EĞİTİM NOTLARI - 11 -

Çalışma Yaşamında Bir Karabulut:

TAŞERONLUK

DİSK
BİRLEŞİK METAL-İŞ
YAYINLARI

ÇALIŞMA HAYATINDA BİR KARABULUT:

TAŞERONLUK

EĞİTİM NOTLARI

- 11 -

DİSK
BİRLEŞİK METAL-İŞ
SENDİKASI

BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI
Tünel Yolu Cd. No.2 81110 Bostancı - İstanbul

Dizgi ve Teknik Hazırlık: Eğitim, Basın Yayın ve Tanıtım Dairesi
Baskı: Birleşik Metal-İş
No. 99/4 (Yeni Basım) Mart 1999

SUNUŞ

Sendikalar çok uzun süreden beri, varlıklarını tehdit eden yasal ve fiili çok sayıda anti sendikal uygulamaya karşı mücadele halindedir.

Bu haksız uygulamalardan biri de taşeronluktur.

Taşeronluk uygulamada çalışanlara, üretime, işyerine ve ülkeye zarar veren sonuçlar üretmektedir.

Çalışanların asgari ücrete mahkum edildiği, çalışma sürelerinin belirsiz ve keyfi olduğu, işçi sağlığı açısından hiçbir önlemin alınmadığı, çalışma hukukunun sözünün dahi edilemediği, çağdaş kölelik uygulamasının adı taşeronluktur.

Sendikaların ve çalışanların böyle bir uygulamaya evet demeleri mümkün değildir.

Bu sınıfın yüzlerce yıllık birikim ve kazanımlarının gaspedilmesidir.

"Taşeronlaşmaya Hayır" demek kaçınılmaz bir tutum olmakla birlikte, Birleşik Metal İş Sendikası bununla yetinmeyip konuya derinliğine girerek üyelerimize ve kamuoyuna konunun arka planını göstermek ve bu veriler ışığında neler yapılması gerektiğini tartışmak istemektedir.

Araştırmamızda da görüleceği gibi sendikamız konunun tüm boyutlarını sergileyerek derli toplu bir mücadele üretmenin arayışı içindedir.

Hukuk, örgütlenme ve toplu sözleşme boyutlarıyla taşeronlaşmaya karşı verilecek mücadele, elbette işçi sınıfının güç ve eylem birliğiyle başarıya ulaşabilir ve kazanımları kesinleştirilebilir.

Ülkemize ve işçi sınıfımıza yararlı olması dileğiyle.

GENEL YÖNETİM KURULU

1.- GENEL OLARAK

Taşeron veya alt işveren, en geniş anlamıyla ana firmanın işinin bir bölümünü üstlenen gerçek veya tüzel kişi olarak tanımlanabilir.

Sanayileşmenin gelişmesi sonucu işverenler kaliteli ve seri üretim yapabilmek için ilgi alanlarını belirli noktalarda toplayarak bu alanlarda uzmanlaşmaya gitmektedirler. Bütün ülkelerde işverenler, iş bölümü ve uzmanlaşmanın zorunlu kılması yada ekonomik nedenlerle işlerinin belirli bir bölümünü veya bazı işlerini başka işverenlere yaptırma yoluna gitmektedirler. Bu işleri üstlenen kimseler kendi işçi, araç ve gereçleriyle üstlendikleri işleri yaparak işverenlere teslim etmektedirler. *(Talat Canbolat Türk İş Hukukunda Asıl işveren - Alt işveren ilişkileri 1992 İstanbul)*

Asıl İşverenin işinin bir bölümünü üstlenen işverenler bu işi kendi işyerinde ve makinalarıyla yapabilecekleri gibi, asıl işverene ait işyerinde ve onun makinalarıyla da yapabilirler.

Bu çalışmada ülkemizde fason üretim ve yan sanayi olarak da adlandırılan, işin yüklenici işverenin işyerinde ve makinalarıyla yapılması üzerinde durulmayacak; asıl işverenin işinin bir bölümünün taşeron işveren tarafından asıl işverenin işyerinde yapılması konusu değerlendirilecektir.

Çünkü taşeronluk, Türkiye'de, ilerde değineceğimiz farklı ekonomik ve sosyal nedenlerden ötürü endüstri ilişkilerinde kendine yer edinmiş, ekonomik yapı içinde giderek güçlenmiş, ama bu arada çalışanların sosyal ve ekonomik haklarıyla sendikal örgütlenmenin de önemli engellerinden biri haline gelmiştir.

2.- TAŞERONLUĞUN GEREKÇELERİ

2.1.- TAŞERONLUĞUN MASUM- MEŞRU GEREKÇESİ

Taşeronluk; işletmelerde giderek çeşitlenen işlerden, işyerinin temel faaliyet konusuyla doğrudan ilgili olmayan, yatırımı ve personel istihdamı çok masraflı görülenlerin, işin uzmanı haline gelmiş, bağımsız çalışan, geniş hareket yeteneğine sahip birimlere yaptırılmasının daha kişi veya işverenlere yaptırılmasının daha düşük maliyetli olacağı gerekçesine dayandırılıyor.

Bu gerekçe bir işyerinde süreklilik taşımayan, ana faaliyet alanı açısından tali, ara sıra çıkan veya üst düzey teknik uzmanlaşma yada normal istihdam edilen personelde bulunmayan başka nitelikler gerektiren bazı işlerin o konuyla ilgili başka şahıslara devredilmesi sonucunu haklı gösteriyor.

Bu durumda işletmenin kaldıramayacağı üst düzey teknik donanım gerektiren işlerle; nakliyecilik yada yükleme boşaltma gibi çalışanlar açısından yük, işverenler açısından gereksiz istihdam alanı olarak değerlendirilen işlerdeki taşeronluk uygulamaları makul karşılanabilir..

Gerçekten de bir işyerinde sürekli iş olmayacak bazı alanlarda, örneğin bilgisayar programcılığı veya bilgisayarlann bakım ve servisinde sürekli bir uzman istihdam etmektense, ihtiyaç duyuldukça yetkili servis elemanlannın çağırılması daha rasyonel bir davranış sayılabilir.

Bunun yanısıra yükleme boşaltma gibi işyerinde asıl işi yapmak üzere istihdam edilen çalışanların yapmak istemedikleri ve tam bir süreklilik göstermeyen bazı işlerin geçici işçiler marifetiyle yaptırılması yada taşeronlara verilmesi konusunda doğrudan sendikaların talepte bulundukları da biliniyor.

Kısaca taşeronluğu makul ve mantıklı kılacak temel felsefe; işletmenin kendi uzmanlık alanına girmeyen işleri, konunun uzmanlarına devrederek hem daha az masraf yapma hem de kendilerine yabancı olan işlerle uğraşmama, gereksiz risklere girmeme düşüncesidir.

Ama durum bundan ibaret değildir.

2.2.- KARŞI ÇIKMAYI ZORUNLU KILAN UYGULAMALAR

Taşeronluk faaliyetlerinin, özellikle Türkiye gibi endüstri ilişkilerinde çarpıklığın giderek arttığı ülkelerde gözlerden uzak tutulmaya çalışılan, ancak çok önemli sonuçlar doğuran başka nedenleri vardır.

Şimdi bu nedenleri kısaca sıralayalım.

Taşeronluğun işverenler açısından en cazip tarafı çalışanların hiç olmazsa bir kısmının ücretlerin baskı altında tutularak, maliyetin düşürülmesi olanağının elde edilmesidir.

Bugün ülkemizde çalıştınlan taşeron işçilerinin çok büyük çoğunluğu asgari ücret yada biraz üstünde bir ücret almaktadır. Ne yazık ki ülkedeki milyonlarca, bölgesindeki yüzlerce binlerce işsizin arasından sıyrılarak bir iş bulan işçiler ücret, sosyal hak yada çalışma koşulları pazarlığı yapabilecek durumda değildir.

Taşeronluğu cazip hale getiren diğer önemli bir neden de işverenin taşeronluk sistemini devreye sokarak iş hukukunun koruyucu etkisinden kendisini bir ölçüde uzaklaştırmasıdır. Başka bir deyişle çalışanların yasal olarak tanınmış bulunan haklarını bertaraf etmenin, kullanılamaz hale getirmenin en etkili yoludur taşeronluk.

Taşeronluk yöntemi işyeri yönetimde daha serbest inisiyatif kullanabilmesinin yolunu da açıyor işverenlere. En temel ihtiyaçlarını bile ifade etmekten uzak, çağdaş köleler

olarak değerlendirilen taşeron işçileri, üretime tamamen yabancılaşmış bir şekilde, işyerinde ikinci sınıf işçi psikolojisi içinde, her türlü güvenceden yoksun olarak yaşıyorlar.

Nihayet taşeronluğun işverenler açısından en cazip yanla-rından birisi de işyerinde sendikal örgütlenmenin engellenmesidir.

İşyerinde taşeron istihdam eden işverenler böylece işçilerin birliğini ve hak arama mücadelesinde güçlerini birleştirmelerini de engellemiş oluyorlar. Ülkemizin sosyo ekonomik koşullarında bu sonuca ulaşmak onlar açısından hiç de zor olmuyor.

2.3.- MİNAREYE KILIF ARAYIŞI : ESNEKLİK

Taşeron istihdam eden işverenlerin hemen hepsi, bu durumu mevcut piyasa koşullanndaki amansız rekabete uyum sağlamanın zorunlu bir önlemi olarak açıklamakta, ve uygulamayı "esnekliğin bir gereği" olarak değerlendirmektedir.

Oysa taşeronluk uygulamalarının çağdaş endüstriyel ilişkiler çerçevesinde gündeme gelebilecek esneklik anlayışıyla uzaktan yakından ilgisi yoktur.

Günümüzdeki esneklik daha çok değişen talebe müşteri tatminini sağlayacak kaliteyi de koruyarak anında karşılık verebilmek, maliyeti düşürmek üzere stok oranını en aza indirmek, mümkünse stoksuz çalışmak, kalite ve verimliliği arttırmak olarak yorumlanıyor.

Buna ulaşmak için de teknolojiyi etkin biçimde kullanmak, iş organizasyonunu mümkün olan en verimli düzeye çıkarmak ve özellikle işçilerin işyeriyle olan bağlarını daha da güçlendirmek, işçilerin üretimde çok büyük yararlar sağlayabilecek düşünce zenginliğinden yararlanmak yolu izleniyor.

Oysa taşeronluk artık çağdışı kabul edilen, işçileri köle yerine koyan bir yaklaşımın ürünüdür. Bugün sadece işçi

ücretleri ve sosyal yardımların bastırılmasıyla sağlanabilecek olan maliyet düşüklüğü, orta vadede işyeri için çok büyük zararlara yol açan sonuçlar doğurabilir. Doğuruyor.

İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışı - Taşeronluk

Kaldı ki yüksek teknolojik gelişme, globalleşme ve yükselen rekabet karşısında işletmelerin yeniden yapılanmayı gündemine aldıkları ve bu kapsamda İnsan Kaynakları Yönetimi anlayışına yöneldikleri bir durumda taşeronluk, ortaya konulan yeni yönetim anlayışı önünde gerek üretim kalitesi, gerek mesleki kalifikasyon ve gerekse kurum kültürü açısından ciddi bir handikap olarak durmaktadır.

