



T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İşletme Ana Bilim Dalı

TAŞERON İŞÇİLERİNİN SOSYO-EKONOMİK DURUM ANALİZİ

-KARAMAN ÖRNEĞİ-

Hazırlayan

Banu GÜLER

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Prof. Dr. Osman ÇEVİK

Karaman-2015

TAŞERON İŞÇİLERİNİN SOSYO-EKONOMİK DURUM ANALİZİ-KARAMAN ÖRNEĞİ

Tezin Kabul Ediliş Tarihi:09.03.2015

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan: Prof. Dr. Osman ÇEVİK

Üye: Yrd. Doç. Dr. Murat ÖZ

Üye: Yrd. Doç. Dr. Ayşe Elif YAZGAN

İmzası




Bu tez, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 20.02.2015 tarih ve 2015-06/61 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü:Yrd. Doç. Dr. İdris Nebi UYSAL



ÖNSÖZ

Küreselleşme sürecinde ekonomik ve teknolojik gelişmeler neticesinde işletmeler, küresel pazarlarda rekabet şartlarına uygun stratejiler izlemişler, değişen şartlara uyum aracı olarak da alt işverenlik (taşeron) uygulamasına yönelmişlerdir. Bu yönelmenin sonucunda taşeron işçi istihdamı giderek artan oranda hem kamu da hem de özel sektörde yaygınlaşmıştır. Bu çalışma ile taşeron işçilerin sosyo-ekonomik durumları Karaman ili örneğinde analiz edilmeye çalışılmıştır.

Tez konusunun belirlenmesinden, hazırlanmasına kadar geçen süreçte engin bilgisini ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Osman ÇEVİK'e, yüksek lisans eğitimim boyunca bana emeği geçen bütün hocalarıma, hayatımın her anında bana destek olan sevgili aileme ve vakit ayırıp anket formlarını dolduran taşeron işçilere teşekkürlerimi sunarım.

Karaman,2015

ÖZET

Geçmişten günümüze iş hayatında pek çok gelişmeler yaşanmış, üretim çeşitliliği giderek artmış, işletmeler üretimlerini daha az maliyetle daha kaliteli gerçekleştirebilme çabası içine girmişlerdir. Minimum maliyetle daha kaliteli üretim için işletmeler, asıl işlerinin dışında kalan işlerini alanlarında uzman olan başka işverenlere bırakmışlar ve bunun sonucunda da alt işveren (taşeron) ve taşeron işçisi kavramları ortaya çıkmıştır.

Bu bağlamda, yapılan bu yüksek lisans tez çalışmasında taşeron olarak çalışan işçilerin Karaman ili bazında sosyo-ekonomik durumları incelenmiştir. Çalışma kapsamında Karaman ilinde 300 taşeron işçisinin katılımı ile bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler frekans ve yüzde analizleri ile izah edilmiş, ayrıca aralarında ilişki olduğu düşünülen bazı değişkenler arasındaki ilişki Ki-kare analizi yardımı ile test edilmiştir. Çalışma sonucunda taşeron olarak çalışan işçilerin sosyo-ekonomik yapılarının istenilen seviyede olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşçi, İşveren, Asıl İşveren, Alt İşveren

ABSTRACT

From past to present many development have occurred in business life, production range has gradually increased and enterprises have gone into the effort to produce with higher quality at less cost. Businesses have assigned their work out of their core businesses to employers specialized in their field for the production with higher quality at minimum cost. And accordingly, the concept has emerged, such as sub-contractor (vendor) and contract labour.

In this thesis study conducted within this context, socio-economic circumstances of workers who work as subcontractor in the province Karaman were assessed. A questionnaire was conducted with the participation of 300 contract workers in the province Karaman within the scope of the study. The data obtained were explained by the frequency and percentage analysis. The relationship between some variables though to be relationship between them was also tested with the help of Chi-square analysis. As a consequence of this study, it was determined that workers who work as subcontractor do not have the socio-economic structures at the desired level.

Key Words: Employee, employer, primary employer, subcontractor

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM I. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ İLE İLGİLİ KAVRAMLAR.....	3
I.1. İŞÇİ.....	3
I.2. İŞVEREN.....	4
I.3. İŞVEREN VEKİLİ.....	5
I.4. İŞYERİ.....	6
I.5. İŞ SÖZLEŞMESİ.....	9
I.5.1. İş Sözleşmesinin Tanımı ve Unsurları.....	10
I.5.2. İş Sözleşmesinin Türleri.....	13
I.5.2.1. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi	14
I.5.2.2. Tam Süreli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri.....	18
I.5.2.3. Deneme Süreli İş Sözleşmesi.....	20
I.5.2.4. Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi.....	22
I.5.2.5. Takım Sözleşmesi.....	23
I.5.2.6. Mevsimlik İş Sözleşmesi.....	23
I.5.2.7. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi.....	24
I.5.3. Tarafların İş sözleşmesinden Doğan Borçları.....	26
I.5.3.1. İşçinin Borçları.....	26

I.5.3.1.1. İş Görme Borcu.....	26
I.5.3.1.2. Teslim ve Hesap Borcu.....	28
I.5.3.1.3. Bağımlılık Borcu.....	28
I.5.3.1.4. Fazla Çalışma Borcu.....	32
I.5.3.1.5. Sadakat Borcu.....	32
I.5.3.2. İşverenin Borçları.....	33
I.5.3.2.1. Ücret Ödeme Borcu.....	33
I.5.3.2.2. Gözetme Borcu.....	39
I.5.3.2.3. Eşit Davranma Borcu.....	41
I.5.3.2.4. İşçiyi Koruma Borcu.....	42
I.5.3.2.5. Diğer Borçlar.....	42
I.5.4. İş Sözleşmesinin Sona Erme Sebepleri.....	42
I.5.4.1. Fesih.....	43
I.5.4.2. Tarafların Anlaşması (İkale).....	45
I.5.4.3. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinin Bitmesi.....	46
I.5.4.4. Ölüm.....	47
I.5.5. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Hukuki Sonuçları.....	48
I.5.5.1. Kıdem Tazminatı.....	48
I.5.5.2. Çalışma Belgesi.....	50
I.5.5.3. İşçiden İbraname Alınması.....	51
I.6. SENDİKA	52
I.7. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	56
BÖLÜM II. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN (TAŞERON).....	65
II.1. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN KAVRAMLARI.....	65

II.1.1. Asıl İşveren.....	66
II.1.2. Alt İşveren (Taşeron).....	67
II.2. ALT İŞVERENLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	71
II.3. ALT İŞVEREN UYGULAMASINA NEDEN OLAN FAKTÖRLER.....	75
II.4. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ.....	79
II.5. ALT İŞVERENLİK SÖZLEŞMESİ.....	81
II.6. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN UNSURLARI.....	84
II.6.1. Asıl İşveren ve Alt İşveren Varlığı.....	84
II.6.2. İşin İşyerinde Yürütülen Mal Veya Hizmet Üretimine İlişkin Yardımcı İşlerde veya Asıl İşin Bir Bölümünde İşletmenin ve İşin Gereği İle Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İşlerden Olması.....	87
II.6.3. İşin Asıl İşverene Ait İşyerinde Yapılması.....	90
II.6.4. Alt İşverenin Asıl İşverenden Aldığı İşte Kendi İşçilerini Çalıştırması.....	91
II.7. ALT İŞVERENLİĞİN SINIFLANDIRILMASI.....	93
II.7.1. Ekonomik Alt İşverenlik.....	93
II.7.2. Kapasite Alt İşverenliği (Talebe Bağlı Alt İşverenlik).....	93
II.7.3. Uzmanlık Alt İşverenliği (Teknik Alt İşverenlik).....	94
II.8. Alt İşverenlik İlişkisinin Diğer İlişkilerden Farkı.....	95
II.8.1. İşçi ve İşveren Vekilinden Farkı.....	95
II.8.2. İş Aracılığından Farkı.....	97
II.8.3. Takım Sözleşmesinden Farkı.....	98
II.8.4. Ödünç (Geçici) İş İlişkisinden Farkı.....	98
II.8.5. İşçi Devri Sözleşmelerinden Farkı.....	99
II.9. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE SINIRLAMALAR.....	100
II.9.1. Asıl İşveren İşçilerinin Alt İşverence Çalıştırılmaması.....	100

