunmaktadır.

Bu kapsamda TİD'lerin örgütlenme sürecinde göstermiş oldukları faaliyetler ve yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde yeni örgütlenme stratejilerinin geliştirilmesi bağlamında oluşturulabilecek dernek-sendika ilişkileri DER-SEN (Dernek-Sendika) modeli olarak önerilmiştir. Öngörülen bu modelde dernekler; sendikalar ile birlikte çalıştıkları bağımlı modelde, sendikalardan tamamen bağımsız çalıştıkları bağımsız modelde, ileride sendikalara dönüşecek şekilde kurulacakları ve faaliyet gösterecekleri çekirdek modelde yer alabilirler. Buna göre bağımlı, bağımsız ve çekirdek modelde faaliyet gösterebilecek olan dernekler; temsil ve yansıtma, lobi, kadrolaşma ve yetiştirme, sanal sendika, doğrudan diyalog, ağ, sosyal dayanışma, vekâlet ve sendika okulu fonksiyonlarını yerine getirebilirler. Sendikalar ile ilişkileri dikkate alındığında gerek bağımsız, gerek bağımlı gerek çekirdek modelde faaliyet

gösterebilecek olan dernekler bulunduğu herhangi bir rolde herhangi bir fonksiyonu üstlenebilir bir nitelik taşımaktadır.

Örgütlenmenin güçlendirilmesi sürecinde derneklerin üstlenebilecekleri bu roller; sendikal boşlukların doldurulmasında, sendikalaşmanın tabana yayılmasında, sendikaların sosyal, siyasal ve ekonomik fonksiyonlarının daha etkin ve işler hale getirilmesinde, sendikalaşma sürecinde oluşan eksikliklerin ve aksaklıkların giderilmesinde, yeni stratejilerin geliştirilmesinde, geliştirilen yeni stratejilerin uygulanmasında ve başarıya ulaştırılmasında büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda dernekler temsil ve yansıtma fonksiyonu ile standart dışı çalışanlar başta olmak üzere her kesimin temsil edilmesini sağlayacaklardır. Lobi fonksiyonu ile sendikalara her konuda lobicilik faaliyetleri sunarlar, kadrolaşma ve yetiştirme fonksiyonu ile ihtiyaç duyulan aktivistlerin ve sendika liderlerinin yetişmesini sağlayacaklardır. Sanal sendika fonksiyonu ile teknolojiye ve sosyal medyada yaşanan gelişmeleri örgütlenme sürecine yansıtırlarken, doğrudan diyalog fonksiyonu ile sosyal diyalog ve yönetime katılma başta olmak üzere farklı çözüm metotları sunacaklardır. Ağ fonksiyonu ile işyeri ve işletme düzeyinden uluslararası düzeye kadar uzanan örgütlenme zincirleri kurarlarken, sosyal dayanışma fonksiyonu ile sendikalaşmanın klasik rollerini aşacaklardır. Vekâlet fonksiyonu ile her kademede dilek, istek ve şikâyetlerin üst makamlara ulaştırılması ve geri bildirimlerinin sağlanmasını gerçekleştirirlerken, sendika okulu fonksiyonu ile istenilen bilinçli sınıfın oluşturulmasını sağlayacaklardır.

Aynı şekilde DER-SEN modelinde derneklerin bağımlı, bağımsız ve çekirdek rollerde üstlenebilecekleri fonksiyonlar; literatürde tartışılan yeni örgütlenme stratejilerinin hayata geçirilmesi ve başarıya ulaşması noktasında da olumlu olabilecektir. Bu kapsamda dernekler; temsil ve yansıtma fonksiyonu ile farklı özelliklere sahip gruplara yönelme stratejisine, lobi fonksiyonu ile toplumsal hareket sendikacılığı stratejisine, kadrolaşma ve yetiştirme fonksiyonu ile profesyonelleşmiş gönüllü sendika aktivistleri yetiştirme stratejisine, sanal sendika fonksiyonu ile yeni teknolojilerden yararlanma stratejisine, doğrudan diyalog fonksiyonu ile öneri ve işbirliğine dayalı sendikacılığı geliştirme ve sendika içi demokrasiyi güçlendirme stratejisine, ağ fonksiyonu ile işyeri boyutundan uluslararası düzeye kadar her

düzeyde sendikal birleşmeler stratejisine, sosyal yardımlaşma ve dayanışma fonksiyonu ile hizmet sendikacılığının benimsenmesi ve hayata geçirilmesi stratejisine, vekâlet fonksiyonu ile farklı özelliklerdeki gruplara yönelme ve onlara danışmanlık yapma ve onlar adına aktif çözüm odaklı hareket etme stratejisine, sendika okulu fonksiyonu ile de sendikal eğitime önem verme stratejisine olumlu katkılar sağlayacaktır.

Buna göre tarihsel gerçeklerden, demokratik sendika-dernek hakkı birlikteliğinden ve girifilen örgütlenme modelinden hareketle DER-SEN modeli; küreselleşme sürecinde yaşanan sendikal krizin aşılması ve endüstri ilişkileri sisteminde yaşanan sorunların çözümlenmesi sürecinde alternatif bir bakış açısı olarak değerlendirilmelidir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

Abraham, Katharine G. ve Taylor, Susan K.: **Firms' Use Of Outside Contractors: Theory And Evidence**, NBER Working Paper Series, Working Paper No: 4468, 1993.

Akdemir, Nevra: **Taşeronlu Birikim Tuzla Tershaneler Bölgesinde Üretim İlişkilerinde Enformalleşme**, İstanbul, Sosyal Araştırmalar Vakfı-19, Sınıf Çalışmaları Dizisi-4, 2008.

Aktan, C. Can: **21. Yüzyıl İçin Yeni Bir Devlet Modeline Doğru Optimal Devlet**, İstanbul, TÜSİAD Yayınları, Yayın No: TÜSİAD-T/95,2-75, Şubat 1995.

Aktay, A. Nizamettin, Arıcı Kadir, Senyen/Kaplan, E. Tuncay: **İş Hukuku**, Yenilenmiş 5. Baskı, Ankara, Gazi Kitapevi, Ekim 2012.

Akyiğit, Ercan: **İş Hukuku**, 7. Basım, Ankara, Seçkin Yayınevi, Şubat 2008.

Akyiğit, Ercan: **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Öğreti ve Uygulama)**, Ankara, Beta Yayınevi, Temmuz 2013.

Akyiğit, Ercan: **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi)**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2011.

Alper, Yusuf: **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku**, Bursa, Dora Yayınları, 2018.

Altıparmak, Ahmet: **Türk Sendikacılığında Güven Bunalımı**, Ankara, İsmat Yayıncılık, Eylül 2001.

Ansal, Hacer: **Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-Fordizm'de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)**, Birleşik Metal-İş Sendikası, (Çevirimiçi) www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_99/1999-3.pdf, 11.Ekim.2013.

Arın, Tülay: **Kriz, Devlet İktisat ve Sosyal Güvenlik Politikaları Seçilmiş Yazılar**, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı, Ocak 2013.

Arslanoğlu, Mehmet Anıl: **İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**, İstanbul, LEGAL Yayınevi, Nisan 2005.

Arslantürk, Zeki ve Arslantürk E. Hamit: **Uygulamalı Sosyal Araştırma**, İstanbul, Çamlıca Yayınları, Ekim 2010.

Aydınlı, İbrahim: **Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu**, Geliştirilmiş ve Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınevi, Temmuz 2012.

Aykaç, Hande Bahar: **İş Hukukunda Alt İşveren**, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, Mayıs 2011.

Aykaç, Mustafa, Parlak Zeki ve Özdemir, Süleyman: **Küreselleşme Sürecinde Rekabet Gücünün Arttırılması ve Türkiye’de KOBİ’ler**, İstanbul, İTO Yayınları, Yayın No: 2008-24, 2008.

Balcı, Yusuf: **Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi**, 1. Baskı, İstanbul, Alfa Yayınları, Mayıs 1999.

Barutçugil, İsmet: **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Birinci Baskı, İstanbul, Kariyer Yayıncılık, Mart 2004.

Başbakanlık, **Değişimin Yönetimi İçin Yönetimde Değişim, Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma-I**, T.C. Başbakanlık, Ankara, Ekim 2003.

Bayat, Bülent ve Durusoy Ö. Tanju: **Taşeronlaşma: Modern Çağın Kölelik Sistemi**, Ankara, Çimse-İş Yayınları No:2, 1996.

Bayat, Bülent ve Durusoy, Ö. Tanju: **Taşeronlaşma: Modern Çağın Kölelik Sistemi**, Ankara, Çimse-İş Yayınları No:2, 1996.

Belek, İlker: **Esnek Üretim Derin Sömürü**, 2. Baskı, İstanbul, Yazılama Yayınevi, Ocak 2010.

Boratav, Korkut: **Türkiye İktisat Tarihi 1908-2009**, 17. Baskı, Ankara, İmge Kitapevi, Kasım 2012.

Bremond, J. ve Geledan A.: **İktisadi ve Toplumsal Kavramlar Sözlüğü**, Çev. Ertuğrul Özkök, İstanbul, Remzi Kitapevi, 1984.

- Bulut, Nihat: **Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar**, 1. Baskı, İstanbul, XII Levha Yayınları, Haziran 2009.
- Büyüköztürk, Şener: **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**, 17. Baskı, Ankara, Pegem Akademi, 2012.
- Canbolat, Talat: **6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri**, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, Eylül 2013.
- Canbolat, Talat: **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri**, İstanbul, Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., 1992.
- Chossudovsky, Michel: **Yoksulluğun Küreselleşmesi**, 1. Baskı, Çev. Neşenur Domaniç, İstanbul, Çiviyazıları: 43/Kamera:13, Ocak-1999.
- CIETT: **The 2014 Ciett Economic Report**, (Çevirimiçi) www.ciett.org 20.03.2015.
- CIETT: **The Agency Work Industry Around The World**, 2012-2014 Economic Report (Çevirimiçi) www.ciett.org 20.03.2015.
- Çağlar Ünal ve Diğerleri, **Küreselleşmenin Sektörel Etkileri**, Küresel Ekonomik Araştırmalar, Ed. Cengiz Ceylan, İstanbul, İTO Yayın No: 2010-98, 2011.
- Çankaya Osman Güven ve Çil Şahin: **İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2011.
- Çelik, Nuri: **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 23. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, Eylül 2010.
- Çetik, Mete ve Akkaya Yüksel: **Türkiye’de Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Numune Matbaacılık, Haziran 1999.
- Çetinkaya, Özhan: **Türkiye’de Devlet İşletmeciliği ve Özelleştirme**, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Ekin Yayınevi, 2007.
- ÇSGB: **“Alt İşverenlik”, Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu**, Ankara, ÇSGB, 2013
- Demir, Fevzi: **Sorularla Bireysel İş Hukuku**, Sorularla Hukuk Dizisi 2, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, , 1. Cilt, Mart 2006.

- Demir, Fevzi: **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulamaları**, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Yeniden Düzenlenmiş 3. Baskı, İzmir, Anadolu Matbaacılık, Eylül-2003.
- Demircioğlu, Murat ve Engin, Murat: **Dünya’da ve Türkiye’de Esnek Çalışma**, Yayın No: 2002-52, İstanbul, İTO yayınları, 2002.
- Delican, Mustafa: **Sanayileşmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Yayınlanmamış Doktora tezi, İstanbul, 1995.
- Dicle, Atilla: **Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma**, Ankara, Ortadoğu Teknik Üniversitesi İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Yayın No: 35, 1980.
- Dietz, Miranda: **Temporary Workers In California Are Twice As Likely As Non-Temps Live In Poverty: Problems With Temporary And Subcontracted Work In California**, USA, UC Berkeley Labor Center, August 2012.
- DPT, **Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001-2005**, DPT, Ankara 2000.
- DPT: **Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983)**, Yayın No: 1664, Ankara, Nisan 1979.
- DPT: **İşgücü Piyasası, Özel İstihdam Komisyon Raporu**, Yayın No: 2709-ÖİK:662, Ankara 2007.
- Ebisui, Minava: **Non-Standard Workers: Good Practices Of Social Dialogue And Collective Bargaining**, International Labor Office (ILO), Geneva, Working Paper No:36, April 2012.
- ECORYS: **EU SMEs in 2012: At The Crossroads, Annual Report On Small And Medium-Sized Enterprises In The EU 2011/12**, Rotterdam 2012.
- Ekin, Nusret: **2000’li Yıllara Doğru Çalışma Hayatı**, Ankara, TÜHİS Yayınları, Mayıs 1995
- Ekin, Nusret: **Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşveren**, İstanbul, İTO Yayınları 2002-34, 2002.

- Ekin, Nusret: **Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkileri**, Ankara, Kamu-İş Yayınları, 1993.
- Ekin, Nusret: **Türkiye’de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları**, İstanbul, İTO Yayınları, Yayın No: 2001-30, 2001.
- Engin, Yusuf: **Sendikacılık Sivil Toplum ve Yeni Duruşlar**, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara, Mina Ajans, 2010.
- Erçakar, M. Emin ve Karagöl, Erdal Tanas: **Türkiye’de Doğrudan Yabancı Yatırımlar**, SETA Analiz, Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı Yayınları, Sayı:33, Ocak 2011.
- Erdut, Tijen: **Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi**, İzmir, TÜHİS Yayınları, 1998.
- Ersöz, Deniz: **Alt İşverenlik El Kitabı**, Ankara, Seçkin Kitapevi, Şubat 2014.
- Ersöz, Halis Yunus ve Diğerleri: **Özelleştirme ve Çalışanların Mülkiyet Sahipliği, Kardemir Örneği**, İstanbul, Alfa Yayınları, Nisan 2004.
- Esener, Turhan ve Gümrükçüoğlu Yeliz Bozkurt: **Sendika Hukuku**, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2014.
- Eşiyok, B. Ali: **Kriz, Esnek Üretim Sistemi ve Anadolu Sanayi Odakları (Anadolu Kaplanları) Kalkınmanın Neresinde?** Ankara, Araştırma Müdürlüğü, Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş. İktisadi Araştırmalar, Temmuz 2001, ss.84-85
- ETUC: **Birlikte Çalışmak: Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sendikalar**, Brüksel, ETUC, 2010.
- Eyrenci, Öner ve Bakırcı Kadriye: **Dünyada ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme**, İstanbul, İTO Yayınları 2000-32, 2000.
- Eyrenci, Öner, Taşkent Savaş ve Ulucan, Devrim, **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 4. Bası, İstanbul, LEGAL yayınevi, Ekim 2010.
- Freeman, Chiris ve Soete, Luc: **Yenilik İktisadı**, Çev. Ergun Türkcan, Ankara, Tübitak Yayınları, Kasım 2003.

