

**İLLER BANKASI ANONİM ŞİRKETİ**

**İLLER BANKASI A. Ş.'NİN HİZMET ALIMLARINDA KULLANDIĞI  
TAŞERON SİSTEMİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ, SORUNLAR VE  
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

**Taha GÜNYILMAZ**

**UZMANLIK TEZİ**

**HAZİRAN 2018**



ILBANK

**İLLER BANKASI ANONİM ŞİRKETİ**

**İLLER BANKASI A.Ş.'NİN HİZMET ALIMLARINDA KULLANDIĞI  
TAŞERON SİSTEMİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ, SORUNLAR VE  
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

**Taha GÜNYILMAZ**

**UZMANLIK TEZİ**

**Tez Danışmanı (Kurum)**

**Mutlu MERT ÇATAKÇI**

**Tez Danışmanı (Ankara Üniversitesi)**

**Doktor Öğretim Üyesi Özgür ATEŞ**

Taha GÜNYILMAZ tarafından hazırlanan “İller Bankası AŞ’nin Hizmet Alımlarında Kullandığı Taşeron Sisteminin Değerlendirilmesi, Sorunlar ve Çözüm Önerileri” adlı tez çalışması aşağıdaki Yeterlik Sınav Kurulu tarafından OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvan	Adı ve Soyadı	İmzası
Başkan	Genel Müdür Yardımcısı	Salih YILMAZ	
Üye	Daire Başkanı	Hüseyin TÖREN	
Üye	Daire Başkanı	Hakkı ÇIRAK	
Üye	Daire Başkanı	Orhan IŞIK	
Üye	Daire Başkanı	Doç. Dr. Birol KAYRANLI	

Tez Savunma Tarihi 20/06/2018

## **ETİK BEYAN**

İLLER BANKASI ANONİM ŞİRKETİ Uzmanlık Tezi Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Taha GÜNYILMAZ

20/06/2018

İller Bankası AŞ'nin Hizmet Alımlarında Kullandığı Taşeron Sisteminin Değerlendirilmesi,  
Sorunlar ve Çözüm Önerileri  
(Uzmanlık Tezi)

Taha GÜNYILMAZ

**İLLER BANKASI ANONİM ŞİRKETİ**

Haziran 2018

**ÖZET**

Geçmişten bu güne çalışma hayatında yaşanan değişimler ve gelişmeler neticesinde üretim çeşitliliği artmış, işletmeler imalatlarını hem daha düşük maliyetle hem de daha kaliteli bir biçimde yapabilme amacına yönelmişlerdir. En düşük maliyetle en kaliteli çıktıları elde etmek isteyen işletmeler, gerçekleştirdikleri asıl işlerinin haricinde kalan diğer işlerini kendi alanlarında ihtisas sahibi başka işletmelere havale etmişler ve bunun sonucunda da alt işveren (taşeron) ve alt işverenin istihdam ettiği işçi (taşeron işçi) terimleri meydana gelmiştir. Buradan hareketle, uzmanlık tez çalışmamızda alt işveren ve alt işveren işçisi (taşeron işçi) kavramları ve bunlarla ilişkili diğer kavramlar incelenmiştir. Alt işverenlik uygulamasının bünyesinde barındırdığı sorunlara değinilmiş ve bazı çözüm önerileri getirilmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte, bahse konu sorunların somutlaştırılması adına İller Bankası A.Ş. Eskişehir Bölge Müdürlüğünde alt işverene bağlı olarak istihdam edilen 39 taşeron işçiye bir anket çalışması uygulanmış ve sosyo-ekonomik durumları incelenmiştir. Anket çalışması neticesinde elde edilen veriler yüzde analizleri ile açıklanmıştır. Çalışma neticesinde alt işverene bağlı olarak istihdam edilen taşeron işçilerinin sosyo-ekonomik durumlarının istenilen ve yeterli düzeyde olmadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler : Alt İşveren, Asıl İşveren, İşçi, İşveren  
Sayfa Adedi : 224  
Tez Danışmanı (Kurum) : Mutlu Mert ÇATAKÇI  
Tez Danışmanı (Ankara Üniversitesi): Doktor Öğretim Üyesi Özgür ATEŞ

Evaluation Of The Subcontracting System That Ilbank Corporation Uses While Service  
Procurement, Problems and Solutions Proposals

(Expertise Thesis)

Taha GÜNYILMAZ

**İLLER BANKASI ANONİM ŞİRKETİ**

June 2018

**ABSTRACT**

As a result of changes and developments that have been observed on work life from past to present, production variety has increased, businesses have aimed to acquire the productions at a lower cost and a higher quality. Businesses are seeking to obtain the highest quality output at the lowest cost, have referred to other businesses other than their actual business to other specialized businesses in their field, resulting in the terms sub-contractor (sub-contractor) and employer (sub-contracted worker) employed by the subcontractor. From this point of view, the concepts of sub-employer and sub-employer worker (sub-contracted worker) and other related concepts have been examined in our thesis work. The problems of sub-employing practice has been addressed and some solution proposals have been tried to be introduced. Moreover, for the realization of the mentioned issues, a survey of 39 subcontracted workers employed in Ilbank Corporation Eskişehir Regional Directorate was carried out and the socio-economic status of the employees was examined. The data obtained on the basis of the questionnaire survey are explained by percentage analysis. It was determined that the socio-economic status of the subcontracted workers, who were employed due to the subcontractor, was not satisfactory and sufficient.

Keywords : Subcontractor, Primary Employer, Worker, Employer

Pages : 224

Thesis Advisor (Corporate) : Mutlu Mert ÇATAKÇI

Thesis Advisor (Ankara University): Asst. Prof. Özgür ATEŞ

## TEŞEKKÜR

Globalleşmenin beraberinde getirdiği ekonomik ve teknolojik gelişmeler ve değişimler sonucunda işletmeler, ulusal ve uluslar üstü rekabet koşullarıyla aynı doğrultuda belli başlı bazı stratejileri ve teknikleri takip etmişlerdir. İşletmelerin takip ettiği bahse konu stratejilerden birisi de alt işverenlik (taşeron) uygulamasıdır. Alt işverenlik uygulamasına işletmelerin yönelmesiyle birlikte gerek özel sektörde gerekse kamuda oldukça yoğun bir biçimde yaygınlaşmıştır. Bu uzmanlık tezi ile alt işverenlik uygulamasının bünyesinde barındırdığı sorunlara değinilmiş ve çözüm önerileri getirilmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte söz konusu sorunların somutlaştırılması adına İller Bankası A.Ş. Eskişehir Bölge Müdürlüğü'nde alt işverene bağlı olarak istihdam edilen taşeron işçilerin sosyo-ekonomik durumları incelenmeye çalışılmıştır.

Tez konusunun belirlenmesinden hazırlanmasına kadar geçen sürede engin bilgi birikimini ve desteğini her zaman yanımda hissettiğim üniversite tez danışmanım Doktora Öğretim Üyesi Sayın Özgür ATEŞ'e, kurum tez danışmanım Sayın Mutlu Mert ÇATAKÇI'ya ve hayatımın her anında yanımda ve destekçim olan sevgili aileme ve zaman ayırıp anket formlarını dolduran İller Bankası A.Ş. Eskişehir Bölge Müdürlüğü bünyesinde istihdam edilen alt işveren işçilerine teşekkürlerimi sunarım.

Eskişehir, 2018



## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	i
ABSTRACT .....	ii
TEŞEKKÜR .....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	vi
KISALTMALAR .....	ix
GİRİŞ.....	1
1. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ İLE İLGİLİ KAVRAMLAR.....	5
1.1. İşçi Kavramı .....	5
1.2. İşveren Kavramı .....	6
1.3. İşveren Vekili Kavramı.....	7
1.4. İşyeri Kavramı .....	8
1.5. İş Sözleşmesi Kavramı.....	11
1.5.1. İş sözleşmesinin tanımı.....	11
1.5.2. İş sözleşmesinin çeşitleri .....	14
2. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN (TAŞERON).....	23
2.1. Asıl İşveren-Alt İşveren Kavramları.....	23
2.1.1. Asıl işveren.....	25
2.1.2. Alt işveren (Taşeron).....	27
2.2. Alt İşverenliğin Tarihsel Gelişimi .....	37
2.3. Alt İşveren Uygulamasına Neden Olan Faktörler .....	49
2.4. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Hukuki Niteliği.....	57
2.5. Alt İşverenlik Sözleşmesi.....	62
2.6. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Koşulları.....	64
2.6.1. Asıl işveren ve alt işveren varlığı .....	65
2.6.2. İşin işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olması.....	68
2.6.3. İşin asıl işverene ait işyerinde yapılması.....	75
2.6.4. Alt işverenin asıl işverenden aldığı işte kendi işçilerini çalıştırması .....	78
2.7. Alt İşverenliğin Sınıflandırılması .....	82
2.7.1. Ekonomik alt işverenlik.....	82
2.7.2. Kapasite alt işverenliği (Talebe bağlı alt işverenlik) .....	83
2.7.3. Uzmanlık alt işverenliği (Teknik alt işverenlik).....	84
2.8. Alt İşverenlik İlişkisinin Diğer İlişkilerden Farkı.....	85
2.8.1. İşçi ve işveren vekilinden farkı .....	86
2.8.2. İş aracılığından farkı.....	87
2.8.3. Takım sözleşmesinden farkı .....	89
2.8.4. Ödünç (Geçici) iş ilişkisinden farkı.....	90
2.8.5. İşçi devri sözleşmelerinden farkı.....	91
2.9. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları.....	92

2.9.1. Asıl işveren işçilerinin alt işverence çalıştırılmaması .....	92
2.9.2. Daha önce asıl işverene ait işyerinde çalıştırılan kişiler ile alt işveren ilişkisinin kurulamaması .....	98
2.9.3. Asıl işin bölünerek alt işverene verilememesi.....	100
2.9.4. Sınırlamalara ve koşullara aykırılığın hukuki yaptırımı .....	102
2.10. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Sorumluluk .....	103
2.10.1. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işçilik alacaklarında yükümlülük .....	104
2.10.2. Asıl işveren ve alt işverenin müteselsil(Birlikte) yükümlülüğü .....	104
2.10.3. Asıl işverenin alt işverenin işçilerine yönelik yükümlülüğü .....	111
2.10.4. İş sağlığı ve güvenliği dâhilinde asıl ve alt işverenin yükümlülükleri .....	113
2.11. Asıl İşverenin Alt İşverene Rücu.....	115
2.12. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa .....	118
2.12.1. Muvazaa (Hileli işlem) kavramı .....	118
2.12.2. Muvazaanın bileşenleri.....	122
2.12.3. Muvazaanın çeşitleri .....	124
2.12.4. Muvazaanın hüküm ve neticeleri .....	126
2.13. Asıl İşveren ile Alt İşveren Arasında Vuku Bulan Anlaşmazlıklarda Görevli Mahkeme.....	128
2.14. Kamu İşyerlerinde Alt İşverenlik (Taşeronluk) Uygulamaları .....	130
2.14.1. Kamu işyerlerinde alt işverenlik ilişkisine özel düzenleme .....	132
2.14.2. Hizmet alım sözleşmelerine ilişkin düzenleme .....	139
2.14.3. Hizmet alım sözleşmeleri kapsamında alt işverenlik ilişkisi.....	141
2.14.4. İller Bankası A.Ş.'inde alt işverenlik uygulamaları.....	143
2.15. Alt işverenliğin Bünyesinde Barındırdığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	143
2.15.1. Alt işverenliğe (Taşeronluk) ilişkin genel sorunlar .....	144
2.15.2. Alt işverenlik uygulamasına yönelik genel çözüm önerileri .....	156
<b>3. İLLER BANKASI A.Ş. ESKİŞEHİR BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ</b>	
<b>BÜNYESİNDE ÇALIŞAN TAŞERON İŞÇİLERİN SOSYO-EKONOMİK</b>	
<b>DURUM ANALİZİ.....</b>	<b>163</b>
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	163
3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları. ....	163
3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Ana Kütlenin Belirlenmesi. ....	164
3.4. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi. ....	164
3.5. Anket Sorularının Çapraz Karşılaştırılması.....	187
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>205</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>211</b>
<b>EK-1 Anket Formu .....</b>	<b>221</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>225</b>

## ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 3.1. İşçilerin cinsiyet dağılımı .....	165
Çizelge 3.2. İşçilerin yaş dağılımı .....	165
Çizelge 3.3. İşçilerin medeni durum dağılımı .....	165
Çizelge 3.4. İşçilerin çocuk sayısı dağılımı .....	165
Çizelge 3.5. İşçilerin eğitim durumu dağılımı .....	165
Çizelge 3.6. İşçilerin oturdukları konut durumuna göre dağılımı .....	167
Çizelge 3.7. İşçilerin çalışma yıllarına göre dağılımı .....	167
Çizelge 3.8. İşçilerin kurumdaki çalışma yılı dağılımı .....	167
Çizelge 3.9. İşçilerin aldıkları maaş dağılımı .....	167
Çizelge 3.10. İşçilerin daha önce taşeronunda çalışma durumu dağılımı .....	167
Çizelge 3.11. İşçilerin anne, baba, eş, kardeş ya da çocuklarından birinin daha önce taşeron şirkette çalışma durum dağılımı .....	169
Çizelge 3.12. İşçilerin anne, baba, eş, kardeş ya da çocuklarından birinin hali hazırda taşeron şirkette çalışma durum dağılımı .....	169
Çizelge 3.13. İşçilerin çalıştıkları kurumda elde ettikleri gelir dışında başka gelir elde etme durum dağılımları .....	169
Çizelge 3.14. İşçilerin fazla mesai yapma durum dağılımı .....	169
Çizelge 3.15. İşçilerin yaptıkları fazla mesainin karşılığını alma durum dağılımı .....	169
Çizelge 3.16. İşçilerin yaptıkları işle ilgili eğitim alma durum dağılımı .....	171
Çizelge 3.17. İşçilerin maaşlarını sözleşmede belirtilen tarihte alma durum dağılımı...	171
Çizelge 3.18. İşçilerin yıllık izinlerini tam olarak kullanma durum dağılımı .....	171
Çizelge 3.19. İşçilerin sağlık hizmetlerinden kolaylıkla yararlanma durum dağılımı ....	171
Çizelge 3.20. İşçilerin görevli oldukları işler dışında çalıştırılma durum dağılımı .....	171
Çizelge 3.21. Taşeron işçilerin diğer işçilere göre daha düşük ücret alma konusundaki görüş dağılımı .....	174
Çizelge 3.22. İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği hizmeti alma durum dağılımı .....	174

Çizelge 3.23. İşçilerin sosyal güvenlik primlerinin yatırılma durum dağılımı .....	174
Çizelge 3.24. İşçilerin eşleri ve çocuklarıyla zaman geçirme durum dağılımı .....	174
Çizelge 3.25. İşçilerin sosyal faaliyetlere zaman ve bütçe ayırabilme durum dağılımı .	174
Çizelge 3.26. İşçilerin elde ettikleri gelirin ihtiyaçlarını karşılama durumu dağılımı ...	177
Çizelge 3.27. İşçilerin kamudaki taşeronluk sisteminin özel sektördekinden üstün yanlarının olup olmadığı konusundaki görüşlerinin dağılımı .....	177
Çizelge 3.28. İşçilerin kamudaki taşeron sisteminin özel sektördekinden üstün yanlarına ilişkin görüşlerinin dağılımı .....	177
Çizelge 3.29. İşçilerin aynı işkolunda çalışan diğer taşeron işçilerle kıyaslandığında kendilerini nerede gördüklerine ilişkin görüşlerinin dağılımı .....	177
Çizelge 3.30. İşçilere maaşları dışında yapılan yardım çeşidi dağılımı .....	180
Çizelge 3.31. İşçilerin günlük çalışma saati dağılımı .....	180
Çizelge 3.32. İşçilerin taşeron uygulamasından yararlı çıkan taraf konusundaki görüşlerinin dağılımı .....	180
Çizelge 3.33. İşçilere göre taşeron uygulamasındaki amaçların dağılımı .....	180
Çizelge 3.34. İşçilerin taşeron uygulamasının sınırlandırılması veya tümüyle kaldırılması halinde etkilenecek olanaklarla ilgili görüşlerinin dağılımı .....	182
Çizelge 3.35. İşçilerin hangi koşullarda taşeron uygulamasının yaygınlaştırılmasını destekleyeceklerine ilişkin görüşlerinin dağılımı .....	182
Çizelge 3.36. İşçilerin herhangi bir sendikaya üye olma durum dağılımı .....	182
Çizelge 3.37. Sendikanın işçilere kattığı kazanımlara ilişkin görüşlerinin dağılımı .....	182
Çizelge 3.38. Cinsiyet-eş ve çocuklarla zaman geçirme durumu .....	188
Çizelge 3.39. Cinsiyet-herhangi bir sosyal faaliyete zaman ve bütçe ayırabilme .....	188
Çizelge 3.40. Cinsiyet-taşeron uygulamasından yararlı çıkanlar .....	188
Çizelge 3.41. Cinsiyet-fazla mesai yapma durumu .....	189
Çizelge 3.42. Cinsiyet-elde edilen gelirin ihtiyaçları karşılması durumu .....	189
Çizelge 3.43. Cinsiyet-görevli olunan işler dışında çalıştırılma durumu .....	189
Çizelge 3.44. Cinsiyet-herhangi bir sendikaya üyelik durumu .....	189

Çizelge 3.45. Yaş-eş ve çocuklarla zaman geçirme durumu .....	191
Çizelge 3.46. Yaş-herhangi bir sosyal faaliyete zaman ve bütçe ayırabilme durumu ...	191
Çizelge 3.47. Yaş-taşeron uygulamasından yararlı çıkanlar .....	191
Çizelge 3.48. Yaş-fazla mesai yapma durumu .....	193
Çizelge 3.49. Yaş-elde edilen gelirin ihtiyaçları karşılaması durumu .....	193
Çizelge 3.50. Yaş-görevli olunan işler dışında çalıştırılma durumu .....	193
Çizelge 3.51. Yaş-herhangi bir sendikaya üyelik durumu .....	193
Çizelge 3.52. Eğitim durumu-eş ve çocuklarla zaman geçirme .....	196
Çizelge 3.53. Eğitim durumu-herhangi bir sosyal faaliyete zaman, bütçe ayırabilme ...	196
Çizelge 3.54. Eğitim durumu-taşeron uygulamasından yararlı çıkanlar .....	196
Çizelge 3.55. Eğitim durumu-fazla mesai yapma durumu .....	198
Çizelge 3.56. Eğitim durumu-elde edilen gelirin ihtiyaçlarını karşılaması durumu .....	198
Çizelge 3.57. Eğitim durumu-görevli olunan işler dışında çalıştırılma durumu .....	198
Çizelge 3.58. Eğitim durumu-herhangi bir sendikaya üyelik .....	198
Çizelge 3.59. Çalışma yılı-eş ve çocuklarla zaman geçirme .....	200
Çizelge 3.60. Çalışma yılı-herhangi bir sosyal faaliyete zaman ve bütçe ayırabilme ....	200
Çizelge 3.61. Çalışma yılı-taşeron uygulamasından yararlı çıkanlar .....	200
Çizelge 3.62. Çalışma yılı-fazla mesai yapma durumu .....	202
Çizelge 3.63. Çalışma yılı-elde edilen gelirin ihtiyaçları karşılaması durumu .....	202
Çizelge 3.64. Çalışma yılı-görevli olunan işler dışında çalıştırılma durumu .....	202
Çizelge 3.65. Çalışma yılı-herhangi bir sendikaya üyelik durumu .....	202

## KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

<b>Kısaltmalar</b>	<b>Açıklamalar</b>
<b>ABD</b>	Amerika Birleşik Devletleri
<b>A.İ.Y.</b>	Alt İşverenlik Yönetmeliği
<b>A.Ş.</b>	Anonim şirket
<b>ÇSGB</b>	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>EP</b>	Avrupa Parlamentosu
<b>ILO</b>	Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>KOBİ</b>	Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler
<b>KİT</b>	Kamu İktisadi Teşebbüsleri
<b>MEGEP</b>	Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
<b>OECD</b>	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
<b>SGK</b>	Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>TBK</b>	Türk Borçlar Kanunu
<b>TBMM</b>	Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TDK</b>	Türk Dil Kurumu
<b>TİS</b>	Toplu iş sözleşmesi
<b>TİSK</b>	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>TTK</b>	Türk Ticaret Kanunu
<b>UNCTAD</b>	Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı
<b>UNIDO</b>	Birleşmiş Milletler Sınai Kalkınma Teşkilatı
<b>Y9HD</b>	Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

## GİRİŞ

Teknolojide yaşanan gelişmeler ve globalleşme sonucunda işletmelerin sürekli artan ve zaman zaman dalgalanan taleplere hızlı bir şekilde cevap verebilmek, belirli kalite standartlarında ve daha fazla üretim yapma zorunluluklarının ortaya çıkması ve bu gelişmenin beraberinde getirdiği maliyetlerin azaltılması sorunu, evrensel düzeyde yaşanan yoğun rekabet ve belirli alanlarda uzmanlaşma gibi gereksinimler sermaye sahiplerini çeşitli düşüncelere sevk etmiş ve bunun sonucunda klasik istihdam biçimlerinin yerini yeni istihdam biçimleri almıştır. Bunlardan başlıcaları ise esnek üretim ve dış kaynak kullanımını olmuştur. İşverenler bazı işlerini kendi işçilerine yaptırmak yerine, başka işverenlerin işçilerine yaptırarak birçok fayda sağlamaya çalışmışlardır. Bu anlamda alt işveren ilişkisi endüstriyel üretim veya hizmet üretiminin dış kaynak kullanılarak yapılması şeklinde ortaya çıkmıştır. Endüstri ilişkilerinde taşeron müessesesi daha çok ekonomik konjoktüre ve teknolojik değişimlere bağlı olarak ortaya çıkan bir değişim olgusundan kaynaklanmaktadır. Bu da yeni bir istihdam modeli olarak esnek üretim diye de tabir edebileceğimiz taşeron müessesesini ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanında sermaye sahipleri ve işverenler ülkenin istihdam politikalarını etkileyebilecek güçtedirler. İşverenler ekonomik konjoktür ve teknolojik faktörlere göre yeni yatırım yapma, işyerini kapatma, işçilerini işten çıkarma veya bizim de ilgi alanımız olan işlerinin bir kısmını farklı işverenlere yaptıрма kararlarını verirler. Küreselleşmeyle birlikte yaşamımıza dâhil olan acımasız rekabet-bu yerel düzeyde de olabilir uluslararası düzeyde de olabilir- nedeniyle yeni yeni yönetim biçimleri ortaya çıkmaktadır. Bunlardan başlıcaları yavru şirket kurma ve şirket birleşmeleridir. Bu ikisinin de ortak özelliği çalışanlarını kendi üstünden atarak bir diğer firmanın altına vererek alt işverenliği oluşturmalarıdır. Bu da istihdamın dışsallaştırılması diye adlandırılmaktadır.

Toplumumuzun gündemini yoğun bir biçimde meşgul eden taşeron uygulamalarının İş Hukuku'nun alanına girmesi 1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun istisna akdini düzenleyen 355. maddesine dayandırılrsa da, birçoklarına göre 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu'yla başlamıştır. Uzun bir süre geleneksel uygulama alanını koruyarak en başta inşaat olmak üzere taşıma, daha az nitelikli işlerle sınırlı kalan taşeron müessesesinin yaygın olarak kullanılması, 1980'lerden sonra başlamıştır. Günümüzde ise tüm meslek kollarında, imalat sanayinden hizmet sektörüne kadar daha birçok alanda taşeron sistemi kullanılmaktadır.

Kapitalizmin (Neo-Liberal İktisat Politikaları) hüküm sürdüğü günümüz ekonomik şartlarında, işçilerin sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi gibi hak ve özgürlüklerinin ortadan kaldırılmasının ve ucuz iş gücü kullanımının en önemli ve en kolay aracı taşeronlaşmadır. Taşeron uygulamasının bu denli yaygınlaşması emek piyasasını parçalamış, işçileri sendikasızlaştırmış ve toplu iş sözleşmesi haklarını kullanılamaz hale getirmiştir. Taşeronlaşma kayıt dışı istihdamın ve bazı işlerin taşerona verilmesi suretiyle hileli bir biçimde işyeri ölçeğinin küçültülmesiyle işçi sayısının azaltılması ve bu yolla işyerine bu durumun getirdiği birçok sorumluluğun ortadan kaldırılması aracı olarak kullanılmaktadır.

Günümüzde çok sert tartışmalara neden olan ve gün geçtikçe daha da yüksek bir sesle dillendirilen taşeron sistemi, siyasetin popülizminden ziyade, bünyesinde barındırdığı karmaşık unsurlarla ve sosyal, kültürel ve hukuki birçok alana müdahil olması nedeniyle çok daha derin bir incelenmeye tabi tutulması gereken ehemmiyetli bir kavramdır. Taşeronluğun şahsında mündemiç, haksız ve adaletsiz uygulamalar ile sendika ve toplu pazarlık hukuku alanında işçilerin hak ve özgürlüklerini ortadan kaldırılması amacına yönelinmesi düşüncesi, Türkiye’de yaşanan iş kazalarındaki oranların yükselmesiyle birlikte toplumun vicdanını harekete geçirmiş ancak siyaset kurumunu ehil bir çözüm aramaya itmemiştir. Bu anlamda, alınan önlemlerin taşeron probleminin çözümüne herhangi bir katkı sağlamadığı, satırdan uygulamaya geçilemediği net bir biçimde söylenebilir.

Endüstri ilişkilerinde oldukça mühim bir yer tutan taşeron müessesesi, birçok hukuki anlaşmazlığa ve ihtilafa neden olmuştur. 1475 Sayılı İş Kanunu, alt işverenin (taşeron) ana işverenin işyerinde, asil iş-yardımcı iş olup olmadığına bakılmaksızın her çeşit işi yapabilmesi önünde herhangi bir engel koymamıştı. Kanunun verdiği bu izne dayanarak alt işveren kullanımı oldukça yaygınlaşmış ve bu mekanizma suiistimal edilerek ucuz işçi çalıştırmanın aracına dönüşmüştü. Bunun yanında kuruluş amacı işçiler arasında işverene, sermaye sahibine karşı belli bir dayanışma sağlayan, hak arama kurumu olan sendikalaşmanın önüne ket vurmuştu (Şen, 2002). Ortaya çıkan bu durum, 2003 yılında çıkarılan 4857 Sayılı yeni İş Kanunu’nda dikkate alınmış hatta madde gerekçelerinde açıklanmıştır.

‘...İşyerinde alt işverene iş verilmesi çalışma hayatının gereksinimlerinden biri ve hukuki dayanakları bulunan bir ilişki olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak, 1980’li yıllardan sonra ekonomik şartların etkisiyle de olsa alt işverenlere işlerin verilmesinde sayısal artışlar olmuş ve bunun sonucu işçilerin bireysel ve kolektif haklarının sınırlandırılması, kullanılamaz hale getirilmesinin yaygın örneklerinin bulunduğu yargıya intikal eden uyuşmazlıklarla da doğrulanmıştır. Yargıtay’ın tespitlerinde muvazaalı işlemlerin belirli ölçütlerle açıkça ortaya konulması ve hukuki sonuçları, önemli bir fren oluşturmuşsa da; yüksek mahkemenin görüşleri de dikkate



alınarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat yaratmamak üzere konunun madde hükümleri arasına alınarak düzenlenmesi uygun görülmüştür” (MESS, 2002).

Sonuç olarak aşağıda da belirtildiği gibi, Yargıtay asıl işveren–alt işveren ilişkisini kanundaki açıktan yararlanarak hileli bir şekilde kötüye kullanımının önüne geçmek için çaba harcamıştır. Özellikle muvazaalı işlemlerin olmaması için asıl işveren alt işveren ilişkisini dikkate almamış ve işçiyi en başından itibaren asıl işverenin çalışanı olarak görmüştür. 1970’li yıllarda çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu’nun hukuki bakış açısıyla düzenlenmiş hükümlerinin yetersiz oluşu nedeniyle, yargı organları bu yeni ve muğlak meseleye çözüm aramaya başlamışlardır. Bağımsız yargının yıllar itibariyle süregelen çözüm arayışları ve verdiği emsal kararların, İş Hukukunun “İşçiyi Koruma” temel ilkesinin resmen terk edilerek esnek üretim ve iş güvencesi temelinde yapılandırılan, 4857 sayılı İş Kanunu’nun düzenlenmesinde oldukça büyük bir etkiye sahip olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz. 4857 sayılı İş Kanunu taşeron müessesesi ile ilgili yeni düzenlemeler barındırmakla birlikte taşeron sorununu çözememiş, tam tersine kalıcılaştırılmasına çanak tutmuştur. Diğer bir deyişle, 4857 sayılı yeni İş Kanunu beklenenin aksine endüstri ilişkilerinde ve İş Hukukunda oldukça önemli bir yer kaplayan taşeron problemlerini çözmek yerine daha başlangıçta birçok belirsizliklere ve tartışmalara neden olmuştur. 4857 Sayılı İş Kanunu kesin ve net ifadeler, düzenlemeler yerine, yasa hükümlerini muğlak, belirsiz ve yoruma açık bırakmıştır. Buda endüstri ilişkilerinde ve İş Hukukunda çok başlılığa neden olacak, yargı kararlarının belirli bir birlikteliğe ulaşması ise oldukça uzun bir zaman alacaktır. Buda iş yaşamında oldukça karmaşık bir dönemin kapısını aralayacaktır.

Bu çalışmanın ilk bölümünde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin arka planını oluşturan, işçi, işveren, işveren vekili, işyeri, iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinin türleri gibi çalışma ilişkileri ile ilgili olguların kavramsallaştırılması yapılacak, ikinci bölümde ise asıl işveren, alt işveren, alt işverenliğin tarihsel gelişimi, alt işveren uygulamasına neden olan faktörler, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin hukuki niteliği, alt işverenlik sözleşmesi, asıl-alt işveren ilişkisinin unsurları, alt işverenliğin türleri, asıl-alt işveren ilişkisindeki sınırlandırmalar, asıl-alt işveren ilişkisindeki sorumluluklar, asıl işverenin alt işverene rücu, asıl-alt işveren ilişkisinde muvazaa konularına değinildikten sonra Türkiye’deki taşeron uygulama alanlarına kamu bazında odaklanılacak, taşeronluğun bünyesinde barındırdığı sorunlara parmak basılıp belli başlı bazı çözüm önerileri getirilmeye çalışılacaktır. Son bölümde de taşeronluk sisteminin bünyesinde barındırdığı sorunları somutlaştırmak adına, İller Bankası A.Ş.

Eskişehir Bölge Müdürlüğü uhdesinde çalışan taşeron işçilerin mevcut sosyo-ekonomik durum analizi yapılacaktır.

# 1. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

## 1.1. İşçi Kavramı

İşçi, İş Kanunu'nun 2. maddesinde "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi" olarak tanımlanmaktadır (4857/2). İş Kanunu'nun 2. maddesinde tanımlanan "İşçi" bir iş sözleşmesine dayandırılmıştır. Bundan dolayı iş sözleşmesi dışında başka sözleşme çeşitleri bağlamında çalışan kişiler kanunda geçtiği maddeye göre işçi sayılmamaktadır (Kocabaş, 2013:19).

Bir gerçek kişinin işçi sayılabilmemesinin unsurları aşağıdaki şekilde sıralanabilir (MEGEP, 2008:8);

- Gerçek bir kişi olmalıdır,
- Hizmet sözleşmesine taraf olarak işverenin göstereceği işte çalışmalıdır,
- İşçi bir ücret karşılığı çalışmalıdır,
- İşçi bireysel yetenek ve gücünü ortaya koymalıdır,
- Ortada mutlaka bir iş sözleşmesinin olması gerekmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu gibi, Sosyal Sigortalar Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu da bir kişinin işçi sınıfına dâhil olması için mutlaka bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan olunması gerektiğini belirtmişlerdir. Bunun yanında toplu sözleşme ve grev hakkı gibi işçinin hak ve özgürlüklerine sahip olunabilmesi için yukarıda bahsedilen bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçi grubunun bir üyesi olunmalıdır. Sendikalar Kanununda ise iş sözleşmesinden başka nakliye, neşir ve adi şirket sözleşmelerine göre çalışanlarda işçi olarak kabul edilmektedirler (Çelik, 1994:37).

İşçi, genellikle fabrika, maden ocağı, tarım işletmesi vb. gibi yerlerde beden ve kafa gücünü, bu ikisi birleştirildiğinde ise ortaya çıkan "Emek Gücünü" belirli bir ücret karşılığında başkasının yararına satan kimseye denir. Biraz literatür dışına çıkılarak işçi tanımlanacak olursa, sermaye sahiplerinin sermayelerini daha da fazla artırma istekleri ve durdurulamaz bir şekilde yükselen hırsları nedenleriyle yasal düzenlemelerin elverdiği en düşük sınırdan (asgari) ücret ödeyerek emeklerini, hayatlarını, bilgi ve becerilerini, bedensel güçlerini sömürdükleri insanlardır denilirse çok da ileri gidilmiş olmaz diye düşünülmektedir. Bunun yanında eğer ki yasal düzenlemeler ve kurumlar olmasaydı (buradan kasıt devletin en

azından asgari ücret seviyesini belirlemesi ve sigorta yapma zorunluluğu getirmesi) işçinin durumu çok daha kötü olurdu. Türk Dil Kurumu ise işçiyi “Başkasının (işveren) yararına bedenini, kafa gücünü veya el becerisini kullanarak ücret ya da maaş alan kimse” olarak tanımlamaktadır (www.tdk.gov.tr, 2017).

## 1.2. İşveren Kavramı

İş Kanunu 2. maddesinde işçiyi tanımladıktan sonra, aynı maddenin ikinci fıkrasında “İşveren” kavramını açıklamıştır. İş Kanunu’na göre işveren; “İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara verilen addır.” (4857/2). İşveren tanımlanırken işçi kavramı esas alınmıştır. Başka bir ifadeyle söylenirse işveren işçi çalıştırdığı için işverenlik niteliğini kazanır. Bunun yanında nasıl ki İş Kanunu’nun 2. Maddesinde işçi tanımlanırken bir kişinin işçi sayılabilmesi bir iş sözleşmesine dayandırılmışsa, iş sözleşmesinin diğer tarafında yer alan işveren kavramı da iş sözleşmesine dayandırılmıştır. İş Kanunu’nda işveren tanımlanırken işçi kavramı üzerinden tanımlanmıştır. İşveren tüzel kişiliği olmayan kurum veya kuruluş olduğu gibi, gerçek ya da tüzel kişi de olabilir. İşveren özel hukuk ya da kamu hukuku tüzel kişisi olabilmektedir (Süzek, 2010:17). İşveren, kendine ait organizasyonunda kendisi tarafından çalıştırılan işçilerle üretim yapan kişi olarak tanımlanır (Güzel, 2004:32).

İşveren, sözleşme imzaladığı işçiyi emir-talimat-yönerge verme yetkisinin yanında sözleşmede geçen işlerin yerine getirilmesini işçiden isteme hakkına da sahiptir. Bu hak ve yetki genel anlamda işverendedir. Ancak tüzel kişiliği bulunan işverenlerde bu emir verme ve işin yerine getirilmesi yetkisi işveren dışında başka kişilerde (yönetim kurulu, yönetici, müdür vb.) toplanabilir. İş sözleşmesinde işin yerine getirilmesini isteme hakkına sahip olan kişi, tüzel kişidir. Emir verme yetkisi ise tüzel kişiliğin yönetim organına (yönetim kurulu, yönetici, müdür vb.) aittir. Bu bağlamda bakıldığında işverenin tüzel kişiliği “Soyut”, yönetim organı ise “Somut İşveren” olarak adlandırılabilir (Uzun, 2004:20).

Somut işveren ile soyut işveren arasındaki farkın ortaya çıkarılmasında kullanılan en önemli ölçüt işletmenin yönetim görevini ifa etmek, somut işvereni soyut işverenden ayırt eden en önemli unsur olan karar verme yetkisinin yanında talimat ve emir verme yetkisine sahip olmasıdır. Kısacası somut işveren işletmenin yönetim sürecinde kimseden emir ve talimat almayan kişidir (Arslan, 2010:9).

### 1.3. İşveren Vekili Kavramı

İş Kanunu'nun 2. maddesinde işveren vekili, "İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler" olarak tanımlanmıştır (4857/2). "İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur" şeklinde devam etmektedir (4857/2). Kanuna göre işveren vekili kavramı, işveren namına eylemde bulunan, işin ve işletmenin yönetiminde görevi olan, işletmenin mevcut durumda sahip olduğu organizasyon yapısına göre yönetim kurulundan müdüre, müdürden birim şeflerine, hatta alanında uzman olan ve işçi sıfatı ile çalıştırılan ustabaşılara kadar oldukça geniş bir grubu kapsamaktadır. İşveren vekili temsil yetkisine sahiptir. Bu temsil yetkisi ise genellikle iş sözleşmesi sayesinde edinilir (Çelik, 1994:48).

İşveren vekili; işin gerektirdiği sorumlulukları yerine getiren değil, bu gerekliliklerin yerine getirilmesinde yöneten olması sebebiyle işçilerden, yönetim görevini başkalarının yerine (işveren) yapması nedeniyle ise işverenden net bir biçimde ayrılmaktadır (Aşçı, 2011:10).

İşveren vekilinin tanımının yapıldığı fıkranın devamında da bahsedildiği üzere, işveren vekilinin işçilere karşı göstermiş olduğu tüm işlem ve yükümlülüklerden doğrudan işveren sorumludur. Ancak kanunda işveren için öngörüle bulunan her türlü sorumluluk ve zorunluluklar aynı şekilde işveren vekili içinde geçerli sayılmaktadır. Bu sorumluluk işçilere ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na karşı olan sorumluluktur (Göktaş, 2009:61). Bunun yanında işveren vekilliği sıfatı işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz (www.dunya.com, 2017).

İş güvencesinden yararlanma noktasında işveren vekili; işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare etmenin yanında işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri iş güvencesinden yararlanamazlar. Burada anlatılan işveren vekillerinin iş güvencesi kapsamının dışında bırakılması için, işveren vekilinin üst düzey işveren vekilleri sıfatına haiz olması gereklidir.

Yargıtay'ın emsal kararlarından da anlaşılacağı üzere, işyerlerinde türlü türlü pozisyonlarda işveren vekili olmak iş güvencesi kapsamının dışında kalmak için yeterli bir sebep değildir. İş güvencesi kapsamının dışında kalmak için bunun yanında yukarıda da

bahsedildiği gibi işletmenin tümünü yönetmek ve işçileri işe alma ve işten çıkarma konusunda yetkiye sahip olmak (genel müdür, ceo, fabrika müdürü vb.) gerekmektedir.

#### 1.4. İşyeri Kavramı

İşyeri kavramı işçi ve işverenle birlikte yasalarımıza girmiştir. İşyeri kavramı bir anlamda işçi ve işverene sıkı sıkıya bağlıdır çünkü işçi ve işverenin varlığı sebebiyle yasalara girmiştir. İşçiye tanınan birçok hak ve getirilen sorumlulukların kapsama alanı işyerinde geçerli olduğu için bu kavram da açıklanmalıdır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde işyeri; "İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime denir" şeklinde tanımlanmaktadır (4857/2). Buradan anlaşılacağı üzere bir yerin işyeri sayılabilmesi için maddi olan ve olmayan unsurların belli bir amaç etrafında işveren tarafından birlikteliğinin sağlanması gereklidir (Uzun, 2004:32). Burada maddi olan ve olmayandan kasıt ortada bir işletmenin (işletme ve işyeri çoğu kez birbirleriyle karıştırılır kısaca işletme işyerinden daha kapsamlı olup ekonomik bir bütünlüktür, işyeri ise bu ekonomik bütünlüğün bünyesindeki unsurların faaliyet gösterdiği yerdir) veya belli bir işin var olması durumunda ve somut olarak bir işyerinin olmaması durumunda da işçi ve işveren arasında ekonomik bir bağ kurulduğunun anlatılmak istenmesidir. Böyle bir durumda dahi İş Hukuku'nun alanına giren herhangi bir dava açılabilir ve bu davaların reddedilmesi için bir işyerinin somut olarak var olmaması yeterli bir sebep değildir.

"İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür"(4857/2).

İşverenin işyerinde üretimini yaptığı mal veya hizmet ile ilgili olarak ve aynı işveren ya da yönetimin idaresinde işyerine bağlı yerler ile çocuk emzirme, yemek, dinlenme, yıkanma, uyku, muayene, bakım, eğitim vb. ekler ve araç gereçlerde işyerinden kabul edilirler (Yücesoy ve Demir, 2011:5).

İşyeri genel anlamda özetlenecek olursa, işçilerin çalıştığı yer, işletmenin iktisadi faaliyetlerinin sürdürüldüğü, işletmenin türüne göre üretimin yapıldığı veya hizmetin sağlandığı yer ve bunlara bağlı ve bunlarla ilgili olan eklentiler olarak söylenebilir. İşin

yapıldığı yer ile işyerine iktisadi olarak ya da kanunda geçtiği gibi nitelik olarak bağlı yerler, araçlar, eklentiler de işyerinden sayılır.

Bunun yanında işçinin işyerinde çalışma zorunluluğu yoktur. Herkes tarafından bilindiği gibi işyeri dışında çalışan binlerce işçi vardır (şoför, ilaç mümessili, muhabir vb.) ki bunların işçi sayılabilmesi (İş Kanunu'nun 2. maddesinde tanımlandığı üzere "Bir iş sözleşmesiyle çalışan gerçek kişilere işçi denir." (4857/2)) için bir iş sözleşmesiyle çalışmaları gerekmektedir.

"İşyeri: mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu ifade eder." (6331/3).

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11. maddesinde işyeri şöyle tanımlanır; "Sigortalı sayılanların maddi olan veya olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yere işyeri denir" (5510/11).

4857 sayılı İş Kanunu'ndaki işyeri tanımı, bundan önce çıkan kanunlarda yapılan düzenlemelerle karşılaştırıldığında görece daha pozitif, daha geniş ve günümüz normlarına uyar şekilde bir kere daha düzenlenmiştir. İşyeri kavramı işin hayata geçirildiği yer olmaktan ziyade daha bütünlük bir şekilde tanımlanmıştır (Binici, 2010:11).

İşyerini tanımlamak önemli bir durumu ihtiva eder. Çünkü iş kazasının iş kazası olarak sayılabilmesinin temel şartlarından birisi de; olayın, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada gerçekleşmiş olmasıdır. Ayrıca işçilerin izinsiz işyerini terk etmesi ya da ara dinlenme süreleri esnasında işyeri sınırları içinde bulunup bulunmadıkları hususları açısından da işyerinin kapsamının iyi bilinmesi gerekmektedir (www.iscidunyasi.com, 2017).

İşyeri kavramında yer alan işyeriyle ilgili maddi unsurlar; mal üretiminde ve hizmet sağlanmasında kullanılan makineleri, binaları, alanları vb. ifade eder. Maddi olmayan unsur ise soyut olan varlıkları; alacaklar, know-how, marka vb. işaret etmektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu temel alındığında işyeri şu unsurlardan oluşur (Olgaç ve Bulut, 2012:86-87);

- Asıl İşyeri: İşveren tarafından mal üretimi ve hizmet sağlanması için sigortalı olarak işçi çalıştırılan yerdir.
- İşyerine Bağlı Yerler: Asıl işyerinde yürütülmekte olan uğraşın niteliği itibarıyla yapılması açısından da asıl işyerinin parçası niteliğinde olan yerlerdir.
- Eklentiler: İşyerine fiziksel olarak bağlanan ve eklenti addedilen bu yerlerinde doğal olarak işle, işin yapılmasıyla alakalı olması gereklidir.
- Araçlar: İşin yapılması sırasında faydalanılan her türlü araç ile sabit ve taşınabilir olan her türlü makine ve donanım bu kapsamdadır.

Sevimli, (2005:39)'ye göre iki işyerinin teknik olarak bir bağlantısı yoksa ve biri diğer işyeriyle bir bütünlük oluşturmuyor ise bu iki işyerini bağımsız, her birini başlı başına ayrı bir işyeri olarak addetmek gerekmektedir. Aynı idare tarafından yönlendirilen işyerlerinin coğrafi olarak birbirlerine yakın olmaları gerekmez. Bu iki işyeri arasında idari anlamda bir birlikteliğin gerçekleştirilemeyeceği ölçüde uzaklık varsa bunlar birbirinden bağımsız işyerleridir.

Bir işyerinin mal ve hizmet üretmek için kullandığı ayrı ayrı alanları varsa, bunların tek bir işyeri olup olmadığını anlamak için bazı ölçütlere göre değerlendirme yapmak gerekir. Bu ölçütlerden ilki iki ayrı üretim alanının aynı amaç etrafında birleşip birleşmediğine bakmaktır. Yukarıda da bahsedildiği gibi işyerleri (Olgaç ve Bulut, 2012:86-87); bina, makine, alan, know-how, marka, alacak gibi maddi ve maddi olmayan unsurlardan oluşur. Ama gerçek anlamda bir işyeri sayılabilmesi için kanunda da geçtiği şekliyle "Çalışanların ya da işçilerin işyerinin maddi ve maddi olmayan unsurlarıyla birlikte belli bir amaca yönlendirilmesi" gerekir (4857/2). Bir diğer kriter ise nitelik bakımından bağlılıktır (Günay, 2008:128).

Ana işyerine bağlı alanların nereler olduğu meselesinde, işin yapılması ve niteliği bakımından bağlılık Danıştay'a göre iki çeşittir (Ayhan, 2003:4);

- İktisadi Bağlılık: Bir alanın, yerin, işyerinin ana, asıl işyerinden sayılabilmesi için bu yerlerin işin yapılması bakımından asıl, ana işyerinin yerine geçebilecek, onunla bütünleşebilecek nitelikte olması gerekmektedir.
- Hukuki Bağlılık: Bu yerlerin sahiplik bakımından aynı kişiye ait olması (bu kişi tüzel veya gerçek kişi olabilir) gerekmektedir.



Yukarıda çok kısa bir şekilde değinilen işletme ile işyerinin çoğu kez karıştırıldığı meselesi burada daha da detaylandırılmaktadır. İşyeri ekonomik, işletme ise hukuki (Ticaret Hukuku, Ticari İşletme) birer kavramdırlar. İş Hukuku açısından doğal olarak işyeri daha ön plandadır. (İşletme daha çok Ticaret Hukukunda detaylandırılır.)

Bunun sebebi işletmenin daha soyut olması, diğer taraftan ise işyerinin somut olmasıdır (Taşkın, 2012:102-103). Esener, (1978:87)'e göre işyeri ve işletme arasındaki farklar;

- İşletme iktisadi, işyeri teknik niteliğe sahiptir. İşletme iktisadi açıdan üretim merkeziyken, işyeri coğrafi, yer bakımından faaliyet merkezidir.
- İşyeri hukuksal olarak ve sahiplik anlamında işletmeye bağlıdır.
- İşletme yukarıda da söylenildiği gibi işyerine göre daha kapsamlı olmanın yanında ekonomik bir bütünlüktür, işyeri ise bu ekonomik bütünlüğün bünyesindeki unsurların faaliyet gösterdiği yerdir.

## **1.5. İş Sözleşmesi Kavramı**

İşçi, işveren, işveren vekili ve işyeri kavramları tanımlandıktan sonra İş Sözleşmesi Kavramı başlığının altında iş sözleşmesi tanımlanacak ve türleri ile ilgili bilgi verilecektir.

### **1.5.1. İş sözleşmesinin tanımı**

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde İş Sözleşmesi; "Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir" şeklinde ifade edilir (4857/8). (MEGEP, 2008:18) ise İş Sözleşmesini, iş ilişkisinin var olmasına sebep olan, bu ilişkinin içeriğini, kapsamını açıklayan, işçiyi işveren için değer yaratma, katkı sağlama sorumluluğuna sokan, bunun yanında işverene ise ücret ödeme zorunluluğunu dayatan bir sözleşme olarak tanımlar. İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi sözleşme yapılmasıyla hayata geçer. Kanunda geçtiği şekliyle "Taraflar iş sözleşmesini, kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler" (4857/8).

İş Kanununda tanımı yapılmış İş Sözleşmesi'nde, diğer özel hukuk ilişkilerinde geçerli olan sözleşme özgürlüğü ilkesi uygulanır (Ayan, 2005:432). Yani, sözleşmeyi yapan taraflar,

kanunun izin verdiği çerçevede istedikleri her tür ve kapsamda iş sözleşmesi imzalayabilirler. Mesela bir iş sözleşmesi ileride türlerinde değinileceği gibi belirli süreli ya da belirsiz süreli, kısmi süreli ya da tam süreli vb. olabilir.

İşçi ile işveren daha önce belirtildiği gibi sözleşmenin içeriğini kendi istek ve iradelerine göre özgürce hazırlayabilirler. Ancak (Sevüktekin, 2012:16) ise işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin hazırlanma aşamasında aşağıda sıralanan hususların göz önünde bulundurulmasının önemli olduğuna dikkat çekmiştir;

- İşçi işverenin işini yapacağını kabul etmeli,
- İşveren ise işçi tarafından yapılan iş karşılığında işçiye ücret vermeyi kabul etmeli,
- İşçi, işverenin hizmetine girdikten sonra yapılacak işi işverenin istek ve yönlendirmesine göre yapmalıdır.

İş sözleşmesinin tanımının devamında ise kanunda aksi belirtilmediği sürece iş sözleşmesinin herhangi özel bir şekle tabi olmadığı belirtilir. Yani iş sözleşmesi yapılırken herhangi bir şekil şartı aranmamaktadır. Bir işçi, bir işi işverenin belirlediği bir süre içerisinde, işverenin belirlediği şartlarda ve ücret karşılığında yaparsa ve işverende bu yapılan işi onaylarsa işveren ile işçi arasında iş sözleşmesi yapılmış sayılır. Bunun yanında işçi ile işverene istedikleri şekilde iş sözleşmesi yapabilme hakkı tanınsa da çalışma koşulları ile ilgili düzenlemeler, sorumluluklar ve haklar İş Kanunu'na uyar şekilde olmalıdır (Özdemir, 2011:220).

İş sözleşmesinin kanunda aksi ifade edilmedikçe özel bir şekle tabi olmadığı yukarıda belirtilmişti. Bununla birlikte, yine kanunun devamında "Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur" ifadesi kullanılmıştır (4857/8). Bunun yanında Aşçı (2011:14)'ya göre işin süresine bakılmaksızın takım sözleşmelerinin mutlaka yazılı olarak yapılması gerekmektedir. (Sevüktekin, 2012:16) ise yine iş sözleşmelerinde herhangi bir şekil şartı aranmadığını belirttikten sonra bazı durumlarda iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerektiğini belirtmiştir. Eğer iş sözleşmesi; süresi 1 yılı aşan iş sözleşmesiyse, çıraklık sözleşmesiyse, Basın İş Kanunu kapsamında geçen gazetecilerin yaptığı iş sözleşmesiyse, deneme süreli iş sözleşmesiyse, takım sözleşmesiyse ve çağrı üzerine çalışılan bir iş sözleşmesiyse bunların tamamının yazılı şekilde yapılması zorunludur.

“Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içerisinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur” (4857/8).

İşveren kanuna dayanarak istediği kişiyle ve istediği işçiyle iş sözleşmesi yapmakta serbesttir. Ancak bazı durumlarda işverenin iş sözleşmesi yapması yasaklanmıştır. İş sözleşmesinin yapılmasının yasaklandığı durumlar aşağıda belirtilmiştir (Demircioğlu, 2008:85-86);

- 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılması,
- Ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşını tamamlamamış çocukların çalıştırılması,
- Sanayiyle ilgili işlerde 18 yaşını tamamlamamış çocuk ve gençlerin çalıştırılması,
- 18 yaşını tamamlamamış çocukların gazino, bar, kahve, hamamlar ve dans salonlarında çalıştırılması,
- Maden ocağı, tünel inşaatı, kablo döşenmesi vb. gibi yer altı ve su altı işlerinde her yaştaki kadınların ve 18 yaşını tamamlamamış erkeklerin çalıştırılması,
- Yabancı uyruklu kişilerin Türkiye’de çalışmaları 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile sınırlandırılmıştır.

İş sözleşmesi tanımından da anlaşılacağı üzere 3 bileşenden oluşmaktadır. Bunlar, iş bileşeni, ücret bileşeni ve bağımlılık bileşenidir. İş bileşeniyle başlanırsa; iş sözleşmesinin oluşması için öncelikle iş yapma sorumluluğunun üstlenilmesi gerekir. Bu sorumluluğu üstüne alan ve işi yapan kişi işçidir. İşçi yukarıda da tanımlandığı gibi işverene iş yapmakla yükümlü olan gerçek kişidir. İşçi bu işi yaparken beden gücünü ya da kafa gücünü kullanabilir. Yapılan iş yüksek bir eğitim veya kalite gerektirebilir de gerektirmeyebilir de (Kocabaş, 2013:29-30).

Ücret bileşeniyle devam edilecek olursa, ücret İş Kanunu’nun 32. maddesinde “Genel anlamda bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır” şeklinde geçmektedir (4857/32). Akkurt (2008:17)’a göre ücret, işçi tarafından üstlenilen iş yapma sorumluluğu mukabilinde işverenin işçiye ödemek zorunda olduğu karşılıktır. İş sözleşmesinde de geçtiği gibi işçi bir işi yerine getirme sorumluluğunu üstleniyorsa, bu tabii ki bir ücret karşılığındadır. Eğer ücret karşılığında değilse bu zaten iş

sözleşmesinin ilgi alanına girmez. Ücret iki şekilde verilebilir ki bunlar; ayni ve nakdi ücrettir. Ancak görülen bir edimin karşılığı olan ücret nakdi ücrettir.

İş sözleşmesinin son bileşeni ise bağımlılık bileşenidir. Tanımda da geçtiği üzere, bir işçi işverene karşı şahsı itibariyle bağlıdır. İşçi işverenin emir ve direktiflerine uygun olarak yapacağı işi yerine getirmelidir. İş sözleşmesinde bağımlılık bileşeni iki taraflıdır; işveren açısından işçiyi koruma, gözetme borcu ve işçi bakımından iş ilişkisine sadakat borcu. Bu karşılıklı borçlar, iş sözleşmesinin kişisel ilişki oluşturması ve işçinin şahsiliğinin iş sözleşmesinin bileşeni olması nedeniyledir. İşçi bir ücret mukabilinde belirli veya belirsiz süre ile işverenin emir ve direktiflerini yerine getirme sorumluluğu altındadır. Kanunda da belirtildiği gibi, bir iş, bir edim işçi kanalıyla işverene bağlı ve bağımlı olarak yapılır. İşçi iş sözleşmesini imzalayarak işverene hukuken ve kanunen bağımlı olmaktadır (Güler, 2015:13).

İş sözleşmesinin bağımlılık bileşeni ekonomik veya teknik anlamda bir bağımlılık olmamasının yanında mutlak bir bağımlılık da değildir. Bu bağımlılığın miktarı işçinin konumuna, işyerinde yaptığı işin türüne göre değişmektedir. Yani işçiden işçiye işten işe göre farklılık göstermektedir.

İş sözleşmesinin bağımlılık bileşeninin var olmasının yanında daha mühim olan bu bağımlılığın ne şekil bir ilişki kurduğudur. İşverenin idaresinde çalışmasını devam ettiren, işverenin istek ve yönlendirmelerini yerine getirme edimini üstlenen işçinin, iş sözleşmesine karşı olan bağımlılığı yukarıda da bahsedildiği gibi şahsiyetiyle ilgilidir (Kulat, 2011:13).

İş sözleşmesini başka sözleşmelerden ayıran özelliği, iş sözleşmelerinin bünyesinde bağımlılık bileşenini barındırması ve işverenin işçinin şahsı üzerinde başka sözleşmelerde yer almayan yetki ve haklara (emir ve direktif vb.) sahip olmasıdır.

### **1.5.2 İş sözleşmesinin çeşitleri**

İş sözleşmesi yukarıda çok kısa geçmiş de olsa genel olarak; belirli süreli-belirsiz süreli iş sözleşmesi, kısmi ve tam süreli iş sözleşmesi, deneme süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, takım sözleşmesi, mevsimlik iş sözleşmesi, geçici (ödünç) iş sözleşmesi olarak sıralanabilir. Bunlar kısaca açıklanacak ancak çalışmanın ana konusunu oluşturan alt işverenlikle (taşeron) ilişkisi olduğu düşünülen, alt işverenlik

meselesinin kötü anlamda kullanılmaya çalışıldığı bir alan olan belirli süreli-belirsiz süreli iş sözleşmesi biraz daha detaylandırılacaktır.

### Belirli-belirsiz süreli iş sözleşmesi

Belirli Süreli İş Sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır; "Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir" (4857/11). Eğer belirli süreli iş sözleşmeleri yapılırsa, işçi, işçinin herhangi bir sebebe dayanmadan, keyfi olarak işten çıkarılmasını engellemek amacıyla yapılan düzenleme olan iş güvencesinden ve iş sözleşmesinin herhangi bir taraf (işçi ve işveren) tarafından feshedilmeden belirli bir sürenin sonunda yürürlükten kalkması nedeniyle kıdem tazminatı hakkını da elde edememektedir. Hülasa belirli süreli iş sözleşmesinin var olduğu durumlarda, işçi kendisine tanınan birçok hakkı kullanamamaktadır (Ayan, 2005:433-435).

Alpagut (1998:7-8)'a göre ise, işçinin işverenle iş sözleşmesini yaptığı andan itibaren sözleşmenin ne kadar süreceğinin, ne zaman biteceğinin sözleşme taraflarınca bilindiği ve bu tarihin iş sözleşmesinde açıkça veya anlaşılabilir şekilde kapalı olarak belirtildiği sözleşme belirli süreli iş sözleşmesidir. Yani bir anlamda bir iş sözleşmesinin belirli-belirsiz süreli olmasını belirleyen faktör, iş sözleşmesinin yapıldığı anda tarafların, açıkça veya anlaşılabilir şekilde kapalı olarak belirtilen sürenin, iş sözleşmesinin sona erme zamanının, bitme tarihinin bilinmesidir.

İşçi ve işveren (iş sözleşmesinin tarafları), herhangi bir taraftan sözleşmenin fesih ihbarına ihtiyaç duymaksızın, sözleşmenin bitim tarihini karşılıklı olarak belirleyerek, sözleşmenin sona ermesi için sözleşmenin varlığını belli bir sürece bağlayabilirler. Belirli sürelerde bitirilmesi gereken ve aynı zamanda uzmanlık gerektiren işlerde istihdam yaratmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmeleri yapılabilir. Ancak genel olarak baktığımızda belirli süreli iş sözleşmeleri yapmak sınırlandırılmış, kısıtlanmıştır. Bu kısıtlamadaki amaç, iş hukukunun işçiye sağladığı bilumum iş güvencesi, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı vb. gibi haklardan işçinin yararlanamayacak olmasından kaynaklanmaktadır (Yiğit, 2012:108-112).

Taraflar, iş sözleşmesini yaparken, sözleşmenin süresini belirli zaman dilimlerini gösterecek ayarda (örneğin; 3 yıl, 36 ay, 144 hafta, 1095 gün gibi) belirleyebilirler. Bir iş

sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olarak yapılabilmesi için sözleşmenin bu özelliği işçi ve işveren tarafından özellikle işçi tarafından bilinmelidir (Yorulmaz, 2010:206-207).

Belirli süreli iş sözleşmeleri azami veya asgari sürelerle imzalanabilmektedir. Örnek vermek gerekirse, “Bu sözleşme 10 ay sürecektir.” şeklinde söylenirse bu sözleşme en az 10 ay sürecektir demek istenmiş, yani asgari süre verilmiş olmaktadır. Diğer taraftan, “Bu sözleşme en son 5 yıl sonra bitecektir.” gibi bir ifade kullanılırsa bunda da sözleşme en fazla 5 yıl sonra bitecektir demek istenmiş, yani azami bir süre verilmiş olmaktadır. Bu iki durum karşılaştırılırsa ortaya şu çıkar; azami süreli iş sözleşmeleri belirli süreli iş sözleşmeleri olarak kabul edilirken, asgari süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmelerinden sayılırlar (Evren, 2008:95).

Süresi taraflar (işçi-işveren) arasında belirlenen belirli süreli iş sözleşmeleri, işçinin elde edeceği bazı hakları engellemesi nedeniyle kanun koyucu tarafından uygun bulunmamış ve kurulan bir iş ilişkisinin belirli süreli olabilmesi için bazı objektif (herkes tarafından kabul edilebilir) şartların varlığı aranmıştır. İşçi ve işveren aralarında herkesin anlayabileceği açık bir şekilde bir süre belirlese de, yasanın gerekli kıldığı bu objektif şartların var olmaması durumunda, yasa bu iş sözleşmesini belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak görür. Bununla birlikte belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabilmesi için hangi şartların yasanın kabul ettiği objektif şartlar olduğu İş Kanunu’nda belirtilmiştir ki bunlar; yapılacak işin karakteristiği lüzumuyla belirli bir süre devam etmesi, belli bir işin bitirilmesi ya da bir olgunun var olması gibi durumlardır (Ayan, 2005:445-446).

Eğer bir iş sözleşmesi, bir süre belirlenmeden yapılmışsa bu sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Süresi belirli olan işlerde veya belli bir işin bitmesi ya da bir olgunun oluşması gibi yasanın objektif şartlar olarak kabul ettiği durumlarda taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmeleri geçerli bir sebep olmadıkça tekrar tekrar imzalanamaz. Eğer imzalanırsa yasa, belirli süreli iş sözleşmesinin ilk imzalandığı başlangıç tarihinden itibaren bu sözleşmeyi belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul eder (Özdemir, 2011:221).

İşçi ve işveren aralarında bir süre belirlense ve bu süre iş sözleşmesinin bitim tarihinin taraflar tarafından tahmin edilemediği veya bilinmediği bir durumda belirlense bile, iş sözleşmesi yine de belirli süreli iş sözleşmesi olmaz. Yani diğer taraftan bakılırsa, belirsiz süreli iş sözleşmesi, taraflar tarafından sözleşmenin süresiyle ilgili açık ya da gizli şekilde bir

sürenin belirlenmediği veya bu bağlamda işçi ve işveren arasında varılan ortak bir mutabakat olmakla beraber, sözleşmenin sonlanma tarihinin tahmin edilemediği veya bilinmediği durumlarda ortaya çıkan sözleşme türüdür (Alpagut, 1998:8).

Daha önce bahsi açılan, belirli süreli iş sözleşmelerinin hangi durumlarda belirsiz süreli iş sözleşmelerinden sayılacağı konusu, kanunda şöyle belirtilmiştir; ”Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.” Buradan hareketle, Taşkent (2009:16)’e göre;

- Eğer belirli süreli iş sözleşmesi bir defa yapılmışsa esaslı bir neden aranmaz.
- Belirli süreli iş sözleşmeleri üst üste değil de belirli periyotlarla (mevsimlik işler gibi) yapılmakta ise bu iş sözleşmeleri için de yine esaslı bir neden aranmaz.
- Eğer ki belirli süreli iş sözleşmeleri üst üste yapılıyorsa işte bu durumda esaslı bir gerekçe aranır.
- Yukarıdaki maddeden hareketle üst üste (zincirleme) belirli süreli iş sözleşmeleri yapılıyorsa ve bu esaslı bir nedene dayandırılmıyorsa, bu durumda olan sözleşmeler yasa tarafından belirsiz süreli iş sözleşmeleri olarak görülür.

Üst üste (zincirleme) belirli süreli iş sözleşmelerinden bahsedebilmek için, belirli aralıklarla (mevsimlik işlerde olduğu gibi dönem dönem değil de) sık periyotlarla veya hiç ara vermeksizin belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması lazımdır. Başka bir söyleyişle, ortada birden çok farklı farklı sözleşme var ve bu sözleşmelerin arasında birbirlerinin devamı niteliğinde bir bağlantı varsa zincirleme iş sözleşmesinden bahis açılabilir (Evren, 2008:95).

Belirli süreli iş sözleşmelerinin üst üste (zincirleme) yapılması suretiyle iş sözleşmesinin suistimal edilmesini engelleyebilmek için birkaç unsura dikkat edilmelidir. Bu unsurları (Taşkent, 2008:15) şöyle sıralamıştır;

- Eğer belirli süreli iş sözleşmesi arka arkaya imzalanıyorsa, bunun arkasında yatan neden objektif sebepler olmalıdır.
- Eğer belirli süreli iş sözleşmesi zincirleme olarak imzalanacaksa bu sözleşmelerinin total en yüksek zamanı (azami süresi) belirtilmelidir.
- Zincirleme yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin ne kadar daha yapılırsa kabul edilebilir oldukları belirlenmelidir.

Yukarıda da bahsedildiği gibi belirli süreli iş sözleşmeleri kötüye kullanımı engellemek adına yasa tarafından sınırlandırılmış ve kısıtlanmıştır. Bu tip sözleşmeler genelde istisnai durumlarda imzalanmakta ve normalden farklı olduğu için atipik (normal olmayan) olarak görülmektedir. Bu anlamda bu tür belirli süreli iş sözleşmelerinin istisnai olarak görülmesi ve çok kısıtlı izin verilmesinin nedenleri iş sözleşmesinin bitiminde işçilerin hakları anlamında birçok hakkın kullanılmamasıdır. Normal olan yani tipik olan sözleşme türü belirsiz süreli iş sözleşmeleridir. Çünkü belirsiz süreli iş sözleşmeleri belirli süreli iş sözleşmelerine göre nispeten işçi hakları açısından daha olumludur. Belirli süreli iş sözleşmelerinin bitiminde başta ihbar, kıdem tazminatları ve devamında ise iş güvencesi anlamında işçi tarafında yaşanan birçok olumsuzluk sonucu kanun koyucuyu bu sınırlama ve kısıtlamaları getirmeye mecbur kılmıştır (Evren, 2008:94).

Yukarıda bahsedilenlerin yanında 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 12. maddesinde belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin ayırımının sınırlarından bahsedilmiştir. Kanunda geçtiği şekliyle;

“Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır. Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o iş kolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır” (4857/12).

### Tam süreli ve kısmi süreli iş sözleşmeleri

İş sözleşmelerinin türlerinden bahsedileceğinde yukarıda alt işverenle ilgili olduğunu düşünülen belirli süreli-belirsiz süreli iş sözleşmelerini diğerlerine göre daha fazla detaylandırılacağı belirtilmişti. Diğer iş sözleşmesi türleri yalnızca kanunda geçtiği şekliyle tanımlanıp asıl önemli kavram olan alt işverenliğe (taşeron) geçilecektir.

İş Kanunu'nun 13. maddesinde Kısmi ve Tam Süreli iş sözleşmeleri tanımlanmıştır. Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir” (4857/13). Kısmi süreli iş sözleşmesi ve kısmi süreli işçi Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü tarafından şu şekilde tanımlanmıştır; ”Gönüllü



olarak kabul edilen ve tam süreli çalışma biçiminin çalışma süresinden kısa olan çalışma biçimidir.” Kanunda tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin emsal işçi olduğu belirtilmiştir. Mollamahmutoğlu (2004)’na göre tam süreli iş sözleşmesi haftalık normal çalışma süresine göre günlük çalışmanın yapıldığı çalışma şeklidir. Normal çalışma süresi haftalık 45 saat, haftada 5 iş günü, bir iş günü içinde 9 saat veya bir iş günü içinde 7,5 saat haftada toplam 6 iş günü ve yine haftalık toplam 45 saat olacak şekildedir. Asıl olan çalışma şekli tam süreli çalışma şeklidir çünkü kanunun da bahsettiği gibi tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi emsal işçi olarak kabul edilmektedir.

Yine kısmi ve tam süreli iş sözleşmesinin tanımının yapıldığı İş Kanunu’nun 13. maddesinin devamında yukarıda bahsedilen belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesinde kanunun belirlediği emsal şartlar tekrar sayılmıştır. Şöyle ki;

”Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o iş kolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır. İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreli tam süreli veya tam süreli kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur” (4857/13).

### Deneme süreli iş sözleşmesi

Deneme Süreli İş Sözleşmesi ile ilgili olarak 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 15. maddesinde bir kısım bilgiler verilmiştir. Kanunda “Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir” şeklinde belirtilmektedir (4857/15). Devamında ise “Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır” denilmektedir (4857/15).

İşverenlerin çalıştırdıkları işçilerin yaptıkları meslek ile ilgili yeterliliklerini, iş disiplinini ve bazı başka özelliklerini anlayabilmeleri, bunun yanında işe yeni başlangıç yapmış olan işçilerin işyerlerine ve iş şartlarına adapte olabilmeleri için iş kanunu deneme süresi adı altında bir düzenleme getirmiştir. İşverenler ve işçiler iş başlangıcında deneme süresi koyup koymamakta serbesttirler (ÇSGB, 2012:21).

İşverenler yanlarında çalıştırdıkları işçilerin yapılması gereken işi yapabilecek kapasitede olup olmadığını anlayabilmek için onları deneyebilirler. Eğer iş sözleşmesinin tarafları birbirlerini denemek için belirli bir süre kararlaştırırlarsa bu deneme süreli iş sözleşmesi olur. Deneme süresi kanunda da geçtiği şekliyle en çok iki aydır, ancak toplu sözleşmeyle dört aya kadar çıkarılabilir. Deneme zamanı içerisinde taraflardan herhangi biri iş sözleşmesini arzu ettikleri zaman fesih edebilirler. Ancak işçiler deneme süresi içinde çalıştığı zamanlara ait ücret, prim, ikramiye ve diğer sosyal haklardan faydalanabilirler (MEGEP, 2008:23).

Deneme süreli iş sözleşmelerinde deneme süresi sözleşmenin yapıldığı tarih değil, işçinin bizzat işe başladığı gündür. Kanun maddesinde "İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır" ifadesi geçmektedir (4857/15). Deneme süresi boyunca kanun maddesi gereği işçiye ücret ödenmelidir. Bunun yanında işçinin saklı olan diğer hakları ise; hafta tatili ücreti, fazla çalışma ücreti ve genel tatil ücretidir. Deneme süresinde işçiye sigorta yapılacaktır. Deneme süreleri de işçinin o iş yerindeki kıdeminden kabul görür. İşçi deneme süresi ile işe başladığı andan itibaren iş yaşamından meydana gelen tüm haklara sahip olur (ÇSGB, 2012:22).

### Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmeleri

İş Kanunu'nun 16. maddesinde takım sözleşmesinin tanımı yapılmaktadır. Şöyle ki "Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir" (4857/16). Yine aynı maddenin devamında;

"Takım sözleşmesinin oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir. Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır. Ancak, takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanunu'nun 110 uncu maddesi hükmü de uygulanır. İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır. Takım kılavuzu için, takıma dâhil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz" (4857/16).

### Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi

İş Kanunu'nun 14. maddesinde, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri;

“Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır” (4857/14).

Bir iş için devamlı olarak işçiye gereksinimin olmadığı, gereksinim ortaya çıktıkça işçinin çalıştırıldığı işlerde imzalanan sözleşmelerdir. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri yazılı bir şekilde imzalanmalıdır. Bu iş sözleşmesi türünde işçiye gereksinim duyulduğunda işveren istekte bulunur. Taraflar aylık veya yıllık periyotlarda ne kadar süre ile çalışılacağını kendileri belirleyebilirler. Eğer herhangi bir sürede karar kılınmamışsa çalışma süresi haftada 20 saat olarak belirlenmiş sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak üzere belirlenen çalışma süresinde işçi ister çalıştırılsın ister çalıştırılmasın ücret hakkını kazanır. Yapılan sözleşmede günlük olarak ne kadar çalışılacağı üzerinde karar kılınmamışsa, işveren işçiyi her çağırıldığında en az dört saat çalıştırmak zorundadır (Sevüktekin, 2012:17).

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri bir anlamda esnek çalışma türüdür. Bu esnek çalışma türünde çalışma periyotları işverence belirlendiğinden işçiyi kanunun koruması gerekir. Bu anlamda, İş Kanunu haftada ne kadar çalışılacağı, bir iş gününde ne kadar çalışılacağı, işçiye çağrı yapılacağı zaman ne kadar önceden yapılacağı gibi konuları düzenlemektedir (Süzek, 2009:13).

### Mevsimlik iş sözleşmesi

Genel anlamda mevsimlik işler kavramı, senenin belli bir zamanında çalışılan veya belli bir periyodunda işlerin yoğunluğunun arttığı işlerde ve iş yerlerinde sürdürülen işleri tanımlar.

İş sözleşmesi mevsimlik olarak yapılmışsa bu sözleşme belirli süreli ya da belirsiz süreli olabilir. Eğer sözleşme sadece bir mevsimi içine alacak şekilde yapılmışsa, bu belirli süreli iş sözleşmesi mevsim sona erdiğinde oda otomatikman bitmektedir. Bunun sonucunda ise işçi ihbar ve kıdem tazminatını elde edememektedir (Uzun, 2004:53).

Yılın yalnızca belli bir döneminde, periyodunda çalışılan, bunun yanında yılın geri kalanında işlerini durduran işyerleri mevsimlik işyerleridir. Bu tür iş yerlerinde yapılan işler ise genelde mevsimlik işlerdir, bundan mütevellit bu işlerde çalışan kimselerde mevsimlik işçilerdir. Çalışılan işin mevsimlik iş olarak kabul görebilmesi için çalışılan işyerinin mevsimlik olması zorunlu değildir. Eğer işyeri senenin belli dönemlerinde aktif olarak çalışıyorsa burada çalışan işçilerde mevsimlik işçi olmaktadır. Bunun yanında eğer o işyeri senenin tamamında aktif olarak çalışıyorsa fakat mevsimden mevsime yapılan işlerin yoğunluğu değişiyorsa, herhangi bir artış yaşıyorsa o iş yeri mevsimlik olmamaktadır. Ancak sadece bu dalgalı dönemlerde işlerin yetişmesi için çalıştırılan işçiler mevsimlik işçiler olmaktadır (Büyüktarakçı, 2009:1074).

Mevsimlik işler açısından belirleyici olan işyerindeki işlerin belli periyotlarda artması belli periyotlarda azalması, tamamen durması ve belirli zamanlarda tekrar etmesidir. Hayata geçirilecek işin karakteristiği gereği sürekli çalışmayı lazım kılmaz ve bu belli periyotlarda artış gösteren veya dalgalanan ihtiyaçlar sebebiyle tekrar etmesidir (Büyüktarakçı, 2009:1075).

### Geçici (Ödünç) iş ilişkisi

İş Kanunu sürekli olmayan geçici iş ilişkisi olarak işveren ve işçi arasında kurulan iş sözleşmesinin devrine, işçilerin kiralanmasına imkân vermektedir. Tabi bunu yaparken işveren işçinin yazılı onayını almalıdır. İşçiler, aynı şirketin içinde veya aynı şirket topluluğuna bağlı başka işyerlerinde ya da işçinin yaptığı işlerle alakalı o işlere yakın başka işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek için geçici olarak devir yapıldığında geçici (ödünç) iş ilişkisi kurulmuş olur. Böyle bir durumda işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi sürmekle beraber işçinin sözleşmeden doğan üstlendiği işi yerine getirme borcu, geçici iş ilişkisi kurulan diğer işverene karşı tamamlamakla mesul olunur (Aşçı, 2011:12).

Geçici (ödünç) iş ilişkisi kurulan işçiye işveren emir ve direktif verme hakkını elinde tutar. İşverenin sorumluluğu olarak ise iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı gereken eğitim ve uygulamalarını sağlamak gösterilebilir. En nihayetinde bu geçici (ödünç) iş ilişkisi en fazla altı aylığına yazılı olarak kurulabilir (Aşçı, 2011:12).

## 2. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN (TAŞERON)

### 2.1. Asıl İşveren-Alt İşveren Kavramları

3308, 931 ve 1475 sayılı İş Kanunları'nın hiçbirinde asıl işveren ve alt işveren kavramlarının tanımlarından bahsedilmemiş, tanımın yerine yalnızca asıl işverenin sorumluluklarından bahsedilmiştir (Mollamahmutoğlu, 2008:162). Bunun yanında kanunlarda alt işveren kavramına yer verilmemiş, alt işveren yerine "müteahhit", "taşeron" ve "aracı" ifadelerine yer verilmiştir. Alt işveren kavramı bu haliyle ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu'nda kullanılmıştır (Güzel, 2004:1). Yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 36. maddesinde "taşeron" terimi kullanılmış, kanunda kavram birliği sağlanamamıştır (Şen, 2006:71). 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise yukarıda belirtildiği gibi işveren teriminin tanımı verilmesine rağmen yine asıl işveren-alt işveren terimlerinin tanımına yer verilmemiştir. Lakin kanunda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tanımına yer verilmiş böylece iş ilişkisinin taraflarına bu nitelikleri kazandıran ve bu niteliklerin beraberinde getirdiği sonuçları ortaya çıkaran bağlamlar açıklanmıştır (Süzek, 2010:13).

1970'li yıllarda meydana gelen teknolojik, politik ve kültürel değişim ve gelişimler milletlerin ekonomik sistemlerinde, çalışma yaşamlarında bazı değişikliklere yol açmıştır. Esnek üretim olarak da adlandırılan bu yeni üretim tipi, işçi kullanımında azalmalara, alt işverenliğin kullanılmasına (taşeronlaşmaya), tam zamanlı olmayan, düzenli olmayan işlerin öneminin artmasına neden olmuştur. Bu üretim süreçlerinde yaşanan değişim sebebiyle taşeronluk (alt işverenlik) yoğun bir şekilde kullanılmaya başlamıştır. Özelde işverenler genel anlamda işletmeler sendikası olmayan ve oldukça ucuz işgücü çalıştırarak maliyet kalemlerini azaltma taraftarı olmuşlardır. Özel sektörde bunlar yaşanırken kamuda da taşeron kullanımı oldukça önemli bir yoğunlukta artış yaşamıştır (Özşuca, 2011:32).

Alt işverenlikle alakalı teorik ve deneysel araştırmaların ve çalışmaların birçoğu endüstriyel üretimle ilgilidir. Bunun böyle olmasının sebebi endüstriyel işlerde üretim mekanizmasının oldukça küçük parçalara ayrılabilmesi, özel olarak otomotiv alanında, elektrik ve elektronik endüstrisinde alt işverenliğin oldukça yaygın ve çeşitli şekillerde yapılabilmesidir. Endüstriyel işlerin haricinde de alt işverenlik (taşeronluk) uygulanmaktadır. Mesela inşaat sektöründe de alt işverenlik uygulaması yoğun bir şekilde uygulanmasına rağmen bu alanda çok araştırma yapıldığını söylemek mümkün değildir. Bunun yanında, özelleştirmelerin başlamasıyla birlikte kamuda hizmet sektöründe yer alan temizlik,

yemekhane, personel taşınması, çöp toplanması ve benzeri gibi işler oldukça yoğun bir şekilde alt işverene havale edilmektedir. Kamuda özelleştirmelerin alt yapısının yapılması amacıyla yönelik olan bu uygulamalar, özel sektöre baktığımızda ise maliyet azaltıcı uygulamalar olarak karşımıza çıkmaktadır (Şen, 2002:10).

İş Hukuku bağlamında işveren, üretimini kendi işyerinde ve organizasyonunda kendisinin çalıştırdığı işçilerle gerçekleştiren kimse olarak adlandırılır. Yani iş hukukunda işverenin üretimini kendi istihdam ettiği işçilerle yapması asıldır. Bunun yanında, 1980’li yılların başından itibaren globalleşmeyle birlikte ekonomik ve teknolojik ilerleme ve değişimler neticesinde, işverenlerin, küresel pazarlarda rekabetin gerektirdiği şartlara ve koşullara uygun stratejiler benimsemeye başlamışlar ve bir esneklik aracı olarak istihdam sağlamayı ve üretim yapmayı dış kaynak kullanarak gerçekleştirmişlerdir (Güzel, 2010:16).

Dış kaynak kullanımı (outsourcing), dış kaynağı sunan başka bir işletmeden değer katan, katkı sağlayan iş, işlem ve süreçlerin elde edilmesi olarak adlandırılabilir. İşletmeler ve işverenler, bir diğer işletmeyle yaptığı mukavele vesilesiyle, kendilerine uyumlu olan hizmetleri ve kaynakları sözleşme yaptıkları işletmeden temin etmektedirler (Stacey, 1998:14).

İşverenlerin ve işletmelerin, üretecekleri bir malı veya sunacakları bir hizmeti, kendi işçilerini kullanmadan, bir diğer işveren ve diğer işverenin işçileri vasıtasıyla meydana getirmeyi amaçladıkları alt işveren uygulaması da (taşeron kullanımı), herhangi bir işyerindeki mal üretimini veya hizmet sunumunda dış kaynak kullanımının bir örneğini oluşturmaktadır (Güzel, 2010:16).

İş âleminde nüfusun artışına paralel olarak üretim miktarlarında, mal ve ürün çeşitlerinde yaşanan yoğun artış, bazı iş ve işlemlerin gerçek anlamda profesyonellik ve uzmanlık gerektirmesi, kalitenin yükseltilerek ve maliyetlerin minimuma indirilerek mal üretmek veya hizmet sunumu gerçekleştirme amacı ve benzeri gibi birçok nedenin yanında işverenlerin ve işletmelerin bilmedikleri iş alanlarına girerken ya da kendi bünyelerinde barındırdıkları mevcut iş ve işlemlerini genişletirken diğer işverenlerden hizmet almaları ‘‘taşeron’’ veya 4857 sayılı iş kanununda geçtiği şekliyle ‘‘alt işveren’’ teriminin meydana gelmesine neden olmuştur (Kunt, 2013:127).

