

ALT İŞVERENLİK VE ASIL İŞİN BİR BÖLÜMÜNÜN ALT İŞVERENE VERİLMESİ

Dr. Sebahattin ŞEN*

ABSTRACT

The debates on the use of subcontracting as a tool of using un-unionized labor force have not been ended after the Labor Law had been put into force. In contrast, the concepts of “the requirements of enterprise or work and technology- required specialization” that take place in new Labor Law have led to new debates. While some authors take such concepts as a whole, some writers interpret such concepts either in the context of enterprise-requirement or work requirement. In this paper, a different evaluation of “enterprise requirement,” “work requirement” or “technological specialization” will be provided. The definition and classification of sub-contracting of UNIDO will be first evaluated, then the subcontracting of some of the work being sub-contracted by the contractor to the sub-contractor will be critically and thoroughly examined. In conclusion section, whether the sub-contractor is an independent employer will be first critically examined and then suggestions on the topic will be provided.

Keywords: 1) Sub-contracting, 2) Enterprise requirement, 3) Work requirement, 4) Technological specialization, 5) Independent enterprise.

Giriş

İş hukukunun “işçiyi koruma” temel ilkesi terk edilerek esneklik ve iş güvencesi temelinde yapılandırılan 4857 sayılı İş Yasasında alt işverenlik açısından bazı yeni düzenlemeler getirilmekle birlikte alt işverenlik sorunu çözülmemiş, aksine kalıcılaştırılmış ve pekiştirilmiş, hatta “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” gibi Türkçe yazım kurallarından oldukça uzak bir ifade getirilerek yeni tartışma alanları yaratılmıştır. Kimilerine göre “devrim”¹ niteliğindeki yeni İş Yasasının 2. maddesinde “taşeron” yerine

* *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Müfettişi*

¹ Bkz.: Fevzi Şahlanan, (2003); “Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri”, Yeni İş Yasası (Seminer Notları ve İş Kanunu), T. Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çeşme, ss. 22. Kuşkusuz bir yasanın devrim ya da karşıdevrim niteliğinde olup olmadığı hangi toplumsal sınıf açısından bakıldığına bağlıdır.

“alt işveren” kavramı tercih edilmiş, ancak kamu makamlarının sorumluluğuna ilişkin 36.maddesinde yine “taşeron” kavramı kullanılmış ve Yasada kavram birliği bile sağlanamamıştır.² Aslında yeni İş Yasası TBMM’de görüşülürken yapılan değişikliklerin çoğunlukla özensiz; yasa tekniğine, yasanın bütünlüğüne ya da gerekçesine aykırı olduğu, değişikliklerin gerekçelerinin ya belirtilmediği ya da yeterli olmadığı söylenebilir. Bu nedenle yeni İş Yasası, yeni bir yasadan beklenenin aksine, endüstri ilişkilerinde ve iş hukukunda var olan sorunları çözmek yerine daha başlangıçta yeni belirsizliklere, yeni tartışmalara yol açmıştır. Bu tartışmaların kısa sürede sonuçlanacağı da sanılmamalıdır. Çünkü yeni İş Yasası birçok konuda açık ve kesin düzenlemeler getirmek yerine, yasa hükümlerinin nasıl yorumlanacağını ve uygulanacağını yargı organlarına bırakmıştır. Yargı kararlarında istikrar sağlanması ise, kuşkusuz uzun bir süre alacak ve bu süreçte çalışma yaşamında yeni bir kaos dönemi hüküm sürecektir.

Neo-liberal iktisat politikaların egemen olduğu günümüz koşullarında, işçilerin sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi hakkında yararlanmasını engelleyerek ucuz işgücü kullanmanın en önemli ve en kolay araçlarından birisi alt işverenlik sistemidir. Yeni İş Yasasının madde gerekçesinde de belirtildiği gibi, “İşyerinde alt işverene iş verilmesi(nin, S.Ş.) çalışma hayatının gereksinimlerinden biri ve hukuki dayanakları bulunan bir ilişki olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak, 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.” Ne var ki, bu doğru ve yerinde saptamaya karşın, yeni İş Yasasında alt işverenlik konusunda

² Bu kavram farklılığı Bilim Komisyonunca hazırlanan ilk Taslağın 1. ve 38. maddelerinde de yer almıştır. Bkz.: Bilim Komisyonu Tarafından Hazırlanan İş Kanunu Tasarısı ve Gerekçesi, 26 Haziran 2002, MESS Yayın No: 387. Bazı yazarlar bu kavram farklılığını gözden kaçırarak yeni İş Yasasının uygulamadaki kavram farklılığını giderdiğini ileri sürmektedirler. Örneğin Fevzi Demir, (2003); İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, ss. 13; Ali Güzel, (2004); “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren ilişkisinin Sınırları”, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal-İş, 2004/1, ss. 39; Nuri Çelik, (2005); İş Hukuku Dersleri, Beta, 18. Bası, İstanbul, ss. 45. Çelik ve Güzel’in “alt işveren” kavramının; “müteahhit” ,“taşeron”, “aracı” ve “alt yüklenici” deyimlerini kapsayacak şekilde kullanıldığı görüşüne katılmak mümkün değildir. Kavramların farklılığı konusunda bkz. : Sabahattin Şen, (2002); Taşeronluk (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere Etkileri, Selülöz-İş Sendikası Eğitim Yayınları: 14, 2. Baskı, İstanbul, ss.25-31; aynı yazar; (1996), “Ekonomik ve Teknik Anlamda Taşeronluğun (Alt İşverenlik) Tanımı ve Sınıflandırılması, Çimento İşveren Dergisi, C. 10, S. 1, Ocak, ss. 3-19; aynı yazar; (2001), “Taşeronluk: Tanımlar ve Gerçekler”, Sendikal Notlar, S. 9, Haziran, ss. 87-111; Nusret Ekin, (2002); Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşveren, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2002-34, İstanbul, ss.116-133, 148.

getirilen yeni düzenlemenin işçilerin sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi hakkından yararlanmalarının önünde aşılmaz bir engel oluşturan alt işverenlik sorununu çözüme kavuşturduğu söylenemez.

Bu çalışmada yeni İş Yasasındaki düzenlemenin en tartışmalı yönünü oluşturan “asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi” konusunu eleştirel açıdan ayrıntılı bir biçimde sorgulamaya çalışacağız.³ Konuyu öğretilerdeki farklı görüşlerle birlikte değerlendirdikten sonra çözüm önerisinde bulunurken, bize göre sorunun asıl kaynağını/köklenini oluşturan “alt işveren işyerinin bağımsız bir işyeri olduğu” ön kabulünü İş Yasası ve toplu iş hukuku bağlamında irdeleyeceğiz. Ancak, sorunu yasal düzenleme boyutunda ele almadan önce sağlıklı bir tartışma zemini oluşturabilmesi açısından öncelikle ekonomik, teknik ve ticari bir faaliyet olarak alt işverenliğin tanımı ve sınıflandırılması üzerinde duracağız. Bilindiği gibi, hukuki düzenlemeler bir üst yapı kurumu olup asıl belirleyici olan alt yapıdır. Bu nedenle alt yapıyı oluşturan ekonomik dokuyu ve kapitalist üretim ilişkilerini doğru çözümlenerek amaca uygun hukuki önermelerde bulunmak gerekir. Bu bağlamda alt işverenlik sorununu tartışırken anahtar soru şu olmalıdır: Amaç alt işverenliği yasaklamak mı ya da alt işveren işçilerinin de tüm işçi haklarından yararlanmasını sağlamak mı?

1. Ekonomik ve Ticari Bir Faaliyet Olarak Alt İşverenlik

1.1. Kısa Bir Tarihçe

Alt işverenlik (subcontracting), kapitalist üretimin bir örgütlenme modelidir ve tarihsel geçmişi çok eskilere uzanmaktadır. Batı Avrupa’da 12.yüzyıldan sonra ticaretin gelişmesi, el zanaatlarına alternatif bir üretim biçimini zorladı. Bu yeni üretim biçimi 14-18.yüzyıllar arasında egemen oldu ve iki şekilde ortaya çıktı: 1) Ticaret sermayesi malları doğrudan bağımsız üreticilerden alıp pazarladı, 2) Ticaret sermayesi "eve iş verme" (putting out) sistemini yarattı.⁴ Zanaatkar sistemi ile fabrika sistemi arasında bir geçiş süreci olan eve iş verme ya da "dağınık fabrika sistemi"nde (dispersed factory system) bir aracı (tüccar, fabrika yöneticisi ya da profesyonel olarak aracılık yapan kimse) evlerinde ya da küçük atölyelerde çalışan işçilere ham maddeleri dağıtır, yapılacak işleri tanımlar

³ Yeni İş Yasasında alt işverenlik konusundaki genel görüşlerimiz için bkz.: Sabahattin Şen, (2003); “Yeni İş Yasasında Alt İşverenlik”, Sendikal Notlar, S. 19, Ağustos, ss. 85-101; aynı yazar, (2004), Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 53, Temmuz-Ağustos, ss. 238-254.

⁴ Kurt Hoffman-Raphael Kaplinsky. (1988); Driving Force-The Global Restructuring of Technology, Labour and Investment in the Automobile and Components Industries, Westview Press, ss. 44; Eugene Staley-Richard Morse. (1965); Modern Small Industry for Developing Countries, McGraw Hill, New York, ss. 30; Annavajhula J. C. Bose. (1989); “Subcontracting of Industrial Production—An Anatomy”, Economic Review, Vol. XXXI, No.2, August, ss. 242.

ve genellikle parça başına ücret öderdi.

Zamanla ev işçilerinin eve iş verme sistemine bağımlılığı pekişti. Çünkü iş bölümü artınca ve üretim süreci parçalara ayrılınca, tek başına nihai ürün üreten aile sayısı çok azaldı. Ancak üretimin dağınık yerlerde yapılması, üretimin koordinasyonunu ve kalite kontrolünü güçleştiriyordu. Bu nedenle ilk fabrikalar kuruldu. Başlangıçta eve iş verme sisteminde yoğunlaşan sermaye, ilk kez emeğin tüm faaliyetlerini kontrol edebiliyordu; çünkü o zamana kadar emek üretim amacıyla tek çatı altında toplanmamıştı. Fabrika üretim sisteminin ilk aşaması olan manüfaktür üretim aşamasında da büyük atölyeler işi doğrudan eve iş verme sistemiyle ya da alt işverenlik zinciri aracılığıyla küçük atölyelere yaptırdılar. Fabrika üretim sistemine geçildiğinde de eve iş verme ve alt işverenlik benzer üretim biçimleri olarak iç içe varlığını sürdürdü.

1960 ortalarından itibaren talebin değişken yapısı, gelişmiş ülkelerdeki kitlesel imalat sanayilerinde ölçek ekonomilerini zorlamaya başladı. Yeni ürün piyasası koşulları, işyerlerinde değişken çalışma biçimlerini gerekli kıldı. Fakat başlangıçta bu başarılamadı; çünkü Taylorist ve Fordist tekniklerin getirdiği iş bölümü ve sendikaların iş standartları, çalışma kuralları çok katıydı. Yönetim katı statükoları değiştirmeye çalıştığı zaman, sendikalar buna karşı mücadele etti. Bununla birlikte, yönetimin ürün farklılaşması yaratmak için montaj hattını birçok parçalara ayırarak yeniden yapılandırma çabaları başarılı oldu. Fakat bu uygulama, küçük miktarlardaki parçaların üretiminde ekonomik olmayan sonuçlar yarattı. Küçük miktarda parça üretiminin bu ekonomik olmayan sonuçları, daha sonra ortaya çıkacak alt işverenlik uygulamalarının potansiyel nedenlerini oluşturdu.