II.9.2. Daha Önce Asıl İşverene Ait İşyerinde Çalıştırılan Asıl İle Alt İşveren İlişkisinin Kurulamaması.....	101
II.9.3. Asıl İşin Bölünerek Alt İşverene Verilememesi.....	102
II.10. ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE SORUMLULUK	103
II.10.1. Asıl-Alt İşveren İlişkisinde İşçilik Alacaklarından Sorumluluk.....	104
II.10.2. Asıl İşveren Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu.....	104
II.10.3. Asıl İşverenin Alt İşverenin İşçilerine Karşı Sorumluluğu.....	110
II.10.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Asıl İşveren ve Alt İşverenin Sorumlulukları.....	111
II.11. ASIL İŞVERENİN ALT İŞVERENE RÜCUU.....	114
II.12. ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE MUVAZAA.....	114
II.12.1. Muvazaanın Tanımı.....	114
II.12.2. Muvazaanın Unsurları.....	116
II.12.3. Muvazaanın Türleri.....	117
II.12.3.1. Mutlak Muvazaa.....	118
II.12.3.2. Nisbi Muvazaa.....	118
II.12.4. Muvazaanın Hüküm ve Sonuçları.....	119
II.14. ASIL İŞVEREN İLE ALT İŞVEREN ARASINDAKİ UYUŞMAZLIKLARDA GÖREVLİ MAHKEME.....	121
BÖLÜM III. TAŞERON İŞÇİLERİNİN SOSYO-EKONOMİK DURUM ANALİZLERİNİN KARAMAN İLİ ÖRNEĞİNDE İNCELENMESİ.....	123
III.1. Karaman İli Sosyo-Ekonomik Durumu.....	123
III.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	123
III.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları.....	124
III.4. Veri Toplama Yöntemi ve Ana Kütlenin Belirlenmesi.....	124

III.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	125
III.6. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi.....	126
III.7. Soruların Karşılaştırılması	142
III.8. Ki-Kare Analizi.....	164
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	174
KAYNAKÇA.....	178
EK 1. Anket Formu.....	197
EK 2. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Cevap Yazısı.....	199

KISALTMALAR LİSTESİ

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

MEGEP: Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi

TİSK: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TMMOB: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği

UNIDO: Birleşmiş Milletler Sanayi Kalkınma Örgütü

WHO: Dünya Sağlık Örgütü

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo.III.1. İşçilerin Cinsiyet Dağılımı.....	127
Tablo.III.2. İşçilerin Yaş Dağılımı.....	127
Tablo.III.3. İşçilerin Medeni Durum Dağılımı.....	127
Tablo.III.4. İşçilerin Çocuk Sayısı Dağılımı.....	127
Tablo.III.5. İşçilerin Eğitim Durum Dağılımı.....	127
Tablo.III.6. İşçilerin Oturdıkları Konut Durumuna Göre Dağılımı.....	129
Tablo.III.7. İşçilerin Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı.....	129
Tablo.III.8. İşçilerin İşyeri Türü Dağılımı.....	129
Tablo.III.9. İşçilerin Halen Çalıştıkları Kurumdaki Çalışma Yılı Dağılımı.....	129
Tablo.III.10. İşçilerin Daha Önce Taşeron Şirkette Çalışma Durumu Dağılımı.....	129
Tablo.III.11. İşçilerin Anne, Baba, Eş, Kardeş ya da Çocuklarından Birinin Daha Önce Taşeron Şirkette Çalışma Durum Dağılımı.....	131
Tablo.III.12. İşçilerin Anne, Baba, Eş, Kardeş ya da Çocuklarından Birinin Hali Hazırda Taşeron Şirkette Çalışma Durum Dağılımı.....	131
Tablo.III.13. İşçilerin Çalıştıkları Kurumda Elde Ettikleri Gelir Dışında Başka Gelir Elde Etme Durum Dağılımları.....	131
Tablo.III.14. İşçilerin Fazla Mesai Yapma Durum Dağılımı.....	131
Tablo.III.15. İşçilerin Yaptıkları İşle İlgili Eğitim Alma Durum Dağılımı.....	131
Tablo.III.16. İşçilerin Maaşlarını Sözleşmede Belirtilen Tarihte Alma Durum Dağılımı.....	133
Tablo.III.17. İşçilerin Yıllık İzinlerini Tam Olarak Kullanma Durum Dağılımı.....	133
Tablo.III.18. İşçilerin Sağlık Hizmetlerinden Kolaylıkla Yararlanma Durum Dağılımı.....	133
Tablo.III.19. İşçilerin Görevli Oldukları İşler Dışında Çalıştırılma Durum Dağılımı.....	133
Tablo.III.20. İşçilerin Taşeron Çalışma Koşullarından Memnuniyet Durum Dağılımı.....	133

Tablo.III.21. İşçilerin Haklarının Kısıtlanma Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	135
Tablo.III.22. İşçilerin Diğer İşçilere Göre Daha Düşük Ücret Alma Konusundaki Görüş Dağılımı.....	135
Tablo.III.23. İşçilerin Taşeron Karşı Mücadele Etme Gerekliliği Hususundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	135
Tablo.III.24. İşçilerin Sosyal Güvenlik Primlerinin Yatırılma Durum Dağılımı.....	135
Tablo.III.25. İşçilerin Eşleri ve Çocuklarıyla Zaman Geçirme Durum Dağılımı.....	135
Tablo.III.26. İşçilerin Sosyal Faaliyetlere Zaman Ayırabilme Durum Dağılımı.....	135
Tablo.III.27. İşçilerin Maaş Miktarı Dağılımı.....	138
Tablo.III.28. İşçilere Yapılan Yardım Çeşidi Dağılımı.....	138
Tablo.III.29. İşçilerin Günlük Çalışma Saati Dağılımı.....	138
Tablo.III.30. İşçilerin Taşeron Uygulamasından Karlı Çıkan Taraf Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı.....	138
Tablo.III.31. İşçilerin Taşeron Uygulamasının Geleceğiyle İlgili Görüşlerinin Dağılımı.....	138
Tablo.III.32. İşçilere Göre Taşeron Uygulamasındaki Amaç Dağılımı.....	140
Tablo.III.33. İşçilerin Taşeron Sistemini İlgilendiren Kesimle İlgili Görüş Dağılımı.....	140
Tablo.III.34. İşçilerin Taşeron Sistemine Karşı Mücadele Edecek Kesimle İlgili Görüş Dağılımı.....	140
Tablo.III.35. İşçilerin Taşeron Uygulamasının Kaldırılması Halinde Olumlu Etkilenecek Kesimle İlgili Görüşlerinin Dağılımı.....	140
Tablo.III.36. İşçilerin Sendikaya Üye Olma Durum Dağılımı.....	140
Tablo.III.37. Cinsiyet-Eş ve Çocuklarla Zaman Geçirme Durumu.....	142
Tablo.III.38. Cinsiyet-Herhangi Bir Sosyal Faaliyete Zaman Ayırabilme Durumu.....	142
Tablo.III.39. Cinsiyet-Taşeron Uygulamasından Yararlı Çıkanlar.....	142
Tablo.III.40. Cinsiyet-Taşeron Uygulamasının Geleceğine İlişkin Görüşler.....	144
Tablo.III.41. Cinsiyet-Taşeron Uygulamasının Amaçları.....	144

