



Abant İzzet Baysal Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi - Journal of Social Sciences  
Cilt/Volume: 2005-1 Sayı/Issue: 10

## BİR ESNEK ÇALIŞMA TÜRÜ OLARAK TAŞERONLUK ve HANDİKAPLARI

Ömer BOSNALI\*

### ÖZET

İşletmelerimizin ulusal ve uluslar arası piyasalarda rekabet yeteneğinin arttırılması, çalışma sürüleri esnekliği, ücret esnekliği vd. esneklik uygulamalarının büyük ölçüde uygulanabilirliğine bağlıdır. Yeni iş kanununda çalışma süreleri esnekliği işletmelerimizin iş piyasalarının dinamizmine uyum sağlamalarını kolaylaştıracak biçimde düzenlenmiştir. Bu çalışmamızda bir esnek çalışma türü olarak taşeronluk sistemi ele alınmış, oluşturduğu sakıncalar ve yararlarına temas edilip sakıncalarının giderilmesi yönünde çözüm önerilerine yer verilmiştir.

### A.GİRİŞ

XVIII asrın ikinci yarısından itibaren başlayan “buharın pamukla evlenmesi” tabiriyle nitelenen sanayi devrimiyle yeni bir işçi sınıfı doğmuş ve geleneksel çalışma koşullarının köklü bir şekilde değişimi sonucu bugünkü anlamda işçi işveren ilişkileri ortaya çıkmıştır. Liberal anlayışın egemen olması sonucu çalışma ilişkileri bireysel düzeyde düzenlenmiş, işçilerin çalışma koşulları oldukça bozulmuştur. (Ekin, 1971: 13)

Bu serbestlik döneminde sosyal sefaletin yaygınlaşması, XX. yüzyılın başlarından itibaren Batı toplumlarında genel oy hakkının elde edilmesinin oluşturduğu zorlamayla birlikte işçi işveren ilişkilerinde koruyucu yasaların çıkarılmasını da beraberinde getirmiştir. Ülkeler bir yandan işçileri koruyucu bireysel iş yasalarını tanzim etmiş, diğer yandan da işçilere örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı tanıyan toplu iş hukukunu oluşturmuşlardır.

---

\* Yrd. Doç. Dr., Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Düzce Meslek Yüksek Okulu

Ancak özellikle 1970'lerden sonra mikro işlem teknolojisinin baş döndürücü bir hızla gelişmeye başlaması sonucu sanayileşmiş batı ülkeleri post endüstriyel toplumlar haline dönüşmüş, bu gelişmeler işletmelerin organizasyonunu, yönetim şeklini ve çalışma ilişkilerini köklü bir şekilde değiştirmiştir. Üretim teknolojisindeki değişikliklere ve talebin seyrine göre firmaların işe almada, işten çıkarmada ve çalışanların yer ve sürelerinin belirlenmesinde esnek davranabilmeleri yada insan kaynaklarını teknolojik değişime adapte edebilmelerini ihtiva eden sayısal ve fonksiyonel esneklik bir zorunluk haline almaktadır. (Kurtulmuş, 1995: 166)

İkinci Dünya Savaşı sonrası ileri kapitalist ülkelerde uygulanan, kitlesel üretimi, işbölümünü, tam günlük istihdam şeklini benimseyen fordist üretim yapısının bugünkü teknolojik gelişmelerin gerektirdiği çalışma ortamında sürdürülmesi mümkün bulunmamaktadır. Günümüzde konjonktürel dalgalanmalar, küreselleşme sonucu rekabetin şiddetlenmesi, büyümenin ve ihracatın önem kazanması gibi gelişmeler sadece işçiyi koruma anlayışı yerine işçi ile işletmeyi birlikte koruma fikrini ortaya çıkarmış ve esnek çalışma uygulamalarını zorunluluk haline getirmiştir.

Esnek çalışma uygulamaları iktisadi faaliyetin kazandığı yeni çehrenin ve 1970'li yıllardan sonra baş gösteren dünya ekonomisindeki genel durgunluğun bir gereği olarak yaygınlık kazanmakta ve Batı toplumlarında gereken hukuki altyapı da vaktinde gerçekleştirilmiş bulunmaktadır.

Biz bu çalışmamızda, ülkemizde Batı toplumlarının aksine esnek çalışma uygulamalarının hukuksal rejiminin olmamasının doğurduğu zorluklar ve haksızlıklara temas edip çözüm önerilerine yer vereceğiz.

