



GİRESUN
ÜNİVERSİTESİ . UNIVERSITY



Yüksek Lisans Tezi

Fatih ÖKSÜZ

2020

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Graduate School of Social Sciences

İŞLETME ANA BİLİM DALI
Yüksek Lisans Tezi

Fatih ÖKSÜZ
172018042

2020

GİRESUN



**T.C.
GİRESUN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**EMEK SERMAYE KAMU ÜÇLEMİNDE ALT İŞVERENLİK (TAŞERON)
UYGULAMASI: GİRESUN AĞIZ VE DİŞ SAĞLIĞI MERKEZİ ÖRNEĞİ
THE APPLICATION OF SUBCONTRACT IN TRINITY OF
LABOUR - CAPITAL - PUBLIC: THE SAMPLE OF GİRESUN MOUTH
AND DENTAL HEALTH**

FATİH ÖKSÜZ

Öğr No:172018042

DANIŞMAN

Dr. Öğretim Üyesi Muaffak SARIOĞLU

GİRESUN-2020

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI

Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün tarihli toplantısında oluşturulan jüri, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Fatih ÖKSÜZ 'ün EMEK SERMAYE KAMU ÜÇLEMİNDE ALT İŞVERENLİK (TAŞERON) UYGULAMASI: GİRESUN AĞIZ VE DİŞ SAĞLIĞI MERKEZİ ÖRNEĞİ başlıklı tezini incelemiş olup aday tarihinde, saat.....Da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır. Aday çalışma, sınav sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Sınav Jürisi	Unvanı, Adı Soyadı	İmzası
Üye (Başkan)	Doç. Dr. Kurtuluş Yılmaz GENÇ	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Muaffak SARIOĞLU	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Nedim DİKMEN	

ONAY

...../...../2020

Prof. Dr. Güven ÖZDEM

Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans olarak sunduğum “Emek Sermaye Kamu Üçleminde Alt İşverenlik (Taşeron) Uygulaması: Giresun Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi Örneği ” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar ‘da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

...../...../.....

Fatih ÖKSÜZ



ÖNSÖZ

“Emek Sermaye Kamu Üçleminde Alt İşverenlik (Taşeron) Uygulaması: Giresun Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi Örneği” konusu, günümüzde giderek önem kazanan “ekonomik” bağlamda üzerinde durulmaya değer bulunmuş bir konudur. Bu çalışmamda, çalışma yaşamının çözüm bekleyen en önemli sorunlarının başında gelen taşeron uygulamasının yaratmış olduğu problemler ve çözümü için nelerin yapılması gerektiği vurgulanmıştır.

Tez çalışmamın her aşamasında, bana her türlü yardımı sağlayan ve yol gösteren danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Muaffak SARIOĞLU'na en içten teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca Tez jüri üyelerim Doç. Dr. Kurtuluş Yılmaz GENÇ ve Dr. Öğr. Üyesi Nedim DİKMEN hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Bütün yaşamım boyunca iyi ve kötü her durumda sonsuz, karşılıksız ve şartsız desteklerini hep yanımda hissettiğim, kıymetli babam ve kıymetli anneme ve sevgili eşime teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunarım.

ÖZET

Taşeron çalışma, herhangi bir güvence olmadan çalışan kişilerden oluşan bir istihdam çeşidi olarak nitelendirilmektedir. Taşeron uygulamaları genel olarak emek gücüne dayanmaktadır. Büyük işletmeler veya kamu kurumları yaptıkları işlerin bazı kısımlarını ihale yöntemi ile taşeron firmalara vermektedir. Bu sayede emek gücünü daha ucuza getirerek hem mali açıdan daha fazla kâr sağlamakta hem de çalışanlara iş güvencesi olmadığı için daha verimli iş yaptırabilmektedirler. Bununla birlikte, büyük işletmeler ve kamu hem iktisatlı hem de alanında uzman kişilerden hizmet almış olmaktadır. Bu çalışmada, emek, sermaye ve kamu üçleminde taşeronluk uygulamaları değerlendirilmektedir. Taşeron uygulamasında iş güvencesinin olmaması, bu nedenle sendikalara üye olmaları özellikle özel sektörde çalışanlar açısından olumsuz sonuçlanmaktadır. Siyasi partilerin, sendikaların ve kamunun görüşlerinin değerlendirilmesi hem teorik hem ampirik yaklaşım ile ortaya konulmaktadır. Sonuç olarak, kamu ve özel sektörde mevcut olan taşeronluk sonlandırılmalı, kamuda mevcut çalışan işçiler kadroya alınmalı ve özellikle özel sektöründe sendikalaşma ve toplu iş sözleşmeleri yapabilmenin önü açılması yönünde önerilerde bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Taşeron, Kamu Yönetiminde Taşeronluk, Emek ve Sermaye

ABSTRACT

The Application of Subcontract in Trinity of Labour - Capital - Public: The Sample of Giresun Mouth and Dental Health.

Subcontracted labour is defined as a type of employment, which consists of labourers that function without any assurance. The application of subcontracting generally depends on the power of labour. Most corporate businesses and public institutions temporarily employ subcontracting companies through tender method. This way, they make profit by reducing the cost of labour, as well as increasing the quality of labour due to the lack of job security. However, not only the corporate businesses and public institutions procure the services of experts in their own fields, they also benefit economically viable ministration. This study evaluates the application of subcontracting in trinity of labour- capital- public. The lack of job security in application of subcontracting, therefore the demand of becoming a member of various labour unions bring negative consequences in terms of private sector employees. The evaluation of opinions of political parties, public and unions are revealed through theoretical and empirical approach. As a result, this thesis argues that the existing subcontracting in public and private sectors must be terminated; the labourers in public sectors must be recruited and recommends the importance of syndication and collective bargaining agreements especially in private sectors.

Keywords: subcontractor, subcontracting in public administration, labour and capital

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	I
ÖZET.....	II
ABSTRACT.....	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
KISALTMALAR.....	VI
TABLolar LİSTESİ.....	VIII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	IX
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
1.TAŞERONLUK SİSTEMİNİN TEORİK ÇERÇEVESİ.....	3
1.1. Taşeron ve Taşeronluk Kavram.....	3
1.1.1. Taşeronluğun Özellikleri.....	5
1.1.2. Taşeronluğun Sınıflandırılması.....	7
1.1.2.1. Ekonomik Taşeronluk.....	8
1.1.2.2. Kapasite Taşeronluk.....	9
1.1.2.3. Uzmanlık Taşeronluk.....	10
1.1.3. Taşeronluk Uygulamasının Yaygınlaşma Sebepleri.....	10
1.1.3.1. Üretim Sistemlerindeki Değişiklikler.....	10
1.2. Kamu Yönetiminde Taşeronlaşma.....	13
1.2.1. Taşeronlaşmanın Yasal Çerçevesi.....	18
1.2.2. Taşeronlaşmanın Avantajları ve Dezavantajları.....	25
1.3. Türkiye’de Taşeronluk Sisteminin Genel Görüntüsü.....	29
1.4. Türkiye’de Taşeronluk Üzerine Yapılan Çalışmalar.....	32
İKİNCİ BÖLÜM.....	40
2. TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE TAŞERONLAŞMA.....	40
2.1. Emek, Sermaye ve Kamu Çerçevesinde Taşeronluk Kuramları ve Tartışmaları.....	40
2.2. Sektörel Bazda Taşeronluğun Değerlendirilmesi.....	43
2.3. Siyasi Partilerin Taşeronluk Uygulamasına Bakış Açıları.....	47
2.4. Sendikaların Taşeronluk Uygulamasına Bakış Açıları.....	49

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	53
3. GİRESUN AĞIZ VE DİŞ SAĞLIĞI MERKEZİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....	53
3.1. Araştırmanın Konusu.....	53
3.2. Araştırmanın Kısıtları.....	53
3.3. Araştırmada Uygulanan Yöntem.....	54
3.4. Anketten Elde Edilen Ampirik Bulgular.....	55
3.5. Derinlemesine Mülakat.....	71
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	77
KAYNAKÇA.....	80
EKLER.....	85
ÖZGEÇMİŞ.....	92

KISALTMALAR

AKP	: Adalet Kalkınma Parti
ANOVA	: Varyans Analizi
BİT	: Bilgi İletişim Teknolojileri
CBA	: Avantajlar Seçimi / Choosing-By-Advantages
CHP	: Cumhuriyet Halk Bankası
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DİSK-AR	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
Dr.	: Doktor
HDP	: Halkların Demokrat Partisi
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KİK	: Kamu İhale Kanunu
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüs
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
MİT	: Milli İstihbarat Teşkilatı
MHP	: Milliyetçi Hareket Partisi
OECD	: Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütü
OHAL	: Olağanüstü Hal
Prof.	: Profesör
SHÇEK	: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu

T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TDK	: Türk Dil Kurumu
Vb.	: Ve Benzeri
Vd.	: Ve Diğerleri
YHK	: Yüksek Hakem Kurulu
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 1.1:	Yerel Yönetimlerde Taşeron İşçi Sayısı.....	15
Tablo 1.2:	Kamu Sektöründe İstihdam Edilenler.....	16
Tablo 1.3:	Kamu ve Özel Sektörde İstihdam Edilenler.....	17
Tablo 1.4:	Kamu ve Özel Sektörde İstihdam Edilenler.....	24
Tablo 1.5:	Son Taşeron Uygulamasının Avantaj ve Dezavantajları.....	28
Tablo 1.6:	Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Taşeronların Sayısı.....	30
Tablo 1.7:	Yerel Yönetimlerde İstihdam Verileri (2007-2016).....	31
Tablo 2.1:	Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Taşeron İşçi.....	44
Tablo 2.2:	İnşaat Sektöründeki İş Kazaları.....	47
Tablo 3.1:	Katılımcı Taşeron İşçilerin Sosyo-Demografik Özellikleri.....	56
Tablo 3.2:	Katılımcı Taşeron İşçilerin Sendikal ve Çalışma Koşulları Yönünden Görüşleri.....	58
Tablo 3.3:	Taşeron İşçilerin İşyeri Memnuniyeti Hakkında Görüşleri.....	60
Tablo 3.4:	Katılımcı Taşeron İşçilerin Çalışan Güvenliği ve Sağlık Taramaları Hakkında Görüşleri.....	63
Tablo 3.5:	Katılımcı Taşeron İşçilere Sosyal Yardımlardan Faydalanma Hakkında Görüşleri.....	64
Tablo 3.6:	Katılımcı Taşeron İşçilerin İş Sözleşmeleri ve Çalışma Saatleri Hakkında Görüşleri.....	68
Tablo 3.7:	Taşeron İşçilerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar Hakkında Düşünceleri.....	70
Tablo 3.8:	Mülakata Katılanların Özellikleri.....	71
Tablo 3.9:	Verilerden Elde Edilen Tema ve Alt Temalar.....	72
Ek 1:	Anket Soruları.....	85
Ek 2:	Görüşme Soruları.....	87
Ek 3:	Örnek Bir İş Sözleşmesi.....	88

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Şekil Adı	Şekil No
Şekil 1:	Tahmini Taşeron İşçi Sayısı.....	25



GİRİŞ

Günümüzde, kamu kurumlarında şirket mantığıyla yönetilme bakış açısı arttığından, kurumlar artık maliyetleri minimuma düşürerek kâra geçmeyi hedeflemektedir. Maliyet giderlerini düşürmek için kullanılan en yaygın yöntem ise personel giderlerini aşağıya çekmektir. Bunu da son yıllarda uygulanan taşeron çalışma sistemiyle görmekteyiz. Taşeron çalışma sistemi sermayenin emeği parçalayarak ve emeği değersizleştirerek emek gücüne el koyma ve denetleme mekanizması olarak bilinmesidir. Bu kapsamda, bu çalışmada, taşeronluk sistemi emek, sermaye ve kamu kapsamında ele alınarak ilk olarak taşeronluğun teorik çerçevesinin ortaya konulması hedeflenmektedir. Bununla birlikte, taşeronluk sisteminin işçi açısından dezavantajları ön plana çıkartılarak, emek, sermaye ve kamu temsilcileri ile bir uygulama çalışması planlanmaktadır. Yapılan literatür taramasında taşeronluk sisteminin sektör içerisindeki çalışanlar üzerindeki etkileri literatürde hem teorik hem de ampirik açıdan tartışılmaktadır. Bu nedenle yapılacak olan bu çalışmanın hem akademik literatüre hem de yönetim metodolojilerine katkı sağlaması amaçlanmakta ve konu bu yönüyle oldukça önem arz etmektedir.

Taşeron sisteminin işgücü piyasası, işçiler ve sendikalar üzerinde birçok etkisi söz konusudur. Taşeronluğun bir sonucu olarak, işgücü çekirdek ve çevresel işgücüne bölünmüştür ve bu bölünme sonucunda işçiler arasında çatışmalar oluşmaktadır. Bununla birlikte, taşeronluk nedeniyle, daimî işçiler ile sözleşmeli işçiler arasında ücret ve sosyal haklar bağlamında dengesizlikler yaşanmaktadır. Aynı işi aynı işyerinde yapsalar da sözleşmeli çalışanlar genellikle daha az ücretle çalışmakta ve çalışanların çoğu asgari ücret almaktadır. Ayrıca, taşeron işçilerinin çalışma koşulları daimî işçilerden daha ağır olmaktadır. Bunlar taşeronluk sisteminin ortaya çıkardığı temel sorunlardır ve bu açıdan taşeronluk sistemi çok büyük önem arz etmektedir ve taşeronluk sisteminin sermaye, emek ve kamu çerçevesinde ön plana çıkarılması ve incelenmesi oldukça önemlidir. Bununla birlikte, Türkiye’de kamu işlerinin taşeronlaştırılması sonucu emeğin sermaye gücü altında önemsizleştirilmesi taşeronluk sistemindeki en büyük problemidir. Bu çerçevede, bu araştırmanın teorik bakımdan literatürde bu alanda mevcut bulunan boşluğun doldurulmasına yönelik önemli bir katkı yapması beklenmektedir. Bu yüzden

taşeronluk sisteminin genel görünümünü ortaya koymak için böyle bir çalışma yapmak oldukça önemlidir.

Çalışma, kamudaki taşeronluk yapısının kavramsal ve teorik olarak emek sermaye çerçevesini ortaya koymaktadır. Bu çalışmada literatür taraması yapılarak, uygulama olarak taşeronluk sisteminin temsilcileri ile görüşülerek taşeronluk konusu analiz edilmektedir. Çalışma konusu ile ilgili ulusal ve uluslararası kaynaklar taranmıştır. Bu çalışma, kamudaki taşeronluk sisteminin genel olarak irdelenmesi ‘Taşeronluk Sisteminin Teorik Çerçevesi’, ‘Türk Kamu Yönetiminde Taşeronlaşma’, ve ‘Emek, Sermaye ve Kamu Temsilcileri Üzerine Uygulama’ ana başlıkları altında üç kısımda incelenmektedir.

Çalışmanın giriş bölümünde çalışmanın önemi, amacı ve kapsamı hakkında genel bir giriş yapılmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde, taşeron ve taşeronluk kavramı, özellikleri, sınıflandırılması ve yaygın olma sebepleri incelenmektedir. Bununla birlikte, kamu yönetimindeki taşeronlaşmanın yasal çerçevesi ortaya konularak, avantaj ve dezavantajları tartışılmaktadır. Türkiye’deki taşeronluk sisteminin durumu istatistiksel olarak ortaya konulmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde, Türk kamu yönetimindeki taşeronluk sistemi emek, sermaye ve kamu çerçevesinde taşeronluk tartışmaları, taşeronluk sisteminin sektörler bazındaki durumu hakkında bilgi verilmesi, siyasi partilerin ve sendikaların bakış açılarının değerlendirilmesi şeklinde dört başlık altında detaylı olarak incelenmektedir. Çalışmanın üçüncü bölümde, kamudaki emek ve sermaye temsilcileri ile taşeronluk sistemi hakkında uygulamalı bir çalışma yapılmaktadır. Çalışmanın sonuç ve değerlendirme bölümünde ise bu çalışmada elde edilen bulgular özetlenmiş ve bu çerçevede taşeronluk sistemi ile ilgili önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.TAŞERONLUK SİSTEMİNİN TEORİK ÇERÇEVESİ

Bu bölümde öncelikli olarak taşeronlaşma kavramı ve genel çerçevesine yer verilmiştir. Daha sonra özellikle kamudaki taşeronlaşmanın durumu ortaya konulduktan sonra, Türkiye’deki taşeronlaşma ile ilgili gelişmeler incelenmektedir. Çalışmanın bu bölümünün, üçüncü ve dördüncü bölümün altyapısını oluşturmak ve kavramsal olarak taşeronlaşmanın içselleştirmesine yardımcı olması hedeflenmektedir.

1.1. Taşeron ve Taşeronluk Kavramı

Taşeron, frankofon kökenli bir terimdir. Köklü iş vazife manasına gelmektedir İlk defa taşeron kavramı, Fransa’da yaşayan Afrika kökenli kişilerin ülkelerindeki tarım, inşaat ve ulaşım sektörlerinde kullanılmış ve bir kişi veya kuruma karşılık anlamına gelmektedir. Taşeron, aslında işveren değil, alt işverendir. Taşeron, belirli bir maaş için belirli bir işi yapmakla yükümlüdür. Taşeron firmanın personeli, yani taşeron, işveren tarafından verilen işi yapmak zorunda olan işverenin personelidir. Taşeron işçiliği, 1980 sonrası sık sık gündeme gelmesine rağmen, halkın faaliyet alanı dışında da var olan bir uygulamadır. Taşeron kavramı Türkiye’de yayınlanan bütün İş Kanun’larında yer almaktadır. 1980’lerden sonra ise, kamuda esnek istihdam modeline dayalı ucuz emeğe dayalı bir istihdam modeli haline gelmiştir (Sayan, 2019: 53).

Taşeron kelimesi Türkçeye Fransızcadan girmiştir ve verimsiz işler yapan bir kişi anlamına gelmektedir. Başka bir ifadeyle, bir işi sabit bir ücret karşılığında başkasına veren anlamında da ifade edilmektedir. Fransa’da, inşaat işlerini şantiyelerde yürütmek için inşaat sahibi işçilerin işe alım ve yönetimini üstlenmesi için taşerona verilmektedir. Taşeronlar, inşaat sahibine inşaatın her aşamasında gerekli olan işçilerin sağlanmasına yardımcı olmaktadır. TDK ‘ya göre taşeron, büyük bir işin bir parçasını alan, asıl yükleniciden alan ikinci yükleniciye taşeron denilmektedir. Endüstriyel alanda taşeron tanımı ise, toplam olarak veya bir inşaat

müteahhidi tek olarak çalışan ikinci derece bir müteahhit olarak ifade edilmektedir (Karabudak, 2017: 3).

Avrupa Ekonomik İş birliği Örgütü'nün (OECD) tanımına göre taşeron, belirli bir üretim döngüsü için ürün tasarımı, işleme veya üretim, inşaat, bakım işleri ve hizmetlerin bir veya daha fazlası için başka bir şirketle bir yüklenici firmadır. Bu bağlamda, alt işveren uygulamaları bir araç haline gelmiştir Özel sektördeki firmalar çalıştırmak için örgütsüz ve ucuz işçiler istihdam ederken, işletmeler ana faaliyetlerinin daha küçük ve daha verimli hale gelmesi dışında kalan işlerini taşeron şirketlerine bırakmaktadırlar (Çolak, 2007: 1004; OECD, 2016: 1).

Globalleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan taşeronluk; bir başka firmanın (ana firma) üretim alanında işinin bir bölümünü yapan bir firmanın çalışanları olarak tanımlanabilmektedir. Bu durumda, çalışanların asıl şirketin daimî çalışanları ile aynı işi yapmasına rağmen, farklı bir şirket için yasal olarak bağımlı bir pozisyon oluşturulmaktadır. Farklı bir deyişle, taşeron ilişkisinin, özel bir taşeronluk biçimi olarak üretimin eklenmesi olan mal ve hizmetlerin taşeronluğu olduğu ve/veya ana firma içindeki başka bir firmaya yaptırıldığı kabul edilmektedir. Taşeronluk, üretimin kademeli ve bölgesel olarak parçalanmasına ve işçilik maliyetinin düşük olmasına izin vermektedir. Taşeronluk, sendika ve güvencesiz işçilerle çalışan küçük ölçekli şirketlere yapılan işlerin devredilmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, gelişmiş ülkelerde sendikalı işçi sayısı kademeli olarak azaltılmaktadır ve 1990'ların sonunda, çalışanların %20'sinden fazlasının sendikalaştığı ülke neredeyse parmakla gösterecek kadar azdır (İzgi ve Türkmen, 2012: 63).

Taşeronluk kavramında; iş bölümü, uzmanlık, küçük işletme ve bağımlılık özellikleri anlam kazanmaktadır. Ayrıca, dış kaynak kullanımı, kredi iş ilişkisi, ev işi, evde çalışma, müteahhit adına çalışma, brokerlik, tedarikçi endüstrisi, sunucu-tedarikçi, fason üretim, diğer işveren, taşeron, ikinci yönetici, taşeron kesim gibi kavramlar taşeronluk sürecini tanımlamak için kullanılan kavramlardır. Öte yandan, ülkeler taşeronluğu, kavramsal karmaşıklığı, çok yönlülüğü ve sınırları belirlemek için kendi koşullarına göre sosyal, politik ve ekonomik yapılarına göre yasal olarak tanımlamaktadır. Bu durum, fason üretimin düzenlemesiz, gizli ve kurgusal olmayan üretim ile ilişkilere çok açık olmasından, yani yasal olarak kontrol etmenin

zorluğundan kaynaklanmaktadır. Taşeronluğun bir problem olarak tanımlanmasında bu büyük önem taşımaktadır (Çelen, 2017: 337).

Taşeronluk, harici sayısal esneklik olarak da adlandırılan esnek bir çalışma çeşididir. İşverenler süresiz hizmet sözleşmesiyle çalışmak yerine işe alım ve işten çıkarmada esneklik anlamına gelen taşeronlarla (veya diğer atipik iş ilişkileri) çalışmak tercih edilmektedir. Bu, kuruluşların piyasa koşullarına bağlı olarak istihdam ettikleri işgücü sayısına gerekli müdahaleleri yapabilecekleri anlamına gelmektedir. Taşeronlukta işlerin değişme oranı düşük, ücretler düşük, çalışma koşulları ağır, sosyal güvensizlik yaygın, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri çok düşük ve ciddi sosyal hak kayıpları söz konusudur. Ayrıca işçi sınıfı içinde katı bölünmeler yaratmakta ve hiyerarşik baskı koşullarını yeniden üretmektedir. Üretim sürecinin dağılması, bölünmeler ve hiyerarşi, emek sürecinin organizasyonunu kesintiye uğratmakta ve örgütsüzleşmeye yol açmaktadır (Tiyek, 2014: 10).

1.1.1. Taşeronluğun Özellikleri

Taşeronluk kavramının kendine özgü özellikleri söz konusudur. Bunlar genel olarak aşağıdaki şekilde sıralanabilmektedir (Karabudak, 2017: 10).

a. Küçük İşletmeler Olması: Taşeronluk yapısının özelliklerinden ilki, taşeronların ana şirketlere kıyasla küçük işletmeler olmalarıdır. Taşeronluk ilişkilerinde taşeronlara küçük işletmeler de denilebilmektedir çünkü taşeronlar ana firmadan daha küçüktür. Taşeronluğun küçük bir işletme olduğu gerçeği, taşeronların yukarıdan aşağıya doğru dikey olarak (zincirleme piramit, hiyerarşik) örgütlenmesinden kaynaklanmaktadır. Taşeronluk sisteminde, büyük inşaat şirketleri işlerinin bir kısmını veya tamamını yaptırmak için küçük işletmeler ile anlaşmakta ve büyük şirketlerde çalışan işçiler küçük işletmenin işçileri olduğundan dolayı taşeron işçiler olarak anılmaktadır. Dünyanın birçok yerinde taşeron işletmeler ana firmalara göre daha düşüktürler.

Küçük işletmelerin kayda değer bir özelliği de, ufak işletmelerin çoğunluğu büyük şirketlere fason üretim yaparak taşeronluk yapmakta veya ana şirketin iştiraki olarak görev yapmaktadır. Bilhassa 1-49 arasında işçi

çalıştıran küçük işletmeler, büyük şirketlere üretim dışı fason üretim yapmakta veya ana şirketin tedarikçisi olarak faaliyet göstermektedir. Taşeronluk yapan şirket ana şirkete büyük ölçüde bağımlıdır, çünkü üretim, planlama, hacim, stok miktarı, tedarik sistemi oluşturma, ürün kalitesi, satış fiyatı, teslim süresi ve miktarı, bu ilişki zincirinde belirlenmektedir. Büyük şirketlerin taşeronluk sistemine başvurmalarındaki en büyük neden ise maliyetlerini düşürmektir.

b. Bağımlılık Kavramı Çerçevesinde Çalışmaktadırlar: Taşeron yapısındaki bağımlılık ilişkisi, taşeronun yani küçük firmaların üretim yapabilmesi ve bu üretime devam edebilmesi büyük firmalardan aldıkları işlere bağlıdır. Bu nedenle, taşeron yapısındaki bağımlılık ilişkisi, tüccar veya imalatçıya sermaye ve talep açısından ihtiyaç olarak ifade edilmektedir. Bağımlılık ilişkisi yalnızca taşeron işletme için değil aynı zamanda ana işletme için de önem arz etmektedir. Çünkü piyasadaki tüccar, piyasada rekabet avantajı sağlayabilmesi ve bu üstünlüğü korumak için tüccarın taşeronlara, yani küçük üreticilere ihtiyacı vardır. Bu bağlamda bağımlılık ilişkisi taşeronluk sisteminin özelliklerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Taşeron firmalarının bağımlılık dereceleri çok yüksektir.

c. Enformelleşme Özelliği Söz Konusudur: Enformelleşme, artan işgücüne iş ve gelir sağlama kapasitesinin azaltılması amacıyla, yasal düzenlemelerin ve sosyal korumanın enformel sektöre yayılmasıdır. Başka bir deyişle, kayıt dışı sektörün bir istihdam ve gelir kaynağı olarak desteklenmesinin ikileminden kaynaklanan bir sorun olarak tanımlanmaktadır. Enformel sektörün öğeleri; esneklik ve heterojenlik, güvencesizlik, eşitsizlik ve kutuplaşmadır. Bu kapsamda, taşeronluk ilişkileri, enformelleşmenin ana ilişki formunu oluşturmaktadır. Taşeronluk ilişkileri, işçinin veya işçilerin işçiye bağlı olarak farklı şekillerde çalışan işçiler tarafından yerine getirilmesi sürecidir. Taşeron sistemi, şirketler tarafından enformelleşme yönünde etkin bir araç olarak kullanılmaktadır. Çünkü taşeron işçiliğinin ana itici güçlerinden biri devletin düzenleyici bir rolü olduğudur. Bu nedenle, devletin

regülatör rolü, işçilerin işleriyle ilgili muhasebe, vergi ve sigorta vs. bağlamında, düzenlemelerden kaçınmak için bir istek söz konusudur.

Yukarıda sayılan taşeronluk özellikleri yansira, her bir taşeronluk planı şunları içermelidir (OECD, 2016: 1-2).

