

Altyapının Kronikleşen Sorunu Taşeronluk Müessesesi Üzerine Bir İnceleme

Hakemli Makale

Abdülşamet GÜLLER

Arş. Gör., Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Anayasa Hukuku Ana Bilim Dalı
Res. Assist, Hacettepe University Faculty of Law Department of Constitutional Law

İÇİNDEKİLER

Giriş	92
I. Alt İşverenliğin Hukuki Mahiyeti.	93
II. Alt İşverenliğin Türkiye'deki Tarihi Gelişim Çizgisi.	94
III. Alt İşverenlik Uygulamasının Yol Açtığı Problemler.	95
IV. Teknik ve Sosyal İşbölümü Bağlamında Taşeronluk.	98
Sonuç ve Değerlendirme	101

ÖZET

Taşeronluk kurumu, gündemimizi son derece yoğun bir biçimde meşgul edişine, sebep ve sonuçları yönüyle sürekli olarak tartışılmasına rağmen, doğurageldiği problemlere uyar bir çözüme kavuşturulamamaktadır. Onu salt bir İş Hukuku müessesesi telakki ederek, bu yolda taşeronluk ilişkisini düzenleyen mevzuat derinlemesine analiz edilmekte ve münhasıran kapsamlı şerhlerin açıklamalarıyla yetinilmektedir. Buna karşılık, taşeronluğa beden veren ilinti, yeter derecede incelenen bir zemin değildir. Hukukun, onu doğuran ilişkiden koparılmayarak tetkik edilmesi, bizi daha elverişli sonuçlara götürecektir. Bu bakımdan, taşeronluğa dönük gerçekçi bir çalışma, bu kurumun oluşmasında rol icra eden neo-liberal politikaların ve onun bünyesinde durduğu sosyal ve ekonomik yapının analiz edilmesini gerektirir. Aksi durum, emeğin sorunlarını gün ışığına çıkarmakla birlikte, ona bir çözüm getirmekten uzak kalacak ve bu düzenek, durmaksızın maksimize edilen kârlılığa karşılık, durmaksızın minimize edilen sosyal haklara müncer olacaktır.

Anahtar Kelimeler

Alt işverenlik, taşeronluk ilişkisi, esneklik, esnek üretim sistemi, belirsizlik, üretim sürecinin parçalanması, sosyal işbölümü, teknik işbölümü

ABSTRACT

A Review on the Subcontracting Institution which is the Cronic Problem of Infrastructure

Although occupies our agenda intensively and discussed constantly regarding its reasons and consequences, subcontracting still has no adequate remedy that corresponds the inherent problems. Currently, legislation is paraphrased in depth and the interpretations of comprehensive annotations are being settled exclusively by way of perceiving subcontracting as a pure institution of labor law. However, it seems that the relationship that gives rise to outsourcing, is not adequately studied. Analysing the law without isolating the relationship generating it, will lead us to more accurate conclusions. In that respect, a proper research on outsourcing requires an analysis of neo-liberal policies that play a role in the existence of this institution and the socio-economic structure in which it is present. A contrary perspective, even though sheds some light upon the problems of labor, would not be able to resolve these said problems and this mechanism would perpetually minimise social rights vis-à-vis increasingly maximised profitability.

Keywords

Outsourcing, subcontracting relationship, flexibility, flexible production system, ambiguity, the fragmentation of manufacturing process, social division of labour, technical division of labour

Giriş

Her geçen gün daha gür bir seda ile dillendirilen ve hararetli münazaralara neden olan taşeronluk müessesesi, köklerini güncel siyasi bağlamından çok daha derinlerden alan, içinde pek çok kompleks unsurları barındıran ve çok sayıda hukuki, sosyal ve kültürel yapıya nüfuz etmeye ehil bir kurum olması itibariyle, daha derinlikli bir analizle incelenmeye de layıktır. Üstelik taşeronluğun, hukuk sistemimizin giderek daimi ve ayrılmaz bir parçası olmaya başladığı izlenimini uyandıran, son derece düzenli bir artışa sahip tatbikati, bu zorlayıcı ihtiyaca bir aciliyet de kazandırmaktadır. Taşeronluğun bünyesinde barındırdığı adaletsiz uygulamalar ve işçi haklarını törpülemenin bir enstrümanı olarak kullanıldığı düşüncesi, bilhassa son yıllarda önemli bir artış gösteren iş kazalarının da tazyikiyle, kamuoyunda infial uyandırmış; fakat ne yazık ki, siyasi mercileri esaslı bir çözüme itememiştir. Bu bakımdan, alınan tedbirlerin probleme bir çare getiremediği müşahede edilerek, satıhta kaldıkları ve esasen söz konusu yapıya elverişli bir müdahale olmadıkları da anlaşılabilir. Dolayısıyla, son derece önemli bir haksızlık teşkil eden ve fakat tadili yoluna da gidilmeyen böylesine sancılı bir konunun ihmal edilmesi her türlü açıklamadan yoksun bir durum olarak kalmaktadır.

Bu metinde, bahse konu müessese, öncelikle tanımlanmak ve hukuki çerçevesi çizilmekle, hukuk sistematiği içinde konumlandırılacak, akabinde Türkiye'deki tarihi gelişim çizgisi anlatılacak, daha sonra bu uygulamanın doğurduğu problemlere temas edilecek, ardından taşeronluk kurumunun ekonomi politiği bahsi açılıp olağan tartışmalardan uzaklaşılarak konuya belli başlı açılımlar getirilmeye çalışılacak ve nihayet, son bölümde, yapılan bütün tartışmalar ve analizler değerlendirilecektir. Taşeronluk ilintisini düzenleyen hukukun çalışılan bir alan olduğu ancak buna beden veren ilişkinin

pek incelenmediği ve hukukla onu doğuran ilişkinin birlikte açıklanması gerektiği düşüncesinin itisiyle, konuya yeni bir bakış açısı önerilecek ve bu önerilerin temellendirilmesi yoluna gidilecektir.