## **1. Başlıca Esnek Çalışma Türleri**

Esnek çalışma işverenler bakımından işçi sayısını serbestçe belirleyebilme yetkisi; işçilerin önemli bir kısmı için çalışma zamanları ve şekilleri bakımından söz sahibi olabilme anlamına gelirken; yine işverenler açısından işçilerin denetimlerinin azalması ve işçiler açısından iş güvencesinden uzaklaşmayı ifade eder. (Tuncay, 1995: 4) Bu açıklamadan da anlaşılabilirliği gibi esnek çalışma uygulamaları uygulayıcısının niyetine göre şekil alabilmektedir.

### **1.1 Fonksiyonel Esneklik**

Firmanın değişen talebi karşılamak üzere üretim tekniklerini değiştirebilmesi veya işgücünü değişen teknik şartlara adapte ettirebilmesi fonksiyonel esneklik, (functional flexibility) diye adlandırılır. (Kurtulmuş,

1995: 166) Böylece, firmanın çalışanlar açısından farklı becerileri, ve işyerinin yeni teknolojik donanımını gerektiren değişim sürecini başarı ile yönetmesi mümkün olacaktır. Bu tür esnekliğin ortaya çıkıp yaygınlaşmasında yasaların istihdamı koruyucu tedbirlerinin farklı olması, ve işverenlerin mevcut çalışanlarla işlerini görme isteği etken olmuştur. (Yavuz, 1995: 14) İşletmeler fonksiyonel esneklik sayesinde yeni eleman almadan mevcut işçileri üretimin tüm aşamalarında kullanarak daha verimli olarak harekete geçirebilirler.

Günümüzde işgücünün vasıf düzeyini geliştirmeden devamlı istihdam etme imkanı ortadan kalkmaktadır. Bu yüzden işgücünün mesleki eğitimi tarafların öncelikli konuları arasında yer almaktadır. Endüstri ilişkileri sisteminde taraflar arası işbirliği yaklaşımının zayıf olduğu ABD’de bile 1982-83 yılları arasında otomobil sektöründe işletmeyle işçi sendikaları ortaklaşa eğitim fonu kurmuşlardır. (Selamoğlu, 1995: 29-30)

## 1.2 Sayısal (Dışsal) Esneklik

Sayısal esneklik (Numerical Flexibility) işletmelerin piyasadaki dalgalanmalara göre işçi sayısını arttırıp, azaltabilmeleri imkanındır. Sayısal esneklikten söz edebilmek için işletmelerin işçi alıp çıkarmalarda zorluklara takılmamaları gerekmektedir. (Yavuz, 1995: 15)

Sayısal esneklik, işletmelerin çalıştıracakları işçi sayısını ve niteliğini belirlemede yasal sorunlarla karşılaşmamaları ile orantılı olarak gelişme gösterir. Bugün Avrupa ülkelerinde dahi, uygulanmakta olan iş güvencesi kanunlarından dolayı sayısal esneklik sınırlı ölçülerde uygulanmaktadır. (Tuncay, 1995: 214)

Sayısal esneklik uygulamaları sendikaların varlık sebebi olan iş güvencesini sağlama amacıyla çelişmektedir ve işçi kesiminin karşı olduğu bir olaydır. KİT’lerde bugün sayısal esnekliğin hemen hemen hiç bulunmaması Türk toplumu için önemli bir handikaptır. Marjinal işçinin marjinal fiziki hasılaya katkısının sıfır veya negatif olması halinde dahi istihdama devam edilmesinin hiçbir haklı gerekçesi olamaz. Siyasi ve sendikaların baskıları ile bürokratik engeller işçi devrini önemli ölçüde etkilemektedir. Kısmen sayısal esnekliğe müsait olan sözleşmeli personel statüsü de giderek yozlaşmaktadır. Bu yüzden KİT’lerin günümüzde bulunduğu kötü durumdan kurtulması sayısal esnekliğin getirilmesine, bu konuda yasal düzenlemelerin yapılmasına bağlıdır.