İş dünyasında bazı işler alt işverene havale edilmek suretiyle, alt işverenin çalışanları vasıtasıyla yapılmaktadır. Böylece işverenler ve işletmeler bazı profesyonellik ve uzmanlık gerektiren iş ve işlemleri alt işverenlere (taşeronlara) havale ederek işgücü maliyetlerini azaltma yoluna gitmektedirler. Ayrıca işletmeler kendi asıl işlerinin dışında kalan diğer işleri de yaptıklarında üstlenecekleri riskleri de bertaraf etmiş olmaktadır. Böyle yapılan işler genel anlamda ve kısaca; temizlik, yemek, servis, güvenlik, nakliye vb. gibi hizmet sunumlarında görülmektedir (Demir ve Gerşil, 2008:71-72).

İşveren bir anlamda bakıldığında, kendi işyerinde ve kendi işçileriyle gerçekleştirdiği mal üretiminden ve hizmet sunumundan değil de diğer işverenin ürettiği mal ve sunduğu hizmetten gelir sağlamaktadır. Bu nedenle modern hukuk sistemleri de küreselleşmenin, teknolojik ve ekonomik gelişme ve değişimlerin işverenleri ve işletmeleri zorunlu olarak kullanmaya ittiği bu istihdam biçimi olan alt işveren (taşeron) sistemi ve diğer atipik (tipik olmayan) çalışma modellerini düzenlemiş, kendi düzenlediği şekliyle işverenlere ve işletmelere bu modelleri kullanma imkânı tanımıştır. Bu istihdam modelleri İş Hukuku tarafından yasaklanmamakla beraber, alt işveren (taşeron) vasıtasıyla mal ve hizmet üretimi yapma, hukuk sistemleri tarafından asıl olan temel bir kural ve kaide olmayıp, bir istisna olarak görülmektedir. Bu istihdam tipi kapsamında işçilerin ve çalışanların korunması ve kollanması hedef güdülerken önemli güvenceler, kısıtlamalar ve sınırlamalar düzenlenmektedir (Güzel, 2010:16).

### **2.1.1. Asıl işveren**

4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almayan asıl işveren kavramı, Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde şu şekilde ifade edilmektedir;

“İşyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır” (A.İ.Y., 2008).

Yapılan bir diğer tanıma göre ise asıl işveren;

“Yürütmekte olduğu mal veya hizmet üretiminin yardımcı işini ya da işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gereği olarak asıl işin bir bölümünü, sadece bu işe tahsis ettiği kendine bağlı işçilerle işyerinde yürütmesi için başka bir işverene veren kişi, kurum veya kuruluştur” (Aykaç, 2011:31).

Yine alt işveren-asıl işveren ilişkisinde asıl işverenin sorumluluğunu belirginleştiren diğer bir tanıma göre ise, “işveren sıfatıyla mal veya hizmet ürettiği işyerinde, başka bir işverene verdiği bir iş dolayısıyla o işverene bağlı olarak çalışan ve bu işe tahsis edilmiş işçilerin haklarından sorumlu tutulan kişi, kurum veya kuruluş” asıl işverendir (Aykaç, 2011:31).

Yargıtay ise asıl işvereni “alt işverenin iş aldığı işveren” şeklinde tanımlamıştır (Y9HD. 01.06.2011, E.2010/3371).

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun (TİSK) 2012 Yılında Soru, Cevap ve Sorunlarıyla İş Hukuku’nda Alt İşveren isimli çalışma raporunun 12. sayfasında asıl işveren şöyle tanımlanmaktadır;

“Asıl işveren, kendi işyerinde, kendi organizasyonunda hayata geçirdiği mal üretimi veya hizmet sunumuna ilişkin yardımcı niteliğe sahip iş ve işlemleri ya da asıl işin belli bir bölümünde işletmenin ve işin taşıdığı nitelik itibariyle teknolojik sebeplerle uzmanlığın gerektiği işleri bir diğer işverene havale eden, asıl işte kendisi yine işçi istihdam etmeye devam eden gerçek ya da tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliğe haiz olmayan kurum ve kuruluşları tanımlar” (TİSK, 2012:12).

Bir gerçek ya da tüzel kişiliğin veya tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşların asıl işveren sıfatını kazanabilmeleri için en öncelikli ve de gerekli olan şart işçi istihdam etmeleridir. İşçi istihdam etmeyen birinin, işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimini bir diğer işverene havale etmesi durumunda, diğer koşullar sağlansa bile asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulamayacaktır. Asıl işveren–alt işveren ilişkisi kurulamadığı içinse ortada asıl işveren kavramından bahsedilemeyecektir. İşçi istihdam etmenin yanında göz önüne alınması gereken bir diğer nokta ise asıl işverenin mal ve hizmet üretimini kendisine ait işyerinde yapmasıdır. Asıl işveren kendi işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimini alt işverene havale edebilir. Kendine ait olmayan işyerinde iş ve işlemlerini yürüten ve bununla birlikte alt işveren niteliğini kazanamamış bir işveren de yine asıl işveren niteliğine haiz olamayacaktır. Yukarıda değinilen noktaların yanında asıl işveren niteliğinin elde edilebilmesi, alt işverene havale edilecek işin, asıl işverenin yürütmekte olduğu mal üretimi veya hizmet sunumuna ilişkin yardımcı işlerde veya işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olmasıdır.



### 2.1.2. Alt işveren (Taşeron)

4857 sayılı İş Kanunu'nda ayrıyeten bir alt işveren tanımına yer verilmemiş olmasının yanında İş Kanunu'nun 2 inci maddesinde asıl işveren–alt işveren ilişkisi kavramına yer verilmiş ve konulan bu ifade sayesinde alt işveren kavramının tanımına ilişkin çıkarım yapılabilmektedir. Sözü edilen maddede geçtiği şekliyle;

“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir” (4857/2).

Bir organizasyonda yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin “asıl işin bir bölümünde” veya “yardımcı işlerinde” işin yapılmasını sağlayan diğer işverenler, istihdam ettikleri işçilerini sadece bu işyerinde çalıştırdıklarında asıl işveren-alt işveren ilişkisi ortaya çıkmış olmaktadır (Şafak, 2004:114).

Asıl işveren gibi alt işveren de 28 Eylül 2008 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3. maddesinin a ve ç bentlerinde tanımlanmıştır. İlgili yönetmeliğe göre alt işveren;

“Herhangi bir işverenden, işyerinde yapılan mal üretimi veya hizmet sunumuyla alakalı, yardımcı işlerde veya asıl işin belirli bir kısmında işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlığın gerektiği işlerde işi üstüne alan ve sözü edilen iş için çalıştırdığı işçilerine yalnızca bu işyerinde sorumluluk üstlendiği işte mal üretimi veya hizmet sunumu gerçekleştiren gerçek veya tüzel kişiye veya tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşlara verilen sıfattır” (TİSK, 2012:13).

Hande Bahar Aykaç ise İş Hukuku'nda Alt İşveren isimli kitabınının 31. sayfasında alt işvereni şöyle tanımlamaktadır:

“Başka bir işverenin yürüttüğü mal veya hizmet üretiminde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gereği olarak asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerinde bir iş üstlenen ve üstlendiği bu işi, iş aldığı işverenin işyerinde, sadece aldığı bu işe tahsis ettiği kendine bağlı işçiler ve kendi organizasyonu çerçevesinde gerçekleştiren kişi, kurum veya kuruluştur” (Aykaç, 2011:31).

Doktrinde alt işverenle ilgili birbirine oldukça benzeyen birçok tanımlama yapılmıştır. Bunun yanında doktrinde en çok karşılaşılan tanımlardan birine göre alt işveren “bir diğer işverenin yerine getirdiği mal veya hizmet üretimine yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işin ve işletmenin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlığın gerektiği işlerde iş üstlenen ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini yalnızca bu işyerinde çalıştıran işverendir”

şeklinde tanımlanmıştır (Aykaç, 2011:30). Başka bir tanıma göre alt işveren başka bir (asıl) işverenden belirli bazı gerekçelerle iş alan ve bu aldığı işi sırf oraya, o işyerine özgülediği, atadığı işçileri yoluyla yerine getirilmesini sağlayan bağımsız diğer bir işverendir (Akyiğit, 2008:90).

Bir diğer tanımda ise alt işveren, asıl işverene ait işin bir kısmında veya yardımcı işlerinde kendisine iş sözleşmesi ile bağlı bulunan işçileri istihdam eden kişi olarak ifade edilmiştir (Süzek, 2010:142). Bunun yanında yine başka bir tanıma göre alt işveren, bir işverenden o işverenin işinin belli bir kısmını veya işyerinin eklentisinde iş üstlenen ve sadece bu iş için şahsı adına işçi istihdam eden gerçek ya da tüzel kişi olarak tanımlanmıştır (Canbolat, 1992:19). Bu tanıma benzeyen bir başka tanımda ise alt işveren, bir işverenin işyerinde belirli bir işin sorumluluğunu alan ve emir ve direktifinde işçi istihdam ettiği için işveren niteliğini kazanan kişi olarak ifade edilmiştir (Narmanlıoğlu, 2012:119-120).

Yukarıda yer verilen yazarların yanında bir başka yazar ise yukarıda yapılan tanımlara ilave olarak alt işverene sermayesi yetersiz olduğu için kendi şahsı adına bir işyeri açamayan, işyerini kurmaya gücü yetmeyen, ticaret odasında, bir mesleki kuruluşta, bölge müdürlüğünde kayıtlı olmayan, sadece bir başka işverenin teminatı ile iş yapabilen vb. gibi özellikleri ilave ederek kendi tanımını yapmıştır (Güleşci, 2013:49).

Bir diğer yazarın 1475 sayılı kanun döneminde yaptığı alt işveren tanımı ise şöyledir;

''İş Kanunu kapsamına girecek nitelikte, kendi nam ve hesabına işlettiği bağımsız bir işyeri bulunmayan, az sermayeli, ekonomik yönden ve diğer olanaklar bakımından güçlü olmayan, ancak bir işverenden istisna (eser) sözleşmesini ya da taşıma sözleşmesine istinaden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve aldığı işi işverenin (asıl işverenin) işyerinde kendi adına çalıştırdığı işçiler ile yapan kişilerdir'' (Çubukçu, 2002:20).

Buna karşın Aykaç, (2011:30)'a göre alt işverenin ''kendi nam ve hesabına işlettiği bağımsız işyerinin bulunmaması, az sermayeli, ekonomik yönden ve diğer olanaklar bakımından güçlü olmaması'' alt işveren olarak tanımlanmak için gerekli bir ön şart olmadığından hareketle böyle durumların alt işveren tanımında yer alması uygun değildir.

1 Ekim 2008 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 12. maddesinde de alt işverenliğin tanımı yapılmıştır. Söz konusu hükme göre alt işverenlik; ''Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir'' (5510/12). Bu tanım

eski kanunda -506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu- düzenlenen aracı kavramına oldukça yakındır. Söz konusu Kanuna göre ‘‘bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiye aracı denir’’ (Güleşci, 2013:50). 5510 sayılı Kanun’da görüldüğü gibi asıl iş-yardımcı iş farkı gözetilmemiştir (Şen, 2013:417). Bunun yanında asıl iş için İş Kanunu’nda gerekli kılınan işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme şartı da gözetilmemiştir (Tuncay ve Ekmekçi, 2012:279). Ayrıca işyerinin eklentilerinde de alt işverenlik ilişkisi oluşturulabilecektir. Bütün bu sayılanlar göz önüne alındığında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nda alt işverenlik ilişkisinin daha esnek tutulduğunu görmek mümkündür (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2012:225).

Alt işverenlik terimi İş Hukuku’na kıyasla sosyal güvenlik mevzuatında kendine daha geniş bir yer bulmuştur. Alt işverenlik kavramı Sosyal Güvenlik Mevzuatında kendine yer bulmasına rağmen, İş Hukuku’nda yekpare tanımı yapılmamıştır. Bunun yanında bahsedilen iki mevzuatta da alt işverenlik kavramı belli başlı bazı koşulların ve şartların var olması halinde kendine varlık edinebilmiştir. Sosyal Güvenlik Mevzuatında alt işveren kavramı bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal üretimi veya hizmet sunumuyla alakalı bir işte veya işin bir kısmında veya işyerinin eklentilerinde iş sorumluluğu alan ve bu iş için istihdam ettiği sigortalıları çalıştıran bir diğer üçüncü şahıs alt işveren olarak ifade edilmektedir. Sosyal güvenlik mecrasındaki alt işveren terimine daha geniş yer verilmesinin ana nedeni, prim tahsilatlarını bir açıdan garantiye alma ve istihdam edilenlerin sosyal güvenlik haklarını daha etkili hayat geçirme amacıdır.

Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda alt işverenliğin tanımı yapılmamıştır. Bu sayılan kanunlara ilaveten 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda da alt işverenlikten bahsedilmemiştir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle beraber 4857 sayılı İş Kanunu’nun kapsama alanı haricinde kalan işçiler için de alt işverenlik ilişkisi yasal düzenlemeye alınmıştır (Akyiğit, 2011:139). Bahsedilen işçiler için 5510 sayılı Kanun dâhilinde de olsa iki işverenin (asıl işveren-alt işveren) müteselsil sorumlu olması mümkün olabilecektir ki bu da kanunun aynı hükmünün süregelen kısmında ‘‘Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işverenle birlikte sorumludur’’ şeklinde bir düzenleme ile kendine yer bulmuştur (Akyiğit, 2011:139).

Belirtilmesi gerekir ki alt işverenin çalışanları ile asıl işveren arasında herhangi bir yasal sözleşme yoktur (Akyiğit, 2011,61). Alt işverenin istihdam ettiği çalışanların yaptıkları işin karşılığı olan ücretlerini ve başka haklarını verecek olan kişi alt işverendir. Buradan hareketle alt işveren kendi çalışanlarının gözünde “işveren” sıfatına sahiptir. İş Kanunu’nda bu sığata vurgu yapmak için “diğer işveren” terimi kullanılmıştır. Alt işveren ve asıl işveren arasında iş sözleşmesi değil, çoğunlukla eser, nakliye veya kira sözleşmesi yapılmaktadır (Akyiğit, 2011:67). Alt işveren asıl işveren açısından bakıldığında işveren vekili sıfatında değildir. Asıl işverenle alt işveren arasında bir iş sözleşmesi ya da vekâlet sözleşmesi dayanağı yoktur. Bu ikisi arasındaki ilişki çoğunlukla kira, istisna, taşıma ve benzeri gibi sözleşmeler yapılmaktadır. Alt işveren üstlendiğı iş sorumluluğunu asıl işveren namına değil, kendi şahsi namına ve hesabına ve kendi istihdam ettiği çalışanlarıyla yerine getirmektedir (Canbolat, 1992:13). Alt işveren aldığı işi taraflar arasında yapılan sözleşme kapsamında, ancak kendi ad ve hesabına bağımsız bir şekilde yerine getirir (Akyiğit, 2011:525). İstihdam ettiği çalışanlarla kendi şahsi adına iş sözleşmesi oluşturur, gereken emir ve direktiflerle işçileri yönlendirir, istihdam ettiği çalışanlarının maaş ve ücret ödemelerini kendisi yapar, SGK primlerini yatırır ve maaş, ücret bordrolarını düzenleme işlemini yerine getirir (Çankaya ve Çil, 2011:167).

UNIDO (United Nations Industrial Development Organisation), Birleşmiş Milletler Sanayi Kalkınma Örgütü alt işverenlik (taşeronluk) kavramı üstüne eğilmiş ve bu alanda çalışmalar yürütmüştür. UNIDO, alt işverenliği büyük çaplı ve küçük işletmeler arasında kurulan bir ilişki alaka olarak görmekte ve gelişen ülkelerdeki küçük çaplı işletmelerin desteklenme çalışmalarının bir bölümü olarak ele almaktadır. Bu amaca yönelik olarak, 1967 yılında Danimarka da, 1969 yılında Paris’te OECD ile iki farklı çalıştay düzenleyen UNIDO, 1971 yılında gelişmiş ve gelişen ülkeler arasında alt işverenlik ilişkileri ile alakalı işlerde bu konunun takibi için bir birim kurmuştur (Şen, 2002:10).

UNIDO Uzmanlar Kurulu, 1969 yılında Paris’te yapılan çalıştayda alt işverenlik kavramını detaylı bir şekilde ele almıştı. Çalıştay katılımcılarının bir bölümü UNIDO’nun önceden yapmış olduğu alt işverenlik tanımını yeterli görürken, diğer bölümü ise yeni bir tanım oluşturmak için mesai harcamaya ihtiyacın olmadığını söylemişlerdi. Alt işverenlik konusunda uzun yıllar emek harcamış olanlar da kesin bir tanıma ulaşma uğraşının boşa olduğunu söylediler. Bunun yanında ABD’de alt montajların veya parçaların büyük çaplı şirketler tarafından diğer şirketlere havale edilmesinin alt işverenlik olarak görülmemesi gerektiğı, bu faaliyetlerin çoğunlukla normal bir satın alma işlemi olarak görüldüğünü

belirttiler. Toplantıda olanların birçoğu, ABD'deki taşeronluk kavramının gelişmekte olan ülkeler açısından oldukça yetersiz kaldığını söylediler. Bazı uzmanlar ise taşeronluğun tanımının, yalnızca endüstriyel sektörleri değil, hizmet, inşaat, araştırma ve teknik bilgi gibi alanları da içine alacak şekilde yapılması gerektiğini belirttiler. Sonuç olarak UNIDO Uzmanlar Kurulu oy birliğiyle şu tanımları kabul etti; (Şen, 2002:11).

“Taşeronluk ilişkisi, bir şirketin (sözleşme yapan/contractor) bir başka şirkete (taşeron/subcontractor) parçaların, alt montajın veya montajın kendisi tarafından satılacak bir üründe kullanılmak üzere siparişinin verilmesidir. Böyle bir sipariş sözleşme yapanın isteğine göre parçaların ya da malzemelerin işlenmesini, dönüşüme uğratılmasını (transformasyonunu) ya da nihai işleme tabi tutulmasını gerektirebilir” (UNIDO, 1974:5-6).

UNIDO Uzmanlar Kurulu'nun yaptığı tanım bir başka yazara göre ise; asıl işverenin sipariş ettiği ürüne uyumlu olarak, alt işveren (taşeron) tarafından parçaların alt montajı ve montajının halledilmesi ve bunların sonradan asıl işverenin işyerince satışı yapılan başka bir ürünün üretilmesinde faydalanılması bir anlamda her iki işverenin ürünü üretimine dâhil olmaları, asıl işverenin ürettiği ürünlerde kullandığı malzemelerin, hammaddelerin asıl işverenin işyerince elde edilip edilmediğine bakmadan işleme tabi tutulması, asıl işverenin ürettiği ürünler için tedarik sağladığı ve yeniden asıl işverenin işyerine geri gelen unsurların son iş ve işlemlerinin yapılması için asıl işveren ile alt işveren (taşeron) arasında imzalanan bir sözleşme çeşididir (Ekin, 2002:90).

UNIDO'ya göre endüstrileşme sürecini tamamlamış ülkelerde şirketler arasında kurulan bir ilişkinin alt işverenlik olup olmadığını anlamak için kullanılan en önemli ölçüt endüstriyel etkinlikte ölçek ekonomisinin kullanılmasıdır. Üretim miktarı arttıkça verimliliğin ve etkinliğin artacağı klişesi yalnızca belli başlı şartlar altında geçerlidir. Büyük çaplı bir firma küçük çaplı işletmelere göre kendisine bazı pozitiflikler getiren birçok ekonomik iş ve işlem gerçekleştirebilir, etkin ve verimli bir iş akışı sağlayabilir, daha verimli ve büyük ekipmana sahip olabilir, çok iyi fiyatlarda çok büyük miktarlarda ham madde, malzeme tedarik edebilir, gelecekteki yatırımları için daha fazla kaynak ve sermaye artırımını yapabilir. Lakin firma öyle bir yere gelir ki daha fazla büyüme ve gelişmenin firmanın iyiliğine değil de zararına olduğu durumlar olabilir. Aşırı kapasite kullanımı, maliyet kalemlerinin artışı, oldukça yanlış yönetim kararları ve benzeri gibi hiçte avantajlı olmayan durumlar ortaya çıkabilir. Bu durumda birim başına düşen maliyet, firmanın küçük olduğu zamanlardakinden daha büyük ve pahalı olabilir (UNIDO, 1974).

Taşeronluğu (alt işverenliği) birbirinden bağımsız büyük çaplı ve küçük çaplı işletmeler arasında endüstriyel bir ilişki olarak kavramsallaştıran UNIDO, Uzmanlar Kurulu yukarıda bahsedilen tanımını biraz daha genişleterek sistemli ve daha da detaylandırarak kabul etmiştir (Şen, 2002:11). UNIDO'ya göre alt işverenlik;

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

b) ana şirket için malzemelerin- ana şirket tarafından sağlanıp sağlanmadığına bakılmaksızın- işlenmesi ve ana şirket tarafından sağlanan ve tekrar ana şirkete dönen parçaların nihai işlemlerinin yapılması için ana şirket (müteahhit/contractor) ile ikinci bir şirket (taşeron/subcontractor) arasında kabul edilen bir sözleşme türüdür” (UNIDO,1974:22-23).

UNIDO'nun yaptığı bu tanımın ana unsurlarını şu şekilde sıralayabiliriz; (Şen, 2002:12).

- Tanımda müteahhit/contractor terimi yer alsa da, bu terim dilimizdeki müteahhit babında değil, oluşturulan sözleşmenin bir tarafı olan asıl işveren/ana işletme olarak anlaşılmalıdır.
- UNIDO'nun yaptığı bu tanım daha çok endüstriyel üretimle alakalı yapılmış, endüstri haricinde kalan tarım, hizmet vb. gibi sektörler tanıma dâhil edilmemiştir.
- Alt işverenlik ilişkisi kurulurken üretimde kullanılacak malzemelerin kimin tarafından tedarik edildiği dikkate alınmamıştır.
- Alt işverenin (taşeronun) yürüttüğü parça veya montaj işlemleri ana/temel işletmenin asıl üretim sürecinde girdi vazifesini yerine getirmektedir.
- Alt işveren ana işletmenin verdiği siparişin durumuna, miktarına, zamanına göre iş yürütmek zorunda kalmaktadır.

UNIDO bu kavramsallaştırmayı yaparken, alt işverenliğin Avrupa'da ve başka yerlerde çoğu işletme için daha başka anlamlara geldiğini belirtiyor. Hülasa UNIDO'ya göre en genel geçer anlamda alt işverenlik, birden çok parçadan meydana gelen bir nihai ürünü üreten veya montaj işlemlerini yerine getiren bir işletmenin bir diğer işletmeye üretim sürecinin bir bölümünü yürütmesi için sözleşme bağladığı takdirde meydana gelen bir durumdur (UNIDO, 1974:45, Şen, 2002:12).

Halbach'a göre ise alt işverenliğin tanımı yapılırken ve iki endüstriyel işletme arasındaki diğer ticari ilişkilerden ayırt etmek için gelişme ve kalkınma politikalarıyla alakalı

literatürde çoğunlukla UNCTAD (Birleşmiş Milletler Ticaret ve İşbirliği Konferansı)'ın şu kavramsallaştırmasının referans alındığını belirtmektedir;

''Alt işverenlik (taşeronluk) iki üretim birimi arasında yapılan bir sözleşmedir; buna göre taraflardan birisi (taşeron) ötekine (asıl işveren) belirlenen süreler ve koşullarda, ürünler (parça ya da nihai ürün) sağlar; bu ürünler asıl işveren tarafından kendi sorumluluğunda kullanılır ya da pazarlanır. Taşeronluk siparişleri asıl işverenin istediği şekilde malzemelerin ya da parçaların işlenmesini, dönüşüme uğratılmasını (transformasyonunu) ya da nihai işlemini içerebilir'' (Halbach, 1989:4).

Alt işverenlik alanında önemli çalışmaları olan Watanabe, kavramın ana özelliği hakkında şunu söylemektedir; alt işverenlik sözleşmesi, bu sözleşmenin yapılmasını öneren tarafın, (temel firma, işletme veya şirket, asıl işveren), üstlendiği bir işi tamamıyla veya bölüm bölüm kendisi yerine getirmek yerine, üstlendiği işle alakalı müşteri bağlamında tüm sorumluluğu üstüne almak üzere, bir diğer bağımlı olmayan işverenden (alt işveren) işi almasını istemesi olarak kavramsallaştırma yapılabilir (Watanabe, 1971:51).

Holmes'a göre alt işverenlik, alt işverenlik öneren işletmenin bir diğer bağımlı olmayan firmadan mal ve hizmet üretimini yapmasını veya şahsının oluşturduğu plan ve teknik şartlara göre bir malzeme, parça veya alt montaj işinin yürütülmesini talep etmesidir (Holmes, 1986:84).

Staley ve Morse ise alt işverenliği; küçük çaplı işletmelerin veya atölyelerin büyük çaplı işletmeler adına parçalar veya ihtiyaç duyulan diğer malzemeleri üretmesi olarak görmektedirler (Staley and Morse, 1965:251).

Japonya Uluslararası Ticaret ve Sanayi Bakanlığı ise taşeronluğu ''daha büyük sermayeye ve istihdam ettiği çalışanları olan ana firmayla (asıl işveren) bir başka işletme arasında kurulan sözleşme ilişkisi'' olarak tanımlamaktadır. Yine Japonya'nın örnek olarak kullanıldığı KOBİ'lerdeki taşeronluk uygulamasının sonuçlarını araştırmaya yönelik olan bir çalışmada ise, taşeronluk, bir ürünün bir parçasının ya da üretim sürecinin bir diğer işletmeden elde edilmesidir (Kimura, 2002:163).

UNIDO ve UNCTAD'ın yanında yine bazı başka uluslararası kuruluşlar (ILO, OECD, EP vb. gibi) da alt işverenliğin tanımını yapmışlardır. Bunlardan ILO taşeronluğu; eskiden bir işletme veya üretim merkezi (fabrika) içerisinde yapılan mal ve hizmet üretimin, bu işletme ya da fabrika haricinde yürütülmesi olarak tanımlamaktadır. OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) ise alt işverenliği; ana üretim yapan veya yüklenici (''asıl''-burada yüklenici

müşteri karşısında sorumluluğu yüklenen anlamında-) olarak isimlendirilen bir işletmenin, alt işveren veya "tedarikçi" olarak nitelendirilen başka bir işletmeyle, belli bir üretim sürecinde, birçok açıdan bir ürünün en baştan tasarlanması, ham maddeyse işlenmesi, o ürünün üretim sürecinin yürütülmesi veya bakım, tamirat işlerinin yapılması gibi iş ve işlemlere ait bir sözleşme kurulduğunda meydana gelen bir ilişki olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan hareketle danışmanlık, reklam, araştırma-geliştirme gibi hizmetler de alt işverenlik ilişkisinin kapsama alanına dâhil edilebilmektedir (OECD, 2005:206). Avrupa Parlamentosu (European Parliament) ise alt işverenliği; bir işletmenin alanında uzman olarak istihdam ettiği personelinden esnek ve rahat bir biçimde faydalanmasına imkan veren bir olanak ve ekonomik faaliyetlerin miktarının artırılması, dolayısıyla da daha fazla iş ve üretim yapılmasında oldukça etkili bir faktör olarak görmektedir (Ersöz, 2014:24).

Mevzuatta "alt işveren" şeklinde kendine yer bulan kavram, günlük kullanımda ve halk nezdinde "taşeron" olarak adlandırılmaktadır. Öncelikle alt işverenlikten söz edebilmek için, "asıl işveren" olarak isimlendirilen bir işverenin yürüttüğü bir iş ve işlemin bir bölümünde ya da bu işin eklentilerinde iş üstlenen ve üstlendiği bu işi yerine getirmek için işi üstlendiği işyerinde kendi istihdam ettiği işçileriyle bu işi yapan bir işverenin (taşeronun) var olması lazımdır. Belli bir işin tümünün yerine getirilmesi için sözleşme yapılmış ise burada alt işverenden bahsedilemez. Bununla birlikte üstlenilen iş, işi üstlenen tarafından işçi istihdam etmeden bizatihi yerine getiriliyorsa böyle bir koşulda da alt işverenden bahsedilemeyecektir (Şakar, 2010:97).

Alt işverenlik kavramı, toplumda, halk nezdinde taşeronun yanında yüklenici, müteahhit, alt müteahhit vb. gibi birçok farklı şekilde adlandırılmaktadır. Alt işverenlik uygulamasına bakıldığında ise kanunda ve mevzuatta belirlenen koşulların varlığı, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması için yeterli görülmektedir. Tarafların alt işvereni nasıl adlandırdıkları çokta önemli değildir (Göktaş, 2012:557).

Alt işverenliğin farklı farklı tanımlarından bahsedildikten sonra kimlerin alt işveren olamayacağı üzerine de kısaca bahis açılması gerekir. Alt işverenliğe ilişkin en önemli noktalardan biri de, bazı işlerin veya bazı işlerin bazı bölümlerinin taşeron haricinde de diğer üçüncü şahıslara verilebilmesidir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin oluşmasından, ilk olarak "işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin işler" için bahsedilebilecektir. Bu iş ve işlemlerin haricinde kalan işler diğer üçüncü kişilere havale edilebilmekte, lakin işi üstlenen işveren İş Kanunu'nda geçtiği şekliyle "alt işveren" olarak görülmemektedir (Şafak,



2004:122). İşin anahtar teslim şeklinde havale edilmesi gibi bir durumda asıl işveren–alt işveren ilişkisinden ve asıl işverenin alt işverenin istihdam ettiği çalışanlarına karşı herhangi bir sorumluluktan bahsedilemez. Bu oldukça normaldir, çünkü işi anahtar teslim biçiminde havale eden işveren havale ettiği ilgili işte şahsi olarak işçi istihdam etmediğinden, “işveren” sıfatını üstünde taşımamaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ’da 24.05.1995 tarihli ve 548 sayılı kararında “İşi bölerek ihale suretiyle muhtelif kişilere iş veren iş sahibinin İş Kanunu anlamında asıl işveren olmadığını” belirtmiştir. Bunun yanında asıl işveren–alt işveren ilişkisinin kurulması için, üstlenilen işin yürütülen asıl işe “bağlı” ve asıl iş yürütüldüğü süre içinde devam eden “sürekli” bir iş olması lazımdır (Demir, 2003:47). Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 13.09.2001 tarihli ve 4151/3844 sayılı kararında, asıl işverenin yürütmekte olduğu iş ile alt işverenin işinin birbirlerinden farklı ve birbirlerine bağlı olmayan işler olduğundan müteselsil sorumluluktan bahsedilemeyeceğini belirtmektedir. Yukarıda belirtilen işler üçüncü kişilere havale edildiğinde işi üstlenen İş Kanunu bağlamında alt işveren olarak görülmeyecek, bunun yanında istihdam ettiği çalışanlarına karşı ise asıl işverenin herhangi bir sorumluluğu olmayacaktır (Şafak, 2004:123).

İşyerinde yerine getirilen mal ve hizmet üretimiyle alakalı olmayan geçici veya belli bir süreli işlerde iş üstlenen üçüncü şahısların alt işveren kapsamının dışında bırakılmış olması veya kendisi bu iş alanında işçi istihdam etmediğinden asıl işveren olarak görülmemen iş sahibinden iş üstlenen şahıs veya kurum, kuruluşların alt işveren olarak görülmemeleri anlaşılabilir. Lakin 4857 sayılı İş Kanunu’nda alt işveren-asıl işveren ilişkisinden bahsedilirken alt işverenin unsurlarından olan “işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştırması” gereği, alt işveren kapsamının sınırlandırılması bakımından en ciddi ifadelerden biridir. Burada dikkatle izlenmesi gereken nokta, maddede alt işveren kavramı daraltılırken, işin üçüncü kişilere verilmesinin önüne herhangi bir engel konulmamış olmasıdır. Şöyle ki; asıl işverenin yürüttüğü asıl işin bir kısmı, maddede sayılan sınırlamalar yerine getirilerek bir başka işverene havale edilebilecek, lakin işi üstlenen alt işveren işçilerini başka işyerlerinde de çalıştırdığı için, asıl işveren alt işverenin istihdam ettiği işçilerine karşı herhangi bir sorumluluk üstlenmeyecektir. Örneğin, bir temizlik işletmesi istihdam ettiği işçilerini bir takım ekipler oluşturarak dönüşümlü olarak iş üstlendiği başka kurumlarda çalıştırması durumunda, asıl işveren–alt işveren ilişkisi meydana gelmeyecek ve müteselsil sorumluluktan bahsedilemeyecektir. Bu durum, özellikle şirketler grubunda veya holdinglerde rahatlıkla istismar edilebilecek olan bir konudur (Şafak, 2004:123-124).

Alt işverenlik uygulamasının bazı genel özellikleri şöyle ifade edilebilir (Gün, 2013:64-65);

- Alt işverenlik uygulamasında istihdam edilen personelin işten ayrılma hızı fazla, ücretleri az, çalışma koşulları oldukça ağır, çalışanların sosyal güvenceleri ve iş sağlığı ve iş güvenliği önlemleri oldukça yetersiz olmakta böylelikle de çalışanlar sosyal haklarından yeterince faydalanamamaktadırlar.

- Alt işverenlik endüstriyel üretimde sürecin bölümlere ayrılmasının bir çıktısıdır. Bu bölümlendirme, asıl işveren ve taşeron arasında birbirlerine bağlılık ilişkisi meydana getirir. Taşeron, asıl işverenin iş ve işlemlerini alabilmek için maaşları ve çalışma koşullarını en sert şekliyle uygulamaya koymaktadır.

- Taşeronluk, istihdam edilen işçiler arasında bölünmelere ve parçalanmalara sebebiyet vererek bürokratik baskı koşullarını meydana getirmektedir. Mal ve hizmet üretim akışının parçalanması ve bürokratik hiyerarşi, çalışanların örgütlü bir birliktelik oluşturmalarını engellemekte, bunun bir ileri raddesi olarak sendikasızlaşmaya (örgütsüzleşmeye) neden olmaktadır.

Taşeron işletme, kendi istihdam ettiği çalışanlarına karşı başlı başına bağımlı olmayan bir işletmedir. İşin yürütüldüğü işyeri veya eklentileri, genel anlamda bakıldığında asıl işverenin işyeri olsa dahi, taşeron ve çalıştırdığı işçiler bakımından hukuksal bağlamda bağımlı olmayan bir işyeridir. Taşeron işletme, istihdam ettiği işçilere işin yürütülmesiyle alakalı olarak emretme yetkisine sahiptir. Bu ifadenin belirtilmesindeki amaç, bu anlatılan koşulların ortada gerçek bir asıl işveren- alt işveren ilişkisinin bulunup bulunmadığını belirlerken bu koşulların daha bir önem kazanmasıdır. Çünkü üstlenilen işin yerine getirilmesiyle alakalı emir ve direktif verme yetkisi asıl işverene havale edildiği nispette gerçek bir taşeronluktan bahsetme ihtimalinin düşmesidir. Böyle bir durumun varlığı halinde, taşeron olarak adlandırılan işletmenin, şahsın, girişimci olarak kabul edilemeyeceği ve sadece asıl olmayan bir işveren olarak görüleceği ihtimalini artırmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken kısım, asıl işverenin alt işverenin istihdam ettiği işçilere emretme yetkisinin üstlenilen işin yerine getirilmesinde değil, sadece asıl işveren ait olan “ işyerinin düzeni ile ilgili” konularda olmasıdır (Soyer, 2006:17).

Alt işverenin tanımlandığı bu bölümde alt işverenin (taşeronun) birçok farklı tanımına yer verilmiştir. Bununla birlikte genel anlamda bakıldığında literatürde yer alan birçok tanımın ortak ve birbirlerinden farklılaşan yönlerinin olduğu söylenilebilir. İlk olarak ortak

yönlerinden bahsedilecek olursa, tanımların birçoğunun endüstriyel üretim taşeronluğu üzerinden yapıldığı belirtilebilir. Hâlbuki endüstriyel üretimin haricinde hizmet, inşaat, tarım vb. gibi sektörlerde de taşeronluk uygulamalarının yoğun bir şekilde kullanıldığına şahit olunmaktadır. Bunun yanında, taşeron işletme, üstlendiği işi asıl işletmenin belirlediği koşullara göre yerine getirmek sorumluluğundadır. Buda tanımlarda geçen alt işverenin asıl işverene bağlılığını ortaya koyan temel ölçüttür. Ayrıca tanımlarda geçen bir diğer ortak yön ise alt işveren işletmesinin kanunen bağımsız olmasıdır. Mesela bir holding veya şirketler grubunun iş ve işlemlerini yürütürken yine kendi kontrollerinde olan alt şirketlerine mal ve hizmet ürettirmeleri durumunda asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulamayacağından bu durumlar taşeronluk sayılmayacaktır. Ortak yönlerinin haricinde yukarıda sayılan tanımların bazı farklı yönleri de bulunmaktadır. UNIDO'nun tanımında alt işverenlikte malzemelerin kimin tarafından tedarik edildiğinin öneminin bulunmamasına özellikle dikkat çekilmesine rağmen, diğer tanımlarda böyle bir durumdan bahsedilmemektedir. UNIDO'nun tanımına göre alt işverenin ürettiği malın asıl işletme tarafından bir diğer nihai ürünün üretilmesinde girdi olarak kullanılması gerekirken, UNCTAD'ın yaptığı tanımda taşeron tarafından üretilen malın asıl işletme tarafından girdi olarak kullanılabilmesi gibi direkt olarak pazarlanabileceği de belirtilmektedir. Watanabe yaptığı tanımda asıl işletmenin aldığı siparişi tümüyle alt işverene havale edebileceğini belirtmektedir. Watanabe'nin bu tanımı aracı ya da müteahhit tanımlarını akla getirmektedir. Staley ve Morse ise yaptıkları tanımda taşeronluk ilişkisinin küçük çaplı işletmeler ve büyük çaplı işletmeler arasında kurulabileceğini belirtmişlerdir. Diğer tanımlarda ise bu husustan bahsedilmemiştir. Sonuç olarak literatürde üzerinde birlikteliğin sağlandığı bir tanım bulunmamaktadır. Ülkemizde yapılan çalışmalara bakıldığında yukarıda yapılan birçok tanımdan da görülebileceği üzere yapılan alt işverenlik (taşeronluk) tanımları İş Kanunu'nda ve mevzuatımızda yer alan düzenlemelerin yeniden tekrar edilmiş hali olduğu rahatlıkla söylenebilecektir.

## **2.2. Alt İşverenliğin Tarihsel Gelişimi**

Alt işverenlik (subcontracting), kapitalist (neo-liberal) bir istihdam biçimidir ve tarihi oldukça eskilere dayanmaktadır. Batı uygarlıklarında 12. yüzyıldan itibaren, ticaretin gelişme göstermesi, el sanatkarlarından farklı bir üretim modelinin meydana gelmesine neden oldu. Bu ortaya çıkan yeni üretim modeli 14-18. yüzyıllarda hâkim üretim modeli haline geldi ve ticaret sermaye sahipleri tarafından malların direkt olarak üreticiden alıp pazarlanması ve "eve iş verme (putting out)" sisteminin gelişmesi şeklinde ortaya çıktı. Zanaatkarlık sisteminden fabrikaya geçişin olduğu bu süreç ("eve iş verme" ya da "dağımk fabrika

sistemi'' (dispersed factory system)), bir aracının (bu tüccar, fabrikanın yönetiminde olan bir kimse olabilir) kendi evlerinde ya da küçük işyerlerinde çalışan işçilere, nihai ürün üretmek için gereken hammaddeleri vermesi ve yerine getirilmesini istediği iş ve işlemleri tanımlamayı ücreti parça başına (birim fiyat) ödemesiyle gerçekleştirmektedir. Bu durum sonucunda iş bölümünün artması ve endüstriyel üretim akışının parçalara bölünmesi nedeniyle başlı başına nihai ürün üretenlerin sayısı oldukça azaldı. Lakin üretimin birden çok yerde dağınık şekilde yerine getirilmesi, birlikte çalışmak olan koordinasyon ve kalite kontrol gibi açılardan sıkıntı çıkarmaya başladı. Bu sorunu gidermek için ise ilk fabrikalar ortaya çıkmıştır. Fabrikaların kurulmasıyla birlikte sermaye sahipleri ilk kez emeği bir bütün olarak kontrol edebiliyorlardı, çünkü fabrikaların kurulmasına değin üretim amacıyla kullanılan emek birden fazla mekânda kontrolden uzaktı. 1960'lı yıllardan itibaren ise talepte gerçekleşen dalgalanma ve değişken yapı, gelişmesini tamamlamış ülkelerdeki ekonomik sistemleri değişime zorladı. Ortaya çıkan yeni piyasa şartları işletmelerde yeni istihdam modellerini zorunlu hale getirdi. Ancak ilk etapta bu yeni çalışma biçimleri başarılı olmadı çünkü Fordist üretim biçiminin gerektirdiği iş bölümü ve sendikaların çalışma standartları aşılacak kadar sertti. Sermaye sahipleri bu olguyu kırmaya çalıştıklarında karşılığında sendikayla mücadele ortaya çıkıyordu. Bununla birlikte ürün farklılaştırmasına yönelik sermaye sahipleri, üretim ve montaj hatlarını parçalara ayırdılar. Bu durum sonucunda ise az ölçekte ürün üretmek ekonomik olmayan durumları ortaya çıkardı ve bu ekonomik olmayan durumlar ise ileride alt işverenlik uygulamalarının muhtemel nedenlerini meydana getirdi (Şen, 2002:7-8).

Avrupa'daki Sanayi Devrimi başlamadan bazı ürünlerin üretiminde alt işverenlik uygulamaları yaygın bir biçimde kullanılmaktaydı. Alt işverenlik sadece maliyetleri azaltan bir uygulama değil, aynı zamanda önemli bir esnek örgütlenme modeliydi. Bazı büyük Avrupa şehirlerinde zamanla artan talep, kullanım oranları gittikçe çoğalan taşeronlarla karşılanıyordu. Bugünkü anlamında alt işverenlik 17. yüzyıldan sonra kullanılmıştır. Günümüz burjuvazisinin ortaya çıkmasıyla beraber üretim modellerinde, teknolojik gelişmelerde ve alt işverenlik uygulamalarında tabiri caizse bir devrim yaşanmıştır. Bu devirde, taşeron işletmelerle piyasada değişken olan talep neticesinde esnek üretim modelinden yararlanılması, asıl işverenin böylelikle değişen şartlara uyum göstermesi ve asıl işverenin kendinde olmayan birçok alanlarda diğer taşeron işletmelerin uzmanlıklarından yararlanması şeklinde uygulamalara rastlanılmıştır (Sönmez, 2011:13).

Alt işverenliğin bu denli yaygın kullanımının sebepleri arasında, 1970’li yıllardan bu yana, ortaya çıkan ekonomik krizler, insan kaynakları kavramında meydana gelen değişimler, hızına bir türlü yetişilemeyen teknoloji gelişmesi ve bunların neticesinde uzmanlaşmanın ortaya çıkması ve istihdam edilen çalışanlarda esneklik gereksinimi sayılabilir. Bazı maliyet sebepleri ve sermaye sahiplerinin bazı özellikli işlerde personel çalıştırmak yerine, yapılması gereken iş ve işlemleri alanında uzmanlık sahibi bir kurum veya kuruluş vasıtasıyla yürütme gibi gereksinim ve istekleri de taşeron kullanımını yaygınlaştırmıştır (Akyiğit, 2010:216).

Taşeronluk 20. yüzyıl boyunca bazı zamanlarda kesintiye uğramış olsa da her daim var olmuştur, bunun sebebi ise alt işverenlik uygulamasını kolaylaştıran koşulların bazıları tarafından var edilmesidir. Sermaye sahiplerinin rahat dolaşımı burada oldukça büyük bir etkidir. Küçük çaplı işyerleri ve alt işverenlik bir üretim modeli haline gelmiştir. Özellikle, 1980’lerde (ülkemizin de serbest piyasa ekonomisine geçiş yaptığı dönemler) dünyanın globalleşme sürecine girmesi ve liberal politikaların uygulanmasıyla özel sektörde ve kamuda sermaye sahipleri ve kamu otoriteleri sendikasızlaştırma faaliyetlerine başlamışlardır. Sözleşmeli personel, taşeron işçi, part-time işçi vb. gibi istihdam modelleri yaygınlaşmıştır. Özellikle üretimin dışsallaştırılması ve dış kaynak kullanımı artmıştır. 1980’lerde ilk olarak kamu otoritelerinden belediyelerde temizlik faaliyetlerinin alt işveren havale edilmesiyle taşeron uygulamaları başlamış ve sonraları ise sadece kamuda değil özel sektörde de kullanılmaya başlanmıştır (Taşkiran, 2011:139-141).

Ülkemizde alt işverenliğin ilk başlangıcının 1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun istisna akdini düzenleyen 335. maddesine (‘‘Madde 355- İstisna, bir akittir ki onunla bir taraf (müteahhit), diğer tarafın (iş sahibi) vermeği taahhüt eylediği semen mukabilinde bir şey imalini iltizam eder.’’) dayandıran görüşler bulunsa da (Güller, 2015:94), çoğunlukla 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ile başladığı kabul edilmektedir (Narmanlıoğlu, 2008:54). Alt işveren ilişkisi 3008 sayılı kanun kapsamında ‘‘üçüncü bir şahsın aracılığı’’ şeklinde ifade edilirken, 1950 yılında yapılan bir düzenlemeyle birlikte ‘‘aynı iş veya teferruatında iş alan’’ bu şahıslar ‘‘aracı’’ olarak adlandırılmıştı (Şafak, 2004:113). 1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nda ise bu tanım hala mevcudiyetini korumaktadır. 1475 sayılı Kanun’da ‘‘diğer işveren’’ şeklinde ifade edilse de pratikte ve doktrinde günümüzde ‘‘taşeron’’ ya da 4857 sayılı Kanun’da geçtiği şekliyle ‘‘alt işveren’’ olarak toplumumuzda kullanılmaktadır. Türkiye’de taşeronluk ilişkisinin yaygınlaşması ve endüstriyel üretimdeki görünürlüğünün artışı 1980’li yıllara rastlamaktadır (Şafak, 2004:111). Uygulamaya bakıldığında 1980’lerden başlayarak, hem globalde hem de

Ülkemiz ekonomik konjonktüründe meydana gelen teknolojik gelişmelerin beraberinde getirdiği gelişim ve değişim, yeni yeni ortaya çıkan istihdam modellerinden biri haline getirmiştir taşeronluğu (Tozlu ve Eraslan, 2012:45). Ekonomik faaliyetlerde yaşanan değişim ve gelişim sonucunda taşeronluk, işin parçalara ayrılarak hem üretim maliyetlerinin düşürülmesine sağladığı katkı, hem de esnek bir çalışma modeli olması nedenleriyle normalden daha yüksek bir sesle kamuoyuna sunulmuş ve yaygınlaştırılmıştır. Bununla birlikte, aslında taze bir alan olan taşeronluk uygulaması ve bu uygulamanın ardındaki kapitalist üretim mekanizması (neo-liberal iktisat politikaları) sanki tarihi bir olguymuşasına pazarlanmakta ve bu taze alana bir tarih inşa edilmeye çalışılmaktadır (Gller, 2015:95). Taşeronluğuın gelinen süreçte bir furya şeklinde kullanımı, toplu iş sözleşmesi alanında direkt olarak işçinin sosyal ve sendikal haklarının engellenmesi amacıyla tatbik edilmesi ve tecrübe edilen başka sorunlar ve sıkıntılar, karar alma mekanizması olan siyasi iktidarı sürekli çözüm aramaya zorlamış ve bu süreçte taşeronluk uygulaması tanımından içeriğine kadar birçok kez değiştirilmiş, mevzuat değişiklikleriyle ayrıntısına kadar düzenlenen bu uygulama, sadece yzeyssel olarak düzenlenmiş, uygulamanın kötüye kullanımının önüne bir türlü geçilememiştir (Tozlu ve Eraslan, 2012:46-47).

Türk İş Hukuku'nda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin başlangıcı 1936 tarihli ve 3008 sayılı Yasa'da yer almış, 931 sayılı Yasa'da ise sorumluluk bakımından işverenin durumu belirlenmiş ve bu yasaya benzer bir şekilde 1475 sayılı Yasa'da bu ilişki tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'yla ise diğer yasaların beraberinde getirdiği sorunlara çözüm olacak ve hileli kullanım olan muvazaalı işlemlerin önüne geçecek bir biçimde yeniden düzenlenmiştir (Sönmez, 2011:44).

Alt işverenlik, kısa vadede kamunun finansman ihtiyacının yerine getirilmesi, uzun vadede ise sermaye sahiplerinin ve işverenlerin ekonomik ve teknolojik şartlara uyum sağlamaları amacıyla ülkemizde uygulama alanı bulan bir istihdam biçimidir. Taşeronluk, nceki dönemlerde yaşanan sıkıntılara ve sorunlara çözüm olması amacıyla düzenlenen 4857 sayılı güncel İş Kanunu'nun geçerli olduğu zaman diliminde de kamu idarelerinde yaygın bir şekilde uygulanmaya devam edilmiş ve bununla yetinilmeyip bir de bazı işyerlerinde taşeron olarak çalışan işçilerin sayısı asıl işverenin normal işçilerinin sayısını dahi geçmiştir (Baki, 2011:48).

Avrupa Birliği standartlarının gerektirdiği bir biçimde ele alınan 4857 sayılı İş Kanunu bu yeni sayılabilecek esnek istihdam modelleriyle ilgili konulara yer vermiştir. Ayrıca yine bu

kanunda alt işveren-asıl işveren ilişkisi oldukça sert bir biçimde düzenlenmiştir. Bunun nedeni ise, önceden de yukarıda bahsettiğimiz gibi, 1475 sayılı İş Kanunu zamanında asıl işveren-alt işveren ilişkisinde yaşanan sorunların ve sıkıntıların yargı organlarına intikal etmesiyle, kanun koyucuların bu problemleri gidermek istemesidir (Baybora, 2010:21).

Yine tekraren söylemek gerekirse, kanun koyucu 4857 sayılı İş Kanunu'yla, önceden yaşanan sıkıntıların bertaraf edilmesi amacıyla bazı önlemler almıştır. (Şakar, 2010:31)'a göre bunlar kısaca aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- Öncelikle kanun, asıl iş ile yardımcı iş arasındaki ayrımı yapmış, bununla birlikte yardımcı işlerde alt işveren kullanımına herhangi bir sınır ve kısıtlama getirmemiş, asıl işlerde ise sadece "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren işler" de taşeron kullanılabilceğini belirtmiştir.

- Sonra asıl işverenin istihdam ettiği işçilerin alt işveren tarafından çalıştırılarak işçilerin sosyal ve sendikal haklarının kısıtlanamayacağını ifade etmiştir.

- Bunların yanında getirdiği bazı sınırlamalar ile daha önce o işyerinde çalıştırılan bir işçi ile alt işverenlik ilişkisinin oluşturulamayacağını belirtmiştir. Olası bir aksi durumda ve genel anlamda da asıl işveren-alt işveren ilişkisinin hileli bir biçimde kullanımı olan muvazaalı işlemlerin yapıldığının tespit edilmesi halinde, alt işverenin istihdam ettiği işçilerin sözleşmenin imzalanmasının başından itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul edileceğini ve sorumluluğun ve uygulamanın bu şekilde olacağını belirtmiştir.

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'na 2006 yılında 5538 sayılı kanun ile bazı hükümler eklenmiş ve kamu idarelerinde alt işveren uygulamasına yönelik olarak bazı düzenlemeler yapılmıştır. 2008 yılına gelindiğinde ise 5763 sayılı Kanunla İş Kanunu'na eklenen bazı hükümlerle asıl işveren ile alt işveren arasında yapılacak olan alt işverenlik sözleşmesiyle taşeronun işyerini bildirme zorunluluğu getirilmiştir. Zaten önceki düzenlemelerde de alt işverenlerin işyerlerini haber verme sorumluluğu vardı ancak bu ilave edilen hükümlerde yeni olan nokta asıl işveren ile alt işveren arasında yapılacak olan taşeronluk sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerektiğinin mevzuatta yer almasıdır. 2008 yılında yürürlüğe giren Alt İşverenlik Yönetmeliği sayesinde taşeronluk hakkında oldukça ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir (Baybora, 2010:21).

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu 2012 yılında hazırladığı bir raporunda (TİSK, 2012:8-9), ülkemizde alt işverenlik müessesesinin kanuni anlamda gelişimini yıllar bazında kısaca şöyle açıklamıştır;

1936: Alt işverenlik ilk kez 3008 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir.

1950: 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı Kanun yeniden ele alınmış ve asıl işverene alt işverenle birlikte müteselsil sorumluluk getirilmiştir.

1960: “Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Müteallik 94 sayılı ILO Sözleşmesi” Türkiye’de yetkili makamlar tarafından kabul edilmiştir. İmzalanan sözleşmede kamu idarelerine ait işyerlerinde başka işverenlere iş yürütülmesi halinde diğer işverenin istihdam ettiği işçilerin haklarının korunması için bazı düzenlemeler getirilmiştir.

1967: 931 sayılı İş Kanunu ile asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumlu tutulması bazı koşullara bağlanmıştır ki buda taşeron işçilerinin “münhasıran” istihdam edilmelerinin zorunlu hale getirilmesidir. Sonraları bu düzenleme Anayasa Mahkemesi tarafından şekilden iptal edilmiştir.

1971: 1475 sayılı İş Kanunu’nun ilk maddesi “bir işverenden belli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçileri münhasıran o iş yerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan doğan yükümlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur” şeklinde düzenlenmiştir.

1988: “Kamu Kuruluşlarında Yaptırılacak İşlerde İşçilerin Çalışma Şartları İle İlgili Genel Esaslar” hakkında Bakanlar Kurulu Kararı düzenlenmiştir.

2003: 4857 sayılı İş Kanunu ile asıl işveren–alt işveren ilişkisine yeni düzenlemeler getirilmiş ve uygulamada rastlanabilecek hileli veya muvazaalı kullanımların önüne geçilmeye gayret gösterilmiştir.

2006: 5538 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesine iki adet yeni fıkra ilave edilmiş ve kamu idarelerinde taşeron uygulamasıyla ilgili bazı düzenlemelere yer verilmiştir.



2008: 5763 sayılı kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun üçüncü maddesine ilave edilen hükümler ile alt işverenin işyerini haber verme sorumluluğu getirilmiştir.

818 sayılı Mülga Borçlar Kanunu'nda istisna akdinin düzenlendiği 355. maddesinde, istisna akdinin kurulmasına bir taraf olan ve belli bir ücret mukabilinde bir şeyin üretimini taahhüt eden müteahhit göz önünde bulunsa da sözü edilen kanunda taşıma maksadıyla "nakliye müteahhidi" ile ya da işletme amacı güdülerek kiralama işleminin yapılmasına da izin verilmiştir (Ersöz, 2014:39). 3008 sayılı kanuna göz atıldığında, alt işveren ve asıl işveren ilişkisiyle ilgili herhangi bir tanım yapılmadığı, bunun yanında bu kanunda geçen "üçüncü şahıs" kavramının alt işveren kavramının yerine kullanıldığı söylenebilir. (Ersöz, 2014:39). Ancak (Aydınlı, 2008:148)'ya göre ise üçüncü şahıs kavramı 3008 sayılı İş Kanunu ile ön plana çıksa da alt işveren kavramının yerini alması çokta uygun değildir. Çünkü hukuki anlamda bir sözleşme kurulduğunda üçüncü şahıs terimi, oluşturulan sözleşmenin herhangi bir tarafı olmayan sözleşmenin haricindeki kişiler için kullanılır. Buradan hareketle asıl işveren-alt işveren ilişkisinin oluşan hukuki sıfatı gereği her iki tarafın da direkt olarak kurulan sözleşmenin tarafları olacağından üçüncü şahıs kavramının alt işveren yerine kullanılması uygun değildir. 3008 sayılı kanunda, alt işverene havale edilebilecek iş ve işlemler düzenlenmemiştir. Bunun yanında yine aynı kanunda işverenin sorumluluğu konusunda sadece asıl işveren için "üçüncü şahıs" ile arasında kurulan iş sözleşmesi ile kısıtlı olmak kaydıyla bütün işçilerin mesuliyetini asıl işveren vermiş, ancak kanunda geçen şekliyle üçüncü şahısın (alt işverenin) herhangi bir sorumluluğundan bahsetmemiştir (Narmanlıoğlu, 2008:54). 3008 sayılı kanunda belirtilen asıl işverenin sorumluluğunun tümüyle asıl işverenin mi olduğu yoksa zincirleme mi olduğu konusunda ki muğlaklık, 25.01.1950 tarihli ve 5518 sayılı İş Kanunu'nun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanunla ortadan kaldırılmıştır. Kanun değişikliğiyle birlikte sorumluluğun asıl işveren ve alt işverenin müşterek ve müteselsil olduğu net bir şekilde belirlenmiştir. Bunun yanında aynı kanun değişikliğiyle eski kanundan farklı olarak asıl işverenlerin iş verdiği kişileri üçüncü şahıs olarak değil "aracı" olarak tanımlamıştır (Narmanlıoğlu, 2008:54). Yine Aydınlı, (2008:148)'ya göre 5518 sayılı kanunla birlikte üçüncü şahıs kavramının yerine aracı kavramı literatürde kullanılmaya başlansa bile bu kavramın genel geçer kullanımda hukuki anlamda bir ilişkinin oluşturulmasına yardım eden "komisyonculuk" anlamında kullanıldığından hareketle kendisinin istihdam ettiği işçileri olan ve asıl işverenden iş üstlenen alt işveren kavramından oldukça farklıdır. Daha sonraları ise bu aracı kavramı ileride çıkarılacak olan 931 sayılı kanunun gerekçe metninde, uygulamada çok fazla karışıklığa neden olduğu için kanundan çıkarıldığı belirtilmiştir (Canbolat, 1992:10).

14.12.1960 tarih ve 161 sayılı Kanunla Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Mütteallik 94 sayılı ILO Sözleşmesi imzalanmıştır. Bu sözleşmeye göre taraflardan en azından birinin kamu idaresi olduğu, diğer tarafın ise işçi istihdam ettiği, bayındırlık ve iskân iş ve işlemlerinin tamiri, tadili ya da yıkımı, araç-gereçler, malzeme ve donanımın üretilmesi, montajı, işlenmesi ya da nakil edilmesi, hizmetlerin şahsen yerine getirilmesi maksadıyla imzalanan sözleşmeler, yapılan mukaveleler 94 sayılı ILO sözleşmesinin kapsama alanına dâhildir. ILO sözleşmesine göre ilişkinin bir tarafının sözleşmeyi imzalayan üye bir devletin bir kamu idaresi olması halinde taraflar ILO Sözleşmesine uymak zorundadır. Sözleşmenin uyulması gereken bazı koşulları; işin yürütüldüğü aynı alandaki meslek kolu ya da endüstride aynı niteliklere sahip iş için eğer ortada bir toplu sözleşme, hakem kurulu kararları, herkesçe onaylanan bir anlaşma veya ulusal düzeydeki mevzuatta belirlenenden daha kötü durumda olmayan maaşlar ve ücretler ile çalışma saatleri ve çalışma koşullarını yerine getiren maddelerin konulmasını, böyle olmayan durumlarda ise diğer işverenlerin referans noktaları olan genel bir seviyeden daha kötü olmayan şartları sağlayan hükümlerin konulmasını, sözleşmelerdeki değişikliklerin her seferinde sosyal taraflardan görüş alınarak yerine getirilmesi, konulan şartların ve teknik bilgilerin yer aldığı idari ve teknik şartnamelerin kamu platformlarında ilan edilmesi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanması ve denetiminden kamu idarelerinin yükümlü tutulması, yapılan mukavelelerin kapsamı hakkında sosyal taraflara (sendika, işçi, işveren) bilgi verme yükümlülüğünün kamu idarelerinde olduğu, sözleşmeyle istihdam edilen işçilerin maaş ve ücretlerinin, sosyal alacaklarının kamu idarelerince takibinin yapılması ve gereken durumlarda alt işverenlerin hak ettiği tutardan kesintinin yapılması dâhil gereken önlemlerin alınmasını, yapılan mukavelenin yerine getirilmesi, getirilmediği durumlarda gereken ceza ve denetim sisteminin geliştirilmesini düzenlemektedir (Ersöz, 2014:41-42).

1967 yılında çıkarılan 931 sayılı İş Kanunu'nun Anayasa Mahkemesi tarafından 1970 yılında şekilden iptalini takiben kanunun çoğu maddesi gibi alt işverenlik hükmü de aynı şekilde 1971 yılında çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu'na geçirilmiştir. Bu kanunda alt işveren-asıl işveren ilişkisi ile ilgili herhangi bir ifade yer almazken alt işverenler "diğer işveren" olarak nitelendirilmiştir. Şöyle ki 1475 sayılı kanunun 1. maddesinin son fıkrası; "bir işverenden belli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçileri münhasıran o iş yerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan doğan yükümlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur" şeklinde ifade edilerek "diğer işveren" lafzı kullanılmıştır (1475/1). Bu kanunda asıl işverenin sorumluluğunun doğması için alt işveren tarafından istihdam edilen işçinin asıl işverenin havale ettiği işte özellikle

çalışıyor olmakla birlikte, yükümlülüğün o işin yürütüldüğü işyeri ile alakalı olarak İş Kanunu'na ya da hizmet sözleşmesine dayanan sorumluluklardan olması gerekmektedir (Canbolat, 1992:6). 1475 sayılı kanunun yürürlükte olduğu ve ülkemizde özellikle taşeron uygulamaların bir furya halinde yaygınlaştığı 1980'li yıllarda işletmeler güven duydukları bazı işçilerini işten çıkararak ve onlarla alt işveren ilişkisi kurarak veya kendi bünyesinde istihdam ettiği işçilerini alt işverenin işçisiymişçesine göstererek maaş ve sosyal ücret avantajı sağlamaya çalışması, sendikal hakların ve toplu sözleşme haklarının engellenmesi gibi birçok işveren tarafından uygulamaya konulan bu durumlar alt işveren uygulamasının yozlaştırıldığına göstergeleridir (Narmanlıoğlu, 2012:54-55). Bu durumların ortaya çıkmasının nedeni ise 1475 sayılı kanunun 1. maddesinin son fıkrasında yer alan "bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan... diğer işveren" ifadesinden hareketle asıl işverenin işçileri alt işverenin istihdam ettiği işçiler aynı iş kısımlarında beraber iş yürütebilmekteydi. Aynı işin aynı kısmında beraber yan yana çalışan asıl işverenin işçileri ile alt işverenin istihdam ettiği çalışanlar arasında dahi ücret, maaş ve sosyal haklar açısından büyük bir uçurum oluşmuş durumdaydı. Bu suistimal durumu yüzünden emek toplumu parçalanmış, sendikal faaliyetler engellenmişti, zira alt işverenin işçileri olarak çalışanlar işten kovulmamak için diğer işçileri sürekli olarak kendilerine rakip görmüşlerdir. Bu uygulamalarla karşı karşıya kalan Yargıtay taşeron uygulamasının kanunun öngördüğü çerçevenin dışına çıkmaması için işyerinin gerektirmesi veya ekonomik zorunluluk ya da uzmanlık isteyen bir iş olmaması halinde kullanılmasının kanuna aykırı olduğunu belirten kararlarına rağmen taşeron uygulamasının suistimal edilmesinin önüne geçilememiş ve bazı yeni düzenlemelerin ihtiyacı iyiden iyiye hissedilmeye başlanmıştır (Narmanlıoğlu, 2012:55).

Bunun yanında yukarıda da ayrıntılarıyla değinilen kamu kurum ve kuruluşlarına yönelik olarak ilk düzenleme 1960 yılında 94 sayılı ILO Sözleşmesinin ülkemiz tarafından imzalanmasıyla yapılmıştır. Kamu idarelerinin bazı iş ve işlemleri başka işverenlere havale etmesi durumunda da alt işverenlik ilişkisi oluşturulabilmektedir (Canbolat, 2002:13). Bu bağlamda kamu idarelerince bazı hizmetlerin taşerona verilmesiyle alakalı ilk kez yapılan düzenleme oldukça eskidir. İlk düzenleme 1988 yılında çıkarılan 318 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri ile İlgili Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname'dir. Bu hizmetler kısaca temizlik, evrak taşıma, aydınlatma-ısıtma gibi işlerdir (Ersöz, 2014:47). Yukarıda bahsi geçen ILO Sözleşmesine uyum sürecinde sözleşmenin onaylanmasından neredeyse 30 yıl sonra 01.11.1988 tarihinde "Kamu Kuruluşlarınca Yaptırılacak İşlerde, İşçilerin Çalışma Şartları ile İlgili Genel Esaslar" ismiyle

Bakanlar Kurulu Kararı uygulamaya konulmuştur. Bu Bakanlar Kurulu Kararı temelde, işi üstlenen alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği, çalışma koşulları ve ücret ve benzeri hakların ödenmesi hususuna riayet edilmesini, yüklenicinin istihdam ettiği işçilerinin işin muhtevasının dâhil olduğu bir iş grubu ya da benzer bir meslek grubunda aynı çeşitteki işler için toplu sözleşmenin getirileri veya kanun koyucunun mevzuatının getirdiği bir takım hakların, çalışma şartlarının bulunduğu seviyeden daha aşağı olmamasını, taşeronun ve bununla birlikte yapılan sözleşmenin bir başkasına havale edilmesi halinde ise işi üstlenen diğer taşeronun, sözleşmede belirtilen çalışma şartlarına uygun olarak hareket etmesini sağlayacak gerekli önlemlerin alınmasını, yapım ve hizmet işlerinde sağlık, güvenlik, ücret gibi istihdam edilen çalışanların çalışma koşulları ile alakalı hususların alt işveren tarafından o işyerinde veya o işyerinin eklentilerinde çalışanlar tarafından rahatlıkla görülebileceği bir yere ilan ve afiş şeklinde duyurulmasını, kamu idarelerince havale edilen işlerde çalışan işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğinin takibinin yapılmasını ve gerekirse alt işverenin hak ettiği ödemedi kesilerek işçilerin ücretlerinin ödenmesinin sağlanmasını, getirilen bu şartlara uyulması hususunda gereken tedbir ve denetim sistemlerinin kurulmasını kapsamaktadır.

Bu Bakanlar Kurulu Kararı sadece kamu idarelerince alt işverene havale edilen işler için olsa bile, 1475 sayılı kanun döneminde taşeron uygulamasının doğurduğu sorunların çözümü konusunda atılan en pozitif ve olumlu adım olması bakımından değerlidir. Tabii bunun yanında bu kararında 1980’li yılların sonu 1990’lı yılların ortalarında oldukça yaygınlaşan taşeron müessesinin kötüye kullanımının önünde bir engel olduğu söylenemez.

1988 yılında çıkarılan Bakanlar Kurulu Kararı’nı müteakiben taşeronla ilgili şimdiye kadar kullanılan çeşitli kavramlar açıklandıktan sonra İş Hukuku’yla daha alakalı, ona özgü bir kavram olan ‘alt işveren’ kavramına geçilecektir. ‘Alt işveren’ kavramı ilk kez 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun metninde geçmektedir. 1475 sayılı İş Kanunu’ndan sonra 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu’nda asıl işveren–alt işveren kavramları kullanılarak kanunun 2. maddesinde bazı değişikliklere gidilmiş ve (Canbolat, 2010:7) asıl işveren–alt işveren ilişkisi, uygulamada yüz yüze gelinen bazı problemler ve daha önce belirtilen Yargıtay kararlarına yansıyan bazı düzeltmelere yer verilmiştir.

İleride Alt İşverenliğin Hukuki niteliği bölümünde daha ayrıntılı yer verilecek olan İş Kanunu’nun 2. maddesinde yapılan değişikliklerin gerekçesine burada kısaca değinmekte fayda vardır. İş Kanunu’nun Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan kanun taslağının gerekçe

kısımında bu maddeye neden yeni bir düzenleme getirme ihtiyacının var olduğu, 1475 sayılı kanunun yürürlükte olduğu zamanlarda uygulamada karşılaşılan kötüye kullanım ve bunun yanında taşeron uygulamasının getirilme nedeni dışındaki kullanımını engellemek amacıyla yargı kararları doğrultusunda açıklanmıştır. Bilim Komisyonu gerekçesini şöyle açıklamıştır;

“İş yerinde alt işverene iş verilmesi çalışma hayatının gereksinimlerinden biri ve hukuki dayanakları bulunan bir ilişki olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak, 1980’li yıllardan sonra ekonomik şartların etkisiyle de olsa alt işverenlere işlerin verilmesinde sayısal artışlar olmuş ve bunun sonucu işçilerin bireysel ve kolektif haklarının sınırlandırılması, kullanılamaz hale getirilmesinin yaygın örneklerinin bulunduğu yargıya intikal eden uyuşmazlıklarla da doğrulanmıştır. Yargıtay’ın tespitlerinde muvazaalı işlemlerin belirli ölçütlerle açıkça ortaya konulması ve hukuki sonuçları, önemli bir fren oluşturmuşsa da; yüksek mahkemenin görüşleri de dikkate alınarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat yaratmamak üzere konunun madde hükümleri arasına alınarak düzenlenmesi uygun görülmüştür” (MESS, 2002).

4857 sayılı İş Kanunu’nda yapılan bu düzenleme alt işverenlik ilişkisinin muhteva ettiği alanı önemli ölçüde sınırlandırmıştır. Bu yapılan düzenleme yukarıda da ifade edildiği gibi uygulamada karşılaşılan hileli kullanıma bir “tepki” olarak ortaya çıkmıştır (Güzel, 2004:39). Buradan hareketle Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan taslağın alt işverenlik ile ilgili bölümünde ileride daha da ayrıntılı değinilecek olan meclis görüşmelerinde neden bu kadar fazla değişiklik yapıldığı bu tepkiye bağlanılabilir. Hülasa, 4857 sayılı İş Kanunu’nda da önceki iş kanunlarımıza paralel olarak alt işverenlik uygulamasına izin verilmiş ancak bu yapılırken taşeron olarak istihdam edilen işçilerin hak ihlallerinin asgari seviyeye indirilmesine çalışılmıştır (Ersöz, 2014:51).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda ve 4857 sayılı İş Kanunu’nda alt işveren kavramına yer verilerek mevzuat bakımından terim bütünlüğünün sağlanması doktrinde “büyük bir ilerleme” olarak algılansa da (Ekonomi, 2008:26), 4857 sayılı İş Kanunu yardımcı işlerin haricinde, asıl işlerin alt işverene havale edilmesine yapılan işin hedefine paralel ve bu hedefle kısıtlı olarak izin verirken (Sarıoğlu, 2011:36), taşeron uygulamasına yalnızca sigortalılık açısından yaklaşan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ise herhangi bir sınırlamaya ve kısıtlamaya yer vermemektedir.

Taşeronluk ile ilgili sıkıntı ve problemlerin karşılaşıma yüzdeleri arttıkça, mevzuatta bir kavram birliğine varılması ve ortaya çıkan bu problem ve sıkıntıların bertaraf edilmesi için özellikle bu kavram birliğinin 5510 sayılı kanunda yer aldığı şekliyle yapılması işverenler tarafından yoğun bir biçimde dillendirilen isteklerdendir. Bunun nedeni daha önce ifade edildiği gibi 5510 sayılı kanunun alt işverenlikle ilgili herhangi bir kısıtlama getirmemesidir. Daha da detaylandırırsak eğer 5510 sayılı kanun 4857 sayılı kanun gibi işin

ve işletmenin gereğinden, uzmanlıktan, teknolojiden, bunların yanında hak kayıplarını asgari seviyeye indirmek için bu kanunun getirdiği sınırlamalardan (çalıştırılan işçi ve seçilen alt işveren kısıtları vb.) hiçbirisini ihtiva etmez. 5510 sayılı kanun yukarda da bahsedildiği gibi alt işverenliği yalnızca sigortalılık bağlamında ele almış ve alt işverenliğin kapsamını oldukça geniş tutup elde ettiği sigorta prim gelirin e odaklanmıştır. Bunun yanında bu tezin alt işveren kısmında belirtildiği gibi Deniz İş Kanunu'nda ve Basın İş Kanunu'nda alt işverenlik müessesine bir düzenlemeye yer verilmediğinden, buna ilaveten 4857 sayılı İş Kanunu'nun bu kanunları kapsayacak genel bir kanun niteliğinde olmaması bu alanlarda istihdam edilen çalışanları işveren karşısında oldukça yalnız bırakmaktadır (Ersöz, 2014:53).

01.07.2006 tarih ve 5538 sayılı Kanun ile 2003 tarihinde çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine eklenen bazı hükümler ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarının taşeron uygulamalarında alt işveren ilişkisine yönelik sınırlamalarda bazı ayrıcalıkların getirildiği söylenmektedir. Daha sonra ise kamuoyunda İstihdam Paketi olarak nitelendirilen 5763 sayılı "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" da alt işverenliğ e ilişkin bazı düzenlemelere yer verilmiştir. Bu yasayla birlikte İş Kanunu'nun 3. maddesine eklenen bir hüküml e alt işverenin işyerini bildirme zorunluluğu ayrı bir şekilde yeniden düzenlenmiştir. Bütün bunlardan sonra nihai olarak 2008 yılında "Alt İşverenlik Yönetmeliği" yayınlanarak alt işverenlik konusunda daha detaylı ve oldukça önemli düzenlemeler getirilmiştir (Aykaç, 2011:28-29).

Tekraren belirtmekte çok büyük fayda olacağını düşünerek söylemek gerekir ki; alt işverenlik uygulaması "istisnai" bir uygulamadır, asıl olan işverenin mal ve hizmet üretimini kendi işçisi ve organizasyonuyla yürütmesidir. İş Kanunu'muzun alt işverenlik uygulamasını düzenlerken kendine edindiği amaç asla kuralsız ve ahlaksız bir çalışma hayatı oluşturmak değildir. Tam tersine kanunda da belirtildiği gibi "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde" asıl işverenin sahip olmadığı bu teknolojinin uzun dönemli ve büyük sermayeli herhangi bir yatırım gerektirmeksizin faydalanılmasının veya belli başlı alanlarda uzmanlık sahibi olan alt işverenlerin sağladığı katkıyla, asıl işverene esneklik getirerek, asıl işverenin ekonomik etkililiğ in ve verimliliğ in artırılarak ulusal ve uluslararası rekabette bir adım öne geçmesine yardımcı olunmasıdır.

### 2.3. Alt İşverenlik Uygulamasına Neden Olan Faktörler

Globalleşmenin beraberinde getirdiği yeni üretim anlayışı, çalışma şekillerinin de çeşitlenmesini zorunlu hale getirmiştir. Bu anlamda bakıldığında birçok esnek çalışma şeklinin belirsiz süreli ve tam süreli istihdam şekillerine alternatif olarak getirilirken taşeron uygulamasının da istihdamın dışsal yolla karşılanmasının bir şekli olarak ortaya çıktığı söylenilebilir. Değişen istihdam biçimleri ve gelişmesini büyük bir ivmeyle sürdüren teknolojiyle beraber birçok uzmanlık alanının iş yaşamında meydana gelmesi bir işyerinde birçok işverenin işçisinin bir arada çalışmasını olanaklı kılmıştır (Aydınlı, 2008:149). Taşeronluk gibi çalışma esnekliği getiren müesseseleri işveren sınıfı ekonomik nedenlerle savunurken, işçi sınıfı ve sendikalar ise iş güvencesinin sağlanmaması nedeniyle bu müessesenin karşısında durmaktadır. Tartışmalara ve kötüye kullanıma oldukça açık olan bu müessese işveren sınıfının yayın organlarında rekabet gücü olarak savunulurken, işçi sınıfı tarafından ise iş güvencesinin sağlanmamasını gizlemek amacıyla ortaya atılan bir saçmalık olarak nitelendirilmektedir (Ersöz, 2014:92). Makro-ekonomik göstergelerden olan işsizlik başlı başına yoksulluğun en büyük nedenidir. Her üç işsizden ikisi yoksulluk sınırının altında yaşamlarını sürdürmektedir. Dolayısıyla istihdam, sosyal alanda dışlanmayı engelleyen iyi bir koruyucudur (TİSK, 2001:12). Bu bakış açısıyla konu değerlendirildiğinde işsizliği azaltma anlamında, İkinci Dünya Savaşı'na kadarki zaman aralığında piyasayı dengeleyen bir kurum iken, sonraki dönemde ise artış gösteren refah devlet anlayışı sonucunda devletlere her zamankinden daha büyük yükümlülük getirildiği belirtilebilir. Dolayısıyla İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde birçok devlet hem kamusal hem de özel sıfatlı mal ve hizmet sağlayan işyerleri olan bir işveren nitelendirmesiyle piyasada varlık göstermiştir. 1960-1970'li yıllarda tepeye varan XX. Yüzyıl endüstriyel üretim ilişkileri, imalat sanayiinde yoğunluk gösteren istihdama, sürdürülebilir ve güvenli bir kamu sektörüne ve sağlam bir sendikal örgütlenmeye dayanmaktadır (Ekin, 2002:51). Bu zaman zarfında gerek kamuda gerekse özel sektörde görülen istihdam biçimi tam süreli ve belirsiz süreli istihdam biçimidir ki bunlar da iş yaşamının ana istihdam şekilleridir. Bu dönemde ana rekabet fiyatlar üstünden yürütülmekteydi. 1980'li yıllardan sonra ise fiyatın yanında, firmaların ürettiği ürünleri de farklılaştırarak piyasa da kendilerine yer bulmaya çalıştıkları görülmekteydi (Ersöz, 2014:93).

Küreselleşmeyle birlikte gelen ulus devletlerin sınırlarının belirsizleşmesi sonucu işletmelerin hayatiyetlerini devam ettirebilmesinin yegâne yolunun sadece ulusal düzeyde değil aynı zamanda uluslararası düzeyde de yaşanan rekabete uyum sağlamalarıyla olacağı gözlemlenmiştir. İşletmelerin rekabet edebilirliğini etkileyen birçok faktör vardır ki bunlar

kısaca hammadde, enerji, vergi vb. gibi maliyetlerdir. Bu maliyetleri düşürmek için işletmeler birçok yatırım, ihracat-ithalat teşvikleri, enerji indirimlerinden yararlanmaktadırlar. Ancak bunlar işletmenin etkinliği ve verimliliği üzerinde direkt etkiye sahip olan, küresel rekabetle paralel, kaliteyi hedeflemiş olan bir işgücü istihdam yapısı kadar firmayı rekabetçi kılamamaktadır. Bundan dolayı gelişmiş ülkeler sosyal politikalardan esnek istihdam anlayışına doğru yönelmişlerdir (Ersöz, 2014:94). İşgücü maliyetlerini endüstriyel işletmelerde yüzdeler olarak daha küçük bir oranda nitelendirsek de üretimin ‘‘ucuzluk’’ ve ‘‘kalite’’ gibi ana unsurlarının mantıklı bir zeminde yürütülmesi şüphesiz etkin bir üretim ve yönetim sorunudur. Bu anlamda bakıldığında ise meydana dönemin en tartışılan ancak bir o kadar da dinamik endüstriyel üretim süreçlerinden taşeron uygulaması çıkmaktadır (Ekin, 2002:29). Diğer taraftan girdi maliyetlerinin önemli bir kısmını işçilik giderlerinden oluştuğu hizmet sektörüne bakıldığında ise yükselen işçilik maliyetleri rekabet edebilirlik bakımından daha da önemli hale gelmektedir. Gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerin yurtiçi milli hasıllarına bakıldığında hizmet sektörünün payını günden güne artırması dikkate alındığında, işletmelerin işgücü istihdamında belirsiz süreli olarak çalıştırdığı kendi işçileri yerine taşeronluk gibi esnek bir istihdam biçimini kendi işyerlerinde uygulamaya yönelmeleri görülmektedir (Ekin, 2002:42). Bu işletmelerin taşeron uygulamasına yönelirken düşündükleri ise sunulan hizmetin kalitesini artırmak ve bu sunulan hizmeti daha da ucuza mal ederek rekabet gücünü artırma istekleridir (Ekin, 2002:58). Bununla birlikte kayıtlı ve kayıt dışı işyerlerinde istihdam edilen işçilerin sendikal yolla örgütlenmeleri sonucu elde ettikleri toplu sözleşme nedeniyle daha da artan işçilik giderleri neticesinde, kayıtlı olmakla birlikte böyle olmaları nedeniyle yoğun rekabet şartlarından muztarip olan ve herhangi bir yolla kayıt dışılığa yönelmek isteyen işletmelerin bu konuya çözüm olarak taşeron uygulamasını kullanma niyetlerini artırmaktadır (Ekin, 2002:38).

Kapitalist dünya ekonomisinin yaşamış olduğu ikinci büyük ekonomik kriz 1970’li yıllarda meydana gelmiştir. Yaşanan ekonomik krizden çıkmak için kullanılan reçetenin muhtevası hâlihazırdaki kapasite kullanımının yükseltilmesi, yeni teknolojilerin uygulanması, ürün farklılaştırmaya yönelmesi, üretim süreçlerinin yeniden dizayn edilmesi ve istihdam şekillerinin çeşitlenmesi gibi endüstriyel üretim ve emek, işgücü süreciyle alakalı ciddi anlamda ortaya konulan yapısal değişikliklerdir. Yine ekonomik kriz nedeniyle küçük çaplı ve orta büyüklükte ki işletmelerin miktarında artış yaşanmıştır. Diğer taraftan, 1980’li yıllarda kapitalist dünya ekonomisinin yaşadığı ekonomik krize karşı özelleştirmeler tüm dünyada konuşulmaya ve uygulamaya konmaya başlanmıştır. Günümüzde alt işverenliğin bu denli yaygınlaşmasının altında temel olarak bu 3 neden yatmaktadır. 1986 yılında gerçekleştirilen



uluslararası bir araştırma, alt işverenliğin yaygınlaşması konusunda bize bazı gerçekler sunmaktadır. Bu araştırmaya göre, Fransa, Almanya ve İngiltere’de işverenlerin %32’si son üç yıl içinde daha önce kendilerinin yürüttüğü iş ve işlemleri alt işveren havale ettiklerini, bununla birlikte işverenlerin %18’inin gelecek 5 yıl içerisinde alt işverene havale edecekleri işlerin daha da artacağını tahmin ettiklerini söylemişlerdir. Alt işverenlik uygulamasını azaltacaklarını belirten işverenlerin oranı ise yalnızca %4’tür. Dikkate değer bir diğer sonuç ise alt işverenlik uygulamasını kullanan ve ileride kullanacağını belirten firmaların, 1000 kişiden fazla işçi istihdam eden büyük çaplı işletmeler olmasıdır. Bu sonuç, ölçek olarak bakıldığında büyük çaplı işletmelerin alt işveren uygulamasından küçük çaplı işletmelere göre daha fazla faydalandıklarını ortaya koymaktadır (Şen, 2002:153).

