

REFAH DEVLETİ PARADOKSU OLARAK KAMUDA TAŞERON ÇALIŞMA SİSTEMİ: ISPARTA ÖRNEĞİ

Kenan Ören¹ - Hakan Acar² - Hamza Kandemir³

ÖZ

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

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

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

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

¹ Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü (E-posta: kenanoren@sdu.edu.tr)

² Çalışma Ekonomisti, Süleyman Demirel Üniversitesi (E-posta: acarhakan1071@hotmail.com)

³ Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Atabey Meslek Yüksekokulu öğretim görevlisi (E-posta: hamzakandemir@sdu.edu.tr)

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

Kenan Ören - Hakan Acar - Hamza Kandemir

ABSTRACT

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

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

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

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

GİRİŞ

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

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

Özellikle sanayileşmeyle birlikte artan üretim talepleri, işverenlerin daha fazla işgücüne, daha esnek çalışma şartlarına ihtiyaç duymasına neden olmuştur. Bu gelişmeler işçilerin üzerindeki yükü artırmış, işçi ve işveren arasında yeni çatışma ortamları yaratmıştır. İşçilerin talepleri ile artan işgücü maliyetlerini azaltmak isteyen işverenler yeni üretim stratejileri geliştirmek zorunda kalmıştır. Bugün dünyada yaygınlaşan ve ekonomik hayatın her alanında kendine yer bulan alt işverenlik yani taşeronluk sisteminin temelleri bu şartlar altında atılmıştır. Bugün karşımıza kabaca bir tanımla “bir işverenin yaptığı işin bir bölümünü veya uzmanlık gerektiren bir kısmını başka bir işverene vermesi” durumu olarak tarif edebileceğimiz alt işverenlik sistemi çağdaş dünyanın ekonomik sistemi içerisinde vazgeçilemez bir hal almıştır. Bu yaygınlaşma Türkiye’de de saha bulmuş, taşeronluk sistemi özellikle 1980 yılından itibaren her alanda karşımıza çıkamaya başlamıştır. Öyle ki sermaye gruplarının işgücü maliyetlerinden bir kaçış olarak uygulamaya soktuğu sis-

tem bir istihdam politikası olarak devlet tarafından desteklenen bir hal almıştır.

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

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

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

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

1.1. Sosyal Politika

19. yüzyılın ikinci yarısında Prof. Dr. Wilhelm Heinrich Riehl tarafından kullanılan sosyal politika kavramı, sanayileşme sürecinin beraberinde getirdiği işçi sorunlarının artmasıyla daha da önem kazanmıştır. Özellikle Richard Titmuss ve T. H. Marschall’ın yazılarında kullanılmalarıyla birlikte bir disiplin haline gelmiştir. Konunun bir bilim dalı haline gelmesi ise 1911 yılında Otto v. Zwiedineck Südenhorst’un “Sosyal Politika” adlı eseriyle gerçekleşmiştir (Özdemir, 2004: 31). Kavramın; ülkemizde ilk defa kullanımı 1917 yılında Ziya Gökalp’in başında bulunduğu “iktisadiyat” dergisinde olduğu görülmektedir (Özdemir, 2004: 33).

1.2. Refah Devleti

Refah devleti, Fransızcada ilk kez İkinci İmparatorluk döneminde kullanılmıştır. Kavram, devletin yetkilerinin genişlemesine karşı çıkan fakat aynı zamanda aşırı radikal bir bireycilik felsefesine de aynı oranda eleştirel yakla-

şan liberaller tarafından kullanılmıştır. Sözcük Almandaca ilk defa 1870'li yıllarda 'kürsü sosyalistleri' tarafından kullanılmıştır. İngilizcede ise, daha yakın bir zamanda, 1940'larda ortaya atılmıştır (Rosanvallon, 2004: 119). Refah devletinin başlangıcı olarak ise genellikle Bismark'ın 1883'te yükselmekte olan sosyalizme karşı hayata geçirdiği sigorta önlemleri kabul edilir. Ayrıca ABD ve Avusturya'daki devlet mülkiyetli tramvay, gaz ve elektrik şirketlerinin ortaya çıkışı da bir başka başlangıç noktası olarak görülür (Alp, 2009: 266). Bütün bunların yanında kavramın günümüzdeki anlamını kazanması 1929 Dünya Ekonomik Buhanı'ndan sonra geliştirilen devletçi ve Keynesçi politikalarla olmuştur (Durdu, 2007: 42). Bu anlama sahip olan terim Avrupa Birliği'nde "sosyal koruma" kavramına karşılık gelmektedir. Terimin ABD'ye mahsus olan bir diğer anlamı ise, yoksullara finansal yardımı ifade eder (Özdemir, 2004: 33-34). Refah devleti, sosyal bilimciler ve iktisatçılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Dolayısıyla refah devletinin tanımlanması noktasında da ortak bir uzlaşımın olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir (Topal, 2011: 12). Refah devleti, 20. Yüzyılda liberal devlet ile sosyalist devlet arasında bir üçüncü yol olarak ortaya çıktı (Özdemir, 2007: 84).

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

Yine Özdemir (2004)'in çalışmasında önemli ve yeni bir akım olarak değerlendirilen üçüncü yol şöyle tarif edilmiştir; "Üçüncü Yol, hükümetin rolünü sınırlama, özelleştirme ve deregülasyon gibi neo-liberal politikaları kabul eder. Öte yandan, piyasanın yaratacağı sorunları çözmek için hükümetin düzenleyici rol üstlenerek büyük değil ama güçlü olmasını ister. Sosyal adaletçi

ve eşitlikçi politikaların bir kısmını korumaktan yana olurken, yeni bir karma ekonomiyi ve sosyal yatırımcı devleti savunur. Ayrıca, demokratikleşmeyi, açıklığı, şeffaflığı ve kozmopolitliği destekler.” (Özdemir, 2004: 76-77).

1.2.1. Refah Devletinde Sınıflandırmalar

Alanyazında bazı araştırmacılar, ülkeler arasındaki benzerliklerden çok farklılıkları vurgulayan refah devleti ideal tiplerine ya da ‘refah devleti rejimlerine’ dair sınıflandırmalar geliştirmişlerdir (Kleinman, 2002: 171). Bu sınıflandırmalar genel olarak aşağıdaki şekilde ifade edilebilir:

Esping-Andersen’in Sınıflandırması

- Liberal Refah Rejimleri
- Muhafazakâr-Korporatist Refah Rejimleri
- Sosyal Demokrat Refah Rejimleri

Geleneksel Sınıflandırma

- Bismarck (Alman) Sistemi
- Beveridge (İngiliz) Sistemi
- Karma (Hollanda) Sistemi

Diğer Sınıflandırmalar

- Güney Avrupa Refah Rejimleri
- Doğu Avrupa Refah Rejimleri
- Asya Refah Rejimleri
- Radikal Refah Rejimleri

2. TÜRKİYE’DE REFAH DEVLETİ UYGULAMALARI VE ALT İŞVERENLİK (TAŞERON) SİSTEMİ İLİŞKİLERİ

2.1. Türkiye’de Refah Devleti Uygulamaları

Türkiye’de refah devleti kavramı genel olarak ‘sosyal devlet’ şeklinde algılanmaktadır. Bu çerçevede sosyal devlet, daha çok Anayasal bir kurum olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda Anayasa’nın birçok yerinde sosyal devlet, yurttaşlık gibi haklar ve hürriyetler konularının geçtiği görülmektedir. Bu yaklaşımın temelinde yer alan ana düşünce refah devletinin tarihsel bir süreç olarak kapitalizmin olumsuz etkilerini hafifletmektir (Topak, 2007: 135-136). Türkiye Cumhuriyeti, 1982 Anayasası’nın 2. Maddesi’nde de “Sosyal bir hukuk devleti” olarak ifade edilmiş, ayrıca 5. Maddede, “Sosyal hukuk devleti” sözcüğüyle ifade edilmiştir.

Ülkemizde, esasen siyasal ve ekonomik şartlar, gelişimini çok farklı bir şekilde göstermiştir. Osmanlı İmparatorluğu döneminde sanayileşme sürecinin olmayışı buna bağlı bir sosyal politikanın oluşumu gerçekleşmemiş, belli çerçe-

veler içinde ve birbirinden bağımsız sosyal koruma önlemleri alınmış, fakat bu önlemler gerçek bir sosyal güvenlik sistemine bir türlü dönüşmemiştir. Bununla birlikte 1876 yılında kabul edilen Kanun-i Esasi'den (Anayasa) sonra eğitim ve sağlık alanında bir takım düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin; ilk eğitimin kasaba ve köylere kadar girmesi, il merkezlerinde devlet hastanelerinin açılması gibi faaliyetleri ilk adımlar olarak değerlendirilebilir (Ören, 2013: 36-37).

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

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

Diğer taraftan Refah devleti uygulamaları içinde olan sosyal yardımlar da yer almaktadır. Hacımahmutoğlu (2009) sosyal yardımı şu şekilde ifade etmektedir; Türkiye'de devletin muhtaçlara, düşkünlere, işsizlere, yoksullara ve kimsesizlere yönelik yerine getirdiği sosyal uygulamalar bulunmaktadır. Sos-

yal yardımlaşma ve dayanışma hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için “Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu” adı altında düzenlemeler getirilmiştir. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu, Anayasanın “*Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk Devletidir.*” Hükmünden destek olarak 14.06.1986 tarihinde yürürlüğe giren 3294 sayılı “Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu” ile kurulmuş ve Başbakanlığa bağlı bir Genel Sekreterlik olarak hizmet sunmaya başlamıştır. Sosyal yardımların yoksullukla mücadeledeki etkisi ve yeni stratejilerin ve sosyal yardım programlarının geliştirilmesi ihtiyacı doğrultusunda 9 Aralık 2004 tarihinde 5263 Sayılı Kanun çıkarılarak “Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü” oluşturulmuş, 2011 yılında ise, sosyal hizmet ve sosyal yardım veren kurumları tek bir çatı altında toplamak amacıyla 633 sayılı KHK ile “**Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB)**” kurulmuştur. Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çatısı altında faaliyet gösterir ve faaliyetlerinde “Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu” kaynaklarını kullanarak, il ve ilçelerde bulunan 973 Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı aracılığıyla yürütmektedir (Hacımahmutoğlu, 2009: 141).

2.2. Türkiye’de Taşeronluk Sistemi

Farklı araştırmacılar ve yazarlar alt işverenlik kavramını çok farklı şekilde tanımlamışlardır. S.Watanebe, “alt işveren sözleşmesi, sözleşmeyi teklif eden tarafın bir başka bağımsız işletmeden (taşeron, yardımcı sanayi) müşteriye karşı işin tüm sorumluluğunu kendisi taşımasına rağmen, aldığı işin tamamını ya da bir kısmını yapmasını istemesidir.

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

Fredman için taşeronluk ise “sunumcuların ya da tedarikçilerin malzemelerin, büyük üreticiler tarafından sağlanıp sağlanmadığına ve sözleşmenin doğrudan büyük üretici ile ya da başka bir aracıyla sözleşme yapılıp yapılmadığına bakılmaksızın, büyük üreticinin önceden belirttiği tekniğe göre üretilmesidir” (Ekin, 2002: 87).

Üst işverenlerin sonuç odaklı istekleri beraberinde taşeronların güvensiz, kayıt dışı, standart harici, esnek süreli çalışmalara yönlendirmeye başladığı

görülmektedir. Bu olumsuz duruma müdahale etmek isteyen Uluslararası Çalışma Örgütü'nün en azından kamu kurumlarındaki taşeronluk sitemini bir düzende tutmayı amaçladığı görülmektedir. Bu sebeple "94 Sayılı ILO Sözleşmesi"ni kabul etmiştir.

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

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

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

Tarihsel süreçte Alt işverenlik sisteminin tarihsel gelişimine bakıldığında, kapitalist üretim sisteminin bir örgütlenme modeli olarak karşımıza çıkmakta olduğu görülür. Batı Avrupa'da 12.yüzyıldan sonra ticaretin gelişmesi, el zanaatlarına alternatif bir üretim biçimini zorladı. 14-18. yüzyıllar arasında egemen olan bu sistemin iki şekli ortaya çıktı (Şen, 2006: 73):

1) Ticaret sermayesi, malları doğrudan bağımsız üreticilerden alıp pazarladı.

2) Ticaret sermayesi "eve iş verme" (putting out) sistemini yarattı.

Taşeronluk sisteminin ortaya çıkışına baktığımızda meseleyi şu şekilde ifade edebiliriz; UNIDO geliştirmekte olan 14 ülkede 53 firmayı kapsayan bir araştırma yapmıştır. Araştırma alt işverenlik konusunda önemli bir kanıt oluşturmaktadır. Sonuçlar incelendiğinde ana firmaların alt işverene başvurma nedenlerinin yüzde 94'ü ucuz maliyettir. Gene ana firmaların alt işverenlerden elde ettikleri yararların yüzde 75'i maliyet olduğu görülmektedir (Şen, 2008: 96).

Tablo 1. Ana Firmaların Alt İşveren Kullanma Nedenleri (Tes-İş, 2008)

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

Tablo 2. Ana Firmaların Alt İşverenden Sağladığı Yararlar (Tes-İş, 2008)

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

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

“Günümüzde artan rekabet, işletmeleri en verimli üretim şekillerine yönlendirmektedir. Dış hizmet kullanımı (outsourcing) ile işletmeler yaptıkları bazı işleri uzman kurumlara aktarmakta ve bu şekilde maliyet ve zaman tasarrufu elde etmekte, üretimde etkinlik ve kalite yükselişi sağlamaktadır. İşletme bu yöntemle, tüm enerjisini uzmanlık konuları üzerine yönelterek verimliliği ve rekabet gücünü artırmaktadır. Alt işvereni reddetmek ya da kabul eder gibi görünüp getirilen kısıtlamalarla uygulanamaz hale getirmek hiçbir kesim için çözüm değildir. Çözüm, alt işverenin kamu ve özel sektör işletmeleri için vazgeçilmez olduğunun kabulünde ve her iki kesim için de geçerli ortak kurallarla düzenlenmesinde yatmaktadır. Amaç, kötü niyetli ve istismara yol açan alt işveren uygulamalarının önlenmesi ise çözümler buna odaklı ve bununla sınırlı olarak sosyal tarafların katılımı ile geliştirilmelidir” (www.tisk.org.tr).

2.3. Türkiye’de Alt İşverenlik/Taşeronluk Uygulamaları

Kanun gereği işyerlerinde yürütülmekte olan hizmet ya da üretim faaliyeti-ne yardımcı konumlarda uygulanmak üzere oluşturulmuş sistemin, yıllar içerisinde bambaşka muhtevalar kazandığı, içinden çıkılmaz bir karmaşa dönüşüp

zamanla düşük ücret, güvencesizlik, örgütsüzlük ve keyfi uygulamaların gölgesinde çağdaş bir emek köleliğine dönüştüğü görülmüştür. Bir yanda bugünkü dünyanın birinci sınıf ülkeleri içerisine girmek için Avrupa Birliği'nin kapısını aşındıran, ILO'nun bugünkü dünyada gerekli kabul edilen birçok sözleşmesine imza atmış olan Türkiye, diğer yanda sayısı bir buçuk milyona dayanmış, problemleri bir türlü çözülemeyen taşeron işçileri (www.hakis.org.tr).

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

Rapora göre; Kamuda 585 bin 788, özel sektörde 419 bin 466 kişi olmak üzere toplamda **1 milyon 5 bin 254** kişi alt işverende çalışıyor. Taşeron işçiliğin en yaygın olduğu sektörler, 417 bin kişi ile temizlik ve 318 bin kişi ile inşaat sektörleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Raporda, alt işverenlik "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerden veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini, sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren" olarak tanımlandı (CSGB, 2015).

Tablo 3. Kamuda ve Özel Sektörde Alt İşverenliğin Yaygın Olduğu Sektörler ve Toplam İşçi Sayıları (CSGB, 2015)

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

*Verilen toplam rakamın 585.788 yerine 639.788 olması gerekmektedir.

** Genel toplamın 1.005.254 yerine 1.059.254 olması gerekmektedir.

Yukarda değinilen örnekte oldu gibi Türkiye’de taşeron işçi sayısının tam olarak kestirilebilmesi olanaksız görünmektedir. 2015 yılı başı itibariyle gene ÇSGB’nın verilerine göre Türkiye’de **1 milyon 482 bin 690** kişi taşeron işçi olarak çalışıyor (www.yenicaggazetesi.com, 2015). 2012 yılında toplamda bir milyon dolaylarında olan taşeron işçi sayısının son 3 yıl sonunda yaklaşık 450.000 kişi artarak bir buçuk milyon sınırına dayandığı görülmektedir. Buradan yola çıkarak alt işverenlik sistemi Türkiye için ekonominin vazgeçilmez bir unsuru olduğu anlaşılmaktadır.

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

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

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

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

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

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

2.4. Türkiye’de Alt İşverenlik Sorunları

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

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

3. ISPARTA İLİNDE KAMUDA ÇALIŞAN TAŞERON İŞÇİLERE YÖNELİK REFAH ARAŞTIRMASI

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

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

Tablo 4. Güvenirlilik Analizi Sonucu

Güvenirlilik analizi sonucu Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Based on Standardized Items	N of Items
,809		,817	36

3.1. Demografik Bilgiler

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

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

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

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

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

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

Taşeron işçilerin büyük bir çoğunluğu çocuk sahibidir. %26,2 'si çocuk sahibi değilken, % 34,3'ü iki, bu orana yakın şekilde % 31,4'ü tek çocukludur. Taşeron işçilerin %3,4'ü üç veya daha fazla çocuklu olduğu görülmektedir. Isparta'da taşeron işçilerin çocuk sayılarına bakıldığında, hane halkı büyüklüğünün 3,6 olduğu (TUİK: 2014) Türkiye ortalamasıyla paralellik gösterdiği görülmektedir.

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

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

Tüm bu tespitlerin ışığında taşeronlaşmanın ortaya çıkış maksadının aksine, tamamen ucuz işgücü üzerine kurulu bir istihdam modeli olarak karşımızda durmaktadır.

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

3.2. Araştırma Sorularına İlişkin Bilgiler

- *"Taşeron işçilerin karşı karşıya oldukları en önemli sorun nedir?"*

"Taşeron işçilerin karşı karşıya kaldıkları en büyük sorun nedir?" Sorusuna verilen cevaplar içerisinde birinci ve ikinci sırada tercih edilen cevapların diğer seçeneklerden uzak ara ayrıldığını görmekteyiz. Araştırmaya katılan taşeron işçiler en büyük sorun olarak kadroya geçişi görmekte-dirler. Bu seçeneğini işaretleyenlerin % 44,5'lik (137 kişi) büyük bir dilimi oluşturmakta olduğu görülmektedir. %33,4'ü (103 kişi) ise "iş ve ücret güvencesini" en büyük sorun olarak görmekte-dir. Alınan cevaplardan yola çıkarak taşeron işçilerin geleceğe dönük en büyük beklentilerinin çalıştıkları kurumun asli unsurları olarak kadroya geçmek olduğunu söylemek mümkündür. Gene taşeron işçilerin çalıştıkları

rı işlerde kendilerini güvende hissetmemekte ve ücretleriyle alakalı endişeler taşımakta oldukları anlaşılmaktadır. Taşeron işçilerin gelecek kaygılarıyla sosyal güvenden emin olmadan yaşamaları sosyal devletin varlığını tehdit eden unsurlar olarak karşımızda durmaktadır.

- *“Taşeron işçilerin iş güvencesi bulunmaktadır”*

Taşeron işçilerin iş güvencesi bulunmaktadır sorusuna katılımcıların yarısından fazlası, %56,4'ü hayır (% 32,2 kesinlikle katılmıyorum, % 24,2 katılmıyorum) demişlerdir. İş güvencesine sahip olduklarını düşünenlerin oranı % 28,8'de kalırken, % 11,9'u iş güvencesine sahip olup olmadığı noktasında kararsız kalmışlardır. Bu sonuç göstermektedir ki taşeron işçilerin büyük bir çoğunluğu iş güvencelerinin olmadığını düşünmektedirler.

- *“Taşeron işçilerin ücret güvencesi bulunmaktadır”*

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

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

- *“Taşeron işçiler çıplak ücret dışındaki maddi haklardan yararlanmaktadır.”*

Sonuçlar taşeron işçilerin büyük ölçüde fazla mesai, prim gibi çıplak ücretleri dışında kalan haklarını alamadıklarını göstermektedir. Sonuçlara göre taşeron işçilerin büyük bit kısmı verdikleri fazla emeğin karşılığını alamamaktadır. Ortaya çıkan bir başka sonuç ise, bu soruya “evet haklarımı alıyorum” diye cevap verenlerin oranıdır. Araştırmaya katılanların dörtte biri fazla mesai ve prim gibi ek haklarını aldıklarını belirtmişlerdir. Taşeron çalışanları için sevindirici bir sonuç olmasına karşın, taşeron işçiler arasında bile mutlak bir ücret ve hak adaletinin olmadığı ortadadır.

- *Taşeron işçilerin kıdem tazminatı haklarını alması konusunda yapılan düzenlemeler yeterlidir*

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

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

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

- *“Taşeron işçilerin sahip oldukları gelir seviyesi, kendileri ve aileleri için insan onuruna yakışır bir yaşam kalitesi sunmamaktadır”*

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

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

- *“Asgari ücretle çalışan taşeron işçilerde vergi kesintisi yapılmamalıdır”*

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

- *“Engelli taşeron işçilerde vergi kesintisi yapılmamalıdır”*

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

Şüphesiz toplumun dezavantajlı kesimleri içerisinde ilk akla gelen kesim engelli vatandaşlardır. Refah devleti sisteminde bu dezavantajların minimize edilmesi amaçlanır ve bu konuda kanuni düzenlemeler yapılır. Bu konuda T.C. Anayasa'sı 50.maddesinde "*bedeni ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunular*" hükmü mevcuttur. Ancak engelli çalışanlardan vergi kesilmesi bu anlayışa ters bir uygulama olarak karşımızda olduğu düşünülmektedir. Halen özür derecesine göre asgari ücretle çalışan engelli çalışanlardan 200,69 TL ile 242,95 TL arasında vergi kesintisi yapılmaktadır.

- "*Taşeron işçi maaşlarının düzenli bir şekilde ödendiğini düşünmüyorum*"

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

- "*Taşeron uygulaması işçi ücretlerinde düşüşe yol açmaktadır*"

Taşeronlaşmanın işçi ücretlerinde bir düşüşe sebep olmadığını düşünenler %18,7'lik bir orana sahipken, araştırmaya katılanların yarısından fazlası (%58,4) taşeronlaşma işçi ücretlerinde düşüşe neden olmaktadır diye görüş bildirmiştir. Bu durum ücret adaletsizliğinin temel nedenlerinden birinin taşeronlaşma olduğu yönündeki görüşleri destelemektedir.

- "*Taşeron şirketlerde çalışıyor olmak, iş güvencesi noktasında problem oluşturduğunu düşünmekteyim.*"

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

- "*Taşeron işçiliği üretimde ve hizmette verimliliği ve kaliteyi artırmaktadır*"

Araştırmaya katılanların %50,2'si taşeronlaşmanın sanılanın aksine iş verimliliğini ve kaliteyi artırmadığını düşünmektedir. Taşeronlaşmanın verimlilik ve kalite üzerinde olumlu etkileri olduğundan emin olmayan kararsızların oranı %18,4 iken, taşeronlaşmanın kalite ve verimlilik üzerinde olumlu etkileri olduğunu düşünler %31,4'lük bir orana sahiptirler. Taşeronlaşmanın temelinde uzman ekiplerden yardım almak maksadı olmasına rağmen, çalışanların çoğu bu sistemin kalite ve verimliliğe etkisinin olmadığını düşünmektedir.

- *"Taşeron işçilerin iş sağlığı ve güvenliği bulunmaktadır"*

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

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

- *"Taşeron işçilerin iş güvenliği koşulları kadrolu işçilerinden daha kötüdür"*

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

- *"Taşeron işçiler sosyal güvenlik sisteminin korumasından yeterince yararlanmaktadır."*

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin %20,2'si (62 kişi) sosyal güvenlik sisteminin kendilerini kesinlikle korumadığını, %26,4'ü (81 kişi) ise korumadığını, %17,9'u (55 kişi) yeteri kadar korumadığını düşünmektedir. Oysa güvenlik sisteminin kendilerini yeteri kadar koruduğunu düşünenlerin oranı ise %25,5 olarak karşımıza çıkmaktadır. Her 4 taşeron işçiden 3'ü sosyal güvenlik sisteminin kendilerini yeteri kadar korumadığını düşünmektedir. Sosyal devlet

anlayışının temel meselelerinden olan sosyal güvenlik sağlama ödevi adına endişeler olduğu görülmektedir.

- *“Taşeron işçiler için sağlanan sosyal güvenlik koşulları bu işçilerin ailelerini kapsamaktadır.”*

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

- *“Taşeron işçiler sürekli bir sosyal güvenlik hakkına sahiptirler”*

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

- *“Taşeronluk hakkındaki yasal mevzuat usulüne uygun bir şekilde uygulanmaktadır”*

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin %24,9’u bu soruya olumlu cevaplar vermişlerdir. Başka bir deyişle her 4 taşeron işçinin 3’ü kendileri için yapılan yasal düzenlemenin uygulanmamasından dolayı endişe taşımaktadır. Ayrıca her 4 işçiden 1’i ise mevzuatın kesinlikle uygulanmadığını düşünmektedir.

- *“Sendika üyeliği”*

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

- *“Sendika üyesi değilseniz”*

Sendika üyesi olmayanların %65,4’ü sendikaya üye olmayı düşündüğünü söylerken, %34,6’sı sendikaya üye olmayı düşünmediğini söylemiştir. ÇSGB’nın 2015 yılı Temmuz ayı verilerine göre Türkiye’deki işçilerin sendika oranı 11,21’dir. Yine aynı verilere göre Isparta ilindeki sendikalı işçilerin tüm işçilere oranı 16,83’tür.

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin sendikalı olma oranı Türkiye’nin ve Isparta ilinin çok üzerinde olduğu görülmektedir. Taşeron işçilerin, kadroya geçiş ve iş güvencesi gibi temel sorunlarına sendikaların çözüm sağlayabileceği inan-

cı taşeron işçiler arasında sendikalaşmanın bu denli yüksek olmasının temel nedeni olduğunu söylemek mümkündür. Araştırmaya katılan taşeron işçilere “sendikalı olmak iş güvencesini artırmakta mıdır?” diye sorulduğunda, %53,1’i evet derken, %24,4’ü iş güvencesine faydası olabileceğini söylemiştir. Gene araştırmaya katılan taşeron işçilere; “2016 yılında kadro verileceğine inanyor musunuz?” diye sorulduğunda: %36,5’i hayır, %26,9’u evet derken geri kalan %36,6’lık kesimin ise kararsızım diyerek 2016 yılı için az da olsa bir umut beslediği görülmüştür.

- *“Taşeron işçilerin sendikal haklarını kullanmaların da yapılan iyileştirmeler çalışan işçilerin koşullarının iyileşmesini sağlayacaktır”*

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

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

- *“Sendikalar taşeron işçilerin sorunlarına yeteri kadar ilgi göstermemektedir”*

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin %17,8’i sendikaların sorunlarıyla ilgilendiğini söylemişlerdir. Geri kalan büyük bir çoğunluk ise sendikaların sorunlarıyla ya yeteri kadar ilgilenmediğini ya da hiç ilgilenmediğini söylediği görülmektedir. Sendikalaşma oranının düşük olmasında sendikaların taşeron sorununa yeteri kadar ilgi göstermediği görülmektedir. “Çalıştığınız iş yerinde sendikaların bilgilendirme faaliyetlerini yeterli buluyor musunuz?” sorusuna ise çalışanların %25,2’si evet derken, %24,2’si bu konuda kararsız kalmış, geri kalan %50,6’sı ise sendikaların bilgilendirme faaliyetlerin yetersiz bulunduğunu belirtmiştir.

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

“Taşeron işçilerin sorunlarının çözümü için sendikaların yeni çözümler getirmesi gerekli midir?” sorusuna taşeron işçilerin, % 71,5’i evet diyerek sendikaların yeni söylemler ve çözüm önerileriyle taşeron işçilerin karşısına çıkması gerektiğini savunmuşlardır. Bu sonuçlardan yola çıkarak sendikaların taşeron işçiler konusunda üzerlerine düşenleri tam manasıyla yerine getirdiklerini söylemenin güç olduğu görülmektedir.

- “İşverenler taşeron işçilerin sendikal haklarını kullanmalarını bir işten çıkarma sebebi olarak görmektedir.”

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

- “Taşeron işçilerin belirli bir iş tanımı bulunmamaktadır”

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

- “Çoğunlukla taşeron işçilerin sözleşmelerinde yer alan iş tanımlarının dışına çıkmaktadır.”

Araştırmaya katılanların taşeron işçilerin % 65,1’i iş tanımları dışında işlerde çalıştırıldıklarını belirtmişlerdir. İş tanımlarına uydıklarını söyleyen taşeron işçilerin oranının % 17,1’lerde kalması durumun ciddiyetini ortaya koymaktadır.

- “İş tanımlarından kaynaklanan belirsizlik taşeron işçilerin herhangi bir işte uzmanlaşmasını engellemektedir”

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin % 32,3’ü taşeronlaşmanın bir işte uzmanlaşmaya kesinlikle mani olduğunu, % 27’si ise mani olduğunu belirtmişlerdir. Taşeronlaşmanın çalıştıkları işte uzmanlaşmaya engel olmadığını düşünen-

lerin oranı ise % 18'dir. Bu konuda kararsız kalanlar ise % 22,7 ile önemli bir orana sahiptir.

- *"Türkiye'de Taşeronlaşmada Israr Edilmesinin Ana Nedeni"*

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

- *"Taşeron işçi-kadrolu işçi ayrımı işyerinde bölünmeye ve çatışmaya yol açmaktadır."*

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

- *"Taşeron işçiler çalışma ortamı bakımından kadrolu işçilerden daha kötü şartlara sahiptirler."*

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin büyük bir çoğunluğu kadrolu çalışanlara göre daha ağır şartlarda çalıştıklarını düşünmektedir. Taşeron işçi ile kadrolu çalışanlar arasında bu denli bir farklılık olması, işyerinde çatışmaların ve memnuniyetsizliğin had safhalara çıkmasına sebep olduğu düşünülebilir.

- *"Taşeron işçilerin içinde buldukları olumsuz şartlar işyerinde ayrımcılık algısı oluşturmaktadır"*

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

- *"Yöneticiler tarafından kadrolu çalışan-taşeron işçi ayrımı hissettirilmektedir"*

Katılımcıların ezici bir çoğunluğu (%70,5) yöneticilerin kendilerine taşeron işçi olduğunu hissettirmekte olduğunu belirtmişlerdir. Bu tip bir uygulamaya maruz kalmayanların oranı ise sadece %18,8'lerde kalmıştır.

- *"İşyerinde kadrolu çalışan - taşeron işçi arasındaki bölünme ve çatışma büyük ölçüde ücret farklılığından kaynaklanmaktadır"*

Araştırmaya katılan işçilerden, işyerinde kadrolu çalışanlarla oluşan çatışmanın ana sebebi olarak kesinlikle ücret farklılığını görenlerin oranı % 47,9 (148 kişi), ücret farklılığının bir çatışma sebebi olarak görenlerin oranı %

20,4'dür (63 kişi). Ücret farklılığın bir çatışma sebebi olmadığını düşünenler ise % 17,4'de kaldığı görülmektedir. Her 5 taşeron çalışandan 4'ünün birlikte çalışıp aynı işi yaptığı kadrolu çalışandan daha düşük ücretler almasından, mutsuz ve rahatsız olduğunu söylemek mümkündür.

SONUÇ

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

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

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

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

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

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

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

uygulamaları ile çelişen taraflarının olup olmadığına bakılmış aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

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

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

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

Bir çok kamu kurumu taşeron firmalardan toplam gün sayısı üzerinden hizmet almaktadır. Bu da beraberinde, hizmet süresince rapor ve ücretsiz izin kullanan işçilerin çalışmadıkları gün sayısı kadar yerlerine yedek başka işçile-

rin çalıştırılması gerekliliğini doğurmaktadır. Yedek işçi olarak çalışan kişilerin bir şekilde alt işverenin kadrosuna girmesiyle iş performansında gözle görülür bir düşüş olmaktadır. Başka bir deyişle yedek olarak çalışırken kendini göstermek adına üstün performans sağlayan işçiler ile hizmetin asli taşeron işçileri arasında bile büyük bir performans farklılığı gözlenmektedir. Benzer bir durum da taşeron işçiler ile kurumun kadrolu işçileri arasındaki performans farklılığının da kendini göstermektedir. Buradan yola çıkarak kadroya girme hedefinde olan taşeron işçilerin halihazırdaki iş verimliliği ile kadroya geçtikten sonraki iş verimliliğinin arasında oluşacak farklılıklar başka bir soru olarak karşımızda durmaktadır.

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

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

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

Sosyal devlet; fertlerinin ekonomik ve sosyal refahını sağlayarak toplumsal eşitliğin sürdürülmesini, toplumdaki tüm bireylerin yaşam standartlarının iyileşmesini vaadederek. Toplumsal hayatın bir parçası olan taşeron işçilerin ise bu iyileşmeden tam manasıyla faydalanamadığı görülmüştür. Araştırma grubundaki taşeron işçilerin yaklaşık %60’ı, kazançlarının kendilerinin ve aileleri-

nin insan onuruna yaraşır şekilde yaşamalarına fırsat vermediğini belirtmişlerdir. Toplumun yapı taşı olan ailelerin sosyal yaşam kalitesinin düşüklüğü, toplumsal huzurun ve dayanışmanın bozulmasına neden olacağı düşünülmektedir.

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

Araştırmaya katılan taşeron işçiler işçi sağlığı ve güvenliği bağlamında incelendiğinde, taşeron işçilerin çoğu işçi sağlığı ve güvenliği konusunda tam bir korunma olduğu söylenemez. Ancak bu bölümde karşımıza çıkan asıl önemli sonuç, taşeron işçilerin %63,5'i göre kendileri için alınan işçi sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin, kadrolu işçiler için alınan tedbirlerden daha kötü ya da daha güvensiz olduğudur. Refah devleti anlayışında toplumun her bireyinin eşit haklara ve eşit fırsatlara sahip olması hedeflenir. ILO sözleşmelerine göre işçilerin sağlığı ve güvenliği devletin teminatı altındadır. Ancak görüldüğü gibi işçilerin çalışma statüleri yahut sıfatları, sağlıkları veya güvenlikleri için bir önem derecelendirmesini de beraberinde getirmiştir. Bu derecelendirmede taşeron işçilerin, başka sıfatlarla birlikte çalıştıkları diğer işçilere göre hayli gerilerde oldukları söylenebilir.