I. Alt İşverenliğin Hukuki Mahiyeti

Bu başlık altında, alt işverenlik (taşeronluk) kurumu açıklanmaya ve hukuki mahiyetinin çerçevesi aktarılmaya çalışılacaktır. Öncelikle, mevzuata başvurulduğunda, 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 5. fıkrasında mahut müessese, “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” biçiminde tarif edilmektedir. Bu düzenleme şekliinden anlaşıldığı üzere İş Kanunu, yardımcı işler bakımından alt işverenlik bağının tesis edilmesine herhangi bir sınırlama getirmemiş; buna karşılık asıl işlerin alt işveren marifetiyle görülmesi durumuna ise birtakım limitler öngörmüştür. Bahse konu fıkranın ikinci cümlesi mucibince “Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.” Öte yandan, aynı maddenin 6. fıkrası gereğince de “Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.”

4857 sayılı yeni İş Kanununun aksine, 1475 sayılı eski iş kanunu alt işverenlik terimini adını koymak suretiyle ve sarih bir biçimde tanımlamamıştı. Gerçekten, anılan Kanunun 1. maddesinin son fıkrasında, bir işverenden muayyen bir işin bir bölümünde yahut eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde veya eklentilerinde çalıştıran diğer işverenin, kendi işçilerine karşı o işyerine ilişkin ve bu kanundan (1475 sayılı İş Kanunu) veya hizmet akdinden doğan mükellefiyetlerinden ötürü asıl işverenle birlikte sorumlu olacağı hususu düzenlenmekteydi. Doktrinde ve uygulamada, kanunun diğer işveren demekle iktifa ettiği ikinci işveren, “aracı”, “taşeron”, “müteahhit”, veya “alt işveren” biçiminde isimler almaktaydı.¹

Yeni İş Kanununda ise, yukarıda özetle alıntılanan normlar çevresinde düzenlenmiş bulunan alt işverenlik müessesesine ilişkin olarak doktrinde, mal veya hizmet üretimi için kurulu işyerinde işçi çalıştıran asıl işverenin varlığı, işin işyerinde üretilen mal veya hizmet üretimine dair yardımcı işlerden veya işletmenin ve işin gereği ile teknolojik

1 GÜZEL, Ali, “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Yıl: 2004, Cilt: 1, Sayı: 1, (31-65). s. 39.

sebeplerle ihtisas gerektiren asıl işin bir bölümü veya yardımcı işlerden müteşekkil olması, işin asıl işverene ait iş organizasyonunda icra edilmesi, alt işveren işçilerinin yalnızca asıl işverenin işyerinde çalıştırılması gibi şartların tahakkuku aranmaktadır.²

Üretimin -asıl işverene ait işyerinde gerçekleştirilse bile- alt işverenin ayrı bir işyeri olarak addedilen mahalde, asıl işverenle aralarında çok zayıf bir hukuki ilinti bulunan ve bu ikinci işverenin (alt işverenin) işçisi olan kimselerce yerine getirildiği ve asıl iş sahibinin bir bakıma, dışarıdaki bir işveren vasıtasıyla ürettiği mal veya hizmetten kazanç devşirdiği düşünüldüğünde alt işverenlik, bir işyerindeki mal veya hizmet istihsalini dışallaştırmanın tipik bir örneğini teşkil etmektedir.³ Daha öncesinde tek bir işverenin üretim organizasyonu kapsamında yapılan faaliyetlerin bir kısmı, böylelikle farklı işveren aracılığıyla yürütülmekte ve bu kere üretimi, ikinci işverenin işçileri gerçekleştirmektedir.

Alt işverenlik kurumunun hukuki mahiyetine ilişkin açıklamalar, bu çalışmanın konusunu ilgilendirdiği kadarıyla, özet olarak belirtildikten sonra, ikinci bölümde, söz konusu uygulamanın ülkemizde arz ettiği gelişim çizgisi ele alınmaya çalışılacaktır.

II. Alt İşverenliğin Türkiye'deki Tarihi Gelişim Çizgisi

Ülkemizde alt işverenlik kurumunun başlangıcının, 1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanununun istisna akdini düzenleyen 355. maddesine dayandıran görüşler bulunsa da, ekseriyetle 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ile başladığı kabul görmektedir.⁴ Nitekim taşeron ilişkisi 3008 sayılı Kanun çerçevesinde “üçüncü bir şahsın aracılığı” şeklinde düzenleniyorken 1950 yılında yapılan değişiklikle beraber, “aynı iş veya teferuatında iş alan” bu kimseler “aracı” olarak isimlendirilmişti.⁵ 1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda da hâlen bu terimin kullanımı sürdürülmektedir. 1475 sayılı Kanun döneminde Kanunun “diğer işveren” isimlendirmesine karşılık uygulamada ve doktrinde muhtelif adlandırmalara rastlanılsa da, günümüzde “taşeron” veya 4857 sayılı Kanunun düzenleme şekli olan “alt işveren” kullanımı tercih edilmektedir.

Türkiye’de taşeronluk ilişkisinin iş hukukuna dâhil oluşunun, her ne kadar, bir önceki İş Kanunumuzun (1971 tarihli ve 1475 sayılı Kanun) dahi gerisine gitmeyi iltizam edecek şekilde, 3008 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 1936 tarihine denk düştüğü savunulsa da, bahse konu müessesenin tatbikatındaki yaygınlaşma ve endüstriyel yapılanmalardaki belirgin görünürlüğü 1980’li yıllarda başlamış bulunmaktadır.⁶ Gerçekten 1980’lerden itibaren gerek dünya ekonomisinde gerek Türkiye iktisadi yapısında vuku bulan teknolojiye dayalı baş döndüren değişim, taşeronluk uygulamasını ısrarla aranan

2 İNCİROĞLU, Lütfi, Çalışma Hayatında Asıl İşveren-Alt İşveren (Taşeron) Uygulaması-1, <http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/11/19/> (erişim tarihi 04. 01. 2015)

3 GÜZEL, 2004, s. 38.

4 NARMANLIOĞLU, Ünal, “Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar”, **Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler** (der. M. Uçum), 1. Basım, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008. s. 54.

