



CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

**TAŞERONLAŞMANIN ÇALIŞMA KOŞULLARINA ETKİSİ:
SİVAS BELEDİYESİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Songül KARABUDAK

**Sivas
Mayıs 2017**

CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

TAŞERONLAŞMANIN ÇALIŞMA KOŞULLARINA ETKİSİ:
SİVAS BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Songül KARABUDAK

Tez Danışmanı
Doç. Dr. HALİL ÖZEKİCİOĞLU

Sivas
Mayıs 2017

KABUL VE ONAY

Üniversite: : Cumhuriyet Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD
Bilim Dalı :
Tezin Başlığı : "Taşeronlaşmanın Çalışma Koşullarına Etkisi: Sivas Belediyesi Örneği"
Savunma Tarihi : 28.04.2017
Danışmanı : Doç.Dr.Halil ÖZEKİCİOĞLU

Unvanı - Adı Soyadı

İmza

Jüri Başkanı : Doç.Dr.Halil ÖZEKİCİOĞLU

Üye : Yrd.Doç.Dr.Ahmet Utku ERDAYI

Üye : Yrd.Doç.Dr.Özlem DEMİR

Oy Birliği ☒

Oy Çokluğu ☐

Songül KARABUDAK tarafından hazırlanan "Taşeronlaşmanın Çalışma Koşullarına Etkisi: Sivas Belediyesi Örneği" başlıklı tez, kabul edilmiştir.
28/04/2017

Prof. Dr. Ahmet ŞENGÖNÜL
Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Yüksek Lisans Yeterlilik tezinin bizzat tarafımdan ve kendi sözcüklerimle yazılmış orijinal çalışma olduğunu ve bu tezde;

1. Çeşitli yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara açık biçimde atıfta bulunduğumu;
2. Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi;
3. Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dahil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;
4. Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntıladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlarına katlanacağımı kabul ederim.

imza

Songül KARABUDAK

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın hazırlanması sürecinde değerli tecrübelerini, anlayışını, manevi desteğini benden esirgemeyen tez danışmanım kıymetli hocam Doç. Dr. Halil ÖZEKİCİOĞLU'na,

Anket çalışmam için görüşme yaptığım Sivas Belediyesi Ulaştırma Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne ve Özbelsan A.Ş. bünyesinde çalışan görüşme yaptığım taşeron işçilerine,

Sivas Hak-İş il Başkanı ve Hizmet-İş Sivas Şube Başkanı Sn. Nihat Şimşek'e

Canım aileme...

Her zaman yanımda olan, maddi manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen kıymetli annem Fadime KARABUDAK ve kıymetli babam Halil KARABUDAK'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
ÖZET.....	xv
ABSTRACT	xvii
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
TAŞERONLUK SİSTEMİNİN KURAMSAL ESASLARI	3
1.1. GENEL OLARAK TAŞERON KAVRAMI	3
1.2. TAŞERONLUK SİSTEMİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	3
1.3. TAŞERONLUK TANIMLARI.....	6
1.3.1. Uluslararası Kuruluşların Taşeron Tanımları	7
1.3.1.1. UNIDO’nun Taşeron Tanımı	7
1.3.1.2. UNCTAD’ın Taşeron Tanımı	7
1.3.1.3. ILO’nun Taşeron Tanımı	7
1.3.2. Türk İş Hukuku’nda Taşeron Tanımı	8
1.4. TAŞERONLUĞUN ÖZELLİKLERİ.....	10
1.4.1. Küçük İşletmeler Olması	10
1.4.2. Bağımlılık İlişkisi	11
1.4.3. Enformelleşme	13
1.5. TAŞERONLUĞUN SINIFLANDIRILMASI	14
1.5.1. Ekonomik Taşeronluk.....	15
1.5.2. Kapasite Taşeronluğu	16
1.5.3. Uzmanlık Taşeronluğu.....	17
1.6. TAŞERONLUĞA BENZER KAVRAMLAR VE ÜRETİM SİSTEMLERİ. 18	

1.6.1. Eve İş Verme	18
1.6.2. Evde Çalışma	19
1.6.3. Kendi Adına Çalışma.....	20
1.6.4. Müteahhit (Üstlenici, Yüklenici)	20
1.6.5. Aracı (Komisyoncu)	21
1.6.6. Yan Sanayi	21
1.6.7. Fason Üretim.....	22
1.7. TAŞERON SİSTEMİNİN YAYGINLAŞMA NEDENLERİ.....	23
1.7.1. Üretim Sistemlerinin Değişmesi.....	23
1.7.1.1. Fordizm	23
1.7.1.2. Postfordizm ve Esnek Üretim.....	24
1.7.1.2.1. Esneklik Türleri	26
1.7.1.2.1.1. İşlevsel (Fonksiyonel) Esneklik	27
1.7.1.2.1.2. Sayısal Esneklik	27
1.7.1.2.1.3. Çalışma Sürelerinde Esneklik	28
1.7.1.2.1.4. Ücret Esnekliği	28
1.7.2. Özelleştirme	32
1.7.3. KOBİ'lerin Çoğalması	33
1.7.4. Taşeron Sistemini Yaygınlaştıran Diğer Nedenler	34
1.7.4.1. Ekonomik Faktörler.....	35
1.7.4.2. Ekonomik Olmayan Faktörler	37
1.7.4.3. Ürüne Olan Talebin Özellikleri	38
1.7.4.4. Hizmetin Niteliğine İlişkin Nedenler	38
İKİNCİ BÖLÜM	41
TÜRK İŞ HUKUKU'NDA ASIL İŞVEREN - ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ	
(TAŞERONLUK İLİŞKİSİ).....	41

2.1. GENEL OLARAK ALT İŞVEREN KAVRAMI	41
2.2. TÜRKİYE’DE ALT İŞVERENLİĞİN YASAL GELİŞİM SÜRECİ	42
2.2.1. 3008 Sayılı İş Kanunu’nda Alt İşverenlik İlişkisinin Düzenlenmesi	42
2.2.2. 931 ve 1475 Sayılı İş Kanunlarında Alt İşverenlik İlişkisinin Düzenlenmesi	44
2.2.3. 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Alt İşverenlik İlişkisinin Düzenlenmesi	45
2.2.4. Alt İşverenlik Yönetmeliği’nde Alt İşverenlik İlişkisinin Düzenlenmesi	50
2.2.4.1. Alt İşverenlik Yönetmeliği’ndeki Tanımlar	51
2.2.4.1.1. Asıl İşveren Tanımı	51
2.2.4.1.2. Alt İşveren Tanımı	51
2.2.4.1.3. Asıl İş Tanımı	51
2.2.4.1.4. Yardımcı İş Tanımı	52
2.2.4.1.5. Alt İşverenlik Sözleşmesi Tanımı	52
2.2.4.1.5.1. Alt İşverenlik Sözleşmesinin Yazılı Yapılması	52
2.2.4.1.5.2. Alt İşverenlik Sözleşmesinin Unsurları	53
2.3. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN UNSURLARI	53
2.3.1. Alt İşveren İlişkisinin Taraflarının İşveren Olması ve İşin Bir Başka İşverenden Alınmış Olması	55
2.3.2. İş, İşyerinde Yürütülen Mal veya Hizmet Üretimine İlişkin Yardımcı İşlerde veya Asıl İşin Bir Bölümünde İşletmenin ve İşin Gereği İle Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İşlerden Olması	57
2.3.2.1. Asıl İşin Bir Bölümünde İşletmenin ve İşin Gereği ile Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İş	58
2.3.2.2. İşyerinde Yürütülen Mal veya Hizmet Üretimine İlişkin Yardımcı İş	60
2.3.3. İşin Asıl İşverene Ait İşyerinde Yaptırılması	61

2.3.4. Alt İşverenin İşçilerini “Sadece” Asıl İşverene Ait İşte Çalıştırması (Münhasıranlık Koşulu).....	62
2.4. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE SINIRLAMALAR.....	63
2.4.1. Asıl İşveren İşçilerinin Alt İşveren Tarafından Çalıştırılamaması	64
2.4.2. Daha Önce Asıl İşverenin İşyerinde Çalışan Kimse ile Alt İşveren İlişkisi Kurulamaması.....	65
2.4.3. Asıl İşin Bölünerek Alt İşverenlere Verilememesi.....	67
2.5. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE MUVAZAA	67
2.5.1. Muvazaa Kavramı.....	67
2.5.2. Muvazaalı İşlemin Tespiti	70
2.5.3. Muvazaalı İşlemin Sonucu.....	70
2.6. ASIL İŞVEREN - ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE MÜTESELSİL (BİRLİKTE) SORUMLULUK	71
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	73
TAŞERON SİSTEMİNİN İŞGÜCÜ PİYASASI VE ÇALIŞMA KOŞULLARINA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI: SİVAS BELEDİYESİ ÖRNEĞİ	73
3.1. TAŞERON ÇALIŞMA	73
3.2. ALAN ARAŞTIRMASI.....	75
3.2.1. Araştırmanın Amacı.....	75
3.2.2. Araştırmanın Yöntemi	75
3.2.3. Araştırmanın Kapsamı	76
3.2.4. Araştırmanın Bulguları	76
3.2.4.1. Taşeron Sisteminin İşgücü Piyasasına Etkisi	77
3.2.4.2. Taşeron Sisteminin İş Güvencesine Etkisi	82
3.2.4.3. Taşeron Sisteminin Sendikalaşma Üzerine Etkisi.....	87
3.2.4.4. Taşeron Sisteminin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Etkisi	93

3.2.3.5. Taşeron Sisteminin Ücretler ve Diğer Koşullar Üzerindeki Etkisi.....	96
3.2.5. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi	100
SONUÇ.....	103
KAYNAKLAR	107
EKLER.....	119
ÖZ GEÇMİŞ.....	123





KISALTMALAR

AİY	: Alt İşverenlik Yönetmeliği
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İ	: İşçi
İK	: İş Kanunu
ILO	: International Labour Organization
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
m	: Madde
OECD	: Organisation for Economic Cooperation and Development
R.G.	: Resmi Gazete
S	: Sendika
s	: Sayfa
TDK	: Türk Dil Kurumu
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
UNCTAD	: United Nations Conference on Trade and Development
UNIDO	: United Nations Industrial Development Organization
yy	: Yüzyıl

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Emek Piyasalarında Esnekliğin Boyutları.....	26
Tablo 1.2. Esneklik Tipleri.....	29
Tablo 1.3. Fordist, Esnek Üretim ve Birikim Rejimlerinin Karşılaştırılması	31
Tablo 1.4. KOBİ'lerin Genel Özellikleri.....	34
Tablo 1.5. Ana Firmaların Alt İşveren (Taşeron) Kullanma Nedenleri	36
Tablo 1.6. Ana Firmaların Alt İşverenden (Taşerondan) Sağladığı Yararlar.....	37





ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Alt İşverenlik (Taşeronluk) Modeli	77
Şekil 3.2. Türk Özel İmalat Sanayiinde Reel Ücretler ve İşçi Üretkenliği.....	97





ÖZET

KARABUDAK, Songül, “Taşeronlaşmanın Çalışma Koşullarına Etkisi: Sivas Belediyesi Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2017.

Taşeronlaşma genel anlamda bir işin bir bölümünün başka kişi ya da kuruluşa yaptırılması olarak bilinmektedir. 1970’li yılların sonundan itibaren tüm dünyada hâkim ekonomik ideolojiyi oluşturmaya başlayan Neo-Liberal anlayışın uluslararası ticarete ve üretim-bölüşüm ilişkilerine bakış açısı taşeron işçiliğinin yaygınlaşmasına neden olmuştur. İşverenler özellikle işgücü maliyetini azaltma ve emek sürecini kontrol etme gibi nedenlerle taşeron sistemine yaygın bir şekilde müracaat etmektedir.

Birçok açıdan önemli hale gelen ve işverenler tarafından yaygın bir şekilde kullanılan taşeron işçiliği, çalışma hayatında birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Buradan hareketle çalışmanın temel amacı, taşeronlaşmanın çalışma koşullarında meydana getirdiği etkileri ortaya koymaktır. Bu çerçevede çalışmanın amacına en uygun alan görünümünde olan Sivas Belediyesi’nde bir alan araştırması yapılmıştır. Araştırmada nitel yöntem tercih edilerek veriler derinlemesine görüşmeler aracılığıyla derlenmiştir. Araştırma sonucunda taşeronlaşma nedeniyle işgücü piyasasının çevre ve çekirdek işgücü olarak parçalandığı, ücretlerin ve çalışma koşullarının kötüleştiği, sendikaların güç kaybettiği, taşeron işçilerinin iş güvencesinin olmadığı, bir işte uzmanlaşma eğiliminin zayıf olduğu ve taşeron işçileri arasındaki dayanışma geleneğinin zayıfladığına dair pek çok bulgular elde edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Taşeronlaşma, Çalışma Koşulları, Alt İşveren, İşgücü Piyasası, Sivas Belediyesi, Sendika.



ABSTRACT

KARABUDAK, Songul, “Impact of Subcontracting on Working Conditions: Sivas Municipality Example”, Master Thesis, Sivas, 2017.

Subcontracting is generally known as having a part of a job done by another person or organization. The view of the Neo-Liberal understanding, which has started to form the dominant economic ideology in the world since the end of the 1970s, on international trade and production-distribution relations has led to the widespread of subcontractor labor. Employers commonly apply to the subcontracting system for reasons such as reducing labor costs and controlling the labor process.

Subcontracted labor, which has become important in many respects and widely used by employers, brings with it many problems in working life. The main purpose of working from here is to reveal the effects that subcontracting has on the working conditions. An area survey was conducted in Sivas Municipality, which is the most suitable area for the purpose of working in this framework. The qualitative method was preferred in the study and the data were compiled through in-depth interviews. As a result of the survey, many findings were obtained that the labor market was broken down as environment and core labor, wages and working conditions worsened, unions lost power, lack of job security of subcontractors, weakness of specialization in a job and weakness of solidarity among subcontractors.

Key Words: Subcontracting, Working Conditions, Sub-Employer, Labor Market, Sivas Municipality, Union



GİRİŞ

Taşeron (alt işveren) sisteminin gerek işgücü piyasasında, gerek çalışanlar üzerinde, gerekse de sendikalar üzerinde pek çok etkisi bulunmaktadır. Taşeronlaşma nedeniyle işgücü çekirdek ve çevre işgücü olarak bölünmekte ve bu bölünme sonucunda işçiler arasında çatışmalar yaşanmaktadır. Çekirdek işgücü içerisinde yer alanlar, iş güvencesi ve yüksek kazanca sahip olan, tam gün çalışan ve daimi işgücüdür. Çevresel işgücü içerisinde yer alanlar ise, hızlı biçimde işe alınabilen ve kriz dönemlerinde hızla ve maliyetsiz olarak işten çıkarılabilecek olanlardan oluşmaktadır. Çekirdek işgücü içerisinde yer alan kadrolu işçiler işletmenin çekirdek fonksiyonlarını yerine getirirken çevre işgücü içinde yer alan taşeron işçileri işletmenin çekirdek fonksiyonları dışında kalan bütün faaliyetleri yerine getirebilmektedir. İşgücü piyasasının çekirdek ve çevre işgücü olarak bölünmesi, işçi sınıfının kendi içinde yaş, cinsiyet, ücret, meslek, nitelik vb. bakımlardan farklılaşmasına ve sınıf içi kutuplaşmaların artmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla taşeronlaşma nedeniyle çekirdek işgücü içerisinde yer alan kadrolu işçiler güvenceli bir şekilde istihdam edilirken çevre işgücü içerisinde yer alan taşeron işçileri güvencesiz bir şekilde istihdam edilmektedir. Güvencesiz bir şekilde istihdam edilen taşeron işçilerinin dayanışma geleneği de zayıflamıştır.

Taşeronlaşma nedeniyle kadrolu işçiler ve taşeron işçileri arasında ücret ve sosyal haklar bağlamında dengesizlikler oluşmaktadır. Aynı iş yerinde aynı işi yapmalarına rağmen taşeron işçileri genellikle daha az ücretle çalışmakta ve çalışanların çoğu asgari ücret almaktadır. Ayrıca taşeron işçilerinin çalışma koşulları kadrolu işçilere göre daha ağırdır. Çünkü iş sözleşmelerinin içeriği işveren tarafından tek taraflı olarak belirlenmektedir. Dolayısıyla taşeron işçilerinin çalışma ve dinlenme süreleri taşeron firma tarafından tek taraflı olarak belirlenmektedir. Taşeron işçilerinin belirli bir işte uzmanlaşma eğilimi zayıftır. Bunun nedeni ise taşeron işçilerinin iş sözleşmelerinin içerisinde belirli bir iş tanımının olmaması ve taşeron firmaların ihale yoluyla sürekli değişmesidir.

Taşeron çalışma işyeri kazalarını artırarak, çalışanların tehlikeli bir iş ortamında çalışmalarına neden olmaktadır. Çünkü taşeron firmalar, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini kar maksimizasyonu olarak görmektedir. Dolayısıyla iş sağlığı

güvenliği tedbirlerinin yeterli seviyede alınmaması sonucu işyerinde çeşitli kazalar meydana gelmektedir. Ayrıca taşeronlaşma beraberinde sendikalaşma oranında ciddi bir azalışı getirmektedir. Yaşanan geniş çaplı işsizlik ve taşeron işçilerin iş güvencesinin olmaması, bu işçilerin sendikalaşma yönündeki çabalarını da önemli ölçüde etkilemektedir.

Bu tezin birinci bölümünde taşeronluğun yani alt işverenliğin kuramsal esasları üzerinde durulmuştur. Taşeron sisteminin tarihsel gelişimi ve bu sistemin özellikleri hakkında bilgilere yer verilmiştir. Taşeron sisteminin yaygınlaşma nedenlerine dair açıklamalar yapılarak taşeronluğa ilişkin sınıflandırmalara ve tanımlamalara açıklık getirilmiştir. Ayrıca taşeron kavramına benzer kavramlar ve üretim sistemleri de tanımlanmıştır.

İkinci bölümde Türk İş Hukuku'nda taşeronluk (alt işverenlik) ilişkisi konusuna yer verilerek Türkiye'de alt işverenliğin yasal gelişim süreci açıklanmaya çalışılmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda ve Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde bu ilişki ile ilgili yer alan tanımlamalara ve bu ilişkiye dair düzenlemelere yer verilmiştir. Ayrıca asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartları, asıl işveren-alt işveren ilişkisindeki hukuki sorumluluk, bu ilişkideki sınırlamalar ve sınırlamaya aykırılığın hukuki sonuçları muvazaa başlığı altında açıklanmaya çalışılmıştır.

Üçüncü bölümde ise taşeron sisteminin yani alt işverenliğin özellikle işgücü piyasasında ve çalışma ilişkileri üzerinde hangi etkileri yarattığı üzerinde durulmuştur. Bu bağlamda alan araştırması yapılarak Sivas Belediyesi Ulaştırma Hizmetleri'nde taşeron işçisi olarak çalışanlarla yarı yapılandırılmış görüşme tekniği uygulanmıştır. Dolayısıyla bu bölümde hem teorik bilgilere yer verilmiş hem de taşeron işçileri ile derinlemesine görüşme yapılarak taşeron sisteminin işgücü piyasasında ve çalışanlar üzerinde ne gibi etkiler yarattığı, işçilerin çalışma koşulları, ücretleri, sendikal üyelikleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği ve iş güvencelerine yönelik güncel bilgiler elde edilmiştir. Ayrıca Sivas Belediyesi'nde çalışan taşeron işçilerinin sendikal hak ihlallerinin olup olmadığı, sendikaların taşeronlaşmaya karşı hangi tutumları sergilediği, sendika üyesi işçilere hangi sosyal hakların verildiği Sivas Hak-İş İl Başkanı ve Hizmet-İş Sivas Şube Başkanı ile de görüşmeler yapılarak bilgiler edinilmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TAŞERONLUK SİSTEMİNİN KURAMSAL ESASLARI

1.1. GENEL OLARAK TAŞERON KAVRAMI

Taşeron” sözcüğü Türk Dili’ne Fransızca “tacheron”, “tacheronnage” sözcüklerinin karşılığı olarak girmiştir. Bu sözcük, “verimsiz işleri yapan kimse” şeklinde bir anlam ifade edebileceği gibi “bina inşaatında bina sahibinin maktu bir ücret karşılığı iş verdiği kimse” şeklindeki gibi bir anlamı da ifade etmektedir. Fransa’da, taşeron sözcüğünün belirtilen bu anlamıyla; inşaat şantiyelerindeki inşaat işinin yapılması amacıyla, inşaat sahibi işçilerin işe alınması ve yönetimini bir taşerona vermektedir. İnşaat sahibi, inşaat işinin ilerleyen her aşamasında gerekli personeli sağlayabilme olanağına taşeronlar sayesinde kavuşmaktadır (Güzel, 2004: 41).

TDK sözlüğünde taşeron; “Büyük bir işin bir bölümünü yaptırmayı, asıl müteahhitten kendi üzerine alan ikinci müteahhit” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 1998: 2147).

Endüstri ilişkileri sözlüğünde ise taşeron; “Yalnız veya birkaç işçiyle götürü olarak bir yapı işini alıp çalışan ikinci derecedeki müteahhit” şeklinde tanımlanmaktadır (Önsal, 2011: 504).

1.2. TAŞERONLUK SİSTEMİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Günümüzde işgücü piyasaları, sosyal politika ve endüstri ilişkileri alanlarında ulusal ve uluslararası düzeyde yürütülen bütün tartışmaların ana gündem maddelerinden birini oluşturan taşeronluğun tarihsel geçmişi sanayi toplumunun tarihiyle özdeştir (Hak-İş, 2015: 20).

Taşeronluk günümüzde oldukça yaygınlaşmış ve vazgeçilmez bir istihdam biçimi haline gelmiştir. Günümüzde yaygın bir istihdam modeli haline gelen taşeronluğun tarihsel geçmişi aslında çok eski tarihlere dayanmaktadır. Batı Avrupa’da feodal ilişkilerin çözülmesi (1346 Veba Salgını) ile çalışma ilişkilerinde yeni gelişmeler ortaya çıkmıştır. Bu yeni toplumsal düzen kapitalizm olarak adlandırılmakta ve emek-sermaye ilişkilerinin oluşumuna ortam sağlamaktadır (Gökbayrak, 2003: 129).

Taşeronluk kapitalist üretim sisteminin bir örgütlenme modeli olarak ortaya çıkmıştır ve Batı Avrupa’da 12. yüzyıldan sonra ticaretin gelişmesi ile birlikte el zanaatlarına alternatif bir üretim sisteminin gelişmesini zorlamıştır. El zanaatlarına alternatif bir üretim şekli olan bu yeni üretim biçimi 14. ve 18. yüzyıllar arasında egemen olmuştur ve iki şekilde ortaya çıkmıştır (Şen, 1995: 4):

1) Ticaret sermayesine sahip olanlar malları doğrudan bağımsız üreticilerden alıp pazarlamıştır.

2) Ticaret sermayesi “eve iş verme” (puttingout) sistemini yaratmıştır.

Taşeronluk sisteminin 12.yy’da çıkması tesadüf değildir. Bu dönemde ticaret gelişmiş ve ticaret geliştikçe pazarlar ve kentler büyümüştür. Böylece zenginlik artarak el değiştirmiş, köylüler de toprak sahibinden bağımsız biçimde toprağa sahip olma ve pazar için üretim yapma imkânına kavuşmuşlardır. Ticaretin ve kentlerin gelişmesi ile burjuva denilen yeni bir sınıf doğmuş ve büyümüştür (Koray, 2005: 48).

Batı Avrupa’da sanayi ihtilali ile ticaret gelişmiştir ve bunun sonucu olarak talep düzeyinde değişimler meydana gelmiştir. Talepte meydana gelen bu değişimler nedeniyle atölye ve esnaf tipi üretim sistemlerinden fabrikasyon tipi üretim sistemine geçiş yaşanmıştır (Aydınlı, 2008: 149).

“Eve iş verme” ya da “dağınık fabrika sistemi” (dispersed factory system), zanaatkâr sistemi¹ ile fabrika sistemi² arasında bir geçiş sürecini yansıtmaktadır. Bu sistemde bir aracı (tüccar, fabrika yöneticisi ya da profesyonel olarak aracılık yapan kimse) evlerinde ya da küçük atölyelerde çalışan işçilere ham maddeleri dağıtmakta yapılacak işleri tanımlamakta ve genellikle parça başına ücret ödemekteydi. Ev

¹Türk Dil Kurumu’nda **zanaatkâr**, insanların maddeye olan gereksinimlerini karşılamak için yapılan, öğrenimle birlikte, deneyim, beceri ve ustalık gerektiren iş, el ustalığı isteyen işler olarak tanımlanmıştır. Arapça’da **şana’â(t)** sözcüğünden Türk diline geçen zanaat, **el emeğine dayalı bir üretimi** ifade etmektedir. Zanaatkâr sisteminin genel özellikler şunlardır; 1) Üretimde el emeği hâkimdir ve üretimde makine yerine aletler kullanılır, 2) Üretim küçük atölyelerde yapılır, 3) Usta ve çırak birlikte üretim yapar, 4) Çırak ustalaşırken ve vasıf kazanırken geleneksel eğitimden yararlanır, 5) Ürünler el emeği ile üretildiği için tamamen bir standarda sahip değildir, 6) Zanaatkâr üretim araçlarının mülkiyetine sahiptir, 7) Üretim teknolojisi basittir ve çalışan sayısı azdır, 8) Üretimde yüksek vasıfa ihtiyaç vardır, (Doğan, 2012: 68-71).

²Fabrika sistemi 19.yy’dan sonra, ev dışında büyük işyerlerinde yapılan, emek ve sermayenin birbirinden tamamen ayrılıp sermayenin daha da önem kazandığı üretim şeklidir (Koray, 2008: 54). Başka bir ifadeyle fabrika; kapitalizm öncesi üretim mekânı olan atölyelerin yerini alan, işin parçalara ayrılarak çalışanların üretim sürecinin bütününden koparıldığı, atölyeye oranla daha büyük üretim mekânları olarak tanımlanmaktadır. Buhar gücünün kullanılmasıyla beraber makineli üretimin artışı mekânsal olarak daha geniş alanların üretim için tahsis edilmesine ve daha fazla sayıda insanın aynı üretimi gerçekleştirmesine imkân sağlamıştır (Doğan, 2012: 75).

işçilerinin eve iş verme sistemine bağımlılığı zamanla pekişmiştir. Çünkü iş bölümü artınca ve üretim süreci parçalara ayrıldığı zaman, tek başına nihai ürün üreten aile sayısı çok azdı. Ancak üretim sürecinin parçalanması üretimin dağınık yerlerde yapılmasına neden olmaktaydı. Dolayısıyla üretim sürecindeki bu parçalanma üretimin koordinasyonunu ve kalite kontrolünü güçleştiriyordu. Bu nedenle ilk fabrikalar kurulmuştur. Başlangıçta eve iş verme sisteminde yoğunlaşan sermaye, ilk kez emeğin tüm faaliyetlerini kontrol edebiliyordu; çünkü o zamana kadar emek üretim amacıyla tek çatı altında toplanmamıştı. Fabrika üretim sisteminin ilk aşaması manüfaktür³ üretim sistemidir. Manüfaktür üretim aşamasında da büyük atölyeler işi doğrudan eve iş verme sistemiyle ya da alt işverenlik (taşeronluk) zinciri aracılığıyla küçük atölyelere yaptırmışlardır. Fabrika üretim sistemine geçildiğinde de eve iş verme ve taşeronluk benzer üretim biçimleri olarak iç içe varlığını sürdürmüştür (Şen, 2006: 74).

Kapitalizmin 1945'ten 1970'li yıllara kadar süren Altın Çağı'nın sona ermesi ve sürekli durgunluk ve düzensiz krizler dönemine girilmesiyle beraber, işverenler işgücü maliyetlerini düşürmede ve bu amaçla işçi sınıfının gücünü azaltmada, taşeronluğu yaygın bir şekilde kullanmaya başlamışlardır (Koç, 2001: 2).

³ “Manüfaktür” terimi latince bir kelimedir. Latince “*manufactum*: el ile yapılmış” kelimelerinin birleşmesi doğrultusunda el ile yapılan üretim anlamına gelmektedir. Manüfaktür İngilizce’de ise “*manufacture*” kelimesi, “*makine kullanılarak büyük sayıda ve miktarda mal üretim süreci*” olarak tanımlanmaktadır. Manüfaktür kapitalist üretim tarzının bir sonucudur. Dolayısıyla kapitalist üretimin ortaya çıkış koşulları manüfaktürün de ortaya çıkışını belirlemiştir. Orta Çağ feodalizminin yıkılma sürecinde, önce kentlerdeki zanaat üretiminin dönüşümü, daha sonra kentlerin dışında kırsal ögelerin de üretim sanayisine dâhil olmaları, kapitalist üretim tarzının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Zanaat üretiminin parçalanma aşamaları doğrultusunda, zanaatkârın dış piyasalarda ürünü satarken kaybettiği üretim zamanından kaçınmak için ürünlerini tüccara satması sistemi olan satın alma sistemi (*kaufsystem*), zamanla lonca denetimlerinden kurtulmak ve düşük maliyetle üretim yapmak isteyen girişimcinin kırsal alandaki küçük üretici zanaatkâra iş sipariş etmesi sistemi olan ev sanayisine (*puttingout system*) dönüşmüştür. Ev sanayisinde üretimin dağınık bir yapı göstermesi, girişimci için emek sürecini kontrol etme zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Bu zorunluluk, merkezi atölyelerin kurulması ve manüfaktürün ortaya çıkışına zemin hazırlamıştır. Manüfaktür ile birlikte, zanaatkâr ve küçük üreticiler, üretim araçlarından kopmuşlar ve bir kapitalistin patronluğu altındaki bir atölyede, mekânsal birliktelik içerisinde eş zamanlı olarak çalışmaya başlamışlardır. Kapitalistin kendisine ait bir atölyede, kendi hammaddelerini ve kendi üretim araçlarını üretim sürecine aktardığı manüfaktürde, işçi sadece işlemlerin belirli bir parçası üzerinde denetim sahibi olabilmektedir. Manüfaktür, iş bölümü yoluyla emek sürecini parçalara ayırmış ve bu doğrultuda zanaatkârın ve küçük üreticilerin parça işçilere dönüşmesi sürecini hızlandırmıştır (Tezgel, 2013: 100-112).

Yukarıda da belirtildiği gibi taşeron işçilik olgusu yeni bir istihdam biçimi değildir. Taşeronlaşma, “küreselleşme” ile birlikte tüm dünya ekonomilerini etkisi altına alarak ve son 30-40 yıllık süreçte her geçen gün daha fazla yaygınlaşmıştır. Küreselleşme süreci içerisinde taşeron işçiliğinin yaygınlık kazanması tesadüf değildir. Bu süreç içerisinde taşeron işçiliği, işgücü maliyetlerini düşürecek bir istihdam biçimi olarak ön plana çıkmıştır. 1970’li yılların sonundan itibaren tüm dünyada hâkim ekonomik ideolojiyi oluşturmaya başlayan Neo-Liberal anlayışın uluslararası ticarete ve üretim-bölüşüm ilişkilerine bakış açısı taşeron işçiliğinin yaygınlaşmasına neden olmuştur. Yine bu dönemde çokuluslu şirketlerin de yükseliş göstermesi ile taşeron işçiliği artış göstermiştir. Bu çerçevede ağ işletme yapısı içerisinde örgütlenen çokuluslu işletmeler üretim süreçlerini merkez ülkelerden çevre ülkelere doğru dışsallaştırarak taşeron işçiliğinin artmasına neden olmuşlardır (Hak-İş, 2015: 22).

Taşeronluğun tarihsel gelişim süreci yukarıda da belirtildiği üzere çok eskilere dayanmaktadır ve bazı dönemlerde görece arka planda kalmasına rağmen, bir üretim ve istihdam biçimi olarak her zaman varlığını korumuştur (Gökbayrak, 2003: 130).

1.3. TAŞERONLUK TANIMLARI

Taşeronluğa ilişkin literatür incelediğinde, söz konusu üretim ve istihdam biçimine yönelik olarak ortak bir tanımlama bulunmadığı görülmektedir. Taşeronlaşmanın nedenleri ve biçimleri üzerine yapılan araştırmalar kesin ölçütler taşımaktan çok ampirik genellemeler olarak, sistematik analizlerden uzak bir biçimde karşımıza çıkmaktadır (Gökbayrak, 2003: 130).

Literatürde taşeronlukla ilgili yapılan tanımlar özellikle sanayi taşeronluğunu esas almaktadır. Sanayi taşeronluğu kavramı yerine “endüstriyel taşeronluk” ya da “üretim taşeronluğu” kavramları da kullanılmaktadır. Taşeronlukla ilgili yapılan tanımlamalarda genellikle bir benzerlik bulunmaktadır fakat taşeronluk sistemi sınıflandırılırken farklı ölçütler esas alınmaktadır (Şen, 1996: 6). Bu nedenle hem uluslararası kuruluşların hem de Türk İş Hukuku’nun farklı taşeron tanımları vardır.

1.3.1. Uluslararası Kuruluşların Taşeron Tanımları

1.3.1.1. UNIDO'nun Taşeron Tanımı

Taşeron özellikle son yıllarda yaygınlaşarak vazgeçilmez bir istihdam modeli haline gelmiştir. Birleşmiş Milletler Sınai Kalkınma Teşkilatı (United Nations Industrial Development Organization) taşeron konusuyla yakından ilgilenmiş ve taşeronlukla ilgili çok sayıda yayın ve araştırma yapmıştır (Ekin, 2002: 89).

Birleşmiş Milletler Sınai Kalkınma Teşkilatı (UNIDO) taşeronluk ile ilgili şu tanımı yapmıştır; “en genel anlamda taşeronluk birçok parçalardan oluşan bir ürünü üreten veya montajını yapan bir işletmenin ikinci işletme ile üretim programlarının bir kısmını yapması için sözleşme bağtladığı zaman ortaya çıkmaktadır” (Tokol, 2011: 134).

UNIDO'nun taşeronluk tanımının özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır (Şen, 2006: 76);

- Taşeronluk tanımı sanayi/endüstriyel üretimle ilgili olup endüstri dışı sektörler (inşaat ve hizmet sektörleri) dikkate alınmamıştır.
- Taşeronluk ilişkisinde malzemenin kimin tarafından sağlandığı önemli değildir.
- Taşeronun yaptığı parça ya da montaj işi, ana şirketin asıl üretiminde girdi olarak kullanılır.
- Taşeron, ana şirketin siparişine göre iş yapmak zorundadır.

1.3.1.2. UNCTAD'ın Taşeron Tanımı

Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı'nın (United Nations Conference on Trade and Development) taşeronluk ile ilgili tanımı şu şekildedir; Taşeronluk, iki üretim birimi arasında yapılan bir sözleşmedir. Buna göre, taraflardan birisi (taşeron) diğerine (asıl işverene), belirlenen süreçler ve koşullarda ürünler (parça ya da nihai ürün) sağlamaktadır (Ekin, 2002: 91).

1.3.1.3. ILO'nun Taşeron Tanımı

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)-ILO kullanım amacına göre taşeronluğu genelde iki farklı şekilde değerlendirmektedir.

ILO'ya göre taşeronluk, enformel sektörün formelleştirilmesi amacıyla, (formel, büyük) işletmelerle (enformel, küçük) işletmeler arasında tamamlayıcı bir ticari ilişki şekli olarak tanımlanmaktadır (Ekin, 2002: 91).

ILO taşeronluğu eskiden özellikle gelişmekte olan ülkelerde enformel sektörün formel sektöre dönüşmesi için araç olarak kullanılmasını raporlarında açıklamıştır. Bu raporla ILO, kamu kurumlarının bir kısım işlerini özel sektöre ihale ile verebileceğini belirtmektedir. Dolayısıyla kamu kurumlarındaki işlerin ihale ile özel sektöre verilmesi halinde özel sektörde kayıt dışı çalışanların bu işte çalışmakla kayıt altına alınacağını hedeflemiştir (Aydınlı, 2008: 156).

ILO tarafından 1949 yılında kabul edilen “*Bir Amme Makamı Tarafından Yapılacak Mukavelelere Konulacak Çalışma Koşullarına İlişkin 94 Sayılı Sözleşme*” de kamu makamları tarafından yaptırılan bayındırlık işlerinde, teçhizatın, levazım ve malzemenin imalatı, takılması, işlenmesi ya da naklinde, ayrıca hizmet işlerinde, ihale sözleşmelerine konulacak ücret ve çalışma koşullarının nasıl saptanacağı düzenlenmiştir. Sözleşme, esas itibarıyla taşeronların veya müteahhitlerin kamu makamlarından ihale yoluyla aldıkları işlere uygulanmak üzere hükümler içermektedir. 94 Sayılı sözleşmenin içerisinde; ücret tespitinde belirli düzeyin altına inilmemesi, ücretin ödenmesinin sağlanması ve ilave diğer güvenceler bulunmaktadır (Ekin, 2002: 93).

1.3.2. Türk İş Hukuku’nda Taşeron Tanımı

Türk İş Hukuku’nda taşeron kavramı yerine “alt işveren” kavramı tercih edilmektedir. Fakat Türk İş Hukuku’nda alt işveren kavramı tercih edilmiş olsa bile kamu makamlarının sorumluluğuna ilişkin 36. maddesinde yine “taşeron” kavramına yer verilmiştir dolayısıyla yasada kavram birliği sağlanamamıştır (Şen, 2006: 72).

Yukarıda da ifade edildiği üzere iş mevzuatında alt işveren kavramı yer almakta fakat birçok kesim tarafından genelde taşeron kavramı kullanılmaktadır. 3008 Sayılı İş Kanunu’nda alt işveren yerine “aracı” kavramı kullanılmış ve 931 Sayılı İş Kanunu’nun gerekçesinde de “aracı” kavramı yer almıştır. Bu kanuna göre; bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiye “aracı” denir. 1475 Sayılı İş Kanunu’nda ise alt işveren yerine “diğer işveren” kavramı yer almıştır. Taşeronlaşmanın yaygınlaştığı

dönem 1475 Sayılı İş Kanunu'nun uygulandığı dönemdir. Taşeronlaşmanın özellikle 1980'li yıllardan sonra yaygınlaşmasıyla birlikte “taşeron, tali işveren, alt yüklenici” gibi kavramlar kullanılmıştır (Tan, 2016: 2). Dolayısıyla yukarıda da belirtildiği üzere Türk İş Hukuku'nda taşeron terimini karşılayacak şekilde birden çok kavram kullanılmıştır.