Alt işverenlik 20. yüzyıl boyunca aralıklı da olsa sürekli var oldu. Coğrafi olarak bazı bölgelerde azaldı, fakat başka bölgelerde yaygınlaştı ya da ortadan kalktığı bölgelerde yeniden uygulanmaya başladı; çünkü alt işverenliği kolaylaştıran koşullar yeniden yaratıldı. Bunda büyük sermayenin oldukça serbestlik kazanması da etkili oldu. Bazı durumlarda üretim organizasyonunun gelişmesi, doğrusal bir şekilde olmadı. Büyük fabrikalar ortadan kalktı ve küçük atölyeler kadar alt işverenlik de bir üretim biçimi oldu. Çoğu zaman ise, özellikle İtalya deneyiminin gösterdiği gibi, büyük firmalar fabrikaları küçültmek ya da üretimdeki konjonktürel dalgalanmaların yükünü azaltmak için işi çok sayıda küçük firmalara, zanaatkar atölyelere ve evde çalışanlara dağıttılar. Alt işverenliğin aynı sanayi sektöründe azaldığı ve sonra tekrar arttığına ilişkin örnekler de vardır. Kesin ve kapsamlı bir genelleştirme yapmak çok güçtür.⁵

1.2. Alt İşverenliğin Tanımı ve Sınıflandırılması

Alt işverenlik çeşitli ölçütler esas alınarak farklı şekillerde tanımlanmakta

⁵ Bose, ss. 246-247.

ve sınıflandırılmaktadır.⁶ Aşağıda İş Yasasındaki tanıma en yakın bir yaklaşım göstermesi, bu nedenle İş Yasasındaki düzenlemenin yorumlanmasına yardımcı olacağı düşüncesiyle UNIDO (Birleşmiş Milletler Sanayi Kalkınma Örgütü)'nun alt işverenlik tanımı ve sınıflandırması ele alınacaktır.

1.2.1. UNIDO'ya Göre Alt İşverenliğin Tanımı

UNIDO, alt işverenlik konusu üzerinde önemle durmuş ve bu konuda birçok çalışmalar yapmıştır. UNIDO, alt işverenliği büyük ve küçük işletmeler arasında ekonomik ve ticari bir ilişki olarak ele almakta ve gelişmekte olan ülkelerde küçük ölçekli işletmeleri destekleme çalışmalarının bir parçası olarak kabul etmektedir. Bu amaçla, 1967'de Danimarka'da, 1969'da OECD ile ortaklaşa Paris'te iki ayrı toplantı düzenleyen UNIDO, 1971'de sanayileşmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkeler arasında uluslararası alt işverenlik ilişkilerine yardımcı olmak amacıyla genel merkezinde bir birim oluşturdu. 1972 yılında da, Paris'te Alt İşverenlik ve Lisans Sözleşmeleri Aracılığıyla Teknoloji ve Teknik Bilgi Transferi konulu bir toplantı düzenledi.⁷

UNIDO'ya göre sanayileşmiş ülkelerde ***firmalar arası bir ilişkinin alt işverenlik olup olmadığını belirlemede en önemli faktör, endüstriyel etkinlikte ölçek ekonomisinin rolüdür.***

Üretim ölçeği arttıkça verimliliğin de artacağı ilkesi, sadece belirli sınırlar içerisinde geçerlidir. Büyük bir firma, küçük üreticilere göre kendisine belirli avantajlar sağlayan birçok ekonomik faaliyet gerçekleştirebilir; daha etkin bir üretim akışı sağlayabilir, daha büyük ve daha gelişmiş ekipmanlar alabilir, uygun fiyatlarla daha büyük miktarlarda malzeme tedarik edebilir, yatırımları için daha büyük kaynaklar ayırabilir. Ancak öyle bir aşama gelir ki, daha fazla büyümenin firma için bir avantajı kalmaz. Belirli büyüklükten sonra aşırı kapasite, maliyetlerin aşırı artması, yanlış yönetim kararları gibi ekonomik olmayan sonuçlar ortaya çıkabilir. Bu aşamada, birim başına çıktı maliyeti, firma küçük olduğu zaman ortaya çıkacak maliyetten daha pahalı olabilir.

Alt işverenliği bağımsız küçük ve büyük firmalar arasında bir üretim ilişkisi olarak esas alan UNIDO'ya göre alt işverenlik;

“a) Ana şirketin siparişine göre alt işveren tarafından parçaların, alt montajların ve montajların sağlanması ve bunların daha sonra ana şirket tarafından satılan bir üründe kullanılması, her iki şirketin de üretime katılması;

b) Ana şirket için malzemelerin-ana şirket tarafından sağlanıp sağlanmadığına bakılmaksızın-işlenmesi ve ana şirket tarafından sağlanan ve tekrar ana şirkete dönen parçaların nihai işlemlerinin yapılması için ana şirket

⁶ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz.: Şen, 2002.

⁷ UNIDO, (1974); Subcontracting for Modernizing Economies, United Nations, New York, ss. 1-3.

(contractor) ile ikinci bir şirket (alt işveren/subcontractor) arasında kabul edilen bir sözleşme türüdür".⁸

Bu tanımın temel öğelerini şöyle sıralayabiliriz:

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

UNIDO bu tanımı yapmakla birlikte, alt işverenliğin Avrupa'da birçok firma için farklı anlamlar ifade ettiğini belirtmektedir. UNIDO'ya göre en genel anlamda alt işverenlik, birçok parçalardan oluşan bir ürünü üreten ya da montajını yapan bir firmanın ikinci bir firmayla üretim programının bir kısmını yapması için sözleşme bağladığı zaman ortaya çıkmaktadır.⁹ Görüldüğü gibi bu tanımda, alt işverenin üstlendiği işi asıl işverenin işyerinde yapması koşulu hiçbir şekilde dikkate alınmamıştır.

1.2.2. Alt İşverenliğin Sınıflandırılması

Alt işverenlik, çeşitli ölçütler esas alınarak farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmalarda bazen aynı kavramlar kullanılsa bile esas alınan ölçütler farklı olmaktadır. UNIDO **ölçek ekonomisini esas alarak** alt işverenlik ilişkisinin üç ayrı şekilde oluşabileceğini belirtmektedir: Ekonomik Alt İşverenlik, Kapasite Alt İşverenliği (Talebe Bağlı Alt İşverenlik), Uzmanlık Alt İşverenliği (Teknik Alt İşverenlik).¹⁰

1.2.2.1. Ekonomik Alt İşverenlik

Ekonomik alt işverenlik, nihai üründe kullanılan parçaların üretiminin ya da üretim için gerekli işlemlerinin firma dışında yaptırılmasının daha ekonomik kabul edildiği bütün alt işverenlik uygulamaları için geçerlidir. Bunun en açık örneği, kitlesel üretim yapan işletmelerde üretim miktarı arttıkça birim maliyetinin azalmasıdır. Ölçek ekonomisi olarak adlandırılan bu durum, ana firmanın üretimde kullanacağı bir parça ya da malzemeyi kendisinin üretmesi durumunda mümkün olmayabilir. Öte yandan, firma dışında yaptırılan üretim ya da işlemin firma içinde yapılması için ölçek ekonomisine uygun olmayan yatırımlar gerekebilir. Daha açık bir deyişle, firma dışında yaptırılan işler için yeni ekipmanlara ihtiyaç duyulabilir ya da firma

⁸ UNIDO, ss. 22-23.

⁹ UNIDO, ss. 45.

¹⁰ UNIDO, ss.46-51.

bu ekipmanlara ve işgücüne sahip olmasına karşın üretimin küçük ölçeklerde yapılması halinde ham madde hazırlanmasının ve makinelerin yeni üretim şekline göre ayarlanmasının maliyeti yüksek olabilir. Daha çok imalat sanayilerinde karşılaşılan bu durumlarda, alt işverenlik maliyetlerde önemli tasarruflar sağlamaktadır.

Bununla birlikte, genellikle alt işverenliğin daha ekonomik bir seçim olacağını saptayabilmek çok kesin değildir. Çünkü maliyet sistemleri, faiz oranları, amortisman miktarları ve hatta sermaye artırım ve var olan yatırım olanaklarının değerlendirilmesi gibi çok karmaşık faktörlerin dikkate alınması gerekir.

Öte yandan, alt işverenler genellikle cazip ekonomik koşullar önerebilirler. Alt işveren firmaların fiyatları, özellikle küçük alt işverenlerde, gerçekten daha düşük maliyetlere göre belirlenebilir. Alt işveren firmalar, genel giderlerinin ve yönetim giderlerinin daha düşük olması nedeniyle önemli avantajlara sahip olabilirler. Bu durum, özellikle küçük ölçeklerde yapılan üretimlerde belirleyici olabilir. Bazen alt işverenler tarafından önerilen cazip fiyatların, düşük işgücü maliyetlerinden kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Küçük ve büyük firmalar aynı düzeyde ücret ödeseler bile, küçük firmalarda sosyal yardımların az olması nedeniyle maliyetler büyük firmalara göre daha düşük olmaktadır.

Bazen küçük firmaların maliyetlerinin düşük olması, düşük kar oranı ile çalışmayı kabul etmelerinden ya da yanlış maliyet hesaplamalarından kaynaklanabilir. Nedenleri ve açıklamaları ne olursa olsun, ana firmanın işgücü ve malzeme maliyetlerinden oluşan fabrika maliyeti ile küçük firmaların önerdikleri fiyat arasındaki fark, alt işverenliğin ekonomik olmasının temel nedenidir.

UNIDO'nun bu değerlendirmeleri günümüzde de geçerlidir. Fordizm sonrası dönemde (after-Fordizm)* kitlesel üretimin sona erdiği, bu nedenle ölçek ekonomisinin de öneminin kalmadığı, işletmelerin daha çok gelişmiş teknoloji kullanan küçük firmalar şeklinde örgütlendiği ileri sürülse de, bu durum daha çok sanayileşmiş ülkelerde mikro-teknolojilerin kullanıldığı sektörler için geçerli olabilir; kitlesel üretim bu ülkelerde de özellikle imalat sektörlerinde yaygın bir şekilde kullanılmaktadır.

1.2.2.2. Kapasite Alt İşverenliği (Talebe Bağlı Alt İşverenlik)

Kapasite alt işverenliği, bir firma belirli üretim faaliyetlerini gerekli zamanda -hatta ek zaman tanırsa bile- kendi işletmesi içerisinde yapmayı olanaksız ya da aşırı pahalı bulduğu zaman başvurulan bir üretim yöntemidir.

Bu tür alt işverenlik genellikle işçilerle sorunlar, aşırı devamsızlıklar, makinelerin arızalanması, kusurlu malzemeler ya da üretim tahminlerinde aşırı

* Post-Fordizm kavramını daha çok Düzenleme Okulu kullandığı ve Fordizm sonrası dönemi açıklamaya çalışılan birçok kuram bulunduğu için, burada "after-Fordizm" kavramı tercih edilmiştir.

iyimser olunmasından kaynaklanan kötü planlama gibi önceden bilinemeyen nedenlerle ivedi bir durum ortaya çıktığı zaman uygulanmaktadır. Bununla birlikte, bütün kapasite alt işverenlikleri plansızlıktan kaynaklanmaz. Bazen firmalar belirli bir siparişi almak için bilinçli olarak kendi kapasitelerini aşan taahhütlerde bulunur ya da daha erken teslim tarihi bildirir ve siparişlerini yerine getirmelerine olanak sağlamaları için alt işverenlik ilişkisine girmektedir. Bu tür alt işverenliğin temel özelliği, talepteki mevsimlik ya da konjonktürel dalgalanmalara bağlı olması nedeniyle geçici olmasıdır. Talep normal düzeye inince alt işverenlik ilişkisi de sona ermektedir. Dolayısıyla kapasite alt işverenliği, ana firmaları talepteki dalgalanmalara karşı koruyan bir "tampon" işlevi görmektedir.