5 ŞAFAK, Can “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi”, **TBB Dergisi**, Yıl: 2004, Sayı:51, (s. 111-132). s. 113.

6 ŞAFAK, 2004, s. 111.

yeni iş ilişkilerinin önemli bir parçası konumuna getirmiş durumdadır.⁷ Ekonominin dinamiklerinde yaşanan dönüşümlerin neticesinde alt işverenlik, işin bölümlendirilmesi suretiyle bir yandan üretim maliyetlerinin azaltılmasına katkı sağladığı, bir yandan da esnek bir çalışma biçimi olduğu⁸ gerekçeleriyle vurgulu bir tonla kamuoyuna arz edilmiş ve yaygınlaşmıştır. Buradan hareketle belirtilmelidir ki esasen yeni bir müessese olan taşeronluk uygulaması ve bu uygulamayı doğuran neo-liberal iktisat politikaları, kadim bir gerçeklik gibi sunulmakta, böylelikle yeni bir müesseseye tarih inşa etmeye çalışılmaktadır.⁹ Gerçekten Taşeronluk, belirme ve yayılma sebepleri ile birlikte ele alındığında, bu müesseseye hâkim olan neo-liberal boyanın ayırt edilmesi işten bile değildir.

Alt işverenliğin zamanla bir furya hâlinde yaygınlık kazanması, bu uygulamanın toplu pazarlık hukuku alanında doğrudan işçi haklarını kısımaya yönelik tatbikat biçimi ve yaşanan diğer aksaklık ve tecrübeler, siyaseti devamlı surette çözüm arayışlarına itmiş ve bu minvalde, alt işverenlik uygulaması geçen süre zarfında isimden muhtevaya dek çok sayıda değişikliğe uğramış, düzenlemeler teferruat kazanmış ve fakat değişen hukuk normlarıyla birlikte, suiistimal biçimlerinin de değiştiği; ama muhakkak devam ettiği gözlemlenmiştir.¹⁰ Şimdi de kısaca menşeyini taşeronluk uygulamasında bulan sorunlara değinilecektir.

III. Alt İşverenlik Uygulamasının Yol Açtığı Problemler

Taşeronluğun çıkış sebebinin işgücü maliyetinin düşürülmesi ve ucuz işçiliğin temini yoluyla rekabet imkânlarının genişletilmesi olduğuna yukarıda temas edilmişti. Amacını böylesi bir sebepte bulan taşeronluk uygulamasının kaçınılmaz olarak birtakım menfi sonuçlar doğurması da son derece tabii bir durumdur. Nitekim 1980'lerden günümüze bağlanan pratik, bu sonuçları çarpıcı bir surette göstermektedir. Bu yolda belirtmek gerekir ki bahse konu uygulama, sendika ve toplu pazarlık hukuku alanlarında doğrudan doğruya işçilerin hak ve hürriyetlerinin izalesi amacına yönelmiş, pek kuvvetli bir sendikasızlaştırma vasıtası olarak kullanılmış ve kullanılmaktadır.¹¹ Öte yandan taşeron ilişkisinin fevkalade ölçülerde yaygınlık kazanması, emeğin parçalanmasına, bu suretle de sendika ve toplu pazarlık haklarının adeta kullanılamaz hâle gelmesine yol açmış durumdadır.¹² Bunun yanı sıra, birtakım işlerin taşeronla gördürülmesi yoluyla, suni olarak işyeri ölçeğinin küçültülmesi, böylece işçi sayısının gerçeğin zıddına olarak azaltılması ve bu şekilde iş mevzuatının dayattığı işyeri ölçeğine müstenit bir dizi yükümlüğün berhava edilmesi mümkün olabilmektedir.¹³

7 TOZLU, Ahmet / ERASLAN, Mehmet Tarık "Türkiye'de Alt İşverenlik Uygulaması", **Sayıştay Dergisi**, Yıl: **2012**, Sayı: 84, (s. 45-62). s. 45.

8 Ibid

9 YÜCASAN-ÖZDEMİR, Gamze / ÖZDEMİR, Ali Murat, **Sermayenin Adaleti**, 1. Baskı, Dipnot Yayınları, Ankara, **2008**. s. 91-92.

10 TOZLU / ERASLAN, **2012**, s. 46-47.

11 ŞAFAK, **2004**, s. 111.

12 Ibid

13 Ibid

Taşeronlaşma ve fason üretimin kaçınılmaz olarak yol açtığı sendikasılaştırma, çok daha yoğun surette bir istismarı, yaygın kaçak işçiliği, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerine yönelik ihmali ve grev kırıcılık gibi sorunları da beraberinde getirmiştir.¹⁴ Esneklik adı altında savunulan söz konusu uygulamanın sendikasızlık ve örgütsüzlük anlamına geldiği hususunun aksi cihetinde bir bulgu tespit edilebilmiş değildir.¹⁵ Gerçekten kayıtsız şartsız bir esneklik uygulaması, işletmelerin kârlılığında çiçeklenmeyi temin edecek olsa da; sendikalaşma ve toplu sözleşmenin bulunmadığı, asgari ücretin münakaşasız bir kabul hâline geldiği, işletmelerin vergiden, primden, sosyal ve yan yardımlardan kurtulabildiği, fazla mesai ücreti ile ücretli bütün izinlerin kaybolduğu, dahası yemek ve servis uygulamalarına dahi lüzum görülmediği bir düzeni yanı başında getirebilecek ve bu durum bizi, sosyal devlet prensibinin hemen hemen tedavülden kalkması, örgütsüz bir kitle, düşük ücretlendirme, çalışanların dayanışması yerine çatışması, yüksek işsizlik, kayıt dışı iktisadi pratik, toplumda aşırı güvensizlik duygusu ve bütün bunlara bir netice olarak kaotik bir cemiyet biçimindeki bir faturaya doğru sürükleyebilecektir.¹⁶