İş Kanunu'nda taşeronluk ilişkisi asıl işveren-alt işveren ilişkisi şeklinde tanımlanmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 4. fıkrasına 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 ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi*” denir (Tozlu, Eraslan, 2012: 47).

Yukarıdaki tanımlardan da görüldüğü üzere bazen taşeron kavramı yerine alt işveren kavramı, bazen de alt işveren kavramı yerine taşeron kavramı kullanılmaktadır. Bu iki kavram çoğu zaman birbirinin yerine kullanılmış olsa da bu kullanıma yönelik olarak Çetin'e göre;

“Uygulamada sıkça yapılan hatalardan biri de alt işverenliğin taşeronlukla tıpatıp aynı sayılmasıdır. Alt işverenlik eşittir taşeronluk şeklindeki bir denklem, iş hukukuna göre doğru değildir. Çünkü asıl işveren - alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için “asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır” (AİY m.4/1-a) ve “alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalıdır” (AİY m.4/1-ç). Hâlbuki taşeronlar bazı zamanlar asıl işverenin hiç işçisi olmadığı durumlarda da faaliyet göstermektedir. İnşaat işçileri bunun en tipik örneğidir. Gerçekte hiçbir işçisi olmamasına rağmen inşaat sektörünün fırsatlarını değerlendirmek isteyen müteahhitler, inşaat işiyle uğraşan işverenlerle temasa geçerek bir eser (bina vb.) meydana getirmektedirler. Buradaki ilişki asıl işveren-alt işveren ilişkisi değil asıl işveren-taşeron ilişkisidir. Yine aynı şekilde; “alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır” (AİY m.4/1-b). Hâlbuki uygulamada, uzmanlık gerektirmeden ve yardımcı bir işte olmadan ana işlerin büyük bölümünün veya tamamının alt işveren diye bilinen ama gerçekte alt işveren değil de taşeronlara devredildiği görülmektedir. Örneğin bağ-bahçe bozum işlerinde alt işveren olarak karşımıza çıkan işverenler çoğu zaman taşeronlardır. Diğer bir şart ise; “alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır” (AİY

m.4/1-c). Fakat gayri resmi istihdam bürosu olan ve bir grup işçi istihdam eden işverenler, tek bir işkolunda veya benzer işkollarında çeşitli işler üstlenerek yüklenici gibi hareket ederler. İşgücü piyasasında bu şekilde iş alan işverenler görülmektedir ve bu işverenler işçilerini belirli bir yerde bir asıl işverenin işyerinde istihdam ettiği halde aynı işçileri başka bir asıl işverenin işyerinde de istihdam edebilmektedir. Bu şekildeki iş ilişkilerini asıl işveren-alt işveren şeklinde değil asıl işveren-taşeron ilişkisi şeklinde tanımlamak gerekir. Dolayısıyla hukuki sonuçları bakımından alt işveren işçilerine ve taşeron işçilerine karşı asıl işverenin hak ve sorumlulukları büyük ölçüde örtüşmektedir yani alt işverenlik ile taşeronluk büyük ölçüde örtüşmektedir. Fakat yukarıda belirttiğimiz nedenlerden dolayı bu iki kavram hukuki olarak her zaman aynı manaya gelmemektedir” (2014: 61-62).

Bütün bu açıklamalar ışığında bu çalışmada hem taşeron hem de alt işveren kavramı birlikte kullanılacaktır. Çünkü nasıl adlandırılrsa adlandırılсын hukuki sonuçları bakımından alt işverenlik ile taşeronluk büyük ölçüde benzeşmektedir. Dolayısıyla Türk İş Hukuku’nda taşeronluk (alt işverenlik) ilişkisi konusuna tezin ikinci bölümünde detaylı şekilde değinilecektir.

1.4. TAŞERONLUĞUN ÖZELLİKLERİ

1.4.1. Küçük İşletmeler Olması

Taşeronluk sisteminin özelliklerinden birincisi, taşeron firmaların ana firmalara göre küçük işletmeler olmasıdır. Küçük işletme kavramı yerine “küçük ve orta ölçekli işletme” kavramı da kullanılabilir. Fakat taşeronluk ilişkileri içerisinde küçük işletme kavramı daha uygundur çünkü taşeron firmalar ana firmaya göre küçüktür. Taşeronluğun küçük işletme olması özelliği taşeron firmaların yukarıdan aşağıya doğru dikey (zincirleme piramit, hiyerarşik) şekilde örgütlendiği zaman ortaya çıkmaktadır (Şen, 1995: 31).

Tüm dünyadaki taşeron örgütlerinin hemen hemen hepsi küçük işletmelerden oluşmaktadır. Küçük işletmelerin istihdama katkıda bulunması ve büyümede etkin rol oynamaları nedeniyle hem gelişmiş ülkelerde hem de gelişmekte olan ülkelerde büyük ilgi görmektedir. Küçük işletmeler esneklik uygulamalarına ve yeniliklere açıktır çünkü hızla küreselleşen uluslararası piyasalarda, yeni üretim ve yönetim tekniklerine ve teknolojik yeniliklere hızlı biçimde uyum sağlamaktadırlar (Ekin, 2002: 76).

Küçük işletmelerin önemli bir özelliği ise bu işletmelerin önemli bir kısmının büyük şirketlere fason üretim yapması veya ana firmanın yan sanayi tesisi olarak işlev görmesidir. Özellikle 1–49 işçi çalıştıran küçük işletmelerin büyük şirketlere fason üretim yapması veya ana firmanın yan sanayi tesisi olarak işlev görmesi, önemli ölçüde ana şirket ile taşeron şirket ilişkilerinin çerçevesini çizmektedir. Fason üretim yapan şirket önemli ölçüde ana şirkete bağımlıdır çünkü üretimin niteliği, planlaması, hacmi, stok miktarı, tedarik sisteminin oluşturulması, mamulün kalitesi, satış fiyatı, teslimat süre ve miktarı bu ilişkiler zinciri içinde belirlenmektedir. Dolayısıyla küçük işletmenin, üretim ve satış siparişleri ana şirkete bağımlı olarak sınırlandırılmaktadır. Küçük işletmeler ana firmanın satış ve üretim programında meydana gelebilecek tüm dalgalanmalardan doğrudan etkilenmektedir. Ana şirket ile küçük işletme arasındaki ilişkilerin bütünü belirleyen ve bu ilişkideki kriterleri koyan taraf ana şirket olmaktadır. Sektörel bazda üründen ürüne değişmekle birlikte hizmet ve mal üretiminde, belgeli veya sözlü olarak iki taraf arasında, süresi belirli veya belirsiz bir sözleşme yapılmaktadır. Bu sözleşme ve ana firma ile küçük işletme arasındaki ilişkiler zinciri makro-ekonomik politikalarda bir değişiklik olmadığı sürece kesintiye uğramamaktadır. Fakat küçük işletmenin söz ve itiraz hakkı bir yerden sonra işlemez hale gelmektedir. Hatta küçük işletme ana şirketin verdiği yeni programı ve fiyatları kabul etmek zorunda kalmaktadır. Yani anlaşma genellikle, ana şirket lehine tek taraflı olarak işlemektedir (Bayülken, Kütükoğlu, 2012: 69).

1.4.2. Bağımlılık ilişkisi

Taşeron sistemindeki bağımlılık ilişkisi, taşeron firmanın yani küçük üreticinin üretimini yapabilmesi ve yaptığı bu üretimi devam ettirebilmesi için önem taşımaktadır. Dolayısıyla taşeron sistemindeki bağımlılık ilişkisi sermaye ve talep açısından tüccara ya da imalatçıya olan gereksinim şeklinde tanımlanmaktadır. Bağımlılık ilişkisi sadece taşeron firma için değil ana firma için de önemlidir. Çünkü pazarda denetim sağlayan tüccarın piyasada rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi ve tüccarın bu üstünlüğü devam ettirebilmesi için taşerona yani küçük üreticiye olan gereksinimi vardır (Akdemir, 2008: 100).

Bağımlılık ilişkisi taşeronluk ilişkilerini kapsayan her konuda geçerli olmaktadır. Örneğin yapılacak hizmetin niteliğini ya da üretilecek parçanın miktarını,

bu üretim ve hizmet için kullanılacak teknolojiyi, teslim ve ödeme zamanını belirleyecek olan çoğunlukla ana firmadır. Burada önemli olan unsur, yapılan hizmetin yada üretilen malın fiyatını belirleyen ana firmanın varlığıdır. Uzmanlık taşeronluğunda taşeron firma ile ana firma eşit pazarlık gücüne sahip olabilmektedir. Çünkü uzmanlık taşeronluğunda ana firma taşeron firmaya iş yaptırmak zorundadır. Ekonomik taşeronluk türünde ise, ana firmaların taşeron kullanmasının nedeni maliyet hesaplarıdır. Dolayısıyla taşeronun yaptığı işi ana firma daha ucuza yapabildiği anda taşeronluk sözleşmesini sona erdirmektedir. Bu nedenden dolayı taşeronlar ana firmadan iş alabilmek için devamlı daha düşük fiyat istemek zorunda kalmaktadır. İşte bu yönüyle ana firma ile taşeronlar arasında sürekli bir bağımlılık ilişkisi oluşmaktadır. Bu bağımlılık ilişkisi ana firma yararına sömürü ilişkisidir. Taşeronlar küçük firmalar olduğundan, bu firmaların sayısının artması, taşeronlar arasındaki rekabeti güçlendireceğinden bu bağımlılık ve sömürü ilişkisi daha da pekişmektedir (Şen, 1995: 44).

Bağımlılık derecesi en yüksek olan alt sözleşme ilişkilerini genellikle taşeron firmalar oluşturmaktadır. Her türlü emek maliyetinin işi yapmak üzere anlaşılan firmaya devredilmesi ancak o işin taşeronlara verilmesiyle mümkün olmaktadır. Yani işin taşeron firmalara verilmesi ile emek maliyetlerini taşeron firmalar üstlenmektedir. Dolayısıyla ana firma işini taşeronlara devrederken “hak ediş” denilen kâr payının bedeli olarak işin riskini taşeron firmalara yaymaktadır. Bu nedenle taşeronların standart işçi- işveren ilişkileri ile bu maliyetleri üstlenmeleri mümkün olmamaktadır. Bu açıdan sistemin işlemesi her bölge, kültür ve zamana bağlı olarak farklı mekanizmaların varlığını gerekli kılmaktadır. Emek sermaye çelişkisinin örtüsü olan mekanizmalar komşuluk, akrabalık, hemşerilik, dini ve etnik yakınlık, siyasal aidiyetler gibi ilişki biçimleri ortaya çıkmakta ve bu ilişkiler daha sonra iktisadi anlamda rasyonelleşmektedir. Bağımlılık ilişkisi bakımından Türkiye’de taşeronluğun en yaygın oluşma biçimi “amele çavuşluğu” adıyla anılan kentsel bölgeye adapte edilmiş patronajdır (Akdemir, 2008: 95).

Ana firma karşısında taşeronların pazarlık gücü zayıftır çünkü taşeron firmalar küçük işletmelerdir. Bu nedenle taşeronluk ilişkisinde fiyatı belirleyen çoğunlukla ana firmalardır. Öncelikle ana firma yaptıracığı işi kendi işçileriyle yaptırdığı takdirde ortaya çıkacak maliyeti hesaplamaktadır. Eğer taşeronla vereceği

ücret kendi iç maliyetinden daha düşük ise işi taşeronla yaptırmaktadır. Bunun nedeni ise ana firmalardaki işçilerin sendikalı ve ücretlerinin yüksek olmasıdır. Taşeron firmaların çalıştırdıkları işçiler ise sendikasızdır ve ücretleri düşüktür. Dolayısıyla ana firmanın işini taşeronla yaptırması ücret maliyetlerinde esneklik sağlamaktadır. Bu tür taşeronluk ilişkisinde ana firma sendikalı/örgütlü işgücünden kaçınarak emek sürecini istediği gibi kontrol etmektedir. Özellikle asıl işe yardımcı işlerde taşeron kullanılması ücret maliyetlerinde esneklik sağlamaktadır (Şen, 1995: 140).

Taşeron çalışmayı “despotik emek rejimi” olarak tanımlayan Özdemir’e göre ana firma ile taşeron firma arasındaki bağımlılık ilişkisi şu şekilde açıklanmaktadır;

“Taşeron çalışma bir despotik emek rejimidir; çünkü taşeron firma ile ana firma arasındaki bağımlılık ilişkisi baskı koşullarını yeniden üretmektedir. Bu bağımlılık ilişkisi içinde ana firma merkez işgücünü istihdam etme kapasitesindeyken, diğer bir deyişle, işgücüne göreli iyi ücretler, sosyal güvence ve belki sendikalaşma imkânı tanırken; kendine bağımlı taşeron firmayı, işgücüne yönelik uygulamalarda “en geri” noktaya gitmeye zorlamaktadır. Dolayısıyla, düşük işgücü maliyeti baskısı, despotik emek rejimlerini yaratmaktadır” (2010: 42).

1.4.3. Enformelleşme

Enformel sektör kavramı uluslararası düzeyde ilk kez 1991 yılında 78. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda gündeme gelmiştir. Buna göre enformelleşme, giderek artan işgücü için iş ve gelir sağlama kapasitesinin azaltılmasını göze alarak yasal düzenlemelerin ve sosyal korumanın enformel sektöre de yaygınlaştırılmasıdır. Diğer bir ifadeyle enformel sektörün istihdam ve gelir kaynağı olarak desteklenmesi ikileminden kaynaklanan bir sorun olarak betimlenmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü’ne göre, enformel sektör düşük maliyetli istihdam yaratmak için uygun bir yöntem olarak kullanılabilir fakat “sömürünün” en kötü biçiminin ve insanlık dışı çalışma koşullarının giderilmesi için kararlılık gösterilmesi gerektiğini dile getirmektedir. Enformel sektörün unsurları; esneklik ve heterojenlik, eğretilik ve güvencesizlik, eşitsizlik ve kutuplaşmadır (Erdut, 2005: 14-24).

Enformelleşme sürecine katkıda bulunan pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler; ekonominin gelişme seviyesi, kalkınmanın gerçekleştirilememesi ve istihdam imkânlarının yaratılamamasıdır. Enformelleşmenin diğer nedenleri arasında, işletmelerin küçük ölçekli olması, tarım ve hizmet sektörlerinin daha

ağırlıkta olması ve bu sektörlerin denetiminin zor olmasıdır. Saydığımız bu nedenlere ilave olarak enformelleşmenin yaygınlaşmasına neden olan ekonomilerdeki istikrarsızlık, ekonomik krizler, maliyetlerin düşürülmesi amacıyla evde üretim sistemlerinin yaygınlaşması ve eğitim seviyesinin yetersizliğidir (Uyanık, 2008: 219).

Enformelleşmenin ana ilişki biçimini alt-sözleşme ilişkileri oluşturur. Alt sözleşme ilişkileri ise bir işin ya da üretimin yapılması için farklı biçimlerde istihdam edilen başka bir işverene bağlı olarak çalışan işçiler tarafından yerine getirilmesi sürecine denir. Alt sözleşme ilişkileri farklı kavramlarla ifade edilebilir; müteahhitlik, alt yüklenici, tedarikçilik, yan sanayi, fason, çevre işçi, bağımlı üretim, uydu firma gibi (Akdemir, 2008: 70).

Taşeron sistemi, enformelleşme yönünde firmalar tarafından etkin bir araç olarak kullanılmaktadır. Çünkü taşeron çalışmaya ilişkin temel güdüleyicilerden birisi de devletin düzenleyici rolünün olmasıdır. Dolayısıyla devletin düzenleyici rolü çerçevesinde muhasebe, vergi ve çalışan işçilere ilişkin olarak sigorta vb. düzenlemelerden kaçınma isteği yer almaktadır (Gökbayrak, 2003: 134).

Üçüncü Dünya ülkelerinde olduğu gibi taşeronluk yoluyla enformelleşme, gelişmiş ülkelerde de yayılmaktadır. OECD üyesi ülkelerde istihdamı geliştirmek ve esneklik uygulamalarına uyum sağlamak için sağlık kurallarına aykırı, düşük ücretle kötü koşullarda işçi çalıştıran işyerleri (sweatshop) aracılığıyla istihdam, sağlık ve vergi düzenlemelerinden kaçınmaktadırlar. Dolayısıyla bu uygulamalar nedeniyle 20. yüzyılın en önemli kazanımlarından birisi olan sosyal düzenlemeler giderek işlemez hale getirilmektedir. Bu olgu özellikle güvenlik, çöp toplama, temizlik gibi hizmetlerde yaygınlaşmaktadır (Şen, 2008: 96).

1.5. TAŞERONLUĞUN SINIFLANDIRILMASI

Taşeronluk (alt işverenlik), çeşitli ölçütler esas alınarak farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. UNIDO ölçek ekonomisini esas alarak taşeronluğu üç farklı şekilde sınıflandırmıştır; ekonomik taşeronluk, kapasite taşeronluğu ve uzmanlık taşeronluğu (Şen, 2006: 76).

Bu sınıflandırmanın dışında taşeron sistemi farklı şekillerde de sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırma Ekin'e göre şu şekildedir;

- Ana firmanın üretici ve satıcı olmasına göre alt işveren: Ticari taşeronluk ve endüstriyel taşeronluk
- Karar verme yetkisi ve piyasa yapısına göre alt işveren
- İşin yapıldığı yere göre alt işveren
- Merkez-çevre ayırımına göre alt işveren
- Yatay ve dikey alt işveren
- Amaç yönünden alt işveren: Enformelleşme amaçlı taşeronluk ve özelleştirme amaçlı taşeronluk (2002: 112-115).

Yukarıda da görüldüğü gibi taşeron farklı kıstaslar ele alınarak değişik şekillerde sınıflandırılmaktadır. Ancak bu çalışmada UNIDO'nun ölçek ekonomisini esas alarak yaptığı taşeronluk sınıflandırmasına açıklık getirilecektir.

1.5.1. Ekonomik Taşeronluk

Nihai üründe kullanılan parçaların, üretiminin ya da üretim için gerekli işlemlerinin firma dışında yaptırılmasının daha ekonomik kabul edildiği bütün alt işverenlik uygulamalarında ekonomik taşeronluk geçerli olmaktadır. Ekonomik taşeronluğun en açık örneğini kitlesel üretim yapan işletmeler oluşturmaktadır. Çünkü bu işletmelerde üretim miktarı arttıkça birim maliyetler azalmaktadır ve bu durum ölçek ekonomisi olarak adlandırılmaktadır. Dolayısıyla ana firmanın üretimde kullanacağı bir parça ya da malzemeyi kendisinin üretmesi durumunda maliyetlerin azalması mümkün olmayabilir. Firma dışında yaptırılan işler için işverenler yeni ekipmanlara ihtiyaç duyabilir ve bu yeni üretim nedeniyle ham madde hazırlanmasının ve makinelerin yeni üretim şekline göre ayarlanmasının maliyeti yüksek olabilir. Dolayısıyla bu durumda alt işverenliğe başvurmak maliyetleri azaltarak tasarruf sağlamaktadır. Ekonomik taşeronluğa daha çok imalat sanayilerinde karşılaşılmaktadır (Şen, 2006: 76-77).

Asıl işverenler, işletme ve işin gereği rekabet, piyasa koşullarına uyum sağlama, verimlilik ve alınan siparişlerin zamanında yetiştirilmesi gibi ekonomik nedenlerle taşerona müracaat ediyorsa burada ekonomik taşeronluk söz konusu olmaktadır (Aydınlı, 2008: 156). Dolayısıyla bu taşeronluk türünde firmaların dışarıdan bir taşerona müracaat etmeleri tamamen ekonomik nedenlerden kaynaklanmaktadır. İşverenler ya da firmalar kendi işçileri ve ekipmanıyla

gerçekleştirecekleri üretimin maliyeti yüksek olduğunda taşeronla müracaat etmektedirler. Çünkü taşeronlar işverenlere maliyet esnekliği sağlamaktadır ve bu nedenlerden dolayı taşeronla ihtiyaç duyuluyorsa burada ekonomik taşeronluktan bahsedilmektedir.

Taşeron uygulamalarının her zaman ekonomik olduğunu ileri sürmek doğru değildir. Bazı durumlarda taşeronlar yaptıkları tekliflerde çok cazip ekonomik koşullar ileri sürmektedirler. Fakat bazı nedenlerden dolayı, taşeronların önerdikleri fiyatlar üretimin işyeri içinde yapılmasına nazaran caydırıcı olmaktadır. Fiyatların cazip ve düşük olması, işgücü maliyetlerinden kaynaklanacağı gibi, farklı girdilerin sonucundan da kaynaklanabilmektedir. Bütün bu açıklamaların da ışığında nedenleri ne olursa olsun, taşeronluğun ekonomik olmasının temel nedeni ana firmanın işgücü ve malzeme maliyetlerinden oluşan fabrika maliyeti ile küçük firmaların önerdikleri fiyat arasındaki farktır (Ekin, 2002: 109).

Burada vurgulanması gereken nokta taşeron uygulamalarının her zaman ekonomik olmamasıdır. Ekonomik taşeronluktan kastedilen şey, küçük firmaların yani taşeronların işgücü ve malzeme maliyetlerinin ana firmanın maliyetlerine oranla daha cazip olmasıdır. Bu cazibeden dolayı ana firma taşeronlara başvuruyorsa burada ekonomik taşeronluk söz konusu olmaktadır.

1.5.2. Kapasite Taşeronluğu

Bir firma belirli üretim faaliyetlerini gerekli zamanda-hatta ek zaman tanınsa bile- kendi işletmesi içerisinde yapmayı olanaksız ya da aşırı pahalı bulduğu zaman bir üretim yöntemi olarak bir taşeronla müracaat ediyorsa burada kapasite taşeronluğu söz konusu olmaktadır. Kapasite taşeronluğuna başvurulmasının nedenleri; işçilerle sorunlar yaşanması, aşırı devamsızlıklar, makinelerin arızalanması, malzemelerin kusurlu olması ya da üretim tahminleri yapılırken aşırı iyimser olunmasından kaynaklanan kötü planlar gibi önceden bilinmeyen nedenlerle ivedi bir durum ortaya çıktığı zaman uygulanmaktadır. Fakat bütün kapasite taşeronlukları plansızlıktan kaynaklanmamaktadır. Bazen firmalar bilinçli olarak belirli bir siparişi alırken kendi kapasitelerini aşan taahhütlerde bulunur ya da daha erken teslim tarihini bildirir ve siparişlerini yerine getirmeleri için taşeronluk ilişkisine girerler. Kapasite taşeronluğunun temel özelliği, talepteki mevsimlik ya da konjonktürel

dalgalanmalara bağılı olması nedeniyle geçici olmasıdır. Dolayısıyla talep normal düzeye inince taşeron ilişkisi de sona ermektedir (Şen, 2006: 77-78).

Kapasite taşeronluğu “tampon işlevi” görmektedir çünkü ana firmaları talepteki dalgalanmalara karşı korumaktadır. Kapasite taşeronluğu, sadece ana şirkette yeterli kapasite olmadığı zamanlarda değil, ayrıca firma içinde yapıldığı zaman maliyetin daha yüksek olmasıyla da uygulanan bir yöntemdir. Bu özelliği ile kapasite taşeronluğu ekonomik taşeronluğa benzemektedir. Kapasite taşeronluğu küçük firmalar için risklidir ve bu nedenle daha seyrek başvurulanan bir yöntemdir. Kapasite taşeronluğu, küçük firmalar açısından kısa sürede teslim edilmesi istenen işler için makinelerin iş kapasitelerinde ve siparişlerin programlanmasında olağanüstü esneklik gerekmektedir. Dolayısıyla küçük firmalar bu tür işleri genellikle yerine getirirler çünkü ana firmaların potansiyel taşeron listesindeki yerlerini kaybetmek istemezler. Böyle bir durumda, taşeron diğer siparişleri karşılamayabilir, teslimatı geciktirebilir veya kendisi de başka bir taşeron kullanabilir. Asıl işveren-taşeron ilişkisinde teslim zamanına uymamak önem verilen kritik bir sorundur. Böyle bir taşeronluk ilişkisinde fiyattan ziyade, teslim süresi çok daha fazla önem taşımaktadır (Ekin, 2002: 111).

Asıl işverene göre daha bağımsız ayrı bir organizasyon içinde yer alan taşeron türü kapasite taşeronluğudur. Firmalar çeşitli nedenlerle kapasite taşeronluğuna başvurmaktadır. Bu nedenler arasında işletme ve işin gereği rekabet, piyasa koşullarına uyum sağlama, verimlilik ve alınan siparişlerin yetiştirilmesi gibi faktörler yer almaktadır (Aydınlı, 2008: 156).

1.5.3. Uzmanlık Taşeronluğu

Uzmanlık taşeronluğu teknik taşeronluk olarak da tanımlanmaktadır. Bu taşeronluk türü, büyük firmaların üretim sürecinde çıkan sorunlarını çözmek için teknik donanımlarının yeterli olmadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla firmalar teknik yetersizlik nedeniyle işi başka firmalara vermektedir. Uzmanlık taşeronluğu daha çok gelişmiş ülkelerde görünen bir üretim sistemidir çünkü gelişmiş ülkelerde sanayileşmeye bağılı olarak bu taşeronluk türü yaygınlık kazanmıştır. Uzmanlık taşeronluğunun ekonomik yönü de vardır çünkü uzmanlık taşeronluğunda, taşerona yaptırılan iş, teknik özellik kazandırmak için değil aynı

zamanda bu işi yerine getirecek ekipman ve becerinin ana firmada olmadığı zaman da uygulanmaktadır. Bununla beraber uzmanlık taşeronluğuna başvurmanın temel nedeni, taşeron firmanın ana firmaya göre belirli bir işte ya da üretim alanında uzmanlaşmış olmasıdır (Şen, 2006: 79).

1.6. TAŞERONLUĞA BENZER KAVRAMLAR VE ÜRETİM SİSTEMLERİ

Taşeron kavramı yerine uygulamada ve çeşitli çalışmalarda pek çok kavram kullanılmaktadır. Bu kavramlar içerisinde alt işveren, alt sözleşme, aracı, müteahhit, alt müteahhit, alt ısmarlanan, tali müteahhit, tali işveren gibi kavramlar bulunmaktadır. Ayrıca taşeronluk sistemi, bazı üretim sistemleri ile de yakından ilişkilidir. Bu üretim sistemleri içerisinde, kendi adına çalışma (self employment), eve iş verme (putting out), evde çalışma (home working), fason üretim gibi çalışma sistemleri bulunmaktadır ve taşeron kavramı yan sanayi, sunucu (supplier) gibi kavramlarla da yakından ilişkilidir. Taşeron kavramı yerine alt işveren, alt sözleşme, alt ısmarlanan, tali işveren kavramları aynı anlamda kullanılabilir. Müteahhit kavramı daha çok inşaat sektörü için kullanılmaktadır dolayısıyla alt müteahhit, tali müteahhit kavramları taşeron kavramını tam olarak karşılamaktan uzaktır (Şen, 1996: 15).

1.6.1. Eve İş Verme

16. ve 18. yüzyıllar arasında hâkim olan eve iş verme sistemi emeğin hammaddeden de, üretim araçlarından da ayrılarak ücretli ve parça başı iş yaptığı üretim sistemidir (Koray, 2008: 54).

Eve iş verme sistemi, sanayi devrimi sonrası başlamıştır ve endüstriyel üretime geçişle hızlanarak birçok ülkede uygulanmaktadır. Eve iş verme sistemi, işbölümünü artırarak kırsal alandaki işgücünün çoğunu ilk defa piyasa ilişkileri içine çekmiştir. Bu sistemin temel özellikleri; işçiler işveren tarafından denetlenmezler, çalışma saatini ve hızını işçiler kararlaştırırlar, ürün belirli ve değişik miktarlarda sipariş edilir ve ödeme tamamen üretilen miktara bağlıdır. Eve iş verme sistemi esas itibarıyla piyasa için değil, başka işveren için sipariş üzerine yapılmaktadır (Ekin, 2002: 128). Türkiye’de özellikle tekstil işkolunda ucuz işgücü kullanmak amacıyla eve iş verme sistemi yoğun bir şekilde kullanılmaktadır (Şen, 1995: 24).

Taşeronluk sistemiyle eve iş verme sistemi değişik biçimleriyle benzerlik göstermektedir. Her iki üretim sisteminde de mekânsal olarak ayrı oldukları başka bir işveren için sipariş üzerine üretim yaparlar ve çalışanların piyasayla doğrudan ilişkileri yoktur. Taşeronluk sistemi ile eve iş verme sistemi arasındaki temel fark, eve iş verme sisteminde üretim normal koşullarda aile üyeleri tarafından yapılmaktadır ve işçi çalıştırılmaz. Taşeron sistemi ise küçük işletmelerden oluşmasına rağmen işçi çalıştırılmaktadır ve iş organizasyonları farklı olabilmektedir (Şen, 1995: 23).

1.6.2. Evde Çalışma

UÇÖ evde çalışmayı, “bir işveren için işçinin seçtiği bir yerde, genellikle işçinin kendi evinde, işveren denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya hizmetin sağlanması” şeklinde tanımlamaktadır (Çelik, 2007: 30).

Evde çalışmadaki temel unsur, üretimin işverene ait işyeri dışında yapılmasıdır. İş evde yapılır ve bazı durumlarda aletlerin mülkiyeti ve malzemeler üreticiye veya asıl işverene ait olabilir. Evde çalışma, evde yapılan diğer bağımsız faaliyetlerden farklıdır çünkü evde çalışmanın temel özelliği evde çalışan ile işveren, taşeron ya da aracı arasında istihdam ilişkisinin olmasıdır. Bu ilişki ulusal düzenlemelere göre yazılı ya da sözlü olabilir. Ayrıca evde çalışmayı taşeronluk, kendi adına çalışma gibi sistemlerden ayırmak oldukça zordur. Evde çalışmanın diğer bir özelliği ise, üretimin evde yapılması, çalışanların mal piyasalarıyla ilişkilerinin zayıf olması ve bir veya birkaç işverene iş yapılmasıdır (Ekin, 2002: 129). Evde çalışma, kapitalizmin örgütsüz emeğe yönelerek, hiçbir sosyal güvence maliyeti üstlenmeden emeği ucuza mal etmesini mümkün kılmaktadır (Aytaç, İlhan, 2008: 193).

“Evde çalışma” kavramı ileri teknolojiye dayanan ya da yeni teknolojilere adapte yeteneği yüksek olan işler için daha çok ön plana çıkmaktadır. Bunun nedeni ise bir iş sözleşmesi çerçevesinde evde çalışan işçinin, temel giderlerini (yemek, ısınma, elektrik, servis gibi) kendi cebinden karşılamaktadır. Diğer yandan işveren, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemini alma borcunu yerine getirirken katlanmak zorunda kaldığı masraflara da bir esneklik getirmektedir. Ayrıca işçi daha rahat çalışma imkânına kavuşmaktadır çünkü belirli bir hiyerarşik gözetimin etkisi dışında

kalmaktadır yani işverenin gözetimine tabi olmamaktadır. Tüm bu sayılan nedenlerden dolayı “evde çalışma” günümüz istihdam biçimlerinde geniş ölçüde cazip duruma gelmiştir. Bu cazibenin en önemli nedeni günümüz teknolojilerinin ve bu teknolojilere bağlı iş yatırımlarının evde çalışmayı mümkün kılmasıdır (Çetin, 2014: 55).

1.6.3. Kendi Adına Çalışma

Kendi adına çalışma diğer çalışma biçimlerine benzemektedir bu nedenle bu çalışma türlerini birbirinden ayırmak oldukça zor olmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü kendi adına çalışma ile ilgili bir rapor hazırlamıştır ve bu rapora göre, tarım dışında kendi adına çalışma, kendisi ve başkaları için sürekli ya da geçici istihdam yaratan anlamında kullanılmaktadır. Kendi adına çalışmayı diğer ücretli çalışanlardan ayıran temel nokta, gelirlerini elde etme biçimleridir. Kendi adına çalışanlar emek, girişimcilik becerileri, risk üstlenme ve sermaye karşılığı olarak gelir elde etmektedirler. Fakat diğer ücretli çalışanlar geliri sadece çalışmalarının karşılığı olarak elde etmektedirler. Dolayısıyla kendi adına çalışmayı ücretlilerden ayıran temel fark, çalışmalarının hizmet akdine dayanmaması, bağımsız olarak çalışmaları ve çalışmanın tümünün bizzat çalışanın kendisi tarafından düzenlenmesidir (Ekin, 2002: 130).

1.6.4. Müteahhit (Üstlenici, Yüklenici)

Müteahhit kavramı taşeron terimi ile sık sık karıştırılmakta bazen de aynı anlamda kullanılmaktadır. Müteahhit kavramı Borçlar Kanunu’nda tanımlanmıştır. Borçlar Kanunu’nun 355. maddesinde müteahhit, iş sahibine karşı ücret karşılığında bir iş (yapıt, eser) yapmayı taahhüt eder. Tanımdan da anlaşılacağı üzere müteahhit iş sahibine karşı işin tamamından sorumludur. Taşeronun böyle bir zorunluluğu yoktur ve taşeron asıl iş sahibine karşı işin tamamından sorumlu değildir (Çankaya, Çil, 2011: 19).

“Müteahhit” ve “taşeron” kavramlarının birbirinin yerine kullanılabilmesinin temel nedeni uygulamadaki işlerin hangisinin “asıl”, hangisinin o işin “parçası” olduğunun belirlenememesidir (Koç, 2001: 2).

Müteahhit kavramı ile taşeron kavramı birbiri yerine kullanılabilir fakat ikisi aynı kavram değildir. Çünkü müteahhit kavramı daha çok inşaat sektörü

için kullanılmaktadır. Alt müteahhit, tali müteahhit kavramları taşeron kavramını tam olarak karşılamamaktadır (Şen, 1996: 15).

1.6.5. Aracı (Komisyoncu)

Aracı kavramı uygulamada taşeron kavramını ifade etmek üzere ve bazen farklı anlamda olmak üzere kullanılan tabirlerden bir diğeridir. Aracı terimine gerçekten uygulamada rastlanılmaktadır ve 3008 Sayılı Kanun'un 1950 yılında 5518 Sayılı Kanun'la değiştirilen ilgili hükmünde de "aracı" terimi kullanılmıştır. Fakat 1967 yılında 931 Sayılı Kanuna ve ardından 1971 yılında çıkarılan 1475 Sayılı Kanun'da aracı kavramı kullanılmamıştır. Yine yürürlükten kaldırılan 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 87. maddesinde "aracı" deyimini kullanılmıştır (Aykaç, 2011: 20).

Her ne kadar aracı kavramı da taşeron kavramına benzer bir kavram olsa da bu kavramda taşeron kavramını karşılamada yeterli değildir. Çünkü taşeron kendi adına ve hesabına iş yapan kimsedir. Bu nedenle aracı, taşeron kavramına benzemekle birlikte tümüyle taşerondan farklı bir kavramdır (Ekin, 2002: 131).

1.6.6. Yan Sanayi

Yan sanayi, ana sanayiye destekleyen yardımcı sanayi kolu olarak tanımlanmaktadır. Akdemir'e göre yan sanayinin varlığı için aşağıdaki faktörlerin bulunması gerekmektedir;

- Uydu firmaların büyük çoğunluğunun ileri teknoloji kullanması,
- Beş yüzün üzerinde işçi istihdam etmesi,
- İşletme, teknoloji ve ürün cinsi bakımından oldukça karmaşık bir yapıya sahip olmaları,
- Gelişmiş makinelere, işbölümüne, uzmanlık bilgisine ve vasıflı iş gücüne sahip olması,
- Emek verimliliği açısından firmalar arasında uçurum olmaması gerekmektedir (2008: 102-103).

Yan sanayi kavramı ile taşeron kavramı benzer şekilde kullanılsa da bu iki kavram birbirinden farklıdır. Yan sanayi kavramında bağımlılık unsuru yer almazken taşeronluk ilişkisinde bağımlılık unsuru vardır. Çünkü taşeron firmalar genelde

küçük ve orta ölçekli firmalar olduğu için ana firmalara karşı bağımlıdırlar. Bu nedenle yan sanayi kavramı taşeron kavramı yerine kullanılamaz (Şen, 1995: 28).

1.6.7. Fason Üretim

Fason üretim kavramı, bazen taşeron veya alt işveren kavramı yerine kullanılmaktadır. Geniş anlamda fason, iki firma veya genellikle iki endüstriyel firma arasındaki değişim ilişkisi olarak tanımlanmaktadır (Ekin, 2002: 133).

Fason üretim şeklinde iş parçalara bölünür ve bölünen her bir parça firmanın dışında, farklı atölyelerde (uydu firmalarda) yapılır ve ana firmada birleştirilir. Bundan farklı olarak fason üretimde, ürün satışa hazır hale geldikten sonra ana firmaya gelir ve marka ile ana firma tarafından satışa sunulur. Ana firmanın görevi üretim organizasyonudur. Ana firma adına üretimi gerçekleştiren firmaların niteliği, genelde sektöre, yasal standartların uygulanabilirlik haline ve üretimin teknolojik seviyesine bağlıdır (Akdemir, 2008: 97).

Akdemir'e göre fason üretim şu şekildedir:

“Fason çalışma, küçük atölye için bağımlılık anlamına gelmekle birlikte, bağımlılığın farklı dereceleri de gözlenmektedir. Küçük atölye aleyhine bağımlılığın artması genellikle fason parça fiyatlarındaki dalgalanmaların görece güç ilişkilerine yansımaları ile görülmektedir. Küçük atölyeler ile büyük firmalar arasında iki tip bağlantı göze çarpmaktadır. İleri bağlantı, küçük üreticiye üretimini artırmak istediği dönemlerde hammadde ve/veya krediyle ya da doğrudan makinelerini sağlayarak nihai ürünün veya ara mamulün siparişini vermesi ve ana firmanın girdisinin fason üretici tarafından sağlanması (yan sanayi) şeklinde görülürken; geri bağlantı, küçük üreticinin makinesini büyük üreticiden sağlamasıdır. Fason üretimin varlığı genellikle ileri bağlantıda ortaya çıkar. Ayata, büyük sanayilerin yoğunlaşma ve merkezileşme yerine fason ilişki ağına başvurmalarının en önemli nedenini ise, ek yatırıma girmeksizin üretimin artırılması olarak görmektedir. Fabrikaların düşük kapasite ile çalışmalarını önlemesi, firmanın kârlılığını artırma ve birikim sürecini hızlandırmanın yolu olarak, maliyetlerde tasarruf sağlanması, istikrarsız talep yapısına önlem alınması, sigorta, sendika, ücret, fazla mesai, sosyal yardım, kıdem tazminatı benzeri emek giderlerinin düşürülmesi gibi nedenler sayılabilir” (2008: 101).