Kapasite alt işverenliği; ana firmada işi yapacak uygun kapasite olmadığı zaman ya da iş firma içinde yapıldığında fazla çalışma ücretleri ya da makinelerin yeni üretime göre ayarlanması nedeniyle maliyetlerin artması durumunda başvurulan bir yöntemdir. Bu nedenle kapasite alt işverenliğine başvurulması, aynı zamanda ekonomik alt işverenlik de sayılabilir.

Genel olarak kapasite alt işverenliği, diğer alt işverenlik türlerine göre daha istisnai olarak başvurulan bir yöntemdir ve küçük firmalar (alt işverenler) için çok daha güvencesizdir. Siparişlerde en küçük bir azalma ya da tek bir defada istenilen büyük miktardaki siparişi yapamama, bu tür alt işverenliği sona erdirebilir. Belirli işler için kapasite alt işverenliği önem kazanmaya başlayınca, ana firma bu işleri kendisi yapmak için kapasitesini arttırmak isteyebilir. Kapasite alt işverenliği, küçük firmalardan kısa sürede teslim edilmesi istenilen işlerde makinelerin iş kapasitelerinde ve siparişlerin programlanmasında olağanüstü esneklikler gerektirmektedir. Küçük firmalar bu tür işleri kabul etmekten genellikle kaçınmaz; çünkü ana firmanın potansiyel alt işverenler listesindeki yerlerini kaybetmekten korkarlar. Sonuçta bazen küçük firma işi üstlenmekte ve diğer siparişlerini yetiştirmekte zorlanmakta ya da işi belirlenen tarihten daha sonra teslim etmektedir; bir başka alternatif ise küçük firmanın kendisinin de alt işveren kullanmasıdır.

Kapasite alt işverenliğinde zaman çok önemlidir; işi programlanan şekilde teslim edememek büyük firmaların affedemediği en önemli hatadır. Fiyat genellikle büyük firmalar için ikinci planda kalmaktadır; bu nedenle kapasite alt işverenliği küçük firmalar için oldukça karlı olabilir. Büyük firma sadece maliyetleri değil, işin zor koşullarda yapıldığını da dikkate alarak ödemeleri yaptığı zaman en başarılı ve en uyumlu alt işverenlik ilişkisi söz konusudur.

Bu tür alt işverenlik daha çok yerel ya da bölgeseldir. Büyük firmalar işin kontrolünü ya da bağlantıyı kaybetme, fazladan masraflar, özellikle de ağır nakliye maliyetleri nedeniyle kapasite alt işverenlerini uzak yerlerden seçmek istemezler.

1.2.2..3. Uzmanlık Alt İşverenliği (Teknik Alt İşverenlik)

Uzmanlık alt işverenliği, büyük işletmeler belirli üretim sorunlarını çözecek teknik olanakları (know-how) olmadığı için işi başka firmalara verdikleri zaman ortaya çıkmaktadır. Sanayileşmeye koşut olarak gelişen uzmanlık alt işverenliği, daha çok gelişmiş ülkelerde görülen bir üretim sistemidir. Bu tür alt işverenlik sadece alt işverene yaptırılan parçalara yeni bir teknik özellik kazandırmak için değil, bu işlemi yerine getirecek ekipman ve beceriler ana firmada olmadığı zaman da uygulanabilir. Kuşkusuz uzmanlık alt işverenliğinin aynı zamanda ekonomik yönü de vardır. Ancak bu tür alt işverenliğe başvurmanın temel nedeni, alt işverenin farklı üretim faaliyetleri gerçekleştiren ana firmaya göre belirli bir işte ya da üretim alanında daha uzmanlaşmış olmasıdır.

Küçük firmaların doğal avantajlarından birisi, belirli bir alanda, özellikle el becerisi gerektiren alanlarda yüksek bir beceri geliştirebilmeleridir. Bu nedenle makine imalat sanayiinde birçok işler bu tür alt işverenliğe uygun düşmektedir. Bu işlerden bazılarını makine ile yapmak, hatta otomatik olarak yapmak mümkün olsa bile, bunların hemen hemen tümü yine de vasıflı işçiler ya da teknisyenler tarafından el becerileriyle yapılmaktadır. Bütün bu işlerde büyük firmalar küçük uzman firmaya bağımlı olabilirler; ancak bu bağımlılık aynı zamanda üretimde esneklik de sağlamaktadır.

Öte yandan, uzmanlık alt işverenliğinde kaliteden doğacak sorunlardan müşterilere karşı ana firma sorumlu olacağından, bazı büyük firmalar zorunlu kalmadıkça bu tür alt işverenliğe başvurmazlar.

Yine bu tür alt işverenlikte, alt işverenler ana firmanın bir uzantısı, eklentisi durumuna gelirler; teknik kontrol açısından tamamen ana firmaya bağımlı olurlar; fakat, belirli bir pazarlık güçleri olduğu için bağımsızlık nitelikleri belirgindir. Bu nedenle uzmanlık alt işverenliğinin en yararlı olanı, teknik ortaklık yapılan alt işverenliktir. Teknik ortaklık yapılması durumunda her iki firma da teknik uzmanlıklara sahiptir. Büyük firma ürünü tasarılma ve piyasaya sürme gibi avantajlara sahiptir; küçük firma ise üstlendiği belirli işlerde daha çok deneyimler ve beceriler elde eder. Taraflar bu avantajlardan karşılıklı olarak yararlanır. Böyle bir ilişkide bazı büyük firmalar ortaya çıkabilecek teknik sorunları çözebilmek için kendi teknik kadrolarını geçici olarak alt işverene vermeye hazırdır. Bu tür firmalar aynı zamanda tasarımda, teknik işlemlerde, ham madde hazırlanmasında ya da çalışma yöntemlerinin geliştirilmesinde alt işverenlerin önerilerine açıktırlar.

Ana firma ile uzman alt işveren arasında çıkabilecek özel anlaşmazlıklar dikkate alınmazsa, bu tür alt işverenlik küçük fabrikaların büyük sanayilerin üretim organizasyonlarıyla kurdukları işbirliği ilişkilerinin en uzun süreli olanıdır. Bu tür alt işverenlik, ekonomik koşullarda çıkan olumsuzluklardan diğer alt işverenliklere göre daha az etkilenir. Ana firmanın sağladığı siparişlerle varlığını sürdüren her firma, kendi geleceğinin nihai aşamada ana firmanın geleceğine bağlı olduğunu bilmektedir.

Yukarıda belirtilen üç tür alt işverenlik arasında belirli ayrımlar olmasına karşın, bazen bu ayrımları kesin olarak saptamak olanaksızlaşmaktadır. Bazı alt işverenlik türleri iki ya da üç alt işverenlik türünün de özelliklerini içerebilir; örneğin, işin bir bölümü alt işverene hem ana firmada uygun kapasite olmaması, hem de alt işverenin söz konusu işte uzmanlaşmış olması nedeniyle verilebilir.

2) İş Yasasında Alt İşverenliğin Tanımı ve Sorun Alanları

2.1. Alt İşverenliğin Tanımı

4857 sayılı İş Yasasının Bilim Komisyonunca hazırlanan ilk taslağında alt işverenlik konusunda hiçbir düzenlemeye yer verilmemiş olması, kuşkusuz büyük bir eksiklikti. Bu Taslak; Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'nda görüşülürken alt işverenlik konusunda çok önemli ilaveler yapıldı. TBMM'de ilk önce kabul edilen ve alt işverenliği önemli ölçüde kısıtlayan madde metni¹¹ daha sonra bir "gizli el" in devreye girmesiyle yeniden gündeme alınarak görüşüldü ve değiştirildi. Sonuçta 4857 sayılı yeni İş Yasasında, 1475 sayılı İş Yasasından farklı olarak, ilk kez alt işverenlik konusunda şu tanım yer aldı: "*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.*" Türkçe yazım kurallarına oldukça aykırı bir biçimde ifade edilen bu tanım, alt işverenlik sorununa çözüm bulmayı amaçlarken yeni sorun alanları yarattı.

2.2. Yardımcı İşler Kayıtdışına

1475 sayılı İş Yasasında yer alan, "*Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan...*" ifadesi yerine yeni Yasada, "*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde...*" ifadesi getirilmiştir. Böylece 1475 sayılı İş Yasasında yer alan "*eklentiler*" kavramı kaldırılmış, bunun yerini "*yardımcı işler*" kavramı almış olmaktadır. Aslında yemekhane, temizlik, işçi taşıma, güvenlik gibi yardımcı işler de işyerinin eklentilerinde yapılan işlerdir. O halde "*eklentiler*" yerine "*yardımcı işler*" denilmesindeki amaç nedir? Bu değişikliğin amacını madde gerekçesinde görmek mümkündür: "*...bir işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin 'asıl işin bir bölümünde' veya 'yardımcı işlerinde' iş alan diğer işverenler, işçilerini sadece bu işyerinde çalıştırdıklarında asıl işveren alt işveren ilişkisi doğmuş olacak, buna karşı işyerinde yürütülen asli ve yardımcı işler dışında iş alan bir işveren, örneğin işyerinde bir ek inşaat yapılması ya da*

¹¹ TBMM'de ilk önce kabul edilen madde metni şöyleydi: "...asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerinde, işletme ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle iş alan..." Bu önerge 13.3.2003 günü 45.Birleşim oturumunda kabul edilmişti.

bina onarım işini alan diğer işverenin alt işveren kapsamında nitelendirilmesi mümkün olmayacaktır.” Bu durumda, birçok bilim insanının alt işverenliğe örnek olarak verdiği ve bizim “ekonomik amaç” gerçekleşmediği için tersini savunduğumuz,¹² işyeri bahçesinde yapılan bir ek inşaat ya da işyerinin çatı onarım işi vb. artık alt işverenlik sayılamayacaktır. Bu düzenleme ile, “asli ve yardımcı işler dışında iş alan bir işveren” denilen yeni bir işveren tanımı getirilmiş olmaktadır. Bu üçüncü işverenin yaptığı işlerin ayırt edici özelliği, bu işlerin geçici olmalarıdır.

İş Yasasındaki yeni düzenlemede bizim asıl üzerinde durmak istediğimiz, gerek madde metninde gerekse madde gerekçesinde yardımcı işlerin alt işverene verilmesinde herhangi bir koşul aranmamasıdır. Türkiye’de 1980’lerden sonra neo-liberal ekonomi politikalarının uygulanmaya başlanmasıyla birlikte alt işverenliğin de ucuz ve sendikasız işgücü kullanmanın en önemli araçlarından biri olarak yaygınlaştığı bilinen bir gerçektir. Bu gerçek yasanın genel gerekçesinde de ifade edilmiştir. Bu bağlamda Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu’nda kabul edilen ve TBMM’ye gönderilen metinde, “...asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerinde, işin gereği ve teknolojik nedenlerle iş alan...” ifadesine yer verilerek, yardımcı işlerin de asıl işler gibi alt işverene verilmesinde “işin gereği ve teknolojik neden” koşulu getirilmişti. Ancak TBMM’deki görüşmelerde bu ifade “...yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde...” şeklinde değiştirildi, böylece yardımcı işlerin sınırsız ve koşulsuz bir biçimde alt işverene verilmesi sağlanmış oldu. Asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde bazı ölçütler aranırken yardımcı işlerin bu ölçütlerin dışında tutulmasını anlamak güçtür. Asıl işin bir bölümü ile yardımcı işler arasında böyle bir ayırım yapmak, kuşkusuz bu işlerde çalışan işçiler arasında da bir ayırım yapmak anlamına gelmektedir. Alt işverenlik amacı dışında kötüniyetle kullanılıyorsa, bu uygulama asıl işin bir bölümündeki alt işveren işçilerinden çok yardımcı işlerde çalışan alt işveren işçileri için geçerlidir. Buna karşın, asıl işin bir bölümünde alt işveren işçisi olarak çalışanlar “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” koşulunun aranmasıyla belirli bir güvenceye kavuşturulurken, yardımcı işlerde alt işveren işçisi olarak çalışanları bu güvenceden yoksun bırakmak, “başta Anayasa olmak üzere evrensel eşitlik ilkesine aykırı değil mi ?” sorusunu akla getirmektedir. Alt işveren işçilerinin bir kısmını yasal güvenceye almak, bir kısmını ise adeta bilinçli bir şekilde yasal güvencenin dışında bırakmak, bunları ikinci sınıf işçiler, çağdaş köleler olarak kabul etmek ya da Afrikalılaştırma, kayıtdışı itme anlamına gelmektedir. Çağdaş hukuk devleti anlayışında böyle bir ayrımcılığı haklı gösterecek hiç bir gerekçe olamaz. TBMM’de ilk kabul edilen madde metninde olduğu gibi, asıl işin bir bölümünde çalışan alt işveren işçileri ile yardımcı işlerde

¹² Şen, 2002, ss. 109.