- Friedman, Thomas L.: **Yirmi Birinci Yüzyılın Kısa Tarihi: Dünya Düzdür**, Çev. Levent Cinemre, İstanbul, Boyner Yayınları, 7. Basım, Kasım 2012.
- Gorz, Andre: **İktisadi Aklın Eleştirisi**, 2. Baskı, Çev. Işık Ergüden, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2007.
- Gülmez, Mesut: **4/C Anarşisi, Hukuksuz Dayanaklarıyla 4/C'ler ve 4/C'liler, 1965-2012**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2012.
- Güran, Tevfik: **İktisat Tarihi**, İstanbul, DER Yayınları, 2011.
- Haçerlioğlu, Orhan: **Ekonomi Sözlüğü**, 7. Baskı, İstanbul, Remzi Kitapevi, Temmuz 1997.
- Harvey, David: **Post modernliğin Durumu**, 6. Basım, Çev. Sungur Savran, İstanbul, Metis Yayınları, 2012.
- Heckscher, Charles C. : **The New Unionism** (Çevirimiçi) <https://archive.org/details/newunionismemplo00heck/page/176-190> , 10.10.2018.
- Hoffman, Kurt ve Kaplinsky, Raphael: **Driving Force, The Global Restructuring Of Technology, Labor And Investment In The Automobile And Components Industries**, London, Westview Press, 1988.
- Holdcroft, Jenny: **The Tringular Trap: Unions Take Action Against Agency Labor**, Published By Industriall Global Union, October 2012, p.6, (Çevirimiçi) http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/Triangular_Trap/agency_work_final.pdf 10.10.2014
- ICEM: **Taşeron İşçiliği ve Sendikalar**, Petrol-İş, (Çevirimiçi) <http://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/taseron.pdf> 20. 02.2015.
- ILO: **Private Employment Agencies, Promotion Of Decent Work And Improving The Functioning Of Labour Markets In Private Services Sectors**, First Edition, Geneva, ILO Publications, 2011.

IndustriALL Global Union, **Üçlü Tuzak**, (Çevirimiçi) <http://www.industrialunion.org> 10.10.2014.

Işıklı, Alparslan: **Sendikacılık ve Siyaset**, 6. Baskı, İmge Kitapevi, Mart 2005.

İŞÇİ-DER: **Taşeron İşçilerin Sorunları Aralık-2014 Raporu**, www.iscider.org 10 Ağustos 2015

İTO: **24 Ocak Kararlarının Değerlendirilmesi**, Seminerler Dizisi: 10, İstanbul, Hüsnü tabiat Matbaası, 1982.

JSBR (Japan Small Business Research Institute): **White Paper On Small And Medium Enterprises**, Ed. Small And Medium Enterprise Agency Ministry Of Economy, Trade And Industry, Tokyo, 2013.

Kaboğlu, İbrahim Ö. **Kolektif Özgürlükler**, Diyarbakır, DÜHF Yayınları, 1989.

Kahraman, Cengiz: **Alt İşveren Kapsamı ve Uygulama Sorunları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1995.

Karakaş, İsa: **İş Kanunu Uygulaması İle İhtilafları ve Çözüm Yolları**, Ankara, Muhasebe ve Sosyal Güvenlik Kitapevi, 2012.

Kaya, Pir Ali: **İş Hukukunun Temel Yasaları, Açıklamalı, Gerekçeli ve İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu**, 3. Baskı, Bursa, Dora Yayıncılık, 2010.

Kepenek, Yakup ve Yentürk, Nurhan: **Türkiye Ekonomisi**, 24. Basım, İstanbul, Remzi Kitapevi.

Keser, Aşkın ve Kümbül Güler, Burcu: **Çalışma Psikolojisi**, 1. Baskı, Kocaeli, Umuttepe Yayınları.

Kikeri, Sunita: **“Privazation and Labor: What Happens to Workers When Governments Divest?”** Washington DC, The World Bank Publications, World Bank Technical Paper: 396, 1997.

Koç, Yıldırım: **Taşeronluk ve Fason Üretim: Sorunlar, Çözümler**, Ankara, Türk-İş Eğitim Yayınları No:61, 2001.

Koçel, Tamer: **İşletme Yöneticiliği**, 13. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, Ekim 2011.

- Koray, Meryem: **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, İstanbul, TÜSES Yayınları, Temmuz 1994.
- Krugman, Paul: **Politika Taşeronları, Azalan Beklentiler Çağında İktisadi Eğilimler ve Önemsizleşen Refah**, 3. Basım, Çev: Neşenur Domaniç, İstanbul, Literatür Yayıncılık, Kasım 2008.
- Kutal, Gülten ve Büyükkuslu Ali Rıza: **Endüstri İlişkileri Boyutunda Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi Teori ve Uygulama**, İstanbul, DER Yayınları, 1996.
- Kuyucuklu, Nazif: **İktisadi Olaylar Tarihi**, Dördüncü Bası, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1995.
- Lehtinen, Ulla: **Changing Subcontracting, A Study On The Evoluation Of Supply Chains And Subcontractors**, Oulu, Oulu University Press, 2001.
- Mahiroğulları, Adnan: **Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık**, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2016.
- Mahiroğulları, Adnan: **1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı**, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 2000.
- Maillet, Jean: **18. Yüzyıldan Bugüne İktisadi Olayların Evrimi**, Çev. Ertuğrul Tokdemir, İstanbul, Remzi Kitapevi, 1983.
- Makal, Ahmet: **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, 1. Baskı, İmge Kitapevi, Aralık 1999
- Mollamahmutoğlu, Hamdi ve Astarlı, Muhittin: **İş Hukuku**, 5. Bası, Ankara, Turhan Yayınevi, Ekim 2012.
- Moreno-Monroy Ana I., Pieters Janneke and Erumban, Abdul A.: **Subcontracting And The Size And Composition Of The Informel Sector: Evidende From Indian Manufacturing**, Germany-Bonn, The Institue Of Labor, Discussion Paper No: 6785, August 2012.
- Narmanlıoğlu, Ünal: **İş Hukuku II- Toplu İş İlişkileri**, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, Mayıs 2013.

- Narmanlıoğlu, Ünal: **İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri**, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, Mayıs 2013.
- Narmanlıoğlu, Ünal: **İş Hukuku-Ferdi İlişkiler I**, Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Ankara, Beta Yayınevi, Kasım 2012, s. 119.
- Ness, Immanuel (Ed.): **New Forms Of Worker Organization: The Sydicalist And Automist Restoration Of Class-Struggle Unionism**, Michigan-USA, PM Press, 2014.
- Nuon, Vaesna ve Serrano, Melisa: **Building Unions In Cambodia: History, Challenges, Strategies**, Singapore, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2010.
- OECD: **Measuring The Non-Observed Economy, A Handbook**, France, OECD Publications Service, 2002.
- Özbay, Tanju: **Sorularla Dış Kaynak Kullanımı (Outsourcing)**, İstanbul, İTO Yayınları 2004-27, 2004.
- Pamuk, Şevket: **Osmanlıdan Cumhuriyete Küreselleşme, İktisat Politikaları ve Büyüme**, Seçme Eserleri II, 3. Basım, İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2012.
- Pamuk, Şevket: **Türkiye'nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi**, IV. Basım, İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2014.
- Petrol-İş, **'93-'94 Yıllığı**, İstanbul, Petrol-İş Yayın-36, Mart 1995.
- Piore Michael J. ve Sabel Charles F.: **The Second Industrial Divide**, New York, Basic Books Inc. Publishers, 1984.
- Reisoğlu, Safa: **Türk Borçlar Hukuku**, 23. Bası, İstanbul, Beta Yayınevi, Temmuz 2012.
- Richthofen, Wolfgang Von: **Çalışma Denetimi**, Ankara, MPM Yayınları: 712, 2010.
- Ritzer, George: **Küresel Dünya**, Çev. Melih Pekdemir, İstanbul, Ayrıntı Kitapevi, 2011.
- Rostow, W. W.: **İktisadi Gelişmenin Merhaleleri**, Çev. Erol Güngör, İstanbul, Ötüken Yayınevi, 1966.

- Sahu, Partha Pratim: **Subcontracting In India's Small Manufacturing Enterprises: Problems And Prospects**, India-New Delhi, ISID (Institute For Studies In Industrial Development) Working Paper 2007/1, January 2007.
- Salamon, Michael: **Industrial Relations Theory And Practice**, 4th Edition, United Kingdom, Prentice Hall, 2000.
- Savas, E. S.: **Özelleştirme-Daha İyi Devlet Yönetiminin Anahtarı**, Çev. Ergün Şener, Ankara, MPM Yayın No: 517.
- SBA (Small Business Administration), **The Government's Role In Aiding Small Business Federal Subcontracting Programs InThe United States**, (Çevirimiçi) <http://www.sba.gov/advo/research/rs281tot.pdf> , 20.11.2013.
- Schniederjans, Marc J., Schniederjans Ashly M. ve Schniederjans Dara G.: **Outsourcing and Insourcing in an International Context**, Armonk-New York, London-England, M.E. Sharpe, 2005.
- Sezer, C. ve Büber B.: **Yerel Yönetimler İçin Hizmet Alım İhaleleri Kılavuzu**, Ankara, TODAİE Yayınları No:29, 1. Baskı, 2012.
- Seymen, Recep: **İktisatçılar İçin Sosyal Siyaset**, İkinci Basım, İstanbul, Der Yayınları, 2009
- Staley, Eugene ve Morse Richard: **Modern Small Industry For Developing Countries**, New York, McGraw-Hill, 1965.
- Stewart, Michael: **Keynes Devrimi**, Çev. Asım Baltacıgil, İstanbul, Minnetoğlu Yayınları, 1980.
- Süzek, Sarper: **İş Hukuku**, Yenilenmiş 8. Baskı, Ankara, Beta Yayınevi, Eylül 2012.
- Sümer, Haluk Hadi: **İş Hukuku**, Yirmiüçüncü Baskı, Ankara, Seçkin Yayınevi, Ağustos 2018.
- Şahin Çil, **İş Kanunu Şerhi Madde 1-19**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara, Turhan Kitapevi, Eylül 2007, s.55.
- Şakar, Müjdat ve Okakın, Neslihan: **İnsan Kaynakları Yöneticisinin El Kitabı**, Yenilenmiş 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, Mayıs 2013.

- Şen, Sabahattin: **Esnek Üretim-Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Ankara, Turhan Kitapevi, 2004.
- Şen, Sabahattin: **Taşeronluk (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere Etkisi**, 2. Baskı, İstanbul, Selüloz-İş Sendikası Eğitim Yayınları:14, 2002.
- Şenkal, Abdülkadir: **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika**, 2. Baskı, İstanbul, Alfa Yayınları, 2007.
- Şenkal, Abdülkadir: **Sendikasız Endüstri İlişkileri: Genel Olarak Dünya’da ve Türkiye’de**, Ankara, Kamu-iş Yayınları, 1999.
- T.B.M.M., **Onuncu Kalkınma Planının (2014 - 2018) Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına Sunulduğuna Dair Başbakanlık Tezkeresi İle Plan ve Bütçe Komisyonu Raporu (3/1238)**, Sıra Sayısı: 476, Yasama Dönemi:24, Yasama Yılı:3, Haziran 2013.
- Tait, Vanessa: **Poor Workers’ Unions; Rebuilding Labor From Below**, Massachusetts-USA, South End Press, 2005.
- Talas, Cahit: **Sosyal Ekonomi**, 6. Bası, Ankara, Sevinç Matbaası, 1983.
- Talas, Cahit: **Toplumsal Ekonomi**, 7. Baskı, İmge Kitapevi, ?.
- Taşçı Deniz ve Diğerleri, **Örgüt Kuramı**, Birinci Baskı, Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, No:2949, 2013.
- Thomas, Henk: “Sendikaların Eriyişi”, **Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları, Hızlı Ekonomik Değişimin Getirdiği Sorunlar**, Der: Henk Thomas, Ankara, Türk Harb-İş Sendikası Yayınları, Eylül 1999.
- Thurow, Lester C.: **Kapitalizmin Geleceği**, Çev. Mustafa Küpüşoğlu, Sabah Kitapları, Çağdaş Bakışlar Dizisi 14, 1997.
- Toffler, Alvin: **Yeni Güçler Yeni Şoklar**, Çev. Belkıs Çorakçı, İstanbul, Altın Kitaplar, 1992.
- Tokol, Aysen: **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, 6. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2015.

- Tokol, Aysen: **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, Yenilenmiş 4. Baskı, Bursa, Dora Yayıncılık, 2015.
- Toprak, Eren: **Türkiye’de Hizmet Alımı İhaleleri**, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2012.
- Tuna, O ve Yalçıntaş N: **Sosyal Siyaset**, İstanbul, Filiz Kitapevi, 1999.
- Tuncay A. Can ve Savaş F. Burcu: **Toplu İş Hukuku**, Ankara, Beta Yayınevi, Eylül 2013.
- Turanlı, Rona ve Sarıdoğan, Ercan: **Bilim-Teknoloji-İnovasyon Temelli Ekonomi ve Toplum**, İstanbul, İTO Yayınları, Yayın No: 2010-13, 2010.
- Türkdoğan, Orhan: **Türk Sanayi Toplumu**, 2. Baskı, İstanbul, Timaş Yayınları, Nisan 2009.
- Uygur, Çetin, Çıdamlı, Çiğdem ve Diğerleri: **Dinazorların Krizi-Değişim ve Sendikalar**, 3. Baskı, İstanbul, Alan Yayıncılık, Ocak 1993.
- Ülken, Yüksel: **20. Yüzyılda Dünya Ekonomisi**, İstanbul, Filiz Kitapevi, 1992.
- Wolferen, Karel Van: **Japon Gücünün Sırrı**, 2. Baskı, Çev. İnci Kurmuş, Ankara, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1992.
- Womack, James P., Jones Daniel T. ve Roos Daniel: **Dünyayı Değiştiren Makina**, Çev. Otomotiv Sanayi Derneği, İstanbul, Panel Matbaacılık, 1990.
- Yağcı, Kürşad: **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Yenilikler ve Değişikler**, İstanbul, İTO Yayınları 2012-40, 2013.
- Yalçınduran, Türker: **Alt İstisna (Taşeronluk) Sözleşmeleri**, Ankara, Yetkin Yayınları, Nisan 2000.
- Yaşar, Süleyman: **Türkiye’de Kullanılan Özelleştirme Yöntemlerinin Analizi**, İstanbul, Beta Yayınevi, Ocak 2007.
- Yavuz, Arif: **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1995
- Yayla, Atilla: **Liberalizm**, Ankara, Liberte Yayınları, 6. Baskı, Ağustos 2011.
- Yazıcı, Erdinç: **Osmanlı’dan Günümüze Türk İşçi Hareketi ve Türk Harb-İş**, Ankara, Türk Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları, ?.

Yıldırım, Hasan Hüseyin: **Türkiye Sağlık Sistemi: Sağlıkta Dönüşüm Programı Değerlendirme Raporu**, Ankara, Sağlık-Sen Yayınları-21, Kasım 2013.

Yorgun, Sayım: **Dirilişin Eşiğinde Sendikalar Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler**, Bursa, Ekin Yayınevi, 2007.

Yorgun, Sayım: **Sendikal TUC Örgütlenme Akademisi, Başarı Kazanmanın Yolları**, Kocaeli, Umuttepe Yayınları, 2014.

Zaim, Sabahattin: **Çalışma Ekonomisi**, 10. Baskı, İstanbul, Filiz Kitapevi, 1997.



MAKALELER

Acar, Ahmet Cevat: “İnsan Kaynakları Planlaması ve İş gören Seçimi”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 4. Baskı, Ed. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, Beta Yayınevi, Ekim 2009, ss.87-162.

Akgeyik, Tekin: “Yalın Üretim Felsefesi ve Endüstri İlişkilerine Muhtemel Etkileri,” **IV. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi**, Ed. Nusret Ekin, Mustafa Delican, Ankara, Kamu-İş Yayınları, 1995, ss. 131-146.

Akkaya, Yüksel: “İşçi Hareketinin ve Örgütlenmenin İhmal Edilen Alanı veya Bir İmkân Olarak ‘Enformel’ Gruplar/Örgütler”, **Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**, Der. Fikret Sazak, Ankara, Epos Yayınları, 2006, ss. 209-236.