Fason üretim ile taşeron kavramı birbiri benzeyen iki kavram olsa da bu iki kavram birbirinden farklıdır. Çünkü fason üretim, sadece üretimin küçük parçalara bölünebildiği, otomotiv ve tekstil gibi sektörlerde emeğin ve teknolojinin aynı düzeyde kullanılarak ücretin daha çok parça başına ödendiği bir sistemdir. Taşeron sistemi ise bu üretim şeklini kapsayan çok daha geniş bir anlama sahip olmaktadır (Ekin, 2002: 133).

1.7. TAŞERON SİSTEMİNİN YAYGINLAŞMA NEDENLERİ

Taşeron sistemi tüm dünyada giderek yaygınlaşan bir istihdam modeli haline almıştır dolayısıyla bu sistemin yaygınlaşmasında pek çok faktör etkili olmuştur. Bu nedenler arasında üretim sistemlerinin değişmesi, özelleştirme politikaları ve KOBİ'lerin yaygınlaşması yer almaktadır. Bunun yanı sıra işletmeler çeşitli nedenlerle taşeron sistemine başvurumaktadırlar dolayısıyla bu nedenler taşeronluğun yaygınlaşmasına neden olan faktörleri oluşturmaktadır. Bu çalışmada bu nedenler taşeronluğu yaygınlaştıran diğer nedenler başlığı altında açıklanmaya çalışılacaktır.

1.7.1. Üretim Sistemlerinin Değişmesi

1.7.1.1. Fordizm

Fordizm, bir üretim ve birikim rejimi olarak dar anlamda tanımlanabileceği gibi, sosyal ve kültürel etkilerinin birlikte ele alınmasıyla geniş anlamda da tanımlanabilir (Saklı, 2013: 109).

Fordizm Henry Ford tarafından 1900'lü yılların başında geliştirilen ve ilk kez Ford otomobil fabrikasında uygulanan bir üretim organizasyonu şeklindedir. Aslında Fordist üretim şekli taylorist iş örgütlenmesi yöntemlerinden tamamen bağımsız bir teknik buluş değildir. Bu üretim şekli işçileri vasıfsızlaştırıp emek sürecinde yönetimin işçilerin becerilerine olan bağımlılığını ortadan kaldırmakta ve bu şekilde mekanize olmuş bir bileşeni içermektedir. Fordist üretim organizasyonunda Taylorist ilkelere göre üretim sürecindeki işler küçük parçalara bölünmekte ve yapılış sırasına göre bir hatta dizilmektedir. Dolayısıyla işçilerin üretim sırasında işi gereği parça almak ya da alet/makine kullanmak için gidiş-gelişleri önlenmektedir. Bu üretim sisteminde, makineler işin nesnesinin, üretim sürecinin gerektirdiği işlem sırasına göre dizilerek iş istasyonları boyunca hareket etmesi sağlanmaktadır. Dolayısıyla Fordist montaj hattı (akar bant) sistemi bu şekilde ortaya çıkmaktadır. Fordizm yeni

bir fabrika düzenlemesini geliştirmiştir, zamanlama olarak her işlem için ayrı bir tezgâh ayrılabilircek ölçekte büyük hacimli üretim gerektiren pazarların oluşmasıyla mümkündür. Fordizm ölçek ekonomilerini ön plana çıkarmaktadır çünkü her işlem için üretim hattına özel amaçlı makineler yerleştirilmesi maliyeti yükseltmekte ve üretimin kârlı olabilmesi için büyük hacimlerle yapılmaktadır. Bu üretim sisteminde bir modelden ya da bir ürün tipinden diğeriine geçmek çok güç ya da imkânsızdır bunun nedeni ise makinelerin çoğı üretilen standart bir ürün tipine/modeline göre tasarlanmaktadır. İşte bütün bu nedenlerden dolayı Fordizm katı bir sistemdir ve üretimde esneklik yoktur. Ayrıca Fordizm’de stok maliyetleri yüksektir çünkü üretimin sürekliliğı büyük hacimlerde ana stoklar ve iş istasyonları arasında tampon stoklar oluşturarak sağlanmaktadır (Ansal, 1999: 10).

Yukarıda tanımlamaya çalıştığımız Fordist üretim sürecini özetleyecek olursak; “bant sistemi” uygulamasıyla birim emek maliyetlerini önemli ölçüde azaltarak, aynı üründen belirli standartta çok büyük miktarlarda üretim yapılmaktadır. Fordist üretim sisteminde ölçek ekonomilerini çok önemli ölçüde yükselten kitlesel üretim teknolojileri kullanılmaktadır. Bu üretim sisteminin temel hedefi toplam hasılatı ve toplam kârı artırmaktır. Fordist üretim sisteminde bu hedefe ulaşabilmek için birim emek maliyeti düşürölüp bunu fiyatlara yansıtarak, fiyat rekabeti elde edilmektedir (akmak, 2004: 238).

Fordizm üretimi arttırmakta başarılı olduğı için uzun yıllar boyunca etkili olmuştur. Fakat üretim yöntemlerini değıştirdiğı ve üretim koşullarının farklılaşmasına neden olduğı için Fordist üretim biçimi zamanla geçerliliğini kaybetmiştir (şenkal, 2008: 131).

1.7.1.2. Postfordizm ve Esnek Üretim

Kelime anlamı “Fordizm sonrası” olan Postfordizm’de, üretimde çeşitlilik artmakta ve kitlesel üretim yerine siparişe göre üretim yapılmaktadır. Postfordist üretim sisteminin özellikleri, esnek uzmanlaşma, yalın üretim (toyotizm), toplam kalite yönetimi, tam zamanında üretimdir (Tezgel, 2010: 127-151).

Üretimde esneklik kavramı ise üretimin mekânsal olarak parçalanması ve taşeron uygulamalarının üretimin önemli bir parçası haline gelmesidir (Dedeoğılu, 2004: 94).

Esneklik kavramı, üretim sistemlerinde yeni bir aşama olarak görülen ve kendini yeni bir paradigma olarak sunan post-fordist rejimin anahtarıdır. Esneklik uygulamalarının yaygınlaşmasında çok sayıda faktör bulunmaktadır. Bu faktörleri Tokol şu şekilde sıralamıştır;

- Bu faktörlerden birincisi, düşük ekonomik büyüme oranıdır. Uluslararası ticaretteki eşitsizlik, katı uluslararası rekabet ve anti-enflasyonit politikaların neden olduğu düşük büyüme, 1970'lerin ortalarından itibaren işsizliğin artmasına yol açmıştır. Dolayısıyla işsizlik oranlarının artmasıyla birlikte hükümetler yeni istihdam alanları açmak için esneklik uygulamalarına başvurmaktadırlar.
- İkinci faktör, teknolojik gelişmelerin hızının artmasıdır. Teknolojik gelişmelerdeki bu artış sanayi ve hizmet sektöründe önemli değişikliklere neden olmuştur.
- Üçüncü faktör, küreselleşmeyle birlikte ulusal ve uluslararası rekabetin giderek artması ve rekabetin esnekliği gerekli kılmasıdır. Firmalar rekabet koşullarına ayak uydurabilmek için esneklik uygulamalarına başvurarak verimliliklerini artırmaktadırlar (2011: 124).

Öncelikle özel sektörde uygulanan ve zaman içerisinde kamu sektöründe de uygulanmaya başlayan esnek üretim sistemlerinin pek çok temel hedefleri bulunmaktadır. Bunlar; işletmenin verimliliğini artırmak ve sürekli hale getirmek, üretimi kolaylaştırmak, rekabeti artırmak, çalışma şartlarını iyileştirerek işçi ve işverene hareket serbestisi sağlamak, istihdamı teşvik etmek işsizliğin azaltılmasını sağlamak, teknolojik gelişmelerin endüstriye uygulanmasını sağlamak ve çalışanların yönetime katılmasına imkân vermektir. Bütün bu amaçların yerine getirilebilmesi için çalışma hayatında esneklik uygulamalarının hayata geçirilmesi gerekmektedir (Ateş, Çöpöğlu, 2015: 101).

Emek piyasalarının esnekleşmesi ile enformel üretim yaygın hale gelmiştir. Dolayısıyla esnekleşme ile toplumda var olan eşitsizlikler ve kutuplaşma daha belirgin hale gelmiş ve derinleşmiştir. Üretimin esnekleşmesi ile taşeronluk ilişkileri üretimin önemli bir parçası haline gelmiştir (Dedeoğlu, 2004: 94-95). Taşeronlaştırma şeklindeki esneklik uygulaması mal ya da hizmet üretimini

bölmelere ayırarak ve bunların her birini ya da birkaçını taşeronla vermektedir, yani üretim süreci taşere edilmektedir (Uyanık, 2008: 216).

Tablo 1.1. Emek Piyasalarında Esnekliğin Boyutları

Üretim Sürecinde Esneklik	İstihdamda Esneklik
İş miktarında hızlı değişime ayak uydurma	Dışsal istihdam ilişkilerinin artması (geçici istihdam ve TAŞERON İŞÇİSİ)
İşin gerektirdiği vasıf, beceri ve bilgide hızlı değişime ayak uydurma	Doğrudan istihdam sözleşmesinin zayıflaması
İş görevinde birbirine bağımlılık (reflexivity)	Geçici istihdam bürosu

Kaynak: Benner, Chris (2002), Work in the New Economy: Flexible Labor Markets in Silicon Valley. London, Blackwell Publishing, p, 23.

Esnek üretim teknolojileri üretim sürecinin küçük parçalara ayrılmasını sağlayarak üretim sürecinin küçük parçalara ayrılmasına diğer bir ifade ile taşeronla yaptırılmasına büyük olanaklar sağlamaktadır. Taşeron sistemi çeşitli yönleri ile esneklik sağlamanın bir aracı olarak giderek yaygınlaşmaktadır. Firmalar uzmanlık ve teknik bilgi gerektiren üretim aşamalarını taşeronlara devretmektedir. Üretimin taşeronlara devredilmesi işgücü maliyetlerinde azalmayı sağlamaktadır. Zaten taşeronluk sistemine başvurulmasının en büyük nedeni ekonomiktir ve işverenler taşeronlar sayesinde işgücü maliyetini azaltarak büyük avantajlar sağlamaktadır. Bu şekilde taşeronluk sistemi esneklik aracı olarak etkin bir şekilde kullanılmaktadır (Gökbayrak, 2003: 144).

1.7.1.2.1. Esneklik Türleri

Esneklik türlerine ilişkin birbirinden farklı birçok sınıflandırma yapılmaktadır. Bunlardan birincisi, işyerinin esnekleştirilmesi, iş sürelerinin esnekleştirilmesi ve iş yasalarının esnekleştirilmesidir. Bu sınıflandırma içindeki esneklik türlerini Gökbayrak şu şekilde açıklamaktadır;

- İşyerinin esnekleştirilmesi; işin parçalara ayrılarak bölünmesi ve küçültülmesi, taşeron çalışma, kısmi çalışma, mevsimlik çalışma, nakil ya da tayin
- İş sürelerinin esnekleştirilmesi; farklı sürelerle çalışma

- İş yasalarının esnekleştirilmesi; çalışma hayatını düzenleyen yasalarda değişiklik yapılmasıdır (2003: 144).

Rekabetin yoğun bir şekilde artması, enformasyon çağının güçlenmesi, teknolojilerin hızla gelişmesi, uzmanlığın artması ve işsizliğin artması nedeniyle işletmelerin başvurduğu yeni personel çalıştırma uygulaması, esnek çalışmadır. Esnek çalışma biçimleri işletmeler açısından daha avantajlı olmaktadır çünkü esnek çalışma ile işletmelere daha düşük işçi maliyeti sağlanmaktadır. Bu avantajların değerlendirilmesiyle birtakım esneklik çeşitleri getirilmiştir. Bu esneklik çeşitleri ise sınıflandırmanın diğer bir boyutunu oluşturmaktadır. Dolayısıyla esnek çalışma çeşitleri dört ana kategoride toplanmıştır. Bunlar, fonksiyonel esneklik, sayısal esneklik, ücret esnekliği ve çalışma süresi esnekliğidir (Ateş, Çöpoğlu, 2015: 101).

Yukarıda da açıkladığımız esneklik uygulamaları farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Liberal yaklaşımın ortaya koyduğu esneklik türlerinin farklılaşmasının temelinde “işsizlikle mücadele” vardır (Ongan, 2004: 127).

1.7.1.2.1.1. İşlevsel (Fonksiyonel) Esneklik

İşlevsel esneklik, işbirliği yaklaşımını ön plana çıkarmaktadır dolayısıyla işlevsel esneklik türü yüksek nitelikli ve yüksek vasıflı işlerde uygulanmaktadır. İşlevsel esneklik, işgücünün temel faaliyet alanının dışına çıkarak işyerinde farklı amaçları gerçekleştirmesi anlamına gelmektedir (Demir, 2009: 32).

İç esneklik olarak da adlandırılan fonksiyonel esneklik, işbirliği yaklaşımının ön planda olduğu, yüksek vasıflı ve yüksek nitelikli işlerde uygulanmaktadır. Fonksiyonel esnekliğin göstergeleri; görevler arası değişim ve hareketlilik, genişleyen iş dizaynı ve sınırları, yoğun eğitim ve geliştirme, bireysel vasıflar ve sorumluluk alanlarında genişleme, otonom ve çok fonksiyonlu takım çalışmalarıdır. Fonksiyonel esnekliğin amacı, işgücünden en iyi ve en verimli şekilde yararlanmaktır. Yani dışarıdan yeni işçi almadan çalışanlarla üretimi her alanda sürdürmektir (Tokol, 2011: 135).

1.7.1.2.1.2. Sayısal Esneklik

Sayısal esneklik, firmaların üretim için kullanacakları işgücü miktarını belirleyebilme esnekliğidir. Diğer bir ifadeyle sayısal esneklik, firmaların çekirdek ve çevre işgücünü birbirinden ayırmak için kullandıkları esneklik uygulamasıdır.

Çekirdek işgücü belirsiz süreli hizmet sözleşmesine dayanarak tam süreli çalışan, iş güvencesi olan, yüksek ücret alan ve işletmenin sürekli işgücünü oluşturan çalışanlardan oluşmaktadır. Çevre işgücü ise, iş güvencesi olmayan, düşük ücret alan ve işletmenin gereksinim duyduğu sürece çalışanları ifade etmektedir (Tokol, 2011: 125).

1.7.1.2.1.3. Çalışma Sürelerinde Esneklik

Dünyada yaşanan yoğun rekabet koşulları, değişen hizmet ve üretim talepleri, teknolojiye uyum sağlama nedenleri yüzünden işletmeler açısından çalışma sürelerinde esneklik bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu esneklik türüne örnek verecek olursak bunlar; part-time çalışma hakkındaki sınırlamaların kaldırılması, günlük ve haftalık azami çalışma sürelerinin yumuşatılarak daha uzun bir zaman dilimi içerisine yayılması, işe başlama ve bitirme saatlerinin işçiler tarafından belirlenme serbestisinin sağlanmasıdır (Demir, Gerşil, 2008: 70).

İşletmeler, ekonomik kriz dönemlerinde işçi çıkarma yoluna giderler fakat sayısal esneklik uygulamaları yaygınlaştıkça alternatif olarak işe alınmaların dondurulması, fazla mesailerin azaltılması, erken emeklilik ve ücrette kısıtlamalar yapılmaktadır (Bosnalı, 2005: 63).

1.7.1.2.1.4. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği, en eski esneklik türüdür ve diğer esneklik türlerinde de olduğu gibi işgücünün atomize olduğu piyasada gerçekleşir. Ücret esnekliğinin uygulandığı piyasalarda, toplu iş sözleşmesinin ve sendikaların yerini firmaların insan kaynakları yöneticileri alır. Ücret esnekliği uygulamaları arasında, performansa göre, yapılan işe göre, parça başı ve primli ücret yer almaktadır. Dolayısıyla ücret esnekliğinin amacı işçiye çalışma şekline göre ücretinin ödenmesini belirlemektedir (Akdemir, 2008: 91).

Esnekliğin birinci bileşeni, işletmelerin piyasadaki talep değişikliklerine bağlı olarak çalıştıracakları işçilerin sayısını ve niteliklerini değiştirebilme serbestisinin artırılmasıdır (sayısal-dışsal esneklik). İkinci bileşen, çalışanların iş tanımlarının ve sorumluluklarının, işverenin gereksinimlerine göre değiştirilebilmesi konusunda serbestleşmedir (işlevsel-içsel esneklik). Üçüncü bir bileşen olarak ücret esnekliğinin esası, ücretlerin piyasa koşullarına göre dalgalanmasını; çalışma sürelerinde esneklik

bileşeni de çalışma saatlerinin ve günlerinin yasal kısıtlamalardan kurtulmuş olarak işverenlerce serbestçe düzenlenebilmesini ifade etmektedir. Uygulamada, ücretli çalışanlar için sayısal esneklik, iş (istihdam) güvencesinin ortadan kaldırılması, işlevsel esneklik, çalışma koşullarının işverenin tercihlerine göre değiştirilebilmesi, ücret esnekliği belirli/sabit bir ücret anlamında ücret güvencesinin yok edilmesi ve çalışma sürelerinde esneklik, çalışma sürelerinin uzaması anlamına gelmektedir (Mütevellioğlu, 2009: 147).

Yukarıda açıklanan tüm esneklik türleri aşağıda Tablo 1.2’de esneklik tipleri olarak karşılaştırılmıştır. Esneklik ilk olarak içsel ve dışsal esneklik olarak ikiye ayrılmış daha sonra çalışanların istihdam edilme şekline göre işlevsel esneklik, çalışma sürelerine göre de sayısal esneklik olarak tanımlanmıştır. Taşeron işçilerinin hem dışsal esneklik içerisinde hem de işlevsel esneklik içerisinde yer alması dikkat çekicidir.

Tablo 1.2. Esneklik Tipleri

	Sayısal Esneklik	İşlevsel Esneklik
İçsel	Kısmi zamanlı çalışma, esnek zaman düzenlenmesi, yıllara göre ayarlanmış çalışma saatleri, çalışma süreleri muhasebesi	Çoklu görev, iş zenginleştirme, çoklu vasıflılık, takım çalışması
Dışsal	Süresi belirli hizmet akdi, serbest çalışan, kiralık işçi bulma kurumları, düzensiz iş, mevsimlik çalışma, geçici işten çıkarma	TAŞERON İŞÇİLERİ, dışarıdan tedarik ve serbest lisans

Kaynak: D. Meulders & L. Wilkin (1987), "Labor Market Flexibility: Critical Introduction to the Analysis of a Concept", **Labor and Society**, Vol.: 12, No: 1, p. 8. Aktaran: Parlak ve Özdemir, (2012), s. 6.

Tablodan da görüldüğü üzere taşeron işçileri dışsal esneklik ve işlevsel esneklik grubunda yer almaktadır. Taşeron işçilerinin dışsal esneklik içerisinde yer almasının nedeni firmaların taşeron işçilerini dış tedarik yoluyla dışarıdan temin etmeleridir. Ayrıca taşeron işçilerinin işlevsel esneklik içerisinde yer almasının nedeni ise taşeron işçilerinin belirli bir görev tanımlarının bulunmamasıdır. Dolayısıyla taşeron işçileri çoklu göreve tabi olmaktadır. Çünkü ihale yoluyla taşeron firmalar sürekli değişmekte ve taşeron firmaların değişmesiyle birlikte işçilere bulundukları birimden farklı bir birimde görev verilebilmektedir. Böylece

çoklu görev tanımlarının olması nedeniyle taşeron işçileri işlevsel esneklik grubu içerisinde yer almaktadır. Ayrıca taşeron işçileri sayısal esnekliğin en yoğun olduğu işçi grubunu oluşturmaktadır.

Teknolojinin sağladığı olanaklardan da yararlanılarak çeşitli esnek üretim anlayışlarının yaygınlaşmasıyla birlikte, esnekliğin bir aracı olarak taşeron sistemi de yaygınlaşmıştır. Taşeron işçileri tek bir esneklik grubu içerisinde yer almamaktadır. Yukarıda açıklananlar bağlamında da taşeronluk asıl iş yerine sayısal esneklik, işlevsel esneklik, ücret esnekliği, teknolojik esneklik gibi çok farklı esneklikler sağlayabilmektedir (Şen, 2008: 95). Dolayısıyla taşeron işçilerinin pek çok esneklik grubunda yer alması nedeniyle işverenler tarafından taşerona müracaat etme yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Çünkü taşeron işçi kullanımı işverenlere maliyet esnekliği sağlamaktadır.

Taşeron sisteminin yaygınlaşmasının ilk nedeni üretim sistemlerinin değişmesidir. Fordist üretim sistemlerinden esnek üretim sistemlerine geçişle beraber taşeron sistemi yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Dolayısıyla aşağıda Tablo 1.3’de Fordist üretim sistemi (ölçek ekonomisine dayalı) ile esnek üretim sistemleri (kapsam ekonomisine dayalı) karşılaştırılmaktadır. Esnek üretim sistemlerinin genel özelliklerine bakacak olursak taşeron sisteminin özelliklerine açıklık getirdiği görülmektedir. Esnek üretim sistemlerinde üretim küçük birimlerde yapılmakta, üretimde talep belirleyici olmakta ve aynı işyerinde dikey ayrıştırma yani taşeronlaştırma meydana gelmektedir. Böylece aynı işyerindeki işgücü çekirdek ve çevre işgücü olarak parçalanmakta, çekirdek işgücünün iş güvencesi varken çevre işgücü (taşeron işçiler, geçici işçiler vb.) güvencesiz bir şekilde istidam edilmektedir. Ayrıca taşeron işçileri gibi geçici işçilerin çalışma koşulları da oldukça ağırdır. İşçiler çoklu görev nedeniyle belirli bir işte uzmanlaşmamaktadır. Dolayısıyla taşeron işçileri de iş sözleşmelerinde belirli bir iş tanımı olmaması ve taşeron firmaların ihale yoluyla sürekli değişmesi nedeniyle belirli bir işte uzmanlaşmamaktadır.

Fordist üretim sistemlerinden esnek üretim sistemlerine geçişle beraber sendikalar da önemini kaybetmeye başlamıştır. İşverenlerin tutumu nedeniyle işçiler

sendikaya üye olmaktan çekinmektedir bu nedenle çalışanların bireyselleştiği yani dayanışma geleneğinin zayıfladığı görülmektedir.

Tablo 1.3. Fordist, Esnek Üretim ve Birikim Rejimlerinin Karşılaştırılması

FORDİST ÜRETİM (Ölçek Ekonomisine Dayalı)	ESNEK ÜRETİM (Kapsam Ekonomisine Dayalı)
A. ÜRETİM SÜRECİ	
Aynı tür malın kitlesel üretimi	Küçük bölümlerde üretim
Tek düzelik ve standartlaşma	Çeşitli ürün türlerinde esnek ve küçük ölçeklerde Üretim
Mal stoklaması ve büyük yedek stoklar	Stoklama yok
Üretim sonrası kalite kontrolü (Hata tespiti ve reddetmenin gecikmesi)	Üretim sırasında kalite kontrolü (Hataların anında tespiti)
Hatalı parçalar, stok darboğazları ve uzun kurulum süreleri nedeniyle üretimde zaman kayıpları	Kayıp zamanın azaltılması, iş gününün boş aralarının azaltılması
Kaynakların yönlendiriciliği	Talebin yönlendiriciliği
Dikey ve bazen yatay bütünleşme	Dikey ayrışma TAŞERONLAŞTIRMA
Ücretlerin kontrolü ile maliyetlerin azaltılması	Uzun dönemli bütünleşik planlama ile öğrenme
B. İŞGÜCÜ	
İşçinin tek bir iş yapması	Çoklu görevler
(İşin ölçütüne göre) belirli ücret	Kişisel ödeme (Ayrıntılı Ödül Sistemi)
Yüksek uzmanlaşma düzeyi	Görev sınırlandırmalarından kaçma
Hiç veya sınırlı iş başında eğitim	Uzun süreli iş başında eğitim
Dikey işgücü örgütlenmesi	Daha yatay işgücü örgütlenmesi
Öğrenim deneyimi yok	İş başında öğrenme
Sendikalaşma	Sendikaların önemini kaybetmesi
İşçi sorumluluğunu azaltmaya vurgu	İşçinin karşılıklı sorumluluğuna vurgu
İş güvencesi yok	Çekirdek işçiler için yüksek iş güvencesi, geçici işçiler için iş güvencesi yok ve kötü çalışma koşulları
C. MEKÂN	
İşlevsel mekânsal uzmanlaşma	Mekânsal toplanma ve toplulaşma eğilimi
İşgücünün mekânsal bölünüşü	Mekânsal bütünleşme
Bölgesel işgücü piyasasının homojenleşmesi (İşgücü Piyasasının Mekânsal Bölünüşü)	İşgücü piyasasında çeşitlilik (Aynı Mekânda İşgücü Piyasası Parçalanması)
Dünya çapında girdi ve taşeron temini	İlişkili firmaların dikey mekânsal yakınlığı
D. İDEOLOJİ	
Tüketiciye dayalı kitle tüketimi; tüketim toplumu	Bireysel tüketim; “yuppie” kültürü
Modernizm	Post-modernizm
Bütünsellik/yapısal reformlar	Özel belirlenme / adaptasyon
Toplumsallaşma	Bireyselleşme “spectacle” toplumu

Kaynak: David Harvey (1991), The Condition of Post Modernity, Blackwell Massachusetts, Aktaran: Saklı, 2013: 119.

1.7.2. Özelleştirme

Özelleştirme küreselleşmeye bağlı olarak ortaya çıkan önemli bir gelişmedir. Ekonomilerin esnekleştirilmesi, maliyetlerin aşağı çekilmesi, işyerlerinin teknolojik yeniliklere bağlı olarak ihracata yönelmesi, özelleştirme eğilimlerini daha da hızlandırmıştır. Uluslararası ticarete liberalleşmenin temel unsuru, yoğun istihdam baskısında kalan geri bir teknoloji ile hantal bir üretim yapan kamu kuruluşlarının özelleştirilmesidir (Ekin, 2002: 54).

Devletin küçültülmesi, yeniden yapılanma ya da yenedünya düzeni anlayışının temel eksenlerinden birisini oluşturmaktadır. Özelleştirme devleti küçültmenin yöntemlerinden biridir bununla birlikte, kamu kesiminde yürütülen üretim ve hizmetlerin taşeronlara (alt işverenlere) devredilmesi de yaygınlaşmıştır. Taşeronluk bu anlamda bazen doğrudan özelleştirme yöntemi, bazen de özelleştirmeye hazırlık olarak 1980'lerden sonra önce kamu kesiminde ortaya çıkmıştır (Şen, 2008: 95).

Taşeronluk özellikle hizmetler sektörü içinde kamunun yerini küçültme ve bu bağlamda kamusal nitelikteki mal ve hizmetlerin üretiminde özel sektörün rolünü artırma anlamında gündeme gelen özelleştirme düşüncesi içinde etkin bir araç olarak kullanılmaktadır (Gökbayrak, 2005: 125).

Kamu kesiminden özel sektöre kaynak aktarma, kamu mülkiyetindeki üretim araçlarının, fabrika ve benzeri üretim ünitelerinin özel sektöre devri anlamındaki özelleştirmelerdir. Kamu mülkiyetindeki üretim araçlarının özelleştirilmesi, kamusal birikimin belirli bir bedel karşılığında özel kesime devri anlamına gelmektedir (Arı, 2006: 26).

Özelleştirme politikaları ile piyasaya uyum sağlamak için işgücü maliyetlerini düşürmek üzere daha az işgücüyle çalışılmaktadır. Maliyeti daha az olan taşerona iş verme, geçici işçi çalıştırma, sendikasızlaştırma, esnek istihdam ve esnek ücretlendirme gibi uygulamalar yaygınlaşmaktadır. Sadece devletin üretici faaliyetleri değil, sosyal hizmetlerde de özelleştirme ve piyasalaşma eğilimine gidilmektedir. Özelleştirme demek yalnızca istihdamın azalması, taşeronlaşma, sendikasızlaştırma demek değildir aynı zamanda da kamu hizmeti anlayışının değişmesini ifade etmektedir (Koray, 2008: 107).

Neo-liberal dönemde, devletin yükümlülükleri piyasaya devredilmekte ve bu nedenle sosyal hizmetler, sosyal olma özelliğini kaybetmektedir. Dolayısıyla sosyal hizmetler özel sektör işletmelerince yerine getirilmeye başlanmıştır. Böylece sosyal hizmetler alanında çalışanların büyük bir kısmı, sermaye için üretken emek haline gelmiştir (Erdayı, 2012: 89).

Taşeron üretim sistemleri özelleştirme politikaları ile paralel olarak genişlemektedir. Özelleştirme politikaları ile işletmeler ilk olarak çalışan sayısını azaltmaktadırlar. İkinci olarak işletmeler yardımcı işleri (bahçıvanlık, yemekhane, temizlik gibi) özel ya da tüzel kişilere ihale etmektedirler yani taşeronlara devretmektedirler. İşletmelerin bu uygulamalara gitmeleri profesyonel işletmecilik esasına göre düzenlenmektedir (Çimse-İş, 1996: 8).

Türkiye’de taşeron işçiliği olgusu yeni bir uygulama değildir ve taşeron işçiliğinin yaygınlaşması 1980 sonrasında uygulanan özelleştirme politikaları ile yaygınlık kazanmıştır. Kamu sektöründe de taşeron uygulamalarına gidilmektedir ve bu taşeron uygulamalarının asıl amacı, özelleştirmedir. Özelleştirme, sadece kamu kurum ve kuruluşlarına ait işletmelerin özel kişilere ya da kuruluşlara satılması değildir. Dolayısıyla özelleştirme; taşeron uygulamaları veya emanet işlerin azaltılarak işlerin özel kişi veya kuruluşlara yaptırılmasıdır (Koç, 2001: 11).

1.7.3. KOBİ’lerin Çoğalması

Taşeron sisteminin yaygınlaşmasına neden olan bir diğer faktör ise küçük işletmelerin çoğalmasıdır. Çünkü küçük işletmelerde maliyet düşüktür ve desantralizasyon politikaları, enformel taşeronluğun yaygınlaşmasında etkili olmaktadır (Şen, 1995: 146).

Küçük işyerlerinin istihdamdaki payı özellikle 1980’lerden sonra hızlı bir artış göstermiştir. Hem sanayi sektöründe hem de hizmetler sektöründe KOBİ’lerin hızla arttığı gözlenmektedir. Küçük işyerleri büyük işyerlerine rakip olmaktan ziyade onların üretimleriyle bütünleşen bir yapı taşımaktadırlar. Dolayısıyla bağımsız KOBİ’ler veya taşeron kuruluşları şeklinde olan küçük işletmeler üretim ve istidamda önemli rol oynamaktadırlar (Ekin, 2002: 74).

Tablo 1.4. KOBİ'lerin Genel Özellikleri

KRİTER	KÜÇÜK İŞLETMELERİN TİPİK ÖZELLİKLERİ
Üretim Modu	Emeğin sınıflandırılması azdır, usta tipi üretim vardır
Piyasadaki Yeri	Önemli alt piyasalarda baskın bir piyasa gücü yoktur
İdari Yapısı	Profesyonel bir yönetimi yoktur. Üretim ve idare fonksiyonları ayrılmamıştır
Çalışanları	Ailesel paylar fazladır ve eğitim gereksinimleri azdır
Ürün Türü	Düşük teknolojik yoğunluk, küçük boyutlu üretim
Örgütsel Yapısı	İşçiler, müşteriler ve satıcılarla kişisel ilişkiler
Kanuni Yapısı	Genellikle resmi bir kaydı yoktur
Çıktı Piyasaları	Genellikle bölge ile sınırlı
Girdi Piyasaları	Bölgede bulunan kaynakların kullanılması

Kaynak: Musa Türkoğlu, “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ'ler) in Bölgesel Kalkınmaya Etkileri ve Bölgesel Kalkınmada Kobi Temelli Stratejiler”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:7, Sayı:1, 2002, s.282.

1.7.4. Taşeron Sistemini Yaygınlaştıran Diğer Nedenler

Taşeron sisteminin yaygınlaşma nedenlerine yukarıda değinilmişti; bunların dışında firmaların taşeron sistemine başvurmalarının pek çok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenleri arasında ekonomik faktörler, ekonomik (finansal) olmayan faktörler, ürüne olan talebin özellikleri, hizmetin niteliğine ilişkin nedenler yer almaktadır.

Bu faktörler taşeronluğu genişleten diğer faktörler olarak da sayılabilir ve bu faktörleri Ekin aşağıdaki gibi açıklamıştır;

- Taşeron sistemi ekonomik nedenlere ve konjonktüre bağlı olarak yaygınlaşmaktadır,
- Teknolojik gelişmelere bağlı olarak taşerona başvurulmaktadır,
- Uygulanan ekonomik ve sosyal politikalar da işletmenin küçülmesini ve işin bir bölümünün taşerona devrini cazip hale getirmektedir,
- Zorunlu olarak alt işveren çalıştırılmasını gerektiren işler de vardır ve bu nedenle taşerondan bazı durumlarda vazgeçilemez,
- Taşerona başvurma'nın diğer bir nedeni ise artan işçilik maliyetinin düşürülmesidir (2002: 77).

1.7.4.1. Ekonomik Faktörler

Taşeron sistemine başvurulmasının temel nedeni, firmaların üretim sürecindeki maliyetlerine ilişkin olarak ortaya çıkmaktadır. Öncelikle firma, söz konusu üretimi dışarıda piyasa şartlarına göre yaptırdığı durum ile kendi yaptığı zaman ortaya çıkan maliyetleri karşılaştırmaktadır. Bu karşılaştırma sonucunda, firmanın üretim ya da hizmeti dışarıda yaptırmasının daha düşük maliyetle sonuçlanması durumunda, firma taşerona müracaat etmeyi seçecektir. Dolayısıyla taşerona müracaat eden firma, işçilerine ödediği ücret, yan yararlar ve sermaye açısından ortaya çıkabilecek maliyetleri azaltmaktadır. Buna ilave olarak firma bu şekilde faaliyet alanını daraltarak temel üretim alanını daha etkin hale getirmektedir (Gökbayrak, 2003: 133).

Genelde işverenler çeşitli nedenler yüzünden yüksek ücretlerin işletme üzerinde yarattığı baskıları hafifletme yolları aramaktadırlar. Bu nedenler arasında; bir yandan teknoloji, diğer yandan üretim ve yönetim sistemlerinin rasyonelleştirilmesi, bütünsel kalite sistemine geçmek yoluyla maliyetlerin azaltılması, hammadde, enerji ve kredi maliyetlerinin düşürülmesi, verimliliğin artırılması gibi faktörler yer almaktadır. Dolayısıyla işverenler çağdaş yöntemlere çok fazla eğilim göstermeden maliyetleri düşürmek istemektedirler. Özellikle yüksek enflasyonun beraberinde getirdiği aşırı kredi maliyetlerine ilaveten, gergin toplu sözleşmelerin ve grev baskılarının neden olduğu yüksek ücretler, işverenleri ciddi bir biçimde tehdit etmekte ve işverenler bu maliyetlerin düşürülmesi üzerinde durmaktadırlar (Ekin, 2002: 82).

İşverenler birden çok nedenle taşerona yani alt işverene başvurmaktadır. Dolayısıyla alt işveren (taşeron) ilişkisinin asıl ya da ağırlıklı olarak hangi nedenden dolayı kurulduğunu saptamak sorun yaratmaktadır. Bu konuyla ilgili UNIDO bir araştırma yapmıştır ve araştırma 14 ülkede 153 firmayı kapsayan ucuz işgücü kullanmaya yönelik enformel alt işverenlik konusunda önemli bir kanıt oluşturmaktadır. Aşağıda Tablo 1.5'te ana firmaların taşeron (alt işveren) kullanma nedenleri yer almaktadır. Dolayısıyla tablodan da görüldüğü üzere ana firmaların alt işverene (taşerona) başvurma nedenlerinin yüzde 94'ü ucuz maliyettir (Şen, 2008: 96).

Tablo 1.5. Ana Firmaların Alt İşveren (Taşeron) Kullanma Nedenleri

NEDENLER	YANIT ADEDİ	%
Daha ucuz maliyet	50	94
Alt işverenin teknik üstünlüğü	37	70
Üretimin değişik kaynaklardan tedariki	18	34
Kapasite yetersizliği	16	30
Muhtelif	21	40

Kaynak: Sabahattin Şen, “Alt İşverenlik: İşçilerin ve Sendikaların Kâbusu, İşverenlerin Truva Atı”, Tes-İş Dergisi, Mayıs 2008/2, s. 96.

İşverenler birden çok nedenle taşeronla yani alt işverene başvurmaktadır. Dolayısıyla alt işveren (taşeron) ilişkisinin asıl ya da ağırlıklı olarak hangi nedenden dolayı kurulduğunu saptamak sorun yaratmaktadır. Bu konuyla ilgili UNIDO bir araştırma yapmıştır ve araştırma 14 ülkede 153 firmayı kapsayan ucuz işgücü kullanmaya yönelik enformel alt işverenlik konusunda önemli bir kanıt oluşturmaktadır. Tablo 1.5’te ana firmaların taşeron (alt işveren) kullanma nedenleri yer almaktadır. Dolayısıyla tablodan da görüldüğü üzere ana firmaların alt işverene (taşeronla) başvurma nedenlerinin yüzde 94’ü ucuz maliyettir (Şen, 2008: 96).