### 1.3 Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği (Pay Flexibility) işletmelerin ücret yapısı ve seviyesinde işgücü piyasası koşullarındaki değişmelere göre ayarlamalar yapabilme serbestisidir. Ücret esnekliği ile fonksiyonel esneklik desteklenmekte, üstün kabiliyetler ödüllendirilerek işçilerin performanslarının artışı sağlanmaktadır. Diğer taraftan ücret esnekliği ile, konjonktürün daralma seyrinde işçi çıkarılması mecburiyetinden kurtulma imkanı sağlanmış olabilecektir. (Tuncay, 1995: 62)

İşçi sendikaları esnekliğe genel olarak olumlu tutum takınmadıkları gibi ücret esnekliği konusunda da aynı tutumu takınmaktadırlar. Bu yaklaşımlarının nedeni ücret esnekliğinin ücret ortalamalarını daha da aşağıya çekeceği konusundaki endişeleridir. Ancak sendikasılaştırmanın engellenmesi ve istihdam güvencesinin garanti edilmesi gibi koşullar ile bu hususa yanaşabilmektedirler. Batı'da son yıllarda toplu iş sözleşmelerinde ücret indirimleri şeklindeki esneklik uygulamalarına gidilmektedir. (Yavuz, 1995: 18)

### 1.4 Uzaklaştırma Stratejileri

İşletmeler uzaklaştırma stratejilerine (Distancing) özellikle uzmanlık isteyen faaliyetlerde başvurmaktadır. Burada işletmedeki bazı işler asıl işverence yapılmayıp, alt işverenlik şeklinde başka kişi ve kurumlarca yapılmaktadır. Makalemizde bir esnek çalışma türü olarak taşeronluk sistemi ele alınacaktır.

### 1.5 Çalışma Süresi Esnekliği

Ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucunda iktisadi ve endüstriyel hayatta ortaya çıkan dinamizm, çalışma ilişkilerinde de aynı dinamizm ve yenileşmeye olanak tanıyacak bir yapının oluşturulması arayışının doğmasına yol açmıştır. Böylece yeni çalışma şekilleri ve çalışma sürelerinde esneklik uygulamaları ortaya çıkmıştır.

Günümüzde çalışma sürelerinde esneklik yasalarda ve uygulamalarda yaygınlık kazanmaktadır. Çalışma süresi esnekliğinin vardiyalı çalışma, kısmi süreli çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftası, çağrı üzerinde çalışma gibi şekilleri bulunmaktadır. (Yavuz, 1995: 21)

Avrupa ülkelerinde kısmi süreli çalışma uygulamaları yasalarla desteklenmektedir. Bir örnek vermek gerekirse Fransa'da günümüzde kısmi

sürelî işçi çalıştıran işverenlerden primler % 50 indirimli olarak tahsil edilmektedir. (Güloğlu, 1996: 14) Zamanla gelişen bu yeni çalışma şekilleri işgücünün klasik yapısında da değişmelere yol açmaktadır. İşgücü içinde fikren çalışmaların nisbeti arttığı gibi kadın işgücünün artması da söz konusu olmaktadır. Yine bu çalışma şekilleri sendikaların etkisini ve sendikalaşma nispetini de azaltmaktadır.

Ekonomik kriz dönemlerinde önceleri işçi çıkarma yoluna giden işletmeler, sayısal esneklik uygulamaları yaygınlaşmaya başladıkça alternatif birer yöntem olarak kısa süreli çalışmalar, ücrette kısıtlamalar, işe alınmaların dondurulması, fazla mesailerin azaltılması ve erken emeklilik gibi uygulamalara yöneltmektedirler.

## **B. BİR ESNEK ÇALIŞMA TÜRÜ OLARAK TAŞERONLUK SİSTEMİNİN HAKSIZLIKLARI**

Uzaklaştırma stratejileri diye nitelenen taşeronlaşma uygulanmasında işletmedeki bazı işlerin asıl işverence yapılmayıp, alt işverenlik gibi başka kişi veya kurumlarca yapılması söz konusudur. Uzaklaştırma uygulanmasında istihdam ilişkilerinin yerini ticari ilişkiler almaktadır.