- İlgili sözleşmelere taşeronlaştırılacak türlerin belirlenmesi de dahil olmak üzere, taşeronlaştırılacak başlıca mal ve hizmet türlerinin tanımı olmalıdır.
- Taşeronluk hedeflerini geliştirmek için kullanılan yöntemin açıklaması gerekmektedir.
- Dolaylı maliyet bedellerinin hedeflerin oluşturulmasına ve alt sözleşmelerin tahmini payına dahil edilip edilmediğine dair bir açıklama olmalıdır.
- Taşeronluk programını yönetecek bir bireyin adı ve bireyin görevlerinin açıklaması gerekmektedir.
- Teklif sahibinin, ilgili tedarikçilerin taşeronlar için rekabet etmek için eşit fırsatlara sahip olmasını sağlama çabalarının planlar dahilinde olmalıdır.
- Teklif sahibinin gerekli anket, çalışma ve raporlama şartlarında işbirliği yapmasını garanti etmelidir.
- Plandaki şartlara ve amaçlara uymak için kabul edilen prosedürlerle ilgili olarak tutulacak kayıt türlerinin açıklaması söz konusudur.

1.1.2. Taşeronluğun Sınıflandırılması

Taşeron iş ilişkisi son zamanlarda yaygınlaşsa da, çalışma yaşamının her döneminde vardır. Taşeron uygulaması, 1935 zaman dizininde 3008 sayılı İş Kanunu'nda "üçüncü bir kişinin aracılığı" ile 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu'nda "diğer işveren, taşeron, alt işveren, alt işletici" kavramları ile yasal kodifikasyon ile çalışma yaşamında yerini almıştır. 1970'lerde Neo-liberal politikaların tüm dünyada yaygınlaşmasıyla birlikte, sağlık personelinin ihaleleri ve daha sonra özellikle sağlık alanındaki dönüşüm ve reformlardan sonra firmaların taşeronlaştırılması durumunda bir istihdam şekli haline gelmiştir. Bilhassa 1980'lerden sonra, iktisadi koşullar

nedeniyle, işlerin taşeronlara gönderilmesinde sayısal artışlar olmuş ve bunun sonucunda, bireyleri ve kolektifin sınırlandırılmasının yaygın örneklerinin bulunduğu yargıya iletilen anlaşmazlıklarla doğrulanmıştır (Tiyek, 2014: 13).

Dolayısıyla, taşeronluk sistemi ile ilgili çok çeşitli sınıflandırmalar yapılmaktadır. Akademik ve bilimsel araştırmalarda farklı kıstaslar ve kurallar çerçevesinde gruplandırmalar yapılmaktadır. Örneğin, Ekin (2002: 112) yapmış olduğu akademik kitap çalışmasında taşeronluk sistemini aşağıda şekilde yapmaktadır.

- Ana işletme üreticisine ve satıcısına göre taşeronluk (Ticari taşeronluk ve sanayi taşeronluk),
- Karar verme makamına ve pazar yapısına göre taşeronluk,
- İş yerine göre taşeronluk,
- Merkez-çevre ayrımına göre taşeronluk,
- Yatay ve dikey taşeronluk,
- Amaç açısından taşeronluk (Özelleştirme amaçlı taşeronluk gibi).

Taşeronluk sistemi farklı kıstaslara göre ve uluslararası düzeyde genellikle üç sınıf altında toplanmaktadır. Bu sınıflandırma aşağıdaki gibidir (Karabudak, 2017: 14).

1.1.2.1. Ekonomik Taşeronluk

Ekonomik taşeronluk, nihai üründe kullanılan parçaların üretiminin veya üretim için lazım uygulamaların üretiminin daha ekonomik olduğu düşünülen tüm taşeronluk uygulamalarında geçerlidir. Ekonomik taşeronluğun en belirgin örneği seri üretim işletmeleridir. Çünkü bu firmalarda üretim miktarı fazlalaştıkça birim maliyetler düşmekte ve bu duruma ölçek ekonomisi denmektedir. Bu nedenle, eğer ana firma üretimde kullanılacak bir parça veya mühimmat üretirse maliyetleri düşürmesi olası değildir. Dış kaynaklı işlerde, işverenlerin yeni donanım gereksinimleri olabilmekte ve bu yeni üretimden dolayı hammaddeleri hazırlamak ve makineleri yeni üretim tarzına göre ayarlamak pahalı olmaktadır. Bu nedenle, bu

durumda taşeronluk başvurusu, maliyetleri düşürerek para tasarrufu sağlamakta ve ekonomik taşeronluk çoğunlukla imalat sanayinde görülmektedir. Farklı bir ifadeyle, ekonomik taşeronluk, büyük işletmelerin en çok tercih etme sebebidir. Taşeronluk sisteminin çoğunlukla daha ekonomik olması, ve taşeron firmaların emek gücünü daha ucuza çalıştırmışından dolayı tercih edilmektedir. Öte yandan, bazı durumlarda taşeronluk hizmetleri ekonomik olmayabilir, fakat bu durum ile çok nadir olarak karşılanmaktadır. Bu noktada büyük şirketler kendi işlerini kendileri yapmayı tercih ederler.

1.1.2.2. Kapasite Taşeronluk

Eğer bir firma bir fason üretim işini, kendi üretim süresi içinde belirli üretim faaliyetlerini yapması imkânsız veya pahalı bulduğu zaman, ek bir zaman verilse bile, üretimi yetiştirmesi imkânsız olduğu durumlarda taşeron firmalara başvurulmasına kapasite taşeronluğu denilmektedir. Kapasite taşeronluğuna başvurma gerekçeleri genellikle büyük firmaların işçilerle ilgili sorunlar, aşırı eksiklikler, makinelerin arızası, kusurlu malzemeler veya üretim tahminleri yapılırken aşırı iyimserlikten kaynaklanan kötü planlar ve öngörülemeyen sebeplerden dolayı kapasite taşeronluğuna başvurulmaktadır. Ancak, kapasite taşeronluğuna başvurma bazen bilinçli olarak olmaktadır. Büyük firmalar aldıkları siparişleri planlar dahilinde bilerek daha fazla almaktadır veya teslim tarihini daha öne çekmektedir. Büyük firmalar bu siparişlerin bir kısmını taşeron firmalar aracılığı ile yapmaktadır. Bunun sebebi ise, ihale yöntemi ile yapılan veya direk işin alınabilmesi için böyle bir strateji uygulamaktadır. Kapasite taşeronluğunun belli başlı özelliği, talepteki mevsimsel veya döngüsel dalgalanmalar sebebiyle geçici olmasıdır. Bu nedenle, taşeron ilişkisi, talep normal seviyeye geldiğinde sona ermektedir. Başka bir ifadeyle, kapasite taşeronluğu tampon görevi üstlenmektedir çünkü temel firmaları talep dalgalanmalarına karşı himaye etmektedir. Kapasite taşeronluğu yalnızca ana şirkette kâfi kapasite olmadığında değil, aynı zamanda şirkette maliyetin yüksek olduğu hâllerde de uygulanan bir metottur. Bu özellik sayesinde, kapasite taşeronluğu ve ekonomik taşeronluk birbirine benzemektedir.

1.1.2.3. Uzmanlık Taşeronluk

Uzman taşeronluk teknik taşeronluk olarak da bilinmektedir. Bu tür taşeronluk, teknik ekipmanların büyük şirketlerin üretim sürecindeki problemlerini çözmede yeterli olmadığı durumlarda meydana çıkmaktadır. Bu nedenle işletmeler işi teknik yetersizlik nedeniyle taşeron firmalara başvurmaktadır. Uzman taşeronluk, gelişmiş ülkelerde daha fazla görünen bir üretim yapısıdır çünkü bu tür taşeronluk, gelişmiş ülkelerde sanayileşme nedeniyle yaygınlaşmıştır. Uzmanlık taşeronluğu ekonomik olarak ta tercih edilmektedir, çünkü uzmanlık taşeronluğu sadece teknik nitelikler sağlamak için değil, aynı zamanda bu iş için gerekli ekipman ve beceriler ana şirkette olmadığında da söz konusu olmaktadır. Bununla birlikte, uzmanlık taşeronluğunun tercih edilmesinin ana sebebi, taşeronun ana firmaya göre belirli bir iş veya üretimde uzmanlaşmış olmasıdır.

1.1.3. Taşeronluk Uygulamasının Yaygınlaşma Sebepleri

Dünyada giderek yaygın bir istihdam modeli haline gelen taşeronluk yapısının yaygınlaşmasının çeşitli sebepleri söz konusudur. Genel anlamda taşeronluk sisteminin yaygınlaşmasına neden olan faktörler aşağıdaki gibidir (Karabudak, 2017: 25-30; Ekin, 2002: 74-80).

1.1.3.1. Üretim Sistemlerindeki Değişiklikler: Üretim sistemindeki değişiklikler genellikle iki başlık altında incelenmektedir. Bir üretim ve birikim rejimi olarak Fordizm ve üretimin esnekleşmesi, sade üretim ve toplam kalite yönetimi olarak bilinen Postfordizm ve Esnek Üretimdir.

- **Fordizm:** Bu üretim şekli, çalışanları diskalifiye etmektedir ve yönetimin işgücü sürecinde çalışanların becerilerine olan bağımlılığını sona erdirmektedir ve böylece mekanik bir bileşen içermektedir. Bu üretim sisteminde, araç ve gereçler iş nesnesini iş istasyonları boyunca üretim işleminin gerektirdiği üretim sırasına göre hareket ettirecek şekilde düzenlenmektedir. Fordist üretim yapısında, ölçek ekonomisini önemli derecede artıran seri üretim teknolojileri kullanılmaktadır. Bu üretim

yapısının ana amacı toplam geliri ve toplam karı yükseltmektedir. Fordist üretim yapısında bu amaca ulaşmak için birim işçilik maliyeti azaltılmakta ve fiyatlara yansiyarak fiyat rekabeti sağlanmaktadır.

- **Postfordizm ve Esnek Üretim:** Postfordizm üretim yapısının temel özelliği esnek üretim olarak bilinmektedir. Üretimde esneklik, üretimin parçalanarak, farklı yerlerde üretimin gerçekleşmesi anlamına gelmektedir ve taşeronluk sistemi ile çok fazla uygulanmaktadır. Esnek üretim yapısının temel amacı, verimliliği arttırmak, çalışma şartlarını iyileştirme, işçilere ve patrona esneklik sağlama, teknolojik gelişimi teşvik etmek, istihdamı arttırmak, işsizliği azaltmak ve işçileri yönetime dahil etmektir. Üretimin esnekleşmesi sonucunda taşeronluk yapısının üretimin önemli bir parçası haline getirmektedir.
- **Özelleştirme Politikaları:** Küreselleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan özelleştirme taşeronluk sisteminin de yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Taşeronluk, kamu sektörünü mal ve hizmet üretimindeki yerini azaltmak, özel sektörün rolünü fazlalaştırmak amacıyla, özellikle hizmet sektöründe, özelleştirme fikrinde etkili bir araç olarak tercih edilmektedir. Taşeronluk, özelleştirme politikalarına eş biçimli bir şekilde yaygınlaşmaktadır. Özelleştirme politikaları ile şirketler öncelikle çalışan sayısını düşürmektedir. İkincisi, işletmeler özel işleri (bahçe işleri, yemekhane, temizlik gibi) özel veya tüzel kişilere ihale yöntemi ile küçük taşeron firmalara verme eğilimindedir çünkü maliyetlerin azaltılması hem kamunun hem de özel kurumların birincil hedefidir. Bu uygulamalar profesyonel işletmecilik esasına göre yapılmaktadır.
- **KOBİ'lerin Yaygınlaşması :** Maliyetlerin daha düşük olması sebebiyle Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ) artmaktadır. Bu küçük işletmeler ve taşeron firmalar üretimde büyük rol oynamaktadır. Bununla birlikte, KOBİ'lerin yaygınlaşması amacıyla devletin çeşitli teşvik uygulamaları bu küçük firmaların artmasına sebep olmaktadır.

- **Diğer Faktörler:** Ekin, (2002:77)'göre, taşeronluk sisteminin yaygınlaşmasında etkili olan faktörler aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır.

- a. Taşeronluk yapısı ekonomik gerekçelere ve konjonktüre endeksli olarak genişlemektedir.
- b. Teknolojik gelişmelere bağlı olarak taşeronluk sistemi tercih edilmektedir.
- c. Başvurulan ekonomik ve toplumsal politikalar aynı zamanda işletmenin boyutunu küçültmekte ve işletmenin bir kısım üretiminin taşeron firmalara verilmesinin cazip olmasıdır.
- d. Mecburi taşeronluk gerektiren işler söz konusudur ve bu münasebetle taşeronlar kimi zaman vazgeçilmez olabilmektedir.
- e. Taşeronluğun tercih edilmesindeki bir başka sebep ise, taşeronluk işgücü maliyetlerini düşürmektir.

Bunlara ek olarak, günümüz şartlarında artan rekabet koşulları, firmaların en verimli üretim biçimlerine göre yönelmektedir. Firmaların dış hizmet alımı ile firmalar söz konusu bazı işlerin uzman kurum ve kişiler tarafından yapılarak zaman tasarrufu yapmakta ve maliyetleri de düşürmektedir. Sonuç olarak iyi bir çalışma ortaya çıkmaktadır. Bu sebeplerden dolayı taşeronluk uygulamaları giderek yaygınlaşmaktadır (Ağır, 2018: 2).

Kısaca, emek yoğun sektörlerde birim maliyeti yükselten en kayda değer etken işgücüdür. İstihdamdaki emeğin sabit maliyetini azaltmak amacıyla, talep dalgalanmalarına rağmen, taşeronların istihdamı tercih edilmekte ve talep azaldığında işten çıkarılmaktadır. Diğer taraftan, iş yerlerinde çalışma koşullarının iyileşmediği, taşeronluğun mevcut olduğu alanlarda istihdamın sürekliliği olmadığı görülmektedir. İşverenlerin taşeronluk için başvuruda bulunmasının birkaç nedeni bulunmaktadır. Bunlardan biri, işyerinin göreceli büyüklüğünden kaynaklanan yasal yükümlülüklerin kaldırılmasıdır. İşyerinin (kâğıt üzerinde olsa bile) bölünmüş ve küçültülmüş olduğunu göstererek bu yükümlülüklerden kurtulmak olasıdır. Taşeronluk da bir çeşit özelleştirme uygulaması olarak düşünülebilir. Türkiye’de bilhassa otoyol alanlarında yapılan çalışmalar, köy hizmetleri ve devlet su işleri

taşeronlara verilmektedir. Bu sayede işçilik maliyetlerinin azaldığı ve dolayısıyla taşeron işlerinin uygulanması söz konusudur. Taşeronluk işi, yapılış gerekçelerine bağlı olarak 3 şekilde yapılabilmektedir (Tiyek, 2014: 11-12).

1. İlk olarak, ekonomik olarak yapılan taşeronluktur. Nihai üründe kullanılan parçaların imal edilmesinin veya şirket dışında üretim için gerekli işlemlerin yapılmasının daha ekonomik olduğu düşünülen tüm taşeronluk uygulamaları için geçerlidir. Buna en belirgin örnek, seri üretim işletmelerinde üretim miktarı arttıkça birim maliyetin düşmesidir.

2. Talebe bağlı olarak yapılan taşeron işçiliğidir. Bir firma, kendi işletmesinde, belli bir zamanda, belli üretim aktivitelerini istenen zamanda gerçekleştirmenin imkânsız veya pahalı olduğunu tespit ettiğinde kullanılan bir üretim yöntemidir. Talepteki artışa göre, yeni yatırım ve istihdama gerek kalmadan üretim artabilmektedir. Bu tür taşeronluk, ekseriyetle işçilerle ilgili meseleler, aşırı eksiklikler, makinelerin arızalanması, deforme mallar veya üretim tahminlerinde aşırı iyimserlik nedeniyle zayıf planlama gibi öngörülemeyen nedenlerden dolayı acil bir durum ortaya çıktığında uygulanması söz konusudur.

3. Son olarak, teknik uzmanlık gerektiren durumlarda taşeronluk tercih edilmektedir. Taşeronluk uzmanlığı, büyük işletmeler başka şirketlere iş verdiğinde ortaya çıkmaktadır, çünkü belirli üretim problemlerini çözecek bilgi birikimine sahip değillerdir. Endüstrileşmeye paralel olarak gelişen uzmanlık taşeronluğu, gelişmiş ülkelerde daha yaygın olan bir üretim yapısıdır. Bu tür taşeronluk, taşeronlara yeni bir teknik özellik kazandırmak için değil, aynı zamanda ana şirkette ekipman ve becerilerin mevcut olmadığı durumlarda da uygulanmaktadır.

1.2. Kamu Yönetiminde Taşeronlaşma

Taşeronluk sürecinde, devlet, ana işveren-alt işveren ilişkileri ve düzenleyici yönün sınırlarını, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını ve hizmet alım ihalelerinde ana işveren olarak işveren belirleyerek vaat etmektedir. Bu bağlamda, devletin düzenleyici rolü, taşeronluğun bir sorun olarak ortaya çıkması ve tanımlanması için çok önemlidir. Özellikle ana işveren-alt işveren ilişkileri; taşeron işçilerin hak ve alacaklarını ve yasadışı uygulamaların cezalandırılmasında vb. koşulları belirlerken

ve denetlerken belirleyici rol üstlenmektedir. Diğer yandan; taşeronluk sisteminde sendikalar ve sendika üyesi olmayan işçiler göz önüne alındığında, devlet, sendikalar ve toplu ilişkiler için yürürlükte olan yasal düzenlemelerin oluşturulmasında büyük rol oynamaktadır. Başka bir deyişle, devletin sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi sürecine ilişkin yasal düzenlemeleri, taşeron sorununun üstesinden gelmek ve çözmek için çok önemlidir. Bu bağlamda, özellikle taşeronluğun yaygın olduğu ülkelerde; yürürlükteki iş yasalarının sendikalaşmayı çalışan işçilerin sözleşmesine izin vermediği gerçeği, bireysel ve kolektif düzeyde sorunların kaynağıdır (Celen, 2017: 343-340).

Kamu sektöründe çalışan taşeron işçiler bazen hak ihlallerine karşı yaptıkları eylemlerle seslerini duyurmaya çalışmaktadırlar. 2015 İşçi Sınıfı Eylem Raporuna göre, 2015 yılında taşeron işçilerin %17'si kamuda , %14'ü de özel sektörde çalışmaktadır. Kamu taşeron işçilerinin eylemlerinin %46'sında, normal işçiler mevcut haklarını geliştirmeyi ve mevcut haklarını %54 oranında savunmayı amaçlamıştır. Özel sektör taşeronları için bu oranlar sırasıyla %12 ve %88'dir (Etçi ve Kağncıoğlu, 2017: 79).

Kamu sektöründe taşeron firma istihdamı ilk olarak belediyelerde temizlik hizmetleri alanında başlamıştır. Örneğin, 1985'te Beyoğlu Belediyesi, 1987'de Afyon Belediyesi ve 1988 senesinde ise Adana Büyükşehir Belediyesi, belediye hizmetlerinin bir kısmını taşeronlara devretmiştir. Gaye ise, temizlik hizmetlerini daha ucuz hale getirmektir. Belediyelerle birlikte, personel alım sıkıntısının üstesinden gelmek için taşeron uygulamaları Kamu İktisadi Teşebbüslerinde (KİT) hizmet alımları adı altında maliyetleri azaltmak için kullanılan yöntemlerden biri haline gelmiştir. Zaman içinde taşeron işçilerde karayolu, köy hizmetleri ve devlet su işleri alanlarında istihdam edilmiştir. Türkiye'de memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçilerin görev ve sorumlulukları 1988 yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) ile; görülmekteydi. Kamu kuruluşlarında işletme sözleşmesi çalışanları yönünden DMK' da 1988 ve 2003 yılında değişiklik yapılmıştır. DMK'nın "yerleşik sınıfları" başlıklı 36. maddesi, yardımcı sağlık hizmetlerinin 4. fıkrasına eklenmiş iki paragraf aracılığıyla memurlara yaptırılan işlerin satın alma yöntemiyle taşeron işçilere gördürülmesinin önünü açmıştır. Böylelikle, kamu içerisinde taşeron işçi sayısı yıllar içinde hızla artmıştır. Örneğin,

2004 yılında kamu sektöründe istihdam edilen taşeron işçi sayısı 3 bin 183 iken, 2017 yılında 850 bine yükselmiştir, yani 13 yılda 267 kat daha fazla artış göstermiştir. (Sayan, 2019: 54-55).

Tablo 1.1: Yerel Yönetimlerde Taşeron İşçi Sayısı

Yerel Yönetim Çeşidi	2016	2017
İl Özel İdaresi	4.624	5.526
Belediyeler	303.293	300.572
Belediye Bağlı İdareler	38.527	35.685
Mahalli İdare Birlikleri	858	1.765
Toplam	347.302	343.548

Kaynak: Sayan, (2019: 55).

Taşeronluk uygulamaları yerel yönetimler için tercih edilen bir istihdam şekli haline gelmiştir. Tablo1.1’den görüleceği üzere, yerel yönetimlerde istihdam edilen taşeron işçilerin sayısı oldukça yüksektir. Tablo 1.1’de belirtildiği üzere, listelenen birimlerde çalışan taşeron sayısı, yıllık bazda Belediye ve bağlı idarelerde azalan bir eğilim gösterse de İl Özel İdaresi ve Mahalli İdare Birliklerinde genel olarak artma eğilimindedir. Belediye başkanlarını halkın zararını telafi etmekten sorumlu yapan bu hüküm ile, taşeron firmaların hemen hemen her alanda istihdam edilmesi belediyelerde kabul edilmiştir. Daimî personel tayin etmeyen kurumlar taşeron işçi istihdam ederek bu ihtiyaçları telafi etmeye çalışmışlardır. Çalışma koşulları, bu gibi artan personelin maaşları ve sosyal hakları açısından, istenen düzeye ulaşamamış, aksine hem bireysel hem de toplu haklar sınırlandırılmış ve kullanılamaz hale getirilmiştir.(Sayan, 2019: 54-55).

Kamu sektöründe istihdam ile ilgili temel veriler ise Tablo 1.2’de verilmektedir.

Tablo 1.2: Kamu Sektöründe İstihdam Edilenler

	2016	2017	Değişim
Memur	2.854.243	2.831.062	-23.181
Sözleşmeli Personel	180.377	246.294	+65.917
İşçi Toplamı	408.193	404.068	-4.125
Sürekli İşçi	385.419	384.911	-508
Geçici İşçi	22.774	19.157	-3.617
Geçici Personel	21.490	19.645	-1.845
Diğer	97.236	101.666	+4.430
Toplam	3.561.539	3.602.735	+41.196

Kaynak: Disk/Genel-İş, (2018: 2).

Tablo 1.2'ye göre, 2017 yılında kamu istihdamının %78,6'sı memurlar, %6,8'i sözleşmeli personel, %11,2'si işçi, %0,5'i geçici personel ve %2,8'i diğer kategoride istihdam edilmiştir. Aralık 2016 ile Aralık 2017 arasında, kamu sektöründe istihdam 41.196 kişi artarak 3.602.735 olarak gerçekleşmiştir. Fakat, bu artışın nedeni, OHAL kapsamında işten çıkarılmış kamu görevlilerinin yerine geçen sözleşmeli personel istihdamıdır. 2016-2017 döneminde sözleşmeli personel sayısı 65.917 kişi (%36) artarak 246.294 kişiye yükselmiştir. Aynı dönemde memur sayısı 23.181 kişi azalarak 2.831.062'ye düşmüştür. İşçi sayısı son bir yılda 4.125 kişi azalmış ve 404.068'e düşmüştür. İsimlendirilmemiş bir güvencesiz istihdam şekli olan diğer istihdam ise 4.430 kişi artarak 101.666'ya yükselmiştir(Disk/Genel-İş, 2018: 2).

Bununla birlikte her 100 kişiden 87'si özel sektörde çalışırken 13'ü kamu sektöründe istihdam edilmektedir. 2016-2017 döneminde kamu sektöründe istihdam artışı 41.196 kişi ile 3.602.735 iken, özel sektörde istihdam artışı 941.804 kişi ile 24.585.265 olmuştur. Özel sektörde istihdam, kamu sektörünün 7 katına ulaşmıştır. Haziran 2018'i kapsayan altı aylık dönemde, kamu kesiminin toplam istihdam içindeki payı %14,1'e yükselmiştir. Bunun, taşeron konumunda çalışan işçilerin, 24 Aralık 2017'de çıkarılan 696 sayılı KHK ile personel istihdamı temelinde çalışan personel alımına dayalı hizmet alım yöntemiyle taşeronlarda ve merkezi idarelerde daimi firmalara ve yerel yönetimlerde belediye şirketlerine devredilmesi olduğu vurgulanmaktadır (Disk/Genel-İş, 2018: 2)

Aşağıda verilen Tablo 1.3’de kamu ve özel sektörde çalışanların istatistikleri daha açık görülmektedir.

Tablo 1.3: Kamu ve Özel Sektörde İstihdam Edilenler

Yıllar	Toplam İstihdam	Özel Sektörde İstihdam		Kamu Sektörde İstihdam	
		Sayı (%)	Oran (%)	Sayı (%)	Oran (%)
2016	27.205.000	23.643.461	86,9	3.561.539	13,1
2017	28.188.000	24.585.265	87,2	3.602.735	12,8
2018 (İlk 6 Ay)	29.313.000	25.182.161	85,9	4.130.839	14,1

Kaynak: Disk/Genel-İş, (2018: 2).

Tablo 1.3’de görüldüğü üzere, özel ve kamu sektöründe istihdam yıllar itibariyle artmaktadır.

Genel olarak, taşeron işçilerin birçok sorunu bulunmaktadır. İş güvenliği eksikliği, iş kazaları, uzun çalışma saatleri, farklı pozisyonlarda çalışma, aynı işte çalışmak ve farklı yasal statü altında çalışma, uzun çalışma saatleri, 1 yıl sonundan önce giriş ve çıkış, düşük ücret, ayrımcılık ve eşitsizlik diğer pozisyonlar bunlardan bazılarıdır. Taşeronluğun sendikal hareketleri zayıflattığı ve bu işçileri örgütlemenin mümkün olmadığı yönünde görüşler de vardır. Tespit edilen sorunlar arasında diğer çalışanlardan daha fazla iş yaptıkları, iş yoğunluğu ve stres, zorunlu mesai süresi içinde kalma ve kıdem tazminatından yararlanamama durumları yer almaktadır. Böylece, taşeron işçilerinin sorunu büyük bir sorun haline geldi. Taşeronların çalıştırılması sorunu, Soma Kanunu olarak bilinen 10.09.2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanun ile kamuoyunda daha belirgin bir hale gelmiştir. Sendikal hak ihlallerinden kaynaklanan sorunların 4857 sayılı İş Kanunu'nun 112. maddesi hükümleri ile kıdem tazminatına eklenen ve ayrıca 6552 sayılı Kanunun ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri yasanın 8 inci maddesine ilave edilen fıkralarla sendika ile ilgili taşeronluk problemlerine çözüm getirilmemiştir. Taşeron işçilere, çeşitli dönemlerde yaşadıkları sorunları tamamen ortadan kaldırmak için kadroya taşınmaları sözü verilmiş ve 2017 yılında yayınlanan Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile sistemde önemli düzenlemeler olmuştur (Sayan, 2019: 56-57). Taşeron işçilerin bir

kısmı 2018 yılı içerisinde kadroya alınmasından ötürü, istatistiki veri olarak bu tarihe kadar yapılan çalışmalar baz alınmıştır.