Keza, yeni yönetim teknikleri tam bir kurumsal kültür ve aidiyet duygusu yaratmayı hedeflerken, kendilerini şirketin elemanı olarak görmeyen taşeron işçileri bu sisteme nasıl uyum sağlayacaktır.

İşveren kurumla doğrudan bağı bulunmayan, kalifiye olmayan olamayan; kendisini tatmin olmuş hissetmeyen, sürekli ikinci sınıf işçi muamelesi gören bir işçinin kurum kültürü oluşturma çabasına olumlu katkı yapmasını beklemek mümkün müdür?

Bugün taşeronluk uygulamasının endüstri ilişkilerinde ortaya çıkardığı gerginlik sürerken; yeni, katılımcı, işyerinde tam bir çalışma barışı gerektiren "yeni yönetim anlayışları"nın hayata geçirilebileceğini düşünmek hayalcilikten öte birşey değildir.

Bu nedenle taşeronluk uygulamalarının yeni yönetim teknikleriyle hiçbir alakası yoktur. Bugünkü Taşeronluk uygulamaları olsa olsa "fırsat düşkünlüğü" terimiyle açıklanabilir.

3.- BİR ÇAĞDAŞ BELGE : 94 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİ

Taşeron işverenlerin kamu makamları tarafından yapılan ihalelerle aldıkları işlerde çalıştıracakları işçilerin çalışma koşullarıyla ücret ve sosyal yardımlannın düzenlenmesine ilişkin olan bu sözleşme, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Genel Kurulunun 1949 yılı Haziran ayında yaptığı toplantıda kabul edilmiştir.

Sözleşme:

Bir kamu makamı tarafından yapılan ihale sonucunda, kamu makamının para harcaması, taşeronun ise işçi çalıştırmasını gerektirecek bir sözleşme yapılması durumunda,

Yapılacak işin ;

- *Bayındırlık işlerinin yapılması, tadili, tamiri veya yıkımı*
- *Materyal, levazım ve teçhizatın imali, takılması, işlenmesi veya nakli,*
- *Hizmetlerin bizzat ifası veya temini*

Konularından birine girmesi halinde uygulanacaktır.

Sözleşmenin ikinci maddesi taşeronlar tarafından çalıştınlacak işçilerin ücret ve çalışma şartlarıyla ilgilidir.

Buna göre; ILO sözleşmesinin kapsadığı taşeron sözleşmeleri, işin yapıldığı aynı bölgedeki işkolu veya sanayide aynı mahiyetteki iş için,

- *Toplu görüşme yolu veya ilgili sanayi ve işkolundaki işçi veya işverenlerin önemli bir kısmını temsil eden işçi ve*

işveren teşekkülleri arasında uygun görülmüş diğer bir müzakere yolu ile,

- *Hakem kararı yolu ile veya*
- *Ulusal mevzuatla*

Tesbit edilmiş olanlardan daha az elverişli olmayan ücretleri, iş sürelerini ve diğer çalışma şartlannı garanti eden hükümleri içerecektir.

Eğer işin yapıldığı bölgede örnek alınabilecek bir uygulama yoksa benzeri en yakın bölgedeki uygulama veya kendisiyle sözleşme yapılan taşeronun iş yaptığı işkolu veya sanayiye mensup olup benzer şartlar içinde bulunan işverenlerin o işkolu veya sanayide uyduklan genel seviye kriter alınacaktır.

Taşeron sözleşmelerine konulacak bu şartlar ve bunlardaki değişiklikler, varsa işçi ve işveren örgütlerinin görüşleri alındıktan sonra yetkili makam tarafından ulusal koşullara en uygun şekilde tesbit edilecek ve bu hususların ilgililere duyurulabilmesi için gerekli tedbirleri alacaktır.

Sözleşmenin 3.ncü maddesine göre

Taşeronlar tarafından istihdam edilen işçilerin sağlığı, iş emniyeti, ve sosyal servislerine ilişkin gerekli tedbirler, ulusal mevzuat, toplu görüşme veya hakem kararı gereğince doğrudan uygulanmaya elverişli değilse yetkili makam tarafından bu şartları sağlamak üzere gerekli tedbirler alınacaktır.

Sözleşmenin 4.ncü maddesine göre sözleşme hükümlerini uygulama alanına yansıtan ulusal yasa veya diğer mevzuat hükümleri

Bütün ilgililere bildirilecek, işçileri tabi oldukları çalışma şartlarından haberdar etmek üzere işyerleri veya diğer çalışma

mahallerinde herkesin rahatça görüp okuyabileceği duyurular asılması zorunlu tutulacaktır.

Aynca sözkonusu hükümlerin etkin biçimde uygulanmasını garanti eden başkaca tedbirler yoksa, ilgili işçilerin çalıştıklan süre ve kendilerine ödenen ücreti gösterir defterler tutulması ve bunlann denetimini öngören elverişli bir denetim mekanizması oluşturulması sağlanacaktır.

Sözleşmenin 5.nci maddesi ise *sözleşmeye aykırı olarak çalışanlar için öngörülmüş olan asgari şartlara uyulmaması halinde ihale veya yapılan sözleşmenin reddi ve diğer önlemlerin öngörülmesini düzenlemektedir.*

Aynca ilgili işçilerin alacaklannı elde edebilmeleri için sözleşme gereği tahakkuk edecek istihkaklardan uygun bir kısmı kesilerek bloke edilecek veya başka yöntemle teminat sağlanacaktır.

Görüldüğü gibi 94 sayılı ILO sözleşmesi taşeron yada alt işverenlerce istihdam edilen çalışanların tüm haklarının diğer çalışanlara uygulanan haklarla aynı düzeyde olması için ciddi düzenlemeler getirmektedir.

Ancak bu sözleşmenin uygulama alanının sadece kamu makamları tarafından verilen işlerde çalıştırılan müteahhit veya taşeron işçilerini kapsadığı unutulmamalıdır.

Ülkemiz bu sözleşmeyi 14.12.1960 tarih ve 161 sayılı yasa ile onaylamış; bu onay Resmi Gazetenin 21.12.1960 tarih ve 10686 sayılı nüshasında yayınlanmıştır.

4.- TÜRKİYE'DE TAŞERONLUK

Ülkemizde taşeronluk yüzyıllardır uygulanan bir sistemdir.

İnşaat alanındaki bu uygulamada ; inşaat yapılırken temel, duvar, çatı, sıva vs. gibi belirli bölümleri yada bunların birbiriyle uyumlu birkaçı konusunda usta olarak tanınan; usta, kalfa veya taşeron denilen kişiye anlaşmalı olarak verilir.

Taşeronlar işin tamamını üstlenmezler. Yapılan işe malzeme temini de taşeronların sorumluluğunda değildir. Müteahhit (taahhüt eden, yapmayı üstlenen, yüklenici) ile farkları da bu noktalardan kaynaklanır. Müteahhitler işin tamamını ve malzemesinin teminini üstlenirken, taşeronlar işin bir bölümünün işçiliğini üstlenirler.

Taşeronluğun sanayiye girmesi çok uzun bir geçmişe sahip değildir. Bilindiği kadarıyla ilk taşeronluk uygulamaları 1970'li yıllarda ortaya çıkmıştır.

Taşeronluğun sanayiye girmesinde işçiler ve sendikaların da önemli payı vardır. Bilindiği gibi sanayinin gelişmeye başladığı ilk yıllarda işçilerin kalifikasyonu ve iş organizasyonu çok yetersizdi. Genellikle hangi işin kimin tarafından yapılması önemli bir fark getirmiyordu. İşçiler verilen talimatlar çerçevesinde işyerindeki tüm işleri yapmakla yükümlüydü.

Ancak bazı işler hem çok ağırdı, hem de iş-meslek öğrenme, mesleğinde gelişme kaygısındaki işçiler için aşağı-

layıcıydı. Bunların en başında yükleme boşaltma işi geliyordu.

İşçiler bu işi "hamallık" olarak görüyor ve yapmak istemiyordu. Bunda işin ağırlığı nedeniyle önemli sakatlanmaların yaşanmasının da etkisi vardı.

İşte bu durum işçilerin ısrarıyla sendikal talebe dönüştü. Sonuçta toplu iş sözleşmelerinde devamlı işçilere veya sendika

üyelerine yükleme boşaltma işlerinin yaptınlamayacağına ilişkin hükümler yer almaya başladı.

Ancak yükleme boşaltma işlerinin yapılması da zorunluydu. Sonunda çözüm olarak bu işlerin yevmiyeci hamallara yaptınlması yolu bulundu. Yükleme boşaltma işlerinin çok sık periyotlarla gündeme geldiği işyerlerinde ise bu işler taşerona devredildi. Anlaşmalı taşeron işverenler işyerlerinde sadece bu alanda olmak üzere iş çıktıkça kendi işçileriyle yükleme boşaltma işlerini sürdürdüler.

Bu arada 12 Eylül darbesi yapıldı, sendikaların faaliyetleri ve etkinliği yasaklandı, sınırlandı. Bu dönemde özellikle yeni sanayiye giren işverenler sendikasız, örgütsüz, hak talep etmekten yoksun işçi çalıştırmanın nimetlerinden yararlandılar.

Sendikal faaliyet tamamıyla serbest bırakıldığında da uzunca bir süre toplanma devresi geçirdi. 1989-90 yılına gelindiğinde ise bıçak kemiğe dayandı. İşçiler ve sendikalar hak kayıplarını ortadan kaldırmak için kararlı davrandılar. Objektif gerçeklere dayanan ve kamuoyunun desteğini de alan bu tavır başarılı oldu. Sözleşmeler başarılı bir şekilde yapıldı.

Ancak bazı işverenler alıştıkları çok ucuz işgücü avantajının ortadan kalkmasını kabul edemediler. Üretimin kalitesinin ve verimliliğin arttırılarak maliyetin düşürülmesi çabası da genellikle düşünülmedi. Sonuçta taşeronluk yöntemi sanayiye monte edildi.

Bu nedenlerle taşeronluk uygulaması özellikle 1990'lı yıllarda bir çığ gibi gelişmiştir. Ve hemen bütün uygulamalar İşin bir bölümünde işverenin kendi işçilerini çıkarıp, işin bu bölümünü dışardan anlaştığı işverenlere yaptırması biçiminde olmuştur. Bugün taşeronluk, hertürlü meşru ölçüyü aşarak işverenlerin sadece ücret ve sendika kaygısı nedeniyle kullandıkları yöntem haline gelmiştir. Asıl işverenler yükümlülüklerinden kurtulmak için işin bir bölümünü sadece kağıt üzerinde birilerine devrediyorlar.

Taşeronluk son yıllarda işçilerin çalışma ve yaşama mücadelesinin ve sendikal örgütlenmenin önüne çıkanlan en büyük engel durumundadır. Uygulamada genellikle asıl işveren kıdemli ve nisbeten yüksek ücretli işçilerini işten çıkarmakta, sonra kendisine bağlı bir işçi veya ustabaşına ilgili bölüm devredilerek, çıkanlan işçiler sendikadan çıkmak kaydıyla ve daha düşük ücretle eski işlerine, bu kez taşeron işçisi olarak alınmaktadır.

Ülkemizde giderek yaygınlaşan taşeronluk uygulamalarının temel nedeni, üretimde rasyonelleşme kaygısı değil, genellikle işverenin iş hukukunun bağlayıcı hükümlerinden korunma çabaları, çalışma koşulları ile ücretler üzerinde baskı ve sendikasızlaştırma politikalarıdır. Mevcut ortamda işverenler bunun aksini savunmaya gerek bile görmüyorlar.