Tablo.III.42. Cinsiyet-Taşeron Sistemine Karşı Mücadele Etme.....	144
Tablo.III.43. Cinsiyet-Taşeron Uygulaması Kaldırılırsa Olumlu Etkilenenler.....	144
Tablo.III.44. Cinsiyet-Herhangi Bir Sendikaya Üyelik.....	146
Tablo.III.45. Yaş- Eş ve Çocuklarla Zaman Geçirme.....	146
Tablo.III.46. Yaş-Herhangi Bir Sosyal Faaliyete Zaman Ayırabilme.....	146
Tablo.III.47. Yaş-Taşeron Uygulamasından Yararlı Çıkanlar.....	146
Tablo.III.48. Yaş-Taşeron Uygulamasının Geleceğine İlişkin Görüşler.....	148
Tablo.III.49. Yaş-Taşeron Uygulamasının Amaçları.....	148
Tablo.III.50. Yaş-Taşeron Sistemine Karşı Mücadele.....	148
Tablo.III.51. Yaş-Taşeron Uygulaması Kaldırılırsa Olumlu Etkilenenler.....	150
Tablo.III.52. Yaş-Herhangi bir Sendikaya Üyelik.....	150
Tablo.III.53. Eğitim Durumu-Eş ve Çocuklarla Zaman Geçirme.....	150
Tablo.III.54. Eğitim Durumu-Herhangi Bir Sosyal Faaliyete Zaman Ayırabilme.....	152
Tablo.III.55. Eğitim Durumu-Taşeron Uygulamasından Yararlı Çıkanlar.....	152
Tablo.III.56. Eğitim Durumu-Taşeron Uygulamasının Geleceğine İlişkin Görüşler.....	152
Tablo.III.57. Eğitim Durumu-Taşeron Uygulamasının Amaçları.....	154
Tablo.III.58. Eğitim Durumu-Taşeron Sistemine Karşı Mücadele Etme.....	154
Tablo.III.59. Eğitim Durumu-Taşeron Uygulaması Kaldırılırsa Olumlu Etkilenenler.....	154
Tablo.III.60. Eğitim Durumu-Herhangi Bir Sendikaya Üyelik.....	156
Tablo.III.61. Çalışma Yılı-Eş ve Çocuklarla Zaman Geçirme.....	156
Tablo.III.62. Çalışma Yılı-Herhangi Bir Sosyal Faaliyete Zaman Ayırabilme.....	156
Tablo.III.63. Çalışma Yılı-Taşeron Uygulamasından Yararlı Çıkanlar.....	158
Tablo.III.64. Çalışma Yılı-Taşeron Uygulamasının Geleceğine İlişkin Görüşler.....	158
Tablo.III.65. Çalışma Yılı-Taşeron Uygulamasının Amaçları.....	160

Tablo.III.66. Çalışma Yılı-Taşeron Sistemine Karşı Mücadele Etme.....	160
Tablo.III.67. Çalışma Yılı-Taşeron Uygulaması Kaldırılırsa Olumlu Etkilenenler.....	162
Tablo.III.68. Çalışma Yılı-Herhangi Bir Sendikaya Üyelik.....	162
Tablo.III.69. Cinsiyet-Eş ve Çocuklarla Zaman Geçirme.....	164
Tablo.III.70. Cinsiyet-Sendikaya Üyelik.....	166
Tablo.III.71. Yaş-Sosyal Faaliyete Zaman Ayırabilme.....	167
Tablo.III.72. Eğitim Durumu-Sendikaya Üyelik.....	170
Tablo.III.73. Çalışma Yılı-Taşeron Sistemine Karşı Mücadele Etme.....	172
Tablo.III.74. Araştırma Hipotezleri.....	176

GİRİŞ

Küresel ortamda müşteri istekleri ve iş çevresinde meydana gelen değişimler, işletmelerin kaliteyi korurken daha ekonomik ve hızlı tepki verebilecek stratejiler kullanmasını zorunlu kılmıştır. Söz konusu hızlı değişim karşısında işletmeler, güçlü olabilmek için iş gücü maliyetlerini azaltacak çözümler aramışlardır. Bunun neticesinde işletmeler, uzmanlık gerektiren alanlarda personel istihdam etmek yerine, alt işverenler vasıtası ile işin ifasını sağlamışlardır.

Taşeron kullanımı, bir işletmenin yapması gereken faaliyetlerin tamamını kendi bünyesinde yapmayıp, asıl faaliyet alanı dışında kalan işleri, bu konuda uzmanlaşmış olan işletmelere bırakmasıdır. Rekabet gücünü ve esnekliği artırmaya yönelik bir strateji olarak sağladığı maliyet avantajları ile taşeron kullanımı verimliliği artırmanın en önemli araçlarından birisi halini almıştır.

Bu çalışmanın amacı, taşeron işçi olarak çalışan işçilerin Karaman ili bazında sosyo-ekonomik durumlarının incelenmesidir. Taşeron işçilerin sosyo-ekonomik durumlarını incelemeyi amaçlayan bu çalışma 3 bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde işçi, işveren, işveren vekili, işyeri, iş sözleşmesi, işçi ve işverenin borçları-sorumlulukları, sendika, iş sağlığı ve güvenliği gibi çalışma ilişkisiyle alakalı kavramlar ele alınmıştır.

İkinci bölümde asıl işveren, alt işveren, alt işverenliğin tarihsel gelişimi, alt işveren uygulamasına neden olan faktörler, asıl-alt işveren ilişkisinin hukuki niteliği, alt işverenlik sözleşmesi, asıl-alt işveren ilişkisinin unsurları, alt işverenliğin türleri, alt işverenliğin diğer iş ilişkilerinden farklı yönleri, asıl-alt işveren ilişkisindeki sınırlandırmalar, asıl-alt işveren ilişkisindeki sorumluluklar, asıl işverenin alt işverene rücuu ve asıl-alt işveren ilişkisinde muvazaa konularına değinilmiştir.

Çalışmanın uygulama kısmını oluşturan üçüncü bölümde taşeron işçilerin sosyo-ekonomik durumlarını tespit için Karaman ilinde yaşayan taşeron işçileri kapsayan anket çalışmasına ve bu çalışma sonucunda elde edilen verilere yer verilmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin analizi için SPSS for Windows 21.0 programı kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin analizi için Ki-Kare testi uygulanmıştır.

BÖLÜM I. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

I.1. İŞÇİ

İş Kanunu'nun 2.maddesine göre işçi; “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir” şeklinde tanımlanmaktadır(4857/2). Kanun'da işçi tanımı iş sözleşmesine dayandırılmıştır. Bu sebeple iş sözleşmesi haricinde diğer sözleşme türlerine bağlı olarak çalışan kişiler söz konusu kanun maddesine göre işçi sayılmamaktadır(Kocabaş,2013:19).

Gerçek kişinin işçi olarak kabul edilmesinin şartları şunlardır(MEGEP,2008:8);

- İşçi gerçek bir şahıstır,
- İşin bir hizmet akdine dayanıyor olması gerekir,
- Gerçek şahıs bir işte çalışıyor olmalıdır,
- İşçi işini bir işverene tabi olarak, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda yapmalıdır,
- İşçi emeğini ortaya koymalıdır,
- İşçi işini ücret karşılığında yapmalıdır.

Deniz İş Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu ve Basın İş Kanunu da yalnızca iş sözleşmesine dayalı olarak çalışanları işçi sınıfına dahil etmiştir. Bu kanunlara göre, toplu sözleşme ve grev hakkı da yalnız bu işçilere tanınmıştır. Sendikalar Kanununa göre ise iş sözleşmesinden başka nakliye, neşir ve adi şirket sözleşmelerine göre çalışanlarda işçi olarak tanımlanmışlardır(Çelik,1994:37).

I.2. İŞVEREN

İş Kanunu'nun 2.maddesinin 1.fıkrası işvereni: “İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir” şeklinde tanımlamıştır(4857/2-1). İş Kanunu'nda işverenin tanımı yapılırken işçi kavramı baz alınmıştır. İş sözleşmesi, kişinin işçi sıfatını tespit ettiği gibi, sözleşmenin diğer bir tarafı olan işvereni de tespit eder. İşveren gerçek ya da tüzel kişi veya tüzel kişiliği bulunmayan kurum yahut kuruluş olabilir. İşverenin özel hukuk veya kamu hukuku tüzel kişisi olması da mümkündür(Süzek,2010:17).