Tam zamanlı ve belirsiz süreli iş sözleşmelerine aranan alternatifler yani bir anlamda alt işverenliğin daha da yaygınlaşmasına neden olan iş yaşamında esnek istihdam biçimlerinin arayışının Avrupa’da tartışma konusu olması 1973 Petrol Krizi’nin ardından özellikle 1970’li yıllarda yoğunlaşmıştır (Ekin, 2002:39). İş yaşamında esnek istihdam modeli işverenlerin istihdam ettikleri çalışanlarını diledikleri şekilde çalıştırabilecekleri gibi algılanmamakta ve hiçbir Avrupa Birliği üyesi olan devlet de bunu böyle görmemektedir. Bu anlamda iş yaşamında esnek istihdam modeli, halihazırdaki kural ve düzenlemelerin gözden geçirilerek bunların sınırlayıcı ve kısıtlayıcı kısımlarının olup olmadığını, bu kısıtlamaları ortadan kaldırarak emek arz ve talebinin daha optimum bir şekilde yeniden düzenlenip düzenlenemeyeceği hususunu kapsayan bir süreç olarak ifade edilebilir (Süral, 2007:1). Bu kavram çoğunlukla en geniş anlamda ifade edilirken, birçokları ise iş güvencesinin olmaması için bir örtü, bir kiralama ve rahatlıkla kovma kültürü olarak da görmektedirler (TİSK, 2000:31). 1990’lı yıllara gelindiğinde ise işletmeler yürüttükleri iş ve işlemleri çekirdek, merkez uzmanlık sınırı ile kısıtlayarak, üretim sürecinde taşıdığı fiziksel yoğunluğunu azaltma yoluyla rekabette maliyet ve kalite avantajı yakalama amaçları doğrultusunda taşeron uygulamasına yönelmişlerdir. Global ölçekte alt işverenliğin bu denli yaygınlaşmasının nedenleri arasında; globalleşmenin ölçek üretimini temel alan Fordist üretim modelinden farklılığı ve teknoloji kullanımını temel alan esnek üretim biçimi algısına geçilmesi, hayatımızın her alanında yaşanan yoğun teknolojik gelişmeler ve bunlarla beraber birçok devletin yaygın bir şekilde özelleştirmeye yönelerek, temel bazı kamu hizmetlerini sağlamak haricinde serbest piyasaya müdahaleden kaçınmasının popüler hale gelmesi olarak sayılabilir (Ersöz, 2014:96).

Güzel, (2004:7)'e göre ise taşeron uygulamasının bu kadar yaygınlaşmasının üç grupta toplanabilecek sebepleri vardır. Bunlardan; ekonomik konjonktür ve teknolojik gelişmelere bağlı olan nedenler için, özellikle 1970'li yıllardaki ekonomik kriz firmaları yeni yeni problemlerle baş başa bırakmıştır. Rekabet şartları, verimlilik, etkinlik gibi unsurlar daha esnek bir istihdam modelini zorunlu hale getirmiştir. Bu anlamda, normalden farklı, atipik (normal olmayan) işgücü istihdamı işverenler için daha kullanışlı bir alternatif haline gelmiştir. Firma organizasyonu ve üretim sürecinde meydana gelen teknik unsurlar, işverenlerin önceden kendi işçileri ve organizasyonu ile yürüttükleri uzmanlık gerektiren işleri bir başka işverene havale etme öncülünü ortaya çıkarmıştır. Bu örnekte olduğu gibi firmaların belli başlı alanlarda uzmanlaşma yönelimleri ve endüstriyel üretimde iş bölümüne gidilmesi taşeronluk müessesinin yaygın olarak kullanılmasına neden olmuştur. Dolayısıyla, alt işverenlik ve benzer diğer istihdam modelleri konjonktürel değil, modern üretim sürecinin bünyesinde getirdiği yapısal özellikleri olan uygulamalardır. İkinci olarak, işverenler taşeron uygulamalarla kendi bünyesinde istihdam ettiği çalışan sayısını kısıtlama, arz ve talebe göre artırıp azaltma olanağına sahip olmaktadır. Taşeron kullanımı işgücü maliyetlerinin azaltılmasının yanında, aynı zamanda personel çalıştırmayla işverene yüklenen sorumluluklardan kurtulma yöntemidir. Burada İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku mevzuatları işçilerin haklarını savunan düzenlemeleri bünyelerinde ihtiva ederlerken, ekonomik anlamda da firmalara oldukça ağır bir yük getirmektedirler. Bu ağır yük işverenleri bazı arayışlara itmiş ve işverenlerin kullandığı taşeron uygulamaları ortaya çıkarmıştır. Üçüncü olarak ise taşeron kullanımının bu denli yaygınlaşmasının nedenleri arasında sendika, toplu sözleşme ve grev haklarının etkisi olduğu söylenebilir. Sendikal ve sosyal haklar siyasal anlamda iktidarlar için bir engel, işverenler içinse ağır bir fatura gibi algılanmaktadır. Her daim bu engel ve yüklerden kaçış yollarını aramanın sonucu olarak taşeron uygulamaları husule gelmiştir. Sendikal örgütlerin toplu sözleşme ve pazarlık sürecinde vasıflı ve vasıfsız işçiler arasında herhangi bir fark gözetmeksizin aynı ücret ve zam istekleri, 1980'li yıllardan sonra üretim maliyetleri içerisindeki işçilik giderlerinde bir artış yaşanmasına neden olmuştur. Bu ücrete zam istekleri toplu pazarlıklarda sorunlara yol açmış ve grevlerde artışların meydana gelmesine neden olmuştur. Bunlarda alt işveren uygulamasının yaygınlaşmasını sağlamıştır. Bununla birlikte devletin takip ettiği bazı politikalar da (maaşlar üzerindeki kesintiler, zorunlu tasarruf, konut edindirme vb. gibi) işçilik giderlerini artırarak sendikalarla birlikte dolaylı yoldan taşeron kullanımının yaygınlaşmasına sebebiyet vermiştir (Güzel, 2004:7).

Asıl işverenlerin yürüttükleri işleri alt işverene yaptırımları şeklinde husule gelen taşeronluk uygulamaları iş yaşamının mecburiyetlerinden doğmuştur. Asıl işveren–alt işveren ilişkisi bir işletmede bazı uzmanlık gerektiren iş ve işlemlerin bahsi geçen işlerde uzmanlığı olan kişi, kurum veya kuruluşlara havale edilmesi gereğine dayanmaktadır. Söz konusu durumda asıl işveren kendi işçileri ve organizasyonu ile teknik anlamda yerine getiremeyeceği bir işi o alanda uzmanlığa sahip bir kişi, kurum veya kuruluşa havale edebilecektir. Öbür taraftan maliyet anlamında işveren kendi işçi ve organizasyonu ile fazla maliyetle yerine getirebileceği bir işi onu daha düşük maliyetle yapabilecek bir diğer kişi, kurum veya kuruluşa havale edebilecektir. Buradaki amaç uzmanlık, teknik bir sıkıntıyı gidermek ve maliyetle rekabet üstünlüğü sağlamak olabileceği gibi her iki amacı da içine alabilen bir hedefte olabilir. Zaman zaman ise firmalar kendi işyerlerinde kendi imkanlarıyla yürüttükleri asıl işleri ve yardımcı işlerin bir bölümünü başka işverenlere yürüttürmelerinin yanında asıl işverenlerden işi üstlenen alt işverenlerinde üstlendikleri iş ve işlemleri kısımlara ayırarak her bir kısmı başka müteahhitlere devrederek yerine getirme şeklindeki uygulamalar da yer almıştır (Gerek ve Oral, 2006:29). Alt işveren (taşeron) müessesesinin yaygın kullanımının ana nedenleri ekonomik konjoktüre, teknolojik gelişim ve değişimlerin beraberinde getirdiği nedenlere, işçilik giderlerinin azaltılmak istenmesine, sendika, toplu pazarlıklar ve grevlerin neden olduğu gelişmelere dayandırılabilir (Çankaya ve Çil, 2006:54).

Bugünün iş dünyasında var olan rekabet, işverenleri ve sermaye sahiplerini en etkili ve verimli üretim modellerine itmektedir. İşletmeler kendi imkânlarıyla ve organizasyonlarıyla yürüttükleri belli başlı iş ve işlemleri üretimin dışsallaştırılmasıyla (dış kaynak kullanımıyla) söz konusu alanlarda uzmanlığa sahip kişi, kurum veya kuruluşlara havale etmektedirler. Söz konusu uygulamayla maliyetlerde düşüş ve zaman tasarrufu elde etmenin yanı sıra üretim sürecinde verimlilik ve kalite de yükseliş kazanmaktadır. İşletmeler bu uygulamayla sahip oldukları tüm güçlerini ve imkânlarını kendilerinin uzmanlık alanı olan işlere harcayarak verimlilik ve etkinlik elde etmekte ve bu sayede rekabet güçlerini artırmaktadırlar (TİSK, 2012:7).

Günümüz global iş dünyasında ve kapitalist ekonomik sistemlerde (neo-liberal politikalar) bazı politikalar gereğince gerek kamuda gerekse özel sektörde rekabet oldukça yüksektir. Yükselen rekabet nedeniyle işletmeler iş ve işlemlerin dışsallaştırılması yoluyla taşeron uygulamaları kullanmaktadırlar. Fordist üretim modeli kullanan işletmelerin sayısı günümüzde oldukça azalmıştır. Fordist üretimin azalmasıyla tam süreli ve belirsiz süreli işçi çalıştırma oranları düşmüş, geçici işçi çalıştırma yükselmiş, bunların yanında kısmi zamanlı

ve taşeron işçi (alt işveren işçisi) istihdam etme şeklindeki istihdam biçimleri artış göstermiştir. Bu gelişmeler neticesinde, taşeron kullanımı bir mecburiyet haline almış ve alt işverenlik kullanımı oldukça yaygın hale gelmiştir. Alt işverenliğin temel nedenleri arasında en büyük paya sahip sebep, işgücü maliyetinin (işçilik giderleri) düşürülmesi sonucunda rekabet avantajı sağlanmak istenmesidir (Koçak ve Kavi, 2011:4).

Uluslararası ticarete getirilen düzenlemelerle engellerin bertaraf edilmesi, teknolojiye yaşanan gelişmeler ve değişimler beraberinde uluslararası rekabet getirmiş ve işletmeler bu dönemde gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde yüksek kaliteli ve düşük maliyetli üretim modellerini geliştirmek mecburiyetinde kalmışlardır. Bu süreç sonucunda işletmeler yoğun bir şekilde büyümüş ve hantallaşmıştır. Böyle bir durumda firmaların yapması gerekenlerden biri de asıl işlerine yoğunlaşmaları ve asıl işlerinde uzmanlaşmaları, yaptıkları asıl işlere yardımcı olan işlerde ise söz konusu alanda uzmanlığa sahip olan işletmelere bu iş ve işlemleri havale ederek bir nebze olsun küçülmeye gitmeleridir. İzlemeleri gereken bu strateji işletmelere maliyet düşüşü ve zaman tasarrufu getirmenin yanında üretimlerinde etkinlik, verimlilik ve kalite de ise artış, kendi sahip oldukları nitelik ve yeteneklerinin geliştirilmesi, üstlenilen riskin paylaşılması, değişen ve gelişen teknolojiye de ayak uydurulması gibi rekabetçi avantajlar sağlar. Sayılan tüm bu nedenler, işletmeler için alt işverenlik uygulamasının kullanılmasını hem bir mecburiyet hem de bir ihtiyaç haline getirmiştir (Görmüş, 2013:143-144).

Küreselleşmenin ve bölgesel anlaşmaların (uluslararası ticaretteki engellerin kaldırılması) çalışma dünyasına getirdiği problemlerden biri alt işverenlik (taşeron) uygulamasıdır. Avrupa'da ve Amerika'da alt işverenlik uygulamalarının artış göstermesinin ve çeşitli istihdam modelleri şeklinde karşımıza çıkmasının nedeni teknolojik ve ekonomik gelişmelerdir. Bir işletme için alt işverenlik uygulamasını kullanırken amaçlanan şey maliyetlerin düşürülmesi ve kalitenin artırılmasıdır. Hem maliyetlerin düşürülmesi hem de kalitenin artırılması beraberinde işletmeye rekabet avantajı getirecektir (Ekin, 2002:58).

Alt işverenlik uygulamasıyla birlikte işletmeler gerçek anlamda rekabet üstünlüğü elde etmektedirler. Öbür yandan alt işverenlik uygulamasını kullanan işletmeler işgücü ağırlıklı üretim modellerinden teknoloji ağırlıklı üretim modellerine geçerek işçilik giderlerinden ciddi manada kazanım elde etmektedirler. Taşeron (alt işverenlik) uygulamaları sayesinde tam zamanlı üretim (just in time process) modelinin kullanıldığı bir durumda firma sermayesine düşen sorumluluk hafiflemektedir. Bu durum beraberinde firma alacaklarının daha iyi bir

şekilde tahsil edilmesini sağlayarak işletmeye rekabet üstünlüğü sağlamaktadır (Özveri, 2010:119).

Alt işverenlik (taşeron) uygulamalarının nedenleri arasında; ekonomik nedenler ve konjonktürel değişimler ve teknolojik gelişim ve değişimler gösterilebilir. Uygulanan bazı sosyal ve ekonomik politikalar nedeniyle işletmelerin küçülmesi, dolayısıyla yürüttükleri iş ve işlemlerin belli başlı kısımlarını başka işverenlere devretmeleri olanaklı hale gelmektedir. Alt işverene iş devretmeyi gerektiren işlerin var olması nedeniyle de alt işveren uygulaması kullanılmak mecburiyetinde kalınmaktadır. Bunların yanında işçilik giderlerinin düşürülmesi amacıyla da alt işverenlik uygulaması kullanılmaktadır (Ekin, 2002:77).

Alt işverenlik (taşeron) uygulamasının kullanılmasının bir sebebi ise küçük çaplı işletmelerin teşvik edilmesi ve bu işletmelerin sayısının oldukça artmasıdır. Küçük çaplı işletmeler, rekabet gücü oluşturmak amacıyla kayıt dışı işçi çalıştırmaya, sendikal örgütlenmeye sahip olmayan ve ucuz işgücüne eğilim göstermişlerdir. Alt işverenlik uygulamasının kullanılmasının bir amacı da, sendikal örgütlenmeyi engelleyerek, belli başlı yasal yükümlülüklerden kaçınma ve ucuz işgücü (düşük işçilik giderleri) kullanma düşüncesidir (Aykaç, 2011:23).

Alt işverenlik uygulamasının yoğun olarak temizlik, inşaat, ulaşım, turizm vb. gibi sektörlerde kullanılmasının yanında günümüz iş yaşamında hemen hemen her alanda ve sektörde de varlık göstermektedir. Alt işverenlik, işletmeler için alanında uzman kişi, kurum veya kuruluşların esnek işgücü olarak kullanılmasına imkân vermektedir. Bununla birlikte ekonomik iş ve işlemlerde yaşanacak artış sonucunda istihdam oluşturulmasına da katkı sağlamaktadır. Alt işverenlik uygulamasında ki en önemli faktör, işletmelere uzmanlık sahibi oldukları kendi işlerini sürdürme ve başka firmalarca daha etkin ve verimli bir şekilde halledilebilecek işlerin de bu söz konusu işletmelere devredilerek yaptırılması imkânı vererek esneklik olanağı sağlamasıdır. Uzmanlık gerektiren işlerin mevcut olduğu durumlarda, örnek vermek gerekirse talep dalgalanmalarında mal üretimi veya hizmet sunumunda ortaya çıkacak bir kapasite problemi, işletmelerin alt işveren kullanımına yönelmesi sayesinde çözümlenmektedir (Aktekin, 2009:272).

Taşeronluk uygulamalarının tercih edilme nedenleri hem asıl işverenler hem de alt işverenler açısından incelenebilmektedir. İlk olarak asıl işverenler açısından baktığımızda, çoğunlukla büyük çaplı büyük ölçekli işletmeler tarafından kullanılmaktadır. Bunun temel

nedeni olarak ‘‘işgücü ve sermayenin ekonomik kullanımı’’ belirtilmektedir. Asıl işverenler diğer yaptıkları işlere kıyasla daha küçük bir paya sahip olan bir mal veya hizmet üretimini birden çok taşerona devrederek sadece kısıtlı bir alana ve sektöre sermaye yatırmakta, bu yöntemle işgücünü artırmadan üretim miktarını kapasitesini artırarak onun için asıl önemli olan ana işlerine yoğunlaşarak bu alanda inovasyona yönelmektedirler (Watanabe, 1971:56).

Böyle durumlar şüphesiz ülkemiz içinde geçerlidir. Bir üst paragrafta anlatılan durumun yanında ülkemiz işverenleri için başka eğilimler de mevcuttur. Bunlardan biri de taşeronluk uygulamasının kullanılmasıyla bazı yasal sorumluluklardan kaçınma biçiminde ortaya çıkar. Bu, işletme büyüklüğüne dayanan bazı yasal sorumluluklardır. Bunların neredeyse tamamı işletme içinde istihdam edilen çalışan sayısına bağlı olan sorumluluklardır. Alt işverenlik uygulaması sayesinde bu sorumluluklar işveren açısından zorunlu hale gelmeden, işveren istihdam ettiği işçi sayısını düşürerek bu sorumluluklardan kurtulabilmektedir. Bir diğer eğilim ise asıl işverenlerin alt işverenleri kullanarak kayıt dışılığa yönelmesi ve bu eğilimde maliyet avantajı görmesidir (Ekin, 2002:80). Bunların yanında sendikal örgütlenmeyi engelleyerek, toplu pazarlık koşullarından kaçınmak için alt işverenlik uygulaması tercih edilmektedir. Bir de özellikle bizim ülkemizin de kapsamına dâhil olduğu gelişmekte olan ülkelerde görece daha küçük çaplı olan alt işverenlerin işyerlerinde ödenen ücretler asıl işverenlerin işyerlerinde ödenen ücretlere göre daha düşüktür (Watanabe, 1971:56). Böylece, alt işveren işyerlerinde ödenen daha düşük ücret sebebiyle alt işverenlik uygulaması kullanılarak temelde işçilik giderlerinde azaltma amaçlanmaktadır (Ekin, 2002:82-83). Başka bir neden ise üretim bandında gereken tüm bölümlerin veya parçaların üretilmesi için gerekli olan teknolojik altyapıya sahip olunamaması nedeniyle, alt işverenin (taşeronun) sahip olduğu uzmanlık ve teknolojik altyapının asıl işverenler tarafından kullanılması ve bundan yarar sağlanmasıdır. (Watanabe, 1971:56). Bir diğer neden ise talepte dönem dönem yaşanan dalgalanmalara karşı alt işverenlerin asıl işverenler tarafından kullanılarak bir emniyet işlevi görmeleridir. Yani biraz açılırsa talebin yüksek olduğu zamanlarda bu talebi karşılayabilecek, talebin daha düşük olduğu zamanlarda ise fazla işgücü, yatırım, teknoloji kullanmayarak kapasite kullanımının atıl hale gelmesini engelleyecek bir emniyet işlevi nedeniyle tercih edilmektedir (Watanabe, 1971:57).

şüphesiz alt işverenlik uygulamasının alt işverenlere de birtakım faydaları vardır. Öncelikle alt işverenler bazı alanlarda uzmanlık elde etmektedirler. Bu elde edilen uzmanlık sebebiyle etkinlik, verimlilik, beceri ve tecrübe artışı neticesinde alt işveren işletmeleri özellikle işgücü verimliliği bakımından oldukça yüksek seviyede sermaye birikimine sahip

olmaktadırlar. Yine asıl işveren-alt işveren arasında yapılan sözleşmeler gereğince üstlenilen bir işin belli bir süre içerisinde tamamlanması gerektiğinden hareketle, alt işverenin mevcut kapasitesinin kullanım miktarının artırılması gerekeceğinden alt işveren için atıl kapasitenin kullanılmasını sağlar. Alt işverenlerin yalnızca tek ve belli bir alanda uzmanlığa yönelmeleri neticesinde, ölçek ekonomisinden yararlanarak maliyet avantajına sahip olurlar. Bununla beraber müşteri, tedarikçi ve alt işveren arasında yapılan sözleşmeler sayesinde bunlar arasındaki etkin işbirliği neticesinde özellikle KOBİ seviyesindeki alt işverenlere teknoloji transferi yapma imkânının doğacağı iddia edilmektedir. Alt işverenlik uygulamalarında belirli bir sözleşme üzerinden mal veya hizmet üretimi gerektiğinden kapasite ile ilgili stok fazlası gibi durumların meydana gelme olasılığı daha düşük olacaktır. Son olarak asıl işverenin alt işvereni finansal olarak desteklemesinin yanında, asıl işverenlerle yapılan işler alt işverenler için bir teminat veya kredibilite oluşturduğundan alt işverenlik uygulamasının tercih edilmesine neden olmaktadır (Morcos and Crombrughe, 2003:10-11-12-13).

#### **2.4. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Hukuki Niteliği**

İlk olarak, mevzuatımıza bakıldığında 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin beşinci fıkrasında alt işverenlik uygulaması şu şekilde ifade edilmektedir;

“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir” (4857/2).

Buradan da anlaşılabilceği gibi İş Kanunu, yardımcı işler açısından alt işverenlik uygulamalarına herhangi bir kısıtlama getirmemiş, ancak bunun yanında asıl işlerin alt işverene devredilmesi hususunda bazı sınırlamalar getirmiştir. Bahse konu maddenin beşinci fıkrasının ikinci kısmında ise “Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur” şeklinde bir ifadeye yer verilerek müteselsil sorumluluktan bahsedilmiştir (4857/2). Diğer taraftan yine 2. maddenin altıncı fıkrası gereğince şöyle bir lafza yer verilerek muvazaalı işlemlerden bahsedilmiştir;

“Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin

gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverene verilemez’’ (4857/2).

4857 sayılı yeni İş Kanunu’nun tersine, 1475 sayılı eski İş Kanunu alt işverenlik kavramını kullanmamıştı. Uygulamalarda 1475 sayılı kanunun kullandığı ‘‘diğer işveren’’ kavramı yerine aracı, taşeron, müteahhit gibi terimler kullanılmaktaydı (Güzel, 2004:39). Yeni İş Kanunu’nda ise üst paragrafta kanundan alıntılanan normlar çerçevesinde düzenlenen alt işverenlik uygulamasıyla alakalı olarak öğretide, mal üretimi veya hizmet sunumu için kurulmuş olan işyerlerinde işçi istihdam eden asıl işverenin var olması, işin işyerinde yerine getirilen mal üretimi veya hizmet sunumuna ilişkin yardımcı işlerden veya işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren asıl işin belli bir kısmı ya da yardımcı işlerden oluşuyor olması, yerine getirilen işin asıl işverene ait işyerinde gerçekleştirilmesi, alt işverenin istihdam ettiği işçilerin sadece asıl işverenin işyerinde çalıştırılması gibi bazı koşulların varlığı istenmektedir (Ersöz, 2014:60).

Mal üretiminin veya hizmet sunumunun asıl işverene ait işyerinde yerine getirilmesine rağmen, taşeronun başka bir işyeri olarak nitelendirilen farklı bir yerde, asıl işverenle oldukça güçsüz bir hukuki bağ bulunan ve bu alt işverenin istihdam ettiği işçilerce yürütüldüğü durumda ve asıl iş sahibinin bir anlamda haricen bir işveren aracılığıyla ürettiği mal ve hizmetten gelir ve kazanç elde ettiği varsayıldığında taşeronluk, bir iş mahallindeki mal veya hizmet elde etmenin dış kaynak kullanımıyla yapılmasına çok tipik bir örnektir (Güzel, 2004:38). Önceleri sadece tek bir işverenin imkanları kapsamında yürütülen faaliyetlerin bir bölümü başka bir işveren aracılığıyla yapılmakta ve bu kez üretimi ikinci işverenin istihdam ettiği işçiler yerine getirmektedir (Güller, 2015:94).

Asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişki öncelikle bir sözleşmeye dayandırılmalıdır. Tarafların bu sözleşmeyi ihdas etmelerinin öncelikli amacı bir alt işveren ilişkisinin oluşturulması değildir. Bu sözleşme bir devir sözleşmesi pekâlâ olabilir, ancak burada amaç alt işverenlik ilişkisi kurmak olmamasına rağmen, olayda alt işverenlik ilişkisinin unsurlarından herhangi birinin var olması durumunda alt işverenlik ilişkisi ve bu ilişkinin getirdiği sonuçlar kendiliğinden meydana gelmektedir. Bu anlamda taraflar aralarında yaptıkları sözleşme sonucunda alt işverenlik ilişkisinin bileşenleri meydana geldiği halde, sözleşmeye alt işverenlik ilişkisinin olmadığı veya oluşturulmadığı anlamında bir özel madde koysalar bile bu yaptıkları anlaşma geçerli değildir. Buradan hareketle, yapılan sözleşme neticesinde alt işveren ilişkisinin faktörlerinin var olması halinde alt işveren ilişkisi ihdas edilmiş ve sonuçları doğmuş olarak kabul göreceğinden, alt işverenlik sözleşmesi yalnızca alt



işverenliğin var olduğunu, oluşturulmuş olduğunu anlamaya yarayacak kanıt niteliği taşıyacak belgelerden biri olarak görülmektedir (Aykaç, 2011:42).

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin var olması için öncelikle asıl işverene ait bazı iş ve işlemlerin taşeron (alt işveren) tarafından üstlenilmesi gerekmektedir. Bu durum vasıl olduğunda, bir de asıl işverenle-alt işverenin arasında yapılacak olan kararlaştırılmış işin gerçekleştirilmesiyle alakalı bir sözleşmenin olması gerekir. Asıl işveren ile alt işveren arasında sözleşmeye dayalı bir ilişki olduğundan bahse konu durum, taraflar üzerinde herhangi bir baskının olmadığı tarafların özgür iradelerinin beyanının bir yansıması olarak kabul gören hukuksal anlamda bir borç ilişkisinin kurulmasını beraberinde getirir (Canbolat, 2010:13).

Asıl işveren ve alt işveren arasındaki ilişkinin bir sözleşmeyle var olmasının bir neticesi olarak, özgür irade beyanı ile kabul edilen hukuksal anlamda bir borç ilişkisinin (özel hukuk ilişkisi) var olması gerekmektedir. Bu sebeple, sözleşmenin taraflarının özgür iradeleri üstüne kurulmamış, örneğin sıkıyönetim veya olağanüstü hal gibi durumlarda, işverenlerin belli başlı bazı işlerin gerçekleştirilmesini idare ya da kamu işverenlerine havale etmek mecburiyetinde olduğu yahut kamulaştırma neticesinde özel girişimlere ait firmaların birtakım kısımlarının kamu idarelerine devredildiği durumlarda alt işveren ilişkisinden bahsedilemez (Aykaç, 2011:43).

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için gerek asıl işverenin gerekse alt işverenin birlikte ortaya koydukları bir irade beyanının bulunması gereklidir. Dolayısıyla, asıl işveren ile alt işveren arasında vuku bulan fiiliyat, en baştan her iki tarafında onay verdiği bir sözleşmedir. Asıl işverenle alt işveren (taşeron) arasındaki ilişkinin oluşmasını sağlayan sözleşmeler, hem asıl işverene hem de alt işverene hukuksal anlamda borç sorumluluğu getiren sözleşmelerdir. Sözleşmenin taraflarından birisi (alt işveren) örneğin mal üretimi veya hizmet sunumu sorumluluğunu üstüne alırken diğer taraf ise (asıl işveren) gerçekleştirilen işin karşılığında diğer tarafa (alt işveren) bir ivazda bulunma sorumluluğunu üstüne almaktadır (Aydın, 2006:69). Örnek vermek gerekirse, asıl işverenle alt işveren arasında ihdas edilecek bir inşaat sözleşmesinde alt işverenin sorumluluğu inşaatı tamamlamak, asıl işverenin borcu ise gerçekleştirilen bu inşaat işi için alt işverene ücret ödemektir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi hukuki özelliği anlamında üçlü bir iş ilişkisidir. Alt işveren ilişkisi kavramı yalnızca asıl işverenle alt işveren arasındaki iş ilişkisinden söz

etmemektedir. Bunlarla birlikte asıl işveren–alt işveren ve alt işverenin istihdam ettiği işçiler arasındaki iş ilişkisini ifade etmektedir. Öğretide, alt işverenlik ilişkisinin üçlü bir iş ilişkisi olarak isimlendirilmesinin, yeni bir iş sözleşmesinin varlığı olmaksızın, hali hazırda mevcut olan iş sözleşmelerinin bünyesinde olan, hak, borç ve yükümlülüklerin bütününe veya belli bir bölümünün mevcut sözleşmenin haricindeki üçüncü bir kişinin (asıl işveren) hukuki alana direkt olarak “sirayet etmesine” (Arslanoğlu, 2005:49) dayandırıldığı söylenmektedir. Bu görüşe göre (Arslanoğlu, 2005:49) bu direkt sirayet etme, bulaşma, girmenin hukuki nedeni asıl işveren ile alt işveren arasındaki iş sözleşmesidir. Ancak Aykaç, (2011:44)’a göre ise bu hukuki neden kanundur. Burada söz konusu asıl işveren-alt işveren ilişkisinin üçlü bir iş ilişkisi olma niteliği, alt işveren ve alt işverenin istihdam ettiği işçilerin arasındaki iş ilişkisine diğer bir işverenin (asıl işveren) ilhak etmesiyle kurulan üçlü iş ilişkisidir. Yine üçlü iş ilişkisi olarak söz edilen işyerinin devri ve iş sözleşmesinin devri yalnızca bu ilişkilerin oluşturulduğu zaman üçlü bir ilişki meydana getirmesine rağmen, alt işveren ilişkisi bu ilişkisinin sürdüğü müddetçe bu niteliğini devam ettirir. Alt işveren işçilerinin iş ilişkisinden doğan ücret ve maaş gibi alacaklarını elde edememeleri durumunda, asıl işveren bu hak ve alacaklardan alt işverenle birlikte müteselsil olarak yükümlü tutulmaktadır. Öğretide alt işveren ilişkisinin sürdüğü müddetçe, asıl işveren ile alt işverenin istihdam ettiği işçilerin aralarında herhangi bir iş ilişkisi bulunmamasına rağmen, birbirlerine karşı bazı hak ve sorumluluklarının olduğu belirtilmektedir. Mevcut duruma bakıldığında, asıl işveren ile alt işveren işçisi arasında herhangi bir sözleşme veya iş ilişkisinde bahsedilememektedir. Alt işverenin istihdam ettiği işçilerin bu ilişkinin kurulması yönünde bir iradi beyanları da herhangi bir onayları da istenmemektedir. Aslında, alt işverenin istihdam ettiği işçilerin alt işverene karşı tek sorumluluğu, alt işverenle arasında kurulan iş sözleşmesine dayanan iş görme, işi yerine getirme edimidir. Bu mevcut durumda alt işverenin istihdam ettiği işçilerin hak ve alacaklarından hukuki yükümlülüğü aralarında ihdas ettikleri iş sözleşmesine dayanırken, asıl işverenin alt işverenin istihdam ettiği işçilere karşı hukuki sorumluluğu direkt olarak kanundan kaynaklanmaktadır. Kanuna bakıldığında ise, gerçekten de bahsi geçen ilişkinin meydana gelmesi durumunda asıl işverenin alt işverenin istihdam ettiği işçilerin hak ve alacaklarından alt işveren ile birlikte müteselsil olarak sorumlu olması hükmü mutlak emredici bir şekilde kanunda ifade edilmiştir (Aykaç, 2011:43-44).

Taraflar arasında oluşturulan bir iş ilişkisinin alt işverenlik ilişkisi olarak kabul görmesi için, alt işverenin (taşeronun) yerine getireceği işin asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal üretimi veya hizmet sunumuna ilişkin yardımcı işlerden veya asıl işin bir kısmından olması gereklidir. Üstlenilen işin işverenin işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimiyle ilgili

bir iş olması ve üstlenilen işin o iş yerinde işçi çalıştıran bir asıl işveren tarafından havale edilmesi gerekmektedir. Bunların yanında üstlenilen işin asıl işverene ait bir iş mahallinde yerine getirilmesi ve alt işverenin (taşeron) üstlendiği iş için istihdam ettiği işçilerinin sadece bahsi geçen iş için çalıştırması gibi faktörlerin bulunması gereklidir (Kızıloğlu, 2009:97).

Alt işverenlik ilişkisinde asıl işveren ile alt işverenin istihdam ettiği işçileri arasında herhangi bir hukuki sözleşmenin varlığından bahsedilemez. Bahsedilen işçiler alt işverenin istihdam ettiği işçileridir. Alt işverenlik ilişkisinin oluşması için en baştan alt işverenin üstlendiği işi, hâlihazırda bu iş nedeniyle kendisi de işçi çalıştırarak bir işveren niteliğine sahip olan bir diğer işverenden devir almış olması gerekmektedir. Bir diğer ifadeyle söylenilirse, alt işverenin iş üstlendiği kişi, kurum veya kuruluşun da işveren sıfatına ve özelliklerine sahip olması, şahsına iş sözleşmesiyle bağımlı işçi çalıştırması ve bu istihdam ettiği işçileri de iş mahallinin bir bölümünde veya iş yerinin eklentilerinde alt işverene havale ettiği iş ve işlemlerin tümünde olması gerekir. Bu nedenle anahtar teslim devredilen işler, havale eden işin tamamını bir ya da birden çok müteahhide/yükleniciye beraber ya da parçalayarak kısım kısım devretmesi durumunda asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığından bahsedilemez (Tatar Sönmez, 2011:45).

Asıl işveren ile alt işveren arasında ihdas edilecek sözleşmenin türüyle ilgili kanunda herhangi bir bahis yoktur. Asıl işveren ile alt işveren ilişkisinde esas, asıl olan kanunun mevzuatında ifade ettiği şekilde bir işin var olmasıdır. Taraflar arasında oluşturulacak bir sözleşmenin hukuki anlamda niteliği sözleşmenin beraberinde getirdiği hak, alacaklar, edim ve ödevlerin net bir şekilde ortaya konmasında önemli bir ağırlığa sahiptir. Çünkü herhangi bir anlaşmazlık, sorun veya problem durumunda tarafların birbirlerine karşı iddia edecekleri istekler konusunda taraflar arasında oluşturulan sözleşme temel alınarak yapılacak iş ve işlemler yerine getirilecektir (Yüksel Bozkurt, 2008:48).

Asıl işverenle alt işveren arasında ihdas edilen hukuksal ilişki istisna akdidir. Bununla birlikte taraflar arasında kurulan bu ilişki kiralama, taşıma gibi sözleşme çeşitlerinde de yapılabilmektedir. Alt işverenin kendi istihdam ettiği işçileri ile arasındaki ilişki ise hizmet akdidir. Asıl işveren ile alt işverenin istihdam ettiği işçiler arasında ise herhangi bir hizmet akdi ilişkisi bulunmamaktadır. Taşeron işçisinin hizmet akdi ile ilişki kurduğu tek işveren alt işverendir. Asıl işverenden üstlenilen iş asıl işverenin işyerinde, işyerinin eklentilerinde veya coğrafi olarak asıl işverenin işyerinin kapsama alanında olsa dahi işin yürütüldüğü işyeri alt işverenin işyeri olarak kabul göreceğinden alt işverenin iş mahallinde işlerin yerine getirildiği

söylenmektedir. Asıl işveren alt işverenin istihdam ettiği işçiler üzerinde herhangi bir yönetim hakkına sahip değildir. Bunun yanında taşeron işçilerden işin yerine getirilmesini de isteyemez. Ancak işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin konularda asıl işveren taşeron işçilerine genel geçer anlama sahip emir ve direktif verme yetkisine sahiptir (Çankaya, 2002:5).

## **2.5. Alt İşverenlik Sözleşmesi**

Alt işverenlik ilişkisi, kendi iş mahallinde işçi çalıştıran asıl işveren ile asıl işverene ait bu işyerinde iş yürütmek için asıl işverenle iş ilişkisi oluşturan ve alt işverenin (taşeronun) yerine getirmek için üstlendiği işte işçilerini istihdam etme zorunluluğu bulunan iş sözleşmeye dayalı iş ilişkisidir. 2008 tarihine kadar İş Kanunu mevzuatında alt işverenlik sözleşmesinin ihtivası, çeşidi, geçerli olan süreleri ile alakalı herhangi bir ifade yokken, 2008 yılında çıkarılan Alt İşveren Yönetmeliği mevzuatta bulunan bu belirsizliklere çözüm olmuştur. Alt İşveren Yönetmeliği alt işverenlik ilişkisini belli başlı koşullara bağlamış ve asıl işveren ile alt işveren arasında ihdas edilecek olan iş sözleşmesinin bileşenlerini de açıklamıştır (Binici, 2010:15).

İstisna, kira, taşıma vb. gibi sözleşmelerin ihdas edilmesi ve yasada alt işverenlik için sayılan unsurların varlığı halinde alt işveren ilişkisi ve bu ilişkiden doğan hukuksal neticeler kendiliğinden meydana gelmektedir. Bu neticelerin ortaya çıkması için sözleşme taraflarının bu sözleşmelerin dışında ayrıyeten bir diğer alt işverenlik sözleşmesi yapmalarına gerek yoktur (Aykaç, 2011:45). Bununla birlikte 2008 yılında çıkarılan 5763 sayılı ‘‘İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’’ ile daha önce belirttiğimiz gibi İş Kanunu’nun 3. maddesine bazı eklemeler yapılmış ve yasada ilk kez alt işverenlik sözleşmesi ifadesine yer verilerek alt işverenlik sözleşmelerinin yazılı olarak imzalanması mecburiyeti getirilmiştir. 5763 sayılı yasayla değişiklik yapılan İş Kanunu’nun 3. maddesine göre ‘‘Bu kanunun 2. maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren, kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür’’(4857/3). Bu kanun maddesine göre, alt işveren alt işverenlik sözleşmesi ve gereken belgelerle beraber, iş mahallinin unvanını ve adres bilgisini, istihdam ettiği personel adedini, iş üstlendiği konuyu, üstlendiği işin başlangıç ve bitiş tarihlerini, şahsının adını soyadını veyahut unvanını, adresini ve var olması durumunda işveren vekilinin adı soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirimde bulunması zorunludur (Yılmaz, 2009:2).

Öğretide birçokları tarafından savunulan bir görüşe göre, alt işverenlik sözleşmesi ile ifade edilmek istenen alt işverenlik ilişkisini oluşturan esas sözleşme (istisna, kira, taşıma vb.) değildir (Mollamahmutoğlu, 2008:165). Burada kastedilen alt işverenlik sözleşmesi alt işverenlik ilişkisinin ihdas edildiğini, varlık kazandığını, imzalanmış olduğunu ispat eden ve bu anlamda alt işverenin iş mahallini tescil ettirmesi için gerekli olan evraklardan birisidir (Mollamahmutoğlu, 2008:165). Doktrinde ciddi anlamda isabetli bir şekilde savunulduğu gibi alt işverenlik sözleşmesinin yazılı olarak ihdas edilmesi koşulu, bu sözleşmenin geçerlilik koşulu değil, herhangi bir problem durumunda sözleşmenin varlığını ispat etme koşuludur (Çankaya ve Çil, 2011:39). Başka bir şekilde ifade edilirse yazılı sözleşmeyle iş mahallinin bildirim zorunluluğu gerçekleştirilmemişse, alt işveren ilişkisi geçersizdir diye bir yargıya varmak mantıksızdır (Göktaş, 2008:102).

Asıl işveren ile alt işveren arasında ihdas edilecek olan sözleşmenin unsurları şöyle sıralanabilir; asıl işveren ve alt işverenin iş mahallerinin unvanları ve buldukları adresleri, asıl işveren ve alt işverenlerin tüzel kişi olduğu ya da tüzel kişiliğe sahip olmayan kurum veya kuruluş olmaları halinde ise işveren vekillerinin adı, soyadı ve adresleri, işverene ait olan iş mahallinde yürütülen asıl işin çeşidi ve alt işverene havale edilen işin tanım, unsurları sayılabilir. Alt işverene asıl işin bazı kısımlarının havale edilmesi durumunda ise; alt işverene gerçekleştirmesi için havale edilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık isteme koşullarına ait teknik açıklama, asıl işveren ve alt işveren arasında anlaşılmış olması durumunda yerine getirilecek işin başlangıç ve bitiş tarihleri, alt işverenin devraldığı yerine getirmesi gereken işin iş mahallinin hangi kısmında yürütüleceği, asıl işverenin, alt işverenin istihdam ettiği çalışanlarına karşı bahse konu iş mahalliyle ilgili olarak kanundan, yasadan, yapılan iş sözleşmesinden ya da alt işverenin imzalamış olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan hak, alacak veya ödevler gibi yükümlülüklerden, alt işveren ile müteselsil olarak birlikte yükümlü tutulacağı, alt işverenlik ilişkisi ihdas edilmeden önce asıl işverenin işçisi olup da alt işverenlik ilişkisi kurulduktan sonra alt işveren tarafından istihdam edilmesi halinde bu söz konusu işçilerin hak ve alacaklarına herhangi bir sınırlama veya kısıtlama getirilemeyeceği, alt işverene yürütmesi için havale edilen işin yerine nasıl getirileceği konusundaki şartlar ve koşullar ile asıl işveren veya asıl işverenin yerine imza atacak olan asıl işveren vekili ile alt işveren ile alt işverenin yerine imza atacak olana alt işverenin vekillerinin imzaları gibi unsurlar yer almaktadır (ÇSGB, 2012:16-17).

Kamu idarelerinin taraf olduğu asıl işveren ile alt işveren arasında kurulan alt işverenlik sözleşmelerinin süreleri genel olarak bir yıl şeklinde imzalanmaktadır. Alt

işverenlik sözleşmeleri yıldan yıla yeniden yapılabilir yahut tarafların istemesi halinde bir diğer alt işverenle başka yeni bir sözleşme de yapılabilir. Bu sözleşmelerin yapıldıkları zamanlarda işçilerin iş sözleşmeleri bitirilmiyor, istihdam edilen işçi yine aynı işyerinde ve aynı işi yapmayı sürdürüyorsa bahse konu işçiler için kıdem tazminatı ve ücretli izin gibi hakları da aynı şekilde sürmektedir (Güler, 2015:83).

Asıl işverenden gerçekleştirmek için üstlendiği iş biten alt işveren süreç sonunda bazı yolları takip edebilir. Belirli bir süre için yapılan ve işin süresinin bitmesi durumunda ya da belirli bir sürenin olmadığı, süreye bağımlılığın bulunmadığı hallerde herhangi bir nedenle sona eren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin finalinde, alt işveren istihdam ettiği tüm işçilerinin iş sözleşmelerini bitirerek fesih edebilir ve yapılan fesih neticesinde istihdam ettiği çalışanlarının kıdem tazminatlarını ödeyebilir. Alt işveren ilişkisinin sona ermesinden itibaren alt işveren daha önce kendi organizasyonunda çalıştırdığı işçileri kendisine ait bir diğer işyerine gönderebilir. Bu durumda iş mahallinin değişmesi iş sözleşmesinin bitmesine sebebiyet vermez ve önceki alt işverenin istihdam ettiği işçi yeni iş mahallinde çalışmasını sürdürür. Hukuki anlamda bakıldığında önceki alt işveren iş mahallini yeni bir alt işverene devredebilir. Bunun yanında önceki alt işveren yeni alt işverene istihdam ettiği işçilerinden bazılarının iş sözleşmelerini de devretme hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin devredilmesi ise iş sözleşmesinin tümünü ihtiva edecek şekilde bir diğer işveren tarafından kabul edilmesidir. Alt işveren ilişkisinin sona ermesinden sonra alt işveren demin sayılan yollardan herhangi birini takip etmezse, yani alt işveren ilişkisinin bitmesinden sonra istihdam ettiği işçisinin iş sözleşmesini fesih etmezse, iş mahallini veya bazı çalışanların iş sözleşmelerini devretmezse işçiler yeni gelen alt işverenin işçisi olarak işlerini sürdürebilirler (Sümer, 2009:109-110).

## **2.6. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Koşulları**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde ifade edilen alt işveren ilişkisi bu maddeyle aynı doğrultuda olmak üzere asıl işveren-alt işveren ilişkisinin şartları doktrinde genel olarak; mal üretimi veya hizmet sunumu için hayata geçirilmiş bir iş mahallinde işçi istihdam eden asıl işverenin varlığı ve bunun yanında alt işverenin varlığı, işin işyerinde yerine getirilen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerden veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olması, işin asıl işverene ait iş yerinde yapılması, alt işverenin işçilerini yalnızca asıl işverenden üstlendiği işte çalıştırması gibi unsurlar ve bu ilişkinin kurulmasına getirilen bazı sınırlamalar olarak sıralanabilir (Güzel, 2004:39-52).

4857 sayılı İş Kanunu'nda alt işverenlik uygulamalarını oldukça sert ve yoğun kurallarla çevrelemenin alt işverenlik uygulamalarında yaşanan sıkıntı ve problemlere çözüm getirdiği konusu şüphelidir (Ersöz, 2014:60). Bu konuda (Canbolat, 2011:103) ise şu görüşü dile getirmiştir; en başta sadece bir fıkra ve bir cümleden oluşan alt işverenlik düzenlemesi günümüzde İş Kanunu'nun 3. maddesi de eklenirse altı fıkra ve on altı cümle olmaktadır. Bunun yanında birde Alt İşveren Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir. Bütün bunlara rağmen taşeronların sorunları çözüme kavuşmamış aksine daha da içinden çıkılmaz bir hal almıştır. Günümüzde özel sektörün işçisi ve işvereninden daha çok kamu idarelerinin işçisi ve işverenlerinin problemleri artmaktadır. Her zaman olduğu gibi ortaya bir sorun veya sıkıntı çıktığında çözüm önerisi yalnızca yeni bir yasal düzenleme olarak sunulmaktadır. Yapılan her düzenleme, getirilen kurallar ve yasalar sorunu daha da içinden çıkılmaz bir hale getirmekte ve bütün çıkar gruplarının (işçi-işveren-kamu) sızlandığı yozlaşmış bir kuruluş durumuna getirmiştir.

### **2.6.1. Asıl işveren ve alt işveren varlığı**

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, asıl işveren ve alt işveren kavramlarını ayrı ayrı tanımlamamıştır ancak asıl işveren-alt işveren ilişkisi kavramına mevzuatında yer vererek bu ilişkinin oluşturulmasında en başta gereken koşulun asıl işverenin varlığı olduğunu belirtmiştir. Bu kanuna göre, alt işverenlik ilişkisi asıl işverenin kendine ait iş mahallinde, mal üretimi veya hizmet sunumu için gereken imkan ve organizasyonu olan, kendi namına istihdam ettiği personeli olan, bir başka işverene (alt işveren) mal ve hizmet üretimine yardımcı işlerini veya asıl işin bir bölümünü (İş Kanunu'nda belirtilen diğer koşulları da yerine getirerek) havale eden işveren olarak varlık göstermelidir (Ersöz, 2014:61). Asıl işveren alt işveren ilişkisi öncelikle o işyerinde işçi istihdam eden asıl işverenin var olmasını zorunlu kılar (Aykaç, 2011:50).

En net anlamıyla alt işveren asıl işveren olarak nitelendirilen bir diğer işverenin iş yerinde iş üstlenen şahıstır (Güzel, 2004:39). Geçerli sayılabilecek bir durumda alt işverenlik ilişkisinden bahsedebilmek için asıl işveren var olmalı ve bu asıl işverenin kendine ait bir iş mahalli ve bu iş mahallinde işçi istihdam ederek işveren niteliğini sürdürüyor olması gerekmektedir (Güleşci, 2013:52). Bu hal Alt İşveren Yönetmeliği'nde "asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için, asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır" şeklinde ifade edilmektedir (A.İ.Y. , 2008). Asıl işverenin işin tümünü havale etmemiş olmasının yanında o iş mahallindeki diğer işlerde

ise halihazırda işçi istihdam etmeyi sürdürerek işveren niteliğini kaybetmemiş olmalıdır (Güzel, 2004:40). Eğer işveren kendisi o iş mahallinde işçi istihdam etmeksizin işin tamamının bir diğer işverene devrettiyse devredilen iş alt işverenlik olarak nitelendirilemeyecektir (Mollamahmutoğlu, 2008:167). Asıl işveren kamu idarelerinden herhangi birisi olursa yalnızca ‘‘ihale makamı’’ sıfatına sahip olacaktır (Aykaç, 2011:51).

Asıl işveren–alt işveren ilişkisinin esas niteliklerinden biri de tarafları her birinin işveren sıfatına sahip olmasıdır. Alt işveren (taşeron) da hâlihazırda işçi istihdam eden bir işverendir bu nedenle işveren vekili olarak kabul görmemektedir. Alt işveren gerçekleştirmek için üstlendiği işi, asıl işverenin ismine değil, kendisi adına ve kendi çıkarına asıl işverene bağımlı olmayan bir şekilde yerine getirir. Alt işverenin kendi istihdam ettiği personeli ile arasındaki ilişki tarafların aralarında imzaladıkları iş sözleşmesine dayanan bir ilişkidir. Alt işverenin çalıştırdığı personeli iş sözleşmesi ihdas etmekte ve bu yapılan iş sözleşmesinin getirdiği yükümlülükler alt işvereni ve onun istihdam ettiği işçileri kapsamaktadır. Şu belirtilmelidir ki herhangi bir alt işveren ilişkisinden konu açabilmek için bahsi geçen iş mahallinde işçi istihdam eden bir işverenden (asıl işveren) iş üstlenilmesi gerekmektedir. Bütün işin bir alt işverene havale edilmesi gibi durumlarda (anahtar teslim işlerde) asıl işveren–alt işveren ilişkisi olmamaktadır (Yılmaz, 2010:9).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 19.04.2004 tarih ve E.2003/20018 sayılı kararına göre asıl işverenle kurulmuş herhangi bir iş ya da vekillik sözleşmesi olmayan alt işveren (taşeron) asıl işverenin vekili değildir. Asıl işverenle arasında kira, nakliye, taşıma sözleşmesi kuran alt işveren, üstlendiği mal üretimi veya hizmet sunumuna yönelik işi asıl işveren namına değil, şahsi olarak istihdam ettiği işçileri vasıtasıyla kendi ismine ve hesabına yerine getirmektedir (Süzek, 2009:143). Öğretide iş mahallinde yerine getirilen işin çok sınırlanmaması özellikle iş mahallinin kapsadığı alanlarda olması şartının talep edilmemesi gerekliliği belirtilmektedir. Bu görüşün anlatmak istediği şey, iş mahallinde üretimi yapılan ürünlerin teslim edileceği mahalle kadar ki nakledilmesi, istihdam edilen işçilerin iş mahalline ulaştırılmasının sağlanması gibi iş ve işlemler de alt işverenlik (taşeronluk) uygulamasının ihtivasında olmalıdır (Süzek, 2009:144).

Asıl işveren ve alt işveren terimleri, ‘‘işveren’’ niteliği bulunan iki tarafın aralarında belli başlı bazı özellikler ihtiva eden hukuksal anlamda bir ilişki ihdas etmeleri sonucunda elde ettikleri ekstra bir niteliktir. Gerek asıl işveren gerekse alt işveren kendi istihdam ettikleri işçilerine karşı bütün hak, alacak ve sorumluluklarıyla bir işveren niteliğindedirler. İş



Kanunu'nda asıl işveren–alt işveren ilişkisi nitelendirilirken alt işverenin “diğer işveren” şeklinde ifade edilmesi bir önceki cümlede belirtilen durumu onaylar vaziyettedir. Bu halde, asıl işveren ve alt işveren niteliği, aralarında herhangi bir bağ kurulmadan önce de işveren niteliğinin var olmasını zorunlu kılar. Bunun yanında asıl işverenin de alt işverenin de işveren özellikleri sadece kendi istihdam ettikleri personeline karşıdır. Bir diğer deyişle, asıl işveren ve alt işveren, alt işverenin taşeron çalışanlarına yönelik olarak birlikte işveren sıfatına sahip değillerdir (Aykaç, 2011:4).

4857 sayılı İş Kanunu'nda işveren, kurulan iş sözleşmesi kaynaklı olarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel ya da tüzel kişiliğe sahip olmayan kurum ve kuruluşlar şeklinde tanımlanmıştır. Alt işveren ve asıl işveren ilişkisinin var olması için öncelikle mal üretiminin veya hizmet sunumunun yerine getirildiği iş mahallinin sahibi olan bir asıl işverenin olması gereklidir. Böyle bir halde asıl işveren alt işveren ilişkisinden söz edilebilir. Ancak alt işverenin en başta bir iş mahalline sahip olması gerekmemektedir. Zira alt işveren, işveren niteliğini öncelikle asıl işverenden gerçekleştirmek için üstlendiği iş ve bu işin yürütüldüğü iş mahalli sebebiyle elde eder (Çankaya, 2014:10).

Bir kişinin, kurumun veya kuruluşun asıl işveren olarak nitelendirilebilmesi için İş Kanunu'nun 2. maddesindeki kavramsallaştırmaya uyar halde olması yeterli görülmektedir. Bunun yanında iş mahallini ve istihdam ettiği kişileri ilgili ve yetkili kurumlara bildirmesi zorunluluğu bulunmamaktadır. İlgili ve yetkili merkezlere bildirim yapılmaya bile İş Kanunu'na dayanarak iş ve işlemler yerine getirildiği müddetçe yasa gereğince işveren niteliği elde edilir. Taraflar arasında yapılan iş sözleşmesine dayanarak alt işveren de işçi istihdam etmesi nedeniyle işveren sıfatına haiz olur ve hukuksal bakımdan asıl işverenle aynı pozisyonadadır. İşveren kavramına ilişkin bütün şartlar ve koşullar alt işveren (taşeron) içinde uygulanmaktadır. Bir diğer deyişle personel çalıştırmayıp üstlenilen işi bizatihi şahsen kendisi gerçekleştiren kişinin işveren sıfatına haiz olmadığından, alt işveren (taşeron) olarak nitelendirilemez (Şen ve Naneci, 2009:26).

Alt işverene gerçekleştirmesi için iş ve işlemleri havale eden kişi yani asıl işveren, şahsına ait olan iş mahallinde mal üretimi veya hizmet sunumu gerçekleştiren ve bunlar için işçi çalıştıran işverendir. Asıl işverenin yerine getirdiği mal üretimi veya hizmet sunumunun süreklilik arz eden bir iş olması gerekmektedir. Örnek verilmesi gerekirse, bir iş anahtar teslim şeklinde havale edilirse, işveren olarak kabul görmeyen ihale makamından işin

gerçekleştirilmesi sorumluluğu üstlenilirse asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulamayacaktır (Gerek ve Oral, 2006:13).

Asıl işveren niteliğinin elde edilebilmesi için, alt işverene yerine getirmek üzere iş devretmesi nedeniyle işveren sıfatını elde etmenin yanında kendi nam ve hesabına o iş mahallindeki diğer işlerde ise personel istihdam etmeyi sürdürmesi gerekmektedir. Herhangi bir işveren niteliği olmayan yahut alt işverene gerçekleştirmesi için havale ettiği iş sebebiyle değil de başka bir iş sebebiyle işveren niteliğine sahip olan kişi asıl işveren özelliklerini taşımamaktadır. Hülasa, asıl işverenin işveren niteliği, bir kısmını alt işverene devrettiği asıl işin geriye kalan kısmında yahut alt işverenlik yardımcı işlerde yürütülüyor ise bu işlerin kapsama alanı dışındaki bölümde kendi nam ve hesabına işçi istihdam etmesine dayalı olarak asıl işveren sıfatını elde eder (Akyiğit, 2010:146-147).

Alt işverenlikten bahis açabilmek için, o iş mahallinde taşeronunda (alt işverenin) personel çalıştırması lazımdır. Alt işveren istihdam ettiği kendi işçilerinin patronu, işverenidir. Çalıştırılan personel, alt işverenin altında çalışırlar, alt işverenin istihdam ettiği işçilerinin çalıştığı iş mahalli de alt işveren ve onun personeli bakımından başka bir işyeri sayılmaktadır. Bir işverenden gerçekleştirilmesi için sorumluluk alan, ancak havale aldığı işi şahsına ait iş mahallinde fason imalat olarak yerine getiren işveren, alt işveren olarak nitelendirilmeyecektir (Eraltuğ Kökkılınç, 2009:117).

## **2.6.2. İşin işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olması**

İş Hukuku'nda asıl olan, işverenin kendi imkânları ve istihdam ettiği işçilerle mal üretimi veya hizmet sunumunu gerçekleştirmesidir. Yürüttüğü işleri bir diğer işverene devretmesi yalnızca istisnai hallerde ve kanunun çizdiği sınırlar dâhilinde olanaklı hale gelmektedir (Güzel, 2004:42). 1475 sayılı İş Kanunu'nda, alt işverenin asıl işverenin iş mahallinde, asıl iş ya da yardımcı iş özelliğinde her çeşit işi alabilmesinin önünde engel olan bir kural ve kaide yoktu (Canbolat, 1992:22). Kanunda bulunan bu boşluk yüzünden işverenler, herhangi bir sınırlama olmadan işyerlerinde yürüttükleri yardımcı ve asıl işleri alt işverenlere havale etme yoluna yönelmişlerdir. Bu durum sonrası, kanun koyucu ve yüksek yargının görüşleri doğrultusunda, uygulamada karşılaşılan kötüye kullanım ve istismarın engellenmesi, yasada yer alan boşluğun doldurulması ve bu durumlara bir tepki olarak alt

işverene verilecek işler konusunda 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemelere göre, alt işverene havale edilecek işler açısından "yardımcı iş" ve "asıl iş" ayrımı temel alınmış, bunun yanında asıl işin alt işverene devredilmesi hususu ise belli başlı bazı kural ve kaidelere bağlanmıştır (Güzel, 2004:42).

Öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu'nda "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan" şeklinde bir düzenleme yer almaktadır (4857). Bu düzenlemeden hareketle, ihdas edilecek olan alt işverenlik ilişkisinin hangi işleri kapsayacağı ve nasıl kurulacağı hakkında izlenecek yol çıkarılabilir. İş Kanunu'nun ilgili maddesindeki düzenleme oldukça detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Bunun nedeni ise asıl işveren-alt işveren ilişkisinde karşılaşılan muvazaalı ve hileli iş ve işlemlerin önüne geçilmek istenmesidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinde "yardımcı iş" ve "asıl iş" farkı temel alınmış, asıl işin belli başlı bölümlerinin alt işverene devredilmesi bazı koşullara bağlanmıştır. Bununla birlikte asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli kabul edilmesinin koşulları ve bu ilişkinin kısıtları detaylandırılmış ve alt işverenin istihdam ettiği işçilere karşı yükümlülüklerin yerine getirilmesinde asıl işverenin birlikte (müteselsil) sorumluluğu düzenlenmiştir (Görmüş, 2013:144-145).

1475 sayılı İş Kanununda "Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan..." ifadesi yer almaktaydı (1475). 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda ise "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde..." şeklinde bir ifade yer almaktadır (4857). 1475 sayılı İş Kanunu'nda yer alan "eklentiler" ifadesinin yerine "yardımcı işler" ifadesi konulmuştur. Bakıldığında temizlik, yemek pişirme, güvenlik vb. gibi işlerde iş mahallinin eklentilerinde yürütülmekte olan işlerdir. "Eklentiler" kavramı yerine "yardımcı işler" kavramının getirilmesindeki amaç madde gerekçesinde şöyle açıklanmaktadır (Şen, 2006:80).

"...bir işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin "asıl işin bir bölümünde" veya "yardımcı işlerinde" iş alan diğer işverenler, işçilerini sadece bu işyerinde çalıştırdıklarında asıl işveren alt işveren ilişkisi doğmuş olacak, buna karşı işyerinde yürütülen asıl ve yardımcı işler dışında iş alan işveren, örneğin işyerinde ek bir inşaat yapılması ya da bina onarım işini alan diğer işverenin alt işveren kapsamında nitelendirilmesi mümkün olmayacaktır" (MESS, 2002).

Bu düzenleme beraberinde ‘‘asli ve yardımcı işler dışında iş alan bir işveren’’ olarak nitelendirilen bir işveren terimini getirmektedir. Bu farklı olan işverenin diğerlerinden ayrılmasında kullanılan sıfat ise bu işlerin geçici sürekli olmayan işler olmasıdır (Şen, 2006:81).

4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. madde metninde alt işverenlik şu şekilde ifade edilmiştir;

‘‘Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir’’ (4857/2).

Bir üst paragrafta belirtilen yasanın bu maddesinde, işverenden gerçekleştirmek için iş üstlenen herkesin alt işveren sayılmayacağı belirtilmiştir. Bu maddeye göre iş mahallinde yerine getirilen mal üretimi veya hizmet sunumuna ilişkin olarak ‘‘asıl işin bir bölümünde’’ veya ‘‘yardımcı işlerde’’ iş üstlenen başka işverenler, istihdam ettikleri işçilerini yalnızca bu iş mahallinde çalıştırdıklarında asıl işveren–alt işveren ilişkisi ihdas edilmiş olacak, lakin iş mahallinde gerçekleştirilen asli ve yardımcı işler haricinde kalan işlerde iş üstlenen, örneğin işyerinde bina onarımı işi, bir diğer işveren alt işveren olarak nitelendirilmeyecektir. Alt işverenlik terimi İş Hukuku dâhilinde irdelenmiştir (Görmüş, 2013:144-145).

İş Kanunu’ndaki yeni ifadelerde asıl parmak basılması gereken nokta, hem madde metninde hem de madde gerekçesinde yardımcı işlerin alt işverene havale edilmesinde herhangi bir şart ve koşulun talep edilmemesidir. İlk başta TBMM’ye sunulan madde metninde ‘‘... asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerinde işin gereği ve teknolojik nedenlerle iş alan ...’’ ifadesi kullanılarak yardımcı işlerinde alt işverene devredilmesinde ‘‘işin gereği ile teknolojik neden’’ şartı yer almaktaydı. Lakin TBMM’de yapılan görüşmeler sonucunda ‘‘...yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde...’’ ifadesiyle değiştirildi ve bu durum sonucunda yardımcı işlerin herhangi bir kısıtlama veya sınırlama olmaksızın, şart veya koşul aranmaksızın alt işverene devredilmesi olanağı getirilmiş oldu. Asıl işin bir bölümünün alt işverene havale edilmesinde bazı şart ve koşullar talep edilirken, yardımcı işlerde herhangi bir şart veya koşul aranmaması hayrete muciptir. Asıl işin bir kısmıyla yardımcı işler arasında bu şekilde bir ayırım yapılması, şüpheye yer vermeyecek şekilde asıl işleri yürüten personel ile yardımcı işleri yerine getiren çalışanlar arasında da ayırım yapmaktır. Eğer taşeron uygulaması istismar ediliyorsa muhakkak ki bu istismar asıl işlerde değil yardımcı işlerde çalışanlar üzerinden yapılmaktadır. Bunun yanında belli başlı bazı sınırlamalarla asıl işlerin bir

bölümünde alt işverenin istihdam ettiği işçileri güvenceye almanın yanında yardımcı işlerde istihdam edilen alt işveren personelini bu güvencenin dışında bırakmak evrensel eşitlik ilkesine ve Anayasa'ya aykırıdır. Bir anlamda bu uygulama yardımcı işlerde alt işveren işçisi olarak istihdam edilen işçileri ikinci sınıf işçi olarak görmek, bu işçileri resmen kayıt dışına itmek olarak görülmektedir. TBMM'ye sunulan ilk madde metnine yeni bir düzenlemeyle tekrar kanunda yer verilmelidir (Şen, 2006:81). Yine (Güzel, 2004:43)'e göre de kanunda ve kanunun gerekçesinde yardımcı işler bakımından mevzuata sokulan ve asıl işverenin üstündeki yükümlülüğü sınırlayan özellikteki bu düzenleme uygun ve isabetli değildir. Zira asıl işveren-alt işveren ilişkisinin İş Kanunuyla düzenlenmesinin esas hedefi, alt işveren tarafından istihdam edilen işçilerin hak ve alacaklarının birlikte (müteselsil) sorumluluk temelinde belli bir güvenceye sokulmasıdır. Bu anlayış İş Hukuku'nun işçiyi koruma kaidesiyle de uyumludur. Buna rağmen madde metniyle mevzuata giren bu durum, yardımcı işlerde alt işveren işçisi olarak istihdam edilen işçileri güvencenin dışında bırakmak anlamına gelmektedir. Bunun mantığını anlamak ise olanaklı değildir (Güzel, 2004:43-44).

Yardımcı işler iş mahallinde gerçekleştirilen mal üretimi veya hizmet sunumuna ilişkin olmakla birlikte direkt olarak imalat organizasyonu dâhilinde olmayan, imalatın mecburi bir bileşeni olmayan lakin asıl iş ve işlemler sürdüğü müddetçe devam eden ve asıl işe yoğun bir şekilde bağımlı olan işlerdir. Yardımcı işler için göz önüne alınması gereken nokta, bu işlerin imalat süreci dâhilinde olmamaları, asıl işe bağlı olmaları ve bu nedenle asıl iş devam ettikçe varlıklarının sürdüğüdür. Bahse konu yardımcı işlerin sürekli bir iş olmaları mecburiyeti yoktur. Geçici, sürekli olmayan bazı iş ve işlemler de yardımcı iş niteliğiyle gerçekleştirilmek için alt işveren devredilebilir. İktisadi manada yardımcı işler ‘‘asıl iş olan mal üretimi veya hizmet sunumuna göre, imalatın satışa sunulacak hale gelmesine kadarki süreçte düzenlenen imalat sistemi haricindeki işler’’ olarak ifade edilmiştir. Bu anlamda bakıldığında, yardımcı işler mal ve hizmet üretiminden nihai tüketiciye satılmasına kadarki sürecin dışında kalan iş ve işlemler olarak ifade edilebilir. Bu işler herhangi bir sınırlama ve kısıtlama, şart ve koşul olmaksızın alt işverene havale edilebilecektir (Kunt, 2013:133-135).

Yasa TBMM'de görüşülen değişiklik kısmı neticesinde ‘‘Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde...’’ şeklinde son halini almıştır. Maddeye ait değişiklik isteminin gerekçesinde yardımcı iş terimine de bazı açıklamalar getirmiştir. Bu madde gerekçesi ise;

‘‘Yapılan düzenlemeyle, doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan yükleme, boşaltma, temizlik, yemek hizmetleri, odacılık ve çay hizmetleri, personel taşıma, güvenlik, teknik bakım gibi

işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın kurulabileceği hüküm altına alınmıştır....” (MESS, 2002).

Buna göre, madde gerekçesinde yardımcı iş terimiyle ilgili olarak herhangi bir belirsizliğin olmadığı net bir biçimde anlaşılmalı birlikte, alt işveren uygulamalarında yardımcı iş–asıl iş ayrımı kimi uyumsuzlukları da bünyesinde ortaya çıkartabilecek özelliktedir. Bu bahse konu maddede, alt işverene devredilebilecek yardımcı işin ayrımında kullanılabilir bir teknik olarak, alt işverene havale edilecek işin asıl işverenin direkt imalat organizasyonu dâhilinde olup olmadığına bakılabilir (Güzel, 2004:45).

4857 sayılı İş Kanunu da 1475 sayılı yasada yer aldığı gibi, asıl işin bir kısmının alt işverene devredilebileceğini düzenlemektedir. Bunun yanında TBMM’de kabul edilerek yürürlüğe giren madde metninde asıl işin bir kısmının alt işverene havale edilmesini ne şekilde kısıtladığı, anlaşılması açısından zor bazı şartlar getirmiştir. Bu madde metnine göre alt işveren “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde” iş üstlenebilecektir (4857). Maddenin en son fıkrasında bu durum yine tekrar edilmiştir; “İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.” Ciddi anlamda kötü bir şekilde ifade edilen, esnek bir şekilde düzenlenen ifadeler doktrinde farklı biçimlerde yorumlanmış ve net bir şekilde anlaşılmasına neden olmuştur (Şen, 2006:82).

Yasa maddesinde alt işveren ilişkisi tanımlanırken, “asıl işin bir bölümünde” iş üstlenen başka bir işverenden bahsediliyor. Buna göre asıl iş tek bir bütün olarak var olabileceği gibi bölümlerden, parçalardan, kısımlardan veya süreçlerden de meydana gelebilmektedir. Kanun koyucu idarenin bu ifadeyi madde metnine yerleştirmesindeki amaç imalat sistemini ve sürecini parçalamak değildir. İşin bölümleri ifadesinden, imalat sürecindeki faaliyette olduğu alanı iş mahallinden özgür bir şekilde devam ettirebilecek özellikteki birimler çıkarımı yapılmalıdır. Bu yasa maddesinde yer alan “asıl işin bir bölümü” ifadesi, “belirli bir işleve sahip olan ve bu işlevini ayrıldığı işyerinden bağımsız bir şekilde devam ettirebilen bir organizasyon birimi” olarak nitelendirilebilecek “işyeri bölümlerinde” sürdürülen işleri belirtmek için kullanılmaktadır. Asıl işin kısımlara ayrılması bu birimlerle kısıtlanmaktadır. Bu birimlerde yürütülen işin bütünlüğünü bozacak bir biçimde kısımlara ayrılması söz konusu değildir. Yasanın, asıl işin bir kısmında alt işverenin iş üstlenebileceğine ilişkin hükmüyle iş ve işlemlerin parçalanmasıyla bazı bölümünün asıl işveren tarafından, diğer kısımlarının ise alt işveren tarafından gerçekleştirilmesine mevzuatın olanak vermediğini bildiren madde gerekçesi bir bütün halinde göz önüne alındığında

şüphesiz bu sonuca ulaşılabilecektir. Diğer şartların sağlanması koşuluyla asıl iş bazı parçalardan meydana gelmekteyse bu kısımların her birisi ayrı ayrı lakin bir bütünlük sağlayacak şekilde alt işveren devredilebilecektir. Bununla birlikte eğer asıl iş tek bir bütünden, tek bir süreç ve sistemden meydana gelmekteyse parçalara, kısımlara bölünerek alt işveren havale edilemeyecektir (Şafak, 2004:116-117).

4857 sayılı İş Kanunu'na göre; asıl işin bir kısmında firmanın ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık isteyen bir işin üstlenilmesi halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi oluşturulacaktır. 2003 yılında kabul edilerek yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun alakalı maddesinde "ile" kelimesinin "ve" olarak mı yoksa "veya" olarak mı yorumlanması gerektiği konusu oldukça uzun bir süre tartışılmıştır. 2008 yılında Alt İşverenlik Yönetmeliği çıkarılarak madde metninde yer alan "ile" sözcüğünün "ve" anlamından yorumlanması gerektiği belirtilmiştir. Yani açacak olursak, yüklenen sorumluluğun, asıl işin bir kısmında işletmenin ve işin gereği olmasının yanında bir de teknolojik sebeplerle uzmanlık isteyen bir iş olması mecburidir (Baybora, 2010:22).

Asıl işin bir kısmının alt işveren devredilmesinde "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" ifadesinin ne şekilde anlaşılması gerektiği hususunda farklı görüşler bulunmaktadır (Şen, 2006:82). Bir görüşe göre bu ifadede hüccet edilen kıstas bir bütünlük arz etmektedir, yani bölünemez. Örneğin, asıl işveren yalnızca "işletmenin ve işin gereğini" kıstas olarak ele alır ve asıl işi parçalara bölüp alt işverene devredemez (Taşkent, 2004:31). Bunun aksi ele alınsa, bu sefer de "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" kısıtlaması herhangi bir anlam ifade etmez. Asıl işin yalnızca bir kısmı olmak şartıyla, firmanın ve işin gereğince teknolojik nedenlerle uzmanlık isteyen bir iş alt işverene devredilebilir. Madde metninde yer alan ifadenin hedeflediği amaç göz önüne alındığında, ifadede yer alan "ile" sözcüğünün "olarak" şeklinde yorumlamak yerindedir (Taşkent, 2004:31). Yine aynı doğrultuda yer alan yazarlardan (Özveri, 2004:393)'e göre de kanunun sözünden, TBMM'de gerçekleşen tartışmalardan, madde gerekçesinden çıkarımla asıl işin bir kısmının bölünerek alt işverene devredilebilmesi için işletmenin ve işin gereği ile teknolojik bir sebeple özel bir uzmanlığı mecburi kılması şartının tek bir koşul olduğu, bu tek bir bütün halindeki şartında iki cümle arasındaki "ve", "ile" bağlaçlarından da çıkarımda bulunulabileceği gibi bir şartın meydana gelmesinin yeterli olmayacağı, iki şartın birden meydana gelmesiyle birlikte asıl işin bir kısmının bölünerek alt işverene havale edilebileceğini ifade etmektedir (Özveri, 2004:393). İş Kanunu'nun 2. maddesinin tekrar gündeme alınarak asıl işlerin alt işveren devredilebilmesi için madde metnine uzmanlık

gerektiren işler lafzının ilave edilmesindeki hedef, asıl işin bölünerek alt işverenlere havale edilmesindeki kötüye kullanım ve istismarın engellenmek istenmesidir (Şen, 2006:83).

Üst paragrafta bahsi geçen görüşü en detaylı olarak dile getiren Güzel, (2004:48-50)‘e göre ise, İş Hukuku’nda geçerli kabul gören, herhangi bir işverenin yürüttüğü iş ve işlemleri kendi organizasyonu ve imkanları, şahsı tarafından istihdam edilen işçilerle yerine getirmesi asıl olandır. İşlerinin bir kısmını diğer işverenlerin istihdam ettiği işçilerine yaptırması ise istisna bir durumdur. Bu sebeptir ki bahsi geçen hükümden bu algıya göre çıkarımda bulunulmalıdır. Bu anlayış ve algıya göre, işveren iş mahallinde yerine getirdiği işin bir kısmını yalnızca bu işin ayrı bir uzmanlığı zorunlu kılması halinde alt işverene havale edebilecektir. Farklı bir uzmanlığı zorunlu kılan sebepler kanunda “işletme ve işin gerekleri ve teknolojik nedenler” olarak hüccet edilmiştir ve yukarıda bildirilen algı ve anlayışın bir neticesi olarak bu sebepler ilişkinin meydana gelmesi bakımından birlikte talep edilecektir. Kestirimde bulunulan kıstas bir bütünlük arz eder ve bölünmesi mümkün değildir. Örnek verilmesi gerekirse, yalnızca “işletmenin ve işin gereği” olmak üzere asıl işin bir kısmının alt işverene havale edilmesi kanun gereği mümkün değildir. Yukarıda ifade edilen gerekçelere ve nedenlere dayanarak, yalnızca işletmenin ve işin gereklerinin-maliyet, rekabet edebilirlik yahut kalitenin- asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması için yeterli sebep sayılacağı yönündeki yoruma da katılmak olanaklı değildir. Diğer taraftan, bu yorumun lehtarı olunursa yani madde hükmündeki “ile” bağlacı “veya” şeklinde algılanırsa, yapılan düzenlemenin eski düzenlemeden hiçbir farkı kalmayacaktır. Hülasa kanun maddesinin değişiklik gerekçesinde ve yukarıda açıklanan diğer sebeplerle, asıl işin bir kısmının alt işverene havale edilebilmesi için yalnızca işletmenin ve işin gerekleri yeterli görülmeyecek ve bunlarla birlikte teknolojik sebeplerle uzmanlığı zorunlu kılan bir iş ve işlem olması mutlak suretle talep edilmesi gerekli bir kıstas olacaktır. Maddede sonradan yapılan değişiklikte uzmanlık gerektiren işler ifadesinin ilave edilmesindeki hedef asıl işin bir kısmının bölünerek alt işverene havale edilmesi durumundaki kötüye kullanımın ve istismarın önlenmesi olduğu net bir biçimde belirtilmiştir. Bu düzenlemeyle beraber asıl işverenler ihtiyacını hissettikleri teknolojileri elde etme şansını bulmuşlardır. Böylelikle, iş mahallerinde mal üretimi ve hizmet sunumu sürecinin ihtiyaç duyduğu koşulların rahatlıkla meydana getirilerek rekabet avantajı kazanmaları hedeflenmiştir. Diğer taraftan, alt işveren uygulamasının kötüye kullanımının engellenmesi yönünde kısıtlamalar getirilmiştir (Güzel, 2004:45-49).

Öğretideki birtakım yorumlar, İş Kanunu’nda ifade edilen “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” lafzındaki “ile” sözcüğünün alt işverene



devredilen işin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlığı zorunlu kılan bir iş olması gerektiği şeklindeki yorumlanması ve ‘‘ile’’ sözcüğünün ‘‘olarak’’ biçiminde anlaşılması gerektiğini, bazı görüşler ise ‘‘veya’’ şeklinde anlaşılması gerektiğini belirtmektedirler. İlk görüş ele alınırsa alt işverene işin devredilebilmesi için bir işin işletmenin ve işin gereği olması yeterli olmamaktadır. Bunun yanında işletmenin ve işin gereği ve özel bir uzmanlığı zorunlu kılan bir iş olması mecburidir. Alt İşverenlik Yönetmeliği’nde ise bu durum yani işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler ifadesi bir bütün olarak yorumlanmış ve kümülatif olarak ifade edilmiştir. Yargıtay da yine aynı doğrultuda, asıl işin alt işverene havale edilmesinde işin ve işletmenin teknolojik sebeplerle özel bir uzmanlığı zorunlu kılması koşullarının birlikte ve beraber varlık göstermesi gerektiğini ifade etmektedir. İş mahallinde gerçekleştirilen mal imalatı veya hizmet sunumuna ilişkin yardımcı işler, imalata ilişkin olmakla birlikte genel anlamda bir diğer ikinci planda yer alan iş ve işlemleri ifade etmektedir. Yardımcı işlerin İş Kanunu’nda kavramsallaştırılması yapılmamıştır. Alt İşverenlik Yönetmeliği’nde ise yardımcı işler; bahsi geçen iş mahallinde gerçekleştirilen mal imalatı veya hizmet sunumuna ilişkin olmakla birlikte doğrudan direkt olarak imalat süreci çerçevesinde yer almayan, imalatın olmazsa olmazı bileşenleri içinde bulunmayan, lakin asıl iş varlığını devam ettirdikçe varlığını sürdüren ve esasında asıl işe yoğun bir şekilde bağlı ve bağımlı olan iş şeklinde açıklanmıştır (Tatar Sönmez, 2011:46).

### **2.6.3. İşin asıl işverene ait işyerinde yapılması**

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ihdas edilmesinde talep edilecek ilk koşul, asıl işverenin sahip olduğu bir iş mahallinin var olması ve bu iş mahallinde kendisine ait işçi istihdam etmesidir. İş Yasası’na göre, işçi çalıştıran gerçek, tüzel yahut tüzel kişiliğe sahip olmayan kurum ve kuruluşlar işveren olarak nitelendirilir. İş mahallinin var olma mecburiyetini beraberinde getiren işçi çalıştırılmasıdır. Yine İş Yasası’nda işyeri, ‘‘işveren tarafından mal üretimi veya hizmet sunumu niyetiyle maddi ve maddi olmayan bileşenler ile istihdam edilen işçilerin beraber örgütlendiği bölüm, birim’’ olarak düzenlenmiştir (4857). İş mahallinin, iş mahalline ait bölümler, eklentiler ve araçlarla bir bütünlük içinde olduğu belirtilmektedir. Asıl işveren–alt işveren ilişkisinin esas koşulu, sayılan bileşenler düzeyinde, asıl işverenin sahip olduğu bir iş mahallinin var olması ve bu iş mahallinde kendisine ait işçi çalıştırmasıdır. Buradan hareketle bir şahıs kendisinin yerine getirdiği iş ve işlemleri işçi istihdam etmeden bütünüyle bir diğer işverene havale etmişse, İş Yasası dâhilinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulamamıştır (Güzel, 2004:39-40).

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ihdas edilebilmesi için alt işveren (taşeron) tarafından üstlenilen iş ve işlemlerin asıl işverenin sahip olduğu iş mahallinde gerçekleştirilmesi mecburidir. Bundan mütevellit, mesela fason imalat şeklinde bir işverenden iş üstlenen ve bahse konu bu işi kendisinin sahip olduğu iş mahallinde gerçekleştiren kişi, kurum yahut kuruluşlarla işveren arasında asıl işveren alt işveren (taşeron) ilişkisi oluşturulamaz (Çankaya ve Çil, 2006:57).

Öncelikle asıl işveren alt işveren ilişkisinin var olmasından bahsedilmek için alt işveren tarafından yerine getirilen asıl işin, asıl işverenin sahip olduğu iş mahallinde gerçekleştiriliyor olması gerekmektedir. Asıl işin bütünüyle alt işverene havale edilmesi olanaklı değildir. Böyle bir halin meydana gelmesi durumunda asıl işverenle alt işveren arasında herhangi bir asıl işveren alt işveren ilişkisi oluşmamakta ve yalnızca iş mahallinin devredilmesi olanaklı olmaktadır (Çankaya, 2014:11).