Akyiğit, Ercan: “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi” **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 2, No: 37, 2013, ss.41-90

Alpagut, Gülsevil: “6356 Sayılı Yasa’nın Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (İSGHD)**, İstanbul, Cilt:9, Sayı:35, Nisan 2012, ss.25-55.

Amesse, Fernand; Dragoste Liliana ve Diğerleri: “Issues On Partnering: Evidences From Subcontracting In Aeronautics”, *Technovation*, Vol: 21, Issue:9, September 2001, ss.559-569.

Ansal, Hacer: “Standart Olmayan Çalışma Biçimleri”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt.3, Ed. Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı, Numune Matbaacılık, 1998, ss.101-103.

Atkinson, John ve Gregory, Dennis. “A Flexible Future: Britain’s Dual Labor Force”, **Marxism Today**, April 1986, ss. 12-17.

Aydınlı, İbrahim: “6552 Sayılı Kanunla Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 3-4, 2014, ss.77-99.

- Aykaç, Mustafa: “Sendikaların Geleceği: Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz”, **Nusret Ekin’e Armağan**, Ankara, TÜHİS Yayınları, Yayın No:38, 2000, ss.553-596.
- Balcı, Asım: “Kamu Örgütlerinde Toplam Kalite Yönetimi Uygulaması: Olumlu Perspektifler ve Olası Zorluklar”, **Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**; Cilt:5, Sayı: 2, Aralık 2005, ss.196-211.
- Baydar, Oya: “İşçi Örgütlenmesi”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt:2, Numune Matbaacılık, İstanbul, 1998, ss.114-116.
- Bhullar, Maya: “Adressing Competition: Strategies For Organizing Precarious Workers, Cases From Canada”, **Trade Unions and the Global Crisis**, Ed. By: Melisa Serrano, Edlira Xhfa And Michael Fichter, International Labor Organization: 2011, First Published, Geneva, 2011, ss.203-220.
- Bonacich, Edna; Gapasin Fernando: **Örgütlenemeyenleri Örgütlemek**, (Çevirimiçi) https://petrol-is.org.tr/sites/default/files/dsh_6_0.pdf 15.06.2016
- Boşnak, K. H.: “Dünyada ve Türkiye’de Dönemsel ve Esnek İşgücü Uygulamaları”, (Çevirimiçi) <http://www.btinsan.com/310/41.html>, 10.04.2013,
- Büyüktaş, Olcay: “Taşeron işçi Hak-ış’i rekora taşıdı” http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/ekonomi/669266/Taseron_isci_Hak-ış_i_rekora_tasidi.html 21.09.2017
- Canbolat, Talat: “Yozlaşmış Alt İşverenlik (Taşeronluk)” Taşeronlaşma Sorununa Siyasi Ve Akademik Bakış, **TES-İŞ Dergisi**, Ağustos 2010, ss.103-111.
- Centel, Tankut: “Alt İşverenlere Ait İşkolu Tespitleri”, **Tisk Akademi**, Cilt: 1, Sayı: 2, 2006/II, ss.6-13.
- Chung, Myeong Kee: “Transforming The Subcontracting System And Changes Of Industrial Organization In The Korean Automobile Industry”, **Colloquium On The New Industrial Models Of Automobile Firms**, Paris, GERPISA, 1994, ss.83-98.

- Clark, R. T.: “Privazation, Outsourcing And Subcontracting”, www.naarb.org/proceedings/pdfs/1988-101.pdf (Çevirimiçi) 30.10.2013, ss.101-119.
- Croucher, Richard ve Brewster, Chris: “Flexible Working Practices And The Trade Unions” **Employee Relations**, (Çevirimiçi) <http://search.proquest.com/printviewfile?accountid=25093> 15.10.2014, ss. 443-453.
- Çelen, A. İhsan: “Taşeron Sorununun Çözümünde Sosyal Diyalog Mekanizmasının Yeri ve Önemi”, **Journal of Current Researches on Social Sciences**, Vol: 7, Issue: 1, 2017, ss. 335-364.
- Çelik, Aziz: “Ulusal İstihdam Stratejisi: Ucuzluk, Esneklik ve Güvencesizlik”, **Ulusal İstihdam Stratejisi Eleştirel Bir Bakış**, Ulusal İstihdam Stratejisi Sempozyumu Bildirileri, Ankara, TÜRK-İŞ Yayınları, Ağustos 2012, ss.13-35.
- Çelik, Aziz: “10 Soruda Taşeron Dosyası” (Çevirimiçi) <http://www.kristalis.org.tr/yeni/?p=11974> 06.02.2014
- Çelik, Aziz: “Külfeti Devlete, Nimeti Taşeron Şirkete”, (Çevirimiçi) <http://www.birgun.net/haber-detay/kulfeti-devlete-nimeti-taseron-sirkete-80115.html> 10.08.2015.
- Çelik, Aziz: “Şimdi De Hak-İş Mucizesi Mi?”, (Çevirimiçi) <http://www.birgun.net/haber-detay/simdi-de-hak-is-mucizesi-mi-85862.html> 31.08.2015
- Çınar, Sidar: “İşçi Örgütlenmelerinde Bir Deneyim: İnşaat İşçileri Derneği”, **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, , Sayı:48, Nisan-Mayıs-Haziran 2013, ss.207-230.
- Çınar, Sidar: “Taşeron Çalışma İlişkilerinde İnşaat İşçileri”, **Sosyoloji Araştırmaları Dergisi**, Cilt:17, Sayı:2, Güz 2014, ss.36-70.

- David, Harvey: “Zaman-Mekân Sıkışması ve Postmodern Durum”, **Küreselleşme**, Çev. Nasul Uslu, Ed. Kudret Bülbül, Ankara, Orion Kitapevi, 2009, ss.307-328.
- Demir, Fevzi : “Taşeronluk”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt.3, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, Numune Matbaacılık, 1998, ss. 161-163.
- Delican, Mustafa: “Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü”, Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı 51, 2006, ss 3-45.
- Dereli, Toker: “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:36, Cilt:1, 2013, ss.41-64.
- Dereli, Toker: “Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, Ed. Aşkın Keser, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, Ağustos 2005, ss.3-14.
- Destan, İsmail: “Özelleştirme Uygulamalarında İhale İşlemleri”, **SAYDER-Dış Denetim Dergisi**, Ekim-Kasım-Aralık 2010, Sayı:2, ss. 44-56.
- Dündar Sezer, Tijen: “Dernek Kurma Özgürlüğünün İçeriği ve Gelişim Süreci Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:10, Sayı:1, 2008, ss.1-58.
- Ekin, Nusret: “Çağdaş KOBİ'lere Dönüşen Alt İşverenlik" **Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi**, Sayı: 278, Şubat 2003, ss.38-39. (Çevirimiçi) www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2003/subat/38.html 10.07.2013.
- Ekin, Nusret: “Küresel Dönüşümde Sosyal Çelişkiler ve Yeni Vizyon”, (Çevirimiçi) http://www.sosyalsiyaset.net/documents/nusret_ekin_2.htm 20.10.2013
- Ekin, Nusret: “Küreselleşme ve Çalışma Yaşamında Dönüşüm”, (Çevirimiçi) http://www.arastirmax.com/system/files/dergiler/140013/makaleler/40/1/arastirmx_140013_40_pp_15-40.pdf 12.11.2014

Ekin, Nusret: “Küreselleşme ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Boyutlar, **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı 41-42, 1998.

ETUC “Birlikte Çalışmak: Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sendikalar” (Çevirimiçi) https://www.etuc.org/IMG/pdf/TURKISH_T_ALL.pdf 25.08.2015.

Evans, Mary: “Gaining Formality To Create Change: A Case Study Of The Organizing Campaign By The Cambodian Food Service Workers Federation And The Beer Promoter Women Of Cambrew Ltd. In Cambodia”, Susan J. Schurman And Adrienne E. Eaton (Ed.), **The Transformation Of Work: Challenges And Strategies, Trade Unions Organizing Workers ‘Informalized From Above: Case Studies Cambodia, Colombia, South Africa And Tunisia**, Report To The Solidarity Center, USA, Solidarity Center-RUTGERS-USAID, January 2013, ss.26-56.

Eyrenci, Öner: “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (İSGHD)**, İstanbul, Cilt:1, Sayı:1, 2004, ss.15-57.

Farnel, Frank J.: “Lobicilik” http://www.frankfarnel.com/wp-content/uploads/2011/08/lobbying_turkey-v.pdf 10.10.2017.

Gerek, Nüvit: “Kamu Kuruluşlarında Hizmet Alım İhaleleri Kapsamında Çalıştırılan Alt İşveren İşçileri İle İlgili Sorunlar”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:4, No:15, ss.81-90.

Gliem, J. A. ve Gliem, R. R.; “Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach’s Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales”, **2003 Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education** <https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/344/Gliem%20%26%20Gliem.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, pp. 82-88.

Gülmez, Mesut: “Dernek Kurma Hakkını Düzenleyen Yasalar”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt:1, Numune Matbaacılık, İstanbul, 1998, ss. 292-295.

- Gülşen, Esin: “Toplam Kalite Yönetimi ve Türkiye’deki Uygulamaları”, **Toplum ve Demokrasi**, Yıl: 6, Sayı: 13-14, Ocak-Aralık 2012, ss.111-127.
- Gürboğa, Nurşen: “Madencilikte İş Mükellefiyeti: Tek Parti Rejimi ve Bir Mücadele Alanı Olarak Zonguldak Kömür Havzası”, **Osmanlı Devleti ve Türkiye Cumhuriyeti’nde Emek Tarihi**, Der: Touraj Atabaki-Gavin D. Bocket, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, Şubat 2012, ss.123-152.
- Güzel, Ali: “Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri”, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı: 5, Cilt 7, Eylül 1993, ss. 3-11.
- Güzel, Ali: “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, 2004, ss.31-65.
- Hawkins, Daniel: “The Formalization And Unionization Campaign In The Buenaventura Port, Colombia”, Susan J. Schurman And Adrienne E. Eaton (Ed.), **The Transformation Of Work: Challenges And Strategies, Trade Unions Organizing Workers ‘Informalized From Above: Case Studies Cambodia, Colombia, South Africa And Tunisia**, Report To The Solidarity Center, USA, Solidarity Center-RUTGERS-USAID, January 2013, ss. 57-96.
- Hetru, Emmanuel ve Yonnet, Jean-Pierre: “Subcontracting, Contracting-Out And New Forms of Employment”, **Transfer: European Review Of Labour And Research**, Transfer 2/01, 2001, pp.258-267. (Çevirimiçi) <http://trs.sagepub.com/content/7/2/258> 30.12.2013.
- Hill, Charles W. L. ve Jones, Thomas M.: “Stakeholder-Agency Theory”, **Journal Of Management Studies**, vol: 29, No:2, March 1992, ss.131-154.
- Ioannides, Dimitri ve Debbage, Keith: “Post-Fordism And Flexibility: The Travel Industry Polyglot”, **Tourism Management**, Vol:18, No:4, 1997, ss.229-241.
- İşçilerin Sesi Gazetesi; “Sendikalar Görevlerini Yapmıyorsa İşçiler Derneklerde Örgütleneceklerdir”, (Çevirimiçi) <http://www.solyayin.com/iscilerin-sesi-1-022011.html> 30.08.2015 20.02.2011.

- Jalette, Patrice ve Poirier, Isabelle: “Subcontracting In The Canadian Manufacturing Sector: Strategies And Motives Of Local Actors” (Çevirimiçi) www.crimt.org/Publications/Jalette_Poirier.pdf 05.10.2013.
- Kalleberg, Arne L.: “Organizing Flexibility: The Firm in a New Century,” **British Journal Of Industrial Relations**, 2001, ss.479-504, (Çevirimiçi) <https://ulib.derby.ac.uk/ecdu/courseres/dbs/manapeop/kalleberg.pdf> 01.10.2012
- Karabıyık, İlyas: “Türkiye’de Özelleştirmenin Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri”, (Çevirimiçi) <http://e-akademi.org/makaleler/ikarabiyik-1.html>, 10.05.2012
- Karakışla, Yavuz Selim: “Osmanlı Sanayi İşçisi Sınıfının Doğuşu 1839-1923”, **Osmanlı’dan Cumhuriyet Türkiye’sine İşçiler 1839-1950**, Derleyenler: Donald Quataert, Erik Jan Zürcher, 3. Baskı, İletişim Yayınevi, 2011, ss.27-54.
- Karaman, Cengiz “Türkiye’de Dış Kaynak kullanımı” (Çevirimiçi) <http://www.kariyerzirvesi.com/kariyer-uzman-gorusleri.asp?kim=1&GORUS=1> 05.05.2015
- Khan, Shahrukh Rafi ve Kazmi, Sajid: “Value Chains In The Informal Sector: Income Shares Of Home Based Subcontracted Workers In Pakistan”, **International Review Of Applied Economics**, May 2008, Vol:22, No:3, ss.342-348.
- Kimbara, Tatsuo: “Alternative Growth Of Asian SMEs”, **Journal Of International Development And Cooperation**, Vol.6, 2000, ss.133-144.
- Kimura, Fukunari: “Subcontracting And The Performance Of Small And Medium Firms In Japan”, **Small Business Economics**-18, 2002, ss.163-175.
- King, Stephen Juan: “A Return To Standart Employment In Tunisia’s Public Sector”, Susan J. Schurman And Adrienne E. Eaton (Ed.), **The Transformation Of Work: Challenges And Strategies, Trade Unions Organizing Workers ‘Informalized From Above: Case Studies Cambodia, Colombia, South**

Africa And Tunisia, Report To The Solidarity Center, USA, Solidarity Center-RUTGERS-USAID, January 2013, ss.130-143.

Kocamış, Tuğçe Uzun ve Güngör, Ayşegül: “Türkiye’deki Ar-Ge Harcamaları ve Teknoloji Sektöründe Ar-Ge Giderlerinin Karlılık Üzerine Etkisi: Borsa İstanbul Uygulaması”, **Maliye Dergisi**, Sayı: 166, Haziran 2014, ss. 127-138.

Koç, Yıldırım: “Hükümetin Sendikalaşmaya Büyük Katkısı”, (Çevirimiçi) <http://iscider.org/yildirim-koc-hukümetin-sendikalasmaya-buyuk-katkisi/> 10.08.2015.

Koç, Yıldırım: “Taşeron İşçileri İçin Büyük Tehlike” (Çevirimiçi), <http://www.dunya48.com/yazarlar/yildirim-koc/21608-yildirim-koc-taseron-iscileri-icin-buyuk-tehlike> 12.10.2015.

Koç, Yıldırım: “Taşeron İşçileri İçin Büyük Tehlike” (Çevirimiçi) <http://www.aydinlikgazete.com/yazarlar/yildirim-koc/40335-yildirim-koc-taseron-iscileri-icin-buyuk-tehlike.html> 10.10.2014.

Koçak, Orhan ve Kavi Ersin: “Asıl İşveren Çalışanlarının İş Memnuniyeti Algılarının Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma: Yalova Belediyesi Örneği”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 3, 2011, ss.3-22.

Kumlu, Mustafa: “Küreselleşmenin Bedelini Emekçiler Ödüyor”, **Taşeron İşçilik (Alt İşveren) ve Düzensiz İstihdam**, TES-İŞ DERGİSİ, Mayıs 2008, ss.82-83.

Kutal, Gülten: “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları”, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt:55, Sayı:1, 2011, ss.23-43.

Kutal, Gülten: Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları, **Taşeron İşçilik (Alt İşveren) ve Düzensiz İstihdam**, TES-İŞ DERGİSİ, Mayıs 2008, ss.84-94.

Kutal, Metin: “Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:5, Sayı:2, 2005, ss.11-26.