çalışan alt işveren işçilerini aynı yasal güvenceye alacak bir düzenleme yapılması evrensel eşitlik anlayışının bir gereğidir.

2.3. Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşveren Verilmesi

Yeni İş Yasası da, 1475 sayılı Yasada olduğu gibi, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebileceğini öngörmektedir. Bununla birlikte, TBMM’de verilen önerge ile kabul edilen, ancak asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesini nasıl sınırladığı anlaşılması güç bazı koşullar getirilmiştir. Buna göre alt işveren, asıl işin bir bölümünde *“işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde”* iş alabilecektir. Maddenin son fıkrasında bu husus yeniden vurgulanmıştır: *“İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.”* Oldukça kötü ifade edilen, popüler deyimle “esnek” bir biçimde düzenlenen bu ifade öğretide iki farklı biçimde yorumlanmaktadır. Aşağıda bu iki görüşü değerlendirdikten sonra sorunu farklı açılardan ele alarak kendi görüşümüzü açıklamaya çalışacağız.

2.3.1. “İşletmenin ve İşin Gereği ile Teknolojik Uzmanlık Gerektiren İşler”

Asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” koşulunun/ölçütünün nasıl yorumlanması gerektiğine ilişkin birinci görüşe göre, “Bu ifadede öngörülen ölçüt bir bütündür; bu da bölünemez. Sözelimi, işveren sadece ‘işletmenin ve işin gereği’ olarak (ekonomik neden öne sürerek) asıl işi bölüp alt işverene veremez.”¹³ “Bunun tersi kabul edildiğinde ‘teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler’ sınırlamasının hiçbir anlamı kalmaz. Zira böyle bir yorum doğrultusunda işveren sadece işletmenin ve işin gereği olduğunu öne sürerek asıl işi kolaylıkla bölebilir; alt işverene verebilir.”¹⁴ “O halde, sadece asıl işin bir bölümü olmakla birlikte, işletmenin ve işin gereği gözönünde tutularak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş alt işverene gördürülebilecektir. Oto yol yapımında köprü ve viyadük; özel hastanede hemşirelik veya laboratuvar; tekstil fabrikasında boyama iş veya hizmetleri buna örnek olarak verilebilir.”¹⁵ “Madde ile güdülen amaç dikkate alındığında, bu ifadede yer alan ‘ile’ sözcüğünü ‘olarak’ (abç-altını ben çizdim) biçiminde değerlendirmek yerinde görülmelidir.”¹⁶

¹³ Savaş Taşkent (Eyrenci-Taşkent-Ulucan), (2004); Bireysel İş Hukuku, Legal Yayınları, İstanbul, ss. 31; aynı yazar, (2004a); “Alt İşveren”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran, S. 2, ss. 364-365. Kılıçoğlu da Taşkent’in görüşünün en uygun görüş olduğunu belirtmektedir: Mustafa Kılıçoğlu, (2005); 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ayhan Yayıncılık, İstanbul, ss.26.

¹⁴ Taşkent, 2004a, ss. 365.

¹⁵ Taşkent, 2004, ss.31.

¹⁶ Taşkent, 2004a, ss.364.

Aynı görüşü paylaşan Özveri'nin gerekçeleri biraz farklıdır: "...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', (virgül bana ait, S.Ş.) 'ile' bağlaçlarından da anlaşılacağı gibi bir tanesinin gerçekleşmiş olmasının yetmeyeceği, hepsinin birden gerçekleşmiş olmasının asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi için gerekli olduğu inancındayız.... Üzerinde ısrarla durmamız gerekir ki; 2. maddenin yeniden görüşülerek asıl işlerin alt işverene verilebilmesi için maddeye 'uzmanlık gerektiren işler' ibaresinin eklenmesindeki amaç, asıl işin bölünerek alt işverenlere verilerek yapılan istismarın önüne geçmektir. Maddenin kabul edildikten sonra yeniden görüşmeye alınıp 'teknolojik nedenlerle, (buradaki virgülün yanlışlıkla yazıldığı kanısındayız, S.Ş.) uzmanlık gerektiren işler' ibaresinin maddeye eklenmesi (eklenenin sadece 'uzmanlık gerektiren işler' ifadesi olduğu bir önceki cümlede belirtiliyor, S.Ş.) aşamasında TBMM'de 'İşletmenin gereği, teknolojik nedenlerin yanında, bunların uzmanlıkla bağlantısı kurulmuştur ve bu kısıtlama, taşeronla ilgili olarak bugüne kadar yapılmış düzenlemelerin ötesindeki bir düzenlemedir' sözleriyle gerekçelendirilerek dile getirilmiştir... Meclis tutanaklarına geçen bu irade açıklaması karşısında yasa koyucunun asıl işin bölünerek bir bölümünün alt işverene verilmesine ilişkin kendi deyimiyle 'kıstaslarını' belirlerken özellikle bu kıstaslar arasında 'veya' bağlacı yerine 've', 'ile' bağlaçlarının bilinçli seçilmediğini ileri sürmek de olanaklı değildir."¹⁷

Bu görüşü en ayrıntılı savunan Güzel'den biraz uzun bir alıntı yapma gereği duyuyoruz: "Söz konusu bu düzenleme, anlatımındaki kimi belirsizliklere karşın... İş Hukukunda geçerli olan, bir işverenin işlerini kendi uzmanlığı ve organizasyonu ile kendi işçilerine gördürmesinin asıl olduğu; işlerinin bir kısmını başka işverenlerin işçilerine yaptırmasının ise istisna olduğu biçimindeki temel anlayışa uygun bulunmaktadır ve bu nedenle, sözü edilen hükmün bu anlayışa göre yorumlanması gerekmektedir. Buna göre, bir işveren işyerinde yürüttüğü asıl işin bir bölümünü ancak bu işin ayrı bir uzmanlığı gerektirmesi halinde alt

¹⁷ 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. 393-394. Ancak Özveri'nin bundan sonraki bir açıklaması asıl savunduğu görüşten biraz ayrılmaktadır: "Maddeye göre, asıl işverenin ürettiği ürün için yapılması zorunlu bir işi, işletmenin kendi olanaklarıyla yapmasının olanaklı olmaması, bu işin teknolojik bir nedenle özel bir uzmanlığı zorunlu kılması, asıl işlerde alt işveren çalıştırılabilmesinin temel koşulu haline gelmiştir." Özveri, ss. 396. Bu ifadeden, "işin gereği" kıstası aranmadan da asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebileceği anlaşılmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken husus; işletmenin gereği, işin gereği ve teknolojik neden kıstaslarının bazen birbirinden ayırt etmenin güç olduğu, bu üç kıstasın iç içe geçmiş olabileceğidir.

işverene verebilecektir. Aynı bir uzmanlık gereksinimi doğuran nedenler ise Yasada, *‘işletme ve işin gerekleri ve teknolojik nedenler’* olarak öngörülmüştür ve yukarıda belirtilen anlayışın sonucu olarak bu nedenler ilişkinin doğumu açısından ***birlikte*** aranacaktır. Öngörülen ölçüt bir bütündür, bölünmesi olanaklı değildir. Bunun sonucu olarak, örneğin, sadece *‘işletmenin ve işin gereği’* olarak asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesine, Yasa kuralı olarak tanınamamaktadır. Bu açıdan, asıl işverenin, asıl işi ancak *‘işletmenin ve işin gereği’* veya *‘teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler’*de bölüp alt işverene verebileceği, yönündeki görüşün de madde hükmü ile uyum içinde bulunduğunu söylemek olanaklı değildir. Açıkladığımız gerekçelere dayalı olarak, sadece işletmenin ve işin gereklerinin, örneğin maliyet, rekabet edebilirlik veya kalitenin asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulabilmesi için yeterli bir neden oluşturacağı yönündeki görüşe de katılamamaktayız. Gerçekten, bu görüşler kabul edildiği, yani hükümdeki *‘ile’* bağlacı *‘veya’* biçiminde yorumlandığı takdirde, düzenlemenin eskisinden bir farkı kalmayacaktır. Yasa maddesinin değişiklik gerekçesinde belirtilen ve burada açıkladığımız diğer nedenlerle, asıl işin bir bölümünde asıl işveren–alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için sadece işletmenin ve işin gereği yeterli sayılmayacak, bunun yanında alt işverene verilen işin *‘teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren’* bir iş olması da mutlaka aranması gereken bir ölçüt olacaktır... maddede sonradan yapılan değişikliklerle, *“uzmanlık gerektiren işler”* ibaresinin eklenmesindeki amaç, asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi yönündeki istismanın engellenmesi olduğu açık bir biçimde ifade edilmiştir...Nitekim,... maddenin değişiklik gerekçesinde, alt işverene verilecek asıl iş bakımından *‘işin, işletmenin gereği, teknolojik nedenlerin yanında, bunların uzmanlık bağlantısı kurulmuştur ve bu kısıtlama, taşeronla ilgili olarak bugüne kadar yapılmış düzenlemelerin ötesindeki bir düzenlemedir’* görüşüne yer verilmiştir.

“Şu halde, daha önce de vurgulandığı gibi, asıl işin bir bölümünde asıl–alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için sadece işletmenin ve işin gereği yeterli sayılmayacak, bunun yanında alt işverene verilen işin *“teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren”* bir iş olması da aranacaktır... bir dokuma fabrikasındaki boyama, dokuma veya konfeksiyon işinin alt işverene verilebilmesi, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması koşuluna bağlı olacaktır. Bu ise, asıl işverenin, söz konusu işleri, kendi teknolojisi, kendi personelinin uzmanlığı ile yerine getirememesi, farklı teknoloji ve uzmanlığa gereksinim duyması anlamına gelmektedir. Tersisi durum, yani asıl işverenin işyerindeki teknolojisi ve üretim için çalıştırdığı işçilerin uzmanlığı ile yapacağı bir işi alt işverene vermesi, madde hükmü karşısında olanaklı bulunmamaktadır.”¹⁸

¹⁸ Güzel, ss. 48-50.

