

**TAŞERON ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİ ALGILARINA
İLİŞKİN ALAN ARAŞTIRMASI ve 375 SAYILI KHK 23. Ve 24.
MADDE SONRASI DEĞERLENDİRME**

Mehmet ÇELİK

Uzman

Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK

Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Bölümü

Öğr. Gör. Dr. Hamza KANDEMİR

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Atabey MYO

ÖZET

Hazırlanan çalışma ile tarihten bu yana iş güvencesinin emek piyasasındaki yeri hakkında, endüstri psikolojisi ve yasal düzenlemeler çerçevesinde bilgi verilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda iş güvencesi ve taşeron işçilik sistemi hakkında kavramsal tanımlamalar yapılmıştır. Çalışma kapsamında kamu üniversitesinde çalışan taşeron işçilerin iş güvencesi algısı ölçülmüştür. Araştırmaya 71 taşeron işletme çalışanı katılmıştır. Araştırmaya katılan taşeron çalışanlara iş güvencesi hakkında bazı ifadelerle katılım düzeylerinin ne olduğu sorularak iş güvencesi algısının puanları ortaya çıkarılmıştır. Araştırmada, araştırma sorularına ilişkin olarak cinsiyet, yaş, meslekte çalışma süresi, çalışılan işin niteliği, eğitim seviyeleri bakımından farklılık olup olmadığı istatistiki yöntemlerle analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda cinsiyet, yaş, meslekte çalışma süresi, çalışılan işin niteliği, eğitim seviyeleri bakımından bazı ifadelerin farklılıklar gösterdiği tespit edilmiş ve bu sonuçlar ayrıca tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesi, Taşeron Çalışma Sistemi, Taşeron Çalışanlarda İş Güvencesi Algısı, 375 Sayılı KHK

THE INVESTIGATION OF THE EMPLOYEE EMPLOYEES REGARDING THE PERCEPTIONS OF LABOR ASSURANCE AND THE DECLARATION AFTER 23rd AND 24th.

ABSTRACT

In study, it has been tried to give information that about the place of job security in the labor market as part of industrial psychology and legal regulations in past and nowadays. In this context, conceptual definitions have been made about job security and contract work system. In the study, perceptions of job security contractors working in public universities was measured. 71 subcontractors participated in the survey. The subcontractors were asked about the level of participation in some statements about job security. The scores of job security perceptions were revealed. In this research, gender, age, duration of vocational training, quality of the work performed, and level of education were analyzed with the statistical the methods in terms of whether differences.

Keywords: Job Security, Subcontract Working System, Job Security In Subcontracted Workers, Decree No 375

GİRİŞ

İş güvencesi esnek çalışma biçimleri günden güne emek piyasasında varlığını hissettirmekle birlikte bir kısıpaca girmektedir. İş güvencesi kavramı 1800'li yıllarda hiçbir çalışma hakkı olmayan çalışanın 21. yy'da çok uzun dönüşümlerden sonra elde ettiği önemli bir kazanım iken, teknolojinin artması insan kaynaklarının üretimde kullanımının bakışı değişmesiyle birlikte tekrardan bir sorun haline dönüşmektedir. İş güvencesi daha çok hukuki özelliği bakımından ilgi görmektedir. İş güvencesi hukuk sistemlerinde işverenin keyfi olarak çalışanın işine son vermesini yasalar ile kısıtlayarak çalışma hayatına önemli bir düzen vermektedir. Sosyal yaşamda bireyin ihtiyaçlarını karşılaması için bir işte çalışıyor olması onun ihtiyaçlarını karşılaması bakımından en önemli bir kaynaktır. Bu özelliğinden dolayı bireyin hayatında çok önemli bir yere de sahiptir.

Çalışmanın ilk bölümlerinde iş güvencesi ile ilgili sıkça kullanılan emek, iş, istihdam, güvence-güvencesizlik, iş güvencesi-iş güvencesizliği gibi temel kavramların açıklamasına yer verilecektir. Daha sonra ise iş güvencesinin

çalışma ekonomisi boyutu irdelenecektir. Bu boyut altında ise iş güvencesinin çalışma hayatına etkisi, ekonomik etkileri, insan kaynakları ile ilişkisi, çalışanların verimliliği, iş kalitesi ile ilgisi, iş stresi ilişkisi, örgütsel bağlılık-örgüt kültürü-örgütsel adanmışlık kavramları ile ilişkisi, motivasyon ile ilişkisi, iş ve yaşam doyum ilişkisi, sendika ilişkisi, toplu sözleşmede yeri, toplu pazarlıkta yeri ile ilişkileri ifade edilmeye çalışılacaktır. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ise iş güvencesinin uluslararası boyutu ve yasal düzenlemeler içindeki yerine değinilecektir. Araştırmanın ikinci bölümü ise Türkiye’de taşeron çalışma biçimine yer verilmiştir. Bu kapsamda taşeron, taşeron iş, taşeron işçilik, Türkiye’de taşeron çalışma biçiminin ortaya çıkması, taşeron işçiliğin hukuki boyutu gibi temel kavramlara alan yazına dayalı olarak değerlendirilmeler yapılacaktır. Taşeron çalışma biçiminin çalışma ekonomisi ve endüstri sosyoloji açısından değerlendirilmesi alan yazında yer alan saha çalışmalarından örnekler verilerek ifade edilmeye çalışılacaktır. Araştırmanın üçüncü bölümünde iş güvencesi algısının, taşeron işçideki düzeyini araştırmak üzere araştırmanın amacı, evreni ve örnekleme, araştırmaya ilişkin hipotezler, iş güvencesi ölçeği yer alacaktır. Tanımlanan problemi çözümlenmeye yönelik olarak, verilerin frekans dağılımları ve elde edilen dağılımlardan değerlendirmeler yer alacaktır. Hipotez testleri verilerin istatistikî görünümüne belirlenecek ve fark testleri uygulanacaktır.

1. İŞ GÜVENCESİ

Alan yazına bakıldığında, çalışma hakkının korunması anlamını taşıyan “iş güvencesi” terimi temel olarak; tüm ihtiyaçlarını emeği vasıtasıyla kazanan ücretli çalışanların, haklı bir neden olmadan işveren tarafından iş ilişkisinin bitirilmesi durumunda, işverenin fesih tercihini sınırlayan ve önleyen, iş ilişkisini hukuki bir alana taşıyarak, iş sözleşmesinin işçi bakımından dayanağı olmayan sebepleri ortadan kaldıran ve iş ilişkisini uzun vadeye yayabilen, güvence yanı ağır basan düzenlemeleri kapsamaktadır (Poyraz ve Kama, 2008:145). İş güvencesi düzenlemeleri işverene karşı çalışanları korumak üzerine şekillenmiş bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir.

İş güvencesi varlığı, işletmelerin çalışanlarına verdiği uzun vadeli taahhütünü ifade eder ve bağlılığın olması işletmeye olan bağlılığı artırarak karşılıklı etkileşimi beraberinde getirebilir (Lui, Huang ve Wang, 2017:4). İş güvencesi kavramının bir dönem ifade ettiği ve çalışanın bu vadeye göre işletmeye olan bağlılık düzeyinin etkilene bilineceği ifade edilmeye çalışılmaktadır.

1.1. İş Güvencesi İle İlgili Kavramlar

Emek: Emek kavramını soyut olarak toplumsal üretimin ve tarihte değişim sağlamanın temel değişim gücüdür. Emegün tarih süreci içinde insanın yaşamak ve varlığını sürdürmek için kendi ihtiyacını karşılamak için kullandığı kaynaktır. İhtiyaçların karşılanmasında sırasında ortaya çıkan yeni ihtiyaçların üretebilmek için emek temel bir etkidir. Emek sadece ihtiyaç karşılamak için harcanan çabanın daha ötesinde ihtiyaçlarımız için ne ürettiğimizi, sosyal ilişkilerimizi ve üretime bağlı olarak nasıl bir toplum yapısına sahip olduğumuzu ifade eder ve sürekli olarak da yeniden üretim süreci işlemektedir (Güneş, 2016: 8-9). Emek ihtiyaçları gidermek için harcanan çaba olduğu gibi, aynı zamanda sosyolojik yapı, psikolojik durum ve hakim olan ideolojik düzen hakkında fikir verebilmektedir.

İş: İş kavramının eş anlamlısı olarak kullanılan çalışma kavramı, bir işin gerçekleştirilmesi için yapılan tüm faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. İş, ücret karşılığında ortaya konan çaba olarak tanımlanırken aynı zamanda ücretli ya da ücretsiz şekilde de yapılabilmektedir (Şeker, 2011:3).

İstihdam: İstihdam kavramı kelime olarak kullanma yada çalıştırma anlamını taşımaktadır. Bir ülkede, yıl içinde tüm ekonomik faaliyetlere katılacak durumda olan insan gücünün kullanılması veya çalışma derecesi istihdamın durumunu ortaya koymaktadır (Özpinar, Demir ve Keskin, 2011:134). Ancak istihdam sürekli ekonomik faaliyetleri kapsamaz. İşgücü arzı ve talebi arasındaki ilişkilerin sonucunda ortaya çıkan ihtiyaçlar nedeni ile tam zamanlı çalışmanın dışında, a-tipik (esnek) istihdam biçimlerini de kısmi süreli, geçici, tele-çalışma, eve iş verme ödünç iş ilişkisi iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, kayan iş süresi, serbest çalışma, vardiya çalışması, serbest çalışma ve taşeron sözleşme çalışma şeklinde emek piyasalarında görülmektedir (Ünlüören ve Şahin, 2011:2). Çalışma kavramı kullanıldığında bireyin tüm çalışma saatleri içinde emegini arz ettiğini düşünmekten ziyade farklı biçimlerde istihdam edilebildiğini göz önünde bulundurmak gerekebilir.

Güvencesizlik: Güvencesizlik kavramı ise bir sınıf olarak da tanımlanabilir. Yani bu sınıfta olanlar en sade şekliyle olmak istediği olması gerektiği gibi olmama durumu şeklinde ifade edilebilir. Güven evrendeki tüm canlının gereksinimidir. Güvencesizlik sadece yoksullara, işsizlere, belli bir etnisiteye veya cinsiyete ait değildir. Güvencesizlik bulaşıcıdır. Birilerinin güvencesiz olduğu yerde, güvencesiz olmayanların güvende olduğunu düşünmek yanıltıcı olacaktır. Öncelikle güvencesizliği ortaya çıkaran koşullar bir gün güvencede olanların da kapısını çalacak, sonrasında güvencesiz sınıf güvencede

olan sınıfa karşı bir tehdit unsuru haline dönüşecektir. Güvencesizlik güvencede olanların güvencede olmasına hizmet için ortaya çıkarılmış, verili düzenin korunması ve sürdürülmesi için bir terbiye aracı olarak kullanılmıştır (Özveri, 2012:148-149). Güvence kavramını ise güvencesizlik kavramı tanımının tam tersi olarak tanımlanabilir.

İş güvencesi: İş güvencesi kavramı alan yazında çalışma hakkının korunması olarak tanımlanmaktadır. Bu güvencenin çıkış noktası, bireyin kendinin ve ailesinin geçimini emeği sayesinde sağlayan çalışanların geçerli bir sebep olmadan çalışma hakkının elinden alınmasını engellemek, işveren tarafından olası bir haksız tasarrufa karşı güvence altına alınmasını sağlamaktır. İş güvencesi, işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesine süreklilik kazandıran, koruyucu daha ağırlıklı olan düzenlemeyi içermektedir. İş güvencesi bir bireyin işe girme konusunda sahip olduğu güvenceyi ve işe girdikten sonra iş koşullarının işveren tarafından keyfi bir yaklaşımla değişmesini önleyici bir sistemi, aynı zamanda iş akdinin işveren tarafından yine keyfi bir şekilde feshine karşılık ortaya konan güvenceyi ifade etmektedir (Dereli, 2008: 238). Emeğin sermayeye karşı zayıf olduğu bir Dünyada emeği koruyacak ve onun hayata karşı güven duymasını sağlayacak sistemin olduğu şeklinde de tanımlayabiliriz.

1.2. İş Güvencesinin Çalışma Ekonomisi Boyutu

İş güvencesinin ekonomik etkilerini değerlendirdiğimiz takdirde aşağıdaki çeşitli etkilerini görebilmekteyiz.

Ekonomi piyasaları açısından iş güvencesi; Çalışma hayatında ekonomik ve sosyal güvence çalışanların geleceği bakımından önemli bir yere sahiptir. Geleceğinden emin olmayan bir çalışanın sürekli çalıştığı iş yerinde kalması, iş yerine faydalı olması ve yüksek bir verimle çalışması pek mümkün değildir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004:37). Bu bağlamda iş güvencesinin bireylerin kültürel özellikleri de ön plana çıkmaktadır.

Türkiye’de her yıl çok sayıda insanın çalışabilir nüfusa katılması ekonomik büyüme ile istihdamın dost olması önemli hale gelmiştir. Diğer taraftan ülkenin dışa açık yapıya dönüşmesi, teknoloji ihraç edebilir olması işgücü niteliğini incelemektedir. Üretimde katma değer ve teknolojik üretimin içeriğinin arttırılarak yüksek gelirli bir ekonomi seviyesine ulaşmayı hedefleyen Türkiye’nin işgücü beceri seviyesinin arttırılması öncelikli hedef olması önem arz etmektedir. Buna karşın işgücüne katılımın düşük olması, yüksek işsizlik ve kayıt dışı istihdam oranları ülkenin sahip olduğu insan kaynağından yararlanma seviyesini düşürmektedir. Bu kaynağı değerlendirmesi için yeni bir ekonomik yaklaşım zaruridir. Bu yaklaşım ise işgücü piyasasını ekonominin

odağa haline getirerek yapılabilir (Acar, 2016:54). İşgücü piyasaları, iş güvencesi ise işgücü piyasalarını yakından etkilemektedir. Bu sebeple ekonomik gelişmeler ile işgücü piyasalarının birbirlerine duyarlılığı yüksek düzeydedir.

Eurostat 2016 verileri ise; AB-28 grubunun 2016 işgücü anketi sonucunda yıllık en yüksek ortalama %71,1 olarak ölçülmüştür. Bu grup içinde istihdam oranı %80 seviyesi üzerinde tek ülke İsveç (%81,2) olmuştur. 70'li oranlara sahip ülkeler grubu Birleşik Krallık, Fransa ve Almanya'yı kapsıyor. Batıda İrlanda'dan doğuda Macaristan'a, ayrıca üç Baltık ülkesine, Finlandiya'ya ve Portekiz'e uzanan bir bölgeye odaklanıyor. 60'larda oranları olan ülkeler iki küme oluşturuyor, bir batı-Akdeniz / Adriyatik (İspanya, İtalya ve Hırvatistan) ve diğeri AB'nin doğu sınırında, Baltık Denizi'nin güney ucundan güney-batı ucuna Karadeniz (Polonya, Slovakya, Romanya, Bulgaristan). Ayrıca, bu grup ülkede Belçika da bulunmaktadır. Son olarak, oranları% 60'ın (eski Yugoslav Makedonya Cumhuriyeti, Makedonya, Yunanistan ve Türkiye) altındaki bir güney Balkan / Kafkas grubu buluyoruz (ec.europa.eu). Görüldüğü gibi AB-28 ülkeleri içinde istihdam oranları açısından en dipte bulunan ülkelerin arasında yer almaktayız.