Küreselleşme sürecinin en belirleyici faktörü şüphesiz rekabettir. Ucuzluk ve kalite ile belirlenen rekabet, küreselleşme çağında ücretlere ve işsizlik düzeyine de etki etmektedir. Üretim süreçleri tüm dünyaya yayılmıştır çünkü üretim ve ticaret alanında sınırlar kalkmış ve çok uluslu firmalar ortaya çıkmıştır. Böylece ulus ötesi sermaye üretimi daha çok kâr elde etmek amacı ile ucuz emek merkezlerine kaymakta veya firmalar işlerini bu merkezlerdeki taşeronlara yaptırmaktadır (Sönmez, 2006: 183).

Aşağıda Tablo 1.6’da da ana firmaların alt işverenden (taşerondan) elde ettikleri yararların yüzde 75’ini ucuz maliyet oluşturmaktadır.

Tablo 1.6. Ana Firmaların Alt İşverenden (Taşerondan) Sağladığı Yararlar

ELDE EDİLEN YARARLAR	YANIT ADEDİ	%
Maliyet düşüklüğü	40	75
Üretim çeşitlerinde değişkenlik	25	47
Kendi makinelerinin ekonomik kullanımı	24	45
Talep değişikliklerine uyma kolaylığı	23	43
Siparişlerin daha çabuk karşılanması	21	40
Sevk ve idare kolaylığı	10	19
Muhtelif	9	17

Kaynak: Sabahattin Şen, “Alt İşverenlik: İşçilerin ve Sendikaların Kâbusu, İşverenlerin Truva Atı”, Tes-İş Dergisi, Mayıs 2008/2, s. 96.

1.7.4.2. Ekonomik Olmayan Faktörler

Normal olarak her işveren izlediği teknik amacı (mal veya hizmet üretimini/sunumunu) gerçekleştirmek için bizzat faaliyette bulunur ve işyerindeki işleri kendi buyruğundaki işçilerle yerine getirmeye gayret eder. Fakat çalışma hayatındaki ekonomik ve teknolojik gelişmeler işverenin kendisi dışında başkalarına da iş organizasyonu içinde yer vermesi ihtiyacını ortaya çıkarmış, işverenlerin işyerlerinde başka işverenleri de devreye sokmalarını zorunlu kılmıştır. Son zamanlarda sadece ülkemizde değil birçok ülkede de alt işverenlik kendisine ciddi ihtiyaç duyulan bir kurum olarak gelişimini sürdürmüştür (Narmanlıoğlu, 2012: 119).

Üretimde ortaya çıkan teknik faktörler ve işletme organizasyonu nedeniyle işverenler daha önce kendi çalışanları ile yaptıkları, özellikle uzmanlık gerektiren

(enformatik, analist, muhasebe vb.) işleri, başka işverenlere yani taşeronlara devretme yoluna gitmektedirler (Güzel, 1995: 7).

Teknik bilgi ve özel yeterlilik isteyen hizmetlerde firma, kendi içinde bu gereksinimleri karşılayacak yeterliliğe sahip değilse, etkinlik ve kalitenin sağlanması açısından, bu konuda uzmanlaşmış başka bir firma ile çalışmak isteyecektir. Bu açıdan ana firmanın söz konusu üretim ya da hizmet bölümünü başka bir firmaya aktarması taşeronluğun bir diğer nedenini oluşturmaktadır (Gökbayrak, 2005: 125).

1.7.4.3. Ürüne Olan Talebin Özellikleri

Firmaların ürünlerine olan talebin özelliklerine göre taşeronlaşmaya gitmeleri oldukça sık karşılaşılan bir durumdur. Özellikle talebin belirsiz, geçici dalgalanmaların olduğu dönemlerde taşeronlaşmaya gidilmesi firma açısından daha avantajlı olarak değerlendirilmektedir (Gökbayrak, 2003: 133).

1.7.4.4. Hizmetin Niteliğine İlişkin Nedenler

Firmalar uzmanlık gerektiren işlerde, bu gereksinimi kendi içyapısında karşılayamadığı durumlarda taşeronlaşmaya gitmeyi tercih etmektedirler. Buna ilişkin olarak yapılan araştırmalarda, firmalar için stratejik öneme sahip ve firmanın kendi uzmanlık alanına giren işlerde daha az oranda taşeronla çalışmayı tercih ettiği ortaya çıkmıştır. Başka bir deyişle, taşeron firmalara verilen işlerin daha çok, firma için stratejik öneme sahip olmayan bina bakımı, temizlik gibi genel bilgi isteyen işler olduğu gözlemlenmektedir (Gökbayrak, 2005: 125).

Gerçekten de bazı işlerin bir ihtisası (uzmanlığı) gerektirmesi ya da kimi zorunluluklar işverenlerin başka işverenlere işyerlerinde bir takım işleri yaptırmalarını, böylece işçilerini sözü edilen başka bir işvereni, işyerinin bir bölümünde ve yardımcı işlerinde çalıştırmasını gerekli kılabilir. Özellikle inşaat işlerinde, taşıma işlerinde veya asıl işin gerektirdiği bazı tali ya da yardımcı işlerde bu durumla karşılaşılmaktadır. Örneğin bir inşaatı üstlenen bir işverenin, bu binaya ait elektrik tesisatını, doğrama işini, kalorifer tesisatını, cam ve çerçeve veya döşeme işlerini başka kimselere yaptırtması ya da bir yol yapımını deruhte eden bir işverenin yolda yer alacak köprüleri bir başka kişiye, kum ve çakıl taşıma işini diğer bir kişiye, başka bir işverene bırakması yahut da temizlik, güvenlik, taşıma vb. gibi

işlerin diğer bir işverene yaptırılması durumları bu şekildedir (Narmanlıoğlu, 2012: 119).

Taşeronluğun tüm dünyada yaygınlaşmasının nedenlerini yukarıda saymıştık, bu nedenler Şen'e göre şu şekilde özetlenmiştir;

- Yeniden yapılanma ya da yenedünya düzeni anlayışının temel eksenlerinden biri devletin küçültülmesidir. Devleti küçültmenin yöntemlerinden biri olan özelleştirmeye birlikte, kamu kesiminde yürütülen üretim ve hizmetlerin alt işverenlere devredilmesi de yaygınlaştı. Alt işverenlik bu anlamda bazen doğrudan özelleştirme yöntemi, bazen de özelleştirmeye hazırlık olarak 1980'lerden sonra önce kamu kesiminde ortaya çıktı.
- Teknolojinin sağladığı olanaklardan da yararlanılarak çeşitli esnek üretim anlayışlarının yaygınlaşmasıyla birlikte, esnekliğin bir aracı olarak alt işverenlik de yaygınlaştı. Alt işverenlik asıl iş yerine sayısal esneklik, işlevsel esneklik, ücret esnekliği, teknolojik esneklik gibi çok farklı esneklikler sağlayabilmektedir.
- Ekonomik gelişmenin hızlandırılması ve işsizliğin önlenmesi amacıyla küçük ve orta ölçekli işletmelerin teşvik edilmesi, bu işletmelerin çoğalmasına ve büyük işletmelerle olan alt işverenlik ilişkilerinin yaygınlaşmasına neden olmuştur.
- Küreselleşmenin yarattığı uluslararası rekabet baskısı karşısında işverenler ücret maliyetlerini düşürmek için enformel/kayıt dışı üretim ilişkilerine girdiler. Böylece alt işverenlik tüm dünyada ve Türkiye'de yaygınlaşmıştır (2008: 95).



İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKU'NDA ASIL İŞVEREN - ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ (TAŞERONLUK İLİŞKİSİ)

2.1. GENEL OLARAK ALT İŞVEREN KAVRAMI

Alt işveren kavramı İngilizce’de “subcontractor” olarak tanımlanırken Almanca’da “subunternehmer” (alt yüklenici, tali işveren, taşeron) olarak tanımlanmaktadır. Türkçe’de ise alt işveren kavramının karşılığı olarak taşeron kavramı kullanılmaktadır. Taşeron kavramı Fransızca “tacheron” ve “tacheronnage” kavramlarından Türk diline kazandırılmıştır (Aydınlı, 2008: 145).

Alt işverenlik kavramı, pratik hayatta (uygulamada) müteahhit (yüklenici) taşeron ve aracı gibi ifadeler ile de anılmaktadır ve bu kavram çalışma hayatının bir ihtiyacı olarak ortaya çıkmıştır (Şen, Naneci, 2009: 24). Kanunda “alt işveren” olarak tanımlanan işveren türü, eskiden beri uygulamada “taşeron“ olarak tanımlanmaktadır (Şakar, 2010: 30).

Çalışma hayatında üretim çeşitliliğinin artması ile birlikte esneklik uygulamaları yaygınlık kazanmıştır. İşletmeler üretimlerini daha kaliteli ve en az maliyet ile yapma çabası içine girmişlerdir. Bu çaba ile birlikte işletmelerin yoğunlaştığı, yatırım yaptığı, istihdam yarattığı iş alanları dışında kalan işlerini bu konularda uzmanlaşmış kişilere vermektedir. Dolayısıyla işletmelerin uzmanlık gerektiren işlerini başka işverenlere vermesinin sonucu olarak alt işveren kavramı ortaya çıkmıştır (Arslanoğlu, 2005: 93).

İşveren, kendi işyerinde kendi işçileri ile gerçekleştireceği işleri ve yarar sağlayacağı bir üretimi başka bir işveren ve onun işçileri aracılığıyla gerçekleştirebilmektedir. Dolayısıyla alt işveren, bir işyerindeki mal ya da hizmet üretimini dışsallaştırmanın tipik örneğini oluşturan bir kavramdır (Güzel, 2004: 38).

Alt işveren kavramı uygulamada çeşitli kavramlarla da anılmaktadır. Bunlar taşeron, müteahhit, alt müteahhit ve yüklenici olarak da adlandırılmaktadır. Fakat burada alt işverenin hangi kavramla adlandırıldığına bir önemi yoktur. Dolayısıyla

alt işverenlik ilişkisinde kanunda aranan şartların gerçekleştirilmiş olması bu ilişki için yeterli olmaktadır (Göktaş, 2012: 57). Alt işveren kavramı yerine kullanılan kavramlar birinci bölümde taşeron benzeri kavramlar başlığı altında açıklanmıştır dolayısıyla burada tekrar değinilmeyecektir.

2.2. TÜRKİYE’DE ALT İŞVERENLİĞİN YASAL GELİŞİM SÜRECİ

Çalışma hayatının dinamik olması ve çalışma hayatındaki teknolojik yenilikler ile ekonomik gelişmeler nedeniyle çalışma ilişkilerinde zaman zaman mevcut düzenlemeler geliştirilmekte ya da yeni düzenlemelerin ortaya çıkmasını gerekli kılmaktadır. Çalışma hayatının en dinamik konularından birisi olan asıl işveren-alt işveren ilişkisi dinamik bir konu olmakla birlikte çalışma hayatının en önemli ve sorunlu alanlarından birisini oluşturmaktadır. Dolayısıyla asıl işveren-alt işveren ilişkisine yönelik 1936’dan günümüze kadar yazılı hukuk alanında çeşitli kanunlarla ve yönetmeliklerle muhtelif düzenlemeler yapılmıştır. Bunlar asıl işveren-alt işveren arasındaki ilişkilerin, koşulların ve sınırlamaların tanımlandığı bağlayıcı hukuki metinler olarak karşımıza çıkmaktadır (Binici, 2010: 22).

2.2.1. 3008 Sayılı İş Kanunu’nda Alt İşverenlik İlişkisinin Düzenlenmesi

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de teknolojiye gelişmeler nedeniyle sanayi, ticaret ve hizmet sektöründe rekabet koşulları artmıştır. Rekabetin artması ile birlikte uzmanlık gerektiren işlerin çoğalıp yaygınlaşması “alt işverenlik” kavramının ortaya çıkmasına yol açmıştır. İşverenler işyerindeki mal veya hizmet üretimini bir başka işverenin (alt işverenin) işçileri aracılığıyla gerçekleştirmektedir ve alt işverenlik uygulaması işverenlere esneklik ve rekabet gücü sağlamaktadır. Ülkemizde alt işverenlik ile ilgili uygulamaların tarihsel gelişimine bakıldığında ilk düzenlemenin 1936 tarih ve 3008 Sayılı İş Kanunu ile yapıldığı görülmektedir (İnciroğlu, 2014: 74).

1936 yılında alt işveren ilişkisi ile ilgili ilk düzenleme yapılırken hükümet sözcüsü mecliste bu konuyla ilgili neden özel bir düzenleme yapılmak istendiğini şu gerekçelerle izah etmiştir (Canbolat, 2013: 143);

“Müteahhit veya taşeronların ekonomik yönden daha zayıf durumda olmaları ve üstlendikleri işlerin genellikle geçici nitelikte olması nedeniyle işlerini bitirip başka yerlere gittikleri, bu işlerde çalışan işçilerin bunları arayıp bulmakta ve alacaklarını almakta güçlüklerle

karşılaştıkları, bunlara işveren asıl işverenlerin sabit oldukları, ayrıca ekonomik yönden daha iyi olmaları, dolayısıyla da olsa işçinin emeğinden bunların da istifade ettikleri gerekçesiyle bu işlerde çalışan işçilerin alacaklarının güvence altına alınması için asıl işverenlerin sorumluluğunun kabul edildiği belirtilmiştir”.

Anılan Kanunun 1. maddesinin 4. fıkrasına göre, “işçiler doğrudan doğruya işveren veya işveren vekili tarafından olmayıp da üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele etmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl işveren mesuldür”. Bu kanunda alt işveren kavramına değinilmemiş fakat asıl işverenlerden iş alan kimseler için “üçüncü şahıs” kavramına yer verilmiştir (İnciroğlu, 2014: 74).

Görüldüğü gibi 3008 Sayılı İş Kanunu’nda alt işverenlik ilişkisi ile ilgili düzenlenen bu maddede alt işverenin sorumluluğuna değinilmemiştir. Dolayısıyla bu eski kanunda sadece asıl işverenin sorumluluğuna yer verilmiş ve asıl işverenin sorumluluğu için işçilerin “münhasıran” o işyerinde çalışmaları öngörülmemiştir. Asıl işverenin sorumluluğu ise alt işverenin (üçüncü şahsın) yapmış olduğu sözleşme şartlarıyla sınırlanmıştır (Aykaç, 2011: 25).

3008 Sayılı İş Kanunu’nda asıl işverenlerin sorumluluğu yeterince açık değildir bunun üzerine 1950 yılında bu kanunda değişiklik yapılmıştır. 5518 Sayılı kanun çıkarılarak İş Kanunu’nun bazı maddelerinin değiştirilmesi hakkında hükme varılmıştır. Kanunun değiştirilen madde hükmü şu şekildedir “*işçiler doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da aynı iş veya teferruatında iş alan üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile sözleşme akdetmiş iseler bu araçlar da asıl işverenle müştereken ve müteselsilen sorumludurlar*” (Aktay, 1994: 13).

5518 Sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle alt işveren işçilerinin, işçilik haklarının sorumluluğu konusu açıklığa kavuşturulmuştur ve genel anlamda hem asıl işveren hem de alt işverenin müteselsilen sorumlu olduğu belirtilmiştir. Bu düzenleme ile önceki kanunlardaki düzenlemelerde yer alan eksikliklerden sadece alt işverenin asıl işverenden alacağı işe ilişkin aynı iş veya teferruat şeklinde değişiklik yapılmıştır. Dolayısıyla bu kanunla da alt işverenliğe yönelik önceki kanunlarda yer alan eksiklikler aynen muhafaza edilmiştir (Aydınlı, 2008: 152).

Diğer yandan benzer düzenleme 1949 yılında kabul edilen “Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Müteallik

94 Sayılı ILO Sözleşmesi” Türkiye tarafından 1960 yılında onaylanmıştır. Bu sözleşmede, “kamu kurum ve kuruluşlarının kendi iş yerlerinde başka işverenlere iş vermeleri durumunda alt işveren işçilerinin korunması için bunlarla yapacakları sözleşmelere hangi şartları koyacaklarını” düzenlemiştir (Ekin, 2002: 151). Ayrıca bu sözleşmeye dayalı olarak 1988 yılında “Kamu Kuruluşlarında Yaptırılacak İşlerde İşçilerin Çalışma Şartları ile ilgili Genel Esaslar” başlıklı bakanlar kurulu kararı çıkarılmıştır (Aykaç, 2011: 26).

2.2.2. 931 ve 1475 Sayılı İş Kanunlarında Alt İşverenlik İlişkisinin Düzenlenmesi

3008 Sayılı İş Kanunu’nun yerine 1967 yılında 931 Sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Bunun nedeni ise 1961 anayasasının kabul edilmesi ve çalışma hayatına yönelik yapılan düzenlemelerdir. 931 Sayılı İş Kanunu’nun birinci maddesinin son fıkrası ile asıl işveren-alt işveren ilişkisi yeniden düzenlenmiştir (Birol, 2013: 7).

931 Sayılı İş Kanunu Anayasa Mahkemesi tarafından 1970 yılında iptal edilmiştir. Bunun nedeni ise 931 Sayılı İş Kanunu’nun şekil yönünden anayasaya aykırı olduğudur. İptal edilen bu kanunun yerine 1971 yılında 1475 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 931 Sayılı Kanun’da asıl işveren alt işveren ilişkisini düzenleyen hüküm, 1475 Sayılı İş Kanunu’nun 1. maddesinin son fıkrasında aynen yer almıştır. 931 Sayılı İş Kanunu’nda yer alan “diğer işveren” kavramı 1475 Sayılı İş Kanunu’nda da yer almış ve aynı hükümler kabul edilmiştir (Eren, Tuncel, 2010: 5).

1475 Sayılı İş Kanunu’nda alt işverenlik ilişkisine dair ilgili hüküm şu şekildedir; “Bir işverenden belirli bir işin bölümünde veya eklerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan doğan veya hizmet akdinden doğan yükümlülüklerinden asıl işveren de birlikte sorumludur”. Kanundaki bu düzenleme sayesinde sermayesi yeterli olmadığı için İş Kanunu kapsamına giremeyen ve işyeri kuramayan küçük sermayeli işverenlere de bir imkân tanınmıştır. Düzenlenen bu kanun sayesinde küçük sermaye sahiplerinin işyerlerinde bir bölümü veya eklentilerinde iş alabileceklerini ve işçilerini sadece aldıkları işte çalıştırmaları hakkı tanınmıştır. Dolayısıyla küçük sermayeli işveren, işyeri ile ilgili olarak İş Kanunu’ndan veya hizmet akdinden

doğan yükümlülüklerinden kendisinden iş alınan asıl işveren de birlikte sorumlu tutulmuştur (Çubukçu, 2012: 42).

1475 Sayılı İş Kanunu alt işverenlik ilişkisini tanımlayan ve düzenleyen bir kanun olmayıp asıl işverenin sorumluluğunu düzenleyen bir hüküm içermektedir. Dolayısıyla bu kanun döneminde alt işveren kavramı tartışma konusu olmuş ve alt işveren kavramı yerine öğretide farklı tanımlamalar yapılmıştır (Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2014: 208).

1475 Sayılı İş Kanunu’nda alt işveren kavramı yerine “diğer işveren” kavramı kullanılmıştır (1475 Sayılı İK 1/son fıkra). Fakat çeşitli yönleriyle uygulamada işçilik haklarının ihlalini doğuran bir takım kötüye kullanmalara imkân verdiği için bu yasal düzenleme birçok eleştiriye maruz kalmıştır (Akyiğit, 2011: 21).

2.2.3. 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Alt İşverenlik İlişkisinin Düzenlenmesi

4857 Sayılı İş Kanunu’nda taşeron ilişkisi “asıl işveren-alt işveren” kavramları ile düzenlenmiştir. Dolayısıyla 4857 Sayılı Kanun açısından taşeron sorununun kategorik olarak “alt işveren” başlığı altında ele alınması daha doğru olmaktadır (Şafak, 2004: 51).

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de teknolojiye gelişmeler nedeniyle sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinde rekabet koşulları artmıştır. Rekabetin artması ile birlikte uzmanlık gerektiren işlerin çoğalıp yaygınlaşması “alt işverenlik” kavramının doğmasına yol açmıştır. İşverenler işyerindeki mal veya hizmet üretimini bir başka işverenin (alt işverenin) işçileri aracılığıyla gerçekleştirmektedirler. Dolayısıyla istihdamın dışsallaştırılması yoluyla alt işveren uygulaması işverenlere esneklik ve rekabet gücü sağlamaktadır. Alt işveren uygulaması özellikle 1980’li yıllardan itibaren küreselleşmenin de etkisiyle ekonomik ve sosyal alanda yaşanan hızlı değişimle birlikte hem kamuda hem de özel sektörde yaygınlık kazanmıştır (İnciroğlu, 2014: 74).

2003 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu ile alt işverenlik ilişkisi yeniden düzenlenmiştir. Bunun nedeni ise; alt işverenlik ilişkisinin kötü amaçla kullanımını engellemek, asıl işveren-alt işveren ilişkisine işlevsellik kazandırmak amacıyla karşılaşılan sorunlar ve yargı kararlarıdır. 4857 Sayılı İş Kanunu’ndaki düzenlemeden önce asıl işveren-alt işveren ilişkisi uygulamada yaygın şekilde işçileri

sendikal örgütlenmeden yoksun bırakmakta ve ucuz emek sağlamayı amaçlayan bir araç olarak kullanılmaktaydı. Dolayısıyla İş Hukuku'nda asıl olan işin asıl işveren tarafından yapılmasıdır, alt işverene iş vermek ise istisnadır. Alt işverenlik uygulamada alternatif bir istihdam modeli haline dönüşmüştür. Çünkü uygulamada asıl işe yardımcı işlerde (bahçe, temizlik, yemek, güvenlik, bakım ve onarım, taşıma) başlayan alt işverenlik uygulaması zamanla asıl işlerin de yürütülmesinde de kullanılmaya başlanmıştır (İnciroğlu, 2014: 74).

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 İş Kanunu'nun en dikkat çekici yönü talepler doğrultusunda getirilmiş esnek hükümler olmuştur. Özellikle a-tipik çalışma türleri ve çalışma sürelerinde esnekliği öngören önemli değişiklikler yapılmıştır. Dolayısıyla bu yasal düzenlemede asıl işveren-alt işveren ilişkisinde önemli ölçüde sınırlamalar dikkati çekmektedir. Bu açıdan bakıldığında yasanın temel sistematığı ile bağdaşmayan düzenlemenin, asıl işveren- alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması anlamını taşıyan hükümler oluşturmaktadır. Fakat asıl işveren-alt işveren ilişkisi için öngörülen bu sınırlamalar 1475 Sayılı İş Kanunu döneminde genel bir uygulama halini alan muvazaalı sözleşmelere bir tepki niteliğinde olmuştur (Çankaya, Çil, 2011: 17).

4857 Sayılı İş Kanunu'nda asıl işveren-alt işveren ilişkisi düzenlenirken 1475 Sayılı Kanun'da yer alan temel noktalar korunmuştur. Fakat 1475 Sayılı İş Kanunu döneminde uygulamada tartışmalara neden olan hususların, 4857 Sayılı İş Kanunu ile bu ilişkiye yönelik yeni düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Dolayısıyla bu yeni düzenleme içerisinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin detaylandırılarak tanımlandığı, “alt işveren” kavramının ilk defa kullanıldığı görülmektedir. Bu ilişki çerçevesinde tarafların uygulamaları gereken sorumluluk esaslarının açıklığa kavuşturulduğu ve asıl işveren-alt işveren ilişkisinin sınırlandırıldığı görülmektedir (Binici, 2010: 25).

Gerek 3008 Sayılı Kanunda, gerekse 931 ve 1475 Sayılı İş Kanunları'nda “birlikte sorumluluk” ilkesi ön plana çıkmış ancak alt işveren tanımına yer verilmemiştir (İnciroğlu, 2014: 75).

4857 Sayılı İş Kanunu'nda “alt işveren” tanımı yer almamaktadır fakat bu kanunun 2. maddesinde “asıl işveren-alt işveren ilişkisi” tanımlanmaktadır. Asıl

işveren-alt işveren ilişkisine dair bu düzenlemeyle “alt işveren” kavramı da bütün unsurlarıyla ortaya konulmaktadır (Şafak, 2004: 114).

4857 Sayılı İş Kanunu’nun “Tanımlar” başlıklı 2. maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi, “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur” şeklindedir (İK 2. madde).

“Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren- alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez” (İK 2/6-7).

Ayrıca, 5538 Sayılı Kanunla 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinin sonuna iki fıkra eklenmiştir. Eklenen bu fıkralar nedeniyle kamu kurum ve kuruluşları ile bunların bazı ortaklıklarının özel kesim işverenlerine uygulanan yukarıdaki sınırlamalara tabi olmadan, eşitlik ilkesine aykırı biçimde alt işverenlere (yüklenicilere) iş verebilmeleri olanağı sağlanmıştır. Buna karşılık bu kanunla eklenen 9. ve 10. fıkralar gereğince işverenlerin yetkilerine ve çalıştırdıkları işçilere tanınabilecek hak ve menfaatlara ilişkin olarak bazı kısıtlamalar getirilmiştir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2014: 48).

Ayrıca 5763 Sayılı Kanun ile İş Kanunu’nun 3. maddesinin 2. fıkrasında yapılan değişiklikle, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin amacına aykırı olarak kullanımını önlemek için alt işverenlik sözleşmesinin yazılı yapılması zorunluluğu getirilmiştir. Getirilen düzenlemeyle, bu kanunun altıncı fıkrasına göre asıl işverenden iş alan alt işveren, kendi iş yerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte bildirim yapmakla yükümlü tutulmuştur. Buna ilave olarak sözleşmede bulunması gereken diğer hususların çıkarılacak yönetmelikte belirlenmesi öngörülmüştür. Yönetmeliğin çıkarılmasındaki amaç tarafların sözleşmenin içeriğini belirleme serbestisine müdahale etmektir. Yani

taraflar serbest bir şekilde alt işverenlik ilişkisi kuramayacak ve sözleşmenin gerektirdiği hususlar çerçevesinde bu ilişki kurulacaktır (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2014: 49).

Öğretide bu düzenlemenin birkaç yönden tartışmalı olduğu iddia edilmiştir.

Çankaya ve Çil'e göre;

“Öncelikle, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin unsurlarının tespiti muvazaa iddiaları İş Hukuku'nun en zorlu alanları arasındadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun olanca çabasına rağmen bu gün için konu, iş yargısını artan bir oranda meşgul etmektedir. Böylesine önemli ve çetrefilli bir konuda iş müfettişleri ile Bölge Müdürlüklerinin önemli yetkilere haiz olması sorunu çözmeye yetmeyecektir. Tersine, işyerini bildirme açısından yanlış biçimde kesinleşen uygulamaları beraberinde getirecek ve maddeye göre ortaya çıkan çekişmenin tarafı olmayan işçi yönünden olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilecektir” (2011: 39).

Ayrıca 5763 Sayılı Kanun'la yapılan değişiklik ile de asıl işveren-alt işveren ilişkisine yönelik düzenleme yapılmıştır. Çıkarılan bu kanun ile İş Kanunu'nun 3. maddesini değiştiren düzenlemeye göre alt işveren kendi iş yerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesini ve gerekli belgeleri Çalışma ve İş Kurumu Genel Müdürlüğü'ne bildirim yapmakla yükümlüdür. Dolayısıyla bu kanun ile alt işverenlik ilişkisinin yazılı sözleşmeye dayandırılması zorunlu bir hale gelmiştir. Yönetmeliğin çıkarılmasındaki amaç, tarafların sözleşmenin içeriğini belirleme serbestisine gereksiz bir müdahalede bulunmaktır. Yani taraflar serbest bir şekilde asıl işveren-alt işveren ilişkisi kuramayacak ve kanunun öngördüğü sınırlamalar çerçevesinde hareket edeceklerdir. Ayrıca, 2009 yılında 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 62. maddesi uyarınca Bakanlık ile Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yapılacak bildirimlerin yerine geçeceği hükmü getirilmiştir. Fakat 3. maddeye göre yapılacak idari işlemlerin ve yönetmelik hükümlerinin varlığını sürdürmesi engellenmemiştir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2014: 49).

Alt işverenlik ile ilgili diğer bir düzenleme 5393 Sayılı Belediye Kanunu'nun Gelecek Yıllara Ait Hizmet Yüklenmeleri başlığını taşıyan 67. maddesine yöneliktir (Tozlu, Eraslan, 2012: 53 ; Çankaya, Çil, 2011: 29).

Anılan kanundaki hüküm “Belediyede belediye meclisinin, belediyeye bağlı kuruluşlarda yetkili organın kararı ile park, bahçe, sera, refüj, kaldırım ve havuz bakımı tamiri; araç

kiralama, kontrollük, temizlik, güvenlik ve yemek hizmetleri; makine - teçhizat bakım ve onarım işleri; bilgisayar sistem ve santralleri ile elektronik bilgi erişim hizmetleri, sağlıkla ilgili destek hizmetleri; fuar, panayır ve sergi hizmetleri; baraj arıtma ve katı atık tesislerine ilişkin hizmetler; kanal bakım ve temizleme, alt yapı ve asfalt yapım ve onarımı, trafik sinyalizasyon ve aydınlatma bakımı, sayaç okuma ve sayaç sökme-takma işleri ile ilgili hizmetler; toplu ulaşım ve taşıma hizmetleri; sosyal tesislerin işletilmesi ile ilgili işler, süresi ilk mahalli idareler genel seçimlerini izleyen altıncı ayın sonunu geçmemek üzere ihale yoluyla üçüncü şahıslara gördürülebilir” şeklindedir (Belediye Kanunu 67. madde).

Bu düzenlemeyle belediyelerdeki asıl işlerin de İş Kanunu’nun 2. maddesinin 7. fıkrasındaki sınırlamalar olmadan alt işverenlere verilebilme imkânı getirilmiştir. Fakat Yüksek Mahkeme bir kararında “...Keza Belediyeler Kanunu’nun 67.maddesi uyarınca bir işin belediye tarafından alt işverene verilmesi, muvazaa iddialarının araştırılmasına engel teşkil etmez. Söz konusu hükümde sayılan işlerin alt işverene verilmesine dayanılarak iş sözleşmesinin feshi, muvazaa iddiasının ispatı halinde geçersiz olacaktır ...” diyerek, belediyelerdeki alt işverenlik ilişkisinin muvazaa açısından denetlenebileceğini ifade etmiştir (Tozlu, Eraslan, 2012: 53-54).

İşyerinden kaynaklanan nedenler dolayısıyla yasa belediyelere yukarıda sayılan bağımsız görevleri yüklemiştir. Dolayısıyla belediyelerin sayılan bağımsız bu görevleri alt işverenlere vermesi mümkün olabilmektedir. Belediyelere yasa ile pek çok görev verilmiştir ve bu görevler arasında cenaze hizmetlerinden eğlence yerleri açma, ılıca ve kaplıca tesisi yapma ve işletmeye kadar pek çok görev yer almaktadır. Yasanın belediyelere yüklemiş olduğu bu görevler asıl iş kapsamında değerlendirilmektedir. Fakat sayılan bu işler, belediyeler tarafından alt işverenlere verilebilmektedir ve bu işlerin alt işverenlere verilmesinin yasaklanması her zaman mümkün değildir (Çankaya, Çil, 2011: 30).

Alt işverenlerin yerine getirmesi gereken işler niteliği gereği farklılık göstermektedir. Dolayısıyla alt işverene verilen işler geçici nitelikte olabileceği gibi, devamlılık gösteren işler de olabilir. Fakat alt işverene verilen geçici işler, bu yasal düzenleme karşısında sınırlı kalmaktadır (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2014: 50).

2.2.4. Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde Alt İşverenlik İlişkisinin Düzenlenmesi

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin amacı, 22/05/2003 tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartlarını, alt işverene ait işyerinin bildirimini, tescilini, alt işverenlik sözleşmesinde bulunması gereken hususları düzenlemektir. Alt İşverenlik Yönetmeliği dört bölüm ve toplam 15 maddeden oluşmaktadır.

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin birinci bölümünde amaç, kapsam, dayanak ve tanımlar kenar başlıklarına yer verilmiştir. Yönetmelik ile asıl işveren-alt işveren ilişkisinde sıklıkla kullanılan ve ilişkinin temelini oluşturan kavramların neyi ifade ettiği tanımlanmaya çalışılmıştır. Böylece Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde ilk defa “alt işveren” kavramının tanımına yer verilmiştir. Buna ilave olarak alt işverenlik sözleşmesinin yazılı yapılması gerektiği ve bazı koşulları taşıması zorunluluğu getirilmiştir. Asıl iş ve yardımcı iş kavramlarından ne anlaşılması gerektiği açıklığa kavuşturulmuş ve uygulamada en çok sorun yaratan muvazaalı alt işverenlik ilişkilerinin taşıdığı unsurlar sıralanmıştır.

Yönetmeliğin ikinci bölümünde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, bildirimi ve işyerinin tescili başlığı altında, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartları, işyerini bildirme, işyeri bildirgesi ile birlikte verilecek belgeler, işyeri tescili ve kayıt dışı alt işveren işyerlerinin tescil işlemleri yan başlıkları yer almaktadır.

Yönetmeliğin üçüncü bölümünde alt işverenlik sözleşmesi, alt işverenlik sözleşmesinde yer alması gereken hususlar, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren iş, muvazaanın incelenmesi ve inceleme sonucu yapılacak işlemler yer almaktadır.

Yönetmeliğin son bölümünde ise geçiş hükmü, yürürlük ve yürütme yan başlıkları yer almaktadır. Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin yayım tarihinde yürürlüğe girdiği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından yürütüldüğü ve yönetmeliğin yürürlüğünden önce kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde uzmanlık gerektiren işi alan alt işverenden uzmanlığını belgelendirilmesinin aranmayacağı hükme bağlanmıştır.

2.2.4.1. Alt İşverenlik Yönetmeliği'ndeki Tanımlar

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde asıl işveren-alt işveren ilişkisine dair pek çok tanımlama yapılmıştır. Böylece İş Kanunu'nda yer almayan bazı kavramların ne anlama geldiği açıklığa kavuşmuştur. Dolayısıyla bu başlık altında Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde yer alan tanımlamalar kısaca açıklanmaya çalışılacaktır.

2.2.4.1.1. Asıl İşveren Tanımı

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin tanımlar başlıklı 3.maddesinin 1.fıkrasının ç bendinde, asıl işveren; *“İşyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar”* olarak tanımlanmıştır (AİY 3/1-ç).

2.2.4.1.2. Alt İşveren Tanımı

Alt İşveren Yönetmeliği'nin 3.maddesinin 1.fıkrasının a bendinde alt işveren; *“Bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar”* şeklinde tanımlanmıştır (AİY 3/1-a).

Böylece asıl işveren- alt işveren tanımı ilk defa Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde yapılmıştır. 4857 Sayılı iş kanunda asıl işveren-alt işveren tanımı yapılmamış, kanunun ikinci maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tanımı yapılmıştır. Dolayısıyla İş Kanunu'nda alt işverenlik ilişkisinin koşulları yer alırken alt işveren tanımına yer verilmemiştir.

2.2.4.1.3. Asıl İş Tanımı

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında *“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir”* (İK 2/6). Bu hüküm ile asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tanımı yapılmış fakat asıl iş-yardımcı iş tanımlaması yapılmamıştır.

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3.maddesinin 1.fıkrasının c bendinde asıl iş; *“Mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş”* şeklinde tanımlanmıştır (AİY 3/1-c).

2.2.4.1.4. Yardımcı İş Tanımı

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3. maddesinin 1. fıkrasının 3. bendinde yardımcı iş *“İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş”* olarak tanımlanmıştır (AİY 3/1-ğ).

Yönetmelikte yapılan bu düzenlemeye göre, bir işin yardımcı iş olup olmadığını belirlemek için iki unsurun bir arada bulunması gerekmektedir. Bu unsurlardan birincisi; işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almaması, ikinci unsur ise üretimin zorunlu bir unsuru olmayıp asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş olmasıdır (Şen, Naneci, 2009: 28). Dolayısıyla yardımcı iş olarak tanımlanan işler esas itibarıyla asıl işin bir bölümünü oluşturmaktadır. Fakat burada dikkat edilmesi gereken nokta yardımcı işin üretim için zorunlu bir unsur olmadığı ve asıl iş devam ettikçe devam eden işlerden olmasıdır.

2.2.4.1.5. Alt İşverenlik Sözleşmesi Tanımı

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3. maddesinin b fıkrasında alt işverenlik sözleşmesi, *“asıl işveren ile alt işveren arasında yazılı olarak yapılan ve yönetmeliğin 10. maddesinde belirtilen hususları içeren sözleşme”* olarak tanımlanmıştır. Alt işverenlik sözleşmesinin yazılı olarak yapılması ile 10.maddedeki hususları taşıması tanımın içerisinde yer almıştır (Şen, Naneci, 2009: 30).

2.2.4.1.5.1. Alt İşverenlik Sözleşmesinin Yazılı Yapılması

5763 Sayılı Kanun'la İş Kanunu'nun 3. maddesini değiştiren düzenlemeye yer verilmiştir. Bu kanunla İş Kanunu'nun ikinci maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren kendi iş yerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesini ve gerekli olan diğer belgeleri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirim yapmakla yükümlü tutulmuştur. Dolayısıyla kanundaki bu hüküm ile asıl işveren-alt işveren arasında yapılan alt işverenlik sözleşmesinin yazılı olarak yapılması zorunluluğu getirilmiştir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2014: 49).

2.2.4.1.5.2. Alt İşverenlik Sözleşmesinin Unsurları

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 10.maddesinin birinci fıkrasında alt işverenlik sözleşmesinde yer alması gereken hususlar (AİY 10/1);

- “Asıl işveren ile alt işverenin işyeri unvanı ve adresi
- Asıl işveren ile alt işverenin tüzel kişiliği ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş olması halinde işveren vekillerinin adı soyadı ve adresi
- İşyerinde yürütülen asıl işin ne olduğu
- Alt işverene verilen işin ne olduğu
- Alt işverene asıl işin bir bölümü veriliyor ise; verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme koşuluna ilişkin teknik açıklama
- Taraflarca öngörülmüş ise işin başlama ve bitiş tarihleri
- Alt işverenin faaliyetlerini işyerinin hangi bölümünde gerçekleştireceği
- Kanunun 2'nci maddesinde yer alan; asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden, alt işveren ile birlikte sorumlu olacağı
- Alt işverenlik sözleşmesinin yapılmasından önce asıl işveren tarafından çalıştırılan işçilerin alt işveren tarafından işe alınması halinde, bu işçilerin haklarının kısıtlanamayacağı
- Alt işverene verilen işin taraflar açısından yürütülme esasları
- Asıl işveren veya vekili ile alt işveren veya vekilinin imzası” şeklinde sıralanmıştır.