Yukarıda alıntıladığımız üç ayrı görüşe benzer başka görüşler de vardır. Örneğin; iş güvencesi bağlamında konuya değinen Çankaya, Günay ve Göktaş, “Yardımcı işlerin alt işverene verilmesi sebebiyle fesih geçerli nedene dayandığı halde asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda uzmanlık gerektiren bir iş (abç) olmaması halinde taşeronla devir 4857 sayılı İş Kanununun 2/VI-VII.maddesine aykırı olacağından feshin geçerli sayılması kanımızca mümkün değildir...Asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojin nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin alt işverene devrinde ilk amaç işletme verimliliği, ikinci amaç ise işgücü maliyetinden tasarruftur. Bu durumda işveren devredilen asıl işin bölümünün neden kendi uzmanlığı dışında kaldığını maddi olgularla tutarlılık denetimi çerçevesinde kanıtlaması gerekir. Aksi halde bu nedenle yapılan fesih geçersizdir” görüşündedir.¹⁹

Yargıtay ise, iki “sürpriz karar”ında çok farklı bir sonuca ulaşmıştır. Yargıtay, Mersin Belediyesi ile ilgili olarak vermiş olduğu kararda aynen şöyle demiştir: “Davalılardan Belediye temizlik ve çöp nakil işini ihale ile davalı Ceysan A.Ş.’ye vermiştir. Temizlik ve çöp nakli işi belediyelerin asıl işlerindedir. Belediyelerin asli işlerinden olan temizlik hizmeti işini 4857 sayılı İş Kanununun 2/VI-VII maddesi uyarınca taşeronlara devretmesi mümkün olmadığından bu tür taşeronluk sözleşmeleri geçerli sayılamayacağından davalı belediyenin işe iade ve sonuçları yönünden sorumlu tutulması gerekir.”²⁰ Yargıtay kısa bir süre sonra Bayburt Belediyesi ile ilgili olarak vermiş olduğu kararda da biraz farklı bir gerekçe ile aynı sonuca varmıştır: “...işletmenin mevsim gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemeyeceğinden temizlik işinin Belediyelerin asli işi olduğundan işin taşeron şirkete devri geçerli kabul edilemez.”²¹

Yukarıda açıkladığımız görüşlere aşağıdaki nedenlerle katılmıyoruz:

a) Bu görüşü savunanların dayandıkları gerekçeler farklıdır. Taşkent’e göre asıl işin bir bölümü alt işverene verilirken esas ölçüt “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi”dir. Özveri ile Çankaya, Günay ve Göktaş’a göre, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesindeki temel kıstas ise; hem işletmenin gereği, hem işin gereği, hem de teknolojik nedenlerle “uzmanlık gerektiren işler” olmasıdır. Güzel ise, önce asıl işin bir bölümü alt işverene verilirken “*işletme ve işin*

¹⁹ Osman Güven Çankaya-Cevdet İlhan Günay-Seracettin Göktaş, (2005); Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Yetkin Yayınları, Ankara, ss. 91-92, 99. Günay daha önce düzenlenen bir panelde asıl işin bölünmesinin “işin ve işletmenin gereklerinden” veya “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi” nedeniyle mümkün olabileceğini savunmuştur. Bkz. : (2004), Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri, İNTES, Ankara, ss. 30-31, 64-65.

²⁰ Yarg. 9.HD., E. 2005/14410, K. 2005/19793, T. 30.5.2005, Belediye-İş, Temmuz-Ekim 2005, S. 108.

²¹ Yarg. 9. HD., E. 2005/18823, K. 2005/24470, T. 11.7.2005, özel arşiv.

gereklere ve teknolojik nedenler” ile uzmanlık koşulunun aranacağını vurgulamakta, sonra da “sadece işletmenin ve işin gereği yeterli sayılmayacak, bunun yanında alt işverene verilen işin *teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren* bir iş olması da aranacaktır” diyerek uzmanlık koşulunun sadece teknolojik nedenlerle aranacağını belirtmektedir. Gerçekten, sadece teknolojik nedenle uzmanlık gerektiren bir iş de alt işverene verilebilir. “Asıl işin bir bölümünde teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin alt işverene devrinde amaç gerçek anlamda işletme verimliliğidir.”²² Ancak “uzmanlık” koşulunu, “işletmenin ve işin gereği” ifadesine de bağlamak anlamsız olmaktadır. Kuşkusuz, her işletme kendi üretim konusunda uzmandır. Ancak, üretimdeki bazı işlerde uzmanlık dışında ya da uzmanlıkla birlikte verimlilik de esastır. Uzmanlık gerektirmeyen bir işin alt işverene verilemeyeceği konusunda bir yasak bulunmamaktadır.²³ Salt uzmanlık gerektiren işlerin alt işverene verilmesi öngörülseydi, *işletme ve işin gereği* ifadesine yer verilmesine hiçbir gerek bulunmazdı, sadece uzmanlık veya teknolojik nedenlerle uzmanlık ifadelerine yer verilmesi yeterli olurdu.²⁴ Çünkü, “teknolojik gereklerin bulunması aynı zamanda işin gereğini kapsar, bunun varlığını gösterir.”²⁵

b) Yargıtay’ın Bayburt Belediyesi ile ilgili kararında da “teknolojik nedenlerle uzmanlık” koşulu aranmıştır. Ancak aynı kararda “mevsim gereği” koşulunun aranmasına katılmak mümkün değildir. Yargıtay’ın her iki kararda “asıl işin alt işverene verilemeyeceği” sonucuna varması ise, tamamen farklı bir yorumdur. Yargıtay, belediyelerin yapmakla yükümlü oldukları birçok görevi birbirinden ayrı olarak değerlendirmekte, bu bağlamda çöp toplama ve temizlik işini bir bütün olarak belediyelerin yapmakla yükümlü olduğu asıl iş olarak kabul etmekte, asıl işin tamamının alt işverene verilemeyeceği sonucuna varmaktadır. Yargıtay’ın her iki kararı, belediyelerde alt işverenlik ilişkilerinin kısıtlanması anlamında çok önemli bir adımdır.

c) Madde metnindeki “ile” sözcüğünü “olarak” şeklinde anlamanın hiçbir hukuki dayanağı gösterilmemekte, bu nedenle sadece öznel bir yorum yapılmış olmaktadır. Bu takdirde, “işletmenin ve işin gereği olarak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” gibi bir ifade ortaya çıkmakta, bu cümle yapısındaki “işletmenin ve işin gereği olarak” ifadesi anlamsız olmaktadır. Yine madde metnindeki “ve” sözcüğünün bilinçli olarak “ile” anlamında kullanıldığı savına

²² Murat Engin, (2003); İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi, Beta, İstanbul, ss.87.

²³ Şahlanan, 2003, ss. 90; aynı yazar, 2003a, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş, Bolu, ss. 71; aynı yazar, 2003b, “Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor” Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İzmir, ss. 33, 76.

²⁴ Sarper Süzek, (2005); İş Hukuku, Beta, İstanbul, ss. 140; Gülsevil Alpagut, (2004); “Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı-Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri”, İNTES, ss. 18.

²⁵ Alpagut ss.18.

katılmak da mümkün değildir. Madde metni ne yazık ki TBMM’de önerge tartışmaları arasında yasalasmıştır. Bu ortamda madde metni tamamen Türkçe yazım kurallarına aykırı bir şekilde kaleme alınmıştır. Örneğin madde metninde alt işverenliğin tanımı yapılırken, “Bir işverenden, işyerinde (abç) yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin...” denildikten sonra, “...işletmenin (abç) ve işin gereği...” denilmesi cümle yapısını tamamen anlamsızlaştırmaktadır. Anlamın bir bütünlük taşıyabilmesi için bu cümlede “işyerinin ve işin gereği” ifadesinin kullanılması gerekirdi. Her işyerinin ekonomik anlamda bir işletme olduğu düşünülebilir. Ancak alt işveren “işyeri”nde asıl işin bir bölümünde ya da yardımcı işlerde iş yapıyorsa, madde metninde “işletmenin gereği” ifadesi yerine ya da bu ifadeyle birlikte “işyerinin gereği” ifadesinin de kullanılması gerekirdi. Nitekim TBMM Sosyal İşler Komisyonu madde gerekçesine şu ilaveyi yapmıştı: “...Ayrıca, asıl işverenin alt işverenden iş alabilmesi işyeri gereklerine ve teknolojik nedenlere bağlanmıştır.”²⁶ İş Yasasının başka maddelerinde ise, örneğin 18.maddede, “işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri” denilerek sorun üç ayrı düzeyde/boyutta ele alınmıştır. İş Yasasında bütünselliğin sağlanabilmesi için alt işverenlik konusunda da aynı ölçütlerin esas alınması gerekirdi.

Öte yandan, Türkçe’de “ve” sözcüğü her zaman “ile” anlamını ifade etmemektedir. İş Yasasının 2.maddesinde buna ilişkin birçok örnek vardır. Örneğin işveren tanımı yapılırken “kurum ve kuruluşlar” ifadesi kullanılmaktadır. Buradaki “ve” sözcüğü “veya” anlamındadır. Çünkü işveren olunabilmesi için “kurum” ya da “kuruluş” olunması yeterlidir, her iki niteliğin birlikte olması gerekmez. İşyeri eklentileri sayılırken “muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim” ifadesinde yer alan “ve” sözcükleri de “veya” anlamındadır, “ve” ile ayrılan eylemlerin mutlaka birlikte olması gerekmez. Yine işveren vekili tanımlanırken “işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan” ifadesinde yer alan “ve” sözcüğü de “veya” anlamındadır; işveren vekilinin bu üç birimden birisinde görev alması yeterlidir.

d) Özveri ve Güzel’in dayanaklarından birisi, madde metninin TBMM’de önerge olarak verilmesi sırasında önergeyi verenlerden AKP Milletvekili Agah Kafkas’ın yaptığı konuşmadır. Ancak, madde metnini yorumlarken önerge verenlerin kişisel açıklamalarının değil, önergenin TBMM’ye sunulan gerekçesinin esas alınması gerektiğini düşünüyoruz. Bu önergenin gerekçesinde aynen şöyle denilmektedir: “...Ayrıca, asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler gibi kriterler getirilmiştir. Bu düzenlemeyle, asıl işverenler, ihtiyaç duydukları teknolojileri kullanma olanağına kavuşmaktadırlar.” Bu gerekçede işletmenin ve işin gereği denildikten sonra (.) konulması ve “gibi kriterler” denilmesi, asıl işin bir bölümü alt işverene verilirken “işletmenin ve işin gereği”nin ayrı bir ölçüt, “teknolojik nedenlerle uzmanlık”ın

²⁶ TBMM Tutanak Dergisi, Dönem: 22, Yasama Yılı 1, 45. Birleşim, ss: 73.

ayrı bir ölçüt olarak düşünüldüğünü göstermektedir. Gerekçedeki son cümle de bu yorumu destekler niteliktedir.

e) Maddede belirtilen koşullar bir bütün olarak kabul edilirse birçok sektörde alt işverenlik yasaklanmış olmaktadır. Ekonomik faaliyetler çok çeşitlidir, her ekonomik faaliyette her üç koşulun bir arada bulunması mümkün olmayabilir. Aşağıda ayrıntılı bir şekilde ele alınacağı gibi, bazen işletmenin/işyerinin gereği, bazen işin gereği, bazen de teknolojik nedenle asıl işin bir bölümü alt işverene verilebilir. Buradaki tek istisna ya da sınırlama/kısıtlama salt ucuz, sendikasız işgücü kullanmak için işin alt işverene verilmesini engellemek olmalıdır. Yasa koyucunun amacı alt işverenliği yasaklamak değil, muvazaayı önlemektir, bunun tersini düşünmek piyasa sisteminin özüne aykırıdır. Örneğin hizmet sektöründeki birçok işlerde teknoloji ikinci planda kalmaktadır, buralarda “teknolojik nedenlerle uzmanlık”tan söz edilemez. THY’nin yer hizmetlerinde, belediyelerin temizlik işlerinde, tatil köylerindeki halıcılık, kuaförlük, kuyumculuk vb. işlerde, moda tasarımcılığında, süpermarketlerin çeşitli bölümlerinde ya da bir otobüs firmasının başka otobüs sahipleriyle yaptığı alt işverenlik sözleşmelerinde “teknolojik nedenlerle uzmanlık” söz konusu değildir, ancak bu işlerin alt işverene verilmesinde yasal bir engel bulunmamaktadır. Bu işlerdeki alt işverenlik sözleşmelerinde işyerinin, işletmenin ya da işin gerekleri ölçütlerinden söz edilebilir. Aynı durum geleneksel olarak alt işverenlik ilişkilerinin geçerli olduğu inşaat sektöründe sıva, beton dökme vb. işlerde de geçerlidir.