Taşeron işçilikten beliren olumsuz sonuçlar, günümüze kadar muhtelif platformlarda ve birçok vesileyle saptanagelmıştır. Bu bağlamda yayımlanan raporlar, düzenlenen seminerler ve bahse konu sonuçları inceleyen eserler çok sayıdadır. Bu cümleden olarak, Tezkoop-İş Sendikası İstanbul 1 Nolu Şubesi, bazı işyerlerindeki taşeronlaşmayı 1993 Ocağında şöylece tasvir ediyordu:

Pepsi Cola'nın dağıtımını yapan Mekta Ticaret A.Ş. işyerlerinde bölge satış araçlarında çalışan üyelerimiz satış bölgelerinin başka bayilere verilmesi nedeniyle 400 civarında üyemizden 200 tanesi işten çıkarılmıştır. Bu bayilikler de ucuz işçi ve sigortasız, sendikasız çalışma koşulları nedeniyle işverence tercih edilmektedir."**Çamdağ Gıda Maddeleri Pazarlama ve Dağıtım A.Ş." işyerinde 180 üyemiz çalışmakta idi. Bu işyerinde de bayilik sistemi ve tüccar plasiyerlik sistemi ile tüm üyelerimiz işsiz kalmış ve işveren işçilik maliyetlerini sırtından atmıştır.**"İstanbul Yapaş Gıda Maddeleri Pazarlama A.Ş." işyerinde depo işlerinde **yükleme boşaltma işlerini yapan 100 civarında üyemiz işten çıkartılıp, bu işler taşeron bir firmaya** yaptırılmaktadır."Ordu Pazarları" Mağazalarında reyon kiralamak yöntemiyle mal satılmakta ve büyük firmalar kiraladığı reyona genellikle öğrenci ve genç işçiler olarak çalıştırmaktadır. Örneğin, Alo deterjanları bir reyon kiralayıp bir öğrenci genci reyonun başına bırakmakta, bu işçiye 1 milyon lira ücret vermekte; oysa sendikali işçi aynı mağaza içinde 3 milyon lira artı ikramiye ve diğer sosyal haklar almaktadır.¹⁷

14 KOÇ, Yıldırım, **Taşeronluk ve Fason Üretim: Sorunlar, Çözümler**, Türk-İş Eğitim Yayınları, Ankara, 2001. s. 2.

15 ANSAL, Hacer, **Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-Fordizm'de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)**, Birleşik Metal-İş Sendikası, Ankara, 1996. s. 5.

16 ANSAL, 1996, s. 6.

17 KOÇ, 2001, s. 5.

Bu örneğin daha da ötesine geçmeyi gerektirecek biçimde taşeronluk, bazı hâllerde baştan ayağa göstermelik bir pratik arz etmekte, sendikalaşmaya mani olmayı ve işletmeyi küçültmekle belli başlı işgücü maliyeti öğelerinden kurtulmayı arzulayan işverenler, kendi elemanlarına kâğıt üstünde şirketler kurduklarını suretiyle, işin bir bölümünü gene kâğıt üstünde onlara devretmekte ve böylelikle, aynı makinenin etrafında çalışan işçilerin biri bir şirkete, diğeri bir ötekisine bağlı gösterebilmektedirler.¹⁸ Burada kârın artırılması bağlamında söz konusu olabilecek her yolun gaye tutulduğu; buna karşılık, bahse konu yordamın işçilere dönük muhtemel zararlarının ise hiçbir biçimde gündeme gelmediği hususu aydınlığa erişmektedir.

Neo-liberal dönüşümden kaynaklanan taşeronluk uygulamanın ve bu dönüşümün patikalarında beliren esneklik olgusunun tabii yansıması olarak, grev müessesesinin etkisini ve fonksiyonunu kaybetmesi ve işverenlere karşı icra ettiği zorlayıcılık özelliğinin bitmesi tehlikesi belirilmiş, bu durum, ondan beklenen faydayı neredeyse sıfıra müncer kılmıştır. Bu dönemde sendikalar hızla üye kaybetmişler ve bu minvalde, üretim süreci desantralize edilerek bazı üretim aşamalarının veya üretimin bazı bölümlerinin küçük ve orta ölçekli taşeron şirketlere verilmesi sendikasızlaşmayı da beraberinde getirmiş, hatta ekonomik krizle beraber bu durum esaslı bir hedef hâline gelmiştir.¹⁹

İşverenler açısından sayısız yararlılıkları nispetinde işçilere ilişkin zararlar barındıran söz konusu müessesenin birinci gruba devşirdikleri ile taşeronluğun amacına ve gerçekleştirdiklerine ilişkin son derece etraflı bir anlatım Ankara Sanayi Odası tarafından apaçık bir üslupta ve şu sözlerle ifade edilmektedir:

Fason üretimin öncelikli dezavantajı kayıt dışı ekonominin büyümesine neden olmasıdır. Emek yoğun sektörlerde birim maliyeti artıran en önemli unsur işgücü olduğundan, fason üretimin püf noktası burada başlamaktadır. Yani bu işçiler, talep dalgalanmalarına karşı istihdam edilmektedir. Söz konusu işçiler, kayıtsız, dağınık ve örgütsüzdür. Talebin kısıldığı zamanlarda işten çıkarılmaktadırlar. İşyerlerindeki çalışma şartları da oldukça kötüdür. Bu işçilerden ucuz emek olarak yararlanılmaktadır. Tabii bunların aldığı ücret de büyük işletmelerdekine göre hayli geridir. Japonya'da yüzde 40'a varan ücret farkının, Türkiye'de yüzde 60'ları bulduğu tahmin edilmektedir. Mesela makine sanayiinde bazı üretim aşamaları fason üretime devredilmiş bulunuyor. Özellikle bu sektörde fason üretimle büyük bir işgücü ucuzluğu sağlanıyor. Büyük işletmelerde işçiler genellikle sendikalı ve sözleşmeli çalıştığından, işveren gelir vergisi, sigorta primi, yemek, izin ücreti, kreş v.b. yığılma giderden kurtuluyor. Fason üretime bıraktığı zaman, tamamen kayıt dışı ekonomiye açık bir aşamaya geçiliyor. İşçi burada yevmiye ile çalışıyor ve ücretli izinden yararlanamıyor. Sigorta, kreş, gelir vergisi gibi işveren giderleri ya hiç ödenmiyor, ya da büyük üreticinin sırtından kalkmış oluyor.²⁰

18 KOÇ, 2001, s. 6.

19 ANSAL, 1996, s. 23.

20 KOÇ, 2001, s. 8.

Bu başlık altında son olarak belirtilmesi gerektiğini düşündüğümüz husus, kendini taşeronluk müessesesinin sosyolojik tahlilinde bulmaktadır. Zira uzun yıllara yayılmış olan ve yakın gelecekte de terk edileceğine dair herhangi bir belirti bulunmayan söz konusu uygulama, bir taraftan toplumun farklı kesimlerince (işçiler, işçi sendikaları, akademisyenler, sivil toplum kuruluşları vs.) eleştirilse de, diğer taraftan mevkiini pekiştirmekte, giderek toplum nazarında alışılacelmış, dolayısıyla yadırganmayan bir haksızlık konumuna evirilmekte ve nihayet yeni bir ekonomik kültüre dönüşme tehlikesini barındırmaktadır. Kuşkusuz, salt bir haksızlığa karşı mücadele vermek kültürel bir olguyla savaştırmaktan yeğdir. Zira kültürel bir vakıa zamanla toplum nezdinde sahiplenilme ihtimalini de bünyesinde taşır.

IV. Teknik ve Sosyal İşbölümü Bağlamında Taşeronluk

Yukarıda iş hukuku bağlamında hukuki mahiyeti özetle belirtilen ve yol açtığı problemlere temas edilen taşeronluk müessesinin arz ettiği görünümün sıhhatli bir biçimde vuzuha kavuşturulması için daha kapsamlı bir bakışa ihtiyaç vardır. Hukuk her zaman düzenlediği ilişkiyle birlikte var olduğundan ve onunla birlikte değiştiğinden, bahse konu müesseseyi salt bir meseleymişçesine enikonu ele almak ve bu yolda çareler araştırmak, bizi akim kalan bir sürece mahkûm bırakmakta ve en başından beri hiç eksilmeyen sorunlar, alınan her tedbire karşı kendisini güncelleyerek, bambaşka bir tarzda ama muhakkak varlığını sürdürmektedir. Bu durum trafik sorunun yaygın tanımlanmış biçimine benzer şekilde²¹ izole bir problem olarak görüldükçe kronikleşmekte ve çözümüne yönelik inanç kaybolma tehlikesi göstermektedir. Bu bakımdan, taşeronluğun olağanlaştırılması ve şekleştirmesi eğiliminin izale edilebilmesi için, bu müesseseyi teknik ve sosyal işbölümü içerisindeki fonksiyonları üzerinden tahlil edici bir zemin hayati önemdedir.²²

Alt işveren vakıasını üretim süreci içerisinde ortaya çıkaran belli başlı sebeplere esasen daha önce temas edilmişti. Şimdi de taşeronluğun vücut bulduğu ilişkinin asıl mekânı olan teknik işbölümüne ayrıntısıyla ve sosyal işbölümüne de ilgisi bulunduğu nispette değinilecektir. Bu minvalde ifade edilmelidir ki taşeronluğun ve işyerinde üretilen teknik ve sosyal ilişkilerin ardında kapitalist üretim ilişkileri bulunduğundan, bu görüntüler yalnızca gözlemlenmek ve bu yanı ihmal edilmek suretiyle açıklanamaz.²³ Zira söz konusu görüntülerin belirleyicisi konumundaki gerçekliklerden kopuk bir açıklama ve bu açıklamalardan belirecek çıkarımlar bizi tatmin edici bir çözüme erdirtmemektedir.

Taşeronun asıl işverene taahhüt ettiği iş, tek ve aynı üretim sürecinin muhtelif bölümlerinden (fragmanlarından) birine rast gelir ve bu bölümler tabii bir gerekliliğin sonucunda belirmezler; zira sermaye birikiminin rekabete ve sınıf mücadelesine dayalı dinamikleri, sermayeyi daimi surette, üretim süreci ile onun etaplarının adedini ve

21 ÖZDEMİR, Ali Murat "Belirsizliğin Düzenleyici Etkisi: Taşeronluk Müessesesi Üzerine Saptamalar", **Toplum ve Hekim Dergisi**, Yıl: 2008, Cilt: 23, Sayı: 4, (s. 263-268). s. 263.