1.2.1. Taşeronlaşmanın Yasal Çerçevesi

Taşeronluk sistemi ilk İş Kanunu olan ve 1936'da kabul edilen 3008 sayılı yasa ile, tüm İş Kanunlarında mevcut bir düzenleme olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, taşeronluğun 1980'lerde ve özellikle 1990'larda yaygınlaştığı bilinmektedir. Kamu sektöründe, taşeronluğun bir özelleştirme şekli olduğu ve taşeronluğun 24 Ocak 1980'den sonra gündeme geldiği ve sistematik olarak yer aldığı görülmektedir. 1990'lı yıllarda hem kamu hem de özel sektörde taşeronlukta önemli bir artış yaşanmıştır. Ayrıca, taşeronlaşmanın, kayıt dışı sektör ve kayıt dışı istihdam ile birlikte geliştiği gözlemlenmektedir (İslamoğlu ve Yıldırım, 2016: 177). Dolayısıyla, Türkiye'de taşeronluk uygulamaları geçmişe dayanmaktadır. 1936 yılındaki İş Kanunu'nda üçüncü bir kişi taşeron olarak tanımlanmakta iken, bu tanım 1971 yılındaki İş Kanununda diğer işveren şeklinde yer almıştır. 2003 tarihinde yürürlüğe giren ve halen uygulanmakta olan ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri şunlardır (Arı ve Engin, 2018: 143).

“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 sözleşmelerinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur”.

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”.

4857 sayılı iş kanunun 2. Maddesinin 4. Fıkrasına göre ana işi altyükleniciye verebilmek için hem iş hem de iş nedeniyle uzmanlık gerektiren bir işin yanı sıra teknolojik sebeplerin olması gerekmektedir. Aslında, bu düzenleme ile her türlü iş alt işveren (taşeron) tarafından yapılır. Düzenlemede, operasyon ve iş gerekliliği, teknolojik nedenler, uzmanlık gerektiren sorunlar nedeniyle, üç koşulun birlikte mi yoksa ayrı olarak mı sağlanacağını uygulamada problemler söz konusudur. Bu düzenlemenin dördüncü maddesine göre, ana işveren ve alt işveren ilişkisi aşağıdaki gibi özetlenmektedir (Arı ve Engin, 2018: 143).

- Asıl işveren aynı zamanda çalışanlarını işyerinde mal veya hizmetlerin üretiminde kullanmalıdır.
- Taşeronlara verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Ana iş bölünmüş ve taşeronun alt işverene taşeron veriliyorsa, verilen iş, teknolojik nedenlerden dolayı uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır.
- Taşeron, yalnızca işyerinde aldığı iş için üstlendiği işe atanan çalışanları istihdam etmelidir.
- Taşeronlara verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmetlerin üretimi ile ilgili bir iş olmalı, gerçek işlere bağlı olan ve gerçek iş devam ettiği sürece devam eden bir iş olmalıdır.
- Taşeron, bu işletmede önceden istihdam edilmiş bir kişi olmamalıdır. Ancak, daha önce bu işyerinde çalışan bir tüzel kişiliğin veya adi bir ortaklığın hissedarı olması, bir alt işveren ilişkisinin kurulmasını engellememektedir.

Ayrıca, yönetmeliğe göre, taşeron işçilerin iş kanununun 2. maddesinde ve ana işveren alt işveren ilişkisinde kanun koyucu haklarını korumaktadır. Burada, başlangıç noktası karşılaştırıldığında, alt işverenin ekonomik düzeyi genellikle gerçek işverenden daha düşüktür. Bu nedenle, taşeron işçiler işgücünden doğan haklarına erişemezlerse, asıl işveren için de başvuruda bulunabilmelidirler. Ek olarak, Yasa ana işverene sorumluluk vermektedir ve taşeronun denetlenmesini sağlamaktadır. Müşterek sorumluluğun bir sonucu olarak, ana işveren, taşeron

tarafından uygulanan politikaları denetlemelidir (ücretlerin ödenmesi, sigortanın tescili gibi). Yönetmelikte, işin taşeronlara verilmesi için, yardımcı bir iş (güvenlik, temizlik, kafeterya, işçi taşımacılığı gibi) veya ana iş (bunun bir parçası) olması şartı söz konusudur. Özellikle, asıl işin bir bölümünde alt işveren ilişkisinin kurulmasında sorun bir problem teşkil etmektedir. Aslında, işverenin işvereni olması, iş ilişkisinin herhangi bir nedenle sona ermesi, alt işveren ya da taşeron olarak çalışan işveren bu anlamda olumsuzluklara neden olmaktadır. Aslında, Kanun bakımından bir fikir birliği teşkil eden herhangi bir durumda, asıl işveren, taşeron ilişkisini zaten geçersiz kılmaktadır. Dikkat edilmesi gereken hususlardan biri kamu kurumları için 2006'da ortaya konan Kamu İhale Kanunu'na, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmelere uygun olarak çalışan kişilerin, ana işyerinde belirtilen pozisyon ve pozisyonlara devredilememesi hükmü konmuştur. Bir kamu kurumunda çalışan işçilerin, ihale tarafından kullanılan işçilerle aynı işe rağmen haklarındaki farklılıklar; işyerinde iş yıkıcı ve haksız sonuçtur. Toplum vicdanında böyle bir uygulama derin yaralar açabilmektedir. Taşeron düzenlemeleri çerçevesinde taşeronun itirazı ile denge sağlanması mümkün olmakla birlikte, uygulama hala sorunludur. Bu durumda, iş K.m.2'de öngörülen taşeron düzenlemesinin revize edilmesi gerekliliğini göstermektedir (Uşan, 2010: 102).

Bunlara ek olarak, kamu sözleşmesi çalışanlarının sendikalaşmasındaki artışın gerekçesi, 2014 yılında 6552 sayılı torba yasası ve 2015 yılında yayımlanan taşeron şirketlerinde toplu sözleşmeyi kolaylaştıracak 6552 sayılı toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşullarını değiştiren yönetmelikteki değişikliktir. 11 Eylül 2014 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanuna göre, kamu kurum ve kuruluşlarında kıdem tazminatının ödenmemesi, yıllık izinlerin kullanılamaması, sendika örgütü ve toplu iş sözleşmesi yapamaması ile ilgili çıkmıştır. Bu kanun, taşeron firmalarda çalışma yetkisi alamama, iletişim eksikliği, kısa ihbar süresi, ihale fiyatının üstesinden gelememe gibi çeşitli zorlukları kısmen çözmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, Kamu-İş taşeronlarında toplu iş sözleşmesi yapılması için işveren sendikası olarak belirlenmiştir. Kamu-iş müzakere sürecinde yapılacak toplu iş sözleşmesi nedeniyle bir ücret farkı ortaya çıkarsa, bu farkın devlet tarafından

karşılanacağı öngörülmektedir. 2015 yılında 6552 sayılı kanunda yapılan değişiklik ile, Kamu İhale Kanunu (KİK) ile ihale edilen işlerde çalışan taşeronun aynı ihale sözleşmesi kapsamında tek bir işyeri olması durumunda, işyeri düzeyinde Bakanlıkça ve işyerinde bulunması durumunda birden fazla işyerinden yetkili kuruluşa yetki verilmektedir. Bu gelişmeler sonucunda, taşeronlar tarafından istihdam edilen işçilerin örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi süreçlerinin hızla arttığı görülmektedir (DİSK, 2017).

- **696 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname**

696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile 24 Aralık 2017'de, kamu sektöründeki taşeronların istihdamı “büyük ölçüde” sona ermiştir. 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62/1-e maddesinde, 696 sayılı KHK ile “Kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idarelerin merkez ve taşra teşkilatları, il özel idareleri, belediyeler ile bağlı kuruluşları ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketler; merkezi yönetim, sosyal güvenlik kurumu, fon, kefalet sandığı, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü, mahalli idare ve şirket bütçelerinden veya döner sermaye bütçelerinden, anılan liste kapsamındaki diğer idareler için ise kendi bütçelerinden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı veya niteliği itibarıyla bu sonucu doğuracak şekilde alım yapamaz ve buna imkân sağlayan diğer mevzuat hükümleri uygulanmaz” şeklinde yapılan değişiklik ile kamuda personele dayalı hizmet alım ihalesi sona erdirilmiştir (Sayan, 2018: 57-58).

Taşeronluk istihdam bakımından değerlendirildiğinde, bu düzenlemede kamu kurumlarının hizmet alamadığı, personel istihdamına dayalı ya da bu nitelikte sonuç verecek şekilde hizmet alamadıkları vurgulanmaktadır. Taşeronun hizmet verdiği personel daimî personeldir. Buna göre; 657 Sayılı DMK'nın 4/d maddesine göre, personelin daimî işçi olarak istihdamına dayalı hizmet alımı kapsamında merkezi devlet kurumlarında çalışan işçiler; il özel idarelerinde, belediyelerde ve bağlı kuruluşlarında ve üye oldukları yerel yönetim birliklerinde, sermayenin yarısından

fazlası birlikte veya ayrı olarak özel il yönetimlerine ait şirketlerde, belediyelerde ve bağlı şirketlerinde yükleniciler tarafından sağlanacaktır. 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümlerine uygun olarak, 12.12.2017'den itibaren istihdam edilenler yerel devlet şirketlerinde işçi olarak işe alınacaktır. Bu, iki farklı işçinin istihdamına yol açmıştır; merkezi idarede çalışacak olan daimî işçiler ve yerel yönetim şirketinin çalışanlarıdır. Hem merkezi yönetimde hem de yerel yönetim şirketlerinde, istihdam edilecek kişilerin istihdam etmesi gereken belli koşullar vardır. Bu koşullar ise genel olarak aşağıdaki gibidir (Sayan, 2018: 59);

- 657 sayılı Kanunun 48'inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (5), (6), (7) ve (8) bentlerinde belirtilen şartları yerine getirmek,
- Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emekli aylığı, yaşlılık ya da sakatlık maaşı almaya hak kazanmamak,
- Bu kapsamdaki istihdama ilişkin davaları ve/veya icra işlemlerini feragat edeceklerini beyan eden yazılı bir beyanda bulunmak,
- En son yönetime sahip kamu kurum ve kuruluşlarında taşeron işçi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı, bu madde tarafından verilen haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talep etmemesi ve yazılı bir anlaşma yapmayı kabul etmesidir.

Merkezi idarelerde daimî işçilere ve belediye şirketlerine transfer edilen toplam işçi sayısı 744.342 bin olmuştur. Fakat taşeron işçilerin tümü daimî işçi değildir. Merkezi idarelere geçen tahmini taşeron sayısı 393 bin 639 iken, belediye şirketlerine devredilen taşeron işçilerin sayısı 350 bin 703'tür. 15-17 Ekim 2018 tarihli Resmî Gazete 'de yayımlanarak KİT'lerde çalışan taşeron işçiler de 2019 yılına ait KİT'lerin Yatırım ve Finansman Programının yürürlüğe girmesi ile daimî işçi statüsüne geçecektir. Bu düzenlemeye göre; Hizmet alımlarında daimî kadrolarda istihdam edilen personelin istihdamı (DİSK/GENEL-İŞ, 2018: 7).

“MADDE 8- (1) Yükleniciler tarafından hizmet alım sözleşmeleri kapsamında istihdam edilenlerin en az iki yıl kesintisiz (yıllık izin) karşılığı Devlete ait işletmeler ve iştiraklerde personel istihdamı, (doğum izni, toplamda 30 günü geçmeyen askerlik hizmeti ve indirimler hariç) ve ilgili teşebbüslerde ve

iştiraklerinde çalışmış olanlar ve halen teşebbüs ve iştiraklerinde çalışabilecekler, belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde yapılacak sınavda başarılı olurlarsa daimi işçi statüsüne geçecektir. Bu maddenin ikinci fıkrasında, taşeron işçilerinin sayısı belirtilmiştir. Buna göre yapılacak olan atamalar, her KİT ve bağlı ortakları için Bakanlığın belirleyeceği sayıyı geçmeyecek şekilde yerine getirilmektedir. Taşeronluk yapan işçiler için iki yıllık kesintisiz çalışma koşulu gerekir”.

Kamu sektöründe, genel iş kolundaki işçilerin çoğunluğu taşeronlardan oluşmaktadır. Nitekim 2017 Yerel Yönetimler Birliği Yıllık Raporunda, belediyelerdeki taşeron işçilerinin sayısı 393.639 olarak rapor edilmiştir ve bu sayı belediye hizmetlerinde çalışan toplam işçi sayısının %65'ine ulaşmıştır. 696 sayılı KHK ile taşeronlarda merkezi idarelerde çalışan işçiler doğrudan çalıştıkları kurumun kadrolarına, taşeronlarda çalışan taşeronlar belediyelere değil belediye şirketlerine devredilmiştir. Belediyelerde taşeron işçilere hak ettikleri kadro verilmemektedir ve idarelere ve şirketlere devredilen sözleşmeli şirket işçilerinin ücretsiz toplu pazarlık hakları 2020 ortasına kadar askıya alınmıştır. Yüksek Hakem Kurulu (YHK) tarafından kararlaştırılan şartlar, toplu sözleşmelerde kıstas olarak alınmaktadır (DİSK/GENEL-İŞ, 2018: 8). Merkezi idarelere transfer edilen taşeron işçilerin sayısı Tablo 4'te görülmektedir. Buna göre, sadece merkezi idarelerde daimi ve geçici işçilere transfer edilen taşeron işçilerin sayısının 393.000 olduğu öngörülmektedir.

Tablo 1.4: Kamu ve Özel Sektörde İstihdam Edilenler

Bütçe Çeşidi	Aralık 2017		Haziran 2018		Bu süreçteki Değişim	
	Sürekli İşçi	Geçici İşçi	Sürekli İşçi	Geçici İşçi	Sürekli İşçi	Geçici İşçi
Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri	51.875	1.831	125.314	33.527	+73.439	+31.696
Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK), Üniversiteler ve Yüksek Teknolojili Enstitüler	2.234	494	40.919	592	+38.685	+98
Özel Bütçeli Diğer İdareler	38.630	2.343	89.333	2.575	+50.703	+232
Düzenleyici ve Denetleyen Kuruluşlar	0	0	874	0	+874	0
Sosyal Güvenlik Kurumları	123	0	7.226	0	+7.103	0
Döner Sermayeler ve Kefalet Sandıkları	5.394	6.102	196.052	6.253	+190.658	+151
Toplam					393.639	

Kaynak: DİSK/GENEL-İŞ, (2018: 8).

Tablo 1.4’de görüldüğü üzere, yıllar itibariyle sürekli işçi sayısının geçici işçi sayısından fazla olduğu görülmektedir. 696 Sayılı KHK ile yapılan düzenlemeler sonucunda, belediye şirketlerine geçirilen tahmini taşeron sayısı ise 350.000’den fazla olduğu tahmin edilmektedir.

Şekil 1.1’de kadroya geçirilen taşeron işçilerin grafiksel gösterimine yer verilmiştir.

Şekil 1.1: Tahmini Taşeron İşçi Sayısı

Kaynak: DİSK/GENEL-İŞ, (2018: 8).

Şekil1.1’de görüldüğü üzere, merkezi idarelerde taşeron sayısı 393.639, belediye şirketlerindeki taşeron sayısı ise 350.703 olarak tahmin edilmektedir. Toplamda 696 Sayılı KHK ile 744.342 kişi daimi kadroya geçirilmiştir.

Sonuç olarak; düzenlemeden anlaşıldığı üzere, taşeronların işe alımı tamamen sona ermemiştir ve personel alımına dayalı hizmet alımı yasaktır. Yeni dönemde merkezi idarelerde çalışacak taşeron işçiler, daimi işçi, diğerleri ise yerel yönetim şirketi işçileri olarak istihdam edilecektir. Bununla birlikte, bu süreçte, taşeronlarla ilgili sorunlar tam olarak çözülmemiştir.

1.2.2. Taşeronlaşmanın Avantajları ve Dezavantajları

Teknolojik gelişmeler ve artan rekabet ortamı ve işin uzmanlığına duyulan ihtiyaç gibi faktörler iş yerlerinde taşeronluk yapılmasına olanak vermektedir. Başka bir deyişle, ana işverenin bazı işlerini yapan bir sistemdir. Ancak, hassas denge bu uygulamanın kötüye kullanılmasının önlenmesidir. Çünkü yasal olarak tanınan bir fırsat, adalet duygularına zarar verecek şekilde kullanılmamalıdır. Ancak maalesef Türkiye’de bu uygulama çok kötü bir şekilde yönetilmektedir (Uşan, 2010: 101).

Taşeronluk sürecinin mağdurları öncelikle taşeronların çalışanlarıdır. Taşeronluk ucuz insan gücünün yaratılmasıdır. Taşeronların çalışanları, kamu görevlerinde, düşük ücretle, iş güvencesizliği ve organizasyon ve sendikal haklar

eksikliği ile istihdam edilmektedir. İşsizlik oranları yüksek bir ülkede asgari ücretle çalışacak kişileri bulmak çok kolaydır. Taşeronlar, yasal görünseler bile, kazançlarını en üst düzeye çıkarmak için etik dışı yöntemlere de başvurabilmektedirler. Bazı firmaların taşeronları kendi kapasiteleri ve öngörülen çalışma alanları dışında işletebilecekleri görülmektedir. Bu durumda, uzman taşeron olarak çalışan şirketler ve insanlar, bazen deneyimsiz ve yetersiz eğitilmiş şirketler ve insanlar istihdam edilebilmekte ve üretim süreçleri kötü olabilmektedir (İzgi ve Türkmen, 2012: 162).

Taşeron işçiliğinin en temel unsurları, geçici işler, esnek çalışma saatleri ve diğer sektörlerde güvencesiz çalışmalar taşeron çalışanların sağlığını olumsuz etkilemektedir. Bu bağlamda, geçici işçilerin olumsuz koşulları, psikolojik bozulma riski, iş memnuniyetsizliği, stres, yorgunluk/halsizlik ve bel ağrısının daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Esnek çalışma saatlerinin ve birden fazla işte çalışmanın iş verimliliğinde de azalmaya, uyum güçlüğüne, sinirlilik, yorgunluk, anksiyete, baş ağrısı, uyku bozukluğu, kardiyovasküler ve sindirim sistemi hastalıklarına ve iş kazalarında artışa yol açtığı belirtilmektedir (İzgi ve Türkmen, 2012: 163).

Özetlenecek olursa, taşeronluk hem kamu hem de özel sektörde çalışanların en altta yer alan grubudur. Bu bakımdan taşeronluk sisteminin genel olarak dezavantajları aşağıdaki gibi dört başlık altında sıralanmaktadır (Arı ve Engin, 2018: 145-154).

- **Çalışma Şartları:** Çalışma şartları açısından ana sorunlardan biri olarak çalışanların yüzde 80'inden fazlasının iş sağlığı ve güvenliği hizmeti almadığı görülmektedir. İşçiler sağlıksız, korunmasız ortamlarda ve iş kazalarının, özellikle iş şartlarının önemli olduğu inşaat, madencilik ve sağlıkta, özellikle de taşeronların işçi sağlığı ve iş güvenliği maliyetlerini maliyet arttırıcı olarak gördükleri durumlarda büyük iş kazalarında ortaya çıktığında istihdam edilmektedir. İş ortamına kaçınılmaz zarar vermekten kaçınmak için önemli olan bu kişisel koruyucu ekipmanın yokluğu, iş kazalarının ötesinde işçi ölümlerine neden olmaktadır.
- **Güvencesizlik:** Güvencesiz iş kavramı, sabit vadeli bir sözleşmeyle çok geniş bir segment için kullanılan bir kavramdır. Taşeronluk sistemi ile yaygın olan iş güvensizliği, genel olarak sermaye için önemli bir güvence

duruma gelmektedir. Güvencesizliğin yarattığı bir başka durum despotik işçi rejimlerinin mücadelelerini önlemesi ve ortak mücadelenin gelişmesini engellemektedir çünkü bunlar kurumsal ve mekânsal olarak bölünmüştür. Öte yandan, taşeronlara uygulanan işçi rejimleri ve daimî çalışanlar da farklılık göstermektedir.

- **Düşük Ücret:** Taşeronluğun temel amacı, işverenlerin ücret maliyetlerini düşürmektir. Bunun en somut uygulaması ucuz işçiliktir. Düşük ücretlerin uygulanması, asgari ücret düzeyinde yapılacak ihaleler ve işçilerin idaresinin takdirine bağlı olarak vereceği sosyal haklar, taşeronluk sisteminin temelini oluşturmaktadır. Ayrıca, aynı işi yapmış olmalarına rağmen, ücretlerinin daimî işçilerden çok daha düşük olduğunu ve ek bir gelir elde etmediklerini ve sosyal haklardan yararlanamadıkları görülmektedir. Taşeronluk şekli düşük ücretlerin bir aracı haline gelmiştir.
- **İş Kazaları ve İş Güvenliği:** Taşeronluğun en sorunlu alanları iş kazaları ve iş güvenliği problemleridir. İş kazalarının artmasının en önemli gerekçelerinden biri hizmet alımı ve benzeri yöntemlerin taşeronlaştırılması ve özelleştirilen ve çalışma hayatındaki kural olan güvencesiz çalışma biçimlerini genişleten uygulamalar olmaktadır. İş kazalarına bağlı ölümler, güvencesiz çalışan birçok işyerinde daha yüksektir. İşgücü piyasasında, iş kazaları ve ölüm oranlarındaki artışın ucuz ve örgütlenmemiş işgücü yaygınlaştıkça arttığı gözlemlenmektedir.

İş kazaları için bir başka önemli konu ise, olağanüstü hâl (OHAL) durumunda grev yasaklarının yaygın olması, grevlerin devlet tarafından yasaklanması ve iş ölümlerinin baskıcı çalışma şartlarının yayılmasına paralel olarak %10 oranında arttığıdır. Bir diğer önemli bulgu ise, iş kazalarına maruz kalan 1800 işçinin sadece 38'i sendika 'ya kayıtlıdır. Geri kalanlar örgütlenmemiş ve iş güvenliği açısından yetersiz, iş kazalarında ölenlerin yüzde 98'inin örgütlenmemiş olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer önemli husus, Türkiye'de iş kazaları konumunda sık sık meydana gelen madencilik endüstrisinin önemli bir sektörü olup, çalışma hayatının kontrolüyle ilgili olarak ortaya çıkmaktadır.

Kısaca, 696 sayılı kanun hükmünde kararname (KHK) ile yapılan ve kamuoyunda taşeron kanunu olarak bilinen düzenleme yürürlüğe girmiştir ve uygulamalarındaki değişikliklerin olumlu ve olumsuz yönleri aşağıda verilen Tablo 1.5’de özetlenmektedir.

Tablo 1.5: Son Taşeron Uygulamasının Avantaj ve Dezavantajları

Avantajları	Dezavantajları
- İşçiler kamuda sürekli işçi kadrosuna geçtiklerinden dolayı, işten çıkarılma korkusu yoktur. - Taşeron işçi kapsamında çalışanların yıllık izinleri ve kıdem tazminatları son düzenleme ile korunmaktadır. - Emekliliği hak edene kadar çalışma hakkı elde etmişlerdir. - Söz konusu özlük hakları ve ücretleri yapılacak toplu iş sözleşmesi ile eski kadrolu işçiler ile eşitlenebilecektir. - Kamu işçilerine yılda 4 kez ödenen ilave tediye ücretlerinden faydalanacaklardır.	- Son düzenlemeler bütün taşeronları içermemektedir. Örneğin, KİT bünyesinde çalışanlar kadro alamamıştır. - Temizlik ve güvenlik işçileri kadro alırken, yemekhanede, çağrı merkezinde çalışanlar, danışmanlık hizmetlerindeki, hastanelerdeki laboratuvar ve röntgen çalışanları, kadro alamamıştır. - Dava durumlarından vazgeçirildiğine dair feragatname alınmakta ve böylece geriye dönük haklardan vazgeçilmektedir. - Kadroya başvuru yapıp güvenlik soruşturmasından geçemediği takdirde, kazanılmış haklar elden gitmektedir. - Belediyede Şirketlerinde (BİT) istihdam edilen işçilerin iş güvenceleri sağlanamamış olup diğer kadrolu işçiler gibi ilave tediye ücreti alamamaktadırlar. - Emekli olup ta, ikinci maaş alan taşeronlar kapsam dışında bırakılmıştır

Kaynak: Ağır, (2018: 3)

1.3. Türkiye’de Taşeronluk Sisteminin Genel Görüntüsü

Taşeronluk, çoğu ülkede olduğu gibi, Türkiye inşaat sektöründe de yaygın bir uygulamadır. Sektörde kayıtlı firma sayısının iki katı olan yaklaşık 20.000 taşeron olduğu tahmin edilmektedir. Kayıtsız firmalar ve sadece emek amaçlı taşeronlar olarak bilinen firmalar bu rakama dâhil değildir. Başka bir deyişle, Türkiye'deki inşaat endüstrisi, büyük bir örgütsel ve ticari araç olarak taşeronluğa dayanmaktadır. Ancak, Türkiye’de taşeronluk sistemi giderek değişmektedir. Yakın vadede, “taşeron” terimi, toplumun göreceli odaklı ataerkil sistemine dayanan bir ustabaşı ve ekibini tanımlamak için kullanılmıştır. Bugün, daha resmi bir işçi-yönetici ilişkisinin geçerli olduğu profesyonel şirketler inşaat işinde yer almaktadır. Bununla birlikte, uluslararası inşaat projelerinde, Türk ana müteahhitleri çoğu zaman taşeronları kullanmaktadır ve Türk ana müteahhitleri sık sık taşeronlar istihdam etmektedir (Ulubeyli, vd. 2010: 48).

Taşeronluğun Türkiye’de özellikle kamu sektöründe, 2000’li yıllarda neoliberal politikaların uygulanması ile yaygınlaştığı görülmektedir. Kamu istihdamında istisna olma dışında kalan şirketler dış kaynak kullanımı ile taşeronluğu kural haline getirmişlerdir. Taşeron sayısı hakkında net bir bilgi söz konusu değildir, dolayısıyla, bu durum bile taşeronluk sistemindeki bozukluğun bir göstergesidir. Tablo 1.6’da kayıt altına alınan kamu ve özel sektörde çalışan taşeronların sayısı gösterilmektedir (Arı ve Engin, 2018: 145).

Tablo 1.6: Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Taşeronların Sayısı

Yıl	Sigortalı Taşeron Sayısı		Toplam
	Erkek	Kadın	
2002	385.511	28.607	387.118
2003	410.135	38.876	449.011
2004	537.471	44.019	581.490
2005	620.680	36.977	657.677
2006	865.528	44.625	907.153
2007	1.114.806	49.112	1.163.917
2008	1.207.785	63.846	1.261.130
2009	1.008.009	41.956	1.049.960
2010	1.240.128	53.775	1.293.898
2011	1.550.304	60.905	1.611.204
2012 (6 ay)	406.541	21.306	427.845

Kaynak: DİSKAR_06

Tablo 1.6'a göre, taşeron işçilerin sayısı 2002'de 387.118'den, 2007'de 1.163.917'ye yükselmiştir ve aradaki fark neredeyse üç kat civarındadır. Bu rakamın 2011'de 1.611.204'e ve 2017'de 2.000.000'e ulaşmıştır. Bu genel gelişme dışında, yerel yönetimlerde çalışan taşeron sayısı bu genel verilerle tutarlılık göstermektedir. Yerel yönetimlerdeki ayrıntılar Tablo 1.7'de verilmektedir.