Taşeronlaşma sayesinde tekel niteliğindeki bazı KİT'lerin asıl işletmeciliğinin dışında uğraştıkları çok yönlü ve verimli olmayan işlerle uğraşmaları önlenebilecektir. Örneğin TCDD Genel Müdürlüğü, tren işletmeciliğinin yanısıra, trenlerin üretimi, altyapı çalışmaları, onarım işleri, meslek okulları, hastaneler, sosyal tesisler, yemekhane gibi işlerle uğraşmaktadır. Bir esnek çalışma uygulaması olan uzaklaştırma stratejisi ile işletmeciliğinin dışındaki işler taşeron firmalara yaptırılacak olursa büyük maliyetler oluşturan bu tür işlerle uğraşılmayacaktır. Bu tür faaliyetlerde bulunacak taşeron firmalar bu faaliyetleri daha düşük maliyetlerle sunma imkanını ellerinde bulundurmaktadırlar. (Şimşek, 1997: 49)

Alt işverenlik olarak uygulanan esneklik şekli belediyelerce yoğun bir şekilde uygulanmaktadır. Uygulamada işlerin denetim yetkisi belediyelerde olmak üzere özel sektörce yürütülmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Bu uygulama ile iş hukukunun denetimini azaltıp, işgücü maliyetlerinde gerek ücret esnekliği, gerekse sayısal esnekliği sağlayarak önemli avantajlar elde edilmektedir. (Yılmaz, 1998: 20)

İşi taşeronla verme uygulaması ile kuruluşların sağlayacağı çok önemli bir avantaj, uzmanlık alanlarına girmeyen konularda konu ile ilgili uzman firma ile çalışarak maliyet avantajı sağlanmasıdır. Ayrıca kriz dönemlerinde

işletmeler riski dağıtmak için de alt işverenlerden yararlanma yoluna girmektedirler. Taşeronların tercih edilmesi nedenlerinden bir diğeri ise, asıl işverenin piyasa belirsizliklerinden, dalgalanmalarından ve gereksiz personel istihdamından kurtulmasıdır.

Alt işverenlik uygulamaları işverenler açısından maliyetleri düşürse de, sendikasızlaşmayı güçlendirecek ve toplu sözleşme düzeninden uzak bir ortam getirmekle uzun vadede işçi-işveren ilişkilerinin olumsuz bir seyre girmesine ve sosyal sorunların artmasına neden olabilecektir.

Taşeronluk uygulamalarının aynı işi yapan işçilerin farklı maaş almalarına, sosyal haklar bakımından farklı durumda olmalarına yol açmasından dolayı işçileri önemli ölçüde olumsuz etkilediğini söylemek zor olmasa gerekir.

Taşeronlarda özel sektör sendika üyesi olan işçileri işten atmaktadır. Bu yüzden sendikalar taşeronluk uygulamalarına sendikasızlaştırma çabaları gözüyle bakmaktadırlar. Taşeronluk uygulamalarına işverenleri yönelten en önemli husus, işveren çevrelerine göre sendikaların uzlaşmaz tutumudur.

Taşeronluk uygulamalarında ortaya çıkabilecek başlıca haksızlıkları şöylece sıralayabiliriz:

1. Taşeron işçilerinin asıl işverenin işçilerinin üye olduğu sendikaya üye olma, sendika güvencesine sahip olma şansları yoktur.
2. Taşeron İşçilerinin genellikle iş güvencesi bulunmamaktadır. İşverenler genellikle işçilere kıdem tazminatı hakkı elde edebilecekleri çalışma süresini tanımamaktadırlar.
3. Bu işçiler sendika üyesi olmayıp, T.İ.S'den yararlanma imkanına sahip olamadıklarından genellikle asgari ücretle çalışıp sosyal haklardan da mahrum kalmaktadırlar.
4. İşçilerin deneme süresi içinde sigorta primleri yatırılmamaktadır.
5. Genç işçiler istihdam güvencesine sahip olmadıkları ve düşük ücretle çalıştıklarından dolayı evlenip ayrı bir yuva kuramamaktadırlar.
6. İşçiler işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından daha elverişsiz bir iş ortamında çalışmaktadırlar.

İşçi sendikaları asıl işverenin işlerinden bir bölümünü taşeronla havale etmesini muvazaa olarak nitelendirmekte, aslında taşeronun işçilerinin de asıl işverenin işçileri olduğunu, asıl işverenin bu yöntemle sadece daha düşük ücretle işçi istihdam ettiğini ileri sürmektedirler.

Aslında taşeronlaşmaya karşı olmak iyi olmaz. Çünkü bu sayede işletmelerin kuruluş maliyetleri ortadan kalkmakta ve işletme kaynakları verimli ve rekabet gücü yüksek olan işletmelerde kullanılmaktadır.