22 Ibid

23 YÜCESAN-ÖZDEMİR, Gamze "Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Yıl: 2010, Cilt: 27, Sayı: 4, (s. 35-50). s. 39.

büyükliğini, böylece bu sürece müdahale zeminlerini yenilemeye iter.²⁴ Yegâne maksadını kârlılığını artırmakta bulan kapitalist ise bu yenileme çabalarını, kuşkusuz son derece önemli ve vazgeçilmez bir vasıta telakki edecek ve onu “oyun”un tartışılmaz kuralı olan rekabet zemininde, olabilecek en etkin suretle icra etmeye çalışacaktır. Bunu yaparken sermayenin hanesindeki en büyük kuvvet unsuru ise esneklik terimi olmaktadır. Binaenaleyh bu kavramın bitmez tükenmez yararları anlatılarak bitirilemez ve bu fevkalade büyük icadın yararlılıkları nihayet kamuya benimsetilir. Öyle ki bu yeni tarzda çalışmak neredeyse teşvik edilen bir halete kavuşturulmaktadır. Ancak zikredilen desantı anlatımın ve kapitalist söylemin bu yolla inandırdıklarının (daha gerçekçi biçimiyle inandırmaya çalıştıklarının) aksine, yaşanan acı tecrübeler de kamuca malum olmakta ve bahse konu kurumun içerdiği haksızlık unsuru en azından görünür biçimde hissedilmektedir. Ama ne yazık ki sermayenin, kapitalistin, medyanın ve sair faktörlerin anaforunda bulunan hâkim söylem, yalnızca (bizzat sebebi olduğu) bu haksızlıkların yalın kat fotoğrafını çekmekte, onun bağlı bulunduğu sosyal ve ekonomik ilişkiler ağını ihmal etmektedir.

Sermaye birikiminin rekabet ve sınıf mücadelesi mihverinde ele aldığımız dinamikleri taşeron ilişkisini gündeme getirmeden evvel, tarih boyunca Fordist sistemi geçirerek post-Fordist üretim organizasyonuna yönelmiş ve emek piyasasında farklı eğilimlere yol açmış bulunmaktadır. Şirketlerin dışarıya iş vermesinin yaygınlık kesbetmesi, esnek ihtisaslaşma modeli çerçevesinde küçük ve orta ölçekli işletmelere dayalı bir üretim ağının oluşturulması ve nihayet büyük şirketlerin bazı kısımlarının kepengini indirerek üretim sürecinin birtakım aşamalarını taşeronlara devretmesi bu meyanda zikredilebilecektir.²⁵ Gerçekten ILO Sözleşmelerince faal koruma sağlanan kategorinin süresiz iş akitleri olması karşısında, neo-liberal düsturla sevk edilmiş iş kanunları bu korumaları (sermayenin diline pelesenk olmuş biçimiyle “katılıkları”) ihtiva etmeyen süreli ve kısmi süreli iş akitlerini yaygınlaştırıp esas kategori seviyesine çıkarmak suretiyle, sermaye cephesinin ihtiyaçlarına elverişli esnek düzenlemeler yapagelmışlerdir.²⁶ Ancak bu durum, emek piyasasında ikili bir yapının belirmesine yol açmıştır; zira merkezdeki şirketler kendi çevrelerinde şekillendirdikleri esnek ve parçalı bir emek piyasası yoluyla dünya pazarının sürekli değişen talebi karşısında esneklik kazanarak bu yolla rekabet imkânlarını ve kârlılıklarını artırmaktayken ve buna paralel olarak da birtakım işçiler merkezdeki şirketin elamanı bulunmaları dolayısıyla muhtelif sosyal haklara, nispeten iş güvencesine ve şirket içinde yükselme şansına sahip olurken, periferik şirketlerde iş alanların durumu farklılık arz etmekte; bu cümleden olarak ya tam gün çalışan, iş güvencesi ve ücretleri görece yüksek, yaptığı işle mahdut biçimde vasıflarının gelişebilmesi mümkün olan, çok işlevli olması ve kolay uyum sağlayabilmesi beklenen birinci grup; ya tam gün çalışmakla birlikte, ilk gruptakilere nazaran daha kolay bulunur niteliklere sahip olan, çoklukla rutin işlerde çalışan

24 ÖZDEMİR, 2008, s. 264.

25 ANSAL, 1996, s. 17.

26 ÖZDEMİR, Ali Murat “Uluslararası Hukuk ve Sömürü”, **Bilsay Kuruç’a Armağan**, (der. S. Şahinkaya, vd.), 1. Basım, Mülkiyeliler Birliği, Ankara, 2011, (s. 983-991). s. 985.

ve işten atılma ihtimal ve oranının yüksek olduğu ikinci grup ya da yarı zamanlı, muvakkat ve esnek uzmanlık modeliyle çalışan üçüncü grup işçiler olarak bambaşka statülere ve bunların bambaşka sonuçlarına maruz kalmaktadırlar.²⁷

Kapitalistin üretim sürecine yönelik söz konusu müdahaleleri ise membainı bizatihi kapitalist üretim ilişkilerinin doğasında bulmaktadır. Nitekim kapitalistin elinde bulundurduğu sermayenin ona bahsettiği güç aynı zamanda onu ilinti içinde bulunduğu taşeron karşısında bir "üstün irade" mevkiine çıkarmakta ve taşeronu adeta ona tabi kılmaktadır.²⁸ Zikredilen bu bağımlılık ilintisi setleri (Bunlara emek-sermaye arasındaki, sermayenin fraksiyonları arasındaki, üretim sürecinin sınıf mücadelesi eksenli bölünmesi muvacehesinde alt işveren-üst işveren arasındaki ilişki setlerini örnek gösterebiliriz.), kapitalist toplumların tabiatı gereği kamusal alana değil; ama özel alana dâhil bulunmakla, kamunun müdahalesine kapalı vaziyettedir ve münhasıran bu ilişkilerin taraflarıyla kayıtlı olmaktadır.²⁹ Eşit tarafların hür iradesinin tecellisiyle sonuçlanan ve kaynağını onların sözleşme serbestisinde bulan böylesi bir ilinti, yapısında birtakım nahak özellikler taşıdığı yolu ithamlara karşı dayanıklı ve mücehhez bir özellik taşımakta ve herhangi bir müdahaleyi de kabul etmemektedir.