Yönetmeliğin 10. maddesinde belirtilen bu hususların dışında asıl işin bir bölümünde iş alınması halinde bir takım belgelerin eklenmesi de belirtilmiştir. Bu belgeler yönetmeliğin 10. maddesinin ikinci fıkrasında “Bir işyerinde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren bir işin alt işverene verilmesi halinde, alt işverenin uzmanlığını belgelendirmesi amacıyla sözleşme kapsamındaki işe uygun; iş ekipmanı listesi, iş bitirme belgesi, operatör ve teknik eleman sertifikaları sözleşmeye eklenir” şeklinde belirtilmiştir (Şen, Naneci, 2009: 31).

2.3. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN UNSURLARI

4857 Sayılı İş Kanunu 2. maddesinin altıncı fıkrasında asıl işveren- alt işveren ilişkisi şu şekilde tanımlanmıştır; “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir” (İK 2/6).

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin ikinci bölümünün dördüncü maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartları şu şekilde sıralanmıştır (AİY 2/4);

- *“Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır.*
- *Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır.*
- *Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.*
- *Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalıdır.*
- *Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır. Ancak daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez”.*

Burada görüldüğü üzere asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartları İş Kanunu'nda net bir biçimde yer almazken, bu unsurlar Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde detaylı şekilde sıralanmıştır.

Gerek 4857 Sayılı İş Kanunu'nda gerekse Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için belirli bazı koşulların varlığı aranmaktadır. Bu koşulları genel itibariyle sıralayacak olursak; asıl işverenin işyerinde kendi işçilerini çalıştırması, işin asıl işverene ait işyerinde alt işveren işçileri tarafından yapılması, işin işyerinde üretilen mal veya hizmet üretimine ilişkin olması, işçilerin sadece asıl işverenin işinde çalışıyor olması, alt işveren işçilerine yaptırılan işin yardımcı işler niteliğinde olması veya asıl işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmasıdır (Erkanlı, 2016: 6).

Alt İşverenlik Yönetmeliği'ndeki bu düzenlemeler dikkate alındığında bir ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak kabul edilmesi için yukarıda tanımda belirtilen tüm unsurların bulunması şarttır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisindeki bu unsurlardan birinin olmaması bile o ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak nitelendirilmesini engellemektedir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2014: 51).

2.3.1. Alt İşveren İlişkisinin Taraflarının İşveren Olması ve İşin Bir Başka İşverenden Alınmış Olması

Alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için aranan ilk unsur, birbirinden bağımsız olan, kendi ad ve hesaplarına işçi çalıştıran iki ayrı işverenin varlığıdır. Asıl işveren-alt işveren arasındaki hukuki ilişki, iş sözleşmesinden farklıdır ve eser, kira vb. başka bir sözleşmeye dayanmaktadır (Erkanlı, 2016: 67).

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin birinci fıkrasına göre, *“bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yada tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir”* (İK m.2/I).

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde de İş Kanunu'nun ikinci maddesine uygun olarak asıl işveren tanımı yapılmıştır (Şen, Naneci, 2009: 26).

Alt İşverenlik Yönetmeliği'ne göre asıl işveren; *“işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar”* şeklinde tanımlanmıştır (AİY 3. madde).

Bir kişinin asıl işveren sayılması için işyerini ve işçilerini ilgili mercilere bildirilmiş olması zorunlu değildir ve işveren sıfatını taşımak için İş Kanunu'nun ikinci maddesindeki tanıma uygun olması yeterli olmaktadır. Dolayısıyla gerekli bildirim yapılmamış olsa da bir kişinin İş Kanunu'na tabi faaliyette bulunması sonucunda ilgili kanun gereğince işveren sıfatına sahip olmaktadır (Şen, Naneci, 2009: 26).

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edebilmek için mal veya hizmetin üretildiği bir işyeri olan işverenin varlığı gerekmektedir (Çankaya, Çil, 2011: 20). İş Kanunu'nun 2.maddesinin birinci fıkrasında işyeri tanımına yer verilmektedir. Buna göre işyeri *“işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim”* şeklinde tanımlanmaktadır. Ayrıca İş Kanunu'nun 2. maddesinin üçüncü fıkrasına göre işyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu hükme bağlanmıştır. İşçi çalıştırma, kaçınılmaz olarak işyerinin varlığını gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla asıl işverenin kendisine ait bir işyerinin bulunması ve bu işyerinde işçi çalıştırması

gerekmektedir ve bu zorunluluk asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ilk unsurunu oluşturmaktadır (Güzel, 2004: 39-40).

Hiç işveren sıfatı bulunmadan (örneğin bir memurun arsasına inşaat işini bir müteahhide vermesi gibi) bir kimsenin asıl işveren niteliği yoktur. Diğer yandan alt işverene verdiği iş değil de başka bir iş nedeniyle işveren sıfatı taşıyan (örneğin bir fabrikatörün dokuma fabrikasına ek bina inşaat işini bir müteahhide vermesi gibi) kişinin de asıl işveren niteliği bulunmamaktadır (Akyiğit, 2011: 31). Asıl işveren bu işyerinde işçi çalıştırmadan işin tamamını başka bir işverene verirse, iş verdiği kişi alt işveren niteliği taşımamaktadır (Aykaç, 2011: 50-51).

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ilk unsuru alt işveren ilişkisinin taraflarının işveren olması ve işin bir başka işverenden alınmış olmasıdır. Dolayısıyla bu ilişkinin her iki tarafında da o işten dolayı işverenlik sıfatının bulunması gerekmektedir. Taraflardan biri işveren değilse bu ilişki asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilemez. Örneğin küçük bir işletmenin işçilerini taşıma işini minibüs sahibi olan bir kişiye vermesi ve bu kişinin işini bizzat kendisinin yapması halinde işyerindeki bir yardımcı işin başka birine verilmesinin söz konusu olmasına rağmen ortada bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi yoktur. Bu örnekte olduğu gibi, asıl işin tamamının başka bir işverene verilmesi halinde de geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulamamaktadır. Burada belirtilmesi gereken bir diğer husus ise işi verenin başka işyerlerinde işverenlik sıfatının olması asıl işveren-alt işveren ilişkisi açısından önem taşımamasıdır. Dolayısıyla önemli olan nokta asıl işverenin başka işverene yani alt işverene vermiş olduğu işte kendi işçisini de çalıştırıp çalıştırmadığıdır (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2014: 51).

Üzerinde durulması gereken diğer bir önemli husus ise kamu kurum ve kuruluşlarının asıl işveren sayılıp sayılmayacağıdır. Çünkü kamu kurum ve kuruluşlarındaki yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde başka işverene işveren ancak işin geri kalan kısmını işçi çalıştırmaksızın memurlar ve diğer kamu görevlileri yerine getirmektedir. Dolayısıyla işçi çalıştırmayan kamu idareleri İş Kanunu anlamında işveren sayılmamakta ve bu nedenden dolayı bu kanunun kapsamına girmemektedirler (Çalık, 2014: 65).

Geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması için, alt işverenin asıl işverenden bağımsız şekilde kendi işçilerini çalıştırması gibi, asıl işverenin de bağımsız bir şekilde faaliyet göstererek kendi işçilerini çalıştırması zorunlu bir unsur olmaktadır (Erkanlı, 2016: 68).

2.3.2. İş, İşyerinde Yürütülen Mal veya Hizmet Üretimine İlişkin Yardımcı İşlerde veya Asıl İşin Bir Bölümünde İşletmenin ve İşin Gereği İle Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İşlerden Olması

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ikinci unsuru, alt işverenin aldığı işin, asıl işverenin işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olmasıdır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin son fıkrasında *"işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez"* hükmü yer almaktadır. Bu hüküm ile sıkça görülen asıl işin, keyfi bir şekilde bölünerek alt işverenlere bırakılmak istenmesinin önüne geçilmek istenmektedir. Çünkü bu hüküm olmadan asıl iş keyfi bir şekilde bölünmektedir dolayısıyla bu keyfi bölünme ile işçilerin sendikal haklarının önüne geçilmekte ve işçilerin örgütlenmeleri azalmaktadır. Ancak kanunda bu hüküm yer almasına rağmen uygulamada hala bu yönde birçok sıkıntı bulunmaktadır. Sendikal örgütlenmenin önündeki en önemli engellerden birisi asıl işin bölünerek alt işverenlere verilmek istenmesidir (Eren, Tuncel, 2010: 11).

Kanunda alt işverenlerin asıl işin bir bölümünde iş alabilmesi için bir takım sınırlamalar yer alırken yardımcı işler konusunda özel bir sınırlama yer almamaktadır. Fakat burada belirtilmesi gereken husus yardımcı işler de asıl-alt işveren ilişkisinin sınırsız olarak kurulamayacağıdır. Çünkü kanun yardımcı işlerin işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimiyle ilgili olmasını açıkça belirtmiştir. Bu nedenle alt işverenin kendi işyerinde yürüttüğü işin bir bölümünü veya asıl işe yardımcı işleri dışında iş alması ve orada kendi işçilerini çalıştırması halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulamaz. Örneğin bir dokuma(tekstil) fabrikasında ilave(ek) inşaat yapan veya mevcut binaların boyanması ya da onarılması işini üstlenen işveren alt işveren olarak kabul edilemez. Fakat aynı fabrikanın

yemekhanesini işleten ya da temizlik işini üstlenen işveren kendi işçilerini münhasıran bu işlerde çalıştırıyorsa, kendisi alt işveren olarak kabul edilmektedir (Narmanlıoğlu, 2012: 125).

2.3.2.1. Asıl İşin Bir Bölümünde İşletmenin ve İşin Gereği ile Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İş

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin yedinci fıkrasında, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için işin “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması” gerekir (Çelik, Canıklıoğlu, Canbolat, 2014: 55). Dolayısıyla kanuna uygun bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için alt işverene verilen iş “işin ve işletmenin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş” olmalıdır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2.maddesinin yedinci fıkrası dikkate alınarak Kamu İhale Kanunu'nun (R.G. 22.01.2002, S. 24648) 62. maddesinin 6552 Sayılı Kanun'la (R.G. 11.09.2014, S. 29116 Mükerrer) değişik (e) bendinde, idarelerin teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin mevzuatında değişiklik yapılmıştır. Buna göre; idareye ait bir işyerinde yürütülen asıl işin bir bölümünde idarenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde hizmet alımı ihalesine çıkılabileceği belirtilmektedir. Yapılan bu düzenlemeye göre İş Kanunu'ndaki (m.2/7) “işletmenin ve işin gereği” ibaresi, kamu idareleri bakımından “idarenin ve işin” şeklinde alınacaktır (Çalık, 2014: 68).

Asıl iş kapsamındaki bir işin uzmanlık gerektirmediği halde bir başka işverene yani alt işverene (taşeron) bırakılması halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsetmek mümkün değildir. Çünkü asıl işin bölünerek alt işverene verilebilmesinin ön şartı o işin uzmanlık gerektiren bir iş olmasıdır (Eren, Tuncel, 2010: 12).

Kanundaki “asıl iş” kavramının ne olduğuna açıklık getirmek gerekir. Asıl iş ile ilgili olarak öğretide pek çok tanımlama yapılmıştır. Bu tanımlamalara bakacak olursak bunlardan bazıları şu şekildedir;

- Alt işverenlik yönetmeliğinde asıl iş, mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iştir (AİY 3/c).

- Asıl iş, işyerinin kurulma amacının yerine getirilmesine yönelik olarak yapılan mal ya da hizmet üretimidir (Arslanoğlu, 2005: 108).
- Asıl iş, işyerinin teknik amacının gerçekleşmesi ile doğrudan ilgili olan, o teknik amacın gerçekleşmesine yönelik prosese dahil olan olmazsa olmaz faaliyetlerdir (Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2014: 216).
- Asıl iş, o işyerine veya işletmeye gerçek karakterini veren teknik amaca (üretim) yönelik faaliyetlerdir (Akyiğit, 2010: 147).

Görüldüğü gibi asıl işin tespitinde, öncelikle işyerinin teknik amacı önem taşımaktadır. Bu doğrultuda işyerinin teknik amacı, mal veya hizmet üretimine ilişkindir. Dolayısıyla asıl iş tanımlamalarında görüş ayrılığı bulunmamaktadır (Aykaç, 2011: 91).

Alt işverenlik tanımında yer alan “asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş” unsurlarının birlikte mi yoksa ayrı ayrı mı değerlendirileceği öğretide önemli bir tartışma konusu olmuştur.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için, asıl işin bir bölümünde sadece işletmenin ve işin gereği yeterli değildir bununla birlikte alt işverene verilecek işin “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren” bir iş olması gerekmektedir. Örneğin bir dokuma fabrikasındaki boyama, dokuma veya konfeksiyon işinin alt işverene verilebilmesi için teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması koşulu da aranacaktır. Bu durumda asıl işveren, kendi teknolojisi, kendi personelinin uzmanlığı ile yerine getiremediği söz konusu işleri farklı teknoloji ve uzmanlığa sahip alt işverene verme gereksinimi duyması anlamına gelmektedir (Güzel, 2004: 50).

Yargıtay’ın bu konudaki görüşü açıktır. Buna göre; “...4857 Sayılı İş Kanunu’nun 2.maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması yönünde yasa koyucunun amacından da yola çıkarak asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde “işletmenin ve işin gereği” ile “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” ölçütünün bir arada olması gerektiği belirtilmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinin 6. ve 7. fıkralarında tamamen aynı biçimde “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” sözcüklerine yer verilmiş olması bu kararlılığı ortaya koymaktadır ...” şeklindeki açıklaması ile asıl işveren-alt işveren ilişkisindeki “işletmenin ve işin gereği” ile “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” unsurlarının aynı anda bulunması gerektiği hükme bağlanmıştır. Ancak

burada kesin olan husus yardımcı işlerin alt işverene verilmesinde uzmanlık ya da teknoloji gerektirme gibi bir şart gerektirmemesi ve bu anlamda yardımcı işlerin herhangi bir sınırlama olmadan alt işverenlik sözleşmesine konu olabileceğidir (Tozlu, Eraslan, 2012: 49).

2.3.2.2. İşyerinde Yürütülen Mal veya Hizmet Üretimine İlişkin Yardımcı İş

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde yardımcı iş *“işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işi”* ifade etmektedir (AİY 3. madde/ 3. fıkrası).

Asıl işverenin gerçek üretim sürecinde yer almayan ama çalışan personelin kimi ihtiyaçlarının tatminini hedefleyen, asıl işle bağlantılı yan-destekleyici nitelikteki faaliyetler yardımcı iş olarak değerlendirilmektedir. Yardımcı işlerin alt işverene verilebilmesi için işletme ve işin gereği olarak verilmesi şartı aranmamaktadır. Buna ilave olarak yardımcı işlerin teknolojik uzmanlık gerektirmesi nedeniyle verilmesi gibi bir koşul aranmamaktadır (Akyiğit, 2011: 41).

Kanunda asıl iş kavramı gibi, yardımcı iş kavramından da ne anlaşılması gerektiği açıklığa kavuşturulmamıştır. Fakat kanundaki ilgili maddeye ilişkin verilen değişiklik önergesinin gerekçesinde bir açıklamaya göre, *“...Yapılan düzenlemeyle, doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan yükleme, boşaltma, temizlik, yemek hizmetleri, odacılık ve çay hizmetleri, personel taşıma, güvenlik, teknik bakım gibi işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın kurulabileceği hüküm altına alınmıştır”* (Aykaç, 2011: 94).

İşverenin asıl işinin başka olduğu durumlarda yukarıda belirtilen nitelikteki işler yardımcı iş olarak kabul edilmektedir. İşveren tarafından yürütülen işin bu nitelikteki örneğin yemek, temizlik, personel taşıma gibi işlerden olması halinde yardımcı iş olarak kabul edilemez ve asıl işin bir bölümü olarak değerlendirilmektedir (Canbolat, 2010: 21).

Alt işverenliğe konu olabilecek yardımcı iş, herhangi bir yardımcı iş olarak değerlendirilmemektedir. Dolayısıyla Kanunda yardımcı iş *“mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı iş”* olarak tanımlanmaktadır. Kanundaki bu tanımlama ile

“yardımcı iş”, kavramsal olarak, asıl faaliyetle ilgili bir iş olabilir veya yardımcı iş ayrı hususiyette, sekonder mahiyette bir iş de olabilmektedir. Diğer bir ifadeyle kanundaki tanımlamaya göre alt işverenliğe konu olabilen yardımcı işler “işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işler”, yani; üretime ilişkin olmakla birlikte ikinci planda kalan işlerdir. Dolayısıyla asıl faaliyetle ilgisi olmayan, başka bir ifade ile mal ve hizmet üretimi ile maddi anlamda ilgisi bulunmayan bir faaliyet, alt işverenlik ilişkisinde yardımcı iş olarak kabul edilememektedir. Örneğin, bir tekstil fabrikasının çevre temizliği, bahçe, bahçıvanlık, bekçilik, yemek işleri asıl işe yardımcı nitelikteki işlerdendir. Kanundaki “yardımcı iş” ifadesi dikkate alınarak örnek verilecek olursa bir dişli fabrikasının temizlik ve yemek işi işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimi ile maddi bir ilişki bulunmamaktadır. Dolayısıyla buradaki iş alt işverenlik bağlamında yardımcı iş olarak kabul edilememektedir. Fakat bir hastanenin temizlik ve yemek işi bu bağlamda yardımcı iş olarak kabul edilmektedir. Yine yükleme ve boşaltma işleri, ambalajlama hizmetleri, oto fabrikalarında boya işleri yardımcı işlerden sayılmak zorundadır. Çünkü bu tür işler de kanundaki tanımlamaya göre mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı nitelikteki işlerden sayılmaktadır (Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2014: 218).

Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere yardımcı işin işletmede yapılan asıl faaliyetle ilgili olması gerekmektedir. Dolayısıyla alt işverenlik ilişkisinden bahsedebilmek için yardımcı işin mutlaka asıl iş ile ilgili olması gerekmektedir.

2.3.3. İşin Asıl İşverene Ait İşyerinde Yaptırılması

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesinin diğer koşulu, alt işverene verilen işin asıl işverene ait işyerinde yapılmasıdır. İş Kanunun 2. maddesinin 6. fıkrasında “işçilerini... bu işyerinde... çalıştıran diğer işveren” hükmü yer almaktadır ve bu hüküm işin asıl işverene ait işyerinde yaptırılması koşulunun varlığını doğrulamaktadır. Bu nedenle, örneğin fason imalat şeklinde üretim yapan bir işverenden iş alan ve bu işi kendi işyerinde yapan kişilerle işveren arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğmamaktadır (Süzek, 2014: 144).

İşyeri kavramı İş Kanunu’nun 2. maddesine göre belirlenmektedir fakat bazı işler niteliği gereği işyerinde yapılamamaktadır. Dolayısıyla niteliği gereği işyeri dışında yapılan işlerin de alt işverene verilmesi halinde de asıl işveren-alt işveren

ilişkisi kurulabilmektedir. Bu duruma örnek verecek olursak asıl işi meşrubat (içecek) üretim ve dağıtım olan bir işveren dağıtım işini işyerinde yapamaz. Bu durumda bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulmadığından söz etmek mümkün değildir. Bunun gibi, personel servis hizmeti de işin niteliği gereği işyerinde yapılamaz, ama bu iş başka bir işverene devredildiğinde diğer koşullar da mevcut ise bir asıl-işveren alt işveren ilişkisi söz konusu olmaktadır (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2014: 53).

2.3.4. Alt İşverenin İşçilerini “Sadece” Asıl İşverene Ait İşte Çalıştırması (Münhasıranlık Koşulu)

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması için gerekli olan unsurlardan bir diğeri de asıl işverenden iş alan alt işverenin, bu işe tahsis ettiği işçilerini, sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmasıdır. 4857 Sayılı İş Kanunu’nda alt işveren ilişkisi “*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir*” şeklinde tanımlanmaktadır. Dolayısıyla kanunda “diğer işveren” olarak tanımlanan alt işveren, işçi veya işçilerini aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinden aldığı işlerde çalıştırırsa alt işveren sıfatını taşımamaktadır (Eren, Tuncel, 2010: 13).

Gerek 1475 Sayılı İş Kanunu’nda gerekse 4857 Sayılı İş Kanunu’nda alt işverenin işçilerini sadece aldığı işte çalıştırması şartı getirilmiştir. 1475 Sayılı eski İş Kanunu’nda bu şart “münhasıran” kavramı ile karşılanmakta iken 4857 Sayılı İş Kanunu’nda “sadece” kavramı kullanılmaktadır (Aydınlı, 2008: 185).

İş Kanunu’nun 2. maddesinin altıncı fıkrasındaki düzenlemeye göre “*...bu iş için görevlendirdiği, işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran ...*” ifadesi iki hususu kapsamaktadır. Bu hususlardan birincisi; alt işveren işçisini sadece bu işyerinden aldığı işte çalıştırmalıdır ve alt işveren işçisini belli dönemlerde başka işyerlerinde görevlendirmemelidir. İşçinin diğer işyerlerinde de görevlendirilmesi saatlik veya günlük olarak yapılsa bile bu durumda bu işçi yönünden asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunmadığı sonucuna varılmaktadır. İşçinin sadece o işte çalıştırılması zorunluluğu ikinci olarak; alt işveren işçisinin sadece asıl işverenden alınan işte çalıştırılması ve asıl işverenin diğer işlerinde çalıştırılmamasını ifade eder. Örneğin

asansör montajı işini alan alt işverenin işçisi, bu inşaat işyerinde asıl işverenin dış sına veya çatı yapımı gibi diğler işlerinde çalıştırılırsa, bu işçi yönünden asıl işveren - alt işveren ilişkisi kurulamaz. Fakat asansör montajında çalışan işçiler yönünden asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı kabul edilmektedir (Çankaya, Çil, 2011: 30- 31)

Alt işveren, işçilerini başka işverenlere ait birden çok işyerinde çalıştıramaz. Alt işveren işçilerinin birden fazla işyerinde çalıştırılması halinde, asıl işveren alt işveren ilişkisi söz konusu olmamaktadır. Dolayısıyla alt işveren üstlendiğı işin, örneğın işyerinin temizliğinin yürütümü için gerekli işçileri “sadece” o işyerinde çalıştırmayıp, başka işverenlerin işyerlerinde de çalıştırdığı takdirde İş Kanunu kapsamında bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş olamaz. Böyle bir durumda asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulamadığı için müteselsil sorumluluk kuralı da uygulanmaz. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi ile ilgili belirtilen bu esas, 1475 Sayılı Kanun döneminde Yargıtay kararlarıyla da benimsenmiştir. Yargıtay’a göre, temizlik müteahhidinin işçilerini münhasıran davalı banka işyerinde çalıştırmak zorunda olmadığının, başka ve değişik işyerleri arasında değiştirebileceğinin tespit edilmesi nedeniyle, 1475 Sayılı eski İş Kanunu’nun 1.maddesine göre banka işvereni sorumlu tutulamaz şeklindedir. Bu kararda da görüldüğü üzere Yargıtay asıl işveren-alt işveren ilişkisinin unsurlarından alt işverenin işçilerini, sadece asıl işverene ait işte çalıştırılmadığı gerekçesiyle asıl işvereni sorumlu tutmamıştır (Eren, Tuncel, 2010: 14).

Alt işverenin işçilerini “sadece” asıl işverene ait işte çalıştırması koşulu, asıl işveren ve alt işveren yönünden değil, işçiler açısından değerlendirilmektedir. Alt işverene bağılı olarak çalışan işçilerin bir kısmının, sadece asıl işverene ait bir işte çalıştırılması, burada çalışan işçiler açısından dayanışmalı (birlikte) sorumluluk kuralının uygulanması için yeterli olmaktadır. Alt işveren işçilerinin kalan diğler kısmının asıl işverene ait işin dışında çalıştırılması halinde dayanışmalı (birlikte) sorumluluk söz konusu değildir (Güzel, 2004: 51).

2.4. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE SINIRLAMALAR

4857 Sayılı İş Kanunu ile asıl işveren-alt işveren ilişkisine yönelik bir takım sınırlamalar getirilmiştir. Kanundaki bu sınırlamanın nedeni ise asıl işverenlerin kötü niyetinin engellenmesidir. Çünkü son yıllarda ülkemizde alt işverenlik kurumu

işyerindeki işleri bölmek, işyerinde icra edilen faaliyetleri çeşitli alt işverenlere vermek suretiyle işyerinin bütünlüğünü bozmaktadır. Dolayısıyla aynı işyerinde çeşitli işkollarına giren faaliyetler ortaya çıkmaktadır. Bu nedenlerden dolayı işyerinde sendikalaşmayı zayıflatmak ve böylece toplu iş sözleşmesi düzeninden de kurtulmak amacıyla işverenlerin alt işverenliği kötüye kullandığı görülmüştür. Asıl işverenlerin alt işverenleri kötü niyetli kullanma girişimleri yargı kararları ile önlenmeye çalışılmıştır (Narmanlıoğlu, 2012: 132).

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2.maddesinin son fıkrasında, asıl işveren-alt işveren ilişkisine dair bazı sınırlamalara yer verilmiştir. Kanun koyucunun alt işverenlik ilişkisine böyle bir sınırlama getirmesinin nedeni; 1980'li yıllardan başlayarak muvazaalı ve hileli taşeron uygulamalarıyla işçilerin bireysel ve kolektif haklarının sınırlandırılması, kullanılamaz hale getirilmesidir (Şafak, 2004: 124).

4857 Sayılı İş Kanunu, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmayacağını; daha önce o iş yerinde çalışmış kişilerle alt işveren ilişkisi kurulamayacağını hükme bağlamıştır (Narmanlıoğlu, 2012: 132).

Kanunun sınırlamaya ilişkin ifadesi *“asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez”* şeklindedir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2014: 48).

2.4.1. Asıl İşveren İşçilerinin Alt İşveren Tarafından Çalıştırılmaması

4857 Sayılı İş Kanunu'nda asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesiyle haklarının kısıtlanamayacağını hükme bağlamış ve buna aykırı sözleşmeler yapılamayacağını belirtmiştir. Buradaki sınırlama asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşmenin unsurlarına yönelik değildir. Kanundaki bu sınırlama; asıl işveren işçisinin ücret ve sosyal haklarına ilişkin çalışma koşullarına yöneliktir. Bu sınırlama, çalışma koşullarının esaslı tarzda değiştirilmesine ilişkin 22. maddedeki düzenlemenin bir istisnasını oluşturmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22.maddesinin ikinci fıkrasında; *“Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilirler. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe*

etkili olarak yürürlüğe konulamaz” denilmiştir. Kanundaki bu düzenlemeye göre işçi ile işveren aralarında yazılı anlaşma yaparak çalışma koşullarında değişiklik yapabilirler (Canbolat, 2010: 32).

İş Kanunu’ndaki bu sınırlama ile daha önce asıl işverene bağlı olarak çalışan işçinin alt işveren tarafından işe alınarak asıl işverenin işyerinde çalıştırılmasının yasaklanmadığı, ancak asıl işveren işçisinin alt işveren tarafından haklarının kısıtlanmasının yasaklandığı anlaşılmaktadır. Kanunla asıl işveren işçisinin ücret ve ücret eklerindeki her türlü azalışın yanı sıra işçiye sağlanan bazı hakların ortadan kaldırılması, örneğin servisten yararlanamaması, özel sağlık sigortası hakkının kaldırılması gibi durumlarda haklarının kısıtlanmayacağı hüküm altına alınmıştır (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2014: 70). Kanundaki bu düzenleme ile ifade edilmek istenen şey asıl işveren işçisinin alt işverenin yanında çalıştırılrsa dahi ücret vb. haklarının kısıtlanmayacağıdır. Çünkü alt işveren ekonomik olarak asıl işverenden daha güçsüz durumdadır ve asıl işveren işçisinin tüm işçilik haklarını tam anlamıyla ödemeyebilir. Dolayısıyla asıl işveren işçilerinin, işçilik alacaklarının alt işveren tarafından kötüye kullanılmaması için böyle bir düzenlemeye gidildiği söylenebilir.

Kanundaki bu sınırlama ile asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından çalıştırılmasının yasaklanmadığı ancak bu suretle işçilerin haklarının kısıtlanmasının yasaklandığıdır. Dolayısıyla alt işveren, asıl işverenin işçilerini tüm ücret ve çalışma koşulları aynı veya daha iyi olmak şartıyla yanında çalıştırabilir (Çankaya, Çil, 2011: 33 ; Süzek, 2014: 156).

Ancak burada kabul edilmesi gereken nokta, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından çalıştırıldığı zaman haklarının kısıtlanmaması, çalışma hayatının gerçekleri karşısında çok nadir görülen bir durumdur. Çünkü alt işveren çoğu zaman asıl işverene göre ekonomik yönden daha güçsüz olup, ücret ve diğer sosyal haklar yönünden daha zayıftır (Çalık, 2014: 74).

2.4.2. Daha Önce Asıl İşverenin İşyerinde Çalışan Kimse ile Alt İşveren İlişkisi Kurulamaması

Alt işverenlik ilişkisinin kurulmasında kanunun getirdiği diğer bir sınırlama ise, “daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz” şeklindedir. Bu sınırlamaya ilişkin olarak Tan’ın açıklamaları şu şekildedir;

“Örneğin, bir makine yapım fabrikasında makinelerin ya da tezgâhların, işyerinde çalışan işçilere başındaki yöneticisi ve ile birlikte alt işveren ilişkisi kurulmak suretiyle verilmesi gibi uygulama örnekleri yaşanmıştır. Her ne kadar işyerinde çalışan bir işçi işinden ayrıldıktan sonra çalışma ve çalıştırma serbestisi hakkına sahiptir. Buna göre bir başkasının yanında işçi veya işveren durumuna girebilir. Kanunun lafzından, kanun koyucunun işyerinin eski işçisine asıl işin bir kısmı yahut asıl işe yardımcı işlerin alt işveren ilişkisi kurulmak suretiyle devrini, işin ve işletmenin gerekleri ve teknolojik nedenlerden doğan bir gereklilik bulunsa dahi, yasaklamakta olduğu sonucu çıkmaktadır” (2016: 4).

Kanundaki “daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz” hükmü mutlak bir sınırlama niteliğindedir. Kanunda bu sınırlama açıkça belirtilmemiş olsa da, “*daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse*” ibaresiyle “*işçi olarak çalıştırılanlar*” kastedilmektedir (Şafak, 2004: 126).

Kanundaki düzenleme dikkate alındığında, daha önce o işyerinde çalıştırılma olgusunun zaman olgusu açısından değerlendirilmesi hem kişi unsuru hem de yer unsuru kadar önem arz etmektedir. Kanundaki bu sınırlama ile daha önce o işyerinde çalıştırılmış olan kişi ile alt işverenlik ilişkisinin kurulamayacağını ve ne zaman çalışılmış olursa olsun kişinin bu nedene dayanarak alt işveren olamayacağı hüküm altına alınmıştır (Arslanoğlu, 2005: 117).

Muvazaalı alt işverenlik ilişkisi uygulamada sık rastlanan bir durumdur çünkü asıl işveren güvendiği işçisini ya da işçilerini alt işveren olarak göstermektedir. Asıl işveren işçilerin ücretlerini düşürmek veya toplu iş sözleşmesi yapmalarını engellemek için böyle bir yola başvurmaktadır. Dolayısıyla İş Kanunu’nun 2. maddesinin 7. fıkrasında “*Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz*” hükmü yer alarak muvazaalı işlemlerin önlenmesi amaçlanmaktadır (Süzek, 2014: 157)

Alt İşverenlik Yönetmeliği’nin 4.maddesinin birinci fıkrasının dördüncü bendinde “*daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olmasının, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez*” hükmü yer almaktadır (Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2014: 234).

Kanunda, o işyerinde çalıştırılan ifadesi ile işçinin hukuken oranın personeli olarak faaliyet gösterdiği anlaşılmaktadır. Fakat bunun için mutlaka tüm çalışmanın fiilen o işyerinde geçmesi gerekmez. Bu bağlamda o işyerinde çalışan işçinin, bir

süre başka işverenlere ödünç verilmesi halinde işçinin fiilen olmasa da hukuken ödünç verenin işyerinde çalıştığı kabul edilmektedir (Akyiğit, 2011: 54).

2.4.3. Asıl İşin Bölünerek Alt İşverenlere Verilememesi

Kanunda belirtilen diğer bir sınırlama ise, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverene verilmesidir (Şen, Naneci, 2009: 37).

Hem İş Kanunu'nun 2. maddesinin son cümlesinde hem de Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3. maddesinin g fıkrasında *“işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez”* hükmü yer alarak, asıl işin bu koşulların dışında bölünerek alt işverenlere verilemeyeceği vurgulanmaktadır.

İş Kanunu'nda asıl iş kavramından ne anlaşılması gerektiği konusunda bir hüküm bulunmazken Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde asıl iş tanımlanmıştır. Alt İşverenlik Yönetmeliği'ne göre asıl iş, *“mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş”* şeklinde tanımlanmıştır (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2014: 72).

Kanunda asıl işin *“işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi”* koşuluyla işin bir bölümünün alt işverene verilebileceği hükmü yer almaktadır. Bu koşulun amacı asıl işverenin işverenlik sıfatının devam etmesidir dolayısıyla asıl iş bu koşula uygun şekilde bölünmektedir(Arslanoğlu, 2005: 110).

2.5. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE MUVAZAA

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde en önemli güncel sorun muvazaalı alt işverenlik ilişkisinin kurulmasıdır. Çünkü bazı işletme ve işyerleri alt işverenlik uygulamasını ekonomik ve teknolojik gereksinimlerden çok işçilik maliyetlerinin düşürülmesi için kullanmaktadır. Dolayısıyla alt işverenlik bireysel ve toplu iş hukukundan kaynaklanan temel hakları kısıtlamanın bir aracı olarak kullanılmaktadır. İşletme ve işyerleri, alt işverenlik kurumuna ucuz işçi ve yüksek kar olarak bakmaktadır (Eren, Tuncel, 2010: 18).

2.5.1. Muvazaa Kavramı

Muvazaa Arapça'da söze yalan katılması anlamına gelen (tezvir) “vaz” sözcüğünden türemiştir ve ciddi olmayan beyan anlamında kullanılmaktadır. Bunun

yanı sıra muvazaanın farklı anlamları da bulunmaktadır bunlar; bir konuda bahse girmek, danişıklı işlemde bulunmak ya da gerçeğe uygun olmayan işlemde bulunmak olarak sıralanmaktadır (Şen, Naneci, 2009: 31).

Hukuki anlamda ise muvazaa, sözleşme taraflarının dışarıya karşı bir işlem yapmış gibi görünmelerine rağmen gerçekte hiç bir hukuki işlem yapmamalarıdır. Dolayısıyla taraflar hiçbir işlem yapmamış ya da gösterdiklerinden farklı bir işlem yaparak anlaşma yapmışlardır. Bu anlamda muvazaayı tanımlayacak olursak; tarafların bilerek-isteyerek (anlaşmayla) açıkladıkları iradeleriyle, gerçek ve ortak iradeleri arasındaki uygunsuzluk halidir (Akyiğit, 2011: 103).

Muvazaa, Borçlar Kanunu'nda da tanımlanmıştır dolayısıyla bu kanunun 18.maddesine göre muvazaa *“Bir akdin şekil ve şartlarını tayininde, iki tarafın gerek sehven gerek akitteki hakiki maksatlarını gizlemek için kullandıkları tabirlere ve isimlere bakılmayarak, onların hakiki ve müşterek maksatlarını aramak lazımdır”* şeklinde tanımlanmıştır (Topcu, 2010: 297).

Konumuz açısından asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olması ise daha çok alt işveren ilişkisinin görünüşte mi yoksa gerçek mi olduğu bağlamında karşımıza çıkmaktadır (Akyiğit, 2011: 103).

1475 Sayılı İş Kanunu döneminde, işçiler yeterli iş güvencesine sahip olmadan çalışmakta ve işverenin iş sözleşmelerini feshetme tehdidi ile karşı karşıya kalmaktaydılar. İşverenler hem sendikal örgütlülüğü yok etmek hem de işçilere asgari ücretin üzerinde bir ücret ödememek için kendi işçilerini alt işveren işçisi gibi göstermekteydiler. Dolayısıyla bu uygulama işçilerin hem bireysel hem de toplu iş hukukundan doğan ücrete ilişkin haklarını kısıtlamaktaydı (Bedük, 2011: 164-165).

4857 Sayılı İş Kanunu ile asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaayı önlemek için yukarıda açıkladığımız bir takım sınırlamalar getirilmiştir (Narmanlıoğlu, 2012: 132 ; Süzek, 2014: 157).

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 7. fıkrasında; *“Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik*

nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez” hükmü yer almaktadır. Bu hüküm ile muvazaalı alt işveren uygulamalarını önlemeye yönelik sınırlamalar belirtilmektedir (Süzek, 2014: 155).

Alt işverenlik yönetmeliğinin 3. maddesinin g bendinde muvazaanın tanımına yer verilmiştir. Buna göre muvazaa (AİY 3.m/g);

- “İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesini
- Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini
- Asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini
- Kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri ihtiva eden sözleşmeyi ifade eder”.

Kanun asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olması halinde bu ilişkinin geçersiz olacağını ve alt işveren işçisinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi olacağını hükme bağlamıştır. Alt İşverenlik Yönetmeliği’nde yukarıda sayılan muvazaa durumlarından başka kanunda ve yargı kararlarında, muvazaa olup olmadığına yönelik benzer unsurlardan bahsedilmiştir (Akyiğit, 2011: 105; Eren, Tuncel, 2010: 17).