Latter, Anaya: “The Struggle For Permanent Work In Thailand”, (Çevirimiçi)
<http://www.imfmetal.org/index.cfm?c=20690> 15.12.2013

Liman-İş Sendikası, “Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme” (Çevirimiçi) <http://www.radikal.com.tr/ekonomi/calisanlarin-sendika-uyeligini-engellemek-icin-41-farkli-yontem-var-920912/>
25.05.2018.

Luz, Maria ve Ruiz, Vega: “Latin Amerika İşgücü Reformları: Yasa, Reform ve Uygulamadaki Etkisi”, **İşgücü Piyasası Kurallarının Savunusu, Gelişmekte Olan Dünyada Adaleti Sağlamak**, 1. Baskı, Ed. Janine Berg ve David Kucera, Çev. Berke Erişen, Ankara, Efil Yayınevi, Mart 2010, ss.224-243.

Meydan, Cem Harun. “Kaynak Bağımlılığı, İşlem Maliyetleri, Örgütsel Ağ Ve Yeni-Kurumsal Kuram İle Örgütlerin İttifak Oluşturma Sebepleri Üzerine Bir İnceleme”, (Çevirimiçi)
http://www.kho.edu.tr/akademik/enstitu/savben_dergi/92/Makale2.pdf
12.11.2015

Miller, Douglas J. ve Barney, Jay B.: “Employer Perspectives: Competing Through A Flexible Workforce”, **Shadow Workforce: Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan and Europe**, Ed. Sandra E. Gleason, Upjohn Institute Press, 2006, ss.66-74.

Morcos, Jean-Louis: “**International Subcontracting Versus Delocalization?**” (Çevirimiçi)
http://www.unido.org/fileadmin/import/18187_SPXversusDELOCinonedoc.pdf, 12.04.2013.

Moretti, Luigi ve Valbonesi, Paola: “Subcontracting In Public Procurement: An Emprical Investigation”, Çevirimiçi; http://chaire-eppp.org/files_chaire/subvda_mv_15.pdf, 15.05.2014.

Münir, Ekonomi: “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, **Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, LEGAL Vefa Toplantıları (II) Prof.**

Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Ed. Mehmet Uçum, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2008, ss.21-52.

Mütevellioğlu, Nergis ve Işık, Sayım: “Türkiye Emek Piyasasında Neo liberal Dönüşüm”, **Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm**, Der: Nergis Mütevellioğlu-Sinan Sönmez, 1. Baskı, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, Şubat 2009, ss.159-204.

Nishiguchi, Toshihiro ve Brookfield, Jonathan: “The Evolution Of Japanese Subcontracting”, **Sloan Management Review**; Fall 1997, Vol:39, No:1, ss.89-101.

Onaran, Kenan: “Yaz Aylarında İşsizlik Arttı” (Çevirimiçi) <http://www.marastv.com/yaz-aylarinda-issizlik-artti-haber,15059.html>, 10.10.2015.

ORAN, “Lobicilik Raporu” <http://www.oran.org.tr/images/dosyalar/11.pdf>, 10.10.2017.

Öngel, F. Serkan: “Türkiye’de Taşeronlaşmanın Boyutları” (Çevirimiçi) <http://www.kesk.org.tr/content/f-serkan-%C3%B6ngel-ta%C5%9Feronla%C5%9Fman%C4%B1n-boyutlar%C4%B1> 15.10.2014

Özdemir, Süleyman ve Parlak, Zeki: ”The Increasing Importance Of The Civil Society Organizations (CSOs)”, **1. International Symposium On Sustainable Development**, June 9-10 2009, Sarajevo, (Çevirimiçi) http://eprints.ibu.edu.ba/232/1/ISSD2009-MANAGEMENT_p306-p315.pdf, 30.10.2014.

Özdemir, Süleyman; Başel, Halis ve Şenocak, Hasan “Sivil Toplum Kuruluşları (STK)’nın Artan Önemi ve Üsküdar’da Faaliyet Gösteren Bazı STK’lar Üzerine Bir Araştırma”, **Sosyal Siyaset Dergisi**, Sayı:56, 2009, ss.151-234.

Özen, Şükrü: “Bağlam, Aktör, Söylem ve Kurumsal Değişim: Türkiye’de Toplam Kalite Yönetiminin Yayılım Süreci”, **Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, 2002, ss.47-90.

Parlak, Zeki ve Özdemir, Süleyman: “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”, **Sosyal Siyaset Konferansları**”, Sayı:60, 2011/1, ss.1-60.

Poole, Robert W.: “Privatization”, (Çevirimiçi) <http://www.econlib.org/library/Enc/Privatization.html>, 20.12.2013.

Prahalad C.K. ve Hamel, Gary: “**The Core Competence Of The Corporation**”, Harvard Business Review, Harvard Business School Publishing Coporation, 1990, ss.1-15.

Rashin, Steven: “The Makings Of A Paradox: Unionization Of Subcontracted Labor In Chilean Copper Industry”, (Çevirimiçi) <http://people.carleton.edu/~amontero/Steve%20Rashin.pdf> 05.01.2014.

Reisoğlu, Safa: “Aynı İşyerinde Birden Çok İşverenin İşçilerinin Birlikte Çalışmasından Doğan Hukuki Sorunlar”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kasım 1990, ss.3-8.

Rinehart, James W.: “Yeni Ekonomide İşyerindeki Değişim: Yalınlaşmak ve Esnekleşmek”, **Küresel Kapitalizm ve Sendikal Hareket**, Der: Sendikal Güç Birliği Platformu, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası: 1, İstanbul, Gün Matbaacılık, Mayıs 2012, ss.45-60.

Rochester, J. H.: “Advantages And Disadvantages Of Outsourcing”, (Çevirimiçi) http://ieeexplore.ieee.org/xpls/abs_all.jsp?arnumber=554865&tag=1 21.10.2013.

Rochester, Janet H.: “**Advantages And Disadvantages Of Outsourcing**” (Çevirimiçi) <http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?arnumber=00554865> 24.04.2014.

Ryklief, Sahra: “A Confusion Of Categories: A Case Study Of The Organization Of Casual And Contract Workers By The South African Comercial, Catering And Allied Workers Union (SACCAWU)”, Susan J. Schurman And Adrienne E. Eaton (Ed.), **The Transformation Of Work: Challenges And Strategies, Trade Unions Organizing Workers ‘Informalized From Above: Case Studies Cambodia, Colombia, South Africa And Tunisia,**

Report Center, USA, Solidarity Center-RUTGERS-USAID, January 2013, ss.101-129.

Savage, Lydia: “Justice for Janitors: Scales of Organizing and Representing Workers”,(Çevirimiçi)<https://onlinelibrary.wilwy.com/doi/full/10.1111/j.0066-4812.2006.00600.x> 10.09.2018.

Sapancalı, Faruk: (Çevirimiçi) “Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Yeni Stratejiler” <https://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale127.pdf> 12.07.2017.

Sayan, İpek Özkal ve Küçük, Aziz: “Türkiye’de Kamu Personeli İstihdamında Dönüşüm”, **SBF Dergisi**, Cilt:67, No:1, 2012, ss.171-203.

Schurman, Susan J. ve Eaton, Adrienne E (Ed.): “General Introduction And Literature Rewiev”, **The Transformation Of Work: Challenges And Strategies, Trade Unions Organizing Workers ‘Informalized From Above: Case Studies Cambodia, Colombia, South Africa And Tunisia**, Report To The Solidarity Center, USA, Solidarity Center-RUTGERS-USAID, January 2013, ss.3-25.

Selamoğlu, Ahmet : “Türkiye’de İşçi Sendikalarının ve Konfederasyonların Web Siteleri İçerik Analizi Üzerine Bir Değerlendirme”, (Çevirimiçi) <http://www.calismatoplum.org/say17/selamoglu-ozsoy.pdf> 06.04.2017.

Selamoğlu, Ahmet: “Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2, 2004, ss.39-54.

Serdaroğlu, Adnan: “Yeni Yasa Tasarıları ile Endüstri İlişkilerini Zor Günler Bekliyor”, **MERCEK Dergisi**, İstanbul, Sayı: 67, MESS Yayınları, Temmuz 2012, ss.66.

Serrano, Melisa R.: “Non-Standard Employment In Asean Commonalities, Varieties And Union Strategies”, **Between Flexibility And Security The Rise Of Non-Standart Employment In Selected Asean Countries**, Ed. Meslisa R. Serrano, Indonesia, Friedrich Ebert Stiftung (FES)- ASETUC, 2014, ss.167-186.

- Sertlek, Tufan: “Sendika Mı, Dernek Mi?” (Çevirimiçi)
<http://sendika1.org/2012/07/sendika-mi-dernek-mi-tufan-sertlek/>
05.09.2015.
- Silver, Beverly J.: “1930’dan Bugüne: İşçi Eylemleri ve Dünya Otomobil Endüstrisinde Zincirleme Yeniden Yapılanma”, **Küresel Kapitalizm ve Sendikal Hareket**, Der: Sendikal Güç Birliği Platformu, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası: 1, İstanbul, Gün Matbaacılık, Mayıs 2012, ss.13-34.
- Smith, Stuart ve Harwood, Peter “Social Media And Its Impact On Employers And Trade Unions”, (Çevirimiçi)
http://www.acas.org.uk/media/pdf/a/i/social_media_FINAL_3108111.pdf 6
Nisan 2017.
- Soyak, Alkan: “Özelleştirme Karşısı İşçi ve Sendika Eylemleri”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt.2, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, Numune Matbaacılık, 1998, ss.496-498.
- Spiegel, Yossef: “Horizontal Subcontracting”, **RAND Journal Of Economics**, Vol.24, No:4, Winter 1993, ss.570-590.
- Sprietsma, H. B. : “Intenational Subcontracting And Developing Countries”, **De Economist**, Vol: 126 No: 2, 1978, ss.220-242.
- Subaşı, İbrahim: “İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, Cilt 1, Ekim 2011, ss. 125-186.
- Subrahmanya, M. H. Bala: “Industrial Subcontracting And Structure In Japan: Evolution And Recent Trends”, **Journal Of Management History**, Vol: 14, No:1, 2008, ss.23-38.
- Suğur, Nadir; Nichols, Theo ve Suğur, Serap: “Türkiye’de Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları: Beyaz Eşya, Otomotiv Ve Tekstil Sektörü Üzerine Bir Araştırma”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt:59, Sayı: 2, ss.128-150.
- Suraia Faroqhı, “Onyedinci Yüzyıl Ankara’sında Sof İmalatı ve Sof Atölyeleri”, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt. 41, Sayı: 1-4, 1985, ss.237-259.

- Süzek, Sarper: “Alt İşveren İlişkisinin Kurulması”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (İSGHD)**, İstanbul, Cilt:7, Sayı:25, Nisan 2010, ss.16-27.
- Şahin, Levent ve Öztürk, Mustafa: “Küreselleşme Sürecinde Sivil Toplum Kuruluşları ve Türkiye’deki Durum” **Sosyal Siyaset Dergisi**, Sayı:54, 2008, s.10-11(Çevirimiçi)
<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023001730/1023001561>, 30.10.2014.
- Şen, Sabahattin: “Taşeronluk”, **Sendikal Notlar**, Petrol-İş Yayınları, Sayı:9, Haziran 2001, s.9.
- Şenkal, Abdülkadir: “Teknolojik Gelişmelerin Toplu Pazarlık Üzerindeki Etkileri”, (Çevirimiçi)
<http://www.journals.istanbul.edu.tr/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/view/13414/12637> 12.11.2013
- T.C. Sağlık Bakanlığı “Sağlıkta Dönüşüm”, (Çevirimiçi)
<http://www.saglik.gov.tr/TR/belge/1-2906/saglikta-donusum-programi.html>,
- Taşkent, Savaş: “Alt İşveren”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (İSGHD)**, İstanbul, Cilt:1, Sayı:2, 2004, ss.363-366.
- Taymaz, Erol ve Kılıçarslan, Yılmaz: “**Subcontracting: A Model for Industrial Development**”, (Çevirimiçi) www.erf.org.eg/.../1185359657_industry2.pdf 20.12.2014.
- Tokol, Aysen: “Sosyal Politikanın Tarafları”, **Sosyal Politika**, Genişletilmiş 5. Baskı, Ed: Aysen Tokol ve Yusuf Alper, Bursa, Dora Yayıncılık, 2014, ss.75-97.
- Tomicki, Stephen: “7 Reasons Why Subcontracting May Be Right For You” (Çevirimiçi) <https://www.hcr-llc.com/blog/7-reasons-why-subcontracting-may-be-right-for-you> 17.04.2017.

- Uçkan, Banu ve Kağmcıoğlu, Deniz: “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı Ve Tutumları; Eskişehir Örneği”, **Çalışma Ve Toplum Dergisi**, Sayı:22, Cilt:3, 2009, ss.35-56.
- Urhan, Betül ve Selamoğlu, Ahmet: “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum Ve Davranışları; Kocaeli Örneği”, **Çalışma Ve Toplum Dergisi**, Sayı:18, Cilt:3, 2008, ss.171-197.
- Usta, Osman: “Müteahhit Eliyle Yaptırılan İşlerde, İşçi Hakları Bakımından Kamu Tüzel Kişilerinin Yetki ve Sorumlulukları”, (Çevirimiçi) <http://www.cesi.org.tr/dergiDocs/2mak981.html> 02.04.2015, 02.04.2015.
- Ustasüleyman, Talha: “Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Firma Performansı Üzerine Etkisi: Türkiye’nin 500 Büyük Firmasına Yönelik Bir Araştırma”, **Gazi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt: 13, sayı: 2, 2011, ss.67-96.
- Uşen, Şelale: “Avrupa Birliği Ülkeleri Ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2007, Cilt: 2, Sayı: 13, ss.65-94.
- Watanabe, Susumu: “**Subcontracting, Industrialisation And Employment Creation**”, International Labour Review, Volume:104, Geneva, ILO, July-December 1971, ss.51-76.
- Webster, Edward: “Development, Globalization and Decent Work: An Emerging Southern Labour Paradigm”, **Trade Unions and The Global Crisis**, Ed. By: Melisa Serrano, Edlira Xhfa And Michael Fichter, International Labor Organization: 2011, First Published, Geneva, 2011, ss.3-18.
- Wills, Jane: “Subcontracted Employment And Its Challenge To Labor”, **Labor Studies Journal**, Volume: 34, Number: 4, December 2009, ss.441-460.
- Yavuz, Arif: “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler,” **Nusret Ekine Armağan**, Ankara, TÜHİS Yayınları No:38, 2000, ss.617-624.
- Yeraltı Maden-İş “Zonguldak Kömür Havzasındaki İş Kazasının Nedenlerine Tarihsel Bir Yaklaşım”, (Çevirimiçi) <http://dergi.mo.org.tr/dergiler/4/301/4273.pdf> 02.12.2013.