Tüzel ya da gerçek şahsın işveren olarak kabul edilmesinin şartları şu şekilde sıralanabilir(MEB,2014:56);

- İşçi çalıştıran kişi işverendir. Tek bir işçi çalıştıranlar da işveren kabul edilmektedir, fakat iş kanununun uygulanması için işyerinde en az üç işçi istihdam edilmelidir.
- İşveren, çalıştırdığı işçileri şahsen ya da yardımcıları aracılığıyla yöneten kişidir.

İşveren, işçiden iş sözleşmesinde belirtilen işin yerine getirilmesini isteme hakkına ve emir-talimat verme yetkisine sahip olan kişidir. Bu hak ve yetki genellikle aynı kişidedir. Tüzel kişiliklerde ise işin yerine getirilmesini talep hakkı ve talimat verme yetkisi farklı kişilerde toplanabilmektedir. İş sözleşmesinde tüzel kişi, işin yerine getirilmesini isteme hakkına sahip olan kişidir. Talimat verme yetkisi ise tüzel kişiliğin yönetim organına aittir. Bu durumda işverenin tüzel kişiliği “soyut”, tüzel kişiliğin yönetim organı ise “somut” işveren olarak isimlendirilir(Uzun,2004:20).

Soyut işveren ile somut işveren ayrımında en önemli faktör işletmenin yönetim görevini yerine getirmek, işyerinde emir ve talimat verme ile karar alma yetkisine sahip olmaktır. Karar alma yetkisi somut işverenin en önemli ayırt edici unsurudur. Somut işveren işyerinin yönetiminde bir başkasından emir veya talimat almamaktadır(Arslan,2010:9).

1.3. İŞVEREN VEKİLİ

İşverenler, işin yapılmasıyla ilgili yönetim yetkilerinin bir kısmını veya tamamını genellikle alanlarında uzman olan ve işçi sıfatı ile çalıştırılan kişilerle paylaşırlar. Yönetim yetkisini kullanan bu kişilere işveren vekili adı verilmektedir(Göktaş,2009:61).

İş Kanunu'nda işveren vekili, “işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler” olarak tanımlanmıştır(4857/2). Kanun işveren vekili tanımını çok geniş tutmuştur. İşveren namına hareket eden, iş ve işyerinin idaresinde görev yapan kişilerin tamamını işveren vekili kabul etmiştir. İşveren vekili temsil yetkisine sahiptir. Temsil yetkisinin kaynağını ise genellikle iş sözleşmesi oluşturmaktadır (Çelik,1994:48).

Kanun'da yer alan işveren vekilinin tanımında üç unsur bulunmaktadır.

Bunlar(Aşçı,2011:9);

- İşveren vekilinin görev ve yetkilerinin sınırı işyeridir,
- İşveren vekili görev ve yetkilerini işveren adına yapmaktadır,
- Görev ve yetkiler iş ve işyerinin yönetiminde görev alma niteliğinde olmalıdır.

İşveren vekili; işin icaplarını yerine getiren değil, yöneten kişi olması sebebiyle işçiden, yönetim işlevini başkası nam ve hesabına yapması sebebiyle de işverenden ayrılmaktadır(Aşçı,2011:10).

İşveren vekilinin işçilere karşı olan eylem ve davranışlarından direkt olarak işveren sorumludur. İş Kanununda işveren için belirtilen sorumlulukların vekiller hakkında da uygulanacağı belirtilmektedir. Bu sorumluluk işçi ve Sosyal Güvenlik Kurumuna karşıdır. Ancak işveren vekili işverene bağımlı olarak çalışır. İşveren vekili de işçilere tanınan hak ve yükümlülüklerden yararlanır(Göktaş,2009:61).

I.4. İŞYERİ

İşyerinin tanımı kanunda şu şekildedir: “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.”(4857/2). İşyerinin varlığından bahsedebilmek için maddi olan ve olmayan unsurların bir arada bulunması yeterli olmamaktadır. Aynı zamanda bu unsurların bir amaç etrafında işveren tarafından bir araya getirilmesi ve az veya çok süreklilik arz etmesi gerekir(Uzun,2004:32).

İşyerinde üretimi yapılan mal veya hizmet ile arasında bağ bulunan ve aynı yönetim idaresinde organize olmuş yerler ile çocuk emzirme, yemek, dinlenme, yıkanma, uyku, muayene, bakım, eğitim vb. ekler ve araç gereçlerde işyerinden kabul edilirler(Yücesoy ve Demir,2011:5).

İşyerinin bir diğer ögesini işgücü oluşturmaktadır. İşgücünün işyerinin unsurlarından biri olarak kabul edilebilmesi için, işçi çalıştırma zorunluluğu olmakla birlikte işyerinde istihdam edilen işçi sayısı önem arz etmemektedir(Tatar Sönmez,2011:7).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre; “İşyeri: mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı 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). Bu tanım 4857 sayılı İş Kanunu’nda zikredilen işyeri tanımıyla özdeştir(Demircioğlu ve Kaplan,2013:8).

4857 sayılı İş Yasası’nda işyerinin tanımı, önceki düzenlemelere nazaran olumlu anlamda tekrar düzenlenmiş ve geliştirilmiştir. İşyerinin tanımında çalışma kriteri bırakılmış işyeri sadece işin gerçekleştirildiği yer olarak değil bir bütün olarak ifade edilmiştir(Binici,2010:11).

İşyeri tanımında yer alan işyerine ait maddi unsur: üretimde kullanılan makineleri, binaları, alanları vb. ifade eder. Maddi olmayan unsur ise alacak, marka ve patent vb. işaret etmektedir. 5510 sayılı kanuna göre işyeri tanımına dahil edilen unsurlar şunlardır(Olgaç ve Bulut,2012:86-87);

- Asıl İşyeri: İşveren tarafından mal ve hizmet üretimi yapmak için sigortalı işçi çalıştırılan yerdir.
- İşyerine Bağlı Yerler: Asıl işyerinde yapılmakta olan işin niteliğiyle birlikte yürütülmesi açısından da asıl işyerinin parçası niteliğinde olan yerlerdir.
- Eklentiler: İşyerine fiziksel açıdan bağlı olan ve eklenti kabul edilen bu yerlerinde işin yapılması ile ilgili olması gerekir.
- Araçlar: İşin yerine getirilmesi sırasında kullanılan her türlü araç ile sabit ve portatif olan her türlü makine bu kapsamdadır. Örneğin; kiralık taşıtla işçilerin işyerine getirilip götürülmeleri durumunda, söz konusu taşıt mülkiyeti işverene ait olmasa bile işyerinden sayılmaktadır.

İki işyeri arasında teknik açıdan bir bağ yok ve biri diğerini tamamlamıyor ise bu işyerlerini bağımsız işyeri olarak nitelemek gerekmektedir. Aynı işverene ait olsalar bile teknik amaç açısından farklı olan işyerleri ayrı ayrı işyeri olmaktadır. Aynı yönetimde

organize olan işyerlerinin belirlenmesi bakımından iş yapılan yerlerin birbirine yakın olmaları şartı bulunmamaktadır. Eğer bu işyerleri arasında yönetim birliğinin gerçekleştirilemeyeceği ölçüde coğrafi uzaklık söz konusu ise bu işyerleri bağımsız işyerleri olarak tanımlanmalıdır(Sevimli,2005:39).