Bu unsurlar Alt İşverenlik Yönetmeliği’nin 12.maddesinde muvazaanın incelenmesinde özellikle (AİY 12. madde);

- “Alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığı,
- Alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı,
- Alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı,
- Alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı,
- İstihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı,
- Alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı,
- Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı,

- *Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapıp yapılmadığı” şeklinde sıralanmıştır.*

2.5.2. Muvazaalı İşlemin Tespiti

Alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olup olmadığının tespiti iş müfettişleri tarafından yapılmaktadır. Fakat bu yetkinin iş müfettişlerine verilmesinde birtakım sakıncaların da bulunduğu, iş müfettişlerine verilen bu yetkinin sınırlarının belirlenmesi ve şartların kesin bir şekilde tespit edilmesiyle bu sakıncaların en aza indirilebileceği belirtilmiştir (Şen, Naneci, 2009: 33-34).

Alt İşverenlik Yönetmeliği’nin 13.maddesinde;asıl işveren-alt işveren ilişkisinin iş müfettişlerince incelenmesi sonucunda muvazaanın tespitine ilişkin gerekçeli müfettiş raporu bölge müdürlüğünce işverenlere tebliğ edilir. Tebliğ tarihinden itibaren 6 işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir (AİY 3/1).

İş Kanunu’nun 3. maddesinin ikinci fıkrası 6552 Sayılı Yasa ile değiştirilmiştir. Değiştirilen bu hüküm alt işverenlerin tescil edilmesi sonrası, iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilen incelemede tespit edilen muvazaa raporlarına yönelik olmuştur. Daha önce alt işverenlik yönetmeliğinde de yapılan düzenlemede, muvazaa raporunu tebliğ eden işverenler bu rapora altı işgünü içinde iş mahkemesine itiraz etme hakkına sahiptiler ve mahkemenin itiraza ilişkin kararı kesindir. 6552 Sayılı Torba Kanun ile itiraz süresi altı işgününden 30 işgününe çıkarılmıştır. Ayrıca mahkemeye de karar vermesi için dört aylık süre tanınmıştır ve ek olarak yargılama basit yargılama usulüne göre gerçekleştirilecektir. Diğer taraftan yerel mahkeme kararı kesin olmaktan çıkmış ve temyiz yolu açılmıştır. Buna ek olarak kanunla temyize gidilmesi halinde Yargıtay’a altı ay içinde karar verme zorunluluğu getirilmiştir (Aydın, 2015: 16).

2.5.3. Muvazaalı İşlemin Sonucu

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayanması sonucu İş Kanunu’nun 2.maddesinin 7.fıkrasında öngörülmüştür. Buna göre “*aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi olarak işlem görürler*” (İK 2/7).

Alt işverenin işçileri asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaktadır. Fakat asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayanması halinde, alt işveren işçileri asıl işveren işçisi olarak sayılacaklardır. Dolayısıyla asıl işverenin taraf olduğu işçi sendikasının üyesi olmak şartıyla, alt işverenin işçileri asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanmaktadırlar (Süzek, 2014: 165).

2.6. ASIL İŞVEREN - ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE MÜTESELSİL (BİRLİKTE) SORUMLULUK

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde müteselsil (birlikte) sorumluluk öncelikle vurgulanması gereken nokta değildir fakat bu ilişkinin önemli sonuçlarından birisi olmaktadır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğmuş olmasının en önemli sonucu olarak ifade edilen birlikte (müteselsil) sorumluluk ise kanun gerekçesinde açıkça ifade edilmektedir (Şafak, 2004: 120).

Müteselsil sorumluluk 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2.maddesinin 6.fikrasında *"...Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur"* şeklinde düzenlenmiştir (İK 2/6).

Dolayısıyla müteselsil sorumluluk ile asıl işveren ve alt işveren borcun tamamından sorumludur ve alacaklıların yani işçilerin istediği borçluya başvurma hakkı bulunmaktadır. Fakat burada belirtilmesi gereken husus alacaklı işçi, asıl işverenden veya alt işverenden tahsil ettiği işçilik alacağını diğerinden tekrar talep edememektedir (Baybora, 2010: 24).

Asıl işverenden iş alan alt işverenlerin (taşeronların) az sermayeli ve mali bakımdan güçsüz olmaları nedeniyle çalıştırdıkları işçilerin ücret ve diğer haklarını ödeyemeyecek duruma düşme ihtimalleri bulunmaktadır. Dolayısıyla kanundaki düzenleme ile bu işin yapılmasında yararı bulunan asıl işveren de alt işveren ile birlikte sorumlu tutularak işçilerin korunması amaçlanmaktadır (Süzek, 2014: 150).

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulması veya muvazaaya dayanmaması sonucunda alt işverenin işçisine karşı asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumluluğundan bahsedilmektedir. Dolayısıyla kanuna uygun kurulmayan veya muvazaaya dayanan asıl işveren-alt işveren ilişkisi sonucunda alt işveren işçisi

başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi olarak işlem görmektedir ve asıl işveren tek başına sorumlu olmaktadır. Alt işveren işçilerini sadece bu işte çalıştırmaz ise asıl işverenin ne birlikte ne de tek başına sorumlu olmayacaktır (Göktaş, 2012: 58).

1475 Sayılı İş Kanunu'nda da birlikte sorumluluk hükmü yer alırken, 4857 Sayılı İş Kanunu asıl işverenin birlikte sorumluluğunun kapsamını daha geniş tutmuştur. Dolayısıyla asıl işveren, alt işverenin iş kanunundan ve iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinin yanında, taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden ve işyeri ile ilgili olarak doğan yükümlülüklerden birlikte sorumludur (Eren, Tuncel, 2010: 15 ; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2014: 224).

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğmuş olmasının en önemli sonucu, bu ilişkideki tarafların birlikte sorumlu tutulmasıdır. Dolayısıyla asıl işverenin sorumluluğu, alt işverenin işçilerinin o işyeri ile ve orada çalıştığı süreyle sınırlı olmasıdır. Birlikte sorumluluk ilkesi İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan hükümlere dayalı yükümlülükleri kapsamaktadır. Asıl işverenin birlikte sorumluluğunun ortaya çıkması için belli başlı şartların yerine getirilmesi gerekir. Bu şartları şu şekilde sıralayabiliriz;

- İş Kanunu anlamında geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmuş ve sürdürülmüş olması (Narmanlıoğlu, 2012: 134).
- Alt işverenden kaynaklanan ve onun yükümlü olduğu işçilik haklarının doğmuş fakat ödenmemiş olması” şartlarının gerçekleşmiş olması gerekir (Narmanlıoğlu, 2012: 134).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TAŞERON SİSTEMİNİN İŞGÜCÜ PİYASASI VE ÇALIŞMA KOŞULLARINA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI: SİVAS BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

3.1. TAŞERON ÇALIŞMA

Kapitalist emek süreci örgütlenmesi olan taşeron çalışma bir artı değer üretim aracıdır ve işçiler mal ve hizmet üretmek için toplumsal ilişkiler içine girmektedirler. İşçilerin yaptığı üretim artı değer üretimi aracı halini alırsa o zaman kapitalist emek sürecinden bahsedilmektedir. Dolayısıyla sermayenin karlı bir üretim yapması, bir meta olan emek gücünün emeğe dönüştürme kapasitesine dayanmaktadır. Bu nedenlerden dolayı da kapitalizmde emeğin en temel özelliği onun bir meta olmasıdır (Yücesan-Özdemir, 2010: 39).

Kapitalist emek sürecinin iki önemli özelliği bulunmaktadır. Bunlardan ilki işçinin kendi emeği üzerindeki kontrol gücünü yitirerek tamamen kapitalistin denetimi altındaki koşullarda çalışması, diğeri ise emek süreci sonunda gerçekleşen ürünün onu üreten işçinin değil, kapitalistin malı olmasıdır (Balkız, 2013: 190).

Taşeronlaşmaya sermaye açısından bakacak olursak mal ve hizmet üretiminde maliyet risklerini dışsallaştırmanın bir yoludur. Dolayısıyla da sermaye açısından taşeronlaşma firma ölçeğinde, kârlılık ve etkinlik stratejisinin en uygun istihdam biçimini oluşturmaktadır. Buna ilave olarak taşeronlaşmanın emek bakımından önemi, artı değer üretimi yaratmasıdır. Taşeronlaşmanın önemi yaratılan artı değerdir yani işçi fazla çalışıp üretime fazla katkı sağlarken ürettiği ürünün değerinden daha az bir ücret almaktadır (Özügürlü, 2009: 122-123).

Taşeron çalışma, sistem ve ilke olarak işin bazı bölümlerinin işveren tarafından üretim birimi içinde başka işverenlere yani taşeronlara devredilmesi yoludur. Pratikte ise daha çok üretilen ürün parçalara ayrılır ve ürünün bazı parçalarının fabrika dışındaki birimlere alt sözleşmeler yoluyla yani taşeronlar aracılığıyla aktarılması biçiminde gerçekleştirilmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde (Güney Asya ve Güney Amerika) taşeron üretim, genellikle bu şekilde uygulanmaktadır (Öngen, 1995: 286).

Esneklik modeli içinde taşeronlaşma uzaklaştırma stratejisi olarak tanımlanmaktadır. 1980’li yıllardan itibaren büyük ölçekli işletmelerin ölçeklerini küçültme sürecinin en önemli araçlarından birisi de taşeronlaşmadır. Dış tedarik veya taşeronlaşmayı en basit şekilde tanımlamak gerekirse; bir işi yaptırmak maksadıyla hizmet sözleşmesinin yerine ticari bir sözleşmenin ikame edilmesidir. Büyük işletmeler her geçen gün daha fazla faaliyetlerini küçük ölçekli işletmelere veya bünyelerinde oluşturdukları yarı bağımsız işletmelere devretmektedirler bunun nedeni ise üretim maliyetlerini düşürmek ve emekten tasarruf sağlamaktır. Taşeronluk inşaat sektörü gibi pek çok sektörde uzun yıllardan beri mevcuttur. Çoğu sektörde işletmeler temel faaliyet alanları dışında kalan hizmetler taşeronlara devredilmektedir. Çünkü bu işler taşeronlar tarafından daha etkin ve daha ucuz maliyetle üretilmektedir. Taşerona yaptırılan işler arasında, reklam, müşteri ilişkileri, e-posta, tamir-bakım, temizlik, yemek üretim, pazarlama, işgücü temini, veri girişi, koruma ve ar-ge faaliyetleri yer almaktadır. Yakın gelecekte de işletmelerin taşeronlara başvurmasının artacağı tahmin edilmektedir (Parlak, Özdemir, 2011: 23).

Taşeronlaşma ve taşeron çalışmaya ait yaptığımız tanımlamaların dışında, taşeron çalışma “despotik emek rejimi” olarak da tanımlanmaktadır. Taşeron çalışmanın despotik emek rejimi olmasının pek çok nedeni vardır. Bu nedenleri Özdemir şu şekilde açıklamaktadır;

“Taşeron emekçiler baskıyı var eden yüksek iş değiştirme hızı, düşük ücretler, ağır çalışma koşulları, ciddi sosyal hak kayıpları, sosyal güvencesizlik ve ayrıca işçi sağlığı ve güvenliğinin olmaması ile karşı karşıyadırlar. Taşeron çalışmada, sendikalar emek süreci örgütlenmesinde siyasal bir rol oynayamamaktadırlar. Sendikasız, iş güvencesiz ve sosyal güvencesiz bir işçi yarınından emin değildir ve bu endişe ve risk durumu, taşeron emekçileri her şeye boğun eğen, teslimiyetçi yapılara sürüklemektedir. Taşeron firmalar arası rekabet, “dibe doğru koşu” biçiminde gerçekleşmektedir. Taşeron firma, ana firmanın verdiği işi alabilmek için ücretler, çalışma saatleri ve çalışma koşulları anlamında rekabet etmektedir” (2010: 42-43).

Taşeron çalışmanın “despotik emek rejimi” olmasının nedenlerine bakacak olursak bütün bu nedenlerin taşeron çalışmanın işgücü piyasası ve çalışma koşullarındaki etkilerine açıklık getirdiği görülmektedir. Dolayısıyla bu bölümde taşeronlaşmanın çalışma koşullarındaki etkisi üzerine bir alan araştırması yapılarak elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

3.2. ALAN ARAŞTIRMASI

3.2.1. Araştırmanın Amacı

Tezin birinci ve ikinci bölümünde taşeron sisteminin kuramsal esasları ve alt işveren ilişkisinin hukuksal boyutu ile ilgili teorik yaklaşımlara değinilmişti. Bu çalışmada taşeron sisteminin çalışma ilişkilerinde meydana getirdiği etkileri ortaya koymak için hem teorik bilgilere yer verilecek, hem de alan araştırması ile Sivas Belediyesi Ulaştırma Hizmetleri'nde taşeron işçisi olarak çalışanların düşüncelerine yer verilecektir. Dolayısıyla alan araştırması, taşeron sisteminin çalışma ilişkileri üzerinde ne gibi bir etki yarattığını, işçilerin bu sistemden nasıl etkilendiğini ve gelecekte ne gibi bir beklentilerinin olduğunu ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Ayrıca taşeron işçilerin sendikal haklarının ihlal edilip edilmediği, sendikaya üye olurken ne gibi sorunlarla karşılaştıkları ve sendikaların taşeron uygulamasına karşı tutumlarının nasıl olduğunu belirlenmesi amaç edinilmiştir.

3.2.2. Araştırmanın Yöntemi

Alan araştırmasında, taşeron işçileriyle nitel araştırma içerisinde yer alan yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme yöntemi⁴ tercih edilmiştir. Derinlemesine görüşme yapılmasının nedeni işçilerin sorunlarını birebir dinlemek, analiz etmek, işçilerin taşeron sisteminden nasıl etkilendiğini araştırmak, işçilerin mevcut sistemden ve gelecekteki düzenlemelerden ne gibi bir beklenti içinde olduğu tespit etmektir. Taşeron işçilerinin çalışma koşulları ve ücretleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği, sendikal hakları, iş güvencesi ve işgücü piyasasındaki etkileri hakkında oldukça önemli ve detaylı bilgiler elde edilmiştir.

Bu çalışma kapsamında Sivas Belediyesi Ulaştırma Hizmetleri biriminde taşeron işçisi olarak çalışanlar ile derinlemesine görüşme yapılmıştır. Görüşme yapılan işçilere Sivas Belediyesi Ulaştırma Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nden izin

⁴ Yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi nitel araştırma içerisinde değerlendirilmektedir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin diğer görüşme tekniklerine göre en önemli farkı daha esnek olmasıdır. Bu görüşme tekniğinde araştırmacı görüşme anketini hazırlar ve görüşmenin akışına göre değişik yan ya da alt sorularla görüşmenin akışını etkileyebilir böylece kişinin yanıtlarını açmasını ve detaylandırmasını sağlayabilir. Eğer kişi görüşme esnasında belli soruların yanıtlarını başka soruların içerisinde yanıtlamış ise araştırmacı bu soruları sormayabilir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği belirli düzeyde standartlığa sahiptir. Bu nedenle eğitim ve bilim araştırmalarında daha uygun bir tekniktir (Türnüklü, 2000: 547).

alınarak ulaşılmıştır. Görüşme sırasında veri kaybının en aza indirilmesi amacıyla ses kayıt cihazı kullanılmıştır ve görüşme yapılan işçilerden sadece bir tanesi ses kayıt cihazı kullanılmasına izin vermemiştir.

Ayrıca Hizmet-İş Sivas Şube Başkanı ile görüşme yapılarak Sivas Belediyesi'nde taşeron işçi olarak çalışanların sendikal üyelikleri ve sendikanın taşeron işçileri ile ilgili tutumları hakkında da bilgilere ulaşılmıştır.

3.2.3. Araştırmanın Kapsamı

Nitel araştırmada örneklem, evren gibi kavramlar kullanılarak bulguları genelleme gibi bir eğilim bulunmaktadır. Fakat nitel araştırmada böyle bir durum söz konusu değildir ve genelleme yerine gerçeğe ulaşma hedeflenmektedir (Ekiz, 2004: 433). Nitel çalışmalarda örneklem seçiminde olabildiğince en geniş miktarda bilgi sağlayacak kişilerin seçimine dikkat edilmektedir. Bu nedenle örneklemin büyüklüğü ya da küçüklüğü yerine, örneklemin araştırmacının gereksinim duyduğu bilgi miktarını karşılayıp karşılamadığıyla ilgilenilmektedir. Bu nedenle de örneklem seçimi temsil edilebilirlik yerine, amaca dayalı gerçekleştirilmektedir (Türnüklü, 2000: 547).

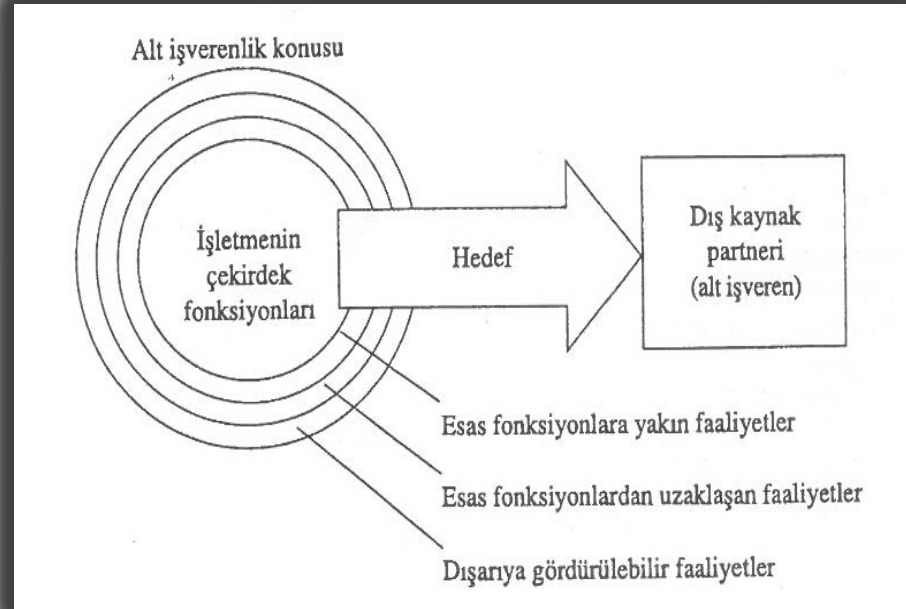
Bu araştırma, Sivas Belediyesi'nde ulaştırma hizmetleri biriminde çalışan taşeron işçilerini kapsamaktadır. Bu bağlamda gerçekleştirilen görüşme, ulaştırma hizmetleri biriminde çalışan 11 taşeron işçisi ile ve bu işçileri örgütleyen Hizmet-İş Sendikası Başkanı ile yapılmıştır.

3.2.4. Araştırmanın Bulguları

Araştırma kapsamındaki işçilerin çoğunun 30-45 yaş aralığında olduğu ve çoğunun eğitim düzeyinin orta öğrenim seviyesinde olduğu anket formlarından tespit edilmiştir. Görüşmeye katılan işçilerin çoğunun medeni durumu evlidir. Görüşmeye katılan işçilerin hepsinin sendika üyelikleri vardır. İşçilerin sendikaya üye olduktan sonra yakacak ve çocuk yardımı aldıkları tespit edilmiştir. İşçilerin sözleşmelerinin önceden her yıl yenilendiği ancak bir süre sonra sözleşmelerinin üç yılda bir yapılacağı ve haftalık çalışma sürelerinin 45 saat olduğu tespit edilmiştir. Yüz yüze görüşme yapılan işçilerden sadece 3 tanesi daha önce taşeron şirkette çalışmıştır. Görüşme yapılan işçilerin hepsinin tek geçim kaynağı kendilerinin kazandığı ücrettir.

3.2.4.1. Taşeron Sisteminin İşgücü Piyasasına Etkisi

Taşeron çalışma nedeniyle işgücü piyasaları bölünüp parçalanmakta ve işgücünün çevre ve çekirdek işgücü olarak kutuplaşmasına neden olmaktadır. Şekil 1'deki alt işverenlik (taşeronluk) modelinde de görüldüğü üzere dış kaynak partneri olarak taşeron işçileri kullanılmaktadır. Alt işverenliğin konusunu oluşturan faaliyetler şekilde görüldüğü gibi esas fonksiyonlara yakın faaliyetler, esas fonksiyonlardan uzaklaşan faaliyetler ve dışarıya gördürülebilir faaliyetlerdir. Dolayısıyla çekirdek işgücü içerisinde yer alan işçiler işletmenin çekirdek fonksiyonlarını yerine getirirken çevre işgücü içinde yer alan taşeron işçiler işletmenin çekirdek fonksiyonları dışında kalan tüm faaliyetleri yerine getirebilmektedir.



Şekil 3.1. Alt İşverenlik (Taşeronluk) Modeli

Kaynak: U. Arnold (2000), "New Dimensions of Outsourcing: A Combination of Transaction Cost Economics and the Core Competencies Concept", **European Journal of Purchasing & Supply Management**, Issue: 6, p.23-29 Aktaran: Ekin, 2002: 89.

Çekirdek işgücü içerisinde yer alanlar, iş güvencesi ve yüksek kazançla sahip olan, tam gün çalışan ve daimi işgücüdür. Çekirdek iş görenler, geleneksel beceri sınırlarını aşacak şekilde esnek bir dizi görevi yerine getirmektedirler yani işlevsel

olarak esnektirler. İşlevsel esneklik ise daha önce de değinildiği gibi, iş görenler açısından yüksek düzeyde beceri ve zenginleştirilmiş iş şekillerini ifade etmektedir. İşletmeler çekirdek işgücü içerisinde yer alanlara eğitim yatırımı yapar ve bu işgücü içinde yer alanlar dışsal işgücü pazarından kendilerini farklı kılan yeni beceriler geliştirmektedirler. Bu gruptaki üyelerin temel özellikleri, profesyonel ve yönetsel kadro ile çok yönlü becerilere sahip iş görenlerden oluşmasıdır. Yasalar tarafından korunan ve iş güvencesine sahip olan bu tipte iş görenlerin hem bireysel hem de toplu olarak işten çıkartılması zor olmaktadır (Özgener, 2005: 59-60).

Yukarıdaki teorik bilgiler çerçevesinde taşeron işçilerinin genellikle işletme dışındaki faaliyetleri yerine getirdiği anlaşılmaktadır. Özellikle belediye kapsamındaki işlerin neredeyse tamamı taşeron firmalar tarafından yerine getirilmektedir. Dolayısıyla belediyelerin dışarıdaki iş ve hizmetleri taşeron işçileri aracılığıyla yapılmaktadır. Bu bağlamda görüşme yaptığımız taşeron işçisi İl şunları belirtmiştir;

“Biz taşeron işçileri olarak genelde belediye binasının dışında çalışmaktayız. Bize gruplar halinde işler verilir ve her grup farklı birimlerde farklı yerlerde çalışır. Örneğin ben giderim akşama kadar iki duba yaparım, arkadaş gider levha düzenler, bir diğer arkadaş boya işi yapar. Burada yine biz birbirimizi görebiliyoruz. Temizlik biriminde taşeron işçisi olan arkadaşları toplu halde bulmak çok zor. Biri gider bir semtte çöp toplar, diğeri gider bir başka semtte kaldırım temizler”.

Çekirdek işgücü içerisinde yer alanlar, iş güvencesi ve yüksek kazanca sahip olan, tam gün çalışan ve daimi işgücüdür. Çekirdek iş görenler, geleneksel beceri sınırlarını aşacak şekilde esnek bir dizi görevi yerine getirmektedirler yani işlevsel olarak esnektirler. İşlevsel esneklik ise daha önce de değinildiği gibi, iş görenler açısından yüksek düzeyde beceri ve zenginleştirilmiş iş şekillerini ifade etmektedir. İşletmeler çekirdek işgücü içerisinde yer alanlara eğitim yatırımı yapar ve bu işgücü içinde yer alanlar dışsal işgücü pazarından kendilerini farklı kılan yeni beceriler geliştirmektedirler. Bu gruptaki üyelerin temel özellikleri, profesyonel ve yönetsel kadro ile çok yönlü becerilere sahip iş görenlerden oluşmasıdır. Yasalar tarafından

korunan ve iş güvencesine sahip olan bu tipte iş görenlerin hem bireysel hem de toplu olarak işten çıkartılması zor olmaktadır (Özgener, 2005: 59-60).

Çevresel işgücü içerisinde yer alanlar ise, hızlı biçimde işe alınabilen ve kriz dönemlerinde hızla ve maliyetsiz olarak işten çıkarılabilecek olanlardan oluşmaktadır. Çevresel işgücü içerisinde yer alan gruplar ise kısmi süreli veya geçici biçimde çevre ya da taşeron firmalarla veya evde parça başı iş üzerinden çalışan işçilerden oluşan, iş güvencesinin düşük olduğu ya da hiç olmadığı sayısal esnekliğin en yoğun olduğu işçi grubundan oluşmaktadır. Çevre işgücü, işgücünün büyük kısmını oluşturmaktadır ve güçleri zayıf olduğundan iradeleri dışında bir statüde çalışmaktadırlar. Çevre işgücü içinde yer alan işçiler çekirdek işgücü içinde yer alan işçilere göre daha az ücret almaktadır. Bu grupta yer alanların meslek vasıfları ve eğitim düzeyleri düşüktür dolayısıyla işgücünün çalışma koşulları da oldukça kötüdür (Uyanık, 2003: 12).

Sayısal esnekliğin en yoğun olduğu işçi grubunu taşeron işçileri oluşturmaktadır. Bu bilgiler çerçevesinde görüşme yaptığımız İ9 işçisi şunları ifade etmiştir;

“Bize burada işveren hangi işi verirse onu yaparız, bugün buradayız yarın belki başka bir yerde. İşveren isterse bizi başka bir birime sürer, başka birimde çalışan arkadaşı da bizim birime. Dolayısıyla işveren bizim irademize göre hareket etmez. Bize işveren işi verir bugün boya yapılır, yarın levhalara bakılır. Hatta güvencemiz olmadığı için işveren kendince bir bahane bularak bizi işten bile çıkarabilir”.

İşgücünün çekirdek ve çevre işgücü olarak bölünmesi, ucuz-pahalı emek nitelikli-niteliksiz işgücü anlamındaki bir bölünme değildir. Dünyada küçük ve elit bir işgücü (çekirdek işgücü) için koşullar gelişirken, büyük bir kesimin (çevre işgücünün) istihdam dışı kalmaya veya yoksulluktan kurtarmayan bir çalışmaya mahkûm edildiği bir bölünmedir (Koray, 2008: 281).

Taşeronlaşma nedeniyle aynı işyerinde kadrolu işçiler ile taşeron işçisi arasında nitelikli ve niteliksiz işgücü olarak bir bölünme ile karşılaşılacaktır. Fakat taşeron işçilerini niteliksiz işgücü olarak belirtmek doğru bir ifade değildir. Bunu görüşme yaptığımız taşeron işçisi İ7 şu şekilde ifade etmiştir;

“Asıl işveren işçisi de yani, belediyede kadrolu işçi de biz de aynı işi yapıyoruz, bizim onlardan bir eksikimiz yok. Yaptığımız iş aynı olmasına rağmen kadrolu işçiler bizden daha fazla maaş alıyorlar. Zaten taşeron işçileri olarak bizim zorumuza giden de bu. Yaptığımız iş aynı, nitelik olarak farkımız yok ve kadrolu işçilerin bizden bir üstünlüğü de yok. Kadrolu olan işçilerin maaşı bizden fazla, ikramiyeleri var, tatilleri bizden fazla. Söylenecek çok şey var da söylenmiyor işte”.

İşgücü piyasasının çekirdek ve çevre işgücü olarak bölünmesi, işçi sınıfının kendi içinde yaş, cinsiyet, ücret, meslek, nitelik vb. bakımlardan farklılaşmasına ve sınıf içi kutuplaşmaların artmasına neden olmaktadır (Şen, 1995: 151).

Burada yapılan açıklamalar bağlamında bir değerlendirme yapacak olursak; taşeron uygulamaları nedeniyle aynı işyerinde çalışan kadrolu işçiler ile taşeron işçileri arasında kutuplaşmalar yaşanmakta ve işçiler arasında çatışmalar meydana gelmektedir. Bunu görüşme yaptığımız taşeron işçisi İ3’ün şu sözlerinden anlamaktayız;

“Taşeron uygulamaları önceden çok kötüydü fakat son yıllarda daha iyiye gidiyor. Örneğin önceden taşeron işçileri ile kadrolu işçiler aynı servise bindiği zaman kadrolu işçiler oturarak giderdi, taşeron işçileri ise hep ayakta giderdi. Mesela biz serviste bir yere oturduğumuz zaman kadrolu işçi geldiğinde hemen kalkardık. Kadrolu işçi kendini patron gibi görürdü, bize tepeden bakardı hatta bazen laf söylerlerdi. Fakat şimdi böyle bir ayrımcılık yok taşeron işçisi de olsa kadrolu işçi de herkes eşit. Bütün işçiler gidip çay ocağından çay içer, sosyal tesislerden gidip yemek yiyebilir. Sivas Belediyesi’nde taşeron işçileri ile kadrolu işçiler arasında ayrım yoktur ve işveren herkese eşit davranıyor. Zaten böyle bir ayrım olmaması için belediyede emekli olan işçilerin yerine kadrolu işçi alınmadı, yeni alınan işçiler hep taşeron işçisi .Dolayısıyla işveren kadrolu ve taşeron işçi ayrımı yapmıyor sadece tek fark ücretlerde ve kadroda”.

İşgücünün çekirdek ve çevre işgücü olarak bölünmesinin sonucunda işçi sınıfının ekonomik, siyasal, toplumsal ve ideolojik bölünmeleri derinleşirken, işgücünün türdeşliği ve bütünlüğü zayıflamaktadır. İşgücü piyasasının

parçalanmasını sağlayan en önemli etken, işçi sınıfının kendi içinde yeni bir çekirdek işgücünün ortaya çıkmasıdır. Bu yeni tip çekirdek işçi teknolojik değişimlerin sonucunda bir zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır. İşverenler ya da sermaye sahipleri işçi sınıfının bütünlüğünü, toplumsal dayanışmayı ve sendikal hareketi parçalamak için bu zorunluluğa ihtiyaç duymaktadır. İşverenler ya da sermaye sahipleri için önemli olan, vazgeçemeyeceği işçi kitlesini firmaya bağlamak ve bütünleştirmek değil bu seçkin işçi sınıfına toplumsal kimlik ve saygınlık kazandırmaktır. Dolayısıyla önemli olan bu seçkin işçi grubunu bağlı olduğu sınıftan ve sınıf örgütlerinden de koparmak gerekmektedir (Şen, 1995: 151).

Son yıllarda uygulanan taşeron uygulamaları işgücü piyasalarının parçalandığı bir istihdam modeli haline gelmiştir. İşgücü piyasasının hiyerarşik olarak parçalanması işçiler arasındaki rekabeti artırmaktadır. Buna bağlı olarak piramidin tepesinde yer alan ve diğerlerine göre göreceli olarak iş güvencesine sahip olan, daha fazla ücret alan merkezdeki çekirdek işgücü, buradaki konumunu ve avantajlarını korumak için firmaya bağlılığını en üst noktaya çıkarmakta, hatta firma ve firmanın hedefleriyle özdeşleşmeyi ve benzeşmeyi seçmektedir. Piramidin alt basamaklarında yer alan çevre işgücü yani taşeron işçiler, çekirdek işgücünü sürekli zorlamaktadır. Dolayısıyla işçiler arasındaki bu rekabet nedeniyle çekirdek işgücünde yer alan bir işçi kolaylıkla piramidin en alt basamağına düşerken, piramidin en alt basamağında yer alan taşeron işçisinin yukarı çıkması neredeyse olanaksız kılınmaktadır. Örneğin 10 yıl boyunca çekirdek işgücü içerisinde yer alan bir işçiden küçük bir hatasında işten atılıp, taşeron işçisi olarak çalışanın liyakatini kanıtlaması halinde yeniden eski konumuna gelebileceği öngörülmektedir (Özveri, 2010: 118).

Taşeron uygulamaları nedeniyle üretimin ve hizmetin hiyerarşik olarak parçalanması aynı zaman ve mekânda çalışan işçi kimliği, kültürü, geleneği örgütlülüğü ile tanımlanan refah devletinin kolektif kimlik ve dayanışma bilincini de parçalamıştır. 1980'lerden sonra tüm dünyada aynı işyerinde yan yana çalışan büyük işçi gruplarının sahip olduğu örgütlülük ve dayanışma geleneğinin geriye gitmesinin en önemli sebeplerinden birisi de taşeronlaşmadır (Hak-İş, 2015: 21).

Taşeron uygulamaları ile aynı işyerinde çalışan işçiler arasında dayanışma geleneği zayıflamıştır. Görüşme yaptığımız İ2'nin açıklamaları şu şekildedir;

“Ben 25 yıldır bu firmada taşeron işçisi olarak görev yapıyorum. Önceden herkes birbiriyle kaynaşırdı, birlikte toplanıp yemek yerdik çay içerdik. Bir iş olduğu zaman birbirimize yardımcı olurduk. Şimdi herkes kendi kafasında, işimi yapayım kimse bana dokunmasın derdinde. İşyerinde haksız bir durumla karşı kaşıya kalsak hiç kimse birbirine destek olmaz, kimsede dayanışma geleneği yok. Çünkü onlar da haklı, herkes işverenin tutumundan çekiniyor, işini kaybetmek istemiyor, taşeron firmada olsa işimiz var diyorlar”.

3.2.4.2. Taşeron Sisteminin İş Güvencesine Etkisi

İş güvencesi, genel olarak işçinin istihdam edildiği işyerinde sürekli olarak çalışmasını ifade etmektedir. Dolayısıyla iş güvencesi işçinin işinin sürekliliğinin sağlanması ve nesnel ölçütler olmaksızın işçinin işten çıkartılamamasına ilişkin düzenlemeleri kapsamaktadır. Burada önemli olan işçiye sınırsız bir iş güvencesinin sağlanması değildir. Çünkü işçi için önemli olan kendisine ve ailesine belli bir gelir güvencesi sağlamaktır. İş güvencesinin amacı ancak haklı sayılabilecek nedenlerle iş sözleşmesinin feshedilmesidir. İşçi yaşamını sadece emek geliri ile sürdürmektedir ve nesnel ölçütler dışında kalan nedenlerden ötürü işçinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesini engellemek gerekmektedir. Dolayısıyla işçiye iş güvencesi sağlamak sosyal anlayışın vazgeçilemez bir unsuru olmaktadır (Gökbayrak, 2003: 175).

İş güvencesi çalışanlar için önemli bir unsurdur, iş güvencesine yönelik görüşme yaptığımız taşeron işçisi İ4 şunları belirtmiştir;

“İş güvencesi demek bizim için her şey demek. Güvencem olsa yani kadrolu bir işçi olsam kafam daha rahat olur çünkü benim okula giden çocuklarım var onların okul servisi masrafı var, ev kira. Burada benim garantim yok ki. Yarın bir gün bana işveren işten çıkacaksın derse ben bir şey yapamam ama güvencem olsa yani kadrolu olsam bütün bu şeyleri düşünmem, kafam rahat olur. Benim için önemli olan güvenceli bir iş yani kadrolu iş, en azından gelirim düzenli olur, gelecek kaygısı yaşamam”.

İş güvencesizliği, işçinin mevcut işinin sürekliliğine engel olacak her türlü yasal veya yasal olmayan organizasyonel değişimler sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Dolayısıyla güvencesizlik çalışanda belirsizlik düşüncesine dayalı olarak işini kaybetme kaygısı doğuran durumları kapsamaktadır. İş güvencesizliğinin unsurları, belirsizlik, çalışma koşullarının değişkenliğinden kaynaklanan tehdit algısı ve işsizlik kaygısı olarak ifade edilebilir. İş güvencesizliğinin sadece ekonomik ve sosyal boyutu yoktur aynı zamanda işletmeler ve çalışanlar için de farklı düzeylerde risk söz konusu olmaktadır (Çakır, 2007: 120).

Güvencesizlik çalışanlarda işini kaybetme kaygısı da yaratmaktadır. Bununla ilgili görüşme yaptığımız taşeron işçisi İ9 şunları ifade etmiştir;

“Taşeron işçilerinin belli bir güvencesi kadrosu falan yok dolayısıyla çoğu arkadaşımız işini kaybetme korkusu yaşıyor. Benim de iş güvencem yok ama işveren işten çıkarırsa gidip inşaatlarda amelelik yaparım. Benim en azından inşaatla gidip çalışma imkânım var ama buradaki çoğu arkadaşın böyle bir avantajı yok”.

Güvencesizlik çalışanlar açısından pek çok somut anlam ifade etmektedir. Buna göre güvencesiz çalışma demek (Özügurlu, 2009: 126);

- İşveren tarafından ön uyarı yapılmaksızın işten çıkartılabilmektedir,
- Çalışma saatlerinin işverenin isteğine bağlı olarak belirsizleşmesidir,
- İşverenin isteğine bağlı olarak işin fonksiyonlarının değişebilmesidir,
- İstihdamın açık ya da örtük bir sözleşmeden yoksun olmasıdır,
- Çalışma ortamında ayrımcılık ve cinsel taciz gibi kabul edilemez muamelelere karşı korumanın dahi bulunmamasıdır,
- Ücret dışı sosyal hak ve ödeneklerin sınırlandırılması ya da tümüyle ortadan kaldırılmasıdır,
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği mekanizmalarının ortadan kaldırılmasıdır.

Yukarıdaki açıklamalardan da görüldüğü üzere güvencesizlik çalışanlar için pek çok anlama gelmektedir. Dolayısıyla taşeron işçileri de güvencesiz bir şekilde istihdam edilmektedir. Bununla ilgili görüşme yaptığımız İ6 şunları ifade etmiştir;

“Ben haftalık çalışma sürem kaç saat onu bilmiyorum çünkü iş sözleşmelerimizin içeriğini tam olarak bilmiyorum. İşveren bize sözleşmeleriniz bu der, bizde imzalarız her sene. Sözleşmenin içeriği ne, kaç saat çalışırız bilmiyorum. Bundan önce temizlik biriminde çalışıyordum şimdi

ulaştırma hizmetleri biriminde çalışıyorum. Belli bir işi yapmıyoruz, işveren isterse başka bir birime bizi sürer. Burada iş var derler gideriz”.