Hizmet sektörü ekonomik gelişimin önemli göstergesi olarak alan yazında üzerinde durulmaktadır. Hizmet sektörünün, geçmişte sanayi sektörü gibi olup olmayacağı üzerinde farklı görüşler vardır. Miles hizmet sektörünün sadece tüketim ürünleri üretmediği, aynı zamanda ekonominin hareketli sisteminin bir parçası olduğunu, sanayi sektörü ile hizmet sektörünün arasındaki farkın özellikle bilgi yoğun hizmet sektörlerinde belirginliğini kaybettiğini belirtmektedir. Buna karşın Tregenna sanayi sektöründeki istihdamın azalmasının ekonomik büyüme açısından bir sorun olacağına, ayrıca sanayi sektöründen ayrılan işgücünün hizmet sektöründe düşük ücret ve daha az güvence ile çalışmak zorunda kalacağına ifade etmektedir. Szirmai ise hizmet sektöründe işgücü yoğunlaşmasının verimlilik sınırı olacağını, bilgi yoğun teknolojilere dayanan hizmet sektöründe verimlilik artışı yüksek olsa da var olan ekonomi yasasına göre yüksek oranda hizmet sektörüne sahip ülkelerin yavaş büyüyeceğini ifade etmektedir (Uğurlu ve Tuncer, 2017:135). Aşağıda bulunan TÜİK verilerine baktığımızda 2005 yılından itibaren hizmet sektöründe dalgalı da olsa sürekli artış gözlenmektedir. Hizmet sektörü ile ilgili değerlendirmeler göz önünde bulundurulduğunda hizmet sektörüne dayalı ekonomik büyüme eğer bilgi yoğun hizmet sektörü şeklinde olmazsa yavaş bir ekonomik büyüme ile karşı karşıya kalınacağı neticesine ulaşılabilir.

Tablo 1: İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları Ve Dağılımı

[15+ yaş]							(Bin kişi)
		Yüzde (%)					
Yıllar		Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler	
2005	Yıllık -	100,0	25,5	21,6	5,6	47,3	
2006	Yıllık	100,0	23,3	21,9	6,0	48,8	
2007	Yıllık	100,0	22,5	21,8	6,1	49,6	
2008	Yıllık	100,0	22,4	22,0	6,0	49,5	
2009	Yıllık	100,0	23,1	20,3	6,3	50,4	
2010	Yıllık	100,0	23,3	21,1	6,6	49,1	
2011	Yıllık	100,0	23,3	20,8	7,2	48,7	
2012	Yıllık	100,0	22,1	20,5	7,2	50,2	
2013	Yıllık	100,0	21,2	20,7	7,2	50,9	
2014	Yıllık	100,0	21,1	20,5	7,4	51,0	
2015	Yıllık	100,0	20,6	20,0	7,2	52,2	
2016	Temmuz	100,0	20,7	19,0	7,4	52,9	
	Ağustos	100,0	21,0	19,0	7,4	52,6	
	Eylül	100,0	20,5	19,1	7,7	52,7	
	Ekim	100,0	19,5	19,4	7,6	53,6	
	Kasım	100,0	18,7	19,6	7,4	54,2	
	Aralık	100,0	18,4	19,7	6,9	54,9	
	Yıllık	100,0	19,5	19,5	7,3	53,7	
2017	Ocak	100,0	18,3	19,8	6,5	55,4	
	Şubat	100,0	18,7	19,5	6,7	55,2	
	Mart	100,0	18,5	19,4	7,3	54,8	
	Nisan	100,0	18,9	19,1	7,8	54,3	
	Mayıs	100,0	19,6	18,9	7,5	54,0	
	Haziran	100,0	20,1	18,8	7,6	53,6	
	Temmuz	100,0	20,9	18,6	7,6	52,8	

İş güvencesi ve insan kaynakları ilişkisini şu şekilde değerlendirebiliriz; İnsan kaynakları kavramı kurumsal amaçlara ulaşmak için örgütlerin kullanmak zorunda olduğu temel kaynaklardan biri olan beşeri kaynağı işaret etmektedir. Bu kavram, örgüt içinde yer alan en üst düzeyden başlayarak, en alt düzeyde çalışanlara kadar uzanan bir kapsamı ifade eder. Aynı zamanda örgüt

dışı bulunan çalışması muhtemel bireyleri de kapsar. Bir örgütün en önemli kaynağı olarak da ifade edilmektedir. DeNisi ve Griffin'e göre bir örgütün amaçlara ulaşmada, rekabet üstünlüğünü elde etmekte ve çevresel unsurların beklentilerini karşılamaları sebebi ile insan kaynakları bir örgütün en önemli kaynaklarından biri durumundadır (Öğüt vd., 2004:278). İnsan kaynakları uygulamaları ile firma performansı ile pozitif ilişki belgelenmiş durumdadır (Gong vd., 2009:263). Bu ilişkinin insan kaynakları uygulamalarının örgütlerin verimliliği ile pozitif ilişkinin varlığı üzerinden değerlendirmenin bakış açısını ön plana çıkarabilir

İş güvencesinin çalışan verimliliği ve işletmeye etkisini ise şöyle ifade edebiliriz; İşletmenin mali, fiziki ve beşeri kaynakları etkin bir biçimde yönetimi rekabette yaşamsal temellendirme sağlayacaktır. Çünkü firmaların hedefi yalnız karlarını arttırmak veya maliyetlerini en düşük düzeye indirmek için teknik çalışmalar yapmak değil, bunun birlikte hızlı bir biçimde değişen rekabet koşullarına uyum sağlamaya yönelik kaynak/yetenek odaklı uygulamalar ortaya koyması gerekecektir. Bu sebeple günümüzde firmalar kara odaklanmaktan ziyade, verimlilik odaklı olması bir kıstas olarak alınır (Papatya, 2017:56). İşletme bilimi canlı ve kendini sürekli piyasa ve insan odaklı bir şekilde güncellemektedir. Bu güncelleme ile birlikte eskiden karlılık oranları önemli bir ölçüt iken, günümüz koşulları verimliliği daha öncelikli bir kısıt olarak görmektedir.

İş güvencesi yapılan işin kalitesi ile de yakından ilgilidir. Bu bakımdan değerlendirildiğinde iş performansı ile kalite arasındaki ilişkiyi şu şekilde kurabiliriz; İş performansı, çalışan ile iş arasındaki davranışsal sonuç olarak tanımlanmaktadır. İş performansı bireyin iş kalitesi, etkinlik vb. örgütsel beklentileri ne kadar karşılandığına dair iş davranışı olarak ifade edilmiştir. Başka bir ifade ile iş performansı genel olarak çalışanların iş ile ilgili sorumluluklarını ne düzeyde yerine getirdiğidir. Çalışanları iş performansı ile örgüt performansı birbirleri ile doğru orantılıdır (Çekmecioğlu, 2014:26). Örgüt performansına ayak uyduramayan, bu sebeple işini kalitesiz de olsa yaparak performans hedeflerini tutturmak isteyen çalışan iş kalitesinden taviz verecektir. Başka bir bakış açısı ile örgüt performansını yakalayamayan çalışan iş güvencesinin kaybolacağı korkusuna girebilir. Üçüncü seçenek ise örgüt performansını yakalayamayan çalışan işten ayrılma niyetine girebilir.

İş güvencesi ile iş hayatında çok sık dile getirilen stres ile ilişkisi de bulunmaktadır. Bu durumun değerlendirmesi şu şekildedir; Çalışma hayatını etkileyen bir çok örgütsel davranış önde gelen etkenlerden biri iş stresidir. İş stresi, çalışanın kendinden kaynaklanan kişisel dayanma gücünü aşan, kişiye göre kendini tehdit eden ilişkilerin toplamı olarak tanımlanmaktadır. Aile-iş

çatışması, çalışanların iş ve aile ile ilgili rolleri dengeleyememesi ve aileden gelen isteklerin işi yapmaya engel olması ve işin aksaması sonucu ortaya çıkmakla birlikte stres seviyesinin yükselmektedir. Stres belli bir seviyeye kadar verimliliği yükseltirken, o eşiğin aşılması sonucunda yıkıcı, performansı düşüren bir etkiye sahiptir. İş stresinin artması çalışanların işletmeye olan sadakatini olumsuz etkilenebilir (Turunç vd., 2010:218). Anlaşılacağı üzere örgütsel davranış içinde iş stresi önemli bir yere sahipken, iş güvencesinin de etkileyeceği bir unsur olarak düşünülebilir.

İş güvencesi, örgütsel bağlılık, örgüt kültürü ve örgütsel adanmışlık ilişkisinin değerlendirmesini ise şöyle yapabiliriz; İş güvencesi, iş yerinde çalışma verimliliğinin ve iş kalitesinin artmasına doğrudan etki edecek niteliğe sahiptir. Bu şekilde çalışan, işletme ile bütünleşebilecek ve bir çıkar ortaklığı sağlanarak işletmelerde gerçek anlamda çalışma barışı kurulabilecek ve işletmenin rekabet edilebilirliği giderek artacaktır (Poyraz ve Kama, 2008:146). İş güvencesi sağlanan çalışan kendini işletmeye ait hissedecek, bununla birlikte örgütsel bağlılık düzeyi daha da artabilecek.

Top vd. (2015:1261)'nin yaptıkları bir çalışmada Türkiye'de farklı sosyal güvenlik uygulamalarının olduğu söylenmektedir. Aynı hastanede taşeron sistemle çalışan iş görenlere farklı bir sosyal güvenlik programı uygulanmaktadır. Taşeron çalışanlara göre kamu çalışanları daha yüksek maaş, daha çok iş güvencesi ve daha iyi yan ödemeler sunulmaktadır. Bu sebeple kamu görevlilerinin iş doyumunu, bağlılık, güven ve performans gibi örgütsel konularda karşılaştırma yapmak farklı sonuçlar ortaya çıkarabilir.

İş güvencesi son yıllarda büyük bir ilgi gördü. Herzberg iş güvencesini bir örgütte kıdem, ücret emeklilik hakkı vb. haklarda azalma olmaksızın istihdam güvenliği içinde olması şeklinde tanımlar. Yine Herzberg bir başka çalışmasında iş güvencesini bir işletmenin istikrarlı bir istihdam yaratması olarak tanımlamaktadır. Araştırmacılara göre iş güvencesi ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir korelasyonun olduğu görüşü hakimdir.

Japon işçilerin yüksek iş güvencesinin bulunması mesleklerinin güçlü bir şekilde algılanmasına bağlı olduğunu ve bunun da Japonya'da istihdam düzenlemelerinden kaynakladığını ifade edilmektedir. Örneğin Japonya'da ömür boyu istihdam istihdam ve iş güvencesi artışlarının yüksek oranda örgütsel bağlılığa yol açtığı bildirilmiştir (Nishat Faisal ve Al-Esmael, 2014:27-28). Alan yazına bakıldığında örgütsel bağlılık ve iş güvencesi ilişkisi üzerinde yapılmış bir çok araştırma olduğu görülmektedir. Bu kadar çok nitel ve nicel araştırma olması bu iki yapı arasında kavramsal olarak yüksek bir ilişkiye varlığına inanıldığından olabilir.

Özkan ve Gümüş (2013)'ün yaptıkları çalışmada alan yazın karşılaştırması yaparken Rowe ve Snizek (1995)'in çalışması kullanılmış ve çalışma örgüt kültürünü iş değerlerine dönüşümüne etkileri araştırmasında kadın çalışanların "iş güvencesi" iş değerinin kadınlar için daha önemli olduğu bulgusuna ulaşmış olmalarının kendi çalışmalarını desteklediğini ifade etmişlerdir.

İş güvencesi çalışanın motivasyonunu da etkiler niteliğe sahiptir. Bu etkinin değerlendirilmesi ise şu şekilde yapılabilir; Ölçer (2005:12)'in yaptığı motivasyon üzerine bir çalışmada alan araştırması yapılmış ve bu araştırmanın verileri faktör analizi ile analiz edilerek ilk etkenin iş güvencesi olduğu bulunmuş ve bu da çeşitli alan yazınla desteklenmiş, bunlar; Harpaz (1990)'in motivasyon çalışmasında ilk sırada iş güvencesi yer almış. Ayrıca Türkiye'de yapılan bir çalışmada uzun süreli iş güvencesinin önemli olduğunu ifade edenlerin oranı %79 olarak bulunmuş (Yaşa,1999). Bu değerlendirmeye bakılarak, son yıllarda teknolojinin yoğun bir şekilde mal ve hizmet üretiminde kullanılması işsizliği ortaya çıkarınca iş güvencesi daha önemli hale gelmiştir. Buna göre iş hukuku uygulamalarının iş güvencesi sağlayamadığı çalışanlara karşı firmaların sağladığı sürekli iş garantisi önemli bir motivasyon kaynağı olarak ifade edilmiştir.

İş güvencesi, iş ve yaşam doyumu arasında da bir etkinin varlığından bahsedebiliriz; Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi adlı çalışmada istatistiki olarak iş tatmini ve iş güvencesi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmış. Elde edilen bu ilişki literatürdeki çalışmalarla da örtüşür durumdadır. Özellikle Ceylan ve Demircan (2002)'in aktardığı Kim (1996)'in çalışmasında iş güvencesizliği ile iş tatminsizliği arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu, aynı şekilde Ashford, Lee ve Bobko (1989)'nun yaptıkları çalışmada da iş güvencesizliğinin iş tatmini ile negatif bir ilişkiye sahip olduğu istatistiki olarak ortaya konmuştur (Poyraz ve Kama, 2008:156). Alan yazında kavramsal veya teorik olarak kurulan ilişkinin nicel olarak da ortaya konduğunu görmekteyiz.

İş güvencesinin belki de en çok ilgi alanı sendikal çalışmalardır. Bu ilişki ise şu şekilde ifade edilebilir; 1980'li yıllardan sonra yaşanan ekonomik krizler iş piyasasında yapısal bir sorun haline dönüşmüştür. Bu yapısal sorun işçilerin öncelik talebinin iş güvencesi üzerine yoğunlaşmasına sebep olmuştur. Bu durum biçimsel sektörlerdeki işçinin pazarlık güçlerini zayıflatmak, işten çıkarma ya da ücret artışının olmayışına ve eski sosyo-ekonomik haklara karşı tercih yapmayı zorunlu kılmış, savunmasız ve daha esnek biçimlenen emek piyasası şartlarında işçinin sıkışmasına sebep olmuştur. Bu yapı işçiyi kontrol ve disipline etmek bir araç haline dönüşmüştür. Sendikali işçiler bu yöntemle

düşük ücretlere razı edilmeye çalışılırken, sendikasız işçilerde örgütlenmeye niyetlendiklerinde işverenin bunun önüne geçmeye çalışılmıştır. Bunun örneği ise Türk-İş'in yaptığı araştırmada iş güvencesinin yasa ile korunmaya başlandığı 2003 yılı ile 2005 yılları arasında Türk-İş'e bağlı 15.531 işçi sendikal örgütlenme çalışmalarından dolayı işten çıkarılmıştır (Urhan ve Selamoğlu, 2008:185-186). Sendikalaşmak ve sendika aracılığı ile iş güvencesini koruyabilmek olağan piyasa şartlarında mümkün olabilmektedir. Ancak sendikal faaliyetler iş güvencesi ve diğer sosyal haklar işveren için bir tehdit algısı yaratır. İşveren de bu gibi tehditleri hissetmeyeceği bir yönetim modeli tercih edebilir.