4.1.- TAŞERON TANIMININ HUKUKSAL BOYUTU

İş Yasası 1/son madde fıkrasına göre taşeron, mülkiyeti ve işletmesi kendine ait olmayan bir işyerinin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alarak, işçilerini sadece o işte çalıştıran kişidir.

Bu tanımdan yola çıkılarak taşeronluğun temel kriterleri şöyle sıralanmaktadır:

1- Asıl işverenin işi ve işyeri olmalıdır,

2- Bu işverenin işinin bir bölümü başka bir işveren tarafından üstlenilmelidir,

3- İş asıl işyeri veya onun eklentilerinde yapılmalıdır,

4- Alt işveren, yani taşeron bu işte görevlendirdiği işçilerini sadece bu asıl işverenin işinde çalıştırmalıdır.

Taşeronluğun kriterlerini bir örnek üzerinde biraz açalım: Metal işkolunda faaliyet gösteren **(A)** işverenine ait bir işyerinin temizlik işleri **(B)** alt işvereni tarafından üstlenilmiş olsun.

Bu örnekte taşeronluğun ilk üç koşulu gerçekleşmiştir. Eğer taşeron **(B)** , **(A)**'ya ait işyerinde çalıştırdığı işçilerini, sadece bu işyerinin temizlik işlerinde çalıştırıyorsa dördüncü koşul da gerçekleşmiş olacaktır. Ama taşeron aynı işçilerle, başka yerlerde de temizlik hizmeti veriyorsa, burada İş Yasasına göre söz konusu olan taşeronluk değil, ayn bir işverenliktir.

Ayrıca bir başkasının işyerinde iş üstlenen taşeron eğer işin bölümünü değil tamamını üstlenmiş ise, kendisi asıl işveren sayılacak ve taşeronluktan yine söz edilmeyecektir. Çünkü bu durumda da birinci ve ikinci koşul gerçekleşmemiş olmaktadır.

Öte yandan asıl işveren konumundaki **(A)** kendisine ait işyerinin tüm bölümlerini başkalarına devretmiş, başka deyişle işyerinde kendi adına işçi çalıştırmıyorsa, asıl işveren durumunda sayılmayacaktır. Bu durumda da işyeri sahibinden iş alan diğer kişi taşeron olmaktan çıkar ve hukuken asıl işveren sayılır.

4.2.- TAŞERON İŞÇİLERİNİN HAKLARI

Ülkemiz Kamu ihalesinden iş alan müteahhit veya taşeronlar yanında çalışan işçilerle ilgili olarak 94 sayılı ILO sözleşmesi kabul edilmiş olup, bu sözleşmenin uygulanmasını temin bakımından aşağıda bir özetini sunacağımız Bakanlar Kurulu Kararı mevcuttur.

Ancak özel sektör işverenlerinden iş alan yada bunlardan iş almış gösterilen taşeronların yanında çalışan işçiler için çalışma şartları konusunda genel hükümler dışında hiçbir düzenleme yoktur.

Bu işçiler İş Yasasının genel düzenlemeleri çerçevesinde fazla çalışma, yıllık izin, hafta tatili vs. düzenlemelerden yararlanacaklardır. Çünkü onlar birer işçidir.

Buna karşılık çalışma koşulları konusunda yasa hükümleri dışında TİS hükümleri veya bölgedeki işkolu uygulamaları gibi başka bir kriter gözetilmemektedir.

4.2.1.- Asıl İşverenlerin Taşeronun İşçileri Nedeniyle Sorumluluğu

İş Yasası 1/son madde fıkrası

Taşeron işçileri ile ilgili olan, İş Yasasının yukarıda da bahsedilen 1.nci maddesinin son fıkrası aynen şöyledir:

"Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeriyle ilgili ve bu kanundan veya hizmet aktinden doğan yüklemlerinden asıl işverende birlikte sorumludur."

Bu hüküm bir yandan taşeron işverenin tanımını yaparken, diğer yandan taşeron işveren işçilerinin hak ve alacaklarından asıl işverenin sorumluluğunu düzenle-mektedir. Buna göre asıl işverenler alt işverenin çalıştırdığı işçilere karşı tam bir sorumluluk altındadır. Örneğin bu işçilerin ücreti veya diğer işçilik hakları yada iş kazası durumunda ortaya çıkacak tazminat talebi alt işverenle birlikte asıl işverene de yönelebilecektir.

Ancak asıl işverenler alt işverenlerin bütün işçilerine karşı sorumlu olmayıp, sadece asıl işverenden alınan işte çalışan işçilere karşı ve kendi işyerinde geçen çalışmalan nedeniyle sorumludur.

Alt işverenin başka işverenlerden aldığı diğer işlerde de çalışan işçilere karşı asıl işverenin sorumluluğu yoktur. Yukandaki örneği biraz daha geliştirelim. (**B**) temizleme şirketinin (C, D) isimli işçileri sadece (**A**) işvereninin işyerinde çalışıyor, buna karşılık (E, F, G) isimli işçiler

bazen (A), bazen de (Z) işyerinde çalışıyorlarsa; (A) işvereni (C, D) isimli işçilere karşı asıl işveren konumunda olup, (E, F, G) isimli işçilerin asıl işvereni değildir.

Dolayısıyla birinci gruptakilere karşı kendi işyerindeki çalışmaları nedeniyle sorumlu iken, ikinci gruptaki işçilerin kendi işyerinde geçen çalışmaları için bile sorumluluğu yoktur.

Konuyla ilgili olarak aşağıdaki yargıtay kararları yol göstericidir.

> ***KARAR** :Bir işyerindeki bir kısım işlerin yapılmasının işçilerini münhasıran o işyerinde çalıştıran diğer bir kişiye veya firmaya verilmesi halinde, alt işverenlik sözkonusu olur, Alt işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili kanundan veya hizmet aktinden doğan yüklemlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur. Y.9.H.D.,Es.1993/12848,Ka.1993/12920,Ta.16/9/1993*
>
> ***KARAR**: İş Yasası, işyerinde iş sahibinin işçilerinin de çalıştığı ya da işin bir bölümü ya da eklentilerinden bir kısmının bir başkasına verilmesi halinde asıl işveren, alt işveren ilişkisinden söz edilebilmesini hükmeder. İşin tamamının ihale edildiği durumda iş sahibinin asıl işveren olarak kabulü mümkün değildir. Y.9.H.D. E.1994/11914, K.199/18221, T.20.12.1994*
>
> ***KARAR**: İşin bir bölümünde bizzat işçi çalıştırmayıp, işi değişik kişilere ihale eden "İhale Makamı" iş sahibi, İş Kanunu, m.1/son anlamında asıl işveren değildir. Y.9.H.D. E.1994/3429, K.1994/11465, T.13.09.1994*
>
> ***KARAR**: İşin tamamı taşeron tarafından üstlenilmişse, iş sahibinin İş Kanunu madde 1/sona göre sorumluluğundan söz edilemez. Y.9.HD. E.95/946, K.95/12377, T.11.4.1995*

İş Yasası 29.ncu maddesi

İş Yasasının 29.ncu maddesinde asıl işverenden iş alan müteahhit ve taşeron işçilerinin ücretleriyle ilgili hususlar teminat altına alınmaktadır.

Buna göre, asıl işverenler müteahhit ve taşeronlara hak ediş karşılığı yapacağı ödemelerde, bu işverenlerin işçilerinin ücretlerini ödeyip ödemediğini bordrolardan kontrol edecektir. Kontrol sırasında işçilerin doğmasına rağmen henüz ödenmemiş bulunan ücret alacağı saptanırsa istihkak tutarından öncelikle işçilerin ücret alacaklarının ödemesi yapılacak, bakiye kısım taşeron veya müteahhitlere ödenecektir.

Bunun için istihkak ödemesinin yapılacağı hususu işyerinde işçilerin görebileceği biçimde ilan edilecektir.

Bu düzenlemeye aykırı hareketlerde ihale makamı veya asıl işveren işçilerin alacaklarından doğrudan sorumludur. Ancak bu sorumluluk işçilerin üç aylık alacaklarıyla sınırlıdır. Yani işçiler taşeron tarafından ödenmeyen son üç aylık ücretlerini, yasa hükmüne göre işlem yapmayan asıl işverenden tahsil edebileceklerdir.

Müteahhit veya taşeronların asıl işveren nezdindeki her çeşit teminat ve istihkakları üzerinde yapılacak olan her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz yada icra takibi müteahhit işçilerinin alacaklarından fazlası için hüküm doğuracaktır. Yani müteahhit işverenin işçileri üçüncü kişilere karşı öncelikli alacaklı durumundadır.

SSK 87.nci maddesi

506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasının 87.nci maddesinde de taşeron işçileriyle ilgili bir düzenleme yer almaktadır.

Yasa maddesi taşeronu aracı olarak tanımlamakta olup, sigortalılar aracı vasıtasıyla işe alınmış olsa bile SSK ile ilgili işlemlerden dolayı asıl işveren de sorumlu tutulmuştur.

Böylece asıl işverenlerin, taşeron işverenlerin işçileriyle ilgili olarak işlem ve gereklilikleri yerine getirip getirmediklerinin denetlenmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Eğer asıl işveren taşeronu denetlememiş ve taşeron da çalıştırdığı işçilerin SSK ile ilgili işlemlerini yapmamış, örneğin işe giriş bildirgesi düzenlememiş veya bildirgeleri gerçeğe uygun olarak düzenlememiş ise, bundan kaynaklanacak sorumluluk asıl işveren tarafından da üstlenilecektir.

4.2.2.- Taşeron İşçilerinin Toplu Sözleşmeden Yararlanması

Esasen bir işveren için imzalanmış bulunan bir toplu sözleşmeden bir başka işverenin işçilerinin yararlanması hukuk mantığını zorlamaktadır. Ancak İş Yasası 1/son maddesinin yukarıda yer alan düzenlemesinden yola çıkan yargıtay, taşeron işçilerinin asıl işyerinde yürürlükte bulunan sözleşmeden yararlanabileceklerine karar vermiştir.

Bu karar aynı işyerinde birden fazla toplu sözleşme yapılamayacağına ilişkin yasa hükmü ile İş Yasası hükmünü birleştirmesi açısından da doğrudur. Bundan da önemlisi bir çığ gibi büyüme eğilimine giren ve toplu sözleşme hakkını anlamsızlaştıran taşeron uygulamasının zararlarını bir ölçüde hafifletmek için geliştirilmiş bir alternatiftir.

Belirtilmeli ki işyerinde çalıştırılan taşeron işçileri yetki tesbitine esas işçi sayısında dikkate alınmamaktadır.

Sonuç olarak yaptıkları iş başka işkoluna girse bile taşeron işverenin işçileri, çalıştıklan işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Elbette bunun için

dayanışma aidatı dilekçesinin verilmiş olması veya sözleşmenin tarafı sendikaya üye olunması gerekli ve zorunludur.