Bir işyerinin üretim için ayrı ayrı alanları kullanması durumunda söz konusu yerlerin tek işyeri mi yoksa bağımsız işyerleri mi kabul edileceği konusunda bazı kriterler kullanılabilir. Bunlardan birincisi “amaçta birlik” tir. Amaçta birlik aynı teknik amaca sadık kalarak üretim yapmaktır. İşyerleri bina, arazi, makine, malzeme, eşya, patent, icat, müşteri ilişkileri gibi maddi olan ve olmayan unsurlardan oluşur. Bu unsurların bir araya gelmesi tek başına yeterli değildir. İşveren tarafından söz konusu maddi olan ve olmayan tüm unsurların belirli bir amaca yöneltilmesi gerekir ki işyerinden bahsedilebilsin. İkincisi, nitelik bakımından bağılıktır(Günay,2008:128).

Asıl işyerine bağlı yerlerin neler olduğu konusunda işin niteliği ve yürütülmesi açısından bağılılık Danıştay kararına göre iki türlüdür(Ayhan,2003:4);

- Hukuki Bağılılık: İşyerinden kabul edilmesi gerekli olan yerlerin aynı tüzel veya gerçek kişiye ait olmasıdır.
- Ekonomik Bağılılık: Asıl işyerinden kabul edilmesi gerekli yerlerin işin yerine getirilmesi açısından asıl işyerini tamamlayacak özellikte olmasıdır. Söz konusu bu yerler birbirlerini bütünleyecek nitelikte olmalıdır.

İşletme kavramı işyeri ile karıştırılan ifadelerden bir tanesidir. İşyeri ve işletmenin tanımları benzer olmakla birlikte farklı kavramları ifade etmektedirler. İşyeri iktisadi, işletme ise hukuki bir ifadedir. İş hukuku bakımından işyeri kavramı birinci planda işletme kavramı ise ikinci planda yer almaktadır. İşyerinin birinci planda işletmenin ise ikinci planda olmasının sebebi; işletmenin soyut işyerinin somut kavramlar olmasıdır(Taşkın,2012:102-103).

İşyeri ile işletme arasında birtakım farklılıklar vardır. İşyeri ile işletme arasındaki farklılıklar şunlardır(Esener,1978:87);

- İşyeri teknik, işletme ekonomik niteliktedir. İşyeri coğrafi açıdan faaliyet merkezi iken işletme iktisadi açıdan üretim birimidir. Farklı kişilere ait birden çok işyerinin bir araya gelerek işletmeyi oluşturabilmesi için söz konusu birleşmenin iktisadi olması zorunludur,
- İşyeri kendine en yakın üretim ve hizmet amacı ile faaliyet gösterirken, işletme uzak iktisadi amaçlar peşindedir,
- İşletme hukuken ve malen bağımsızdır fakat işyerinin bağımsızlığı söz konusu değildir.
- İşletmenin kar ve zararından sorumlu olan işletme müdürünün aynı zamanda işyeri şefi olması gerekli değildir,
- İşletme, işyeri kavramına göre daha geniş anlam ifade etmektedir. İşletme tek işyerinden oluşabileceği gibi birden daha fazla işyerlerinden de oluşabilir. İşletme işyerlerinin tamamından oluşur denilemez, işletme tek işyerinden de oluşabilir.

1.5. İŞ SÖZLEŞMESİ

İş sözleşmesi; iş ilişkisinin doğumuna neden olan, iş ilişkisini düzenleyen ve işçiye işverenin hizmetine girme sorumluluğu getiren bir sözleşme olarak tanımlanır. İş ilişkisinin iş sözleşmesinin yapılmasının ardından sözleşmenin fiiliyata geçirilmesi ile başladığı kabul edilir(MEGEP,2008:18).

İş Kanunu'nda tanımı yapılmış olan iş sözleşmesinde, özel hukuk ilişkilerinin tamamında kabul olunan sözleşme özgürlüğü ilkesi geçerlidir. Sözleşmenin tarafları, yasanın sınırları içerisinde arzu ettikleri çeşit ve içerikte iş sözleşmesi yapabilmektedirler. Örneğin,

taraflar iş sözleşmesini belirli süreli olarak yapabilecekleri gibi belirsiz süreli olarak da yapabileceklerdir. İş sözleşmeleri çalışma çeşitleri açısından farklı biçimlerde düzenlenebilmektedir(Ayan,2005:432).

1.5.1. İş Sözleşmesinin Tanımı ve Unsurları

İş Kanunu'nda: “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir” biçiminde tanımlanmaktadır(4857/8).

İş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında şu esaslar dikkate alınarak hazırlanan bir sözleşmedir(Sevüktekin,2012:16):

- İşçinin söz konusu olan işi yerine getirmeyi kabul etmesi,
- İşverenin işçi tarafından yerine getirilecek olan işin karşılığında ücret ödemeyi kabul etmesi,
- İşçinin görevini yerine getirirken işverenin koyduğu sınırlar içerisinde, işverenin emir ve direktiflerine göre işini ifa etmesi.

İş sözleşmesi şekil şartına bağlı bir sözleşme değildir. Bir işçi, koşulların gereklerine göre fakat ücret mukabilinde yerine getirilebilecek bir işi belirli bir süre içinde yerine getirir ve söz konusu iş de işveren tarafından kabul görürse, işçi ile işveren arasında iş sözleşmesi yapılmış kabul edilir. İşçi ile işveren kendi aralarında hür iradeleri ile iş akdi yapma hakkına sahip olmalarına rağmen çalışma şartlarına ait düzenlenecek hakların ve borçların, İş Kanunu tarafından düzenlenmiş olan hükümlerine uygun olma mecburiyeti vardır(Özdemir,2011:220).

İş sözleşmesi, aksi ifade edilmedikçe şekil şartına tabi olmamakla birlikte(Aşçı,2011:14):

- Süresi belirli olan iş sözleşmelerinden süresi bir veya daha fazla yıl olan iş sözleşmeleri ile,
- Süresi nasıl olursa olsun takım sözleşmelerinin, yazılı olarak yapılması gerekmektedir.

İş sözleşmelerinde şekil şartı bulunmamakla birlikte aşağıda sayılan hallerde iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Bunlar(Sevüktekin,2012:16):

- Çıraklık sözleşmeleri,
- Süresi 1 yılı aşan iş sözleşmeleri,
- Basın İş Kanunu kapsamındaki gazetecilerle yapılan iş sözleşmeleri,
- Deneme süreli iş sözleşmeleri,
- Çağrı üzerine çalışılan iş sözleşmeleri,
- Takım sözleşmeleri.

İş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmadığı durumlarda işveren işçisine en fazla iki ay içerisinde özel-genel çalışma şartlarını, çalışma süresini, temel ücreti, ücret eklerini, ücret ödeme zamanlarını, iş sözleşmesi süresi belirli iş sözleşmesi ise süresini, fesih durumunda ise tarafların uymakla yükümlü oldukları maddeleri belirten yazılı bir belge vermekle mükelleftir. Süresi bir ayı aşmayan belirli süreli iş sözleşmelerinde ise bu fıkra hükümleri uygulanmamaktadır. İş sözleşmesi iki aylık süre bitmeden sonlanmışsa bu bilgilerin en geç sona erme zamanında işçiye yazılı olarak verilmesi gereklidir(www.iskanunu.com,2014).

İşverenler istedikleri işçilerle kural olarak iş sözleşmesi yapabilmektedirler. Ancak bazı durumlarda işverenlerin iş sözleşmesi yapmaları yasaktır. Yasak olan durumlar şunlardır(Demircioğlu,2008:85-86):

- 15 yaşından daha küçük çocukların çalıştırılması,

- Bar, kabare, kahve, gazino, dans salonları ve hamamlarda 18 yaşından daha küçük çocukların çalıştırılması,
- 18 yaşını tamamlamamış erkek çocuklarının ve her yaştaki kadınların maden ocakları, kablo döşemesi, tünel inşaatı vb. yeraltı ve su altında çalıştırılması,
- 16 yaşını tamamlamamış çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması,
- 18 yaşını tamamlamamış çocuk ve gençlerin sanayiye ait işlerde çalıştırılması,
- Çalışma hayatımızda yabancıların sözleşme yapma serbestisi kanun ile sınırlandırılmıştır. Bu sebeple yabancıların Türkiye’de çalışmaları 4817 sayılı kanunda belirtilen esas ve sınırlamalara tabidir.