- Yıldırım, Engin ve Uçkan, Banu: “Sendikasılaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:25, Sayı:2, 2010, ss.163-184.
- Yıldırım, Engin: “Sendikalar ve Kriz”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt:3, Sayı: 18, 2008, ss.199-206.
- Yorgun, Sayım: “Sivil Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceği, **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı:53, 2007, ss.314-330.
- Yorgun, Sayım: “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Güncel Sorunları ve Alternatif Öneriler”, **“İş, Güç” Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 2, 2007, ss.49-78.
- Yun, Aelim: “Building Collective Identity: Trade Union Representation Of Precarious Workers In The South Korean Auto Companies”, **Labour, Capital And Society Journal**, Vol:44, No:1, 2001, ss.155-178.
- Yurttaş, Özge: “Kadının Yükü Taşeronla Artıyor” (Çevirimiçi) http://www.evrensel.net/haber/87831/kadinin-yuku-taseronla-artiyor.html#.VD_f4MlINvw 16.10.2014
- Zaim, Sabahattin: “İşçi-İşveren Kuruluşlarının Sosyo-Ekonomik Önemi”, **Türkiye’nin Yirminci Yüzyılı Toplum/İktisat/Siyaset**, 3. Baskı, Ankara-İstanbul, 3. Cilt, İşaret Yayınları, Haziran 2007, ss.16-34.
- Zincirkıran, Mehmet: “Sanayi Toplumundan Enformasyon Toplumuna: Değişen Çalışma Hayatı ve Yeni Değerler”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, Ed. Aşkın Keser, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, Ağustos 2005, ss.15-34.

İTERNET KAYNAKLARI

- (Çevirimiçi) files.ticaretimiz.com/4074_trkiye_toplantilari.docx, 21.09.2017
- (Çevirimiçi) <http://www.epsu.org/a/2017> 21.11.2013.
- (Çevirimiçi) <http://www.memurlar.net/haber/525734/> 10.05.2016.
- (Çevirimiçi) <http://www.taseronakadro.org/> 03.12.2015
- (Çevirimiçi)
http://www.tepav.org.tr/upload/files/1271312630r2791.Kamu_Ihale_Kanunu_nda_Yapilan_Degisiklikler_Ne_Anlama_Geliyor.pdf 20.02.2015.
- (Çevirimiçi) <https://www.evrensel.net/haber/79849/taseron-uzlasma> 20.02.2015.
- (Çevirimiçi) files.ticaretimiz.com/4074_trkiye_toplantilari.docx 15.10.2017
- (Çevirimiçi) <http://alinteri.org/12563.id> 05.05.2015.
- (Çevirimiçi) <http://iscider.org/category/yayinlarimiz/raporlar/> 30.10.2015.
- (Çevirimiçi) <http://iscider.org/rapor-yonetici-ozeti/> 10.05.2015.
- (Çevirimiçi) <http://iscider.org/taseron-iscilerinin-sorunlari-raporu/> 05.05.2015.
- (Çevirimiçi) <http://iscider.org/taseron-iscilerinin-sorunlari-raporu/> 05.05.2015.
- (Çevirimiçi) <http://iscider.org/torba-yasa-panelinden-ilk-notlar/> 20.10.2014.
- (Çevirimiçi) <http://legalbank.net/mahkeme-kararlari/yargitay-9-hukuk-dairesi-kararlari> 25.04.2015.
- (Çevirimiçi)
<http://legeshukukdergisi.net/?pnun=19&pt=Av.Boran%20%C3%87i%C3%A7ekli> 21.03.2013.
- (Çevirimiçi) <http://orduidd.com/> 18.02.2015.
- (Çevirimiçi) <http://psychology.about.com/od/sindex/g/socialexchange.htm> 10.08.2015.
- (Çevirimiçi) <http://tasisder.com/wportal/about/> 05.05.2015.
- (Çevirimiçi) http://tr.wikipedia.org/wiki/24_Ocak_Kararlar%C4%B1 25.03.2015.

- (Çevirimiçi) <http://www.ajanss.pro/taseron-isciler-ev-sahibi-olacak/> 10.10.2017.
- (Çevirimiçi) <http://www.bomba32.com/haber/isparta/taseron-iscilerde-sendika-sevinci/10275.html> 10.08.2015.
- (Çevirimiçi) <http://www.dunya.com/taseron-sistemini-bize-sendikalar-getirdi-183920h.htm> 10.03.2013
- (Çevirimiçi) <http://www.emekveadalet.org/haberyorum/taseron-iscilerden-evsizlere-destek/> 10 Ekim 2017.
- (Çevirimiçi) <http://www.evrensel.net/haber/91684/torba-bos-cikti-mucadeleye-devam> 20.10.2014.
- (Çevirimiçi) <http://www.haber61.net/taseron-iscilerine-kadro-mujdesi-geldi-mi-sendika-hakki-224995h.htm> 10.08.2015
- (Çevirimiçi) <http://www.haberkita.com/ekonomi/taseron-iscilere-kadro-verilecek-mi-h245323.html> 10.08.2015.
- (Çevirimiçi) <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/29495724.asp> 30.08.2015.
- (Çevirimiçi) http://www.ihale.gov.tr/ihale_istatistikleri-45-1.html 20.01.2015
- (Çevirimiçi) <http://www.industrialunion.org/archive/icem/icem-duzensiz-istihdam-ve-taseron-isciligi-haber-bulteni> 20.02.2015.
- (Çevirimiçi) <http://www.investopedia.com/terms/a/agencytheory.asp> 10.08.2015
- (Çevirimiçi) <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023000086> 30.10.2014.
- (Çevirimiçi) <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/index.aspx> 31.03.2015
- (Çevirimiçi) <http://www.kamupersoneli.net/gundem/maliye-bakani-naci-agbal-dan-flas-taserona-kadro-aciklamasi-h33239.html> 01.09.2017.
- (Çevirimiçi) http://www.kozonline.org/arsiv/kk42/KK42_6_1.htm 05.05.2015.
- (Çevirimiçi) <http://www.mus.gen.tr/haber-9638-mus-musta-taseron-isciler-dernegi-kuruldu-haberi.html> 05.05.2015.
- (Çevirimiçi) <http://www.oib.gov.tr> 03.03.2015

- (Çevirimiçi) <http://www.orduidd.com/index.php#prettyPhoto> (01.03.2015).
- (Çevirimiçi) <http://www.sendika.org/2006/06/isci-haklari-dernekleri-federasyon-kuruyor/> 10.05.2015.
- (Çevirimiçi) <http://www.sosyal-is.org.tr/index.php/yayinlar/raporlar> 08.08.2015
- (Çevirimiçi) <http://www.sosyal-is.org.tr/index.php/yayinlar/raporlar> 08.08.2015
- (Çevirimiçi) <http://www.ssk.name.tr/taseron-isciye-iyi-haber/> 06.02.2014
- (Çevirimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16076> 04.04.2015
- (Çevirimiçi) <http://www.turkishtimedergi.com/istihdam-2/hukumetin-ulusal-istihdam-stratejisi-esnek-isveren-den-yana/> 10.10.2014.
- (Çevirimiçi) <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-20280c.pdf> 06.08.2014
- (Çevirimiçi) <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-33226c.pdf> 05.06.2014
- (Çevirimiçi) <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-5073sgc.pdf> 05.06.2014
- (Çevirimiçi) <https://ar-ar.facebook.com/IsciDer/posts/1195622863818613:0>
10.10.2017
- (Çevirimiçi) <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD> 03.06.2016.
- (Çevirimiçi) https://tr.wikipedia.org/wiki/Karşılaştırmalı_üstünlükler 10.08.2015.
- (Çevirimiçi) www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf 02.05.2015
- (Çevirimiçi) www.kalkinma.gov.tr/Pages/KalkinmaPlanlari.aspx 10.10.2014
- (Çevirimiçi) www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/Rapor_taron_anketi_deerlendirmesi.pdf
02.10.2015.
- (Çevirimiçi) www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/BTYPD/.../2btyk_karar.pdf
05.04.2015
- (Çevirimiçi) www.ulandssekretariatet.dk/.../lmp_tunisia_20... 25.08.2015
- (Çevirimiçi) www2.tbmm.gov.tr/d24/10/10-151416gen.pdf 15.03.2015
- (Çevirimiçi) www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-5073sgc.pdf 05.06.2014

- (Çevirimiçi)<http://dagmedya.net/wp-content/uploads/2015/04/taseroniscisigercegi.pdf> 20.02.2015.
- (Çevirimiçi)http://tarim.kalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2014/12/Onuncu_Kalkinma_Plani.pdf 08.08.2015.
- (Çevirimiçi)http://tarim.kalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2014/12/Onuncu_Kalkinma_Plani.pdf 08.08.2015.
- (Çevirimiçi)http://tarim.kalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2014/12/Onuncu_Kalkinma_Plani.pdf 08.08.2015.
- (Çevirimiçi)http://tarim.kalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2014/12/Onuncu_Kalkinma_Plani.pdf 05.08.2015
- (Çevirimiçi)<http://www.capital.com.tr/gelecek-yeni-nesil-fasonda-mi-haberler/20981.aspx> 10.12.2014
- (Çevirimiçi)<http://www.capital.com.tr/gelecek-yeni-nesil-fasonda-mi-haberler/20981.aspx> 25.05.2012.
- (Çevirimiçi)<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=haber&id=basin491> 01.10.2014.
- (Çevirimiçi)<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=haber&id=basin491> 01.10.2014.
- (Çevirimiçi)<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=haber&id=basin491> 01.10.2014.
- (Çevirimiçi)<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=haber&id=basin491> 10.06.2013
- (Çevirimiçi)<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik> 30.08.2015.
- (Çevirimiçi)<http://www.forbes.com/2010/06/01/vested-outsourcing-microsoft-intel-leadership-managing-kate-vitasek.html> 15.08.2013.
- (Çevirimiçi)<http://www.internethaber.com/somadaki-madenin-taseron-taktigi-ortaya-cikti-674068h.htm> 10.09.2014.

(Çevirimiçi)<http://www.istikbalgazetesi.com/haber.asp?sec=1&newsid=111441&newscatid=7> 12.10.2017.

(Çevirimiçi)http://www.labor-capital.org/index.php?option=com_content&view=article&id=46,
03.05.2014.

(Çevirimiçi)<http://www.ordugazete.com/isci-dernegi-4kurulus-yilini-kutladi/HaberDetay/4079> 12.08.2013

(Çevirimiçi)<http://www.ozgurlukdunyasi.org/arsiv/301-sayi-232/986-turkiyede-kamu-taseron-iscileri-orgutlenmesi>

(Çevirimiçi)<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/05/20140530-7.htm>
05.08.2015.

(Çevirimiçi)<http://www.sendika.org/2014/09/torba-yasa-emekcilere-degil-sermayeye-yariyor/> 20.10.2014

(Çevirimiçi)http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/kayitDisi/kayitdisi_istihdam
05.05.2015

(Çevirimiçi)http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/Rapor_taron_anketi_deerlendirmesi.pdf 12.09.2015.

(Çevirimiçi)http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/Rapor_taron_anketi_deerlendirmesi.pdf 20.02.2015.

(Çevirimiçi)http://www.sp.gov.tr/upload/xSpKutuphane/files/ewRtI+Degisimin_Yonetiimi_icin_Yonetimde_Degisim_2003_.pdf 10.10.2015.

(Çevirimiçi)http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=lobi 10.10.2017.

(Çevirimiçi)<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16163> 05.04.2015

(Çevirimiçi)http://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Presentation_of_CIETT_profile_structure.pdf 15.12.2016.

(Çevirimiçi)https://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0%C5%9Flem_maliyeti
10.08.2015

- (Çevirimiçi) <https://www.dunya.com/gundem/taseron-sistemini-bize-sendikalar-getirdi-haberi-203376> 03.03.2015
- (Çevirimiçi) www.baskent.edu.tr/~tderya/.../Esnek%20uretim%20sistemleri.pdf 05.04.2015
- (Çevirimiçi) www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/.../csgeb/dosyalar/.../kitap02_6...12.05.2014 10.09.2015.
- (Çevirimiçi) www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef.../field.../ef1324tr6.pdf 05.05.2015
- (Çevirimiçi) www.sayilikanun.com/6552-sayili-torba-kanunun-gerekcesi/ 10.10.2014.
- (Çevirimiçi) www.tusiad.org.tr/.../2009-07-23-Esneklik-TISKTOBBTUSIADOrtaGorusRevizeMetin.pdf 07.07.2015
- (Çevirimiçi) www.tusiad.org.tr/.../2009-07-23-Esneklik-TISKTOBBTUSIADOrtaGorusRevizeMetin.pdf 07.07.2015
- (Çevrimiçi) <https://www.aydinlik.com.tr/arsiv/taseron-isci-dernekleri-federasyonu-kuruluyor> 20.10.2015
- (Çevrimiçi) <https://www.dernekler.gov.tr/tr/DernekIslemleri/derbis.aspx> 09.05.2014
- (Çevrimiçi) <https://www.dunya.com/gundem/taseron-sistemini-bize-sendikalar-getirdi-haberi-203376> 25.09.2017 10.09.2015
- (Çevrimiçi) http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_08/imf_arst.pdf 05.05.2016 04.02.2017
- (Çevrimiçi) http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=746 04.04.2016
- (Çevrimiçi) <http://www.newunionism.net/library/organizing/ICEM%20-%20Guide%20on%20Contract%20and%20Agency%20Labour%20-%202008.pdf> 04.05.2016
- (Çevrimiçi) <http://www.petrol-is.org.tr/haber/taseron-isciligi-ve-sendikalar-3595> 04.02.2017

(Çevrimiçi) http://www.tuhis.org.tr/resim/files/tum_kitap_2013_N.pdf 15.10. 2016.

(Çevrimiçi) <http://www.industrialunion.org/sites/default/files/migration/icem/0809ICEMCALNegotiatorsGuideEN.pdf> 04.02.2017

(Çevrimiçi) http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/Triangular_Trap/agency_work_turkish_final-1.pdf 04.02.2017

(Çevrimiçi) http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/Rapor_taron_anketi_deerlendirmesi.pdf 10.10.2015

Çevrimiçi) <http://www.haberler.com/burokrasi-sendikalari-taseronu-yayginlastirdi-7320777-haberi/>10.08.2015.

Çevrimiçi) <http://www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf> 10.09.2015.

Çevrimiçi) www.ocsea.org/docs/FS210-subcontracting.pdf 30.04.2015.

Çevrimiçi) <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=haber&id=basin491> 01.10.2014

Çevrimiçi) https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/yazili_soru_gd_22.sorgu_baslangici08.06.2015.

Çevrimiçi) <http://www.ankarastrateji.org/haber/turkiye-de-yabanci-sermaye-142/> 12.10.2014.

Çevrimiçi) <http://www.invest.gov.tr/tr-TR/investmentguide/investorsguide/Pages/FDIinTurkey.aspx> 31.03.2015.

<https://www.bemanningsforetagen.se/om-oss/in-english/statistics/ciett-economic-report-2011> 21.11.2013.