Alt işveren, asıl işverenden üstlendiği iş ve işlemleri asıl işverene ait iş mahallinde yerine getirmelidir. Bu bakımdan alt işveren (taşeron) 4857 sayılı İş Yasası'nda "işveren tarafından mal üretimi veya hizmet sunumu niyetiyle maddi olan ve olmayan bileşenler ile istihdam edilen işçilerin beraber örgütlendiği birim" şeklinde nitelendirilen işyeri ile bu işyerine bağımlı ve bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan husule gelen asıl işverene ait iş organizasyonu sınırları dâhilinde mal ya da hizmet imalatında bulunmalıdır. Buradan hareketle, araba imalatı yapan bir fabrikada bir aracın müzik sistemini üretme veya otomobilin boya işlemlerini yerine getirme gibi işlerin havale edildiği işverenler gibi, spor salonunun temizlik hizmetlerini yerine getiren veya mal nakliyatı yapan araçların tamir tadilatını yapan işverenler ile asıl işverenler arasında ihdas edilen ilişkiler (tabi ki İş Yasası'ndaki diğer şartlarında sağlanması koşuluyla) alt işverenlik uygulaması dâhilinde kabul edilecektir (Ersöz, 2014,70).

Alt işveren tarafından istihdam edilen işçilerin sadece asıl işverenin sahip olduğu iş mahallinde istihdam edilmesi koşulu, birden çok işverenden iş üstlenilmesi halinde asıl işveren alt işveren ilişkisinin asla kurulamayacağı anlamına gelmez. Birden çok işverenden iş üstlenen alt işveren, istihdam ettiği işçilerinden herhangi birini bu iş üstlendiği iş mahallerinde çalıştırmıyor, personelini bahse konu iş mahallerinde değişimli olarak çalıştırıyorsa, İş Kanunu'ndan hareketle asıl işveren-alt işveren ilişkisi olmamaktadır. Ancak yine aynı alt işveren istihdam ettiği işçilerinden birini yahut birkaçını iş üstlendiği asıl işverenlerin sahip olduğu iş mahallinden birine özgülemişse, bu halde o iş mahallinin işveren nezdindeki niteliği

alt işverenliktir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsedilmek için alt işverenin istihdam ettiği işçilerin sadece asıl işverenin sahip olduğu iş mahallinde çalıştırılmaları koşulu mantığa oldukça uygundur. Zira sadece bu durumda alt işverenin istihdam ettiği işçilerle asıl işveren arasında müteselsil (birlikte) yükümlülük hükümlerinin hayata geçirilmesini olanaklı kılan fiili bir ilişkinin var olması kabul görür. Sadece böyle bir hal asıl işverenin alt işverenin istihdam ettiği işçileri konusunda yükümlü kılınmasının uygun bir açıklaması olarak kabul edilir (Soyer, 2006:21).

Asıl işveren alt işveren ilişkisinden bahsedilmek için alt işverenin üstlendiği işin asıl işverenin sahip olduğu iş mahallinde yerine getiriliyor olması gereklidir (Güleşci, 2013:62). Buradan hareketle alt işveren istihdam ettiği işçilerini asıl işverenin sahibi olduğu iş mahallinde çalıştırmak mecburiyetindedir (Akyiğit, 2010:52). Çünkü bu koşul alt işverenlik ilişkisini diğer ilişkilerden ayırt etmek için kullanılır. Buna göre, asıl işverenin sahip olduğu iş mahallinde iş alan lakin bu işi kendi kendine yerine getiren kişi, kurum veyahut kuruluşların alt işveren sıfatı oluşmamaktadır (Süzek, 2010:143). Doktrinde yaygın olan görüşe göre, asıl işverenin iş mahallinden kastedilen, asıl işverenin fiili, fiziksel, somut bir iş mahalli değildir. Bir anlamda iş mahalli geniş olarak algılanmalıdır (Soyer, 2006:18). Buradan hareketle, alt işverene havale edilen iş özelliği dolayısıyla iş mahalli haricinde yürütülmesi gereken bir iş ise bu durumda yine alt işverenlik ilişkisi kurulacaktır. Bu baskın olan yoruma göre, iş mahallinde yerine getirilmesi gereken iş lafzından çıkarılması gereken yorum iş mahallinin coğrafi çerçevesi değil, işin asıl işverenin sahibi olduğu işyeriyle alakalı, o iş mahalline ait bir iş olması durumudur (Canbolat, 1992:24). Öğretide yer alan bir diğer görüş ise, iş mahallinde yerine getirilmesi gereken iş lafzından kastedilenin “işyerinin organizasyon bütünlüğü dışına çıkılmaması” şeklinde anlaşılması gereken işyeri kavramıdır. Bu görüşten hareketle iş mahalli terimi coğrafi mekânı değil, iş organizasyonunu kasteder. Bundan dolayı, alt işverenin üstlendiği işin asıl işveren ait iş mahallinde gerçekleştirilmesi koşulunu, 4857 sayılı İş Yasası'nın, iş mahalliyle alakalı düzenlemesine aynı doğrultuda olarak asıl işverenin iş mahalli yahut işletmesini alakadar eden “iş organizasyonu” şeklinde algılanmalıdır (Canbolat, 1992:53-54). Lakin o iş organizasyonu içerisinde olma hali de kavramsal düzensizliğe sebep olacağı nedeniyle kritik edilmiştir. Zira bir işverenin, bir diğer işverenden üstlendiği iş için belli başlı bazı organizasyonu, özel bir uzmanlığı yahut hukuksal anlamda bir bağımsızlığı bulunmuyorsa imalata ait bağımlı olmayan bir idare üstlenmemişse, bu durumlarda alt işveren ilişkisinden çok “işçi temini” veya “geçici iş ilişkisi” yahut muvazaadan bahsedilecektir (Aykaç, 2011:79-80). Doktrinde yer alan bir diğer görüş ise, “asıl işverenin işyerinde” lafzının çok dar ve kısıtlı bir yoruma tabi tutulması şeklindedir. Bu

görüştten hareketle, İş Yasası'nda ifade edilen "işyerinde yürüttüğü" ve alt işverenin "bu işyerinde aldığı" ifadelerinden çıkarımla alt işverenin asıl işverenin sahip olduğu iş mahalli haricinde gerçekleştirmesi olanaklı olmayacaktır. Bu görüşte İş Yasası'nda yer alan lafzı oldukça çok dar bir biçimde kısıtladığı nedeniyle eleştirilmiştir. Zira özel olarak teknolojik sebeplerle özel bir uzmanlığı gerekli kılan iş ve işlemlerde asıl işverenin iş mahallinde yerine getirilmesi olanaklı olmayan ve yalnızca ama yalnızca alt işverenin iş mahallindeki donanım, organizasyonla yerine getirebilecek bir işi alt işverenlik kapsamında değerlendirmek mantıklı olacaktır (Aydınlı, 2012:210). Lakin bu yorumda, alt işverenlik ilişkisi ve fason imalat sürecinin birbiriyle karıştırılacağı düşüncesiyle eleştirilmektedir (Aykaç, 2011:78). Zira iki terim arasındaki esas ayırım zaten işin nerde, hangi mekânda yerine getirileceğine dayanmaktadır. Alt işveren ilişkisinde "fiziki mekan" bileşeni oldukça büyük önem arz etmektedir (Aykaç, 2011:80-81). Söylemekte fayda olacağı düşünülmektedir ki alt işveren havale edilen işin yerine getirildiği mahal, alt işverene ait bağımlı olmayan bağımsız bir iş mahalli olarak kabul edilir (Canbolat, 1992:53-54). Zira 4857 sayılı İş Yasası'nın 3. maddesinde yer alan alt işverenin iş mahallini ayrıca bildirme sorumluluğundan hareketle kanun koyucu da alt işverenin üstlendiği işi yerine getirdiği iş mahallini ayrı farklı bir iş mahalli olarak görmektedir (Akyiğit, 2011:64-65). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun almış olduğu bir karara göre de fiziksel, fiili bakımdan tek olan iş mahalli hukuksal bakımdan da gerek asıl işverenin gerekse alt işverenin iş mahalleridir (Canbolat, 1992:13).

#### **2.6.4. Alt işverenin asıl işverenden aldığı işte kendi işçilerini çalıştırması**

4857 sayılı İş Yasası'na göre alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için gereken koşullardan birisi 1475 sayılı İş Kanunu'nda "münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde" şeklinde yer verilen, alt işverenin asıl işverenden üstlendiği iş dâhilinde vazifelendirdiği işçilerini yalnızca asıl işverenin iş mahallinde üstlendiği işte istihdam etmesi mecburiyettir (Ersöz, 2014:70). Gerçekte, asıl işverenin iş mahallinde alt işveren tarafından işçi istihdam etmeye başlanması, asıl işverenin fiili, somut ve fiziki iş mahalli içinde alt işverenin hukuksal anlamda iş mahallinin meydana gelmesi demektir (Ekonomi, 2008:50). Bu durum şöyledir ki, alt işverenin hukuksal anlamda iş mahallinin meydana gelmesi bütünüyle istihdam ettiği işçilerin yardımcı işleri ya da asıl işlerin bir kısmını gerçekleştirmek amacıyla çalışmalarına dayanmaktadır. Aksi durumlarda alt işverenin asıl işverenle olan ilişkisi alt işverenlik (taşeronluk) ilişkisi olarak kabul görmeyecektir (Ersöz, 2014:71). 1475 sayılı kanun zamanında uygulandığı gibi 4857 sayılı yasada da yer alan bu şart, bir alt işverenin aynı zamanda birden çok asıl işverenin alt işvereni olarak, yalnızca o işverenlerin işyerinde

çalıştırılmak üzere tahsis ettiği işçilerini herhangi bir dönüşüm, münavebe olmaksızın istihdam etmesi ve kanundaki diğer şartları da yerine getirmek koşuluyla alt işverenlik ilişkisi oluşturulabilmektedir. Ancak işçilerini dönüşümlü olarak başka asıl işverenlerin iş mahallerinde de istihdam ederse alt işveren, bu başka işyerlerinde istihdam ettiği işçilerden asıl işveren alt işverenle birlikte müteselsil olarak sorumlu olmayacaktır, yalnızca kendi iş mahallinde alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerden alt işverenle beraber yükümlü olacaktır.

İş Yasası'na dayanarak alt işverenlik ilişkisinden söz edebilmek için alt işverenin asıl işverenden iş üstlenmesi ve üstlenilen bu işte yalnızca bu iş için vazifelendirdiği işçilerini istihdam ediyor olması gerekmektedir. Bu nedenle bir işi bütünüyle devralan ve aynı işçileri yine aynı dönemde ayrı ayrı iş mahallerinde istihdam eden kişi, kurum yahut kuruluşlar alt işveren olarak nitelendirilemez. Bunun yanında bir işverenden üstlendiği işi, işçi istihdam etmeksizin şahsen yürüten kişi de alt işveren olarak sıfatlandırılmaz (Yılmaz, 2010:25).

Alt işverenlik ilişkisinin bir diğer bileşeni de 4857 sayılı kanunun 2. maddesinde yer aldığı gibi "...bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece (1475 sayılı kanunda bu kısım münhasıran şeklinde ifade edilmekteydi) bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren..." , alt işverenin istihdam ettiği işçilerin sadece asıl işverenin iş mahallinde çalıştırılıyor olmasıdır (Güzel, 2004:51). Bu şarta göre alt işverenin üstlendiği iş için, bu işe özgülediği işçilerini yalnızca o iş mahallinde üstlendiği işte istihdam etmesi lazımdır (Soyer, 2006:21). Açılırsa, alt işveren işçilerini yalnızca bu işe tahsis etmelidir. Bu halde alt işveren istihdam ettiği işçilerini başka işverenlerin sahip olduğu iş mahallerinde istihdam edemeyecek, aksi durumda ise alt işverenlik ilişkisi oluşturulamayacaktır (Güzel, 2004:51). Başka bir ifadeyle, alt işveren üstlendiği işte işçi istihdam etmeyip bu aldığı işi başka bir işverene havale ederse ya da başka bir işverenin nam ve hesabına işçi çalıştırırsa alt işverenlik sıfatını yitirir (Aydınlı, 2012:213). Öğretide yer alan bir yoruma göre bu düzenlemenin yapılmasındaki amaç, alt işveren işçilerini asıl işverenin sahip olduğu iş mahallinde ve o iş mahalline tahsis edilmiş, özgülenmiş bir halde çalışmalarını vasıtasıyla asıl işverenin bu istihdam edilen işçilerin hak ve alacaklarından birlikte (müteselsil) yükümlülüğünü belirtmektir (Aykaç, 2011:157). Yasa tarafından kestirimde bulunulmuş olan şartın birlikte sorumluluğun bir şartını yoksa alt işverenlik ilişkisinin kurulması için gereken bir şart mı olduğu konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Öğretide yoğun olarak paylaşılan görüşe göre ise bahse konu şartın alt işverenlik ilişkisinin koşulu olduğu yönündedir (Baybora, 2010:22). 2008 yılında çıkarılan Alt İşverenlik Yönetmeliği de bu koşulun alt işverenlik ilişkisinin bir şartı olduğu yönündedir

(Güzel, 2004:51). Diğer bir görüşe göre ise bu şart birlikte sorumluluğun bir koşuludur (Aykaç, 2011:158). Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25.01.2010 tarih ve E.2010/32292 sayılı kararına göre de münhasıran (tahsis edilmiş) işçi istihdam etme şartının sağlanmadığı hallerde alt işverenlik ilişkisinden bahsedilemeyeceğini belirtmektedir. Yasa da hüccet edilmiş bu koşul, alt işverenin farklı hiçbir iş mahallinde işçi istihdam etmemesi olarak algılanmamalıdır. Zira bu hükümde önemli olan durum alt işverenin üstlendiği bu iş için vazifelendirdiği işçilerini üstlendiği başka bir iş için farklı bir iş mahallinde istihdam etmemesidir (Aykaç, 2011:160). Şunu da söylemek gerekir ki, alt işverenin istihdam ettiği işçilerini yalnızca üstlendiği işte çalıştırması, üstlendiği farklı bir iş mahallinde çalıştırmaması koşulu, o iş sürdürdüğü müddetçe devam etmektedir, o iş bittikten sonra o iş mahallinde istihdam ettiği işçilerini başka işverenden üstlendiği işlerde ve iş mahallerinde görevlendirebilir (Mollamahmutoğlu, 2008:173).

Asıl işverenden iş üstlenen gerçek kişi veyahut kurum ve kuruluşların alt işveren olarak addedilebilmeleri için, asıl işverenden iş mahallinde yerine getirdiği mal üretimi veya hizmet sunumuna ait yardımcı işlerde veya asıl işin bir kısmında yasada sayılan şartlarda iş üstlenmiş olması yeterli görülmemektedir (Şafak, 2004:119). Alt işveren kavramının bir bileşeni de alt işverenin “işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştırması” koşuludur. 1475 sayılı İş Yasası’nda “münhasıran” olarak ifade edilen lafız, 4857 sayılı İş Kanunu’nda “sadece” şeklinde ifade edilerek daha net ve açık bir şekilde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye rağmen, işi üstlenen alt işverenin istihdam ettiği işçilerini münavebeli olarak farklı iş mahallerinde çalıştırıyor olması halinde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulamayacaktır. Buradan hareketle, 1475 sayılı İş Yasası’nın yürürlükte olduğu zaman diliminde temizlik yüklenicisinin işçilerini sadece asıl işverenin sahip olduğu işyerinde istihdam etmemesi, farklı iş mahalleri arasında dönüşümlü olarak kaydırması sebebiyle asıl işverenin İş Yasası kapsamında yükümlü tutulamayacağını karara bağlamıştır (Süzek, 2002:166-Yargıtay 9. HD 25.06.1992, 6240/7357).

Alt işveren şahsına ait işçileri istihdam etmelidir. Alt işveren işçi istihdamında bulunmuyorsa, herhangi bir iş sözleşmesiyle şahsına bağlı olmayan kişilerle beraber iş ve işlemleri gerçekleştiriyorsa alt işveren niteliğini elde edemez. İstihdam edilen işçilerin bütününe iş sözleşmesiyle çalıştırılıyor olması zorunluluğunun tartışılabileceği gibi işçilerin hepsinin sadece bu iş mahallinde mi çalışacakları da tartışılabilir. İş Yasası’ndan hareketle, işverenden üstlenilen işte alt işverene hizmet akdiyle bağımlı işçilerin istihdam edilmeleri gerekliliği ve işçilerin sadece o işe münhasıran çalıştırılmaları lüzumu sonucu çıkarılabilir.

Ancak, iş mahallinde bütünü olmamak şartıyla ödünç işçi de istihdam edilebilir (Aşçı, 2011:11).

Alt işveren, yerine getirme yükümlülüğünü üstüne aldığı işte kendisine herhangi bir iş sözleşmesiyle bağlı tek bir işçi bile istihdam etmiyorsa alt işveren özelliğini kazanamaz. Gerçek kişi veya tüzel kişinin farklı iş mahallerinde işçi istihdam ediyor olması alt işverenlik için kabul görmemektedir. Lakin alt işverenin istihdam ettiği işçilerin tamamının, şahsı ile çalıştırdığı işçiler arasında hizmet akdinin var olup olmaması gerekliliği, iş mahallinde çalışan işçilerin bütününe şahsına ait işçi olarak istihdam edilseler bile işçilerini sadece, münhasıran yerine getirme sorumluluğunu üstlendiği o işte çalıştırmasının zorunluluğu ise tartışma konusudur. Alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenin sahip olduğu iş mahallinde istihdam edilmesi koşulunun zorunluluğu, alt işveren niteliğinin kazanılması ile değil, asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı birlikte (müteselsil) yükümlülüğüyle ilişkilidir. İstihdam edilen işçilerin diğer işverenlerin iş mahallerinde de çalıştırılması halinde bu birlikte yükümlülüğün asıl işverenle alt işveren arasında paylaşılması gibi bir durum ortaya çıkmayacaktır. Sadece asıl işverenin iş mahallinde işçilerin çalıştırılması durumu, alt işverenin işçisinin emeğinin tümünü bu iş mahalli için kullanmış, işçilik haklarını yalnızca bu işyerinde çalışması neticesinde kazanmış, bu iş mahallinde iş kazası ya da meslek hastalığı riskini üstlenmiş olduğu için bu bahse konu koşulun asıl işverenin müteselsil sorumluluğunun şartı olması bundandır (Çankaya, 2002:5).

Aynı alt işverene iş sözleşmesiyle bağlı işçilerin dönüşümlü olarak, münavebeli olarak başka asıl işverenlerin sahip olduğu iş mahallerinde çalıştırılmaları halinde, birden fazla asıl işveren alt işveren (taşeron) ilişkisi her bir asıl işveren bakımından farklı farklı ihdas edilmiş olarak kabul edilecektir. Aynı doğrultuda birden fazla iş mahallinde temizlik işini üstlenen bir firma, istihdam ettiği işçilerini iş üstlendiği başka iş mahallerinde münavebeli şekilde çalıştırması halinde, alt işveren niteliğini kazanamayacaktır. Alt işverenin (taşeronun) işçisinin asıl işverenden yerine getirmek için sorumluluğu üstlenilen işin yanında hizmet içi eğitim verilerek asıl işverenin iş ve işlemlerinde çalıştırılması halinde bahse konu işçiler bakımından asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edilemeyecek, bahse konu işçiler asıl işverenin işçisi sayılacaktır (Eraltuğ Kökkılınç, 2009:124).

## 2.7. Alt İşverenliğin Sınıflandırılması

Alt işverenlik (taşeronluk), farklı farklı ölçütler temel alınarak çeşitli biçimlerde kategorize edilmektedir. Bu kategorilerde bazen aynı terimler kullanılsa da temel alınan ölçütler başka başka olmaktadır (Şen, 2002:13). UNIDO ölçek ekonomisini temel alarak alt işverenlik ilişkisinin üç farklı biçimde ortaya çıkabileceğini söylemektedir. Bunlar; Ekonomik Alt işverenlik, Kapasite Alt İşverenliği (Talebe Bağlı Alt işverenlik), Uzmanlık Alt İşverenliği (Teknik Alt İşverenlik) (UNIDO, 1974:46-51).

### 2.7.1. Ekonomik alt işverenlik

Ekonomik alt işverenlik, en son nihai üründe kullanılacak kısımların imalatlarının ya da imalatın gerekli kıldığı iş ve işlemlerin işletme haricinden karşılanmasının ekonomik anlamda işletme için daha avantajlı olduğu tüm alt işverenlik uygulamaları için bahse konu olmaktadır. Buradan hareketle, böyle bir durum için en net örnek kitlesel imalat yapan firmalarda imalat hacmi yükseldikçe parça başına düşen maliyetlerin azalmasıdır (Şen, 2002:13-14).

Ölçek ekonomisi şeklinde nitelendirilen bu hal, asıl işletmenin imalatla faydalanacağı bir parça, kısım, bölüm veyahut malzemeyi şahsen imal etmesi halinde olanaklı olmayabilir. Bir diğer açıdan ise işletme haricinde yerine getirilen imalat veya işlemin işletme dâhilinde yerine getirilmesi için gereken sabit yatırımlar ölçek ekonomisiyle aynı doğrultuda olmayan yatırımlar olabilir. İşletme haricinde yerine getirilen işler için yeni organizasyonlara ihtiyaç hissedilebilir veyahut firma bu makine ve teçhizatları elinde bulundurmasına rağmen imalatın küçük çaplı olarak yapılması durumunda hammadde hazırlanmasının ve makine ve teçhizatların yeni imalat biçimine uyumlu hale getirilmesinin maliyeti büyük olabilir. Sıklıkla endüstriyel üretim sanayilerinde yüz yüze geline bu hallerde, alt işverenlik (taşeronluk) maliyetlerde önemli ölçüde tasarruf sağlamaya yaramaktadır. Bunun yanında çoğu zaman alt işverenliğin daha ekonomik bir tercih olacağını kestirebilmek çok kolay değildir. Zira maliyet sistemleri, faiz oranları, yıpranma payı biçimleri ve hâlihazırda mevcut olan yatırım imkânlarının ele alınması gibi karmaşık unsurlar göz önüne alınmalıdır. Diğer taraftan, alt işverenler çoğunlukla albenili ekonomik teklifler sunmaktadırlar. Alt işverenlerin bu albenili ekonomik teklifleri sunarken dayanakları ise düşük işgücü maliyetleri ve düşük işçilik giderleridir. Küçük çaplı alt işverenler istihdam ettikleri işçilerine aynı seviyede maaş ödemesi yapsalar bile, küçük çaplı işletmelerde sosyal yardımlar vb. gibi ödemelerin büyük



çaplı işletmelere göre daha düşük olması nedeniyle küçük çaplı işletmelerin işgücü maliyetleri büyük çaplı firmalara göre daha düşük seviyelerde olmaktadır. Diğer taraftan küçük çaplı işletmelerin maliyetlerinin daha düşük olmasının nedeni daha düşük kar marjlarıyla iş üstlenmeleri veyahut yanlış maliyet hesaplamalarına dayanabilir. Nedenleri ve dayanakları fark etmeksizin, asıl işletmenin işçilik giderleri ve hammadde maliyetlerinden meydana gelen fabrika maliyeti ile küçük çaplı işletmelerin teklif ettikleri fiyat arasındaki farklılık, alt işverenliğin ekonomik olmasının esas sebebidir (Şen, 2002:14).

### **2.7.2. Kapasite alt işverenliği (Talebe bağlı alt işverenlik)**

Kapasite alt işverenliği, bir işletmenin belli başlı imalat faaliyetlerini gereken zaman dilimi içerisinde, ilave zaman imkânı verilse bile, kendi bünyesinde yerine getirmenin imkânsız veya aşırı derecede maliyetli olduğu dönemlerde kullandığı bir imalat metodudur. Bu şekilde ortaya çıkan alt işverenlik çoğunlukla istihdam edilen işçilerle ilgili sorunlar, işçilerin işe gelmemesi, makine ve ekipmanların arıza yapması, mükemmel olmayan malzemeler ya da imalat kestirimlerinde ortaya çıkan iyimser tablodan kaynaklanan, yanlış plan yapılması gibi öncesinde tahmin edilemeyen hallerde uygulamaya konulan bir yöntemdir. Bunun yanında tüm kapasite alt işverenliklerinin nedeni yanlış planlama değildir. Bazı zamanlarda işletmeler, bir siparişi diğer işletmelere kaptırmamak için bilinçli bir şekilde kendi kapasitelerinin karşılayamayacağı işleri üstlenirler veya olması gerekenden daha erken iş teslim zamanı verirler ve bu verilen sözlerin yerine getirilmesi içinde alt işverenlik uygulamalarını kullanırlar. Bu çeşit alt işverenliğin esas niteliği, talep tarafındaki mevsimlik veya konjonktürel dalgalanmalara bağımlı olması sebebiyle kalıcı olmamasıdır. Talepte yaşanan dengesizlik ortadan kalkınca alt işverenlik ilişkisi de ortadan kalkmaktadır. Buradan hareketler kapasite alt işverenliğini, asıl işletmeleri bu tip dalgalanma ve dengesizliklerden koruyan bir emniyet sibobu veya tampon olarak nitelendirebiliriz. Kapasite alt işverenliği asıl işletmede işi yerine getirecek uygun kapasitenin var olmadığı durumlarda veyahut işin işletmenin bünyesinde yerine getirildiğinde daha fazla işçilik giderleri veya makine ve ekipmanların yeni imalata uygun hale getirilirken maliyetlerin yükselmesi hallerinde kullanılan bir metottur. Bu sebeple kapasite alt işverenliği ekonomik alt işverenlik olarak da görülebilmektedir. Kapasite alt işverenliğinde en önemli unsur zamandır. Büyük çaplı işletmeler için en mühim unsurun zaman olduğundan hareketle, işi söz verilen zaman dilimi içerisinde yerine getirememek büyük işletmelerin affetmediği en büyük yanıştır. Büyük çaplı işletmeler için fiyat unsuru çoğu zaman ikinci planda yer aldığından, kapasite alt işverenliği özellikle küçük çaplı işletmeler için çok karlıdır (Şen, 2006:79).

Kapasite alt işverenliği işletmenin bazı imalat faaliyetlerini olması gereken zaman dilimi içerisinde, ilave zaman verilse dahi, kendi imkânları kapsamında yerine getirmenin olanaklı olmadığı veya çok yüksek masraflara neden olduğu zamanlarda uyguladığı bir yöntemdir. Kapasite alt işverenliği çoğunlukla, makine ve ekipmanların arızalanması, gereken imalat için yetersiz kalması, hammadde ve malzemelerin mükemmel olmaması, istihdam edilen işçilerin imalat ve bakım sorunları vb. gibi koşulların ortaya çıktığı durumlarda yönelinen bir metottur. Belli başlı durumlarda ise işletmeler kendi kapasitelerini oldukça aşan siparişler almakta, öngörülen zaman dilimi içerisinde işin teslim edilemeyeceğinin anlaşılması neticesinde üstlenilen sorumluluğun yerine getirilmesi ve söz verilen tarihte siparişin yetiştirilebilmesi için alt işverenlik uygulamasını kullanmaktadırlar. Bu biçimdeki alt işverenlik uygulamaları, talep tarafındaki konjoktürel ve mevsimlik değişimlere bağımlı olarak kullanılmaktadır. Bu nedenle bu tip alt işverenlikler kalıcı değil geçicidir. Kapasite alt işverenliği (taşeronluğu) asıl işletmeleri talepteki dalgalanmalar ve değişikliklere karşı kollayan bir emniyet sibobudur. Siparişlerdeki çok az bir azalma veya talep edilen çok büyük hacimdeki siparişleri yerine getirememe, kapasite alt işverenliğinin bitmesine sebep olabilmektedir (Ekin, 2002:111).

### **2.7.3. Uzmanlık alt işverenliği (Teknik alt işverenlik)**

Uzmanlık alt işverenliği, büyük çaplı firmaların bazı imalat problemlerini çözüme kavuşturacak teknik imkânlarla sahip olmadıklarında yürüttükleri işi farklı işletmelere havale ettikleri zaman ortaya çıkan alt işverenlik uygulamasıdır. Bu tip alt işverenlik uygulamalarına daha çok gelişmiş olan ülkelerde rastlanılmaktadır. Bu biçimdeki alt işverenliğe başvurulmasının esas sebebi alt işverenin başka imalat faaliyetleri yürüten asıl işletmeye göre belli başlı iş ve işlemlerde veya imalat alanında daha fazla uzmanlığa sahip olmasıdır. Diğer taraftan ise uzmanlık alt işverenliğinde kaliteden meydana gelebilecek problemlerden nihai tüketici olan müşterilere karşı asıl işletme yükümlü olacağından, birçok büyük çaplı işletme mecbur olmadıkça bu tip alt işverenliğe yönelmezler. Bu tip alt işverenliklerde alt işverenler asıl işletmenin bir eklentisi haline gelirler, teknik kontrol bakımından tümüyle ana işletmeye bağımlı olurlar, lakin bunun yanında biraz pazarlık kuvvetlerinin var olması nedeniyle bağımsızlık sıfatlarını kaybetmezler. Bu tip alt işverenliklerde en faydalı ve mükemmel olanı teknik ortaklık yapılan alt işverenlik uygulamalarıdır. Teknik ortaklık hallerinde tarafların ikisinin de teknik anlamda uzmanlığı vardır. Büyük çaplı işletme ürün veya malı tasarlama ve pazara sunma gibi imkânlarını kullanırken, küçük çaplı işletme de yerine getirme sorumluluğunu üstlendiği işte daha fazla deneyim kazanır ve daha fazla beceri geliştirir. Bu

tip alt işverenlik uygulaması, küçük çaplı işletmelerin büyük çaplı firmaların endüstriyel üretim organizasyonlarıyla hayata geçirdikleri en uzun süreli işbirliğidir. Bu tip alt işverenlik ekonomik şartların beraberinde getirdiği olumsuzluklardan diğerlerine kıyasla en az etkilenendir. Asıl firmanın verdiği siparişlerle hayatîyetlerini devam ettiren her küçük çaplı işletme, şahsi geleceklerinin asıl işletmenin geleceğiyle doğru orantılı olduğunun farkındadırlar (Şen, 2006:79).

Büyük çaplı işletmeler, bazı imalat sıkıntılarını bertaraf edecek teknik olanakları olmadığı zamanlarda, yürüttüğü işi gerçekleştirmek için farklı işverenlere havale ettiklerinde meydana gelen alt işverenlik çeşidi uzmanlık alt işverenliğidir. Sanayileşmeyle aynı doğrultuda büyüyen ve gelişen uzmanlık alt işverenliği, daha çok gelişmiş ülkelerde uygulanmaktadır. Uzmanlık alt işverenliği sadece alt işverene imal ettirilen parçalara ve bölümlere kendinde olmayan teknik bir özellik eklemek için kullanılmaktadır. Bunun yanında ana işletmede yerine getirilmesi gereken iş ve işlemleri gerçekleştirecek makine ve donanımın bulunmadığı hallerde yönelinen bir metottur. Uzmanlık alt işverenliğinin aynı zamanda ekonomik bir kapsamı da vardır. Uzmanlık alt işverenliğini kullanmanın esas sebebi, alt işverenin farklı farklı alanlarda imalat işlemi ve faaliyetini gerçekleştiren asıl firmaya kıyasla belli başlı bazı iş ve işlemlerde yahut bir imalat alanında uzmanlığa sahip olmasındandır (Baki, 2011:48).

Yukarıda açıklamaya çalışılan bu üç çeşit alt işverenliğin aralarında belli başlı bazı farklılıklar var olmasına rağmen, bu farklılıkları net olarak ortaya çıkarmak bazen mümkün olmamaktadır. Bazı alt işverenlik çeşitleri, iki ya da daha fazla alt işverenlik çeşidinin niteliklerine sahip olabilir, örnek vermek gerekirse işin bir kısmı alt işverene hem asıl işletmede o iş için uygun kapasitenin bulunmaması hem de alt işverenin bahse konu işte uzmanlığa sahip olmasından kaynaklanabilir (Şen, 2002:80).

## **2.8. Alt İşverenlik İlişkisinin Diğer İlişkilerden Farkı**

Alt işverenlik ilişkisi sahip olduğu bazı özellikler nedeniyle işçi ve işveren vekilinden, iş aracılığından, takım sözleşmesinden, ödünç iş ilişkisinden ve işçi devri sözleşmesinden ayrılmaktadır.

### 2.8.1. İşçi ve işveren vekilinden farkı

Taşeronluğun (alt işverenliğin) gerek işveren vekilinden gerekse işçiden ayrılan birçok yönü bulunmaktadır. Öncelikle alt işveren, gerçekleştirmek üzere sorumluluğunu üstlendiği işte kendi nam ve hesabına işçi istihdam etmekle bağımsız bir karakteristiği olduğunu vurgular. İstihdam edilen işçiler işverenin nam ve hesabına ve işverene bağlı ve bağımlı olarak iş gören kimsedir. Alt işveren hem gerçek hem de tüzel kişiliğe sahip olabilir, ancak işçi yalnızca gerçek bir kişi olabilmektedir. İş Kanunu işçi ve işveren arasındaki ilişkinin sınırlarını çizmiştir ve taraflar arasındaki ilişkinin bir iş sözleşmesine veya bir diğer deyişle hizmet akdine dayanmasını gerektirmektedir. Öte yandan asıl işverenle alt işveren arasındaki ihdas edilen ilişkinin dayanak noktasının bir iş sözleşmesi olması mecburiyeti yoktur. Asıl işverenle alt işveren arasında ihdas edilen ilişki taşıma, kira, nakliye veya istisna sözleşmesine dayanabilir. Hizmet akdine dayalı olarak işçi ve işveren arasında var olan bağımlılık ilişkisinden hareketle işveren şahsına bağlı olan istihdam ettiği işçilerine emir ve direktif verme hakkına ve yetkisine sahiptir. Diğer taraftan asıl işveren ve alt işveren arasında iş sözleşmesine dayalı bir ilişki oluşturulmadığı için asıl işverenin alt işverene hukuksal anlamda emir ve direktif verme hakkı da yetkisi de bulunmamaktadır (Baybora, 1995:21).

Hukuksal anlamda bakıldığında alt işverenin asıl işveren açısından durumu asıl işverenin işçisi veya işveren vekilliği değil asıl işverene bağımlı olmayan ayrı bir işverenlik olarak nitelendirilmektedir. Alt işveren yerine getirmek için sorumluluğunu üstlendiği işi asıl işveren karşısında işçi sıfatıyla ve hizmet akdiyle değil, bağımsız iş gören bir işveren özelliğiyle almaktadır. Diğer hizmet akitlerinden ayrı olarak asıl işveren–alt işveren arasında çoğunlukla kira, taşıma, eser, nakliye veya istisna sözleşmelerine dayalı hukuksal bir ilişki var olmaktadır. Alt işveren asıl işveren tarafından verilecek emir ve direktiflerle değil taraflar arasında ihdas edilen asıl işveren-alt işveren ilişkisinin dayandığı iş sözleşmesinde yer alan hususlara paralel olarak üstlendiği işi yerine getirmektedir. Alt işveren duruma göre gerçek şahıs veya tüzel kişilik olabilir ancak işçi başlı başına bir kişi olduğu için tüzel kişiliğe sahip olamaz. Alt işveren asıl işveren karşısında bağımsız bir işveren olarak yer aldığı için, yerine getirmek için üstlendiği iş ve işlemleri asıl işverenin ismine değil şahsi nam ve hesabına yerine getirir. Bununla birlikte çalıştırdığı işçilere karşı şahsına ait bağımlı olmayan bir işveren salahiyetiyle davranış göstermesi de alt işverenin asıl işverenin işveren vekili olmadığını gösteren kanıtlardan birisidir (Sönmez, 2009:58).

Alt işverenin asıl işveren muvacehesindeki yeri işçi ya da işveren vekili değil kimseye bağlı olmayan bağımsız bir işveren olmasıdır. Alt işveren asıl işverenden iş ve işlemleri bağımlı olmayan bir halde hizmet teklif eden girişimci konumuyla üstlenmektedir. Alt işveren işçi ve işveren vekilinden ayrı olarak asıl işverenin emir ve direktifleriyle değil asıl işverenle alt işveren arasında ihdas edilen alt işverenlik akdinde yer verilen koşullara göre işi yerine getirir. Alt işveren üstlendiği işi fiilen şahsi olarak yerine getirmez, kendisine iş sözleşmesiyle bağlı olan işçiler vasıtasıyla gerçekleştirir. İşçi ve işverenin gerçek bir kişi olması zorunluymakla birlikte, alt işveren gerçek yahut tüzel bir kişi olabilir. Alt işveren asıl işverene karşı bağımsızdır, üstlendiği işi asıl işverenin değil kendi nam ve hesabına yerine getirmesi ve istihdam ettiği işçilere karşı şahsına ait iş mahallinde bağımlı olmayan bir işveren yetkisini göstermesi onun işçi veya işveren vekili olmadığını vurgulamaktadır (Çankaya, 2002:5-6).

Alt işveren yerine getirmek için sorumluluğunu aldığı işte şahsi nam ve hesabına işçi istihdam etmesi nedeniyle bağımsız bir işveren niteliğine sahiptir. Hâlbuki işveren vekilinde böyle bir durum söz konusu değildir. Diğer yandan alt işveren gerçek veya tüzel kişiliğe sahip olabilir lakin işveren vekili yalnızca ama yalnızca gerçek kişi olabilmektedir. İşveren vekili iş mahallinde işveren adına eylemde bulunan iş mahallindeki iş ve işlemlerin yürütülmesinde işveren tarafından yetkilendirilen şahıslardır. Öte yandan alt işveren kendi nam ve hesaplarına göre eylemde bulunurlar ve belli başlı bazı işlerin gerçekleştirilmesi yükümlülüğünü üstlenirler. Asıl işveren–alt işveren arasında ihdas edilen hukuksal ilişki kira, eser, nakliye, taşıma veya istisna akdi biçiminde vuku bulurken işveren vekili ile işveren arasında ihdas edilen ilişki çoğunlukla bir hizmet akdine iş sözleşmesine dayanır. Bazı zamanlarda ise işveren vekiline işvereni temsil etme yetkisi sağlayan vekillik akdi biçiminde var olmaktadır. İşveren vekilinin istihdam edilen işçilere karşı göstermiş olduğu tutum ve davranışlarından veya yüklenmiş olduğu sorumluluklardan direkt olarak işveren yükümlü olmaktadır. Diğer taraftan asıl işverenle alt işveren ilişkisine baktığımızda alt işverenin üstlendiği işlerde istihdam ettiği işçilerini iş mahallinde çalıştırması durumunda istihdam ettiği işçilere karşı asıl işverenle müteselsil olarak yükümlü olmaktadır (Baybora, 1995:23).

### **2.8.2. İş aracılığından farkı**

Uygulamada alt işverenliğe en çok benzeyen ve alt işverenlikle en çok karıştırılan kavram iş aracılığıdır. Gerçekte bu iki kavram birbirlerinden ayrı anlamlara sahip olmasına karşın bu anlam karmaşasının temelinde ‘‘aracı’’ kavramının İş Yasası’nda yer alması yatmaktadır. İş aracılığı kavramının anlamına bakıldığında iş aracılığı, işe ihtiyacı olan

işçilere iş, işçiye ihtiyacı olan işverenlere ise işçi temin etmeye yönelik bir eylemdir. Bu iş aracılığı faaliyeti herhangi bir ücret karşılığı veya ücret karşılı olmaksızın, devamlı müddette veya aralıklı zaman dilimlerinde, yurtiçinde veya yurtdışında olmak üzere devlet tarafından, tüzel kişi veyahut gerçek kişi kurum ve kuruluşlar tarafından gerçekleştirilen bir eylemdir. İş aracılığı işi, işe ihtiyacı olan işçilerle işçiye ihtiyacı olan işverenlerin cem edilmesi esasına dayanmaktadır ve bu faaliyet yerine getirildiğinde iş aracılığı işi ortadan kalkmaktadır. Bunun yanında iş aracılığı faaliyetlerinde herhangi bir iş sözleşmesinin ihdas edilmesine gereksinim duyulmamaktadır. İş aracılığı işini yürüten kişi, kurum veya kuruluş ile işçi ve işveren taraflarından hiçbirisinin arasında hizmet sözleşmesi veya istisna sözleşmesi ihdas edilmemektedir. Aracılık yapan gerçek veyahut tüzel kişiliğin, daha sonra aracılığını yürüttüğü işçi ve işveren taraflarına karşı bir ivazda bulunması bahse konu olmamaktadır (Çankaya, 2002:6).

Alt işverenlik ilişkisinde, asıl işveren ile alt işveren arasında imzalanan sözleşmenin bir şartı belirli bir zaman aralığı hüccet etmişse, bahse konu süre zarfında sürekli bir alt işverenlik ilişkisi var olmaktadır. Alt işveren ile istihdam ettiği şahsına ait işçilerin arasındaki iş ilişkisi ise devamlı bir ilişki olan hizmet akdi niteliği oldukça bellidir. Alt işveren istihdam ettiği işçisinden ücret, maaş veya maliyet ismiyle herhangi bir maddi edim kazanması olanaklı değildir. Aksine, alt işveren istihdam ettiği işçilerine maaş ve diğer alacaklarını, sosyal haklarını vermek mecburiyetindedir. Asıl işverende alt işverenin işçisine karşı belirli bir miktarda alt işverenle müteselsilen yükümlüdür. Hâlbuki iş aracılığı yapan bir kişinin sayesinde bir işe yerleşen işçiye karşı iş aracılığı yapan kişinin herhangi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. Sadece işveren yükümlülüğü bulunmaktadır (Kılıç, 2007:46).

Alt işveren asıl işverenin iş mahallinin belli bir bölümünde veyahut eklentilerinde gerçekleştirmek için iş sorumluluğu almakta ve bu yükümlülüğünü aldığı işi kendi istihdam ettiği işçilerle yerine getirmektedir. Alt işverenin hedefi, kendi şahsına ait işçilerle asıl işveren arasında herhangi bir hizmet akdi veyahut iş sözleşmesi ihdas etmeleri değildir ki hattı zatında zaten asıl işveren böyle bir durumu talep etmemektedir. Aksine, alt işverenlik uygulamalarının bu denli yaygınlaşmasının en büyük nedeni, işin gerçekte asıl sahibi olan asıl işverenin işin belirli bölümlerinde veyahut eklentilerinde şahsı ile herhangi bir hizmet akdi veya iş sözleşmesi olmayan işçiler vasıtasıyla, farklı bir söyleyişle alt işverenin istihdam ettiği, alt işverenin iş sözleşmesi yaptığı işçilerle işlerinin gerçekleştirilmesini sağlamaktır. Alt işverenin istihdam ettiği işçilerine karşı işverenlik niteliğinden meydana gelen belli başlı bazı

yükümlülükleri varlığını sürdürürken, iş aracılığı yapan bir kişinin işe yerleştirdiği işçiye karşı herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır (Çankaya, 2002:6).

### **2.8.3. Takım sözleşmesinden farkı**

Takım Sözleşmesi, 1475 sayılı İş Yasası'nın 10 ve 11. maddelerinde ifade edilmiş olup, takımı meydana getiren birden çok işçiye temsil yetisiyle, aynı takımın ve grubun bünyesinden çıkmış bir işçinin (bu işçi genellikle grubun veya takımın lideridir), işverenlerle hem kendi şahsı için hem de grubundaki veya takımındaki diğer işçilerin adına hizmet akdinin veya iş sözleşmesinin imzalandığı karışık bir iş ilişkisidir. İş sözleşmesini imza eden takım liderinin iş akdi hemen ihdas edilirken takımın diğer işçilerinin iş sözleşmesi fiilen işe başladıklarında oluşur. Gerek takım lideri gerekse de takımın üyeleri işçi niteliğine sahiptirler. Takım liderinin alt işverenlikten ayrı olarak takımda bulunan işçilere karşı herhangi bir işveren niteliği bulunmamaktadır. Takım sözleşmesinin niteliği, işin birtakım işçi vasıtasıyla lakin ayrı ayrı sözleşmelerle, aynı şartlarda yerine getirilmesidir. Takım liderinin grupta yer alan işçilere karşı herhangi bir ücret, maaş, alacak ödeme gibi bir yükümlülüğü bulunmadığı gibi grupta yer alan işçilerin tutum ve davranışlarından da üçüncü şahıslara karşı sorumlu değildir. Takım sözleşmesi veya takım lideriyle alt işverenlik sözleşmesi ve alt işverenlik birbirlerinden bütünüyle farklıdır (Çankaya, 2002:6-7).

İş Kanunu'nda düzenlenen takım sözleşmesi, bir takım işçi namına bahse konu işçileri temsil eden ve yine aynı işçi takımında bulunan bir işçinin işverenlerle hem kendisi hem de takımda bulunan işçilerin adına sözleşme imzaladığı hizmet akdidir. Hem sözleşmeyi imzalayan takım lideri, hem de adlarına sözleşme imzalanan grubun diğer üyeleri işini gerçekleştirdikleri işveren karşısında işçi niteliğine haizdirler. Bu işçiler işveren ile sürekli bir ilişki içerisindeyler. Alt işverenlikle asıl işveren–alt işveren arasında asla bir iş sözleşmesi veya hizmet akdi bulunmamaktadır. Yasa işçilik haklarının korunması amacıyla alt işverenin yanında asıl işvereni de beraber müteselsilen yükümlü kılmıştır. Takım liderinin grupta bulunan işçilere karşı, bu işçilerin hak ve alacakları konusunda herhangi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. Takım sözleşmesi ve grubun lideri olan işçi ile alt işverenlik ilişkisi ve alt işveren arasında aynı doğrultuda bir durum yoktur. Açarsak, takım sözleşmesi alt işverenlik ilişkisinden ve takım lideri de alt işverenden oldukça farklı anlamlara sahip olan kavramlardır. Aralarındaki tek benzerlik ve paralellik bahsedilen her iki ilişkisinde iş hukukunda yer alan üçlü bir ilişki olmasıdır (Akyiğit, 2010:86-87).

#### 2.8.4. Ödünç (Geçici) iş ilişkisinden farkı

Ödünç (geçici) iş ilişkisi, özellikle bir uzmanlığı gerekli kılan işlerde işverenin kendi şahsına bağımlı olan işçi istihdam etmek yerine, o işin gerçekleştirilmesi için bir diğer işverenden kısa bir zaman zarfı için ve geçici olarak işçi talep etmesidir. Kendi istihdam ettiği işçisini bir başkasını isteği üzerine veren işverene “ödünç veren”, bu ödünç verilen işçiyi yerine getirilmesi gereken işte geçici olarak çalıştıran işverene “ödünç alan” ve bu bahse konu iş ilişkisinde bir diğer işverenin emir ve yönetimine bağlı olarak çalışan işçiye de “ödünç işçi” ismi verilmektedir. Bahse konu işçi, kendi oluru ve rızasıyla gittiği işverenin istihdam ettiği işçilerden olmayıp (yani bir anlamda ödünç alan işverenle arasında herhangi bir iş akdi ihdas edilmeden), kendi işvereni yani ödünç veren işverenle ödünç verilen bu süre zarfında aralarında daha önceden kurulan iş akdi bozulmadığı halde, ödünç alan işverenin yanında onun emir ve yönetimi altında belli bir süre zarfında çalışmaktadır. Bu işçi ödünç verme zaman zarfı içerisinde yerine getirdiği işlerle, kendi işverenine karşı olan iş görme borcunu ödemeyi sürdürmektedir. Ödünç alan işverene ödünç verilen işçi üzerinde emir ve direktif verme yetkisiyle iş mahallinde yerine getirilmesi gereken işlerin yürütülmesi hususlarında yönetim yetkisi de verilmektedir. Lakin bu yetkilere rağmen ödünç alan işverenle ödünç verilen işçi arasında herhangi bir hizmet akdi veya iş sözleşmesi ihdas edilmez. Yukarıda yer verilen neden ve sebeplerle alt işverenlik ilişkisiyle ödünç (geçici) iş ilişkisi birbirlerinden oldukça farklı olan kavramlardır (Akyiğit, 2010:88-89).

Hukuksal anlamda geçici iş ilişkisi, iş sözleşmesinin veya hizmet akdinin ana tarafları olan asıl işveren, ödünç iş ilişkisi vasıtasıyla işçi ödünç alan geçici işveren ve bu ilişkide geçici olarak ödünç verilen işçiler arasında kurulan bir tür üçlü iş ilişkisidir. Bahse konu iş ilişkisinde, ödünç verilen geçici işçi ile ödünç alan geçici işveren arasında herhangi bir iş sözleşmesi ihdas edilmemektedir. Bahsi geçen işçinin daha önceden kendi işvereni (ödünç veren işveren) arasında oluşturmuş olduğu iş akdinin de bir diğer işverene devredilmesi söz konusu değildir. Geçici (ödünç) iş ilişkisi bünyesinde üç farklı hukuksal ilişkiyi ihtiva etmektedir. Burada bahse konu üç ilişkiden ilki ödünç verilen geçici işçi ile asıl işvereni (ödünç veren işveren) arasında oluşturulan iş akdi, ikincisi ana işveren (ödünç veren işveren) ve geçici (ödünç alan işveren) işveren arasında ihdas edilen işçi temin sözleşmesi ve diğeri ise ödünç verilen geçici işçi ile ödünç alan geçici işveren arasında kurulan iş ilişkisidir (İren, 2011:284).



Eğer geçici iş ilişkisi oluşturulmuşsa, işçi geçici bir süre zarfında farklı bir işverene ait iş mahallinde istihdam edilmektedir. Bahse konu işçi bu farklı işverene ait farklı iş mahallinde söz konusu işveren adına bedensel ve zihinsel emeğini harcamaktadır. Bir işçi eğer farklı bir işverenin iş mahallinde kendi esas işverenin nam ve hesabına yürütülen bir iş için çalıştırılıyorsa bu halde geçici bir iş ilişkisi meydana gelmeyecektir (Özkaraca, 2008:104).

Alt işverenlik ilişkisinde asıl işveren–alt işveren arasında oluşturulan ilişkinin gündemi asıl işverenden gerçekleştirilmek için üstlenilen işin alt işverenin istihdam ettiği işçiler vasıtasıyla yerine getirilmesidir. Ödünç (geçici) iş ilişkisinde ise işçisini ödünç veren işçiyi ödünç alana karşı bir işin gerçekleştirilmesi yükümlülüğü yoktur. Alt işverenlik ilişkisinde eser, kira, taşıma, nakliye veya istisna sözleşmesi ihdas edilmektedir. Ödünç (geçici) iş ilişkisinde ise işçisini ödünç veren işveren ile işçiyi ödünç alan işveren arasında işçi temin sözleşmesi imzalanmaktadır. Hak ve yetkiler yalnızca alt işverene aittir, işveren konumunda bu yetki ve sorumluluklar bakımından herhangi bir bölünme söz konusu değildir. Ödünç iş ilişkisinde ise işçi işin gerçekleştirilmesiyle alakalı konularda ödünç alan işverenin yönetimine tabi olmaktadır. İşçi ödünç alan işverene karşı belli bazı miktarda yükümlüdür ve ödünç alana karşı sadakat göstermesi gerekmektedir. Bununla birlikte ödünç veren işverenin de işin gerçekleştirilmesini talep etme konusunda sınırlı olsa yetkisi vardır. Ödünç verilen işçinin ödünç veren işverene karşı da sadakat yükümlülüğü vardır. Ödünç iş ilişkisinde işverenlerin yetkilerinde, konumlarında bölünme, paylaşılma vardır (Güler, 2015:99).

### **2.8.5. İşçi devri sözleşmelerinden farkı**

İşçilerin devredilmesi iş yaşamında, istihdam edilen işçilerin işlerini gerçekleştirdikleri iş mahallinin sahibi olan işverenin, bir diğer iş mahalli sahibi işveren ile mutabakata vararak ve çalıştırılacak işçilerinde onayı ve rızası alınarak, üç taraflı bir anlaşmayla işçilerini diğer işverene devrettikleri, işçileri alan yeni işverenin, aldığı işçinin önceki işverenin yanında çalışırken elde ettiği kıdem süresinin ve diğer hak ve alacaklarının da birlikte devrini onayladığı anlaşmadır. Bu tip sözleşmeler ile alt işverenlik sözleşmesi birbirlerinden oldukça farklıdırlar. İşçilerini ve iş sözleşmelerini devir eden ve işçileri ve iş sözleşmelerini devir alan işverenlerin sahip oldukları iş mahalleri fiziksel, somut olarak ve hukuki anlamda bütünüyle ayrı olmaktadır. İşçilerin ve iş sözleşmelerinin devir edilmesiyle beraber işçilerini devreden işverenle işçiler arasındaki iş sözleşmesi de sona ermekte, diğer taraftan işçileri devir alan işverenle devir edilen işçiler arasında hizmet akdi kurularak iş ilişkisi başlamaktadır. Alt

işverenlik ilişkisine baktığımızda ise asıl işverenle alt işverenin istihdam ettiği işçiler arasında iş sözleşmesi veya hizmet akdi kurulmamaktadır (Çankaya, 2002:7-8).

## **2.9. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları**

4857 sayılı İş Yasası'nın 2. maddesinin son fıkrasında, asıl işveren-alt işveren ilişkisine belli başlı bazı sınırlamalar getirilmiştir. Kanun koyucuyu bu sınırlamalara iten sebep 1980'li yıllardan itibaren muvazaalı ve kanunun kötüye kullanımıyla hileli alt işverenlik uygulamalarıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun madde gerekçesinde bu durum "işçilerin bireysel ve kolektif haklarının sınırlandırılması, kullanılamaz hale getirilmesi nedeniyle alt işverenlik ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat yaratmamak üzere bahse konu durumun madde hükümleri arasına alınarak düzenlenmesi uygun görülmüştür" şeklinde ifade edilmiştir (Şafak, 2004:124). Asıl işveren alt işveren ilişkisinde kısıtlamalar; asıl işveren işçilerinin alt işverence çalıştırılmaması, daha önce asıl işverene ait iş mahallinde istihdam edilen işçilerle asıl işveren alt işveren ilişkisinin oluşturulamaması, asıl işin bölünerek alt işverene havale edilememesi olarak sayılabilir. Bu sayılan kısıtlamalar kısaca aşağıda açıklanmaktadır.

### **2.9.1. Asıl işveren işçilerinin alt işverence çalıştırılmaması**

İş Yasası'nın 2. maddesinde öngörülen ilk kısıtlama, asıl işverenin istihdam ettiği işçilerinin alt işveren tarafından yeniden istihdam edilerek çalıştırılmaya devam ettirilmesiyle alakalıdır. Bu durum şöyledir ki; daha önce asıl işverenin kendi işçisi olarak çalıştırılan işçiler, işin alt işverene havale edilmesi ve asıl işverenin işçileri alt işveren tarafından işe alınarak daha düşük ücret ve sosyal haklarla çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle uygulanmaktadır. Kanun ise böyle bir durumun vuku bulması halinde asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığını varsayarak, alt işveren tarafından işe alınan asıl işverenin işçilerinin alt işverenlik ilişkisinin kurulmasından itibaren asıl işverenin işçileri olarak kabul edileceğini, bu şekilde işlem göreceklərini madde metninde ifade etmiştir. Getirilen bu yasaklama yasanın yürürlüğe girmesinden itibaren yoğun tartışmalara sebebiyet vermiştir. (Şahlanan, 2003:72-73) ise bu durumu "ana felsefesi esneklik olan bir kanunda bu ölçüde katı hüküm getirmenin isabetli olmadığı" ifadesiyle eleştirmiştir. Ayrıyeten Anayasa'nın 48. maddesinde yer alan "çalışma ve sözleşme özgürlüğü" ilkesi dâhilinde bu durum incelenmiştir (Şahlanan, 2003:42).

Oldukça önemli sayılabilecek sınırlamaların ve yasaklamaların düzenlendiği 2. maddenin son fıkrası, Türkçe yazım kuralları ve tümceler kurgulanması açılarından oldukça başarısız görülebilir. 2. maddenin son fıkrasının ilk girişi ‘‘Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz’’ şeklinde düzenlenmiştir. Tümcenin kurgulanmasından, asıl işverenin işçilerinin taşeron eliyle istihdam edilerek çalıştırılmayı sürdürülmesinin yasaklanmadığı, lakin bu yöntemin kullanılmasıyla işçilerin hak ve alacaklarının sınırlandırılmasının engellendiği neticesinin çıkarılması olanaklıdır (Şafak, 2004:124). Şöyle ki; hakları ve alacakları sınırlandırılmamış olan asıl işverenin işçileri taşeron tarafından işe sokulup çalıştırılmaya devam ettirilebilir (Demir, 2003:41). Diğer taraftan baktığımızda ise İş Kanunu’nun 2. maddesinin son fıkrasında düzenlenen bu hüküm, kesin bir yasaklama olarak da algılanabilmekte ve asıl işverenin işçilerinin alt işverence işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesinin yasaklandığı şeklinde de yorumlanabilmektedir (Şahlanan, 2003:72).

Şüpheye yer verilmeyecek biçimde madde metnindeki işçi hakları lafzıyla kastedilen işçilerin sadece hizmet akdine bağlı olan o haldeki özlük hakları değildir. Madde metninde yer alan bu ifadeyle işçilerin toplu iş sözleşmesi alanındaki hak ve alacaklarının da kollanmasının hedeflendiği nettir. Zira böyle bir hükmün madde metninde yer almasının sebebi daha önce de belirtildiği üzere madde gerekçesinde ‘‘işçilerin bireysel ve kolektif haklarının sınırlandırılması, kullanılamaz hale getirilmesi’’ şeklinde ifade edilmiştir. Buradan hareketle alt işverenlik ilişkisinin çoğunlukla sendikal haklar ve toplu pazarlık hakları bakımından önemli ölçüde sınırlamalara, zayıflara sebep olduğu dikkate alındığında, maddede yer verilen işçilerin haklarının sınırlanamayacağı lafzının, asıl işverenin istihdam ettiği işçilerinin alt işverene havale edilebilmesinin şartı ve zorunluluğu olarak konulmadığının, lakin bu ifadeyle, böyle bir durumun ortaya çıkması halinde işçilerin hak ve alacaklarını sınırlayacağı sonucuna dikkat çekildiğinin anlaşılması mantığa uygun olacaktır (Şafak, 2004:125).

İş Yasası’nda, asıl işverenin işçilerinin alt işveren eliyle işe koyulmak yoluyla çalıştırılmaya devam ettirilmeleriyle işçilerin haklarının kısıtlanamayacağı ifade edilmiştir. Bahse konu yasa maddesiyle, asıl işverenin istihdam ettiği işçilerinin alt işveren tarafından çalıştırılmasının işçilerin haklarını kısıtlayacak bir şekilde mümkün olamayacağı belirtilmiştir. Öte yandan hak kısıtlamasının olmadığı hallerde asıl işverenin işçilerinin alt işverence çalıştırılması imkânının yasaklanmadığı sonucuna varılması mümkün gözükse de, bu maddeyle, asıl işverenin işçilerinin alt işverence çalıştırılmaya devam ettirilmesinin her

hâlikârda hak sınırlamasına sebebiyet verdiğinin onaylandığı, bu neticenin engellenmeye çalışıldığı söylenebilecektir. Diğer taraftan kanunun başka metinleri göz önüne alındığında, düzenlenen bu hükmün bazı tartışma ve itirazları da beraberinde getirdiği, iyi niyetli olan kişilerce yapılacak uygulamaların önünde de bir engel teşkil edeceği ifade edilmektedir (Çelik, 2010:9).

Bahse konu maddede getirilen kısıtlamaların hedefi, alt işverenin asıl işverenin istihdam ettiği işçilerini her ne şekilde olursa olsun işe koyarak çalıştıramaması biçiminde anlaşılmalıdır. Burada yasa koyucunun esas hedefi, asıl işverenin istihdam ettiği işçilerinin haklarının hiçbir biçimde alt işverence çalıştırılırken ihlal edilmemesi, hak zayıflarının meydana gelmemesidir. Asıl işverenin istihdam ettiği işçilerinin alt işverenin işçisi olarak çalıştırıldıklarında, asıl işverenin iş ve işlemlerini gerçekleştirirken elde ettikleri işçilik haklarının aynı seviyede ve biçimde ve hatta daha yukarı seviyede taşeron yanında çalışmasında da kazanması şeklinde algılanmalıdır. Kanun yapıcı, bu lafzı yürürlüğe koymakla, hak ve alacakları belli bir düzeyde olan işçilerin, yine aynı iş mahallinde alt işverenin yanında çalışmak suretiyle elde ettikleri hak ve alacaklarının kısıtlanması biçiminde, bazı yükümlülüklerden kaçınılmasını önlemeyi kendisine gaye edinmiştir (Yılmaz, 2010:65).

Yasada asıl işverenin istihdam ettiği işçilerinin hakları sınırlanmak biçimiyle alt işverence işe alınıp çalışmaya devam ettirilmesinin engellenmesi ile hedeflenen, işçilerin maaş ve diğer ekonomik anlamdaki ve kolektif anlamdaki haklarının kaybedilmesini önlemek olduğu oldukça açıktır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olduğu zaman dilimindeki yüksek yargı kararlarının bu düzenlemenin getirilmesindeki etkisi büyüktür. Bu madde düzenlemesiyle beraber, asıl işverenin istihdam ettiği işçilerinin haklarının sınırlanmamak suretiyle alt işverence istihdam edilmelerinin olanaklı olduğu algılansa da, yasanın şüpheye yer bırakmayacak derecedeki açık ve ilgililere emredici lafzı, iş yaşamının normal seyri içerisinde mutlaka bir hak zayıflarının ortaya çıkacağı tahmini doğrultusunda önceden asıl işverenin işçileri olarak istihdam edilen işçilerin alt işverence işe alınıp çalıştırılmaya devam ettirilmesini kesin ve mutlak bir şekilde yasaklamış ve kısıtlamıştır. Buradan hareketle her hukuksal düzenlemede olduğu gibi, İş Kanunumuzun da, yüksek yargı kararları ve içtimai endişelerden oluşmuş bir arka plana dayandığı ifade edilebilir. Zira bu toplumsal ve içtimai endişelerden oluşan arka planda, ortaya çıkan oldukça kötü alt işverenlik uygulamaları kanun koyucuyu Anayasaya net bir şekilde ters olan oldukça katı ve sert bir kısıtlamayı getirmek mecburiyetinde bırakmıştır (Ersöz, 2014:79-80).

1475 sayılı kanun zamanında, normalde asıl işverenin işçisi olmasına rağmen, sanki alt işverenin işçisiymiş gibi gösterilerek asıl işveren-alt işveren ilişkisi oluşturulması şeklindeki bu uygulama yaygınlaşmıştı. Yüksek yargı bu biçimdeki uygulamaları kanuna karşı hile veya muvazaa olarak kabul ederek, önceden asıl işverenin işçisiyken sonra alt işverence işe alınan ve çalışmasını sürdüren işçileri asıl işverenin işçisi olarak görmekteydi. 4857 sayılı İş Kanunu da bu şekildeki kötüye kullanımlara tepki olarak bu durumu madde metnine alarak düzenlemiştir. Bu madde metniyle asıl işverenden iş üstlenen alt işverenin, önceden asıl işverenin işçisi olarak istihdam edilmiş işçileri işe sokarak bu işçilerin haklarında sınırlama ve kısıtlamaya gitmemesi hedeflenmiştir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisini istihdam edilecek işçiler açısından kısıtlayan bu madde metninin anlatım şekli, herhangi bir hak sınırlaması olmaması kaydıyla, asıl işverenin işçilerinin alt işverence işe alınıp çalıştırılmaya devam ettirilebilecekleri şeklinde bir algılamaya müsait gözükmektedir. Hâlbuki önceden asıl işverenin işçisi olan kişilerin alt işveren tarafından işe alınıp çalıştırılmaya devam ettirilmesi her şekilde hak sınırlamasına yol açacağı söylenebilir. Alt işverenlik ilişkisinin oluşturulması durumunda işçilerin sınırlandırılmayacak hakları lafzı, bireysel ve toplu iş hukukuna dayanan hakları da kapsamaktadır. Öte yandan, bahse konu düzenleme, doktrinde bazı yazarlar tarafından sıkıntılı neticeler ortaya çıkaracağı, kötü niyetli olmayan iyi niyetli uygulamaları da önleyici özellikte olduğu ve bunun yanında işçilerin çalışma özgürlüğünü engellediği sebepleriyle tartışma konusu edilmiştir (Güzel, 2004:56-57).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin son fıkrasında ‘‘Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz’’ ifadesi yer almaktadır (4857/2). Bu ifade, uygulamada yoğun bir biçimde karşılaşılan alt işverenlik uygulamasının kötüye kullanımının yasalaştırılması durumudur (Aykaç, 2011:384). Bu durum uygulamada, asıl işverenin ve alt işverenin anlaşarak istihdam edilen işçilerin ücret ve diğer haklarını düşürmek niyetiyle önceden asıl işverenin işçisi olarak çalıştırılan işçilerin sanki alt işverenin işçileriymiş gibi gösterilerek ücret ve bazı haklarının sorumluluğundan kaçınma yöntemi olarak kullanılmasıdır. Bu biçimde oluşturulan hileli alt işveren ilişkileri vasıtasıyla sendikal haklar engellenmek istenmektedir (Güleşçi, 2013:101). Doktrinde yaygın olan yoruma göre, bahse konu madde metniyle düzenlenen kısıtlama, asıl işverenin istihdam ettiği işçilerinin işe koyulmaları değil, işe alındıktan sonra ücret ve hakları gibi edimlerinin sınırlandırılmasıdır (Canbolat, 2010:36). Sonuçta, aynı iş mahallinde istihdam edilen işçilerden birçoğu, asıl işverenin işçisi olarak çalışırken, diğerleri alt işverenin işçisi olarak istihdam edilmektedir. Bunun yanında alt işverenin işçisi olarak çalışan işçiler, asıl işverenin işçisi olarak çalışan işçilere kıyasla daha kötü çalışma şartlarına sahiptirler. Bu durumda dikkat

edilmesi gereken nokta, alt işverene bağlı olarak çalışan işçilerin hak zıyanına uğramalarıdır. İşçilerin çalışma koşulları işveren değişikliğiyle değişmiyorsa yani daha kötü duruma gelmiyorsa yalnızca işveren değişikliği kötüye kullanım olarak değerlendirilmeyecektir. Fakat asıl işveren işçisinin bir süre sonra aynı iş mahallinde lakin bu defa alt işveren işçisi olarak istihdam edilmesinde de herhangi bir engel yoktur (Engin, 2006:9).

Diğer taraftan bahse konu madde metninin kanuni karine olduğu yorumunda bulunan yazarlara göre ise, bu madde hükmünün önceden asıl işverenin işçisi olarak istihdam edilen işçinin daha sonra alt işverenin işçisi olarak istihdam edilmesinin yasaklandığı şeklinde anlaşılması gerektiğini belirtmektedirler. Yasaklanan veyahut kısıtlanan durum bu işçilerin bu yöntemle haklarının sınırlandırılmasıdır (Süzek, 2010:155). Bu görüşe paralel olan bir diğer yazara göre ise, bu hüküm, işçilerin haklarının sınırlandırılmasına kesin ve mutlak bir yasak getirmektedir (Aykaç, 2011:395).

Dikkat edilmesi gereken bir diğer hususta, madde metninde yer alan yasaklamanın, kimleri dâhil ettiği. Bu anlamda, daha önce o iş mahallinde çalışmış olan hiçbir işçinin, alt işverence işe koyulamayacağını iddia etmek pek mantıklı görünmemektedir. Madde metninde yer alan “işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi” lafzından, bu getirilen yasaklamanın asıl işverenin iş mahallinde hâlihazırda çalışmakta olan işçilerine yönelik olduğu açıktır. Ancak, bu kısıtlamayı bertaraf etmek gayesiyle, önce istihdam edilen işçilerin hizmet akitlerinin sonlandırılması ve çok kısa bir zaman zarfı içerisinde bu hizmet akitleri sonlandırılan işçilerin alt işveren tarafından işe alınıp çalıştırılması şeklindeki uygulamaların kanuna karşı hile olacağı ve 4857 sayılı yasayla getirilen madde düzenlemesine göre muvazaalı sayılması gerektiği oldukça açıktır (Şafak, 2004:125). Yine aynı doğrultuda, alt işveren tarafından işe koyulup çalıştırılması sürdürülen, yani çalışma zincirinde herhangi bir aksamanın veya kopukluğun olmadığı bir durum madde metninde düzenlenmektedir (Şahlanan, 2003:72).

Doktrinde diğer görüşte olan yazarlara göre bu madde metninde herhangi bir istisnaya mahal vermeksizin mutlak bir yasak hüccet edilmiştir (Güzel, 2004:56). Burada yasayla ortaya konulmuş bir kısıtlama ve buradan hareketle yasaya terslik sebebiyle bir hükümsüzlük bulunmaktadır. Bu durumun ortaya çıkması halinde ise yaptırım olarak muvazaaya bağlanmıştır. Kanuna bir aykırılığın söz konusu olması halinde madde metninde “kabul edilerek” lafzı alt işveren tarafından işe alınan asıl işverenin işçilerinin varsayımsal olarak asıl işverenin işçileri gibi kabul edilerek aynı muvazaa işleminde olduğu gibi yaptırım

uygulanacağını belirtmektedir. Bununla birlikte ‘‘işlem görür’’ lafzı da alt işverence işe alınan asıl işverenin işçilerinin maaş ve diğer sosyal alacakları düzenlenirken asıl işverenin işçisiymişçesine düzenlemenin yapılması gerektiği madde metniyle ifade edilmiştir (Canbolat, 2010:36-37).

Asıl işverenler, istihdam ettikleri işçilerinin maaş ve diğer sosyal haklarını sınırlandırmak gayesiyle, kendi işçilerini sanki alt işverenin işçisiymiş gibi göstermeleri uygulamada sıklıkla karşılaşılan bir kötüye kullanım halidir. İş Yasası’nın 2. maddesinin 7. fıkrasında yer alan ‘‘Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz’’ hükmü bu kötüye kullanım durumunun yasa metnine alınmasıdır. Öğretide yaygın olan görüşe göre bu madde metninde hüccet edilen durum, asıl işveren işçilerinin alt işverence işe koyulmalarının yasaklanması değil, işe koyulmaları halinde bu işçilerin haklarının sınırlandırılmasının engellenmesidir. Bu halde, asıl işverenin işçilerinin alt işverene bağlı olarak çalışmayı sürdürmeleri için yalnızca aynı seviyede ya da daha yüksek ücret ve daha iyi çalışma şartlarının sağlanmasıyla olanaklı hale gelebilmektedir. Nitekim bu madde metniyle hedeflenen durum, maaşları ve çalışma şartları belli bir seviyede olan işçilerin alt işveren tarafından işe alınması durumunda ya da öyle gösterilmeleri durumunda daha düşük ücret ve daha kötü çalışma şartlarında çalıştırılarak hak zıyanına uğramalarının engellenmesidir (Aykaç, 2011:384-385).

İş yaşamını düzenleyen kural ve kaidelerin sayısı ve sertliği yükseldikçe, bu kural ve kaidelerden işverenler de başka kaçış alternatifleri bulabilirler ve bu kaçış yollarının tespit edilmesi ve hak kaybına uğrayanların haklarının iade edilmesi de oldukça uzun zaman almaktadır. Bu anlamda bakıldığında, yasaları kötüye kullanımları önlemek amacıyla bu kötüye kullanımlarla aynı doğrultuda sertleştirmek yerine alt işverenlik (taşeronluk) gibi yaygın ve büyük bir öneme sahip bir uygulamanın kanuni çerçevede daha kullanışlı hale getirmenin yolları aranmalıdır. Zira yürürlüğe konulan hiçbir kanuni düzenleme mükemmel değildir ve iyi niyetli olmayan şahıslarca istendiği vakit herhangi bir biçimde suistimal edilebileceği yollar bulunacaktır. Herkes için uygulanan masumiyet karinesi alt işverenlik ilişkisi içinde uygulanmalı ve hak zayıflarının önlenmesi gayesiyle işverenler yasada direkt olarak suçlu sayılmamalıdır. İşçilerin hak zıyanına uğramamaları için elden gelen her çaba gösterilmelidir ancak bu çabalar alt işverenlik uygulamasının ‘‘rasyonel’’ kullanımını da engellememelidir. Bu sebeple hak zayıflarının olmaması kaydıyla, alt işverenin yanında asıl işverenin işçilerinin istihdam edilmeleri sağlanmalıdır. Zikredilen neden ve gerekçelerle iyi

niyetli olan uygulamaların kullanımını engellemeyen bir düzenlemenin getirilmesi gerekmektedir (Ersöz, 2014:81-82).

## **2.9.2. Daha önce asıl işverene ait işyerinde çalıştırılan kişiler ile alt işveren ilişkisinin kurulamaması**

İş Kanunu'nun tartışmalara neden olan bir diğer hükmü "...daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz..." şeklindeki kaidedir (4857). Bu kaidenin yasa yapıcı tarafından madde metnine konmasındaki gaye, alt işverenlik uygulamalarında yaygın bir şekilde karşılaşılan, işverenin önceden şahsına ait işçisi pozisyonundaki bir kişiyle alt işverenlik ilişkisi oluşturarak daha az seviyedeki ücret ve maaşlarla işçi istihdam etmesi biçimindeki iyi niyetli olmayan kullanımların önlenmesidir. Bu bahse konu kötüye kullanım, ucuz işgücü çalıştırmanın yanında sendikasız işçi istihdam etmeninde bir şekli olarak uygulanmaktaydı. Yüksek yargının bu bahse konu durumlarda vermiş olduğu kararlar incelendiğinde, alt işverenlik uygulamasının bu şekilde kötüye kullanımı yöntemine, işçileri sendikasızlaştırma ve toplu pazarlığın gerçekleştirilmesinin engellenmesi gayesiyle sıkça başvurulduğu, kamu idareleri de dâhil olmak üzere kanuna karşı hilenin bir aracı olduğu görülebilir. Yalnızca bu durum bile, maddenin kanuna dâhil olmasının nedeninin açıklandığı madde gerekçesinde de dikkat çekildiği gibi madde metninin ne kadar mantıklı olduğunun ispatlanması bakımından yeterli görülmelidir. Bu kaidenin bazı kötü niyetli olmayan masum uygulamaların önünde bir engel teşkil ettiği görüşü kanunun mantıklı olmadığına bir delil değildir. Kanun yapıcı alt işverenlik uygulamasındaki iyi niyetli olmayan uygulamalara engel olmak gayesiyle bahse konu kötüye kullanım yargı kararlarına ihtiyaç duyulmayacak bir biçimde kanun metninde yer vererek pozitif bir düzenleme gerçekleştirmek istemiştir. Bu bahse konu kötüye kullanım bazı yargı kararlarıyla çözüme kavuşturulmuş olsa da, karşılaşılabilecek her halde gerekli güvenceyi oluşturamamaktadır. Dolayısıyla, bu kaideyi kaleme alan Bilim Komisyonu madde gerekçesinde bu pozitif düzenlemenin gereğine ve gerekçesine şu şekilde dikkat çekmiştir;

"Yargıtay'ın tespitlerinde muvazaalı işlemlerin belirli ölçütlerle açıkça ortaya konulması ve hukuki sonuçları, önemli bir fren oluşturmuşsa da; yüksek mahkemenin görüşleri de dikkate alınarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat yaratmamak üzere konunun madde hükümleri arasına alınarak düzenlenmesi uygun görülmüştür" (MESS, 2002).

Bahse konu hüküm, kesin ve mutlak bir emredici özelliğe sahip olmakla birlikte hiçbir istisna ve zaman kısıtlaması ihtiva etmemektedir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin oluşturulmak niyetinde olunan bir zaman diliminde asıl işverenin iş mahallinde istihdam



edilen bir işçi ile alt işveren ilişkisinin ihdas edilmesinin engellenmiş olunmasının yanında hâlihazırda o iş mahallinde istihdam edilmeyen lakin önceden orada çalışmış olan örnek vermek gerekirse emekli olmuş olan bir kişiyle de alt işveren ilişkisinin oluşturulmasını yasaklamaktadır. Buradan hareketle, iyi niyetli olunan, örnek vermek gerekirse alt işveren olan kişinin beş yıl önce asıl işverenin iş mahallinde istihdam edilmiş bir kişi olması durumunda bahse konu madde metninin uygulanma yerine sahip olamayacağı biçimindeki yorum, hukuksal anlamda yerinde olsa da bahse konu hükmün kesin ve mutlak emredici özelliği ile aynı paralellikte olduğu söylenemez (Güzel, 2004:58-59-60). Önceden o iş mahallinde istihdam edilen kimse ile alt işveren ilişkisinin oluşturulamayacağı hükmünün kesin ve mutlak bir biçimde bir kısıtlama özelliği olduğuna şüphe yoktur (Şafak, 2004:126).

Alt işverenlik ilişkisinin iyi niyetli olmayan uygulama yöntemlerinden birisi de bahse konu iş mahallinde istihdam edilen işçilerle alt işverenlik ilişkisinin ihdas edilmesi biçimindedir. Önceden o iş mahallinde istihdam edilen kimsenin bahse konu işi terk ettikten sonra bir şekilde temin ettiği işçilerle beraber gerçekleştirmek için iş üstlenmesi ve bu biçimde sendikasız ve ucuz işçi çalıştırılmasının önlenmesi amacıyla sözü edilen durum madde metninde yer almıştır. Yasa yapıcının hedefi, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin sömürülmemesini, iyi niyetli olmayan kötüye kullanımların önlenmesi ve oluşturulan alt işverenlik ilişkisinde istihdam edilen işçilerin hak zayıflarının ortaya çıkmasını engellemektir (Sayın, 2011:25).

Yasada ifade edilen maddeyi, önceden iş mahallinde istihdam edilmiş olan işçilerle herhangi bir durumda alt işveren ilişkisinin ihdas edilemeyeceği biçiminde yorumlamak doğru değildir. Bahse konu kimse, o iş mahallinden ayrıldıktan sonra (bu emeklilik olabilir, istifa olabilir, işyerinden kovulma olabilir) bazı alanlarda uzmanlık sahibi olmuş ve bu uzmanlık alanı da gerçekleştirilmesi gereken işleri üstlenmeye ve bu işlerle alakalı olarak şahsına ait işçileri istihdam etmeye başlamışsa, bu kimsenin eski işvereni ile asıl işveren alt işveren ilişkisinin oluşturulması yönünde herhangi bir engel bulunmamaktadır. Yasa metninin hedefi, sadece muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisini önlemektir. Bu hal, önceden o iş mahallinde istihdam edilen bir kimse ile alt işverenlik ilişkisinin ihdas edildiği durumlarda, bu ilişkinin çoğunlukla muvazaalı işlem sayılacağına varsayılacağını belirten kanun metninden de anlaşılmaktadır (Soyer, 2006:23).

Madde metninde yukarıda bahsi geçen her iki durumun vuku bulması halinde (bu durumlar önceden o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işverenlik ilişkisi kurulamaz ve asıl

işverenin işçilerinin alt işverence işe alınıp haklarının kısıtlanması) asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı sayılacağı ve alt işverenin işçilerinin işin başından itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağı belirtilmektedir. Lakin kötüye kullanımların bulunduğu bu şekilde oluşturulan alt işverenlik ilişkileri Borçlar Kanunu'na göre meydana getireceği neticeler açısından geçerli olacaktır. Burada ortaya çıkacak olan geçersizlik İş Hukuku'nun meydana getireceği neticeler bakımından olanlardır. Yine buradan hareketle, asıl işin bir kısmının alt işverene havale edildiği durumlarda; istidam edilen işçilerin yıllık izin, ihbar ve kıdem tazminatlarıyla alakalı kıdem zamanlarında bazı "kısıtlama" (sınırlama, hak kaybı) hükmüne herhangi bir sözleşmede bahsedilemeyeceğinin yanında bu tür ifadelerin kullanıldığı sözleşmeler de içerisinde bulunan hükümler de geçersiz olacaktır. Bununla aynı doğrultuda olarak, önceden o iş mahallinde istidam edilen işçilerle alt işverenlik ilişkisinin ihdas edilmesi Borçlar Kanunu açısından geçerli kabul edilecek, ancak İş Kanunu açısından ise işçinin kötülüğüne, aleyhine hüküm ve neticeler meydana getirmesi halinde geçersiz kabul edilecektir. Örnek vermek gerekirse, bu gibi hallerde, alt işverenlik sözleşmesi imza eden tarafların birbirlerine karşı haksız eylem veyahut hatalı mal veya hizmet imalatı sebebiyle katlandıkları zararları birbirlerinden tahsil edebilecekler, bu imkân mümkün olacak, lakin istidam edilen işçilerin hakları açısından oluşturulan asıl işveren-alt işveren ilişkisi ise muvazaalı görülerek işçiler işin başından beri asıl işverenin işçisiymiş gibi kabul edilerek işçilik hak ve alacakları açısından herhangi bir ziyana katlanmayacaklardır. Aksi durumda, önceden o iş mahallinde istidam edilen işçilerle herhangi bir biçimde alt işverenlik sözleşmesinin oluşturulamayacağını söylemek, bahse konu işçilerin "çalışma ve sözleşme özgürlüğü (özel girişim özgürlüğü, Anayasa 48. madde) ile bu özgürlüğün özüne, demokratik toplum düzeninin gereklerine ve ölçülülük ilkesine (Anayasa 13. madde)" aykırı ve ters olurdu (Demir, 2003:41-42).

### **2.9.3. Asıl işin bölünerek alt işverene verilememesi**

Asıl işin parçalanarak alt işverenlere havale edilmesi şeklindeki uygulamanın yoğunlaşması karışık hukuksal ve sosyal problemleri ortaya çıkarmış ve bu sebeple de önemli eleştiriler almıştır. Yargı kararlarında da kendisini gösteren bu kötü uygulamalar imalat bandının bir tarafında asıl işverenin diğer tarafında alt işverenin işçilerinin çalıştırılması biçiminde de ortaya çıkmaktadır. Yüksek mahkeme bu çeşit kötüye kullanımları geçersiz kabul etse de, kanun yapıcı daha önce yukarıda bahsi geçen durumlarda olduğu gibi bu durumda da problemi yasal yolla düzenlemeyi tercih etmiş ve İş Kanunu'nun 2. maddesinin son fıkrasında "İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler

dışında asıl iş bölünerek alt işveren verilemez” şeklinde ifade etmiştir (4857/2). Bu hükmün madde metninde yer almasının hedefi, daha öncede belirtilen şekilde alt işverenlik uygulamalarının istismar edilmesinin ve kötüye kullanımının engellenmesidir. Asıl işin bir kısmının alt işverenlere havale edilmesinde aranacak koşullar; İşletmenin ve işin gereği, teknolojik nedenler ve uzmanlık gerektiren işlerdir. Madde metninde de geçtiği gibi bu ilişkinin kurulmasında talep edilecek koşullar bir bütündür, ayrı ayrı değerlendirilemez. Bununla birlikte bahse konu kanun hükmü, talep edilen koşullarda asıl işin bir kısmının alt işveren havale edildiği hallerde, asıl işverenin aynı kısımda işçi istihdam etmesine de engel teşkil etmektedir (Güzel, 2004:61).