Tablo 1.7: Yerel Yönetimlerde İstihdam Verileri (2007-2016)

	2007	2013	Değişim Oranı	Eylül 2014	Eylül 2015	Değişim Oranı	Haziran 2016	Aralık 2016	Değişim Oranı
Memur	90.638	112.074	+%23,65	123.732	118.168	-%4,5	113.402	109.583	-%3,4
Sözleşmeli Personel	5.659	3941	-%30,3	5.650	9.820	+%73,8	11.040	13.189	+%19,4
İşçi (Kadrolu Geçici)	179.424	125.553	-%30	130.186	113.725	-%12,6	174.451	175.960	+%0,9
Kadrolu	80.348	112.860	+%40,5	120.162	104.492	-%13	168.278	170.243	+%1,2
Geçici	99.076	12.693	-%87,1	10.024	9.233	-%7,9	6.173	5.717	-%7,4
Diğer	12.082	-----							
Toplam	287.800	241.568	-%19	259.568	241.713	-%6,9	298.893	298.732	-%0,05

Kaynak: Arı ve Engin, (2018: 146).

Tablo 1.7'de, 2007 ve 2016 yılları arasında yerel yönetimlerdeki istihdam değişimi verilmektedir. Toplam istihdamda büyük bir değişiklik olmamasına rağmen, tüm idarelerin personel durumları incelendiğinde, taşeronluğun büyüklüğü daha net görülmektedir. Yerel yönetimlerde çalışan işçilerin (kadrolu-geçici) 2014 yılında sayısı 130.186 iken, 2015 yılında yüzde 12,6 oranında azalarak 113.725 olmuştur. Öte yandan, 2014-2015 yılı sözleşmeli personel sayısı artış oranı yüzde 73,8 iken aynı yıllar memur sayısında yüzde 4,5 düşüş yaşanmıştır. 2014-2015 yıllarına bakıldığında sözleşmeli personel sayısındaki artış personel istihdamı düşünüldüğünde kadrolu çalışma şeklinin çok desteklenmediğini söyleyebiliriz.

1.4. Türkiye’de Taşeronluk Üzerine Yapılan Çalışmalar

Taşeronluk sisteminin Türkiye’de büyük rol oynamasından dolayı bu konu üzerine ulusal ve uluslararası düzeyde ampirik veya teorik çerçevede akademik ve bilimsel çalışmalar yapılmaktadır. Bu konu ile ilgili sendikalar, örgütler ve kurumlar tarafından raporlar sunulmaktadır. Bu çerçevede Türkiye’deki taşeronluk sistemi üzerine yapılan çalışmalardan bazıları aşağıda verilmektedir.

Demirkese ve Bayhan (2019: 02) makalede, birçok inşaat firması için büyük bir zorluk olan taşeron seçimine odaklanmaktadır ve farklı taşeronlar arasında en iyi alternatifi seçmek için avantajlara göre seçim metodolojisini kullanmaktadır. Avantajlarla seçim, kullanım kolaylığı ve Analitik Hiyerarşi Süreci veya Ağırlık Değerlendirme ve Hesaplama gibi diğer çok kriterli karar verme metodolojilerine göre öncelikleri nedeniyle araştırma metodolojisi olarak seçilmiştir. Bu bağlamda, makale ilk olarak her bir taşeronu alternatif olarak tanımlar ve her taşeron için çeşitli kriterlere dayanarak faktörler ve nitelikler geliştirmektedir. Bu çalışmada, ana yüklenicilerin, taşeron seçim sürecinde avantajlarını seçerek benimsemeleri ve her bir iş paketinin uzmanlarına şeffaf kararlar vermekle birlikte projelerinde görev atamaları için rehberlik etmesi beklenmektedir.

Sayan (2019: 53)’e göre, 1980 sonrası dünya çapında uygulanmaya başlayan neoliberal politikalar kamu istihdamının şeklini değiştirmiştir. Kamu kesiminde devlete ait işler ihalelerle özel firmalara devredilmiş ve kamu sektöründe çalışan taşeron işçi sayısı hızla artmıştır. Taşeronluk, temel pragmatik, kalıcı ve örgütlü istihdam politikasını bırakarak, işgücü maliyetlerini düşürerek ve kamu sektöründe çalışan personel sayısını azaltarak “ucuz bir işgücü” yaratmaktır. Bununla birlikte, bu istihdam şekli de bazı problemler getirmiştir. Bunlar, işçinin sık sık işveren değişikliği nedeniyle yıllık ücretli izin için hak kazanamayacağı, tam ve düzenli ücretlerini alamaması, bir yıldan daha az bir süre sözleşmeye girmemesi, kıdem tazminatı alamamasından kaynaklanan sorunlardan bazılarıdır. Taşeron işçiliğin farklı hükümetlere atanması birçok kez vaat edilmiş ve ilgili düzenleme 2017 yılı itibariyle 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılmıştır. Bu işlerin yaklaşık 900.000’i ilgili düzenlemeden önce ve sonra 2017 yılında mevzuatta ve uygulamada incelenerek sorunlu alanlar tespit edilerek bu çalışmada tartışılmaktadır.

Arı ve Engin (2018: 141)'e göre, küreselleşme sürecinin yanı sıra, işgücü piyasası ve istihdam politikaları Türkiye'de 1980'lerden bu yana temel dönüşümler geçirmektedir. Özellikle, taşeronluk uygulaması üretim sektöründe egemen bir istihdam şekli haline gelmiştir ve taşeronluk kullanımının önemli sorunlar ve sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir. Örneğin, düşük ücretler, güvencesizlik, örgütlenmemiş emek, kötü çalışma koşulları, iş kazası, iş güvenliği vb. durumlardır. Bu çalışmada, bu önemli sorunların yanı sıra kamu ve özel sektörde taşeronluk ilişkilerinin yaygınlığı ve etkisi Türkiye'de 2000'den 2016'ya kadar incelenmekte ve analiz edilmektedir. Çalışmanın amacı, bağlamsal sorunları tanımlamak ve bu sürecin bazı sonuçlarını ve gelecek çalışmalar için bazı önerilerini ortaya koymaktır. 2000'li yıllardan 2016 yılına kadar taşeronluk uygulaması özel ve kamu sektörlerinde artarak devam etmiştir. Taşeronluk, çalışanlar için bir dizi hak kaybına neden olmaktadır. Bu nedenle, bu sistemi kısmi düzenlemelerle geliştirmek yerine, her türlü taşeronluk işçiliği ortadan kaldırarak ve tüm sosyal haklar, sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi haklarını kullanarak istihdam formunun kaldırılması gerekliliği savunulmaktadır.

Çelen (2017: 335), taşeron sorunu esas olarak çok taraflı olduğu için etkin ve dengeli bir sosyal diyalog mekanizmasıyla gerçekleştirilebileceği fikrine dayanan bu makalesinde, çözümün çok taraflı olduğunu savunmaktadır. Çalışma aynı zamanda önerilen sosyal diyalog mekanizmasının doğrudan veya dolaylı olarak tüm ortakları tatmin edecek bir çözüm yöntemi olarak uygulanabilirliğini göstermeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda taşeronluk sorunu devlet, işveren, sendika ve çalışan açısından değerlendirilmiştir. Bu noktadan sonra ortakların pozisyonlarını, rollerini ve önemini etkin ve dengeli bir sosyal diyalog mekanizmasında değerlendirmiştir. Temel bulgulara göre, taşeron sorunu tek boyutlu bir problem değil, çok yönlü bir problemdir. Bu nedenle, bugün tek yönlü çözümler ortakları tatmin eden kesin çözümler üretememektedir. Önemli bir süreç olarak sosyal diyalog mekanizması, ortakları tatmin eden kesin ve etkili çözümlerin sunumunu ve uygulanmasını sunmaktadır. Süreç ayrıca devlet için sosyal, politik ve ekonomik konular, işveren için verimlilik ve karlılık, sendika ve diğer çalışanlar için karar alma sürecine katılım ve alınan kararları etkileme açısından farklı avantajlar sunmaktadır.

Etçi ve Kağnıcıoğlu (2017: 75)'nin çalışmadaki amacı, taşeron işçilerinin kamu sektöründeki sendika algılarını ortaya koymaktır. Buna göre, yaş aralığı, cinsiyet, eğitim, sendika üyeliğinin genel sendika tutumu ve sendika gücü ve hizmet algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Verilerin analizinde frekans dağılımı, güvenilirlik analizi, t testi ve ANOVA uygulanmıştır. Katılımcıların genel sendika tutumu ortalaması $3,23 \pm 0,55$ iken, sendika gücü ve hizmet algısı ortalaması $2,65 \pm 0,67$ 'dir. Cinsiyet, eğitim ve sendika üyeliği arasında genel sendika tutumları ile sendika gücü ve hizmet algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak, yaş, genel sendika tutumları ve sendika gücü ve hizmet algıları arasında anlamlı bir ilişki vardı. Yaş arttıkça, genel sendika tutumu, sendika gücü ve hizmet algıları olumsuz yönde değişmektedir. Bu çalışmayla, sendikalara, kamu sektöründeki işgücünün büyük bölümünü oluşturan taşeron işçilerinin sendikal algılarını gösterirken yeni örgütlenme stratejileri geliştirmeleri için rehberlik edilmesi amaçlanmaktadır.

Nurol ve Ünal (2017: 893)'in çalışmadaki amacı devlet işletmeciliğinde olan şeker fabrikalarında esnek işgücü kullanımının sürdürülebilirliğini sorgulamaktır. Çalışma Bor ve Ereğli'deki şeker fabrikalarındaki esnek istihdam uygulamalarını kapsamaktadır. Veriler derinlemesine görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde, taşeronlukta esnek istihdam modelinin genişletilmesine eşlik eden farklı teorik çerçeveler hakkında kısa bir değerlendirme yapılmıştır. Takip eden bölümde, bulgular sunulmuş ve tartışılmıştır. Burada, taşeronluk sistemine göre iki şeker fabrikasında esnek istihdam modelleri dört başlık altında incelenmiştir.

1. Ücretler,
2. İş Güvenliği,
3. İş Sağlığı ve Güvenliği
4. Çalışma Saatleri ve İş Yoğunluğu.

Çalışmanın sonuçları, söz konusu modelin, işçi sınıfının geniş kesimleri için kalıcı olduğunu belirsizleştirdiğini vurgulamaktadır.

İslamoğlu ve Yıldırım (2016: 176) çalışmada, taşeron kadın işçilerin kamu sektöründe karşılaştığı sorunları sunmaktadır. Bu amaçla, 20 taşeron kadın işçi ile görüşme yapılmıştır. Bu görüşmelerin analizi sonucunda, kadın işçiler için şu zorlukları sunmaktadır; düşük ücretler, güvensiz çalışma, sendika hakları, sosyal hak ve mobbing'dir. Taşeronluk, cinsiyet perspektifinden, çoğunlukla kadınlar tarafından gerçekleştirilen bir istihdam şekli olarak tanımlanabilmektedir. Türkiye'de kadınlar çalışma hayatında ve haklarını güvenceye almakta çok fazla sorun yaşamaktadır, bu çerçevede, bu çalışma önem arz etmektedir.

Koç (2016: 65)'a göre, iş hukuku, işverenlerle çalışanlar arasındaki ilişkiyi düzenleyen ve araştıran bir hukuk dalıdır. İş hukukunda ana işverenin kendi çalışanları ile mal ve hizmet üretmesi esastır. Bu çalışmaları diğer işverenlere teslim etmek istisnai bir durumdur ve bu, yasaların öngördüğü sınırlar dâhilinde yapılabilmektedir. Taşeronluk, işverenlere işyerinde mal veya hizmet üretimini başka bir işverenin çalışanları tarafından gerçekleştirme fırsatı veren bir uygulamadır. Bugünün dünyasında kendisini yoğun bir uygulama arenası olarak alan taşeronluk, bir istihdam modelinin niteliğine dönüşmüştür. Resmi kayıtlara göre, bugün Türkiye'de 1,5 milyon taşeron çalışanı bulunmaktadır. Fason çalışanların ücretlerinin, kıdem tazminatlarının, yıllık ücretli izinleri gibi çalışanlarının istihdam haklarına ilişkin sorunlar vardır. Son yıllarda yapılan bazı yasal düzenlemelerle, taşeronun kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan çalışanlarının istihdam haklarında ücret, kıdem tazminatı ödemeleri ve yıllık ücretli izin hakları konularında bazı iyileştirmeler yapılmaktadır. Bu çalışmada, taşeron firma çalışanlarının kamu sektöründeki sorunları, kamu sektöründeki taşeronluk uygulamalarının sebepleri, bu uygulamadan ortaya çıkan sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözümler mevcut gelişmeler ışığında tartışılmıştır.

Kaya (2015: 257), taşeronluğun çalışma hayatında uygulanması, gerçek işveren adına iş veya hizmetlerin uygulanması anlamına gelmektedir. Taşeronluk uygulamasına bağlı olarak ortaya çıkan, taşeronluk işçiliği, günümüz Türkiye kamu sektöründe oldukça yaygın hale gelen bir tür istihdamdır. Bu çalışmada temel amaç, kamu sektöründe taşeronluk uygulamasının neden olduğu sorunları ve işçilerin bu sorunlara karşı beklentilerini ortaya koymaktır. Bu amaca ulaşmak için Adıyaman il merkezinde bulunan kamu kurumlarında çalışan 400 taşeron arasında yüz yüze

görüşme anketi yapılmıştır. Sahadaki araştırma bulgularına göre, çalışanların daimî olmamaları, ücretlerin düşüklüğü, geç ödeme, fazla çalışma, ayrımcılık ve yıllık izin kullanma sorunları taşeron işçilerin karşılaştığı başlıca problemler arasındadır. Önemli oranda lise ve üniversite mezunlarından oluşan taşeronların yaşadığı sorunlar, işle ilgili hoşnutsuzluğu arttırmaktadır. Bu nedenle, işçilerin çoğunluğu, hakları konusunda önemli kısıtlamalar getirdiğini düşündükleri ve sendika hakları ve kıdem tazminatı talep ettiklerini düşündüğü taşeronluk uygulamasına karşı olumsuz bir tutuma sahiptir.

Güller (2015: 91) çalışmasında, her ne kadar gündemimizi meşgul eden taşeron işçiliğin tercih edilme nedenleri ve sonuçları sürekli olarak tartışılrsa da hala bu sistemden kaynaklı yaşanan sorunların çözümü için yeterli bir düzenlemenin hayata geçirilmediğini vurgulamaktadır. Taşeronlukla ilgili mevzuat derinlemesine ifade edilmemiştir ve kapsamlı ek açıklamaların yorumlanması, taşeronluğu saf iş hukuku kurumu olarak algılamak suretiyle münhasıran çözülmektedir. Ancak, dış kaynak kullanımına neden olan ilişkinin yeterince araştırılmadığı görülmektedir. Yasayı, onu oluşturan ilişkiyi izole etmeden analiz etmek, daha doğru sonuçları doğurmaktadır. Bu bağlamda, dış kaynak kullanımı ile ilgili uygun bir araştırma, bu kurumun ve içinde bulunduğu sosyo-ekonomik yapının varlığında rol oynayan neo-liberal politikaların analizini gerektirmektedir. Aksine bir bakış açısı, emeğin sorunlarına biraz ışık tutsa bile, söz konusu sorunları çözemez ve bu mekanizma giderek artan bir şekilde karlılığı en üst düzeye çıkarmak için sosyal hakları en aza indirmektedir.

Çınar (2014) ise, iş ilişkilerinin, taşeronluk gibi dolaylı istihdamın yoğun olduğu alanlarda, inşaat sektöründe, inşaat işçileri, taşeronlar ve işçi örgütleri ile derinlemesine görüşmelerden oluşan saha araştırmasını kullanarak, inşaat sektöründeki etkilerini araştırmıştır. İnşaat işlerini taşeronlara devrederek bir şirketin maliyetleri düşürdüğü ve risklerden kaçındığı taşeronluk, bu risklerin maliyetini taşerondan işçiye kaydırmanın yöntemidir. Öte yandan, işçiler gibi, taşeronlar da “serbestleşen” rekabet piyasasında risk almaktadırlar. Bununla birlikte, aracı olmak, riskleri aşağıya doğru kaydırma şansını vermektedir. Bu çalışmada; taşeron sisteminin göç, rekabet gibi faktörlerin yardımı ile itaatkâr ve ucuz iş gücüne dönüştürüldüğü görülmektedir.

Erdinç'e (2014: 156) göre, Türkiye, neoliberal politikaların hüküm sürdüğü, işsizlik ve güvencesizliğin sendika haklarının ihlal edilmesi ve eylemcilerin sosyal protesto aktörlerine ve sosyal hareketlere yönelik şiddetli baskı nedeniyle tutuklanmasıyla yükseldiği bir süreçten geçmiştir. Taşeron işçilerin sendika üyelikleri nedeniyle işten atılması, sendikaların yeni stratejiler üretme arayışını daha hayati kılmaktadır. AKP hükümeti sırasında iş kanunu, toplu iş sözleşmesi kanunu, sendikalar kanunları dahil olmak üzere pek çok yasal değişiklik yapılmıştır. Bu bağlamda, makalede AKP hükümeti altındaki sendika alanının yeniden yapılanmasını ve bu yeniden yapılanma sürecinin sendikaların kaynakları ve örgütlenme ve mobilizasyon stratejileri üzerindeki etkisi analiz edilmektedir. AKP ile Hak-İş, Memur-Sen, DİSK ve KESK gibi farklı sendika konfederasyonları arasındaki ilişkilerin bir analiziyle, hükümetin uzlaşmaya dayalı bir sendikacılığa nasıl ayrıcalık sağladığını ve çatışmaya dayalı bir sendikacılığın marjinalleştirildiği incelenmiştir. İlk bölümde teorik çerçeveyi netleştirmek için, Fransız sosyolog Pierre Bourdieu'nun "alan teorisi" kısaca açıklanmıştır ve sendikalaşma alanının yeniden yapılanmasını hukuk sistemi ve siyasal söylem ile analiz edilmiştir. İkinci bölümde Hak-İş sendikacılığını, DİSK standını ve Türk-İş stratejileri incelenmektedir. Bu nedenle, AKP hükümet döneminde sendika, siyaset ve devlet arasındaki ilişkilerin ulusal, yerel ve bireysel düzeylerde ne gibi sonuç ortaya çıkardığının bilgisine ulaşabilme amaçlanmaktadır. Çalışma kapsamında, doksan görüşme yapılan saha çalışmasına, İstanbul ve Ankara'daki Hak-İş, DİSK ve Türk-İş sendikalarda araştırılarak, 2012 ve 2013 yıllarında gerçekleştirilen basın analizi de yapılmaktadır.

Tiyek (2014: 8) çalışma, devletin endüstriyel ilişkilerinde rolleri bağlamında çalışan taşeronları değerlendirmeyi amaçlamıştır. Devlet, endüstriyel ilişkilerde düzenleyici, hakem ve işveren olarak hareket etmektedir. Devletin rolleri aşağıdaki başlıklar altında ele alınmıştır; taşeron çalışanlarının iş güvencesinin eksikliği ve devletin düzenleme rolü altındaki sendikalara katılamaması; devletin tahkim rolü altında, taşeronluk işlerinde sınai ilişkilerin önemli aktörü olan sendikaların görüşlerini göz ardı etmiş; özel sektöre göre daha fazla taşeron işçisine sahip olan devlet, devletin işveren rolü altında eleştirilmiştir.

İzgi ve Türkmen'in çalışması (2012: 162) yeni liberal politikaların sonuçlarından biri olan Sağlıkta Dönüşüm Projesi'nin taşeronlaştırılmasını içermektedir. Sağlık sektöründe taşeronluk, bireysel çalışanların sağlığını ve ürettiği hizmetin kalitesi nedeniyle toplumun sağlığını da etkilemektedir. Çalışma, taşeronluğun bilim, eğitim ve araştırma merkezi olarak hizmet veren üniversite hastanelerinde çalışanların sağlık ve güvenliği üzerindeki etkisini değerlendirmek ve ayrıca taşeronluğun etkileri konusunda farkındalık yaratmak, büyük ölçekli çalışmalar planlamak ve alınması gereken önlemleri incelemek üzerine kurgulanmıştır. Nicel araştırmanın örneklem grubu, çalışma grupları esas alınarak ve Akdeniz Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan 1175 taşerondan 153 işçi seçilerek belirlenmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden 128 çalışana 2 bölümden oluşan anket uygulanmıştır. Araştırmanın birinci bölümünde araştırma ve sosyo demografik veriler ile ilgili açık uçlu sorular, ikinci bölümde beş maddelik Likert tipi sorular bulunmaktadır. Çalışmanın bulgularına göre, katılımcıların %62,5'inin işe başlamadan önce herhangi bir sağlık riski eğitimi almadığı, %82,8'inin işveren tarafından potansiyel riskler hakkında bilgilendirilmediği, %85,2'sinin aşılmadığı, %57,0'sinin ise koruyucu ekipmanın yeterli olmadığı belirtilmiştir. Bununla birlikte, %73,4'ü yaptıkları işin sağlık riski taşıdığını, %71,1'i taşeron için çalışmanın sağlıklarını olumsuz yönde etkilediğini, %94,6'sı daimî personel olarak çalışmanın güvenli olduğunu söylemişlerdir. Sonuç olarak, sağlık risklerini çalışma ortamından uzaklaştırmak, iş güvenliğini sağlamak ve sağlık hizmetlerinde insan haklarını hayata geçirmek için taşeronluk sonlandırılmalıdır düşüncesi yazarlar tarafından öngörülmektedir.

Taşkıran, (2011: 2)'e göre, sendikalaşma hakkı, demokratik bir siyasi rejimin sağlanması için vazgeçilmez bir haktır. Bu hak her ne kadar uluslararası sözleşmelerle garanti edilse de İş Kanunu ve Sendikalar Kanunu ile; işçilerin sendikalaşması, “emeğin fiyatını artıran bir faktör” olarak kabul edildiğinden bilinçli olarak engellenmektedir. Uluslararası sözleşmelere meydan okuyarak, sendikaya üye olduğu gerekçesiyle işçileri işten çıkartmak, işverenin, hükümet politikalarıyla hareket ettiğini ve sendikal hakları ihlal ettiğini göstermektedir. Ayrıca, giderek daha fazla artan taşeronluk gibi normal işsizlik formunda teminatsız çalışan işçilerin sayısı bu tür ihlalleri artırmaktadır. Bu çalışmada, hak ihlallerini sunmak amacıyla; sağlık

sektöründe 30 taşeron işçi ile ve örgütlenme çabası içinde sendika ile yapılan görüşmelerden yararlanılmıştır. Çalışmada, taşeron işçilerin çalışma koşulları, bu şartlar nedeniyle örgütlenmeye duydukları ihtiyaçlar, sağlık sektöründe taşeronluğun uygunsuzluğu, işyerlerinde sendikalaşmanın nasıl önlendiği, sendikanın örgütlenme sürecinde karşılaştığı sorunlar, sendikanın örgütlenme mücadelesi ve yöntemi sunulmuştur.

Ulubeyli, vd. (2010: 48) çalışmasında, Türk müteahhitlerin, inşaatlarda çalıştırmak için neden taşeron işçileri tercih ettiğini ortaya koymaktadır. Bu amaç doğrultusunda 96 inşaat şirketine ayrıntılı bir anket uygulanmıştır. Çalışma Türk ve ev sahibi ülkelerin taşeronlarının uluslararası projelerde sıkça çalıştığını göstermektedir ancak, diğer ülkelerden taşeronluk yapan firmaların kullanmadığını ortaya koymuştur. Ana müteahhit firmalar genellikle taşeronları seçmektedir. Uluslararası projelerde ana yükleniciler yalnızca taşeron kullanmakla kalmaz, aynı zamanda şirket içi kaynaklarını kullanarak da faaliyetler yürütmektedirler. Çalışma, ülkeleri ve Türkiye arasında ilginç benzerlikler veya farklılıklar bulabilecek potansiyel araştırmacılar tarafından gerçekleştirilebilecek çalışmalar için örnek niteliğindedir. Çalışmanın ortaya koyduğu bulgular pozisyonlarını güçlendirmek ve iş fırsatlarını arttırmayı planlayan müteahhitlere yardımcı olacak hususları kapsamaktadır.

Akkuş (2010: 53) makalesinde, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK)'da çalışan sözleşmeli ve taşeron işçiliğinin neden olduğu yemek, temizlik ve bakım gibi kalifiye çalışanların haklarının kaybına dikkat çekmeyi amaçlamaktadır. Devlet teşviki olarak, SHÇEK' da kamu hizmeti istihdamı uzun zamandır bilinen bir gelenek olmuştur. Bununla birlikte, günümüzde kamu istihdamı taşeron tarafından sübvansede edilmiştir. Çalışmada, bu dönüşüm sürecine karşı tüm mücadele (çalışma hakkı kaybı, güvenli bir iş ve çalışanlar ve emekliler için uygun ücretler) analiz edilerek tartışılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE TAŞERONLAŞMA

Sunulan tez çalışmasının üçüncü bölümünde emek, sermaye ve kamu çerçevesindeki taşeronluk kuramları ve Türk kamu yönetimindeki taşeronlaşma sistemi, sektörel, siyasi partiler ve sendikalar açısından incelenmektedir. Çalışmanın bu kısmı büyük önem arz etmektedir çünkü taşeronlaşmada söz sahibi olan politik yapıcılar, sektörel patronlar ve sendikaların çabaları hakkında inceleme yapmak oldukça önemlidir. Dördüncü kısım yapılması planlanan uygulama çalışması içinde bir ön hazırlık aşama özelliğini taşımaktadır.

2.1. Emek, Sermaye ve Kamu Çerçevesinde Taşeronluk Kuramları ve Tartışmaları

Kamu kurum ve kuruluşlarının kamu hizmetine yardımcı işleri alt işverene vermesi, idare hukuku ilkelerine göre “hizmet alımı” çerçevesinde, 04.01.2002 tarihinde kabul edilen 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu (KİK) ve 05.01.2002 tarihinde kabul edilen 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu (KİSK) ile düzenlenmiştir. 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu’nun 4. maddesinde “Bakım ve onarım, taşıma, haberleşme, sigorta, araştırma ve geliştirme, muhasebe, piyasa araştırması ve anket, danışmanlık, tanıtım, basım ve yayım, temizlik, yemek hazırlama ve dağıtım, toplantı, organizasyon, sergileme, koruma ve güvenlik, mesleki eğitim, fotoğraf, film, fikri ve güzel sanat, bilgisayar sistemlerine yönelik hizmetler ile yazılım hizmetlerini, taşınır ve taşınmaz mal ve hakların kiralanmasını ve benzeri diğer hizmetler,” hizmet alımına konu edilmiştir. Kamu kurum ve kuruluşları, bu mevzuat çerçevesinde yasaların öngördüğü şekil ve usullere göre, kamunun ihtiyaç duyduğu alanlardaki hizmetleri, hizmet alımı ihaleleri ile bir alt işverenden temin edebilmektedir (Akyiğit,2009-2010: 14)

İşçiler, sosyal ve ekonomik haklarının iyileştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmış olduğu daha güvenilir bir ortamda çalışılabilmek için, toplumsal ve iktisadi haklarını himaye etmek ve geliştirmek için sendika çatısı

altında örgütlenmektedirler. Çalışanlara verilen temel sendika hakları, uluslararası ve ulusal anayasadaki muhtelif kanunlarla güvence altına alınmakta, ancak ekonomik ve politik nedenlerle önlenmeye çalışılmaktadır. Kapitalist sistemin güç kaybetmesi, iktisadi olarak emek maliyetini artıracak gerekçeyle taşeronluk tarzı istihdam şekillerine eğilim olmakta ve emeğin örgütlenmesini küçük parçalara bölerek engellemektedir. Bu yöntemin yeterli olmadığı durumlarda, sendika kuruluşları tarafından yasaların sistematik olarak ihlal edilmesi sendikal faaliyetleri engellemektedir. Sendikal örgütlenmenin önlenmesinin temel bir hedefi olan taşeronluk, sistemin bu amacına ciddi destek vermektedir. Türkiye'de hızla yaygınlaşmanın bir yolu olarak güvencesiz istihdam ve bu sistemi daha da genişleteceğine dair güçlü sinyaller söz konusudur ve bu durumda işgücü piyasası ikincil emek gruplarında bulunmaktadır (Taşkiran, 2011: 2).