İş güvencesi ile sendikal faaliyetlerin ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmada; ilk olarak iş güvencesizliği kaynaklı olarak işsiz kalma korkusu ile birlikte sendikal faaliyetler sebebi ile işten atılmalarının yaygın olması işçileri sendikalara katılmasına engel olmuştur. İkinci olarak işsizlik etkisi ile kayıt dışı istihdam, düzensiz işler ve işsizlik korkusunun yaygın olduğu bir ortamda sendikaların da işçiler gözünde sorumluluklarını yerine getirmeyen, güvenilir olmayan kuruluşlar algısının oluşması işçileri sendikalara üye olmaktan uzak tutmaktadır (Mütevellioğlu, 2013:188-189).

Bir başka çalışmada ise iş güvencesi tehdidi ile sendikalaşmanın önüne geçilmesinin örneğini görebilmek mümkündür. Yıldırım ve Uçkan (2010:171)'ın yaptıkları çalışmada Türkiye'de sendikalaşma faaliyetleri karşısında işten atma veya işletmeyi kapatma tehdidi aracılığı ile işçiyi iş güvencesi baskısı altında tutarak en çok görülen korku yöntemlerinin başında gelmektedir. Nitekim 2005 yılında yapılan bir araştırmada işçileri %36'sı işten çıkarılma korkusu sebebi ile sendikalara üye olmadıklarını ifade etmişlerdir.

Bu bakış açısı ile sendikalaşmanın önünde işverenlerce ellerinde iş güvenliği bir silah konumundadır.

Toplu iş sözleşmesi yasasına bakıldığında iş güvencesi bu yasanın 23. maddesiyle işçi sendikası yönetim kurulu üyeleri için sendikal görevleri sebebi ile iş yerinden ayrılmaları halinde, sendikadaki görevleri bittikten sonra tekrar eski iş yerindeki işine girebilmesini sağlamak için kanuni olarak iş güvenceleri düzenlenmiştir. Bu hakka sahip olanlar yasadaki belirtilmiştir (Şahlan, 2013:121). Toplu iş sözleşmeleri bilindiği üzere ülkemizde sendikalarla iş verenler arasında yapılmaktadır. Sendikalar toplu iş sözleşmesini yaparken kendi sendika personellerini sendikal faaliyetlerden dolayı işten ayrılması gerektiğinde işine geri dönebileceği hakkı toplu iş sözleşmesi kanuna ekleyebildikleri görülebilir.

2004-2005 yıllarında neticelenen toplu iş sözleşmelerinin işletme ölçeğine göre dağılımına bakıldığında küçük ölçekli, taşeron ve alt işverenlere ait

işletmelerde sendika ve toplu pazarlığın esamesinin okunmadığını görmek mümkündür. 1-50 işçi çalışan işletmelerde %0,5 düzeyinde, 51-100 işçi çalışan işletmelerde %2, 101-250 işçi çalışan işletmelerde ise %6,5 oranında toplu sözleşmenin yapılabildiğini görebiliriz. Oysa bu oran 250 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde %24'tür. Bu verilere göre KOBİ'ler toplu pazarlık ve toplu sözleşmeden kaçan işletmeler olduğu yaygınlıktadır. İşletmelere uyması gereken yasalar toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmelerinin sorumluluklarından kaçındıkları için işletme ölçeğini küçültmek ve yapay işletme açma yollarına gitmişlerdir (Çelik, 2007:10). İşletmelerin bu şekildeki yaklaşımları işçinin yasal sendikal haklardan mahrum kalmasına neden olmaktadır. İşçi sendikal haklar kapsamında toplu pazarlık hakkından mahrum kalınca işverenle iş güvencesi açısından pazarlık yapamayacak ve çalışma hakkından mahrum kalacaktır.

1.3. Tarihsel Süreç İçinde İş Güvencesinin Değerlendirilmesi

Emek süreci üzerinde yürütülen fikir ayrılıkları incelendiğinde bazı yaklaşım farklılıkları olsa da emek ile ilgili fikirler daha çok emek sürecindeki kontrol ve denetim olgusuna odaklanıldığını görmekteyiz. Emegın kontrol ve denetimi konusu üzerinde yoğunlaşılrken, emegın neden sıkı bir şekilde denetim ve kontrol altına alınmaya çalışıldığı biraz ikinci planda kalmıştır (Akpınar ve Akpınar, 2015:79). Emek üzerinde formal sektörler üzerinden ekonomi biliminin ortaya çıkışından beri bir tartışma ve fikir üretme süreci günümüze kadar gelmiş ve geleceğe doğru ilerleyeceği görünmektedir. Bu süreçte iş güvencesi ne sosyalizme ne de kapitalizme uygun bir model olmadığından süreç farklı bir istikamete doğru gideceğe benziyor.

20. yy'da sosyalizm kendisini kapitalist ekonomik yaklaşıma karşı bir alternatif olarak hissettirmeye başladığında, üçüncü yol ortaya çıkmış ve bu iki karşıt kemikleşmiş sistemler arasında kendine yer bulmuştur. 1990 yılında geldiğinde ekonomik ideolojilerde bir kırılma yaşanmış ve Berlin Duvarı yıkılmış, bu yıkıntılar arasında üçüncü yol kendine bir patika açmıştır. Üçüncü yol aslında liberal yolun yedeği, liberal ekonominin kamufle olmuş hali olarak gerektiğinde liberalizme doğru yönelim sağlanarak ruhunu bulacaktır. Bu ruh Avrupa'da kendini sol, Amerika'da ise sağ yönelim olarak göstermektedir. 20. Yüzyılın sonuna doğru ise kendini daha çok sağ yönelimli olarak göstermektedir (Demircan, 2010:201). Bilindiği üzere tüm endüstri ilişkileri uygulanan ekonomik ideolojiye göre biçimlenmekte ve bir endüstri ilişkileri kavramı olan iş güvencesi sosyal devlet gereği olarak serbest piyasacı sistemler tarafından verilen hak iken, sonrasında güçsüzleştirildiği söylenebilir.

Tarihsel süreç içinde iş güvencesinin Türk emek piyasasında ortaya çıkışı ise şu şekildedir; Türk emek piyasasında farklı sebeplerle işten çıkarmalarla yüzbinlerce işçiyi ve ailesini açlık ve sefaletle sürükleyen, yaygın bir şekilde gerçekleşen işçi kıyımlarının önüne geçme yollarından biri Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından onaylanan 158 sayılı ILO sözleşmesi normlarına uygun olan iş güvencesidir. Bu uluslararası anlaşma gereğince işçilerin temel talebi olmuştur. İş güvencesinin tarihi gelişimi işverenlerin bu talebi kolay kabul etmeyeceği ortadadır. Hatta bu talebin işverence olumsuz etkilerini azaltmak için, 1994 yılından itibaren işverenler önce esnek çalışma sonra kıdem tazminatı ve iş güvencesi talepleri diyerek (Candan, 2015:11), 1980’li yıllardan sonra kurumsallaşmaya başlayan iş güvencesi kavramı 90’lı yılların ortasından itibaren üzerinde büyük tartışmalar yaşanan bir hadise olmuştur.

Ülkelere göre iş güvencesinin tarihsel gelişimi:

İngiltere: İngiltere’de 1963’lü yıllara kadar örf ve adet hukukuna dayalı iş hukuku, 1963’ten sonra kabul edilen Hizmet sözleşmeleri Kanunu devreye girmiş, bu kanunla birlikte iş sözleşmelerinin feshi için uyulması gereken asgari şartlar belirlenmiştir. İş güvencesi açısından en önemli gelişme 1971 yılında ILO’nun 119 sayılı sözleşmesine dayanılarak ele alınmış ve Endüstri ilişkileri kanunu çıkarılmıştır; bu kanunla hizmet sözleşmelerinin feshi bir sebebe dayanma zorunluluğu getirilmiştir. Bu kanun dışında iş güvencesine ilişkin 1978 yılında istihdamı koruma kanunu çıkarılmış ve bu kanunla iş sözleşmelerinin ancak haklı bir sebeple sona erdirilebileceği kabul edilmiştir (Çağlar, 2010:19). Daha önce bahsedilen iş verenin keyfi bir şekilde iş göreni işten çıkarmasını önleme anlayışı İngiliz iş kanunlarının içine belli zamansal süreçler içinde dahil olmuştur. İngiltere’nin endüstri ilişkileri konusundaki gelişmeler açısından Dünya’da önemli yere sahip olduğu alanla ilgili olan herkesin malumudur. Bu alanla ilgili gelişmelerin genellikle İngiliz emek piyasası kaynaklı olabileceğini göz önünde bulundurmak gerekli olabilir.

Fransa: Fransa’da 1973 tarihinde yürürlüğe giren kanun düzenlemesi ile birlikte bireysel düzenlemelerle işten çıkarmalara karşı işçiyi koruyan düzenlemeler yapılmıştır (Öztürk, 2011:8). Fransa’da toplu ve bireysel iş sözleşmeleri hizmet sözleşmesine ilişkin düzenlemeler gerektirmektedir. Fransa’da bir iş görenin işine son verebilmek için ciddi bir ekonomik kriz yaşanması veya işçinin ciddi bir eksikliği veya hatasının olması gerekir ve böyle bir durum gerçekleşmiş ise ihbar süresi başlayabilir. Fransa’da işçinin kapasite yetersizliği işten çıkarmaya yeterli değildir. İşçinin işine son verebilmek için işletmeye bu yetersizliğin zarar veriyor olması gerekir. Bu durum gerçekleşmiyorsa işçinin eğitimi ve alışma süreleri işletme tarafından verilmelidir. Eğer işletme yapı değişikliği veya reorganizasyon yapıyorsa işçiyi işten çıkarmak için yaptıklarının

işletmenin çıkarları için yapıyor olduklarını kanıtlamaları gerekir yoksa işçi yine işinden çıkarılmaz. Fransa’da işçi kasıtlı olarak işletmeye zarar veriyor ve bu ispatlanıyorsa o zaman işçi işten çıkarılabilir (Koç, 2002). Görüldüğü üzere Fransa’da kanunlar çerçevesinde bir işçinin iş güvencesi detaylı şekilde düzenlenerek, iş verenin keyfi bir şekilde işinden çıkarılması önlenmiştir.

Almanya: Almanya işsizlikle mücadele edebilmek adına ekonomik ve politik çevrelerin görüş birliği ile iş gücü piyasasında daha esnek bir yapıya geçilmesi konusunda birleşmişlerdir. Almanya’da 1985 yılında İstihdamı Teşvik Yasası çıkarılmış ve süreli iş sözleşmelerinin önü açılmıştır. 1996 yılında bu yasada yapılan bazı düzenlemeler ile esneklik düşüncesi daha fazla yer almış ve süreli iş sözleşmelerinin önü daha fazla açılmış oldu. Bu düzenlemeler ile katı iş güvencesi uygulamalarından uzaklaşarak işe alım ve işten çıkarmalar daha kolaylaştırılarak işsizlikle mücadelenin daha etkin olması hedeflenmiştir. Bu hedeflerin pek tutmadığı işgücü istatistiklerine yansımış ve süreli iş sözleşmelerinde %5-%6 dolaylarında artış olmuş, toplam istihdama etkisi ise %1 seviyesinin altında gerçekleşmiştir. 1994 yılında süreli iş sözleşmesi ile çalışanların oranı %10,4 iken 2005 yılında bu oran %14,2’ye yükselmiştir (Çakır, 2009:80-90). Küreselleşmenin etkisi ile işgücü piyasalarında artan esnek çalışma modelleri de Almanya’nın yakın tarihinde bazı uygulamalar ile dahil olmaya çalışsa da Almanya’nın iş gücü piyasaları iş güvencesinin daha fazla algılandığı çalışma modellerine yönelmişlerdir. Esnek çalışmanın önü olabildiğince açılrsa da toplam istihdam içindeki payının düşük olduğu gözlemlenmektedir. Bu gözlemden çalışanların iş güvenceli modele daha yatkın olduğu çıkarımı elde edilebilir.

İsveç: İsveç işgücü piyasasına bakıldığında geçici işlere olan talebin esnek çalışma için yapılan düzenlemelerden kaynaklandığı gibi algı oluşabilir ancak durum böyle değildir. Yapılan araştırmalardan elde edilen veriler İsveç’te iş güvencesinin güçlü bir tercih sebebi olduğunu göstermektedir. Örneğin; Uluslararası Sosyal Araştırmalar Programı kapsamındaki İsveç’li çalışanların iş güvencesinin çalışma etkenlerinin sıralanan faktörler arasında en önemlisi olduğunu ifade etmişlerdir. Bazı çalışmalarda uzun vadeli iş sözleşmelerinde “Benim İş Güvencem Var” olduğu algısı oldukça önem taşımaktadır (Holmlund ve Storrie, 2002:262). Görüldüğü üzere İsveç’te iş güvencesi algısı yüksek düzeyde önem verilen çalışma etkeni olarak değerlendirilebilir.

Amerika: Amerika’da işgücü piyasasının koşulları ve işyeri koşulları sıkılaşmaya başladığında işçiler işlerinden ayrılmaya başlıyorlar. İş imkanlarının bol olması, işçilerin işte kalma sürelerinin düşmesine yol açmaktadır. İş güvencesinin önünde önemli bir engel olan esnek istihdam uygulamaları, iş güvencesini erozyona uğratmaktadır (Davis, 2008:265). Amerikan işgücü piyasasında

iş güvencesinin esnek istihdam uygulamaları ile nerdeyse ortadan kalktığı düşünülebilir.

Japonya: Japon yönetim anlayışı denildiğinde ömür boyu istihdam ilk akla gelen öğelerden biridir. Bu uygulamaya daha çok büyük ölçekli işletimlerde ve kamu kesiminde karşılaşılmaktadır. Buna göre, çalışanlara emeklilik yaşı olan 55 yaşa kadar iş güvencesi verilmektedir. Bu güvence yasal zorunluluktan ziyade, sosyal bir norm olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşım ile çalışan işini kaybetmesin diye işletme çalışanını kollar, işten çıkarmadan önce her türlü alternatifleri dener, gerekirse farklı iş kollarında veya yan kuruluşlarda eğiterek bünyesinde çalışmaya devam edilmesi bekler. Bu Japon iş kültüründe işçi de kendisi için yapılan yatırımları boşa çıkarmaz (Sığırı, 2006:32). Japon endüstri ilişkileri tüm Dünya'dan daha farklı şekilde işleyen bir süreç vardır. Yaşam boyu iş güvencesi kavramı spesifik bir şekilde sadece Japonya'da bulunmaktadır.

İtalya: İtalya'da iş güvencesine ilişkin düzenleme 15 Temmuz 1966 tarihinde gerçekleşmiştir. Bu yasaya göre geçerli bir sebep olmaksızın iş sözleşmesi feshedilemez. İş görenin işten çıkarılması için işçi davranışlarından, sahsından ya da iş yeri gereklerinden kaynaklanan haklı bir sebebin oluşması gerekmektedir. Bu düzenlemeye göre iş sözleşmesinin önemli ölçüde ihlal edilmesi işvereni haklı kılan bir sebep olarak kabul edilir. Çalışanın politik, dini veya sendikal faaliyetleri işten çıkarma için yeterli bir sebep değildir (Çağlar, 2010: 20). İtalyan işgücü uygulamaları da görüldüğü üzere işverenin keyfi bir şekilde işçinin işten çıkarılmasının önüne geçmiştir.