Doktrindeki baskın yoruma göre, işletmenin ve işin gerektirmesi ve özel bir uzmanlığı zorunlu kılan işlerin haricinde bir işin alt işverene havale edilmesi halinde ortaya çıkan muvazaanın mutlak karine özelliği vardır (Güleşci, 2013:111). Yani bu halde ortaya çıkan olgunun muvazaa olup olmadığı önemsenmeyerek kesin bir yasak olarak hüccet edilmiştir (Aykaç, 2011:400). Doktrinde çoğunluk olan yoruma göre, asıl işin bir kısmının parçalanıp alt işveren havale edilmesi halinde, o işin yürütüldüğü kısımda asıl işverenin işçilerinin artık istihdam edilmeleri olanaklı olmayacaktır. Bahse konu hükümle alakalı olarak, madde gerekçesinde şu şekilde ifade edilmektedir;

“Bir işyerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğumu için, asıl işin “bir bölümünde” iş alınmasının anlamının, aynı bölümde asıl işverenin artık işçi çalıştırmayacağı, işçilerin bölünme suretiyle bir kısmının asıl işverence, diğer kısmının alt işverence yürütülmesine madde düzenlemelerin imkân vermediği konusunun da göz önünde tutulmasıdır” (MESS, 2002).

Madde gerekçesinden de rahatlıkla anlaşılacağı üzere asıl işin bir kısmında koşullara uygun olarak bir alt işveren ilişkisi oluşturulduğunda artık orada asıl işveren işçileri çalıştırılmayacaktır (Süzek, 2010:939).

Bir diğer görüşe göre ise, asıl işin bir kısmı alt işverene havale edildiğinde asıl işveren işin o kısmında imalatın diğer kısımlarla olan ilişkisini, iş sürecini ve iş ve işlemlerin birlikte yürütülmesi olan koordinasyonu sağlamak amacıyla asıl işveren işin devredilen kısmında işçi istihdam edebilmelidir (Ekonomi, 2008:35). Alt İşverenlik Yönetmeliği’nde bu halle alakalı olarak şöyle bir düzenlemeye yer verilmiştir; “Alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işveren işçisinin çalışıp çalışmadığı göz önünde bulundurulması gereken hususlardandır” (A.İ.Y., 2008). Yönetmelik hükmü de asıl işverenin koordinasyon ve denetimle görevlendirdiği işçilerini alt işverene

havale ettiği işlerin bir kısmında istihdam edebileceği biçimindedir. Yalnızca bu amaç için asıl işverenin işçisi alt işveren havale edilen işin bir kısmında istihdam edilebilecek, haricen durumlarda asıl işverenin işçisi çalıştırılmayacaktır (Güleşci, 2013:112-113). Yüksek yargıda vermiş olduğu kararlarında asıl işin yalnızca ama yalnızca işletmenin ve işin gerektirmesi ve teknolojik özel bir uzmanlığın zorunlu kılınması koşullarında asıl işin bir kısmının alt işverene havale edilebileceğini, aksi halde bu şartların bulunmaması durumunda asıl işin bir kısmının parçalanarak alt işverene devredilmesinin muvazaa olarak kabul edileceğini ifade etmektedir (Aydınlı, 2012:230).

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde asıl işin tanımı mal imalatının ya da hizmet sunumunun temelini oluşturan iş şeklindedir. Asıl iş, iş mahallinin teknik hedefinin gerçekleştirilmesiyle yani iş mahalli kurulurken amaçlanan mal imalatı ya da hizmet sunumuyla direkt olarak ilişkili olan, bahse konu teknik gayenin yerine getirilmesine özgü akışa direkt olarak katılan, doğrudan etki eden iş ve işlemleri ifade eder. Bahse konu kanun hükmündeki şartlar meydana gelmeden asıl işin parçalanarak bir kısmının taşeron (alt işverene) havale edilmesi halinde ortaya çıkan asıl işveren-alt işveren ilişkisi geçerli kabul edilmeyeceğinden mütevellit geçersiz olan bir hizmet akdinin fesih edilmesi de geçerli olmayacaktır şeklinde ifade edilmiştir. Bir diğer anlatıyla, yalnızca işletmenin ve işin gerektirmesi tek başına yetmeyecek, bu durum sadece teknolojik gerekçelerin de var olması halinde dikkate alınacaktır. Zira bu sayılan hallerin aksi durumlarında, asıl işin bir kısmı, "işletmenin gereği", "işin gereği" ve "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi" hallerinden birisi gerekçesiyle alt işverene havale edilebilir. Yüksek yargının vermiş olduğu kararlara göre ise asıl işin bir kısmı yalnızca işin ve işletmenin bir gereği olarak teknolojik gerekçelerle özel bir uzmanlığın zorunlu kılınması hallerinde alt işverene (taşeron) havale edilebilir (Şen ve Naneci, 2009:29-30).

#### **2.9.4. Sınırlamalara ve koşullara aykırılığın hukuki yaptırımı**

Bir önceki bölümde bahse konu olan şartlara ve kısıtlamalara uyulmayan durumlarda, alt işverenlik uygulaması "iş aracılığı" veyahut "geçici iş ilişkisi" olarak değerlendirilecektir (Güzel, 2004:40). Bahse konu durumların yaşanması halinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı işlem olduğu varsayılmakta, alt işverenlik akdi geçerliliğini yitirmekte ve bunların bir sonucu olarak alt işverenin işçileri işin başından itibaren asıl işverenin işçileri olarak kabul görmektedir. Bunun yanında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 98. maddesine göre bahse konu şart ve kısıtlamalara uymayarak iş mahallerinde muvazaaya

dayanan işlem gerçekleştiren asıl işveren ve alt işverene ayrı ayrı idari para cezası kesilecektir. Alt işverenlik uygulamasının muvazaayı içermesinin kayda değer neticesi olarak, asıl işverenin işçisi olarak kabul edilen alt işverenin işçilerinin işin başından itibaren asıl işverenin işçilerinin faydalandığı bütün haklardan ki buna toplu iş sözleşmesiyle elde edilenler de dâhil olmak üzere geçmişe dönük olarak isteme hakkını ellerinde bulundurmalarıdır (Ersöz, 2014:82).

## **2.10. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Sorumluluk**

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ihdas edilmesiyle asıl işveren bakımından ilişkinin tarafları olan alt işverene ve alt işverenin istihdam ettiği işçilere karşı bazı yükümlülükler meydana gelmektedir. Alt işverene olan yükümlülük hizmet akdine dayanan sorumluluktur. Alt işverenin istihdam ettiği işçilere yönelik olan yükümlülük ise İş Kanunu'na dayanan bir sorumluluktur. Zira asıl işveren ile alt işverenin istihdam ettiği işçiler arasında ihdas edilen herhangi bir hizmet akdi bulunmamaktadır. Bu gerekçeden mütevellit asıl işveren ile alt işverenin istihdam ettiği işçiler arasında meydana gelebilecek problemlerin yasadan doğan kusursuz yükümlülük hükümleri kapsamında ortadan kaldırılması gerekmektedir (Göktaş, 2012:58).

Asıl işveren, alt işverenin istihdam ettiği işçi ücret ve haklarının işçilere yansıtılıp yansıtılmadığını, işçilerin hak etmiş oldukları yıllık izin haklarından yararlanıp yararlanmadığını ve hizmet akdi nihayete eren işçilerin elde ettikleri kıdem tazminatlarının işçilere ödenip ödenmediğini kontrol etmek zorundadır.

Alt işveren, bir diğer işverenden (asıl işveren) gerçekleştirmek için üstlendiği işte personel istihdam eden bir işverendir. İş Yasası'nda öngörülen ve işverenleri kapsayan bütün hukuksal ve cezai yükümlülükler alt işverenler içinde geçerlidir. Bir iş sözleşmesiyle ya da bir diğer deyişle bir hizmet akdiyle bahse konu iş mahallinde alt işverenin işçileri olarak istihdam edilen işçilerin, yasaya veyahut hizmet akdine dayanan her çeşit işçilik hak ve alacaklarının gerçekleştirilmesi ve yerine getirilmesinden bizatihi alt işveren (taşeron) yükümlüdür. Alt işverenin istihdam ettiği işçiler, yıllık izin, kıdem tazminatı veya ücret ve alacaklar gibi elde ettikleri kazanımlardan faydalandırılmadıkları durumlarda alt işverenin aleyhine hukuksal anlamda haklarını arayacakları bir dava açabilir ve hak ve alacaklarının gerçekleştirilmesini alt işverenden isteyebilirler. Alt işverenin bu türdeki yükümlülükleri kendi istihdam ettiği

işçilerine yöneliktir. Bununla birlikte asıl işverenin istihdam ettiği işçilere yönelik ise alt işverenlerin hiçbir yükümlülüğü veya sorumluluğu yoktur (Yüksel Bozkurt, 2008:48-49).

### **2.10.1. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işçilerin alacaklarında yükümlülük**

Asıl işverenin yükümlülüğü iki koşulda ortaya çıkmaktadır. Bahse konu bu koşullardan birincisi, İş Yasası'na uygun ve geçerli olan bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ihdas edilmesidir. İkincisi ise alt işverenlik ilişkisinin oluşturulmasıyla meydana gelen, taşeronun yükümlü olduğu işçilik hak ve alacaklarına dayanan ve yerine getirilmemiş olan hak ve alacakların bulunmasıdır (Yılmaz, 2010:27).

Alt işveren işçisi, alt işveren tarafından alt işverenin gerçekleştirmek üzere yükümlülüğünü üstüne aldığı iş dolayısıyla bahse konu zaman zarfı içerisinde sadece ama sadece söz konusu işte çalışmış olan işçidir. Asıl işveren ile alt işveren arasında ihdas edilen hizmet akdi sona erdiğinde veyahut asıl işveren-alt işveren ilişkisi devam ederken istihdam edilen alt işveren işçisiyle alt işveren arasındaki iş ilişkisi bittiğinde işçinin iş sözleşmesinin fesih edilmesi nedeniyle meydana gelen hak ve alacaklarının tamamından asıl işverenle alt işveren birlikte (müteselsil) yükümlüdür. Öte yandan, alt işverenin istihdam ettiği işçi asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmadan önce de alt işverenin işçisi olarak, alt işverenin şahsına ait iş mahallinde ya da alt işverenin üstlendiği farklı bir asıl işverende istihdam edilmiş ve işçinin hizmet akdi sonradan meydana gelen asıl işveren-alt işveren ilişkisi döneminde veyahut bu ilişkinin bitiminde nihayete erdirilmiş ise alt işveren bütün bu zaman dilimi içerisindeki işçilik hak ve alacaklarından yükümlü olurken, asıl işveren ise sadece kendisinin süre zarfında meydana gelen hak ve alacaklardan alt işverenle beraber yükümlü olmaktadır (Topçu, 2010:300).

### **2.10.2. Asıl işveren ve alt işverenin müteselsil (Birlikte) yükümlülüğü**

İş Yasası'nın 2. maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi şöyle düzenlenmektedir;

“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur” (4857/2).

Madde metninden de rahatlıkla algılanabileceği gibi İş Yasası, işçiyi kollama ve koruma hedefiyle, asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde alt işverenin istihdam ettiği işçilerinin hak ve alacaklarından asıl işvereni de beraber yükümlü yapmıştır. Yasa metninde net bir şekilde düzenlenmemiş olsa da ‘‘alt işverenle birlikte sorumludur’’ lafındaki birlikte sorumludur ibaresinden müteselsil yükümlülüğün kastedildiğine herhangi bir şüphe yoktur. Madde metninde düzenlenen asıl işverenin yükümlülüğü ile alt işverenin istihdam ettiği işçilerinin yararına ve lehine pozitif bir katkı sunulmuştur (Akın, 2011:742-743).

Alt işverenlik ilişkisi kanun yapıcı tarafından işçi lehine düzenlenmiş ve özellikle daha az sermayeye ve ödeme gücüne sahip olan bu alt işverenlerin işçilerin hak ve alacakları konusundaki yükümlülüğünü gerçekleştirmede güçlüğü düşmesi halinde, işçinin hak ve alacaklarının ödenmemesini engellemek amacıyla birlikte (müteselsil) yükümlülük ilkesini madde metnine yerleştirmiştir (İnciroğlu, 2006:27). Bir işverenin alt işveren sıfatıyla ilişki oluşturduğu işverenin işçilerinde değin uzanan işveren yükümlülüğü manasına gelen birlikte yükümlülük, İş Mevzuatımızda ilk olarak 3008 sayılı İş Yasası’nda yer almıştır. 931 ve 1475 sayılı İş Kanunlarında ise daha ayrıntılı olarak ele alınmıştır (Ekonomi, 2008:23). 4857 sayılı İş Kanunu ve bu kanunun 3. maddesine göre meydana getirilen Alt İşverenlik Yönetmeliği’nde de asıl işverenin, alt işverenin istihdam ettiği işçilerine karşı o iş mahalline ilişkin yasadan, hizmet akdinden veya alt işverenin bir tarafında yer aldığı Toplu İş Sözleşmelerine dayanan sorumluluk ve yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte ve beraber yükümlü olacağı net bir şekilde ifade edilmiştir (Ersöz, 2014:84). Doktrinde bu yükümlülüğün Türk Borçlar Yasası’nın 61. ve 62. maddelerine göre müteselsil (birlikte) olmasının yanında, bahse konu yasanın 66. maddesindeki personel çalıştırmanın yükümlülüğü dâhilinde özen sorumluluğunu gerçekleştirmemesi açısından asıl işveren bakımından kusursuz bir yükümlülüğü de kapsadığı söylenmektedir (Süzek, 2009:47).

Asıl işverenin alt işverenin işçilerinin hak ve alacaklarından hukuksal yükümlülüğünün ortaya çıkması için ilk olarak taraflar arasında İş Kanunu’nun 2. maddesi bakımından geçerli olarak ihdas edilmiş, muvazaalı işlem olmayan bir alt işverenlik ilişkisinin olması gerekmektedir. Şayet, alt işveren ilişkisi kanuna ters veya muvazaalı bir ilişkiyse, istihdam edilen alt işveren işçisi için başından bu yana asıl işverenin işçisi olarak kabul görecektir ve bütün talep ve isteklerini asıl işverenden isteyebilecektir. Asıl işverenin yükümlülüğü sınırsız ve bağımsız değildir. Bir diğer deyişle, asıl işverenin yükümlülüğü alt işverene bağımlı ve alt işverenin yükümlülüğü ile kısıtlıdır. Bu kaideye göre asıl işverenin yükümlülüğünün meydana gelmesi için öncelikle alt işverenin yükümlülüğünün meydana

gelmesi gerekir (Güleşci, 2013:197). Asıl işverenin yükümlülüğü direkt olarak şahsından değil, dolaylı yoldan alt işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesinden doğan bir sorumluluktur (Aydınlı, 2012:221). Bu kaide uyarınca alt işveren, kendi şahsi istihdam ettiği işçileriyle işveren niteliği sebebiyle karşı karşıya gelecek, lakin işçilerin hak ve alacaklarının alt işverence ödenmemesi durumunda asıl işverenin müteselsil (birlikte) yükümlülüğü ortaya çıkacaktır. Bir anlamda alt işveren yüzünden ve alt işverenin sorumlu olduğu hak ve alacaklar meydana gelmiş ancak gerçekleştirilmemiş olması gerekmektedir (Güleşci, 2013:197). Asıl işverenin yükümlülüğünden bahsedebilmek için işçi hak ve alacaklarının alt işverenlik ilişkisinin sürdüğü zaman zarfı içerisinde ortaya çıkmış olması gerekmektedir. Bu alt işverenlik ilişkisinin ihdas edilmesinden önce alt işverenin farklı iş mahallinde gerçekleştirmiş olduğu işler dolayısıyla daha sonraki diğer asıl işverenin yükümlü tutulması olanaklı değildir. Asıl işverenin yükümlülüğü işin alt işverene havale edildiği andan itibaren başlar (Şen ve Naneci, 2009:43). Yani asıl işverenin müteselsil yükümlülüğü alt işverenin istihdam ettiği işçilerinin o iş mahallinde çalıştıkları zaman dilimiyle kısıtlanmıştır (Aydınlı, 2012:222). İfade etmekte fayda vardır ki asıl işveren yalnızca alt işverenin asıl işverenin iş mahallinde istihdam ettiği işçilerinden yükümlüdür, asıl işverenin kendi iş mahallinde istihdam edilmeyen ve çalıştırılmayan alt işverenin diğer işçilerine yönelik hiçbir yükümlülüğü bulunmamaktadır (Aydınlı, 2012:222).

İş hukukumuzda, alt işverenin istihdam ettiği işçilerinin bu işverenlerin yanında çalıştıkları dönem içerisinde ortaya çıkan ücret ve diğer hak ve alacaklarının sağlama alınması gayesiyle, asıl işveren de alt işverenin işçilerine yönelik olarak yükümlü tutulmuştur. Gerçekten de, İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası uyarınca, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde asıl işveren, alt işverenin istihdam ettiği işçilerine yönelik olarak o iş mahalline ilişkin olarak, İş Kanunu'ndan, hizmet akdinden ya da taşeronun taraf olduğu toplu hizmet akitlerine dayanan sorumluluklarda, alt işveren ile müteselsil olarak yükümlüdür. Lakin alt işverenin istihdam ettiği işçiler kendi işverenlerinden talep edebilecekleri miktardan fazlasını asıl işverenden talep edemezler. İş Kanunu'nun kısıtlamalara ters veya genellikle asıl işveren-alt işveren ilişkisini muvazaaya dayandığı durumlarda, alt işverenin istihdam ettiği işçilerinin işin başından beri asıl işverenin işçisi olarak kabul edilmeleri anlamındaki hükmü oldukça uygun ve etkili bir teminat olmakla beraber, asıl olan alt işverenin işçileri ile asıl işverenin işçileri arasında alt işverenlik ilişkisi sürerken bir farklılığın meydana gelmemesi ve bunu önleyici kaidelerin var olmasıdır (Güzel, 2004:54-55-56).



Kanun koyucu, alt işverenlerin çoğunlukla sermayelerinin az olması ve mali açıdan güçsüz olmaları gerekçesiyle çalıştırdıkları işçilerin hak ve alacaklarını ödeyememe ihtimaline yönelik olarak asıl işvereni de alt işverenin işçilerine karşı alt işverenle birlikte müteselsil sorumlu tutarak alt işveren işçilerini korumaya almıştır. Müteselsil (birlikte) yükümlülük durumunda sorumlu tarafların tamamı borcun ya da edimin tümünden birlikte yükümlüdür ve alacaklı olan işçilerinde istedikleri yükümlüden edimlerini talep etme hakları vardır. Bunun yanında alacaklı olan işçi alt işverenden veyahut asıl işverenden elde etmiş olduğu hak ve alacağını bir başka işverenden tekrar talep edemeyecektir. Birlikte yükümlülük kapsamında asıl işverenler alt işverenlerin istihdam ettiği işçilere yönelik olarak gerçekleştirdikleri edim ve ödemeleri alt işveren rücu (geri alma) davası açarak isteyebileceklerdir (Baybora, 2010:24).

Birlikte (müteselsil) yükümlülük, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde ilk önce göz önüne alınması gerekli bölüm olmasa da, bu ilişkinin ciddi anlamda önemli neticelerinden biridir. Yasa gerekçesinde ise bahse konu durum, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin meydana gelmesinin en önemli ve kayda değer neticesi olarak belirtilmektedir. Birlikte yükümlülük ve dâhilindeki ayrıntılar 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde yer almaktadır. 1475 sayılı İş Yasası'ndan ayrı olarak, asıl işverenin alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluklardan da yükümlü tutulacağı düzenlenmektedir. Bu TİS'den doğan sorumlulukların madde metnine konulmasında, madde gerekçesinde de belirtildiği gibi Yargıtay'ın kararları etkili olmuştur. Birlikte yükümlülükle hedeflenen, özellikle daha az sermayeye sahip olan yüklenicilerin ücretleri işçilere veremeyecek hale düşmeleri durumunda, alt işverenin istihdam ettiği işçilerin mağdur olmaması ve hak ve alacaklarını alamamalarının engellenmesi ve önlenmesi için, bu yerine getirilen işten faydası bulunan asıl işvereni de yükümlü tutarak işçileri korumak ve kollamaktır (Şafak, 2004:120). Burada ifade edilen birlikte yükümlülüğün hukuksal yükümlülük olduğunda herhangi bir şüphe bulunmamaktadır. Cezai yükümlülüğü dâhil etmez, yoksa bu çeşit bir uygulama ceza hukukunun "cezaların kişiselliği (şahsiliği)" ilkesine ters olurdu (Demir, 2003:40).

Asıl işverenin beraber yükümlülüğü lafzı idari yükümlülüğü ihtiva etmez. Böyle bir halin vuku bulması durumunda, idari para cezaları her işverenin kendi nam ve hesabındır. Asıl işverenin idari para cezalarından da yükümlü tutulacağı neticesi anlaşılabilir (Tozlu ve Eraslan, 2012:50).

Sosyal Güvenlik Mevzuatına göz gezdirildiğinde, 5510 sayılı yasada alt işveren kavramının açıklandığı 12. maddesinin son fıkrasında, ‘‘Asıl işveren, bu Yasa’nın işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur’’ hükmü düzenlenmiştir (5510/12). 5510 sayılı yasa dâhilindeki asıl işverenin yükümlülüğüne, SGK alacaklarının 6111 sayılı yasa uyarınca yeniden yapılandırılmasına ilişkin usul ve esaslar hakkında 18.03.2011 tarih ve 2011/29 sayılı Kurum Genelgesi güzel bir örnek teşkil etmektedir. 5510 sayılı Yasa’nın 12. maddesi uyarınca, taşeronun borçlarından, alt işverenle asıl işverenin de yükümlü tutulduğunu ifade eden Genelge’ye göre; hem asıl işverenlerin hem de alt işverenlerin 6111 sayılı Yasa’ya istinaden başvuru yapmaları ve asıl işverenlerin, alt işverenlerden; alt işverenlerin ise asıl işverenlerden ortaya çıkabilecek hak ve alacaklara ilişkin yükümlülük almamaları durumunda asıl işverenlerin borçları, alt işverenlerin borçları da dâhil edilerek elektronik ortamda, alt işverenlerin borçları ise yalnızca kendi borçlarını kapsayacak biçimde manuel ortamda yapılandırılacaktır (Ersöz, 2014:85).

Alt işverenler farklı bir işveren olan asıl işverenin işinde ve iş mahallinde de olsa kendi ismine sigortalı işçi istihdam ettikleri için yasa gereğince işveren sıfatına haizdirler ve yasanın asıl işvereni sorumlu tuttuğu bütün yükümlülüklerden ve sorumluluklardan alt işverenlerde bağımlı olmayan bağımsız bir işveren olarak sorumludurlar. Bu sorumluluk ve yükümlülükler; işyeri bildirgesi, işe giriş bildirgesi, aylık sigorta primlerinin ödenmesi bildirgesi, gereken kayıtların ve defterlerin tutulması, yasanın belirttiği hallerde sigortalı işçiyi istihdam etmeden önce sağlık raporunun talep edilmesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bütün tedbirlerin alınması, primlerin zamanında ödenmesi türündeki sorumluluk ve yükümlülüklerdir. Kanun yapıcı, sosyal güvenlik ilişkisinin tarafları olan SGK ile sigortalı işçilerin hak ve alacaklarını teminat altına almak üzere alt işverenin yanında asıl işverenin de müteselsilen (birlikte ve beraber) yükümlü olmasını belirtmiştir. Bu durumda tabii ki esas yükümlülük alt işverende olup asıl işveren sadece ama sadece alt işverenin sorumluluğunun var olduğu durumlarda alt işverenin sorumluluk alanıyla kısıtlı olmak üzere birlikte ve beraber yükümlüdür (Erdoğan, 2004:10).

Taşeron (alt işveren), asıl işverenin iş mahallinde gerçekleştirmek üzere sorumluluğunu üstlendiği işleri yerine getirirken şahsına bağlı olarak istihdam ettiği işçilerin sigorta primlerini de maaş ve ücretleri gibi ödemek yükümlülüğündedir. Eğer alt işveren bu yükümlülüğünü gerçekleştirmezse, asıl işveren alt işveren tarafından yerine getirilmeyen edimlerin veya tam olarak ödenmeyen sigorta primlerini ödemek ve edimleri gerçekleştirmek mecburiyetindedir. Ödenmeyen veya eksik ödenen sigorta primleri SGK bakımından

gelirlerinin zayi olmasının yanında bir de sigortalı olarak istihdam edilen işçilerin emeklilik zamanında elde edeceği edimlerin yani esas sosyal güvenlik haklarının ortadan kaldırılmasıdır. 4857 ve 5510 sayılı kanunlar ile asıl işverenin alt işverenin istihdam ettiği işçilere yönelik olarak yükümlü yapılmasının gerekçesi ve hedefi alt işveren işçilerinin iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hak ve alacaklarının teminat altına alınmaya gayret edilmesidir (Gerek, 2010:180).

Müteselsil borç, yalnızca alacaklı ve birden çok borçlunun arasında oluşturulan ilişkide varlık göstermektedir. Buna da dış ilişki denilir. Buna karşın iç ilişkinin bahse konu olduğu hallerdeyse birlikte sorumlu olanlardan herhangi birisinin edimi gerçekleştirilmesi durumunda tarafların arasındaki geri alma ilişkisinde birlikte borçluluk hali bulunmamaktadır. Müteselsil sorumlu olan taraflardan hepsi borcun tamamından yükümlüdür ama ödememenin sadece bir kez yapılması sonucu bu borç sona erer. Yani borçlu taraflardan birisinin bu borcun tamamını ödemesi halinde öbür borçluların üstündeki borç sona erer. Birlikte borç ilişkisinde, sorumlu tarafların tamamı ayrı ayrı ve tek tek borcun tamamından kişi olarak yükümlüdürler. Sorumlu taraflardan herhangi birisi başka yükümlülerinde varlığından bahsederek edimin yerine getirilmesinden kaçınamaz. Sorumlulardan birisi şahsi olarak edimin bir bölümünü ödeyeceğini, geriye kalanı da öbür sorumluların ödemesi gerektiğini ileri süremez (Kılıç, 2007:87).

Asıl işveren ile alt işveren ortadaki borcun tümünden ayrı ayrı ve aynı seviyede yükümlüdürler. İstihdam edilen işçi istediği ve dilediği zaman kendisini direkt olarak istihdam eden alt işverene, isterse de her iki işverene veyahut asıl işverene karşı dava açıp hak ve alacaklarını isteyebilir. Bu çeşit yükümlülükte bir borçtan yükümlü olan birden çok şahıs, borcun tümünden ve aynı seviyede sorumludur. Bir diğer ifadeyle, asıl işveren şahsından alacağını isteyen işçinin şahsına ait işçi olmadığını, alt işverenin istihdam ettiği işçi olduğunu, bu sebeple ilk olarak alt işverenin yükümlü tutulması gerektiğini iddia edemez. Bunun yanında, asıl işveren alt işverene olan tüm borç ve yükümlülüklerini yerine getirdiğini, yerine getirdiği ödemelerden taşeronun işçisine hak ve alacaklarını ödemesi lazım geldiğini söyleyerek yükümlülükten kaçamaz. Bununla birlikte asıl işveren alt işverene verdiği fazla artık ödemelerin tamamını geri alma davası açarak talep edebilir. Ancak, işçilik hak ve alacaklarından alt işverenle beraber, müteselsilen ve aynı seviyede borcun tümünden yükümlü olduğundan, işçi bu hak ve alacaklarını kendi alt işvereninden talep edebileceği gibi, direkt olarak asıl işverene açacağı bir dava ile de talep edebilir (Demir, 2003:40). İşçi asıl işverene

dava açtığında alt işveren direkt olarak davaya dâhil olacaktır. Bunun yanında işçi bir işverenden aldığı miktarı bir kez daha bir diğer işverenden talep edemez (Şafak, 2004:121).

Hukuksal yükümlülük türünde bahse konu borçtan ve edimden yükümlü kılınan birden fazla kişi vardır ve bu şahıslar borcun ve edimin tamamından aynı seviyede yükümlüdürler. Daha açık ifade edilirse, asıl işveren alt işverenin istihdam ettiği işçinin hak ve alacaklarını kendi şahsından istemesi halinde, işçinin şahsi işçisi ve kendisine bağlı bir işçi olmadığını alt işverene bağlı ve onun işçisi olduğunu ve bahse konu borç ve edim için ilk önce alt işverene müracaat edilmesi lazım geldiğini belirtmez, ifade edemez. Bununla birlikte, asıl işveren alt işverene alt işverenlik akdinden doğan hak ve alacaklarının tümünü ödediğini ve bundan dolayı alt işverenin elde ettiği bu meblağdan şahsına ait işçilerine hak ve alacaklarını ödemek mecburiyetinde bulunduğunu belirterek sorumluluktan ve yükümlülüğünden kaçamaz (Demircioğlu, 2008:43).

Asıl işveren için İş Yasası'nda yer verilen bütün yükümlülüklerin tamamı alt işveren içinde vardır. Sadece, bu halin geçerli olabilmesi için asıl işveren ile alt işveren arasındaki hizmet akdinde bahse konu sorumluluk ve yükümlülüklerin var olması gerekmektedir. Asıl işveren ile alt işveren arasında oluşturulan akitte bulunan koşullar ve maddeler emredici niteliktedir. Bu halin tersine farklı bir çeşit iş ve işlem oluşturulamaz. Asıl işveren ile alt işveren birbirlerine oluşturdukları anlaşma kapsamında bağımlıdırlar. Lakin bu durum alt işveren işçileri ile diğer hak sahiplerini alakadar etmez (Güler, 2015:107).

Müteselsil yükümlülük emredici özelliğe sahiptir. Bu gerekçeyle asıl işveren ile alt işveren arasında oluşturulan iş ilişkisinde alt işverenin istihdam ettiği işçiler görmezden gelinemez. İmza edilen bu sözleşme sadece taraflar arasında hüküm ve netice doğurur. Bahse konu yükümlülük, farklı bir kişinin davranışına dayanan bir yükümlülük olduğu için kusursuz yükümlülük halidir. Asıl işverenin yükümlülüğü şahsına ait iş mahalli ile kısıtlanmıştır. Bu gerekçeyle alt işverenin istihdam ettiği işçilerin farklı iş mahallerinde çalışarak elde ettikleri hak ve alacaklardan asıl işveren sorumlu ve yükümlü tutulamamaktadır. Bunun yanında asıl işveren alt işverenin farklı gerekçelerle meydana gelen borç ve yükümlülüklerinden sorumlu tutulamaz. Asıl işverenin yükümlülüğü, gerçekleştirilmesi için işin alt işverene havale edildiği zamanda başlamaktadır (Soyer, 2006:23).

Diğer taraftan, asıl işveren ile alt işveren arasında işin gerektirdiği anlamda oluşturulacak olan istisna, kira veya taşıma akitlerinin veya uygulamada daha fazla olan

temizlik akitlerinin, 4857 sayılı yasanın 2. maddesinde ifade edilen asıl işveren–alt işveren ilişkisinin var olması üzerinde hiçbir etkileri bulunmamaktadır. Taraflar arasında yapılacak olan bu çeşit akitlerde, İş Yasası’nda yer verilen asıl işveren-alt işveren ilişkisinin esasının ve tarafların üzerine yüklediği ana sorumlulukların değiştirilmesi bahse konu olamaz. Bu çeşit akitlere ilave edilebilecek ve müteselsil yükümlülüğü ortadan kaldıran hüküm ve maddeler geçerli olmayacaktır. Örnek vermek gerekirse, asıl işveren ve alt işveren arasında imza edilen bir hizmet akdinin teknik şartnamesinde her çeşit yükümlülüğün işi yerine getiren alt işveren işletmeye ait olacağı yönündeki hükümler geçersiz olacaktır (Şafak, 2004:121-122). Alt işverenlik uygulamasında beraber yükümlülüğe ait olarak konulan düzenlemeler kamu düzenine ilişkin olduğundan, alt işverenlik akitlerine müteselsil yükümlülüğü ortadan kaldıran madde ve hükümler konulamaz, konulursa bu çeşit hüküm ve maddeler geçerli olmayacaktır (Ersöz, 2014:87).

Mutlak ve kesin bir emredici özelliğe sahip olan müteselsil (birlikte, beraber) yükümlülük bileşenini asıl işverenle alt işveren kendi aralarında imza edecekleri herhangi bir alt işverenlik sözleşmesiyle yok etmeleri olanaklı değildir. Bir diğer şekilde ifade edilirse, asıl işveren ile alt işveren arasında oluşturulan hukuksal bağın kapsamı, muhtevası veyahut asıl işveren ile alt işveren arasında imza edilen hizmet akitlerinde veya iş sözleşmelerinde yükümlülüğün kimlere ait olduğuna ilişkin hüküm ve maddeler, işçilerin işçilik haklarına dayanan talep etme haizliğini ortadan kaldıramaz. Bahse konu müteselsil yükümlülük, göreceli emredici nitelikte olduğu için sadece istihdam edilen işçinin tarafına olan hallerde kapsam alanı genişletilecektir. Öğretide, işverenlerin yükümlülük ve sorumluluklarını sınırlayan veyahut ortadan kaldıran sözleşme içeriklerinin istihdam edilen işçilere etki etmeyeceği, işverenler arasında yer verilen düzenlemelerin yalnızca asıl işverenle alt işverenlerin kendi şahısları arasındaki ilişkilerinde bir anlam taşıyacağı ifade edilmektedir (Biol, 2013:77).

### **2.10.3. Asıl işverenin alt işverenin işçilerine yönelik yükümlülüğü**

Asıl işverenin alt işverenin istihdam ettiği işçilerine yönelik olarak yükümlü olabilmesi için asıl işverenin kendine ait iş mahallinde gerçekleştirdiği mal imalatı veya hizmet sunumuna ilişkin yardımcı işlerde veyahut asıl işin bir kısmında belli başlı bazı iş ve işlemlerin gerçekleştirilmesinin alt işverene havale edilmesi gerekmektedir. Taşeron işverenin kendi şahsına havale edilen iş gerekçesiyle işveren niteliğinin olması zorunludur. Bir anlamda yerine getirilecek işin tamamının havale edildiği hallerde veya kısım kısım havale edilen

işlerde kendi şahsına bağlı olan işçisine iş gerçekleştirmeyen işveren ile o işleri havale eden işveren arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş olmayacaktır (Yüksel Bozkurt, 2008:49).

Alt işverenlik uygulamasına ilişkin detayların anlatıldığı İş Kanunu'nda yer verilen madde ile yasa asıl işvereni aynı zamanda alt işverenin istihdam ettiği işçilerine yönelik olarak bahse konu kanun hükmünden ya da iş sözleşmesinden kaynaklanan işçilik hak ve alacaklarından müteselsil (birlikte, beraber) olarak yükümlü yapmıştır. Taşeronun istihdam ettiği işçilerle asıl işveren arasında imza edilen herhangi bir akit yoktur. Lakin yasada kendine yer bulan bu hükmün gayesi alt işveren işçilerini korumak ve kollamaktır. Bu hükümden kaynaklı olarak alt işveren işçileri hak ve alacaklarını alt işverenden tahsil edemediklerinde asıl işverenden isteyebilirler. Alt işverenin istihdam ettiği işçilerin iş kazasına uğramaları ya da meslek hastalığına tutulmaları halinde kanun hükmünden doğan müteselsil yükümlülük mucibince gerek işçiler şahsen gerekse işçilerin aileleri SGK tarafından karşılanmayan zararlarının bertaraf edilmesi amacıyla asıl işverene müracaat edebileceklerdir (Aydınlı, 2005:10).

İş akitlerinden kaynaklanan tüm hak ve sorumluluklar, alt işveren ilişkisi açısından da geçerlidir. Sonuçta alt işveren de kendi istihdam ettiği işçilerine yönelik olarak işveren niteliği taşımaktadır. Bu açıdan işçilerin ücret alacağı, kıdem ve ihbar tazminatları, yıllık ücretli izin hakları, iş güvenceleri ve bu güvenceye bağlı olan işe iade hakları ve bu işe iadede doğan hakları bulunmaktadır. Asıl işverenin müteselsil yükümlülüğünün düzenlenmesinin bulunduğu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde altıncı fıkrasında yükümlülüğün dâhil ettiği alanlarda ifade edilmiştir. Bu madde metni uyarınca, asıl işveren alt işverenle beraber, alt işverene karşı olarak İş Yasası'ndan, iş akdinden ve alt işverenin bir tarafında yer aldığı toplu iş akdinden kaynaklanan yükümlülüklerden sorumludur. Bu madde düzenlenmesinde asıl işverenin müteselsil (birlikte) yükümlülüğü kısıtlanmıştır (Güleşci, 2013:204).

Asıl işverenlerin yükümlülüklerinin muhtevasına, bahse konu işçilerin alt işverenle imzalamış oldukları hizmet akitleri, iş kanunu veya bahse konu iş mahalline ilişkin yükümlülükleri de dâhildir. Bununla birlikte çalıştırılan işçilerin asıl işverenden gerçekleştirmek üzere üstlenilen işte istihdam edilmelerinden doğması gerekmektedir. Alt işverenin istihdam ettiği işçileri başka akitlerden ya da kanundan doğan talepleri, asıl işverenden gerçekleştirmek amacıyla sorumluluğunun üstlenildiği iş dolayısıyla meydana gelmediği için asıl işverenden bu hak ve alacaklarını isteyemeyeceklerdir. Taşeron işverenin

istihdam ettiği işçilerinin bir tarafında yer aldığı herhangi bir toplu iş akdinin var olması durumunda, alt işveren işçilerinin toplu iş akdinden kaynaklanan talepleri de bu yükümlülüklerin içerisinde (Çankaya ve Çil, 2006:66).

Asıl işverenin yükümlülüğü miktar olarak da sınırlandırılmıştır. Bu halde, alt işveren işçileri, asıl işveren-alt işveren ilişkisi sebebiyle kendi şahsi işverenleri olan alt işverenden isteyebilecekleri hak ve alacakların tutarından fazlasını asıl işverenden talep edemezler. Asıl işverenin alt işverenin işçilerine yönelik olan yükümlülüğü alt işverenin sorumluluk miktarına bağlıdır. Bu bağlılıktan mütevellit asıl işveren alt işverenin kendi istihdam ettiği şahsi işçilerine yönelik iddia edebileceği savları sunabilir (Göktaş, 2012:60).

#### **2.10.4. İş sağlığı ve güvenliği dâhilinde asıl işveren ve alt işverenin yükümlülükleri**

Asıl işveren, alt işverenin istihdam ettiği işçilerin iş sağlığı ve güvenliği alanında da yükümlüdür. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde şu ifadeler yer verilmektedir;

“İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. b) İş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır” (6331/4).

Bununla birlikte Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği'nin alakalı 4. maddesine göre; “Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğu işyerlerinde, alt işverene ait çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerin verilmesinden, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur.” Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda hüccet edilmiş olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun oluşumu ile ilgili olarak alt işverenliğe özel olarak bazı hükümler düzenlenmiştir. 6331 sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca “Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan daha fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular” (6331/22). Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre;

“Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;  
a) Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda işbirliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.

- b) Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
- c) İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
- ç) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur” (6331/22).

Alt işveren işçiyi koruma ve kollama yükümlülüğü dâhilinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini önceden yerine getirmek ve bahse konu duruma gereken hassasiyeti göstermek mecburiyetindedir. Asıl işverenin alt işverenin istihdam ettiği işçilere yönelik direkt olarak bu şekilde bir yükümlülüğü yoktur. Bunun yanında asıl işveren alt işverenin hatalı ve eksik olduğu durumlardan da sorumludur. Asıl işverenin müteselsilen yükümlü olduğu alt işverenlik ilişkisinde, asıl işverenin herhangi bir kontrol yetkisinin olmadığı ileri sürülemez. Özellikle, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin önceden alınması konusunda asıl işverenin koordinasyon ve denetim yetkisi bulunmaktadır. Asıl işveren alt işverenin istihdam ettiği işçilerine iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitim verme yükümlülüğündedir. Bahse konu eğitim, asıl işverence işçilere iş başlamadan önce, bunun yanında herhangi bir iş mahalli değişikliklerinde veya makine ve teçhizatların ve teknolojinin değişmesi ve gelişmesi hallerinde bu eğitimi ilgililere sunmakla sorumludur. Alt işveren de kendi şahsi olarak istihdam ettiği işçilerine iş sağlığı ve güvenliği hususunda eğitim vermelidir. Alt işveren eğitim sunma yükümlülüğünü gerçekleştirmez ve herhangi bir iş kazası meydana gelirse böyle bir durumun neticelerine asıl işverende tahammül etmek mecburiyetinde kalacaktır (Güler, 2015:111).

30 Ekim 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu alt işverenin istihdam ettiği işçiler için belli başlı bazı yeni düzenlemeler içermektedir. Bunlar arasında istihdam edilen personelin haberdar edilmesi, risklerin dikkate alınması, işçilere ihtiyaç duyacakları eğitim ve seminerlerin sunulması, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun ihdas edilmesi, iş sağlığı ve güvenliği hususunda iş birliği işlevinin gerçekleştirilmesi sayılabilir. Aynı iş mahallinin birden fazla işveren tarafından ortaklaşa faydalandığı ve asıl işveren-alt işveren ilişkisi ihdas edilen iş mahallerinde asıl işverenin yükümlülüklerinin kapsama alanı ve kısıtlandığı yerler; aynı iş mahallinden ortaklaşa faydalandığı alt işverenleri ya da o anda tehlikelere maruz kalan işçilerini İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nda bahsedilen hükümlere ilişkin haberdar etme, kanunun öngördüğü ve sahip olunması gerekli yetki belgelerine ve özel niteliklere haiz olmayan alt işverenin istihdam ettiği işçilerini çalıştırmama, kanunda ifade edildiği biçimiyle iş sağlığı ve güvenliği kurulunu ihdas etme ve işbirliğinin sağlanması hususundaki vazifesini gerçekleştirme ve risk analizi hususunda gerekli bilgi ve belgeleri



temin etme ve kontrol ve denetim işlevini gerçekleştirme olarak sıralanabilir (Aydınlı, 2013:41).

Ayrıca İş Yasası şümulünde iş sağlığı ve güvenliği hususundaki sorumluluk ve yükümlülükler uygun hareket edilmemesi sebebiyle alt işverenin istihdam ettiği işçilerin maruz kalacağı zyanlardan, maddi ve manevi tazminat ya da dayanaktan mahrum kalma tazminatından asıl işveren alt işverenle birlikte yükümlüdür. İfade edilmesi gerekir ki, iş sağlığı ve güvenliği bakımından alt işverenin yükümlülüğü ‘‘işverenlik’’ niteliğine dayanırken, asıl işverenin yükümlülüğü yasa hüküm ve maddesine dayanmaktadır (Aydınlı, 2012:224).

Herhangi bir iş mahallinde birden çok taşeronun var olması halinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bazı gereklilikler yer almaktadır. Öncelikle her bir alt işveren gerçekleştirdiği işlere ilişkin olarak yerine getirilmesi gerekli risk değerlendirmelerini yerine getirmeli veyahut bir başkasına yaptırtmalıdır. Asıl işveren risk değerlendirmeleri konusunda yükümlü olduğu bölümlere ilişkin olarak taşeronun ihtiyaç duyduğu bilgi ve belgeleri tedarik etmelidir. Taşeron firma tarafından gerçekleştirilen uygulamaların asıl işveren tarafından koordinasyonu sağlanmalıdır ve denetim mekanizması asıl işveren olmalıdır. Risk değerlendirmeleriyle alakalı olarak taşeron firma tarafından yapılan raporlamaların bir örneği asıl işverene verilmelidir. Asıl işveren de taşeron firmanın yerine getirdiği risk değerlendirme uygulamalarının bir örneğini alarak şahsen yaptığı risk değerlendirmelerle bir araya getirerek alınması gerekli kontrol önlemlerini denetlemelidir. Eğer herhangi bir eksiklik veya olumsuz bir durumla karşılaşılırsa asıl işverence bunlar bertaraf edilmelidir (Güler, 2015:113-114).

## **2.11. Asıl İşverenin Alt İşverene Rücu**

Taşeron firmanın istihdam ettiği işçilerine karşı alt işverenin sorumluluklarını gerçekleştiren asıl işveren işletmeler alt işverenden bu sorumlulukların rücu hakkını elde edecektir. Buradan hareketle asıl işveren birlikte yükümlülüğü dâhilinde gerçekleştirdiği ödemeleri ve edimleri taşeron firmadan rücu vasıtasıyla talep edebilir. Bahse konu rücu edimi, Borçlar Kanunu dâhilinde bu kanuna dayanan halefiyet (halefiyet; sigorta hukukunda sigortacının ödediği tazminat tutarı kadar sigortalı yerine geçerek üçüncü şahıslardan zararının giderilmesini talep etme hakkı, TTK:1454. madde) şeklinde meydana gelmektedir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 168. maddesi uyarınca ‘‘Diğerlerine rücu hakkına sahip

olan borçlulardan her biri, ifa ettiği miktar oranında alacaklının haklarına halef olur’’ (Güleşci, 2013:209).

Asıl işveren hem şahsi olarak istihdam ettiği işçilerine hem de alt işverenin istihdam ettiği işçilere karşı yükümlüdür. Lakin birçok alt işverenin sermayesi yeterli seviyede olmadığından uygulamada bazı iktisaplarını gerçekleştirememesi hali vuku bulmaktadır. Böyle hallerin meydana gelme olasılığına bir önlem olarak istihdam edilen işçileri ve bu istihdam edilen işçilerin işçilik hak ve alacaklarını teminat altına alma mecburiyeti vardır. İşçilik hak ve alacaklarının korunup kollanması hususunda kanun ve ilgili maddeleri asıl işvereni alt işverenle birlikte müteselsilen yükümlü yapmıştır. Asıl işveren tarafından alacaklı olan işçilere herhangi bir tutarda ödeme yapıldığında veya herhangi bir edim yerine getirildiğinde, asıl işveren gerçekleştirdiği bu tutarları ortadaki borcun asıl sorumlusu ve sahibi olan alt işverenden rücu vasıtasıyla geri isteyebilecektir (Yüksel Bozkurt, 2008:52).

Asıl işverenin birlikte yükümlülüğü yasadan kaynaklanmaktadır. Buradan hareketle asıl işverenin alt işverene rücu hakkı bulunmaktadır. Asıl işverenin şahsi kusurundan dolayı ortaya çıkan zayıflar dışında, alt işverenin istihdam ettiği işçilere karşı gerçekleştirdiği ödemeleri taşeron firmaya rücu ederek geri isteyebilir. Alt işveren ise asıl işverenin hatasından dolayı meydana gelen zararlar dışında kendi istihdam ettiği işçilerine gerçekleştirmesi gerekli hak ve alacağı asıl işverene rücu ederek geri talep edemez. Bunun gerekçesi ise bahse konu işçilerin işverenin asıl işveren değil alt işveren olmasıdır (Göktaş, 2012:58).

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi hukuka uyumlu olarak ihdas edilmişse rücu noktasında hiçbir sıkıntı ve problem yoktur. Bu halde asıl işveren birlikte (müteselsil) yükümlülüğe dayanarak alt işverenden, alt işverenin istihdam etmiş olduğu işçilerine gerçekleştirdiği ödemeleri ve edimlerin bütününe faiziyle beraber alt işverenlik sözleşmesi kapsamında talep edebilir. Bu talep etme ise rücu davası vasıtasıyla gerçekleşecektir (Güleşci, 2013:210).

Eğer hukuka uyumlu bir alt işverenlik ilişkisi ihdas edilmişse asıl işveren, müteselsil yükümlülük kaidesine dayanarak alt işverenin istihdam ettiği işçilerine gerçekleştirdiği ödemeleri ve edimleri rücu davasıyla alt işverenden (taşeron firmadan) isteyebilir. Alt işverenin istihdam ettiği işçilere herhangi bir ödemede bulunan asıl işverenin rücu hakkı vardır; başka bir deyişle asıl işveren alt işverenin istihdam ettiği işçilere ödeme gerçekleştirdikten sonra, ödediği miktarı faiziyle beraber alt işverenden rücu vasıtasıyla talep

edebilir. Öğretide çoğunlukla kabul gören bu rücu hakkı, Borçlar Kanunu maddeleri kapsamında yasadan ortaya çıkan halefiyete dayanarak meydana gelmektedir. Borçlar Kanunu 147. madde gereğince rücu hakkına sahip olan müteselsil yükümlülerden herhangi biri gerçekleştirdiği ödeme tutarınca alacaklının halefi olur. Buradan hareketle müteselsil borçlulukta ödeme yapılması halinde, asıl alacak ortadan kaybolmaz, aksine asıl alacak rücu hakkı olan borçluya devrolur. Böyle bir halde, ortadaki yükümlülüğü veya daha fazlasını gerçekleştiren sorumlunun diğer yükümlülere ve borçlulara rücu etmesi olanaklıdır (Aykaç, 2011:317).

Hukuka uygun olmayan asıl işveren-alt işveren ilişkisinde ise asıl işverenin gerçekleştirdiği ödemeleri ve edimleri alt işverenden talep edip edemeyeceği yani bir diğer deyişle rücu hakkına sahip olup olmadığı tartışma konusudur. Yüksek Mahkeme bazı kararlarında hileli alt işverenlik ilişkilerinde rücu hakkını ortadan kaldırmamış, İş Yasası'nda var olan alt işverenlik düzenlemelerinin yalnızca istihdam edilen işçilerin işçilik hak ve alacaklarını ifade ettiğini, ancak taraflar arasındaki (işverenler) rücu hakkıyla alakalı olmadığından taraflar arasında ihdas edilen alt işverenlik sözleşmesinin hükümleri uyarınca bir çözüme kavuşturulabileceğini ifade etmiştir (Güleşci, 2013:211). Diğer taraftan alt işveren ilişkisinin hileli, muvazaalı olarak kabul görmesine rağmen asıl işverenin rücu hakkı vardır denilirse, bu hal asıl işverenleri hukuka uygun olmayan alt işverenlik ilişkisi kurmaya itecektir. Ancak hileli işlemlerin kesin mutlak butlanla sakat olmasından ötürü en baştan beri geçerli olmayan bir işlemin daha sonra bir hakkı ortaya çıkarması olanaklı değildir. Bundan dolayı hukuka uygun olmayan alt işverenlik ilişkisinde rücu hakkının olmaması gerektiği belirtilmiştir. Muvazaaya (hileli işlem) dayanan alt işverenlik sözleşmelerinin müeyyidesi İş Kanunu uyarınca, alt işverenin istihdam ettiği işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılarak işlem görmeleridir. Yasanın asıl işverenin şahsi işçisi olarak gördüğü için gerçekleştirdiği ödemeleri sonradan bir diğer işverenden rücu vasıtasıyla talep etmesi bir çelişki meydana getirecektir (Aydınlı, 2012:238-29). Yine aynı doğrultuda olmak üzere bir başka yazar da, muvazaalı (hileli) olarak kabul edilen alt işverenlik ilişkisinin yaptırımının, bahse konu işçilerin işin başından beri asıl işverenin işçileri olarak kabul görmeleri olduğunu belirtmektedir. Bu şekilde bir olayın vuku bulması durumunda asıl işveren işin başından itibaren bahse konu işçilerin hal ve alacaklarından asıl ve tek yükümlüsü olmaktadır. Daha önce bahsedildiği gibi alt işverenlik ilişkisinde birlikte (müteselsil) yükümlülüğün ilk şartı geçerli olan ve hukuka uygun bir alt işverenlik ilişkisinin var olmasıdır. Eğer böyle değilse, asıl işverenin alt işveren niteliğindeki şahsa rücu hakkının olması olanaklı değildir (Aykaç, 2011:320).

## **2.12. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenen en temel sınırlama muvazaalı işlemler açısından getirilmiştir. Asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı (hileli) olduğunun anlaşılması halinde alt işverenin işçilerinin işin başından itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul edilecekleri ifade edilmektedir (4857/2). Muvazaanın ortaya çıkarılması açısından yine aynı maddenin 7. fıkrasında "asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalışmaya devam ettirilmesi" ve "daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulması" haricinde hiçbir ölçüte yer verilmemiş, lakin muvazaanın var olması sadece bu iki ölçütle kısıtlanmamış, muvazaanın ortaya çıkarılması genel geçer kararlara bırakılmıştır. Yasa yapıcı, bu maddenin gerekçesinde, madde metninin meydana getirilmesinde Yargıtay'ın görüşlerinin dikkate alındığı belirtilmiştir. Yine madde gerekçesinde bu madde metninin yer almasının hedefinin asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılması ve istismar edilmesinin önlenmesi olduğu belirtilmektedir (Şafak, 2004:126-127).

Alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olabileceği durumlar İş Kanunu'nun ikinci maddesinin yedinci fıkrasında ifade edilenlerle kısıtlı olmayıp, bu durumların haricinde de alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğu haller ileri sürülebilir ve kanıtlanabilir. Zira İş Kanunu'nun ikinci maddesinin yedinci fıkrasında "ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayanması" ifadesine yer verilerek muvazaalı hallerin madde metninde belirtilenlerle kısıtlı olmadığına dikkat çekilmiştir. Bu bakımdan 1475 sayılı kanunun yürürlükte olduğu zaman zarfında ortaya konan Yüksek Yargı Kararları günümüzde de önemini korumaktadır (Aykaç, 2011:408).

Alt işverenlik ilişkisinde muvazaalı halleri incelemeye önce muvazaa kavramından kısaca bahsetmek gerekmektedir.

### **2.12.1. Muvazaa (Hileli işlem) kavramı**

Muvazaa, 6098 sayılı Türk Borçlar Yasası'nın 19. maddesinde; "Bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınır" şeklinde ifade edilmiştir (6098/19).

Çoğunlukla muvazaa sözleşme taraflarının üçüncü şahısları kandırmak gayesiyle ve kendi gerçek istençlerine uygun olmayan ve aralarında herhangi bir hüküm ya da netice ortaya çıkarmayan görünürde bir akit oluşturma konusunda aralarında anlaşmalarıdır (Canbolat, 2010:31). Bir diğer tanıma göre ise bir hukuksal anlamda oluşturulan ilişki (sözleşme, akit) taraflarının oluşturdukları sözleşmenin hukuksal anlamda herhangi bir hüküm meydana getirmemesi veyahut görünürdekinden farklı bir işlem gerçekleştirme konusunda anlaşma yapmalarıdır (Kılıçoğlu, 2010:141). Muvazaanın bir başka tanımı ise irade (istenç) ile beyan (bildirim) arasında bilinçli olarak ve kendi istekleriyle tarafların yapmış olduğu uygunsuzluk durumudur (Şen ve Naneci, 2009:31).

Muvazaa, sözleşme taraflarının üçüncü şahısları aldatmak gayesiyle, gerçek istençlerine uyumlu olmayan bir işlemde bulunmaları lakin görünüşte olan bu işlemin taraflar arasında geçersiz olduğu bahsinde anlaşmaya ulaşmaları şeklinde ifade edilebilir. 4857 sayılı İş Yasası'nda muvazaanın tanımı düzenlenmemiş lakin İş Kanunu'nun üçüncü maddesinin ikinci fıkrasında muvazaadan bahis açılmıştır. İş Kanunu'nun üçüncü maddesine göre meydana getirilen Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde ise muvazaa kavramına yer verilmiştir (Topçu, 2010:298).

Alt işverenlik ilişkisinde muvazaada, asıl işveren ile alt işveren somut olarak bir alt işverenlik ilişkisi oluşturmayı hedeflememekle birlikte, yalnızca işverenin iş ilişkisinden doğan belli başlı bazı sorumluluklardan sıyrılmak niyetiyle görünüşte bir alt işverenlik ilişkisi ihdas ederler (Çankaya ve Çil, 2008:117). Zira yurdumuzda son yıllarda alt işverenlik müessesesi oldukça yoğun bir şekilde yayılmış ve bu alt işverenlik uygulamalarının büyük bir bölümü istihdam edilen işçilerin kişisel ve toplu iş hukukuna dayanan hak ve alacaklarını kısıtlamayı veya tümüyle yok etmeyi gaye edinen muvazaalı işlemler biçiminde ortaya çıkmaya başlamıştır (Mollamahmutoğlu, 2008:175). Muvazaalı alt işverenlik ilişkisinde ilişkinin tarafları aslında bir alt işverenlik ilişkisini oluşturmayı değil, alt işverenin işçilerine karşı asıl işverenin işveren niteliğinin sürdürülmesini hedeflemektedirler (Aykaç, 2011:369).

Alt İşverenlik Yönetmeliği'ne göre muvazaa; iş mahallinde gerçekleştirilen mal imalatı veya hizmet sunumuyla ilgili olarak asıl işin bir bölümünde özel bir uzmanlığı gerekli kılmayan iş ve işlemlerin alt işverene havale edilmesi, önceden bahse konu iş mahallinde çalıştırılan şahıs ile ihdas edilen alt işverenlik ilişkisi ve asıl işverenin çalıştırdığı işçilerin alt işveren tarafından işe koyulup işçilik hak ve alacaklarını kısıtlayarak istihdam etmeyi sürdürmeleri şeklinde ifade edilmiştir (Güler, 2015:115).

Alt işverenlik uygulamalarının 4857 sayılı kanuna ve bahse konu kanuna uyumlu olarak meydana getirilen Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde olan bazı şartlara ve kısıtlamalara aykırı olarak uygulanmasının en güçlü müeyyidelerinden birisi alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı (hileli) olduğunun belirtilmesidir. Alt işverenlik Yönetmeliği'ne göre alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olup olmadığı; biri asıl diğeri hukuki ve ekonomik anlamda bağımlı olmayan ve farklı bir iş organizasyonu olan iki farklı işverenin olup olmadığı, alt işveren tarafından istihdam edilen işçilerin yalnızca asıl işverenden üstlenilen iş dâhilinde istihdam edilip edilmediği, alt işverene havale edilen işin iş mahallinde asıl işverence gerçekleştirilen mal imalatı veya hizmet sunumuyla alakalı asıl işin yardımcı işlerinden mi olduğu, alt işverene havale edilen işin firmanın ve işin gereğince ve teknolojik sebeplerle özel bir uzmanlığı mecburi kılan bir iş olup olmadığı, alt işverenlik ilişkisinin kurulduğu şahsın önceden o iş mahallinde istihdam edilip edilmediği, alt işverenin üstlendiği işe uyumlu olarak gerekli makine, teçhizat ve deneyimine sahip olup olmadığı, alt işverenin çalıştıracığı işçilerin özelliklerinin gerçekleştirilecek işe uyumlu olup olmadıkları, alt işverene havale edilen işte asıl işveren adına birlikteliğin sağlanması ve kontrolle vazifelenenlerden farklı olarak asıl işverenin istihdam ettiği işçilerden herhangi birinin çalışıp çalışmadığı, ihdas edilen alt işverenlik ilişkisinin iş hukukunun hüccet ettiği kamusal sorumluluklardan kaçmayı hedefleyip hedeflemediği, kurulan hizmet akitlerinin istihdam edilen işçilerin iş akdi, TİS veya madde metinlerinden doğan kişisel ve toplu haklarını sınırlandırma veyahut komple yok etme amacının olup olmadığı vb. gibi yeterince ayrıntılı durumları içermektedir (Ersöz, 2014:143-144).

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin metinleri göz önüne alındığında, İş Yasası'nda yer alan muvazaa durumları Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde muvazaanın tanımlanması biçiminde yer almaktadır (Güleşçi, 2013:99). Bu hal ise bahse konu durumların aksi kanıtlanamayacak biçimde muvazaa olarak kabul görmesi neticesini ortaya çıkaracaktır (Aykaç, 2011:371). Yine bu hal kanunun amacını aşan bir lafız olacaktır. Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin bu düzenlemesi "normlar hiyerarşisine aykırı" bir hal şeklinde de yorumlanabilecektir (Çankaya ve Çil, 2006:43). Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde düzenlenen "İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işveren verilmesi" hali de doktrinde tartışılmaktadır. Buna göre, bu şartın yerine getirilmediği bir alt işverenlik ilişkisinde tarafların gayesi, görünüşte bir alt işverenlik ilişkisi oluşturmak olmayabilir. Diğer bir deyişle, İş Kanunu'nun 2 inci maddesinin altıncı fıkrasında ifade edilen şartların var olması halinde ilişki muvazaalı olabileceği gibi, muvazaalı olmayan bir alt işverenlik ilişkisinde de İş Kanunu'nun ikinci maddesinin altıncı fıkrasında yer alan şartların

var olmaması nedeniyle geçerli kabul edilmeyecektir (Güleşci, 2013:99). Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde düzenlenen ‘‘Kamusal yükümlülüklerden kaçınmak’’ lafzı oldukça geniş bir düzenlemeye neden olduğu sebebiyle tartışma konusudur (Aykaç, 2011:372).

Alt işverenlik Yönetmeliği kamusal sorumluluklardan kaçmak veya istihdam edilen işçilerin hizmet akdi, toplu iş akdi ya da mevzuattan doğan hak ve alacaklarını sınırlamak veya tümüyle yok etmek vb. gibi sözleşme taraflarının gerçek istençlerini kamufle etmeye yönelik işlemleri muvazaalı olarak kabul etmektedir. Bahse konu durumların vuku bulması ve İş Kanunu'nda sayılan diğer hallerin var olması durumunda bu işlemlerin muvazaalı sayılacağı ve bunun bir neticesi olarak istihdam edilen alt işveren işçilerinin işin en başından bu yana asıl işverenin işçileriymişçesine işlem göreceği belirtilmektedir (Kunt, 2013:140).

Doktrinde, 4857 sayılı kanunun alt işverenlik ilişkisinin ihdas edilmesiyle alakalı şartların aksinde işlem yapılması durumunun kanuna aykırılık, sonraki fıkrada sayılan kısıtlamalara uyulmaması durumunun ise muvazaa olarak kabul görmesi gerektiği de ileri sürülmektedir. Eğer bu şekilde bir yorumlama yapılırsa, sadece kısıtlamalara aykırı davranma durumları muvazaa olarak kabul edilecektir. Örnek verilmesi gerekirse, firmanın ve işin gereğince teknolojik sebeplerle özel bir uzmanlığı mecburi kılmayan bir işi alt işverene havale etmenin müeyyidesi yasaya aykırılıkken, önceden o iş mahallinde istihdam edilen şahıs ile alt işverenlik ilişkisinin oluşturulması veya asıl işverenin hak ve alacaklarının sınırlandırılarak alt işveren tarafından çalıştırılmaya devam ettirilmeleri vb. gibi durumlar muvazaa olarak kabul görecektir. Lakin alt işverenlik müessesesi ile alakalı bahse konu fıkraların ikisinin de yasada zikredilen kısıtlar haricinde uygulanması muvazaa olarak kabul görmekte ve muvazaanın müeyyideleri uygulanmaktadır. Bilim Komisyonu tarafından yapılan kanun taslağı da göz önüne alındığında ‘‘Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler’’ metninin alt işverenlik müessesesi ile alakalı iki fıkranın en son tümcesidir. Buradan hareketle bu madde metninde yer alan ‘‘aksi halde’’ lafzı her iki fıkrayı içine almakta, birleştirmekte, ‘‘genel olarak’’ lafzı ise iki fıkrada zikredilen durumların haricindeki hallerinde muvazaa olarak kabul edilebilmesini olanaklı kılmaktadır (Ersöz, 2014:145).

Muvazaanın tespit edilmesinde bazı ölçütlerden hareket edilmesi bakımından, Yargıtay kararlarında belirtilen bileşenlerin var olması halinde asıl işveren ve alt işveren

arasında ihdas edilen ilişki muvazaalı sayılmaktadır. Yüksek Mahkeme kararlarında ifade edilen bazı ölçütler;

- İş mahallinde süregelen işlerde uzun vadede istihdam edilen işçilere asgari ücretten daha fazla bir maaş ödememek için alt işverenin istihdam ettiği işçi olarak gösterilmesi,
- Asıl işverenin istihdam ettiği işçilerinin taraf olduğu toplu iş sözleşmesindeki bazı sorumluluklardan sıyrılmak amacıyla görünüşte yüklenici biçiminde nitelendirdiği şahıs ile bir akit düzenleyerek bahse konu işçilerin müteahhidin istihdam ettiği işçilermiş gibi göstermesi,
- Biçim itibariyle ihale vasıtasıyla üçüncü şahıslar yanında istihdam edilen işçilerin yine aynı iş mahallindeki çalışmalarında herhangi bir kesintinin var olmaması, asıl işveren ile alt işveren arasında oluşturulan kısa zamanlı akitlerde işçi adedinin, işçilerin özelliklerinin ve öğle yemeklerinin asıl işveren tarafından karşılanacağı ifadesinin yer alması,
- Hizmet akdinin asıl işveren ile alt işveren arasında hazırlanmış olmasına karşın, istihdam edilen işçilerin işe koyulması, işçilerin özellikleri, işçilerin işten çıkartılması ve işçilerin alacakları ücret ve hakların tayin edilmesi gibi hususlarda bütün yetkinin işi havale eden asıl işverene verilmesi,
- Belli zaman aralıklarında alt işveren, yüklenici, müteahhit veya taşeron olarak nitelendirilen şahısların değişmesine karşın alt işverenin işçisi olarak sıfatlanan işçilerin yürüttükleri işlerini değişmeyen bir biçimde ve devamlı olarak gerçekleştirmeleri biçiminde sıralanabilir.

### **2.12.2. Muvazaanın bileşenleri**

Alt işverenlik ilişkisinin tarafları kendi aralarında uzlaşma oluşturmak suretiyle ve üçüncü şahısları aldatmak ve kandırmak hedefiyle görünüşte ifade ettikleri istençleri ile asıl gerçek olan istençleri arasındaki uyumsuzluk ve uygunsuzluk muvazaa olarak ifade edilir. Bu şekilde bir işlemin varlığı halinde muvazaalı işlem de var olmaktadır. Muvazaalı işlemler kişilerin asıl ve gerçek niyetlerine ve istençlerine uyumlu olmayan ahenksiz bir işlemdir. İlişkinin taraflarının hepsi de kendi içlerinde olan istençleriyle ifade ettikleri, bildirimde buldukları istençleri arasında var olan uyumsuzluğun farkında olmalarının yanında bu uyumsuzluğu da bilerek ve isteyerek kurmaktadır (Yılmaz, 2013:1772).



Muvazaadan bahsedilmek için ilişkinin taraflarının istençleri ve bildirimde buldukları ifadeleri arasında var olan ahenksizliğin ve uyumsuzluğun bilerek ve isteyerek olması gerekmektedir. Muvazaanın tanımlanmasında kullanılan üçüncü şahısları aldatmak ve kandırmak hedefi ile konu edinilen, ilişki taraflarının üçüncü kişilere karşı kandırıcı bir hal meydana getirme konusundaki niyetleridir. Bununla birlikte muvazaa her daim üçüncü kişileri kandırmak ve onları ziyana uğratmak hedefiyle başvuru olan bir işlem olmamaktadır (Sarıgöllü, 1989:666).

Muvazaalı işlemlerde üç farklı işlem vardır. Buradan hareketle görünürdeki işlem; ilişkinin taraflarının üçüncü şahıslara karşı kandırma ve aldatma niyetiyle aslında gerçekleştirmek niyetinde olmadıkları ancak gerçekleştirmiş gibi görünmek istedikleri asıl ve gerçeğe uygunsuz işlemdir. Muvazaa anlaşması; görünüşteki işlemin ilişkinin tarafları arasında herhangi bir hüküm, kaide yerine geçmeyeceğini belirten işlemdir. Gizli işlem; ilişkinin taraflarının asıl ve gerçek irade ve istençlerine uygun, görünüşteki işlemin yerine hüküm ve neticeleri meydana getirmesine niyetlendikleri işlemdir (Eren, 2012:351-352).

Muvazaalı işlemin var olmasında birçok işlem bulunmaktadır. Bunlardan ilki; üçüncü şahısları kandırmak ve aldatmak hedefiyle düzenlenen göz önündeki işlemdir. İkincisi ise; ilişkinin tarafları arasında düzenlenen ve görünüşteki işlemin taraflar arasında herhangi bir anlam ifade etmeyeceği ve herhangi bir sonuç ve netice meydana getirmeyeceği şeklinde gerçekleştirilen muvazaa anlaşmasıdır. Son olarak ise; ilişkinin taraflarının asıl ve gerçek niyetlerine uyan gizli ve görünmeyen işlemdir. Ancak gizli işlem bütün muvazaalı işlemlerde var olmamaktadır (Yılmaz, 2013:1773).

Nitelikli muvazaanın üç çeşidi vardır. Bunlar; sözleşmenin ‘adında’, ‘içeriğinde’ ve ‘taraflarında’ muvazaadır. Bunlardan sözleşmenin adında muvazaa; ödünç iş ilişkisini alt işverenlik ilişkisi ismini kullanarak gerçekleştirmek akidin adında muvazaadır. İçeriğinde muvazaa; alt işverenlik sözleşmesinde alt işverenin iş ve işlemlerini gerçekleştireceği iş mahallinin kısımlarını normalden daha az göstermek akidin içeriğinde muvazaadır. Taraflarında muvazaa ise; alt işverenlik sözleşmesinin gerçekte ‘A’ işvereni taşeron iken ‘B’ işvereni alt işveren olarak alt işverenlik ilişkisinin tarafı göstermek akidin taraflarında muvazaadır (Ersöz, 2014:143).

### 2.12.3. Muvazaanın çeşitleri

Muvazaada her zaman iki anlaşma vardır. Bu anlaşmalardan biri, diğerlerine üçüncü şahıslara karşı gerçekleştirilen anlaşmadır. Diğer anlaşma ise gizli kapaklı olan, yalnızca ilişkinin tarafları arasında olan ve bu taraflar haricinde kimsenin haberinin olmadığı anlaşmadır. Gizli olarak gerçekleştirilen anlaşmanın neyle alakalı olduğu üzerine odaklanıldığında muvazaanın çeşitleri anlaşılabilir (Sarıgöllü, 1989:667).

Muvazaanın mutlak muvazaa ve nispi muvazaa olmak üzere iki çeşidi vardır.

#### Mutlak muvazaa

Tarafların aslında hiçbir işlem gerçekleştirmeye niyetlenmedikleri halde, yalnızca üçüncü şahıslara karşı onları kandırmak ve aldatmak amacıyla herhangi bir işlem yapmış gibi görünmek için görünürde işlem gerçekleştirmelerine mutlak muvazaa denir. Örnek vermek gerekirse, alacaklının icra takibinden kaçmak gayesiyle sahip olduğu mallarını üçüncü bir şahsa satmış gibi görünme hali mutlak muvazaayı oluşturur (Güleşci, 2013:94).

Tarafların hukuksal anlamda hiçbir işlem yerine getirme niyetinde olmadıkları halde, üçüncü şahısları kandırmak ve aldatmak gayesiyle görünürde gerçekleştirdikleri işleme mutlak muvazaa denir. Taraflar hukuksal anlamda kendi aralarında herhangi bir işlem gerçekleştirmek niyetleri bulunmamasına karşın üçüncü şahıslara karşı hukuksal bir işlem gerçekleştirmiş gibi görünmek istemeleri durumunda yaptıkları muamele geçerli olmayacaktır. Borçlu olduğu şahıslardan mallarını kaçırmak niyetinde olan bir borçlunun, herhangi bir arkadaşıyla anlaşma gerçekleştirerek mallarını kendi arkadaşına satmış gibi göstermesi mutlak muvazaaya örnek olmakla birlikte, gerçekleştirilen işlem yani alım-satım sözleşmesi hukuki anlamda herhangi bir geçerliliğe sahip olmayacaktır (Günay, 2007:15).

#### Nisbi muvazaa

Tarafların kendi aralarında gerçekleştirdikleri sözleşmeyi şahsi istençlerine uygun olmayan ve dışarıya karşı gerçekleştirdikleri farklı bir işlem ile kapatmaları durumunda nisbi muvazaa oluşmaktadır. Nisbi muvazaada taraflar görünüşteki muamelenin arkasında asıl ve gerçek istençlerine uyumlu bir işlem gerçekleştirirler. Görünüşteki işlemin arkasında var olan bu işlem gizli işlem olarak nitelendirilir. Türk Borçlar Yasası'nın 19. maddesinde ifade edilen nisbi muvazaa durumudur. Örnek vermek gerekirse, taraflar arasında satış akdi

gerçekleştirdikleri halde bu işlemi bağış yapma gibi göstermek isteyebilirler (Eren, 2012:353). Muvazaalı muamele neticesinde tarafların asıl ve gerçek istençlerine uygunsuz görünüşteki muamele geçerli olmayacaktır yani bir diğer deyişle batıl olacak ve taraflar arasında hukuksal anlamda hiçbir netice, alacak ve borç meydana getirmeyecektir. Muvazaalı muamelenin batıl ve geçersiz olduğunu tarafların hepsi veya bu konuda hukuksal anlamda faydası ve çıkarı bulunan üçüncü şahıslarda iddia edebilir. Bunlarla birlikte hâkimler de muvazaalı muameleyi re'sen (kendiliğinden) göz önüne almalıdır (Güleşci, 2013:94). Bir hukuksal ilişkinin muvazaalı olduğunu ileri süren taraf bu ileri sürdüğü iddiasını kanıtlamakla sorumludur. Muvazaalı muamelenin geçerli olması ve kanıtlanması hiçbir koşula ve şarta dayandırılmamışsa, muvazaalı muamelenin tarafları muvazaayı her çeşit delil ve kanıtla ispat edebilirler (Aydınlı, 2012:76).

Taraflar aralarında anlaşmaya vardıkları gizli kapaklı muameleyi, kendi aralarında onayladıkları irade ve istençlerine uyumsuz, üçüncü şahıslara karşı gerçekleştirdikleri farklı bir işlemle kapatmaktadırlar. Nisbi muvazaanın bahse konu olduğu hallerde taraflar, kendi aralarında niyetlendikleri ve istedikleri bir şekilde akit hazırlamakta lakin bu akdi gizleyerek, kapatarak üçüncü şahıslara hazırladıklarından farklı bir akit gerçekleştirmiş gibi görünmektedirler. Mutlak muvazaa ve nisbi muvazaa arasındaki esas fark nisbi muvazaada iki farklı sözleşmenin var olmasıdır. Hazırlanan akidin birisi anlaşma gerçekleştiren tarafların esas ve asıl istençlerine uyumlu olarak hazırladıkları gizli kapaklı akittir. İkinci sözleşme ise saklı ve gizli akidin üstünü örtmek amacıyla düzenlenen akittir. Tarafların asıl istençlerine uyumsuz düzenlenen görünüşte bulunan akit muvazaalı akittir (Yılmaz, 2013:1774).

Nisbi muvazaanın var olma şekli durumdan duruma değişmektedir. Taraflar kendi aralarında hazırladıkları hukuksal muamelenin özelliğini başkalaştırarak saklı bir akit gerçekleştirirlerse ‘sözleşmede muvazaa’ meydana gelmektedir. Bu çeşit muvazaada akidin sıfatı tamamıyla değişmekte olduğundan kısmi değil tam bir muvazaa olmaktadır. Taraflar görünüşteki sözleşmeyi hazırlamak niyetinde olmalarına karşın akidin belli başlı bazı şartlarını asıl istençlerinden farklı bir biçimde anlaşmaya varmaları durumunda ‘sözleşmenin konusunda’ muvazaa meydana gelmektedir. Bu halde, muvazaalı işlem sözleşmenin bütününde değil yalnızca belli bölümlerinde meydana geldiğinden dolayı tam muvazaa değil kısmi muvazaa bahse konudur. Nisbi muvazaanın bu şekilde ortaya çıkması çoğunlukla sözleşme bedelinde kendini gösterir. Bir diğer muvazaa türü ise ‘tarafın şahsında muvazaadır’. Bu muvazaada düzenlenen akitten yarar elde edecek şahsın yerine farklı bir şahıs konulur (Yücel, 2008:389).

#### 2.12.4. Muvazaanın hüküm ve neticeleri

Alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olarak oluşturulduğu iş müfettişlerince gerçekleştirilen tetkikler neticesinde anlaşılması halinde, bu tespit edilen muvazaalı işleme ilişkin gerekçeli müfettiş raporu asıl işverene ve alt işverene ayrı ayrı verilir. Asıl işveren ve alt işveren kendilerine ayrı ayrı verilen ve iş müfettişlerince hazırlanan rapora altı iş günü içerisinde yetkili olan iş mahkemesine müracaatta bulunarak itirazlarını ileri sürebilirler. Böyle bir durumda ilgili mahkemenin yapılan itiraz neticesinde vereceği karar kesin ve katidir. Bu verilen kesin ve kati yargı kararına karşı itiraz yolu hiçbir şekilde yoktur. Asıl işveren veya alt işveren tarafından iş müfettişlerince hazırlanan rapora altı iş günü olan itiraz süresi dâhilinde itiraz edilmezse veyahut yargı organı muvazaanın var olduğu yönünde bir karara varırsa, işyeri tescil işlemi ilgili bölge müdürlüğü tarafından iptal edilir ve geçersiz sayılır. Alt işverenin işçileri bu işin başından bu yana asıl işverenin işçisiymiş gibi kabul görür. İş müfettişlerince düzenlenen rapora itiraz süresi olan altı iş günü içerisinde itiraz edilmemesi ya da yargı organının muvazaanın olduğuna hükmetmesi durumunda asıl işveren, alt işveren veya bunların vekillerine idari para cezası müeyyidesi uygulanır (Şen ve Naneci, 2009:33).

5763 sayılı kanunla 4857 sayılı İş Kanunu'nun üçüncü maddesinin değiştirilen ikinci fıkrası ile yapılan düzenleme uyarınca alt işveren kendi iş mahallinin tescil edilmesi için alt işverenlik akdi ve gereken belgelerle beraber iş mahallinin tescili için bölge müdürlüğüne beyanatta bulunmakla sorumlu kılınmıştır. 4857 sayılı kanunun 98. maddesi uyarınca "işyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı idari para cezası verilir" ifadesine göre muvazaalı işlemin tespiti halinde idari para cezası yaptırımını öngörülmüştür (4857/98). Gerçekleştirilen bu beyanatlarda verilen alt işverenlik sözleşmesi muvazaa açısından iş müfettişlerince değerlendirilebilmektedir. Yapılan değerlendirme neticesinde muvazaalı muameleyi kapsayan müfettiş raporuna altı iş günü içerisinde İş Mahkemesine itirazlar ileri sürülebilmektedir. İş müfettişlerince hazırlanan rapora altı iş günü içerisinde itirazda bulunulmazsa ya da yargı organı muvazaalı muamelenin saptanmasını onaylamış ise iş mahallinin tescil işlemi iptal olmakta ve alt işverenin istihdam ettiği işçiler işin başlamasından bu yana asıl işverenin işçileri olarak kabul edilmektedirler (Ersöz, 2014:140-141). Ancak bu davalar çoğunlukla işverenlerin aleyhine neticelenmektedir. Buradan hareketle birçok alt işverenlik sözleşmesinin görünüşte bir sözleşme olmamasına, yapılan akitteki asıl niyetin saklanmak veya üçüncü şahısları kandırmak ve aldatmak olmamasına karşın netice olarak müeyyidenin muvazaa olarak belirtilmesi ve hatta bu

muvazaanın iş müfettişlerince hazırlanan rapora göre belirlenmesi ve altı işgünü içerisinde itirazda bulunulmadığı veya yargı organınca itirazın reddedildiği zaman herhangi bir kanun yolunun ve temyiz olanağının bulunmadan verilen hükmün kesinleşmesi doktrinde oldukça yoğun bir şekilde eleştiri konusu olmaktadır (Canbolat, 2010:30-37).

İş Müfettişleri muvazaalı işlemin saptanması değerlendirmesinde bazı unsurları dikkate alırlar. Bunlar; asıl işverence alt işverene gerçekleştirilmesi için havale edilen işin, iş mahallinde asıl işverence gerçekleştirilen mal imalatı veya hizmet sunumuna ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığı, asıl işverence alt işverene havale edilen işin firmanın ve işin gerekli olması teknolojik sebeplerle özel bir uzmanlığı zorunlu kılan bir iş olup olmadığı, alt işverenin önceden bahse konu iş mahallinde istihdam edilmiş bir şahıs mı değil mi, alt işverenin üstlendiği işle alakalı olarak gereken tecrübe ve makine ekipmanlara sahip olup olmadığı, işi gerçekleştirecek işçilerin niteliklerinin gerçekleştirilecek iş için yeterli olup olmadığı, alt işverene gerçekleştirmesi için havale edilen işte asıl işveren nam ve hesabına işbirliği ve kontrolü sağlamakla vazifelenen işçilerin dışında asıl işverenin istihdam ettiği farklı bir işçisinin olup olmadığı, asıl işverenle alt işveren arasında ihdas edilen alt işverenlik akdinin iş hukukunun mücbir kıldığı kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı hedef edinip edinmediği ve asıl işveren ile alt işveren arasında düzenlenen alt işverenlik akdinin çalıştırılan işçilerin hizmet akdi, toplu iş akdi veya mevzuattan doğan kişisel ve toplu işçilik hak ve alacaklarını azaltma veya tümüyle ortadan kaldırma yönünde düzenlenip düzenlenmediği şeklinde sıralanabilir (Sönmez, 2009:89).