Taşeronluk sürecinde vurgulanması gereken ilk mevzu, emeğin yeniden üretim koşullarının ücretli işçilik durumunda garanti edilmemesidir. Emeğin yeniden üretilmesini garanti etmeyen sürdürülebilir bir istihdam yapısının sağlanması yalnızca belirli mekanizmalarla mümkün olmaktadır. Bunlardan en önemlisi, kaynaklarını kurulumayan büyük bir yedek sanayi ordusunun varlığı ve bu nedenle çalışanlar arası rekabet, sendikaların ve grevlerin bastırıldığı kısıtlı bir iş kanunu ve bunlarda ortaya çıkan baskıcı bir güç olmasıdır. Bu sürecin en önemli yönü, emeğin sosyal üreme koşullarının imhası ve istihdamın güvensizliğidir. Emekçilerin dünya genelinde ve bilhassa son 30 yılda, güvencesiz çalışma, korunmasız olma veya kaza durumlarda hak sahibi olamama gibi durumlarla karşı karşıyadır. Güvencesiz çalışma, çalışanların günlük yaşamları açısından çok somut bir anlama sahiptir (Özügurlu, 2009: 125-126).

- İşveren tarafından önceden uyarılmaksızın görevden alınma söz konusu olabilmektedir.
- İşverenin takdirine bağlı olarak çalışma saatleri belirsizdir.
- Ücret geliri de düzensiz ve belirsizdir.
- İşin işlevi, işverenin isteğine bağlı olarak değişebilmektedir.
- Açık veya kapalı iş sözleşmesi yoktur.

- Çalışma ortamında ayrımcılık ve cinsel taciz gibi kabul edilemez muamelelere karşı korumanın bulunmaması vardır.
- Ücret dışı sosyal hakların ve avantajların sınırlandırılması veya tamamen ortadan kaldırılması söz konusudur.
- İşçi sağlığı ve güvenliği mekanizmalarının ortadan kaldırılması

Gibi özellikler güvencesiz işe örnek verilebilir.

Esasında, taşeronluğun bir istihdam modeli olarak görülmesi, yalnızca çalışanların mal ve hizmet üretiminin yanı sıra yönetim ve sosyal ilişkilerin göz ardı edilmesini de sağlamaktadır. Bu nedenle, taşeronluk bir emek süreci organizasyonu olarak kabul edilmelidir (İzgi ve Türkmen, 2012: 163). Kamu sektöründe taşeronluk uygulamasının ortadan kaldırılmasına olanak sağlayacak en önemli uygulama kamu personel reformudur. Bu reformla birlikte, kamu sektöründe istihdam, emeklilik, işe alım, taşeronluk, sözleşmeli ücretli personel başvuruları, geçici sözleşmeli personel istihdamı, geçici mevsimlik işçilik gibi uygulamalarla son yıllarda kayda değer derecede daraltılmıştır. Reformun sağlık çalışanlarına etkisi, az sayıda kişiyle hizmetlerin sağlanması sonucunda artan iş yükünü, sağlık hizmeti çalışanlarının hizmet alımı yoluyla taşeronluk edilen işçiler haline gelmesi ve sözleşmenin statüsüne bağlı olarak güvencesiz istihdamı arttırmasıdır. Kamu sağlık kurumlarında çalışan sağlık ve sosyal hizmet çalışanları daimî, sözleşmeli, vekil vb. arasındadır. Etiketlerin yarattığı farklılıklar taşeronluk uygulaması ile derinleşmiştir. Taşeronlar sağlık teknisyenleri, hemşirelik, temizlik, kamu hizmeti, hasta bakımı, aşçılık, garsonluk, güvenlik, vb. aracılığıyla çalışan çalışma koşulları, kişisel haklar ve sağlık ve sosyal çalışanların ücretleri bakımından dayanılmaz boyutlara ulaşan ayrımcı uygulamalara ulaşmaktadır. Sözleşmeli sağlık ve sosyal çalışanlar, garantisi olmayan ve bir yıllık sözleşmeler kapsamında çalışan, iş ve fazla mesai uygulamalarının dağıtımında üçüncü sınıf muameleyle karşı karşıya kaldıklarından, haklarını yasalar uyarınca kullanamazlar; yıllık izin, fazla mesai ücreti, kıdem tazminatı gibi hakların eksikliği; insanlık onuruna layık olmayan bir iş ortamında kullanılmaktadır (Taşkıran, 2011: 7).

Sermaye açısından taşeronlaşma, kârlılık ve etkinlik stratejisinin en uygun istihdam şekli, mal ve hizmetlerin üretiminde maliyet risklerinin dışsallaştırılması

açısından en uygun istihdam şekli iken, firma ölçeğinde, iş gücü açısından konunun önemi, artı değerın üretilmesi ile artığın ele geçirilmesi arasındaki coğrafi ölçeğın farklılaşması ve bu farklılaşmanın çok yönlü etkileri söz konusudur. Birçok mal ve hizmet tek bir yerde ve tek bir etkinlikle üretilmemektedir, aksine, küresel ölçekte karmaşık bir ürün ve hizmet üretim zinciri gerekmektedir. Tedarik zinciri veya küresel üretim/emtia zinciri, 1970'lerde başlayan ve son otuz yılda dünya çapında ivme ve derinlik kazanan kapitalist üretim sürecinin ana örgütlenme biçimidir. Küresel üretim zinciri, artan âdemi merkeziyetçi üretim sahalarıyla el ele çalışmaktadır. Üretimin âdemi merkeziyetçiliğı, taşeronluk (fason/taşeronluk) kontrol işlemlerinin hiyerarşik bir sistemde merkezileştirilmesi ile birleştirilmiştir. Sermaye, işgücünün toplanmasından bir dereceye kadar özerk konsantrasyon eğilimindedir. Bu eğilimin dayandığı temel ilişki, bu çalışmanın konusu olan ve son yıllarda yaygınlaşan taşeronluk sistemidir. Son yirmi yıl boyunca, ulus ötesi şirketlerin yurtdışı faaliyetleri yüz binden fazla sözleşmeli ilişkilerle yürütölmüştür. Taşeronluk mekanizması ne yeni bir icat ne de yepyeni bir fenomendir. Taşeronluk, kapitalist üretimin örgütlenmesinde baskın bir mekanizma haline gelmiştir. Taşeronluk süreci, ekonominin kendi ihtiyaçları doğrultusunda doğal ve kaçınılmaz bir süreç değil, sermayenin genişlemeci eğiliminde etkili stratejiler tarafından belirlenen bir süreçtir (Özügurlu, 2009: 123).

2.2. Sektörel Bazda Taşeronluğun Değerlendirilmesi

Genellikle, Türkiye'de taşeron işçiliğı, özellikle kırsal alanlardaki yollar, su işleri ve devlet hizmetlerinde yaygın olarak kullanılmaktadır. Maliyetleri düşürmek için taşeronlardan sektörlere personel alım hizmeti, öncelikle temizlik, güvenlik, yiyecek vb. şekillerde olmaktadır. Kamu işletmelerinin büyük çoğunluğunda asıl işlerde kurulan alt işveren ilişkileri içinde çalışan işçiler fiili işlerde de istihdam edilmekte, kamuda personel kıtlığı ve artan iş yükü taşeron firmalarda çalışan işçiler tarafından karşılanmaktadır. Birçok kamu işyerinde, taşeron firma işçilerine gerçek işverenin işçileri veya hatta kamu personeli tarafından görülmesi gereken birçok görev, taşeron işçileri tarafından yapılmaktadır (Etçi ve Kağncıoğlu, 2017: 79). Kamu ve özel sektörde çalışan taşeron işçi sayıları Tablo 2.1'de verilmektedir.

Tablo 2.1: Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Taşeron İşçi

Kamu Sektörü		Özel Sektör	
Temizlik	202.620	İnşaat	318.087
Veri Girişi	40.804	İmalat	63.849
Güvenlik	119.316	Madencilik	12.606
Sağlık	24.589	Ulaştırma ve Depolama	10.347
Atık	10.266	İdari ve Destek Hizmetleri	4.146
Diğer Hizmet	170.168	Diğer Hizmet	10.431
Toplam	567.763	Toplam	419.466

Kaynak: Arı ve Engin, 2018: (148).

Tablo 2.1’de görüldüğü üzere, taşeron işçilerin büyük çoğunluğu kamu sektöründe yer almaktadır ve özel sektörden azımsanmayacak kadar fazladır. Sektörel olarak bakıldığında ise, özel sektörde taşeronluk inşaat sektöründe çoğunluklu iken, kamu sektöründe temizlik alanındadır. Kamuda, sektörel bazda da alınan taşeronlar çoğunlukla temizlik işlerinde çalıştırılmaktadır. Taşeronluk uygulaması yoğun olan sektörler aşağıda ayrıntılı olarak verilmektedir.

- **Sağlık Sektörü**

Kamu sektöründe taşeronluk, kamu hizmetlerinin en temel alanlarında yoğunlaşmıştır. Devletin her türlü üretimden elini çekmesiyle başlayan süreç nihayetinde sağlık sektöründe de taşeronlaşmanın başlamasına imkân vermiştir. Doğumda artan yaşam beklentisi, yaşlanma sürecinde kronik hastalık yükünün artması, bilgiye erişim kolaylığı ve sağlıkları hakkında daha fazla bilgi, sağlık hizmetlerinin kullanımının, sağlık hizmetlerine olan talebi önemli ölçüde arttırdığını göstermektedir. Talepteki bu artışla birlikte, sağlık hizmeti sunumunda ileri teknoloji

kullanımının yoğunlaştırılması, sağlık harcamalarında artışa neden olmaktadır (İzgi ve Türkmen, 2012: 163).

Ayrıca, sağlık alanında personel alımı konusunda doğrudan bir düzenleme olmamasına rağmen, kamu alımları kanunu ve sağlıkla ilgili hizmet alımlarındaki değişiklikler istisnalar olarak listelenmiştir. Böylece, 1990'dan önce, taşeron uygulamaları ana işlere genişletilmiştir. Radyolojik görüntüleme alanında, laboratuvar, sağlık personeli alımlarında hizmet alımı sırasında tıbbi cihazların taşeron olarak kullanıldığı görülmüştür. 2002 yılında sağlık sektöründe istihdam edilen taşeron firma sayısı 11.685, 2013 yılında 131.201 olarak gerçekleşmiştir. Sağlık Bakanlığı'ndaki toplam istihdamın %85'i taşeron çalışanlardan oluşmaktadır (Arı ve Engin, 2018: 148).

2011 yılında Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi (DİSK-AR) araştırmalarına göre, Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanelerde taşeron firmalarda radyoloji teknisyeni, laboratuvar teknisyeni, tıbbi sekreter ve hemşire gibi sağlık çalışanları; üniversite hastanelerinde ve kamu sağlık kurumlarında çalışan taşeron sağlık çalışanlarının sayısının 150 bine yakın olduğu belirtilmektedir. Araştırmaya göre, taşeron firmalarda çalışan kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve özellikle sağlık alanında eğitim ve yerel yönetimler gibi kuruluşların sayısı son 10 yılda büyük oranda artmıştır. Tüm iş kollarının yaklaşık %60'ını kapsayan taşeronluk sonucunda 6 milyona yakın kişi iş güvenliği olmadan istihdam edilmektedir. Raporda, taşeronluğun hızla genişlediği alanlardan birinin belediyeler olduğu ve belediye çalışanlarının %22'sinin taşeronlarda olduğu vurgulanmaktadır (Taşkiran, 2011: 6).

• İnşaat Sektörü

Bazı özel koşullar nedeniyle, inşaat, taşeronluğun en yaygın olduğu sektörlerden biridir. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde inşaat sektöründeki kalıcı istihdamı azaltarak geçici istihdamın yaygınlaştığı bilinmektedir. Birçok ülkede, genel eğilim olarak doğrudan istihdam düşerken, geçici ve/veya günlük çalışan işçi sayısı, taşeronlar ve aracılar aracılığıyla artmıştır. İnşaat sektöründe taşeronluğu destekleyen yapısal ve periyodik faktörler söz konusudur.

Taşeronlaştırmayı destekleyen bazı yapısal faktörler de işgücü talebinin değişken olmasına neden olmaktadır. İnşaat sektörünün yapısal özelliklerinin yanı sıra, geçici ve dolaylı istihdam için de uygun olan taşeronluk, enformelizasyon sınırını aşarak ucuz işgücüne ulaşmanın bir yolu haline geldi ve çok katmanlı bir çalışma ilişkileri düzeni oluşturmaktadır. Ek olarak, inşaat sektöründeki taşeronlar birbirlerinden farklılık gösterebilir, böylece homojen bir bütün olarak kabul edilemezler. Taşeronlardan bazıları, müteahhit olan nispeten büyük inşaat şirketleridir (Çınar, 2014: 40-45). Başka bir ifadeyle, özel sektörde, taşeronluk geleneksel üssü olan inşaat sektöründe yoğunlaşmıştır. İnşaat sektörü aynı zamanda kayıt dışılığın en yaygın olduğu sektörlerden biridir. 2012 yılı itibariyle inşaat sektöründeki taşeron sayısı 1 milyon 709 bin kişidir ve 775 bini kayıt dışı çalışmaktadır (Arı ve Engin, 2018: 148).

Ayrıca, 2012 tarihinde Meclise verilen soru önergesine göre, özel inşaat sektöründe kayıtlı taşeron sayısı 454 bindir ve inşaat sektöründe tam zamanlı çalışanlar için haftalık ortalama çalışma süresi 53,4 saattir. İş Kanunu'na göre, haftalık çalışma süresi 45 saat iken, inşaat bu sürenin 8.4 saat daha fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca, inşaat sektörü iş kazası, ölüm ve sakatlıkta önde gelen sektörlerden biridir. İnşaatte meydana gelen ölümler nedeniyle her iki kazanın yaklaşık 1 tanesi yüksekten düşme şeklinde gerçekleşmektedir. Bu nedenle ölümler, inşaat sektörünün çok tehlikeli olduğundan değil, alınan önlemlerin yetersizliğinden kaynaklanmaktadır (Bakır, 2018).

Yıllar itibariyle inşaat sektöründeki iş kazaları Tablo 2.2’de verilmektedir.

Tablo 2.2: İnşaat Sektöründeki İş Kazaları

Yıllar	İş Kazası Sayısı	Ölen İşçi Sayısı	Sakat Kalan İşçi Sayısı
2003	8.198	274	354
2004	8.106	263	345
2005	6.480	290	322
2006	7.143	397	425
2007	7.615	359	361
2008	5.574	297	373
2009	6.877	156	282
2010	6.437	475	317
2011	7.749	570	405
2012	9.209	256	563
2013	26.699	521	462
2014	29.699	501	404
2015	33.361	473	979
2016	44.552	496	1.450
Toplam	207.697	5.328	7.042

Kaynak: Bakır, (2018).

Tablo 2.2’de görüldüğü üzere, yıllar itibariyle inşaat sektöründe meydana gelen iş kazalarında, ölen kişi sayılarında ve sakat kalan işçi sayılarında artış olduğu görülmektedir. Globalleşen günümüzde, teknolojik gelişmelere ve her türlü alet ve gereçlerin sonucunda bu sayıların yıllar itibariyle azalması beklenirken artması, taşeronlaşmanın bu sektörde büyük rol oynamasından kaynaklanmaktadır.

2.3. Siyasi Partilerin Taşeronluk Uygulamasına Bakış Açıları

Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) hükümetlerinin 2003 yılından bu yana sürdürdüğü sağlık dönüşüm programı çerçevesinde, hizmet yoluyla tedarik edilen

personel sayısı 11 binden 116 bine yükselmiştir. Bu sayı sağlık hizmetlerinde kullanılan toplamın %85'ini oluşturmaktadır. Bu durum, sağlık sistemindeki eleman rejiminin, taşeron sisteminin kayda değer bir kısmına dayandığını göstermektedir (Taşkiran, 2011: 7).

Devletin sendikalarla ve Türkiye'deki siyasi partilerle olan ilişkileri uzun yıllardır literatürde tartışma konusu olmuş, bu ilişki farklı açılardan incelenmiştir. Çünkü devletler, taşeronluğu düzenleyen yasal düzenlemeleri ekonomik ve yasal yollarla değiştirme yetkisine sahiptir ve bu alandaki aktörlerin konumlarını ve yetkilerini bu yasa ile değiştirebilmekte ve stratejilerini etkileyebilmektedir. AKP dönemi sendika-siyaset-devlet ilişkileri açısından çok mühim görünmektedir. Sendikalar kanunu, toplu iş sözleşmesi kanunu ve iş kanunu dahil pek çok yasal değişiklik yapılmıştır ve sendikalaşma ve taşeronluk yaygınlaşmıştır. Sendikaların sosyal hareketler ve işçi hareketi üzerindeki etkisi zayıflamış, sendikalar uzlaşmaya yönlendirilmeye başlanmıştır. AKP, doğrudan ya da dolaylı olarak sendika alanında, genellikle devlet kaynaklarını kullanarak ve kanunu araçları kullanarak müdahale etmektedir. Nitekim AKP döneminin sendika mevzuatı açısından temel anlayış açısından fazla bir farklılık içermediği tartışılmaktadır. 2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Pazarlık Hakkında Kanun, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Kanunu, Grev ve Lokavt Kanunu ile 1982 Anayasasının yapısına uygun olarak sendikalar hakkında birçok kısıtlama getirilmiştir. Sonuç olarak hem neoliberal ekonomik politikalarla hem de yasal yollarla sendikalaşma kurallarını değiştiren AKP, taşeronların sendikalaşma ve güvencesiz çalışma modellerini genişletirken, kendi sendikalaşma anlayışını da yaratmıştır. Hükümete yakın olarak bilenen Memur-Sen gibi sendikalar muhtelif katkılar sunarken, zor bir durum içine de çekebilmektedir (Erdoğan, 2014: 162-163).

Elbek (2018) son seçimlerden önce partilerin seçim beyannamelerini inceleyerek, taşeronluk uygulamasına bakış açılarını ortaya koymaktadır. AK parti ve Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) beyannamesinde direk taşeronlukla ilgili bir başlık bulunmamaktadır. Halkların Demokrat Partisi (HDP)'nin seçim bildirgesinin herkese "Nitelikli Ücretsiz Kamu Hizmeti" başlığı altında ise kamuda taşeron/geçici istihdam uygulamasının sonlandırılacağı belirtilmektedir. Türkiye'de en fazla taşeron/geçici istihdam modelinin Sağlık Bakanlığı bünyesinde olduğu dikkate alındığında; HDP'

nin bu vaadinin, kamuda güvencesiz çalışan sağlık emekçileri açısından anlamı daha iyi fark edilebilmektedir. Milliyetçi Hareket Partisi (MHP)'nin secim beyannamesinde ise, “kamuda kadro alamayan taşeron işçiler, 4/B’li vekil, sözleşmeli, fahri ve geçici statüde çalışanların kadroya geçirilmesi” beyanında bulunarak, taşeronluk uygulamasına düzenleme geleceğini vaat etmektedir. Bunlara ek olarak, İYİ Parti, Kamu Personeli Rejimi bölümünde, “sağlık personeli, posta dağıtıcıları başta olmak üzere kamu görevlilerine yapılan asıl hizmet artışlarını yeniden belirleyeceğini” belirtmektedir. Aynı şekilde, bölümde grev ve toplu pazarlık kapsamında sendika hakkını anmak yerine, kamu sektöründe modern bir sendika örgütü sağlayacak düzenlemeler yapacağını vaat etmektedir. Diğer yandan, taşeron işçilerin tümünün kadroya geçirileceğini söylemektedir.

Siyasi partilerin taşeronluk uygulamaları ile ilgili her secim döneminde çeşitli vaatleri bulunmasına rağmen bunu uygulamada çokta gerçekleştiremedikleri görülmektedir. En son yapılan taşeron işçilerin kadroya geçirilme kanunu bile etkin ve kapsamlı bir şekilde gerçekleşmemiştir.

2.4. Sendikaların Taşeronluk Uygulamasına Bakış Açıları

Sendika hakları, kişinin iktisadi ve sosyal hakları arasındaki tüm haklar gibi, devlete bu hakları himaye etmesi için yükümlülükler getiren ve toplumsal strateji amacına sahip haklar olarak tanımlanmaktadır. Sendikalaşma hakkı, toplu pazarlık yapma hakkı ve grev hakkı gibi temel sendikal haklar demokratik bir siyasi rejim için şarttır. Sınırsız sendika özgürlüğü, toplu pazarlık özerkliği ve grev hakkı, geleneksel insan haklarının bir uzantısıdır. İşçilik maliyetlerinin düşürülebileceği atipik istihdam biçimlerinin yaygın olarak kullanılması sendika hakları ihlallerini önemli ölçüde arttırmaktadır. A tipik istihdam biçimleri (kısmi çalışma, çağrı üzerine çalışma, sabit zamanlı çalışma, evde çalışma, taşeron işçi olarak çalışma) işgücünün küçük parçalar şeklinde örgütlenmesini önlemektedir ve böylece Türkiye'deki sendikalaşma cephesini engellemenin en önemli sebeplerinden biride taşeron çalıştırmadır. Türkiye’de yaygın olarak kullanılan taşeron işçiliği, sendikalaşmayı engellemek için kullanılan yöntemlerden birisidir. Bu yaklaşıma göre, yasal sürecin uzatılması ve sendikanın otoritesinin kazanılması sürecinde bazı çalışmaların taşeronlaştırılması sendika örgütlenmesini engellemektedir. Türkiye'deki işgücü piyasası sigortasız,

düşük ücretli, vasıfsız, örgütlenmemiş ve işçilerin çoğunluğunun küçük işletmelerde, az sayıda, bir arada çalışıyor olması sendikalaşmayı önlemektedir. Hem sendikalı hem de sendika dışı işyerlerinde asıl yaptıkları işin bölünerek taşeron şirketlere verilecek olması, özellikle sendikalı işyerlerini aşamalı olarak ortadan kaldıracak olup aynı zamanda, iş yerlerinde sendikalaşmayı neredeyse imkânsız hale getirecektir (Taşkiran, 2011: 6).

Taşeronluk hem işçi hem de sendikaların öncelikli şikâyetidir. Taşeron iş formunun yükseliş eğiliminin artması ve özellikle kamuda yayılması nedeniyle, mesele sürekli gündeme gelmektedir. Taşeronluk ile işçilik maliyetleri, sigortasız, sendikalaşmamış ve hatta asgari ücretin altında çalışan işçilerin kullanıldığı taşeronlar aracılığıyla düşmüştür ve bir sendika ve toplu iş sözleşmesi kapsamında örgütlenmenin kurulması neredeyse zorlaşmaktadır (Arı ve Engin, 2018: 149).

Sendikalar genellikle küçük işletmelerin koşullarını düzenleme sürecini yönetmeye çalışmaktadır. Demokratik olmayan ve çağdaş ilişkilere dayanmayan despotik koşullar olduğu yerlerdeki örgütlenmelerin zorluğu, çalışanların çıkarlarından habersiz olması ve disiplinsiz koşulların olmasıdır. Ayrıca, küçük işyerlerinin genellikle kırsal alanlarda olması, orada çalışan işçilerin bir köylü zihniyetine sahip olduğu ve bu işçilerin doğal olarak sendikalara daha soğuk yaklaşacağı izlenimini yaratmaktadır. Bu bağlamda, taşeron probleminin sendika ayağını oluşturan en önemli sebep, sendikaların taşeronları görmesinin çok maliyetli olduğu ve işyerinde çalışmalarını organize etmesinin çok zor olduğudur. Öte yandan, sendikalar değişen üretim ve yönetim sistemlerinden rahatsızlık duymaktadır ve çalışan profilini değiştirmek için stratejiler geliştirememektedir. Örneğin, sendikalar yalın üretim sisteminin teknikleri konusunda şüphecidir ve gelişimlerini kontrol edebilme yetenekleri zayıftır. Benzer şekilde, çok sayıda sendika üyelerine nasıl yaklaşacakları konusunda endişeli olan sendikalar, herkese uyan tek tip yaklaşımını göz önünde bulundurmaktadır. Günümüzde bu durum sendikalar için önemli bir sorun teşkil etmekte ve üyelerin profillerinin farklılığından dolayı üyelere farklı özelliklere sahip farklı hizmetler sunulmaktadır. Örneğin; sendikalar tarafından iyi temsil edilmeyen taşeronlar için durum böyledir, toplu iş sözleşmesi zayıftır ve sendika desteği için daha fazla desteğe ihtiyaçları vardır. Ayrıca, yasal statüdeki farklılıklar (tam zamanlı, belirli süreli sözleşmeler, geçici iş mekânlar ve işsizler),

sendikaların temsil krizine yapısal değişiklikler getiren en önemli faktörlerdir. Diğer yandan, sendikaların, uygun değişiklikler yapıldığında çalışma hayatına ilişkin yasal düzenlemelerin kolayca çözülebileceği varsayımı üzerinde hareket ettiği belirtilmektedir. Bununla birlikte, sendikalar için yaşamı kolaylaştıracak değişiklikler yapılmış olsa bile, sendika kimliğinde ve politikalarında yıllardır devam eden bazı alışkanlık ve bakış açılarındaki değişim, istenen sonucu elde etmeyi imkânsız kılmaktadır. Söz konusu değişikliklere karşı yeni sendika stratejilerinin geliştirilmesi ve yenilenmesi sürecinde en önemli faktör sendikaların güvenidir (Celen, 2017: 343-344).

Taşeronların sendikalaşma arzusu ve girişimi hem kamu hem de özel sektörde birçok engelle karşı karşıya kalmaktadır. Örneğin, sözleşmeli çalışanlar iş güvencesine sahip olmadığından, sendikaya üye olurlarsa veya faaliyetlerine katılırlarsa derhal iş akitleri sonlandırılmaktadır. Toplu işten çıkarmalar, sendika üyelik başvurularında söz konusu olmaktadır. İşçiler tazminatsız işten çıkarılma tehdidi altında bulunarak ve yeni taşeronluk ihalesinde işe alınmamaları nedeniyle sendika haklarından mahrum kalmaktadır. Ücretler, yıllık izin, fazla mesai ücreti, tatil izinleri ve işten atılma korkusuyla bu koşullara itiraz edilememesi gibi temel hakların eksikliği taşeron işçilerinin sendikaya duyduğu ihtiyacı elzem kılmaktadır. Sendikalar, son yıllarda kamu çalışanlarını örgütlemek ve taşeron işçileri örgütlenmesinin önündeki engelleri aşmak için çeşitli etkinlikler düzenleyerek bir örgütlenme bilinci yaratmaya gayret etmektedirler. Bununla birlikte, Türkiye’de, toplu olarak örgütlemek ve pazarlık yapmak üzere sınırlı sayıda sözleşmeli çalışan, yalnızca tüm çalışanların örgütlenme ve toplu pazarlık yapma haklarına erişimindeki bazı engellerden kaynaklanan taşeron işçilerden faydalanabilmektedir. Taşeron işçilerinin örgütlenmesinde ve toplu iş sözleşmelerinde bu engellere yenileri eklendiğinde, sorunun boyutları giderek genişletilmektedir (Etçi ve Kağnıcıoğlu, 2017: 82).