Öte yandan iş mevzuatında alt işverenliğin düzenleniş biçimi bünyesinde taşeron işçiler aleyhine (ve tabiatıyla asıl işveren lehine) çok sayıda belirsizliği de barındırır. Bu bağlamda hâkim söylemin kanunkoyucuyu ihtimamla sakındırdığı şey "köşeli" ve "kalımlı" hukuki düzenlemelerden başkası olmamaktadır.³⁰ Nitekim mevzuata mündemîç söz konusu belirsizlik ekseriyetle, sermayenin ihtiyaç duyduğu esnekliğin ve bu bakımdan, verimlilik artışına mütedair yenilik arayışlarının kolaylaştırıcısı ve zemin hazırlayıcısı rolünü icra etmekte ve bahse konu pratiğe bir istikrar sağlamaktadır. Bir yönüne yukarıda da değinildiği üzere, işçi haklarına çerçeve kazandırıcı ve işverenin sorumluluklarını kaydedici düzenlemeler "katı" görülerek bunun çaresi olarak daha fazla esneklik terviç edilmekte ve mevcut hukuki normların yorumunda da bu anlayış temel alınmaktadır.

Anılan bu belirsizliğin karaltısında taşeronluk müessesesine ilişkin yaşanagelenlerin yapısal görünümü fotoğraflandığında karşımıza şöylesi bir resim çıkar: Taşeronluk ilişkisinde esasen emek gücünü "kiralayan taraf" veya "işçi karşısında sözleşmenin tarafı hükümünde olan" kimse (taşeron veya alt işveren) ile gerçekte bu emek gücünden yararlanan (artı değeri esas temellük eden) kimse (asıl işveren) bulunur ve bu bölünüş haddizatında sosyal veya tabii bir gerçekliğin karşılığı biçiminde belirmeyip, sermayenin devamlı surette üretim süreci ile onun etaplarının sayısını ve büyüklüğünü yenileyerek bu sürece müdahale zemini yaratma çabalarının eseridir.³¹ Bu "keşif"le kapitalist, kendisine tabi olarak iş gören elemana, yalnızca yedinde tuttuğu buyurma yetkisinin bir kısmını devretmenin ötesinde, bundan çok daha fazla olarak hukuki sorumluluklarını da aktarmanın bir

27 ANSAL, 1996, s. 17.

28 ÖZDEMİR, 2008, s. 264.

29 ÖZDEMİR, 2008, s. 265.

30 ÖZDEMİR, 2008, s. 267.

31 ÖZDEMİR, 2008, s. 268.

çaresini bulmuş; ancak buyurma yetkisindeki devir kendisinde bir kısıntıya yol açmazken, sorumluluktaki devir ise ona hakiki bir ferahlık bahşetmiştir.³² Bu ilişkide taşeronun işçilerince üretilen artı değer, her ne kadar bu işçilerin bağitlandığı kimse olan taşeron tarafından temellük ediliyor görünse de, netice itibariyle asıl işverende kalmaktadır. Üstelik asıl işveren artı değerlerini temellük ettiği bu işçileri hiçbir şekilde görmediği gibi, onlarla arasında hukuken bir ilişki de neredeyse hasil olmamıştır. Taşeronun fonksiyonu ise, işveren tarafına yalçın mükellefiyetler yükleyen böylesi bir ilişkinin, dolayısıyla da muhtemel pek çok olumsuz sonucunun taşıyıcısı olarak kalmaktan başkası değildir.

Asıl işveren emek gücünü kullanırken ve ondan artı değer devşirirken, taşeron ise işçiyi onun yerine kiralamaktadır.³³ Dolayısıyla bir kapitalist emek süreci örgütlenmesi etrafında artı değer üretimine vasıta tutulan taşeronluk³⁴, asıl işverene “tehlükelerinden arındırılmış” ve “emniyetli” bir faaliyet sahası açar. Kapitalist, üretim süreci üzerindeki murakabesini kaybetmeksizin ve menfaat rejiminde herhangi bir eksilme belirmeden, sorumluluklarını buharlaştırmakta ve sırf yetkinin icrasına fırsat bulabilmektedir. Böylesi bir pratik (küçük firmalardaki ucuz işgücünden yararlanma, sendikal örgütlenmeyi parçalama ve kanuni yükümlülüklerin tahakkümünden kurtulmanın bir aracı olarak alt işverenlik) esasen içinde “enformelleşme” olarak adlandırılabilir bir amacı da barındırır.³⁵ Burada “resmiliikten arındırılan” veya başka bir deyişle “kayıtdışılaştırılan” grubun taşerona bağlı işçiler olduğu düşünülebilirdi de, bu yolda gerçekleşen esas enformellik, asıl işveren nezdinde gerçekleşir. Zira artı değeri gerçek manada temellük eden asıl işveren, bahse konu temellük sürecinde görünmediği gibi, onun işçilerle olan irtibatını kurmak da hemen hemen imkân haricindedir.