2.3.2. “İşletmenin ve İşin Gereği” veya “Teknolojik Uzmanlık Gerektiren İşler”

Asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren işler” koşulunun/ölçütünün nasıl yorumlanması gerektiğine ilişkin ikinci görüşü savunanlara göre ise; “işletmenin ve işin gereği” ayrı, “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” ayrı bir gerekçe olabilir.²⁷ Bu görüşü savunan bazı yazarlara göre, iki kavram arasında yer alan “ile” sözcüğü “veya” olarak anlaşılmalıdır.²⁸ Ancak, Çelik’e göre yargı

²⁷ Süzek, 2005, ss. 140-141; Çelik, 2005, ss. 46; Kenan Tunçomağ-Tankut Centel, (2005); İş Hukukunun Esasları, Beta, İstanbul, ss. 56; Ömer Ekmekçi, (2003); “Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine”, Mercek, Temmuz, ss.134; Günay, 2004: 30-31, 64-65; Fevzi Şahlanan, (2004); Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı-Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri, İNTES, Ankara, ss. 48, aynı yazar, 2003, ss. 90; aynı yazar, 2003a, ss. 70-71; aynı yazar, 2003b, ss. 33, 76; Alpagut, ss. 18.

²⁸ Sarper Süzek, (2004); Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı-Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri, İNTES, Ankara, ss. 43; Tunçomağ-Centel, ss.56; Tankut Centel, (2004); Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı-Sorunların

organlarının aynı yorumu yapabilmesi için yasa metninde değişiklik yapılması gerekir.²⁹

Mollamahmutoğlu madde metnindeki “ile” sözcüğünün “veya” olarak anlaşılmasının yasa hükmünün amacına daha uygun düşeceğini belirttiikten sonra, “...şu şartla ki alt işverene bırakılabilmesi bakımından bir işin işletmenin ve işin gereği olması yetmez, işletmenin ve işin gereği olarak uzmanlık gerektiren bir iş olması icap eder. Buna göre ‘uzmanlık gerektiren iş’ tabirinin ‘teknolojik nedenlerle’ sınırlı tutulmaması; ‘işletmenin ve işin gereği’ ifadesini de kapsadığı kabul edilmelidir. Aksi halde, salt işletmenin ve işin gereğinin yeterli görülmesi uygulamada kanunun 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. Şu halde asıl işin bölünerek alt işverene bırakılabilmesinin temel koşulu uzmanlık gerektiren bir iş olmasıdır” demektedir.³⁰ Mollamahmutoğlu’nun asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesini, “işletmenin ve işin gereği uzmanlık” ve “teknolojik nedenlerle uzmanlık” olmak üzere iki temel ölçüte bağladığını söyleyebiliriz.³¹

Bu görüşü savunanların “işletmenin ve işin gereği” kavramına yaklaşımları farklıdır. Şahlanan’a göre; işletmenin ve işin gereği kalite, maliyet, rekabet edebilirlik anlamlarını içermektedir. Bu nedenlerle (işletmenin ve işin gereği), asıl işin bir bölümü alt işverene verilebilir. Örneğin, sadece maliyetin azaltılması ya da bir işin süratle yapılması gibi nedenlerle işin bir bölümü alt işverene verilebilir.³² Şahlanan, maliyet kavramının işçi ücretlerini de içerdiği görüşündedir: “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 düşünüyorum.”³³

Alpagut’a göre, ‘işletme ve işin gereği’ olarak işin alt işverene verilmesi; kalite, verimlilik, işin daha hızlı yerine getirilebilmesi veya teknolojik açıdan olmamakla birlikte objektif olarak uzmanlık gerektiren işlerden kaynaklanabilir; ancak ucuz işgücü kullanılması bu anlamda kabul edilemez.³⁴

Değerlendirilmesi ve Çözümleri, İNTES, Ankara, ss. 53; Şahlanan, 2004, ss. 48; Çelik, 2005, ss. 46.

²⁹ Çelik, 2005, ss. 46.

³⁰ Hamdi Mollamahmutoğlu, (2005); İş Hukuku, 2. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara, ss. 141.

³¹ Şafak da aynı görüşü savunmaktadır: Can Şafak, (2004); “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 51, Mart/Nisan, ss. 119.

³² Şahin Çil (2004); 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Turhan Kitapevi, Ankara, ss. 21.

³³ Şahlanan, 2003a, ss. 71.

³⁴ Alpagut, ss. 18.

Süzek ise “işletmenin gereği” ölçütüne farklı bir açıdan yaklaşmaktadır. Süzek, sadece ekonomik güçlük içerisinde olan ya da siparişleri yetiştirme sıkıntısı yaşayan işverenlerin geçici bir süre ucuz işçi çalıştırabilmek için asıl işin bir bölümünü alt işverene verebileceği görüşündedir: “Ekonomik güçlük içinde bulunmayan, verimli çalışan bir işverenin sırf maliyetleri düşürmek ve daha ucuz işçi çalıştırmak amacıyla alt işverene iş vermesi İK 2/6 anlamında işletme gereği sayılamaz ve bu hükmün amacıyla bağdaşmaz. Buna karşılık, ekonomik güçlük içinde bulunan işverenin bu güçlükten çıkabilmesi için alt işveren çalıştırmasına olanak tanınmalıdır. Aynı şekilde, belirli bir tarihte yetiştirilmesi gereken siparişler alan, fazla çalışma yaptırmak veya geçici işçi çalıştırmak suretiyle bu sorunu çözemeyen işverenin işletme gereği olarak taşeron çalıştırmasına bir engel bulunmamalıdır. Ancak şurasını da belirtelim ki, alt işverene bu gerekçelerle iş verilmesi sürekli hale gelmemeli, *işletme gereğinin süresi* ile sınırlı bulunmalıdır. Örneğin ekonomik güçlük ortadan kalktığında veya siparişleri yerine getirildiğinde taşeron uygulaması da sona erdirilmelidir.”³⁵

Bu görüşlere aşağıda açıklayacağımız nedenlerle katılmıyoruz:

a) Bu görüşü savunanların “ile” sözcüğünü “veya” olarak yorumlamasının hukuki bir gerekçesi bulunmamakta, bu nedenle öznel bir yorum yapılmış olmaktadır.

b) Bu görüşü savunanların bir kısmı uzmanlık koşulunu sadece “teknolojik nedenlere” bağlarken, bir kısmı da uzmanlık koşulunu hem “teknolojik nedenlere” hem de “işletmenin ve işin gereği” ifadesine bağlamaktadır.

c) “İşletmenin ve işin gereği” çok geniş, soyut, belirsiz, anlaşılması güç bir kavramdır. “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. Gerçekten; işletmenin ve işin gereği (alt işverene, S.Ş.) devir ne demektir?... ‘Asıl işin bir bölümü’ gibi endüstriyel ve ekonomik bir kavram yargı tarafından nasıl değerlendirilecektir?”³⁶ “İşin gereği, teknolojik nedenler, uzmanlık gerektiren işler çok büyük tartışmalara ve risklere neden olacaktır.”³⁷ “Son derece soyut olarak belirlenen bu işlerin yorumunda sorunlarla karşılaşılacağı kuşkusuzdur.”³⁸ Yasada yer alan bu kavram uygulamada soruna yol açacak ve 1475 sayılı Yasa dönemindeki muvazaalı uygulamalara zemin hazırlar niteliktedir. Yardımcı işler ya da asıl işin teknik uzmanlık gerektiren bir bölümünün alt işverene devri dışında

³⁵ Süzek, 2005, ss. 141.

³⁶ Ekmekçi, ss.134.

³⁷ Nuri Çelik, 2003, Yeni İş Yasası (Seminer Notları ve İş Kanunu); Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çeşme, ss. 68.

³⁸ Çelik, 2005, ss. 46.

asıl işin bir bölümünün devrini gerektirecek işletme gereğinin ne olduğunu anlamak güçtür.³⁹

d) Her ne kadar İş Yasasının 18. maddesinde feshin geçerli olabilmesi için, “... işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır” denilmiş ve madde gerekçesinde “işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler” sıralanmış ise de, burada verilen örnekler iş sözleşmesinin sona erdirilmesi açısından geçerli neden olarak belirtilmiş olup, işin alt işverene verilmesinde “işletmenin ve işin gereği” koşulunu oluşturmaları oldukça tartışmalıdır. Gerçekten 18. maddenin gerekçesinde “işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler”den söz edilmesine karşın verilen örneklerde sadece işyeri esas alınmış, işletmenin ve işin gereklerinden hiç söz edilmemiştir. Buna göre; “İşyerinden kaynaklanan geçerli sebepler işyerinin dışından veya içinden kaynaklanan sebepler olarak iki yönde değerlendirilebilir.

“İşyeri dışından kaynaklanan sebepler; sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi.

“İşyeri içi sebepler ise; yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması; işyerinin daraltılması; yeni teknolojinin uygulanması; işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi; bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebepler olabilir.”

Görüldüğü gibi, burada “işyeri dışından kaynaklanan sebepler” olarak verilen örnekler sonuçta ekonomik daralma ve işgücü fazlası yaratmış olacağından iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde geçerli neden olabilir, ancak bu nedenlerin hiçbirisi işin alt işverene verilmesinin gerekçesi olamaz. Çünkü burada belirtilen nedenler, işverenin kendi iradesi dışında ortaya çıkan ve nihai aşamada asıl işyerinde üretimin azalması sonucunu doğuran nedenlerdir. Asıl işyerinde üretim azalırken işlerin bir kısmının alt işverene verilmesi ise, krizin yükünün alt işverene, dolayısıyla alt işveren işçilerine aktarılması anlamına gelir; ki bunun da hukukun savunulacak bir işlem olmadığı kanısındayız.