Açılan saptama davası sonucunda yargı organı asıl işveren ile alt işveren arasında gerçekleştirilen muamelenin muvazaalı işlem olduğuna kanaat getirirse, bu kanaat asıl işveren ve alt işverenin bahse konu alt işverenlik ilişkisinde asıl işveren ve alt işveren niteliğine sahip olmadıkları ve gerçekte aralarında herhangi bir anlam ifade eden alt işverenlik ilişkisinin olmadığını belirtir. Bu şekilde bir halin meydana gelmesi durumunda kayda değer üç sonuç ortaya çıkmaktadır. Birincisi, alt işveren hesabına yapılmış olan tescil muamelesi bölge müdürlüğü tarafından iptal edilir. İkincisi ise muvazaalı olarak yapıldığı saptanan alt işverenlik akdi mutlak butlanla batıl ve geçersiz olduğundan dolayı alt işverenin istihdam ettiği işçiler işin başından bu yana asıl işverenin işçisi olarak kabul görecektir. Üçüncü ve sonuncusu ise iş mahallini muvazaalı bir şekilde beyan eden ve bölge müdürlüğüne tescil işlemi yaptıran asıl işverene, alt işverene (taşeron) veya bu işverenlerin vekillerine her birine ayrı ayrı olmak üzere idari para cezası yaptırımını uygulanır (Binici, 2010:49-50).

Alt işveren ilişkisinde muvazaanın ortaya çıkması durumunda bu halin sonucu ve müeyyidesi İş Kanunu'nun 2. maddesinin yedinci fıkrasında belirtilmiştir. Bahse konu hükme göre "Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler" (4857/2). Bahse konu hüküm uyarınca, İş Yasası'nda alt işverenlikle alakalı olarak düzenlenen kısıtlamalara ters olan veyahut genel olarak muvazaalı bir alt işverenlik ilişkisinin vuku bulması halinde, işverenlerin gerçekleşmesini diledikleri görünüşteki muamele geçerli olmayacak ve bununla kalmayıp alt işverenin istihdam ettiği işçiler asıl işverenin işçileri olarak kabul görecektir (Aydınlı, 2012:320). Bununla birlikte, asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişki koşullara uyumsuz bir şekilde ihdas edildiğinde muvazaalı muamelenin varlığı dikkate alınmaksızın geçerli olmayan alt işverenlik ilişkisi neticesinde alt işverenin istihdam ettiği işçiler işin başlamasından bu yana asıl işverenin işçisi olarak kabul görürler (Ekonomi, 2008:52).

İş Yasası'nın muvazaalı alt işverenlik ilişkisinin neticesi olarak düzenlediği müeyyide alt işverenin işçilerinin işin başlamasından bu yana asıl işverenin işçileri olarak kabul görmeleridir. Bu hüküm uyarınca alt işverenin istihdam ettiği işçileri alakadar eden kısım bu işçilerin asıl işverenin kendi istihdam ettiği işçilerine verdiği lakin alt işverenin işçilerine vermediği hak ve alacakları isteyebilme hakkına sahip olmalarıdır (Güzel, 2004:62). Başka bir deyişle, alt işverenin istihdam ettiği işçiler yasa, toplu iş akdi, iş akdi veya farklı yerlerden asıl işverence kendi istihdam ettiği işçilerine sağladığı hak ve alacakları isteyebileceklerdir (Süzek, 2010:162). Bunun yanında alt işveren işçilerinin asıl işverenin işçisi olarak işlem görmelerinin bir çıktısı olarak, asıl işverenin istihdam etmiş olduğu işçi miktarında yükseliş ortaya çıkacaktır. Asıl işverenin ve istihdam ettiği işçilerinin işçi miktarına göre belirlenen hak ve alacaklardan faydalanması da bu ortaya çıkan yeni hale göre ayarlanacaktır (Aykaç, 2011:481-483).

### **2.13. Asıl İşveren ile Alt İşveren Arasında Vuku Bulan Anlaşmazlıklarda Görevli Mahkeme**

Asıl işveren ile alt işveren arasında gerçekleştirilen alt işverenlik sözleşmesi çoğunlukla istisna akitleri ismiyle nakliye, taşıma veya kira akitleri olmaktadır. Asıl işveren ile alt işveren arasında düzenlenen akitte tarafların birbirlerine yönelik hak, alacak veya yükümlülükleri yer almaktadır. Asıl işveren yahut alt işverenden herhangi birisi ihdas edilen akitte yer alan düzenlemelere ters ve aykırı bir tutum ve davranış gösterirse bu akide aykırılık

meydana getirir. Taraflardan diğeri de böyle bir halin vuku bulması durumunda meydana gelecek olan zayıını genel geçer düzenlemeler kapsamında sözleşmenin diğeri tarafından talep edebilir. Asıl işveren ile alt işveren arasında ihdas edilen ilişki bir akit biçiminde hazırlandığı ve düzenlendiğinden dolayı asıl işverenle alt işveren arasında İş Yasası'ndan doğan bir hak talebi biçiminde olmayacaktır. Gerek asıl işveren gerekse alt işverenin her ikisi de işveren niteliğine ve özelliğine sahip olduklarından dolayı ikisi arasında ihdas edilen alt işverenlik ilişkisi bir hizmet sözleşmesine dayanmayacaktır. İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca yalnızca hizmet akdi yahut İş Yasası'ndan doğan hak ve alacak taleplerinin ve problemlerinin görüşülme yeri İş Mahkemeleri'dir. Buradan anlaşıldığı üzere, farklı kanunlarda da bu duruma aykırı herhangi bir hüküm veya düzenleme olmadığından dolayı asıl işverenle alt işveren arasındaki uyuşmazlıklarda veya problemleri durumlarda vazifeli yargı organı İş Mahkemeleri değildir. Ortaya çıkabilecek herhangi bir uyuşmazlık, problem veya sorunun konusu, alanı hangi mahkemenin vazife kapsamındaysa o uyuşmazlıklar ve problemler o mahkemede çözüme kavuşturulacaktır. Bunun yanında alt işveren işçilerinin hak ve alacaklarını alabilmek amacıyla asıl işverene karşı dava açabilecekleri mahkeme İş Mahkemeleridir. Yasa yapıcının gayesi bu işçilerin hak ve alacaklarını teminat altında tutarak hak ve alacaklarını en kısa süre içerisinde elde edebilmelerini sağlamak olduğundan bu konuda da iş mahkemelerinin vazifeli olması (iş hukuku alanında uzman bir mahkemece dava görüldüğü için) daha hızlı ve kolay bir biçimde neticeye varılmasını sağlayacaktır. Çünkü özellikle iş mahkemelerinin ihdas edilmesinin hedefi ve gayesi işçi ve işverenler arasındaki uyuşmazlıkların, sorunların ve problemlerin farklı bir uzmanlığı gerekli kılmasıdır (Yüksel Bozkurt, 2008:52-53).

Alt işverenin istihdam ettiği işçilerin müteselsil (birlikte) yükümlülük kaidesi uyarınca asıl işverene karşı hak ve alacaklarını talep edebilecekleri ve dava açabilecekleri mahkeme İş Mahkemeleridir. Zira İş Mahkemeleri Yasası uyarınca ‘‘İş Kanunu’na göre işçi sayılan kimselerle... işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi’’ konusunda İş Mahkemeleri vazifelidir (7036/1). Bunun yanında İş Mahkemeleri Yasası'nda düzenlenen yetki kaidesine göre, ‘‘İş Mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz’’ (7036/5). Buradan hareketle alt işverenin istihdam ettiği işçi işi gerçekleştirdiği iş mahalli için yetkili yargı organında iki işverenin aleyhine dava açabilir.

Bunun yanında asıl işverenin veya alt işverenin ikamet ettikleri yerin ilgili mahkemesinde de bahse konu davayı açabilecektir (Aykaç, 2011:302-303).

Asıl işveren ile alt işverenin çalıştırdıkları ve istihdam ettikleri işçileri ile aralarında vuku bulabilecek sorun, problem veya uyuşmazlıklarda İş Mahkemeleri vazifelidir. Alt işverenin istihdam ettiği işçiler İş Yasası'ndan doğan hak ve alacaklarını hem kendi işverenleri olan alt işverenden hem de asıl işverenden yani diledikleri işverenden isteyebilmelerinin yanında vuku bulabilecek herhangi bir uyuşmazlıkta da bu işverenleri dava edebilecekleri yargı organı İş Mahkemeleridir. Tabi ki burada sözü geçen işçiler asıl işverenden gerçekleştirmek için sorumluluğu üstlenilen işte çalıştırılan ve istihdam edilen işçilerdir (Aydın, 2006:119).

#### **2.14. Kamu İşyerlerinde Alt İşverenlik (Taşeronluk) Uygulamaları**

Kamu işverenleri kendi iş mahallerindeki asıl işin bir kısmında ya da yardımcı işlerde çalıştırmak istedikleri işçileri, kendilerinin de ortaklığı bulunan işletmeler aracılığıyla sağlayabilmektedirler. Hizmet alımı ihalesi yoluyla çoğunlukla yemek, temizlik, güvenlik görevlisi, şoför olmak üzere yardımcı işlerde ve büro hizmetleri, teknik servis elemanı olmak üzere de asıl işin bir kısmında işçi istihdam etmektedirler. Kamu İhale Kurumu'nun resmi internet sayfasındaki istatistiksel veriler ve Yüksek Mahkeme kararlarına konu olan açılan davaların miktarından çıkarımda bulunabileceği üzere uygulamada en yoğun alt işverenlik ilişkisinin belediyeler, Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastaneler en önde olmak üzere aralıksız sağlanması gereken kamusal hizmetlerden meydana gelmektedir. Bu konuda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın düzenlediği 2012 tarihli bir raporda alt işverenlik uygulamasının en yoğun olduğu kamu kurum, kuruluş ve ortaklıkları yüzde 36 ile belediyeler, yüzde 14 ile KİT'ler ve yüzde 4 ile üniversitelerdir (Güleşci, 2013:166-167).

Özel sektörde işverenler gerek teknolojik sebeplerle özel bir uzmanlığı zorunlu kılan bir esas iş yahut mal imalatı veya hizmet sunumuyla alakalı yardımcı işlerde veya işçilik giderlerinin büyük bir kısmını oluşturduğu maliyetlerin düşürülmesi alt işverenlik uygulamalarını oldukça yoğun bir biçimde kullanmaktadırlar (Başbuğ, 2011:8). Lakin kamu kurum ve kuruluşlarıyla vatandaşlarına hizmet sunmakta olan devlet tüzel şahsiyeti, sosyal devlet kaidesi uyarınca mal imalatı veya hizmet sunumunda ilk olarak kamusal hizmeti ve kamusal, toplumsal menfaati ve faydayı göz önüne almalıdır. Yani bir diğer deyişle, kamu yani devlet için öncelikli hedef ve gaye yapılabilecek en büyük karın yapılması değil, kamusal



ve toplumsal faydayı dikkate alarak kamusal ve toplumsal ihtiyaçların karşılanmasıdır. Ancak devlet yani kamu bu toplumsal ve kamusal hizmetlerini vatandaşına sunarken sahip olduğu mali kaynaklar nispetinde bunu başarabilmektedir. Bu yüzden kamu kar maksimizasyonu hedefi takip etmese de sunulan hizmetlerde ve gerçekleştirilen imalatlarda yine de serbest piyasa koşullarına dikkat etmektedir (Güleşçi, 2013:145).

Bununla birlikte devlet ekonomik anlamdaki problemlerin ilk sırasında yer alan işsizliğin çözüme kavuşturulmasında biraz da olsa kamusal alanda istihdam yoluna gitmektedir. İlginçtir devlet işsizlik probleminde çözüm için kamuda istihdam yoluna giderken bir taraftan da bu gerçekleştirdiği istihdamın beraberinde var ettiği işçilik giderleri yani maliyetleri düşürme gayesini kendisine hedef edinmektedir. Lakin devletin yaptığı bu uygulama tam aksi yönde neticeler ortaya çıkarmaktadır. Çünkü istihdam edilen işçiler dava açtıklarında yargı organı alt işverenlik ilişkisinin hukuka aykırı olduğuna yani muvazaanın varlığına kanaat getirerek ve bunun sonucu olarak da istihdam edilen işçinin işin başından itibaren kamunun işçisiymişçesine kabul görmesine karar vermektedir. İşçinin geriye dönük toplu iş sözleşmesine dayanan ücret farkı ve diğer sosyal hak ve alacakları ortaya çıkmaktadır. Bunun da sonucu olarak kamu oldukça büyük bir mali yükümlülüğü üstlenmektedir. Bu çeşit davalar devamlı olarak artmakta ve kamunun mali yükümlülüğünü artırmaktadır (Göktaş, 2008:103).

Kamu kurum ve kuruluşlarında işçi istihdam edilmesinin kısıtlanması sebebiyle kamuda bu duruma çözüm olarak hizmetlerin sunulması ve bazı malların imalatı için ihale yoluna yönelmektedir (Aykaç, 2011:457). Kamu kurum ve kuruluşlarının idareleri veya kamu işverenleri de 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu yahut diğer yasa hükümleri kapsamında hizmet alım sözleşmeleri gerçekleştirerek, kamu iş mahallerinde alt işverenler (yükleniciler, taşeronlar, müteahhitler) eliyle işçi istihdam etmeye yönelmektedirler. Bu yöntemle devlet, daha düşük işçilik maliyetleriyle dolaylı yolla da olsa istihdam sağlamaktadır (Aydınlı, 2012:304). Bununla birlikte, alt işverenlik uygulaması özel sektöre kıyasla kamuda daha yaygın olmasına karşın, iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilen denetim ve kontrollerde genellikle mevcut yasa ve yönetmeliklere aykırı ve aksi yönde hareket edilmiş olması kamuda alt işverenlik uygulamalarının oldukça sorunlu ve problemlili olduğunun en büyük göstergesidir (Arıcı, 2010:5).

### 2.14.1. Kamu işyerlerinde alt işverenlik ilişkisine özel düzenleme

Kamu kurumlarında istihdam edilen alt işveren işçileri yoğun bir şekilde çalıştıkları iş mahallinin asıl işçileri olduklarını iddia etmekteydiler. Bunun önüne geçmek gayesiyle 12 Temmuz 2006 tarihinde 5538 sayılı kanunun 18. maddesiyle alt işverenlik ilişkilerinde kamu kurum ve kuruluşlarının lehine ve yararına ayrıcalık getiren iki fıkra İş Yasası'nın ikinci maddesine eklenmiştir (Aykaç, 2011:457-458). Buna göre;

“Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak;

- a) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait kadro veya pozisyonlara atanmaya,
- b) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü mali haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya, hak kazanamazlar” (5538/18).

Düzenlemenin madde gerekçesinde ise;

“Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde yapılan hizmet alımı neticesinde yükleniciler tarafından istihdam edilenler; hizmet alımı yapan kamu kurum ve kuruluşları ile ortaklıklarının, kendilerinin asıl işvereni olduğunu iddia ederek, bu kurumların asli kadrolarına atanmayı talep etmekte veya bu kurumlarda uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi ya da personel kanunundan yararlanma talebinde bulunmaktadır. Yapılan düzenlemeyle, kamu kurum ve kuruluşları ile bunların ortaklıklarının, hizmet alımı amacıyla sözleşme yaptıkları yükleniciler veya işverenler tarafından istihdam edilenlerin asli işvereni olmadığı hususuna açıklık getirilmektedir” (Şakar, 2008:50).

Buradan hareketle, bir kamu işvereninden, iş mahallinde gerçekleştirdiği mal imalatı veya hizmet sunumuna ait yardımcı işlerinde ya da asıl işin bir kısmında işletmenin ve işin gereği ile teknolojik gerekçelerle özel bir uzmanlığı zorunlu kılan işlerde iş üstlenen ve bu iş için vazifelendirdiği işçilerini yalnızca bu iş mahallinde aldığı işte istihdam eden başka işveren ile kamu işvereni arasında asıl işveren–alt işveren ilişkisi oluşturulabilmektedir. Lakin bahse konu yukarıda ifade edilen düzenleme neticesinde yasa yapıcı kamu kesimi açısından, kamu işverenin asıl işveren şeklinde ifade edilmesini ve onun yerine konmayı istememiştir. Yine yukarıda geçtiği gibi “Yapılan düzenlemeyle, kamu kurum ve kuruluşları ile bunların ortaklıklarının, hizmet alımı amacıyla sözleşme yaptıkları yükleniciler veya işverenler tarafından istihdam edilenlerin asli işvereni olmadığı hususuna açıklık getirilmektedirler” şeklinde ifade edilerek kamu kurum ve kuruluşlarının ve kamu idarelerinin asıl işveren niteliğinin ve özelliğinin önlenmek niyetinde bulunduğu belirtilmiştir (Güleşçi, 2013:150).

Herhangi bir kamu işyerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahis açabilmek için İş Yasası anlamında asıl (kamu) işverenin ve alt işverenin var olması ve geçerli olan bir alt işverenlik sözleşmesinin ve ilişkisinin olması gerekmektedir. Alt işverenlik ilişkisinin zorunlu bir unsuru olarak alt işverenlik akdinin taraflarının hepsi de işveren niteliğine ve özelliğine haiz olmalıdır. Bir başka deyişle, kamu işverenin de alt işverene benzer bir biçimde işçi istihdam etmesi gerekmektedir (Bedük, 2011:170).

İş Yasası'nın ikinci maddesine eklenen bu iki fıkra doktrinde yoğun eleştirilerin hedefi olmuştur. Bunlardan biri, bu yasanın ortaya konulmasındaki gayenin, kamuda Kamu İhale Kanunu'yla iş havale etmeyi alt işveren işinin haricine çıkarmak ve alt işverenlerle alakalı sınırlamaların haricinde tutarak kamuda istihdam sağlamaya yöneliktir (Şahlanan, 2010:167). Bir diğer yoruma göre, yasa yapıcı muvazaalı alt işverenlik uygulamalarının oldukça yoğun bir şekilde yaşandığı kamu alanında herhangi bir engelleyici ve önleyici bir tedbir almamış, dahası bu çeşit bir ilişkide istihdam edilen işçilerin muvazaalı işlemlerin neticesi olan asıl işverenin işçisi olarak kabul görmelerini yasaklamayı gaye edinmiştir. Bu bahse konu hükümlerle kamu sektörü ve özel sektör arasında anlaşılamayan ve ilginç bir farklılık ortaya konulmuştur (Aydınlı, 2012:350). Doktrinde bu bahse konu düzenlemeye yönelik bir diğer eleştiri ise ferdi ve tek olan durumların ardından getirilen yasal düzenlemelerin ve hükümlerin hukuksal anlamda fayda getirmeyeceği şeklindedir (Çankaya ve Çil, 2011:17).

Bahse konu düzenlemeye ilişkin getirilen eleştirilerden biri de gerçekleştirilen düzenlemenin yasa yapma tekniğine aykırı ve ters olduğu, düzenlenme yerinin uyumsuz ve uygunsuz olduğu, Türkçesinin bozuk, madde düzenlemesinde faydalanılan terimlerin iş hukuku terminolojisine yabancı olduğu şeklindedir. Bunun yanında madde metninde kullanılan terimler günlük kamu işletme iş mahallerinde kullanılan lafızlardan ibarettir. Zira "yüklenici", "yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar", "hizmet alım sözleşmesi", "kadroya atanma" şeklindeki terimler ve kavramlar iş hukuku terminolojisine yabancı kavramlardır. Yüklenici alt işverenlik uygulamalarında taraflarca çoğunlukla kullanılan bir kavram olmanın yanında, bu ifadenin yasa yapıcı tarafından madde metninde kullanılması ve yer verilmesi münasip değildir (Aykaç, 2011:458-459). Hatta Ekonomi, (2008:24)'ye göre günlük kamu işletme ve iş mahallerindeki lafızların yer aldığı bu madde düzenlemesinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından ortaya konulmadığı izlenimine yol açtığı belirtilmektedir. Yüklenici teriminin TDK 'ya göre tanımı "başkası için yapı ve ticaretle ilgili bir işi yapmayı üstüne alan kimse, müteahhit, üstenci" şeklindedir (www.tdk.gov.tr, 2018). Bunun yanında müteahhit ise Türk Dil Kurumu sözlüğünde "yüklenici" olarak kavramsallaştırılmaktadır

(www.tdk.gov.tr, 2018). Yüklenici lafzı alt işveren kavramından başkadır. Buradan hareketle bahse konu düzenlemede yer alan bu ifadenin İş Hukuku anlamında çalışma-çalıştırma ilişkilerinde yeniden ve gerekli olmayan bir biçimde tartışmaları meydana getirecektir. Zira öncelikle yüklenici alt işverenden ayrı olarak işçi istihdam etmeden işi bizatihi şahsı gerçekleştirebilir. Yine bir diğer ayırım noktası ise kamu kurum ve kuruluşları ile ortaklıklara ait iş mahallerinde bir diğer deyişle asıl işverene ait iş mahallerinde yüklenicilerin işçi istihdam etmeleri mecburi değildir. Yüklenici şahsına ait iş mahallinden de dilenen hizmetleri sunabilmektedir (Gerek, 2007:84).

Doktrinde yer alan bir görüşe göre, madde metninde ifade edilen yüklenici kavramı alt işveren kavramının yerine, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar ifadesi de alt işverenin istihdam ettiği işçilerin yerine kullanılmıştır. Lakin yüklenici lafzı, İş Hukuku terminolojisinde karşılaşılan bir terim değildir. Yüklenici kavramı akit taraflarınca kullanılan bir ifadedir. Bir diğer görüşe göre ise madde metninde yer alan yüklenici lafzı, alt işveren ve geçici iş ilişkisi haricinde bir terim olarak yer almıştır. Yine madde metninde yer alan hizmet alım sözleşmesi asıl işveren- alt işveren ilişkisini oluşturan akitleri altında toplayan yeni bir kapsayıcı kavram olarak kullanılmıştır. Lakin bu kullanımda yanlış olmuştur çünkü asıl işveren alt işveren ilişkisi veya bu ilişkinin var olmasını sağlayan alt işverenlik sözleşmesi bütün bu halleri içine alan bir üst ifadedir (Aykaç, 2011:459). Öğretide bu terimin kullanılması da, alt işverenlerin (taşeronların) iş mahallinde imalat gerçekleştirmek amacıyla ilişki oluşturmaları ve bu ilişki dâhilinde yalnızca hizmet sunumu değil, mal imalatını da yapabilecekleri sebebiyle eleştirilmiştir (Ekonomi, 2008:95).

Yine doktrinde yer alan bazı yorumlara göre, bahse konu düzenleme, Anayasa'nın 10. maddesine ve İş Kanunu'nun beşinci maddesindeki denklik kaidesine terstir. Zira İş Yasası'nın ikinci maddesinde ifade edilen şartlara ve koşullara uygun olmayan, aykırı olan yahut muvazaalı muameleye dayandığı saptanan alt işverenlik ilişkisi, özel sektörde hukuksal anlamda yasak, aykırı ve ters olurken kamu alanında yine aynı alt işverenlik ilişkisi hukuksal anlamda sıkıntılı olmamaktadır (Ekonomi, 2008:25). Bununla birlikte bu bahse konu düzenleme ile kamu kurum ve kuruluşlarına muvazaayı iddia ederek herhangi bir hak ve alacak elde etme engellenmiştir. Ayrıca bu düzenleme, Anayasal bir hak olan dava açma hakkını da engellemektedir. Bunlarla beraber, bu bahse konu düzenlemenin hukuk devleti ve sosyal devlet kaidelerine ters olduğu ifade edilmektedir (Aydın, 2012:352). Yine şartların ve koşulların var olmasına karşın işçilerin toplu iş sözleşmelerinden faydalanamaması, anayasal

haklardan olan sendikal hakları önleyen bir madde düzenlemesi olduğunun bir göstergesidir (Çankaya ve Çil, 2011:17).

İş Kanunu'nun ikinci maddesine eklenen bahse konu hükümlerle ilgili olarak yasa yapma tekniğine ters olduğu ve bu nedenden ötürü doktrinde yoğun bir eleştiri aldığı yukarıda ayrıntılı bir şekilde belirtildi. Burada bütün bu yukarıda sayılanların dışında asıl dikkat edilecek ve tartışmaya değer nokta, düzenlemede yer alan hükümlerin ifade ettiği anlamdır. Doktrinde, bu düzenlemenin kamu işverenlerine ayrıcalık getirdiği, kamu işverenlerinin lehine olduğu görüşü ve diğer taraftan bu düzenlemenin kamu işverenlerine ayrıcalık getirmediği, İş Yasası'nda düzenlenen alt işverenlik ilişkisine ait şartların, koşulların, unsurların ve bileşenlerin kamu işverenleri içinde geçerli ve bağlayıcı olmayı sürdüreceği yönünde iki farklı görüş bulunmaktadır.

#### Düzenlemenin kamu işyerlerine ayrıcalık getirdiği görüşü

Doktrinde oldukça yaygın bir biçimde paylaşılan bu görüşe göre İş Kanunu'nun ikinci maddesine eklenen bu bahse konu hükümler kamu işyerlerine bazı ayrıcalıklar getirmiştir. İş Yasası'nın ikinci maddesine ilave edilen bu hükümler gereğince, asıl işveren ve alt işveren ilişkisinde asıl işveren olan kamu idareleri, kamu işverenleri için İş Kanunu'nun ikinci maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarında düzenlenen şartlar ve kısıtlamalar kanunun yürürlüğe girdiği 12.07.2006 tarihinden sonra artık tatbik edilmeyecektir. Bir diğer ifade ile söylersek, özel sektördeki herhangi bir alt işverenlik ilişkisi için muvazaa olarak kabul gören bir hal, kamu kesiminde muvazaalı bir işlem olarak muamele görmeyecek, kanuna ve yönetmeliklere uyumlu ve paralel olduğu şeklinde kabul edilecektir. Kamu işverenleri bir açıdan bakıldığında İş Yasası'nın bahse konu hükümlerinden muaf tutulmaktadır (Aykaç, 2011:460).

Yaygın bir biçimde doktrinde paylaşılan bu görüş uyarınca, bütün kamu sektöründeki iş mahallerindeki alt işverenlik ilişkilerinde muvazaalı bir işlem (hileli bir muamele) bahis konusu olsa da, bu bahse konu kamu işyerlerinde istihdam edilen işçiler muvazaalı işlem iddialarını konuşamayacak ve bu durum muvazaalı işlem gerçekleştiren taraflara haklı olmayan ve belli bir mantığa sığmayan bir dayanak noktası teşkil edecektir (Aydınlı, 2012:348). Bahse konu düzenleme neticesinde, İş Kanunu'nun ikinci maddesinin altıncı fıkrasında ifade edilen şart ve kısıtlamalara uygunsuz bir biçimde teşkil edilen yahut muvazaalı olduğu saptanan alt işverenlik ilişkisinde İş Kanunu'nun ikinci maddesinin yedinci

fikrasında hüccet edilen müeyyide olan alt işverenin istihdam ettiği işçilerin işin başlamasından bu yana asıl işverenin işçisi olarak kabul edilmeleri şeklindeki yaptırım tatbik edilemeyecektir (Ekonomi, 2008:25). Çünkü bahse konu madde düzenlemesinde de istihdam edilen işçilerin bu kamusal kurum kuruluş veya ortaklıklarına ilişkin iş mahallerinde çalışanlar için, toplu iş akitleri, personel yasaları ya da ilgili başka mevzuat hükümleri uyarınca meydana getirilen her çeşit mali hak ve alacaklar ile sosyal hak ve alacaklardan faydalanamayacakları ifade edilmiştir (Aykaç, 2011:461). Yukarıda daha önce de bahsedildiği gibi söz konusu bu madde düzenlemesi Anayasa'nın eşitlik kaidesine ters ve aksi yönde olduğu ileri sürülmekte ve bu madde düzenlemesinin bir an önce iptal edilmesi gerektiği yönündeki görüşler belirtilmektedir (Ekonomi, 2008:24). Buradan hareketle herhangi bir muvazaalı muamele kamu işverenince gerçekleştirildiğinde yasa uyarınca geçerli olarak kabul görecektir, hiçbir müeyyideye tabi tutulmayacak lakin aynı muvazaalı uygulama özel sektörde yapıldığında yasaya aykırı ve ters olarak kabul edilerek herhangi bir müeyyide tatbik edilmeyecektir.

Kamu işverenleri ile özel sektör işverenleri arasında meydana getirilen bu ayrımcılık ve farklılığın, çalışma ve iş düzenindeki farklılıktan doğduğu kabul edilecektir. Herhangi bir işçi istihdam etmeyen bir kamu kurum, kuruluş veya ortaklığı bir kamusal hizmeti vatandaşlarına sunmak gayesiyle alt işveren ilişkisi ihdas etmekte, lakin muvazaalı muamele neden gösterilerek alt işverenin istihdam ettiği işçilerin işvereni niteliğini üstlenmek ve bundan mütevellit işçi istihdam etmek mecburiyetinde bırakılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında bahse konu madde hükümlerinin kamu işverenleri ve kamu ihale idareleri için bir ayrıklığı beraberinde getirdiği kabul görmektedir (Güleşci, 2013:158-159).

#### Düzenlemenin kamu işyerlerine ayrıcalık getirmediği görüşü

Doktrinde yer bulan bir diğer görüş ise İş Kanunu'nun ikinci maddesine ilave edilen bahse konu hükümlerin kamu kurum, kuruluş veya ortaklıkları için alt işverenlik ilişkisinin İş Yasası'nda ifade edilen şartları ve kısıtlamaları ortadan kaldırmamış ve bu kurum, kuruluş veya ortaklıklara da hiçbir ayrıcalık getirmemiştir (Göktaş, 2008:104). Zira bahse konu düzenlemede ifade edilen ‘‘diğer kanun hükümleri çerçevesinde’’ lafzı alt işverenlik ilişkisinde kamu idareleri ve işverenleri içinde İş Kanunu'nun ikinci maddesinde sayılan şartları ve kısıtlamaları bünyesinde taşıması gerekliliğini belirtmektedir (Aykaç, 2011:462).

Bu görüşü paylaşanların algısına göre, bahse konu düzenleme kamu işverenlerine, kamu kurum kuruluş veya ortaklıklarına yasadan doğan asıl işverenlik niteliğiyle yükümlülüklerini ve muvazaalı muamelenin saptanması halinde asıl işverenin işçisi olarak işlem yapılması gerekliliğini bertaraf etmeyecektir. Bununla birlikte bahse konu düzenlemede muvazaaya ait ölçütlerden bahsedilmemiş, yalnızca muvazaalı muamelenin belli başlı bazı neticeleri üzerinde durulmuştur. Yine Yüksek Mahkeme de 2008 senesi ve daha sonraki yıllarda ortaya koyduğu kararlarında kamu kurum kuruluş veya ortaklıklarının muvazaalı muamelede bulunmaları durumunda asıl, esas işveren açısından tüm yükümlülüklerin meydana geleceğine dikkat çekmiştir (Şahlanan, 2010:168).

4857 sayılı İş Kanunu'nun ikinci maddesinin fıkralarında asıl işveren-alt işveren ilişkisine yönelik olarak hüccet edilen kısıtlamaların kamu kurum, kuruluş veya ortaklıklarında tatbik edilmeyeceği yönünde net bir anlatım ve ifade yer almamaktadır (Kabakçı, 2011:91). Çünkü ilave edilen bu madde hükümleri yalnızca ferdi olarak (münferiden) değil ikinci maddenin kapsama alanı içerisinde yorumlanmalıdır. Buradan hareketle, asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı muameleye dayandığıyla alakalı hukuksal ipucu, kamuya ait iş mahallerindeki alt işverenlik ilişkileri içinde aynı şekilde muteberdir (Aydınlı, 2012:489-492). Kamu işverenin istihdam ettiği işçilerin alt işveren tarafından işe koyularak istihdam edilmelerini sürdürmeleri biçimiyle hakları ihale vasıtasıyla da olsa sınırlanamaz ve yine önceden bahse konu iş mahallinde istihdam edilen şahıslarla alt işverenlik ilişkisi ihdas edilemez (Bedük, 2011:175). Diğer taraftan muteber bir biçimde ihdas edilen veya muvazaalı herhangi bir muameleye dayanmayan bir alt işverenlik ilişkisinde alt işverenin istihdam ettiği işçilerinin kamu kurum ve kuruluşları ile ortaklıklarına ilişkin herhangi bir kadro yahut pozisyona atanmaya hak elde etmesi hali hazırda olanaklı değildir. Sahiden de bahse konu madde hükümleri olmasa bile, kamu işverenlerinden iş üstlenen bir yüklenicinin ya da alt işveren işçisinin kamu otoritelerinden kadro isteme hakkı yoktur. Bir diğer deyişle bu hükümler İş Kanunu'nun ikinci maddesine ilave edilmemiş olsaydı dahi alt işverenin istihdam ettiği işçiler kamu otoritelerinden kadro isteyemeyeceklerdi (Akyiğit, 2010:84). Buradan hareketle, alt işverenin istihdam ettiği işçinin açtığı işe iade davasında feshin geçerli olmadığı yönünde bir kanaat oluştuğu durumda, işçinin alt işverene ait iş mahalline iadesine karar verilecektir. Asıl işveren niteliğinde olan kamu idaresi ise, yalnızca bahse konu işçinin işe tekrar başlatmama tazminatı ve işçinin boşta geçen zaman müddetince hak elde ettiği işçilik ücret ve maaşından yükümlü kılınacaktır (Çankaya ve Çil, 2011:59).

Bu yorumdan çıkarımla, Yasa'da yer alan ‘‘Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü mali haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya, hak kazanamazlar’’ hükmü herhangi bir yeni durum veya özellik meydana getirmemektedir (Çankaya ve Çil, 2006:69). Çünkü hali hazırda hukuksal anlamda sıkıntılı olmayan bir alt işverenlik ilişkisinde alt işverenin istihdam ettiği işçilerin asıl işverenin taraf olduğu herhangi bir toplu iş akdinden faydalanamayacakları hususunda hem doktrinde hem de uygulamalarda bir görüş birliğinin sağlandığı belirtilmektedir (Çankaya ve Çil, 2011:59).

Yüksek Mahkemede 2010 senesinde vardığı bir kararda yürürlüğe konulan bu bahse konu düzenlemenin hali hazırda bulunan uygulamayı herhangi bir biçimde değiştirmedini belirtmektedir. Şöyle ki;

‘‘5538 sayılı yasa ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2 inci maddesine bazı fıkralar eklenmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarıyla sermayesinin yarısından fazlasının kamuya ait olduğu ortaklıklara dair ayrık durumlar tanınmıştır. Bununla birlikte maddenin diğer hükümleri değişikliğe tabi tutulmadığından, asıl işveren alt işveren ilişkisinin öğeleri ve muvazaalı öğeleri değişmemiştir. Öyle ki, alt işverene verilmesi mümkün olmayan bir işin bırakılması ya da muvazaalı bir ilişki içine girilmesi halinde işçilerin baştan itibaren asıl işverenin işçileri olarak işlem görecekları 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinin 6. fıkrasında açık biçimde öngörülmüştür. Kamu işverenleri bakımından farklı bir uygulamaya gidilmesi hukuken korunmaz. Gerçekten muvazaalı ilişkide işçi, gerçek işverenin işçisi ise, kıdem ve unvanının dışında bir kadro karşılığı çalışması ve diğer işçilerle aynı ücreti talep edememesi, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. maddesinde öngörülen eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur. Yine koşulların oluşmasına rağmen işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması, anayasal temeli olan sendikal hakları engelleyen bir durumdur. Dairemizin 2008 yılında vermiş olduğu içtihatlar bu doğrultudadır’’ (Yargıtay 9.HD. 24.10.2008 gün 2008/33977 E, 2008/ 28424 K.)

Bu karardan hareketle Yüksek Mahkeme, İş Kanunu’nun 2. maddesine ilave edilen bu iki fıkra ile madde gerekçesinde açıklanan aykırı olarak kamu işverenlerinin ihdas edeceği asıl işveren alt işveren ilişkisinde, ikinci maddenin altıncı ve yedinci fıkralarında ifade edilen kısıtlamaların hükümsüz kalmadığını kabul etmektedir. Yani Yargıtay’a göre kamu kurum ve kuruluşları herhangi bir muvazaalı işlem gerçekleştirmeleri durumunda asıl işveren açısından tüm yükümlülükleri ortaya çıkacaktır (Çankaya ve Çil, 2011:38-48).

İş Kanunu hükümleri dâhilinde muteber bir alt işverenlik ilişkisinde alt işverenin istihdam ettiği işçilerin fıkrada hüccet edilen hakları bulunmayacaktır. Çünkü asıl işveren alt işverenin istihdam ettiği işçilerinin işvereni olmamaktadır. Muteber bir alt işverenlik ilişkisinde asıl işveren alt işverenin istihdam ettiği işçilerinin hak ve alacaklarında alt işverenle birlikte müteselsilen yükümlüdür. Yine doktrinde ve uygulamalarda yoğun bir şekilde paylaşıldığı üzere, alt işverenin istihdam ettiği işçilerin asıl işverenin taraf olduğu



toplu iş akitlerinden yararlanamayacağı çok açıktır. Nitekim 2006 yılında ilave edilen maddenin gerekçesinde de konulan hükümlerin gayesinin kamu kurum ve kuruluşları ile bunların ortaklıklarının, hizmet alımı hedefiyle akit imza ettikleri yükleniciler veya işverenlerin çalıştırdıkları işçilerin asıl işvereni olmadığını hususunun açık ve net bir biçimde ortaya koymak olduğu belirtilmiştir.

Amaçsal bir bütünlük ve işçinin lehine yorum kaidesini dikkate aldığımızda, bahse konu hükümlerin kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen işçiler için oldukça haksız neticeler meydana getireceği çıkarımında bulunmak mümkün değildir. Hülasa söz konusu hükümler kamu kurum kuruluş veya ortaklıklarına herhangi bir ayrıcalık veya farklılık getirmemektedir (Aykaç, 2011:465-467).

#### **2.14.2. Hizmet alım sözleşmelerine ilişkin düzenleme**

İş Yasası'nın ikinci maddesine 5538 sayılı kanun ile 2006 senesinde ilave edilen bir diğer madde hükmü de hizmet alım sözleşmelerine ait hükümdür. 4857 sayılı İş Yasası'nın ikinci maddesinin sekizinci fıkrasında yer verilen madde hükmü;

“Hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere;

- a) İşe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluş ve ortaklıklarına bırakılması,
- b) Hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde ya da geçici işçi olarak aynı iş yerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunması, yönünde hükümler konulamaz” (4857/2).

Bu hükme doktrinde getirilen eleştiride, şartnamelerde ya da sözleşmelerde işçileri işe koyma veya işten çıkarma yetkinliğinin asıl işverene devredilmesi veyahut asıl işverenin eski istihdam ettiği işçilerinin çalıştırılmayı sürdürüleceğine ilişkin madde hükümlerinin olması farklı ipuçlarıyla beraber göz önüne alındığında muvazaa ölçütleri arasında yer alır (Çankaya ve Çil, 2011:60). Zira “İşe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluş ve ortaklıklarına bırakılması” hali uygulamada Yüksek Mahkeme'nin alt işverenlik bahsinde dikkate aldığı muvazaalı işlem ölçütleri arasında bulunmaktadır (Aykaç, 2011:470). Bahse konu düzenlemeyle istihdam edilen işçinin işin asıl işvereni olan kamu kurumunun işçisi olarak kabul göreceği nedeniyle bu durum yaşanmadan önlenme amacıyla bir anlamda tedbir alınmıştır (Akyiğit, 2011:132). Diğer taraftan Gerek'e göre ise, kamu kurum, kuruluş veya ortaklıklarında istihdam edilecek işçilerin seçilmesinde asıl işveren konumundaki kamu kurum, kuruluşları ile ortaklıklarının bir görüş bildirmelerinin, bir anlamda etkilerinin olması hiçbir sıkıntı ortaya çıkarmayacaktır (Gerek, 2007:85). Gerek ile

aynı doğrultuda olmak üzere Yüksek Mahkeme de bir kararında şu şekilde bir irade beyan etmektedir;

“İdari ve teknik şartnamelerde yüklenicinin eleman seçiminde ve değişikliğinde idarenin uygun görüşünü alacağı, görev yerlerinin yüklenicinin bilgisi olmadan değiştirilmemesi, yıllık izin kullanma sürelerinin belirlenmesi konusunda idarenin bilgisi ve isteği doğrultusunda hareket edilmesi gibi düzenlemeler yer almakta ise de asıl işverenin denetim yetkisi, işyeri güvenliği ve işçilik alacaklarına karşı müteselsil sorumluluğu nedeniyle bu tür düzenlemelere yer vermesi olağan karşılanmalıdır. Bu nedenle sözü edilen hükümler alt işverenlik sözleşmesinin muvazaaya dayandığını göstermez” (Yargıtay 9.HD.15.03.2010, E. 2009/50104, K. 2010/6643).

Düzenlemenin gerekçesinde bu madde hükümlerinin getirilmesinin bir gayesinin de işçilerin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş akitlerinden faydalanma isteklerinin engellenmesi olduğu bildirilmektedir. Lakin daha önce de belirttiğimiz üzere gerek doktrinde gerek Yüksek Mahkemece alt işverenin istihdam ettiği işçilerinin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş akitlerinden faydalanamayacakları kabul edilmektedir. Bundan dolayı İş Kanunu'nun ikinci maddesine ilave edilen bu fıkraların bu anlamda herhangi bir etkisi de yeniliği de bulunmamaktadır (Güleşci, 2013:164-165).

İş Kanunu'nun ikinci maddesine ilave edilen hükmün (b) bendindeki düzenleme ile de önceden kamuya ait iş mahallinde istihdam edilmiş olan işçilerin çalışmalarını sürdürmemeleri istenmektedir. Getirilen bu düzenlemeyle birlikte alt işverenlerin sürekli değişmesinin yanında istihdam edilen işçilerin hep aynı halde ve durumda istihdam edilmeyi sürdürmeleri ve bunun neticesinde ortaya çıkacak olan muvazaalı işlemin engellenmeye çalışılmaktadır (Akyiğit, 2010:157). Lakin diğer taraftan baktığımızda böyle bir durumun var olması halinde, işverenler açısından her sene birçok işçi değişikliğinden kaynaklı amatörlük, verimlilikte azalma, bahse konu işe ve işin çevresine uyum, vb. gibi problemlerin her sene yeniden ortaya çıkması manasına geleceğinden hükmün çokta isabetli olduğu söylenemez. İşçiler açısından bakıldığında ise işsizliğin oldukça yüksek seviyelerde seyrettiği ülkemizde aynı iş mahallinde bir ihale devresinden daha fazla istihdam edilemeyeceğinin farkında olan işçilerin iş motivasyonu ve iş tatmini göstergelerinin olumsuz yönde etkilenebileceği göz önünde bulundurulmalıdır (Gerek, 2007:85-86). Burada kayda değer olan bu şekildeki hükümlerin şartnamelerde veya sözleşmelerde yer alıp almaması değil, uygulamada nasıl ve ne şekilde davranıldığıdır. Bahse konu madde hükümlerine sözleşmede veya şartnamede yer verilmesi de gerçekleşen uygulamada kamu kurum, kuruluş veya ortaklıklarının bunu yapması halinde alt işverenlik ilişkisinde muvazaalı muamelenin olmadığı söylenemez. Sözleşmelerde veya şartnamelerde bahse konu hükümlerin yer alması hiçbir anlam ifade

etmeyecektir. Buradan hareketle bahse konu yasaklama ‘‘süs’’ hükümler özelliği taşımaktadır (Aykaç, 2011:470).

### **2.14.3.Hizmet alım sözleşmeleri kapsamında alt işverenlik ilişkisi**

Hizmet alım akitlerine göre işçi çalıştırılmasına ait kısıtlamalarda iş hukuku mevzuatı dikkate alınacaktır. Hizmet alım akitleriyle kamu işverenleri ile alt işverenler arasında bir alt işverenlik ilişkisi ihdas edilmektedir. Lakin kamu idareleri ile alt işverenler arasındaki muvazaalı muameleler, geçmişte olduğu gibi önümüzdeki senelerde de yüksek mahkemenin en çok ilgilendiği davalar arasında yerini alacaktır (Süzek, 2003:11-14). Hizmet alım akitlerinin özellikle belediyeler ve sağlık kurumlarıyla başka kamu kuruluşları tarafından ‘‘işçi temini’’ gayesi güttüğü ve bu gerekçelerle genellikle alt işverenlik ilişkisi ile aynı minvalde olmadığı yönünde doktrinde bazı görüşler iddia edilmektedir (Aykaç, 2011:39). Ancak kamu kurum kuruluş veya ortaklıklarının gerçekleştirmiş oldukları hizmet alım akitlerinin bütünüyle işçi temin etmek gayesinin olduğunu iddia etmek yanlış olacaktır. Hizmet alım akitlerinin İş Kanunu’ndaki alt işverenliğe ait koşullara uyumlu bir halde olduğu ve muvazaaya dayanan herhangi bir muamelenin olmadığı hallerde hizmet alım akitleri alt işverenlik ilişkisi özelliğine haiz olacaklardır (Kabakçı, 2011:96).

Hizmet alım akitlerinin işçi sağlamak gayesiyle gerçekleştirildiklerini net bir biçimde belli eden belli başlı haller vardır. Bunlardan;

a-) Alt işverene havale edilen işte, asıl işverenin istihdam ettiği kurum işçilerinin de çalışması: Kamu işverenince alt işverene havale edilen işte, alt işverenin işçileri ile kamu idaresinin ve işverenin istihdam ettiği kendi işçileri de çalışıyorsa, bu hal alt işverenlik ilişkisinin işçi sağlamaya dönük bir eylem olduğunu açıkça belli eder. Bu durumda kamu kuruluşu ile ihaleyi üstlenen şahıs arasında herhangi bir alt işverenlik ilişkisi oluşmamaktadır (Kabakçı, 2011:106).

b-) Kamu işverenine, alt işveren işçileri açısından koordinasyon ve denetiminde üstüne çıkan yetkilerin verilmiş olması: İlk olarak daha öncede bahsi geçtiği üzere, kamu idaresinin alt işverene havale ettiği işte belli başlı denetim ve koordinasyon yetkilerini elinde bulundurması muvazaalı muamele anlamını taşımaz. Bu kamu işverenine verilen denetleme, kontrol ve koordinasyon yetkisi işçi sağlığı ve güvenliği ve iş organizasyonunun zorunlu kıldığı bir gerekçedir (Kabakçı, 2011:106). Lakin bu sayılanlara karşın, kamu işverenleri

kontrol ve koordinasyon adı altında alt işverene havale edilen işle alakalı olarak işveren salâhiyetini uyguladığı, alt işverenin istihdam ettiği işçilere emir, talimat ve direktif verdiği hallerde artık işin (yardımcı iş veya asıl işin bir bölümü) havale edilmesinden daha çok işçi sağlamaya yönelik bir uygulama olduğu söylenebilecektir (Canbolat, 2010:80).

c-) Alt işverenlerin değişmesine karşın istihdam edilen işçilerin çalışmalarının aralıksız bir şekilde devam ettirilmesi: Kamu kurum kuruluş veya ortaklıklarında ihaleler sürekli olarak yenilenmesiyle işi gerçekleştirmek adına sorumluluğunu yüklenen şahıslar değiştiği halde, alt işverenin istihdam ettiği işçilerin hep aynı kişiler olması alt işverenlik uygulamalarında oldukça yoğun bir şekilde karşılaşılan durumlardandır. Bazen bu durum öyle bir hale gelir ki istihdam edilen işçiler hangi alt işverence işe alındıklarından bihaberdirler (Bedük, 2011:177). Ancak şunu da söylemekte yarar vardır ki alt işverenler değiştiği halde istihdam edilen işçilerin çalışmalarını aralıksız bir biçimde sürdürmeleri yek olarak muvazaalı muamelelerin olduğunun kabul görmesi için kifayetsiz değildir (Süzek, 2010:94). Lakin bu bahiste ipucu oluşturabilir. Böyle bir durumda kayda değer olan nokta, böyle bir talebin hangi taraftan geldiğidir. Alt işveren hali hazırda bulunan işçilerle üstlendiği işi sürdürmek isterse herhangi bir sıkıntı ortaya çıkmayacaktır. Lakin bu talep asıl işveren konumundaki kamu kurum, kuruluş veya ortaklıklarından geliyorsa yahut herhangi bir mecburi kılınma varsa işte o zaman muvazaalı muameleden bahsi açılabilir (Kabakçı, 2011:108).

Doktrinde ve Yüksek Mahkeme kararlarında bahsedilen konuyla alakalı olarak asıl işverene ait iş mahallinde alt işverenlerin sürekli olarak değişmesine karşın, istihdam edilen işçilerin çalışmalarını aralıksız bir biçimde devam ettirdiği hallerde İş Yasası'nın altıncı maddesi uyarınca iş mahalli devrinin hükümlerinin tatbik edilmesi gerektiği söylenmektedir. Yüksek Mahkemenin bir kararı bu minvalde kısaca şöyledir;

“... Sonuç olarak, işçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi yerinde olur. Bu durumda değişen alt işverenler işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını da devralmış sayılır...” (Yargıtay 9.HD. 11.07.2011, E.2010/47920).

Buradan hareketle hizmet alım akdi nihayete ermiş, işi yeni üstlenen alt işveren önceki alt işverenin herhangi bir fesih beyanında bulunmadan, istihdam edilen işçiler yeni işi üstlenen alt işverenin yanında çalışmalarını devam ettirirlerse, iş mahalli devri kapsamında en son alt işveren, önceki alt işverenler yanında geçen zaman zarflarından da yükümlü olur (Kabakçı, 2011:112).

#### **2.14.4. İller Bankası A.Ş.’inde alt işverenlik uygulamaları**

Kurtuluş Savaşı’ndan daha sonra yürürlüğe konulan kalkınma planları kapsamında, şehirlerimizin tekrardan inşa edilmesinde kayda değer vazife ve yükümlülükleri üstüne alan İller Bankası AŞ’nin temelleri, Gazi Mustafa Kemal Atatürk’ün emirleriyle, Belediyelerin imar ve iskân eylemlerine finansman sağlamak amacıyla, 11 Haziran 1933 tarihinde 2301 sayılı Kanunla ve 15 Milyon sermayesiyle ‘‘Belediyeler Bankası’’ adı altında ihdas edilmiştir. Bankanın kuruluş kanunu gereğince sadece Belediyelere dönük faaliyetlerde bulunması, ilk kuruluş sermayesinin, hızla artan nüfus ve şehirleşmenin beraberinde getirdiği yükselen kredi ihtiyacını finanse edememesi ayrıca, mali kaynağı olmayan ve teknik anlamda yardıma ihtiyacı olan İl Özel İdareleri ve köylerin kanunun dışında kalması gerekçeleriyle Bankanın faaliyet kapsamının daha fazla artırılması gibi konular dikkate alınarak, Belediyeler Bankası’nın dönüştürülmesi düşünülmüştür. Bu gayeyle yola çıkılarak Belediyeler Bankası’nın Mahalli İdareler İmar Bankası’na dönüşümünün yapılması için 29.07.1944 tarihinde hazırlanan kanun tasarısı T.B.M.M. Başkanlığı’na verilmiştir. Bu tasarının Bütçe Komisyonundaki görüşmeleri devam ederken Belediyeler Bankası’nın ismi ‘‘İller Bankası’’ şeklinde yeni halini almıştır. Belediyeler Bankası’nın vazifelerini üstüne alan, İl Özel İdareleri, Belediyeler ve köyleri de kapsama alanına dâhil eden İller Bankası Genel Müdürlüğü 13.06.1945 tarihinde kabul edilen ve 23.06.1945 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe konulan 4759 sayılı kanunla ihdas edilmiştir. 26.01.2011 tarihinde ve 6107 sayılı Kanunla T.B.M.M’de kabul edilen yasa sonucunda ‘‘İller Bankası A.Ş.’’ ismini almıştır. İller Bankası A.Ş. özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği bulunan, özel bütçeli Anonim Şirket statüsünde bir yatırım ve kalkınma bankasıdır. Buradan hareketle daha önceleri kısmen alt işverenlik (taşeronluk) uygulamasını kullanan İller Bankası, anonim şirket statüsünü elde ettikten sonra özellikle yardımcı işlerinin tamamını alt işverenlere havale etmeye başlamıştır. İller Bankası AŞ’nin yardımcı işleri arasında temizlik, yemek, güvenlik ve şoför hizmetleri sayılabilir. İller Bankası A.Ş.’ nin mevcut durumda, 18 adet Bölge Müdürlüğü’nde 749 kişi, Genel Müdürlükte 407 kişi olmak üzere toplamda 1156 kişi alt işverene (taşerona) bağlı olarak istihdam edilen personeli bulunmaktadır. Bunların tamamı hizmet alım sözleşmeleriyle istihdam edilmektedir (www.ilbank.gov.tr, 2018).

#### **2.15. Alt İşverenliğin Bünyesinde Barındırdığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri**

Bu alt bölümde alt işverenliğin bünyesinde barındırdığı sorunlar ve çözüm önerilerine detaylı bir biçimde değinilecektir.

### 2.15.1. Alt işverenliğe (Taşeronluk) ilişkin genel sorunlar

Alt işverenlik (taşeronluk) şahsında mündemiç birçok sorunu ihtiva etmektedir. Bu sorunlar ana başlıklarıyla belirtilecek olursa; anayasa açısından, 94 sayılı ILO sözleşmesi açısından, idare ve ceza hukuku açısından, Türk Borçlar Kanunu açısından, Kamu İhale Kanunu açısından, İş Hukuku açısından ve farklı bir başlık olarak sosyo-ekonomik açıdan olmak üzere yedi başlık altında toplanabilmektedir. Bahse konu sorunlardan sosyo-ekonomik problemleri daha somut bir şekilde ortaya koymak adına çalışmanın üçüncü ve son bölümünde uygulanan anket çalışmasının yorumlanmasıyla birlikte daha net açıklanacaktır.

#### Anayasa açısından sorunlar

Anayasa'nın 128. Maddesinde; "Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür" hükmü yer almaktadır (Anayasa, 128). Buna karşın kamu kurum kuruluş veya ortaklıkları bazı hizmetleri alt işverenlik sözleşmeleriyle alt işverenlere devretmektedir. Ancak Anayasa Mahkemesi'nin 22.11.2007 tarih ve 2004/114 Esas sayılı kararı gereğince; Anayasa'nın 128 inci maddesini, kamu hizmetlerinden hangilerinin özel hukuk akitleri ile üçüncü şahıslara gödürebileceği yahut bahse konu hizmetleri havale edebileceği bakımından yasama organına salahiyyet tevdi eden 47. maddesinin dördüncü fıkrası ile beraber göz önüne alarak Anayasaya aykırılık iddialarını reddetmektedir. Anayasa Mahkemesi'nin bu minvaldeki kararı tartışmaların bahse konu kanuni düzenleme bakımından henüz bitmediği dikkate alındığında, asıl olan ve devamlı işlere yönelik her gün daha da artan kamu hizmet alımlarının Anayasa'nın 128. maddesi dâhilinde halen problemlili bir görünüşe sahip olduğu ileri sürülmektedir (Ersöz, 2014:116).

Bununla birlikte, Anayasa'nın 48. maddesinde: "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır" hükmü ifade edilmektedir (Anayasa, 48). Buradan çıkarımla 4857 sayılı İş Kanunu ile olumsuz alt işverenlik uygulamalarından hareketle alt işverenin istihdam ettiği işçilerin korunup kollanması gayesiyle sözleşme yapma özgürlüğünün bazı durumlarda engellendiği söylenebilir. Şöyle ki, 4857 sayılı İş Kanunu hangi işverenin hangi çeşit işlerini alt işverene havale edebileceğini belirtmiş, özel bir

uzmanlığı zorunlu kılmayana asıl işin bir kısmının alt işverenlere havale edilmesini yasaklamıştır. Bu durum doktrinde yoğun bir şekilde eleştirilmekte ve problemli olarak görülmektedir (Ekonomi, 2008:46). Bununla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nun alt işverenlikle ilgili madde metninde yer verilen önceden o iş yerinde istihdam edilen işçilerle alt işverenlik ilişkisi oluşturulamaz yönündeki hükümde Anayasa'nın sözleşme özgürlüğü ilkesine aykırılık teşkil ettiği söylenebilir.

Anayasa bakımından bir diğer problem ise kamu kurumlarının aleyhine muvazaalı muameleye hükmedilmesine rağmen alt işveren işçilerinin işin başından itibaren asıl işverenin işçisi olarak muamele görmesi sorunsalıdır. 5538 sayılı Kanun ile İş Yasası'nın ikinci maddesine ilave edilen kamu kurum ve kuruluşlarını alt işverenlik ilişkisinde başka bir yerde konumlandırmayı hedefleyen fıkralar ile kamu kurum ve kuruluşları diğer asıl işverenlerden farklı olarak asıl işveren konumuna sokulmamaktadır. Daha önce de bahsi geçtiği üzere, Anayasa'nın 10. maddesi: "Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar" şeklinde ifade edilmektedir (Anayasa, 10). Buna karşın herhangi bir muvazaalı işlem neticesinde kamu kurum ve kuruluşlarına 5538 sayılı Kanunla İş Kanunu'na ilave edilen fıkralar nedeniyle ayrıcalık tanınmakta ve Anayasa'nın eşitlik kaidesine uyulmamaktadır (Süzek, 2009:164).

#### 94 sayılı ILO sözleşmesi açısından sorunlar

1961 yılında yürürlüğe giren 94 sayılı ILO sözleşmesinin bünyesinde taşıdığı en önemli özellik daha öncede bahsi geçtiği üzere, kamu kurum ve kuruluşları ile işçi istihdam eden taraf arasındaki akitlere; işin gerçekleştirildiği aynı bölgedeki iş kolu ya da endüstride yine aynı özellikteki iş için toplu akit veya kabul gören farklı bir anlaşma, hakem kurulu kararı veya ulusal mevzuatla tespit edilenden (asgari ücret gibi) daha kötü ve olumsuz olmayan ücret ve çalışma koşulları gibi madde hükümlerinin yer verilmesidir. Bununla birlikte yine daha önce bahsedildiği gibi bir kamu idaresinden alt işverenlik ilişkisi dâhilinde bir iş üstlenildiği zaman işçilerin maaş ve ücretlerinin tam olarak ve o aya ait zaman dilimi içerisinde ödenmesini sağlayacak tedbirlerin alınması kamu kurum kuruluş veya ortaklıklarının uhdesindedir. Lakin geriye dönük olarak bakıldığında, ne 1475 sayılı kanun döneminde ne de 4857 sayılı kanun döneminde bu gayeye ve hedefe ulaşıldığını gösteren herhangi bir ibare bulunmamaktadır.

4857 sayılı kanuna bakıldığında kamu idareleri sadece belirli işlerde alt işverenlerin yanında istihdam edilen işçilerin ücret alacaklarının yerine getirilmesi açısından ve işçilerin maaşlarının ödenmediği konusunda müracaat etmeleri üzerine alt işverenlerin hakedişinden kesinti gerçekleştirerek ödeme yapmak ile sorumludur. Bunun yanında bahse konu 36. maddede yalnızca son üç ayki ücret alacağı alt işverenden tahsil edilerek işçiye ödenmektedir. 94 sayılı ILO sözleşmesi sadece kamu makamlarını sorumlu tuttuğundan alt işveren işçilerinin (özellikle özel sektörde) ücret ve alacaklarının tam ve zamanında ödenmediği durumlarla oldukça yoğun bir biçimde karşılaşmaktadır (Ersöz, 2014:121-122).

#### İdare ve ceza hukuku açısından sorunlar

Hukuk devleti olmanın bir gereği de kamu kurum, kuruluş veya ortaklıklarının her çeşit muamele ve eyleminin yargı organlarının denetim ve kontrolüne açık olmasıdır. Bir hukuk devletinde yargı organlarının kanaat getirmiş olduğu ve beyanda bulunduğu kararlarının gerçekleştirilmemesi hayal dahi edilemez. Bunlarla birlikte kamu makamlarının yargı organlarının vermiş olduğu kararları gerçekleştirilmemesi veyahut gerçekleştirilmede acele etmemesi tazminatı gerektiren bir kamu hizmet hatası olmasının yanında bir de kamu görevlisinin görevi kötüye kullanması, istismar etmesi veya vazifesin savsaklaması kusuru ve suçunun ortaya çıkacağı söylenmektedir (Yıldırım, 2013:55).

Bahsedilen hükümden hareketle, kamu kurum, kuruluş veya ortaklıklarında muvazaalı muameleye tabi tutulduğu yargı organlarının vermiş olduğu kararlarla kesin ve kati bir hale gelen alt işverenin istihdam ettiği işçilerin asıl işveren konumunda yer alan kamu kurum ve kuruluşlarında yargı organlarının bu kararlarına karşın halen işe iade edilmemesinin bahsedilen hükme aykırı olduğu söylenebilir. Ancak daha önce de bahsi geçtiği gibi, bahse konu işçilerin asıl işveren konumundaki kamu idarelerinin işçisi olarak kabul görme durumu kamu kurum ve kuruluşlarında işçilerin istihdam edilmelerinin sıkıntılı olması nedeniyle talepleri gerçekleştirilememektedir. Lakin sayılan gerekçelerden ötürü kamu görevlilerine ve kamu idarelerine herhangi bir ceza, tazminat vb. gibi müeyyideler uygulanamamaktadır. Buda ayrıca idare ve ceza hukuku açısından bir problem teşkil etmektedir.

#### Türk borçlar kanunu açısından sorunlar

Türk Borçlar Kanunu açısından problem olan nokta sözleşme özgürlüğü ilkesi üzerinden meydana gelmektedir. Türk Borçlar Kanunu akit serbestisi kaidesi üzerine



oturtulmuştur. Bu gerekçeyle sözleşmenin tarafları olan işverenler akitlerin kapsamını ve çeşidini belirlerken serbesttirler (Canbolat, 2010:19). Ancak Alt İşverenlik Yönetmeliği işverenler arasında oluşturulan alt işverenlik sözleşmesinin içeriğinin oluşturulmasında bazı kural ve kaideleri öngörmüştür. İşte tam olarak bu noktada bahse konu yönetmeliğe olan eleştiriler ve tartışmalar alevlenmektedir ki Türk Borçlar Kanunu'ndan başlayıp daha önce yukarıda bahsettiğimiz Anayasa hükümleri seviyesine kadar çıkartılmaktadır.

Asıl işverenin kendine ait iş mahallinde daha önce istihdam edilen bir işçisiyle alt işverenlik ilişkisi oluşturması 4857 sayılı İş Kanunu'nda açık ve net bir biçimde yasaklanmıştır. Örneğin 3 yıl önce herhangi bir iş mahallinde istihdam edilen ve emekli olan X kişisiyle o iş mahallinin sahibi olan Y şahsı arasında bir alt işverenlik ilişkisi ihdas edilemez. Vele ki böyle bir durum vuku bulursa, imza edilen alt işverenlik sözleşmesi Türk Borçlar Kanunu (T.B.K.) açısından net bir şekilde geçerli bir ilişkidir. Ancak aynı durum İş Kanunu bakımından hukuksal bakımdan herhangi bir anlam ifade etmemektedir, yani alt işverenlik ilişkisi geçersiz olarak kabul edilecektir ve alt işverenin istihdam ettiği işçileri işin başlamasından bu yana asıl işverenin işçisi olarak kabul göreceklendir (İnciroğlu, 2005:48).

#### Kamu ihale kanunu açısından sorunlar

Günümüzde yüklenici veyahut alt yüklenici lafızları alt işveren teriminin yerine uygulamada kullanılmaktadır. Bahse konu terimlerin çıkış noktası 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'dur. Hatta alt yüklenici kavramının alt işveren ile aynı terim olduğu algısı günümüzde oldukça yoğun bir şekilde paylaşılmaktadır. 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'na göre yüklenici; "Üzerine ihale yapılan ve sözleşme imzalanan istekli" olarak ifade edilmektedir. Alt yüklenici ise ihaleye konu işin gerektirdiği nitelik itibarıyla yüklenicinin ihtiyaç duyması ve işin asıl işvereni olan kamu idaresinin onay vermesi durumunda yükümlülüğü yüklenicinin üstlenmesi şartıyla üstlendiği işlerin belli bir bölümünü gerçekleştirebildiği bir diğer yüklenici şeklinde tanımlanmaktadır. Bu durumda yüklenici müteahhit, işin bir kısmın üstlenen diğer alt yüklenici ise taşeron olmaktadır. Burada dikkate değer olan nokta 4857 sayılı İş Kanunu'nu kendisine dayanak teşkil eden Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 11. madde hükmünde asıl işin bir kısmında iş üstlenen alt işverenin bu işi bir kez daha bölümlere ayırarak farklı alt işverenlere havale edemeyeceği hakkındaki bahistir. Bahse konu hükme göre asıl işin bir kısmında iş üstlenen müteahhit bu üstlendiği işi bir kez daha bölümlendirerek tekrar bir alt yükleniciye havale etmesi durumunda hukuksal anlamda bir alt işverenlik ilişkisi oluşmayacaktır. Yüklenicinin alt işverenden farkı olan noktalardan

birisi de alt işverenin üstlendiği işin mal imalatı veya hizmet sunumuna ilişkin bir iş olması gerekliliğidir. Ancak yüklenicinin böyle bir kısıtı bulunmamaktadır. Bir başka farklı nokta ise alt işveren üstlendiği işin bir kısmını tekrar bölümlendirerek başka alt yüklenicilere havale edemezken, yüklenici dilerse ve imza edilen akitte ters yönde herhangi bir hüküm yoksa bahse konu işi havale edebilir. Bununla birlikte alt işveren üstlendiği işi asıl işverenin iş mahallinde gerçekleştirmek zorundadır. Hâlbuki yüklenici üstlendiği işi ister asıl işverenin iş mahallinde isterse kendi iş mahallinde yerine getirebilmektedir. Buradan çıkarımda bulunulacak bölüm şudur ki her alt işveren bir yüklenicidir lakin her yüklenici bir alt işveren değildir. Kamu İhale Mevzuatına uygun olarak gerçekleştirilen ihalelerin 4857 sayılı İş Kanunu'na uygunluğu muğlak bir konudur. Bu bakımdan 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'na göre işlem gerçekleştiren kamu kurum ve kuruluşların daha çok hukuksal problemler karşılaşmamaları için imza edilen akitlerin 4857 sayılı İş Kanunu dikkate alınarak yapılması elzemdir. Kamu İhale Genel Tebliği uyarınca; malzemeli veya malzemesiz temizlik, yemek, özel güvenlik, kiralık araç şoförlüğü vb. gibi hizmetler personel istihdamına dayanan hizmetlerdir. Bu tip ihalelerde kamu idareleri yaklaşık maliyeti belirlemede ve bunun üzerine %4 oranında genel sözleşme giderleri ve yüklenici karını da ekleyip ihaleyi vermektedirler. Alt işverenler ise bu durumdan dolayı çok düşük kar paylarıyla ihaleleri üstlenmektedirler. Bu hal kamu idareleri açısından başta oldukça güzel bir durummuş gibi gözükse de, düşük kar paylarıyla işi üstlenen alt işverenler, işçilerin kıdemden doğan hak ve alacakları konusunda oldukça zor bir duruma düşürmektedir. Tabii bunun yansımaları da asıl işveren olan kamu kurum ve kuruluşlarına yönelik olmaktadır. Açılan davalar sonucunda işçi alacakları yasal faizleri ve yargılama giderleriyle büyük bir meblağ oluşturmakta bu da kamu maliyesi için önemli derecede bir yük getirmektedir (Ersöz, 2014:127-128-129).

### İş hukuku açısından sorunlar

İşverenler, globalleşmeyle beraber yoğun bir rekabet ortamının meydana gelmesi gerekçesiyle dalgalanan taleplere daha iyi bir biçimde cevap vermek gayesiyle hali hazırda var olan mevzuatın sunduğu olanaklardan faydalanarak bahse konu ihtiyaçlarını belirli süreli iş akdi ve alt işverenlik yöntemleriyle karşılama eğilimine girmişlerdir. Bu yöntemlerden belirli süreli iş akitleri iş güvencesini, alt işverenlik uygulamaları da örgütlenmenin engellenmesi yönünde kullanılan vasıtalarlardır. Gerçekte 4857 sayılı İş Kanunu yüksek yargının vermiş olduğu kararlardan hareketle alt işverenlik uygulamasının istihdam edilen işçilerin hak ve alacaklarının zayi edilmemesini yani işçinin beden ve kafa emeğinin istismar edilmemesini sağlamaya yönelik olarak düzenlenmiştir. Daha önce değindiğimiz bu ayrıntılar ve detaylar

belli başlı problemleri çözüme kavuşturmak yerine aksi yönde sorunları daha da içinden çıkılmaz ve karmaşık bir hale sokmuştur (Arıcı, 2010:2).

Alt işverenlik uygulamasının gerektirdiği şartlar ve kısıtlamalardan meydana gelen problemlere daha önceki bölümlerde ayrıntılı olarak yer verildiğinden ötürü artık bu bahse konu problemlerin haricinde kalan sorunlara parmak basılacaktır. Bunlardan; istihdam edilen işçiler açısından iş güvencesinin olmaması, işçilerin kıdem ve ihbar tazminatlarını alamaması, işçilerin ücret ve alacaklarının tam olarak ve zamanında ödenmemesi ve işçilerin kolektif ve toplu haklardan faydalanamamasına değinilecektir. Bunun yanından işverenler açısından yine önceki bölümlerde muvazaadan ve Alt İşverenlik Yönetmeliğinin zorunlu kıldığı koşullardan da bahsedilmişti. Burada işverenler açısından değinilmeyen konu olan kamu kurum ve kuruluşları ile ortaklıklarını ilgilendiren bazı özel problemler ile yönetim yetkisinin tümüyle işverende olması konuları açıklanmaya çalışılacaktır.

### *İş güvencesi*

İşveren tarafından gerçekleştirilecek sözleşme fesihlerine karşı istihdam edilen işçileri koruyup kollamak gayesiyle, kurulan iş ilişkisinin devamlılığını temin etmek bakımından iş güvencesiyle ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda birçok düzenleme yer almaktadır. Bunlar; 18. maddede düzenlenen işverenin yaptığı fesih işlemini geçerli bir gerekçeye dayandırması hükmü, 21. maddede geçersiz gerekçeyle gerçekleştirilen feshin neticelerine ilişkin hüküm, 29. maddede toplu bir biçimde işçi çıkarmayla ilgili hüküm, 2. maddede asıl işveren ve alt işverenin müteselsil yükümlülüğüne ve 6. maddede işyerinin devredilmesi durumunda müteselsil yükümlülüğün sürmesinin yanında iş akdinin korunmasına ilişkin hüküm olarak sıralanabilir. Bunun yanında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda yer alan bazı madde hükümleri uyarınca işverenlerin fesih hakkını kısıtlayarak iş akdinin devamlılığının temin edilmesi ve istihdam edilen işçilerin haklarının korunması amaçlanmıştır. Bunun yanında iş güvencesi ile ilgili hükümler barındıran birçok uluslararası sözleşme TBMM tarafından onaylanarak yürürlüğe konulmuştur. Lakin iş güvencesinin temin edilmesini hedefleyen bunca mevzuata ve kanun hükümlerine rağmen alt işverenlik uygulamaları kullanılarak kanunu hükümsüz kılmaya ve istismar etmeye dönük olumsuz ve kötü uygulamalara oldukça yoğun bir biçimde başvurulmaktadır (Ersöz, 2014:131-132).

Alt işverenlik uygulamalarını istismar eden ve kötü yönde kullanan asıl işverenlerin iş hukukundan doğan sorumluluklardan ve problemlerden kaçınmasının en basit yöntemi toplu sözleşme veya sendikal faaliyetler bakımından problemlili olan iş kısımlarını koşullar uyarınca alt işverene havale etmektir. Zira alt işverene havale edilen asıl işin bir kısmı veya yardımcı işlerde alt işverenin işçilerinin örgütlü bir yapı oluşturmaları durumunda alt işveren ile imza edilen akdin fesih edilmesi olanaklıdır (Şakar, 2010:83). Öte yandan doktrinde, ihalelerin kısa zamanlı gerçekleştirilmesinin kamu idarelerine en başlarda maliyet avantajı getirirse de, sunulan hizmetlerin aksamasına ve istihdam edilen işçilerin mağdur olmasına neden olduğu oluşturulan sistemden yalnızca alt işverenlerin karlı ve mutlu çıktığı ifade edilmektedir (Gerek, 2007:90). Bunun yanında kamu iş mahallerinin ve kamu idarelerinin ihtiyacı olan işgücü açığını bu yöntemle kapatarak uygulamanın olumsuz ve kötü yönde olan neticelerini göz önüne almaması kamunun örneklik niteliğine ters bir durum oluşturduğu gerekçesiyle yoğun bir biçimde eleştirilmektedir (Başbuğ, 2011:8).

#### *Kıdem tazminatı*

Kıdem tazminatı bahsi geçmişten günümüze iş yaşamının en hararetli bahislerinden birisi olma özelliğini korumuştur. Bu alanda gerçekleşen sorunların ve problemlerin çözüme kavuşturulması amacıyla işçiler, işverenler ve bu konuda kafa yoran, emek harcayan akademisyenler tarafından birçok çalışma gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu çalışmalardan elde edilen ortak çıkarım ise istihdam edilen işçilerin hak ettikleri kıdem tazminatlarını elde edemedikleri minvalindedir. Bahsedilen durum alt işverenin istihdam ettiği işçileri açısından da geçerli bir durumdur. Alt işveren işçilerinin hak ettikleri bu kıdem tazminatını elde edememelerinin arkasında birçok gerekçe vardır. Bunlardan ilki alt işverenlerin işçilerin kıdem tazminatını daha hak edemeden değiştirmeleridir. Bunun yanında işçileri kıdem tazminatlarını hak etseler bile kıdem tazminatları alt işverenlerce verilmemekte, alt işverenlere ulaşılamamakta ve müteselsil yükümlülük referans noktası seçilerek kıdem tazminatının tamamı asıl işverenin üzerine yüklenmektedir. Son zamanlarda istihdam edilen işçiler alt işvereni bırakıp direkt olarak asıl işverene müracaat etmektedirler. Bütün bunlarla birlikte kamu alanında iş üstlenen alt işverenlerin kıdem tazminatlarını vermeye yetecek sermaye ve mali güçleri olmadığından ötürü işçilerin açtığı davalar neticesinde kıdem tazminatları yasal faizleriyle birlikte asıl işveren konumundaki kamu idarelerine ve kamu makamlarına kalmaktadır (Ersöz, 2014:134).

### *Ücretlerin tam olarak ve zamanında ödenmemesi*

Daha önce 94 sayılı ILO sözleşmesinden kaynaklı sorunlar kısmında bahsedildiği gibi 4857 sayılı İş Kanunu sadece kamu kurum ve kuruluşlarıyla ortaklıklarının belirli işlerde yüklenicinin istihdam ettiği işçilerin ücret alacaklarının verilmesi açısından denetim ve sadece işçilerin ücretlerinin ödenmemesi üzerine yaptıkları müracaata bağlı olarak yüklenicinin hakedişinden keserek işçilerin alacaklarını vermekle sorumludur. Bu sorumlulukta işçilerin üç aylık ücret meblağları ile kısıtlıdır. Özel sektörde ise sadece asıl işverenler ihtiyari olarak yani dilerlerse denetim ve kesinti yapma olanağına sahiptirler. Bu bahsedilen durumlardan ötürü istihdam edilen işçilerin ücret ve alacakları tam olarak ve zamanında ödenmemekte ve buda alt işverenlik uygulamasının farklı bir sorunsalı olarak karşımızda yerini almaktadır (Ersöz, 2014:134).

### *Yıllık ücretli izin*

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca istihdam edilen işçi deneme sürelerinin de dâhil edilmesiyle aynı iş mahallinde veya aynı işverenin yanında ancak aynı işverenin farklı iş mahallerinde bir yıllık istihdam zamanını tamamlaması neticesinde yıllık ücretli iznini hak edebilmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarında neredeyse bir yıl bitmeden ihalelerin yeniden gerçekleştirilmesi ve yapılması neticesinde istihdam edilen işçiler aynı iş mahallinde aralıksız olarak çalışsalar dahi alt işverenlerin değişmesi sonucu ücretli yıllık izin hakkı elde edememekte ve ciddi anlamda hakları zayıf edilmektedir (Ersöz, 2014:135). Bunun yanında işçiler ücretli yıllık izin haklarını elde etseler dahi bu seferde bu bahse konu izinlerin kullandırılması konusunda bazı problemler yaşanmaktadır. İşçiler aynı iş mahallinde bir yıldan daha fazla bir zaman diliminde çalışmalarına rağmen, hali hazırda bulunan işverenin yanında bir yıldan az bir sürede istihdam edildiğinden bahse konu işçilerin ücretli yıllık izin dilekleri doğal olarak işverence karşılanmamaktadır. Bu izin isteğinin geri çevrilmesinin gerekçeleri alt işverenin önceki alt işverenden kalan sorumluluğu almak istememesi ve izne ayrılan işçinin yerine getireceği işçinin ihale bedelinin kapsamı dışında bir ödeme gerçekleştirilmemesi olarak gösterilebilir (www.incirogludanismanlik.com, 2018).

### *Kolektif haklardan faydalanamama*

Sendikal örgütlenme, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı gibi edimler geçmişten günümüze oldukça uzun sayılabilecek zaman zarfında ve çok çetin ve yoğun uğraşlar

neticesinde elde edilmiş ve genelde uluslararası temel insan hakları belgelerinde ve özelde ulusal anayasalarda ‘‘insan hakkı’’ sıfatında ana sosyal haklar şeklinde kabul görerek teminat altına alınmıştır (Güzel, 2004:31). Buradan hareketle, doktrinde istihdam edilen işçilerin beden ve kafa emeğinin ulusal anayasalarda ve uluslar üstü insan hakları belgelerinde ‘‘sosyal haklar’’ olduğu yorumunda bulunulmuştur (Gülmez, 2011:46). Alt işverenlik uygulamasının bu denli yayılmasının nedenleri arasında bahse konu sosyal haklar vardır. Alt işverenlik uygulamasını tatbik etmeye yönelten unsurlardan biri de alt işverenliğin sisteminin yapısal özellikleri gereği sendikal örgütlenmeye uyumlu olmamasıdır. Tabi bu durumun ortaya çıkmasında toplu iş yaşamına ait mevzuatın ve yargı kararlarının da büyük bit etkisi olduğu göz ardı edilmemelidir (Ersöz, 2014:136).

Esasında alt işverenlik uygulamaları dâhilinde istihdam edilen işçilerin sendikal anlamda örgütlü bir yapı oluşturmaları ve kendi işverenleri ile birlikte Toplu İş Sözleşmesi imza etmeleri engellenmemektedir. Lakin alt işverenlik uygulamasının şahsında mündemiç yapısı bahse konu örgütlü yapının oluşmasına izin vermemektedir. Alt işverenlik uygulaması buradan hareketle yalnızca ucuz işçi istihdam etmenin değil aynı zamanda sendikasız ve örgütsüz işçi çalıştırmanın diğer adı haline gelmiştir (Güzel, 2004:58). Hukukumuzda sendikal örgütlenme ve iş mahalli/işletme seviyesindeki Toplu İş Sözleşmesi yalnızca işkolu temelinde gerçekleşebildiğinden, alt işverenlik uygulaması dâhilinde alt işverenin iş mahallinin başka bir iş mahalli olarak kabul edilmesi ve işkolunun da farklılaşması asıl işverenlerce sendikal faaliyetlerin yapılmasını önleyecek şekilde istismar edilebilmektedir (Sayın, 2011:36).

Alt işverenin işçilerinin 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun (bahse konu bu kanun 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu içerisinde 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile birleştirilerek yek bir yasa haline getirilmiştir) yürürlükte olduğu zaman zarfında sözleşmenin bir tarafı olan işveren sendikasına üyeliği bulunan ve üyeliği bulunmayan ile sözleşmeye taraf sendikada üyeliği bulunan işçiler ve üyeliği olmayan ancak sendikaya dayanışma aidatı vererek Toplu İş Sözleşmesinden faydalanan işçilerin yer aldığı alana dâhil olma bahsi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile değiştirilen toplu çalışma ilişkileri mevzuatı dikkate alındığında uygulanabilirliği hakkında emin olunamamaktadır (Ersöz, 2014:138).

Daha öncede belirtildiği gibi alt işverenin istihdam ettiği işçiler asıl işverenin iş mahallinde kabul edilmiş olan bir TİS’den faydalanamamaktadır ve bunun yanında asıl

işverenin alt işverenin işçilerinin elde ettikleri TİS'den yana yükümlülüğü alt işverenle birlikte sorumluluktur. Bunun yanında asıl işveren ve alt işverenin başka iş kollarında örgütlü bir yapı oluşturması gerekliliği alt işverenlik uygulamalarında sendikalaşmanın artmasına engel teşkil etmektedir. İşçilerin sendikalaşmasının bu denli az olmasının nedenleri arasında işverenlerin iş sözleşmelerini fesih etme korkusu da sayılabilir.

#### *Yönetim yetkisinin tümüyle işverende olması sorunu*

Yüksek Mahkemenin kanaat getirmiş olduğu kararlardan da görülebileceği gibi alt işverenlik ilişkisinde asıl işveren bir kamu kurum, kuruluş veya ortaklıklarından birisi ise alt işveren yalnızca kukla rolü görmektedir. Asıl işveren olan kamu idaresi veya bu kamu makamının vekilleri bütün emir ve direktifleri vermekte, yönetim yetkisini tamamıyla eline almakta ve kendi işverenin kim olduğundan bihaber işçilerin bulunduğu bir alt işverenlik ilişkisine dönüşmektedir (Gerek, 2007:87). Bazı alt işverenlik ilişkileri değerlendirmeye alındığında istihdam edilen işçilerin yönetim hukukunun denetim, kontrol ve koordinasyon salahiyetinin üstünde bir biçimde tümüyle asıl işverence kullanıldığı anlaşılmaktadır. Böyle bir durum daha önce de bahsettiğimiz gibi muvazaalı muameleye dayanmakta ve buda Yüksek Mahkemeye göre (Yargıtay 9HD. , 22.12.2008, E.2008/41355) ‘‘işçi temini’’ olarak kabul görmektedir (Ersöz, 2014:148). (Güzel, 2004:41)’e göre ise bazı Avrupa ülkelerinin hukuk sisteminde bu şekilde bir ilişki ‘‘insan ticareti’’ çerçevesinde bir suç olarak değerlendirilmektedir. Muvazaalı ve sorunlu bir diğer durum ise alt işverenin istihdam ettiği işçilerin üstlenilen işin haricinde ve asıl işverenin işçileri ile aynı iş mahallinde çalıştırılmasıdır. Her iki halde de muvazaalı işlemin yaptırımını olan alt işverenin istihdam ettiği işçilerin işin başından itibaren asıl işverenin işçileri sayılması hususudur.