Sonuç ve Değerlendirme

Taşeronluk müessesesi, 1980’li yıllarla günümüzü birleştiren tatbikat çizgisine bakıldığında -bilhassa son yıllardaki algılanış ve uygulanış biçimi itibariyle- asıl işin dışındaki ihtisas gerektiren işlerin o alanda uzmanlaşmış bir başka işverenin örgütlenmesine gördürülmesi olmaktan sıyrılmış, özünü, gerektiğinde işveren otoritesiyle yarışan sendikayı da saf dışı edecek biçimde, işgücü üzerindeki işveren kontrolünü pekiştirmekte bulan ve işgücü piyasasının parçalanmasını gaye tutan yeni bir yaygın istihdam modeline dönüşmüş durumdadır.³⁶ Neredeyse popülerleşmiş böylesi bir saptama ile, bahis konusu kurumun devamlı surette ortaya saçılıp dökülen menfi sonuçlarının bir türlü itlaf edilemediği de bir başka yaygın saptamadır. Bu çalışmada ise, bilinen sorun işbu gerekçeyle, sathından derununa nüfuz edilerek, içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik yapının eseri biçiminde ele alınmaya çalışılmış ve olağan yaklaşımlar terk edilmiştir. Gerçekten

32 Ibid

33 Ibid

34 YÜCESAN-ÖZDEMİR, 2010, s.39.

35 ŞEN, Sabahattin “İşçilerin ve Sendikaların Kâbusu, İşverenlerin Truva Atı”, **Tes-İş Dergisi**, Yıl: 2008, Sayı: 2, (s. 95-105). s. 96.

36 ÖZVERİ, Murat “İş Hukukunun Altının Oyulması”, **Tes-İş Dergisi**, Yıl: 2008, Sayı: 2, (s. 109-114). s. 111.

taşeronluk uygulamasını doğru tanımlamak ve ona sahih bir kavramsallaştırmayla yaklaşmak, emek açısından pozitif sonuçlara varabilmek için elzemdir.³⁷

Teknik ve sosyal işbölümü ve bunların arzettiği yapısal özellikler nazariitibara alınarak üretilen bir analizin bu minvalde daha sağlıklı ve gerçeğe dokunan bir okuma yapmak sonucunu doğuracağı iddiası bu çalışmanın belkemiğini oluşturmuştur. Bahse konu özelliklerin ışığında resmedilenlerin hülasası, taşeronlaşmayla aparılan yeniliğin bir sorumluluk transferinden başkası olmadığı ve böylesi bir imkânın, mevzuatta yetersiz belirsizlikle sağlandığı hususudur.³⁸ Nitekim belirsizliğin oluşturup sürdürdüğü şartlarda asıl işveren, adeta emeğin üretim sürecine dâhil edilmiş kiraladığı taşeron yoluyla, artı değer temellükünü daha düşük bir maliyetle ve iş akdinin dayatacağı yükümlülüklerin kayda değer bir kısmından kurtularak gerçekleştirmekte ve genellikle bu süreçten doğan herhangi bir sorumluluk ona vardiırlamamaktadır.

Taşeronluğu anlamak için, onun içine gömülü olduğu sosyal ilişkileri kavramak gerektiğini söyleyen bu metin, politik bir öneri değil; analitik bir çalışmadır. Taşeronluğu üretim sürecinde meydana gelen bir ilişki olarak görmek, bu alandaki çalışmaların çeşitlenmesi ve derinleşmesi açısından önemli imkânlar sunacaktır. Böylece, taşeronluğun etrafında beliren sorunların muhtelif boyutları ortaya çıkabilecek ve bu bağlamda örülen literatür zenginleşecektir.

37 YÜCESAN-ÖZDEMİR, 2010, s. 48.

38 ÖZDEMİR, 2008, s. 268.

KAYNAKÇA

- ANSAL, Hacer, **Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-Fordizm'de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)**, Birleşik Metal-İş Sendikası, Ankara, 1996.
- GÜZEL, Ali, "İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Yıl: 2004, Cilt: 1, Sayı: 1, (31-65)
- İNCİROĞLU, Lütfi, Çalışma Hayatında Asıl İşveren-Alt İşveren (Taşeron) Uygulaması-I, <http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/11/19/> (erişim tarihi 04. 01. 2015)
- KOÇ, Yıldırım, **Taşeronluk ve Fason Üretim: Sorunlar, Çözümler**, Türk-İş Eğitim Yayınları, Ankara, 2001.
- NARMANLIOĞLU, Ünal, "Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar", **Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler** (der. M. Uçum), 1. Basım, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008.
- ÖZDEMİR, Ali Murat "Belirsizliğin Düzenleyici Etkisi: Taşeronluk Müessesesi Üzerine Saptamalar", **Toplum ve Hekim Dergisi**, Yıl: 2008, Cilt: 23, Sayı: 4, (s. 263-268)
- ÖZDEMİR, Ali Murat "Uluslararası Hukuk ve Sömürü", **Bilsay Kuruç'a Armağan**, (der. S. Şahinkaya, vd.), 1. Basım, Mülkiyeliler Birliği, Ankara, 2011, (s. 983-991).
- ÖZVERİ, Murat "İş Hukukunun Altının Oyulması", **Tes-İş Dergisi**, Yıl: 2008, Sayı: 2, (s. 109-114).
- ŞAFAK, Can "4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi", **TBB Dergisi**, Yıl: 2004, Sayı:51, (s. 111-132).
- ŞEN, Sabahattin "İşçilerin ve Sendikaların Kâbusu, İşverenlerin Truva Atı", **Tes-İş Dergisi**, Yıl: 2008, Sayı: 2, (s. 95-105).
- TOZLU, Ahmet / ERASLAN, Mehmet Tarık "Türkiye'de Alt İşverenlik Uygulaması", **Sayıştay Dergisi**, Yıl: 2012, Sayı: 84, (s. 45-62).
- YÜCESAN-ÖZDEMİR, Gamze / ÖZDEMİR, Ali Murat, **Sermayenin Adaleti**, 1. Baskı, Dipnot Yayınları, Ankara, 2008.
- YÜCESAN-ÖZDEMİR, Gamze "Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Yıl: 2010, Cilt: 27, Sayı: 4, (s. 35-50).