İş güvencesi işçilerin ve ailelerinin mutluluğu açısından önemlidir ve ekonomik istikrarı destekleyen bir faktör olarak görülmektedir. Dolayısıyla iş güvencesinin çalışanlar üzerinde pek çok avantajı bulunmaktadır. Bu avantajlar sosyal hayata katılma, kendine saygı, kişisel gelişim gibi finansal ve finansal olmayan avantajlar şeklinde sıralanmaktadır. İş güvencesi, çalışanlar için dürüstlük, yükümlülüklerine sadakat ve artan motivasyon kaynağı olmaktadır. Buna ilave olarak güvence üretkenliği ve yenilikleri desteklediği için iş aleminde olumlu olarak algılanmaktadır. İstihdamdaki istikrarsız ve güvencesiz çalışma işçiler üzerinde motivasyon bozucu bir faktördür. İstihdamın uygun olmaması ve geçici olması, gelirin yetersiz olması, gelecek kaygısı ve sosyal destek ağlarını zayıflatması nedeniyle sıkıntı kaynağı olmaktadır (Atılğan, 2013: 94). Dolayısıyla burada sayılan tüm nedenlerden dolayı iş güvencesi çalışanlar açısından önemli bir faktördür. Geleceğini garanti altına alamayan işçiler gelecek kaygısı taşımakta ve bu durum işçiler açısından psikolojik bir baskı oluşturmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu’nda da iş güvencesine yönelik bir takım düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre 4857 Sayılı İş Kanunun “Feshin Geçerli Bir Nedene Dayandırılması” başlıklı 18. Maddesinde “otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır” (İK 18.madde) şeklinde iş güvencesini tanımlamaktadır.

Anılan kanundaki iş güvencesinin bu tanımında işyerlerinde 30 işçi çalıştırma ve işçinin 6 aylık kıdeme sahip olması gibi ölçütlere bağlanması, uygulamada işlevsellik taşımamaktadır. Bunun nedeni ise günümüzde yaygınlık kazanan taşeron uygulamalarıdır. Çünkü taşeron firmalar genelde 30’un altında işçi çalıştıran küçük ölçekli firmalardan oluşmaktadır. Dolayısıyla taşeron firmalardaki işçilerin iş değiştirme hızı yüksektir ve bu nedenle taşeron işçiler kıdem koşulunu sağlayamama gibi durumlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Dolayısıyla, belediye işçileri açısından uygulamadaki sonuçlarının ne olacağına bağlı olarak bir anlamda güvence sağlayan

bu düzenleme, taşeron işçiler açısından ise bir anlam taşımamaktadır (Gökbayrak, 2008: 118).

Taşeronluk sisteminin istihdama etkileri konusunda vurgulanması gereken ilk husus güvencesizliktir. Yeniden üretim koşullarında ücretli istihdam söz konusu olduğunda dahi çalışanlar garanti altında bulunmamaktadır. İstihdamla/çalışmakla refah arasında pozitif bir ilişki vardır ve istihdamla refah arasındaki bu ilişkinin kopartılması demek olan bu durum meselenin özüdür yani güvencesizliktir. Bu duruma örnek verecek olursak; yapısal işsizlik ile toplumsal dışlanma kavramlarıyla ifade edilen yoksulluk olgusu bu durumun mantıki sonuçları olarak görülmektedir. Zira emeğin yeniden üretimini garanti altına almayan bir istihdam yapısını sürdürebilir kılmak ancak belli mekanizmalarla mümkün olmaktadır. Güvencesizliği tetikleyen pek çok unsur bulunmaktadır ve bunların başında da, kaynağı kurumayan geniş bir yedek sanayi ordusunun varlığı, işçiler arası rekabet, sendika ve grevlerin bastırıldığı sınırlandırılmış bir iş yasasının ve bu iki mekanizmanın iflas ettiği noktada devreye giren baskıcı bir gücün varlığı gelmektedir (Özügür, 2009: 125).

2005 yılı içerisinde Genel-İş Sendikası, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme, Toplumsal Araştırma ve Uygulama Merkezi (GETA) ile işbirliği içerisinde bir taşeronlaşma ve taşeronlaşmanın temizlik hizmetleri alanında istihdam süreçlerine etkileri konularının incelendiği bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırma toplam 435 işçi üzerinde yapılandırılmış anket formu uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Bu işçilerden 195'i kadrolu belediye işçisi, 83'ü vizeli belediye işçisi, 87'si belediye şirket işçisi ve 70'i ise taşeron şirket işçisidir. Araştırma sonuçlarına göre; Temizlik hizmetleri grubu içerisinde en güvencesiz ve en az ücretle çalışan taşeron işçilerin %53.2'si 0-1 yıl arası, %27.4 arası bir kesimi ise 1-5 yıl arası bir zamandır işlerinde çalışmaktadır. Bu sonuçlara göre taşeron işçilerinin iş değiştirme oranları çok yüksektir ve işçiler için güvencesizlik güvencesizliği getirmektedir. Taşeron işçiler için iş bulmuş olmak bu işte uzun süre kalacakları anlamına gelmez (Dikmen, 2007: 15).

Yukarıdaki bahsedilenlerden de görüldüğü üzere taşeron işçilerdeki güvencesizlik ile ilgili pek çok araştırma yapılmıştır. Taşeron işçilerinin iş değiştirme oranı yüksek ve işten atılma riskleri fazladır. Bunu görüşme yaptığımız taşeron işçisi İ7 şu şekilde belirtmiştir;

“İşyerinde işler çeşitli birimlere ayrılıyor, temizlik birimi ulaştırma birimi, fen işleri birimi, park-bahçe hizmetleri birimi gibi. Şimdi bizim birimimiz ulaştırma birimi dolayısıyla biz burada çalışıyoruz. Ama yarın bir gün taşeron firma değişse bizim hangi birimde çalışacağımıza yeni işveren karar verir. İşveren eğer bizi işten çıkarmak isterse kendine göre bir bahane bulup işten çıkarır bizi”.

Özellikle büyük ölçekli kamu ve özel sektör işletmelerinde işlerin hemen hemen hepsi taşeronla verilmektedir. Asıl işlerin bazı bölümlerinin taşeronlara verilmesine ilişkin sınırlamalar esnetildiğinde, yardımcı işlerde yaşanan süreç asıl işlere de sirayet etmektedir. Böylece hem asıl işlerin hem de yardımcı işlerin taşeronla verilmesi ile hem kamuda hem de özel sektörde taşeronlaştırma daha da yaygınlaşmaktadır. Taşeron şirketlerde ise istihdamın yapısı esnek ve güvencesiz bir istihdam modelini oluşturmaktadır. Sonuç itibarıyla bütün bu sayılan nedenlerden dolayı taşeronlaştırma ile birlikte esnek ve güvencesiz istihdam yaygınlaşmıştır (Okcan, Bakır, 2010: 68).

Yukarıda açıklananlar ışığında taşeron işçilerinin iş güvencesinin olmadığı sonucuna varılmaktadır. Fakat işçilerdeki güvencesizlik duygusunun sadece taşeron uygulamalarına bağlı olmadığı aslında güvencesizliğin işverene duyulan güven ya da güvencesizlik ile alakalı olduğu sonucuna da varılabilir. Güvencesizlik ile ilgili Sivas Belediyesi Ulaştırma Hizmetleri’nde taşeron işçi olarak çalışan İl ile yapılan görüşmede şunları ifade etmiştir;

“Benim bir güvencem yok, güvencem sadece iş sözleşmem. Önceden her sene sözleşmelerimiz yenileniyordu fakat kanunlar değişti ve sözleşmelerimiz artık üç yılda bir yapılacak. Yani iş sözleşmelerimiz üç yılda bir yenileniyor. Ha şöyle bir şey bunu da söyleyeyim de işveren isterse sözleşmemi yenilemez. İşveren kendince haklı bir neden bulup iş sözleşmemi feshedebilir yani beni işten çıkarabilir. Sözleşmeyi yenileyip yenilememek işverenin elinde olan bir şey ama ben tam 25 yıldır bu kurumda çalışıyorum. İşverenin ters bir tutumu ile karşılaşmadım, yani diyeceğim o ki ben işverenime güveniyorum. Bir güvencemiz kadromuz falan yok ama bu güne kadar işten çıkarılma durumum olmadı, bu günden sonra da olmaz diye umut ediyorum...”

3.2.4.3. Taşeron Sisteminin Sendikalaşma Üzerine Etkisi

1970’li yılların sonunda sendikacılık ciddi bir bunalıma girmiştir bunun nedeni ise dünya ekonomisinin yaşadığı krizdir. Bu krizden çıkmak için önerilen çözümler doğrultusunda yaşama geçirilen uygulamalar sendikaların yaşadığı krizi daha da derinleştirmiştir. Yenidünya düzeninin düşünsel temellerini atan Neo-liberal ideoloji de işgücü piyasasında sendikaların varlığını piyasalarda tekel yaratan kuruluşlar olarak görmektedir. Bu nedenle neo-liberalizm sendikaları işgücü piyasasının kendi içindeki işlerliğini bozan unsur olarak tanımlamaktadır. Bu çerçevede de işçilerin örgütlü hak mücadelelerinin somut varlığı olan sendikalara gerek kalmamaktadır. 1980’den sonra taşeronlaşma ve a-tipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşması sendikaların güç kaybetmesinde etki yaratan bir diğer unsurdur. Özellikle işsizliğin yaygın olması, sendikaların taşeronluk gibi a-tipik istihdam biçimleri ile mücadele etmek ve/veya bu tür işlerde çalışan işçileri sendikal çatı altında toplama çabalarının önünde yatan en büyük engellerden biri olarak ortaya çıkmaktadır (Gökbayrak, 2003: 168).

Taşeron işçileri her şeye boyun eğen, teslimiyetçi yapılara sürüklenmektedir. Çünkü taşeron çalışma sisteminde sendikaların emek süreci örgütlenmesinde siyasal bir rolü yoktur. Dolayısıyla işçilerin sendikalaşamaması iş güvencesizliğine, sosyal güvencesizliğe neden olmakta ve çalışanlar yarınından emin olmadan endişe ve risk durumu içinde olmaktadır (Yücesan-Özdemir, 2010: 43).

1980 sonrasında devleti küçültme doğrultusunda ortaya çıkan özelleştirme uygulamaları da sendikaların tüm dünyada hızla kan kaybetmelerinin diğer bir nedenini oluşturmaktadır. Taşeron sistemi kamu sektöründeki sendikal örgütlülüğü parçalamada önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Tüm dünyadaki sendikalaşma oranlarına baktığımızda, kamu sektöründe sendikalaşma oranlarının özel sektöre göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Gökbayrak, 2003: 168).

Bu açıklamalar ışığında sendikalaşma oranlarının kamu sektöründe özel sektörden daha yüksek olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu bağlamda görüşme yaptığımız sendika yetkilisi S1 şu açıklamaları yapmaktadır;

“Kamu kurumlarındaki sendikalı taşeron işçi sayımız özel sektöre göre daha yüksek. Çünkü özel sektörde taşeron işçisi olarak çalışanlar işverenden

korkup sendikaya üye olamıyor. Özel sektördeki işçiler işten atılma korkusuyla sendikaya üye olmuyorlar. Şu anda kamu sektöründe işçilerin sendikaya üye olmasında yasal bir engel yoktur. Örneğin Sivas Belediyesi'ne bağlı olarak hizmet veren ÖZBELSAN A.Ş.'de taşeron işçi olarak çalışan 1660 kişinin tümü sendikamıza üyedir. Belediyeler bazında değerlendirecek olursak Türkiye genelinde belediyelerdeki taşeron işçilerinin yaklaşık %25'i sendikaya üyedir. Bu oran ise Sivas Belediyesi'nde %100'dür yani sendika üyesi olmayan taşeron işçisi yok”.

Sendikalar, tarihsel süreç içerisinde hem reel ücretlerin artmasında hem de sosyal hakların geliştirilmesinde önemli rol oynamıştır. Sendikaların önemini kaybetmesinin farklı nedenleri bulunmaktadır. Sendikaların etkisizleştirilmesinin hem gelir dağılımının bozulmasında, hem de yoksullaştırmada önemli bir rolünün olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Sendikaların önemini kaybetmesiyle birlikte reel ücretler düşürülmüş, emek piyasasındaki esneklik uygulamalarıyla kural dışılaştırma meydana gelmiş, enformel istihdam yaygın hale gelerek kadın ve çocuk emeği ucuz emek gücü olarak yaygın şekilde istihdam edilmeye başlanmıştır (Akkaya, 2004: 115).

Bu açıklamalar bağlamında görüşme yaptığımız sendika yetkilisi S1 şunları söylemiştir;

“Biz sendika olarak yıllarca taşeron işçileri için mücadele ettik. Gece gündüz demedik çalıştık. Çoğu zaman kurumlara tek tek gidip işçilerin sendikaya üye olmaları için uğraştık. Üye olan işçiler çoğu haktan yararlandı. Sendika üyesi olan işçilere yakacak ve yemek yardımı, çocuğu olanlara her çocuk için 25'er lira para yardımı, yılda iki defa 5'er yevmiye miktarı ikramiye, ramazan ve kurban bayramında bayram harçlığı, sendikaya üye olanlardan öğrencisi olanlara yılda bir defaya mahsus olmak üzere öğrenim yardımı, ölüm yardımı, doğum yardımı, evlenme yardımı yapılmaktadır”.

Yukarıda da belirtildiği üzere sendikalar reel ücretin artmasında ve sosyal hakların gelişmesinde önemli rol oynamaktadır. Bununla ilgili görüşme yaptığımız taşeron işçisi İ2 şunları söylemiştir;

“Ben 3 sene önce sendikaya üye oldum. Sendika bize bazı haklarımızı almamızda yardımcı oldu örneğin ücret dışındaki ücret eklerinden yakacak ve çocuk yardımı almaya başladım. Geçenlerde eşim doğum yaptı, doğum özel hastanede oldu ve sendikaya üye olduğum için hastane masraflarında indirim yapıldı. Ha bir de hastaneye çiçek göndermiş sendika bu da bizim için iyi bir şey çünkü düşünölmek güzel bir duygu”.

1980’lerden sonra sendikacılık hareketinde görölen yavaşlamanın, durgunluğun, hatta geri gidişin nedenini bulmak için pek çok araştırma yapılmıştır. Araştırmaların sonucunda, üretim süreçlerinde kullanılan taşeron eğiliminin hızla yaygınlaşarak sendikacılık hareketini yavaşlattığı gösterilmiştir. Bu görüşlere göre, sendikaların üye kaybına uğramaları, sendikaların pazarlık gücünün zayıflaması ve kayıt dışı ekonominin hızla genişlemesinin temel nedeni işgücü piyasasındaki taşeron uygulamalarıdır (Ekin, 2002: 106).

Bu teorik bilgiler çerçevesinde görüşme yaptığımız sendika yetkilisi S1 şunları ifade etmiştir;

“Gerçekten 1980 sonrası sendikalar güç kaybetmiştir. Bunun pek çok nedeni olabilir ve taşeron uygulamaları da bu nedenlerden birisidir. 1980 ve sonrası dönemde işverenlerin sendikaya üye olan işçilere tutumu çok kötüydü. Sendikaya üye olan işçilerin çoğu işten çıkarıldı, o dönemlerde Sivas Belediyesi bünyesinde çalışan yaklaşık 250 taşeron işçisi işten çıkarıldı. Şu an yine sıkıntılar var mesela özel sektörde çalışan taşeron işçiler sendikaya üye olurken işverenin tutumundan çekinmektedir. Dolayısıyla özel sektörde istihdam edilen taşeron işçileri işini kaybetme korkusuyla sendikalara üye olamıyor. Kamu kurumlarında durum daha farklı çünkü burada istihdam edilen taşeron işçilerinin sendikalara üye olmalarının önü açılmıştır. 6552 sayılı Kanun ile taşeron işçilerine yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Bu kanun ile taşeron işçilerinin örgütlenmesinin önü açılmış gibi. Sivas Belediyesi’ndeki taşeron işçilerinin tamamı sendikamıza üye. Dolayısıyla son düzenlemelerle beraber son 2-3 yılda sendikalar ciddi anlamda yükselişe geçtiler”.

Taşeron istihdam biçimi en çok işçi sendikalarını ve bu bağlamda da örgütlü çalışma ilişkilerinin temellerini sarsan bir uygulamadır. Ancak yaşanan geniş çaplı işsizlik ve taşeron işçilerin iş güvencesinin bulunmayışı bu işçilerin sendikal çatı altında toplanmasını engelleyen en büyük etkidir (Gökbayrak, 2003: 169).

Taşeronluk sistemi dünya genelinde giderek yaygın bir istihdam modeli halini almıştır ve sendikalar bu durum karşısında örgütlenme yolları geliştirememektedir. Sendikaların örgütlenememesi ise işçilerin yalnızlaşmasına sebep olmaktadır. Taşeron sistemi nedeniyle işçiler sendika çatısı altında yer almamaktadır dolayısıyla taşeron işçilerin sendikalaşamaması toplu iş sözleşmelerinden yararlanamamalarına, dolayısıyla ücret, sosyal haklar ve çalışma koşulları açısından çok ciddi hak kayıplarına uğramalarını beraberinde getirmektedir. Taşeron işçileri işveren tarafından dolaylı yollarla-kimi zaman da doğrudan- işten atılmakla tehdit edilmekte, birkaç ayda bir kâğıt üzerinde işten çıkarıp tekrar alma yöntemiyle kıdem ve ihbar tazminatı hakları elinden alınmakta ve olumsuz tutum karşısında taşeron işçilerinin çalışma koşulları giderek kötüleşmektedir. Dolayısıyla taşeron işçileri önlem olarak sendika dışı örgütlenme yollarına başvurmaya başlamışlardır. Yani örgütsüzleştirmenin aracı olarak kullanılan taşeronluk sistemi aslında kendi içinde işçileri yeni ve farklı bir örgütlenmeye itmeye başlamıştır. Bu yeni örgütlenme biçimi ise güvencesiz işçilerin örgütlenmelerine ön ayak olan taşeron işçi dernekleridir. Bu dernekler vasıtasıyla taşeron işçiler bir araya gelerek seslerini duyurmaya ve çalışma koşullarını iyileştirmeye çalışmaktadırlar. Bunun en somut örneğini “Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği” oluşturmaktadır. Bu dernek sayesinde taşeron işçileri gibi güvencesiz olan işçiler sendika dışı da olsa örgütlenerek yeni bir mücadele yolu bulmaktadır (Taşkiran, 2011: 136).

Bu bağlamda değerlendirme yapacak olursak, son yıllarda taşeron işçileri ile ilgili yapılan düzenlemelerde, işçilere gerek kıdem tazminatı hakkının gerekse toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkının tanındığı görülmektedir. Bunu görüşme yaptığımız sendika yetkilisi S1’in şu ifadelerinden anlamaktayız;

“6552 Sayılı Torba Kanun öncesinde çoğu taşeron işçisi kıdem tazminatı alamıyordu bunun nedeni ise taşeron firmaların ihale yoluyla sürekli

değişmesiydi. Taşeron firmanın sürekli değişmesi nedeniyle kıdem tazminatını alt işveren işçilere vermiyordu. Yapılan düzenlemeler ile birlikte taşeron işçilerinin kıdem tazminatını almaları sağlandı. Dolayısıyla alt işverenler değişse bile işçi kıdem tazminatını asıl işverenden alacaktır. Fakat özel sektörde çalışan taşeron işçilerinin kıdem tazminatına yönelik sorunları hâlâ devam etmektedir. Çünkü 6552 Sayılı Kanun ile sadece kamu kurumunda çalışan taşeron işçilerinin kıdem tazminatını alabilmesi için düzenleme yapılmıştır. Yani taşeron firmalar değişse bile işçi kıdem tazminatını işverenden talep edebilecektir, bunun koşulu ise işçinin kamu kurumlarında taşeron işçisi olarak istihdam edilmiş olmasıdır”.

Türkiye’de de taşeronlaşma benzer etkileri yaratmaktadır. Taşeronlaşma beraberinde sendikalaşma oranında ciddi bir azalışı getirmektedir. Yaşanan geniş çaplı işsizlik ve taşeron işçilerin iş güvencesinin olmaması, bu işçilerin sendikalaşma yönündeki çabalarını da önemli ölçüde etkilemektedir (Gökbayrak, 2008: 119).

Sendikalar, çalışanların güçlerini resmi yollarla birleştirmeleri ve örgütlü olarak hareket etmeleri açısından önemlidir. Anayasa tarafından, çalışanların sendikal hak ve özgürlükleri güvence altına alınmıştır. Anayasa’nın 53.maddesi şu şekildedir; “işçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptir” (Tiyek, 2014: 19).

Türkiye gerçeğinde, taşeron işçisi ucuz ve sendikasız işçi anlamına gelmektedir. Türkiye’de taşeron işçilerinin sendikalaşmalarında yasal bir engel bulunmamaktadır hatta Yargıtay’ın taşeron işçilerinin sendikalı olmaları yönünde olumlu kararları bulunmaktadır. Bu olumlu kararlara rağmen, taşeron işçilerinin işverenlerin baskısı yüzünden işlerini kaybetme korkusuyla ve genel olarak taşeron işçilerin kısa süreli istihdam edilmeleri nedeniyle sendikalaşamadıkları bilinmektedir (Mahiroğulları, 2001: 185).

Gerçekten Türkiye’de taşeron işçilerinin sendikaya üye olmalarında yasal bir engel bulunmamaktadır. İşçiler işverenin tutumundan dolayı sendikaya üye olmaktan çekinmektedirler. Fakat Sivas Belediyesi işveren olarak bünyesinde çalıştırdığı

taşeron işçilerinin sendikaya üye olmalarında herhangi bir yasal engel koymamıştır. Bu sonuca görüşme yaptığımız taşeron işçisi İS'in şu sözlerinden ulaştık;

“Ben sendikaya 3 yıldır üyeyim, üye olurken her hangi bir engelle karşılaşmadım. Zaten işyerindeki herkes üye, bu yıl mecbur oldu diye biliyorum ama zaten işveren kendisi sendikaya üyelik için bizlere söz vermişti dolayısıyla hepimiz üye olduk. Yani sendikaya üye olurken bana işveren herhangi bir baskı falan uygulamadı”.

Küçük işyerlerine sendikaların girmesinin ya da sendikal çalışmada bulunmasının güçlükleri bir yana, küçük firmaların ve taşeronların örgütsüz işgücüne dayanmasının yarattığı sınırlılıklar da sendikaları giderek zayıflatmaktadır (Öngen, 1995: 286).

Gelişmekte olan ülkelerde arz ve talep dalgalanmalarından dolayı işçi sayısı kolaylıkla değiştirilmektedir. Dolayısıyla buna bağlı olarak taşeron uygulaması sendikasız işçiliğin çoğalmasına neden olmaktadır. Bu etki sadece gelişmekte olan ülkelerde değil gelişmiş ülkelerde de görülmektedir ve bu nedenle taşeron uygulaması gelişmiş ülkelerde de sendikasız işçi çalıştırmanın sorunlu konularından birini oluşturmaktadır (Çimse-İş, 1996: 15).

Küresel Sanayi İşçileri Sendikası'nın “üçlü tuzak” adlı raporunda taşeron işçilerinin sendikalaşamaması ile ilgili şu ifadeler yer almaktadır (IAU, 2017: 18);

“Taşeron işçilerin sendikalaşmasının önünde çok sayıda ciddi engel var. İş yasaları genellikle taşeron işçilere sendikalaşma olanağı tanımıyor. Birçok ülkede taşeron işçilerin sürekli işçilerle aynı sendikaya katılmasına ve aynı toplu sözleşmeye taraf olmasına olanak vermeyen yasal engeller var. Örneğin Bangladeş'te taşeron işçilerinin doğrudan istihdam edilen işçilerle aynı sendikaya üye olmasına izin verilmiyor. Tayland'da taşeron işçileri imalatta çalışmak üzere görevlendirilmiş olsalar bile hizmet sektörü işçisi sayılıyor, bu nedenle imalat sektöründeki sendikalara katılma hakları bulunmamaktadır. Kuşkusuz, taşeron işçilerinin sendikalaşamamasının en önemli nedeni, işini kaybetme konusundaki haklı korkudur. Birçok işveren taşeron işçiliğini sendikalaşmaya karşı koymak için kullanıyor. Sendikalaşma girişimi nedeniyle işten atmak ya da işten atma tehdidinde bulunmak yaygın bir denetim yöntemidir”.

Türkiye'de işçiler açısından çeşitli olumsuzluklara neden olan taşeron sisteminin kapsamı kanun koyucu tarafından genişletilmeye çalışılmaktadır. Alınan

bu önlemlere rağmen taşeron işçilerin yasal haklarının çoğunun tanınmadığı ve sendikasılaştırılmaları için yoğun bir mücadele verildiği görülmektedir. Öyle ki, işçiler ve sendikalarca ‘taşeronluğun kaldırılması için mücadele edilmekte ve işçilerin insan onuruna yakışır bir çalışma ortamında çalışması’ için kampanyalar yürütülmektedir (Taşkiran, 2011: 142).

3.2.4.4. Taşeron Sisteminin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Etkisi

Taşeron sisteminde yasalar göz ardı edilerek iş güvenliği ve işçi sağlığına ilişkin harcamalar sermaye kesimi tarafından kar maksimizasyonuna karşı bir tehdit olarak görülmektedir. Dolayısıyla işverenlerin bu tutumu nedeniyle iş kazaları oranı her geçen gün hızla artmaktadır (Tiyek, 2014: 23).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasında alt işveren (taşeron) uygulamasından kaynaklanan sorunlar da etkili olmaktadır. İşyerlerinde taşeronlaşmaya imkân tanıyan pek çok neden vardır, bu nedenler arasında teknolojik gelişmeler, artan rekabet ortamı ve yapılan işin uzmanlık gerektirmesi gibi etkenler yer almaktadır. Dolayısıyla asıl işverenin bir kısım işlerini taşeronla yaptırması, bir ihtiyacın sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak uygulamada taşeron işçiliği uygulaması kötüye kullanılabilir. Günümüzde, bir işyerindeki iş bölünebildiği kadar bölünüp her biri ayrı taşeronlara verilmekte; sendikasız, sigortasız, hatta kimi zaman asgari ücretin bile altında ücretle işçi çalıştıran taşeronlar yoluyla işçilik maliyetleri düşürülmeye çalışılmaktadır. Böylelikle aynı işi yapan, ancak farklı şartlarda çalışan işçiler ortaya çıkmaktadır ve bu uygulama kamu kuruluşları tarafından da benimsenmiştir. Aynı işin hem işverenin kendi işçisi ile hem de taşeron (alt işveren) işçisi ile gördürülmesi, farklı ücret, sosyal hak ve imkânlarla tabi iki grubun aynı ortamda bulunmasını zorunlu kılmaktadır. Bu da çalışma barışı için çok problemli bir durum oluşturmaktadır (Erol, Özdemir, 2015: 520)

Bu teorik bilgiler çerçevesinde asıl işveren işçisi ile taşeron işçisinin aynı işi yapmasına rağmen ücret, sosyal hak ve imkânlarda ayrımcılık yapılmaktadır. Bunu görüşme yaptığımız taşeron işçisi İ4 şu şekilde aktarmıştır;

“Belediye işçisi de taşeron işçileri olarak bizde aynı işi yapıyoruz yani ikimiz de asıl işi yapıyoruz. Fakat onlar kadrolu olduğu için onların maaşları bizden çok fazla. Onların yararlandığı sosyal haklardan biz yararlanamıyoruz,

mesela onların yıllık izinleri bizden fazla, onların ikramiyeleri var bizim yok”.

İş sağlığı ve güvenliği, işyerinde işten, iş ortamından, çalışma çevresinden ve çalışmaktan doğan bütün riskler karşısında çalışanların korunması ve bu korumanın sağlanması için alınması gereken tedbirleri ifade eder. İşte, aynı ortamda, aynı işi yapan ve fakat farklı haklara sahip olanlar arasında, düşük pozisyonda çalışanların içinde bulundukları durum nedeniyle sağlık ve güvenlik açısından da korunmaları gerekir (Erol, Özdemir, 2015: 520).

İşçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri alınırken kadrolu işçi, taşeron işçi ayrımı yapılmamalıdır. Kadrolu işçiler için işyerinde alınan önlemler ne ise taşeron işçiler için de aynı önlemler alınmalıdır. Sivas Belediyesi olarak kadrolu ve taşeron işçisi ayrımı yapılmadan işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri alınmaktadır. Bunu görüşme yaptığımız İ3’ün şu sözlerinden anlamaktayız;

“İşyerinde yeterli derecede işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri alınıyor, alınmıyor dersem yalan söylemiş olurum. İş güvenliği uzmanımız var, her ay düzenli olarak toplantılar yapılıyor ve bize gerekli bilgiler veriliyor. İşyerinde çalışırken giyinmemiz için eldiven, yelek, takmamız için baret ve maske veriliyor. Dolayısıyla işveren gerekli bütün tedbirleri sağlıyor ve olası bir kazada sorumluluk kabul etmem diyor. Bizim kendi ihmalimiz yüzünden bir iş kazası meydana gelirse bu bizim sorumluluğumuzda işvereni suçlayamam”.

Büyük işyerleri işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına daha fazla uymaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği için alınan önlemler işverenler için ek maliyetler getirebilir. İşin taşeronla verilmesi, büyük işvereni bu yükümlülüklerden kurtarmaktadır (Koç, 2001: 10).

Yukarıda da açıklanan teorik bilgiler çerçevesinde büyük işyerlerinin işçi sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaya dikkat ettiği görülmektedir. Sivas Belediyesi işi taşeron firmaya vermiş bile olsa işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alırken kadrolu işçi taşeron işçisi ayrımı yapmamaktadır. Bunu görüşme yaptığımız İ4 işçisinin şu sözlerinden anlamaktayız;

“İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri alınmaktadır, iş güvenliği uzmanı var ve her ay düzenli olarak burada bizi bilgilendirmek için

toplantılar yapılmaktadır. Bizim çalışırken herhangi bir iş kazasına uğramamamızı önlemek için bizlere yelek, baret, gözlük, eldiven ve maske gibi eşyalar veriliyor. Dolayısıyla iş güvenliği uzmanı bize gerekli tedbirlerimizi almamızı söylüyor. İş güvenliği uzmanı işyerine geldiği zaman tedbirimizi alıyoruz mesela kafamıza bareti iş güvenliği uzmanını görünce takıyoruz, o olmadığı zaman bir önlem almıyoruz. Mesela ben yelek giyip baret takmıyorum çünkü buna gerek duymuyorum yaptığımız iş tehlikeli bir iş değil ki...Zaten önümüz yaz yelek giyince sıcak oluyor”.

Taşeron çalışma işyeri kazalarını artırarak, çalışanların tehlikeli bir iş ortamında çalışmalarına neden olmaktadır. İş kazaları oranlarının yüksek sayıda olması sonucu ölüm ve yaralanmaların temel nedenleri kayıt dışılık esnek üretim, taşeronlaşmadır. Dolayısıyla işverenlerin iş güvenliği harcamalarını kar maksimizasyonunun önünde bir engel olarak görmeleri çalışma hayatını zorlaştırmaktadır. Esnek üretim sonucunda işçiler, standart çalışma sürelerinin üzerinde çalışmaktadır ve bunun sonucunda iş kazası riski artmaktadır (Yirmibeşoğlu, 2009: 408).

İş kazalarının tamamının taşeron sisteminden kaynaklandığını söylemek mümkün değildir. Taşeron firma işyerinde yapılacak işleri kategorilere ayırarak bir sınıflandırma yapmaktadır. Bu sınıflandırma içerisinde bazı işler niteliği gereği tehlikeli ve sağlıksız ortamda yapılmaktadır. Dolayısıyla burada işin niteliği önemlidir bu konuda görüşme yaptığımız 17 işçisinin konuşmaları şu şekildedir;

“Daha önce bu taşeron şirkette farklı bir birimde çalışıyordum. Şimdi çalıştığım birim ile önceden çalıştığım birim arasında çok fark var. Önceden çalıştığım birimde işler çok ağırdı, çalışma saatleri belli değildi, iş var deyip çağırırlardı, gecenin bir yarısı da olsa çöp almaya giderdik. Çöp alma esnasında çöp konteynırının kapağının koluma düşmesi sonucu kolum kırıldı ve kolumda ciddi anlamda bir hasar oluştu. Çöp konteynırı eskiydi kapağı kırıkmuş gece olduğu için bunu fark edemedim. Uzun süre işe gidemedim ve sürekli rapor aldım hala kolumda ağrı oluşuyor zamanla. Bu süre içerisinde işverenden her hangi bir maddi destek görmedim. Bana Sosyal Güvenlik Kurumu iş görememezlik ödeneği yaptı. Dediğim gibi taşeron şirket bile olsa

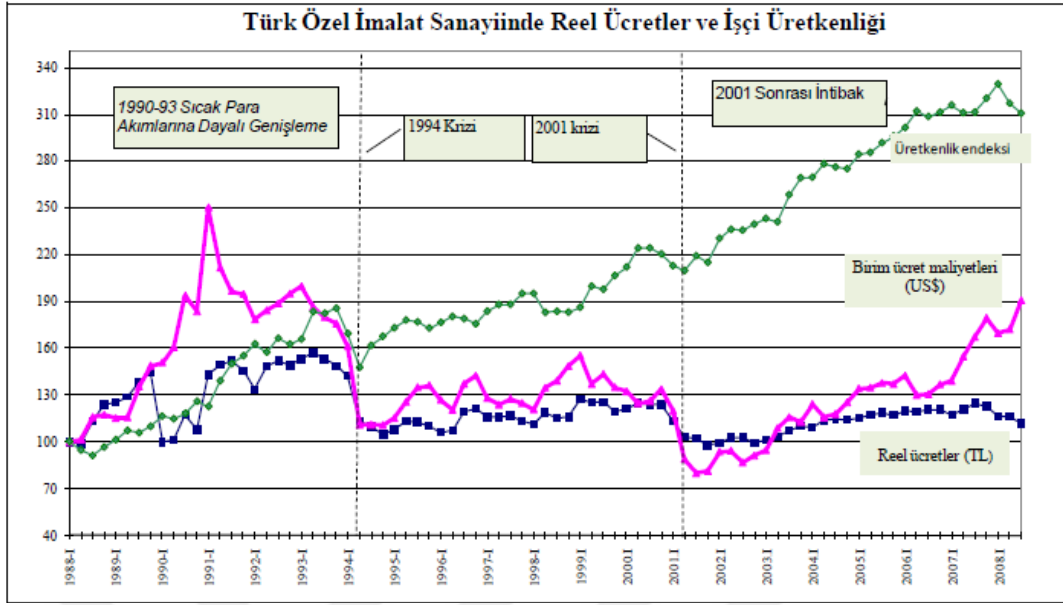
birimler arasında çalışma koşulları bakımından çok fark var. Taşeron firmanın bütün birimlerindeki işler tehlikeli ve riskli ortamda yapılıyor diyemem”.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yetersiz olması sonucu çeşitli kazalar meydana gelmektedir. Ülkemizde bunun en somut örneklerini maden ocaklarında taşeron işçisi olarak çalışanların karşılaştığı kazalar meydana getirmektedir. Maden ocaklarında taşeron işçilerinin yaptığı işler genelde tehlikeli işlerdir. Örneğin son zamanlarda ülkemizde Manisa Soma’da ve Karaman Ermenek’te meydana gelen maden kazalarında çalışanların çoğunu taşeron işçileri oluşturmaktadır.

3.2.3.5. Taşeron Sisteminin Ücretler ve Diğer Koşullar Üzerindeki Etkisi

Türkiye’de başta ücretler olmak üzere çalışma koşullarını genellikle ekonomik koşullar belirlemektedir. Dolayısıyla ekonominin az sermayeli ve küçük işletme ağırlıklı olması belirleyici bir faktör olmaktadır. Türkiye’de büyük işletmelerin sayısı azdır ve taşeron uygulaması nedeniyle istihdam açısından büyük işletmelerin sayısı giderek azalmaktadır. Bu uygulama nedeniyle işlerin bir kısmı ve işletme kapsamındaki işgücünün bir bölümü taşeron firmalara devredilmekte ve asıl işveren işçisi ile taşeron işçisi arasında ücret farklılıkları oluşmaktadır. Dolayısıyla taşeron işçiliği uygulaması ile işgücü maliyeti düşürülmektedir (Koray, 2008: 427).

Türkiye’de işgücü piyasaları yapısal bir dönüşüm içerisindedir. Fakat az gelişmiş bir çevre kapitalist ekonomi olarak Türkiye’de iş piyasalarında yaşanan bu dönüşüm, tarımdan daha üretken tarım dışı sektörlerle istihdam aktarılması şeklinde değildir. Türkiye’deki bu yapısal dönüşüm, bağımlılığı hızla derinleşen, **taşeronlaştırılmış** bir sanayi sektörünün gerekli istihdam artışlarını sağlayamaması nedeniyle işsizliğin giderek kronik (yapısal) bir duruma sürüklenmesidir. Bazı iktisatçıların nitelendirmesi ile bu durum “kalitesiz büyüme” olarak tanımlanmaktadır ve Türkiye’de spekülatif büyüme olgusu vardır (Yeldan, 2010)



Şekil 3.2. Türk Özel İmalat Sanayiinde Reel Ücretler ve İşçi Üretkenliği

Kaynak: Erinç Yeldan, “İstihdamsız Büyüme, Esnek İşgücü” Cumhuriyet Gazetesi, 24 Şubat 2010.

Şekil 3.2’de Türk özel imalat sanayiinde reel ücretler ve işçi üretkenliği karşılaştırılmıştır. Türk özel imalat sanayiinde reel ücretlerin hem TL hem de dolar cinsinden göstergeleri ücret maliyetlerinin üretkenlik kazanımlarının gerisinde seyrederek, aslında ne kadar hareketli ve *esnek* olduğunu göstermektedir. Örneğin, 1994 ve 2001 krizlerinde yaşanan daralmanın emeğin ücretlerindeki gerilemeyle aşılması çok net olarak izlenmektedir. Sanayi sermayesi, krizin faturasını her fırsatta *sanayi emekçisine (taşeron işçilere)* çıkartmanın yollarını bulmuş ve işgücü piyasasındaki *esnekliği* kendi karlılığını korumak amacıyla kullanabilmiştir. Sendikasılaştırılmış, parçalanmış, sosyal güvencesiz olarak enformelleştirilmiş ve esnekleştirilmiş bir işgücü piyasası, Türk sanayi emekçisinin son 20 yılını özetlemeye yetmektedir (Yeldan, 2010).