1.4. İş Güvencesinin Hukuki Kaynakları

Anayasal bakımdan; 1961 yılında kabul edilmiş olan Türkiye Cumhuriyeti anayasası devleti sosyal hukuk devleti olarak tanımlamıştı, bu anayasada kabul edilen sosyal devlet niteliği hukuki düzenlemeleri de şekillendirecekti. Ayrıca ilk defa ekonomik ve sosyal haklar devletin ödevi olarak anayasal güvence altına alındı. 1961 anayasası, Sosyal politika açısından çok önemli bir gelişimin de başlangıcı oldu (Yorgun, 2013: 364). Anayasanın 40. Maddesine göre; “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. 41. Madde; İktisadi ve sosyal hayat, adâlete, tam çalışma esasına ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlanması amacıyla göre düzenlenir. Madde 42; Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için, sosyal iktisadi ve mali tedbirlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler; işsizliği önleyici tedbirleri alır (www.tbmm.gov.tr).” 1961 Anayasası vatandaşların çalışma hayatını koruyan tedbirler alacağını anayasasında güvence altına alınca, bu yasal düzenlemeye ilişkin olarak çalışanlar

anayasal güvence ile iş güvencelerini sağlamak amaçlı faaliyetleri yapmak için kendilerini güvende hissedecek bir yapı kazandığı söylenebilir. Ancak tam anlamı ile “iş güvencesi” kavramından söz edilmemiştir.

3008 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş Güvencesi; 3008 sayılı iş kanunu; işçinin hayat hakkını devlet güvencesine alan, çalışma hakkını ve çıkarlarını kurumsallaştıran bir yasadır. Bu yasa ile işçi grev hakkından vazgeçer ve sözleşme hakkını merkezi otoriteye bırakır. İşçinin bu tavrı sermaye için birikim güvencesi olarak değerlendirilir. Sermayenin birikim güvencesine karşılık olarak ise yüksek işçi maliyetlerine katlanması gerekecektir. İşçi maliyetlerinin sınırlarını ise merkezi otorite belirleyecektir. Yasa hazırlanırken iki noktaya odaklanarak hazırlanmıştır. İlk çalışanların hayatları, hakları ve çıkarları ilk defa hukuksal güvence altına alınmakta ve kurumsallaşmaktadır. Bu ilk adım hem zorunlu, hem de iktisadi maliyet kısmıdır. İkincisi ise, emek ile sermaye arasında uyum sağlamak ve bu uyumun tutarlı olması gerekecektir (Çakmak, 2007:129). Bu kanunun hazırlandığı tarih, sosyal şartlar, uluslararası alanda gerçekleşen gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda en zor şekilde hazırlanan iş kanunu görünümünde olduğu söylenebilir.

1475 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş Güvencesi; 1936 yılında kanunlaşan 3008 sayılı iş kanunu 28.07.1967 günü yürürlükten kaldırılmış ve yerine 931 sayılı iş kanunu getirilmiş ancak 931 sayılı iş kanunu Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir (Demir, 2010:562). 1971 yılında 1475 sayılı iş kanunu yürürlüğe girmiştir. İş kanunları kanunlaştığı günden bugüne birçok değişiklikler geçirmesine rağmen, bu değişiklikler günlük uygulama sorunlarının çözümünde yetersiz kalmıştır. Çağdaş manada bir iş güvencesinden söz etmek pek mümkün değildir (Kurt ve Koç, 2001:2).

4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş Güvencesi; 4857 sayılı iş kanunu 22 Mayıs 2003 günü yürürlüğe girmiştir (Resmi Gazete, 2003). 4857 sayılı iş kanunu ile getirilen düzenlemelerden biri de iş güvencesi ile ilgili hükümlerdir. İş güvencesi ile genel olarak 4773 sayılı kanun ve 1475 sayılı iş kanununda yapılan değişikliklerle getirilen iş güvencesi uygulamalarının korunduğunu ifade edebiliriz. İş güvencesinin en önemli kavramı olan feshin geçerli bir nedene dayandırılması ilkesi 4857 sayılı iş kanununda da tekrarlanmıştır. 4857 sayılı iş kanununun feshin geçerli sebebe dayandırılması konusundaki 18. Maddesi İş Kanunu 13/A’da olduğu şekliyle; cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğum ve 4857 sayılı kanunun 74. Maddesine göre belirtilen sürelerde kadın işçinin çalıştırılmamasının fesih için geçerli sebep oluşturmayaacağı ifade edilmiştir (Çelik, 2006:65).

6356 Sayılı Sendikalar Kanunu Bakımından İş Güvencesinin Değerlendirilmesi: Kasım 2012'de 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanunu otuz beş yıla yakın uygulandıktan sonra kaldırılmış ve beş yıla yakın taslak çalışması sonucunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kabul edilmiştir (Engin, 2013:144).

6356 sayılı kanunda güvenceden faydalanan sendika yöneticilerinin kapsamında genişleme yapılarak daha önceden özel bir güvenceden yararlanamayan amatör sendika yöneticileri de güvence sahibi olmuştur. Hatta amatör yöneticilere, yönetici olduğu için iş yerinden ayrılan yöneticilerden daha etkili güvence tanınmıştır (Özkaraca, 2013:178).

Borçlar Kanunu ile İş Güvencesi İlişkisi: TBK 417. madde işverene işçiyi gözetme borcu yüklemektedir. Bu borcun gereği ise; hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı duymak, iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin ruhsal ve cinsel tacize uğramamaları eğer böyle olay yaşanmışsa işçinin daha fazla zarara uğramaması için gerekli tedbirleri almak için yükümlüdür (Dulay, 2016:267). İşverenin TBK ile böyle bir yükümlülük altına alınması işçiyi korumak ve onu güvende hissettirmek için önemli bir yasal korumadır denilebilir.

2. TAŞERONLUK SİSTEMİ

Taşeron çalışma biçimi denildiğinde, montaj işçileri, tersane işçileri, çağrı merkezi işçileri, belediye işçileri, kadınlar, erkekler, çocuklar, gömenler, vasıflı-vasıfsız olanlar derken aslında toplumsal iş bölümü olarak bakıldığında üretim, dağıtım, tüketim ve yeniden üretim sektöründeki işçilerden bahsedilmektedir (Yücesan-Özdemir, 2010:35). Kısacası taşeron çalışma biçimi toplumda emek piyasasında var olan geniş bir kitleyi yakından ilgilendiren bir çalışma şekli haline gelmiştir. Bu çalışma biçimine en çok itiraz ise iş güvencesi boyutunda gerçekleşmektedir.

2.1. Taşeron (Alt İşveren) Kavramı

Dışsal sayısal esneklik olarak ifade edilen esnek çalışma biçimidir. İşe alma ve işten çıkarmada süresi belli olmayan sözleşme ile çalışma yapmak taşeron (atipik çalışma ilişkisi) çalışmada esnekliğe sahip olmayı ifade eder. Bu durumda işletmelerin piyasa şartlarına bağlı olarak çalıştırdıkları işçilerin büyüklüğüne ihtiyaç duyduğu dokunuşları yapabilmesi anlamına gelmektedir. Dış tedarik ya da taşeronlaşma en basit anlamı ile bir işi yaptırmak amacıyla iş akdinin yerine ticari sözleşmenin yerini alması olarak tanımlanabilir (Tiyek, 2014: 11). Bu çalışma ya da çalıştırma biçimi işveren lehine olan bir yaklaşım-

dır. Bu yaklaşım ile işveren iş güvencesi yaptırımlarından kendini kurtarmaktadır denilebilir.

2.2. Taşeron İş Ve Taşeron İşçilik Kavramı

Taşeron iş kavramı; işletme üretimine konu olan ürünlerde ve hizmetlerde, firmanın dışında üretimi yapılan malzemeler ve yan sanayi hizmetlerini ifade etmektedir. Danışmanlık hizmetleri de taşeron iş çerçevesinde, işletmenin çeşitli konularda bilgisine danıştığı ya da işletme içinde çalışma yapmak için sözleşme imzaladığı tedarikçilerdir (Erçetin ve Baykoç, 2004:281). Taşeron iş denilince akla daha fiziksel (temizlik, inşaat, güvenlik vb.) iş tipleri akla gelse de danışmanlık faaliyetleri de taşeron iş biçimi olarak değerlendirilebilir.

2.3. Türkiye’de Taşeron Çalışma Biçiminin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

II. Dünya savaşından sonra sanayisi gelişmiş ülkelerde, iktisadi büyümenin yavaşlaması ile yaşanmaya başlanan yüksek oranda işsizlik; emek piyasalarında sayısal esnekliğe imkan sağlayan taşeronluk ve diğer esneklik şekillerini benimsenme sebebidir. 1970’li yılların sonuna doğru yaşanan petrol krizinin de, yeni bir işsizlik dalgası yaratarak, sayısal esneklik sağlayan çalışma biçimlerini pekiştirmiştir. Esnek çalışma biçiminin yaygınlaşması ile işsizlik arasında bir bağ kurulmakta ve 20. yy’ın sonunda esnek çalışma biçiminin yaygınlaşması iş imkanlarının azalması ile ilişkilendirilmektedir (Kuzgun, 2007:848). 4857 sayılı iş kanunu sonrasında da esnek çalışma biçimi desteklenmiş ve ortaya Türk Emek Piyasasında sıkça karşılaşılan taşeron çalışma biçimi çıkmıştır, diyebiliriz.

Taşeron çalışma biçiminin Türkiye’de firma tarafından esnekliğe dayalı çalıştırma biçiminin belirlenmesinde, asıl firmaya işçilik maliyetlerini azaltarak; karını artırma imkanı sağlayan taşeron (aracı) uygulamasının İş K. içinde yeniden düzenlenmesi önemlidir. Türkiye’de taşeron uygulamasını özel sektörde yaygın olmasının da, işgücü maliyetini azaltmasından ortaya çıkan fırsatla açıklanabilir. İşletmenin maliyet üstünlüğü elde etmesi bakımından da uluslararası ticarete önemli olduğu ifade edilebilir. Dünya’da Fransa, İngiltere ve Almanya gibi sanayileşmiş ülkelerde yaptıkları işleri taşeronlara devretmesi ve bu tercihi yapan işletmecilerin oranının %32 olması dikkat çekicidir. Türkiye’de ise tüm çalışanların %15’i taşeron olarak çalışmaktadır (Kuzgun, 2006:853). İşverenlerin önemli bir avantaj yakaladığı bir maliyet kalemi olan taşeron işçi tercihi, küreselleşmenin de etkisi ile daha da yaygınlaşacağı benziyor.

1980 asgari darbesinden sonra neoliberal politikalar devletin küçülmesi, sosyal devlet politikalarından vazgeçmeyi ve özelleştirmeleri gündeme taşımıştır. Bu gelişmeler doğrultusunda Türkiye’de kamu sektöründe ilk taşeron uygulaması belediyelerin temizlik işlerinde gerçekleştirmiştir. Bu adımın ilk uygulayıcısı 1988 yılında, Adana Büyükşehir Belediye Başkanı Aytaç Durak’tır. Bu haberi “temizlikte devrim” diyerek belediyenin yayın organı Önce Adana Dergisi duyurmuştur. Aynı dergide belediyenin emlak vergisinin de toplanmasını özel sektöre devrettiği haberi de yer almaktaydı (Kaya, 2015:259). Kamu alanında ilk kez Adana’da başlayan taşeron uygulaması serüveni kamu alanında yaygın bir şekilde devam etmektedir.

2.3.1 Türkiye’de Taşeron İşçiliğın Hukuki Boyutu

Taşeron ilişkisi 3008 Sayılı İş Kanunu’nda “üçüncü bir şahsın aracılığı” şeklinde düzenleniyor, 1950 yılında 3008 Sayılı İş Kanunu’nda 5518 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik sonrasında “aynı iş veya teferruatında iş alan” bu kişilere “aracı” olarak tanımlanıyor. 931 sayılı İş Kanunu’nun gerekçesinde ise “aracı” kavramının yer aldığı görülmektedir. 1475 sayılı İş Kanunu’nda ise “diğer işveren” kavramı bulunmaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu’nun uygulandığı dönemde taşeronlaşmanın yaygınlaştığı ve 1980’den sonra “taşeron”, “tali işveren”, “alt ismarlanan”, “alt işveren”, “alt işletici” gibi terimlerin kullanıldığına tanık olunuyor. 4857 sayılı İş Kanunu’nda ise taşeron ilişkisi “alt işveren” kavramıyla düzenlenmektedir (Şafak, 2004:113). Türk İş Kanunları içinde mutlaka taşeron iş ilişkisini ortaya koyabilecek kavramların tanımlandığına tanık olmak mümkündür.

Alt işveren-asıl işveren ilişkisinin oluşması için 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan aşağıdaki şartların oluşması gerekmektedir;

- “Asıl işverenin kendine ait işyerinde faaliyet göstermesi
- Alt işverenin asıl işverene ait işyerinde işçi istihdam etmesi
- İşyerinde yürütülen mal/hizmet üretimine ilişkin yardımcı işler
- Asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler
- Alt işverenin işçilerinin daha önce asıl işverenin işçileri olarak çalışmış olmaları halinde haklarının kısıtlanamayacağı
- Alt işverenin işçilerinin sadece asıl işverene ait işyerinde çalıştırması” (Koç, 2016:68-69).

Eğer asıl işveren ile alt işveren ilişkisi yukarıdaki yasal çerçevede değerlendirilebiliyorsa taşeron çalışma biçimi hayata geçmiş demektir.

2.4. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Sosyoloji Açısından Değerlendirmesi

Taşeron kullanmanın tüm gerekçeleri maliyetleri minimize temek üzerine kuruludur. Bu yaklaşım meselenin sosyolojik boyutunu göz ardı etmektedir. Buna karşılıklı çağdaş sosyal bilimler literatürü taşeronluk sistemini hem meşrulaştıran, hem de eleştirel derinlikli tartışmalar bulunmaktadır. Bu tartışmaların bir tarafında 1970 ile 1980 yılları arasında ana-akım niteliğe kavuşan post-endüstriyel toplum düşüncesi vardır. Post-endüstriyel toplum düşüncesinin öncüleri mikro elektronik alandaki gelişmeler ile ortaya çıkan endüstriyel değişimi iyimserlikle karşılamışlardır. Bu bakış açısına sahip olan yazarlar, özellikle Japon taşeron modeli, California’da yer alan Silicon Vadisi’ndeki firmaların örgütlenme biçimleri ve İtalya’nın 3. bölgesindeki (Kuzeybatı İtalya) KOBİ’lerden etkilenmişlerdir. Post-endüstriyel toplum tezi taşeron kullanımını temel alarak, bahsedilen bölgelerde işletmelerin çalıştırdığı yüksek vasıflı, teknolojiye hakim, bağımsız bir profesyonel gibi hareket edebilen, Dünya’daki gelişmeleri yorumlayabilen, inisiyatif sahibi, beyaz yakalı taşeron işletme çalışanlarından hareketle meşrulaştırılmıştır. Post-endüstriyel toplum tezinin karşıtları ise bahsedilen işlerde çalışanların, işgücünün son derece küçük bir kısmını teslim ettiğini, sosyal devlet mekanizmalarının parçalanmasının işgücünün büyük kısmının “güvencesizleşmeden” başka bir anlam taşımadığını, onların emek güçlerinin değersizleşme ve yoğun denetime maruz kaldığını, işlerin aktif olarak katılmalarına rağmen işlerin tasarım aşamasında herhangi bir söz ve karar hakkına sahip olmadıklarını savunmuşlardır. Kısacası Post-endüstriyel toplum tezinin karşıtlarına göre, taşeronluk sistemi endüstriyel kapitalizmin ilk dönemlerine benzer, despotik-otoriter bir emek rejimin ürünü olarak değerlendirilmektedir (Nurul, 2017:87-88). Ele alınan bu bakış açısına göre kapitalizmin güçlenmesi ile 19. yy endüstri şartlarına geri döndüğünü ifade edilirken, taşeronlaşmanın endüstriyel gelişim için önemli uygulama olarak gören bir takım yazarlar da mevcuttur. Belki de taşeronlaşma ve esnek çalışma biçimlerini post-endüstriyel toplum tezi üzerinden değerlendirmek, en isabetli bakış açısı olabilir.