Bununla birlikte, çalışma koşulları ve süreleri, işçi sağlığı, hak ihlalleri ve iş güvenliği ile ilgili tüm veriler değerlendirildiğinde, inşaat endüstrisi sendika organizasyonuna en çok ihtiyaç duyan sektördür. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın Temmuz 2018'deki istatistiklerine göre, inşaat iş kolunda çalışan 1.805.928 sigortalı işçiden, sektördeki sendikalara üye olan işçilerin sayısı 55.412

kişidir, yani Türkiye geneli aktif çalışanların yalnızca yüzde 3'ü sendikalara üyedir. Başka bir deyişle, inşaat sendikalaşma ülke ortalamasının dörtte biridir. İnşaat sektöründe 11 farklı sendika söz konusudur. Bu sendikalardan biri olan Türk-İş merkezli Yol-İş Sendikası, toplu iş sözleşmesi için gereken %1'lik eşiğin üstünde toplam 53.070 üyeye sahiptir. Yol İş Birliği'nin ana üyesi Karayolları Genel Müdürlüğü, Ulaştırma Bakanlığı ve İl Özel İdareleri gibi kamu kurumlarıdır. Yol-İş Sendikası'nın son çalışma raporuna göre, Mayıs 2011-Şubat 2015 tarihlerini kapsayan 4 yıl içinde toplu iş sözleşmesi imzalayabilen özel sektör inşaat şirketlerinin sayısı yalnızca 3 tanedir. Özel sektörde çalışan 2 milyon kişinin çok büyük bir kısmı sendika ve toplu iş sözleşmesi yapmamaktadır (Bakır, 2018).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. GİRESUN AĞIZ VE DİŞ SAĞLIĞI MERKEZİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde çalışma kapsamında gerçekleştirilmiş olan alan araştırmasının konusu, araştırmanın kısıtları, araştırmada uygulanan yöntem, anketten elde edilen ampirik bulgular, derinlemesine mülakat şeklinde sıralanan başlıklara yer verilmiştir. Veri toplama aracındaki sorular yani araştırmanın değişkenleri ve araştırmanın konusu gibi bilgilerinin tanımlanması ile araştırma kapsamı belirlenmiştir. Daha sonra ise araştırmadan elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

3.1. Araştırmanın Konusu

Bu çalışma ile Türkiye'nin yadsınamaz bir gerçeği olan, kamuda ve özel sektörde giderek artan taşeronluk uygulamasının Giresun Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde ne durumda olduğunun ortaya konulması hedeflenmiştir. Araştırmada; kamu kurumundan idareci, taşeron firma sahibi ve taşeron olarak çalışan işçiler ile görüşme tekniği uygulanarak taşeronlaşma hakkında bilgi toplanmasını, elde edilen bilgilerin yorumlanmasını amaçlamaktadır. Bu araştırma sorusu kapsamında, hazırlanan anket sorularından elde edilen bulguların değerlendirilmesi yapılmaktadır.

3.2. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın evrenini Giresun Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde taşeron olarak çalışan işçiler oluşturmaktadır. Merkezde tam zamanlı olarak 53 taşeron işçi çalışmaktadır. Anket uygulaması esnasında 53 taşeron işçiden 37 taşeron işçi ankete yanıt vermiş ve değerlendirme bu sayı üzerinden yapılmıştır. Ayrıca kurum idarecisi 1 kişiye ve taşeron firma yöneticisine 1 kişiye de mülakat yöntemi uygulanmıştır. Taşeron işçilerle yapılan anket 31 sorudan oluşmakta olup ankette yer alan sorular taşeronluk sistemi, işçilerin yaşadıkları sorunlar ve düzenlemelerden oluşmaktadır. Taşeron olarak çalışan işçiler uygulanan anket soruları Ek.1'de yer almaktadır.

Merkezde taşeron olarak çalışan işçiler yanında konuyla ilgili olarak Giresun Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi Başhekimisi ve taşeron işçi çalıştıran firma yöneticisi ile mülakat yapılmıştır. Mülakat uygulaması 2 kişiden oluşan örneklem grubunun vermiş oldukları bilgilerle sınırlandırılmıştır. Görüşmeye katılanların vermiş oldukları cevaplar doğruluğu, samimi oluşu varsayımının bir diğer araştırma sınırlılığıdır. Bununla birlikte, seçilen örneklem grubunun ana kütleyi/evreni yeterince temsil ettiği ve örneklem üzerinden ana kütleye genelleme yapılabileceği varsayılmaktadır.

3.3. Araştırmada Uygulanan Yöntem

Bu çalışmada, anket ve derinlemesine mülakat yöntemleri kullanılmıştır.

Derinlemesine mülakat, araştırılan konunun bütün boyutlarını kapsayan, daha çok açık uçlu soruların sorulduğu ve detaylı cevapların alınmasına imkan veren, yüz yüze, birebir görüşülerek bilgi toplanmasına imkan veren bir veri toplama tekniğidir. Karşıdaki kişinin duygu, bilgi, tecrübe ve gözlemlerine görüşme yoluyla ulaşılır. Tekin, H. H. (2006). Anket uygulaması sonucunda elde edilen veriler Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) programında analiz edilerek araştırma konusuna uygun tablolar oluşturulmuştur. SPSS programı yardımı ile oluşturulan tablolara yorumlar getirilmiştir. Anket soruları yapılan frekans analizi yardımı ile çözümlenirken, yapılan görüşmeler hem betimsel hem de içerik analizi ile çözümlenmiştir.

Frekans analizinin temel gayesi, olasılık dağılımlarını kullanarak ekstrem olayların büyüklüğünü meydana gelme sıklığı ile ilişkilendirmektir. Frekans analizinde meteoroloji veya belirli bir dönemde ölçülen güncel gözlemlerin bağımsız olduğu ve aynı dağılıma ait olduğu varsayılmaktadır. Frekans analizi üç temel kademedен meydana gelmektedir (Aşıkoğlu, 2017: 446).

- İncelenen olayın basit ve mantıksal olasılık dağılım modelini tanımlamak,
- Tanımlanmış dağıtım modeli parametrelerinin tahmini,
- Söz konusu olayın riskinin uygun hassasiyet düzeyinde bir tahminidir.

Betimsel analiz ise, gözlenen davranışa ve bu davranışın arkasındaki niyete yol açan ana nedenleri ortaya çıkarmayı içeren bir süreçtir. Açıklama işleminin tamamlanmasından sonra toplanan veriler belirli temalar içerisinde sınıflandırılmaktadır. Böylece araştırmacı veriler arasında bir karşılaştırma yapma olanağına sahiptir. Araştırmacı geliştirdiği temaları birbiriyle ilişkilendirir ve veri setindeki değişkenler arasındaki ilişkileri ve farklılıkları incelemektedir. Son aşamada, araştırmacı bu değişkenler arasında bağlantılar kurmaya çalışmaktadır (Özdemir, 2010: 330). İçerik analizinin amacında, bir metin açıklamasının tanımını yapmak değildir, özellikle metinsel içerikten sosyal hakikat çıkarımları yapmaktır. İçerik analizi, anlaşılan metinleri başka bir şekilde yorumlamakta ve bitmiş metinlerle biten metinleri incelemektedir (Taylan, 2011: 66).

3.4. Anketten Elde Edilen Ampirik Bulgular

Bu çalışmada taşeronluk durumunun nasıl olduğunun ortaya konulması için yapılan anket çalışmasında görüşmeye katılanlar ile ilgili demografik özellikler (cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, kaç yıldır taşeron olarak çalıştığı vb.) ile taşeron işçi olarak kişilerin demografik özellikleri saptamaya yönelik sorular yapılan frekans analizi ile yorumlanmaya çalışılmıştır.

Tablo 3.1 Katılımcı Taşeron İşçilerin Sosyo-Demografik Özellikleri

		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	27	73,0
	Erkek	10	27,0
	Toplam	37	100,0
Medeni Durum	Bekar	9	24,3
	Evli	28	75,7
	Toplam	37	100,0
Yaşınız?	18-25	8	21,6
	26-35	13	35,1
	36-45	13	35,1
	46-55	3	8,1
	Toplam	37	100,0
Öğrenim Durumu	İlkokul	3	8,1
	Ortaokul	6	16,2
	Lise	19	51,4
	Üniversite	9	24,3
	Toplam	37	100,0
Eş Çalışma Durumu	Evet	19	51,4
	Hayır	18	48,6
	Toplam	37	100,0
Ev Sahipliği Durumu	Kendi Evim	19	51,4
	Kira	18	48,6
	Toplam	37	100,0
Ekonomik durumunuzu siz nasıl değerlendiriyorsunuz?	İyi	2	5,4
	Orta	24	64,9
	Kötü	11	29,7
	Toplam	37	100,0
Kaç yıldır taşeron işçi olarak çalışıyorsunuz?	0-6 ay	1	2,7
	1-3 yıl	7	18,9
	4-6 yıl	7	18,9
	6 yıldan fazla	22	59,5
	Toplam	37	100,0

Tablo 3.1’de katılımcıların sosyo-demografik özellikleri verilmiştir. Tablo 3.1’e göre katılımcıların %73’ü (n=27) kadın, %27’si (n=10) erkek olduğu;

%24,3'nün (n=9) bekâr, %75,7'sinin (n=28) evli olduğu; %21,6'sının (n=8) 18-25 yaş aralığında olduğu, %35,1'nin (13) 26-35 yaş aralığında olduğu, %8,1'nin (n=3) 46-55 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %8,1'nin (n=3) ilkokul, %51,4'nün (n=19) lise, %24,3'nün (n=9) üniversite mezunu oldukları; %51,4'nün (n=19) eşinin çalıştığı, %48,6'nın (n=18) eşinin çalışmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların %51,3'nün (n=19) kendi evinde yaşadığı, %48,6'nın (n=18) kirada yaşadıkları; %5,4'nün ekonomik durumlarını iyi, %64,9'nun orta, %29,7'nin ise kötü olarak niteledikleri; %2,7'nin 0-6 aydır taşeron işçi oldukları, %18,9'nun 1-3 yıldır taşeron işçi oldukları, %59,5'nin (n=22) ise 6 yıldan fazladır taşeron işçi olarak çalıştıkları görülmüştür.

Kaya (2015: 262)'nın çalışmasında, taşeron işçilerin %43,5'i 25-34 yaş, %36,8'i 35-44 yaş, %12'si 45- 54 yaş ve %6'sı 18-24 yaş aralığındadırlar. İşçilerin genellikle genç ve orta yaş grubunda oldukları görülmektedir. Ayrıca taşeron işçilerin %82,2'si evli olup, bekâr olan işçilerin oranı %17'dir. Bununla birlikte okur yazar, taşeron işçilerin %37,2'si Lise mezunu, %22,2'si İlkokul mezunu, %21,2'si Ortaokul mezunu, %12,2 Yüksekokul iken, %6,5 ise Lisans mezunudur. Her alanda taşeron işçi bulunmaktadır. Çalışmamızda; Üniversite mezunu taşeron işçilerin daha fazla olduğu görülmektedir. Etçi ve Kağnıcıoğlu (2017) çalışmasında, bizim bulgulara yakın sonuçlar bulmuştur. Örneğin, Etçi ve Kağnıcıoğlu çalışmasında, eğitim durumları açısından %48,4 ile üniversite mezunları en yüksek orana sahiptir. Ardından %33,6 ile lise mezunları gelmektedir. Bu iki çalışmada da taşeron olarak çalışanların yaş aralığı benzerdir ve çoğunluk genç ve orta yaştan oluşmaktadır.

Tablo 3.2. Katılımcı Taşeron İşçilerin Sendikal ve Çalışma Koşulları Yönünden Görüşleri

		Sayı	Yüzde
Daha önce taşeron şirkette çalıştınız mı?	Evet	30	81,1
	Hayır	7	18,9
	Toplam	37	100,0
Sendika üyeliğiniz var mı?	Evet	30	81,1
	Hayır	7	18,9
	Toplam	37	100,0
Çalıştığınız yerde İş sağlığı güvenliği tedbirleri yeterli mi?	Evet	29	78,4
	Hayır	8	21,6
	Toplam	37	100,0
İş kazasına uğradınız mı?	Evet	5	13,5
	Hayır	32	86,5
	Toplam	37	100,0
Yaşadığınız ilin koşulları dikkate alındığında, taşeron işçilerin aldıkları ücret, insan onuruna yakışır bir yaşam kalitesi sunmakta mıdır?	Evet	0	0
	Hayır	37	100,0
	Toplam	37	100,0

Esasında, sendika, istihdam koşullarını sürdürmek ve geliştirmek için bir araya gelen çalışan gruplarıdır. Sendikalar çalışma koşullarının, iş güvenliğinin ve ücretlerin iyileştirilmesinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Bundan dolayı sendikaya kayıtlı işçilerin fazlalığı göze çarpmaktadır. Bu durumda işçiler haklarını korumaları için sendikalara güvenmekte ve her ay düzenli ödeme yapmaya razı olmaktadır. Ayrıca, işçiler kendilerini güvende hissetmeleri, aidiyet duygusu, kendini ifade etme gereksinimi gibi nedenlerle de sendikaya üye olmaktadır. Türkiye'de yıllar içinde değişiklik gösteren sendikalı işçi sayısı ve sendikalaşma oranı ise son yıllarda artış göstermektedir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından açıklanan veriler incelendiğinde, Ocak 2013'te %9,21 olan işçilerin sendikalaşma oranı Ocak 2019'a gelindiğinde ise %13,86'ya çıkmış durumdadır. Aslında, sendikalaşma oranı Türkiye genelinde çok düşüktür (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2019).

Bununla birlikte, işyerlerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerle sağlık problemlerine neden olabilecek durumlara karşı koruma amacıyla yapılan sistematik ve bilimsel çalışmalara İş Sağlığı ve Güvenliği denilmektedir. İş sağlığı ve

güvenliği, tüm mesleklerde çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahını en üst düzeye çıkarmak, bu seviyeyi korumak ve çalışma koşulları nedeniyle sağlıklarının bozulmasını önlemek amacıyla yürütülen faaliyetleri ifade etmektedir. Başka bir deyişle, insanları ekseriyetle kaza ve meslek hastalıkları olarak tehdit eden, zararlı unsurları ortadan kaldırmak veya en aza indirmek, tehditlerin zamanında tespit edilmesini sağlamak, en olası olmayanları önlemek için, insanların en temel hakkı olan tehlikelerden korumaktır. Dolayısıyla, daha güvenli bir çalışma ortamı sağlama çabaları oldukça önemlidir (Akıllı ve Aydoğdu, 2012: 245).

Bu bağlamda Tablo 3.2’de, katılımcıların taşeronluk konusundaki görüşleri verilmiştir. Tablo 3.2’e göre katılımcıların %81,1’i (n=30) daha öncede taşeron işçi olarak çalıştıklarını, %18,9’nun (n=7) daha önce taşeron işçi olarak çalışmadıkları; %81,1’nin (n=30) herhangi bir sendika üyeliği olduğu, %18,9’nun bir sendika üyeliği olmadığı; %78,4’nün (n=29) çalıştıkları şirkette iş sağlığı kurallarına uyulduğunu düşündükleri, %21,6’nın (n=37) ise çalıştıkları şirkette iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yeterli olmadığını düşündükleri belirlenmiştir. Katılımcıların %13,5’nin iş kazası geçirmediikleri, %86,5’nin (n=32) ise iş kazasına uğramadığı; katılımcıların Yaşadığınız ilin koşulları dikkate alındığında, taşeron işçilerin aldıkları ücret, insan onuruna yakışır bir yaşam kalitesi sunmakta mıdır? Sorusuna %100’nün (n=37) hayır cevabını verdikleri tespit edilmiştir. Verilen cevaplara bakıldığında işçilerin çoğunun taşeron işçilikle ilgili geçmişte çalışmışlığı olduğu, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alındığı ve sendikalara üye olma konusunda herhangi bir baskıya maruz kalmadıkları sonucu çıkartılabilir. Aldıkları ücret sorusuna geldiğimizde çalışanların tamamının aldıkları ücretten memnun kalmadıkları görülmektedir.

Tablo 3.3. Katılımcı Taşeron İşçilerin İşyeri Memnuniyeti Hakkında Görüşleri

		Sayı	Yüzde
İşinizden memnun musunuz?	Evet	34	91,9
	Hayır	3	8,1
	Toplam	37	100,0
Daha iyi bir işte çalışabileceğinizi düşünüyor musunuz?	Evet	24	64,9
	Hayır	13	35,1
	Toplam	37	100,0
Geçici nitelik taşıyan bir işe sahip olmanızı kariyer hedeflerinizi etkiliyor mu?	Evet	17	45,9
	Hayır	20	54,1
	Toplam	37	100,0
Sigortanız düzenli yatırılıyor mu?	Evet	37	100,0
	Hayır	0	0
	Toplam	37	100,0
Ast-üst ilişkilerinden kaynaklı olarak iş yerinde gerginlikler yaşıyor musunuz?	Evet	28	75,7
	Hayır	9	24,3
	Toplam	37	100,0
Asıl işveren işçisi ile aynı işleri mi yapıyorsunuz?	Evet	22	59,5
	Hayır	15	40,5
	Toplam	37	100,0
Çalışma koşullarından veya iş ortamındaki herhangi bir sorundan kaynaklı olarak şantiyede veya şantiye dışında düzenlenen bir protestoya katıldınız mı?	Evet	2	5,4
	Hayır	35	94,6
	Toplam	37	100,0
İşyerinde kadrolu işçiler ile taşeron işçileri arasında bir ayrımcılık yapılıyor mu?	Evet	33	89,2
	Hayır	4	10,8
	Toplam	37	100,0
Çalışma koşullarım fiziksel sağlığımı göz önüne alınarak planlanır.	Evet	14	37,8
	Hayır	23	62,2
	Toplam	37	100,0

Tablo 3.3’de Katılımcı Taşeron İşçilere yöneltilen sorularda iş memnuniyeti kavramı ve önemi ortaya çıkmaktadır. İş memnuniyeti veya tatmini genellikle bir kişinin işinden aldığı haz ve mutluluğu ve işle ilgili faktörleri ifade etmektedir. Diğer bir deyişle, iş tatmini kişinin işe karşı verdiği duygusal tepkilerin toplamıdır. Dolayısıyla, iş tatminini, bir kişinin mesleğini tatmin eden olumlu bir duygusal durum sağlamak olarak tanımlanabilmektedir. İş tatmini veya memnuniyetsizliği,

kişinin motivasyonu, çalışanın kendisi, işin özellikleri ve çalışma ortamıyla ilgili birçok faktörden etkilenmektedir. Bu nedenle, bir kişinin işiyle ilgili memnuniyet düzeyini belirlemek oldukça önemlidir (Eğinli, 2009: 36).

Sigortacılık sisteminde prim, sigortanın satışını yapan yetkili tarafından verilen teminatı satın almak için sigorta ettiren veya sigortalının ödediği sigorta ücretine denilmektedir. Prim her sigorta branşına göre farklı riziko şartlarına göre belirlenmekte ve değişiklik göstermektedir. İşletmelerin işçilerin sigortalarını yatırmaları büyük önem arz etmektedir. Çünkü legal olarak çalıştıklarını ve sağlık güvencesinden faydalanmaları bakımından elzem bir durumdur (TİSK, 2019). Ana işveren-taşeron ilişki yasası ise İş Kanunu'nun 2. Maddesinin 7. fıkrasında arasında ve Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 2. maddesinin 7. fıkrasında 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 ilişkinin olumlu seyretmesi, verimliliği, etkinliği ve memnuniyeti pozitif etkilediğinden dolayı önemlidir (Gedik, 2019).

Bu doğrultuda, yapılan analiz sonuçları Tablo 3.3'de verilmektedir ve katılımcıların %91,9'u (n=34) işinden memnun olduğunu; %8,1'i (n=3) memnun olmadıklarını, %64,9'u (n=24) Daha iyi bir işte çalışabileceklerini düşündüklerini yani taşeron işçide olsa özel sektöre nazaran kamuda çalışmaya devam etmek istemeleri şeklinde yorumlanabilir. %35,1'i (n=13) daha iyi bir işte çalışabileceklerini düşünmedikleri, %45,9'u (n=17) Geçici nitelik taşıyan bir işe sahip olmanın kariyer hedeflerini etkilediğini, %54,1'i (n=20) kariyer hedeflerini etkilemediğini bildirmişlerdir. 'Sigortanız düzenli yatırılıyor mu?' sorusuna katılımcıların %100'nün (n=37) evet yanıtını verdikleri göz önüne alındığında sigorta primlerinin kurum tarafından her ay süzenli olarak ödendiği görülmektedir. Ast-üst ilişkilerinden kaynaklı olarak iş yerinde gerginlikler yaşıyor musunuz?' sorusuna katılımcıların %75,7'nin (n=28) evet, %24,3'nün (n=9) hayır yanıtını verdikleri belirlenmiştir. 'Çalışma koşullarından veya iş ortamındaki herhangi bir sorundan kaynaklı olarak şantiyede veya şantiye dışında düzenlenen bir protestoya katıldınız

mi?’ sorusuna katılımcıların %5,4’ü (n=2) evet, %94,6’sı (n=35) hayır yanıtını vermişlerdir. İşyerinde kadrolu işçiler ile taşeron işçileri arasında bir ayrımcılık yapılıyor mu?’ sorusuna katılımcıların %89,2’si (n=33) evet, %10,8’i (n=4) hayır cevabı vermiş olup kurumun çalışanlar arasında ayrımcılık yaptığı ve çalışma koşulları göz önüne alındığında herkese eşit mesafede yaklaşımda bulunulmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışma koşullarım fiziksel sağlığımı göz önüne alınarak planlanır.’ sorusuna ise katılımcıların %37,8’si (n=14) evet, %62,6’sı hayır yanıtını vermişlerdir.

Yapılan analiz sonucu ile benzer olarak, Eğinli (2009) çalışmasında, katılımcıların çoğunluğunun işlerinden memnun olduğunu bulmuştur. Bu analiz sonucunda da yaklaşık %92’si iş memnuniyetine sahiptir. Zorlutuna’da (2012: 66) iş memnuniyetini yüksek bulmuştur ve sunulan bu çalışma bulguları ise benzerlik arz etmektedir. Zorlutuna çalışmasında, kadrolu ve taşeron çalışanların varsayılmış iş doyumu ve motivasyon değişkenleri arasında bir fark vardır. Kadrolu ve taşeronların genel iş tatmini önemli ölçüde farklılık göstermektedir.

İşyerinde karşılaşılan sorunların başında ekonomik, psikolojik ve sosyal sorunlar gelmektedir. Örneğin; işçilerin düşük ücretle çalışması, olumsuz işyeri koşulları ve mobbing bunların başında gelmektedir. Esasında, işyeri ve çalışma koşulları ile yakından ilişkili olan işyeri şiddeti, küresel ölçekte ortak bir sorun olarak kabul edilmektedir. İşyerinde şiddet her sektörde ve işyerinde görülen bir sorun olsa da araştırmalar bu sorunun hizmet sektöründe daha sık ve yoğun olarak yaşandığını göstermektedir. İşyerinde şiddet, kolayca tanımlanabilir ve gözlemlenebilir olduğu için fiziksel güç kullanımını içeren fiziksel şiddeti ifade eder.

Tablo 3.4. Katılımcı Taşeron İşçilerin Çalışan Güvenliği ve Sağlık Taramaları Hakkında Görüşleri

		Sayı	Yüzde
Sorunlarımız çözümlenmekte, görüş ve önerilerimize başvurulmaktadır	Evet	16	43,2
	Hayır	21	56,8
	Toplam	37	100,0
Taşeron firmada yöneticiler veya ekip arkadaşları tarafından psikolojik şiddete maruz bırakılmak işe karşı olan isteksizliği artırır.	Evet	34	91,9
	Hayır	3	8,1
	Toplam	37	100,0
Taşeron kadroda hizmet alım firması, çalışan güvenliği ile ilgili teknik alt yapıyı her zaman sağlar.	Evet	17	45,9
	Hayır	20	54,1
	Toplam	37	100,0
İşe girerken ve sonrasında düzenli aralıklar ile sağlık taramaları yapılır.	Evet	34	91,9
	Hayır	3	8,1
	Toplam	37	100,0
Bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım.	Evet	31	83,8
	Hayır	6	16,2
	Toplam	37	100,0

Fiziksel şiddet, bir kişiye veya gruba karşı işlenir; fiziksel, cinsel veya psikolojik zarara yol açan fiziksel güç kullanımıdır. Ancak son yıllarda işyerinde şiddetin fiziksel şiddetin yanı sıra psikolojik şiddet de içerdiği gözlenmiştir.

Duygusal taciz, gözdağı verme, tehdit etme, alay edici davranış veya aşağılayıcı kelimeler de dahil olmak üzere her türlü davranış, işyerinde şiddet kapsamında ele alınmaktadır. Psikolojik şiddet iş doyumunda azalmaya, moral ve motivasyonda azalmaya, yüksek düzeyde strese, psikosomatik ve fiziksel hastalıkların ortaya çıkmasına ve işgücü piyasasının dışlanmasına neden olmaktadır (Özen Çöl, 2008: 108).

Bu bağlamda, "sorunlarımız çözümlenmekte, görüş ve önerilerimize başvurulmaktadır" sorusuna katılımcıların %43,2 (n=16) evet, %56,8'i (n=21) hayır; "Taşeron firmada yöneticiler veya ekip arkadaşları tarafından psikolojik şiddete maruz bırakılmak işe karşı olan isteksizliği artırır" sorusuna katılımcıların %91,9'u (n=34) evet, %8,1'i (n=3) hayır, 'Bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım'. sorusuna %83,8 (n=6)'sı evet, %16,2 (n=6)'si hayır yanıtını vermişlerdir. Diğer çalışma sonuçları değerlendirildiğinde, Özen Çöl, (2008) çalışmasında hiç kimsenin psikolojik şiddete maruz kalmadığını fakat %24,8'inin (44) kişinin, bir iş arkadaşına

psikolojik şiddet uygulandığına tanıklık ettiğini belirtmiştir. Aynı zamanda bir psikolojik şiddet olayına tanıklık edenlerin tamamının anketteki saldırganı/saldırganları tarif eden soruları yanıtladığı görülmektedir. Çarıkçı ve Yavuz'un (2009) çalışmasında ise, psikolojik şiddete maruz kalan kişilerin işe karşı olan isteksizliğinin arttığı görülmektedir. Kaya (2015: 263)'nin çalışmasında, taşeron işçilerin en önemli problemleri sorusuna cevapların dağılımı şu şekildedir: Personel eksikliği (%31,6), düşük ücretler (%26,9), geç ödeme ve eksik ödeme (%6,6), ayrımcılık-dışlama (%6,1), aşırı istihdam (%5,5), sendikalaşma zorluğu (%4,8), yıllık izin kullanamama (%4,3), çalışma koşullarının ağırlığı (%4) ve diğer işler (%3,6). Diğer seçeneği belirten taşeron işçilerin oranı %6,6; bu işçiler mevsimlik iş, kıdem tazminatı alamama, izin almada güçlükler, çalışma saatlerinin uzunluğu ve haftalık izin kullanamamanın yaşadıkları en önemli sorun olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 3.5. Katılımcı Taşeron İşçilere Sosyal Yardımlardan Faydalanma Hakkında Görüşleri

		Sayı	Yüzde
Yakacak Yardımı	Evet	14	37,8
	Hayır	23	62,2
	Toplam	37	100,0
Giyim Yardımı	Evet	7	18,9
	Hayır	30	81,1
	Toplam	37	100,0
Gıda Yardımı	Evet	9	24,3
	Hayır	28	75,7
	Toplam	37	100,0
Ulaşım Yardımı	Evet	15	40,5
	Hayır	22	59,5
	Toplam	37	100,0
Çocuk Yardımı	Evet	15	40,5
	Hayır	22	59,5
	Toplam	37	100,0
Yardım Alma	Hiç Almıyorum	10	27,0
	Alıyorum	27	73,0
	Toplam	37	100,0

Tablo 3.5’de Ücret dışında hangi maddi haklardan yararlanıyorsunuz? Sorusuna verilen yanıtlar verilmiştir. Yakacak yardımı alanların %37,8’si (n=14) evet, %62,2’si (n=23) hayır; Giyim Yardımı alanların %18,9’su (n=7) evet, %81,1’i (n=hayır) hayır; Gıda Yardımı alıyorum diyenler %24,3 (n=9) iken; ulaşım yardımları alanlar ise %40,5 (n=15) oldukları belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların %40,5’i (n=15) çocuk yardımı aldıklarını; %59,5’i (n=22) almadıklarını; %27’si (n=10) herhangi bir yardım almadıklarını, %73’ü (n=27) ise yardım aldıklarını bildirmişlerdir.