***KARAR**: Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacının davalıya ait işyerinde sürekli işlerde uzun süredir çalıştığı anlaşılmaktadır. Ancak, hizmet akti davalı ile değil, taşeronla yapılmış ve kısa sürelerle taşeron olarak görünen kişi değiştiği halde davacı işini aynen ve aralıksız olarak sürdürmüştür. Davalı ile taşeron adı verilen kişi arasında yapılan sözleşmelerde, işçinin işe alınması, nitelikleri, işten çıkartılması ve ücretlerinin belirlenmesi konularında tüm yetkiler davalı kuruma tanınmıştır. Aynı işyerinde doğrudan davalı tarafından çalıştırılan işçiler de bulunmakta ve işyerinin çalışma düzeni işle ilgili talimatlar doğrudan davalı tarafından verilmektedir. Bütün bu olgular, davacının gerçekten davalının işçisi olduğunu, asgari ücretle çalıştırabilmesi için görünürde bir taşeronun aracı olarak gösterildiğini açıkca ortaya koymaktadır. Nitekim bu doğrultudaki uygulamalar dairemizin ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kararları ile muvazaalı ve işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını engelleyici kanuna karşı hile olarak kabul edilmiştir.*

Böyle olunca davacı, davalıya ait işyerinde çalıştığı tüm süre için, işçilik haklarını davalıdan isteyebilir. Keza, bu işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesine taraf işçi sendikalarına üye veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle bu toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için talepte bulunmuş ise, 2822 sayılı Yasa'nın 9. maddesi çerçevesinde TİS'den yararlanması gerekir. Y.H.G.K. E. 1995/9-866 K. 1995/920 T. 03.11.1995)

***KARAR** :Davacı yapılan sözleşmelerde taşeron işçisi olarak gösterilmekte ise de, taşeron olarak görünen kişi değiştiği halde davacının uzun süre işe devam ettiği, davalı ile taşeron adı verilen kişi arasında yapılan sözleşmelerde işçinin işe alınması, nitelikleri, işten çıkartılması ve ücretlerinin belirlenmesi konularında tüm yetkilerin davalı Kuruma ait olduğu ve işle ilgili talimatların doğrudan davalı tarafından*

verildiği belirlenmesine göre davacının gerçekte davalının işçisi olduğu, asgari ücretle çalıştırılabilmesi için görünürde bir taşeronun aracı olarak gösterildiği anlaşılmaktadır.

Böyle olunca davacı davalıya ait işyerinde çalıştığı tüm süre için, işçilik haklarını davalıdan isteyebilir. Keza, bu işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesine taraf işçi sendikalarına üye olmak veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle Toplu İş Sözleşmesinden de yararlanması gerekir. 9.H.D. Es.1995/3529 Ka.1995/14032 Ta.25/4/1995

4.2.3.- 88/13168 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı

94 sayılı ILO sözleşmesinin ülkemizde uygulan-masını sağlamak üzere Bakanlar Kurulu 19.7.1988 tarihli ve 88/13168 sayılı kararını almıştır. Bu karara göre:

Bayındırlık ve İskan Bakanlığı tarafından çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı ile ilgili işçi ve işveren örgütü temsilcilerinin görüşleri de alınmak suretiyle her yıl belirlenecek olan parasal sınırın üstündeki ihalelerde yüklenici ile yapılacak sözleşmelere 94 sayılı ILO sözleşmesinin aradığı çalışma şartları ile ilgili hükümler konulması zorunludur.

Kararın 2.nci maddesi çalışma şartları ile ilgili hükümleri düzenlemektedir. Buna göre;

- *İşi yapmayı üstlenen müteahhit işçilerin sağlık ve güvenliği, çalışma şartları ve ücretle ilgili mevzuat hükümlerine uyacaktır.*
- *Müteahhit çalıştırdığı işçilerin işin dahil olduğu bir işkolu veya meslekte aynı tipteki bir iş için toplu sözleşme veya mevzuatla kabul edilenlerden daha aşağı olmayacak şartlarda çalışmalarını ve ücret almalarını sağlayacaktır.*

- *Ücret yan ödeme ve çalışma şartlarının toplu sözleşme veya mevzuatla tesbit edilmemiş olması halinde müteahhit, en yakın ve en uygun bir bölgedeki işkolu veya meslekteki aynı tip bir iş için toplu sözleşme veya mevzuatla tesbit edilenlerden veya müteahhidin bulunduğu işkolu veya meslekteki benzer işverenlerin verdiği genel seviyeden daha az olmayacak şekilde ücret, yan ödeme ve çalışma şartlannı temin edecektir.*

- *Çalışma şartları ve ücretli ilgili ilanlar işin başladığı tarihten itibaren bir ay içinde işyerlerinde ilan tahtalarına asılmak suretiyle işçilere duyurulacaktır.*

- *Müteahhit aldığı işi bir taşerona devretmiş ise işçilerin çalışma şartlarına ilişkin düzenlemelere taşeronun da uymasını sağlayacaktır.*

Kararın 3.ncü maddesine göre ilgili işçilerin şikayeti üzerine öngörülen hükümler uyarınca işçilerin ücretini alamadığının tesbit edilmesi halinde müteahhidin ilk istihkakından kesinti yapılarak hak sahibi işçilere ödenecektir.

Karann 5.nci maddesine göre de müteahhidin çalışma şartlarına uymadığı ve bunları uygulamadığı tesbit edilirse gerekli idari ve cezai kovuşturma yapılarak müeyyide uygulanacaktır."

94 sayılı ILO sözleşmesinin uygulanmasına ilişkin Bakanlar Kurulu Kararıda ana hatları ile böyle.

Karar sadece kamu makamlan tarafından ihalelerle verilmiş olan ve belirli bir miktan aşan sözleşmeleri kapsıyor.

Kararın, 94 sayılı sözleşmenin lafzı ve ruhuna tam olarak uygun olup olmadığı ciddi biçimde tartışılabilir.

Ancak bu kararın bu haliyle bile tam olarak uygulanamıyor.

Yol İş Sendikasının girişimlerinden anlaşıldığı kadarıyla, müteahhit ve taşeronlar mevzuatın sadece asgari ücretle ilgili

bölümünü uyguluyorlar. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması, çalışma şartları konusunda işçilere bildirim gibi konular ise tamamen göz ardı edilmiş durumda.

Ancak sözleşme ve Bakanlar Kurulu Kararının kamu ihalelerinden iş alan müteahhitler yanında çalışan işçiler için kapsamlı bir koruma getirdiğini söyleyebiliriz. Kamu makamları, işçiler ve sendikalar tarafından yapılacak girişimlerle düzenlemelerin hayata geçirilmesi sorun olmaktan çıkabilecektir.

Kamuya iş yapan müteahhitlerin çalıştırdığı işçiler için öngörülen bu düzenlemeler özel sektörde iş yapan diğer müteahhit veya taşeronların yanında çalışan işçiler için yapılacak düzenlemelerde yol gösterici olacaktır.

4.3.- TAŞARONLUK NASIL BİR ORTAMDA GELİŞİYOR?

4.3.1.- İş güvencesi yok, fesih hakkı sınırsız ise,

Taşeronlaştırma uygulamaları öncelikle iş güvencesinin yokluğundan güç almaktadır. Sınırsız fesih yetkisiyle donanmış işverenler diledikleri gibi işçi çıkarıp yeni işçi alabiliyorlar, ya da işlerine son verdikleri işçileri bu kez de taşeron işçisi olarak ve daha düşük ücretle tekrar işe alabiliyorlar.

Buna karşılık hukuk sistemimizde hakkın kötüye kullanılması durumlarında yapılan tasarruflar geçersiz sayılmaktadır. Medeni Kanunda yer alan objektif ve subjektif iyiniyet kuralları tüm sözleşmeler için bağlayıcıdır. Ancak ne hikmetse bu kurallar iş hukukunda uygulanmıyor. İş sözleşmesinin kötüniyetle feshedildiği durumlarda bile fesih geçerli sayılıyor.

Böylece işverenler kendilerine yasayla tanınmış fesih haklarını kötüye kullanma olanağını bulup, işçileri hiçbir meşru

neden yokken işten çıkarıyor, sonra da aynı işe çok daha düşük ücretle aynı işçiyi veya başkasını işe alıyorlar. Bu durumun hukukun açık ihlali olduğuna kuşku yoktur.

4.3.2.- İşsizlik oranları yüksekse,

Üretimde rasyonelleşmeyi değil, ücretleri düşürmeyi ve işçilerin haklarını koruyabilecekleri sendikalarda örgütlenmesini engellemeyi hedefleyen taşeronlaştırma uygulaması bir yandan da çalışabilir nüfusun yüzde yirmisine yaklaşan işsizlik olgusundan güç almaktadır.

Gerçekten de nüfusun bu kadar büyük bir kesimi işsiz ve asgari ücretle bile iş bulmak için fırsat kollarken, sendikal mücadele sonucu hiç olmazsa ücretleri belli bir düzeye erişmiş işçiler işverenler tarafından işsizlik olgusuyla tehdit edilmektedirler.

4.3.3.- İşçi kalifikasyonu düşükse,

İşverenlerin taşeronluğu kolayca uygulayabilmesinin bir nedeni de işçilerin çoğunluğunun vasıfsız, ya da çok kısa bir eğitimle yeni işçiler tarafından yerleri doldurulabilecek işçiler olmasıdır.

Böylece işverenler bu uygulamayla bir taşla iki kuş vurma olanağına kavuşuyorlar. Bir yandan sendikal örgütlenmeyi geriletirken, diğer yandan da ücretleri düşürme imkanına sahip olmaktadırlar.

Kuşkusuz çalışanların düşük eğitimli olmasının nedenleri sadece işçilerin beceri ve yetenekleri ile açıklanamaz.

Bu çok daha kapsamlı bir tartışmanın konusudur.

4.3.4.- Haklar konusunda bilgi eksikliği varsa,

Ülkemizdeki çalışanların önemli bir bölümü mevzuatla kendilerine tanınan haklar konusunda ya tamamen bilgisizdir, yada bilgileri işverenler tarafından empoze edildiği kadarı ile sınırlıdır.

Özellikle taşeron işçilerinin büyük çoğunluğu asıl işverenin kendisine karşı sorumlu olduğundan habersizdir.

Gene çok büyük çoğunluğu sendikaya üye olabilecekleri ve toplu sözleşmeden yararlanabilecekleri konusunda hiçbir bilgiye sahip değildir.

Sosyal güvenlikle ilgili hakları konusunda herhangi bir bilgiye sahip değil, yada yanlış bilgiye sahiplerdir.

Bu işçilerin önemli bir bölümü kendisine doğru bilgiler aktarmaya çalışan sendika temsilcilerine ısrarla "ancak üç beş aylık deneme süresi dolduktan sonra SSK'na bildirilmesi gerektiğini", veya "tazrninatının hesabında 8 -10 aylık deneme süresinin", veya "işverence işten çıkarıldığı önceki çalışma döneminin dikkate alınmamasının doğal olduğunu" söylemektedir.

4.3.5.- Sendikal Alanda Dağınıklık, Örgütsüzlük Sözkonusu ise,

Taşeronlaşmayı besleyen en önemli etkenlerden biri de işçilerin ve işçi örgütlerinin birliğinin sağlanamamış olmasıdır. İşçiler ve örgütleri olan sendikalar bu büyük tehlikeye karşı güçlerini birleştirerek etkili eylemlerle sonuç alabilecekken, günümüz gerçekleri karşısında hiçbir anlam ifade etmeyen kısır sürtüşmeler ve gereksiz kaygılar yüzünden bir araya gelememektedirler.

Bu durum işçilerin haklarının korunması yolunda önemli ve kalıcı başarılar elde edilmesini güçleştirmektedir.