#### *Kamu kurum kuruluş ve ortaklıklarına özel sorunlar*

İş Hukuku'ndan doğan sorunlar kapsamında Kamu Kurum Kuruluş ve Ortaklıklarına ayrı özel bir başlık açılmasında fayda görülmektedir. Buradan hareketle, kamu kurum kuruluş veya ortaklıklarındaki alt işverenlik ilişkisine ait sorunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir.

#### *Kamu kurum ve kuruluşlarına muafiyet getiren hükümlerin tanınmaması*

01.07.2006 tarih ve 5538 sayılı yasa ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun ikinci maddesine kamu kurum ve kuruluşlarıyla sermayesinin yüzde ellisinden fazlasının kamu idarelerine ait

olduğu ortaklıklarının muvazaalı işlemlerin negatif yöndeki neticelerinden koruyup kollamaya yönelik olarak iki fıkra eklendiği çalışmanın önceki bölümlerinde ifade edilmişti.

Bahse konu düzenleme ile alt işverenlik ilişkisi dâhilinde kamu kurum ve kuruluşlarının alt işverenin istihdam ettiği işçilerin kişisel ve toplu iş hukukundan doğan dilekleri önlenmiş ve kamu işverenlerini özel sektör işverenlerine nazaran daha farklı bir yere konumlandırılmıştır (Gerek, 2007:83). Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun eşitlik kaidesine tersliği Yüksek Mahkeme tarafından dikkate alınarak kamu kurum ve kuruluşlarına farklılık getiren bahse konu düzenleme tatbik edilmemektedir (Ersöz, 2014:152).

#### Yargı kararlarını gerçekleştirilememe

Bu anlamdaki problem yukarıda bahsi geçen muvazaalı işlemin saptanmasına bağlı olarak 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca alt işverenin işçilerinin işin başından bu yana asıl işverenin işçisi olarak kabul görmelerine kanaat getirilmesidir. Lakin kamu kurum ve kuruluşlarındaki çalışma sistemi bazı yöntemlere uygun olmak mecburiyetinde olduğundan ötürü yargı organlarının kanaat getirmiş oldukları kararlara karşın işçileri işe iade edilmemekte ve karar uygulanamamaktadır (Ersöz, 2014:153).

#### İşçilere elde ettikleri hak ve alacaklarını yargı kararı olmadan ödeyememe

Başka bir problem de kamu kurum ve kuruluşları ile sermayesinin yüzde ellisinden fazlasına sahip oldukları ortaklıklarının, alt işverenlik ilişkisinde muvazaalı herhangi bir muamele olmadığı hallerde, müteselsil yükümlülük gereğince kendilerine müracaat eden işçilere alt işverenden tahsil edemedikleri hak ve alacaklarının verilmesi hususudur. İstihdam edilen işçiler kıdem ve ihbar tazminatı, ücret, maaş ve fazla çalışma vb. gibi hak ve alacaklarını alt işverenden alamadıklarında asıl işveren konumundaki kamu işverenlerinden ve idarelerinde istediklerinde kamu kurum ve kuruluşları bahse konu hak ve alacakları herhangi bir yargı kararı olmadan ödeyememektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarının ilama (yargı kararına) bağımlı olmayan ödeneği olsa bile bahse konu hak ve alacakları bir yargı kararı olmadan ödemeyi seçmemektedir.

#### İhale makamı sıfatı

Doktrinde bir işin anahtar teslim biçiminde devredilmesi durumunda alt işverenliğin vuku bulmayacağı, kamu işverenin ise asıl işveren olarak konumlandırılmayacağı ve



yalnızca kamu idaresi niteliğine sahip olacağı, lakin işi üstlenen bir alt işverenin üstlendiği işin bir kısmını bir diğer alt işverene havale etmesi durumunda alt işverenlik ilişkisinin meydana geleceği ileri sürülmektedir (Süzek, 2009:142). Buradan hareketle, anahtar teslim işi ihale eden ihale makamı ihale ile devrettiği işte kendi şahsına ait işçi istihdam etmediğinden yani işveren olmadığından ihaleyi üstlenen işverenin işçilerinin hak ve alacaklarından yükümlü olmaz (İnciroğlu, 2005:43). Burada problem olan nokta ise şudur ki kanunun kendisini bahse konu yapım işlerinde vazifelendirdiği kurum ve kuruluşların anahtar teslim de olsa havale ettikleri işin kendi görev alanlarına girmesi ve bahse konu işlerde kendi istihdam ettiği işçileri de çalıştırmasıdır.

Yukarıda alt işverenlik (taşeronluk) uygulamalarının meydana getirdiği sorun, sıkıntı ve problemlerden ana başlıklar üzerinden bahsedildi. Şimdi ise bahse konu bu problemlerin kısa bir özetini vermenin faydalı olacağı düşünülmektedir. Alt işverenlik uygulamasının nedenleri kısmında işçilik maliyetlerinin azaltılması ve ucuz işçiliğin sağlanmasıyla birlikte işletmelerin ulusal ve uluslar üstü alanda rekabet edebilirliklerini artırmak amacıyla meydana geldiğinden ve yaygınlaştığından söz edilmişti. Bu gayeyle yola çıkan alt işverenlik uygulaması beraberinde birçok olumsuz neticeyi de ortaya çıkarmıştır. Alt işverenlik uygulamasının beraberinde getirdiği en önemli sorun sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık alanlarında meydana gelmiştir. Sendikasılaştırma beraberinde istismarı, kayıt dışı işçiliği, işçi sağlığı ve güvenliği tedbirlerine dönük ihmali ve grev kırılcılığı da birlikte var etmiştir. Alt işverenlik uygulaması işverenlerin çoğunluğu tarafından işçilerin hak ve hürriyetlerinin ortadan kaldırılması ve işçilerin sendikasılaştırılması ve toplu pazarlık alanında emeğin parçalanmasıyla ellerinin zayıflatılması amaçlarıyla kullanılmıştır. Buda asgari ücret pazarlıklarının mücadelesiz olarak kabul edilmesine, işverenlerin bir takım vergilerden, sosyal güvenlik primlerinden, sosyal ve ekstra yardımlardan kurtulduğu, fazla mesai ücretlerinin ödenmediği, ücret ve maaşların tam ve zamanında ödenmediği, ücretli yıllık izinlerin yok edildiği ve bunların yanında yemek ve servis gibi olanaklarınsa hemen hemen hiç sözünün edilmediği bir sistemi meydana getirmiştir. Bunun yanında işverenler alt işverenlik uygulamasını suistimal ederek yapay yolla işyeri ölçeklerini küçültmüş ve İş Hukuku'nun gerektirdiği bir takım yükümlülüklerden kaçma yöntemi olarak kullanmışlardır. Asıl işverenin işçileri ile alt işverenin işçileri arasında meydana getirdiği eşitsizliklerde bu sistemin menfi çıktılarında biridir. Bunların ortaya çıkmasında ve henüz adam akıllı bir çözüm üretilememesinde kapitalist sermayenin, medyanın, sosyal devlet anlayışından uzaklaşmış ve vatandaşını hiç önemsemeyen devletin ve daha birçok faktörün girdabında yer alan egemen söylem bizatihi nedeni olduğu bu haksız uygulamaları yalnızca yüzeysel olarak üstünkörü

betimlemekte, alt işverenlik uygulamasının bağlı olduğu sosyal ve ekonomik ilişkileri gözden kaçırmaktadır. Devlet, kararlarını verirken serbest piyasanın işleyişine uygun olarak hareket ediyorsa, serbest piyasanın da (kapitalist sermaye sahipleri) sosyal devletin gerektirdikleri olan ve vatandaşların insanca bir iş yaşamına sahip olmaları hususunda gereken özeni göstermesi beklenmektedir. Alt işveren uygulaması emeğin yeniden sömürülmesi ve işgücünün ticari bir nesneye dönüşmesi ve şeyleştirilmesi tehlikesini barındırmaktadır. Ekonomik ve çağdaş gelişmeler her ne surette olursa olsun toplumun temel hak ve değerlerini ortadan kaldırmaya çalışmamalıdır.

### **2.15.2. Alt işverenlik uygulamasına yönelik genel çözüm önerileri**

Yukarıda alt işverenliğin beraberinde getirdiği sorunlardan genel başlıklar altında ve sonrasında özet biçiminde bahsedildi. Çalışmanın bu kısmında ise söz konusu sıkıntıların bertaraf edilmesine yönelik olarak belli başlı bazı öneriler sunulacaktır.

#### Alt işverenlere belirli norm ve standartların getirilmesi

Alt işverenlik uygulamasının en yoğun biçimde kritik edildiği konu bu uygulamanın emeğin sömürülmesi olarak algılanmasıdır. Ancak tabii ki bu uygulamayı kullanan tüm işverenleri böyle tanımlamak haksızlıktır. Hasleten asıl işverenin kurumsal bir sistemi olması ve gerçekleştirdiği asıl işin bir kısmını işletmenin ve işin gereği ile özel bir uzmanlığa salahiyyetli alt işverenlere havale etmesi durumunda bu uygulamaya yöneltilen eleştiriler de azalacaktır. Alt işverenlik uygulamasını istismardan ve olumsuz yönde tatbik etmekten kurtarmanın yöntemi alt işverenleri güvenilir, dürüst ve ilkeli bir tacir haline getirmekten geçer. Alt işverenlerin hepsinin arasında norm ve standart birliğinin var olduğunu ileri sürmek gerçek dışıdır. Eğer alt işverenler arasında alt işverenlerin özelliklerinin yer aldığı örneğin yasal statü, sermaye büyüklüğü, istihdam ettiği işçi sayısı, uzmanlık alanları, teknolojik yeterlilikleri vb. gibi unsurlar referans noktası seçilip iyiden kötüye kaliteliden kalitesize doğru bir sıralama ve sınıflandırma yapılırsa ve bu veriler alt işverenlerle alt işverenlik ilişkisi oluşturacak asıl işverenlerin ulaşabileceği bir şekilde yayınlanırsa iyi niyetli asıl işverenler kötü niyetli alt işverenlerden kurtulabilme olanağına sahip olacaklardır (Ersöz, 2014:158).

### Güncel ve güvenilir bir kayıt sisteminin ihdas edilmesi

Alt işverenlerin iş mahallerini bildirme yükümlülüğü 4857 sayılı İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrasında ifade edilmiştir. Ancak buna rağmen alt işverenlerden bazıları sendikal örgütlenmeyi önlemek ve engellemek gayesiyle işkolu saptamasına temel teşkil edecek olan bildirimlerini muğlak bir şekilde gerçekleştirmektedirler. Bu bakımdan iş mahallini bildirme yükümlülüğü yalnızca tek başına alt işverenlere bırakılmamalıdır (Ersöz, 2014:159).

### Kapsamlı bir yasal düzenlemeye gidilmesi

Alt işverenlik uygulaması günümüzde oldukça kapsamlı bir hal almıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan düzenlemeler işverenler tarafından yeterince anlaşılammaktadır. İşverenlerden ziyade bu düzenlemelerin yorumlandığı doktrinde bile tam bir görüş birliği sağlanamamaktadır. Bunların yanında Yüksek Mahkeme belirli bir standart oturtmaya çalışsa dahi olaydan olaya durumdan duruma farklı farklı kanaatlere varıp başka kararlar alabilmektedir. Hülasa alt işverenlik uygulaması ülkemizde halen muğlak bir alanı ifade etmektedir. Hangi işlerin asıl iş hangi işlerin yardımcı iş, hangi asıl işlerin bir kısmının hangi durumlarda alt işverene havale edilebileceği vb. gibi durumların yanında hangi durumlarda muvazaa olacağı hangi hallerde kanuna aykırılık olacağı gibi muğlaklıklar alt işverenlik uygulamalarının net bir biçimde ve sağlıklı olarak kullanılmasını engellemektedir. Bundan dolayı oldukça geniş bir çerçeveden yasal bir düzenleme ve değişiklikler yapılmalıdır.

### *Alt işverenlik uygulamasının yeniden tanımlanması*

Daha öncede belirtildiği gibi 1475 sayılı kanunun yürürlükte olduğu zaman dilimi içerisinde alt işverenlik uygulamasının kural tanımaz bir biçimde suiistimal edilmesi yasa yapıcıyı şartları, kısıtlamaları ve müeyyideleri daha net bir biçimde düzenlemeye itmiştir. Bunun neticesinde ise Yüksek Mahkeme'nin o dönemki kararları doğrultusunda alt işverenlik ilişkisinin açıklandığı 4857 sayılı İş Kanunu ve bu kanuna dayanan Alt İşverenlik Yönetmeliği yürürlüğe konulmuştur. Ancak geçen zaman içerisinde bahse konu düzenlemelerde önemli ölçüde kişisel ve yoruma açık ifadeler bulunduğu işçi ve işveren kesimlerince belirtilmektedir. Doktrinde ve Yüksek Mahkeme kararlarında bir görüş birliğinin oluşmaması bu iddiaları doğrular niteliktedir. Bundan dolayı alt işverenlik ilişkisi ve uygulaması yeni ve kapsamlı bir biçimde değiştirilmeli daha net, açık, yoruma kapalı ve öznel

olmayan bir biçimde, kolay anlaşılıp algılanacak, kanuni çerçevesi çizilmiş ve bittabi işçilerin hak ve alacaklarının zayi edilmesini engelleyecek bir biçimde düzenlenmelidir. Ancak her yeni düzenlemenin beraberinde getirdiği, geçmişten günümüze yaşanan acı ve telafi edilemez tecrübelerle sabit olan alt işverenliğin daha da yaygınlaşması, sendikal hakların daha fazla engellenmesi ve iş güvencesinin daha da azalacağı yönündeki korkular dikkate alınmalıdır. Tabi gerçekleştirilecek olan düzenlemelerin ve değişikliklerin alt işverenlik uygulamasından etkilenen ve etkilenecek olan işverenler, işçiler sendikalar, devlet ve kamu idaresi, yargı organları vb. gibi tarafların tamamının görüşünün alındığı ve bu kesimlerin mutabakatında husule gelecek ortak bir çalışmanın ürünü olmasına ayrıca dikkat edilmelidir.

#### *Yıllık ücretli izin kullanımının temin edilmesi*

Alt işverenlik uygulamasında sorunlar bölümünde bahsedilen problemlerden birisi de ücretli yıllık izin haklarının elde edilmesinde ve kullandırılmasında yaşanan sıkıntılardır. Bu sıkıntıların hem kamuda hem de özel sektörde yaşandığı belirtilebilir. Daha öncede bahsedilen sıkıntıdan yola çıkılırsa asıl işverenin iş mahallinde alt işverenlerin değişmesinden ayrı olarak işçilerin çalıştıkları süreler göz önüne alınıp ücretli yıllık izin hak edilmesinde yaşanan sıkıntı aşılabilir. 4857 sayılı kanunda yapılacak bir düzenleme ve değişiklik sayesinde bu sıkıntı da çözülebilir. Başka bir öneri ise sıklıkla değişen alt işverenler yüzünden istihdam edilen işçilerin mağdur edilmemesi için çalışmasını aralıksız olarak devam ettiren işçilerin ücretli yıllık izin hakları çalıştıkları zaman zarfına göre bir diğer deyişle prim ödeme gün sayısı uyarınca belirlenmelidir.

#### *Ücretlerin tam olarak ve zamanında ödenmesinin sağlanması*

Daha önce bahsedilen problemlerden birisi de alt işveren işçilerinin ücretlerin tam olarak ve zamanında ödenmemesi hususudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 36. maddesi uyarınca alt işverenin işçilerinin ücretlerinin tam olarak ve zamanında ödenip ödenmediğinin denetiminin yapılması ve ödenmeyen ücretler için alt işverenin hakedişinden kesilmesi ve bahse konu işçilere ödenmesi kamu kurum ve kuruluşlarının havale ettiği belli başlı bazı işler için geçerlidir. Bunun yanında bu kesinti işlemi de ücretini alamayan işçilerin en fazla üç aylık alacakları için geçerlidir. Özel sektör içinse bu durum ihtiyari yani tercihe bırakılmıştır. Bahse konu düzenleme hem kamu kurum ve kuruluşlarının havale ettiği bazı işlerle kısıtlanması hem de özel sektörü serbest bırakacak bir olanak tanınması 94 sayılı ILO sözleşmesinin gereklerinin yerine getirilmesi açısından sıkıntılıdır. Buradan hareketle ilk

olarak kamu idareleri ve özel sektör arasında var olan farklılık yapılacak bir düzenlemeyle ortadan kaldırılmalı ve hem kamu makamlarınca hem de özel sektör tarafından ücretler her ay denetlenmeli ve ücretini alamayan işçilere alt işverenin hakedişinden kesinti yapılarak ödeme gerçekleştirilmelidir. Bunun yanında kamu idareleri için olan yalnızca belirli işlerle kısıtlanan düzenleme hiçbir sınır tanımaksızın kamu makamlarının havale ettiği tüm işler için geçerli bir hala getirilmelidir.

### *Kıdem tazminatının ödenmesi*

Kıdem tazminatı alt işverenlik uygulaması yokken de sıkıntılı bir konuyken alt işverenlik uygulamasıyla birlikte daha da içinden çıkılmaz bir hal almıştır. İş Kanunu kapsamında işçilerin kıdem tazminatına hak kazanabilmeleri için bir işveren yanında en az bir yıl çalışmış olmaları ve iş akitlerini kıdem tazminatına hak kazanacak bir biçimde nihayete erdirmeleri gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde işçiler ve işverenler için olmak üzere farklı farklı sağlık durumu, ahlak ve iyi niyet kaideleri ve mücbir gerekçeler olarak düzenlenmiştir. İşveren tarafından geçerli bir neden olarak ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan işçilerin iş akitleri nihayete erdirilirse bahse konu işçilere kıdem tazminatı ödenmeyecektir. İşçi işçi kendi isteği ve arzusuyla terk ederse yine kıdem tazminatını alamayacaktır. Yapılacak düzenlemelerle kıdem tazminatı da iş güvencesi gibi işçilerin kırmızı çizgisi olarak hükümlere konulmalıdır. Kamu işverenleri açısından bakıldığında ise kamu makamları muvazaalı bir işlem olmasa dahi işçilerin kıdem tazminatlarını bir yargı kararı olmadan ödeyememektedir. Bu anlamda ilama bağlı olmayan ödeneğe sahip olan kamu idareleri yargı kararını beklemeden işçilerin tam da ihtiyacı olduğu bir zamanda kıdem tazminatlarını ödemelidir.

Yine alt işverenlik ilişkisinin beraberinde getirdiği sorunlar özetlendiği gibi burada da alt işverenlik uygulamalarına getirilmesi gereken çözüm önerileri kısaca özetlenecektir. Öncelikle alt işverenlik uygulamalarının ucuz işçi istihdam etmenin bir yöntemi olduğu algısı kırılmalıdır. İşçilerin sendikalı ve örgütlü bir yapı oluşturmalarının önündeki engeller kaldırılmalı ve toplu iş sözleşmesi yapma güçleri kendilerine verilmelidir. Bununla birlikte, toplu iş hukukunda işkolu esası benimsenmektedir. Sendikalar kanununda bir iş mahallinde gerçekleştirilen asıl işe yardımcı işlerinde asıl işkolundan sayılacağı belirtilmektedir. Buradan hareketle iş mahallindeki yardımcı işlerde çalışan işçilerde işyerinin bağlı bulunduğu işkolundaki mevcut sendikaya üye olabilmektedirler. Bir iş mahallinin asıl bölümünde veya yardımcı işlerinde tek bir sendika ile tek bir toplu iş sözleşmesi ihdas edilecek ve sözleşme

müddetince iş barışı ve uyum sağlanmış olacaktır. Tabii İş Kanunu'nda alt işverenin bağımsız olarak kabul edilmesi ve işyerinin ayrı olması gerekliliği sendikalar kanunuyla çelişmekte ve az önce ifade edilenler hükümsüz kalmaktadır. Alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğu hallerde alt işveren işçilerinin asıl işverenin işçileri sayılması genel anlamda bakıldığında olumlu bir çözüm sunsa da madde hükümlerindeki belirsizlikler ve muğlaklıklar hem işverenleri hem işçileri hem de yargı organlarını tereddütte bırakmaktadır. Ancak bu düzenleme var olmakla birlikte muvazaalı muamelenin ölçütlerini bünyesinde barındırmamaktadır. Muvazaanın tam olarak saptanması için belirli ölçütler getirilmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan sınırlamalar ve kısıtlamalar kesinlikle gevşetilmemelidir. Söz konusu kısıtlamaların anayasanın sözleşme özgürlüğü ilkesine aykırı olduğu yönündeki görüş mantıklı olsa da gerçekleştirilen istismarlar ve kötüye kullanımlar dikkate alındığında madde hükmünün aynı şekilde katı ve sert olarak kalması elzemdir. Zira 1475 sayılı kanun döneminde var olmayan bahse konu kısıtlar yüzünden karşılaşılan istismar ve kötüye kullanımın ne denli büyük olduğu göz önüne alınmalıdır. Devlet, sosyal devlet anlayışına uygun bir biçimde piyasanın insanileştirilmesi ve insancıl bir çalışma ortamı sunulması için gereken düzenlemeleri gerçekleştirmelidir. 1960 yılında imza edilen 94 sayılı ILO sözleşmesine uygun olarak 4857 sayılı İş Kanunu'na ilaveler yapılmalıdır. İşçilerin ücretlerinin tam olarak ve zamanında yatırılması hem kamu sektöründe hem de özel sektörde İş Kanunu'nda yapılacak düzenlemelerle hayata geçirilmelidir. İşçilerin ücretli yıllık izinlerinin hak edilmesinin ve kullandırılmasının önündeki engeller yapılacak bir düzenlemeyle giderilmelidir. Bunun yanında asıl işveren alt işveren ilişkisinin İş Kanunu'nda düzenleme amacının alt işveren işçilerinin haklarının ve alacaklarının birlikte yükümlülük temelinde teminat altına alınması olduğu dikkate alındığında, iş mahallinde gerçekleştirilen asli ve yardımcı işler haricinde iş üstlenen alt işverenlerin işçilerinin de bu koruma kapsamına alınması gerekmektedir. Yani madde hükmünde yer alan daraltıcı düzenleme genişletilmeli veya işçilerin çalışma süreleri ölçüt alınmalıdır. Alt işverenler belirli bir standart getirilmeli ve kurumsallaşmaları sağlanmalıdır. Alt işverenlik sözleşmelerinin süreleri uzatılmalı, işçilerin yaşadığı iş güvencesizliği ve belirsizlikler ortadan kaldırılmalıdır. Alt işverenlik ilişkisi ve uygulaması doğru bir biçimde tanımlanmalı ve yeterince anlaşılmasını sağlayacak bir kavramsallaştırma yapılmalıdır. Özetle söylenecek olursa, alt işverenlik uygulamasından etkilenen tüm tarafların (işverenler, işçiler, devlet ve yargı organları) hepsinin bir araya gelerek sayılan sorunların çözüme kavuşturulması için gereken düzenlemeleri birlikte bir mutabakata vararak gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Yoksa münferit olaylara ve durumlara göre getirilen düzenlemelerin ve hükümlerin menfi etkileri zamanla ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında alt işverenlik uygulamasının yeniden düzenlenmesi ve değiştirilmesinde herkes için

uygulanabilecek iyi niyet ve dürüstlük kaidesi esas alınmalıdır. Zira her ne kadar mükemmel bir düzenleme yapıldığı düşünülse de birileri tarafından bu düzenlemenin de açığı bulunur ve suistimal edilir. Bütün bu sayılanlar yapılırken işçilerin haklarının korunup kollanması elzemdir.

Alt işverenlik uygulamasının sorunlarından biri olarak yukarıda belirtilen sosyo-ekonomik problemleri daha somut bir şekilde ortaya koymak adına çalışmanın üçüncü ve son bölümünde İller Bankası A.Ş. Eskişehir Bölge Müdürlüğü bünyesinde alt işverene bağlı olarak istihdam edilen işçilere uygulanan anket çalışmasının analiz edilmesiyle birlikte daha net bir biçimde açıklanmaya çalışılacaktır.





### **3. İLLER BANKASI A.Ş. ESKİŞEHİR BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ BÜNYESİNDE ÇALIŞAN TAŞERON İŞÇİLERİN SOSYO-EKONOMİK DURUM ANALİZİ**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Endüstriyel imalat sektöründeki değişimler, teknolojiye gelişmeler ve globalleşme vb. gibi nedenler işletmeleri maliyetlerini azaltma ve yeni istihdam biçimleri bulmaya yöneltmiştir. Bu arayışlar neticesinde işletmeler dış kaynak kullanımına yönelmişlerdir. Bu da alt işverenlik (taşeron) uygulamalarını meydana getirmiştir. İşletmeler için ilk etapta özel bir uzmanlığı gerektiren işlerin dış kaynak kullanımı yoluyla farklı işverenlere yaptırma olanağı sağlayan alt işverenlik sonraları amacının dışında ve bir istismar yöntemi olarak tatbik edilmeye başlanmıştır. Ucuz işgücü kullanımının ve işçilerin sendikal anlamda örgütlenmelerinin engellenmesi gayeleriyle umarsızca istismar edilerek oldukça yaygınlık kazanmıştır. Alt işverenlik uygulamasının önemli ölçüde yaygınlaşması beraberinde büyük ölçekli sorunları da doğurmuştur ve bu sorunların çözüme kavuşturulması hedefiyle birçok düzenleme gerçekleştirilmiştir. Alt işverenlik konusunun bu denli popüler ve önemli olmasının gerekçesi özel sektörde ve özellikle kamuda yoğun bir şekilde uygulanması ve güncelliğini korumasıdır. Bu çalışmanın hedefi, bahsi geçen sorunların somut bir şekilde ortaya çıkarılması amacıyla İller Bankası A.Ş. Eskişehir Bölge Müdürlüğü bünyesinde alt işverene bağlı olarak istihdam edilen işçilerin sosyo-ekonomik durumlarının analiz edilmesidir.

#### **3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları**

Bu araştırmanın muhtevasını İller Bankası A.Ş. Eskişehir Bölge Müdürlüğü'nde alt işverene (taşeron) bağlı olarak istihdam edilen işçiler oluşturmaktadır. Araştırmanın en mühim sınırlaması ve kısıtı mali kaynak ve zaman yetersizliği gerekçeleriyle anket uygulamasının sadece İller Bankası A.Ş. Eskişehir Bölge Müdürlüğü'nde alt işverene (taşeron) bağlı olarak istihdam edilen işçilere uygulanmasıdır. İller Bankası A.Ş. genelinde yaklaşık olarak 1156 taşeron işçisi istihdam edilmektedir. Bu gerekçe nedeniyle özelden genele bir çıkarımda bulunma olanağı kısıtlıdır. Anketin uygulandığı alt işverenin istihdam ettiği işçilerin anket uygulamasında mevcut olan soruları anladığı ve kavradığı tahmin edilmektedir. Bu tahminin yapılmasına karşın anketin uygulandığı alt işveren işçilerinin

ankette mevcut olan soruları tam olarak ve doğru bir biçimde anladıkları ve mantıklı cevap verdiklerinin varsayılması ise araştırmamızın başka bir sınırlamasını oluşturmaktadır.

### **3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Ana Kütle Belirlenmesi**

Bu araştırmada verilerin elde edilmesinin bir yolu olarak anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Anket içeriğinin düzenlenmesi aşamasında alt işverenliğe ilişkin literatürde irdelenen başlıklar ve genellikle sendikaların gerçekleştirmiş olduğu anket çalışmaları göz önünde bulundurulmuştur. Araştırmanın ana kütlesi İller Bankası A.Ş. genelinde oldukça farklı demografik nitelikleri olan alt işveren işçileridir. Lakin zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle anket uygulaması yalnızca İller Bankası A.Ş. Eskişehir Bölge Müdürlüğü bünyesinde istihdam edilen farklı demografik özelliklere sahip alt işveren işçilerine yapılmıştır. Anket uygulamasında kolayda örnekleme metodu kullanılmıştır. Toplamda 39 anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Ankete katılan alt işveren işçilerinin tümü soruları tam ve doğru olarak cevapladıkları için analiz 39 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Anket uygulamasında toplamda 41 adet soru bulunmaktadır. Anket içeriğinin düzenlenmesinden sonra rastgele olarak seçilen 3 kişiye anket uygulaması gerçekleştirilmiş ve ön bir çalışma yapılmıştır. Bu pilot çalışmada yer alan alt işveren işçilerinin vermiş oldukları cevaplar ve anket uygulamasının biçimi, içeriği vb. gibi yorumları dikkate alınarak anket uygulamasının nihai biçimi ortaya çıkarılmıştır. Araştırmanın çeşidi ise betimsel araştırmadır.

### **3.4. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi**

Bu kısımda, anket uygulamasından elde edilen verilerin analizi neticesinde ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir. Ortaya çıkan bulgulardan hareketle bazı açıklama, yorum ve çıkarımlarda bulunulmuştur.

Çizelge 3.1. İşçilerin cinsiyet dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde ( % )
Kadın	15	38,5
Erkek	24	61,5
Toplam	39	100,0

Çizelge 3.2. İşçilerin yaş dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde
20-30	7	17,9	17,9
31-40	21	53,8	71,7
41-50	6	15,4	87,1
51 ve üstü	5	12,8	100,0
Toplam	39	100,0	

Çizelge 3.3. İşçilerin medeni durum dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde ( % )
Evli	26	66,7
Eşinden Ayrılmış	6	15,4
Eşi Ölmüş	-	-
Bekâr	7	17,9
Toplam	39	100

Çizelge 3.4. İşçilerin çocuk sayısı dağılımı

Çocuk Sayısı	Frekans	Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde
1	13	33,3	33,3
2	16	41,0	74,3
3	3	7,7	82
4	-	-	-
5 ve üzeri	-	-	-
Yok	7	17,9	100,0
Toplam	39	100,0	

Çizelge 3.5. İşçilerin eğitim durumu dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde
İlkokul	9	23,1	23,1
Ortaokul	6	15,4	38,5
Lise	17	43,6	82,1
Üniversite	7	17,9	100,0
Yüksek Lisans/Doktora	-	-	-
Toplam	39	100,0	

Araştırmaya katılan işçilerin %38,5'i kadın ve %61,5'i erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan taşeron işçilerinin büyük çoğunluğunu erkekler teşkil etmektedir. Kadınların taşeron işçisi olarak istihdamı erkeklere kıyasla daha azdır.

Araştırmaya katılanların %17,9'u 20-30 yaş arası, %53,3' 31-40 yaş arası, %15,4' 41-50 yaş arası, %12,8'i 51 yaş ve üstü yaş aralığında bulunmektedir. Taşeron işçilerin %86,6'sı 50 yaş ve altı işçilerden oluşmaktadır. İşçilerin %71,2'si 20-40 yaş aralığında bulunan genç işçilerden oluşmaktadır.

Ankete katılan işçilerin %66,7'si evli, %15,4' eşinden ayrılmış ve %17,9'u bekrdır. Taşeron işçilerin büyük çoğunluğu evli işçilerden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan 39 işçinin 32 tanesi evli (halen evli, boşanmış) kişilerden oluşmaktadır. Bunların %33,3'ünün 1, %41'inin 2, %7,7'sinin 3 çocuğu vardır. %17,9'unun çocuğu bulunmamaktadır. Alt işverenin istihdam ettiği işçilerin büyük çoğunluğunu (%82'sinin) ocuk sahibi işçiler oluşturmaktadır.

Ankete katılan işçilerin %23,1'i ilkokul, % 15,4' ortaokul, %43,6'sı lise, %17,9'u niversite mezunudur. İşçilerin yarıya yakın kısmı (%43,6'sı) lise mezunu olup, eğitim hayatına devam etmeyen işçilerden oluşmaktadır.

Çizelge 3.6. İşçilerin oturdukları konut durumuna göre dağılımı

Oturulan Konut	Frekans	Yüzde ( % )
Kira	12	30,8
Kendi Evim	18	46,2
Diğer	9	23,1
Toplam	39	100,0

Çizelge 3.7. İşçilerin çalışma yıllarına göre dağılımı

Çalışma Yılı	Frekans	Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde
0-1 yıl	-	-	-
2-5 yıl	6	15,4	15,4
6-10 yıl	8	20,5	35,9
11-15 yıl	8	20,5	56,4
16-20 yıl	13	33,3	89,7
21 yıl ve üzeri	4	10,3	100,0
Toplam	39	100,0	

Çizelge 3.8. İşçilerin kurumdaki çalışma yılı dağılımı

Kurumdaki Çalışma Yılı	Frekans	Yüzde ( % )
0-1 yıl	3	7,7
2-5 yıl	19	48,7
6-10 yıl	8	20,5
11-15 yıl	2	5,1
16-20 yıl	6	15,4
21 yıl ve üzeri	1	2,6
Toplam	39	100,0

Çizelge 3.9. İşçilerin aldıkları maaş dağılımı

Maaş Miktarı	Frekans	Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde
Asgari Ücret	13	33,3	33,3
1500-2000	12	30,8	64,1
2001-2500	14	35,9	100,0
2501-3000	-	-	-
3001 ve üzeri	-	-	-
Toplam	39	100,0	

Çizelge 3.10. İşçilerin daha önce taşeronda çalışma durumu dağılımı

Daha Önce Taşeronda Çalışma	Frekans	Yüzde(%)
Evet	15	38,5
Hayır	24	61,5
Toplam	39	100,0

Araştırmaya katılan işçilerin %30,8'i kirada oturmaktadır. %46,2'si kendi evlerinde ikamet ettiklerini belirtmişler, %23,1'i ise diğer seçeneğini işaretlemiştir. Taşeron işçilerin yüksek oranda (%53,9) kendi evlerinin sahibi olamamalarının nedenleri; ücretlerinin düşük olması ve ek gelirlerinin bulunmaması şeklinde sıralanabilir.

Araştırmaya katılan işçilerin çalışma yıllarına bakıldığında %15,4'ünün 2-5 yıl, %20,5'inin 6-10 yıl, %20,5'inin 11-15 yıl, %33,3'ünün 16-20 yıl, %10,3'ünün 21 yıl ve üstünde çalışma hayatında varlık gösterdikleri görülmektedir.

Araştırmaya katılan işçilerin %7,7'si 0-1 yıl, %48,7'si 2-5 yıl, %20,5'i 6-10 yıl, %5,1'i 11-15 yıl, %15,4'ü 16-20 yıl ve %2,6'sı 21 yıl ve üzeri aralığında hali hazırdaki kurumlarında çalışmaktadırlar. Taşeron işçilerin yarıya yakını (%48,7'si) 2 ile 5 yıldır aynı işlerinde çalışmalarını sürdürmektedirler.

Araştırmaya katılan işçilerin gelir durumuna bakıldığında, gelir durumu asgari ücret olanların oranı %33,3, 1500-2000 TL olanların oranı %30,8, 2001-2500 TL olanların oranı %35,9 olarak belirlenmiştir. Bu ortaya çıkan neticeler ifade etmektedir ki, işçilerin büyük bir çoğunluğu maddi anlamda kısıtlı şartlarla hayatlarını devam ettirmeye çalışmaktadırlar.

Ankete katılan işçilerin %38,5'i daha önce taşeron işçisi olarak çalıştıklarını, %61,5'i ise daha önce taşeron işçisi olarak çalışmadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum işçilerin %38,5'inin hali hazırdaki işlerine, taşeron çalışma koşulları hakkında bilgi sahibi olarak başladıklarını göstermektedir.

Çizelge 3.11. İşçilerin anne, baba, eş, kardeş ya da çocuklarından birinin daha önce taşeron şirkette çalışma durum dağılımı

Anne, Baba, Eş, Kardeş veya Çocuklarından Birinin Daha Önce Taşeron Şirkette Çalışmış Olması	Frekans	Yüzde (%)
Evet	12	30,8
Hayır	27	69,2
Toplam	39	100,0

Çizelge 3.12. İşçilerin anne, baba, eş, kardeş ya da çocuklarından birinin hali hazırda taşeron şirkette çalışma durum dağılımı

Anne, Baba, Eş, Kardeş veya Çocuklarından Birinin Hali Hazırda Taşeron Şirkette Çalışması	Frekans	Yüzde (%)
Evet	11	28,2
Hayır	28	71,8
Toplam	39	100,0

Çizelge 3.13. İşçilerin çalıştıkları kurumdan elde ettikleri gelir dışında başka gelir elde etme durum dağılımı

Çalışılan Kurumda Elde Edilen Gelir Dışında Başka Gelir Elde Etme	Frekans	Yüzde (%)
Evet	3	7,7
Hayır	36	92,3
Toplam	39	100,0

Çizelge 3.14. İşçilerin fazla mesai yapma durum dağılımı

Fazla Mesai Yapma	Frekans	Yüzde (%)
Evet	12	30,8
Hayır	27	69,2
Toplam	39	100,0

Çizelge 3.15. İşçilerin yaptıkları fazla mesainin karşılığını alma durum dağılımı

İşçilerin Fazla Mesainin Karşılığını Alabilmesi	Frekans	Yüzde (%)
Evet	2	5,13
Hayır	37	94,87
Toplam	39	100,0

Araştırmaya katılan işçiler; anne, baba, eş, kardeş ve çocuklarının daha önce taşeron şirkette çalışıp çalışmadıkları sorusuna %30,8 evet, %69,2 hayır cevabını vermişlerdir. İşçilerin büyük çoğunluğunun (%69,2'sinin) anne, baba, eş, kardeş veya çocuklarının geçmişte taşeron çalışma deneyimi olmamıştır.

Ankete katılan işçilerin %28,2'sinin anne, baba, eş, kardeş ve çocukları hali hazırda taşeron olarak çalışırken, %71,8'inin yakınları hali hazırda alt işverene bağlı olarak istihdam edilmemektedir. Bu neticeden hareketle, ailenin bütünü tarafından alt işveren işçisi şeklinde çalışmanın çok yaygın olmadığı çıkarılabilir.

Araştırmaya katılan alt işveren işçilerinin %7,7'sinin kurumda elde ettiği gelirden ayrı olarak ek geliri varken %92,3'ünün herhangi bir ek geliri bulunmamaktadır. Bu durum alt işveren işçilerinin büyük çoğunluğunun (%92,3) ek geliri olmadığından hareketle maddi olarak müreffeh bir hayat sürdürmedikleri yorumu çıkarılabilir.

Ankete katılan işçilerin %30,8'i fazla mesai yapmakta iken, %69,2'si fazla mesai yapmamaktadır. Çoğunluğun fazla mesai yapmıyor olması işçilerin özel yaşamlarına daha fazla vakit ayırabilecekleri anlamına gelmektedir.

Araştırmaya katılan işçilerden fazla mesai yapma halinde ücret veya izin gibi karşılıkları alabiliyor musunuz sorusuna %5,13'ü evet şeklinde yanıt verirken, işçilerin %94,87'si hayır cevabını vermişlerdir. Buradan hareketle işçilerin oldukça büyük bir çoğunluğunun (%94,87) yaptıkları mesainin karşılığını alamadıkları çıkarımında bulunulabilir.



Çizelge 3.16. İşçilerin yaptıkları işle ilgili eğitim alma durum dağılımı

Yapılan İşle İlgili Eğitim Alma	Frekans	Yüzde (%)
Evet	7	17,9
Hayır	32	82,1
Toplam	39	100,0

Çizelge 3.17. İşçilerin maaşlarını sözleşmede belirtilen tarihte alma durum dağılımı

Maaşlarını Sözleşmede Belirtilen Tarihte Alma	Frekans	Yüzde (%)
Evet	39	100,0
Hayır	-	-
Toplam	39	100,0

Çizelge 3.18. İşçilerin yıllık izinlerini tam olarak kullanma durum dağılımı

Yıllık İzinleri Tam Olarak Kullanma	Frekans	Yüzde (%)
Evet	39	100,0
Hayır	-	-
Toplam	39	100,0

Çizelge 3.19. İşçilerin sağlık hizmetlerinden kolaylıkla yararlanma durum dağılımı

Sağlık Hizmetlerinden Kolaylıkla Yararlanma	Frekans	Yüzde (%)
Evet	39	100,0
Hayır	-	-
Toplam	39	100,0

Çizelge 3.20. İşçilerin görevli oldukları işler dışında çalıştırılma durum dağılımı

Görevli Olunan İşler Dışında Çalıştırılma	Frekans	Yüzde (%)
Evet	7	17,9
Hayır	32	82,1
Toplam	39	100,0

Araştırmaya katılan işçilerin %17,9'u yaptıkları işle alakalı eğitim alırken, %82,1'i yaptıkları işe ilişkin eğitim almamıştır. İşçilerin büyük çoğunluğunun (%82,1'i) gerçekleştirdikleri işle alakalı eğitim almamış olduklarından yaptıkları işi, iş gerçekleştirme sırasında tecrübe etmişlerdir. Genel geçer bir varsayım ifade edilirse, işçinin, hem işe girerken aldığı ilk eğitim, hem de çalışma sürecinde gerçekleştirdiği işe ilişkin aldığı eğitim, gerçekleştirilen işin daha verimli ve etkin bir biçimde yapılmasını sağlamaktadır. Alt işverenin istihdam ettiği işçilere gerçekleştirdikleri işle alakalı eğitim verilmemesi onların etkinliğini ve verimliliğini olumsuz anlamda etkilemektedir.

Ankete katılan işçilerin tamamı (%100,0'ü) maaşlarını sözleşmede belirtilen tarihte aldıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum genel anlamda kamu idarelerinin, alt işverenin istihdam ettiği işçilerin maaşlarını zamanında alabilmesi adına gösterdiği ihtimamı ortaya koymaktadır. Bir diğer deyişle kamu idareleri bir anlamda 94 sayılı ILO Sözleşmesinin gereklerini yerine getirmektedir. Araştırmaya katılan alt işveren işçilerinin maaşlarının zamanında ödenmesi sorusuna %100 oranında evet şeklinde cevap vermeleri özel anlamda İller Bankası AŞ'nin göstermiş olduğu özeni ortaya koymaktadır. Maaşlarını sözleşmede belirtilen tarihte alan alt işveren işçilerinin iş motivasyonları, iş tatminleri yükselmekte ve bunun neticesinde ise verimlilik ve etkinlikleri de katlanmaktadır. Maaşlarını sözleşmede belirtilen tarihlerde almayan işçilerin motivasyonu ve iş tatmini düşer ve verimlilikleri azalır.

Araştırmaya katılan işçilerin %100,0'ü yıllık izinlerini tam olarak kullanabilmektedir. Bu durum genel anlamda kamu idarelerinin, özel anlamda İller Bankası A.Ş. Eskişehir Bölge Müdürlüğü'nün alt işverenin istihdam ettiği işçilerin yıllık ücretli izin haklarının kullanılmasını anlamında gösterdiği özen ve ihtimamı ortaya koyması bakımından önemiyet teşkil etmektedir. Yıllık ücretli izinlerin tam olarak kullanılmasını alt işveren işçilerinin iş tatminini ve motivasyonunu yükseltmektedir ki bu da verimlilik ve etkinlik olarak işyerine geri dönmektedir. Diğer taraftan yıllık iznin işçi açısından bir hak olması sebebiyle, işçiye izninin kullanılmıyor olması, önemli bir işçi hakkının ihlali anlamına gelmektedir.

Ankete katılan işçilerin %100,0'ü ihtiyaçları olduğu zaman sağlık hizmetlerinden kolaylıkla yararlanabilmektedir. İşçilerin tamamının istedikleri an sağlık hizmetlerinden faydalanabilmeleri hususu işçi hakları bakımından oldukça güzel bir göstergedir.

Araştırmaya katılan işçilerin %17,9'u görevli oldukları işler haricinde de çalıştırılırken, %82,1'i görevli oldukları işler haricinde alıştırılmamaktadırlar. Alt işverenin istihdam ettiği işçilerin %17,9'u görevli olmadıkları işleri de yapmak durumunda kalmaktadırlar ki bu rakam genele bakıldığında az da olsa, işçi haklarının ihlali bakımından olumsuz bir göstergedir. Öte yandan işçilerin görev tanımlarının belirsiz oluşu ve çeşitli işler gerçekleştirmeleri taşeron işçiler üzerinde baskı ve stres oluşturucu bir etkiye neden olabilmektedir. Buda dolaylı olarak verimliliğin ve etkin çalışmanın azalmasına neden olabilecektir.

Çizelge 3.21. Taşeron işçilerin diğer işçilere göre daha düşük ücret alma konusundaki görüş dağılımı

Diğer İşçilere Göre Daha Düşük Ücret Alma Konusundaki Görüşler	Frekans	Yüzde (%)
Evet	35	89,7
Hayır	4	10,3
Toplam	39	100,0

Çizelge 3.22. İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği hizmeti alma durum dağılımı

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti Alma	Frekans	Yüzde (%)
Evet	27	69,2
Hayır	12	30,8
Toplam	39	100,0

Çizelge 3.23. İşçilerin sosyal güvenlik primlerinin yatırılma durum dağılımı

Sosyal Güvenlik Primlerinin Yatırılması	Frekans	Yüzde (%)
Evet	39	100,0
Hayır	-	-
Toplam	39	100,0

Çizelge 3.24. İşçilerin eşleri ve çocuklarıyla zaman geçirme durum dağılımı

Eşler ve Çocuklarla Zaman Geçirme	Frekans	Yüzde (%)
Evet	28	84,8
Hayır	5	15,2
Toplam	33	100,0

Çizelge 3.25. İşçilerin sosyal faaliyetlere zaman ve bütçe ayırabilme durum dağılımı

Sosyal Faaliyetlere Zaman ve Bütçe Ayırabilme	Frekans	Yüzde (%)
Evet	13	33,3
Hayır	26	66,7
Toplam	39	100,0

Ankete katılan işçilerin %89,7'si alt işverene bağlı olarak istihdam edilen işçilerin diğer işçilere nazaran daha düşük ücret aldığını belirtirken, %10,3'ü alt işveren işçilerinin diğer işçilere kıyasla daha düşük ücret almadığını belirtmektedir. Ortaya konulan iş aynı olmasına rağmen bazı işçilerin daha az ücret alıyor olması işçi kesimleri arasında olumsuz algılara neden olmaktadır. Bunun sonucunda işçiler arasında oluşması gereken ve beklenen dayanışma ve örgütlenme meydana gelememektedir. Buradan hareketle aynı işe eşit ücret desteklenmeli ve uygulamada hayata geçirilmelidir.

Araştırmaya katılan işçilerin %69,2'si İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti aldıklarını belirtirken, %30,8'i herhangi bir İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti almadıklarını ifade etmişlerdir. Buradan hareketle çalışma hayatında mühim bir yere sahip olan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetinin tüm alt işveren işçilerine sağlanması gereklidir ki burada denetim ve kontrol görevi kamu idarelerine düşmektedir. Hattı zatında bahse konu İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti yasal bir zorunluluktur. Alt işveren istihdam ettiği işçilerine İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti sağlamakla yükümlüdür. Bunun yanında İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetinin sağlanmasının denetim ve kontrol yükümlülüğü kamu idaresindedir.

Araştırmaya katılan işçilerin tamamı yani %100,0'ü sosyal güvenlik primlerinin düzenli ve tam olarak yatırıldığını belirtmişlerdir. Genel anlamda ifade etmek gerekir ki, sosyal güvenlik primlerinin tam ve zamanında yatırılması, işçiler açısından bir hakkın konusu iken, işverenler açısından da bir ödevin konusunu teşkil eder. Çünkü işçilerin emeklilik hakları ve sağlık hizmetlerinden faydalanabilmeleri bu kapsamda değerlendirilir ve bu hakları yasalarla da desteklenmektedir.

Ankete katılan işçilerin %84,8'i eşleri ve çocuklarıyla zaman geçirebilirken, %15,2'si eşleri ve çocuklarıyla zaman geçiremediklerini ifade etmişlerdir. İşçilerin büyük bir çoğunluğu aileleriyle yani eşleri ve çocuklarıyla zaman geçirebildiklerini belirtmişlerdir. Ailelerin beraber zaman geçirebiliyor olmaları gerek aile birliğinin sürdürülmesi bakımından gerekse de çocukların mental, fiziksel gelişimi ve eğitimi açısından son derece ehemmiyet teşkil etmektedir. Oran olarak az da olsa işçilerin %15,2'si eşleri ve çocuklarıyla birlikte zaman geçiremediklerini belirtmişlerdir. Buradan hareketle bu anket sorusunun az da olsa olumsuz bir şekilde cevaplanması, aile birliğini sarsabileceği, çocuk ve aile ilişkilerini negatif anlamda etkileyeceği, dolayısıyla da toplumsal problemlere, sorunlara ve travmalara neden olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Aileleriyle zaman geçiremeyen işçilerin oranının minimum düzeye indirilmesi, hatta sıfırlanması ve bu olumsuz durumun etkilerinin

azaltılması işverenlerce sağlanmalıdır ki toplumsal problemler ortaya çıkmasın ve sağlıklı bir toplum, sağlıklı bir nesil sağlanabilsin.

Araştırmaya dâhil olan işçilerin %33,3'ü sinemaya gitmek, tatile gitmek vb. gibi sosyal faaliyetlere zaman ve bütçe ayırdıklarını belirtirken, %66,7'si bahse konu sosyal faaliyetlere zaman ve bütçe ayıramadıklarını ifade etmiştir. Bu durum işçilerin yarıdan fazlasının (%66,7'si) sosyal aktiviteler ve faaliyetlere zaman ayıramadığını ve dolaylı olarak biriken iş stres ve baskısını üstlerinden atacak fırsata sahip olmadıklarını ortaya koymaktadır. Sosyal faaliyet ve etkinlik bakımından zayıf olan işçilerin işyerinde gerçekleştirdikleri işe yönelik olan istek ve motivasyonlarının düşük olması beklenebilir. Sosyal faaliyetlere ve etkinliklere katılım gösterememenin zaman eksikliğinden kaynaklandığı söylenebilir ancak bu ifade çok doğru değildir. Birçoklarına göre de sosyal faaliyetlere ve etkinliklere katılamamanın nedeni bütçe yetersizliğidir. İşçilere yönelik gereken maddi olanaklar işverenlerce tanındığında işçilerde sosyal faaliyetlere zaman ayırabilirler. Buna göre işçilerin büyük çoğunluğunun sosyal faaliyetlerden uzak kalmasının nedeni maddi imkânsızlıklardır zaman ayıramamak değildir.

Çizelge 3.26. İşçilerin elde ettikleri gelirin ihtiyaçlarını karşılama durum dağılımı

Gelirlerinin İhtiyaçlarını Karşılama Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Evet	7	17,9
Hayır	32	82,1
Toplam	39	100,0

Çizelge 3.27. İşçilerin kamudaki taşeronluk sisteminin özel sektördekinden üstün yanlarının olup olmadığı konusundaki görüşlerinin dağılımı

Kamudaki Taşeron Sisteminin Üstün Yanlarının Olup Olmadığı	Frekans	Yüzde (%)
Evet	37	94,9
Hayır	2	5,1
Toplam	39	100,0

Çizelge 3.28. İşçilerin kamudaki taşeron sisteminin özel sektördekinden üstün yanlarına ilişkin görüşlerinin dağılımı

Kamudaki Taşeron Sisteminin Üstün Yanları	Frekans	Yüzde (%)
Daha Fazla İş Güvencesi	14	37,8
Mesai Kavramının Olması	8	21,6
Ücretlerin Düzenli Ödenmesi	31	83,8
Çalışma Koşullarının Daha İyi Olması	27	73,0

Çizelge 3.29. İşçilerin aynı işkolunda çalışan diğer taşeron işçilerle kıyaslandığında kendilerini nerede gördüklerine ilişkin görüşlerinin dağılımı

Aynı İşkolunda Çalışan Diğer Taşeron İşçilerle Kıyaslandığında Kendi Durumları	Frekans	Yüzde (%)
Daha Memnunum	12	30,8
Çalışma Koşullarım Daha İyi	19	48,7
İş Tatminim Daha Yüksek	5	12,8
Ücretlerimi Daha Düzenli Alıyorum	25	64,1
İller Bankası A.Ş. Daha İyi Koşullar Sunuyor	22	56,4

Araştırmaya katılan işçilerin %17,9'u elde ettikleri gelirin ihtiyaçlarını karşılamaya yettiğini belirtirken, %82,1'i ise elde ettikleri gelirin ihtiyaçlarını karşılamaya yetmediğini ifade etmişlerdir. Buna göre taşeron işçilerin büyük bir çoğunluğu (%82,1'i) elde ettikleri gelirle ihtiyaçlarını karşılayamamaktadır. Bunun nedeni ise taşeron işçilere oldukça düşük oranlarda ücret verilmesidir. Taşeron işçilerin ihtiyaçlarını elde ettikleri gelirle karşılayabilmeleri için ücretlerinin artırılması sağlanmalıdır. Dolaylı olarak da refah seviyeleri yükselecektir.

Araştırmaya katılan işçilerin %94,9'u kamuda uygulanan taşeron sisteminin özel sektördekinden üstün yanları olduğunu belirtirken, %5,1'i ise kamuda uygulanan taşeron sisteminin özel sektörde uygulanan taşeron sisteminden üstün yanlarının olmadığını ifade etmişlerdir. Buna göre taşeron işçilerin oldukça büyük bir çoğunluğu (%94,9'u) kamuda uygulanan taşeron sisteminin özel sektördekinden üstün olduğunu belirtmişlerdir. Buradan hareketle kamunun taşeron sistemini uygularken gösterdiği ihtimam ve özen ortaya çıkmakta ve olması gerektiği gibi kamu işverenleri diğer işverenlere olumlu örnek olmaktadır.

Araştırmaya katılan işçilere, kamuda uygulanan taşeron sisteminin özel sektörde uygulanan taşeron sistemine nazaran üstün yanlarının ifade edildiği anket sorusu yöneltilmiştir. Bu soruda işçilere birden çok şıkkın seçilebileceği belirtilmiştir. Ankete katılan işçilerin bu soruya verdikleri cevaplara göre, kamuda istihdam edilen taşeron işçilerin ücretlerini daha düzenli olarak aldıkları şıkkı işçiler tarafından %83,8 oranında seçilmiştir. Buna göre kamu idarelerinin bir anlamda 94 sayılı ILO sözleşmesinin gereklerini yerine getirdiği söylenebilir. Kamunun istihdam ettiği işçilere özel sektöre kıyasla daha iyi çalışma koşulları sunduğu ifadesi ise işçiler tarafından %73,0 oranında işaretlenmiştir. Buradan hareketle kamu idareleri özel sektöre göre taşeron çalışanlarına daha iyi çalışma koşulları sunmaktadır. Kamuda taşeron olarak istihdam edilmenin özel sektöre göre daha fazla iş güvencesi sağladığı ifadesi işçiler tarafından %37,8 oranında seçilmiştir. Kamuda istihdam edilenlerin mesai kavramına sahip oldukları şıkkı ise işçiler tarafından %21,6 oranında işaretlenmiştir. Özetle belirtilmesi gerekirse, ortaya çıkan oranlara bakıldığında kamu kurum, kuruluş veya ortaklıklarındaki alt işverenlik uygulaması özel sektöre nazaran birçok üstünlüğe sahiptir. Başka mecralarda gerçekleştirilecek araştırmalardan da benzer sonuçların çıkacağı ve gerçekte alt işverenlik uygulamasının kamudan ziyade özel sektör tarafından istismar edildiğinin rakamlarla ortaya konulacağı kanaatindeyim.



Ankete katılan taşeron işçilere onlarla aynı işkolunda çalışan diğer taşeron işçilerle kendilerini kıyasladıklarında kendilerini nerede gördüklerine ilişkin bir soru yöneltilmiştir. Yine bu soruda da birden çok şıkkın seçilebileceği belirtilmiştir. Ücretlerini daha düzenli bir biçimde aldıklarını belirten ifade işçiler tarafından %64,1 oranında seçilmiştir. Bunun yanında İller Bankası AŞ'nin daha iyi koşullar sunduğu şıkkı %56,4 oranında işaretlenmiştir. Buna göre işçilerin yarısından fazlası İller Bankası AŞ'nin sunduğu koşulları daha iyi bulmaktadır. Yine çalışma koşullarının daha iyi olduğu ifadesi işçilerin tarafından %48,7 oranında seçilmiştir. Buradan hareketle yine işçilerin çoğu çalışma koşullarını aynı işkolunda istihdam edilen diğer taşeron işçilere nazaran daha iyi bulmaktadır. Diğer taşeron işçilerle kıyasladıklarında kendilerini daha memnun olarak ifade edenlerin oranı ise %30,8'dir. İş tatminlerinin onlarla aynı işkolunda çalışan diğer işçilere göre daha yüksek olduğunu belirten işçilerin oranı ise %12,8'dir.

Çizelge 3.30. İşçilere maaşları dışında yapılan yardım çeşidi dağılımı

Yapılan Yardım Çeşidi	Frekans	Yüzde (%)
Herhangi bir Yardım Yok	31	79,5
Ücretsiz Öğle Yemeği	6	15,4
Gıda Yardımı	-	-
Yakacak Yardımı	-	-
Diğer	2	5,1
Toplam	39	100,0

Çizelge 3.31. İşçilerin günlük çalışma saati dağılımı

Günlük Çalışma Saati	Frekans	Yüzde (%)
8	25	64,1
9	10	25,6
10	4	10,3
Toplam	39	100,0

Çizelge 3.32. İşçilerin taşeron uygulamasından yararlı çıkan taraf konusundaki görüşlerinin dağılımı

Taşeron Uygulamasından Yararlı Çıkan Taraf	Frekans	Yüzde (%)
İşverenler ve Taşeron Şirketler	33	84,6
İşçiler	1	2,6
Hepsi	5	12,8
Toplam	39	100,0

Çizelge 3.33. İşçilere göre taşeron uygulamasındaki amaçların dağılımı

Taşeron Uygulamasındaki Amaç	Frekans	Yüzde (%)
Ekonomik Verimliliği ve Uzmanlığı Artırmak	3	7,7
Rekabet Gücünü Artırmak	2	5,1
İşçileri Daha Ucuza Çalıştırmak	37	94,9
İşçilerin Sendikalaşmasını Engellemek	7	17,9

Araştırmaya katılan işçilerin %79,5'i maaşları haricinde kendilerine yapılan herhangi bir yardım bulunmadığını belirtirken, %15,4'ü ücretsiz öğle yemeği yardımı aldığını belirtmiş, %5,1'i ise diğer yardım seçeneklerinden faydalandıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum işçilere yapılan maaş haricindeki sosyal yardımların oldukça az ve eksik olduğunu hatta işçilerin büyük bir çoğunluğuna (%79,5) maaş dışında hiçbir yardımın yapılmadığını meydana çıkarmaktadır.

Ankete katılan taşeron işçilerin %64,1'i 8 saat, %25,6'sı 9 saat ve %10,3'ü ise 10 saat çalıştıklarını ifade etmişlerdir. İşçilerin yarısından fazlası (%64,1'i) normal çalışma süresi olan 8 saat çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan işçilerin %84,6'sı gibi oldukça büyük bir çoğunluğu alt işverenlik uygulamasından yararlı çıkan tarafın işverenler ve taşeron şirketler olduğunu belirtmişlerdir. İşçilerin %2,6'sı ise işçilerin faydalı çıktığını ifade etmiştir. %12,8'i ise alt işverenlik uygulamasından herkesin yararlı çıkan taraf olduğunu belirtmiştir. İşverenler ve taşeron şirketlerin alt işverenlik uygulamasından yararlı çıkan taraf olduklarının %84,6 gibi büyük bir oranla ortaya çıkması, alt işverenlik uygulamasının istihdam edilen işçiler bakımından, işçileri ucuza çalıştırmak ve işçilerin emeğinin sömürüldüğü bir sistem olduğu algısından kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan işçilere alt işverenlik uygulamasının amaçlarına yönelik bir soru yöneltilmiştir. Bu soruda işçilere birden çok şıkkın seçilebileceği belirtilmiştir. Alt işverenlik uygulamasının amaçları konusunda; ekonomik verimlilik ve uzmanlığı artırmak seçeneği %7,7, rekabet gücünü artırmak şıkkı %5,1, işçileri daha ucuza çalıştırmak ifadesi %94,9, işçilerin sendikalaşmasını engellemek seçeneği ise %17,9 oranında işaretlenmiştir. İşçilerin neredeyse tamamına yakın olan büyük bir çoğunluğunu oluşturan %94,9'luk bölümünde (37 kişi), alt işverenlik uygulamasına yönelik olan algı, uygulamanın yegâne amacının işçileri daha ucuza çalıştırmak olduğu yönündedir. Hâlbuki taşeron sisteminin ortaya çıkmasında ve uygulanmasındaki en büyük gaye ve hedef, ekonomik verimliliği, etkinliği artırmak ve firmalara özel bir uzmanlığı gerektiren işler için esneklik sağlamaktır. Bundan mütevellit ankette yer verilen bu soruya verilecek cevapta beklenti bu yönde olmasına rağmen ortaya çıkan sonuç işçilerdeki algının tam tersi yönde olduğudur. İşçilerin oldukça büyük bir çoğunluğu alt işverenlik uygulamasının gayesinin işçileri daha ucuza çalıştırmak olarak ifade etmişlerdir.

Çizelge 3.34. İşçilerin taşeron uygulamasının sınırlandırılması veya tümüyle kaldırılması halinde etkilenecek olanaklarla ilgili görüşlerinin dağılımı

Taşeron Uygulamasının Sınırlandırılması veya Kaldırılmasının Neticeleri	Frekans	Yüzde (%)
Maaş Seviyem Yükselir	34	87,2
İş Güvencesine Sahip Olurum	38	97,4
İş Tatminin Yükselir	28	71,8
Sosyal ve Sendikal Haklarımı Elde Ederim	33	84,6

Çizelge 3.35. İşçilerin hangi koşullarda taşeron uygulamasının daha da yaygınlaştırılmasını destekleyeceklerine ilişkin görüşlerinin dağılımı

Taşeron Uygulamasının Yaygınlaştırılmasını Hangi Koşullarda Destekleyecekleri	Frekans	Yüzde (%)
Maaşların Yükseltilmesi	25	64,1
İş Güvencesinin Sağlanması	26	66,7
Sözleşme Sürelerinin 3-5 Yıla Çıkarılması	24	61,5
Sistemin Şahsında Yapılacak Olumlu Düzenlemeler	17	43,6
Kanunlarda ve Mevzuatta Yapılacak Olumlu Düzenlemeler	32	82,1

Çizelge 3.36. İşçilerin herhangi bir sendikaya üye olma durum dağılımı

Sendikaya Üye Olma	Frekans	Yüzde (%)
Evet	30	76,9
Hayır	9	23,1
Toplam	39	100,0

Çizelge 3.37. Sendikanın işçilere kattığı kazanımlara ilişkin görüşlerinin dağılımı

Sendikanın Sağladığı Ekonomik ve Sosyal Anlamdaki Kazanımlar	Frekans	Yüzde (%)
Maaşa İlave Zam	8	34,8
Maaşa Ek İkramiye	20	87,0
Çocukların Eğitimi İçin Yardım	10	43,5
Giyim ve Yakacak Yardımı	17	73,9
Fazladan İzin Hakkı	21	91,3
Bayram İkramiyesi	23	100,0

Araştırmaya katılan işçilere alt işverenlik uygulamasının sınırlandırılması veya tümüyle kaldırılmasının neticesinin onlar açısından neler olabileceğine ilişkin bir soru yöneltilmiştir. Bu soruda işçilere birden fazla seçeneğin işaretlenebileceği belirtilmiştir. Ankete katılan işçiler alt işverenlik uygulamasının sınırlandırılması veya tümüyle kaldırılmasının muhtemel neticeleri arasında ilk sırada yer alan “Maaş seviyem yükselir” ifadesini %87,2 gibi yüksek bir oranda işaretlemişlerdir. İkinci sırada yer alan “İş güvencesine sahip olurum” şıkkı ise işçiler tarafından %97,4 gibi yine yüksek bir oranda seçilmiştir. “İş tatminim yükselir” seçeneği ise işçiler tarafından %71,8 oranında işaretlenmiştir. Sonuncu sırada yer alan “Sosyal ve sendikal haklarımı elde ederim” şıkkı ise %84,6 oranında işaretlenmiştir. Alt işverenlik uygulamasının sınırlandırılması veya tümüyle kaldırılması konusunda yöneltilen soruya verilen cevaplardan çıkarımla, taşeron uygulamasının işçilere göre maaşlarının düşük olmasının müsebbibi, iş güvencesinin olmadığı, iş tatminini düşüren ve sosyal ve sendikal hakların engellendiği bir uygulamadır. İşçilerin seçimleri bakımından “İş güvencesine sahip olurum” şıkkının neredeyse %100,0’e yakın bir şekilde (%97,4) en yüksek oranda işaretlenmesi, işçilere göre taşeron sisteminin en olumsuz tarafının iş güvencesinin olmaması olduğu yönünde bir çıkarımda bulunulmasına neden olabilir. Yine ayrıca “Maaş seviyem yükselir” ve “Sosyal ve sendikal haklarımı elde ederim” seçeneklerinin bu denli yüksek oranda seçilmesi (ilki %87,2 ve ikincisi %84,6) alt işverenlik uygulamasının diğer ana sorunlarının maaşların düşük olması ve sosyal hakların verilmemesi, sendikal örgütlenmenin engellenmesi olduğunun söylenebilmesi açısından önemlidir. Özetle, alt işverenlik uygulamasının işçiler açısından hiçte güzel bir uygulama olmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan işçilere hangi durumların gerçekleşmesi halinde alt işverenlik uygulamasının yaygınlaştırılmasını destekleyeceklerine ilişkin olarak bir soru yöneltilmiştir. Yine bu soruda da işçilere birden çok ifadenin işaretlenebileceği söylenmiştir. Hangi durumların gerçekleşmesi halinde alt işverenlik uygulamasının yaygınlaştırılmasını destekleyeceklerine yönelik sorulan soruya verilen yanıtlara göre, ilk sırada yer alan “Maaşların yükseltilmesi” ifadesi ankete katılan 39 işçinin 25’i tarafından %64,1 oranında seçilmiştir. İkinci sırada yer alan “İş güvencesinin sağlanması” şıkkı ise araştırmaya dâhil olan 39 işçinin 26’sı tarafından %66,7 oranında işaretlenmiştir. Üçüncü sırada yer alan “Sözleşme sürelerinin 3 ila 5 yıla çıkarılması” seçeneği ise ankete katılan 39 işçinin 24’ü tarafından %61,5 oranında seçilmiştir. Diğer bir durum olan “Sistemin şahsında yapılacak olumlu düzenlemeler” araştırmaya katılan 39 işçinin 17’si tarafından %43,6 oranında tercih edilmiştir. Son durum olan kanunlarda ve mevzuatta gerçekleştirilecek olumlu düzenlemeler

ifadesi ankete katılan 39 işçinin 32 si tarafından %82,1 oranında işaretlenmiştir. Bu oranlardan çıkarımla, alt işverenlik uygulamasının maaşların yükseltilmesi, iş güvencesinin sağlanması gibi bazı koşulların ve şartların iyileştirilmesi durumunda yaygınlaştırılmasının işçiler tarafından destekleneceği söylenebilir. Ayrıca sistemin şahsında yapılacak olumlu düzenlemelerin yanında asıl sorun olan kanunlarda ve mevzuatta gerçekleştirilecek olumlu düzenlemeler halinde taşeron sistemi işçiler tarafından desteklenecektir. Daha önce de belirtildiği gibi alt işverenlik uygulamasının amacı ekonomik verimliliği ve etkinliği artırarak özel bir uzmanlığı gerektiren işlerde işletmelere esneklik sağlamaktır. Şu ifade edilebilir ki, alt işverenlik uygulaması kaldırılmamalıdır. Bu anket sorusundan çıkan sonuçlarında desteklediği üzere, maaşların yükseltilmesi, iş güvencesinin sağlanması, bu detaylandırılırsa işçilerin normal istihdam biçimi olan belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılması olarak söylenebilir, alt işverenlik uygulamasının şahsında yapılacak olumlu düzenlemeler yani taşeron uygulamasını ucuz işçi çalıştırmak ve işçilerin sendikalaşmasının engellemek amaçlarıyla suistimal eden işveren algısının yıkılması ve tabi ki bahse konu istismarların, suistimallerin, kötüye kullanımların yegâne müsebbibi olan kanunlarda ve mevzuatta yer alan açıkların gerçekleştirilecek düzenlemeyle ortadan kaldırılması ve belirsizliklerin ve muğlaklıkların yok edilmesi elzemdir. Anket sorusuna verilen cevaplar da bu görüşümüzü destekler niteliktedir. Özellikle kanunlarda ve mevzuatta gerçekleştirilecek olumlu düzenlemeler neticesinde işçilerin büyük bir çoğunluğu (%82,1) taşeron uygulamasının yaygınlaştırılmasını destekleyeceklerini ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan işçilerin %76,9'u yani 39 işçinin 30'u sendikaya üye olduğunu belirtirken, işçilerin %23,1'i herhangi bir sendikaya üye olmadığını ifade etmişlerdir. Buna göre işçilerin büyük bir çoğunluğu (%76,9) sendikaya üyedir. Örgütlü bir yapı oluşturma ve sendikalaşma oldukça yüksek bir seviyede olmasının nedeni alt işverenlik uygulamasını işçilerin sendikalaşmasını engellemek gayesiyle kullanan kötü niyetli işverenlerden farklı olan kamu kurum, kuruluş ve ortaklıklarının gösterdiği özendir. Kamu kurum ve kuruluşları taşeron işçilerin sendikalaşmasını desteklemektedir.

Ankete katılan işçilere üye oldukları sendikanın ekonomik ve sosyal anlamda onlara kazandırdığını düşündükleri haklar ve kazanımlara ilişkin bir soru yöneltilmiştir. Bu soruda birden fazla şıkkın seçilebileceği belirtilmiştir. Sendikanın ekonomik ve sosyal anlamda işçilere sağladığı haklar ve kazanımlara ilişkin yöneltilen soruya verilen cevaplara göre, ekonomik anlamda işçilerin %100,0'ü bayram ikramiyesi aldıklarını, %34,8'i maaşlarına zam aldıklarını ve %87,0'si ise maaşlarına ek olarak ikramiye aldıklarını belirtmişlerdir. Sosyal

anlamdaki haklar ve kazanımlara baktığımızda ise işçilerin %91,3'ü fazladan izin hakkı elde ettiklerini, %73,9'u giyim ve yakacak yardımı aldıklarını ve %43,5'i çocuklarının eğitimi için yardım aldıklarını ifade etmişlerdir. Buradan hareketle şunları söyleyebiliriz ki, sendikal örgütlenme işçilerin yararına ve faydasına olan bir şeydir. Sendikanın ve sendikaya üyeliğin işçilere birçok faydası ve getirisi olmaktadır. Sendikal olarak örgütlenmiş bir işçi topluluğu toplu iş sözleşmelerinde oldukça güçlü bir duruş sergileyecek ve asgari ücretten hariç olarak kendilerine fazladan zam, ikramiye, izin, eğitim, giyim ve yakacak yardımı vb. gibi birçok hakkı ve kazanımı elde edeceklerdir. Alt işverenlik uygulamasının en çok eleştiri aldığı yön olan işçilerin sendikalaşmasını engelleme bir yöntemi ve aracı olduğu yönündeki algı işçilerin sendikal olarak örgütlenmesinin desteklenmesi neticesinde kırılabilir. Sermaye sahipleri ve neo-liberal politikaları destekleyen işletmeler (kapitalistler) işçilerin sendikalaşmasını engellememeli ve alt işverenlik uygulamasını işçilerin sendikal olarak örgütlenmelerinin engellenmesi için bir araç olarak kullanmamalıdır.

Araştırmaya katılan taşeron işçilere anketin sonlarında dört adet açık uçlu soru da yöneltilmiştir. Bu sorulardan ilkinde, taşeron işçi olarak çalışma koşullarından memnun oldukları ve memnun olmadıkları hususları paylaşmaları istenmiştir. İkinci açık uçlu soru ise taşeron olarak istihdam edilen işçilerin hangi haklarının kısıtlandığına hangilerinin kısıtlanmadığına yönelik bir sorudur. Üçüncü açık uçlu soru ise kadrolu olarak istihdam edilen işçilerle alt işverenin işçisi olarak çalışan işçiler arasındaki farkları belirtmeleri istenmiştir. Dördüncü ve son açık uçlu soru ise ankette yer alan soruların haricinde belirtmek istedikleri, görüş ve önerilerini yazabilecekleri bir paragraf sunulmuştur. Bu açık uçlu sorulara verilen yanıtların özeti, içerik analizi yöntemiyle çalışmada değerlendirilecektir.

Araştırmaya katılan işçilere yöneltilen açık uçlu sorulardan ilkinde memnun kalınan hususlar sorulmuştur. İçerik (content) analizi yöntemiyle toplanan veriler ışığında taşeron işçilerin memnun kaldığı hususlar özetle; kamu idaresinin sunmuş olduğu çalışma koşullarının oldukça iyi olduğu, taşeron işçilerin ücretlerinin düzenli ödenmesi, ücretli yıllık izinlerin sıkıntısız bir biçimde kullandırılması, iş ortamının ve gerçekleştirilen işin oldukça rahat olması, kısmende olsa kamu kurumunda taşeron olarak istihdam edilmenin bir anlamda iş garantisi verdiği şeklinde sayılabilir. Memnun olunmayan hususların paylaşılması istendiğinde ise ortaya çıkan sonuçlar özetle şunlardır; en çok dert yanılan husus statü farkından doğan yani taşeron işçilere yöneltilen olumsuz tutum ve davranışların yoğunluğudur. Taşeron işçilere karşı ayrımcılık yapıldığı, onların hor görüldüğü şeklindedir. Bunun yanında, ekonomik ve sosyal anlamda maaşların düşük olması, iş güvencesinin

olmaması, mesai yaptırıldığında karşılığının verilmemesi, işçilerin görevi olmayan işler dışında çalıştırılması, istek ve önerilerin rahatça dile getirilememesi, herhangi bir sorun yaşandığında taşeron şirket ile kurum arasında yaşanan iletişim eksiklikleri, aracı taşeron firmaların gereksiz ve anlamsız bir biçimde zengin edilmesi şeklinde sayılabilir.

Araştırmaya katılan taşeron işçilere yöneltilen ikinci açık uçlu soru hangi haklarının kısıtlandığını hangilerinin kısıtlanmadığını düşündüklerine yönelik bir sorudur. Bu sorudan ortaya çıkan sonuçlar ise şunlardır; taşeron işçiler ekonomik ve sosyal haklarının kısıtlandığını yani maaşlarının düşük olduğunu, iş güvencesi haklarının olmadığını, mesailerinin karşılığını alamadıklarını, istek ve önerilerini rahatça dile getiremediklerini ve kişilik haklarının kısıtlandığını düşünmektedirler. Öte yandan kısıtlanmadığını düşündükleri bazı haklarını ise şöyle belirtmektedirler ki bunlar; en doğal ve tabii hakları olan sağlık hizmetlerinden oldukça rahat bir biçimde yararlandıklarını, yıllık ücretli izin haklarını sıkıntısız bir biçimde kullandıklarını ve maaşlarının düzenli bir biçimde ödendiği şeklindedir.

Ankete katılan işçilere yöneltilen üçüncü açık uçlu soruda ise kadrolu işçilerle taşeron işçiler arasında gördükleri farkları yazmaları istenmiştir. Özetle; kadrolu işçilerin sosyal ve ekonomik haklarının çok geniş olduğunu, çalışma koşullarının daha iyi olduğunu belirtmişlerdir. Yani şöyle ki, maaşlarının daha yüksek olduğunu, iş güvencelerinin olduğunu, kadrolu işçilerin fazladan ikramiye ve yıllık izin gibi haklarının olduğunu, kadrolu işçilerin iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu, kadrolu işçilerle aralarında statü farkının olduğunu, bu statü farkından dolayı taşeron işçilerin ezildiğini, hor görüldüğünü, olumsuz tutum ve davranışlara maruz kaldıklarını ve kadrolu işçilere kendi işleri dışında iş yaptırılmadığını ancak taşeron işçilere kendi işleri dışında farklı işler yaptırıldığını ifade etmişlerdir.

Araştırmanın son açık uçlu sorusunda ise taşeron işçilerin belirtmek istediği görüş ve önerileri paylaşmaları istenmiştir. Bu kısımda içerik analizine göre bakıldığında en yoğun biçimde dile getirilen istek ve öneri, alt işverenlik uygulamasının ortadan kaldırılması ve taşeron işçi olarak istihdam edilen çalışanların bir an önce kamu kurum, kuruluş veya ortaklıklarında kadroya geçirilmesi ve dolaylı olarak taşeron işçilere iş güvencesinin sağlanmasıdır. Bunun yanında ikinci sırada ekonomik ve sosyal anlamda somut iyileştirmelerin yapılması istenmektedir. Yani bir diğer deyişle maaşların yükseltilmesi, ikramiye verilmesi, izin haklarının artırılması, servis hizmetinin sağlanması, mesailerin karşılığının verilmesi gibi görüş ve öneriler sıkça dile getirilmiştir. Ayrıca, taşeron işçilere yönelik yoğun bir biçimde gerçekleşen statü farkından ortaya çıkan olumsuz tutum ve



davranışların ortadan kaldırılması ve işçilerin hor görülmemesi istenmektedir. Bunlarla birlikte istek ve önerilerini rahatça dile getirebilecekleri bir ortamın sağlanması istenmektedir. Taşeron uygulamasının ortadan kaldırılmasıyla taşeron şirketlere yani alt işverenlere verilen kar payının taşeron işçilere verilmesi de diğer isteklerden biridir. Aradaki kar payının işçilere verilmesiyle iş tatmininin yükseleceği verimlilik, etkinlik ve performansın artacağı ise bir başka görüştür.

### **3.5. Anket Sorularının Çapraz Karşılaştırılması**

Bu bölümde uygulanan ankette yer alan belli başlı bazı soruların birbirleriyle çapraz tablolar yardımıyla karşılaştırılması yapılmıştır.

Çizelge 3.38. Cinsiyet-eş ve çocuklarla zaman geçirme durumu

		Eş ve Çocuklarla Zaman Geçirme				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Cinsiyet	Kadın	12	80,0	3	20,0	15	100,0
	Erkek	18	90,0	2	10,0	20	100,0

Çizelge 3.39. Cinsiyet-herhangi bir sosyal faaliyete zaman ve bütçe ayırabilme durumu

		Herhangi Bir Sosyal Faaliyete Zaman ve Bütçe Ayırabilme				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Cinsiyet	Kadın	2	13,33	13	86,67	15	100,0
	Erkek	11	45,83	13	54,17	24	100,0

Çizelge 3.40. Cinsiyet-taşeron uygulamasından yararlı çıkanlar

		Taşeron Uygulamasından Yararlı Çıkanlar						Toplam	%
		İşverenler ve Taşeron Şirketler	%	İşçiler	%	Hepsi	%		
Cinsiyet	Kadın	11	73,33	1	6,67	3	20,0	15	100,0
	Erkek	22	91,67	-	-	2	8,33	24	100,0

“Eş ve çocuklarınızla zaman geçirebiliyor musunuz?” sorusuna kadın işçilerin %80’i evet derken, %20’si ise hayır cevabını vermiştir. Erkek işçilerin %90’ı evet, %10’u ise hayır cevabını vermiştir. Kadın işçilerin eş ve çocuklarına zaman ayırabilme yüzdesinin erkeklere nazaran az da olsa daha eksik olması, kadınların evde de çalışmak (ev işleri vs.) zorunda olmalarından kaynaklanma olasılığı yüksektir.

“Herhangi bir sosyal faaliyete zaman ve bütçe ayırabiliyor musunuz?” sorusuna kadın işçilerin %13,33’ü evet, %86,67’si hayır cevabını vermiştir. Erkek işçilerin %48,83’ü evet, %54,17’si ise hayır cevabını vermiştir. Buna göre kadın işçiler erkek işçilere kıyasla herhangi bir sosyal faaliyete daha az zaman ve bütçe ayırabilmektedir.

“Taşeron uygulamasından kim yararlı çıkmaktadır?” sorusuna kadın işçilerin %73,33’ü işverenler ve taşeron şirketler, %6,67’si işçiler, %20’si ise hepsi cevabını verirken; erkek işçilerin %91,67’si işverenler ve taşeron şirketler ve %8,33’ü de hepsi cevabını vermiştir. Hem kadın hem de erkek işçilerin büyük bir çoğunluğu bu soruyu işverenler ve taşeron şirketler olarak yanıtlamıştır.

Çizelge 3.41. Cinsiyet-fazla mesai yapma durumu

		Fazla Mesai Yapma Durumu				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Cinsiyet	Kadın	4	26,67	11	73,33	15	100,0
	Erkek	8	33,33	16	66,67	24	100,0

Çizelge 3.42. Cinsiyet-elde edilen gelirin ihtiyaçları karşılması durumu

		Elde Edilen Gelirin İhtiyaçları Karşılması				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Cinsiyet	Kadın	2	13,33	13	86,67	15	100,0
	Erkek	5	20,83	19	79,17	24	100,0

Çizelge 3.43. Cinsiyet-görevli olunan işler dışında çalıştırılma durumu

		Farklı İşlerde Çalışma				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Cinsiyet	Kadın	5	33,33	10	66,67	15	100,0
	Erkek	2	8,33	22	91,67	24	100,0

Çizelge 3.44. Cinsiyet-herhangi bir sendikaya üyelik durumu

		Herhangi Bir Sendikaya Üyelik				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Cinsiyet	Kadın	14	93,33	1	6,67	15	100,0
	Erkek	17	70,83	7	29,17	24	100,0

“Fazla mesai yapıyor musunuz?” sorusuna kadın işçilerin %26,67’si evet derken, %73,33’ü hayır cevabını vermişlerdir. Erkek işçilerin ise %33,33’ü evet derken, %66,67’si hayır cevabını vermiştir. Buna göre erkek işçiler kadın işçilere oranla daha fazla mesai yapmaktadırlar. Bunun nedeni erkek taşeron çalışanların içerisinde şoförlerin bulunması olarak ifade edilebilir. Zira İller Bankası A.Ş. Eskişehir Bölge Müdürlüğü bünyesinde 9 adet erkek şoför bulunmaktadır ve bölge müdürlüğü olduğu için alt işverenin işçisi olarak istihdam edilen şoförler bazen diğer şehirlere göreve gitmektedirler ve mesai saatinden sonra dönmektedirler.