Ücret ve diğer sosyal yardımlar bakımında taşeron işçileri ile asıl işveren işçileri arasında büyük dengesizlikler meydana gelmektedir. Taşeron işçileri genellikle çok düşük ücretlerle çalıştırılmaktadır ve çalışanların çoğu asgari ücret almaktadır. Taşeron işçilerinin çoğunun toplu sözleşmeden yararlanamaması da ücret

dengelesizliğini daha da artırmaktadır. Taşeron işçilerinin ücretlerinin az olmasının bir diğer nedeni ise işçilerin işyerindeki kıdemine bağlı olmaktadır. Taşeron işçileri genelde kısa sürelerle çalıştırılmaktadır dolayısıyla işçiler yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatı gibi haklardan yoksun kalmaktadırlar. Çalışma koşulları bakımından taşeron işçileri ile asıl işveren işçileri arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır. Taşeron işçiler daha ağır koşullar altında çalışmaktadır ve taşeron işçilerinin çalışma ve dinlenme süreleri taşeron firma tarafından tek taraflı olarak belirlenmektedir (Güzel, 1995: 10).

Bu bilgiler ışığında asıl işveren-alt işveren işçileri arasında aynı işi yapmalarına rağmen ücrette farklılıklar bulunmaktadır. Görüşme yaptığımız işçilerden İ10 bu durumu şu şekilde belirtmektedir;

“Ben kendimi asgari ücret alan bir taşeron işçisi ile kıyaslırsam benim aldığım ücret onun aldığı ücrete göre çok çok iyi. Ben 2000 liranın üzerinde ücret alıyorum fakat gönül ister ki 2000 lira yerine 4000 lira olsun ama yine de buna şükür. Fakat benim ağırıma giden şeyler var. Şöyle örnek vereyim size; asıl işveren işçisi de ben de otobüs şoförlüğü yapıyoruz farz edelim. İkimizin de yaptığı iş aynı yani ikimiz de asıl işi yapıyoruz ama asıl işveren işçisi ile aynı işi yapmamıza rağmen o benden daha fazla ücret alıyor. Benim karşı çıktığım şey bu, bir ayırım yapılması. Fakat başta belirttiğim gibi ben asgari ücret almıyorum buna da şükür diyoruz ne yapalım”.

Yine yukarıdaki teorik bilgiler çerçevesinde aynı işi yapan kadrolu işçi ile taşeron işçisi arasında hem ücretler hem de sosyal haklar bağlamında bir eşitsizlik vardır. Bunu görüşme yaptığımız sendika yetkilisi S1’in şu sözlerinden anlamaktayız;

“Belediye kapsamında aynı işi yapan kadrolu işçi ile taşeron işçisi arasında maaş ve sosyal haklar arasında bir eşitsizlik var. İkramiyeler ve devletin verdiği tediye kadrolu işçilerde fazla iken taşeron işçilerde bu düşük. Yemek ve yakacak parası, kıdem zammı, süt parası, ağır iş primi taşeron işçisine daha az ödeniyor. Kadrolu işçilerin yıllık izinleri taşeron işçilerinin yıllık izinlerinden daha fazla. Mesela önceden taşeron işçilerinin çalışma şartları çok ağırdı ama toplu iş sözleşmeleri ile bunlar yavaş yavaş düzeliyor.

Fakat hala sıkıntılar var yok dersem yalan söylemiş olurum örneğin en büyük sıkıntı toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin çok uzun sürmesi. Bunlar da düzelir diye umut ediyorum”.

Taşeron işçilerin hepsi asgari ücret ile çalışıyor demek yanlış bir ifadedir desek yerinde olur. Çünkü işçilerin ücretleri özel sektör ve kamu sektörü ayrımına göre, kıdemlerine ve sendika üyesi olup olmadıklarına göre değişmektedir. Dolayısıyla Sivas Belediyesi Ulaştırma Hizmetleri’nde taşeron işçisi olarak çalışan İ11 ile yaptığımız görüşmede şunları belirtmiştir;

“Ben aldığım ücretten memnunum, memnun değilim dersem yalan söylemiş olurum. Tabi buralara kolay gelmedik, bizde ilk işe başladığımız zaman asgari ücretle hatta asgari ücretinde altında bir ücret alıyorduk. Yıllar geçtikçe bu miktar fazlalaştı tabi bunda sendikaların da rolü büyük. Sendikaya üye olduktan sonra ücret dışındaki bazı sosyal haklardan yararlandık. Sadece sendikalar değil hükümetin de son zamanlardaki tutumu bunu etkiledi. Ben yine söylüyorum ben aldığım ücretten memnunum. Ha şöyle bir şey var bana göre çok az ücret alan da var, benden iyi ücret alan da var. Az ücret alanla kendimi kıyaslarsam aldığım ücret iyi, tabi benden yüksek ücret alanla kıyaslarsam kötü. Yine de buna şükür...”

Türkiye’de küçük işletmelerin varlığı, taşeron çalıştırmanın ve fason üretimin yaygın olması nedeniyle ücretli çalışanların büyük bir çoğunluğu yoksulluk ücreti almaktadır. Örneğin asgari ücret “yoksulluk ücreti” olarak değerlendirilmektedir (Koray, 2008: 431). Asgari ücret uygulamasından vazgeçmek mümkün değildir çünkü çalışan için asgari yaşam standardının garanti edilmesi temel ilke olmalıdır (Selamoğlu, 2002: 47).

Asgari ücretin yoksulluk ücreti olarak değerlendirilmesi bağlamında taşeron işçisi İ8’in düşünceleri şu şekildedir;

“Sivas Belediyesi’nde taşeron işçisi olarak bizim aldığımız ücret fena değil, bunu bulamayanlar da var. Çok şükür 2000 liranın üzerinde ücret alıyoruz bizim aldığımız asgari ücret değil. Fakat kendimi asgari ücret alan bir taşeron işçisi olarak kıyaslarsam o işçiler resmen boğaz tokluğuna çalışıyorlar”.

Bu teorik bilgiler bağlamında taşeron işçilerle yaptığımız görüşmede aldıkları ücretin insan onuruna yakışır bir yaşam kalitesi sunup sunmadığını sorduk. Bu konuda taşeron işçisi İ2'nin görüşleri şu şekildedir;

“Asgari ücret ile çalışan bir taşeron işçinin aldığı ücret Sivas ili koşullarında dahi insan onuruna yakışır bir yaşam kalitesi sunmamaktadır. 1400 lira alan bir taşeron işçisi bu ücretin en az 600 lirasını kiraya veriyor geriye 800 lira kalıyor. İşçi bununla ne yapsın bunun su gideri var, elektrik gideri var, ısınma gideri var, mutfak gideri var. Ben asgari ücretin üzerinde 2000 liranın üstünde bir ücret almama rağmen zor yetiştiriyorum. Acil bir iş çıkıyor mesela hastam oluyor evde arabam yok. Hastane masrafları falan derken zaten geriye bir şey kalmıyor. Ben tekrar söylüyorum asgari ücretin üzerinde ücret almama rağmen geçinmekte zorlanıyorum”.

3.2.5. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Taşeron sistemi ile işgücü piyasasında bölünmeler yaşanmakta ve çevre ve çekirdek olmak üzere iki farklı işgücü meydana gelmektedir. Çekirdek işgücü aynı işyerinde kadrolu işçileri ifade ederken çevre işgücü ise taşeron firmada çalışan işçileri ifade etmektedir. Çekirdek işgücü içerisinde yer alan kadrolu çalışanlar güvenceli bir şekilde istihdam edilirken, taşeron firmada çalışanlar güvencesiz bir şekilde istihdam edilmektedir.

Taşeron işçilerinin çalışma koşulları, kadrolu işçilere göre daha ağırdır. Taşeron işçileri daha çok dışarıya gördürülebilir faaliyetleri yapmaktadırlar. Ayrıca aynı iş yerinde aynı işleri yapmalarına rağmen, kadrolu işçiler ile taşeron işçilerinin ücretleri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Özellikle belediyeler asıl iş-yardımcı iş ayrımı yapmadan bütün işleri taşeron firmalara gördürmektedir. Asıl işveren işçilerinin yararlandığı sosyal haklardan, taşeron işçileri ya hiç yararlanamamakta ya da asıl işveren işçisine göre daha az yararlanmaktadır.

Taşeron işçilerinin iş güvencesinin olmaması nedeniyle işgücü arasındaki dayanışma geleneği zayıflamıştır.

Ücret ve diğer sosyal yardımlar bakımında taşeron işçileri ile asıl işveren işçileri arasında büyük dengesizlikler meydana gelmektedir. Taşeron işçileri

genellikle çok düşük ücretlerle çalıştırılmaktadır ve çalışanların çoğu asgari ücret almaktadır.

Büyük işyerleri işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerine daha fazla uymaktadır. Dolayısıyla Sivas Belediyesi, işi taşeron firmalara yaptırmış olsa bile işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini almaktadır.

Taşeron işçileri belirli bir işi yapmamaktadır, iş sözleşmelerinde belirli bir iş tanımları yoktur dolayısıyla bu işçilerin belirli bir işte uzmanlaşma eğilimi zayıftır. Ayrıca taşeron işçileri iş sözleşmelerinin içeriğini tam olarak bilmemektedirler.

Taşeron firmanın kamu kurumunda ya da özel kurumda faaliyet göstermesine göre sendikalaşma oranları değişmektedir. Sendikalar kamu kurumunda daha fazla örgütlenirken, özel sektörde örgütlenme daha zayıftır. Dolayısıyla Sivas Belediyesi'nde çalışan taşeron işçilerinin tamamının sendikaya üyelikleri vardır. İşçiler sendikaya üye olurken işverenin olumsuz bir tutumuyla karşılaşmamışlardır.

Taşeron işçilerinin karşılaştıkları en büyük sorun güvencesizliktir. Güvencesiz bir şekilde istihdam edilen taşeron işçileri sürekli gelecek kaygısı taşımaktadır. Dolayısıyla bu bağlamda en büyük talepleri ise kadrolu şekilde istihdam edilmektir.



SONUÇ

İletişim ve ulaşım sektörlerindeki teknolojik gelişmeler sonucunda dünya bir küreselleşme ve bütünleşme süreci içerisine girmiştir. Küreselleşme süreci ile birlikte dünya genelinde rekabet artmıştır. Dolayısıyla işletmeler bu rekabete dayanabilmek ve ayakta kalabilmek için yeni çözümler üretmeye başlamışlardır. Klasik istihdam biçimlerinden farklı olan taşeron uygulamaları da bu yeni istihdam biçimlerinden biridir. Her ne kadar taşeron sistemi yeni bir uygulama olmasa da 1980 sonrası küreselleşme ile birlikte yaygın bir şekilde kullanılan bir istihdam modeli halini gelmiştir.

1980 sonrası taşeron sisteminin yaygınlaşmasında pek çok faktör etkili olmuştur. Bu faktörler arasında üretim sistemlerinin değişmesi, özelleştirme politikaları ve KOBİ'lerin çoğalması yer almaktadır. Ayrıca bu faktörlerin dışında işletmelerin taşeron sistemine başvurmasında ekonomik faktörler, ekonomik olmayan faktörler, hizmetin niteliğine ilişkin faktörler ve ürüne olan talebin özellikler yer almaktadır. Dolayısıyla bütün bu nedenler yüzünden taşeron uygulamaları işverenlere maliyet esnekliği sağlamaktadır.

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de teknolojiye gelişmeler nedeniyle sanayi, ticaret ve hizmet sektöründe rekabet koşulları artmıştır. Rekabetin artması ile birlikte uzmanlık gerektiren işlerin çoğalıp yaygınlaşması “alt işverenlik” kavramının doğmasına yol açmıştır. İşverenler işyerindeki mal veya hizmet üretimini bir başka işverenin (alt işverenin) işçileri aracılığıyla gerçekleştirmektedirler. Taşeronluk ilişkisi Türk İş Hukuku’nda asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak tanımlanmıştır. İlk olarak 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu’nda yer alan taşeronluk ilişkisi zaman içerisinde yeni kanunların çıkması ile değişikliklere uğrayarak en son halini almıştır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun “Tanımlar” başlıklı 2.maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi, “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş

sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur” şeklindedir (İK 2.madde).

İş kanununda asıl işveren-alt işveren ilişkisine yönelik bir takım sınırlamalar getirilmiştir. Bunun nedeni ise alt işverenlik ilişkisinin keyfi bir şekilde kurulmasını engellemektir. Bu sınırlamalara aykırı bir alt işverenlik ilişkisi kurulduğunda muvazaalı bir alt işverenlik ilişkisi kurulmuş olacaktır. Muvazaalı bir işlemin sonucunda ise alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi gibi işlem göreceklidir.

Alt işveren ekonomik yönden asıl işverene göre daha güçsüz durumdadır. Bu nedenle kanun işçilik haklarının korunması için asıl işveren-alt işveren ilişkisinde birlikte sorumluluk ilkesini düzenlemiştir.

İşverenler işgücü maliyetlerini düşürmek ve emek sürecini kontrol etmek için taşeron sistemine yoğun bir şekilde müracaat etmektedir. Fakat işverenler için büyük avantajlar sağlayan taşeron sistemi çalışanlar için pek çok sorunu beraberinde getirmektedir. Taşeron sisteminin gerek çalışanlar üzerinde, gerek işgücü piyasasında, gerekse de sendikalar üzerinde pek çok etkisi bulunmaktadır. Aynı işyerinde çalışan asıl işveren işçisi ile taşeron işçisi arasında bir çatışma yaşanmakta işgücü çevre ve çekirdek olarak ikiye ayrılmaktadır. Çekirdek işgücü içinde yer alan kadrolu işçiler emeğinin karşılığını alırken, çevre işgücü içerisinde yer alan taşeron işçileri emeğinin karşılığını tam alamamaktadır. Ayrıca taşeron firma bünyesinde çalışan işçilerin de dayanışma geleneği giderek zayıflamıştır.

Aynı işyerinde çalışan asıl işveren işçisi ile taşeron işçilerinin ücretler, sosyal haklar ve yıllık izinleri arasında büyük dengesizlikler bulunmaktadır. Özellikle belediyelerde asıl iş yardımcı iş ayrımı yapılmadan tüm işler taşeron firmalara devredilmektedir. Dolayısıyla belediyelerde taşeron işçisi olarak istihdam edilenler belediyenin asıl işlerini yapmaktadır. Bu nedenle hem kadrolu işçiler hem de taşeron işçileri asıl işi yapmalarına rağmen ücretler arasında büyük dengesizlikler meydana gelmektedir. Ayrıca sosyal haklar ve yıllık izinler açısından da taşeron işçileri asıl işveren işçisine göre dezavantajlı durumdadır.

Taşeron işçilerinin çalışma koşulları kadrolu işçilere göre daha ağırdır ve taşeron işçileri belli bir işi yapmamaktadır. Yani sözleşme çerçevesinde belirlenmiş

bir iş tanımları bulunmamaktadır. Dolayısıyla taşeron işçilerinin belirli bir işte uzmanlaşma eğilimi zayıftır. Bunun nedeni ise taşeron firmaların ihale yoluyla sürekli değişmesidir. Özellikle belediye bünyesindeki işlerin ihale yoluyla üçüncü şahıslara gördürülmesi taşeron işçilerinin belli bir işte uzmanlaşamamasına neden olmaktadır. Çünkü ihale yoluyla taşeron firmalar sürekli değişmekte ve bu değişim sonucunda işveren işçinin çalıştığı birimi değiştirebilmektedir. Örneğin belediyede temizlik işçisi olan kişi taşeron firmanın değişmesi ile birlikte ulaştırma hizmetleri biriminde istihdam edilebilmektedir. Dolayısıyla taşeron firmaların değişmesi ile birlikte işçi bulunduğu konumdan farklı bir konuma sürüklenmektedir. Bu nedenlerden dolayı ise taşeron işçileri belirli bir işte uzmanlaşamamaktadır.

Ayrıca taşeron sistemi ile işçiler güvencesiz bir şekilde istihdam edilmektedirler. Güvencesi bulunmayan taşeron işçileri sürekli işten atılma tehdidi ile karşı karşıya kalmakta ve bu nedenle sürekli yarınını düşünen bir işçi grubu oluşmaktadır. Güvencesiz olarak çalışma taşeron işçileri için psikolojik bir baskı oluşturmaktadır. Gerçekten de uygulamada taşeron işçilerinin güvencesiz bir şekilde istihdam edildiği görülmektedir. Güvencesiz şekilde istihdam edilmek taşeron işçileri için en büyük sorunu oluşturmaktadır. Bu bağlamda taşeron işçilerinin en büyük talebini ise kadroya geçirilip güvenceli bir şekilde istihdam edilmek oluşturmaktadır.

Taşeron işçileri sendikalara üye olurken işverenin olumsuz tutumuyla karşı karşıya kalmaktadır. Ancak özel sektör ve kamu sektörü olarak burada bir ayırım yapmak gerekmektedir. Son yıllarda taşeron (alt işveren) işçilerinin sendikalara üye olmalarının önü açılmıştır. Zaten taşeron işçilerinin sendikalara üye olmasında herhangi bir yasal engel bulunmamaktadır. İşçiler sadece işverenin olumsuz tutumundan korktukları için sendikaya üye olmaktan çekinmektedirler. Kamu sektöründe taşeron işçilerinin örgütlenmesi daha kolay iken özel sektörde taşeron (alt işveren) işçilerinin örgütlenmesi daha zordur. Uygulamada da kamu sektöründe çalışan taşeron işçilerinin sendikalara üye olma oranı fazla iken bu oran özel sektörde daha azdır.

Taşeron firmalarda işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınmaması ya da yetersiz olması sonucu işyerinde çeşitli kazalar meydana gelmektedir. Fakat büyük işyerleri işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini almaya daha fazla önem vermektedir.

Sivas Belediyesi asıl işveren işçisi, taşeron işçisi ayrımı yapmadan, işyerinde çalışan tüm işçiler için aynı tedbirleri almaktadır.



KAYNAKLAR

- AKDEMİR, Nevra (2008), **Taşeronlu Birikim Tuzla Tersaneler Bölgesinde Üretim İlişkilerinde Enformelleşme**, Sosyal Araştırmalar Vakfı, İstanbul: Ezgi Matbaacılık.
- AKKAYA, Yüksel (2004), “Küreselleşme Versus Sendikasılaştırma ve Yoksullaştırma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Vol.3, 93-121.
- AKTAY, Ahmet Nizamettin (1994), “Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar”, Erişim Tarihi: 22 Mart 2017 (www.kamu-is.org.tr/pdf/332.pdf).
- AKYİĞİT, Ercan (2010), “Kamu İşyerlerinde Muvazaalı Alt İşverenlik ve Sonuçları”, **MESS Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl:5, Sayı:17,138-159.
- AKYİĞİT, Ercan (2011), **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi)**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- ANSAL, Hacer (1999), “Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-Fordizmde Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)”, Erişim Tarihi:2 Ocak 2017, (www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_99/1999-3.pdf).
- ARI, Aylan (2006), “Küreselleşme ve Kuralsızlaştırma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Vol:3, 23-29.
- ARNOLD, U. (2000), “New Dimensions of Outsourcing: A Combination of Transaction Cost Economics and the Core Competencies Concept”, **European Journal of Purchasing & Supply Management**, Issue: 6.
- ARSLANOĞLU, Mehmet Anıl (2005), **İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**, İstanbul: Legal Yayınları.

ATEŞ, Hamza ve ÇÖPOĞLU, Mustafa (2015), “Kamu Yönetimi ve Çalışma Hayatında Esneklik”, **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**, Cilt:10, Sayı:1,97-113.

ATILGAN, Ahmet (2013), “Neo Liberal Köle Pazarları”, **Siyaset, Ekonomi veYönetim Araştırmaları Dergisi**, Cilt:1, Sayı:3, 85-117.

AYDIN, Ufuk (2015), “6552 Sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1, 9-31.

AYDINLI, İbrahim (2008), **Görünürdeki İşlemler Açısından Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu**, Ankara: Seçkin Yayınları.

AYKAÇ, Hande Bahar (2011), **İş Hukukunda Alt İşveren**, İstanbul: Beta Yayınları.

AYTAÇ, Ömer ve İLHAN, SÜLEYMAN (2008), “Yeni Kapitalizmin Evreni: Belirsizlik, Sömürü ve Ahlâki Kriz”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 10, Sayı:1, 182-210.

BALKIZ, Özlem Irmak (2013), “Yeni Üretim/Yönetim Modelleri ve Denetim TZÜ/TKY Modelinde Hegemonik Despotizmin Yükselişi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Vol:1, 187-210.

BAYBORA, Dilek (2010), “İşletmelerde Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulaması ve Ortaya Çıkan Sonuçlar”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, 19-26.

BAYÜLKEN, Yavuz ve KÜTÜKOĞLU, Cahit (2012), **Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri (KOBİ’ler)**, Ankara, TMMOB Makina Mühendisleri Odası, Yayın No:MMO/583, 4. Baskı.

BEDÜK, Mehmet Nusret (2011), “Kamu İşyerlerindeki Alt İşveren Uygulaması ve İşçi Alacağı Sorunu”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 19, Sayı:1, 151-224.

BENNER, Chris (2002), **Work in the New Economy: Flexible Labor Markets in Silicon Valley**, London, Blackwell Publishing.

BİNİCİ, Sedat, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi, Bursa: 2010.

BİROL, Necla, “Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Hükümleri”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: 2013.

BOSNALI, Ömer (2005), “Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Taşeronluk ve Handikapları”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:1, Sayı:10, 59-66.

CANBOLAT, Talat (2010), “Türk Hukukunda Alt İşveren”, Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları, 29 Nisan-02 Mayıs 2010, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 2010, 3-43.

CANBOLAT, Talat (2013), “Alt İşverenlik”, 10. Çalışma Meclisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 26-27 Eylül 2013, Ankara, 135-203.

ÇAKIR, Özlem (2007), “İşini Kaybetme Kaygısızlığı: İş Güvencesizliği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Sayı:12, 117-140.

ÇAKMAK, Umut (2004), “Esnek Üretim Sistemi: İstihdama Etkisi ve Toyota Örneği”, **Ekonomik Yaklaşım**, Cilt:15, Sayı: 52-53, 235-253.

ÇALIK, Abdurrahman (2014), “Son Düzenlemelere Göre Muvazaalı Alt İşverenlik İlişkileri ile İlgili İncelemeler”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt:2, Sayı:3, 62-90.

ÇANKAYA, Osman Güven ve ÇİL, Şahin (2011), **İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, Ankara: Yetkin Yayınları.

ÇELİK, Nuri ve CANIKLIOĞLU, Nurşen ve CANBOLAT, Talat (2014), **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul: Beta Yayınları.

ÇELİK, Sümeyra. “Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller”, ÇSGB Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara: 2007.

ÇETİN, İbrahim (2014), “Teknoloji’nin İstihdama ve İş Hukukuna Etkisi”, **Sayıştay Dergisi**, Ekim - Aralık 2014, Sayı: 95, 49-75.

ÇİMSE-İŞ (1996), **Taşeronlaşma Modern Çağın Kölelik Sistemi**, Ankara: Çimse-İş Yayınları, No:2.

ÇUBUKÇU, Erdoğan (2012), “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi”, **Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:24, Sayı:1-2, 42-44.

DEDEOĞLU, Saniye ve SUBAŞAT, Turan (2004), **Kalkınma ve Küreselleşme**, İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

DEMİR, Gülten (2009), “Neo-Liberal Yeniden Yapılanma Süreci ve Ekonomik Demokrasi”, **“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:1, Sayı:2, 25-36.

DEMİR, Fevzi ve GERŞİL, Gülşen (2008), “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:16, Sayı:2, 68-89.

DİKMEN, Ahmet Alpay (2007), “Bir İlkel Birikim Aracı Olarak Özelleştirme ve Taşeronlaştırma”, Emo Ankara Şubesi Haber Bülteni: Özel Ek “Taşeronlaşma ve İş Gücü Esnekliği Dosyası”, (Erişim Tarihi: 15 Mart 2017), www.emo.org.tr/ekler/396df57e78b6d04_ek.pdf?dergi=2

DOĞAN, Elif Tuğba (2012), “Zanaatkârlığın Günümüzde Yeniden Yorumlanması: Yeni Zanaatkârlık Mı?”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt:3, Sayı:1, 67-85.

EKİN, Nusret (2002), **Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşveren**, İstanbul: Acar Matbaacılık.

EKİZ, Durmuş (2004), “Eğitim Dünyasında Nitel Araştırma Paradigmasıyla İncelenmesi Doğal ya da Yapay”, **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, Cilt:2, Sayı:4, 415-441.

ERDAYI, Ahmet Utku (2012), “Beyaz Yakalı İşçilerde Örgütlenme: Türk Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması”, Doktora Tezi, İstanbul: 2012.

ERDUT, Tijen (2005), “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt : 3, Sayı : 6, 11-49.

EREN, Selçuk ve TUNCEL, Ferhan (2010), Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ile İlgili Yargıtay Kararları, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş).

ERKANLI, Betül (2016), “Alt İşverenlikte Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı”, **D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:18, Sayı:1, 63-111.

GÖKBAYRAK, Şenay (2003), “Belediyeler, Özelleştirme ve Çalışma İlişkileri”, Ankara, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları, No: 28.

GÖKBAYRAK, Şenay (2005), “Belediyelerde Taşeronlaşma Uygulamalarının Çalışanlar Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bir Risk Analizi”, **Genel-İş Emek Araştırması Dergisi**, Cilt : 1, 123-137.

GÖKBAYRAK, Şenay (2008), “Kamusal Hizmetleri Özelleştirme Aracı Olarak Taşeronlaşma ve Çalışma İlişkileri: Kentsel Hizmetlerin Özelleştirilmesinden Kesitler”, **Tes-İş Dergisi**, Mayıs 2008, 115-120.

GÖKTAŞ, Seracettin (2012), “Asıl İşverenin İş Güvencesi Hükümleri Yönünden Sorumluluğu”, **Mess Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl: 7, Sayı : 27, 56-67.

GÜZEL, Ali (1995), “Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri”, **Çimento İşveren Dergisi**, Eylül, Cilt:7, Sayı:5, 3-11.

GÜZEL, Ali (2004), “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, 31-65.

HAK-İŞ, (2015), “Taşeron İşçisi Gerçeği Araştırması”, Ankara, Hak-İş Konfederasyonu Yayınları, No: 51.

HARVEY, David (1991), **The Condition of Post Modernity**, Blackwell Massachusetts.

IAU, (2017); “The Triangular Trap: Unions Take Action Against Agency Labour”, www.industrialunion.org/sites/default/files/.../agency_work_turkish_final-1.pdf .(Erişim Tarihi: 12 Ocak 2017).

İNCİROĞLU, Lütü (2014), “Çalışma Hayatında Alt İşveren (Taşeron) Uygulaması”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 1, Sayı:41, 73-84.

KOÇ, Yıldırım (2001), **Taşeronluk ve Fason Üretim: Sorunlar, Çözümler**, Türk-İş Eğitim Yayınları, Ankara, Yayın No: 61, 1-18.

KORAY, Meryem (2008), **Sosyal Politika**, Ankara: İmge Kitabevi.

MAHİROĞULLARI, Adnan (2001), “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, 161-190.

MEULDERS D., L. WILKIN (1987), "Labor Market Flexibility: Critical Introduction to the Analysis of a Concept", **Labor and Society**, Vol:12, No:1.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi ve ASTARLI, Muhittin ve BAYSAL, Ulaş (2014), **İş Hukuku (Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri)**, Ankara: Turhan Kitabevi.

MÜTEVELLİOĞLU, Nergis (2009), “Sosyal Haklar ve Emeğin Meta Niteliğinin Sınıflandırılması”, www.sosyalhaklar.net/2009/bildiri/mutevellioğlu.pdf (Erişim: 8 Ocak 2017).

NARMANLIOĞLU, Ünal (2012), **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri**, İstanbul:Beta Yayınları.

OKCAN, Necdet ve BAKIR, Onur (2010), “İşletmenin ve İşin Gereği Taşeronlaşma” Taşeron Cumhuriyetine Doğru”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Vol.4, 55-74.

ÖNGEN, Tülin (1995), “İleri Teknoloji ve Çalışma İlişkilerinin Değişen Paradigması”, **SBF Dergisi**, Cilt 50, Sayı: (1-2), 279-295.

ÖNSAL, Naci (2011), “Endüstri İlişkileri Sözlüğü”, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara.

ÖZGENER, Şevki (2005), “Çalışma Hayatında Esnekliğin İşletme Verimliliği Üzerine Etkileri: Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 38, Sayı:3, 51-79.

ÖZUĞURLU, Metin (2009), “Taşeronlaşma, Güvencesiz İstihdam Ya Da ‘Hayatta Dikiş Tutturamama Halleri’ Üzerine”, **Memleket Siyaset Yönetim Dergisi**, Cilt:4, Sayı:9, 122-128.

ÖZVERİ, Murat (2010), “Alt işveren: İş Hukukunun Altının Oyulması”, **Tes- İş Dergisi**, Ağustos 2010, 115-122.

PARLAK, Zeki ve ÖZDEMİR, Süleyman (2012), “Esneklik Kavramı Ve Emek Piyasalarında Esneklik”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 60, 1-60,(Erişim Tarihi: 15 Mart 2017), <http://dergipark.gov.tr/iusskd/issue/923/10448>.

SAKLI, Ali Rıza (2013), “Fordizm’ den Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**,Cilt:12, Sayı:44, 107-131.

SELAMOĞLU, Ahmet (2002), “Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:4, Sayı:2, 33-63.

SÖNMEZ, Pelin (2006), “Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm”, **Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi**, Cilt:5, No:3, 177-198.

SÜZEK, Sarper (2014), **İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)**, İstanbul: Beta Yayınları.

ŞAFAK, Can (2004), “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi”, **TBB Dergisi**, Sayı:51, 111-132.

ŞAKAR, Müjdat (2010), “Ölçüsüz Taşeronlaşmaya Karşı Önlemlerde Geri Adım: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağına Sıkıştırılan Değişikliğin Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:4, 29-34.

ŞEN, Murat ve NANEÇİ, Aslı (2009), “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Vol.15: 24-53.

ŞEN, Sabahattin, “Ekonomik ve Teknik Anlamda Taşeronluk (Alt İşveren) ve Endüstriyel İlişkilere Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: 1995.

ŞEN, Sabahattin (1996), “Ekonomik ve Teknik Anlamda Taşeronluğun (Alt İşverenlik) Tanımı ve Sınıflandırılması”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 10, Sayı:1, 3-19.

ŞEN, Sabahattin (2006), “Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı.3, 71-98.

ŞEN, Sabahattin (2008), “Alt İşverenlik: İşçilerin ve Sendikaların Kabusu, İşverenlerin Truva Atı”, **Tes-İş Dergisi**, Mayıs 2008, 95-105.

ŞENKAL, Abdulkadir (2008/1), “Endüstri İlişkilerinde Yeni Paradigmalar : Mobilizasyon, Kollektivizm ve Esneklik Tartışmaları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:1, Sayı:16, 119-146.

TAN, Oktay, “Asıl İşveren İle Alt İşveren Arasındaki Hukuki İlişki”, (Erişim:1 Ocak 2016), (www.oktaytan.net/ALTISVERENiliskisi.pdf).

TAŞKIRAN, Gülçin (2011), “Sınıf Örgütlenmesinde Yeni Deneyimler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Vol. 4, 135-162.

TDK (1998), **Türkçe Sözlük**, 2.Cilt, TTK Basımevi, Ankara.

TEZGEL, Osman (2010), “Çağdaş Fabrika Sisteminin Doğuşu ve Günümüze Kadar Geçirdiği Evreler”, Doktora Tezi, Ankara: 2010.

TEZGEL, Osman (2013), “Manüfaktürün Ortaya Çıkışı ve Fabrika Üretimine Geçişte Manüfaktürün Rolü: Emek Süreci Bağlamında Bir Değerlendirme” **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt:4, Sayı: 1, 98-114.

TİYEK, Ramazan (2014), “Devletin Endüstri İlişkilerindeki Rolü ve Taşeron Çalışma”, **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı:7, 8-31.

TOKOL, Aysen (2011), **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, Bursa: Dora Yayınları.

TOPCU, Umut (2010), “Asıl İşveren İle Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa Olgusu ve İşçilik Alacaklarına Etkisi”, (Erişim Tarihi: 22 Mart 2017)
<http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/102malicozum/20%20umut%20topcu.pdf>

TOZLU, Ahmet ve ERASLAN, Mehmet Tarık (2012), “Türkiye’de Alt İşverenlik Uygulaması”, **Sayıştay Dergisi**, Sayı: 84, 45-62.

TUNÇGAN ONGAN, Nilgün (2004), “Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı.3, 123-142.

TÜRKÖĞLU, Musa (2002), “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (Kobi’ler) İn Bölgesel Kalkınmaya Etkileri ve Bölgesel Kalkınmada Kobi Temelli Stratejiler”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:7, Sayı: 1, 277-300.

TÜRNÜKLÜ, Abbas (2000), “Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 4, 543-559.

UYANIK, Yücel (2003), “İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme”, **Kamu-İş**, Cilt:7, Sayı: 2, 2-17.

UYANIK, Yücel (2008), “Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları”.**Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:10, Sayı:2, 209-224.

YELDAN, Erinç (2010), “İstihdamsız Büyüme, Esnek İşgücü”, Cumhuriyet Gazetesi, 24 Şubat 2010.

YİRMİBEŞÖĞLU, Gözde (2009), “Sosyal Hak İhlali-Yazılı Basında Tuzla Tersaneleri”, Akdeniz Üniversitesi Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu, Ankara, Belediye İş Sendikası Yayını, 402-409.

YÜCESAN-ÖZDEMİR, Gamze (2010), “Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, 35-50.

4857 Sayılı İş Kanunu, 10 Haziran 2003, Resmi Gazete, Sayı: 25134.

Alt İşverenlik Yönetmeliği, 27 Eylül 2008, Resmi Gazete, Sayı: 27010.



EKLER

EK 1: Araştırmada Kullanılan Kodlar, Kurum ve Pozisyonlar

KOD	KURUM	POZİSYON
İ1	Özbelsan A.Ş.	İşçi
İ2	Özbelsan A.Ş.	İşçi
İ3	Özbelsan A.Ş.	İşçi
İ4	Özbelsan A.Ş.	İşçi
İ5	Özbelsan A.Ş.	İşçi
İ6	Özbelsan A.Ş.	İşçi
İ7	Özbelsan A.Ş.	İşçi
İ8	Özbelsan A.Ş.	İşçi
İ9	Özbelsan A.Ş.	İşçi
İ10	Özbelsan A.Ş.	İşçi
İ11	Özbelsan A.Ş.	İşçi
S1	Hizmet İş Sendikası	Başkan

EK 2: Anket Formu

1.Cinsiyetiniz nedir?	
Kadın ()	Erkek ()

2.Medeni durumunuz nedir?	
Bekâr ()	Evli ()

3.Kaç yaşındasınız?				
18-25 arası ()	26-35 arası ()	36-45 arası ()	46-55 arası ()	56 ve üstü ()

4.Eğitim düzeyiniz nedir?				
İlkokul ()	Ortaokul ()	Lise ()	Üniversite ()	Lisansüstü ()

Aşağıdaki sorulara evet ya da hayır şeklinde cevap veriniz.	Evet	Hayır
5.Daha önce taşeron şirkette çalıştınız mı?	()	()
6.Sendika üyeliğiniz var mı?	()	()
7.Çalıştığınız iş yerinde yeterli düzeyde iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınıyor mu?	()	()
8.İş kazasına uğradınız mı?	()	()
9.Sivas ili koşulları dikkate alındığında, taşeron işçilerin aldıkları ücret, insan onuruna yakışır bir yaşam kalitesi sunmakta mıdır?	()	()

10.Taşeron uygulamasına ilişkin genel görüşünüz nedir?				
Çok memnunum ()	Memnunum ()	Kararsızım ()	Memnun değilim ()	Hiç memnun değilim ()

11.Aldığınız ücretten memnun musunuz?				
Çok memnunum ()	Memnunum ()	Kararsızım ()	Memnun değilim ()	Hiç memnun değilim ()

12.Sendikaların taşeronlaşma ve taşeron işçilerin sorunları ile ilgili tutumları hakkındaki düşünceniz nedir?				
Çok memnunum ()	Memnunum ()	Kararsızım ()	Memnun değilim ()	Hiç memnun değilim ()

13.Taşeron işçilerinin karşılaştıkları en büyük sorun size göre nedir?	
Kadroya geçiş	()
İş ve ücret güvencesinin olmaması	()
Sendikal haklardan mahrum olma	()
Belirli bir işte uzmanlaşamama	()
İşçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin yeterli olmaması nedeniyle iş kazasına uğrama	()
İşyerinde ayrımcılık	()
Sosyal haklardan yararlanamama	()

14.Ücret dışında hangi maddi haklardan yararlanıyorsunuz?					
Yakacak yardımı ()	Giyim yardımı ()	Gıda yardımı ()	Ulaşım yardımı ()	Çocuk yardımı ()	Yardım almıyorum ()

15.İş sözleşmeleriniz hangi sürelerle uzatılıyor?	
0-6 ay	()
6 ay- 12 ay	()
1 yıl- 3yıl	()
3 yıl ve üzeri	()

16.Haftalık çalışma süreniz kaç saattir?			
35 saat ()	40 saat ()	45 saat ()	45 saat üzeri ()

17.İşyerinde kadrolu işçiler ile taşeron işçileri arasında bir ayrımcılık yapılıyor mu?	
Evet ()	Hayır ()

18. Asıl işveren işçisi ile aynı işleri mi yapıyorsunuz?	
Evet ()	Hayır ()



ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Songül KARABUDAK

Uyruğu: T.C.

Doğum Tarihi ve Yeri: 29/08/1986 Sivas

e-posta: songulkrbdk@outlook.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Ön Lisans	Cumhuriyet Üniversitesi	2010
Lisans	Cumhuriyet Üniversitesi	2013
Yüksek Lisans	Cumhuriyet Üniversitesi	2017

İŞ TECRÜBESİ

Tarih	Kurum	Görev
-------	-------	-------

YABANCI DİL BİLGİSİ

Yabancı Dilin Adı	YDS (32,75)	ÜDS ()	TOEFL ()	EILTS ()
-------------------	-------------	---------	-----------	-----------