İş sözleşmesi; iş unsuru, ücret unsuru ve bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır.

İş Unsuru: İş sözleşmesinin varlığı için öncelikle iş görme edimi üstlenilmiş olmalıdır. İş görme edimini yerine getiren kişi işçidir. İşçi, işverene iş yapmakla yükümlü olan gerçek şahıstır. İş, bedeni ya da fikri faaliyet şeklinde olabilir. Yapılan iş üst düzey eğitim ve deneyim istemeyen bir iş olabileceği gibi üst düzey eğitim gerektiren bir iş de olabilmektedir(Kocabaş,2013:29-30).

Ücret Unsuru: Ücret, işverenin işçinin iş görme borcu karşılığında işçiye ödemekle yükümlü olduğu karşılıktır. İşçinin yaptığı çalışma ücret karşılığında yapılmakta olup ücret karşılığı olmadan yapılan çalışma iş sözleşmesinin konusunu oluşturmamaktadır. Ücret nakdi veya ayni ücret şeklinde olabilir. Fakat yapılan işin karşılığı olan asıl ücret nakdi ücrettir(Akkurt,2008:17).

İş Kanunu’nda ücret; “bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.” şeklinde tanımlanmıştır(4857/3).

Bağımlılık Unsuru: Bir işçinin işçi kabul edilebilmesi için işverenle kişisel bağımlık içerisinde olması gereklidir. İşçi, işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak işini

yapmalıdır. İş sözleşmesinde bağımlılık unsuru işçi açısından iş ilişkisine sadakat borcu, işveren bakımından da işçiyi gözetme borcu olarak ortaya çıkar. Sadakat ve gözetme borcu iş sözleşmesinin şahsi ilişki kurması ve işçinin şahsiliğinin iş sözleşmesinin unsuru olması nedeniyledir. İşçi ücret karşılığında belirli veya belirsiz süre işverenin emrinde çalışma yükümlülüğü altındadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ifade edildiği üzere iş işçi tarafından işverene bağımlı olarak yapılır. İşçi işverene hukuken bağımlıdır (www.demetavukatlik.com,2014).

İş sözleşmesinde bahsi geçen bağımlılık ekonomik ya da teknik bağımlılık değildir. Söz konusu bağımlılık mutlak bir bağımlılık da değildir. Her bir işçinin yaptığı işin özelliğine, işçinin işyerinde sahip olduğu konuma göre bağımlılık derecesi değişmektedir(Demircioğlu,2003:36).

İş sözleşmesinin tanımlanmasında bağımlılık unsurunun var olması gerekli olsa da asıl önemli olan bunun ne tür bir bağımlılık ilişkisi olduğudur. İşverenin yönetiminde çalışmasını sürdüren, işverenin verdiği emir ve direktiflere göre işini yerine getirmek zorunda olan işçinin iş sözleşmesine bağımlılığı işçinin şahsiyetiyle alakalıdır(Kulat,2011:13).

İş sözleşmelerinde bağımlılık ilişkisinin var olması ve işverenin de işçinin şahsiyeti üzerinde diğer sözleşmelerde olmayan bazı haklara ve yetkilere sahip olması, iş sözleşmesinin diğer sözleşmeler karşısında farkını oluşturan özelliğidir(Kulat,2011:13).

1.5.2. İş Sözleşmesinin Türleri

İş sözleşmesi genel olarak; belirli süreli-belirsiz süreli iş sözleşmesi, tam süreli ve kısmi süreli iş sözleşmesi, deneme süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, takım sözleşmesi, mevsimlik iş sözleşmesi, geçici (ödünç) iş sözleşmesi olarak sıralanmaktadır. Bunlar aşağıda kısaca açıklanmıştır.

I.5.2.1. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11.maddesine göre, “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). Belirli süreli iş sözleşmelerinin varlığı halinde, işçi iş güvencesinden (işçinin keyfi olarak işine son verilmesini önlemek amacıyla yapılan yasal düzenleme) faydalanamamakta ve iş sözleşmesi belirli sürenin bitiminde kendiliğinden sonlanacağı için işçi kıdem tazminatı hakkını da kazanamamaktadır. İşçi belirli süreli iş sözleşmesinin varlığı durumunda pek çok işçilik hakkını kullanamamaktadır(Ayan,2005:433-435).

Diğer bir tanıma göre belirli süreli iş sözleşmesi, iş ve işveren tarafından sözleşmenin yapıldığı anda sözleşmenin devam süresinin, sona erme zamanının bilindiği ve bu anın iş sözleşmesinde açık veya kapalı olarak belirlendiği sözleşmedir. İş sözleşmesine belirli veya belirsiz süreli olma özelliğini veren, hukuki ilişkinin yapıldığı anda işçi ve işveren tarafından açık veya kapalı yapılan belirleme neticesinde bitim tarihinin bilinmesidir(Alpagut,1998:7-8).

İş sözleşmesinde işçi ve işveren sözleşmenin bitim tarihini kararlaştırarak, feshi ihbara gerek kalmadan sözleşmenin bitmesini gerçekleştirmek amacıyla sözleşmenin varlığını bir süreye bağlayabilirler. Teoride belirli süreli iş sözleşmesi işçi ve işveren tarafından kararlaştırılan bir vadeye bağlı olan ihbara gerek olmaksızın, sürenin bitimiyle sonlanan sözleşmelerdir. Belirli süreli iş sözleşmeleriyle uzmanlık gerektiren belirli süreli işlerin yapımında istihdam sağlanmak istenmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesi yapımı kısıtlanmıştır. Bu kısıtlamanın sebebi ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, iş güvencesi vb. iş hukuku açısından güvence sağlayan oluşumlardan işçinin faydalanamayacak olmasıdır (Yiğit,2012:108-112).

İş sözleşmesinde taraflar süreyi belirli bir tarih olarak veya gün, hafta, ay, yıl gibi belli bir zaman dilimini gösterecek şekilde de belirleyebilirler. İş sözleşmesinin belirli süreli yapılabilmesi için sözleşmenin söz konusu bu özelliğinin taraflarca özellikle işçi tarafından bilinir olması gereklidir. Gerçekleşmesi kesin fakat gerçekleşme zamanı belli olmayan bir olayda vade olarak tanımlanabilir. Fakat söz konusu işin gerçekleştirilmesi amacıyla yapılacak sözleşmenin belirli süreli kabul edilebilmesi için işin gayesinin taraflarca özellikle işçi tarafından açık olması gerekir(Yorulmaz,2010:206-207).

Belirli süreli iş sözleşmeleri asgari veya azami sürelerle yapılabilmektedir. Mesela, iş sözleşmesi 6 ay devam edecektir tarzındaki bir ifade sözleşmeyi asgari süreli sözleşme haline getirecektir. İş sözleşmesi en son 2 yıl sonra sonlanacaktır şeklindeki bir ifade ise sözleşmeyi azami süreli iş sözleşmesi yapacaktır. Bu hallerde asgari süreli değil fakat azami süreli iş sözleşmeleri belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir. Asgari süreli sözleşmeler de belirsiz süreli olarak kabul edilmektedir(Evren,2008:95).

Yasa, iş sözleşmelerinde sürelerin işçi ve işveren tarafından belirlendiği her sözleşmede belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını bu sözleşmenin işçilik haklarından bazılarını sınırlaması sebebiyle uygun bulmamış ve iş ilişkisinin süreye bağlanma durumunu objektif koşullara bağlı kılmıştır. Bu şartlar var olmadan yapılacak iş sözleşmeleri, işçi ve işveren tarafından açık bir şekilde süre belirlense de belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi için hangi koşulların objektif sebep olarak kabul göreceği İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Kanunda işin özelliği gereği belirli bir süre devam etmesi, belli bir işin bitirilmesi ya da bir olgunun oluşması gibi durumlar objektif sebep olarak düzenlenmiştir(Ayan,2005:445-446).