4.3.6.- Ülkenin Yapısal Sorunları teşvik ediyorsa,

Taşeronluk olgusu sadece işyerleri ve işverenlerin tutumları ile açıklanamaz. Ülkemiz ekonomisinin kimi yapısal özellikleri de dolaylı olarak taşeronluk olgusunu besleyen unsurlar olmaktadır.

Ülkemizde 4 milyonun üzerinde kaçak işçi vardır. Devletin bunlara etkin bir müdahale yapamaması, kaçak işçiliği ve kaçak işletmeciliği adeta teşvik etmektedir. Kaçak işletmelerin çoğunluğunun taşeron işletmeler biçiminde faaliyet gösterdiği de herkes tarafından bilinmektedir.

Bununla beraber ülkemizde "kayıtdışı ekonominin" çapı günden güne büyüme eğilimindedir. Kayıtdışı ekonominin kayda alınması yönünde etkin bir çaba içine girilmemesi de, taşeronluğu adeta teşvik anlamı taşımaktadır.

Diğer yandan, istihdam üzerindeki fon ve vergilerin Avrupa ve dünya ülkelerine göre oldukça yüklü bulunması da taşeronluğu teşvik edici bir etki yapmaktadır. Bugün çalışanların ücretleriyle bağlantılı olarak "Gelir Vergisi, Damga Vergisi, SSK Primi, Konut Fonu, Tasarrufu Teşvik Kesintisi" adlarıyla %55 60'lara varan kesintiler ve ödemeler söz konusudur. Yani işverenin cebinden çıkan her yüz liranın ortalama olarak ancak elli lirası çalışanın cebine girebilmektedir. Bazı işverenler bu ağır yükten yükten kurtulma eğilimi içine girmekte, bunun en uygun yöntemi olarak da taşeronluğu tercih etmektedir. Taşeron işverenlerin genellikle 1-9 arası işçi çalıştırmasının sırrı buradadır.

4.4.- TAŞERONLUĞUN ETKİLERİ

4.4.1.- Taşeronluk İşçi Haklarına Karşı Bir Uygulamadır

Taşeronluğun işverenler açısından en cazip yanının işçi haklannı baskı altında tutması ve çalışanlann yasayla tanınmış haklannın etkisizleştirilmesi olduğunu vurgulamıştık.

Bu gerçek işverenler tarafından da açıkça vurgulanıyor. İşverenler en yetkili ağızlardan "işçi ve işveren sendikalan olarak hata yaptık, kantann topuzunu biraz kaçırdık.

İşyerlerine ücret ve sosyal haklar açısından fazla yüklendik. İşyerleri de kendi rekabet şanslarını arttırmak için bu düzenlemelerden kurtulma, maliyeti en aza düşürmek için taşeron uygulamasına başvurdular" açıklamasını yapıyorlar.

Gerçekten taşeron işçileri yasayla kendilerine tanınmış hiçbir hakkı kullanabilecek, bunu talep edebilecek durumda değildir.

Bu işçiler:

İşveren istediği anda gerekirse 48 saat sürekli çalışmak zorundadırlar.

Üç beş ayda bir işten çıkarıldıklarından veya taşeron işveren değiştiğinden sürekli çalışmadan kaynaklanan yıllık izin, kıdem ve ihbar tazminatı gibi haklardan yararlanamamaktadırlar.

Büyük çoğunlukla sigortasız kaçak işçi olarak veya tam çalıştıkları halde ayda üçbeş gün bildirimi yapılan kısmi kaçak işçi gibi çalışmaktadırlar.

Çoğunlukla hiçbir mesleki eğitim veya koruyucu malzeme verilmediğinden işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinden yararlanamadan çalıştırılmaktadırlar.

Ana üretimde çalıştınlan taşeron işçilerinin çok büyük bir bölümü asıl işverenin eski işçisiyken işten çıkanlmış, daha düşük ücretle taşeron işçisi olarak yeniden işe alınmıştır. Bu işçiler eski tezgahlannda eski işçilerle, ama bu defa farklı çalışma koşullan ve statüyle birlikte çalışmaktadırlar.

4.4.2.- Taşeronluk Endüstri İlişkileri Açısından Ciddi Bir Tehlikedir

Bugün taşeronluk, endüstri ilişkileri açısından da ciddi bir tehlike oluşturmaktadır.

Kayıt dışı ekonomiyi teşvik eden, işsizlik olgusundan güç alarak ücretler üzerinde baskı politikası uygulayan faktörler, vurguyu ucuz işgücüne yaparak haksız rekabetin ortaya çıkmasına neden olmaktadırlar.

İşçilerin sendikal örgütlenmesine müdahale etmeyen, yasaların koruduğu haklara saygı gösteren bir işveren, aynı sektörde taşeron uygulamasıyla işyerinden sendikayı dışlayan ve ücretleri baskı altına alan bir işveren karşısında elbette mağdur durumda kalacaktır. Eğer gerekli önlemler alınmazsa endüstri ilişkileri içinde işverenler ağırlıklı olarak bu yöntemleri tercih etme yoluna zorlanacaklar bu ise zaten çarpık olan ülkemiz endüstri ilişkilerini iyice karmaşık hale getirecektir.

Ücretler üzerindeki baskılar istihdam edilen işgücünün uzun vadede değerlendirilmesini, işyeri açısından uzman ve kalifiye hale getirilmesini engelleyecektir. Düşük ücret kaygısıyla sürekli işgücü değişimi işçilik kalifikasyonunu iyice düşürecek bu ise üretimin kalitesine ve verimliliğe olumsuz etki yapacaktır.

Kalifikasyondaki kayıp ise iş kazalarını, hammadde, enerji ve zaman israfını arttıracak, Kalite ve verimliliğe ters orantılı olarak etkileyecektir. Sonuçta şirket prestijinin kaybolmasına neden olacaktır. Tüm bu eksiler ise maliyetteki geçici

kazanımları dengeleyemez. Uzun vadede kayıplar çok daha fazla olacaktır.

Taşeron kullanan işverenler, kendileri için de tehlikeli olabilecek bu unsurları kendi elleriyle büyütmektedirler. Önce bir takım akraba ve hemşehrilik ilişkileri kullanılarak ortaya çıkan ilk taşeronlaşmalar bir süre sonra ister istemez, yasaları hiçe sayan, kayıt dışına yönelen karanlık ilişkiler halini almaktadırlar. İşverenler zamanla taşeronlar üzerindeki etkilerini kaybediyorlar. Taşeron uygulama modern endüstri ilişkilerine yerleştirilmiş bir saatli bomba gibi çalışıyor: hem işçi sendikalarının ve hem de işveren örgütlerinin faaliyetlerinin engeli haline geliyor. Uzun vadede endüstri ilişkilerine yıkıcı etki yapıyor.

Taşeron uygulamasına başvuran işveren ve o işyerinde örgütlü sendika ve işçiler arasında ciddi bir güven bunalımı da gündeme gelmektedir. Sendika ve üyesi işçiler taşeronlaşma uygulamasını gündeme getiren işverenin bu çabasını, haklı olarak o işyerinde varlığını tehdit eden bir girişim olarak görmekte ve güvensizliğini değişik platformlarda değişik yöntemlerle gündeme getirmektedir.

Oysa, modern endüstri ilişkilerinde işveren ile sendika ve üyeleri arasında açıklığa ve karşılıklı hak ve çıkarlara saygıya dayalı ilişki; ileriye dönük, karşılıklı olarak çıkarları geliştirmeye yönelik ortak faaliyetin temel ilkesidir.

Güvensizliğin yeşerdiği işyerinde tarafların karşılıklı çıkarlarına hizmet edecek bir ortamın sürekliliğinin sağlanması mümkün olmayacaktır.

4.4.3.- Taşeronluk Sendika Karşıtı Bir Uygulamadır

Taşeronluk uygulamasının birçok işveren tarafından işyerindeki sendikal örgütlenmeyi veya potansiyelini kırmak için

kullanıldığı, Türkiye'de konuyla ilgili herkes tarafından yakından bilinir.

Taşeronluğun anti sendikal yanı birden çok etkiyle gösterir kendini.

İşçiler arasında birlik ve dayanışmanın engellenmesi

Öncelikle işçiler arasındaki kaynaşma, dayanışma ve örgütlenme bilinci sekteye uğratılmaktadır.

Gerçekten iş sürecinin belli bölümleri taşeron adı verilen, ama aslında işverene doğrudan bağlı kişilere dağıtılarak, işyerindeki işçilerin tamamı arasında örgütsel birliğin, dayanışma ruhunun ve kenetlenmenin engellenmesi amaçlanır.

Aslında aynı işi yapan, aynı koşullarda çalışan ve dolayısıyla çıkarları aynı noktalarda buluşması gereken işçiler arasında taşeronluk vasıtasıyla çelişkiler ve yapay bölünmeler yaratılıyor. Sosyal güvencelere sahip olmayan, asgari ücret veya ona yakın ücretle çalışan taşeron işçiler, işyerinin daimi işçilerine gıpta ile bakıyor, onların sosyal ve ekonomik mücadelesinden uzak kalıyorlar. Benzer duygular asıl işçilerde de beliriyor, onlar ise taşeron işçileri, kendi işlerini potansiyel olarak tehlikeye sokabilecek bir kesim olarak görüyorlar. Böylece, iş süreci açısından aralarında nesnel hiçbir ayrılık olayan bu iki kesim karşı karşıya getirilebiliyor.

Taşeronluğun var olduğu hemen tüm işyerlerinde taşeronun işçileriyle asıl işverenin işçileri arasında önemli sürtüşmeler vardır. Hatta bu sürtüşmeler yer yer işyeri yöneticileri ve taşeronlar tarafından da körüklenmektedir.

Bunun yanısıra Taşeron uygulamalarla işçilerin, özellikle de kalifiye olmayan belirli bir kısmı sürekli yenilenerek, diğer bölümle, yani deneyimli ve örgütlü kesimle kaynaşması engelleniyor. Taşeron işçileri daha kıdem kazanamadan işten

çıkarılarak yerlerine yenileri alınıyor. Bu yöntemle bir yandan işçilerin ücretlerinin artması engellenirken (çünkü genellikle yeni işçiler sürekli asgari ücret üzerinden işe alınıyorlar), diğer yandan da bütünleşmenin, örgütlenmenin önüne ciddi bir set çekilmiş oluyor. Örgütlenme ve işçilik bilinci derinden yaralanıyor.

Sendikanın örgütlenme potansiyeli ve etkinliğinin azaltılması

Bir başka etki de aslında doğrudan sendikal örgütlenmeye katılabilecek bir kısım işçinin, görünüşte işyeri dışına itilmesidir. Böylece aslında tek bir sendika çatısı altında toplanması gereken işçileri değişik statülere ayırarak, onlar arasında birlik engellenir. İşçiler içinde sendikal örgütlenmeye doğrudan katılabilecek olan kesimin oranı azaltılır.

İşyerinde sendikanın doğrudan örgütlenebilmesinin mümkün olduğu kesim, kapsamdışı uygulamasıyla zaten daraltılıyor. İşyerinde yetki için % 50'lik barajın aşılabilmesi, kapsamdışı kesim çıkarıldığı zaman aslında % 60-70'lere ulaşılması anlamına geliyor.