“Elde ettiğiniz gelir ihtiyaçlarınızı karşılamaya yetiyor mu?” sorusuna kadın taşeron işçilerin %13,33’ü evet cevabını verirken, %86,67’si hayır cevabını vermişlerdir. Erkek taşeron işçilerin ise %20,83’ü evet derken, %79,17’si hayır cevabını vermiştir. Buradan hareketle gerek kadın işçilerin gerekse erkek işçilerin büyük bir çoğunluğunun elde ettikleri gelirin ihtiyaçlarını karşılamaya yetiyor mu sorusuna hayır cevabı vermeleri taşeron işçilerin maaşlarının düşük olduğunun ortaya çıkması açısından önemlidir. Aynı zamanda hem kadın işçiler hem de erkek işçiler ihtiyaçlarını karşılayamamakta ve refah seviyesinin altında kalmaktadırlar. Bundan dolayı taşeron işçilerin maaşlarına zam yapılmalı ve hayat standartları yükseltilmelidir.

“Görevli olduğunuz işler dışında başka işlerde çalıştırılıyor musunuz?” sorusuna kadın işçilerin %33,33’ü evet, %66,67’si hayır; erkek işçilerin %8,33’ü evet, %91,67’si hayır cevabını vermiştir. Taşeron olarak istihdam edilen kadın ve erkek işçilerin büyük çoğunluğu görevlerinin dışında başka işlerde çalıştırılmadıklarını belirtmişlerdir.

“Herhangi bir sendikaya üye misiniz?” sorusuna kadın işçilerin %93,33’ü evet derken, %6,67’si hayır cevabını işaretlemişlerdir. Erkek işçilerin ise %70,83’ü evet cevabını verirken, %29,17’si hayır cevabını vermiştir. Buradan hareketle hem kadın işçiler arasında hem de erkek işçiler arasında sendikalaşma ve örgütlü işçi topluluğu oluşturma oranı oldukça yüksektir. Gerek kadın işçilerde gerekse erkek işçilerde sendikalaşma bilincinin oturduğu ifade edilebilir. Bunu sağlayanda alt işverenlik uygulamasını işçilerin sendikalaşmasını engellemek amacıyla kullanan diğer işverenlerden farklı olan kamu kurum ve kuruluşlarının gösterdiği ihtimamdır.

Çizelge 3.45. Yaş-eş ve çocuklarla zaman geçirme durumu

		Eş ve Çocuklarla Zaman Geçirme				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Yaş	20-30	4	100,0	-	-	4	100,0
	31-40	17	80,95	4	19,05	21	100,0
	41-50	5	83,33	1	16,67	6	100,0
	51- +	3	60,0	2	40,0	5	100,0

Çizelge 3.46. Yaş-herhangi bir sosyal faaliyete zaman ve bütçe ayırabilme durumu

		Herhangi Bir Sosyal Faaliyete Zaman ve Bütçe Ayırabilme				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Yaş	20-30	3	42,86	4	57,14	7	100,0
	31-40	8	38,10	13	61,90	21	100,0
	41-50	1	16,67	5	83,33	6	100,0
	51- +	1	20,0	4	80,0	5	100,0

Çizelge 3.47. Yaş-taşeron uygulamasından yararlı çıkanlar

		Taşeron Uygulamasından Yararlı Çıkanlar						Toplam	%
		İşverenler ve Taşeron Şirketler	%	İşçiler	%	Hepsi	%		
Yaş	20-30	6	85,71	-	-	1	14,29	7	100,0
	31-40	20	95,24	1	4,76	-	-	21	100,0
	41-50	3	50,0	-	-	3	50,0	6	100,0
	51- +	4	80,0	-	-	1	20,0	5	100,0

“Eşiniz ve çocuklarınızla zaman geçirebiliyor musunuz?” sorusuna 20-30 yaş arasında olan işçilerin %100’ü evet cevabını vermiştir. 31-40 yaş arası işçilerin %80,95’i evet, %19,05’i hayır cevabını vermiştir. 41-50 yaş arası işçilerin %83,33’ü evet, %16,67’si hayır derken, 51 yaş ve üstünde olan işçilerin ise %60’i evet, %40,0’i hayır cevabını vermiştir. Oranlara bakıldığında yaş grubu fark etmeksizin bütün taşeron işçilerin yarıdan fazlası eş ve çocuklarıyla vakit geçirmektedir. Bunun yanında 20-30 yaş grubunda bulunanların eş ve çocuklarına en çok zamanı ayıranlar olduğu belirtilebilir.

“Herhangi sosyal faaliyete zaman ve bütçe ayırabiliyor musunuz?” sorusuna 20-30 yaş aralığında olan işçilerin %42,86’sı evet, %57,14’ü hayır cevabını vermişlerdir. 31-40 yaş grubunda bulunan işçilerin %38,10’u evet, %61,90’ı hayır cevabını verirken, 41-50 yaş arası taşeron işçilerin %16,67’si evet, %83,33’ü hayır cevabını vermişlerdir. 51 yaş ve üstü yaş aralığında bulunan işçilerin %20’si evet, %80’i hayır cevabını vermiştir. Buna göre herhangi bir sosyal faaliyete en fazla zaman ve bütçe ayırabilen yaş grubu 20-30 yaş aralığıdır. Herhangi bir sosyal faaliyete en az zaman ve bütçe ayıran yaş grubu ise 41-50 yaş arasında bulunan taşeron işçilerdir. Diğer taraftan özet olarak bakıldığında şu ifade edilebilir ki; yaş grubu fark etmeksizin taşeron işçilerin yarıdan daha fazlası herhangi bir sosyal faaliyete zaman ve bütçe ayıramamaktadır. Daha önceki analiz bölümünde belirttiğim üzere bence bu sosyal faaliyetlere katılamama durumunun ana nedeni bütçe yetersizliğidir ki alt işverenin istihdam ettiği işçilerin maaşlarına zam yapılsa ve gelirleri artırılsa o işçiler de sosyal etkinliklere çok rahatlıkla zaman ayırabileceklerdir.

“Alt işverenlik uygulamasından kim yararlı çıkmaktadır?” sorusuna 20-30 yaş grubunda bulunan işçilerin %85,71’i işverenler ve taşeron şirketler, %14,29’u ise hepsi cevabını vermişlerdir. 31-40 yaş aralığında olan işçilere bakıldığında ise %95,24’ü işverenler ve taşeron şirketler, %4,76’sı işçiler derken, 41-50 yaş aralığında olan işçilerin %50’si işverenler ve taşeron şirketler, diğer %50’si ise hepsi cevabını işaretlemişlerdir. 51 yaş ve üzeri işçilerin ise %80’i işverenler ve taşeron şirketler, %20’si ise hepsi şeklinde cevap vermiştir.

Çizelge 3.48. Yaş-fazla mesai yapma durumu

		Fazla Mesai Yapma Durumu				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Yaş	20-30	4	57,14	3	42,86	7	100,0
	31-40	6	28,57	15	71,43	21	100,0
	41-50	1	16,67	5	83,33	6	100,0
	51- +	1	20,0	4	80,0	5	100,0

Çizelge 3.49. Yaş-elde edilen gelirin ihtiyaçları karşılama durumu

		Elde Edilen Gelirin İhtiyaçları Karşılama				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Yaş	20-30	-	-	7	100,0	7	100,0
	31-40	3	14,29	18	85,71	21	100,0
	41-50	3	50,0	3	50,0	6	100,0
	51- +	1	20,0	4	80,0	5	100,0

Çizelge 3.50. Yaş-görevli olunan işler dışında çalıştırılma durumu

		Farklı İşlerde Çalışma				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Yaş	20-30	2	28,57	5	71,43	7	100,0
	31-40	3	14,29	18	85,71	21	100,0
	41-50	1	16,67	5	83,33	6	100,0
	51- +	1	20,0	4	80,0	5	100,0

Çizelge 3.51. Yaş-herhangi bir sendikaya üyelik durumu

		Herhangi Bir Sendikaya Üyelik				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Yaş	20-30	3	42,86	4	57,14	7	100,0
	31-40	17	80,95	4	19,05	21	100,0
	41-50	6	100,0	-	-	6	100,0
	51- +	4	80,0	1	20,0	5	100,0

‘‘Fazla mesai yapıyor musunuz?’’ sorusuna 20-30 yaş arasında olan işçilerin %57,14’ü evet cevabını verirken, %42,86’sı hayır cevabını vermiştir. 31-40 yaş arası işçilerin %28,57’si evet, %71,43’ü hayır cevabını vermiştir. 41-50 yaş arası işçilerin %16,67’si evet, %83,33’ü hayır derken, 51 yaş ve üstünde olan işçilerin ise %20’si evet, %80’i hayır cevabını vermiştir. Oranlara bakıldığında 20-30 yaş grubunda bulunan taşeron işçilerin yarısından daha fazlasının fazla mesai yaptığı söylenebilir. Fazla mesai yapmayanlar arasında en fazla orana sahip olan yaş grubu 41-50 yaş aralığında bulunan işçilerdir.

‘‘Elde edilen geliriniz ihtiyaçlarınızı karşılamaya yetiyor mu?’’ sorusuna 20-30 yaş arasında olan işçilerin %100’ü hayır cevabını vermiştir. 31-40 yaş arası işçilerin %14,29’u evet, %85,71’i hayır cevabını vermiştir. 41-50 yaş arası işçilerin %50’si evet, diğer %50’si ise hayır derken, 51 yaş ve üstünde olan işçilerin ise %20’si evet, %80’i hayır cevabını vermiştir. Buna göre elde edilen gelirin ihtiyaçları karşılamadığını düşünenlerin oranı 20-30 yaş grubunda en yüksek seviyededir. Bu grubun tamamı elde ettikleri gelirin ihtiyaçlarını karşılamaya yetmediğini düşünmektedir. Yine aynı şekilde örneklemin en yoğun kısmını temsil eden 31-40 yaş aralığında bulunan işçilerinde büyük bir çoğunluğu elde ettikleri gelirin ihtiyaçlarını karşılamaya yetmediğini belirtmişlerdir. Buradan hareketle şu söylenebilir ki gençlerin büyük bir çoğunluğuna elde ettikleri gelir yetmemektedir. Ayrıca genele bakıldığında yine örneklemin büyük bir çoğunluğu elde ettikleri gelirin ihtiyaçlarını karşılamaya yetmediğini ifade etmişlerdir.

‘‘Görevli olduğunuz işler dışında başka işlerde çalıştırılıyor musunuz?’’ sorusuna 20-30 yaş grubunda olan işçilerin %28,57’si evet cevabını verirken, %71,43’ü hayır cevabını vermiştir. 31-40 yaş arası işçilerin %14,29’u evet, %85,71’i hayır cevabını vermiştir. 41-50 yaş arası işçilerin %16,67’si evet, %83,33’ü hayır derken, 51 yaş ve üstünde olan işçilerin ise %20’si evet, %80’i hayır cevabını vermiştir. Oranlara bakıldığında görevli olduğunuz işler haricinde başka işlerde çalıştırılıyor musunuz sorusuna 31-40 yaş grubunda bulunan işçiler en yüksek seviyede hayır cevabını vermişlerdir. Genele bakıldığında ise taşeron işçilerin büyük bir çoğunluğu görevli oldukları işler dışında başka işlerde çalıştırılmamaktadır.

‘‘Herhangi bir sendikaya üye misiniz?’’ sorusuna 20-30 yaş arasında olan işçilerin %42,86’sı evet cevabını verirken, %57,14’ü ise hayır cevabını vermiştir. 31-40 yaş arası işçilerin %80,95’i evet, %19,05’i hayır cevabını vermiştir. 41-50 yaş arası işçilerin %100’ü evet cevabını işaretlemiştir. 51 yaş ve üstünde olan işçilerin ise %80’i evet, %20’si hayır cevabını vermiştir. Oranlara bakıldığında sendikalaşmanın en yüksek seviyede olduğu yaş



aralığı 41-50 yaş grubudur. Bunun yanında örneklem sayıları bakımından değerlendirildiğinde ise 31-40 yaş grubunun sendikalaşma seviyesinin en yüksek olduğu söylenebilir. Genel anlamda bakıldığında ise alt işverene bağlı olarak İller Bankası A.Ş. Eskişehir Bölge Müdürlüğü bünyesinde istihdam edilen işçilerde örgütlü bir yapı oluşturma ve sendikalaşma bilincinin oldukça iyi bir biçimde oturduğu ifade edilebilir. Buradan çıkarımla ifade edilirse, sendikalaşmanın yaş grupları arasında bu denli yüksek seviyelerde olması kamu idarelerini, alt işverenlik uygulamasını işçilerin sendikalaşmasını engellemek niyetiyle kullanan kötü niyetli ve istismarcı diğer işverenlerden ayıran bir gösterge olması bakımından kayda değerdir.

Çizelge 3.52. Eğitim durumu-eş ve çocuklarla zaman geçirme

		Eş ve Çocuklarla Zaman Geçirme				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Eğitim Durumu	İlkokul	7	77,78	2	22,22	9	100,0
	Ortaokul	5	83,33	1	16,67	6	100,0
	Lise	16	100,0	-	-	16	100,0
	Üniversite	3	60,0	2	40,0	5	100,0
	Y.Lisans-Doktora	-	-	-	-	-	00,0

Çizelge 3.53. Eğitim durumu-herhangi bir sosyal faaliyete zaman ve bütçe ayırabilme

		Herhangi Bir Sosyal Faaliyete Zaman ve Bütçe Ayırabilme				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Eğitim Durumu	İlkokul	2	22,22	7	77,78	9	100,0
	Ortaokul	1	16,67	5	83,33	6	100,0
	Lise	6	35,29	11	64,71	17	100,0
	Üniversite	4	57,14	3	42,86	7	100,0
	Y.Lisans-Doktora	-	-	-	-	-	00,0

Çizelge 3.54. Eğitim durumu-taşeron uygulamasından yararlı çıkanlar

		Taşeron Uygulamasından Yararlı Çıkanlar						Toplam	%
		İşverenler ve Taşeron Şirketler	%	İşçiler	%	Hepsi	%		
Eğitim Durumu	İlkokul	7	77,78	-	-	2	22,22	9	100,0
	Ortaokul	5	83,33	-	-	1	16,67	6	100,0
	Lise	15	88,24	1	5,88	1	5,88	17	100,0
	Üniversite	6	85,71	-	-	1	14,29	7	100,0
	Y.Lisans-Doktora	-	-	-	-	-	-	-	00,0

“Eşiniz ve çocuklarınızla zaman geçirebiliyor musunuz?” sorusuna ilkokul mezunu olan işçilerin %77,78’i evet, %22,22’si hayır cevabını işaretlemişlerdir. Ortaokul mezunu işçilerin %83,33’ü evet, %16,67’si ise hayır cevabını vermiştir. Lise mezunu işçilerin %100’ü evet cevabını verirken, üniversite mezunu işçilerin %60’ı evet, %40’ı hayır yanıtını vermiştir. Buna göre eş ve çocuklarıyla en fazla vakit geçiren eğitim grubu lisedir. Genele bakıldığında ise bu soruya cevap verenlerin büyük çoğunluğu eş ve çocuklarıyla vakit geçirebilmektedir.

“Herhangi bir sosyal faaliyete zaman ve bütçe ayırabiliyor musunuz?” sorusuna ilkokul mezunu olan işçilerin %22,22’si evet, %77,78’i hayır cevabını vermiştir. Ortaokul mezunu işçilerin %16,67’si evet, %83,33’ü ise hayır yanıtını işaretlemişlerdir. Lise mezunu işçilerin %35,29’u evet, %64,71’i hayır cevabını verirken, üniversite mezunu işçilerin %57,14’ü evet, %42,86’sı hayır yanıtını vermiştir. Buna göre oranlara bakıldığında herhangi bir sosyal faaliyete en fazla zaman ve bütçe ayıran grup üniversite mezunlarıdır.

“Taşeron uygulamasından kim yararlı çıkmaktadır?” sorusuna ilkokul mezunu işçilerin %77,78’i işverenler ve taşeron şirketler, %22,22’si hepsi yanıtını verirken, ortaokul mezunu işçilerin %83,33’ü işverenler ve taşeron şirketler, %16,67’si hepsi cevabını işaretlemiştir. Lise mezunu işçilerin %88,24’ü işverenler ve taşeron şirketler, %5,88’i işçiler, %5,88’i ise hepsi cevabını verirken, üniversite mezunun işçilerin %85,71’i işverenler ve taşeron şirketler, %14,29’u ise hepsi yanıtını işaretlemiştir. Yüzdeliğe bakıldığında lise mezunu olan alt işveren işçilerinin büyük bir çoğunluğu taşeron uygulamasından taşeron şirketlerin ve işverenlerin yararlı çıktığını düşünmektedirler. Genel anlamda ise bütün mezun gruplarının büyük bir çoğunluğu aynı doğrultuda algıya sahiptir.

Çizelge 3.55. Eğitim durumu-fazla mesai yapma durumu

		Fazla Mesai Yapma Durumu				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Eğitim Durumu	İlkokul	1	11,11	8	88,89	9	100,0
	Ortaokul	2	33,33	4	66,67	6	100,0
	Lise	6	35,29	11	64,71	17	100,0
	Üniversite	3	42,86	4	57,14	7	100,0
	Y.Lisans-Doktora	-	-	-	-	-	00,0

Çizelge 3.56. Eğitim durumu-elde edilen gelirin ihtiyaçları karşılaması durumu

		Elde Edilen Gelirin İhtiyaçları Karşılması				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Eğitim Durumu	İlkokul	2	22,22	7	77,78	9	100,0
	Ortaokul	1	16,67	5	83,33	6	100,0
	Lise	4	23,53	13	76,47	17	100,0
	Üniversite	-	-	7	100,0	7	100,0
	Y.Lisans-Doktora	-	-	-	-	-	00,0

Çizelge 3.57. Eğitim durumu-görevli olunan işler dışında çalıştırılma durumu

		Farklı İşlerde Çalışma				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Eğitim Durumu	İlkokul	2	22,22	7	77,78	9	100,0
	Ortaokul	1	16,67	5	83,33	6	100,0
	Lise	3	17,65	14	82,35	17	100,0
	Üniversite	1	14,29	6	85,71	7	100,0
	Y.Lisans-Doktora	-	-	-	-	-	00,0

Çizelge 3.58. Eğitim durumu-herhangi bir sendikaya üyelik

		Herhangi Bir Sendikaya Üyelik				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Eğitim Durumu	İlkokul	9	100,0	-	-	9	100,0
	Ortaokul	6	100,0	-	-	6	100,0
	Lise	11	64,71	6	35,29	17	100,0
	Üniversite	4	57,14	3	42,86	7	100,0
	Y.Lisans-Doktora	-	-	-	-	-	00,0

“Fazla mesai yapıyor musunuz?” sorusuna ilkokul mezunu olan işçilerin %11,11’i evet, %88,89’u ise hayır cevabını işaretlemişlerdir. Ortaokul mezunu işçilerin %33,33’ü evet, %66,67’si ise hayır cevabını vermiştir. Lise mezunu işçilerin %35,29’u evet cevabını verirken, %64,71’i ise hayır cevabını vermiştir. Üniversite mezunu işçilerin %42,86’sı evet, %57,14’ü hayır yanıtını vermiştir.

“Elde edilen geliriniz ihtiyaçlarınızı karşılamaya yetiyor mu?” sorusuna ilkokul mezunu olan işçilerin %22,22’si evet, %77,78’i ise hayır cevabını vermiştir. Ortaokul mezunu işçilerin %16,67’si evet, %83,33’ü ise hayır cevabını işaretlemişlerdir. Lise mezunu işçilerin %23,53’ü evet cevabını verirken, %76,47’si ise hayır cevabını vermiştir. Üniversite mezunu işçilerin %100’ü ise bu soruya hayır şeklinde cevap vermiştir. Buna göre üniversite mezunu işçilerin tamamı elde ettikleri gelirin ihtiyaçlarını karşılamaya yetmediğini düşünmektedir. Genel anlamda bakıldığında eğitim durumu ne olursa olsun taşeron işçilerin elde ettikleri gelir ihtiyaçlarını karşılamaya yetmemektedir.

“Görevli olduğunuz işler dışında başka işlerde çalıştırılıyor musunuz?” sorusuna ilkokul mezunu olan işçilerin %22,22’si evet, %77,78’i ise hayır cevabını vermiştir. Ortaokul mezunu işçilerin %16,67’si evet, %83,33’ü ise hayır cevabını işaretlemişlerdir. Lise mezunu işçilerin %17,65’i evet cevabını verirken, %82,35’i ise hayır cevabını vermiştir. Üniversite mezunu işçilerin %14,29’u bu soruya evet şeklinde yanıt verirken, %85,71’i hayır biçiminde cevap vermiştir. Oranlara bakıldığında üniversite mezunu işçiler bu soruya en yüksek seviyede hayır cevabını vermiştir.

“Herhangi bir sendikaya üye misiniz?” sorusuna ilkokul mezunu olan işçilerin %100’ü evet cevabını vermiştir. Aynı şekilde ortaokul mezunu işçilerin verdikleri yanıtlara bakıldığında yine bu grupta yer alan işçilerin de tamamının yani %100’ünün sendikaya üye oldukları görülmektedir. Lise mezunu işçilere baktığımızda ise bu oran %64,71’e düşmektedir. Lise mezunu işçilerin %35,29’u herhangi bir sendikaya üye olmadıklarını ifade etmişlerdir. Üniversite mezunu işçilerin %57,14’ü bu soruya evet şeklinde yanıt verirken, %42,86’sı hayır biçiminde cevap vermiştir. Oranlara bakıldığında ilkokul ve ortaokul seviyesinde eğitim almış alt işveren işçilerinin sendikalaşmasının ve örgütlü bir yapıya sahip olmasının en yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Bu oran lise mezunlarına ve üniversite mezunlarının bulunduğu gruplarda düşmektedir.

Çizelge 3.59. Çalışma yılı-eş ve çocuklarla zaman geçirme

		Eş ve Çocuklarla Zaman Geçirme				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Çalışma Yılı	0-1 yıl	-	-	-	-	-	100,0
	2-5 yıl	3	75,0	1	25,0	4	100,0
	6-10 yıl	8	100,0	-	-	8	100,0
	11-15 yıl	5	83,33	1	16,67	6	100,0
	16-20 yıl	10	76,92	3	23,08	13	100,0
	21- + yıl	3	75,0	1	25,0	4	100,0

Çizelge 3.60. Çalışma yılı-herhangi bir sosyal faaliyete zaman ve bütçe ayırabilme

		Herhangi Bir Sosyal Faaliyete Zaman ve Bütçe Ayırabilme				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Çalışma Yılı	0-1 yıl	-	-	-	-	-	100,0
	2-5 yıl	4	66,67	2	33,33	6	100,0
	6-10 yıl	1	12,5	7	87,5	8	100,0
	11-15 yıl	2	25,0	6	75,0	8	100,0
	16-20 yıl	4	30,77	9	69,23	13	100,0
	21- + yıl	2	50,0	2	50,0	4	100,0

Çizelge 3.61. Çalışma yılı-taşeron uygulamasından yararlı çıkanlar

		Taşeron Uygulamasından Yararlı Çıkanlar						Toplam	%
		İşverenler ve Taşeron Şirketler	%	İşçiler	%	Hepsi	%		
Çalışma Yılı	0-1 yıl	-	-	-	-	-	-	-	100,0
	2-5 yıl	5	83,33	-	-	1	16,67	6	100,0
	6-10 yıl	6	75,0	-	-	2	25,0	8	100,0
	11-15 yıl	8	100,0	-	-	-	-	8	100,0
	16-20 yıl	12	92,31	1	7,69	-	-	13	100,0
	21- + yıl	2	50,0	-	-	2	50,0	4	100,0

“Eşiniz ve çocuklarınızla zaman geçirebiliyor musunuz?” sorusuna 2-5 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %75’i evet, %25’i ise hayır yanıtını vermişlerdir. 6-10 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %100’ü evet cevabını işaretlemişlerdir. 11-15 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %83,33’ü evet, %16,67’si ise hayır yanıtını verirken, 16-20 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %76,92’si evet, %23,08’i hayır cevabını vermiştir. 21 yıl ve üstü çalışma hayatında olan işçilerin %50’si evet, %50’si hayır yanıtını vermiştir. 6-10 yıl arasında çalışma hayatında bulunan işçilerin tamamı eş ve çocuklarıyla zaman geçirdiklerini ifade etmişlerdir. Çalışma hayatında 21 yılını bitirmiş olan taşeron işçileri ise eş ve çocuklarıyla en az seviyede vakit geçirmektedirler.

“Herhangi bir sosyal faaliyete zaman ayırabiliyor musunuz?” sorusuna 2-5 yıl arası çalışma hayatı olan işçilerin %66,67’si evet, %33,33’ü ise hayır yanıtını vermiştir. 6-10 yıl arası çalışma hayatı olan işçilerin %12,5’i evet cevabını verirken, %87,5’i ise hayır yanıtını işaretlemişlerdir. 11-15 yıl arası çalışma hayatı olan işçilerin %25’i evet derken, %75’i ise hayır demmiştir. 16-20 yıl arasında çalışma hayatı olan işçilerin %30,77’si evet, %69,23’ü hayır cevabını verirken, 21 yıl ve üstü çalışma hayatında olan alt işverenin istihdam ettiği işçilerin %50’si evet, %50’si ise hayır yanıtını vermiştir.

“Taşeron uygulamasından kim yararlı çıkmaktadır?” sorusuna 2-5 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %83,33’ü işverenler ve taşeron şirketler, %16,67’si ise hepsi cevabını vermiştir. 6-10 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %75’i işverenler ve taşeron şirketler, %25’i ise hepsi yanıtını işaretlemişlerdir. 11-15 yıl arası çalışma hayatında olan taşeron işçilerin ise tamamı yani %100’ü bu soruya işverenler ve taşeron şirketler şeklinde cevap vermiştir. 16-20 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %92,31’i işverenler ve taşeron şirketler cevabını verirken, %7,69’u ise işçiler yanıtını iletmiştir. 21 yıl ve üstü çalışma hayatında olan taşeron işçilerin %50’si bu soruyu işverenler ve taşeron şirketler, diğer %50’si ise hepsi biçiminde cevaplandırmışlardır.

Çizelge 3.62. Çalışma yılı-fazla mesai yapma durumu

		Fazla Mesai Yapma Durumu				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Çalışma Yılı	0-1 yıl	-	-	-	-	-	100,0
	2-5 yıl	5	83,33	1	16,67	6	100,0
	6-10 yıl	3	37,5	5	62,5	8	100,0
	11-15 yıl	1	12,5	7	87,5	8	100,0
	16-20 yıl	3	23,08	10	76,92	13	100,0
	21- + yıl	-	-	4	100,0	4	100,0

Çizelge 3.63. Çalışma yılı-elde edilen gelirin ihtiyaçları karşılaması durumu

		Elde Edilen Gelirin İhtiyaçları Karşılması				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Çalışma Yılı	0-1 yıl	-	-	-	-	-	100,0
	2-5 yıl	-	-	6	100,0	6	100,0
	6-10 yıl	1	12,5	7	87,5	8	100,0
	11-15 yıl	1	12,5	7	87,5	8	100,0
	16-20 yıl	3	23,08	10	76,92	13	100,0
	21- + yıl	2	50,0	2	50,0	4	100,0

Çizelge 3.64. Çalışma yılı-görevli olunan işler dışında çalıştırılma durumu

		Farklı İşlerde Çalışma				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Çalışma Yılı	0-1 yıl	-	-	-	-	-	100,0
	2-5 yıl	1	16,67	5	83,33	6	100,0
	6-10 yıl	5	62,5	3	37,5	8	100,0
	11-15 yıl	-	-	8	100,0	8	100,0
	16-20 yıl	1	7,69	12	92,31	13	100,0
	21- + yıl	-	-	4	100,0	4	100,0

Çizelge 3.65. Çalışma yılı-herhangi bir sendikaya üyelik durumu

		Herhangi Bir Sendikaya Üyelik				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Çalışma Yılı	0-1 yıl	-	-	-	-	-	100,0
	2-5 yıl	3	50,0	3	50,0	6	100,0
	6-10 yıl	7	87,5	1	12,5	8	100,0
	11-15 yıl	7	87,5	1	12,5	8	100,0
	16-20 yıl	11	84,62	2	15,38	13	100,0
	21- + yıl	3	75,0	1	25,0	4	100,0



“Fazla mesai yapıyor musunuz?” sorusuna 2-5 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %83,33’ü evet, %16,67’si ise hayır yanıtını vermiştir. 6-10 yıl arası çalışma hayatı olan işçilerin %37,5’i evet cevabını verirken, %62,5’i ise hayır yanıtını işaretlemiştir. 11-15 yıl arası çalışma hayatı olan işçilerin %12,5’i evet derken, %87,5’i ise hayır demıştır. 16-20 yıl arasında çalışma hayatında olan işçilerin %23,08’i evet, %76,92’si hayır cevabını verirken, 21 yıl ve üstü çalışma hayatında olan alt işverenin istihdam ettiği işçilerin %100’ü ise hayır yanıtını vermiştir. 21 yıl ve üzeri çalışma hayatında bulunan taşeron işçilerin tamamı fazla mesai yapmadıklarını belirtmişlerdir.

“Elde edilen geliriniz ihtiyaçlarınızı karşılamaya yetiyor mu?” sorusuna 2-5 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %100’ü hayır yanıtını vermiştir. 6-10 yıl arası çalışma hayatı olan işçilerin %12,5’i evet cevabını verirken, %87,5’i ise hayır yanıtını işaretlemiştir. Yine 11-15 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %12,5’i evet derken, %87,5’i ise hayır demıştır. 16-20 yıl arasında çalışma hayatında olan işçilerin %23,08’i evet, %76,92’si hayır cevabını verirken, 21 yıl ve üstü çalışma hayatında olan alt işverenin istihdam ettiği işçilerin %50’si evet cevabını verirken diğer %50’si ise hayır yanıtını vermiştir. Buna göre 2-5 yıl arası çalışma hayatında bulunan işçilerin tamamı yani %100’ü elde ettikleri gelirin ihtiyaçlarını karşılamaya yetmediğini düşünmektedirler.

“Görevli olduğunuz işler dışında başka işlerde çalıştırılıyor musunuz?” sorusuna 2-5 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %16,67’si evet cevabını verirken, %83,33’ü ise hayır yanıtını vermiştir. 6-10 yıl arası çalışma hayatı olan işçilerin %62,5’i evet cevabını verirken, %37,5’i ise hayır yanıtını işaretlemiştir. 11-15 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin tamamı yani %100’ü bu soruya hayır yanıtını işaretlemiştir. 16-20 yıl arasında çalışma hayatında olan işçilerin %7,69’u evet, %92,31’i hayır cevabını verirken, yine 21 yıl ve üstü çalışma hayatında olan alt işverenin istihdam ettiği işçilerin tamamı yani %100’ü hayır yanıtını vermiştir. Çalışma hayatında bulunma süreleri yüksek olan yani 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri alt işveren işçileri görevli oldukları işler haricinde çalıştırılmadıklarını ifade etmektedirler.

“Herhangi bir sendikaya üye misiniz?” sorusuna 2-5 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %50’si evet diğer %50’si ise hayır cevabını vermiştir. 6-10 yıl arası çalışma hayatı olan işçilerin %87,5’i evet cevabını verirken, %12,5’i ise hayır yanıtını işaretlemiştir. Yine 11-15 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %87,5’i evet cevabını verirken, %12,5’i ise hayır yanıtını vermiştir. 16-20 yıl arasında çalışma hayatında olan işçilerin %84,62’si evet,

%15,38'i hayır cevabını verirken, 21 yıl ve üstü çalışma hayatında olan alt işverenin istihdam ettiği işçilerin bu soruya evet olarak verdiği yanıt %75'i ve hayır olarak verdiği cevap %25'tir. Buradan hareketle çalışma sürelerine bakıldığında sendikalaşma oranının her grupta en az yüzde elli oranında olduğu görülmektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma hayatında yaşanan değişimler, ekonomik ve teknolojik alandaki gelişmeler neticesinde farklı farklı istihdam şekilleri meydana gelmiştir. Alt işverenlik uygulaması ise bunlardan birisidir. Özellikle 1980'lerden itibaren yaygınlaşan ve bu artışını günümüzde de sürdüren alt işverenlik uygulamasının temel hedefi maliyetlerin düşürülmesi yoluyla ulusal ve uluslar üstü alanda rekabet avantajı kazanmaktır. Ancak alt işverenlik uygulaması bu amacının dışında yoğun bir biçimde kullanılmış ve ucuz işçi çalıştırmanın ve işçilerin sendikalaşmasının engellenmesi gayesiyle kullanılan bir yönteme dönüşmüştür. Doğal olarak bu istismar ve kötüye kullanım birçok sorunu da beraberinde getirmiştir. Bu problemlerin ortadan kaldırılabilmesi için alt işveren bağlı olarak istihdam edilen taşeron işçilerin sosyo-ekonomik durumu incelenmeli ve buradan çıkacak sonuçlara ve sorunlara göre yapılması gereken düzenlemeler ve düzeltmeler gerçekleştirilmelidir. Bu çalışmada İller Bankası A.Ş. Eskişehir Bölge Müdürlüğü bünyesinde alt işverene bağlı olarak istihdam edilen taşeron işçilerin sosyo-ekonomik durumları analiz edilmiş ve incelenmiştir. Bununla birlikte uygulanan ankette yer alan açık uçlu sorularla işçilerin belirtmek istediği görüşleri ve önerileri, alt işverenlik uygulamasının meydana getirdiği problemler alt işverenlik uygulamasını birebir tecrübe eden işçilerin ağzından ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Geçleştirilen araştırmanın neticelerine göre;

- Alt işverene bağlı olarak istihdam edilen işçilerin yarısından fazlası erkeklerden meydana gelmektedir. Alt işveren işçisi olarak kadınların istihdamı erkeklere nazaran daha düşüktür. Bu neticenin nedeni alt işveren işçisi olarak istihdam edilen işçilerin kamuda güvenlik, kiralık araç şoförlüğü vb. gibi işlere dönük olarak çalıştırılmasıdır.
- Taşeron işçilerin büyük bir çoğunluğu genç işçilerden oluşmaktadır yani işçilerin büyük bir çoğunluğunun yaş aralığı 20-40 arasındadır.
- Eğitim seviyesi yükseldikçe alt işveren işçisi olarak çalışma düzeyi de düşmektedir. Bunun gerekçesi alt işverene havale edilen işlerin genel anlamda yüksek seviyede bir eğitim gerektiren işlerden olmamasıdır. Özellikle kamuda bu işler çoğunlukla temizlik, yemek, güvenlik ve kiralık araç şoförlüğü gibi yardımcı işlerdir.
- Alt işverene bağlı olarak çalışan işçilerin büyük bir çoğunluğu çok düşük ücretler karşılığında istihdam edilmektedir. Bu durum işçilerin iş tatminini, iş motivasyonunu olumsuz anlamda etkilemektedir ki buda dolaylı olarak işçilerin etkinlik, verimlilik ve

performanslarının azalması neticesini ortaya çıkarmaktadır. Zira ücret personel üzerinde oldukça etkili bir motivasyon aracıdır.

- Taşeron işçilerin yarısından fazlasının kendine ait bir konutu bulunmamaktadır. Bunun nedeni yine işçilerin ücretlerinin oldukça düşük olmasıdır.

- Alt işverene bağlı olarak istihdam edilen işçilerin büyük bir çoğunluğunun hatta tamamına yakınının elde ettikleri ücret dışında herhangi bir geliri yoktur. Buradan hareketle, taşeron işçilerinin ekonomik standartlarının oldukça düşük olduğu, hayatlarını idame ettirirken çok zorlandıkları ve ortaya çıkan refaktan paylarına düşen kısmı alamadıkları çıkarımında bulunulabilir.

- Alt işveren işçilerinin tamamı maaşlarını sözleşmede belirtilen tarihte ve tam olarak aldıklarını, yıllık ücretli izin haklarını sınırsız bir biçimde kullandıklarını, gerektiğinde kolaylıkla sağlık hizmetlerinden faydalandıklarını ifade etmişlerdir. Buna göre taşeron işçilerin kanayan yarası olan maaşların tam olarak ve zamanında ödenmemesi, yıllık ücretli izinlerin kullandırılmaması gibi problemler İller Bankası A.Ş. Eskişehir Bölge Müdürlüğü bünyesinde alt işverene bağlı olarak istihdam edilen taşeron işçiler için geçerli değildir. Kamu idaresi taşeron işçilerin ekonomik ve sosyal haklarının kullandırılması anlamında oldukça dikkatli ve özenli davranmaktadır.

- Taşeron işçilerin büyük bir çoğunluğu İller Bankası A.Ş. Eskişehir Bölge Müdürlüğü'nün sunduğu çalışma koşullarından ve sağladığı iş ortamından memnun olduklarını belirtmişlerdir.

- Taşeron işçilerin büyük bir çoğunluğu eşleri ve çocuklarıyla birlikte zaman geçirebildiklerini ifade etmişlerdir. Bunun nedeni kamu idarelerinde mesainin ve vardiya sisteminin olmamasıdır.

- Alt işverenin istihdam ettiği işçilerin yarısından fazlası herhangi bir sosyal faaliyete zaman ve bütçe ayıramadığını belirtmiştir. Bunun nedeni taşeron olarak çalışma şartlarıdır. Yani açarsak maaşların düşük olması nedeniyle sinemaya gitmek, tatile gitmek gibi sosyal aktivitelere bütçe ayıramamaktır.

- Taşeron işçilerin tamamı sosyal güvenlik primlerinin tam olarak yatırıldığını ifade etmişlerdir. Yine de denetim ve kontrolün sürdürülmesi taşeron işçilerin yararına değildir.

- Taşeron işçilerin büyük bir çoğunluğu elde ettikleri gelirin ihtiyaçlarını karşılamaya yetmediğini düşünmektedirler. Bunun nedeni işçilerin neredeyse tamamına yakınının herhangi bir ek gelirin olmaması ve taşeron işçi maaşlarının oldukça düşük olmasıdır.

- Araştırmaya katılan alt işveren işçilerinin tamamına yakını kamuda uygulanan alt işverenlik sisteminin özel sektörde uygulanandan daha iyi olduğunu belirtmişlerdir. Yine başka bir soruya verdikleri yanıtta kamuda uygulanan taşeron sisteminin daha fazla iş güvencesi verdiğini, kamuda çalışma koşullarının daha iyi olduğunu, ücretlerini düzenli aldıklarını vb. gibi olumlu ifadelerde bulunmuşlardır. Buda kamu kurum, kuruluş ve ortaklıklarının alt işverenlik uygulamasında gösterdikleri özen, dikkat ve ihtimamı ortaya koymasından değerlidir.

- Alt işverene bağlı olarak istihdam edilen işçilerin büyük çoğunluğuna göre taşeron firmaların kendilerine herhangi bir sosyal yardımı bulunmamaktadır. Yani zaten maaşları düşük olan taşeron işçiler sosyal yardımlarla desteklenmemektedir.

- Taşeron işçilerin büyük bir çoğunluğu alt işverenlik uygulamasından taşeron şirketlerin ve işverenlerin yararlı çıktığını belirtmiştir. Bunun nedeni taşeron işçilerin çok düşük maaşla ve zayıf sosyal haklarla çalıştırılmasında yatmaktadır.

- Alt işveren işçilerinin büyük bir kısmı taşeron sisteminin kullanılmasıyla ekonomik ve sosyal haklarının kısıtlandığını ifade etmişlerdir.

- Taşeron işçilerin büyük bir çoğunluğu alt işveren uygulamasının amacının işçileri daha ucuza çalıştırmak olduğunu ifade etmişlerdir. Bunun nedeni işçilerin maaşlarının düşük olması ve toplumumuzda bu algının yaygın bir biçimde paylaşıyor olmasındandır.

- Taşeron işçilerin büyük bir çoğunluğu herhangi bir sendikaya üye olduklarını ifade etmişlerdir. Bunun nedeni kamu kurum ve kuruluşlarının işçilerin sendikal anlamda örgütlenmelerini desteklemesidir.

Sonuç olarak, diğer kaynaklardan edinilen bilgiler ve gerçekleştirilen araştırmanın neticeleri şunu ortaya koymaktadır ki; alt işverene bağlı olarak istihdam edilen işçilerin sosyo-ekonomik durumları istenilen düzeyde değildir. Ortaya çıkan sonuçlar referans noktası seçildiğinde şunlar önerilebilir;

- Taşeron işçilerin maaşlarında kayda değer iyileştirmeler yapılmalıdır.
- Taşeron işçilerin daha fazla sendikalaşması için desteklenmelidirler.
- İşçilerin çalışma koşulları daha da iyileştirilmeli ve iş tatminleri, iş motivasyonları ve dolaylı olarak verimlilik, etkinlik ve performanslarını artırmaları sağlanmalıdır.

- Taşeron işçilerin ekonomik ve sosyal haklarının kullanımını hususunda kolaylık gösterilmelidir.

- Taşeron işçiler sosyal yardımlarla desteklenmelidir.
- Taşeron işçiler için kapsamlı bir yasal düzenleme yapılmalıdır.

Özetle belirtmek gerekirse alt işverenlik uygulamasının yola çıkarken kendine edindiği gaye işverenlere esneklik sağlanması ve maliyetlerin azaltılması yoluyla ulusal ve uluslar üstü alanda rekabet avantajı kazandırılmasıydı. Ancak geçmişten günümüze bu amaçtan sapıldığı ve alt işverenlik uygulamasının istismar edildiği, kötüye kullanıldığı da söylenebilir. Buradan hareketle alt işverenlik uygulamasının tamamen ortadan kaldırılması bir çözüm değildir. Onun ortadan kaldırılmasıyla oluşacak boşluk, yine kötü niyetli işverenlerce bir şekilde başka başka uygulamalarla doldurulacaktır. Bundan mütevellit alt işverenlik uygulaması kaldırılmamalıdır. Aracı taşeron şirketler aradan çıkarılmalıdır. Ancak alt işveren uygulamasına yönelik belli başlı bazı düzenlemeler ve düzeltmeler gerçekleştirilmelidir. Öncelikle alt işverenlik uygulamalarının ucuz işçi istihdam etmenin ve işçilerin sendikalaşmasının engellenmesinin bir yöntemi olduğu algısı kırılmalıdır. İşçilerin sendikalı ve örgütlü bir yapı oluşturmalarının önündeki engeller kaldırılmalı ve toplu iş sözleşmesi yapma güçleri kendilerine verilmelidir. Alt işverenlere belli norm ve standartlar getirilmelidir. Alt işverenlerin kurumsal, güvenilir, dürüst ve ilkeli birer tacir olmaları sağlanmalıdır. Belli bir sermaye büyüklüğünü, tecrübeyi, yıllanmışlığı, teknolojik yeterliliği sağlayamayan alt işverenlere işlerin havale edilmesi önlenmelidir. Bunun yanında güncel ve güvenilir bir kayıt sistemi oluşturulmalıdır. Oldukça kapsamlı bir yasal düzenleme yapılmalı, alt işverenlik uygulaması yeniden tanımlanmalı, yasa da var olan muğlaklık ve belirsizlikler ortadan kaldırılmalı, muvazaa durumuna ait ölçütler ve kriterler net bir biçimde kanunda yer almalı, yapılacak olan düzenlemede açık, net, anlaşılır ve yoruma kapalı olan ifadeler kullanılmalıdır. Bu düzenlemeler yapılırken madde hükümlerinde olan sert ve katı hükümler asla ve kata gevşetilmemelidir. Zira işverenler ufak bir gevşetmede yoğun bir şekilde istismar potansiyellerini ortaya çıkaracaklardır. Mevzuatta yer alan yasal ve hukuksal boşluklar doldurulmalıdır. Bu boşluklar doldurulurken veya düzenlemeler gerçekleştirilirken alt işverenlik uygulamasından etkilenen tüm tarafların (işverenler, işçiler, devlet ve yargı organları) hepsinin bir araya gelerek sayılan sorunların çözüme kavuşturulması için gereken düzenlemeleri birlikte bir mutabakata vararak yapmaları gerekmektedir. Yoksa münferit olaylara ve durumlara göre getirilen düzenlemelerin ve hükümlerin menfi etkileri zamanla ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında alt işverenlik uygulamasının yeniden düzenlenmesi ve değiştirilmesinde herkes için uygulanabilecek iyi niyet ve dürüstlük kaidesi esas alınmalıdır. Zira her ne kadar mükemmel bir düzenleme yapıldığı düşünülse de birileri tarafından bahse konu düzenlemenin de açığı bulunmakta ve suistimal edilmektedir. Yıllık ücretli izinlerin kullanımı, maaşların tam olarak ve zamanında

ödenmesi durumu, sağlık hizmetlerinden faydalanma durumu, kıdem tazminatlarının zamanında ödenmesi vb. gibi sosyal haklar yasal çerçeveye dâhil edilmelidir ve kanunla garanti altına alınmalıdır. Kamu kurumlarına has olan sorunlardan kıdem tazminatının yargı kararı olmadan ödenmemesi problemi ortadan kaldırılmalıdır. Taşeron işçilere ihtiyaç anında ve lazım olduğunda kıdem tazminatları ödenmelidir. Bunun yanında asıl işveren alt işveren ilişkisinin İş Kanunu'nda düzenlenme amacının alt işveren işçilerinin haklarının ve alacaklarının birlikte yükümlülük temelinde teminat altına alınması olduğu dikkate alındığında, iş mahallinde gerçekleştirilen asli ve yardımcı işler haricinde iş üstlenen alt işverenlerin işçilerinin de bu koruma kapsamına alınması gerekmektedir. Yani madde hükmünde yer alan daraltıcı düzenleme genişletilmeli veya işçilerin çalışma süreleri ölçüt alınmalıdır. Alt işverenlik sözleşmelerinin süreleri uzatılmalı, işçilerin yaşadığı iş güvencesizliği ve belirsizlikler ortadan kaldırılmalıdır. Devlet, sosyal devlet anlayışına uygun bir biçimde piyasanın insanileştirilmesi ve insancıl bir çalışma ortamı sunulması için gereken düzenlemeleri gerçekleştirmelidir.

Bütün bunların yanında anket çalışmasında ortaya çıkan sosyo-ekonomik sorunlara çözüm önerileri ise özetle şunlardır; alt işverene bağlı olarak çalışan işçilerin maaşlarına acil olarak kayda değer bir iyileştirme yapılmalıdır. Elde ettikleri gelirin ihtiyaçlarını karşılaması sağlanmalıdır. Böylelikle sosyal faaliyetlere bütçe de ayırabileceklerdir. Hatta büyük çoğunluğunun kendine ait bir evi olmadığı düşünüldüğünde maaşlarına yapılacak olan zamlar bir ev sahibi olmaları da dolaylı olarak sağlanabilecektir. İşçilerin sendikal olarak örgütlenmeleri daha fazla desteklenmelidir. Taşeron işçilere toplu pazarlık yapma güçleri kendilerine verilmelidir. Statülerinden ve konumlarından dolayı işçilerin hor görülmesi, işçilere karşı ayrımcılık uygulanması kamu idareleri eliyle engellenmelidir. Taşeron işçilere bayram ikramiyesi ve fazladan maaş şeklinde ikramiye verilmelidir. Eğitim, yakacak yardımı vb. gibi sosyal yardımlarla desteklenmelidirler. İşçilere mesai yaptıklarında ücret ve izin gibi karşılıklar verilmelidir. Alt işveren işçilerine servis hizmeti sağlanmalıdır. İşçilere fazladan izin hakkı verilmelidir. İstek ve görüşlerini dile getirebilecekleri bir ortam oluşturulmalıdır. Taşeron işçiler görevleri dışında başka işlerde çalıştırılmamalıdır. Ekonomik ve sosyal anlamda somut olarak daha fazla haklar verilmelidir.

İşçilerden gelen en yaygın görüş ve öneri ise taşeronun kaldırılıp kadroya alınma talebidir. Taşeron uygulaması kaldırılmamalıdır. Taşeron uygulamasını kaldırmak yerine taşeron işçilerin sözleşme sürelerini 3-5 yıla çıkararak bir anlamda belirsizlik ortadan kaldırılmış olacak ve kısmen de olsa iş garantisi sağlanmış olacaktır. Alt işveren işçilerine iş

güvencesi bu şekilde sağlanmalıdır. Devletimiz işçilere kadro vererek oldukça büyük bir hata yapmaktadır. Zira devlette bulunan kadrolu işçi sayısı çok büyük miktarlardadır. Bunun yanında bu işçilerin verimlilikleri, performansları ve etkinlikleri ortadadır. Alt işverenlik uygulamasının kamu idarelerine getirdiği en büyük katkı verimliliğin artırılmasıdır. Taşeron işçilere kadro verildiğinde mevcut durumda elde edilen verim ve etkinliğin, performansın tekraren alınması olanaklı değildir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun tartışıldığı, öğretmenlerin sözleşmeli olarak atandığı, diğer kamu kurumlarına alınan personelin sözleşmeyle çalıştırıldığı düşünüldüğünde alt işveren işçilerinin kadroya alınması akla ve mantığa uymamaktadır. Öte yandan alt işveren uygulamasının getirilme mantığı olan maliyetlerin azaltılması düşünüldüğünde kamu kurumlarının taşeron işçilerin kıdem ve ihbar tazminatlarını, fazla mesai paralarını ve kullanmadıkları izinlerin paralarını mahkeme kararları neticesinde taşeron işçilere ödemesi ve halen alt işveren uygulamasını sürdürmesi garip bir durum oluşturmaktadır. Zira hem bahse konu ekonomik hakları ödeyip hem de alt işverene yüklü miktarlarda kar sunmak mantık dışıdır. Aracı kurum olan alt işverenler yani taşeron şirketler hakediş dönemlerinde yalnızca bordro yaparak ve SGK primlerini kamu kurumlarından aldıkları parayla yatırarak oldukça büyük miktarlarda kar elde etmektedirler. Aracı kurum olan taşeron şirketlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Kamu idareleri hattı zatında bütün hak ve alacaklarından sorumlu oldukları alt işveren işçilerini kendi bünyesinde kadrosuz bir biçimde özel sektör mantığıyla işe almalıdır. Aradan çıkartılan taşeron şirketlere verilen karlar da işçilere ekonomik ve sosyal anlamda geri döndürülmelidir. Taşeron şirketlerin kazandıkları paralar işçilere ekonomik ve sosyal anlamda destek olarak verilmelidir. Lakin işçilere kadro verilmemelidir. Zira etkinliğin, verimliliğin ve performansın en büyük düşmanı iş garantisidir.

Bu çalışmada ifade edilen alt işverenlik uygulamasına ilişkin problemlerin ve getirilen çözüm önerilerinin uygulamadaki bütün problemleri dâhil etmediği ve çerçevesine aldığı problemlerinde bütünü olması gerektiği gibi çözemediği söylenebilir. Ancak sayılan ve belirtilen çözüm önerileri bir tarafta esneklik isteyen işverenleri ve diğer tarafta güçsüz durumda olan işçilerin emeğinin sömürülmesini birbirinden ayıracak bir işaret fişeği olarak görülebilir. Hülasa alt işverenlik uygulaması bünyesinde birçok sorunu barındıran ‘‘ekonomik bir tercihtir.’’ Bu anlamda bakıldığında bahse konu tarafların çıkarlarının dengeli bir biçimde dağıtıldığı anda, alt işverenlik uygulamasının endüstriyel imalat sistemimizi, toplumumuzu, ekonomimizi daha ileri seviyelere taşıyacak bir potansiyele de sahip olduğu unutulmamalıdır.



## KAYNAKLAR

- Akın, L. (2011). Yeni Borçlar Kanunu Düzenlemeleri Çerçevesinde Asıl İşverenin Müteselsil Sorumluluğunun Niteliği. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60(4),733-774
- Alpagut, G. ( 1998). *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*. İstanbul, 7-8.
- Akkurt, S.S. (2008). Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 10(2),13-64,
- Aktekin, Ş. (2009). Üretim zincirlerinde Alt İşveren Çalıştıran İşyerlerinin Sosyal Sorumluluğu Hakkında AP Kararı ve Ülkemiz Mevzuatı. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 14, 272-275.
- Akyiğit, E. (2008). *İş Kanunu Şerhi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2010). Alt İşverenlik ve Benzer İşlerden Farkları. *TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 22(4-5), 1-39
- Akyiğit, E. (2010). *Türk Hukukunda Alt İşveren İlişkisi, Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları*. Antalya: Kamu-İş Yayınları.
- Akyiğit, E. (2010). Alt İşverenlik İlişkisinde İdari Para Cezasından Sorumluluk. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 20, 215-252.
- Akyiğit, E. (2010). Kamu İşyerlerinde Muvazaalı Alt İşverenlik ve Sonuçları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 17, 138-159.
- Akyiğit, E. (2011). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık,
- Alt İşverenlik Yönetmeliği. (2008). T.C. Resmi Gazete, 27 Eylül 2008
- Arıcı, K. (2010). *Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları*. Antalya: Kamu-İş Yayınları.
- Arslan Soysal, Ç. (2010). *Türk Hukukunda İşveren Vekili ve İşveren Vekilinin Sorumluluğu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul.
- Arslanoğlu, M. A. (2005). *İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Aşçı, T. (2011). *Denetçi Yardımcılarına Verilen İş ve İşçi Mevzuatı Meslek Kursu Notları*, Ankara, 1-85.
- Ayan, S. (2005). Belirli Süreli İş Sözleşmesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 54(4), 431-487.

- Aydın, G. N. (2006). *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Konya.
- Aydınlı, İ. (2005). İşverenin Ediminden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Bir Yaklaşım. *Kamu-İş Yayınları*, 8(1).
- Aydınlı, İ. (2008). *Görünürdeki İşlemler Açısından Türk İş Hukukunda Alt İşverenlik İlişkisi ve Muvazaa Sorunu*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aydınlı, İ. (2012). *Türk İş Hukukunda Alt İşveren ( Taşeron ) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aydınlı, İ. (2013). 6331 Sayılı Kanunda Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 30, 37-42.
- Ayhan, A. (2003). Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurallarının Oluşturulması ve Önemi. *Kamu-İş Yayınları*, 7(2).
- Aykaç, H. B. (2011). *İş Hukukunda Alt İşveren*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Baki, S. (2011). *Hastane Çalışma Koşullarının Alt İşveren Çalışanlarında Oluşturduğu Stres ve Etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Denizli.
- Basın İş Kanunu. (1952). T.C. Resmi Gazete, 5953, 13 Haziran 1952
- Başbuğ, A. (2011). Kamu İşyerlerinde Sıra Dışı İstihdam Uygulamaları; Taşeron İşçiliği ve Geçici Personel (4-C). *Kamuda Sosyal Politika Dergisi*, 17, 8-11.
- Baybora, D. (1995). *Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı ve Türkiye’de Alt İşveren Uygulamasının Yarattığı Sorunlar*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, Eskişehir.
- Baybora, D. (2010). İşletmelerde Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulaması ve Ortaya Çıkan Sonuçlar. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 19-26.
- Bedük, N. (2011). Kamu İşyerlerindeki Alt İşveren Uygulaması ve İşçi Alacağı Sorunu. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(1), 151-224.
- Bilim Komisyonu Tarafından Hazırlanan İş Kanunu Tasarısı ve Gerekçesi. (2002). MESS Yayınları, Yayın No: 386.
- Binici, S. (2010). *4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Sonuçları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Bursa.
- Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Müteallik 94 Sayılı ILO Sözleşmesi. (1960). T.C. Resmi Gazete, 94, 21 Aralık 1960

- Birol, N. (2013). *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkinin Kurulması ve Hükümleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul.
- Büyüktarakçı, S. (2009). Mevsimlik İşler ve Kampanya İşlerinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11, 1071-1109.
- Canbolat, T. (1992). *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri*. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları.
- Canbolat, T. (2002). Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 6(4).
- Canbolat, T. (2010). *Türk Hukukunda Alt İşveren İlişkisi, Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları*. Antalya: Kamu-İş Yayınları.
- Canbolat, T. (2011). Kamuda Yeni İstihdam Türü Olarak Uygulanan Hizmet Alım Sözleşmeleri. *Kamuda Sosyal Politika Dergisi*, 17, 12-31.
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. (2013). T.C. Resmi Gazete, 15 Mayıs 2013.
- Çankaya, G. O. (2002). Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Bazı Sorunlar. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 6(4).
- Çankaya, G. O. (2014). Rödövens Alt İşverenlik Sözleşmesi midir?. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 13(3), 1-21.
- Çankaya, O. , ve Çil, Ş. (2006). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 3, 54-80.
- Çankaya, O. , Çil, Ş. (2011). *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Çelik, N. (1994). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Çelik, N. (2010). İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkinin Önemli Bazı Sorunları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 17, 5-16.
- Çubukçu, E. (2002). Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, TÜHİS Yayınları, 17(4-5), 19-31.
- ÇSGB. (2012). *İş Kanunları ve Türk Borçlar Kanununa Göre Sözleşme Türleri*. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- Demir, F. (2003). *İş Hukuku ve Uygulaması*. İzmir: Anadolu Matbaası.
- Demir, F. ve Gerşil, G. (2008). Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(16), 68-89.

- Demircioğlu, M. A. (2008). *Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası*. İstanbul: İTO Yayınları.
- Deniz İş Kanunu. (1967). T.C. Resmi Gazete, 854, 20 Nisan 1967
- Ekin, N. (2002). *Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşveren*. İstanbul: İTO Yayınları.
- Ekonomi, M. (2008). *Asıl İşveren-Alt işveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, M. Uçum ( Ed.), İstanbul: Legal Yayıncılık
- Engin, M. (2006). *Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*. Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- Eraltuğ Kökkılınç, A. (2009). İşletmelerde Alt İşverenlik Uygulamasıyla İlgili Mevcut ve Muhtemel Hukuksal Sorunlar. *İzmir Barosu Dergisi*, 5, 113-136.
- Erdoğan, Z. M. (2004). Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşveren Kavramı. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(3), 1-10.
- Eren, F. (2012). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Ersöz, D. (2014). *Alt İşverenlik El Kitabı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Esener, T. (1978). *İş Hukuku*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Evren, K. Ö. (2008). Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Objektif Koşul Kavramı. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 10, 93-104.
- Gerek, N. (2007). Kamu Kuruluşlarında Hizmet Alım İhaleleri Kapsamında Çalıştırılan Alt İşveren İşçileri ile İlgili Sorunlar. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 4(15), 81-90.
- Gerek, N. (2010). Alt İşverenlerin İdari Para Cezalarından Asıl İşverenlerin Sorumluluğu. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 19, 179-183.
- Gerek, N. ve Oral, İ. (2006). Belediyelerin Çöp Toplama İşlerini Alt İşveren Vermeleri ve Bunun Yarattığı Sorunlar. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 1, 29-35.
- Göktaş, S. (2008). Alt İşverenlik Uygulamasının Önemli Bazı Sorunları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 12, 97-105.
- Göktaş, S. (2012). Asıl İşverenin İş Güvencesi Hükümleri Yönünden Sorumluluğu. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 27, 56-67.
- Görmüş, A. (2013). Kamu Kurumlarında Hizmet Alımı Yoluyla İstihdam Edilenlerin Kıdem Tazminatı Sorunu. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 3(38), 141-172.
- Güler, B. (2015). *Taşeron İşçilerin Sosyo-Ekonomik Durum Analizi, Karaman Örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Karaman.

Güller, A. (2015). Altyapının Kronikleşen Sorunu Taşeronluk Müessesesi Üzerine Bir İnceleme. *Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 91-104.

Güleşi, Y. (2013). *Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulaması*. Ankara: Adalet Yayınevi.

Gülmez, M. (2011). Emeğin Anayasadaki Adı Sosyal Haklardır. *Türk-İş Dergisi*, 392, 46-50.

Gün, S. (2013). Taşeronlaşma ve Taşeron Uygulamaları Bağlamında Hukukun Üstünlüğü İdeali Üzerine Bir İnceleme. *Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 57-72

Günay, İ. C. (2008). İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 10, 126-137.

Günay, M. (2007). *Roma Hukukundan Günümüze Muvazaa Kavramı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk ( Roma Hukuku ) Ana Bilim Dalı, Ankara.

Güzel, A. (2004). İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 1(1), 31-65.

Güzel, A. (2010). Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 4(27), 15-28.

Güzel, A. , Okur, A. ve Caniklioğlu, N. (2012). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları

Halbach, J. (1989). Multinational Enterprises and Subcontracting in the Third World: A Study of Inter-Industrial Linkages, ILO, Geneva: Working Paper.

Holmes, J. (1986). 'The Organization and Locational Structure of Production', Production, Work, Territory, A. Scott, M. Storper vd., Allen and Unwin.

İnciroğlu, L. (2005). *Sorulu-Cevaplı Yeni İş Hukuku Uygulaması*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

İnciroğlu, L. (2006). *Yeni İş Hukuku Uygulaması*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

İnternet:

<https://iscidunyasi.com/isyeri-nedir-ve-kapsami-neresidir/>

Erişim Tarihi: 09.10.2017

İnternet:

<https://www.dunya.com/kose-yazisi/is-kanununda-isveren-vekili-kavrami/25890>

Erişim Tarihi: 13.12.2017

İnternet:

<http://www.ilbank.gov.tr/index.php?Sayfa=iceriksayfa&icId=3>

Erişim Tarihi: 14.02.2018

İnternet:

<https://www.inciroludanismanlik.com/2017/10/11/degisen-alt-isverenler-yaninda-calisan-iscilerin-yillik-ucretli-izin-hakki-var-midir/>

Erişim Tarihi: 10.02.2018

İnternet:

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a98e93b54656.41992690](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a98e93b54656.41992690)

Erişim Tarihi: 03.12.2017

İnternet:

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5a998be0d4bf3.83762152](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5a998be0d4bf3.83762152) Erişim Tarihi: 15.02.2018

İnternet:

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5a998bea5cb0f7.13543561](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5a998bea5cb0f7.13543561) Erişim Tarihi: 29.01.2018

İren, E. (2011). Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60(2), 281-307.

İş Kanunu. (2003). T.C. Resmi Gazete, 4857, 10 Haziran 2003

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012). T.C. Resmi Gazete, 6331, 30 Haziran 2012

Kabakçı, M. (2011). *Hizmet Alım Sözleşmelerinin İş Hukuku Uygulaması Bakımından Değerlendirilmesi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Kılıç, Ö. A. (2007). *Alt İşveren İlişkisinden Doğan Asıl İşverenin Sorumluluğu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Ankara.

Kimura, F. (2002). Subcontracting and The Performance Small and Medium Firms in Japan. *Small Business Economics*, 18(1).

Kızıloğlu, H. (2009). Alt İşverenlik Mevzuatında Son Durum. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 15, 97-101.

Kocabaş, F. (2013). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Saray Matbaacılık.

Koçak, O. ve Kavi, E. (2011). Asıl ve Alt İşveren Çalışanlarının İş Memnuniyeti Algılarının Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma: Yalova Belediyesi Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 3-22.

Kulat, Ç. (2011). *Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve Bunun Hukuki Sonuçları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Ana Bilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı, Kayseri.

Kunt, P. (2013). Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Unsurları ve Muvazaa İddiası (Karar İncelemesi). *İstanbul Barosu Dergisi*, 87(2), 122-145.

MEGEP (Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi). (2008). *Pazarlama ve Perakende İş Hukuku*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.

Mollamahmutoğlu, H. (2004). 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(4).

Mollamahmutoğlu, H. (2008). *İş Hukuku*. Ankara: Turhan Yayınları.

- Morcos, J. ve Crombrugghe, A. (2003). International Subcontracting versus Delocalization, A Survey of the Literature and Case-Studies from the SPX network. Viyana: UNIDO Yayınları.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2012). *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*. İstanbul: Barış Yayınları.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2008). *Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, M. Uçum (Ed.), İstanbul: Legal Yayıncılık
- OECD (The Organisation for Economic Co-Operation and Development). (2005). *Handbook on Economic Globalisation Indicators*, Paris: OECD.
- Olgaç, C. ve Bulut, M. (2012). *Sosyal Güvenlik Uygulamaları İşveren Rehberi*. Ankara: Matsa Basımevi.
- Özdemir, S. C. (2011). İş Kanunu'na Göre Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik. *Mali Çözüm Dergisi*, 107, 219-226.
- Özkaraca, E. (2008). *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*. İstanbul: Beta Basım.
- Özşuca, T. Ş. (2011). Taşeronlaşma ve Kayıt Dışı Ekonomi. *Türk-İş Dergisi*, 394, 32-34.
- Özveri, M. (2004). Alt İşveren Uygulaması ve Yeni İş Yasası. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2.
- Özveri, M. (2010). Alt İşveren: İş Hukukunun Altının Oyulması ve Yargı Kararları. *Tes-İş Dergisi*, 2, 115-122.
- Sarıgöllü, E. (1989). Muvazaa. *Ankara Barosu Dergisi*. 4, 665-678.
- Sarıoğlu, H. İ. (2011). Dünden Bugüne Türkiye'de Alt İşverenlik ve Hukuk. *Türk-İş Dergisi*, 394, 35-37.
- Sayın, K. A. (2011). Türk Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar. *Türk-İş Dergisi*, 394, 22-31.
- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. (2012). T.C. Resmi Gazete, 6356, 7 Kasım 2012
- Sevimli, A. (2005). İşyerinin Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(1), 36-57.
- Sevüktekin, E. (2012). *İş Hayatı ve Hukuk*. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Aile Eğitim Programı, İstanbul: Nakış Ofset
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006). T.C. Resmi Gazete, 5510, 16 Haziran 2006
- Soyer, P. M. (2006). 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 1, 16-28.

- Sönmez, A. (2009). *Asıl İşveren–Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı, İzmir.
- Sönmez, M. A. (2011). *Türkiye’de Kamu Personel Rejiminde Yardımcı Hizmetler Sınıfında Alt İşverenlik: Sağlık Bakanlığı Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi (Yönetim Bilimleri) Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Sümer, H. H. (2009). Alt İşveren İşçisinin İşini Aynı İşyerinde Bir Başka Alt İşverene Bağlı Olarak Sürdürmesi ve Sonuçları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 15, 104-111.
- Süral, N. (2007). 4857 Sayılı İş Kanunumuzda Esneklik Açılımları. *TİSK İşveren Dergisi*, Eylül 2007 Özel Ek.
- Süzek, S. (2002). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Süzek, S. (2003). Bireysel İş İlişkilerinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. *Kamu-İş Dergisi*, 7(2), 1-59.
- Süzek, S. (2009). Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 14, 5-28.
- Süzek, S. (2010). Türk İş Hukukunda İşveren. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 17, 17-26.
- Süzek, S. (2010). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Stacey, M. (1998). Outsourcing: How Organisations Need To Prepare in Order To Realise The Full Potential Benefits. *Management Accounting Journal*, 76(5).
- Staley, E. and Morse, R. (1965). *Modern Small Industry for Developing Countries: A Paradox in Planning Economics*. New York: McGraw Hill.
- Şafak, C. (2004). 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 51, 111-132.
- Şahlanan, F. (2003). *4857 Sayılı İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları*. Ankara: Türk-İş Yayınları.
- Şahlanan, F. (2010). *Uygulamadan Kaynaklanan Sorunların Hukuk karşısındaki Durumu, Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları*. Antalya: Kamu-İş Yayınları.
- Şakar, M. (2008). *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*. Ankara: Yaklaşım Yayınları.
- Şakar, M. (2010). Taşeronlaşma Olayı. *TES-İŞ Dergisi*, 2, 97-99.
- Şen, M. (2013). *İçtihatlı, Gerekçeli ve Kısa Açıklamalı İş Kanunları Sosyal Güvenlik Kanunları*. Ankara: Detay Yayıncılık.



- Şen, S. (2002). *Taşeronluk (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere Etkileri*. İstanbul: Selüloz İş Sendikası Eğitim Yayınları.
- Şen, S. (2006). Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 3(10), 71-98.
- Şen, M. ve Naneci, A. (2009). Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 15, 24-53.
- Taşkent, S. (2004). Alt İşveren. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2.
- Taşkent, S. (2008). Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırı. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 9, 14-22.
- Taşkent, S. (2009). Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Üzerine-Tekrar. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 13, 5-18.
- Taşkın, A. (2012). İş Hukukunda İşletme Kavramı. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*,1(32), 75-112.
- Taşkıran, G. (2011). Sınıf Örgütlenmesinde Yeni Deneyimler, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 4(31), 135-162.
- Tatar Sönmez, G. (2011). İş Yeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi. TÜHİS Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara: Hermes Ofset.
- Temiz, H. E. (2004). Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*,2(2), 55-80.
- TİSK. (2000). Çalışma Hayatında Esneklik Semineri: Tebliğler ve Görüşler. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
- TİSK. (2001). Avrupa'da Esneklik Uygulamaları-İngiliz Sanayi Konfederasyonu Araştırması: Çalışan Bir Avrupa Yaratılması. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
- TİSK. (2012). Soru, Cevap ve Sorunlarıyla İş Hukukunda Alt İşveren. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
- Topçu, U. (2010). Asıl İşveren İle Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa Olgusu ve İşçilik Alacaklarına Etkisi. *Mali Çözüm Dergisi*, 295-303.
- Tozlu, A. ve Eraslan, T. M. (2012). Türkiye'de Alt İşverenlik Uygulaması. *Sayıştay Dergisi*, 84,45-62.
- Tuncay C. ve Ekmekçi Ö. (2012). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Türk Borçlar Kanunu. (2011). T.C. Resmi Gazete, 6098, 4 Şubat 2011
- Uzun, B. (2004). *Yeni İş Yasası Semineri*. İstanbul Ticaret Odası, İstanbul: Mega Ajans.

- Unido (United Nations Industrial Development Organisation), (1974). *Subcontracting for Modernizing Economies*. New York: United Nations Press.
- Yargıtay 9. HD. T. 26. 6. 1992, K. 6240/7357, Yargıtay Kararları Dergisi.
- Yargıtay 9. HD. T. 24. 5. 1995, K. 548, Yargıtay Kararları Dergisi.
- Yargıtay 9. HD. T. 13. 9. 2001, K. 4151/3844, Yargıtay Kararları Dergisi.
- Yargıtay 9. HD. T. 19. 4. 2004, E. 2003/20018, Yargıtay Kararları Dergisi.
- Yargıtay 9. HD. T. 24. 10. 2008, E. 2008/28424, K.2008/33977, Yargıtay Kararları Dergisi.
- Yargıtay 9. HD. T. 22. 12. 2008, E. 2008/4235, Yargıtay Kararları Dergisi.
- Yargıtay 9. HD. T. 25. 1. 2010, E. 2010/32292, Yargıtay Kararları Dergisi.
- Yargıtay 9. HD. T. 15. 3. 2010, E. 2009/50104, K. 2010/643, Yargıtay Kararları Dergisi.
- Yargıtay 9. HD. T. 11. 7. 2011, E. 2010/347920, Yargıtay Kararları Dergisi.
- Yıldırım, T. (2004). Yargı Kararlarının Uygulanmaması Sorunu. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-12.
- Yılmaz, E. (2009). Alt İşverenlik İlişkisinin Muvazaalı Olduğunu Tespit Eden İş Müfettişi Raporuna Karşı İtiraz Davası. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(1), 4-21.
- Yılmaz, E. (2013). Kanuna Karşı Hilenin Vergi Hukukundaki Görünümü Olarak Peçeleme Kavramı ve Muvazaa İle Mukayesesi. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(1- 2), 1757-1781.
- Yılmaz, H. (2010). *Asıl İşveren–Alt İşveren İlişkisinin Sınırları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul.
- Yiğit, Y. (2012). Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 14(2), 101-166.
- Yorulmaz, Ç. (2010). Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 1(24), 203-220.
- Yücel, S. (2008). Vasiyet Alacaklısı Açısından Muris Muvazaası Nedeniyle Tapu İptal Davası Açma Sorunu (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 21.11.2001 Tarihli 958/1035 Sayılı Kararının Değerlendirilmesi). *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakülte Dergisi*, 12(3-4), 381-404.
- Yücesoy, Y. ve Demir, M. (2011). *Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı*. Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi Yayınları.
- Yüksel Bozkurt, E. A. (2008). Asıl İşveren–Alt İşveren İlişkisinde Sorumluluk ve Sınırları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 9, 47-55.
- Watanabe, S. (1971). Subcontracting, Industrialisation and Employment Creation. *International Labour Review*, 104,1-2.

## EK:1 Anket FORMU

Değerli Katılımcı, bu anket sayesinde İller Bankası A.Ş. Eskişehir Bölge Müdürlüğünde alt işverene (taşeron) bağlı olarak çalışan işçilerin sosyo-ekonomik durumları incelenmeye çalışılacaktır. Bu çalışma yalnızca Uzmanlık Tezi için kullanılacaktır, başka herhangi bir amaçla kullanılmayacaktır.

Göstermiş olduğunuz ilgiye şimdiden teşekkür ederim.

### 1.Cinsiyetiniz:

Kadın  Erkek

### 2. Yaşınız:

20-30  31-40  41-50  51 ve üstü

### 3.Medeni Durumunuz:

Evli  Eşinden Ayrılmış  Eşi Ölmüş  Bekâr

### 4.Çocuk Sayınız:

1  2  3  4  5 ve üzeri  Yok

### 5. Öğrenim Durumunuz:

İlkokul  Ortaokul  Lise  Üniversite  Yüksek Lisans/Doktora

### 6. Oturduğunuz Konutun Durumu:

Kira  Kendi Evim  Diğer.....

### 7. Kaç yıldır çalışıyorsunuz? ( Çalışma yaşamına başladığınızdan bu yana )

0-1 yıl  2-5 yıl  6-10 yıl  11-15 yıl  16-20 yıl  21 yıl ve üzeri

### 8. Bu kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?

0-1 yıl  2-5 yıl  6-10 yıl  11-15 yıl  16-20 yıl  21 yıl ve üzeri

### 9. Kurumunuzdan aldığınız maaş ne kadardır?

Asgari Ücret  1500-2000  2001-2500  2501-3000  3001 ve üzeri

	Evet	Hayır
10. Daha önce herhangi bir taşeron şirkette çalıştınız mı?		
11. Anne, baba, eş, kardeş ya da çocuklarınızdan biri daha önce taşeron şirkette çalıştı mı?		
12. Anne, baba, eş, kardeş ya da çocuklarınızdan biri hali hazırda taşeron şirkette çalışıyor mu?		
13. Çalıştığınız kurumda elde ettiğiniz gelirinizin dışında başka geliriniz var mıdır?		

	Evet	Hayır
14. Fazla mesai yapıyor musunuz?		
15. Fazla mesai yapıyorsanız ücret veya izin gibi karşılıkları alıyor musunuz?		
16. Yaptığımız işle ilgili kurumda herhangi bir eğitim aldınız mı?		
17. Maaşınızı sözleşmede belirlenen tarihte alıyor musunuz?		
18. Yıllık izinlerinizi tam olarak kullanabiliyor musunuz?		
19. İhtiyacınız olduğu her durumda kolaylıkla sağlık hizmetinden yararlanabiliyor musunuz?		
20. Görevli olduğunuz işler dışında başka işlerde de çalıştırılıyor musunuz?		
21. Taşeronda çalışan işçiler, diğer işçilere göre daha düşük ücret almakta mıdır?		
22. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti alıyor musunuz?		
23. Sosyal güvenlik primleriniz tam olarak yatırılıyor mu?		
24. Eşiniz ve çocuklarınızla zaman geçirebiliyor musunuz?		
25. Herhangi bir sosyal faaliyete (sinemaya gitmek, tatile gitmek, vb.) zaman ve bütçe ayırabiliyor musunuz?		
26. Elde ettiğiniz gelir ihtiyaçlarınızı karşılamaya yetiyor mu?		

27. Kamuda uygulanan taşeronluk sisteminin özel sektördekinden üstün yanları var mıdır?

( ) Evet ( ) Hayır

28. Kamuda uygulanan taşeronluk sisteminin özel sektördekinden üstün yanları nelerdir?( Birden çok şıkkı işaretleyebilirsiniz.)

- ( ) Kamuda taşeron olarak çalışmak daha fazla iş güvencesi veriyor
- ( ) Kamu taşeronlarında mesai kavramı vardır
- ( ) Kamu taşeronu ücretlerini düzenli alıyor
- ( ) Kamuda çalışma koşulları daha iyidir

29. Sizinle aynı işkolunda çalışan diğer taşeron işçiler ile kendinizi kıyasladığımızda kendinizi nerede görüyorsunuz?( Birden çok şıkkı işaretleyebilirsiniz.)

- ( ) Daha memnunum
- ( ) Çalışma koşullarım daha iyi
- ( ) İş tatminim daha yüksek
- ( ) Ücretlerimi daha düzenli alıyorum
- ( ) İller Bankası A.Ş. daha iyi koşullar sunuyor

**30. Çalıştığınız şirketin maaşınız dışında size herhangi bir yardımı var mıdır?**

- Herhangi bir yardımı yok  Ücretsiz öğle yemeği  Gıda Yardımı  
 Yakacak yardımı  Diğer.....

**31. Günde kaç saat çalışıyorsunuz? ..... saat**

**32. Taşeron uygulamasından kim yararlı çıkmaktadır?**

- İşverenler ve taşeron şirketler  İşçiler  Hepsi

**33. Taşeron uygulamasının amaçları sizce nelerdir?( Birden çok şıkki işaretleyebilirsiniz.)**

- Ekonomik verimliliği ve uzmanlığı artırmak  
 Rekabet gücünü artırmak  
 İşçileri daha ucuza çalıştırmak  
 İşçilerin sendikalaşmasını engellemek

**34. Taşeron uygulamasının sınırlandırılması veya tümüyle kaldırılması sizi nasıl etkiler? ( Birden çok şıkki işaretleyebilirsiniz.)**

- Maaş seviyem yükselir  
 İş güvencesine sahip olurum  
 İş tatminim yükselir  
 Sosyal ve sendikal haklarımı elde ederim

**35. Taşeron sisteminin daha da yaygınlaştırılmasını aşağıdaki koşullardan hangilerinin gerçekleşmesi durumunda desteklersiniz?(Birden çok şıkki işaretleyebilirsiniz.)**

- Maaşların yükseltilmesi  
 İş güvencesinin sağlanması  
 Sözleşme sürelerinin 3-5 yıla çıkarılması  
 Sistemin şahsında yapılacak olumlu düzenlemeler  
 Kanunlarda ve mevzuatta yapılacak olumlu düzenlemeler

**36. Herhangi bir sendikaya üye misiniz? ()Evet ()Hayır**

**37. Eğer herhangi bir sendikaya üye iseniz, size kazandırdığını düşündüğünüz ekonomik ve sosyal haklar nelerdir?( Birden çok şıkki işaretleyebilirsiniz.)**

- Maaşıma zam alıyorum  
 Maaşıma ek olarak ikramiye alıyorum  
 Her ay çocukların eğitimi için yardım alıyorum  
 Giyim ve yakacak yardımı alıyorum  
 Fazladan izin hakkı elde ediyorum  
 Bayram ikramiyesi alıyorum

**38. Taşeron işçi olarak çalışma koşullarınızdan memnun olduğunuz veya memnun olmadığınız hususları paylaşır mısınız?**

➤ **Memnun olduğunuz hususlar?**

- ❖ .....
- ❖ .....
- ❖ .....

➤ **Memnun olmadığınız hususlar?**

- ❖ .....
- ❖ .....
- ❖ .....

**39. Taşeronda çalışan işçilerin hakları sizce kısıtlanmakta mıdır?**

➤ **Kısıtlanıyor ise hangileri?**

- ❖ .....
- ❖ .....
- ❖ .....

➤ **Kısıtlanmadığını düşündüğünüz haklar nelerdir?**

- ❖ .....
- ❖ .....
- ❖ .....

**40. Kadrolu işçi ile taşeron işçi arasında nasıl bir fark görüyorsunuz?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**41. Belirtmek istediğiniz başka görüş ve önerileriniz varsa lütfen yazınız.**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : GÜNYILMAZ, Taha  
Uyruğu : Türkiye Cumhuriyeti  
Doğum Tarihi ve Yeri : 07.06.1990 – Sivrihisar  
Medeni Hali : Bekar  
Telefon ( İş ) : 0(222) 226 10 40/2269  
Faks : 0(222) 226 12 73  
E-mail : tgunyilmaz@ilbank.gov.tr

### Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Pazarlama TZ. YL.	Devam Ediyor.
Lisans	Ortadoğu Teknik Üniversitesi İ.İ.B.F İşletme Bölümü	2014
Ön Lisans	Anadolu Üniversitesi A.Ö.F. Dış Ticaret	2015
	Anadolu Üniversitesi A.Ö.F. Lojistik	2018
Lise	Eskişehir 19 Mayıs Anadolu Lisesi	2009

### İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2014-2015	İller Bankası A.Ş. Genel Müdürlüğü İç Kontrol Dairesi Başkanlığı	Uzman Yardımcısı
2015-Halen	İller Bankası A.Ş. Eskişehir Bölge Müdürlüğü İns. Ky. Ve Dest. Hz. Mdr.	Uzman Yardımcısı

### Yabancı Dil

İngilizce (İleri Düzey)  
Arapça (Başlangıç)



**ILBANK**