Toplu iş sözleşmeleri kapsamında çalışan sendika üyelerine işverenler tarafından ek sosyal yardım ödemeleri yapılmaktadır. Resmi olarak belirlenen yardımlar aşağıdaki gibi listelenmektedir

(AMP Yazılım Mevzuat ve Arge Departmanı, 2017).

- **Çocuk Parası:** Toplu iş sözleşmesinde belirtilen miktar ve miktara göre sendikalı işçilere aylık çocuk parası verilmektedir. Adından da anlaşılacağı üzere, çocuk parası çalışanlarına çocukları karşılığında ödenmektedir.
- **Gıda Yardımı:** Gıda yardımı çalışanlara nakit ve ayni olarak ödenebilir. Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanlara sağlanan gıda yardımı nakde çevrilmektedir. Yemek ödenekleri, ay içinde fiili çalışma gününde ödenmektedir. Yemek ödeneği, ay içinde çalışılan gerçek gün sayısına göre hesaplanır ve aylık ücretle ödenmektedir.
- **Yol Yardımı:** Çalışanlara nakit ve ayni (hizmet) yol yardımı sağlanabilir. Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanlara sağlanan yol yardımı nakit olarak gözükmektedir. Yol yardımı ay boyunca gerçek iş günü ödenir, çalışmayan ve çalışılan günden sayılan izin günleri için yol yardımı ödenmez. Yol yardımı, ayda çalışılan gün sayısına göre hesaplanır ve aylık ücretle birlikte ödenmektedir.

- **Eğitim Yardımı:** Toplu iş sözleşmesi kapsamında, toplu iş sözleşmesine göre eğitimlerine devam eden sendikali çalışanların çocuklarına nakit eğitim yardımı sağlanmaktadır. Eğitim yardımı, sendikali çalışanın eğitimine devam eden tüm çocukları için ödenirken, eğitim yardımı uygulandığında çocuk sayısı ve yaş kısıtlamaları uygulanmamaktadır.
- **Silah Tazminatı:** Toplu pazarlık kapsamında çalışan silahlı özel güvenlik görevlileri, çalışılan günler için silah tazminatı ödeyebilmektedir. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki silah tazminatı, fiili çalışma gününde günlük olarak ödenmektedir.
- **Direksiyon Tazminatı:** Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan sürücüler için, çalışılan günler için yönlendirme tazminatı ödemesi yapılabilmektedir. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki yönlendirme tazminatı, fiili çalışma gününde günlük olarak ödenmektedir.
- **Aşınma Yardımı:** Toplu sözleşme kapsamında ağır çalışma koşullarına sahip çalışanlar için ek ücretler öngörülebilmektedir. Toplu iş sözleşmesi kapsamında ödenen yıpratma yardımı hesaplanırken fiili çalışma günleri dikkate alınmaktadır.
- **Bayram Yardımı:** Bayram, yasal yardım değil, iş sözleşmelerinden ve toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan bir haktır.
- **Evlilik Yardımı:** Evlilik yardımı olaya ilişkin sosyal yardım grubundadır ve resmi evlilik çalışanı tarafından hak edilmektedir.
- **Doğal Afet Yardımı:** Doğal Afet Yardımı -Yangın, Sel, Deprem vb.- afet durumunda, toplu iş sözleşmesi hakkı olarak işveren tarafından ödenen olaya ilişkin bir sosyal yardımdır.

- **Sünnet Yardımı:** Her bir çocuk için sendika üyeleri bağımlı olan çocukların sünnet törenlerinde nakit olarak ödenmesi, toplu iş sözleşmesi kapsamında ödenen sosyal yardımdır.
- **Doğum Yardımı:** Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçinin eşinin doğum yapması veya işçinin doğum yapan bir kadın olması durumunda ödenen sosyal yardımdır.
- **Askerî yardım:** Askerî yardım, işyerinden ayrıldığı tarihte işyerinden ayrılan, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi kapsamında ödenen işçiye yapılan sosyal yardımdır.
- **Ölüm Yardımı:** Ölüm yardımı, işçi sendikası üyesinin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle ölmesi veya işverenin işini yaparken anne, baba, eş ve çocukların ölümü durumunda sağlanan sosyal yardımdır.
- **Fazla Çalışma:** İş Kanunu'na göre, haftada 45 saati aşan iş fazla çalışma olarak kabul edilir ve birim ücret, saatlik ücret %50 artırılarak hesaplanmaktadır.
- **Ulusal Tatil ve Genel Tatil Ücreti:** 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, o gün işsiz çalışacak personele ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tam ödeme yapılması mecburidir.
- **Gece İş Zammı:** İş kanununda gece çalışması 20:00- 06:00 saatleri arasında çalışılan süreyi ifade etmektedir.
- **İkramiye Yardımı:** İkramiye yardımı, sendikalı çalışanlara ücret ilavesi olarak toplu iş sözleşmesi kapsamında periyodik olarak yapılan ödemelerdir.

- **Ek Kıdem Tazminatı:** Kıdem tazminatı, işçinin çeşitli nedenlerle işten çıkarılması halinde işverenin iş kanununa göre ödemek zorunda olduğu tazminattır.

Bu yardımlar işçiler açısından önemlidir çünkü işçilerin almış oldukları ücretlere ek olarak yapılan bu yardımlar daha iyi hayat sürmelerini kolaylaştırmaktadır. Ören vd. (2016: 169) çalışmasında, “Taşeron işçiler ücret dışındaki hangi maddi haklardan yararlanmaktadır” sorusuna verilen cevapların analiz sonuçları, taşeron işçilerin fazla mesai, prim ve çıplak ücretler dışında haklarını almadıklarını göstermektedir. Sonuçlara göre, taşeron işçilerinin büyük bir kısmı verdikleri aşırı çalışma için de bir ödeme almamaktadır. Ortaya çıkan bir başka sonuç ise, bu soruya “evet haklarımı alıyorum” diye cevap verenlerin oranıdır. Araştırmaya katılanların dörtte biri fazla mesai ve prim gibi ek haklarını aldıklarını belirtmişlerdir. Taşeron çalışanları için sevindirici bir sonuç olmasına karşın, taşeron işçiler arasında bile mutlak bir ücret ve hak adaletinin olmadığı ortadadır.

Tablo 3.6. Katılımcı Taşeron İşçilerin İş Sözleşmeleri ve Çalışma Saatleri Hakkında Görüşleri

		Sayı	Yüzde
İş sözleşmeleriniz hangi sürelerle uzatılıyor?	6 ay- 1 yıl	14	37,8
	1 -3 yıl	22	59,5
	3 yıldan fazla	1	2,7
	Toplam	37	100,0
Haftalık çalışma süreniz kaç saattir?	40 saat	4	10,8
	45 saat	28	75,7
	45 saat üzeri	5	13,5
	Toplam	37	100,0

Üst işverenlerin sonuç odaklı talepleri ile taşeronların güvensiz, gayri resmi, standart dışı, esnek zaman çalışmalarına yön vermeye başladığı görülmektedir. Bu olumsuz duruma müdahale etmek isteyen Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) taşeronluk sistemini en azından kamu kurumlarında tutmayı hedeflediği görülmektedir. Bu nedenle 94 sayılı ILO Sözleşmesi kabul edilmiştir. 12.14.1960

tarihli 94 sayılı ILO Sözleşmesi 160 sayılı Kanunu ile onaylanmıştır. Bu sayı 21.12.1960 tarihli ve 10686 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır ve Bakanlar Kurulu ILO Sözleşmesi'nin uygulanmasını sağlamak için 88/13168 sayılı kararı almıştır. Bakanlar Kurulu kararı 01.11.1988 tarihli ve 19976 sayılı Resmî Gazete’de (orijinal) yayımlanmıştır. ILO Sözleşmesi 94 tarafından taşeronlara sağlanan güvenceler aşağıdaki gibidir (Ören vd. 2016: 161-162).

- Ücretlerin belirlenmesinde belli bir seviyenin altına düşülmemesi,
- Ücretin ödenmesini sağlamak,
- Ek diğer garantiler,
- Çalışma sürelerinin ve diğer çalışma koşullarının belirlenmesi,
- İhtiyaçların karşılanması
- Sağlık ve güvenlik önlemleri,
- Engellilik ve eski hükümlü istihdamı

Bununla birlikte haftalık çalışma sürelerinin de çok fazla olduğu görülmektedir. Bunların düzenlenmesi ve adaletli olması bakımından iş sözleşmesi önemlidir. Örnek bir iş sözleşmesi Ek 3’de gösterilmektedir.

“İş sözleşmeleriniz hangi sürelerle uzatılıyor?” sorusuna katılımcıların %37,8’i (n=14) 6ay-1 yıl, %59,5’i (n=22) 1-3 yıl, %2,72’si (n=1) ise 3 yıldan fazla yanıtını vermişlerdir. Bu cevaplar bize taşeron ihalelerinin sürelerinin her dönem farklılık gösterdiği ve çoğunluklarda 1 yıl süre ile yapıldığı sonucunu ortaya koymaktadır. ‘Haftalık çalışma süreniz kaç saattir?’ sorusuna ise katılımcıların %10,8’i (n=4) 40 saat, %75,7’si (n=28) 45 saat, %13,5’i (n=5) 45 saat ve üzeri yanıtını vermişlerdir. Çalışma saatlerinin bu kadar farklılık göstermesinin nedeni olarak çalışanların farklı birimlerde çalıştığı ve bu birimlerinde iş yoğunluklarına göre çalışma saatlerinin farklılık gösterdiği sonucu çıkmaktadır. Kaya (2005: 264) çalışmasında, taşeron işçilerin günlük çalışma saatleri açısından, %78,5’i 8 saat, %8’i 9 saat, %13,5’i 10 saat veya daha fazla çalışmaktadır. İşçilerin çalıştığı kurumların özel ve resmi çalışma saatlerine sahip olması, 8 saatten fazla çalışmayı önemli ölçüde sınırlandırmıştır. Ancak, 8 saatten fazla mesai yapan işçilerin %84,3’üne fazla mesai ödenmemektedir. Taşeron işçiler arasında haftalık izin Cumartesi-Pazar %30,9, Pazar

%29,6, Cumartesi %18,7, izin %12,2 ve Cumartesi %4,7'dir. Yıllık izin kullanamayan taşeron işçilerin oranı %28,9'dur.

Tablo 3.7. Taşeron İşçilerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar Hakkında Düşünceleri

	Sayı	Yüzde
Kadroya geçiş	7	18,9
İş ve ücret güvencesinin olmaması	21	56,8
Sendikal haklardan mahrum olma	4	10,8
Belirli bir işte uzmanlaşamama	2	5,4
İşyerinde ayrımcılık	2	5,4
Sosyal haklardan yararlanamama	1	2,7
Toplam	37	100,0

Taşeron işçilerinin karşılaştıkları en büyük sorunlar olarak, kadroya geçiş, iş ve ücret güvencesinin olmaması, sendikal haklardan mahrum olma, belirli bir işte uzmanlaşamama, işyerinde ayrımcılık ve sosyal haklardan yararlanamama gelmektedir. Bu bağlamda, ankette, Taşeron işçilerinin karşılaştıkları en büyük sorun size göre nedir? Sorusu sorulmuştur ve Tablo 3.7’de görüldüğü üzere, katılımcıların %18,9’u (n=7) kadroya geçiş, %56,8’i (n=21) İş ve ücret güvencesinin olmaması, %10,8’i (n=4) Sendikal haklardan mahrum olma, %5,4’ü (n=2) Belirli bir işte uzmanlaşamama, %5,4’ü (n=2) İşyerinde ayrımcılık, %2,7’si (n=1) Sosyal haklardan yararlanamama yanıtını vermişlerdir. Ören, vd. (2016: 174), araştırmaya katılanlara bakıldığında Türkiye’de sendikalaştırılmış taşeron işçilerin oranı yüzde 11,21 iken Isparta ilinin oranı yüzde 16,83 olduğu açıkça görünmektedir. Sendikaların taşeron işçilerinin personele geçiş ve iş güvenliği gibi temel sorunlarına çözüm sağlayabileceğine olan inancın taşeron işçileri arasında yüksek düzeyde sendikalaşmanın temel nedeni olduğunu söylemek mümkündür. Araştırmaya katılan taşeron işçilere “sendika üyesi olmak iş güvencesini artırıyor mu” sorusu

yöneltildiğinde; %53,1'i evet yanıtını vermiştir.(%24,4'ü iş güvencesi olduğundan bahsetmiştir.

3.5. Derinlemesine Mülakat

Çalışmada taşeronluk ile ilgili olarak, 2 kişi ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Özellikle bu iki kişi ile mülakat yapılmasının sebebi alanlarında uzman olmalarıdır. G1 kişisi, Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi Başhekimisi ve G2 Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde İhale Yöntemiyle Taşeron İşçi Çalıştıran Şirket sahibidir. Ayrıca birebir bu kişi sanayinin içindedir. Özellikle hastane başhekimisi ve taşeron şirket sahibine çalışmada yer verilmesinin sebebi, sektöre hâkim olmaları ve taşeronluk konusunda uygulayıcı oldukları için yeteri kadar tecrübeye sahip olmaları bakımından bu kişilerle görüşme yapmak oldukça önemlidir. Mülakatta genel olarak taşeronlukla ilgili sorular sorulmasına karşın demografik özelliklerini de ortaya koyan konulara yer verilmiştir.

Tablo 3.8' de mülakat yapılan kişilerin cinsiyet, meslek, eğitim düzeyi ve iş deneyimi gibi özellikleri verilmiştir. Katılımcıların her ikisinin de erkek ve lisans mezunu oldukları belirlenmiştir. Ancak katılımcıların biri (G1) başhekim diğeri ise şirket yöneticisidir (G2). Mesleki deneyimlerine bakıldığında ise G1'in 2 yıl, G2'nin ise 10 yıllık deneyime sahip oldukları belirlenmiştir.

Tablo 3.8: Mülakata Katılanların Özellikleri

Görüşmeler	Cinsiyet	Meslek	Eğitim Düzeyi	Deneyim (Yıl)
G1	Erkek	Başhekim	Lisans	2 yıl
G2	Erkek	Şirket Sahibi	Lisans	10 yıl

Derinlemesine mülakat verileri içerik ve betimsel analizler ile çözümlenerek elde edilen temalar ve alt temalar Tablo 3.9'da verilmektedir.

Tablo 3.9: Verilerden Elde Edilen Tema ve Alt Temalar

G1	
Tema 1	Taşeron İşçi Çalıştırılmasının Avantajları ve Dezavantajlarına İlişkin Görüşler
	Sistemsel Kolaylık
	Mali Kolaylık
	Hukuki Sorumluluk
	Mevzuat Eksikliği
G2	
Tema 1	Taşeron İşçi Çalıştırılmasının Şirket Açısından Avantajları ve Dezavantajlarına İlişkin Görüşler
	Güvenlik
	Kar Oranlarının Düşüklüğü

Tablo 3.9’da, yapılan derinlemesine mülakat görüşmelerinden elde edilen verilere göre tema ve alt temalar oluşturulmuştur. Bu aşamada, söz konusu görüşmeler ayrı ayrı okunmuştur ve birbirinden bağımsız bir şekilde iki ana tema oluşturulmuştur. İlk temanın dört alt teması varken, ikinci tema için iki alt tema belirlenmiştir. İlk ana tema olan “Taşeron İşçi Çalıştırılmasının Avantajları ve Dezavantajlarına İlişkin Görüşler” sistemsel ve mali kolaylık, hukuki sorumluluk ve mevzuat eksiklikleri çerçevesindedir. İkinci tema olan, “Taşeron İşçi Çalıştırılmasının Şirket Açısından Avantajları ve Dezavantajlarına İlişkin Görüşler” ise taşeron şirketi sahibinin belirtmiş olduğu düşünceler çerçevesinde güvenlik, kar oranlarının düşüklüğü alt tema olarak çıkartılmıştır.

Mülakata katılan kişilerin görüşleri söz konusu tema altında, gizlilik ilkesi kapsamında, isimleri verilmeden kodlanarak aktarılmaktadır. Bu çerçevede, yukarıda da belirtildiği gibi her bir katılımcı ile yapılan mülakat ‘görüşme’ yi ifade ettiği için “G” olarak kodlanmaktadır ve her görüşmeye katılanlar sırasıyla kodunun yanında “G1 ve G2” şeklinde numaralar verilmiştir. Bu tez çalışmasının bu bölümünde, görüşme formunda yer alan sorular tema ve alt temalara göre sınıflandırılarak elde edilen bulgular verilmektedir.

3.5.1. Taşeron İşçi Çalıştırılmasının Avantajları ve Dezavantajlarına İlişkin Görüşler

Taşeron işçi çalıştırmak istenmesinin sebepleri arasında sistemsel kolaylık ve mali açıdan avantajlı olmak büyük rol oynamaktadır. Bununla birlikte taşeron çalıştıran bir kurum zaman zaman hukuki sorumluluk veya mevzuat eksiklikleri ile de karşılaşabilmektedir. Bu bakımdan bu ana tema bu alt temalar kapsamında irdelenerek, mülakata yapılan başhekimin birebir düşüncesi aşağıda verilecektir. Çünkü kişilerin düşüncelerinin direk verilmesi, konunun açıklığını ve güvenilirliğini arttırmaktadır.

- **Sistemsel Kolaylık**

Başhekiye sorulan “Kurumunuz da ihale yöntemi ile alt işveren (taşeron) işçi çalıştırılması ne gibi avantajlar sağlamaktadır?” sorusuna verdiği cevabın başında sistemdeki kolaylık gelmektedir. Bu konudaki beyanı “Taşeron şirket işçilerini çalıştırmak, kamuda yönetilebilirlik açısından daha rahattır. Sistemsel olarak daha esnek bir uygulamadır. Özellikle personel istihdamı daha kolay sağlanmakta ve personel eksikliği yaşanmamaktadır. Örnek verecek olursam, bir işçimiz istirahat raporu aldığı anda ihale şartnamesindeki eksik işçi çalıştırılmaz maddesinden ötürü şirket tarafından yerine bir başka personel temin edilmekte olup, kurumumuzdaki iş ve işleyiş aksamamaktadır” şeklinde olmuştur. Sistemsel olarak, taşeron firması tarafından gönderilen çalışanlar, taşeron çalıştıran kurum bakımından kolaylık olarak görülmektedir. Açıkçası, bu düzenlemeden genel olarak memnun oldukları görülmektedir. Bundan dolayı taşeron sorunu da çözülmemektedir. Taşeron çalıştıran firmada taşeron bulan firmada genel olarak halinden memnun iken, ne oluyorsa işçilere olmaktadır.

- **Mali Kolaylık**

Başhekim taşeron çalıştırmanın avantajlarından olan mali kolaylığı da vurgulamıştır ve bu konudaki düşüncesi, “İhalede belirtildiği tutarda Bakanlıktan her ay standart işçi giderleri için ödenek gelmekte olup her ay standart olarak şirkete bu ödenekten ödeme yapmaktayız ve mali açıdan sıkıntı yaşamamaktayız. İşçi maaşı,

SSK pirim ödemesi vs. gibi tüm işlemleri şirketin kendisi yürütmektedir. Bu nedenle kamuya ekstra bir yük getirmemektedir. Kadrolu personellere göre taşeron işçiler kamuya daha az maliyetli olduğundan, daha uygulanabilir bir sistemdir” biçiminde olmuştur. Taşeron çalıştıran kişilerin bu tarz düşüncelerinden dolayı taşeron işçilerin önüne geçilmemektedir. Ayrıca, devlet bakımından da taşeron çalıştırmak daha avantajlıdır.

- **Hukuki Sorumluluk**

Başhekiye “Kurumunuz da ihale yöntemi ile alt işveren (taşeron) işçi çalıştırması ne gibi dezavantajlar yaşatmaktadır?” sorusuna verdiği cevapların başında hukuki sorumluluklarla kimi zaman karşılaştığıdır. Direkt beyanı ise, “Taşeron firmanın uygulamalarında bazen eksiklikler olmakta ve bu durum bizlere dönem dönem sıkıntı yaşatmaktadır. Bu konuda örnek vermem gerekirse, şirkete hak ediş ödemelerini zamanında yatırmış olmamıza rağmen bazen şirket işçi maaşlarını zamanında ödememektedir ve bundan kaynaklı şikâyetler bizlere yansımakta olup bizleri zor duruma düşürmektedir. İşçilerin yıllık izinleri, mesailer, özlük dosyalarının tutulması gibi hususların takibi şirket tarafından tam olarak yapılmadığından dolayı hukuki sorumlulukları bazı durumlarda bizlere de yansımaktadır” diyerek hukuki mesuliyetlere dikkat çekmektedir. Taşeron işçi çalıştıran kurumdaki en üst mevkide kişi olarak, kimi hukuki problemlerden bahsetse de görüşme akışında bu sorunun çok büyük olmadığı, taşeron işçi çalıştırmaktan memnun oldukları izlenimini vermiştir. Çünkü bu hukuki sorunlar kurumdan ziyade işçiyi daha fazla etkilemektedir.

- **Mevzuat Eksiklikleri**

Başhekimin taşeron işçi çalıştırmanın dezavantajları konusunda belirttiği diğer nokta ise mevzuattaki eksikliklerdir. Mevzuattaki bazı eksikliklerden dolayı donanımlı taşeron işçilere bazı işlerde imza yetkisi veremediklerinden yakınmaktadır. Esasında çok vasıflı taşeronlarla karşılaştıkları fakat ellerinden bir şey gelmediği için yüksek görevler veremediklerinin altını çizmektedir.

3.5.2. Taşeron İşçi Çalıştırılmasının Şirket Açısından Avantajları ve Dezavantajlarına İlişkin Görüşler

Bu temanın oluşması, mülakattın taşeron işçi çalıştıran firma sahibi bir kişi ile yapılmasıdır. Taşeronluk hem çalıştıran hem de taşeron sağlayan firmalar bakımından irdelenmektedir. Bu kapsamda iki ana alt tema oluşturulmuştur. Taşeron firma bakımından avantaj olarak güvenlik ön plana çıkarken, dezavantaj olarak kar oranlarının düşüklüğü, maddi sıkıntılar görülmektedir.

- **Güvenlik**

Taşeron firma sahibi “Kamuda ihale yöntemiyle işçi çalıştırmanın şirketinize ne gibi avantajları vardır?” sorusuna cevap olarak güvenlik faktörünü belirtmiştir. Bunu belirtmesinin sebebini ise beyanında açık olarak anlatmaktadır. Bu konudaki beyanı “Kamu kurumunda ihale ile işçi çalıştırmak özel sektöre göre her yönüyle daha güvenlidir. Muhatabımızın devlet olmasından kaynaklı ihale hak edişlerinin tahsili daha kolaydır. Teknik şartnameye göre anlaşma olduğu için o anlaşmanın dışına ne bizler ne de kamu kurumunun çıkması mümkün değildir” biçiminde olmuştur.

- **Kar Oranlarının Düşüklüğü**

Taşeron firma sahibine sorulan ikinci ana soru ise “Kamuda ihale yöntemiyle işçi çalıştırmanın şirketiniz açısından dezavantajları var mıdır?” olmuştur. Cevaben bir konuya dikkat çekmektedir, bu konu ise kâr oranlarının düşüklüğüdür. Taşeron firma sahibi bu konudaki düşüncesini “Taşeron işçilerin maaş bordrolarını biz hesaplıyoruz, ödemelerini biz takip ediyoruz, özlük dosya ve diğer işlemlerinin takibini biz yapıyor ve bunun için şirkette ekstra personeller çalıştırmak zorundayız. Bu durum da maliyete yansımakta ve kar oranımız etkilenmektedir. Bazen kurumdan kaynaklı hak ediş ödemeleri tarafımıza geç yapılmakta fakat işçi maaşlarının ödemelerini zamanında yapılması gerektiği için biz o tutarı karşılamak zorunda kalıyoruz bu durum bize maddi sıkıntılar yaşatmaktadır. Özellikle ihaleleri alabilmek için en düşük kar marjından ihale teklifleri verdiğimiz için olası personel

ıkışlarından kaynaklı işçilerin hak etmiş oldukları kıdem tazminatı ücretleri tarafımızdan ödenmektedir” şeklinde açıklamıştır.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Globalleşme ile birlikte, maliyetlerin düşürülmesi ve işin önlenmesinde bir istihdam şekli olarak taşeronluk, Türkiye'de iş hayatının bir gerçeği olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir çeşit esnek çalışma olan taşeronluk yapılan iş, güvensizlikle eşanlamlı bir istihdam şekli olarak kabul edilmektedir. Kuruluşlar, piyasa koşullarına bağlı olarak emek sayısına müdahale edebilmektedir. Bu çerçevede, bu çalışmada taşeron çalışma sistemi, taşeron işçilerin çalışma yaşamındaki yaşamış oldukları olumsuzluklar, ağır çalışma koşulları, güvencesizlik ve sendikal örgütlenmenin önündeki engeller gibi tüm bileşenler kapsamında emek, sermaye ve kamu üçleminde değerlendirilmiştir.

Sendikal örgütlenme oranı ülkemizde maalesef çok düşük oranda seyretmektedir. Buna neden olarak özel sektör bazında işverenlerin çoğunluğunun işyerlerine sendikaların girip üye çalışması yapmalarını ve işçileri bilinçlendirmek için toplantı düzenlemelerine engel olmalarını gösterebiliriz. Sendikalara üye olmuş işçileri olanlar ise genellikle işçisine mobing yaparak ve işten atmakla tehdit ederek sendikalardan istifa etmeye zorlamaktadırlar.

Çalışma kapsamında Giresun Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde çalışan taşeron işçilere yapılan anket çalışmasının bulguları değerlendirildiğinde; anket yapılan kişilerin çoğunluğunun geçmişte de taşeron şirketlerinde çalıştığı ve işçi sendikasına üyeliğinin olduğu görülmektedir. Ayrıca, taşeron işçilerin çoğunluğu iş sağlığı güvenliği konusundaki tedbirleri de yeterli görmektedir. Ankete katılanların %100'ü aldıkları ücretlerin yaşam kalitesini yükseltmediğini ve az olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, ankete katılanların %91,9'u işinden memnun olduğunu ve %100'ü de sigortalarının düzgün olarak yatırıldığını belirtmişlerdir. Taşeron işçiler, kadrolu işçilerle aynı işi yaptıklarını belirtirken, ankete katılanların %89,2'si taşeron ve kadrolu işçiler arasında ücret dışında bir ayrımcılık görmediklerini söylemişlerdir. Bunlara ek olarak güvenlik ve sağlık konusunda, ankete katılım sağlayanların %91,9'u sağlık taramalarının düzenli olarak yapıldığını belirtirken, hizmet alım firması, çalışan güvenliği ile ilgili teknik alt yapıyı her zaman sağlayamadığını vurgulamaktadır. Sendika ile toplu iş sözleşmesi yapılmamasından dolayı taşeron

işçilerin ücret dışında yapılan yardımlardan faydalanamadığı görülmektedir. Haftalık çalışma sürelerinin 45 saat ve üzerinde olduğunu belirten çoğunluk, bu durumdan şikâyetçidir. Taşeron işçiler genel olarak birçok sorunla karşı karşıya kaldığı görülmektedir, bu sorunların en başında iş ve ücret güvencesinin olmaması gelmektedir.