Yaptığımız araştırmalar, sendikamızın örgütlü olduğu işyerlerinde kapsamdışını da içeren toplama göre % 50 barajının, aslında kapsamdışı kesim dışında kalan işçiler arasında % 71'lik bir orana denk düştüğünü ortaya koymaktadır. Yani sendikamız işyerlerinde % 50'lik barajı aşabilmek uğruna, aslında kapsamdışı uygulamasıyla ortalama % 71'lik barajı aşmak zorunda bırakılmaktadır.

Böyle bir uygulamaya ek olarak işçilerin bir kısmını taşeron işçisi adı altında devre dışı bırakmak, kaderi taşeronun iki dudağının arasından çıkacak karara bağlı olan bu işçileri sendikal örgütlenmenin dışında tutarak sendikaları işyerinde zor durumda bırakmak anlamına gelmektedir.

Sendikamızın örgütlü olduğu tüm işyerleri açısından bakıldığında, taşerona bağlı işçilerin toplam çalışan işçiler arasında (kapsam içi + kapsamdışı + taşeron) % 9.8'lik bir oran oluşturduğu ortaya çıkmaktadır. İşyerlerimizde taşerona bağlı işçilerin sayısını, sadece kapsam içi işçilere oranladığımızda ise karşımıza % 13.5 gibi yüksek bir rakam çıkmaktadır. Sendikamıza bağlı işyerlerinde çalışan taşeron işçilerinin % 53'ü doğrudan üretimde, % 47'lik bölümü de temizlik, yemekhane, yükleme boşaltma, güvenlik vs. yardımcı işlerde çalışmaktadır. Ancak bu oran işçi sirkülasyonuna bağlı olarak çok hızlı bir biçimde değişmektedir.

Petrol İş Sendikası tarafından yapılan bir araştırmada ise müteahhit-taşeron işçilerinin toplam çalışanlara oranının Petrol sanayiinde % 14.9 kimya sanayiinde % 8.6 ve lastik sanayiinde % 9.8 olduğu belirlenmiştir. İşkolu ortalaması ise % 11.dir. Bu oran kamu sektöründe % 11.3, özel sektörde ise % 10.1'dir.

Aynı araştırmaya göre Müteahhit-taşeron işçilerinin sendika üyelerine oranı da Petrol sanayiinde % 25.4, Kimya sanayiinde 13.2 ve lastik sanayiinde 15.8'e ulaşmaktadır. Bu konudaki işkolu ortalaması da % 17.6 düzeyindedir. (Petrol iş yıllığı 93-94 Sh.357)

Bu konuda sanayinin bütün alanlarını kapsayan bütünsel bir araştırma henüz yapılmadı. Ama bazı ara veriler diğer işkollarında da taşeronlaşma oranının bu iki sektöründekine yakın olduğuna işaret etmektedirler. Bu nedenle taşeronlaşma uygulamasının sendikal örgütlenme faaliyetlerinin önünde ciddi bir engel oluşturduğu sonucunu bütün sektörler için rahatça genelleştirebiliriz.

Oysa avrupa'da taşeron işçilerinin toplam istihdama oranı son derece azdır. Bu oran Hollanda'da %3, Fransa'da %2, İngiltere'de %1.5, Belçika ve İsveç'te %1, Almanyada ise sadece %0.5. tir. İtalya ve Yunanistan'da ise taşeron işçisi yok denecek kadar azdır.

Grev gibi yasal mücadele yöntemlerini etkisizleştirmek.

Taşeronluğun bir başka etkisi de işçiler ve sendikalar tarafından hak mücadelesinin bir yolu olarak uygulanan grev ve diğer eylemlerden üretimin etkilenmemesini sağlamaktır.

Taşeronluğun özellikle yasal grevlerde grev kırıcı niteliğinden yararlanılmak istenilmiştir.

Bilindiği gibi işverenler greve çıkan işçinin yerine yeni işçi alamazlar. Ancak taşeron işçileri zaten işyerinde ve greve çıkabilecek işçilerle aynı tezgahlarda çalışmakta olduğundan, yeni işçi olarak değerlendirilmemekte ve grev süresinde üretimde çalışabilmektedirler.

Sendikal nedenli işten çıkarmalarda işverenin muhatap olmaması

Taşeronluğun anti sendikal yanının bir başka ortaya çıkış şekli de sendikal nedenli işten çıkarmalarda gözleniyor. Taşeron işçileri arasındaki örgütlenmeler sırasında gündeme gelen işten çıkarmalarda asıl işveren hukuken ve görünüşte temiz kalıyor. sorumluluk başkalarının sırtına, yani aracı olan taşeronların üzerine yıkılıyor. Bu ise işverene hareket serbestliği sağlıyor.

Yukarıdaki bütün faktörlerin ortak bir sonucu olarak taşeronluk, işçilerin örgütlü, haklarını koruyabilen, bilinçli, dayanışma duygularına gerektiğinde örgütsel ve eylemsel aktivite kazandırabilen bir kimliğe kavuşmasını engelliyor.

4.4.4.- Taşeronluk İşverenler İçin de Tehlikedir

Bugün taşeronluk işverenler için de büyük tehdit oluşturuyor.

Öncelikle düşük ücret politikası sonucu düşen işçilik kalifikasyonu nedeniyle üretimin kalitesi ve verimlilik düşüyor.

Bu konuda yaşanmış bir örnek verelim. İsmi bizde saklı olan bir holdinge bağlı (K) işyerinde bulunan ve 20 kişinin çalıştığı bir bölümde birim zamanda 8 adet üretim yapılmaktadır. Yapılan imalat kalite açısından üst düzeydedir. İşçiler sendika üyesi olup, gelir düzeyleri ve çalışma koşulları da oldukça iyidir. İşçiler kendilerini fabrikanın olmazsa olmaz bir parçası, hatta sahibi gibi değerlendirmektedir.

Ancak holding bünyesinde alınan bir kararla bu bölümün holdinge yeni katılan (T) işyerine taşınması kararlaştırılır. Ve bölüm 20 işçisiyle birlikte (T) işyerine taşınır. Bu arada (T) işyerinde taşeron işçileri de istihdam edilmiştir. Ancak taşeron işçileri gerçek anlamda ikinci sınıf işçi statüsündedir.

Bu işçilerin sendikaya üye olmaları veya TİS'den yararlanmaları yasaktır. Tamamına yakını asgari ücret almaktadır. Bu asıl işverenin işçilerinden 7-8 kat az ücret almaları demektir. Taşeron işçileri zorla fazla çalışmaya bırakılmakta, yemeklerini asıl işverenin işçilerinden sonra yiyebilmektedir. İşyerindeki diğer işçilerle ilişkileri son derece kötüdür.

İşte taşınan bölüme bu niteliklere sahip taşeron işçilerinden 16 kişi verilir. Eski işçilerle birlikte gruplara ayrılarak iki vardiya halinde çalıştırılmaya başlarlar. Artık mevcutları 36 kişi olmuştur. Başlarına da doğrudan bir taşeron işveren verilir şef olarak. Yeni şef işi pek bilmez, ama işçilerin bir dakika boş vakit geçirmemesi konusunda özel dikkat göstermektedir.

Bölümde iki vardiya halinde 24 saat çalışma sürdürülür. İşçilerin sağlık muayenesine gitmeleri engellenir. İşyeri yetkililerinin talimatıyla kalite kontrol işi de biraz gevşetilir.

Ama sonuçta aynı birim zamanda 36 işçi ancak 5 birim üretim yapabilir. Yani eski işyerinde 20 işçinin yaptığı işin sadece %62.si. Hem de kaliteden önemli tavizler verildiği halde.

Çünkü, yapılan iş son derece üst düzeyde teknik bilgi ve kalifikasyon istemektedir. Taşeron işçilerinin ise hem hiçbir teknik bilgisi yoktur, hem de son derece savruk çalışmaktadırlar. Kendilerini hiçbir şekilde işe verememektedirler. Yaptıkları iş ve özellikle gördükleri muameleden, sosyal hak ve ücret düzeylerinden son derece rahatsızdırlar. Onlar için tek hedef 12 saatlerini doldurup evlerine gidebilmektir. İşin nasıl ve ne kadar yapıldığı onları ilgilendirmemektedir.

Bu koşullardaki taşeron işçilerinin yaptığı işlerin büyük çoğunluğu bozuk veya verilen plana uygun değildir. Ancak şirketin prestiji gereği yapılan işin kalitesi belirli bir kalitenin altında olamaz. Zaten kalitesiz mallar derhal geri gelmektedir.

Bu koşullarda taşeron işçilerinin bozuk yaptığı işin düzeltilmesi, sıfırdan yenisinin yapılmasından daha zor olmaktadır. Bu ise zaman ve malzeme açısından büyük kayıplara yol açmaktadır.

Yaşanmış olan bu örnek taşeronluk uygulamasıyla amaçlanan küçük kazançların, işyerleri için çok büyük zararlara neden olabileceğini açık olarak göstermektedir.

Diğer taraftan her işveren taşeronu vasıtasıyla kendi potansiyel rakibini de yaratıyor. Taşeronluk uygulamaları giderek mafyavari oluşumlara dönüşüyor ve işverenlerin taşeronları doğrudan ve mutlak olarak yönlendirme iradeleri yeteri kadar etkili olamıyor.

Bu konuda bizzat TİSK Başkanı Sayın Refik Baydur 11 Ocak 1993 tarihli Sabah Gazetesinde yer alan açıklamasında " ücretten kaçabilmek için bu işleri profesyonel olmayan taşeronlara bırakılması doğru değildir. Bu taşeronlar ileride geleceğin mafyasını oluştururlar. İşletmede elde ettiği geliri kesilen taşeron zamanla hırçınlaşabilir. Başka taşeronlarla rekabet nedeniyle

işveren ve yöneticilere karşı kaba kuvvet kullanabilirler. İşyerindeki daimi işçi ile taşeron işçisi arasında çatışma çıkabilir..." diyordu.

Gerçekten Gebze Polisan işyerinde uygulananan grevde taşeronlar ile asıl işverenin işçileri arasında çıkan kavgalar ile işyerindeki işkazalarının yoğunlaşması ve yangın çıkması; Haydarpaşa ve Diliskelesinde sendikacıları ve işçileri kurşunlamaya kadar varan taşeron saldırıları, bu büyük tehlikeyi açıkça ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak kalite ve verimlilikteki kayıplar ile işkazası, hammadde veya zaman israfı, firma prestijinin sarsılması gibi ekonomik maliyet unsurları birlikte değerlendirildiğinde; taşeronluğun aslında çok daha büyük bir ekonomik yük getirdiği anlaşılacaktır.

4.4.5.- Taşeronluk Ülkeye Büyük Zararlar Veriyor.

Taşeronluk uygulamaları ülke için de büyük zararlar doğurmaktadır.

Bu zarar bir yandan işçilere, işverenlere, sendikalara ve endüstriyel ilişkilere verdiği zararların toplamından oluşurken; diğer yandan ülke sosyal yaşamına olumsuz katkı yapıyor. Ülkeyi potansiyel patlamalara açık hale getiriyor.

Yukarıdaki açıklamalar bu ülkenin vatandaşlarından bir kısmının hertürlü sosyal güvenceden yoksun olarak adeta çağdaş köle statüsünde çalışıp yaşadığını; en önemli sivil toplum örgütlenmesi olan sendikaların kolunun kanadının kırılıp etkisizleştirildiğini, üretimde önemli kayıplar verilerek ülke ekonomisinin baltalandığını, ülkenin gelişmesinin yolunu açacak olan endüstriyel ilişkileri bıçak sırtına taşıdığını ortaya koyuyordu. Bu konuda daha ayrıntılı değerlendirme yapmaya gerek yok.