EK-1 TAŞERONLAŞMANIN ÖRGÜTLENME SÜRECİNE ETKİLERİNDE TARAFLAR VE BELİRLENEN ALT KRİTERLERİ

İŞVEREN TARAFI	
Soru26	Sendikalaşmayı tehlikeli görme
Soru27	Dernekleşmeyi tehlikeli görme
Soru28	Sendikalaşmada işten atma tehdidinde bulunma
Soru29	Çözüm sürecinde bireysel ilişkilere önem verme
Soru30	Mesleki bir ve yeterlilikler dışında iş verme
Soru31	Taşeron işçi/kadrolu işçi ayrımı yapma
DEVLET TARAFI	
Soru32	Mevzuatın yetersizliği
Soru33	Denetleme fonksiyonunun yetersizliği
Soru34	Taşeronlaşmada siyasi tercihlerin etkili olması
Soru35	Sendikaların devletin taşeronlaşma politikalarını desteklemesi
Soru36	Taşeronlaşmayı destekleme
SENDİKA TARAFI	
Soru37	Taşeron işçilerden uzak durma
Soru38	Taşeron işçileri kedi çıkarları konusunda bilgisiz bulma
Soru39	Kadrolu/taşeron işçilerin sorunlarını birlikte ele almanın zorluğu
Soru40	Kadrolu işçilerin örgütlenmesine öncelik verme
Soru41	Taşeron işçileri örgütlemek için yeni stratejiler geliştirememe
Soru42	Taşeron işçilerin örgütlenmesinde sendika yöneticilerinin etkin olmaması
Soru43	Taşeron işçilerin sendika yöneticilerinin kendilerinden birinin olmasını istemeleri
Soru44	Sendikalar işverene karşı güçlü bulmama
Soru45	Sendikalar devlete karşı güçlü bulmama
Soru46	İşveren ile danışıklı hareket etme
Soru47	Hükümet ile birlikte hareket etme
MEVCUT VE POTANSİYEL ÜYELER TARAFI	
Soru48	Birlikte hareket etme eğiliminin olmaması
Soru49	Kadrolu işçilerin taşeron işçiler ile aynı sendikaya üye olmak istememeleri
Soru50	Sendikal örgütlenmeyi önemsememe
Soru51	Dernekleşmeyi önemsememe
Soru52	Kendi çıkarları doğrultusunda hareket etme
Soru53	Dernekleşerek istihdamı garantiye alma
Soru54	Kadrolu işçileri taşeron işçileri suçlaması

SENDİKA-DERNEK İLİŞKİSİ	
Soru55	Sendikalar yeni örgütlenme stratejileri geliştirmeliler
Soru56	Dernekleşme işten atılma riskini azaltmakta
Soru57	Alt işveren sadece belirlediği sendikalara izin vermekte
Soru58	Asıl işveren sadece belirlediği sendikalara izin vermekte
Soru59	Sendikalaşmada dernekler oldukça etkin
Soru60	Dernekler sendikaların tüm fonksiyonlarını karşılamakta
Soru61	Dernek üyeliği ayrı olarak devam etmeli
Soru62	Sorun çözümünde dernekler oldukça etkin
Soru63	Dernekler sendikaları desteklemekte
Soru64	Dernekler sendikalaşmayı arttırmakta
Soru65	Taşeron işçiler mevcut sendikalar dışında kendi sendikalarını kurmalılar

**EK-2 TAŞERONLAŞMANIN ÖRGÜTLENME SÜRECİNE
ETKİLERİNDE TARAFLAR VE BELİRLENEN ALT
KRİTERLERİN GÜVENİRLİK ANALİZLERİ**

İŞVEREN TARAFI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,881	,882	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Soru26	17,0342	34,550	,789	,824	,844
Soru27	17,0776	34,479	,795	,818	,843
Soru28	17,4680	36,048	,692	,505	,860
Soru29	17,1393	35,058	,764	,631	,849
Soru30	17,6849	39,951	,435	,237	,902
Soru31	16,8151	35,735	,691	,557	,861

DEVLET TARAFI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,926	,926	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Soru32	14,6256	27,091	,865	,894	,898
Soru33	14,6187	26,644	,896	,907	,892
Soru34	15,0548	27,915	,793	,640	,912
Soru35	15,2900	30,138	,654	,445	,938
Soru36	14,8676	26,939	,832	,698	,904

SENDİKA TARAFI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,910	,909	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Soru37	33,5000	121,436	,609	,465	,905
Soru38	33,2237	118,778	,735	,662	,898
Soru39	33,0274	117,024	,801	,683	,894
Soru40	33,1210	117,626	,724	,661	,898
Soru41	33,2009	116,403	,759	,683	,896
Soru42	33,1416	117,220	,765	,718	,896
Soru43	33,0228	118,942	,733	,640	,898
Soru44	34,2146	131,409	,328	,563	,918
Soru45	34,3174	131,869	,327	,550	,918
Soru46	33,1621	118,855	,715	,677	,899
Soru47	33,0091	118,050	,757	,723	,897

MEVCUT VE POTANSİYEL ÜYELER TARAFI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,872	,872	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Soru48	19,1712	48,714	,624	,467	,857
Soru49	19,4749	48,172	,651	,481	,854
Soru50	19,8014	48,576	,625	,630	,857
Soru51	19,7648	49,050	,639	,606	,855
Soru52	19,4886	47,207	,699	,527	,847
Soru53	19,2215	48,717	,667	,536	,852
Soru54	18,9680	48,983	,642	,499	,855

SENDİKA-DERNEK

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,915	,916	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Soru55	30,8630	115,560	,601	,588	,911
Soru56	31,5479	116,825	,599	,418	,911
Soru57	31,3767	116,176	,615	,659	,910
Soru58	31,3790	113,801	,686	,665	,907
Soru59	31,7877	114,488	,687	,684	,907
Soru60	31,9932	117,224	,646	,675	,909
Soru61	31,4612	113,315	,736	,597	,904
Soru62	31,7900	113,649	,726	,737	,905
Soru63	31,6575	114,697	,683	,637	,907
Soru64	31,6050	113,786	,740	,654	,904
Soru65	31,1370	112,617	,670	,575	,908

EK-3 TAŞERON İŞÇİ DERNEKLERİNİN BÖLGESEL ANALİZİ MARMARA BÖLGESİ

EDİRNE	✓ Trakya Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği (2013) ✓ İş bırakma eylemi ✓ Maaşları zamanında alamama sorunu ✓ Her yıl taşeron firma adının değiştiği ve bu durumdan haberdar edilmedikleri ✓ Tazminat hakkı kazanamama ✓ Kamu kurumlarında devlet ile taşeron şirketlerin çeliştiği
KIRKLARELİ	✓ LÜTİD (2013) Lüleburgaz Taşeron İşçileri Derneği ✓ İş akitlerinin uzatılmaması sorunu ✓ Taşeron işçilerin siyasi parti ziyaretleri ✓ LÜTİD'in konferansları ✓ Sendikal güç platformu çalışmaları ✓ Siyasi parti ziyaretleri, bilgilendirme toplantıları
TEKİRDAĞ	✓ ÇTİYAD (2013) Çorlu Taşeron İşçileri Yardımlaşma Derneği ✓ Konferans ve bilgilendirme toplantıları ✓ Sendikacılık konusunda uzman kişilerin davet edilmesi ✓ Basın açıklamaları
İSTANBUL	✓ TAŞ.İŞ.DER (2010) Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği ✓ İŞÇİ-DER (2012) İşçilerin Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği ✓ Uzman desteği alma, basın açıklamaları ✓ Diğer yardımlaşma dernekleri ile işbirliği ✓ İşçi çalıştayları düzenleme ✓ Miting ve eylem düzenleme ✓ Siyasi partiler ve yerel yöneticiler ile sık görüşme ✓ İşçileri işyerinde ziyaret ✓ Sendikalara tepki yürüyüşleri ✓ Evsizler evine ziyaret
KOCAELİ	✓ KAÇIŞ-DER(2012) Kamu Çalışanları İşçi Derneği ✓ BELEDİYE-İŞ sendikasının taşeron işçilerin sendikalaşması yönünde aktif rolü ✓ LASTİK-İŞ sendikasının çalışması ile 1250 taşeron işçinin kadroya alınması ✓ En düşük işçi maaşının 1750 tl olması yönünde faaliyet
SAKARYA	✓ Sakarya Taşeron İşçileri Derneği ✓ Ücretsiz hukuk danışmanlığı hizmeti verme ✓ İşçiler ve aileleri ile ilgilenme ✓ Örgütlenme ve yasal hakların (kadro/taşeron) bölünmesi vurgusu ✓ Dernekte örgütlenme ✓ Belediye daha hızlı ve kolay hizmet sunumu gerekçesi ile taşerona önem vermesi
YALOVA	✓ ?
BURSA	✓ Bursa Taşeron İşçileri Derneği (2012) ✓ YÖGDER (Yenişehir Özel Güvenlik Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği (2014) ✓ Uzman kişilerle hukuksal mücadele

	✓ Taşeron işçileri örgütlenme vurgusu ✓ Refah seviyesini arttırma vurgusu ✓ Eğitim ve seminerler düzenleme
BİLECİK	✓ Bozüyük taşeron işçileri derneği (2014) ✓ Taşeron işçilerinde örgütlenme kültürü oluşturma faaliyetleri ✓ Diğer hakların geliştirilmesi yönünde çalışmalar yapma ✓ Hakların kullanılmasını kolaylaştırma ve hukuk danışmanlığı
ÇANAKKALE	✓ SOSYAL-İŞ Sendikasının faaliyetleri ✓ GENEL-İŞ sendikasının faaliyetleri
BALIKESİR	✓ YOL-İŞ Sendikasının faaliyetleri ✓ BELEDİYE-İŞ sendikasının faaliyetleri

AKDENİZ BÖLGESİ

ADANA	✓ KAŞİD (2012) Kamu Şirket Çalışanları Derneği ✓ Sağlık İş sendikası aktif ✓ Taşeron işçiler en fazla belediye, inşaat, sağlık sektöründe yaygın ✓ İşçi dernekleşmesinde oldukça aktif ✓ Ücret ödemeleri ve hizmet sözleşmelerinin yenilenmemesi sorunu
ANTALYA	✓ AKŞİD (2012) Antalya Kamu İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği ✓ ATİDER (2013) Akdeniz Taşeron İşçiler Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği ✓ Taşeron işçileri tek çatı altında toplama amacı ✓ Sosyal İş, Güvenlik İş, Dev Sağlık İş, KESK aktif ✓ Belediye ve güvenlik çalışanlarına odaklanma
MERSİN	✓ Belediyenin değişmesi ile taşeron işçiler mağdur ediliyor ✓ Asıl işveren-alt işveren arasında yaşanan anlaşmazlıklar işçilere yansıtılıyor ✓ Taşeron işçilerin yürüyüş ve mitingleri
HATAY	✓ KATAÇ-DER (2012) Kamu Taşeron Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği ✓ İSTİŞDER (2012) İskenderun Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği ✓ Taşeron işçileri tek çatı altında toplama ✓ Çevre illeri de kapsayacak şekilde faaliyet gösterme ✓ Birçok işkolu ve sektörü dikkate alma ✓ İnsan onuruna yakışır iş vurgusu ✓ Memur Sen'e köklü eleştiriler
K.MARAŞ	✓ KATİB (2013) Kamu Taşeron İşçileri Birliği ✓ MAR. KAŞİD (2012) Maraş Kamu Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği ✓ Sendikalı olma hedefi ✓ Hak ve özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesi ✓ Yardımlaşma ve dayanışma vurgusu ✓ Bilgilendirme toplantıları, mitingler düzenleme, yerel güçler ile irtibatta bulunma, bakanlık ziyaretleri ✓ En fazla sendikalar, siyasiler ve işverenler eleştiriliyor ✓ Sendikalar sadece üyelik ile ilgileniyor, siyasiler baskın olmaya çalışıyor, işveren işten atmakla tehdit ediyor

BURDUR	✓ Her zaman legal mücadele dile getirilmiş ✓ İlk defa dernek çatısı altında sendikalaşma savunulmuş ✓ K. Maraş, Burdur, Isparta, Osmaniye ortak faaliyetler yürütme ✓ ?
ISPARTA	✓ Isparta Taşeron İşçileri Derneği (2012) ✓ Üyeler aileleri ile birlikte dikkate alınıyor ✓ Devletin ve milletin bölünmez bütünlüğü vurgusu ✓ İnsan onuruna yakışır iş vurgusu ✓ Taşeron işçilerin beden ve ruh sağlığının korunması ✓ Öz Orman-İş, Hizmet İş, Öz İş etkin rol oynuyor ✓ Diğer STK'lar ile iletişim ve demokratik kanallara önem verme
OSMANİYE	✓ Osmaniye Taşeron İşçileri Derneği (2012) ✓ Ücret zamanında alamama sorunu ✓ Bilgi ve becerilerin dışında iş verme ✓ Taşeron şirket isimlerinin sık sık değiştirilmesi (örneğin bir taşeron temizlik firmasının adı her yıl şu şekilde değiştirilmiş; Yıldız, HEM, LGP, Yaşam Grup, EMKAR vs.) ✓ Yargıtay kararları uygulanmıyor

EGE BÖLGESİ

İZMİR	✓ Deri İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği (2008) ✓ Taşerona Karşı İşçi Dayanışma Derneği (2008) ✓ İzmir Taşeron İşçi Derneği (2014) ✓ Sendikasız ve sigortasız işçiler arasında dayanışmayı kurma amacı ✓ İşçiler arasında karşılıklı güveni tazeleme amacı ✓ DERİ-İŞ sendikasının önünü açma ve faaliyetlerini kolaylaştırma ✓ BİRLEŞİK KAMU-İŞ ile birlikte çalışmalar yürütme ✓ İhalelerde yaşanan sorunları sık sık dile getirme
MUĞLA	✓ KESK'in aktif faaliyetleri ✓ HİZMET-İŞ Sendikası aktif ✓ Taşeron işveren zoruyla HİZMET-İŞ üyeliği iddiası
AYDIN	✓ ?
DENİZLİ	✓ Karayolları taşeron işçilerinin partililer ile görüşmesi
UŞAK	✓ Uşak Taşeron İşçileri Derneği (2012) ✓ Karayolları taşeron işçilerinin çabaları ✓ Ücret sorunu, küçük düşürülme ve hakarete uğrama sorunları ✓ İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirlerin alınmaması
MANİSA	✓ Soma Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği (2014) ✓ Soma faciasında sendikaların üzerine düşeni yapmadığı vurgusu ve sendikaları suçlama eğilimi ✓ Manisa Taşeron İşçileri Derneği (2014) ✓ Vatan, emek, namus vurgusu ✓ Hukuk danışmanlığı ve bilinçlendirme faaliyetleri
KÜTAHYA	✓ Taşeron işçilerin örgütlenmesinde çok aktif illerden ✓ KATAÇ-DER (2012) Kamu Taşeron Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği ✓ KATAŞ-DER (2012) Kamu Şirket Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği ✓ EMET-TAŞERON (2012) Emet Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve

	✓ Dayanışma Derneği ✓ HİSARCIK-TAŞERON (2012) Hisarcık Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği ✓ Bakanlık ziyaretleri ✓ Basın toplantıları ✓ Bilinçlendirme toplantıları
AFYON	✓ ?