“İşyeri içi sebepler” olarak verilen örnekler ise, nihai aşamada işyerinin daha karlı ve verimli çalışmasına yönelik olarak işverenin kendi iradesiyle aldığı önlemlerdir. Serbest piyasa sisteminde, kural olarak hiçbir işveren keyfi olarak işyerinde değişiklik yapmaz; piyasa rasyonalitesi işverenin yapacağı her işlemin daha fazla kar amacına yönelik olmasını gerektirir. Bu amaca yönelik olarak alt işverene verilen her iş de “işletmenin ve işin gereği” olacaktır ve asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinin gerekçesini oluşturabilir. Bu durumda işyerinin ya da işletmenin küçülmesi, iş organizasyonunun değişmesi, kalitenin artırılması, maliyetlerin azaltılması, verimlilik ve etkinliğin artırılması gibi kar

³⁹ Engin, ss. 87.

amacıyla ilgili her işlemin işletmenin ve işin gereği olduğu ileri sürülebilecektir. “Her işveren işyerinde görülen gerek asıl işi gerekse yardımcı işi, ancak işletmenin ve işin gereği devreder. Böyle bir gerek olmadan devir, ancak sendikalaşmayı engellemek amacıyla yapılmış devirlerde görülür. Öyleyse, sendikalaşmayı engelleme veya yasal bir yükümlülüğten kaçınma amacı gütmeyen her devri, işletmenin ve işin gereği olan bir devir olarak değerlendirmek gerekir.(abç)”⁴⁰

e) Şahlanan’a göre, işletmenin ve işin gereği olarak ucuz işgücü çalıştırmak amacıyla asıl işin bir bölümü alt işverene verilebilecektir. Süzek ise, bu durumun ekonomik güçlük içerisinde olan işverenler için geçici bir süre geçerli olabileceği görüşündedir. “İşletmenin gereği” ifadesi, işverenin kendi işçilerini işten çıkararak yerlerine alt işverene bağlı ucuz işgücü çalıştırması anlamını içermez. Daha açık bir deyişle, böyle bir amaç iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde geçerli neden olamayacaktır.⁴¹ İş sözleşmesinin sona erdirilmesinde geçerli neden olmayan bu durumun, asıl işin bir bölümü alt işverene verilirken “işletme gereği” olarak kabul edilmesi de mümkün değildir. “Kuşku yok ki bu denli geniş bir yorum, kanun koyucunun, madde gerekçesinde, ‘*asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat yaratmamak*’ olarak açıkladığı amacıyla da örtüşmemektedir.”⁴² “Zira işin alt işverene verilmesinde hemen her durumda ekonomik gerekçe bulunur. İşçilik maliyetlerinin ucuz tutulması, toplu sözleşme sisteminin dışında kalma ekonomik gerekçelere dahildir. Oysa yasanın sınırlayıcı esası, yasa maddesinin ruhu; esas itibarıyla ucuz işgücü olarak alt işveren ilişkisinin kullanımının engellenmesidir.”⁴³

2.3.3. “İşletmenin Gereği”, İşin Gereği” ya da “Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık”

Bize göre; asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesinde “işletmenin gereği”, “işin gereği” ve “teknolojik nedenlerle uzmanlık” ayrı gerekçeler oluşturabilir.⁴⁴ Yasa koyucu bu üç ölçütten söz ederken, farkında olmayarak UNIDO’nun başlangıçta sözünü ettiğimiz ölçek ekonomisinde geçerli olan üç ayrı alt işverenlik türüyle örtüşmüş olmaktadır. Buna göre; UNIDO’nun “ekonomik taşeronluk” türü “işletmenin gereği”, “kapasite taşeronluğu” türü

⁴⁰ Ekmekçi, ss. 134.

⁴¹ Engin, ss. 88.

⁴² Şafak, ss. 118.

⁴³ Alpagut, ss. 18-19.

⁴⁴ Ünsal’a göre de “...asıl işin bir bölümünün veya yardımcı işlerin bir diğer işverene verilebilmesi için üç koşul gereklidir: 1) İşletmenin veya işin gereği olması, 2) Teknolojik nedenler bulunması, 3) Yapılacak işin uzmanlık gerektirmesi zorunludur.” Ancak yazar bu görüşüne ilişkin başka bir açıklamada bulunmamıştır. Engin Ünsal (2005); “4857 Sayılı Yasa’ya Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayınları, Nisan-Mayıs-Haziran, S. 6, İstanbul, ss. 539.

“işin gereği”, “uzmanlık taşeronluğu” türü de “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” ölçütüne denk düşmektedir. Bu üç alt işverenlik türünün, dolayısıyla yasada sözü edilen üç ölçütün birbirinden kesin çizgilerle ayrılmasının mümkün olmadığını bir kez daha anımsatmakta yarar görüyoruz. **Özünde “işletmenin gereği” çok geniş kapsamlı şemsiye bir kavram olup “işin gereği” ve “teknolojik nedenlerle uzmanlık” kavramlarını, “işin gereği” kavramı da bazen “teknolojik nedenlerle uzmanlık” kavramını da kapsayan daha geniş bir kavramdır.** Çünkü kapitalist sistemde işletmenin gereği, en az yatırımla en çok karı gerçekleştirmeyi gerektirir. Dolayısıyla ekonomik taşeronluk ya da işletmenin gereği, **bir istisna dışında**, verimlilik, kalite, maliyetlerin düşürülmesi, yeni ya da daha geniş yatırımlara hazırlık, konjonktürel koşullara uyum sağlama gibi çeşitli nedenleri kapsayabilir. **Buradaki tek istisna, işçilerin sendikalaşma, dolayısıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını engelleme ya da yasal bir yükümlülüğün kaçınma amacıyla işin alt işverene verilmesidir.** Bu istisnanın kaynağını Anayasanın 14.maddesi oluşturmaktadır. Buna göre, Anayasada yer alan hiçbir hak ve özgürlük, bir başka hak ve özgürlüğü engelleyecek şekilde kullanılamaz. Bu anlamda, işverenler ticaret ya da sözleşme özgürlüklerini işçilerin sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma haklarını engelleyecek şekilde kullanamazlar. Bizim “enformelleşme amaçlı alt işverenlik” olarak adlandırdığımız bu durum dışında, kar amacına yönelik her türlü faaliyet işletmenin ya da ekonomik alt işverenliğin gereğidir. Ölçek ekonomilerinde bu durumu iki örnekle somutlaştırmak mümkündür. Örnek olarak bir otomotiv fabrikasını ele alırsak, asıl/ana şirketin/işverenin üretim sürecini nasıl organize edeceği, hangi bölümlere ya da aşamalara ayıracağı ya da otomotivin hangi parçalarını kendisinin üreteceği, hangi parçalarını alt işverene yaptıracığı sadece o şirketin kendine özgü koşullarına göre karar verilecek bir durumdur. Çünkü ölçek ekonomisinde asıl şirket yatırımlarını bir noktaya kadar genişletebilir, ancak belirli bir noktadan sonra yatırımları daha fazla genişletmenin, otomotivin daha çok parçasını kendisinin üretmesinin rasyonalitesi kalmaz, verimsiz ya da düşük kar oranlı hantal bir işletme ortaya çıkabilir. Öte yandan, ölçek ekonomisinde temel kurallardan birisi de üretim miktarı arttıkça birim maliyetinin düşmesidir. Örneğin, bir otomotiv firması (A) parçasından 100 tane üretiyorsa ve bu parçanın üretimi işini alt işverene verdiği zaman, alt işveren bu parçadan dışarıdaki kendi işyerinden yararlanarak ve işçilerin bir kısmını sadece asıl işyerinde çalıştırarak hem asıl işverene hem de diğer işverenlere ya da piyasaya toplam 500 tane üretiyorsa, alt işverenin birim başına maliyeti daha düşük olacaktır. Bu durumda maliyet düşüklüğü sendikasız ucuz işgücü kullanılmasından değil, ölçek ekonomisinden kaynaklanmaktadır.

İşin gereği ya da kapasite alt işverenliği ise, özellikle günümüzdeki konjonktürel koşullarda sipariş esasına dayanan üretimlerde reddedilemeyecek bir alt işverenlik türüdür. Piyasa sisteminde belirli bir firmanın bir sipariş aldığı

zaman, bunu zamanında ya da istenilen kalitede üretebilmesi için işin bir bölümünü alt işverene vermesi gerekebilir. Üretim çeşitliliğinin hızla arttığı günümüzde siparişleri zamanında yetiştirmek büyük önem kazanmaktadır. Firmanın siparişi zamanında ya da istenilen kalitede üretebilmesi için ek yatırımlar yapması gerekebilir, bunun için de ek sermayeye ya da krediye gereksinim duyabilir. Sipariş tamamlandığı zaman bu ek yatırımların gereksiz/ölü yatırımlara dönüşmesi söz konusu olabilir. Bu nedenle, firma siparişin bir bölümünü alt işverene vererek ve iş tamamlandıktan sonra alt işverenlik ilişkisini sona erdirerek bu gereksiz yatırım riskinden ya da ek sermaye veya kredi gereksiniminden kurtulabilir.

Uzmanlık alt işverenliği ya da teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde işin bir bölümünü alt işverene vermek, özellikle teknolojiye dayalı işlerde kaçınılmaz bir gerekliliktir. Örneğin, işyerindeki bilgisayar sisteminin yazılım, bakım ve onarımının ya da işyerinde bulunan bir makineyi işletecek teknik eleman olmaması nedeniyle bu makinenin işletilmesinin başka işverene verilmesi ya da işyerinde olmayan bir makine ya da teknoloji nedeniyle asıl işin bir bölümünün başka bir işverene yaptırılması teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler olarak değerlendirilebilir. Aynı şekilde, bir inşaat şirketi kendisinde olmayan bazı makineler nedeniyle ya da kömür çıkaran bir şirket teknoloji kapasitesinin yeterli olmaması nedeniyle asıl işin bir bölümünü alt işverene verebilir. Aslında alt işverenliğin hem asıl işveren, hem de alt işveren için en yararlı olan türü uzmanlık alt işverenliğidir.⁴⁵ Bu tür alt işverenlikte her iki işveren birbirlerinin teknolojik avantajlarından yararlanırlar ve kendilerinde olmayan teknolojilerden de yararlanma olanağı bulurlar. Uzmanlık ya da teknolojik gereklilik kullanılan teknoloji kadar, bilgisayar yazılımında olduğu gibi, emeğin niteliğinden de kaynaklanabilir.

Başlangıçta da vurguladığımız gibi, alt işverenlik genelde küçük ve orta ölçekli işletmelerle büyük işletmeler arasındaki bir ekonomik, teknik ve ticari faaliyet biçimidir. Bu ticari ilişkiyi İş Yasasına konulacak bir hükümlerle sınırlamak/kısıtlamak piyasa sisteminin özüne aykırıdır. İş Yasasının amacı bu ticari ilişkiyi sınırlamak yerine, alt işveren işçilerinin de tüm işçi hak ve özgürlüklerinden yararlanmasını sağlamak olmalıdır. Aşağıda bunu açıklamaya çalışacağız.

3. Çözüm Yerine: Alt İşveren Bağımsız Bir İşyeri Olabilir mi?

İş Yasasında alt işverenlik ile ilgili tartışmaların özünü muvazaanın oluşturduğudur. İş Yasasında muvazaayı engellemek için getirilen önlemler yeterli olmamakta, bu nedenle ayrıca asıl işin bir bölümünü alt işverene verilirken nasıl yorumlanacağı tartışmalara neden olan ölçütler getirilmeye çalışılmaktadır.

⁴⁵ Alt işverenliğin sınıflandırılması için bkz.: Şen, 2002.

Oysa muvazaa tartışmalarının özü, İş Yasasında alt işverenin bağımsız bir işveren olarak kabul edilmesinden kaynaklanmaktadır. Bir başka deyişle, muvazaa konusundaki tartışmalar, alt işverene verilen iş(ler)in gerçekten bağımsız bir işyeri niteliğinde olup olmadığı konusunda odaklanmaktadır. İş Yasasının 2. maddesinin gerekçesinde işyeri tanımlanırken iki ölçütten söz edilmektedir: a) amaçta birlik (aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık), b) yönetimde birlik (aynı yönetim altında örgütlenmiş olma). Alt işveren yönetim olarak ayrıdır, bağımsız bir yönetime sahiptir; ancak amaç (teknik) olarak asıl işyeriyle bir bütünlük oluşturmaktadır, asıl işyerinden ayrı bir amacı yoktur. “Alt işverenin aldığı iş, kendi yönünden bağımsız bir sonuç elde etmeye yöneltilmiş bir iş değildir; asıl işin bir parçasıdır ve yapılan iş asıl işverene aittir... Alt işverenin işçileri, (asıl, S.Ş.) işyerinin işçileridir. Asıl işveren tüm işyerinin işverenidir. O halde asıl işveren aynı zamanda alt işverenin işçilerinin de işverenidir.”⁴⁶ Bu anlamda yeni İş Yasası, önceden olduğu gibi alt işvereni ayrı bir işyeri olarak kabul etmekle kendi içinde çelişkiye düşmektedir.