Ancak taşeronluk ülke açısından bütün bu etkilerin bire bir toplamından daha fazla tehlike arzediyor.

Bu Ülkede kendisine güvenmeyen, halinden memnuniyetsizlik duyan, giderek toplumsal sorunlara karşı ilgisini tamamen yitiren bireylerin artması, ülke toplumsal yaşamını doğrudan ipotek altına alabilecek çok büyük bir tehlikedir.

Bu ülkede sosyal adalet, eşitlik ve hak kavramlarının bu derecede örselenmesinin tek tek kişiler ve toplum üzerinde yapacağı olumsuz etki huzur, istikrar ve toplumsal barışı tehdit ediyor.

Bu ülkede işçi örgütleriyle işveren örgütleri ve genel olarak işverenler arasındaki ilişkilerin belirsizliğe mahkum olması ülke sosyal ve ekonomik hayatını da belirsizlik içine iter. Bu durumun yol açacağı olumsuzların boyutunu bugünden kestirmek ise mümkün değildir.

Bunca olumsuzluğun yanısıra büyük oranda kayıt dışı ekonomi kurallarıyla çalıştırılan taşeron işçileri nedeniyle, hazinenin vergi ve SSK prim gelirleri açısından önemli miktarda bir kayıp söz konusudur. Ülkede bütçe açıkları nedeniyle enflasyon canavarı azgınlaşırken; gelirlerinin yeterli olmaması nedeniyle SSK hizmet üretemez durumdayken, taşeronluk yöntemiyle kayıt dışı ekonomik uygulamaların ödüllendirilmesi kabul edilebilir değildir.

Bu ülke taşeronluğun yol açtığı ağır tahribatı daha uzun süre taşıma olanağına sahip değildir.

O halde taşeronluk uygulamalarıyla ortaya çıkan zararların bir an önce durdurulması zorunludur.

4.5.- TAŞERONLUK NASIL ÖNLENEBİLİR

Taşeronluğu önlemek için, İşverenleri taşeron çalıştırmaya özendiren, düşük ücretle işçi çalıştırmanın ve sendikal

örgütlenmenin geriletilmesi amaçlarına ulaşılmasının engellenmesi ve bazı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi yasalar tarafından denetim altına alınması gerekmektedir.

Bu sonucun sağlanabilmesi için de çok yönlü çabalar gereklidir.

4.5.1.- Sendikal Örgütlenmenin Sağlanması

Çözüm yollarının en başında taşeronlar tarafından çalıştırılan işçilerin sendikal örgütlenmenin ve toplu sözleşme sisteminin içine çekilmesidir.

Bu sonuca ulaşmak için de sendikaların çok daha geniş bir perspektifle, ve daha sonuç alıcı plan programlar yapmaları, taşeron işçilerini mutlaka sendikal hareket bünyesine kazandırmaları zorunludur.

Sendikalar açısından ilk girişim taşeron işçilerinin bilgilendirilmesi konusunda gerçekleştirilebilir. Çünkü deneyimler taşeron işçilerinin asıl hak kayıplarının yasalarla öngörülmüş haklarının kullanılamamasından kaynak-landığını gösteriyor.

Eğitim çalışmaları sadece bilgilendirmeyle kalmamalı, kapsamlı bir plan çerçevesinde mesleki eğitimi de içermelidir. Çünkü uygulamalar taşeron işçilerinin genellikle kalifiye olmayan, eğitimsiz kişilerden oluştuğunu; normal koşullarda iş bulma olanağının çok az olduğunu ve bu nedenle taşeronlar yanında çalışmaya mahkum olduklarını göstermiştir. Mesleki eğitim vasıtasıyla kalifikasyonun yükselmesi büyük yararlar sağlayacaktır. Elbette bu sorun sadece sendikaların olanaklarıyla halledilemeyecek ölçüde büyüktür. Ancak sendikalar baskı grubu olma fonksiyonlarını kullanarak işveren ve devlet olanaklarını hareketlendirmek zorundadırlar.

Kaldı ki bugünkü koşullarda taşeron işçilerinin örgütlenmesi olanakları giderek artmaktadır. Taşeron işçilerinin mevcut çalışma koşulları ve işyerlerindeki statüleri, bu işçilerin sendika üyeliği potansiyellerini zaten arttırıyor. Taşeron işçilerine sendikaya üye oldukları takdirde ortaya çıkacak kazanımlarını anlatmak için bin dereden su getirmeye gerek yoktur.

Yapılması gereken şey, bu işçilere güven vermek, inandırıcı ve samimi olmak, herhangi bir olumsuzlukta bu işçileri sonuna kadar desteklemektir.

Birleşik Metal İş Sendikası bölge, işyeri ve işçilerin koşullarını inceleyerek yaptığı girişimlerde taşeron işçilerinin örgütlenmesi konusunda çoğunlukla başarılı olmuştur.

Örneğin sendikamızın örgütlü bulunduğu bir işyeri işveren tarafından bütünüyle taşeronlara devredilmiş ve o işyeri adına yetki almak imkansızlaşmıştı.

Sendikamız yeni alınan taşeron işçilerini de üye yaparak her taşeron işveren için ayrı yetki başvurusunda bulunmuş ve 6 taşeron işveren işyerinden 5 tanesi için yetki almıştır. Toplu görüşme sürecinde de işçilerin ortak tepkilerini gösteren etkinlikler sergilenmiş ve bu işyerleri için tek tip sözleşme yapılmıştır. Sonuçta işverenin taşeronluktan beklediği yarar ortadan kalktığından, taşeronluk uygulaması da dayanaksız kalmış; taşeron işverenlerin tümünün sözleşmesi feshedilerek, işçiler asıl işverenin kadrosuna geçirilmiştir.

Adı bizde saklı bir başka işyerinde de işverenle kurulan iyi ilişkiler ve özellikle işyeri üretim ve organizasyonuna sağlanan destek neticesinde, neredeyse asıl işverenin işçi sayısıyla eşit düzeyde olan taşeron işçileri kadroya geçirtilmiş, taşeronluk işyerinden çıkarılmıştır. Bu örnekte işçi - sendika - işveren ilişkisi o denli sağlam dengeler üzerine oturmuştur ki, bir yandan taşeron işçileri kadroya alınırken diğer yandan işçilerin ücretleri yüzde yüzden fazla oranda artmıştır. Ama buna rağmen işverenin kan da yükselmiştir.

Örneklerin diğer bir ortak noktası gerek taşeron işçilerinin gerekse asıl işveren işçilerinin sendikayla tam bir bütünleşme içinde olmalarıdır. Sendika yöneticileri ve uzmanlan vasıtasıyla işçilerle sürekli bir ilişki geliştirmiş, güvenilirliğini, samimiyetini ve desteğini defalarca kanıtlamıştır.

4.5.2.- Toplu Sözleşme Düzenlemeleri

Taşeronluğun geriletilmesinde en önemli adımlardan biri, toplu iş sözleşmelerine işyerlerinin hiç olmazsa temel üretim birimlerinde taşeron işçi çalıştınlamayacağı hükmünün konulmasıdır. Sendikamızın da içlerinde olduğu birçok sendika bu konuda çaba sarfetmektedir. Ama bu çabalar sendikalann tümü tarafından kesinlikle vazgeçilmeyecek merkezi bir tavıra dönüştürülemeden kalıcı sonuç vermeyecektir.

İşyerlerinin hiç olmazsa ana üretim bölümlerinde taşeron işçisi çalıştırılamayacağına ilişkin Toplu iş sözleşmesine hüküm konulması yaklaşımı, sendikamızın ilkesel tavrıdır. Hemen tüm sözleşme tekliflerinde bu hüküm mutlaka yer almaktadır.

Sendikamız pratiğinden hareketle söyleyebiliriz ki, bu husus toplu sözleşme aşamasında son ana kadar uyuşmazlık konusu olmakta, ancak ücret ve sosyal yardım konulannda anlaşmaya vanlması halinde, işçilerde oluşan psikolojinin zorlamasıyla kalan maddelerde ısrarlı olunamamaktadır. Özellikle grup sözleşmelerinde işkolundaki diğer sendikalar imzaladıktan sonra, sadece bu ve benzer idari maddelerde ısrarlı olmanın maddi olanağı da kalmamaktadır. Bu konuda işkolundaki tüm sendikalann tam bir mutabakat içinde olmalannın yanısıra, işçilerin konuya daha duyarlı olmasını sağlayacak ısrarlı çalışmalann da organize edilmesi gerekmektedir.

Bununla birlikte tek tek işyerleri için imzalanan bazı sözleşmelerde konuyla ilgili düzenlemeler yeralmıştır.

Ancak bu düzenlemenin sadece sözleşmeye girebilmiş olması yeterli değildir. Çünkü böylesi bir hükme aykırılık halinde yaptırım açık değildir.

Örneğin İstanbul'da bulunan bir işyerinin toplu sözleşmesinde işyerinde taşeron işçisi çalıştırıla-mayacağına ilişkin bir hüküm mevcutken, işveren işyerinin güvenliğini bir taşeron şirkete devretmiştir. Konu Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulundan geçerek Özel Hakem Kuruluna aksettirilmiştir. Özel Hakem Kurulu uygulamanın toplu iş sözleşmesine aykırı olduğunu tesbit etmesine rağmen kararı uygulama konusunda çözümsüz kalınmıştır.

Her ne kadar bir sonraki müzakere dönemi için bu husus not alınmışsa da, toplu sözleşme hükmüne dayanarak, işverenin alt işverenle yaptığı bir sözleşmenin iptal ettirilmesi olanağı hukuken bulunamamıştır.

Bu nedenle sadece toplu sözleşmelere hüküm koydurulmasıyla yetinilmemeli, bu hükme aykırılık halinde uygulanacak yaptırım da sözleşmeyle öngörülmelidir.

4.5.3.- Yasal Düzenlemeler

Taşeron sorununun kökten çözülebilmesi için en etkin yol şüphesiz yasal düzenlemelerde taşeron işçisi çalıştırmanın kötüye kullanılmasının öngörülmesidir.

Bu konudaki öneriler de birkaç başlık altında toplanabilir.

4.5.3.1.- İş Güvencesi,

İş güvencesi sağlanarak, işverenlerin fesih yetkisine sınırlamalar getirilmesi en önemli yasal değişiklik hedeflerinden birisidir.

Bilindiği iş güvencesi konusunda varılan 158 sayılı ILO sözleşmesi ülkemiz tarafından onaylanmış, ancak iç hukukta uygulanmasını sağlayacak düzenlemeler yapılmamıştır.

Bir an önce bu düzenlemelerin yapılarak; ekonomik ve teknik gereklilikler dışında ve özellikle fesih hakkının kötüye kullanıldığı durumlarda işverenlerin bu tasarrufları hukuken geçersiz kılınmalıdır.

Böylece işverenlerin bir bölümdeki işçileri çıkarıp, aynı işi düşük ücretli yeni veya eski işçilere başka işveren eliyle yaptırmalarının maddi koşulları ortadan kaldırılacaktır.

4.5.3.2.- İş Yasası,

İş Yasasında öngörülebilecek değişiklikler özellikle 94 sayılı ILO sözleşmesi ve 88/13168 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla düzenlenen konuların tüm çalışma ilişkilerini kapsaması hususunu içermelidir.