KARADENİZ BÖLGESİ

DÜZCE	?
BOLU	✓ Bolu Kamu Taşeron İşçileri Derneği
ZONGULDAK	✓ KATİŞ-DER (2012) Kamu Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği ✓ Zonguldak Kamu Taşeron İşçileri Derneği (2014) ✓ En fazla Hak-İş'e bağlı sendikalar etkin ✓ Eylemler işveren tehdidi yoluyla engelleniyor ✓ Belediyede çalışan taşeron işçilerin sözleşmeleri yönetimin değişmesi ile feshediliyor
BARTIN	✓ Memur Sen, Sağlık Sen, Hizmet İş aktif ✓ Örgütlenme en önemli sorun olarak dile getiriliyor ✓ Taşeronlaşmanın kayıt dışına kolayca kaydırılabilmesi nedeniyle taşeron çalışan sayısında ile ilgili sağlıklı veriler yok
KARABÜK	✓ Karayollarında çalışan taşeron işçiler aktif ✓ Yaşanılan sorunlar sebebiyle eylemler düzenleniyor ✓ Her yıl ihalelerde sözleşmelerin devam edip etmeyeceği korkusu var
KASTAMONU	✓ Ülkücü İşçiler Derneği (2014) aktif rol oynuyor ✓ Yol İş sendikası aktif
SİNOP	✓ Elektrik firmalarında çalışan taşeron işçilerin; işçi ölümleri arazi şartları, yemek ve uyku gibi sorunları öne çıkarılıyor ✓ Yol İş sendikası aktif ✓ Tünel inşaatlarında çalışan taşeron işçilerin sorunları öne çıkarılıyor
SAMSUN	✓ Samsun Taşeron İşçi Derneği (2012) ✓ Dev Sağlık İş etkin ✓ Nakliye, turizm, inşaat, genel hizmetlerde çalışan taşeron işçiler fazla ✓ Taşeron şirketlerin denetlenmesi gerektiği ifade ediliyor ✓ Samsun emek örgütleri ifadesi dile getiriliyor
AMASYA	✓ Belediyelerde kendi siyasi partisinden olan kişileri işe alma ✓ Yönetimdeki siyasi partinin değişmesi ile taşeron işçilerin de değişmesi sorunu ✓ KASİÇ-DER (2012) Kamu Şirket Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
ÇORUM	✓ Dernekleşmede en aktif illerden birisi ✓ Kamuda çalışan şirket elemanlarına odaklanılmış ✓ İnsan onuruna yakışır iş vurgusu yapılıyor ✓ Legal mücadele vurgulanıyor

	✓ Aynı amaçta olan kişi, kurum ve kuruluşlarla hareket etmek ✓ Kurs, seminer, konferans faaliyetlerine önem verme
ORDU	✓ ORDU İ.D.D. (2009) Ordu İşçi Dayanışma Derneği ✓ ORÇAD (2013) Ordu Çalışanlar platformu ✓ ORKAÇDER: Ordu Kamu Çalışanları Derneği ✓ ORDU TUCADER: Ordu Tüm Çalışanlar Derneği ✓ ILO standartları vurgusu ✓ Belediye, hastane, üniversite çalışanlarına odaklanılmış ✓ Sendikalara eşit mesafe vurgusu ✓ Sağlık Sen aktif ✓ Güvenlik görevlileri ve bilgi işlemde çalışanlara önem verilmiş ✓ Kapsamlı ve etkin birliktelik ön plana çıkarılmaya çalışılmış
TOKAT	✓ KAŞİT-DER (2012) Kamu Şirket Çalışanları Derneği ✓ Sağlık Sen, Memur Sen, Hizmet İş aktif rol oynuyor
GİRESUN	✓ GKŞİ (2012) Giresun Kamu Şirket İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği ✓ KEDER (2012) Kamu Emekçileri Derneği ✓ “taşeronla hayır kamu işe sözleşmeye evet” birinci hedef seçilmiş ✓ Sağlık Sen, Belediye İş aktif rol oynuyor ve derneklerle birlikte çalışma ✓ Üniversite ve belediye taşeron çalışanlarına öncelik verme ✓ Sendika hakkı kâğıt üstünde vurgusu yapılmış ✓ Asıl iş-Yardımcı iş bir bilmece ve sözleşmelerde usulsüzlük ✓ Keyfi uygulamalar sorunu ✓ Eylem, miting ve yerel güçlere ziyaret gibi faaliyetler var
GÜMÜŞHANE	✓ Karayollarında çalışan taşeron işçiler ön planda ✓ Yol İş daha aktif
BAYBURT	✓ Sağlık Sen, Güvenlik İş sendikası aktif rol oynuyor, yasal düzenlemelerden haberdar etme ve bilgilendirme fonksiyonu ön planda
TRABZON	✓ Yol İş sendikası daha aktif ✓ Taşeron işçilerden Giresun’da faaliyet gösteren derneklere ziyaret ✓ Hizmet İş sendikası ve Koop-İş sendikası faal ✓ İlk kez taşeron işçilerden kendini yakma eylemi (2013)
RİZE	✓ Hizmet İş sendikası aktif ✓ İnsan onuruna yakışır iş vurgusu
ARTVİN	✓ Hizmet İş sendikası aktif ✓ İnsan onuruna yakışır iş vurgusu

İÇ ANADOLU BÖLGESİ

ESKİŞEHİR	✓ ESKTİD (2013) Eskişehir Kamu Taşeron İşçileri Derneği ✓ Denetimsiz işyerlerine odaklanma ✓ Dayanışma bilincinin ön plana çıkarılması ✓ İnsanca yaşama, bağımsız ülke, çağdaş gelecek vurgusu ✓ Hukuki danışmanlık
ANKARA	✓ ATİD (2014) Ankara Taşeron İşçileri Derneği ✓ Sendika yetkililerinin aktif faaliyetleri ✓ Hukuki danışmanlık ve bizzat dava açma ✓ Taşeronlaşmanın en yaygın olduğu belediye ve hastane gibi

	kurumlara odaklanılmış
ÇANKIRI	✓ Taşeron işçinin toplumun en ezilen kesimi olduğu vurgusu
	✓ ?
KIRIKKALE	✓ Fi yapı inşaatçı çalışan taşeron işçilere odaklanma
	✓ Ücret sorunu ve buna bağlı yapılan eylemler
	✓ Doğalgaz çevrim santralinde çalışan taşeron işçilerin sorunları
	✓ Kadrolu /Taşeron işçi arasındaki gerilimli olaylar özellikle Makine Kimya Endüstrisi Kurumunda yaşanan olaylar (2015)
KIRŞEHİR	✓ Karayolları ve inşaat sektöründe çalışan taşeron işçiler ön planda
	✓ Ücret sorunu
YOZGAT	✓ KATAÇ-DER (2012) Kamu Taşeron Çalışanları Yardımlaşma Ve Dayanışma Derneği
	✓ Taşeron işçilerin dernekleşmesinde en aktif illerden
SİVAS	✓ KAŞİD (2010) Kamu Şirket Çalışanları Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
	✓ İlk defa soma faciasını örnek göstererek sendikaların da suçunun olduğu ve sendika yetkililerinin görevlerini bırak gereğini belirtmiştir
	✓ Yine soma faciasını örnek göstererek yetkili sendikalar suçlanmış ve genel başkanlarının başarısız olduğu savunulmuştur
NEVŞEHİR	✓ Kayseri ve Nevşehir birlikte çalışıyor
	✓ Kamu Sen-Türk Sağlık Sen-Sağlık Sen ile aktif çalışılıyor
	✓ 4C sorunu ile birlikte taşeron işçilik ele alınıyor
	✓ Devlet eliyle kayıt dışı istihdam ve emek sömürüsü vurgulanıyor
	✓ TÖSİYAD (2012) Tüm Özel Sektör İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
KAYSERİ	✓ KİTDER (2014) Kayseri İnşaat İşçileri ve Taşeronları Derneği: Sürekli siyasi yetkililerle irtibatla bulunma, beklentilere cevap verme, yardımlaşmayı ve dayanışmayı destekleme, sektörlere vizyon katma
	✓ KİDER (2013) Kayseri İşçilerin Birliği Derneği : emperyalizm ve burjuvazi vurgusu, sınıfa karşı sınıf duruşu, tüm milletlerden işçilerle dayanışma
KONYA	✓ Konya Taşeron İşçileri Derneği (2012)
AKSARAY	✓ ?
	✓ NKŞİD (2012) Niğde Kamu Şirket İşçileri Derneği
NİĞDE	✓ Karayolları taşeron işçileri aktif
	✓ Sağlık Sen oldukça etkili
	✓ Etkili mitingler düzenleme (2014 yılında yaklaşık üç bin kişi ile)
	✓ Hizmet İş sendikası aktif
KARAMAN	✓ Karaman Taşeron İşçileri Derneği (2012)
	✓ Maden kazaları vurgulanmış, iş sağlığı ve güvenliği sorunu dile getirilmiş

DOĞU ANADOLU BÖLGESİ

ARDAHAN	✓ Belediyede çalışan temizlik işçileri ön planda ✓ Karayollarında çalışan taşeron işçiler için Yol İş sendikası aktif
KARS	✓ Elektrik firmalarında çalışan taşeron işçiler ön planda ✓ En önemli sorun ücret olarak gösteriliyor
ERZURUM	✓ Erzurum Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği (2013) ✓ ERKAŞİP (2015) Erzurum Kamu Şirket Personelleri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği ✓ İlk hedef kentte çalışan 7000 taşeron çalışanı aynı çatı altında toplamak ✓ En önemli faaliyetlerden biri taşeron işçiler için 600 daire pazarlığı ✓ Tez Koop İş ve Haber İş daha faal
IĞDIR	✓ KAŞİP (2012) Kamu Şirket Personelleri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği ✓ Hastane ve karayollarında çalışan taşeron işçiler odaklı
AĞRI	✓ Dev Sağlık İş oldukça etkin ✓ Neoliberal politikalar ve emek sömürüsü eleştirisi ✓ “Üreten biz yöneten biz” vizyonu ✓ İktidarların sorunları görmezden gelmesi eleştirisi ✓ Erzincan Kamu Taşeron İşçileri Derneği (2012) ✓ Kamuda tek tip istihdam vizyonu
ERZİNCAN	✓ Kadroya geçme temel hedef ✓ Kamu hizmetini kamu görevlisi yapmalı ifadesi ✓ Kadrolu/Taşeron çalışanlar arasında iş barışı olmalı ✓ İş barışı yoksa hizmet kalitesi de düşmekte ✓ Taşeronluk devlet eliyle kayıt dışılık ve emek sömürüsü ✓ Kadro ve güvence demek kamuda hizmet kalitesi demek anlayışı
MALATYA	✓ KAŞİYAD (2012) Kamu Şirket İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği ✓ TOTMECDER (2010) Turgut Özal Tıp Merkezi Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği ✓ “İnsanı yaşat ki devlet yaşasın” anlayışı benimsenmiş ✓ Dernekler kurulana kadar taşeron işçilerin bir araya gelme fırsatlarının olmadığı ✓ Taşeron sorunları hakkında çalışanları bilinçlendirme ✓ Çalışan barışı vurgusu ✓ İlgili makam ve mercilerle net bir çözüm ortaya koymak ✓ Başta taşeron işçiler olmak üzere tüm işçileri önemseme
ELAZIĞ	✓ Öz Büro İş sendikası çok aktif ✓ Seçim arifelerinde siyasi adaylar ile görüşme ✓ “Kadro” olmazsa olmazları
TUNCELİ	✓ Taşeron orman işçilerinin PKK tarafından kaçırılması sorunu ✓ Dev Sağlık İş etkin ✓ EMEP, BDP, HDP devrimci güç birliği hedefi ✓ “köle değil işçiyiz” anlayışı ✓ Aksa Fırat EDAŞ taşeron işçileri aktif ✓ Disk Enerji Sen aktif

	✓ Yol İş sendikası 8000 işçi adına dava açmış ✓ Dersim sağlık işçileri sendikası aktif ✓ “Susma haykır, taşeronla hayır”, “İşçiyiz haklıyız kazanacağız” sloganı
BİNGÖL	✓ Öz Büro İş, Hizmet İş, Öz İş, Oleyis, Öz Sağlık İş aktif ✓ İşverenler için “köle tüccarı” ifadesi ✓ Asıl haklarından faydalanmak ✓ Tek hedef “kadro”
MUŞ	✓ Geçici ve Taşeron İşçileri Derneği (2009) ✓ İlk kurulan taşeron işçi derneği olması açısından önemli ✓ Özelleştirme karşıtı faaliyetler ✓ Dernekleri büyütürken sendikaya dönüştürme hedefi benimsenmiş ✓ İlk aşamada 41 il hedefi konulmuş ✓ Çözümlerde diyalog vurgusu yapılmış ✓ Van Gölü elektrikte çalışan taşeron işçilerine odaklanılmış ✓ Yol İş, Hizmet İş sendikaları aktif ✓ Ankara ile sosyal diyalog çağrısı
BİTLİS	✓ Bitlis Taşeron İşçileri Derneği (2012) ✓ Yol İş sendikası etkin ✓ Bitlis, Bingöl, Hakkâri, Van ortak kadro çağrısı
VAN	✓ KA-EM-DER (2013) Kamu Taşeron Emekçileri Dayanışma ve Yardımlaşma Derneği ✓ Taşeronluk kölelik sistemiyle eşdeğer tutulmuş ✓ Kadroya yönelik çalışmalara öncelik verilmiş ✓ Yol İş aktif ✓ EMEP partisi ile görüşmeler ✓ MEB’de çalışan taşeron işçilere odaklanılmış
HAKKÂRİ	✓ Yol İş sendikası, Enerji Sen aktif ✓ İşbirlikçi sendika eleştirisi ✓ Bireysel düzeyde sorunlar ön planda ✓ Coğrafi ve iklim kaynaklı iş sağlığı ve güvenliği sorunları ön planda ✓ VEDAŞ’ta çalışan taşeron işçilere odaklanılmış ✓ Bölgesel anlamda yürüyüş, miting, basın toplantısı ✓ Alınan ve çıkarılan mahkeme kararlarının uygulanmaması ve denetlenmemesi sorunu

GÜNEYDOĞU ANADOLU BÖLGESİ

KİLİS	✓ Kilis Taşeron İşçileri Derneği (2012)
GAZİANTEP	✓ TİYAD (2012) Taşeron İşçi Yardımlaşma Derneği ✓ Öz Büro İş, Sağlık Sen etkin ✓ Hizmet alımı yoluyla kamuda istihdam edilen işçilere odaklanılmış
ADIYAMAN	✓ Sağlık sektöründe çalışan taşeron işçiler ön planda ✓ KAŞİP (2012) Kamu Şirket Personelleri Eğitim, Kültür Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği ✓ Taşeron işçilerin bireysel ve toplu düzeyde yaşamış oldukları sorunlara odaklanma ✓ Sendika üyeliğini teşvik ✓ Sendikalara daha çok vekalet fonksiyonu üstlenme ✓ Öz Büro İş etkin
ŞANLIURFA	✓ KAŞİP (2012) Kamu Şirket Personelleri Eğitim, Kültür Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği ✓ Hükümet ile sosyal diyalog vurgulanmış ✓ “Taşerona hayır, kamu ile sözleşmeye evet” vizyonu ✓ Halk dayanışmasının olması gereği vurgulanmış ✓ İlk ve etkin derneklerden
DİYARBAKIR	✓ Öz Büro İş sendikası etkin ✓ Yol İş sendikası etkin
MARDİN	✓ KAŞİP (2012) Kamu Şirket Personelleri Eğitim, Kültür Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği ✓ Dicle elektrik taşeron çalışanlarına odaklanılmış ✓ Genel İş Sendikası etkin ✓ Yol İş Sendikası etkin ✓ Sağlık sektöründe çalışan taşeron işçilere odaklanılmış ✓ “Kadro” asıl hedef ✓ Asıl işveren işçileri ile aynı hakların verilmediği kanunların uygulanmadığı vurgusu
BATMAN	✓ KATADER (2012) Kamu Taşeron Derneği ✓ Öz Büro İş sendikası daha aktif ✓ Sağlık Sen aktif
SİİRT	✓ Yol İş sendikası daha etkin ✓ Dicle elektrik taşeron çalışanlarına odaklanılmış ✓ Tes-iş etkin
ŞIRNAK	✓ KATİŞ (2012) Kamu Taşeron İşçileri Derneği ✓ Dicle elektrik taşeron çalışanlarına odaklanılmış

EK-4 TAŞERON İŞÇİ DERNEKLERİNE AİT DERNEK AMBLEMİLERİNE BAZI ÖRNEKLER

Kamu Taşeron İşçileri Birliği	
Kamu Şirket Çalışanları Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	
Bursa Kamuda Çalışan Taşeron İşçiler Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	
Acil Tıp Teknisyenleri Ve Teknikerleri Derneği	
Kamu Taşeron Çalışanları Platformu	

Taşeron İşçi Dernekleri Federasyonu	
Kütahya Emet&Hisarcık Kamu Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	
Tavşanlı Kamu Taşeron Çalışanları Derneği	
Kamu İşçi Dernekleri Federasyonu	
İşçilerin Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	

İşçi Dernekleri Federasyonu	
Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	
Giresun Kamu Emekçileri Derneği	
Lüleburgaz Taşeron İşçileri Derneği	

Kamu Şirket Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	
Kamu Şirket Personelleri Eğitim, Kültür, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	
Kamuşirket Personelleri Derneği	
Kamu Taşeron İşçileri Derneği	

**Ege Taşeron İşçileri Dayanışma ve
Yardımlaşma Derneği**



**EGE TAŞERON İŞÇİLERİ
DAYANIŞMA VE YARDIMLAŞMA
DERNEĞİ**

EK-5 ANKET FORMU ÖRNEĞİ

Bu soru formu İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde hazırlanmakta olan doktora tez çalışmasının bir parçası olarak düzenlenmiştir. Araştırmada taşeronlaşmanın bireysel ve toplu çalışma ilişkilerinde ortaya çıkan sorunların incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda taşeron işyerlerinde ilgili sendikaların tutumu ile yeni bir örgütlenme stratejisi olarak karşımıza çıkan ve son yıllarda hızla yaygınlaşan Taşeron İşçi Dernekleri'nin profili ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Endüstri ilişkileri sisteminin ve örgütlenme sürecinin bundan sonraki gelişimi ile ilgili olarak önemli ipuçları sağlayacak olan bu çalışmanın kalitesi, büyük oranda sorunları cevaplarken vereceğiniz dikkat ve samimiyete bağlıdır. Bu durum daha sağlıklı ve gerçekçi sonuçların ortaya çıkmasında önemli derecede etkilidir. Ayrıca, vereceğiniz cevaplar sadece bu araştırma ile sınırlı tutulacak ve başka bir amaç için kullanılmayacaktır. İlginizden dolayı teşekkür ederiz.