Yukarıda değerlendirildiği gibi, özellikle post-endüstriyel toplum tezinin savunucuları ve karşıtlarının alan yazına göre daha çok üzerinde durulduğu konularda aşağıda değerlendirmeler yapılacaktır.

2.4.1. Taşeron Çalışma Biçiminin Çalışma Hayatına Etkisi

Sosyal devlet anlayışı çerçevesinde genellikle sosyal güvenlikten yoksun, iş güvencesi olarak bilinmez, işçi sağlığı ve güvenliği adına oldukça yetersiz bir çalışma biçimi olan taşeronluk/alt işverenlik biçimi kalıcı çözümler bekle-

mektedir (Ören vd., 2016: 165). Bu sorunların sıkça yaşandığı bir çalışma biçimi olan taşeronluk emek piyasasının önemli bir sorunu olarak görülmektedir.

2.4.2. Taşeron Çalışma Biçiminin Ekonomik Değerlendirilmesi

İşsizlikle ilgili verilere bakıldığında emeğin üretim içindeki payının giderek arttığı görülmektedir. Fordist üretim biçiminin hakim olduğu zamanlarda üretilen ürünün maliyetinde %55 oranında emeğin maliyeti ter alırken, günümüzde bu oran %11-12 düzeyine kadar gerilemiştir. Günümüzde bilgisayar destekli üretim modeli emeğin değerini temelden etkilemektedir. Dünya ekonomisinin dörtte birini kontrol altında tutam yaklaşık 200 firma yaptıkları ciroyu 4 kat arttırırken, işgücü oranını %25 oranında azaltmışlar ve Dünya'daki çalışabilir nüfusun sadece %0,75'ine istihdam sağlar yapılar haline dönüşmektedir (Uyanık, 2008:217). Emek piyasasında giderek işsizlik etkisi artarken, Türkiye'de vasıfsız ve ucuz çalışan tipinin yer aldığı taşeron firmalar teknolojik yatırımlarını arttırdıklarında emeğe duyulan ihtiyacı daha da azaltacağı benzetilmektedir.

2.4.3. Taşeron İşçi ve İnsan Kaynakları Uygulamaları

İktisat bilimi günümüzde işletmelerin iç işleyiş yapısını anlamaya yönelik çalışmalara ilgi göstermektedir. Ücret uygulamaları, işçi devri, ekip çalışması, ya da taşeron uygulamasının fayda maliyet analizi gibi konular "İnsan Kaynakları Ekonomisi" kavramı içinde araştırılmaktadır. Endüstri ilişkileri bakımında da özellikle yüksek performanslı çalışma sistemleri ve yeni üretim ve yeni yönetim teknikleri gibi konular, insan kaynakları alanı ile en az on yıldır ortak çalışılan konulardır. Kısacası; insan kaynakları yönetiminin daha çok makro değişkenlere, iktisat disiplinin de daha çok bireyin psikolojik yapılanmasına duyarlı olma arayışı belirginleşmektedir (Özkaplan ve Selamoğlu, 2005:7).

2.4.4. Taşeron İşçi ve İş Verimliliği

Esnek istihdamın etkisi sosyal ve ekonomik eşitsizliklerle ve de işgücü piyasasındaki düzenlemelerle yakından alakalı olduğu ifade edilebilir. Ancak emek piyasasındaki düzenlemelerin sosyal güvenlik politikaları ile desteklenmediği durumlarda, özellikle taşeron çalışanların bir sonraki gün de aynı verimlilikte çalışmaya devam edebilmesi giderek zorlaşmaktadır (Nurol ve Ünal:2017:909). Eğer işletmeler taşeron (esnek) istihdam etmek istiyorsa, onların sosyal güvencelerini eksiksiz şekilde sunmalıdır. Bu bahsedilen istihdam biçimi tercih ediliyorsa verimlilik düzeyi daha iyi hesap edilmelidir.

2.4.5. Taşeron İşçi ile İş Stresi İlişkisi

Algılanılan iş güvencesi veya gerçekte var olan iş güvencesizliğinin

psikolojik sorunlara ve somatik sağlık şikayetlerini arttırdığı ifade edilmiştir. Algılanılan iş güvencesizliğinin aynı zamanda iş stresine sebep olan etkenlerden biri olduğu kabul edilmeye başlanmıştır. İş güvencesizliği ile karşılaşan iş görenin hayatı üzerinden planlama ve denetim olanağını kaybetmesi, gerilimi arttırmaktadır. Gelecek ile ilgili olarak belirsizliğin artması, işi kaybetmenin getireceği kaygı, kişinin iş yükü ile başa çıkma gücünü azaltmakta ve daha iyi şartlar için harekete geçmesini engellemektedir. Önder ve Wasti (2002), Türkiye’de iş güvencesinden memnuniyet düzeyinin stres ile anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. İş güvencesinden memnuniyet azaldıkça iş stresi artmaktadır (Çakır, 2007:129-130). Bu ilişkinin varlığı Türk emek piyasasında teorik olarak zaten beklenen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.4.6. Taşeron İşçilik ile Örgütsel Bağlılık ve Örgüt Kültürü İlişkisi

Alan yazın gözlemleri taşeron işçinin örgütsel bağlılığının çeşitli sebeplerle düşük olabileceği inancı vardır. Tayfun ve Tekbalkan (2014: 70)’ın otel işletmelerinde otelin kendi personeli ve taşeron işletme çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada değerlendirme şu şekilde olmuştur; çalışanların örgütlerine duygusal bağlanmalarından bahsedilir. Yüksek bağlılık içinde olan çalışanlar, örgütleri ile bütünleşir ve örgütün bir parçası olmaktan mutluluk duyarlar. Taşeron çalışan ile otelin kendi çalışanı arasında örgüte ilişkin duygusal bağlılıklarının farklı olduğu tespit edilmiştir. Taşeron işletme çalışanının, otelin kendi çalışanına göre daha düşük düzeyde duygusal bağlılık gösterdikleri istatistiki olarak görülebilmektedir.

2.4.7. Taşeron İşçi İş Doyumu İlişkisi

Özel sağlık işletmesi olan hastanede taşeron şekilde çalışan sekreterler üzerinde bir araştırma yapan Çetin vd. (2013:158)’in değerlendirmesi şu şekildedir; İş doyumu, bir iş görenin çalışılan işletmede kalma sebebini belirleyen en önemli etkidir; çünkü iş doyumu iş göreni sürekli olarak belirli bir güdülenme seviyesinde tutan, verimliliğini arttıran, örgütsel bağlılık düzeyini arttırıcı etkiye sahip olan ve onu işletme açısından sorunsuz bir iş gören haline getiren etkileri bulunmaktadır. Yapılan uygulamada genel iş doyumu ortalama puanının 2.79 olması çalışanların iş doyumları konusunda algılarının kararsızlık düzeyinde olduğu ifade edilmektedir.

2.4.8. Taşeron Çalışma Sistemi ve Sendikal İlişkiler

Türkiye’de taşeron çalışma biçiminin çok yaygın olmasına rağmen taşerona bağlı işçiler arasında sendikal örgütlenme, toplu iş sözleşmesi ile sonuçlandırma hukuken uzun bir süreci işaret etmektedir. Başka bir taraftan da çalışanlar arasındaki “en güvencesiz” olarak ifade edilen taşeron işçiler, işverenden çok

kadrolu işçiler tarafından ezildiklerini ve onlardan çekindiklerini ifade etmektedirler. Bu anlayışın sendikaların örgütlenme çalışmalarına doğrudan etkisi görülebiliyor: “Taşeron örgütlenmesindeki temel problem şu; taşeron işçiyle kadrolu işçinin arasında yaratılan fikri ayrılık, örgütlenmede uğraştığımız şey o oluyor. Taşeron işçisi ona, “ben buradaki en ağır, en pis işi ben yapıyorum ama aldığım para üç kuruş, ben çalışıyorum adamlar yan gelip yatıyor” diye bakıyor. Kadrolu işçi de şöyle bakıyor, “ya bu adamlar burada var olmaya devam etsinler, çünkü fabrikada düşük ücretli çalışacak varsa onlardır, onlar düşük ücretli çalışsın ben yüksek ücrete bakarım” (Çoban, 2013:385-386). Şeklindeki işçi ifadesi taşeron çalışanların örgütlenmede ilk akla gelen işveren ve kamu engelini yanında iş ortamındaki diğer aktörler tarafından da engeller oluşturulduğunu ortaya koymaktadır.

2.4.9. Taşeron Çalışma Sistemi ve Toplu İş Sözleşmesi İlişkisi

Bilindiği üzere taşeron çalışma biçimi Türk iş mahkemelerinde muvazaalı bir iş ilişkisine sahiptir. Taşeron işçi tam olarak alt işverenin mi? Yoksa asıl işverenin mi çalışandır? Soruları var olan hukuk sisteminde tam olarak çözümü kavuşturulamamıştır. Ortaya çıkan bu hukuk alt yapısının yetersizliği sendikalaşma ve sendikaların yetki belgesini almakta zorluklar çıkarırken, süreç mevzuattan dolayı uzamakta ve bu arada iş veren işçi işten atabilmektedir. Bu süreçleri de başarı ile atlatan sendika, toplu sözleşme sürecine eriştiğinde ise, asıl işverenin işçisi olarak gösterilmesi gereken işçi, alt işverenin işçisi olarak gösterildiğinde sendikaya üye olma hakkını yitirebilmektedir. Bu tür muvazaalı durumlar mahkemelerin tespit edebilmesine rağmen bu süreç de uzun zaman almaktadır. Bu süreci ihmal etmek veya böyle bir imkanı bulamamak taşeron işçinin mağduriyetini daha da arttırmaktadır (Yiğit, 2013:50-51). Muvazaa kavramı ise; Yargıtay kararında: bir iş yerinde sürekli çalışmasını sürdüren, işe girişi ve çıkarılması esas yetki ve denetim iş verende bulunduğu işin taşeron devredilmesi muvazaa olarak kabul edilmektedir (Demirtaş, 2009:37).

Taşeron iş biçiminden sendikalar etkilenmesi kuşkusuzdur. Sendikaların kolay örgütlenmedikleri kesimlerde dahi, işveren devreye taşeron işletmeyi sokarak örgütlenmenin önüne geçmektedir. Kanunda ise taşeron işçinin de örgütlenme hakkının olduğu, yetkili sendikanın alt işverene ait işyerinde toplu pazarlık ve grev hakkını kullanabileceği: hatta alt işverenin bağıtladığı toplu sözleşme hükümlerinden asıl işverenin de sorumlu olduğu kanunda açıkça belirtilmişti. Tabi, buna rağmen uygulama şansı pek bulunmamaktaydı. Bu sorunların devamından sonra 11.09.2014 tarihinde 6552 Sayılı Kanun ile düzenleme yapılarak 6552/13'e göre: “4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde tanımlanan asıl iş- veren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işveren tarafından

münhasıran bu Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri; alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yürütülür ve sonuçlandırılır” (Güler, 2017:84) denilerek hukuki olarak var olan sıkıntıyı gidermeye çalışmıştır.

3. TAŞERON ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİ ALGILARINA İLİŞKİN ALAN ARAŞTIRMASI VE 375 SAYILI KHK 23. VE 24. MADDE SONRASI DEĞERLENDİRME

3.1. Yöntem

Araştırmanın amacı esnek çalışma biçimlerinden en çok uygulanan taşeron çalışma sisteminin iş görende yarattığı iş güvencesi algısının ne düzeyde olduğunu belirlemektir. Taşeron çalışanlar birçok engel ve adaletsizlikle karşılaşmaları onların algıladıkları iş güvencesini de etkilediği varsayımı ile hareket edilmiştir.

3.1.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın örneklemini kamu üniversitesi olan Süleyman Demirel Üniversitesinde, taşeron firmada çalışan temizlik, büro işleri ve teknik işlerde çalışanlar oluşturmaktadır. Taşeron firmada çalışanların sayısı 650 kişidir ve örneklem olarak 71 çalışan seçilmiştir. Örneklem yöntemi olarak basit tesadüfi örneklem yöntemi seçilmiştir. Aşağıdaki tablodan araştırma için seçilen örneklemin yeterli olduğu kanısına varılabilir. Anket 100 çalışana yapılmak üzere düşünülmüş fakat 71 anket değerlendirmeye uygun bulunmuştur. 29 anket ise doldurulmamış, eksik doldurulmuş veya dönüşü gerçekleşmemiştir.

3.1.2. İş Güvencesi Algısı Ölçeği

Taşeron çalışanların iş güvencesine ilişkin algılarının ölçülmesinde kullanılan ölçek Horsburgh ve Armstrong-Stassen’in (1994) tarafından geliştirilmiş ve Zeytinoğlu vd. (2007) sağlık sektöründe çalışan hemşireler üzerinde bir araştırmada kullanmıştır (Yıldırım ve Yirik, 2014:128). 24 maddelik ölçeğe günümüzde kamu kesiminde çalışan taşeronlar için kadrolu işçi yapılıması sürecinin etkisinin de araştırılması için 8 soru daha eklenmiştir. Ölçekte bazı ifadeler; “İş güvencesinin varlığı işe motive olmayı sağlar”, “Ömür boyu iş güvencesi, beni durağan bir yaşama sürükler”, “Taşeron işçinin daimî kadroya alınması, iş güvencemi sağlar” şeklindedir.

3.1.3. Verilerin İstatistikî Analizi

Verilerin istatistikî analizi SPSS 21 paket programı yardımı ile yapılacaktır. Yapılacak olan istatistikî analizler; Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi, Normla Dağılım, Frekans Dağılımı, One Way Anova Testi ve Ki Kare Testi olarak tasarlanmıştır.

3.2. Bulgular

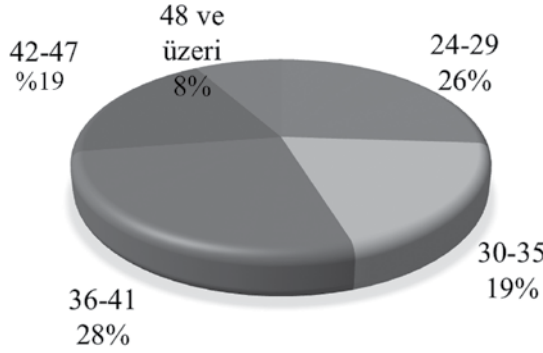
3.2.1. Araştırmanın Demografik Bulguları

Bu bölümde araştırmaya konu olan örneklem grubun demografik özelliklerine ilişkin verilerinin analizi ve değerlendirmeleri ortaya konmaya çalışılacaktır.