İş Yasasının 1.nci maddesine eklenecek yeni fıkra ile veya bu maddenin son fıkrası değiştirilerek anılan ILO Sözleşmesi ve Bakanlar Kurulu Kararıyla sadece kamu kurumlarından iş alan müteahhit ve taşeronlar yanında istihdam edilen işçiler için öngörülen asgari çalışma şartları, tüm çalışma ilişkilerini kapsayacak biçimde genişletilmelidir.

4.5.3.3.- TSGLK Düzenlemeleri

2822 sayılı Toplu Sözleşme Grev Lokavt Yasasında yapılacak bir değişiklikle bir işyeri veya işletmede uygulanan bir toplu iş sözleşmesinden, işyerinde çalışanların tamamının yanısıra bu işyerinin üretimine yardımcı-tamamlayıcı işlerin yapıldığı diğer yerlerde çalışanların da yararlanabileceğine ilişkin hüküm konulmalıdır.

Böylelikle İş Yasasında taşeron işçiliği ile yapılacak olan değişiklikle TSGLK'da yapılacak olan değişiklik birbirini tamamlayacaktır.

Ayrıca taşeron işçilerinin greve katılması yada grev süresince asıl işverenin işçileri dışındaki taşeron işçilerinin üretimde çalışmasının engellenmesine yönelik bir düzenleme de yapılabilir.

4.5.3.4.- SSK Düzenlemeleri

506 sayılı S. S. Kanununda değişiklikler yapılarak kaçak işçi çalıştırılmasının önüne geçilmelidir. Bu düzenlemeler bir yandan denetimleri etkin işlev görecek şekilde yeniden yapılandırmalı, diğer yandan işçilerin işe girer girmez kendilerini kuruma bildirmeleri sağlanmalıdır.

Geçtiğimiz dönemde bir ara gündeme getirilen bir değişiklik taslağında yer alan;

SSK müdürlerine, bazı kurum memurlarına, zabıta ve emniyet güçlerine denetleme görevi yüklenmesi,

Birbiriyle iş yapan kişi ve kuruluşlara da çapraz denetim görevi yüklenmesi,

Çalışanların 30 günden az çalıştığı sürelerin kanıtlanması aksi takdirde tam çalışma yapılmış gibi işlem yapılması,

Gibi düzenlemeler bu konuda etkili sonuç alınmasını sağlayabilecektir.

Böylece bir yandan taşeron işçileri sosyal güvenlik şemsiyesi altına girerken; diğer yandan SSK açısından sigortalı tabanı genişleyecek, prim tahsilatı yükselecek, kurumun krizden çıkması kolaylaşacaktır.

4.5.4.- Sendikaların Güçbirliği

Yukarıdaki önerilerin yaşama geçebilmesi için işçi örgütlerinin tüm güçlerini bu amaç için birleştirmeleri zorunludur.

Aksi takdirde orta ve uzun vadede kendi zararlarına olsa bile anlık olarak taşeronluktan yarar gören bazı işverenleri bu uygulamadan vaz geçirmek olanaklı değildir.

Ülkemizdeki işçilerin büyük çoğunluğunu kapsayacak böylesi bir güçbirliğinin bir dönem için gündemde kalması bu sorunun ortadan kalkması için yetmeyecektir.

Sendika ve konfederasyonlar iş ve güç birliğinin koşullarını ve hedeflerini açıklamalı ve ne olursa olsun bu hedeflere ulaşıncaya kadar güç birliğinin devam edeceğini kesin bir dille ortaya koymalıdırlar.

Elbette bu güç birliği, belirli talepler ve bu talepleri destekleyecek, onların yaşama geçmesini ve kamuoyunun desteğini sağlayacak etkili bir propaganda ve eylem planını da içermelidir.

4.5.5.- Ülke Ve Ekonominin Yapısal Bozuklukları Giderilmelidir.

Ülkenin ve ekonominin yapısal bozukluklarından kaynaklanan etkenler ortadan kaldırılmadan bu bölümde yapılan önerilerin taşeronlaşmayı bütünüyle ortadan kaldırabileceği şüphelidir.

Bu nedenle yapısal bozuklukların düzeltilmesi konusunda da uygulanabilir planlar ve çözüm yolları oluşturulmalıdır.

Konuyla ilgili olarak;

- % 20'leri aşan işsiz sayısının azaltılması için istihdam yaratıcı yatırımların arttırılması,
- Ülkemiz eğitim sisteminde günümüz gerçeği ve geleceği gözeten bir yaklaşım içinde köklü bir reforma yönelinmesi,

- İstihdam üzerindeki fonların kaldırılması ve vergi oranlarının düşürülerek vergi tabanının genişletilmesi ve adil vergi alınmasını sağlayan bir vergi reformu yapılması,
- Kayıtdışı ekonominin mutlak surette kayıt içine alınması

Taşeronluğun gelişmesini engelleyecek dolaylı ancak köklü çözümler olarak düşünülebilir.

5. SONUÇ

Taşeronluğun yarattığı tahribatın boyutları bu küçük broşürün çapını aşmaktadır.

Taşeronluk konusunda daha geniş kapsamlı çalışmaların yapılması da zorunludur.

Ancak herşeye rağmen taşeronluk, çalışma yaşamını, sendikaları, endüstri ilişkilerini, ulusal ekonomiyi ve toplumsal yaşamı kemirmeye devam ediyor.

Bu nedenlerle taşeronluğun bir an önce ortadan kaldırılabilmesi için işçilerin ve sendikaların çok kararlı bir mücadeleyi göze almaları kaçınılmazdır..

Hiçbir işçi, sendikacı ve kurum olarak sendika, "bana dokunmayan yılan bin yaşasın" diyebilecek durumda değil. Çünkü taşeronluk öncelikle tüm işçileri ve sendikaları tehdit ediyor.

Sendikalar taşeronluğun ortadan kaldırılması mücadelesini örgütleyip başarmadıkça mevcut üyelerini taşeronluğa karşı koruyabilmesini de zorlaştırmaktadır.

Kaldı ki tarihsel olarak sendikaların temel amacı TÜM İŞÇİLERİN ÇALIŞMA VE YAŞAMA KOŞULLARINI İYİLEŞTİRMEK olmuştur.

Taşeron işçilerine reva görülen koşullar, kabul edilebilir değildir.

Ancak sorun sadece sendikalar ve işçilerle de sınırlı değildir.

Sorun bu ülkenin, hatta insanlığın sorunudur.

İnsanlığın daha iyi koşullarda yaşaması için bunca olanak varken, insanların bir kısmının olağanüstü kötü koşullara mahkum olmaları, "ben bu çağda yaşamayı hak etmek istiyorum" diyebilecek herkese önemli görevler yüklüyor.

Biliyoruz ki, taşeronluk bu satırlar yazıldığı yada okunduğu anlarda da tahribatını arttırarak sürdürüyor.

Öyleyse iş zamanıdır...

Herkes taşeronluğa karşı yapacak birşeyler bulabilir.

Bir işçi harekete geçmek için arkadaşını ikna edip, sendikasını hareketlendirebilir.

Bir memur imza kampanyası açabilir. Komşularını arkadaşlarını bilinçlendirebilir.

Bir işsiz, işsizliğin ortadan kaldırılması çabasına, kendisini de bekleyen kötü çalışma koşullarının, taşeronluğun ortadan kaldırılması talebini ekleyebilir.

Bir işveren taşeronluğun zararlarını da değerlendirme zahmetine katlanabilir. Ülke için, kendisi işyeri için, insanlar için yararlı olup olmadığını, kısa bir süre de olsa düşünebilir.

Bir taşeron işçisi artık yeter deyip, haklarına sahip çıkma, sendikayla bağ kurma çabasına girebilir.

Bir politikacı "bu bizim sorunumuzdur, ülkenin sorunudur" deyip, kalıcı çözümler üretmek üzere konunun taraflanyla görüşmelerde bulunup, çözüm önerileri geliştirebilir.

Bir sendikacı, yüzlerce sendikacıyla, milyonlarca işçiyle, onmilyonlarca vatandaşla omuz omuza verip; bu "Çalışma Hayatı Suçu" nun ortadan kaldırılmasını sağlayabilir.

Sen...

Ben...

O...

Bizler...

Hepimiz.

Bu çağda "yaşayan"'lar yani,

Haksızlığı engellemek için,

ülkenin gelişmesi için,

demokrasi için,

iş - ekmek - özgürlük için,

taşeronluğa dur demek için ne yaptık ?

Yarın ne yapmayı planlıyoruz ?

Haksızlığa uğrayanların gözbebekleri bizi rahatsız ettiği ölçüde insanız...

Ve biz insanız !

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ 1

1.- GENEL OLARAK 4

2.- TAŞERONLUĞUN GEREKÇELERİ 5

2.1.- TAŞERONLUĞUN MASUM- MEŞRU GEREKÇESİ 5

2.2.- KARŞI ÇIKMAYI ZORUNLU KILAN UYGULAMALAR 6

3.- BİR ÇAĞDAŞ BELGE : 94 SAYILI İLO SÖZLEŞMESİ 9

4.- TÜRKİYE'DE TAŞERONLUK 12

4.1.- TAŞERON TANIMININ HUKUKSAL BOYUTU 14

4.2.- TAŞERON İŞÇİLERİNİN HAKLARI 15

4.2.1.- Asıl İşverenlerin Taşeronun İşçileri Nedeniyle Sorumluluğu 16

4.2.2.- Taşeron İşçilerinin Toplu Sözleşmeden Yararlanması 19

4.2.3.- 88/13168 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı 21

4.3.- TAŞARONLUK NASIL BİR ORTAMDA GELİŞİYOR? 23

4.3.1.- İş güvencesi yok, fesih hakkı sınırsız ise, 23

4.3.2.- İşsizlik oranları yüksekse, 24

4.3.3.- İşçi kalifikasyonu düşükse, 24

4.3.4.- Haklar konusunda bilgi eksikliği varsa, 25

4.3.5.- Sendikal Alanda Dağınıklık, Örgütsüzlük Sözkonusu ise, 25

4.3.6.- Ülkenin Yapısal Sorunları teşvik ediyorsa, 26

4.4.- TAŞERONLUĞUN ETKİLERİ 27

4.4.1.- Taşeronluk İşçi Haklarına Karşı Bir Uygulamadır 27

4.4.2.- Taşeronluk Endüstri İlişkileri Açısından Ciddi Bir Tehlikedir 28

4.4.3.- Taşeronluk Sendika Karşıtı Bir Uygulamadır 29

4.4.4 - Taşeronluk İşverenler İçin de Tehlikedir 33

4.4.5 - Taşeronluk Ülkeye Büyük Zararlar Veriyor. 36

4.5.- TAŞERONLUK NASIL ÖNLENEBİLİR 37

4.5.1 - Sendikal Örgütlenmenin Sağlanması 38

4.5.2.- Toplu Sözleşme Düzenlemeleri 40

4.5.3.- Yasal Düzenlemeler 41

4.5.3.1.- İş Güvencesi, 41

4.5.3.2.- İş Yasası, 42

4.5.3.3.- TSGLK Düzenlemeleri 42

4.5.3.4.- SSK Düzenlemeleri 43

4.5.4.- Sendikaların Güçbirliği 43

4.5.5.- Ülke Ve Ekonominin Yapısal Bozuklukları Giderilmelidir. 44

5. SONUÇ 45

BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI
Mart 1999