Ali İhsan ÇELEN
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Doktora öğrencisi

1.Cinsiyetiniz nedir?

- ☐ Kadın
- ☐ Erkek

2.Medeni haliniz nedir?

- ☐ Evli
- ☐ Bekâr
- ☐ Boşanmış

3.Yaş aralığınız nedir?

- ☐ 15-24
- ☐ 25-34
- ☐ 35-44
- ☐ 45-54
- ☐ 55 ve üzeri

4.Ücret aralığınız nedir?

- ☐ 0-1300
- ☐ 1301-1600
- ☐ 1601-1900

- ☐ 1901-2200
- ☐ 2201-2500
- ☐ 2501-2800
- ☐ 2801-3100
- ☐ 3101 ve üzeri

5.Sahip olduğunuz diploma derecesi nedir?

- ☐ Okuma yazma bilmiyorum
- ☐ İlkokul
- ☐ İlköğretim Ortaokul
- ☐ Lise
- ☐ Üniversite-Ön Lisans
- ☐ Üniversite-Lisans
- ☐ Yüksek Lisans-Doktora

6.Nerede Çalışıyorsunuz?

- ☐ Bir kamu kurumunda faaliyet gösteren taşeron şirkette çalışıyorum
- ☐ Bir özel kurumda faaliyet gösteren taşeron şirkette çalışıyorum

7.Çalışmakta olduğunuz taşeron firmanın faaliyet konusunu belirtiniz (X işaretleyiniz)

İşkolu	İşkolu
☐ Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık	☐ Çimento, toprak ve cam
☐ Gıda sanayi	☐ Metal
☐ Madencilik ve taş ocakları	☐ İnşaat
☐ Petrol, kimya, lastik ve plastik	☐ Enerji
☐ Dokuma, hazır giyim ve deri	☐ Taşımacılık
☐ Ağaç ve kâğıt	☐ Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk
☐ İletişim	☐ Sağlık ve sosyal hizmetler
☐ Basın, yayın ve gazetecilik	☐ Konaklama ve eğlence işleri
☐ Banka, finans ve sigorta	☐ Savunma ve güvenlik
☐ Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	☐ Genel işler

8.Çalışmakta olduğunuz taşeron firmanın ana işvereni (asıl işvereniniz) devlet kurumu ise hangi konuda faaliyet göstermektedir işaretleyiniz (devlet kurumu değil ise bu soruyu geçiniz).

- ☐ Büro, bankacılık ve sigortacılık
- ☐ Eğitim, öğretim ve bilim
- ☐ Sağlık ve sosyal hizmetler
- ☐ Yerel yönetim hizmetleri
- ☐ Basın, yayın ve iletişim
- ☐ Kültür ve sanat
- ☐ Bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri
- ☐ Ulaştırma hizmetleri
- ☐ Tarım ve ormancılık
- ☐ Enerji sanayi ve madencilik
- ☐ Diyanet ve vakıf

9.Çalışmakta olduğunuz taşeron firmanın ana işvereni (asıl işvereniniz) özel şirket ise hangi konuda faaliyet göstermektedir (X) işaretleyiniz (özel şirket değil ise bu soruyu geçiniz).

İşkolu	İşkolu
☐ Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık	☐ Çimento, toprak ve cam
☐ Gıda sanayi	☐ Metal
☐ Madencilik ve taş ocakları	☐ İnşaat
☐ Petrol, kimya, lastik ve plastik	☐ Enerji
☐ Dokuma, hazır giyim ve deri	☐ Taşımacılık
☐ Ağaç ve kâğıt	☐ Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk
☐ İletişim	☐ Sağlık ve sosyal hizmetler
☐ Basın, yayın ve gazetecilik	☐ Konaklama ve eğlence işleri
☐ Banka, finans ve sigorta	☐ Savunma ve güvenlik
☐ Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	☐ Genel işler

10.Sendika üyesi misiniz? (Cevabınız hayır ise 14. Sorudan devam ediniz)

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

11.Kaç yıldır sendika üyesisiniz?

- ☐ 1-3 yıl
- ☐ 4-6 yıl
- ☐ 7-9 yıl
- ☐ 10 yıl ve üzeri

12.Üyeliğiniz süresince sendikanız beklentilerinizi karşıladı mı?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

13.Üye olduğunuz sendika hangi konfederasyona bağlı?

- ☐ Türk-İş
- ☐ Hak-İş
- ☐ Disk
- ☐ Diğer
- ☐ Bilmiyorum

14.Türkiye’de taşeronlaşmanın yaygınlaşması sürecinde taşeron işçilerin haklarının korunması noktasında sendikaların taşeron işçiler ile ilgili tavrını nasıl değerlendiriyorsunuz

- ☐ Kayıtsız
- ☐ Gerçekten savunuyor
- ☐ Sözde savunuyor/Savunuyor gibi yapıyor
- ☐ Fikrim yok

15.Sizce Türkiye’de taşeronlaşmanın artmasının en önemli sebebi nedir?

- ☐ Ucuz işgücü sağlamak
- ☐ Örgütsüz işgücü oluşturmak
- ☐ Taşeron firmalara kaynak aktarmak
- ☐ İstihdam oluşturmak
- ☐ Diğer
- ☐ Fikrim yok

16.Sizce bir taşeron işçinin çözümlenmesi gereken bireysel düzeyde en önemli sorunu nedir?

- ☐ İş güvencesi
- ☐ Ücret
- ☐ Kıdem tazminatı
- ☐ Yıllık izin
- ☐ İşçi sağlığı ve iş güvenliği
- ☐ Diğer
- ☐ Fikrim yok

17.Sizce bir taşeron işçinin çözümlenmesi gereken toplu düzeyde en önemli sorunu nedir?

- ☐ Sendikalaşma
- ☐ Toplu iş sözleşmesi
- ☐ Grev
- ☐ Fikrim yok

18.Türkiye’de taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde sendikaların faaliyetlerini genel olarak nasıl buluyorsunuz?

- ☐ Oldukça başarılı
- ☐ Başarılı
- ☐ Başarısız
- ☐ Çok başarısız
- ☐ Fikrim yok

19.Sizce taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde taşeron işçiler ne yapmalı?

- ☐ Sendikalaşarak çözmeli
- ☐ Dernekleşerek çözmeli
- ☐ Sendikalaşma ve dernekleşme yerine kendi çabaları ile çözmeli
- ☐ Fikrim yok

20.Taşeron işçi dernek/derneklerine üye olmanızda (mevcut veya daha önce) en önemli etken ne oldu?

- ☐ Hükümetin tutumu
- ☐ İşveren baskısı
- ☐ Sendikaların yetersizliği
- ☐ Derneklerin faaliyetleri
- ☐ Sendika üyelerinin ve işyerinde diğer çalışanların bize karşı tutumu
- ☐ Fikrim yok

21.Taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde genel olarak taşeron işçi derneklerinin faaliyetlerini nasıl buluyorsunuz?

- ☐ Oldukça başarılı
- ☐ Başarılı
- ☐ Başarısız
- ☐ Çok başarısız
- ☐ Fikrim yok

22.Taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde sendika-dernek ilişkisi ne olmalı?

- ☐ Birbirinden bağımsız çalışmalılar
- ☐ Birlikte çalışmalılar
- ☐ Dernekler sendikalara dönüşmeli
- ☐ Fikrim yok

23.Halihazırda üyelik durumunuz nedir?

- ☐ Dernek üyesiyim
- ☐ Sendika üyesiyim
- ☐ Hem sendika hem dernek üyesiyim

24.Geçmişte dernek veya sendika yönetim kurulunda bulundunuz mu?

- ☐ Dernek yönetiminde bulundum
- ☐ Sendika yönetiminde bulundum
- ☐ Dernek-sendika ikisinin birlikte yönetiminde bulundum
- ☐ Hayır, hiç bulunmadım

25.Halihazırda dernek veya sendika yönetim kurulunda bulunuyor musunuz?

- ☐ Dernek yönetiminde bulunuyorum
- ☐ Sendika yönetiminde bulunuyorum
- ☐ Dernek-sendika ikisinin birlikte yönetiminde bulunuyorum
- ☐ Hayır, bulunmuyorum

Düşüncenizi belirten ifadeyi (X) işaretleyiniz

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
26	Taşeron işverenimiz kendi amaçları açısından sendikalaşmamızı tehlikeli görmektedir					
27	Taşeron işverenimiz kendi amaçları açısından dernekleşmemizi tehlikeli görmektedir					
28	Taşeron işverenimiz sendikalara üye olma ya da faaliyetlerine katılma sürecinde işten atma tehdidinde bulunmaktadır					
29	Taşeron işverenimiz yaşanan sorunların çözümünde daha çok bireysel ilişkilere önem vermektedir(sendikalarla muhatap olmak istememektedir)					
30	Yaptığımız işler mesleki bilgi ve yeterliliğimiz dışında işlerdir					
31	<u>Asıl işverenimiz</u> kadrolu işçi/taşeron işçi ayrımı yaparak ayrımcı davranmaktadır					
32	Taşeron işçilerin korunmasında yasal mevzuat yetersizdir					
33	Taşeron işçilerin korunmasında devletin denetleme fonksiyonu yetersizdir					
34	Hizmet sözleşmesi ihalelerinde ana işveren işi, kendi siyasi tercihleri doğrultusundaki taşeronla vermektedir					
35	İşçi sendikalarının taşeron çalışma ile ilgili politikaları, devletin taşeron çalışma ile ilgili politikalarını desteklemektedir					
36	Devlet taşeronlaşmayı desteklemektedir					
37	Taşeron işçileri sendikalaştırmak diğer işçilere göre daha zor olduğundan ve daha fazla çaba gerektirdiğinden sendikalar taşeron işçilerden uzak durmaktadırlar					
38	Sendikalar taşeron işçileri kendi çıkarları konusunda bilgisiz bulmaktadırlar					
39	Sendikalar taşeron ve kadrolu işçilerin problemlerini birlikte ele almakta sorun yaşamaktadırlar					
40	Sendikalar taşeron işçiler yerine öncelikle kadrolu işçilerin örgütlenmesine odaklanmaktadırlar					

41	Sendikalar taşeron işçileri sendikalaştırmak için yeni stratejiler geliştirmemektedirler					
42	Taşeron işçilerin sendikalaşmasında sendika yöneticileri etkin değildirler					
43	Taşeron işçiler sendika yöneticilerinin kendilerinden birinin olmasını istemektedirler					
44	Sendikalar taşeron işçilerin haklarının işverene karşı savunulmasında yeterince güçlüdürler					
45	Sendikalar taşeron işçilerin haklarının devlete karşı savunulmasında yeterince güçlüdürler					
46	Bazı işçi sendikaları işverenler ile birlikte danışıklı hareket etmektedir					
47	Bazı işçi sendikaları hükümet ile birlikte hareket etmektedir					
48	Taşeron işçiler arasında sendikalaşma veya dernekleşme konularında birlikte hareket etme eğilimi yoktur					
49	Kadrolu işçiler, taşeron işçiler ile aynı sendikaya üye olmak istememektedirler					
50	Taşeron işçiler sendikal örgütlenmeyi önemsememektedirler					
51	Taşeron işçiler dernek olarak örgütlenmeyi önemsememektedirler					
52	Taşeron işçiler çoğunlukla kendi bireysel çıkarları doğrultusunda hareket etmektedirler					
53	Taşeron işçiler sendikalardan uzak durarak işten atılma riskini azaltmakta ve istihdamını garantiye almak istemektedirler					
54	Çoğunlukla işyerinde sorun çıktığında kadrolu işçiler taşeron işçileri Suçlama eğilimindedirler					
55	Sendikalar taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde yeni örgütlenme stratejileri geliştirmelidirler					
56	Sendikal örgütlenmede derneklere üye olma işçilerin işten atılma riskini azaltmaktadır					
57	Sendikal örgütlenmede taşeron işveren sadece kendisi tarafından önceden belirlediği sendikalara üye olmaya izin vermektedir					
58	Sendikal örgütlenmede esas işveren sadece kendisi tarafından önceden belirlediği sendikalara üye olmaya izin vermektedir					
59	Sendikal örgütlenme sürecinde dernekler oldukça etkindir					
60	Dernekler sendikaların tüm fonksiyonlarını karşılamaktadır					
61	Sendikal örgütlenmeden ayrı olarak dernek					

	üyeliği de devam etmelidir					
62	Dernekler taşeron işçilerin sorunlarının çözümünde oldukça etkilidirler					
63	Dernekler sendikaların taşeron işçiler ile ilgili faaliyetlerini desteklemektedirler					
64	Dernekler sendikalaşmayı arttırmaktadır					
65	Taşeron işçiler mevcut işçi sendikaları dışında kendi sendikalarını kurmaladırlar					
66	Hangi ilde çalışıyorsunuz					
67	Eklemek istediğiniz görüş ve önerileriniz var ise lütfen ekleyiniz					

ÖZGEÇMİŞ

Ali İhsan ÇELEN 1984 yılında Denizli’de doğdu. İlk ve ortaöğrenimini Denizli’de tamamladıktan sonra Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nden mezun oldu. Yüksek Lisans Eğitimine aynı üniversite bünyesinde Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında tamamladı. Doktora eğitimini İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında; “Alt İşverenlik Uygulamalarının İşçi Örgütlenmeleri Üzerindeki Etkisi: Taşeron İşçi Dernekleri” adlı tezi ile 2019 yılında tamamladı. 2009 yılında Ordu Üniversitesi Ünye Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü İnsan Kaynakları Programında göreve başlayan Ali İhsan ÇELEN halen bu görevine devam etmektedir. Evli ve iki çocuk babası olan Ali İhsan ÇELEN iyi derecede İngilizce bilmektedir.