Taşeronlaşmanın meydana getirdiği haksızlıkları önemli ölçüde azaltmanın yolunu bulmak gerekmektedir. Asıl işverenin toplu sözleşmesi taşeron işçilerine yansıtılması yoluyla bir çözüm oluşabilir. Toplu sözleşme koşullarının ya teşmil yoluyla yada kanundaki bir düzenlemeyle, taşeron işçilerini de kapsar diye bir hüküm konulmak suretiyle mevcut sorunlar önemli ölçüde giderilebilecektir.

### **SONUÇ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

Üretimin kolaylaştırılması ve işletmelerin rekabet gücünün artırılması için, iş hukukunun esnek olması bir zorunluluktur. 2003 tarihli 4857 sayılı yeni iş kanunu, çalışma süresi esnekliği ile ilgili geniş bir esneklik zemini oluşturmuş ve çalışma ilişkilerinde dinamizm sağlayacak bir yapının hukuki alt yapısını geliştirmiş bulunmaktadır. Bu sayede işletmelerimiz pazarın daralma ve genişlemelerine karşı daha iyi uyum sağlayabilir bir hale gelmişlerdir. Ancak ücret esnekliği yolu ile konjonktürün daralma dönemlerinde işçi çıkarılmasını önleyecek bir düzenlemenin bulunmaması bir eksiklik olarak durmaktadır.

İşçi sendikaları taşeronlaşmanın nedenlerini iyi analiz ederek işverenle ortak çözümlere gitmeye yanaşmalıdır. Sendikalar, beraber hareket edelim, ne lazımsa öyle yapalım anlayışına sahip olmalıdır. Batıda sendikalar işyerlerini işverenlerle ortak çalışma alanı olarak görüyorlar. Mücadeleci sendikacılık anlayışını terk edip işverenlerle ortak yaklaşımlarla iyi çözümlere ulaşma anlayışına dayalı uzlaşmacı sendikacılık anlayışına ulaşmış bulunuyorlar. Bizim sendikacıların sendikacılık anlayışı bir handikap oluşturmaktadırlar. Özelleştirme gibi, esnek çalışmanın tüm uygulama türleri gibi çağdaş toplumlardaki kaçınılmaz gelişmeler, istemezük mantığıyla çözülemez. Bunun için işçi kesiminin eğitimi büyük önem arz etmektedir. İşçi kesimi esnek çalışmayı yanlış anlıyorsa tamamen lehine olmasına rağmen ona olumlu yaklaşmaz. Bu eğitim verilmelidir. İşveren kesimi de esnek çalışmanın bazı türleri için bu bir kaytarmadır vs şeklide olumsuz tavır takınıyorsa işçilerin olduğu gibi işvereninde bu uygulamalara hazırlanması gerekmektedir.

Türk İş Mevzuatının yeni ekonomik, teknolojik gelişmelere ve yeni üretim tarzlarına uyumlaştırılması hususunda büyük aşama kaydedilmiştir.

Esnek çalışma konusunda sınırların sosyal tarafların konsensüsü ile belirlenmesinin büyük yararları olacağı kanaatini taşımaktayız.

### KAYNAKÇA

- Ekin, Nusret; Endüstri İlişkileri, 1979. İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını No: 434, İstanbul.
- Güloğlu, Tuncay; 1996. "Çalışma Hayatında Esnekliğin Nedenleri Ve Esneklik Türleri" Sakarya Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Sakarya.
- Kurtulmuş, Numan; 1995. Post Endüstriyel Ekonomilerde Kitle Üretimine Bir Alternatif; Esnek Uzlaşma. Sosyal Siyaset Konferansları, 40. Kitap, İstanbul.
- Selamoğlu, Ahmet; 1995. İşçi Sendikacılığının Günümüzdeki Değişimi (Gelişmeler, Nedenler, Eğilimler) Kamu İş Yayını, Ankara.
- Şimşek, Zeki; 1997. Kit'lerde Esnek Çalışma Modeli Uygulaması (Tüvasaş Örneği) Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sa. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Sakarya.
- Tuncay, A. Can; 1995. Çalışma Süreleri Ve İstihdam Türlerinde Esnekleşme Gereği, İstihdam Dergisi, İ.İ.B.K Yayın, Sayı 20, İstanbul.
- Yavuz, Arif; 1995. Esnek Çalışma Ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Çimento, İşveren Dergisi, Cilt 9, Sayı 5.
- Yılmaz, İsmail; 1998. Esnek Çalışma Uygulamalarının Verimliliğe Etkileri Ve Adapazarı Belediyesi Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sa. Ü. Sos. Bil. Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Sakarya.