İş sözleşmesinin süreye bağlı olarak yapılmadığı durumlarda söz konusu sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir. Süresi belirli olan işlerde ya da belli bir işin

bitmesi veya belli bir olgunun oluşması gibi objektif şartlara bağlı olarak işçiyle işveren arasında yazılı olarak yapılmış iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmeleri esaslı bir sebep olmadıkça birden daha fazla ard arda yapılamaz. Aksi durumlarda iş sözleşmesinin başlangıcından itibaren belirsiz süreli olduğu kabul edilir(Özdemir,2011:221).

İş sözleşmesinin sona erme tarihinin işçi ve işveren tarafından bilinmediği ya da öngörülemediği durumlarda belirlenen herhangi bir süre, iş sözleşmesine belirli süreli olma niteliğini vermez. Yani belirsiz süreli iş sözleşmesi, işçi ve işveren tarafından sözleşmenin devamına ilişkin açık veya kapalı olarak bir sürenin belirtilmediği ya da buna yönelik bir anlaşma olmakla birlikte sözleşmenin bitim anının önceden bilinmediği ya da öngörülemediği sözleşmedir(Alpagut,1998:8).

Yasanın belirli ve belirsiz iş sözleşmeleri arasında belirlediği ayırt edici fark söz konusu sözleşmelerin süresi olmaktadır. Sözleşmenin sona ereceği tarih (www.btso.org.tr,2014):

- Önceden açıkça belirlenen ya da,
- İş gereği belirli bir işin bitirilmesi veya bir neticenin gerçekleşmesi tarzı objektif olarak belirlenebilir iş sözleşmeleri belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir.

Belirli süreli yapılan sözleşmenin hangi şartlarda belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceği kanunda şu şekilde 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”. Bu ifadeye göre(Taşkent,2009:16);

- Bir kere yapılmış olan belirli süreli iş sözleşmesi için bir sebep aranmaz,

- Belirli süreli iş sözleşmeleri ard arda değil de aralıklarla (örneğin mevsimlik vb. işlerde yapıldığı gibi yılın belirli dönemlerinde) yapılmaktaysa bu sözleşme içinde sebep aranmaz,
- Belirli süreli iş sözleşmeleri ard arda yani zincirleme sözleşme şeklinde yapılıyorsa bu durumda esaslı bir sebebin varlığı aranmaktadır,
- Zincirleme yapılan sözleşmelerde esaslı bir sebep bulunmuyorsa sözleşme başlangıcından itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılır.

Zincirleme belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedebilmek için belirli aralıklarla ya da hiç ara vermeksizin birden fazla belirli süreli sözleşme yapılması gerekmektedir. Diğer bir deyişle, birden fazla ayrı ayrı sözleşme var ve bunlar arasında devamlılık söz konusu olduğu neticesine götürecek bir bağlantı varsa zincirleme iş sözleşmesinden bahsedilebilir (Evren,2008:95).

Zincirleme yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri aracılığıyla sözleşmenin kötüye kullanımını önleyebilmek için üç duruma dikkat edilmelidir. Bunlar(Taşkent,2008:15);

- Belirli süreli iş sözleşmesinin tekrar edilmesini haklı kılacak objektif sebepler olmalıdır,
- Sözleşme üst üste yapılacaksa iş sözleşmelerinin toplam azami süresi belirlenmelidir,
- Bu tarz sözleşmelerin geçerli olacak şekilde kaç kere uzatılabileceği belirtilmelidir.

Belirli süreli iş sözleşmeleri istisnai olmakta ve bu nedenle atipik (esnek) bir istihdam tarzı olarak kabul görmektedir. İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olarak yapılması ise istisnai bir durum olmaktadır. İş sözleşmeleri kural olarak işçi ile işveren arasında sürekli bir ilişki oluşturmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesinin istisna olarak kabul

görmesinin sebeplerinden biride söz konusu sözleşmenin sona ermesinde bir takım işçilik haklarının ortadan kalkmasıdır. Belirsiz süreli iş sözleşmeleri belirli süreli iş sözleşmelerine nazaran işçinin haklarını daha fazla korumaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmak işçinin aleyhine, işverenin lehine neticeler ortaya çıkarmaktadır. Bu neticeler içinde ihbar ve kıdem tazminatının söz konusu olmaması ve iş güvencesinden mahrum olunması sayılabilir. Burada işçiyi koruma fikri ortaya çıkmakta ve bu düşünceyle de yalnızca belirli süreli sözleşmelerin zincirleme yapılmasında değil sözleşmenin ilk kez yapılmasında işçiyi koruyan düzenlemeler yapılmaktadır(Evren,2008:94).

I.5.2.2. Tam Süreli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri

Tam süreli iş sözleşmesi normal haftalık çalışma şartına göre günlük çalışmanın yapıldığı çalışma türüdür. Haftalık 45 saat, 5 işgünü, günde 9 saat ya da günlük 7,5 saat haftada 6 işgünü ve haftada 45 saatlik çalışma şekli tam süreli çalışmadır. Asıl olan çalışma tam süreli çalışma şeklidir(Mollamahmutoğlu,2004).

Kanuna göre işçinin haftalık çalışma zamanının tam süreli olarak çalışan işçiye oranla az olarak belirlenmesi halinde yapılan iş sözleşmesi kısmi süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir. Kanun maddesi ile emsal işçi tanımı yapılmış ve kısmi süreli olarak çalıştırılan işçinin geçerli bir sebep olmaksızın tam süreli olarak çalıştırılan işçiden ayrı bir muameleye tabi tutulamayacağı belirtilmiştir. İşçinin ücreti de tam süreli emsal işçiye kıyasla çalıştığı zamanla orantılı olarak ödenmelidir. Yasa'ya göre emsal işçi, söz konusu işyerinde aynı ya da benzeri bir işte tam süreli olarak istihdam edilen işçidir(www.btso.org.tr,2014).

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü, kısmi süreli çalışma ve kısmi süreli çalışan işçi tanımını şu şekilde yapmıştır. Kısmi süreli çalışma, “Gönüllü olarak kabul edilen ve tam süreli çalışma biçiminin çalışma süresinden kısa olan çalışma biçimidir”. Bu tanıma göre kısmi süreli çalışmanın unsurları(Kuşaksız,2006:20-22):

- İş süresinin kısa bir zaman dilimini içermesi,
- Gönüllülük esasının varlığı,
- İş sözleşmesine dayanıyor olması,
- Çalışma ilişkisinde düzenlilik esasının varlığı,
- Esnek bir çalışma biçimi olması,

şeklinde sıralanabilir.

Kısmi süreli çalışma, haftanın bazı günlerinde tam gün, haftanın her günü belirli bir zaman ya da haftada bir veya daha fazla gün olarak ayarlanabilir. Örneğin, birçok işyerinde doktor, hukukçu, muhasebe uzmanı gibi işlerde kısmi süreli iş sözleşmeleri yapılmaktadır. Kısmi süreli çalışmalar bir veya daha fazla işverenle yapılabileceği gibi işçi bu işlerin dışında serbest de çalışabilmektedir. Kısmi süreli iş sözleşmesi belirli veya belirsiz süreli olarak ya da sürekli veya süreksiz olarak yapılabilmektedir. Bu iş sözleşmesinde ücretin miktarı, şekli taraflarca belirlenebilmektedir. Fakat her halükarda işçiye ödenecek ücret aynı süre için belirlenecek asgari ücretin altına düşemeyecektir(Çelik,2002).