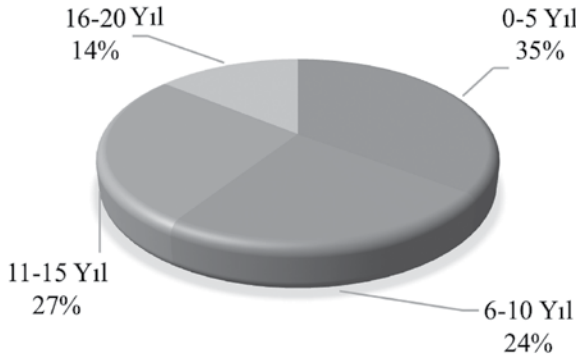
Grafik 1. Cinsiyet Dağılımı

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin %68'i erkek, %32'si kadın çalışanlardır. 2007'de erkeklerin işgücüne katılım oranı %69,8 iken bu oran 2015'te %71,6 seviyesine yükselmiştir. Aynı dönemde kadınların işgücüne katılım oranı %23,6'dan %31,5 seviyesine kadar çıkmıştır. Kadınların işgücüne katılımı artış gösterse de yine de Avrupa'da kadın istihdam ortalamasının (%66,8) altında kalmaktadır (Altınsoy ve Yiğit, 2017:192). Çalışmada elde edilen bulgu neredeyse Türkiye istihdam yapısını yansıtmaktadır.



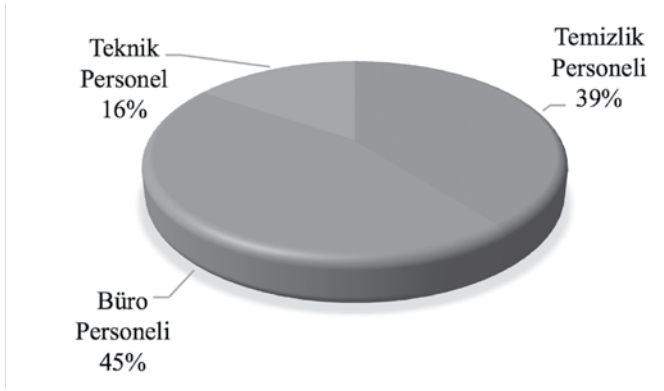
Grafik 2. Yaş Dağılımı

Araştırmaya katılan taşeron çalışanların 24-29 yaş aralığında olanların oranı %26, 30-35 yaş aralığında olanların oranı %19, 36-41 yaş aralığında olanların oranı %28, 42-47 yaş aralığında olanların oranı %19 ve 48 ve üzeri yaşında olanların oranı %8'dir. Elde edilen bulgulara göre 36-41 yaş aralığında olanların en çok istihdam edilen yaş grubu olurken 48 ve üzeri yaşta olanlar en az istihdam edilen yaş grubu olmaktadır. Bu durum yaşlı istihdamının taşeron işletmelerde düşük olduğu yorumunu getirebilir.



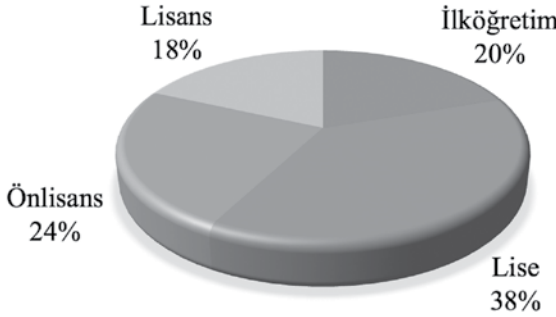
Grafik 3. Meslekte Çalışma Süresi

Taşeron çalışanların meslekte çalışma sürelerine baktığımızda; 0-5 yıl çalışanların oranı %35, 6-10 yıl çalışanların oranı %24, 11-15 yıl çalışanların oranı %27, 16-20 yıl çalışanların oranı %14'tür.



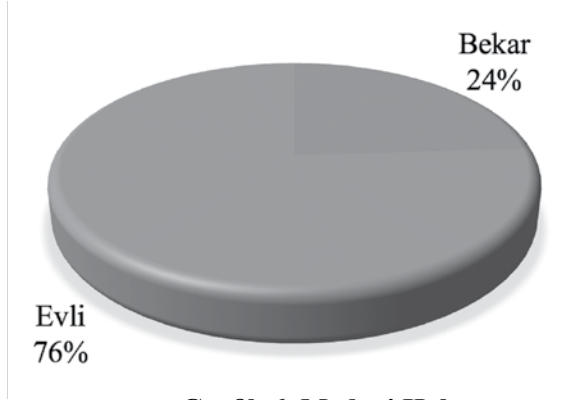
Grafik 4. Çalışma Şekli

Taşeron çalışanların çalışma biçimine baktığımızda; temizlik personelinin oranı %39, büro personelinin oranı %45, teknik personelin oranı ise %16'dır. Bu bilgiler doğrultusunda taşeron çalışanlar üniversitenin daha çok temizlik ve büro işlerini yapmakla sorumlu olmuştur.



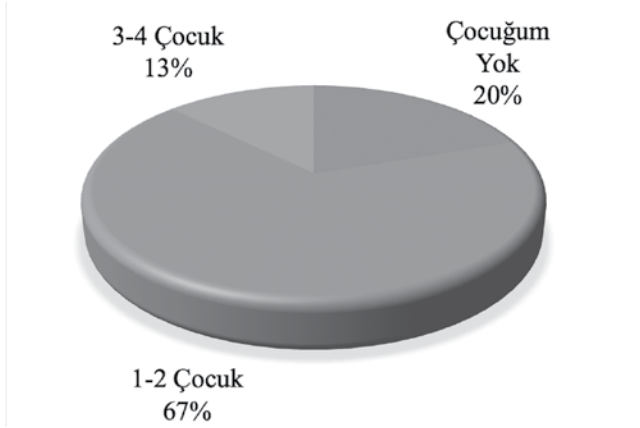
Grafik 5. Eğitim Durumu

Taşeron çalışanların eğitim durumuna baktığımızda; ilköğretim mezunu olanların oranı %20, lise mezunu olanların oranı %38, önlisans mezunu olanların oranı, %24, lisans mezunu olanların oranı ise %18 düzeyindedir. Eğitim bulguları açısından taşeron çalışanların eğitim seviyelerinin yüksek olduğu, bunun sebebinin ise araştırmaya daha yüksek eğitim seviyesi gerektiren büro personelinin daha çok katılması neden olabilmektedir diyebiliriz.



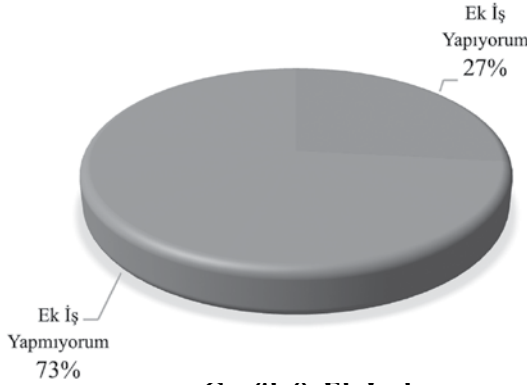
Grafik 6. Medeni Hal

Taşeron çalışanların medeni haline baktığımızda; çalışanların %24'ü bekar, %76'sı evlidir. Taşeron işçilerin yüksek bir oranı aile olarak sosyal hayatı tercih etmektedirler.



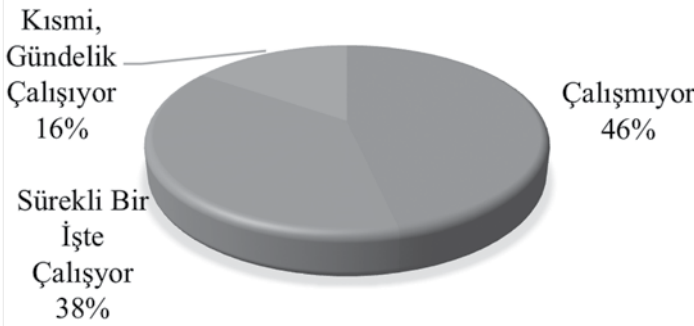
Grafik 7. Çocuk Sayısı

Taşeron çalışanların çocuk sahibi olma düzeylerine baktığımızda, çocuk sahibi olmayanların oranı %20, 1-2 çocuk sahibi olanların oranı %67, 3-4 çocuk sahibi olanların oranı %13 olarak bulunmuştur. Bu bulgular doğrultusunda taşeron çalışanların genellikle 1-2 çocuk sahibi olma tercihinde bulduklarını görmekteyiz.



Grafik 8. Ek İş durumu

Taşeron çalışanların kendi işlerinin dışında ek bir işte çalışıp çalışmama durumu bulgusu; ek iş yapanların oranı %27, ek iş yapmayanların oranı ise %53'tür. Taşeron çalışanların askeri ücrete ek olarak yemek ücreti ve yol ücretleri ile aylık gelirleri en az 1680 TL olmaktadır. Bu ücret gelirinin ailenin geçim düzeyini karşılamadığı durumlarda taşeron işçi ek iş yaparak ihtiyaçlarını karşılamak isteyebilir ki, bu tercihte bulunanların %30 seviyesine yakındır ve bu durumun üzerinde düşünülmesi gerekmektedir.



Grafik 9. Eşin Çalışma Durumu

Taşeron çalışanların eşlerinin çalışma durumuna baktığımızda; eşleri çalışmayan taşeron işçinin oranı %46, eşlerinin sürekli bir işte çalışma oranı %38, eşlerinin kısmi gündelik çalışanların oranı %16'dır. Taşeron işçilerinin yarısından fazlasının eşlerinin çalıştığını kabul edebiliriz.

3.2.2. İş Güvencesi Algısı Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

Bir ölçeğin araştırılan yapıyı ölçüp ölçmediğini anlamak için ölçme ifadelerinin istatistiki olarak geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmaktadır. Yapılan alan araştırmasının geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır ve cronbach's

alfa katsayısı ,936 olarak bulunmuştur. Cronbach's alfa katsayısının bir çalışmanın geçerli olması için ,70 eşik katsayısını geçmesi yeterli olduğundan iş güvencesi ölçeğinin bu eşiği geçtiği saptanmıştır. Bu basamaktan sonra ölçme aracının yapıyı açıklaması için güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

3.2.3. Araştırma Ölçeğinin Ortalama Puanları, Standart Sapma Değerleri

Tablo 2. İş Güvencesi Ölçeğe Ortalama Puanları, Ortalamanın Standart Sapması, Medyanı ve Standart Sapması

Ölçek İfadeleri	Ortalama	Stan. Hata Ort.	Median	SS
1- İş Güvencesi ile Çalışma Hakkı Korunur.	4,029	0,1481	5	1,2391
2- İş güvencesi ile keyfi işten çıkarılmalar önlenir.	3,944	0,1513	4	1,2749
3- İş güvencesi olduğunda, ekonomik kriz ve durgunluklar sebebiyle iş kaybetme korkusu yaşanmaz.	4,282	0,119	5	1,0026
4- İş güvencesinin varlığı işe motive olmayı sağlar.	4,087	0,1068	4	0,8868
5- İş güvencesi, iş görenlerin geleceğe güven duymasını sağlar.	4,029	0,1032	4	0,857
6- İş güvencesi, iş görenlerin geleceğe dair endişelerini azaltır.	3,93	0,0882	4	0,743
7- İş güvencem olduğunda, ekonomik yasamım için gerekli gelirden yoksun kalma endişesi yaşamam.	3,783	0,1166	4	0,9682
8- İstedğim sürece aynı organizasyon içinde istihdam edileceğime inanıyorum.	4,028	0,0919	4	0,7741
9- İş güvencesi toplumsal denge ve değerlerin korunması açısından önemlidir.	3,797	0,1266	4	1,0513
10- İş güvencesi, iş görenlerin toplumdaki saygınlıklarını artırır.	3,761	0,1397	4	1,1767
11- İş görenin kişisel özelliklerinden dolayı işini kaybetmeme güvencesi sağlar.	3,592	0,1262	4	1,0634
12- İş güvencem olmadığında toplumsal statümü kaybetme korkum artar.	3,901	0,1936	4	1,6314
13- İş güvencesi, toplumsal statü kazanmamı sağlar	3,871	0,1253	4	1,0484
14- İş güvencesi onurlu bir yaşam için vazgeçilmez bir haktır.	3,714	0,1382	4	1,1565
15- İşimi kaybetme korkusu iş motivasyonumu olumlu etkiler.	4,141	0,1241	4	1,046
16- İş güvencesi, iş yerimle kaynaşmamı ve iş yerime bağlanmamı sağlar.	4,092	0,1416	4	1,1419
17- İş güvencesi iş yerimle bütünleşmemi sağlar.	3,757	0,1633	4	1,3666
18- İş güvencem olduğunda, sahip olduğum bilgi ve tecrübeyi iş yerime aktarmam daha kolay olur.	2,971	0,1545	3	1,283
19- Ömür boyu iş güvencesinin beni durağan bir yaşama sürükler.	3,087	0,1471	3	1,2216
20- İş güvencesi, toplumsal denge ve değerler bakımından önem taşımaz.	3,169	0,1488	3	1,2534

21-	İş görenlerin geleceklere güvenle bakması için iş güvencesi yeterli değildir.	3,563	0,1663	4	1,4014
22-	İş güvencesi olanlar kendilerini yenilemezler.	3,586	0,1708	4	1,4294
23-	İş güvencesi görev yapanları tembelliğe iter.	3,386	0,1429	3	1,1953
24-	Taşeron işçinin iş güvencesinin olmaması, iş yerinde kötü muameleye uğramanın zemini hazırlar	3,957	0,1569	5	1,3125
25-	Taşeron işçinin daimi kadroya alınması süreci, iş güvencesi sağlar	4,268	0,1252	5	1,055
26-	Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde devlete olan güvenimi artırır	4,391	0,119	5	0,9884
27-	Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde işimde daha verimli olurum	4,282	0,1173	5	0,9883
28-	Taşeron işçinin daimi kadroya alınması sosyal devlet olmanın gereğidir	4,261	0,118	5	0,98
29-	Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde çalıştığım kurumda daha adaletli davranılmasını sağlayacaktır.	4,394	0,1089	5	0,9177
30-	İş güvencesinin yeterli düzeyde olmaması, zaman zaman iş yerimde 2. Sınıf çalışan muamelesi görmeme sebep olmaktadır	4,324	0,1038	5	0,8746
31-	İş güvencesi olan çalışanla, aynı işi yapmama rağmen iş güvencesinin olmayışı beni ruhsal olarak etkilemektedir.	4,31	0,1145	5	0,965
32-	Hükümetin, taşeron işçinin daimi kadroya geçirilmesinin iş güvencesini sağlayacağına inanıyorum.	4,366	0,1066	5	0,8982

Ölçek maddelerine ilişkin puanlandırma yüzdeleri üzerinden değerlendirmeler aşağıda yer almaktadır:

İş güvencesi ölçeğinin birinci sorusuna verilen yanıtlara bakıldığında, *iş güvencesi ile insan hakkı olan çalışma* hakkının olumlu yanıt verenlerin oranı %65 seviyelerinde olduğu görülmektedir. Bu ifadeye katılım daha fazla da olabilirdi belki ama, çalışma hakkı kavramının katılımcılar tarafından tam olarak bilinmemesi bir ihtimalden dolayı olumlu yanıt bu düzeyde kalmış olabilir. İş güvencesi ile çalışanların keyfi olarak işten çıkarılamayacağına inançlarını, verilen yanıtlar göz önünde bulundurulduğunda %68 seviyelerinde yüksek bir olumlu katılım olduğunu görebilmekteyiz. *İş güvencesinin olması* durumunda ekonomik krizlerin yaşanması veya ekonomik durgunluk olsa da çalışanlar işini kaybetme korkusu yaşamaz ifadesine katılanların oranı %68 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu durum katılımcıların iş güvencesi olmasının kendilerini krizlere karşı koruduğu inancını ortaya koyduğunu ifade edebilir. İş güvencesinin olması çalışanların işe motive olduğu ifadesine katılanların oranı %79 şeklinde gerçekleşmiştir. Bu durum çalışanların iş motivasyonu konusunda iş güvencelerinin çok önemli bir yere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. *İş güvencesinin olmasının çalışanların geleceğe güven ile bakması* ifadesine katılanların oranı %71 seviyelerindedir. Bu ifade çalışanların aslında yaşam doyumlarının yükselmesi, geleceğe güvenle bakmasını sağlamaktadır. İş güvencesinin olmasının işçinin geleceğe güvenle bakması ifadesine katılım

oranı %71 seviyesindedir. İş güvencesi işçinin gelecekte işsizlik durumu ile karşı karşıya kalmasının olmadığı bir ortamı vadetmektedir. Bu durum bireyin gelecek endişesinin azaltıcı etki yapacaktır. *İş güvencesinin olduğunda ekonomik yaşamın gerekli gelirden yoksun kalma endişesinin olmayacağı* ifadesine katılanların %63 seviyelerindedir. Bu durum bireyin ihtiyaçlarının kaynağı olan ücret gelirinden iş güvencesi sayesinde yoksun olmayacağı ve ekonomik ihtiyaçlar için endişe yaşamayacağını destekler. Çalışanın iş güvencesi sayesinde istediği sürece aynı iş yerinde istihdam edileceğine katılım oranı %71 seviyelerindedir. Bu durum çalışanın örgüte ilişkin bağlılığını, adanmışlığını da olumlu şekilde etkileyebilir. Aynı zamanda işveren için de uzun vadeli çalışana sahip olmak işçi devrinin azalması ve buna ilişkin maliyetleri olmayacağı durumu beraberinde getirebilir diyebiliriz. İş güvencesinin toplumsal denge ve değerlerin korunması açısından önemli olduğuna katılımın oranı %76 seviyesindedir. Bu durumun iş güvencesinin toplumsal denge ve değerler bakımından da önemli bir yere sahip olduğu çalışanlar tarafından önemsenmektedir diyebiliriz. İş güvencesinin çalışanın toplumda saygınlığını arttırdığı ifadesine katılanların %76 seviyesindedir. Bu durum iş güvencesinin toplumsal boyutunun önemini ortaya koymaktadır. İş güvencesi çalışanın bireysel özelliklerinden dolayı işini kaybetmesini engeller ifadesine katılım oranı %30 seviyelerinde kalmıştır. Karasızların oranı %42 seviyesinde olması bireysel özellikler ile iş güvencesi arasında önemli bir ilişki olmadığı düşüncesini desteklemektedir denilebilir. Çalışanların iş güvencesi olmadığında toplumsal statülerini kayb ettikleri inancına katılım %67 seviyesindedir. İş güvencesinin olmadığı durumda çalışan iş güvencesini kaybedeceği düşüncesine kapılmaktadır denilebilir. İş güvencesinin toplumsal statü kazandıracığı inancı ifadesine katılım oranı %73 seviyesindedir. Bu durum toplumsal statü kazanma konusunda iş güvencesinin olumlu katkı yapacağını göstermektedir. İş güvencesinin onurlu bir yaşam için vazgeçilmez bir hak olduğu ifadesine katılanların oranı %76 seviyesindedir. Yüksek katılım olduğunu düşünürsek iş güvencesi sayesinde insanlar işsiz kalmazlar ve işsizliğin verdiği onur kırıcı yaşanacak hadiselerden uzak kalabileceklerdir. İş güvencesinin işi kaybetme korkusunu ortadan kaldırdığı için *iş motivasyonunun olumlu şekilde etkilendiği ifadesine* katılanların %53 seviyesindedir. Bu durum da iş güvencesinin iş motivasyonu konusunda olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. İş güvencesi, iş yerimle bütünleşmemi ve iş yerine bağlanmamı sağlar seçeneği ifadesine katılanların oranı %67 seviyesindedir. Bu olumlu bakış açısı çalışanların iş yerine bağlılık yani örgütsel bağlılıklarını olumlu şekilde etkileyeceğini ifade etmektedir. İş güvencesi iş yerimle bütünleşmemi sağlar ifadesine katılım oranı %57 seviyesindedir. Bu oran çalışanın örgütsel adanmışlığı arttıracığını ifade etmektedir. İş güvencem olduğunda, sahip olduğum bilgi ve tecrübeyi iş yerime

aktarmam daha kolay olur ifadesine katılanların oranı %65 seviyesindedir. Bu durum çalışanların iş güvenceleri olduğu takdirde işletmenin, onların beşeri birikimlerinden en yüksek seviyede yararlanabileceği sonucunu beraberinde getirebilir. Ömür boyu iş güvencesinin beni durağan bir yaşama sürükler ifadesine katılanların oranı %79 seviyesindedir. Bu yüksek oran çalışanların iş güvencesinin bireyi ritmik yaşantının stabilize olmasına sebep olduğu çıkarımı yapılabilir. İş güvencesi, toplumsal denge ve değerler bakımından önem taşımaz ifadesine katılanların oranı %32 seviyesindedir. Karasızların oranı ise %38 seviyesindedir. Bu durum iş güvencesinin toplumsal denge ve değerler bakımından önemsiz olduğunu düşünenler düşük düzeyde iken, katılanların da oranı %40 düzeyindedir. İş görenlerin geleceklerine güvenle bakması için iş güvencesi yeterli değildir ifadesine katılanların oranı %42 seviyesindedir. Karasızlar %23 ve katılmayanların oranı ise %35 seviyesindedir. Bu ifade geleceğe güven duymanın sadece iş güvencesi ile sağlanamayacağını ifade etmektedir. İş güvencesi olanların kendilerini yenilemeyeceği ifadesine katılanların oranı %57 iken katılmayanların oranı %25 düzeyindedir. Bu durum ihtilaflı bir görüntüyü ortaya koymaktadır. Bu bakış açısı taşeron çalışanlar üzerinde başka çalışmalar ile araştırılabilir. İş güvencesi çalışanları tembelliğe iter ifadesine katılanların oranı %84 katılmayanların oranı ise %6'dır. Bu durum tam anlamı ile tüm çalışanların iş güvencesinin tembellik sebebi olacağı inancını taşımadığını ortaya koymaktadır. *Taşeron işçinin iş güvencesinin olmaması, iş yerinde kötü muameleye uğramanın zemini hazırlar* ifadesine katılanların oranı %40 seviyesindedir. Aslında olağan bir çalışma ortamında çalışanın çalışma biçimi fark etmeksizin kötü muamele olmaması gerekirken, kötü muamele yapılabilir inancını taşıyanların oranı azımsanmayacak kadar vardır denilebilir. *Taşeron işçinin daimi kadroya alınması süreci, iş güvencemi sağlar* ifadesine katılanların oranı %67 seviyelerindedir. Bu oran taşeron işçinin kadrolu olması ile iş güvencesinin olacağına inancın yüksek seviyede olduğunu göstermektedir. *Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde devlete olan güvenimi artırır* ifadesine katılım düzeyi %77 seviyelerindedir. Bu hayli yüksek katılım düzeyidir. Taşeron işçinin kadroya alınması taşeron işçinin devletin sosyal devlet özelliğini hissedeceğini ortaya koymaktadır. *Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde işimde daha verimli olurum* ifadesine katılanların oranı %84 düzeyindedir. Bu oranın yüksekliği iş güvencesinin olmadığı bir işletmede çalışanlar yüksek verimlilikte çalışmadığını göstermektedir. Ansızın işine son verilecek bir işletmeye tüm gücümü, verimliliğimi neden harcayayım düşüncesinin varlığını ifade edebiliriz. *Taşeron işçinin daimi kadroya alınması sosyal devlet olmanın gereğidir* ifadesine katılanların oranı %80 seviyesindedir. Taşeron çalışma sisteminin sosyal devlet olmanın bir paradoksu olduğu düşüncesine sahip olunduğu çıkarımını yapabiliriz. *Taşeron işçinin daimi kad-*

roya alınması halinde çalıştığım kurumda daha adaletli davranılmasını sağlayacaktır ifadesine katılanların oranı %80 seviyesindedir. Taşeron işçi iş güvencesi sayesinde örgütsel adaletinde işleyeceği bir çalışma hayatına sahip olacağını ifade etmektedir. İş güvencemin yeterli düzeyde olmaması, zaman zaman iş yerimde 2. Sınıf çalışan muamelesi görmeme sebep olmaktadır ifadesine katılanların oranı %80 seviyesindedir. Bu durum iş güvencesi ile çalışanların birbirine davranış şekillerinin homojen bir yapıda olmadığını ifade etmektedir. İş güvencesi olan çalışanla, aynı işi yapmama rağmen iş güvencemin olmayışı beni ruhsal olarak etkilemektedir ifadesine katılanların oranı %79 seviyesindedir. Eşit işe eşit haklara sahip olmamak çalışanı psikolojik olumsuz etkilemektedir. *Hükümetin, taşeron işçinin daimi kadroya geçirilmesinin iş güvencemi sağlayacağına inanıyorum* ifadesine katılanların oranı %83 seviyesindedir. Hükümetin böyle bir adım atması taşeron çalışanın iş güvencesi için çok olumlu bir durumu ortaya koyacağını ifade etmektedir diyebiliriz.

3.2.4. Araştırmaya İlişkin Hipotez Testleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıda sıralanmıştır;

H₁: Algılanan iş güvencesi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H₂: Algılanan iş güvencesi çalışma süresine göre değişmektedir.

H₃: Algılanan iş güvencesi taşeronun çalışma biçimine göre değişmektedir.

H₄: Algılanan iş güvencesi eğitim seviyesine göre değişmektedir.

H₅: Algılanan iş güvencesi çalışanın yaşına göre değişmektedir.

Araştırmanın hipotezlerinin test sonuçları ise sırasıyla aşağıda yer almaktadır.

H₁: Algılanan iş güvencesi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

İş güvencesi ile çalışma hakkı erkek ve kadın çalışanlara göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. İş güvencesi toplumsal denge ve değerlerin korunması açısından önemlidir ifadesi kadın ve erkek çalışana göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. İşimi kaybetme korkusu iş motivasyonumu olumlu şekilde etkiler ifadesi kadın ve erkek çalışanlara göre farklılaşmaktadır. Taşeron işçinin daimi kadroya alınma süreci iş güvencemi sağlar ifadesi kadın ve erkek çalışanlara göre farklılaşmaktadır. Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde işimde daha verimli olurum ifadesi kadın ve erkek çalışana göre farklılaşmaktadır. Hükümetin taşeron işçiyi kadroya geçirmesi halinde iş güvencemin sağlanacağını düşünüyorum ifadesi kadın ve erkek çalışanlara

göre farklılaşmaktadır. Geriye kalan tüm ifadeler cinsiyete göre farklılaşmamaktadır ($p<0.05$).

H₂: Algılanan iş güvencesi çalışma şekline göre değişmektedir.

İş güvencesi olduğunda, ekonomik kriz ve durgunluklar sebebiyle iş kaybetme korkusu yaşanmaz, iş güvencesi, iş görenlerin geleceğe dair endişelerini azaltır, iş güvencem olduğunda, ekonomik yaşamım için gerekli gelirden yoksun kalma endişesi yaşamam. İstedğim sürece aynı organizasyon içinde istihdam edileceğime inanıyorum. İş güvencesi, iş görenlerin toplumdaki saygınlıklarını artırır, iş güvencem olmadığında toplumsal statümü kaybetme korkum artar, iş güvencem olduğunda, sahip olduğum bilgi ve tecrübeyi iş yerime aktarmam daha kolay olur, Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde devlete olan güvenimi artırır ifadeleri çalışma şekline göre değiştiği neticesine ulaşılmıştır ($p<0.05$).

H₃: Algılanan iş güvencesi taşeronun çalışma süresine göre değişmektedir.

Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde çalıştığım kurumda daha adaletli davranılmasını sağlayacaktır ifadesi meslekte çalışma süresine göre farklılaşmaktadır ($p<0.05$).

16-20 yıl arasında çalışanlar taşeron işçinin kadroya alınması halinde kendilerine daha adaletli davranılacağı konusunda kararsızlardır ($p<0.05$).

H₄: Algılanan iş güvencesi eğitim seviyesine göre değişmektedir.

Ömür boyu iş güvencesinin beni durağan bir yaşama sürükler, ifadesi eğitim seviyesine göre farklılaşmaktadır. Lise mezunu taşeron çalışana göre taşeron işçinin çalışmanı kadroya alınması halinde ömür boyu durağanlığa sürükleyeceği ifadesine katılmayarak diğer eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır ($p<0.05$).

H₅: Algılanan iş güvencesi çalışanın yaşına göre değişmektedir.

İş güvencesi toplumsal denge ve değerlerin korunması açısından önemlidir, ifadesi meslekte çalışma süresine göre farklılaşmaktadır. 30-35 yaş aralığında bulunanlar iş güvencesinin toplumsal denge ve değerlerin korunması ifadesine diğer yaş gruplarına göre daha az katılmaktadırlar ($p<0.05$).

3.3. 375 Sayılı Khk 23. Ve 24. Madde Sonrası Değerlendirme

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan *1 Ocak 2018* tarihinde yayınlanan Resmi Gazetede tebliğ "*Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmak-*

ta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına Veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 Ve Geçici 24 Üncü Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul Ve Esaslar” ile birlikte kamu kurumlarında taşeron (alt işveren) sisteminde çalışanlar, 4c statüsünde kamuya geçirilmiştir (Özdemir, 2018).

Resim 1. Taşeron Çalışanlar Hakkında Hükümetin Çalışmalarla İlgili Bilgi Haritası



Kaynak: <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/taseron-maaslari-ne-kadar-olacak-taseron-kadro-sureci-kitler-icin-nasil-ilerleyecek-40792923> (Erişim Tarihi: 07.11.2018)

Görselde taşeron çalışanların, kamuya geçişini zaman damgaları ve sayısal veriler ile nasıl işlediği görülmektedir.