Öte yandan; İş Yasasının 2. maddesine göre; “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” Yasa maddesinde “bağlı yerlerden” söz edilirken “aynı yönetim altında olma” koşulundan söz edilmiş, ancak eklentiler ve araçlar için böyle bir koşuldan söz edilmemiştir. Alt işverenin yaptığı işler eklentilerde ve araçlarda yapılan asıl işe yardımcı işler ya da asıl işin bir bölümü olan işler olduğuna göre, yasada alt işverenin ayrı/bağımsız bir işyeri olarak kabul edilmesi yasadaki işyeri tanımıyla da çelişmektedir.

Açıklanan nedenlerle *alt işverenin, asıl işyeriyle bir bütün/tek işyeri olarak kabul edilmesi ve iş hukuku açısından tek bir işyeri olarak işlem görmesi* gerekirken, ayrı ve bağımsız bir işyeri olarak kabul edilmesi muvazaa tartışmalarının devam edip gitmesine uygun bir hukuki zemin hazırlamış olmaktadır.

Öte yandan, İş Yasasında alt işveren bağımsız bir işyeri olarak kabul edilirken bu durumun toplu iş hukuku alanında yaratacağı sonuçlar hiçbir şekilde dikkate alınmamaktadır. Oysa alt işverenlik sendikasız ucuz işgücü kullanmanın en önemli aracı haline geldiğine göre, sorunun çözümü öncelikle toplu iş hukuku alanında aranmalıdır. Türk toplu iş hukukunda “işkolu esas” benimsenmiştir. Bu nedenle 2821 sayılı Sendikalar Yasasında, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de asıl işkolundan sayılacağı kabul edilmiştir (60.Md.). Bu anlayışın bir sonucu olarak, işyerindeki işçiler yardımcı işte çalışanlar bile ancak işyerinin bağlı olduğu işkolunda kurulu sendikaya üye olabilirler (22.Md.). Sendikalar Yasasındaki bu düzenlemeler; “tek işkolunda, tek işyeri, tek sözleşme” olarak özetleyebileceğimiz işkolu esasının bir gereğidir. Böylece bir işyerinin asıl

⁴⁶ Erdoğan Çubukçu, 1996, “Asıl İşveren-Alt İşveren (Diğer İşveren) İlişkileri Üzerine Düşünceler”, Barolar Birliği Dergisi, S. 1, Yıl: 9, ss. 69-70.

bölümünde ya da yardımcı işlerinde tek bir sendika ile tek bir sözleşme bağlanacak, sözleşme süresince çalışma barışı sağlanmış olacaktır. “...İşkolu ilkesine göre örgütlenmede işyeri bir bütün olarak dikkate alınmakta, bu birimde yürütülen asıl işe göre işyerinin gireceği işkolu belirlenmekte ve işyerindeki yardımcı işlerin de asıl işin girdiği işkolu kapsamında bulunduğu kabul edilmektedir. Bu ölçütler önemli bir sonucu-ölçütü de beraber getirmekte, her işyerinin yalnız bir işkolunda faaliyet gösteren bir ünite olduğu (bir işyeri bir sendika) benimsenmektedir. Her şeyden önce işyeri, eklentileri, araçları ve varsa işyerine bağlı bulunan yerler ile bir bütün, örgütlenmiş bir ünite (birim) olduğu için, işyerinin girdiği işkolu asıl işe göre belirlenir ve işyerinin sınırları içinde olan bağlı yerler, eklentiler ve araçlarında yürütülen işler de asıl işin girdiği işkolundan sayılırlar.”⁴⁷ İş Yasasında alt işverenin ayrı bir işyeri olarak kabul edilmesi Sendikalar Yasasındaki bu amaç ve düzenlemelerle çelişmektedir. Çünkü alt işveren ayrı bir işyeri olarak kabul edildiğinde, buradaki işçiler başka bir sendikada (alt işveren birden fazla ve farklı işkollarında ise farklı işkollarındaki birkaç sendikada) örgütlenebilecek ve bir işyerinde aynı anda farklı işkolundaki sendikalarla farklı dönemlerde farklı toplu sözleşmeler bağlanabilecektir. Ne var ki, yeni İş Yasasını “devrim” olarak nitelendirenlerin aksine, İş Yasasında iş güvencesinin olmaması alt işveren işçilerinin sendikal örgütlenmesini engellemekte ve buna bağlı olarak toplumsal çatışmalar ne yazık ki yeni İş Yasası döneminde de devam etmektedir.⁴⁸

İş Yasasının 2. maddesinde yer alan “asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan” ifadesinin neyi amaçladığı ve nasıl yorumlanması gerektiği konusunda yasanın yürürlüğe girmesiyle birlikte önemli tartışmalar başlamıştır. Öğretideki ve yargıdaki gelişmeler, yasa hükmünün bu haliyle uygulanmasının sorunlara çözüm getiremeyeceğini göstermektedir. Bu nedenle, yasa hükmü bir an önce değiştirilmeli ve daha önce Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 1985 ve 1987 yıllarında vermiş olduğu iki ayrı kararda⁴⁹ belirttiği gibi, alt işveren işçilerinin de asıl işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına yasal olanak tanınmalıdır. Nitekim İtalya ve İspanya’daki uygulamalar bu yöndedir.⁵⁰ Bunun için de,

⁴⁷ Münir Ekonomi, 1997, “İşkolunun Değişmesi ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, “İş Hukukunun Güncel Sorunları” Semineri, TÜHİS, Abant, ss.32; aynı yazar, 1991, “İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi”, İş Hukuku Dergisi, C. 1, S. 1, Ocak-Mart, ss. 34-35.

⁴⁸ Yeni İş Yasası yürürlüğe girdikten kısa bir sonra Eskişehir’de Şişecam’a bağlı Paşabahçe Fabrikası, Kocaeli’nde Pirelli, Adana Dupontsa işyerlerinde çalışan alt işveren işçilerinin sendikaya üye oldukları için işten çıkarıldığı konusunda günlük basında haberler yer almıştır.

⁴⁹ YHGK, E. 737, K. 1108, T. 18.12.1985; E. 1987/9-166, K. 1987/815, 4.11.1987.

⁵⁰ Güzel, ss. 52-53.

yapılacak yasal değişiklikte alt işverenin ayrı, bağımsız bir işyeri değil, asıl işyeriyle bir bütün olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Böylece, alt işverenliğin en yaygın olduğu yardımcı işlerde çalışan işçiler de yasal güvenceye kavuşturulacak, hangi işlerin hangi gerekçeyle alt işverene verilebileceği gibi soyut, sınırsız muvazaa tartışmaları da sona ermiş olacaktır.

KAYNAKÇA

- Alpagut, Gülsevil. (2004); “*Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı-Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri*”, İNTES.
- Bose, Annavajhula J. C. (1989); “*Subcontracting of Industrial Production—An Anatomy*”, Economic Review, Vol. XXXI, No.2, August.
- Centel, Tankut. (2004); *Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı-Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri*, İNTES, Ankara.wÇankaya, Osman Güven–Günay, Cevdet İlhan– Göktaş, Seracettin. (2005); *Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları*, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Çelik, Nuri. (2005); *İş Hukuku Dersleri*, Beta, 18. Bası, İstanbul.
- Çelik, Nuri. (2003); *Yeni İş Yasası (Seminer Notları ve İş Kanunu)*; Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çeşme.
- Çil, Şahin. (2004); *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, Turhan Kitapevi, Ankara.
- Çubukçu, Erdoğan.(1996); “*Asıl İşveren-Alt İşveren (Diğer İşveren) İlişkileri Üzerine Düşünceler*”, Barolar Birliği Dergisi, S. 1, Yıl: 9.
- Demir, Fevzi. (2003); *İş Hukuku ve Uygulaması*, İzmir.
- Ekin, Nusret. (2002); *Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşveren*, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2002-34, İstanbul.
- Ekmekçi, Ömer. (2003); “*Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine*”, Mercek, Temmuz.
- Ekonomi, Münir. (1987); *İş Hukuku*, C. 1, 3. Bası, İTÜ Vakfı Yayın No: 218, İstanbul.
- Ekonomi, Münir. (1991); “*İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi*”, İş Hukuku Dergisi, C. 1, S. 1, Ocak-Mart.
- Engin, Murat. (2003); *İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi*, Beta, İstanbul.
- Güzel, Ali. (2004); “*İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları*”, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal-İş, 2004/1.
- Hoffman; Kurt-Kaplinsky, Raphael. (1988); *Driving Force-The Global Restructing of Technology, Labour and Investment in the Automobile and Components Industries*, Westview Press.
- Kılıçoğlu, Mustafa. (2005); *4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması*, Ayhan Yayıncılık, İstanbul.
- Mollamamotoğlu, Hamdi. (2005); *İş Hukuku*, 2. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara.
- Özveri, Murat. (2004); “*Alt İşveren Uygulaması ve Yeni İş Yasası*”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran, S. 2, Legal yayınları.

- Staley, Eugene-Morse, Richard. (1965); *Modern Small Industry for Developing Countries*, McGraw Hill, New York.w
- Süzek, Sarper. (2004); *Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı-Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri*, İNTES, Ankara.
- Süzek, Sarper. (2005); *İş Hukuku*, Beta, İstanbul.
- Şahlanan, Fevzi.(2003); “*Yeni İş Kanununun Genel Hüükümleri*”, *Yeni İş Yasası (Seminer Notları ve İş Kanunu)*, T. Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çeşme.
- Şahlanan, Fevzi.(2003a); *4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları*, Türk-İş, Bolu.
- Şahlanan, Fevzi. (2003b); “*Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor*” *Seminer?*”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İzmir.
- Şahlanan, Fevzi. (2004); *Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı-Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri*, İNTES, Ankara.
- Şen, Sabahattin. (1996), “*Ekonomik ve Teknik Anlamda Taşeronluğun (Alt İşverenlik) Tanımı ve Sınıflandırılması*”, Çimento İşveren Dergisi, C. 10, S. 1, Ocak.
- Şen, Sabahattin. (2001); “*Taşeronluk: Tanımlar ve Gerçekler*”, Sendikal Notlar, S. 9, Haziran.
- Şen, Sabahattin. (2002); *Taşeronluk (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere Etkileri*, Selüloz-İş Sendikası Eğitim Yayınları: 14, 2. Baskı, İstanbul.
- Şen, Sabahattin. (2003); “*Yeni İş Yasasında Alt İşverenlik*”, Sendikal Notlar, S. 19, Ağustos.
- Şen, Sabahattin (2004); “*Yeni İş Yasasında Alt İşverenlik*”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 53, Temmuz-Ağustos.
- Şafak, Can. (2004); “*4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi*”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 51, Mart/Nisan.
- Taşkent, Savaş (Eyrenci-Taşkent-Ulucan). (2004); *Bireysel İş Hukuku*, Legal Yayınları, İstanbul.
- Taşkent, Savaş. (2004a); “*Alt İşveren*”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran, S. 2.
- Tunçomağ, Kenan-Centel, Tankut. (2005); *İş Hukukunun Esasları*, Beta, İstanbul.
- Ünsal, Engin. (2005); “*4857 Sayılı Yasa’ya Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması*”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayınları, Nisan-Mayıs-Haziran, S. 6.
- UNIDO, (1974); *Subcontracting for Modernizing Economies*, United Nations, New York.