Derinlemesine mülakattan elde edilen bulgulara göre, taşeron çalıştıran kurumların genel olarak hallerinden memnun oldukları görülmektedir. Özellikle, sistemsal ve mali kolaylıktan dolayı taşeronluğu tercih ettikleri görülmektedir. Bununla birlikte kamudan taşeron ihaleler alan firmalarda benzer şekilde durumlarından memnundur. Sadece kar oranlarının düşük olduğunu ve mali ödemelerde devletin aksaklıklar yaptığının altını çizmektedir. Mülakat yapılan kişilerden bir tanesi taşeron işçi çalıştıran kurumun başındaki kişi iken, diğeri devletten aldıkları işleri taşeron işçi ile yapan firma sahibidir. Bu kişilerle yapılan mülakat sonucunda taşeron sorununun uzun yıllar devam edeceği görülmektedir. Çünkü hem firmanın hem de kurumun taşeron çalıştırmaktan memnun ve karlı çıktıkları gözlemlenmektedir.

Sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi kapsamının iyileştirilmesi için, tez kapsamında yapılan öneriler aşağıda sunulmaktadır.

- Sendikalaşma sisteminde köklü değişiklikler yapılarak, sendikal örgütlenmenin önündeki bariyerler kaldırılmalı ve özel sektörde sendikalaşmanın önün açılmalıdır.
- Sendikasız işyerlerine ve işçilere yaygın ve toplu iş sözleşmeleri uygulanmalıdır.
- Son yıllarda, kamu kurum ve kuruluşlarında artan sendikal üye çalışmalarına kurum idareciler müdahil olmamalı ve kimseyi sendikal tercihindan ötürü işyerinde zorunlu rotasyona veya baskıya maruz bırakmamalıdır.
- Kamu ve özel sektörde yaygın şekilde uygulanan taşeronluk sistemi acilen sonlandırılmalı, kamuda çalışan taşeron işçilerin tamamı kadrolu işçi pozisyonunda istihdam edilmeli ve o sektördeki toplu iş sözleşmelerinden yararlanabilmelidir.

Özet olarak, Türkiye’de taşeronluk uygulamaları uzun yıllardır çalışma yaşamının kanayan bir yarası olmuştur. 24.12.2017 tarih ve 30280 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile birçok taşeron işçi çalıştıkları kurumlarda kadroya alınmıştır, üç yıl boyunca düşük ücret ve sosyal haklarla çalışmak zorunda bırakılmış. Kadroya alınırken başvuru şartları arasında hizmet alımının yaklaşık maliyetinin en az % 70’lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa aynı yemek ve yol giderleri dâhil işçilik giderinden oluşmasına ilişkin koşul aranmasından dolayı başvuru şartları tutmayan birçok işçi kadroya alınmamış olup, bazı kurumlarda hâlâ taşeron uygulaması devam etmektedir. Bu yanlış uygulamadan bir an evvel vazgeçilmeli, ihale türüne bakılmaksızın taşeron işçilerin tamamı kadroya alınmalıdır.

Bununla birlikte, Türkiye’de sendikalaşma ve toplu iş sözleşmeleri uygulamaları işçilere verilen bir hak iken bu hakkı savunmak ve dillendirmek hükümet aleyhinde yapılan faaliyet olarak değerlendirilmektedir. Son zamanlarda yapılan kamu toplu iş sözleşmeleri baz alındığında işçi ve memur temsilcilerinin etkili bir sendikacılık yapamadığı işçilerin ve memurların aldıkları düşük zam oranlarından bellidir. Sendikaların asli görevi işçi veya memurdan yana tavır takınmaları, onların sosyal ve ekonomik haklarını en üst düzeyde kazanıma dönüştürmeleri için var güçleriyle sendikal çalışma yürütmesi iken geldiğimiz noktada maalesef hükümet taraftarı faaliyetler içinde yer aldıkları gözlemlenmektedir. Günümüzde bu şekilde sendikacılık yapıldığı sürece kaybeden hep emek tarafı olacak, kazanan hep sermaye ve kamu olacaktır. Bu bakımdan sendikaların daha özerk ve bağımsız olarak, istediklerini almaları konusunda daha kararlı ve istikrarlı olmaları gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Makale

- AKKUŞ, Pınar. **“Sosyal Hizmet Çalışanlarının Hak Kayıpları”**, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 2010,(42), 53-61.
- AKILLI, Hafize. & Aydoğdu, Önder. **“İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi”**, Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü, Enerji Hammadde Etüt ve Arama Dairesi Başkanlığı, Ankara, 2012,245-250.
- AKYİĞİT, Ercan. **“Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı”**, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2009-2010,Cilt:22, Sayı:4-5, ss.1-38.
- ARI, Mehmet. & ENGİN, Fevzi. **“Türkiye’de Yeni İstihdam Biçimi Olarak Taşeron Uygulaması (2000-2016) ”**, 2018, Fiscaeconomia, Vol.2(2): 141-157.
- AŞIKOĞLU, Ömer. Levend. **“Frekans Analizinde Alternatif Bir Parametre Tahmin Metodu”**, Selçuk Üniversitesi Mühendislik, Bilim ve Teknoloji Dergisi, 5(4), 445-459, 2017.
- ÇARIKÇI, İlker. Hüseyin. & YAVUZ, Hüseyin. **“Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”**, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2019,(10), 47-62.
- ÇELEN, Ali. İhsan. **“Social Dialogue Mechanism Place and Important in Subcontract Problem Solution. Journal of Current Researches on Social Sciences”**, 2017,7(1): 335-365.
- ÇINAR, Sidar. **“Taşeron Çalışma İlişkilerinde İnşaat İşçileri”**, Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, 2014,17(2), 36-70.
- ÇOLAK, Aytül. **“Türkiye’de Kamu Kesiminin Taşeronlaşma Eğilimi”**, International Journal of Social Sciences and Education Research, 2017, 3(3), 1004-1017.
- DEMİRKESEN, Sevilay. & BAYHAN, Hasan. Gökberk. **“Subcontractor Selection with Choosing-By-Advantages (CBA) Method. In IOP Conference**

Series:Materials Science and Engineering”, 2019,(Vol. 471, No. 2, p. 022020). IOP Publishing.

- EĞİNLİ, Ayşen. Temel. **“Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”**, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2009,23(3), 35-52.
- EKİN, Nusret. **“Ekonomik ve Hukuksal Boyutları İle Alt İşveren”**, İstanbul Ticaret Odası Yayın No:2002-34.İstanbul, 2002
- ERDİNÇ, Işıl. **“AKP Döneminde Sendikal Alanın Yeniden Yapılanması ve Kutuplaşma: Hak-İş ve Ötekiler”**, Çalışma ve Toplum, 2014,41(2): 155-175.
- ETÇİ, Hilmi. & KAĞNICIOĞLU, Deniz. **“Kamuda Taşeron Olarak Çalışan İşçilerin Sendikal Algısı: Eskişehir Örneği”**, Çalışma ve Toplum, 2017,52(1): 75-107.
- GÜLLER, Abdülsamet. **“Altyapının Kronikleşen Sorunu Taşeronluk Müessesesi Üzerine Bir İnceleme”**, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi,2015, 5(1), 91-104.
- İSLAMOĞLU, Emel. & YILDIRIMALP, Sinem. **“Kamu Sektöründe Çalışan Taşeron Kadın İşçilerin Sorunları”**, 2016, JED / GKD 11:(2): 175-197.
- İZGİ, Mustafa. Cumhur. & TÜRKMEN, Hafize. Öztürk. **“Akdeniz Üniversitesi’nde Taşeron Sağlık İşçilerinin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Durum Tespiti”**, Türkiye Halk Sağlığı Dergisi, 2012,10(3), 160-173.
- KAYA, Gazanfer. **“Kamudaki Taşeron İşçiler Üzerine Bir Alan Araştırması: Adıyaman Örneği”**, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 2015,14(55): 257-268.
- KOÇ, Muzaffer. **“Kamuda Bir İstihdam Modeline Dönüşen Alt İşverenlik”**, Siyasal Bilimler Dergisi, 2016,4(2), 65-90.
- NUROL, Bahadır. & Ünal, Bayram. **“Kamu Şeker Fabrikalarında Esnek İstihdam ve Taşeron İşgücü Kullanımı”**, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2017,16(3): 893-911.
- ÖREN, K.enan, ACAR, Hakan. & KANDEMİR, Hamza. **“Refah Devleti Paradoksu Olarak Kamuda Taşeron Çalışma Sistemi: Isparta Örneği”**,

Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 2016,5(12), 154-183.

- ÖZDEMİR, Murat. **“Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma”**, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2010,11(1), 323-343.
- ÖZEN ÇÖL, Serap. **“İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”**, Çalışma ve Toplum, 2008,4, 107-134.
- ÖZUĞURLU, Metin. **“Taşeronlaşma, Güvencesiz İstihdam ya da “Hayatta Dikiş Tutturamam” Halleri Üzerine”**, Memleket Siyaset Yönetim, 2009,9, 122-128.
- SAYAN, İpek. Özkal. **“Türkiye’de Kamuda Taşeron İşçi İstihdamı: 696 Sayılı KHK’ya İlişkin Bir Değerlendirme”**, Yerel Yönetimler: Nereye? Emek Araştırma Dergisi 2018/2, 51-64.
- TAŞKIRAN, Gülçin. **“Taşeron İşçilerde Örgütlenme Sorunları: Sağlık İşçileri Üzerine Bir Araştırma”**, III. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu (24-25 Ekim 2011) Kocaeli-Poster Bildiri, 1-17.
- TAYLAN, Hasan. Hüseyin. **“Sosyal Bilimlerde Kullanılan İçerik Analizi Ve Söylem Analizinin Karşılaştırılması”**, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2011,1(2), 63-76.
- TİYEK, Ramazan. **“Devletin Endüstri İlişkilerindeki Rolü Ve Taşeron Çalışma”**, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 2014,3(7), 8-31.
- ULUBEYLİ, Serdar., MANİSALİ, Ekrem. & KAZAZ, Aynur. **“Subcontractor selection practices in international construction projects. Journal of Civil Engineering and Management”**, 2010,16(1), 47-56.
- UŞAN, Muhammed. Fatih. **“Taşerona Müracaat Bazen Haklı Olabilir, Ama Bir de Yol Açtığı Sorunlar Olmasa! Taşeronlaşma Sorununa Siyasi ve Akademik Bakış”**, 2010, TES-İş Derneği, 100-102.

Tez

KARABUDAK, Songül. **“Taşeronlaşmanın Çalışma Koşullarına Etkisi: Sivas Belediyesi Örneği”**, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017, Sivas. 1-145.

ZORLUTUNA, Ebru. **“Bir işletmede kadrolu çalışanlar ile taşeron çalışanların iş tatmini ve motivasyon değişkenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi”**, Yüksek Lisans Tezi , 2012, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Elektronik Kaynak

AĞIR,A.(2018) Taşeron İşçilerin Kadroya Alınması Mutsuzluk Getirir Mi?,Politika Notları,Şubat,
<http://www.apm.org.tr/wp-content/uploads/2018/02/apm-rapor-taseron.pdf>
 Erişim Tarihi: 01.01.2020.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, (2019).
<https://www.ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/>,
 Erişim Tarihi: 01.01.2020.

AMP Yazılım Mevzuat ve Arge Departmanı, (2017). Toplu İş Sözleşmesi İle Taşeron İşçilere Sağlanan Ücretler Ve Sosyal Yardımlar.
<https://www.hakedis.org/wp-content/uploads/2017/05/toplu-is-sozlesmeleri-ile-taseron-iscilere-saglanan-ucretler-ve-sosyal-yardimlar.pdf>,
 Erisim Tarihi: 01.01.2020.

BAKIR, O. (2018). İşçi haklarını çiğneyerek yükselen sektör: İnşaat.
<https://www.evrensel.net/haber/362559/isci-haklarini-cigneyerek-yukselen-sektor-insaat>
 Erişim Tarihi: 02. 04. 2019.

DİSK/GENEL-İŞ, (2018). Kamu İstihdam Raporu,
<http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/18618.pdf>,

Erişim Tarihi: 02. 04. 2019.

DİSKAR_06 Türkiye’de Taşeronlaşmanın Boyutları (2014)

http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_06.pdf

Erişim Tarihi: 02. 04. 2019.

DİSK, (2017). DİSK-AR Sendikalaşma ve Toplu İř Sözleşmesi Raporu (2013-2017).

<http://disk.org.tr/2017/08/disk-ar-sendikalasma-ve-toplu-is-sozlesmesi-raporu/>,

Erişim Tarihi: 02. 04. 2019.

ELBEK, O. (2018). Seçim Ve Sağlık: Adalet ve Kalkınma Partisi,

<https://m.bianet.org/bianet/siyaset/197702-secim-ve-saglik-akp>

Erişim Tarihi: 02. 09. 2019.

GEDİK, S. (2019). Alt İşverenlik (Taşeron) İlişkisinde İř Sağlığı Ve Güvenliği,

<https://app.csgb.gov.tr/isggm/oshaturkey/sunumlar/60.pdf>,

Erişim Tarihi: 01.01.2020.

OECD, (2016). Country case: Small business subcontracting in the United States.

<https://www.oecd.org/governance/procurement/toolbox/search/small-business-subcontracting-united-states.pdf>,

Erişim Tarihi: 14.03.2019.

TEKİN, H. H. (2006). Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusosyoloji/issue/521/4777>

Erişim Tarihi: 01.01.2020.

TİSK, (2019). Sigorta Primi Teşvik, Destek Ve İndirimleri,

<https://www.tisk.org.tr/yayin/388865337-sigorta-primitesvik-ve-destekleri---2019.pdf>,

Erişim Tarihi: 01.01.2020.

EKLER

Ek 1: Anket Soruları

Ağız ve Diş Sağlı Merkezi Çalışanı İşçilerle Yapılan Anket Soruları

EMEK SERMAYE KAMU ÜÇLEMİNDE ALT İŞVERENLİK
(TAŞERON) UYGULAMASI: GİRESUN AĞIZ VE DİŞ SAĞLIĞI MERKEZİ
ÖRNEĞİ

- 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 ()
5. Eş çalışma durumu Evet () Hayır ()
6. Ev sahipliği durumu Kendi evim () Kira ()
7. Ekonomik durumunuzu siz nasıl değerlendiriyorsunuz?
- 1) İyi 2) Orta 3) Kötü

Aşağıdaki sorulara evet ya da hayır şeklinde cevap veriniz.	Evet	Hayır
8. Daha önce taşeron şirkette çalıştınız mı?		
9. Sendika üyeliğiniz var mı?		
10. Çalıştığınız yerde İş sağlığı güvenliği tedbirleri yeterli mi		
11. İş kazasına uğradınız mı?		
12.Yaşadığınız ilin koşulları dikkate alındığında, taşeron işçilerin aldıkları ücret, insan onuruna yakışır bir yaşam kalitesi sunmakta mıdır?		
13. İşinizden memnun musunuz?		
14. Daha iyi bir işte çalışabileceğinizi düşünüyor musunuz?		
15. Geçici nitelik taşıyan bir işe sahip olmanızı kariyer hedeflerinizi etkiliyor mu?		
16. Sigortanız düzenli yatırılıyor mu?		
17. Ast-üst ilişkilerinden kaynaklı olarak iş yerinde gerginlikler yaşıyor musunuz?		
18. Asıl işveren işçisi ile aynı işleri mi yapıyorsunuz?		
19. Çalışma koşullarından veya iş ortamındaki herhangi bir sorundan kaynaklı olarak şantiyede veya şantiye dışında düzenlenen bir protestoya katıldınız mı?		
20. İşyerinde kadrolu işçiler ile taşeron işçileri arasında bir ayrımcılık yapılıyor mu?		
21. Çalışma koşullarım fiziksel sağlığımı göz önüne alınarak planlanır.		
22. Sorunlarımız çözümlenmekte, görüş ve önerilerimize başvurulmaktadır		
23. Taşeron firmada yöneticiler veya ekip arkadaşları tarafından psikolojik şiddete maruz bırakılmak işe karşı olan isteksizliği artırır.		

24. Taşeron kadroda hizmet alım firması, çalışan güvenliği ile ilgili teknik alt yapıyı her zaman sağlar.		
25. İşe girerken ve sonrasında düzenli aralıklar ile sağlık taramalarım yapılır.		
26. Bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım.		

27. Kaç yıldır taşeron işçi olarak çalışıyorsunuz?

0-6 ay 1-3 yıl 4-6 yıl 6 yıldan fazla

28. Ücret dışında hangi maddi haklardan yararlanıyorsunuz?

Yakacak yardımı () Giyim yardımı () Gıda yardımı () Ulaşım yardımı ()

Çocuk yardımı () Yardım almıyorum ()

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

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

31. 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 ()

Ek 2: Görüşme Soruları

Ağız ve Diş Sağlı Merkezi Başhekimiyile Yapılan Mülakat Soruları

- Soru 1: Kaç senededir bulunduğunuz kurumda idarecilik görevi yürütmektesiniz?
- Soru 2: Kurumunuzda kaç işçi çalışmaktadır?
- Soru 3: Kurumunuzda ihale yöntemi ile alt işveren (taşeron) işçi çalıştırılması ne gibi avantajlar sağlamaktadır?
- Soru 4: Kurumunuzda ihale yöntemi ile alt işveren (taşeron) işçi çalıştırması ne gibi dezavantajlar yaşatmaktadır?
- Soru 5: Taşeron işçilerin kadroya alınması sizce performans ve çalışma düzenini etkiler mi?

Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde İhale Yöntemiyle Taşeron İşçi Çalıştıran Şirket Sahibi ile Yapılan Mülakat Soruları

- Soru 1: Kaç yıldır kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet alımı ihale yöntemi ile iş yapmaktasınız?
- Soru 2: İhaleleriniz genel de kaç yıllık periyotlarla yapılmaktadır.
- Soru 3: Kamuda ihale yöntemiyle işçi çalıştırmanın şirketinize ne gibi avantajları vardır.
- Soru 4: Kamuda ihale yöntemiyle işçi çalıştırmanın şirketiniz açısından gibi dezavantajları vardır?

Ek 3: Örnek Bir İş Sözleşmesi

BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

Aşağıda isim-unvan ve adresleri yazılı bulunan işveren ile işçi arasında tamamen kendi istek ve serbest iradeleri ile ve aşağıda belirtilen şartlarla "Belirsiz süreli iş sözleşmesi" yapılmıştır.

Sözleşmede adı geçen işveren ni
işçi ise'yi ifade eder

MADDE 1)- TARAFLAR :

İŞVEREN Adı Soyadı /

Ünvanı : Adresi : SSK

İşyeri Sicil Numarası

İŞÇİNİN :

Adı Soyadı :

Baba adı :

Doğum Yeri ve Yılı :

İkametgah Adresi :

Telefon Numarası :

SSK Sigorta Sicil Numarası :

MADDE 2)-SÖZLEŞMENİN SÜRESİ : Bu iş sözleşmesi // tarihinde başlamış olup, Belirsiz Sürelidir.

MADDE 3)-İŞE BAŞLAMA TARİHİ : ... / ... / ...

MADDE 4)-AYLIK ÜCRET NET/BRÜT : TL.

MADDE 5)-YAPILACAK İŞİN KONUSU : İşçi işverenin 15.05.2014 tarih ve 29001 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Tıbbi Cihaz Satış, Reklam ve Tanıtım Yönetmeliği kapsamında yürüteceği faaliyetlerle ilgili mevzuatla belirlenen yükümlülükleri "*Sorumlu Müdür*" vasfıyla yerine getirecektir.

MADDE 6)-DENEME SÜRESİ : Yoktur / Ay' dır.

(Deneme süresi en fazla iki aydır. Bu süre sonunda başarısız yada yetersiz bulunanların sözleşmeleri ihbarsız ve tazminatsız feshedilir.)

MADDE 7)- İŞÇİNİN ÇALIŞMA YERİ :

İşverenin il/ilçe sınırları içindeki işyerlerinde, işveren veya vekilinin göstereceği işyerleri. İşçi, gerektiği takdirde işyeri içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilir.

MADDE 8)- ÇALIŞMA SÜRELERİ :

Haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanır. 45 Saatlik çalışma süresi işveren tarafından gerekli görüldüğünde; Haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekillerde dağıtılabilir. Ayrıca işin niteliği ve şartlarına göre, işe başlama ve bitiş saatleri de, işçiler için farklı

şekillerde düzenlenebilir ve gerektiğinde değiştirilebilir. 45 Saatlik haftalık çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine farklı şekillerde dağıtılarak çalışması durumunda, iki aylık çalışma süresi içinde, işçinin haftalık ortalama normal çalışma süresi 45 saati aşamaz. Ara dinlenme zamanları işveren tarafından belirlenir. İşçi bu maddede belirtilen çalışma şekli ve şartlarını aynen kabul eder.

MADDE 9)- FAZLA ÇALIŞMA :

İşveren ülkenin genel varaları için, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle işçiye, günlük toplam çalışma süresi 11 saati aşmamak şartı ile yılda 270 saate kadar fazla çalışma yaptırabilir. Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır. Ancak denkleştirme esası uygulandığı durumlarda, işçinin iki aylık süre içindeki haftalık ortalama çalışma süresi 45 saati aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda 45 saatten fazla çalıştırılmış olsa dahi, bu haftalardaki 45 saati aşan çalışma süreleri fazla çalışma sayılmaz ve fazla çalışma ücreti ödenmez.

MADDE 10)- TELAFİ ÇALIŞMASI : Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışması yada işin tümüyle durdurulması veya işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren, iki ay içerisinde işçiye, çalışılmayan bu süreler karşılığı olarak telafi çalışması yaptırabilir. Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati ve günde en fazla 3 saati aşamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz. Telafi çalışması fazla çalışma sayılmaz ve karşılığında fazla çalışma ücreti ödenmez.

MADDE 11)- ÜCRET : İşçinin sözleşmede yazılı ücreti kural olarak imza karşılığı kendisine ödenir veya banka hesabına yatırılır. Ancak işçinin yazılı talebi ile belirlediği ve bu talebin altındaki tatbiki imzası bulunan mutemedine de yine imzası karşılığında ödenebilir. Kural olarak işçinin işlemler ücretinin ödeme tarihi, her ayın ilk iş günüdür. Mücbir bir sebep olmadıkça, ücretler ödeme gününden itibaren en geç 20 gün içinde ödenir.

MADDE 12)- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ : İşçinin her bir saat fazla çalışması için işverence ödenecek fazla çalışma ücreti, işçinin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli artırılmış tutarıdır.

MADDE 13)- ÖZEL ŞARTLAR : İşçi, tecrübe ve mesleki birikimine uygun olarak, işverenin vereceği bütün işleri ve görevleri yapmayı kabul ve taahhüt eder. Bu hizmetleri karşılığında belirtilen aylık ücret dışında herhangi bir ücret talep edemez.

1. İşçi, işyerinde, çalışma mevzuatı ve işveren tarafından belirlenmiş bulunan çalışma şartlarına, iş disiplinine, iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına, işveren tarafından çıkarılmış ve çıkarılacak olan yönetmelik, genelge, sirküler, talimat gibi düzenlemelere uymayı kabul ve taahhüt eder.
2. İşçi, görev nedeniyle kendisine ve bağlı bulunduğu birime teslim edilen demirbaş, her türlü mefruşat, elektronik teçhizat gibi esyanın muhafazasından, hasar ve ziyan görmesinden sorumludur. Bu malzemeleri işyeri dışına çıkarmamayı ve amacı dışında kullanmamayı, iş sözleşmesinin feshinde eksiksiz teslim etmeyi taahhüt eder.
3. İşçi, işverene ve işyerine ait her türlü iş surlarını saklamayı, işverene zarar verecek davranışlardan kaçınmayı taahhüt eder.
4. İşçi, iş sözleşmesi devam ettiği sürece, özel de olsa başka bir işte çalışmamayı taahhüt eder.
5. İşçi, işverenin istemesi halinde, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışmayı ve işverenin istemesi halinde fazla çalışma yapmayı peşinen kabul eder.

13.7-İşveren, işçilik haklarını ödemek, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymak, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

13.8-İşçi, iş kanununa göre hak kazanacağı yıllık ücretli iznini, işverenin iş şartlarına göre belirleyeceği zamanda kullanmayı kabul eder.

13.9-İşçi, işyerine, alkolü içki veya uyuşturucu madde almış olarak gelmemeyi ve bu maddeleri işyerinde kullanmamayı, çalışması ile ilgili olmayan eşya ve maddeler ile taşınması yada kullanılması yasaklanmış maddeleri işyerine sokmamayı taahhüt eder.

13.10-İşçi, işverenin istemesi halinde hizmet içi veya görevin gerektirdiği eğitimlere katılmak zorundadır. Eğitimlere katılan işçiden zorunlu hizmet talep edilebilir.

MADDE 14)- FESİH VE TAZMİNATLAR :

1. Taraflar yukarıdaki maddelerde yazılı sorumluluklarını yerine getirmez ise karşı tarafa sözleşmeyi herhangi bir tazminat ödmeden fesbetme hakkı doğduğunu kabul ve taahhüt etmişlerdir.
2. Sözleşmenin taraflarından herhangi birisi sözleşmeyi feshetmek isterse; 4857 sayılı İş Kanunun 17. maddesindeki ihbar önellerine uygun olarak, önceden karşı tarafa yazılı olarak haber vermek zorundadır. Haber verilmemesi halinde tarafların ayrıca tazminat isteme hakkı saklıdır.

14.3- İşveren sözleşmeyi; sözleşme süresi içerisinde veya bitim tarihinde tek taraflı olarak feshederse, işçiye iş kanunu hükümlerine uygun olarak tazminat öder. Sözleşmenin işveren tarafından feshinde; fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı hususunda ortaya çıkacak uyuşmazlıklar, bir ay içinde Özel Hakeme götürülür.

MADDE 15)- SON HÜKÜMLER :

15.1-Bu iş sözleşmesinde yer almayan hususlarda İş Kanunu ve diğer ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

15.2-Uyuşmazlıklarda çözüm mercii iş yerinin bulunduğu yer mahkemeleri ve icra daireleridir.

15.3-Bu hizmet akdi / / tarihinde taraflarca iki nüsha olarak tanzim edilip, okundu ve aynen kabul ile imzalandı.

İşveren veya Vekili İşçi
(İmza-Kaşe) (Adı Soyadı-İmza)

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Fatih ÖKSÜZ

Doğum yeri : Giresun

E-mail : fatihoksuz028@gmail.com

Eğitim Bilgileri

2017 - 2020 Yüksek Lisans: Giresun Üniversitesi

2007 - 2011 Lisans: Eskişehir Anadolu Üniversitesi

İş Durumu

2006 - 2020 :Giresun Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi