

“İşletmenin ve İşin Gereği Taşeronlaştırma”: Taşeron Cumhuriyetine Doğru...

Necdet OKCAN¹
Onur BAKIR²

ÖZET: İş Yasası'nın asıl işin bölümlerinde hukuka uygun alt işveren ilişkisi kurulabilmesi için gereken zorunlu koşulları düzenleyen 2. maddesi, yasanın çıkmasından bu yana tartışılmaktadır. Bazılarına göre “işin gerekleri”, “işletmenin gerekleri” ve “teknolojik uzmanlık gerektirme” koşulları bir bütün olarak değerlendirilmelidir; bazıları ise koşulların bölünebilir olduğunu savunmaktadır. Ancak yargı kararları ve Alt İşverenlik Yönetmeliği, koşulların bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Bunun ardından bazı yazarlar ve işveren örgütleri, yasada değişiklik talep etmiş ve bu koşulların bölünmesi yönünde bir değişiklik İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Taslağı'nda yer almıştır. Her ne kadar yetkililer bu düzenlemenin taslaktan çıkarıldığını açıklasa da, böyle bir değişiklik hükümetin gündeminde. Bu makale konuya ilişkin süre giden tartışmaları ve bu yönde bir yasa değişikliğinin muhtemel sonuçlarını ele almayı amaçlamaktadır.

Anahtar sözcükler: “Alt işverenlik”, “işin gerekleri”, “işletmenin gerekleri”, “teknolojik uzmanlık gerektirme”, “yasa değişikliği”.

ABSTRACT: The 2nd Article of the Labour Law that regulates the compulsory conditions to be met for establishment of a valid sub-contracting relationship in the main parts of the work has been debated since the enactment of the law. Some argue that the conditions of “enterprise requirement”, “work requirement” and “technological expertise requirement” shall be considered as a whole whereas some argue that the conditions shall be divided. However the High Court decisions and the Regulation of Sub-Contracting demonstrated that the conditions mentioned in the law shall be considered as a whole. After that some writers and employers' organizations demanded an amendment in the law and such an amendment that divides the conditions took place in the draft of The Law of Occupational Health and Security. Although officers declared that the amendment was taken

¹ Avukat, DİSK Hukuk Dairesi Müdürü

² Sosyal-İş Sendikası Danışmanı

out of the draft, such an amendment is still on the agenda of the government. This paper aims to discuss the ongoing debates on the issue and highlight the possible results of such an amendment.

Keywords: 1) Sub-contracting, 2) Enterprise requirement, 3) Work requirement, 4) Technological expertise requirement, 5) Law amendment

Giriş:

4857 sayılı İş Yasası'nın yürürlüğe girmesinden bu yana, “asıl işin bir bölümünde” alt işveren ilişkisinin kurulmasında esas alınacak kıstasların ne olduğuna ya da ne olması gerektiğine ilişkin bir tartışma süre gidiyor. İş Yasası'nın 2. maddesinin 6. fıkrası “yardımcı işlerde” alt işveren ilişkisi kurulmasında –ilişkinin hukuka uygun olması koşulu saklı kalmak kaydıyla– herhangi bir sınırlama getirmezken, “asıl işin bir bölümünde” alt işveren ilişkisi kurulabilmesi için “olmazsa olmaz” koşulları düzenliyor. Şöyle ki:

“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” (4857 sayılı İş Yasası, 2. madde, 6. fıkra, 1.cümle).

Tartışmanın ana eksenini “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” ifadesinde vücut bulan koşulların bölünebilir nitelikte olup olmadığı oluşturuyor.

Öğretideki bir görüşe göre ilgili yasa hükmüyle getirilen ölçüt bölünebilir bir niteliktedir ve bir bütün olarak yorumlanmaması gerekir. Bu görüşü Süzek'in ifadeleriyle özetlemek gerekirse:

“Başka bir deyişle, işveren, teknoloji ve uzmanlık gerekleri ile olduğu gibi salt işletmenin ve işin gereğine dayanarak da alt işveren iş verebilir. Verilen işin aynı zamanda teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekmez. Bu görüş uyarınca her iki kavram arasında yer alan “ile” sözcüğü “veya” şeklinde anlaşılmalıdır”.³Yine, Soyer'in görüşüne göre “bu kavramlar Yasada birbirinden bağımsız iki ölçüt getirmek amacıyla kullanılmıştır”.⁴

Öğretideki –bizim de katıldığımız- diğer görüş ise söz konusu ölçütün bir bütün olduğunu, bölünemeyeceğini ve söz konusu ölçütte belirtilen hususların

³ Sarper Süzek, (2009), İş Hukuku, BETA, İstanbul, s.146.

⁴ Polat Soyer, (2006), “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları”, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Mart, s.19.

tümünün gerçekleşmediği durumlarda “asıl işin bir bölümü”nün alt işverene verilemeyeceğini savunmaktadır. Taşkent’in açık bir biçimde ifade ettiği üzere:

“...biz, yasanın lafzından, TBMM’deki tartışmalardan, gerekçeden hareketle asıl işin bir bölümünün bölünerek alt işverene verilebilmesi için “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” koşulunun tek bir koşul olduğu, bu tek koşulun aradaki “ve” “ile” bağlaçlarından da anlaşılacağı gibi bir tanesinin gerçekleşmiş olmasının yetmeyeceği, hepsinin birden gerçekleşmiş olmasının asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi için gerekli olduğu inancındayız”.⁵

Yine “...üzerinde durulması gereken ilk husus, alt işverene iş verilmesinin, İş Hukukunun ilkeleri bakımından temel bir kural ya da istisna olup olmadığıdır. Çünkü, üzerinde durduğumuz hükmü geniş bir yoruma tabi tutan görüşler, alt işverene iş verilmesini temel bir kural biçiminde algılamaktadırlar. Böyle bir bakış açısı, daha başlangıçta bilimsel bir temelden yoksun kalmaktadır. Gerçekten, daha önce de vurgulandığı gibi, çeşitli ülkelerin hukuk sistemleri incelendiğinde ve İş Hukukunun varlık nedeni ve temel ilkeleri esas alındığında, alt işverene iş verilmesinin temel kural değil, istisna oluşturduğu görülecektir. İş Hukukunda asıl olan, bir işverenin kendi işçileri ve yönetim organizasyonu ile üretimde bulunmasıdır. İş Hukukunun kurum ve kuralları da bu modele göre oluşmuştur. İşverenin kendi işyerinde yürütmekle yükümlü olduğu işleri, başka bir işverenin işçileri ya da atıpık iş sözleşmelerine göre istihdam edeceği işçiler aracılığıyla yerine getirmesi, esneklik yönünde kapsamlı düzenleme içeren hukuk sistemlerinde bile hep istisna olarak kabul edilmekte ve bu işçileri korumak amacıyla da çeşitli koşul ve sınırlamalar öngörülmektedir. Aksi halde, İş Hukuku kurallarının varlığı ve temel amacı inkar edilmiş olacaktır. 4857 sayılı İş Yasası da, isabetli olarak, asıl işlerin alt işverene verilmesinin kural değil, istisna oluşturduğu esastan hareketle bu konuda bazı koşul ve sınırlamalar öngörmüş bulunmaktadır. Üzerinde durduğumuz hükmün konuluş amacı da, belirtilen esasları doğrulayacak önemli verileri dikkatlerimize sunmaktadır. Bilindiği ve daha önce de açıklandığı üzere, 1475 sayılı İş Yasası, alt işverenin asıl işverene ait işyerinde, asıl iş veya yardımcı iş niteliğinde her türlü işi üstlenmesini engelleyen bir kural içermemekteydi. Bunun sonucu olarak, işverenler, hiçbir sınırlamaya tabi olmaksızın, asıl veya yardımcı işleri alt işverenlere devretmekteydiler. Alt işveren uygulaması, istisna olmaktan çıkmış, temel bir kurala dönüşmüştü. Bu ise, alt işveren işçilerinin bireysel işçilik hakları (daha düşük ücret, daha ağır çalışma koşulları) yanında, günümüzde tüm evrensel insan hakları belgelerinde temel bir “**insan hakkı**” niteliğinde kabul edilen sendika, toplu sözleşme ve grev haklarından da yoksun kalmaları sonucunu doğurmaktaydı. Çünkü, İş Hukuku düzenlemeleri, belirtilen konularda bu işçiler için yeterli güvence

⁵ Savaş Taşkent, (2004), “Alt İşveren Uygulaması ve Yeni İş Yasası”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran, S.2, Legal Yayınları, İstanbul, s.393.

içermemekteydi. İşte, 4857 sayılı Yasa, bu temel soruna çözüm getirmek amacıyla alt işverene asıl işin verilmesini belirli koşulların varlığına tabi kılmıştır. Yasanın madde gerekçesi ve yasama çalışmaları dikkatli bir biçimde incelendiğinde bu husus daha da belirginlik kazanacaktır.” diyen Güzel, “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” koşulunun tek bir koşul olduğunu ileri süren yazarlar arasında yer almaktadır.⁶

Yukarıda özetlemeye çalıştığımız, belki de öğretilerde son yılların en hararetli tartışmalarından birini oluşturan bu tartışmayı tüm unsurlarıyla aktarmak, bu yazının sınırlarını aşmaktadır. Dolayısıyla burada 4857 sayılı İş Yasası’nın gerekçesi, Yargıtay uygulaması ve kanaatimize tartışmaya açıklık gerektiren Alt İşverenlik Yönetmeliği ışığında bir değerlendirme yapmaya çalışacağız. Esasında yalnızca 4857 sayılı İş Yasası’nın madde gerekçeleri ve yasa Meclis’te görüşülürken Meclis tutanaklarına da geçen yasa koyucunun açık iradesine bakıldığında dahi koşulun bölünemez nitelikte olduğu görülmektedir.

Öyle ki İş Yasası’nın 2. maddesinin madde gerekçesinde asıl işin bir bölümünde kurulacak alt işverenlik ilişkisine ilişkin “Ayrıca, asıl işverenin alt işverenden iş alabilmesi işyeri gereklerine ve teknolojik nedenlere bağlanmıştır” ifadesine yer verilmiştir.⁷ Ayrıca İş Yasası’nın 2. maddenin kabul edilmesinin ardından yeniden görüşmeye alınarak “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” ifadesinin maddeye eklenmesine ilişkin yapılan Meclis görüşmeleri sırasında, bu düzenleme şu sözlerle gerekçelendirilmiştir “İşletmenin gereği, teknolojik nedenlerin yanında, bunların uzmanlıkla bağlantısı kurulmuştur ve bu kısıtlama, taşeronla ilgili olarak bugüne kadar yapılmış düzenlemelerin ötesinde bir düzenlemedir”.⁸

Alt İşverenlik Yönetmeliği Açısından

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan Alt İşverenlik Yönetmeliği, 27.09.2008 tarihinde 27010 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanmıştır. Yönetmeliğin “Tanımlar” başlıklı 3. maddesinin 1. fıkrasının (a) ve (ç) bentlerinde, İş Yasası’nın 2. maddesinin 6. fıkrasında yer alan “*asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler*” ifadesi aynen tekrar edilmiştir. Yönetmeliğin “Asıl işveren-alt işveren kurulma şartları” başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinde “...*Asıl işin bölünerek alt işveren verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır*” ifadesine yer verilerek, aynı hüküm farklı sözcüklerle tekrar edilmiştir. Aynı hüküm

⁶ Ali Güzel, (2004), “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları” Çalışma ve Toplum, 2004/1, s.45-46

⁷ 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, (2010), Türk-İş, Ankara, s.80.

⁸ Murat Özveri, (2004), “Alt İşveren Uygulaması ve Yeni İş Yasası”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran, S.2, Legal Yayınları, İstanbul, s.394.

“Muvazaanın incelenmesi” başlıklı 12. maddenin muvazaanın incelenmesinde öncelikle göz önünde bulundurulacak hususları düzenleyen 2. fıkrasının (b) bendinde “Alt işverene verilen işin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı” şeklinde yinelenmiştir. Bu bağlamdaki tek farklı düzenleme yönetmeliğin “Tanımlar” başlıklı 3. maddesinin 1. fıkrasının “Muvazaa”yı tanımlayan g bendinin 1. alt fıkrasında “İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesi” şeklinde yer almıştır.

Görüldüğü üzere “alt işverenlik ilişkisi”ni, hangi durumlarda alt işveren ilişkisinin kurulabileceğini ve “muvazaa”nın nasıl inceleneceğini detaylı olarak düzenleyen bu yönetmelikte de İş Yasası’nda yer alan ifade tekrarlanmış, “muvazaa” tanımında ise asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için “uzmanlık gerektirme” koşulunun mutlaka aranacağı belirtilmiştir. Kanaatimizce, yönetmelikte yer alan bu düzenlemeler, koşulun bölünemez nitelikte olduğunu ispat etmektedir. Her ne kadar “muvazaa” tanımında “uzmanlık gerektirme” koşulu tek başına zikredilmiş olsa da; bu tanım, ölçütün bölünebilir nitelikte olduğunu değil; bir bütün olarak düşünülmesi gereken bu koşulun ana unsurunun “teknolojik nedenle uzmanlık gerektirme” olduğunu, yönetmeliğin diğer tüm ilgili düzenlemelerinde “teknolojik nedenle uzmanlık gerektirme” ile birlikte tekrarlanan “işin ve işletmenin gereği” unsurlarının ise tamamlayıcı nitelik taşıdığını, ölçütün bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Kaldı ki, “muvazaa” tanımında vücut bulan düzenleme dar biçimde yorumlansa dahi “teknolojik nedenle uzmanlık gerektirmeyen işler”in “işletmenin ve işin gereği” olsa dahi alt işverene verilemeyeceği görülmektedir.

Yargıtay Uygulaması Açısından

4857 sayılı İş Yasası’nın yürürlüğe girmesinin ardından, başta kamu kurum ve kuruluşları olmak üzere “alt işverenlik uygulaması” daha da yaygınlaşmış, Yargıtay’a intikal eden çok sayıda dava olmuştur. Ölçütün bölünebilir nitelikte olduğunu savunanlar, önceleri Yargıtay’ın kesin bir görüşünün oluşmadığını iddia ederek tezlerinin en önemli dayanaklarından biri olarak Yargıtay’ın yerleşik bir içtihadının olmadığı varsayımını kullansalar da, Yargıtay’ın bilhassa 2007 yılından itibaren verdiği kararların ve kararların gerekçelerinde yer alan açık ifadelerin bir Yargıtay içtihadı oluştuğunu açıkça ortaya koyması üzerine iddialarını geri çekmişlerdir.

Örneğin Süzek, 2009 tarihli kitabında “Öğretide tartışmalı olan bu konuda Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin henüz kesin bir görüşünün oluşmadığı söylenebilir. Yüksek mahkeme kararlarında “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” ifadesine yer vererek yasa hükmünü aynen tekrar etmekle yetinmekte, yukarıda belirtilen tartışma konusunda bir tercih ortaya

koymamaktadır”⁹ derken, 2010 yılının Nisan ayında yayımlanan makalesinde “Yüksek mahkeme yerleşmiş uygulamasıyla, işin alt işverene verilmesinde “işletme ve işin gereği” ile “teknolojik nedenlerle uzmanlık” ölçütlerinin bir arada bulunup bulunmaması gerektiği konusunda görüş belirlemiş ve birçok kararında, anılan düzenlemede baskın unsurun (ögenin) “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” olduğunu, işletme ve işin gereklerinin ancak teknolojik nedenler var ise göz önünde tutulacağını kararlaştırmıştır”¹⁰ diyerek önceki görüşünü terk etmiştir.

Gerçekten de Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin “işin ve işletmenin gereği”nden söz etmeksizin yalnızca “teknolojik nedenle uzmanlık gerektirme” ölçütünü esas alarak muvazaa tespit ettiği¹¹ (ör. Y9HD, 14.05.2007, 3132/14914) ya da tespit etmediği¹² (ör. Y9HD, 26.11.2007, 38695/35306) kararları olsa da Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2008 yılından itibaren Süzek’in de sözünü ettiği görüşü benimsemiştir. Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 13.10.2008 tarih, 32916/26551 sayılı kararında şöyle demiştir: “Buna karşılık, 6’ncı fıkra gereğince, asıl işin bir bölümünde işletme ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler alt işverene devredilebilecektir. Anılan düzenlemede baskın öge, "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren" işlerdir. Başka bir anlatımla işletmenin ve işin gereği ancak teknolojik nedenler var ise göz önünde tutulur. Dolayısıyla, söz konusu hükümdeki şartlar gerçekleşmeden asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi hâlinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisi geçersiz olacaktır.”¹³

Dahası Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 28.04.2008 tarih, 19452/10426 sayılı kararında bu görüşün istikrar kazandığı vurgulanmaktadır: “...asıl işin bir bölümü, ancak teknolojik nedenlerle uzmanlık gereken işin varlığı halinde verilebilecektir. 4857 sayılı İş Kanununun 2.maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisini sınırlandırılması yönünde yasa koyucunun amacından da yola çıkılarak asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde "işletmenin ve işin gereği" ile "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" ölçütünün bir arada olması gerektiği belirtilmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2.maddesinin 6 ve 7.fıkralarında tamamen aynı biçimde "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" sözcüklerine yer verilmiş olması bu kararlılığı ortaya koymaktadır. Alt işverene verilebilecek işlerin uzmanlık gerektireceği baskın öge olarak kabul edilmektedir. Dairemiz kararları da bu yönde istikrar kazanmıştır.”¹⁴

Özetle ifade etmek gerekirse Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin kararlarının ortak paydası “teknolojik nedenle uzmanlık gerektiren işler” koşulu karşılanmadığı sürece

⁹ Sarper Süzek, (2009), İş Hukuku, BETA, İstanbul, s.146.

¹⁰ Sarper Süzek, (2010), “Alt İşveren İlişkisinin Kurulması”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran, S.25, Legal Yayınları, İstanbul, s.22

¹¹ Y9HD, 14.05.2007, 3132/14914. Çalışma ve Toplum, S.15, ss. 240-243.

¹² Y9HD, 26.11.2007, 38695/35306, Çalışma ve Toplum, S.17, ss.277-280

¹³ Y9HD, 13.10.2008, 32916/26551, Çalışma ve Toplum, S.21, ss.213-216

¹⁴ Y9HD, 28.04.2008, 19452/10426, Çalışma ve Toplum. S. 19, ss. 318-320

asıl işin bir bölümünün alt işverene verilemeyeceğidir; Yargıtay daha önceki bazı kararlarında “işletmenin ve işin gereği” unsuruna hiç değinmeksizin tek başına “teknolojik nedenle uzmanlık gerektiren işler” ölçütüne dayanarak hüküm kurmuş olsa da, son yıllarda yerleşik hale gelen kararlarında “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” ölçütünü bir bütün olarak değerlendirmiş, bununla birlikte “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” unsurunu temel, “işletmenin ve işin gereği” unsurunu ise tamamlayıcı unsur olarak mütalaa etmiş; öncelikle “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” unsurunu incelerken bu unsurun mevcut bulunduğu durumlarda “işletmenin ve işin gereği” unsurunun olup olmadığını inceleme konusu yapmıştır.

Sonuç itibarıyla gerek Alt İşverenlik Yönetmeliği gerek Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararları ışığında, “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” ölçütünün –ağırlık ‘teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme unsurunda olmakla birlikte– bölünemez nitelikte olduğu söylenebilir.

Yasa Değişikliği Talebi ve Karşılığı

Yargıtay uygulamasının istikrar kazanması ile birlikte önceden bu yana gerek işveren örgütleri gerek öğretideki kimi yazarlarca tekrarlanan “yasa değişikliği ile ölçütün bölünebilir nitelikte olduğuna açıklık kazandırılmalıdır” şeklinde özetlenebilecek olan görüş¹⁵ daha üst perdeden dile getirilmeye başlanmıştır.

“TİSK, TOBB ve TÜSİAD’ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri (Gözden Geçirilmiş Metin)” başlıklı metinde yer alan şu görüş, sermaye çevrelerinin talebini özetler niteliktedir: “Asıl-alt işveren ilişkisinde, neredeyse her durumda ilişkiyi muvazaalı hale getiren, normal bir ilişkinin kurulması için yedi farklı unsurun birarada gerçekleşmesi halinde (hepsinin birlikte aranması tartışmalı ise de, Yargıtay’ın da içinde olduğu bir grup bu görüşe ağırlık vermektedir) ilişkiye geçerlik tanıyan yasal düzenleme, uygulamada önemli sorunlara yol açmaktadır. ***Bu nedenle alt işveren ilişkisinin kurulmasında esneklik sağlayacak şekilde koşulların ayrı ayrı aranacağı bir düzenleme yapılmalıdır.***”¹⁶

Öte yandan kamu işyerlerindeki muvazaalı alt işverenlik ilişkilerinin yaygınlığının müfettiş raporları ve yargı kararları ile tescil olmaya başlaması ile birlikte kamu işverenleri ve kamu işverenleri sendikaları da bir yasa değişikliği talebini ifade etmektedir. Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (Kamu-İş) tarafından 29 Nisan-2 Mayıs 2010 tarihleri arasında Belek’te yapılan “Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları”

¹⁵ ör. Nuri Çelik, (2005), İş Hukuku Dersleri, Beta, 18. Bası, İstanbul. s.46.

¹⁶ “TİSK, TOBB ve TÜSİAD’ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri (Gözden Geçirilmiş Metin)”, [http://www.tusiad.org.tr/FileArchive/2009.07.23-Esneklik_TISKTObBTUSIADOrtaGorusRevizeMetin.pdf], erişim tarihi 5.09.2010. (koyu vurgu bize ait)

başlıklı seminer, bu açıdan dikkat çekicidir. Seminerin açılışında Kamu-İş Başkanı Ekrem Yüce “Bu nedenlerle burada yapacağımız çalışmalar sonucunda **alt işveren olgusunu tanzim eden hükümlerin**, işçilerin İş Kanunu’ndan doğan haklarını da zayi etmeyecek bir şekilde, **asıl işverenin elini rahatlatacak olan yeni bir noktaya taşınmasının sağlanması en büyük dileğimizdir**”¹⁷ diyerek seminerin asıl amacını gözler önüne sermiştir. Aynı görüş Kamu-İş Genel Sekreteri Erhan Polat tarafından “...neticede, gerekiyorsa mevzuat değişikliği yaparak meseleyi çözüme kavuşturacaktır”¹⁸ ifadesi ile de dile getirilmiştir. Seminerin sonunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı Birol Aydın’ın oturum başkanlığı yaptığı “Uygulama Sorunlarına Çözüm Arayışları” başlıklı bir yuvarlak masa toplantısı yapılmış, bu toplantıda mutabık kalınan hususlar Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Onursal Başkanı Osman Güven Çankaya tarafından “Genel Değerlendirme” başlığı altında sunulmuştur. Çankaya’nın değerlendirmesi içinde yer alan şu ifade son derece önemlidir:

“Arkadaşlar seminerimiz boyunca konuyu tüm boyutları ile ele aldık, gerek mevzuat açısından, gerekse uygulamada karşılaşılan sorunlar açısından enine boyuna analizler yaptık ve yuvarlak masa toplantısında da 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2 inci Maddesinde yer alan, ‘...asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde...’ ifadesinin değişmesi gerektiğinde mutabık kaldık ve bu ifade üzerindeki tartışmaları sonlandırarak değişiklik öncelikli olmak üzere, ilgili mevzuatta yapılması gerekli olan değişiklikleri detaylı bir şekilde belirledik”.¹⁹

Yukarıdaki ifadeden de açıkça anlaşılacağı üzere, işverenler ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bir yasa değişikliği konusunda 2010 yılının Mayıs ayında mutabakat sağlamıştır.

Öğretide de paralel bir görüş savunulmaktadır. Süzek’ten alıntılacak olursak: “İş Kanunu’nun 2. maddesinin 6. fıkrasında yer alan “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık” koşulunun iyi kaleme alınmamış olması öğretilerde yukarıda belirtilen görüş farklarının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Kanımıza göre bu sorunun çözümü bir yasa değişikliğini zorunlu kılmaktadır. Kitabımızın 4. basısında da belirtildiği gibi görüş farklarına yol açan söz konusu ifade yasadaki çıkartılmalı, alt işveren ilişkisinin “teknolojik nedenlerle uzmanlık” gerektiren veya sadece “uzmanlık” gerektiren işlerde kurulabileceği

¹⁷ Ekrem Yüce, (2010), Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları (Seminer-Çalıştay), Kamu-İş, Ankara, s. XV. (koyu vurgu bize ait)

¹⁸ Erhan Polat, (2010), Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları (Seminer-Çalıştay), Kamu-İş, Ankara, s. XII.

¹⁹ Osman Güven Çankaya (2010), “Genel Değerlendirme”, Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları (Seminer-Çalıştay),), Kamu-İş, Ankara, s.174. (metindeki koyu vurgu aynen taşınmıştır)

öngörülmedir.”²⁰

AKP hükümeti sermaye çevrelerinin talebine ve öğretilerde yer alan bu doğrultudaki görüşlere yanıt vermekte gecikmemiş ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca taraflara sunulan son İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın beşinci bölüm/geçici ve son hükümleri içinde 28. maddenin 1. fıkrasında şu değişiklik öngörülmüştür:

“(1) 4857 sayılı İş Kanunu'nun; a) 2'nci maddenin altıncı fıkrasının birinci cümlesinde geçen “veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan” ibaresi “veya asıl işin bir bölümünde işin gereği veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan olarak değiştirilmiş,”²¹

Böyle bir değişiklik gerçekleştiği takdirde, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için artık “işin gereği” ya da “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” koşullarından birinin gerçekleşmesi tek başına yeterli olacaktır. Sermaye çevrelerinin taleplerine açıkça denk düşen bu değişiklik ile “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” koşulu mevcut olmasa dahi, yalnızca “işin gereği” (iktisadi neden vb.) koşulunun var olduğu öne sürülerek tüm işletmelerde asıl işin bölümleri alt işverene verilebilecek; tam tersi de mümkün olacaktır.

Bu ölçütlerle tam olarak neyin kastedildiği de ayrıca öğretilerde tartışma konusudur. Kanaatimizce “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” koşulu görece tespit edilmesi daha mümkün bir koşul olmakla birlikte yine de farklı yorumlara açıktır. Zira “Üretim sürecine bakıldığında, bu süreçte işin parçalanmasına bağlı olarak her makinenin bir diğerinden farklılığı ve özelliği vardır. Her makine bir diğerine göre özel uzmanlık gerektiren bir iştir. Daha genel olarak ifade etmek gerekirse bir işletmedeki iş bölümüne göre tanımlanan her iş, her aşama kendi içerisinde özel bir uzmanlık alanıdır. Tek başına uzmanlık ölçüsünü aldığımızda da asıl işin alt işverene verilmesinin önünde yine bir engel kalmayacaktır.”²² Dolayısıyla taslakta yer alan değişiklik, imalat sanayi başta olmak üzere üretim sürecinin aşamalı olarak parçalandığı, yeni üretim teknolojilerinin kullanıldığı, “teknolojik nedenlerle uzmanlık” tanımının kolaylıkla üretim süreçlerine entegre edilebileceği sanayi sektöründe, asıl işin bölümlerinin alt işverene verilebilmesini mümkün kılacaktır.

Ancak “işin gereği” koşulu son derece muğlak, subjektif, sınırları belli olmayan, her türlü yorumlanabilecek bir niteliğe sahiptir ve kanaatimizce

²⁰ Sarper Süzek, (2010), “Alt İşveren İlişkisinin Kurulması”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran, S.25, Legal Yayınları, İstanbul, s.25.

²¹ Bu taslak, bu yazı hazırlanırken henüz resmi bir mecrada yayınlanmamış olup, DİSK tarafından üye sendikalara 25 Ağustos 2010 tarihinde gönderilen elektronik postanın ekinde yer alan yasa tasarısı taslağı metni esas alınmıştır. Koyu vurgu bize aittir.

²² Murat Özveri, (2004), “Alt İşveren Uygulaması ve Yeni İş Yasası”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran, S.2, Legal Yayınları, İstanbul, ss.394-395.

“teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” koşuluna kıyasla tek başına yeterli bir ölçüt olarak ele alındığında gerek sanayi, gerek inşaat, gerek hizmet sektöründe alt işveren uygulamasının kayıtsız, koşulsuz yaygınlaşmasına cevaz verebilecektir. Öğretide, İş Yasası’nın 2. maddesinin 6. fıkrasındaki “ile” sözcüğünün “veya” olarak anlaşılmasının, tek başına “işletmenin ve işin gereği” koşulunun yeterli olmasının sakıncalarına dikkat çekenler bulunmaktadır. Örneğin Mollamahmutoglu, “Aksi halde, salt işletmenin ve işin gereğinin yeterli görülmesi uygulamada kanunu alt işverenlik hükümlerini dolanma olanağı veren bir yorum olur. **Zira, ‘işletmenin ve işin gereği’ yalın olarak işverene asıl işin bir bölümünü keyfi olarak bir başka işverene bırakma olanağı verecek kadar sübjektif bir kavramdır**” değerlendirmesini yapmaktadır.²³

Benzer sakınca ve çekinceler, öğretilerde alt işverenlik ilişkisinin sınırlandırılması gerekliliğine dikkat çekenler tarafından sıkça dile getirilmiştir: “‘İşletmenin ve işin gereği’ çok geniş, soyut, belirsiz, anlaşılması güç bir kavramdır”²⁴; “‘İşletmenin ve işin gereği’... gibi ne anlama geldiği belli olmayan, içinin doldurulması son derece güç kavramların Türk çalışma hayatında büyük belirsizliklere yol açacağını söylemek herhalde yanlış olmaz”²⁵ ; “Örneğin alt işveren çalıştırılmasını işin sevk ve yönetiminde kolaylık, maliyette ucuzluk denklemi içerisinde ele alan bir işletme de, işin sevk ve yönetimin kolaylaştırıyor, sendikalaşmayı güçleştiriyor, daha ucuz işçi çalıştırılmasını ya da ücretlerin baskılanmasını sağlıyorsa, işletme açısından hemen her koşulda işin ve işletmenin gereği gerçekleşmiş demektir”²⁶

Öte yandan öğretilerde alt işveren uygulamasında esnekliği savunanlar arasında “salt işçilik maliyetlerini düşürmek amacıyla alt işveren ilişkisinin kurulmaması gerektiğini” öne sürenlerin yanı sıra yukarıda belirtilen denklemi doğrulayanlar da vardır. Örneğin Şahlanan’a göre, “İşin ve işletmenin gereği sözcüğü, elbette olaya işveren açısından baktığımızda, kaliteyi de gerektirebilir, maliyeti de gerektirebilir ki, maliyet en hassas nokta, ucuz işçi çalıştırma meselesine gider. Maliyet de gerektirebilir ve işveren işin ve işletmenin gereği bazı işleri alt işverene verebilir...”²⁷

Dahası mevcut düzenlemede “işletmenin ve işin gereği” koşulu bütünlük, birbirinden ayrılmaz bir unsur olarak düzenlenmişken; söz konusu yasa değişikliği ile bu unsur parçalanmış, “işletmenin gereği” unsuru tümüyle ortadan kaldırılmış,

²³ Hamdi Mollamahmutoglu, (2005), İş Hukuku, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, s. 141.

²⁴ Sabahatin Şen, (2006), “Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi”, Çalışma ve Toplum, S.2006/3, s.90.

²⁵ Ömer Ekmekçi, (2003), “Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine”, Mercek, Temmuz, s.134.

²⁶ Murat Özveri, (2004), “Alt İşveren Uygulaması ve Yeni İş Yasası”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran, S.2, Legal Yayınları, İstanbul, s.394.

²⁷ Fevzi Şahlanan, (2003), “Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş, Bolu, s.71.

“işin gereği” unsuru tek başına yeterli sayılmıştır. Yukarıda yaptığımız alıntılar “işletmenin ve işin gereği”ni birlikte değerlendirerek yapılan tespitlerdir, dolayısıyla “işletmenin gereği” unsurunun bu ölçütten çıkarılması ve yalnızca “işin gereği” ölçütünün yeterli sayılması bu çekince ve sakıncaların katmerlenmesini mümkün kılmaktadır. “İşletme gereği”, alt işverenlik ilişkisinin kurulduğu/kurulacağı işyerine mahsus bir ölçüt iken, “işin gereği” ölçütü işletmeden bağımsız olarak işin niteliğine referansta bulunmaktadır. Hangi işlerin bu çerçevede alt işverenlik ilişkisinin kurulmasına müsait olup olmadığını değerlendirmesini yapmak ne iş hukuku, ne çalışma ekonomisi ne de işletme disiplinleri ne de inter-disipliner yaklaşımlar için mümkündür; ne de “işin gereği” olarak hangi işlerin alt işverene verilebileceğine karar verebilme yetisini haiz bir kurum, merci ya da kişi vardır. Zira kavramın ruhu esnek, belirsiz, muğlak ve sübjektiftir. Örneğin bir otelde, konaklama hizmetinin asli unsuru olan “kat hizmetleri” bu çerçevede “işin gereği” olarak alt işverene verilip verilemeyeceğine ya da bir süpermarkette asıl işin bir bölümü olan reyon hizmetlerinin “işin gereği” olarak alt işverene verilip verilemeyeceğine kim, nasıl, hangi ölçütlerle, hangi yasa ya da yönetmeliğe veyahut hukukun hangi temel ilkesine yaslanarak ya da nasıl bir “uyarlama” yaparak karar verecektir? “İşin gereği” olarak alt işverene verilebilecek asıl işler”i belirleyen bir yönetmelik yayınlanamayacağına göre Yargıtay’ın bu hususta bir içtihat geliştirmesi mi beklenecektir? Böyle bir içtihadın sağlıklı olmasının mümkün olmamasının ötesinde mal ve hizmet üretim süreçlerinin bu kadar parçalandığı ve çeşitlendiği bir çağda böyle bir içtihadın oluşması için kaç dava ya da kaç yıl gerekecektir?

Bu soruları çoğaltmak mümkündür, Bu kaygan zeminde “işletmenin ve işin gereği” kavramının içinin nasıl doldurulacağı, büyük ihtimalle “işverenin yönetim hakkı” çerçevesinde mütalaa edilebilecektir. Bunun sonuçlarını sanırım tartışmamıza gerek yok...

Hukuk, ‘Rasyonalite’ ve Ötesi

İş Yasası’nın “alt işverenlik ilişkisi”ni düzenleyen 2. maddesinin 6. fıkrasını değiştiren bir düzenlemenin, ilk olarak “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı”nda gündeme gelmesi ayrıca dikkate alınması gereken bir husustur. Zira iş kazalarında Avrupa birincisi, dünya üçüncüsü olan, meslek hastalıklarının ise büyük oranda tespit dahi edilemediği, özellikle madenler ve tersanelerde yaşanan iş kazalarının ülke gündeminin ötesinde dünya gündemine dahi geldiği Türkiye’de işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki vahim tablonun değişmesi için doğrudan bu alanı düzenleyen bir yasanın çıkarılması önemli bir adım olacaktır. Ancak yasa tasarısı taslağı incelendiğinde, kanımızca, yasa taslağının işçi sağlığı ve iş güvenliğini geliştirmek, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi ve ülke genelinde sağlıklı çalışma ortamlarının tesis edilmesinin yerine “işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin piyasalaştırılması, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı eğitiminin piyasa mekanizmalarına terk edilmesi, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının

işlevsizleştirilmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında TTB, TMMOB ve üniversitelerin pasifize edilmesi”ni amaçladığı anlaşılmaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğini piyasaya terk etmekte sakınca görmeyen bir anlayışın, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanını düzenleyen bir yasada tabiri caizse “yangından mal kaçırırçasına” alt işveren ilişkisine ilişkin mevcut yasal sınırları büyük ölçüde kaldırma girişiminde bulunması şaşırtıcı değildir. Zira bu nokta artık, hukuksal değerlendirmelerinin ötesine geçmeyi ve sınıfsal analizlere de başvurmayı zorunlu kılmaktadır. Taşeronlaştırma ile iş kazalarının eş zamanlı olarak arttığı Tuzla tersanelerinde iş kazası neticesinde yaşamını yitiren bir işçinin cesedini denizde arayan dalgıçların çok daha önce hayatını kaybetmiş bir başka tersane işçisinin cesedine rast geldiği, taşeron şirketler tarafından günü birlik istihdam edilen işçilerin ölümlerinin tesadüf eseri öğrenildiği, esneklik ve taşeronlaştırmanın çalışma yaşamını bu denli kuralsızlaştırdığı Türkiye’de, yasal düzenlemeler de dahil olmak üzere en genel anlamda sosyal olguya ilişkin analizlerin sağlıklı olabilmesinin koşulu “sınıf”tan geçmektedir.

En genel ifade ile sermaye sınıfının çıkarlarının temsilcisi olan AKP hükümetinin yasa yaparkenki referans noktası da bu çıkarlardır. Bu çıkarların kimi yasal tezahürleri (örneğin işçi sağlığı ve iş güvenliğini düzenleyen bir yasada İş Yasası’nın alt işverenliğe ilişkin düzenlemelerini değiştirmek) sınıfsal referansları da çıplak biçimde gözler önüne sermektedir. Bir başka örneği yine aynı yasa taslağından verelim. Taslağın 7. maddesinin 8. fıkrası “İşveren, yeterli mesleki bilgi, beceri ve donanım ile gerekli belgeye sahip olması halinde tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen hususların yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir” şeklindedir. Atıfta bulunulan birinci fıkra ise “işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdamı”na ilişkindir. Böylece gerekli şartları taşıyan hekim, mühendis ya da teknik eleman olan işverenler, başkalarını istihdam etmek yerine kendileri işyeri hekimliği ya da iş güvenliği uzmanlığı hizmetlerini yerine getirebilecektir. Oysa işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının “mesleki bağımsızlık” ilkesi çerçevesinde işverenin tesiri olmaksızın görevlerini yerine getirmesi gerekmektedir. Bu düzenleme ile bu ilke emsali görülmemiş bir biçimde çiğnenmekte, işverene kendi kendini denetleme ve gerektiğinde kendini ihbar etme yükümlülüğü verilmektedir. Böyle bir düzenleme meslek ilkeleri ve hukuka aykırı olmasının yanı sıra AKP hükümetinin işverenlere “kolaylık” sağlama histerisinin tezahürü niteliğinde trajikomik bir düzenlemedir.

Dolayısıyla sınıfsal referanslarına bakmaksızın yasa koyucunun “rasyonalitesi”ni dair hukuksal değerlendirmeler yapmanın kaçınılmaz sınırları vardır. Yasama faaliyeti kuşkusuz ciddiyetle yürütülmesi gereken bir niteliğe sahiptir. Ancak “piyasa”nın taleplerine yanıt verme noktasında AKP hükümeti kimi zaman kantarın topuzunu iyiden iyiye kaçırmakta ve bu ciddiyetten tümüyle uzaklaşmaktadır. Zira İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı’na “sokuşturduğu” bir madde ile İş Yasası’nın 2. maddesinin 6. fıkrasını değiştirmeye

niyetlenen AKP hükümeti, maddenin hemen bir sonraki fıkrasını gözden kaçırarak bir noktaya varmıştır! İş Yasası'nın 2. maddesinin 7. fıkrasının son cümlesi “İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverene verilemez” şeklindedir. Yani taslak bu haliyle yasallaşmış olsaydı İş Yasası'nın 2. maddesi birbirini takip ederken birbiri ile çelişen iki fıkraya sahip olacaktı.

Öte yandan basında çıkan haberlere göre, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Taslağı'na ilişkin 15 Eylül 2010 tarihinde yapılan toplantıda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı, taslaktaki İş Yasası'nın 2. maddesindeki alt işverenliğe ilişkin düzenlemede değişiklik öngören maddenin taslağa “yanlışlıkla konulduğunu” iddia ederek, maddenin taslaktan çıkarılacağını söylemiştir.**²⁸

Yazı boyunca tartıştığımız üzere İş Yasası'nın alt işverenlik ilişkisini düzenleyen 2. maddesinde “asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi”ne ilişkin koşulu esnetecek bir yasa değişikliği yapılması konusunda sermaye çevreleri ile hükümet arasında bir uzlaşmaya varılmıştır. Buへğişikliğe ilişkin düzenlemenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Taslağı'ndan çıkarılmış olması, böyle bir değişikliğin rafa kalktığı ya da değişiklikten vazgeçildiğı anlamına gelmemektedir. Söz konusu değişikliğin önümüzdeki dönemde bir torba yasa içinde ya da doğrudan İş Yasası'nda değişiklik öngören bir yasa ile gündeme gelmesi şaşırtıcı olmayacaktır. Dolayısıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Taslağı'ndan çıkarılmış olan düzenlemeyi esas alarak, böyle bir düzenlemenin ne tür sonuçlara yol açacağını tartışmakta yarar vardır.

Böyle Bir Düzenleme Ne Getirir?

Yardımcı işlerde alt işveren ilişkisinin bir sınırlamaya tabii tutulmaması neticesinde, kamu kurum ve kuruluşları başta olmak üzere sayısız işletmede güvenlik, temizlik, yemekhane, nakliye, yükleme-boşaltma gibi hizmetler taşeron şirketlere devredilmiştir. Asıl işin bölümlerinin alt işverene verilmesine ilişkin mevcut sınırlamanın neredeyse silikleşecek kadar gevşetilmesi neticesinde “**Taşeron Cumhuriyeti**”ne giden yol daha da açılacak, taşeronlaştırma dizginlerinden boşalmışçasına yaygınlaşacaktır. Gerek sendikali gerek sendikasız işyerlerinde asıl iş parçalanarak taşeron şirketlere dağıtılacak, bilhassa sendikali işyerlerinde sendikal örgütlülük aşamalı olarak tasfiye edilecek, sendikasız işyerlerinde sendikalaşma neredeyse imkansız hale gelecektir. Asıl işveren bünyesinde çalıştırılan işçiler taşeron şirketlere devredilecek, ama uzun ama kısa vadede işçilerin kolektif ve bireysel hakları ve belki de en önemlisi iş güvenceleri yok edilecek, ücretleri baskılanacaktır. Dahası örneğin “temizlik” işlerini alt işverene veren ancak alt

²⁸ Günlük Evrensel Gazetesi, 06.10.2010, “İşçi sağlığı piyasaya emanet”. (koyu vurgu bize ait)

işveren işçilerini asıl işlerde çalıştıran kamu kurum ve kuruluşları; taşeron şirket işçilerini hastabakıcı olarak çalıştıran kamu hastaneleri, öğrenci işlerinde çalıştıran üniversiteler, büro personeli olarak çalıştıran kamu kurum ve kuruluşlarına kurtuluş yolu gösterilecektir. Alt işveren uygulamasının yol açtığı mevcut sorunlar göz önünde bulundurulduğunda, asıl işlerin bölümlerinin alt işverene verilmesine ilişkin mevcut sınırlamanın esnetilmesi/kaldırılması durumunda neler yaşanacağı şöyle özetlenebilir:

a) Taşeronlaştırma ve güvencesiz istihdam modeli yaygınlaşacaktır

Özellikle büyük ölçekli kamu ve özel sektör işletmelerinde yardımcı işlerin hemen hemen hepsinin alt işverenlere verildiği bilinen bir gerçektir. Asıl işlerin bölümlerinin alt işverenlere verilmesine ilişkin sınırlama esnetildiğinde, yardımcı işlerde yaşanan sürecin asıl işlere de sirayet edeceği açıktır. Böylece hem kamuda hem özel sektörde taşeronlaştırma daha da yaygınlaşacaktır. Taşeron şirketlerde istihdam, yapısı gereği esnek ve güvencesiz bir istihdam modeline yaslanmaktadır. Sonuç itibarıyla taşeronlaştırma ile birlikte esnek ve güvencesiz istihdam da yaygınlaşacaktır.

b) Kamuda yaşanan özelleştirme ve piyasalaştırma süreci hız kazanacaktır

Türkiye’de özelleştirmenin temel amacı bizzat Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından ifade edildiği üzere “Özelleştirmenin ana felsefesi, devletin, asli görevleri olan adalet ve güvenliğin sağlanması yolundaki harcamalar ile özel sektör tarafından yüklenilemeyecek altyapı yatırımlarına yönelmesi, ekonominin ise pazar mekanizmaları tarafından yönlendirilmesidir... Özelleştirmenin temel amacı nihai olarak, devletin ekonomide işletmecilik alanından tümüyle çekilmesini sağlamaktır.” Bu amaç, 1980’den bu yana iktidar olan tüm hükümetlerin programlarında farklı sözcüklerle ifade edilmiş ve kapsamlı bir özelleştirme ve piyasalaştırma programı uygulamaya konulmuştur. 1985 yılından itibaren 246 kuruluştaki kamu hisseleri, 22 yarım kalmış tesis, 394 taşınmaz, 8 otoyol, 2 boğaz köprüsü, 103 Tesis, 6 Liman, şans oyunları lisans hakkı ile Araç Muayene İstasyonları özelleştirme kapsamına alınmıştır. 1985-2008 yılları arasında 200’ü aşkın kuruluş çeşitli yöntemlerle özelleştirilmiş, bunların 188’inde hiç kamu payı kalmamıştır.²⁹

Özelleştirme kamu işletmelerinin satılması ve kamunun özel sektör lehine üretimden çekilmesinin yanı sıra mal ve hizmet üretiminin kamu tarafından “özel sektöre gördürülmesi” yoluyla da gerçekleşmektedir. Bu noktada taşeronlaştırma,

²⁹ Onur Bakır, 2009, Türkiye’de Özelleştirme Gerçeği, [<http://www.ozellestirmekarsitiplatform.org/?p=260>]

özelleştirme ve piyasalaştırma programının en etkin araçlarından biri olarak öne çıkmaktadır. Bilhassa kamunun doğrudan mal ve hizmet üretiminden tümüyle çekilemediği alanlarda, taşeronlaştırma devreye girmektedir. Sağlık alanı bu açıdan öne çıkan bir örnektir. Bir yandan piyasa odaklı bir sağlık sistemi uygulamaya konulurken bir yandan da kamusal sağlık hizmet üretim birimlerinde taşeronlaştırma dolu dizgin yaşanmaktadır.

Kamuda taşeronlaştırmanın vardığı boyutu, bizzat Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, bir soru önergesine verdiği yanıtta ifade etmiştir. Dinçer'in verdiği bilgiye göre 2009 yılı itibariyle kamuda taşeronlar aracılığıyla 174 bin 857 işçi çalışmaktadır. Bu işçilerin 108 bin 242'si Sağlık Bakanlığı, 10 bin 239'u Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu'nda, 7 bin 429'u Karayolları Genel Müdürlüğü'nde, 6 bin 678'i Türkiye Kömür İşletmeleri'nde, 4 bin 603'ü Elektrik Üretim A.Ş.'de, 2 bin 16'sı Genelkurmay Başkanlığı bünyesinde istihdam edilmektedir. Kamuda istihdam edilen 174 bin 857 işçiye yerel yönetimler dahil değildir.³⁰ Aynı yıl itibariyle kamu toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işçi sayısının 315 bin olduğu dikkate alındığında, neredeyse –yerel yönetimler haricinde– kamuda her iki kamu işçisinin başına bir taşeron işçinin düştüğü görülmektedir.

Kamuda taşeronlaştırmanın vardığı boyut ortadadır. Kamu işyerlerinin büyük çoğunluğunda tüm yardımcı işler taşeron şirketlere verildiği gibi, asıl işlerde de alt işveren ilişkisinin kurulduğu bilinmektedir. Ancak şunu not düşmek gerekir ki, kamudaki alt işveren ilişkilerinin çoğu muvazaaya dayanmaktadır. Yardımcı işlerde kurulan alt işveren ilişkileri bünyesinde istihdam edilen işçiler, asıl işlerde de çalıştırılmakta, kamudaki personel açığı ve artan iş yükü taşeron şirketlerde çalışan işçiler vasıtasıyla karşılanmaktadır. Birçok kamu işyerinde asıl işverenin işçileri hatta kamu personeli eliyle görülmesi gereken işler, taşeron şirket işçilerine yaptırılmaktadır. Kamuda muvazaalı alt işveren ilişkilerini tespit eden iş müfettişi raporları ve yargı kararlarının sayısı her geçen gün artmaktadır ve kamudaki alt işveren ilişkilerinin geldiği boyut başka bir yazının konusu olacak kadar vahim durumdadır. Kamuda taşeronlaştırma, ucuz işgücü temini, personel açığının giderilmesi ve rant dağıtımını amacıyla kullanılmaktadır. Öte yandan asıl işlerde kurulan alt işveren ilişkilerinde “işin ve işletmenin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” koşulunun sağlanıp sağlanmadığı tartışmalıdır.

Mevcut tablo böyle iken asıl işlerde alt işveren ilişkisi kurulmasının şartlarının esnetilmesi durumunda, kamuda taşeronlaşmanın daha da hızlanacağı, özelleştirme ve piyasalaştırma programının daha kolayca ve ivedilikle uygulanacağı aşikardır. Toptan satış ya da devir yoluyla özelleştirilmesi güç olan ya da tercih edilmeyen işyerlerinde asıl işlerde de sayısız alt işveren ilişkisi kurulacak böylece kamusal mal ve hizmet üretimi bu yolla taşeron şirketlere yönlendirilerek tasfiye edilecektir.

³⁰ “Kamuda taşeron işçi sayısı 175 bine ulaştı”, 02.09.2009, Cumhuriyet Gazetesi

c) Alt işveren işçilerinin bireysel haklarına ilişkin ihlaller artacaktır

İş Yasası'nın gerek 2. gerek 5. maddesi, işçilerin yalnızca alt işveren işçisi olarak çalıştırılmalarından dolayı mevzuattan doğan haklarının kısıtlanamayacağını düzenlemektedir. Ancak fiiliyatta taşeron şirketlerde çalışan işçilerin mevzuattan doğan haklarının kısıtlandığı ve sık sık ihlal edildiği, işçilerin de “işlerini kaybetme endişesi” ile çoğu zaman bu haklarını talep edemedikleri bilinmektedir. Zira iş güvencesinden yoksun bırakılmış işçiler, ağır çalışma koşulları ve hak ihlalleri karşısında savunmasız kalmaktadır. Ücretsiz fazla mesailer, ücretlerin geç ve eksik ödenmesi, yıllık izinlerin eksik kullandırılması ya da hiç kullandırılmaması, keyfi işten çıkarmalar, ihbar ve kıdem tazminatının ödenmemesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmaması bu ihlallerin yalnızca birkaçıdır. Taşeronlaştırmanın asıl işleri de kapsayacak bir biçimde yaygınlaşması ağır çalışma koşulları ve hak ihlallerini de yaygınlaştıracak ve artıracaktır.

d) Asıl işverenin işçisi olarak çalışan işçiler alt işverene geçmeye zorlanacaktır

Asıl işlerin alt işverene verilmesine ilişkin sınırlamanın esnetilmesinin ardından, işletmelerin asıl işin bölümlerini alt işverene vermeye başlaması sürpriz olmayacaktır. Bu durumda alt işverene verilecek işlerde çalışan işçiler alt işverene geçmeye zorlanacak, bunu kabul etmeyen işçilerin iş akitlerinin geçerli sebeple feshedilmesinin önü açılacaktır. Öte yandan her ne kadar İş Yasası'nın 2. maddesinin 6. fıkrasında “Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam etmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz” hükmü yer alsada fiiliyatta bu tür kısıtlamaların ya da hak ihlallerin yaşanmasının zemini hazırlanmış olacaktır.

e) Hem asıl işveren hem de alt işveren işçilerinin ücret ve hakları baskılanacaktır

Mevcut uygulamadan da anlaşılacağı üzere alt işveren uygulamasının sermayedarlar açısından en büyük avantajlarının belki de başında işgücü maliyetlerinin azaltılması gelmektedir. Birbirleriyle de rekabet içinde olan taşeron şirketler, ihaleleri alabilmek için “fiyat kırmakta”; ihaleyi aldıklarında ise karlarını koruyabilmek için işgücü maliyetlerini minimuma indirmeye çalışmakta, bunun sonucunda taşeron şirketlerde çalışan işçilerin ücret ve hakları baskılanmaktadır. Alt işveren uygulamasının yaygınlaşması ile eşgüdümlü olarak taşeron şirketlerde çalışan işçilerin ücretlerinin baskılanacağı da aşıkardır. Ancak bu süreç yalnızca alt işveren işçileri için değil aynı zamanda asıl işveren işçileri için de geçerli olacaktır. Öyle ki asıl işverenler, işçilerin ücret ve haklarına ilişkin talepleri karşısında “taşeronlaştırma” tehdidinde başvurarak, işçileri “taleplerinden vazgeçmek” ya da “taşeronda çalışmak” arasında tercihe zorlayabilecektir.

f) Kolektif haklar baskılanacak, sendikal örgütlülük daha kolay tasfiye edilebilecek, sendikalaşma zorlaşacaktır

Asıl işlerin bölümlerinin alt işverene verilmesi, işçilerin yalnızca bireysel değil aynı zamanda kolektif haklarını da tehdit altına atacaktır. Birinci olarak mevcut sendikal işyerlerinde asıl işlerin bölümlerinin alt işverenlere dağıtılması ile işyerlerinde sendikal örgütlenmenin tasfiye edilmesi kolaylaşacaktır. İşyerinde sendikal örgütlülük muhafaza edilse dahi, asıl işin bölümlerinin alt işverenlere paylaşılması ile toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi kitlesi daralacaktır. Nitekim, 4857 sayılı İş Kanununun gerekçesinde yer alan ; “1980’li yıllardan sonra ekonomik şartların etkisiyle de olsa alt işverenlere işlerin verilmesinde sayısal artışlar olmuş ve bunun sonucu işçilerin bireysel ve kolektif haklarının sınırlandırılması, kullanılamaz hale getirilmesinin yaygın örneklerinin bulunduğu yargıya intikal eden uyuşmazlıklarla da doğrulanmıştır” yönündeki tespit bu kaygılarımızı doğrulamaktadır.

Öte yandan yukarıda bahsettiğimiz üzere işverenler taşeronlaştırma tehdidini sendikaların ve işçilerin talepleri karşısında bir koz olarak kullanabilecek, özgür toplu pazarlık düzeni zarar görecektir. İşverenlerin asıl işlerde kolaylıkla taşeronlaştırmaya başvurabilmesi, işçiler ve sendikaların üzerinde “Demoklesin Kılıcı” misali salınacak, sendikaların pazarlık gücü zayıflayacak, böylece sendikal işyerlerinde de ücret ve hakların baskılanması söz konusu olacaktır. Ayrıca yardımcı işlerin yanı sıra asıl işler de alt işverenlerce görüldüğünde, işyerinde asıl işverenin işçilerinin “grev”e çıkması halinde grevin etkinliği ve gücü de zayıflayacak; hatta asıl işlerde taşeronlaşmanın yaygın olduğu işyerlerinde sendikal asıl işveren işçilerinin grevi, üretimi durdurmayı dahi gerçekleştirebilecektir.

Ayrıca henüz sendikal örgütlülüğün bulunmadığı işyerlerinde sendikalaşma daha da zorlaşacaktır. Her şeyden önce sendikanın mevcut olmadığı işyerlerinde işverenler, tıpkı yardımcı işlerde olduğu gibi asıl işlerde de alt işverenlik ilişkilerini yaygınlaştıracak aynı işyerindeki işçiler farklı işverenler tarafından çalıştırılacaktır. Bir başka deyişle asıl işlerde kolaylıkla alt işveren ilişkisi kurmalarına olanak tanınan işverenler, işyerlerini sendikal örgütlenmeyi maksimum düzeyde zorlaştıracak bir biçimde yeniden yapılandırma imkanına da sahip olacaktır. Böyle bir zeminde sendikalaşmanın ne kadar güç olacağı açıktır. Gerçek sendikalaşma oranının yüzde 6’ların altına düştüğü, özel sektörde ise yüzde 3’ler düzeyinde seyrettiği Türkiye’de³¹, taşeronlaştırmanın önünün daha da açılması bu sınırlı örgütlülük düzeyini de tehdit edecektir.

Öte yandan Türkiye’de işverenlerin sendikalaşmayı engellemek için her türlü yola başvurmaktan çekinmediği; bu çerçevede sendikalaşmayı önlemek için işverenlerin en az 41 farklı yöntemle başvurduğu, bunlardan birinin de

³¹ Onur Bakır ve Deniz Akdoğan. “Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme”, Türk-İş Dergisi, S.383, s.90

taşeronlaştırma olduğu bilinmektedir.³² Açıktır ki bu hukuka aykırı bir yöntemdir ve sendikanın yetki almasını engellemek amacıyla kurulan ve yasadaki koşulları taşımayan alt işveren ilişkileri muvazaaya dayanmaktadır. Bu olgu çeşitli Yargıtay kararlarına da yansımıştır.

Örneğin Birleşik Metal-İş Sendikası'nın örgütlendiği bir işyerinde işverenin asıl işin her bir bölümünü farklı alt işverenlere vermesinin ardından olumsuz yetki tespitinin çıkması nedeniyle açtığı dava alt derece mahkemesi tarafından reddedilmiş; sendikanın kararı temyiz etmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, mahkemenin kararını, alt işveren ilişkisinin yasada belirtilen koşulları taşımadığı için muvazaaya dayandığını, alt işveren işçilerinin başlangıcından itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağını ve çoğunluk tespitinin bu çerçevede yapılması gerektiğini gerekçe göstererek bozmuştur.³³

Ancak işverenlerin asıl işin bölümlerini yalnızca “işin gereği” koşuluna dayanarak alt işverene vermelerinin mümkün olması durumunda, işverenler sendikal örgütlenmenin başladığı işyerlerinde yukarıdaki örnekte görülen yöntemle başvurarak sendikanın yetki almasını engelleme olanağına sahip olacaktır. Bu durum dava konusu yapıldığında, “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” koşulu aranmayacağı için mahkemelerin “alt işveren ilişkisinin kurulmasının asıl amacının sendikanın yetki almasını engellemek olduğu” iddiasını tek başına muvazaa nedeni sayıp saymayacağı tartışmalıdır.

Özetle ifade etmek gerekirse asıl işin bölümlerinin alt işverene verilebilmesine ilişkin koşulun esnetilmesi, tek başına “işin gereği” olma koşulunun yeterli sayılması durumunda, sendikal işyerlerindeki örgütlülük tehdit altına girecek, sendikasız işyerlerinde işverenler sendikalaşma zeminini ortadan kaldıracak bir yapılanmaya gidebilecek, sendikalaşma sürecinin başladığı işyerlerinde de işverenler “taşeronlaştırma” yoluna başvurarak sendikanın yetki almasını engelleyebilecektir. Sonuçta Türkiye’de sendikal örgütlenme çok ciddi bir sorunla karşı karşıya kalacaktır.

g) Güvencesiz istihdama karşı yürütülen mücadele ve örgütlenme sekteye uğrayabilecektir

Türkiye’de taşeronlaştırmanın yaygınlaşması ile birlikte emek hareketi içinde güvencesiz istihdam ve taşeronlaştırmaya karşı kayda değer bir örgütlenme ve mücadele süreci de başlamıştır. Dev Sağlık-İş, Sosyal-İş, Selüloz-İş ve Yol-İş Sendikaları başta olmak üzere çeşitli sendikalar, taşeron şirket işçilerini de örgütleyerek onların asıl işverenin işçileri olarak sendikalı ve toplusözleşmeli çalışmaları için ciddi bir çaba içine girmiştir. Örneğin Dev Sağlık-İş Sendikası'nın

³² a.g.e. s. 93-94.

³³ Yargıtay 9HD, 10.4.2008, 12851/8003, Selçuk Eren ve Ferhan Tuncel, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi İle İlgili Yargıtay Kararları, Türk-İş, Ankara, s.165-167.

örgütlendiği hastanelerde hem hukuki hem fiili mücadele süreçlerinin neticesinde muvazaa kararları çıkmış, taşeron şirket işçileri asıl işverenin bünyesine geçirilmeye başlanmıştır. Bir diğer örnek ise Selüloz-İş Sendikası'nın, biri hariç örgütlü olduğu tüm işyerlerinde taşeron şirket işçilerini de örgütleyerek yargı kararları ile onların asıl işverenin işçileri olduğunu tescil ettirmesi ve toplu iş sözleşmeleri kapsamına almaya başlamasıdır.

Esasında gündeme getirilen yasa değişikliği ile bu sürecin de önünün kesilmesi amaçlanmaktadır. Mevcut muvazaalı alt işveren ilişkilerinin sendikal örgütlenme, müfettiş incelemesi ya da yargı kararları ile ortadan kaldırılmasına ihtimaline karşı; bir yasa değişikliği ile bu hukuksuzluğa kılıf arandığını söylemek mümkündür. Sonuç itibarıyla söz konusu yasa değişikliği gerçekleşirse güvencesiz istihdam ve taşeronlaştırmaya karşı yürütülen mücadele ve örgütlenme süreçleri de sekteye uğrayabilecektir.

Sonuç niyetine: Ne yapmalı?

İş Yasası'nın alt işverenlik ilişkisini düzenleyen 2. maddesinde asıl işlerde alt işveren ilişkisi kurulmasına ilişkin koşulları esneten yasa değişikliğine ilişkin düzenlemenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Taslağı'ndan çıkarılmış olması, gündemden kalktığı anlamına gelmemektedir. Sermaye çevreleri ile bürokrasi ve hükümet arasında bu yönde bir değişiklik yapılmasına ilişkin bir uzlaşımın var olduğu açıktır. Dolayısıyla emek hareketinin, sendikaların ve işçilerin bu tehdit karşısında teyakkuzda olmaları ve Türkiye işçi sınıfı ve sendikal örgütlenme açısından çok ağır yıkım getirecek olan bu düzenlemenin yasalaşmasını engellemesi gerekmektedir. Aksi takdirde ödenecek fatura çok ağır olacaktır.

Kaynakça:

- 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, (2010), Türk-İş, Ankara.
- Ali Güzel, (2004), “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları” Çalışma ve Toplum, S.2004/1.
- Cumhuriyet Gazetesi, “Kamuda taşeron işçi sayısı 175 bine ulaştı”, 02.09.2009
- Ekrem Yüce, (2010), Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları (Seminer-Çalıştay) içinde, Kamu-İş, Ankara.
- Erhan Polat, (2010), Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları (Seminer-Çalıştay) içinde, Kamu-İş, Ankara.
- Fevzi Şahlanan, (2003), Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları içinde, Türk-İş, Bolu.
- Günlük Evrensel Gazetesi, 06.10.2010, “İşçi sağlığı piyasaya emanet”.
- Hamdi Mollamahmutoglu, (2005), İş Hukuku, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara.
- Murat Özveri, (2004), “Alt İşveren Uygulaması ve Yeni İş Yasası”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran, S.2, Legal Yayınları, İstanbul.
- Nuri Çelik, (2005), İş Hukuku Dersleri, Beta, 18. Bası, İstanbul.
- Onur Bakır, 2009, Türkiye’de Özelleştirme Gerçeği, [http://www.ozellestirmekarsitiplatform.org/?p=260], erişim tarihi 05.09.2010.
- Onur Bakır ve Deniz Akdoğan, (2009), “Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme”, Türk-İş Dergisi, S.383.
- Osman Güven Çankaya (2010), “Genel Değerlendirme”, Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları (Seminer-Çalıştay), Kamu-İş, Ankara.
- Ömer Ekmekçi, (2003), “Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine”, Mercek, Temmuz, s.134.
- Polat Soyer, (2006), “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları”, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Mart.
- Sabahatin Şen, (2006), “Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi”, Çalışma ve Toplum, S.2006/3.
- Sarper Süzek, (2009), İş Hukuku, BETA, İstanbul.
- Savaş Taşkent, (2004), “Alt İşveren Uygulaması ve Yeni İş Yasası”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran, S.2, Legal Yayınları, İstanbul.
- “TİSK, TOBB ve TUSİAD’ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri (Gözden Geçirilmiş Metin)”, [http://www.tusiad.org.tr/FileArchive/2009.07.23-Esneklik_TISKTObBTUSIADOrtaGorusRevizeMetin.pdf], erişim tarihi 05.09.2010.
- Y9HD, 14.05.2007, 3132/14914. Çalışma ve Toplum, S.15.
- Y9HD, 26.11.2007, 38695/35306, Çalışma ve Toplum, S.17.
- Y9HD, 13.10.2008, 32916/26551, Çalışma ve Toplum, S.21.
- Y9HD, 28.04.2008, 19452/10426, Çalışma ve Toplum. S. 19.
- Yargıtay 9HD, 10.4.2008, 12851/8003, Selçuk Eren ve Ferhan Tuncel, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi İle İlgili Yargıtay Kararları, Türk-İş, Ankara.