Sosyal güvelik uygulamaları bireylerin sakatlık, kaza, yaşlılık, ölüm gibi sosyal risklere karşı korunması amacıyla önlemler alınması olarak tanımlanır. Araştırmada kamuda çalışan her 4 taşeron işçiden 3'ü soysal güvenlik sistemi-

nin kendilerini yeteri kadar korumadığını düşünmektedir. Ancak gene de bir sosyal güvenlik sistemin içinde aileleriyle birlikte yer almanın rahatlığına sahiptirler. Bu araştırmada incelenen konu başlıkları içerisinde taşeron işçilerin en az muzdarip oldukları konu başlığı sosyal güvenlik uygulamaları olarak karşımıza çıkmıştır. Genel itibarıyla taşeron işçiler; endişeleri olsa da, sosyal güvenlik sisteminin kendilerini ve ailelerini koruyacağı düşüncesine sahiptirler.

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

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

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

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

Yapılan değerlendirmeler ışığında sosyal refah devletinin; işçi-işveren münasebetlerini düzenleme, gelir dağılımı adaletsizliğine çözümler bulma, yoksullukla mücadele, sosyal güvenlik sorunu, eğitim ve sağlıkta adalet sağlamak,

toplumsal eşitliği bina etmek gibi ödevlerinin olduğu anlaşılmıştır. Bu bağlamda tarihsel süreç içerisinde birbirleriyle mücadeleden asla vazgeçmeyen işçi ve işveren sınıfları arasındaki uzlaşmayı sağlamak da refah devletinin ana meselelerinden biridir.

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

TEŞEKKÜR

Bu çalışma Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde gerçekleştirilen yüksek lisans tezi kapsamında elde edilen verilerden faydalanılarak gerçekleştirilmiştir.

KAYNAKÇA

- AKAD, M., (1992). Teori ve Uygulamada sosyal Güvenlik Hakkı, Kazancı Hukuk yay., İstanbul.
- AYDIN, U. (1999). Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın No:1117, İktisadi ve İdar Bilimler Fakültesi Yayınları, No:156, Eskişehir.
- CSBG, (2015). <http://app.csbg.gov.tr/isggm/oshaturkey/sunumlar/60.pdf>
<http://app.csbg.gov.tr/isggm/oshaturkey/sunumlar/60.pdf> Erişim tarihi: 13/12/2015
- CSBG, (2015).<http://www.csbg.gov.tr/csbgPortal/csbg.portal?page=haber&id=basin491>
Erişim tarihi: 07/12/2015
- EKİN, N., (2002). Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşverenlik, İstanbul, İTO Yayınları.
- HACİMAHMUTOĞLU, H., (2009). Türkiye'de Sosyal Yardım Sisteminin Değerlendirilmesi, DPT Uzmanlık Tezi, DPT Yayın No:2803, Ankara.

- HAK-İŞ, (2015). <http://www.hakis.org.tr/calismahayatintemelkonularinailiskin.pdf> Erişim tarihi: 06/12/2015
- HAK-İŞ, (2015). <http://www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf> <http://www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf> Erişim tarihi: 09/12/2015
- KLEINMAN. M., (2006). "Kriz mi? Ne Krizi? Avrupa Refah Devletlerinde Süreklilik ve Değişimi", Sosyal Politika Yazıları, Derleyenler: Ayşe Buğra-Çağlar Keyder; Çevirenler: Burcu Yakut Çakar-Utku Barış Balaban, İletişim, İstanbul, 2006, s.159-193.
- MEMURLAR, (2015). <http://www.memurlar.net/haber/407345/> Erişim tarihi: 12/12/2015
- ÖREN, K., (2013). Sosyal Politika, Ankara, Nobel, 2013.
- ÖZBUDUN, E., (2010). Türk Anayasa Hukuku, Yetkin Yayınları. Ankara, 2010.
- ÖZDEMİR, S., (2004). Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti, İstanbul, İTO Yayınları, 2004.
- ÖZDEMİR, S., (2007). Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti, İstanbul, İTO Yayınları, 2.Baskı,2007.
- RICHARDSON, J.H. (1970). İktisadi ve Mali Yönüyle Sosyal Güvenlik, Çev: Turan YAZGAN, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları, İstanbul
- ROSANVALLON. P., (2004). Refah Devletinin Krizi, Çeviren: Burcu Şahinli, Ankara, Dost.
- ŞEN, M., (2002). Tanzimat Öncesi (Klasik Dönem) Osmanlı Devleti'nde Sosyal Güvenlik. e-Akademi, Mayıs, (3).
- ŞEN, M., NANEÇİ, A., (2009). Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi. Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül, (15).
- ŞEN. S., (2006). "Alt İşverenlik Ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi", "Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi", C:3,S:10, s.71-98.
- TİSK, (2015). https://tisk.org.tr/tr/eyayinlar/soru_cevap_ve_sorunlariyla_is_hukukunda_alt_isveren/pdf_soru_cevap_ve_sorunlariyla_is_hukukunda_alt_isveren.pdf Erişim tarihi: 06/12/2015
- TOPAL, M.H., (2011). "Refah devletine Yönelik Tutumlar ve Vergi Adaleti Algısı: Türkiye Üzerine Bir Araştırma", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Trabzon, Karadeniz Teknik Üniversitesi S.B.E.