Kamu kurumlarında çalışan taşeron işçilerin kamu kadrosuna alınmasından sonra toplumun genelinde bir memnuniyet varken, DİSK süreçle ilgili olarak bazı eleştirilerde bulunmuştur. Bu eleştiriler sırasıyla (disk.org.tr, Erişim Tarihi: 07.11.2018);

1. Taşeron çalışanların kadroya geçişlerinin anayasal güvenceden yoksun bir şekilde, KHK düzenlemesi ile yapıldığı ve yetersiz yasal dayanağa sahip olması,
2. Taşeron çalışanları kamu çalışanı haline getiren KHK'nın mecliste yeterince milletvekilleri tarafından tartışılmadığı,
3. Taşeron düzenlemesinin bu şekli ile çalışma hayatında bazı sorunları beraberinde getireceği,
4. Kamuya geçiş sırasında bazı kurumlarda çalışanların bu haklardan yararlanamayıp, geçiş sırasında uygulanan sınavlar ve güvenlik soruşturmalarının ayrımcılık yaratacağı düşüncesi,
5. Bu düzenleme ile birlikte kamuda ikinci sınıf işçi sınıfının yaratılacağı,
6. Toplu sözleşme ve grev haklarının da olmayacağı görüşlerini,

DİSK Yönetim Kurulu olarak basın açıklaması ile kamuoyuna duyurmuşlardır. Yapılan eleştirilerin bir kısmı ile ilgili olarak zaten süreç içinde bakanlık tarafından adımlar atılmış gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Bu bakımdan madde 6'da bahsedilen toplu sözleşme hakkı tüm işçiler için uygulanmakta olup grev hakkı bakımından genel bir sorunun varlığı taşerondan bağımsız bir şekilde var olduğu bilinmektedir. Madde 5'te bahsedilen ayrımcılık DİSK'in beklediğinin altında kalmış olabilir. Çünkü yapılan sınavlar yasal olarak kamunun yasal dayanak oluşturmasına imkan verirken sınavlar yoluyla elenen aday sayısı tartışma yaratacak düzeyde olmamıştır. Güvenlik soruşturması ile ayrımcılık eleştirisi ise **çok yerinde bir eleştiri olmayacaktır. Çünkü devlet kendine yasal dayanaklara sahip olması halinde, kin ve düşmanlık besleyen oluşumlarda yer almış bireyleri istihdam etmesi beklenemeyecektir. Madde 1 ve 2 hali hazırda Türk kamuoyunda sıkça tartışılan bir konu olup, başka bir araştırma konusu olduğu ifade edilebilir.**

Türk-İş süreçle ilgili değerlendirmesinde ise genel başkan açıklaması ile Disk eleştirilerinden sadece birini dile getirerek bazı kamu kurumlarında

(KİT'ler) çalışan taşeronların kamuya geçişinin yer almamasını eleştirmektedir (turkis.org.tr Erişim Tarihi:07.11.2018).

Türkiye'nin en büyük işçi sendikalarından olan HAK-İŞ taşeron işçilerin kamuya geçişi ile ilgili olarak en etkili çalışmayı yürüttüğü ifade edilebilir. Bunun göstergesi ise 2017 yılında akademik bir yaklaşım ile Türkiye geneli saha çalışması ile taşeron çalışanların çalışma hakları ve iş güvencesine ilişkin gelecek beklentileri ortaya konmuştur. Bu raporun araştırma sonucuna göre *“Araştırma sonuçları taşeron işçilerinin farklı demografik, eğitim ve örgütlülük parametrelerine sahip olsalar da OSP (Özel Statülü Personel) statüsünden duydukları memnuniyetsizliği net bir şekilde ortaya koymaktadır. Taşeron işçilerinin mevcut sorunlarının çözümü ve beklentilerini karşılayabilecek statünün ne olduğu sorusu da net bir biçimde kendilerine yönlendirilmiştir. Bu soruya yaklaşık %95 ile anket içeriğinde en büyük yoğunluk düzeyini de temsil eden “kadrolu işçi” cevabı verilmiştir. Bu durum taşeron çalışanlarının “kadro” beklentisi ile talep ettikleri çalışma statülerini ifade etmesi bakımından büyük önem taşımaktadır. Bu soruya verilen cevapta ikinci büyük gruba %5 ile taşeron kadrosunun oluşturmasını, OSP statüsüne duyulan tepki ile açıklamak mümkündür”* (hakis.org.tr: Özaydın vd., 2017) şeklindedir. Bu değerlendirme ile taşerondan kamuya geçen işçiler kamu işçileri içinde 2. sınıf işçi olmayı istemediklerini ortaya koymaktadır.

Ayrıca süreçte kilit rol oynayan HAK-İŞ genel başkanı Mahmut ARSLAN sürece ilişkin HAK-İŞ Genel Başkanı Mahmut Arslan, *“Taşeron işçilerin kadroya alınması konusunda verdiğimiz mücadele güzel bir şekilde sonuç vermiştir. Devlet 696 sayılı KHK ile kamu kurumlarında ve yerel yönetim kuruluşlarında taşeron sistemine son vermiştir. Devletin kamu hizmetlerini artık kamu çalışanlarıyla yapacağını bildirmesi küresel kapitalizme karşı büyük bir meydan okumadır. Biz bu çalışmayı büyük bir reform olarak görüyoruz. büyük fotoğrafı kaçırmamak gerekiyor. Büyük fotoğrafın içerisinde bazı eksiklikler var. Bizim arzu ettiğimiz şey KİT'lerde çalışan taşeron işçilerin de bu kadrolara sahip olmasıdır. HAK-İŞ olarak bütün taşeronlar için yola çıktık. Bütün taşeronların sorunlarını çözmek için mücadele edeceğiz.”* değerlendirmesi işçi sendikalarının hemfikir oldukları KİT'lerde çalışan taşeron sorununa dikkat çekmektedir. Bu süreçle siyasal aktörlerle sürekli görüşmeler yaparak işçi adına olumlu sonuçlar alma mücadelesi dönemin gazete haberlerinde yer almaktadır.

Araştırmada 1 Ocak 2018'den sonra düzenleme ile ilgili araştırmalar taranmış Özdemir (2018)'in çalışmasından başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Konu ile yakından ilgili olan sendikaların yapılan düzenlemelerden sonraki değerlendirmelerine yer verilmiş ve kıyaslamalar yapılmıştır.

SONUÇ

Yapılan araştırmalar sonucunda ulaşılan sonuç şudur; “Tüm değerlendirmeler neticesinde iş güvencesi algısı özellikle dezavantajlı olarak nitelendirilebileğimiz taşeron çalışanlar arasında önemle üzerinde durulan, taşeronun kamu kesiminde çalışanlarının devlet güvencesi ile iş güvencesine sahip olmalarının onların devlete bakış açısı itibar ile sosyal devlet olma özelliğini sağlamlaştıracadıını, çalışanların geleceğe daha çok güvenle bakacaklarını ortaya koymuştur.” Bu sonucun taşeron düzenlemesinden önce elde edilen sonuç olduğu göz ardı edilmemelidir.

1 Ocak 2018 sonrasında yapılan yasal düzenlemeler sendikaların beklentilerini tam olarak karşılamasa da taşeron işçiler tarafından memnuniyetle karşılanacağı kendi araştırmamızda ölçek ifadelerinden elde edilmekteydi. Süreçten sonra yapılacak başka bir alan araştırması ile iş güvencesi algısı ve yapılan yasal düzenleme ile ilgili veri elde edilebilir. Bu çalışmanın yapılması kendi araştırmamızın doğrulanması bakımından da önemlidir.

Taşeron düzenlemesindeki hukuki, ücretler ve diğer çalışma haklarının elde edilmesi ise siyasal iktidarın kararlarına bağlı olduğu kadar, sendikaların verdikleri mücadele ile şekilleneceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Acar, E. . (2016). Türkiye’de Yapısal Dönüşüm Ve İşgücü Piyasaları zerine Bir İnceleme. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute/Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25).

Akpınar, T., & Akpınar, ř. (2015). Emek Sürecinde Yeni Arayışlar. *Calisma ve Toplum*, 47(4).

Bakan, İ., ve Büyükbeşe, A. G. T. (2004). Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan alışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23).

Candan, M. A. (2015). Ülkemizdeki İş Güvencesi Tartışmaları Ve İş Güvencesi Yasa Tasarısı zerine. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, 3(9).

elik, N. (2009). Is Hukuku Dersleri, 22. Basım. *Istanbul: Legal*, (s 164).

akır, G. Esneklik: Sermayenin Bir Sınıf Taarruzu.

akır, . İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği.

- Çakmak, D. (2007). Toplumsal Uzlaşma Belgesi: 1936 tarihli İş Kanunu.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2014). Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri.
- Çetin, H., Zetter, S. A., Taş, S., & Çaylak, M. İş Doyumu Ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği.
- Çoban, B. (2013). Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler ve Değişen Stratejiler. *Çalışma ve Toplum*, 38, 375-412.
- Davis, S. J. (2008). The decline of job loss and why it matters. *The American Economic Review*, 98(2), 263-267.
- Demircan, Ç. (2010). Üçüncü Yol ve Yolun Sonu. *Memleket, Siyaset ve Yönetim*, 5(12), 201-228.
- Demirtaş, B. Ö. (2009). *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma* (Doctoral dissertation, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Dereli, B. (2012). İş güvencesizliği kavramı ve banka çalışanlarının iş güvencesizliğine yönelik algılarının demografik özelliklerine göre incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl: 11 Sayı: 21 Bahar 2012 / 1 s.237-256*
- Dulay, D. (2016). Karar İncelemesi İşverenin Gözetim Borcunun Kapsamına İşçinin Ahlaki Değerlerinin Korunmasının Gireceğini Öngören Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi. *Calisma ve Toplum*, 48(1).
- Engin, E. M. (2013). 6356 Sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi. *Calisma ve Toplum*, 39(4).
- Erçetin, Ö. Z., & Baykoç, Ö. F. (2004). Tedarikçi Seçimi Problemine Karar Teorisi Destekli Uzman Sistem Yaklaşımı. *Gazi Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 19(3).
- Gong, Y., Law, K.S., Chang, S., ve Xin, K.R. (2009). Human Resources Management And Firm Performance: The Differential Role Of Managerial Affective And Continuance commitment. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 263.
- Güler, Ş. Kamudaki Alt İşverenlerin Kamu İşveren Sendikalarını Yetkilendirmeleri, Ortaya Çıkan Sorunlar Ve Çözüme Yönelik Bir Değerlendirme. *Karatahta*, 79.

Güneş, F. (2016). Toplumsal Yeniden Üretim Ve Karşılığı Ödenmeyen Emek. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, 15(57).

Holmlund, B., & Storrie, D. (2002). Temporary work in turbulent times: the Swedish experience. *The economic journal*, 112(480).

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

<http://www.hakis.org.tr/uploads/yayinlar/yayin-pdf-26.pdf> (erişim tarihi: 08.11.2018)

<http://www.hurriyet.com.tr/gundem/taseron-maaslari-ne-kadar-olacak-taseron-kadro-sureci-kitler-icin-nasil-ilerleyecek-40792923> (Erişim Tarihi: 07.11.2018)

<http://www.turkis.org.tr/Taseron-Iscileri-Bilgilendirme-Toplantisi-Gerceklestirildi-D14712> (Erişim Tarihi: 07.11.2018)

<https://disk.org.tr/2017/12/taseron-isciler-buyuk-magduriyet-yasayacak-ayrimsiz-ve-esit-kadro-istiyoruz/> (Erişim Tarihi: 07.11.2018)

<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm>

Kaya, G. (2015). Kamudaki Taşeron İşçiler Üzerine Bir Alan Araştırması: Adıyaman Örneği. *Electronic Journal of Social Sciences*, 14(55).

Koç, M. (2016). Kamuda bir istihdam modeline dönüşen alt işverenlik.

Koç, Y. (2002). İş Güvencesinin Öyküsü. *Mülkiye Dergisi*, 26(236), 131-178.

Kurt, R., & Koç, M. (2001). 1475 Sayılı İş Kanununda İş Güvencesi. *Mali Çözüm Dergisi*, 54.

Kuzgun, İ. K. (2007). Türkiye’de Firma Açısından Esnekliğe Dayalı İstihdam Stratejisi. *Journal of Yaşar University*, 2(8), 841-861.

Liu, X., Huang, Q., Wang, H., ve Liu, S. (2017). Employment security and employee organizational citizenship behavior: does an ‘iron rice bowl’ make a difference?. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-20.

Mütevellioglu, N. (2013). İşsizlik Korkusu, Sendikaların İşlevselliği Ve Sendikal Örgütlenme Hakkı.

Nishat Faisal, M., & A. Al-Esmal, B. (2014). Modeling the enablers of organizational commitment. *Business Process Management Journal*, 20(1), 25-46.

Nurol, B., & Ünal, B. (2017). Kamu Şeker Fabrikalarında Esnek İstihdam ve Taşeron İşgücü Kullanımı. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 16(3).

Öğüt, A., Akgemci, T., ve Demirsel, M. T. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İş gören Motivasyonu Süreci*, Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi *Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*, İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 13

Ören, K., Acar, H., & Kandemir, H. Refah Devleti Paradoksu Olarak Kamuda Taşeron Çalışma Sistemi: Isparta Örneği.

Özdemir, C. S. (2018). Taşeron İşçi Düzenlemesi. *Mali Çözüm Dergisi*, 28, 265-277.

Özkan, Ç., & Gümüş, M. (2013). Ege Bölgesindeki 4-5 Yıldızlı otel işletmelerinde örgüt kültürünün iş değerlerinin dönüşümüne etkileri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2013(2), 1-14.

Özkan, Ç., & Gümüş, M. (2013). Ege Bölgesindeki 4-5 Yıldızlı otel işletmelerinde örgüt kültürünün iş değerlerinin dönüşümüne etkileri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2013(2), 1-14.

Özkaplan, N., & Selamoğlu, A. (2005). Amerika Birleşik Devletleri'nde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Eğitimi Üzerine, "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(1).

Özkaraca, E. (2013). 6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler. *Çalışma ve Toplum*, 38(3).

Özpınar, Ş., Demir, Ö., & Keskin, S. (2011). Türkiye'de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi (2000-2010). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(2).

Öztürk, F. (2011). Türk hukukunda iş güvencesi uygulamalarının istihdamın enformelleşmesine etkileri.

Özveri, M. (2012). Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları. *Çalışma ve Toplum*, 2(33), 147-172.

Papatya, G. (2017). İşletme Verimlilik Stratejileri ve Uygulama Yöntemleri Üzerine Bir Değerlendirme, *Journal of Strategic Research in Social Science*, 3(1)

Poyraz, K., ve Kama, U. B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2).

Sığırı, Ü. (2006). Japonların kültürel özellikleri bağlamında; yönetsel, ekonomik ve sosyal süreçlerinin analizi.

Şafak, C. 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi.

Şahlanan, F. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi. *Calisma ve Toplum*, 39(4).

Şeker Selen, Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi: Tıbbi Tanıtım Sorumlularına Yönelik Bir Alan Araştırması Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı Yüksek Lisans Tezi

Tayfun, A., & Tekbalkan, M. (2014). Dış Kaynaklardan Yararlanan Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumu: Ankara’da Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 1(1), 63-78.

Tiyek, R. (2014). Devletin Endüstri İlişkilerindeki Rolü Ve Taşeron Çalışma. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7).

Top, M., Akdere, M., & Tarcan, M. (2015). Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: public servants versus private sector employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(9), 1259-1282.

Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H., ve Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma yaşamı kalitesinin prosedür adaleti, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi.

Uğurlu, A. A., ve Tuncer, İ. (2017). Türkiye’de Sanayi ve Hizmet Sektörlerinin Büyüme ve İstihdama Katkıları: Girdi-Çıktı Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1).

Uyanık, Y. (2008). Neoliberal küreselleşme sürecinde işgücü piyasaları. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 1-16.

Ünlüönen, K., ve Şahin, S. Z. (2011). Turizmde İstihdam. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 37(37).

Yıldırım, B. I., & Yirik, Ş. İşgörenlerin İş Güvencesi Algıları ve İşten Ayrılma Niyetleri İlişkisi: Belek Bölgesi Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Örneği.

Yıldırım, E., & Uçkan, B. (2010). İşverenlerin Sendikasıyla İlişkileri ve Türkiye Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 2(25), 163-184.

Yiğit, Y. (2013). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işçi sendikası üyeliğinin kazanılması.

Yorgun, S. (2013). Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. *Çalışma ve Toplum*, 39(4).

Yücesan-Özdemir, G. (2010). Despotik emek rejimi olarak taşeron çalışma. *Çalışma ve Toplum*, 27(4), 35-50.