Kısmi süreli iş sözleşmelerinde ücretin şeklini ve miktarını işçi ve işveren serbestçe belirleyebilmektedir. Fakat işçiye verilecek ücret, aynı zaman için belirlenecek emsal işçinin ücrete ait bölünebilir menfaatlerinin altında olmamalıdır. Yasa emsal işçiyi “işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçi olarak” tanımlamıştır. İş Kanunu işçiyi koruyan hükümler kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilen işçinin ayrımını haklı kılan bir sebep olmadıkça yalnızca sözleşmenin kısmi süreli olması nedeniyle tam zamanlı emsal işçiye nazaran farklı muameleye tabi olamayacağını belirtmiş ve işçiyi koruma altına almıştır(Demircioğlu,2003:42).

Kısmi süreli istihdam edilen işçi, ayrımı haklı gösteren bir sebep olmadığı sürece, yalnızca sözleşmenin kısmi süreli olması nedeniyle tam süreli emsal işçiye nazaran farklı

muameleye tabi tutulamaz. Kısmi süreli istihdam edilen işçi, ücret vb. menfaatlere tam süreli istihdam edilen emsal işçi baz alınarak çalıştığı süreye orantılı olarak hak kazanır. Tam süreli istihdam edilen işçi, işyerinde aynı ve benzer bir işte tam süreli olarak istihdam edilen işçidir. İşyerinde bu şartlarda bir işçi bulunmadığı zaman ise aynı iş kolunda bulunan şartlara uyan bir başka işyerinde aynı ya da benzer işi yerine getiren tam süreli olarak istihdam edilen işçi emsal işçi olarak anılmaktadır(Aydın,2008:2400-2401).

I.5.2.3. Deneme Süreli İş Sözleşmesi

İşe yeni başlamış olan bir işçinin işyerine ve çalışma şartlarına uyum sağlayabilmesi için işverenin ise işçinin mesleki niteliklerini, iş disiplinini ve bunların dışındaki özelliklerini anlayabilmesi için yasa deneme süresi isimli bir düzenlemeye gitmiştir. Bu amaçlarla hazırlanan iş sözleşmeleri deneme süreli iş sözleşmeleri olarak adlandırılmaktadır. İşçi ve işveren deneme süresi tespit edip etmemekte hürdürler. İşçinin işe yeni başlamış olması deneme süresinin varlığı için kanıt kabul edilmez. İşçi ile işveren açısından böyle bir koşulun kabulü anlamını da taşımaz(ÇSGB,2012:21).

İşveren işçinin söz konusu işi yapabilecek özelliklere haiz olup olmadığını deneme yoluyla belirleyebilir. İşçi ve işverenin iş sözleşmelerinde deneme amaçlı belirli bir zaman belirlemeleri durumunda deneme süreli iş sözleşmesinden bahsedilir. Deneme süresi en fazla iki ay olup bu süre toplu iş sözleşmesiyle dört aya kadar uzatılabilmektedir. Deneme süresi boyunca işçi ve işveren sözleşmeyi istedikleri anda feshedebilirler. Deneme süresi içerisinde işçiler ücret, ikramiye, prim vb. haklarından da yararlanabilmektedirler(MEGEP,2008:21).

Deneme süresinin hukuken manası, söz konusu süre boyunca hem işçinin hem de işverenin herhangi bir tazminat ödemesi olmadan sözleşmeyi hemen sona erdirmeye olanağına sahip olmalarıdır. Deneme süresinin bitim tarihinden sonra işçi ve işveren tarafından yapılacak olan sözleşme fesihleri kural olarak derhal ve tazminatsız fesih olmamaktadır. Bu

durumda da İş Kanunu'nda var olan sözleşmenin feshi kuralları geçerli değildir(Göktaş,2011:30).

Deneme süreli iş sözleşmelerinde sürenin başlangıcı sözleşmenin yapıldığı gün değil, işçinin bizzat işe başladığı gündür. Deneme süresi boyunca işçiye ücret ödemesinin yapılması gerekir. İşçinin yasadan kaynaklanan ücret dışındaki diğer hakları olan hafta tatili ücreti, fazla çalışma ücreti vb. işçiye hak kazanması durumunda ödenecektir. Deneme süresi içerisinde işçinin sigortasının yaptırılması gerekmektedir. Deneme süresi işçinin kıdeminden sayılmaktadır. Deneme süresinin başlangıcıyla beraber işçinin çalışma hayatından doğan tüm hakları işlemeye başlamaktadır(ÇSGB,2012:22).

Deneme süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için deneme süresi kesinlikle sözleşmeye konulmalıdır. İşçi ile işveren arasında sözleşme yapılmamışsa süre ayrı bir belge ile belgelendirilmelidir. Yani sözlü olarak deneme süresi belirlenemez. İş sözleşmesine taraflarca deneme kaydı konulmuş olması istisnaidir. İşçinin yeni işe girmesi tek başına deneme süresinin işçi ve işveren tarafından öngörülmüş olduğunun kanıtı değildir. İşçinin işe girişinden itibaren iki ay içinde işverenin ya da kendisinin feshetmiş olması bu sözleşmenin deneme süreli olduğunu belirtmez. Kanunda deneme süreli iş sözleşmesinin şekil şartı konusunda bir hüküm söz konusu değildir. Bununla birlikte ispat açısından deneme süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması icap etmektedir. Yazılılık bu sözleşme türü için gereklilik şartını değil ispat şartını oluşturur(Göktaş,2011:31).

Deneme süresi işçi ve işveren tarafından iş sözleşmesine koydukları bir kayıt olmaktadır. Deneme süreli iş sözleşmesinde, bir iş sözleşmesi mevcuttur ancak bu sözleşmenin de deneme süresi şeklinde ifade edilen bir süresi bulunmaktadır. Bu süre kapsamında işçi ya da işveren, işler istedikleri gibi gitmediği takdirde söz konusu deneme süresi içinde sözleşmeyi feshedebilirler. Deneme süresi boyunca iş sözleşmesi feshedilmiş

olan işçi belirsiz süreli çalışıyor bile olsa ihbar tazminatı talep etme hakkı bulunmamaktadır(Mollamahmutoğlu,2004).

I.5.2.4. Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi

Sürekli olarak işçiye ihtiyaç duyulmayan, ihtiyaç ortaya çıktıkça işçi çalıştırılması gereken işlerde yapılan sözleşmedir. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Bu sözleşme türünde işveren ihtiyaç durumunda işçi talebinde bulunmaktadır. İşçi belirtilmiş olan zaman diliminde işi yapmak zorundadır. İşçi ve işveren aylık veya yıllık bir zaman sürecinde hangi sürede çalışılacağına karar verebilirler. Taraflar süre belirlememişlerse çalışma süresi haftalık 20 saat kabul edilmektedir. Kararlaştırılmış süre kadar ya da süre tespit edilmediyse 20 saat çalıştırılsın veya çalıştırılmasın işçi bu ücreti hak eder. İşçi her seferinde minimum 4 saat çalışmalıdır. Çağrı ile işe başlayan işçinin çalıştırılmadığı veya 4 saatten aşağı çalıştırıldığı durumlarda bile işveren 4 saat ücretini ödemekle mükelleftir(Sevüktekin,2012:17).

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi işverene çalışma zamanlarını işin durumuna bağlı olarak belirleme imkanı sağlayan esnek çalışma biçimidir. Söz konusu çalışma tarzında çalışma gün ve saatlerini tespit imkanı işverene verilmiş olduğundan işçiyi koruyacak kuralların kanunda belirtilmesi gerekir. İş Kanunu'nda haftalık çalışma süresi, çağrının kaç gün önceden yapılması gerektiği, işçinin günlük kaç saat çalıştırılacağıyla ilgili maddeler yedek hukuk kuralı biçiminde belirtilmiştir(Süzek,2009:13).

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin yazılı yapılması gereklidir. Kanuna göre çağrının işçinin çalışmaya başlayacağı zamandan en az 4 gün evvelinden yapılması gereklidir. Süre kıstasına uyan bir çağrı durumunda işçi iş yapma yükümlülüğünü yerine getirmek zorundadır(www.btso.org.tr,2014).

I.5.2.5. Takım Sözleşmesi

Birden fazla işçinin oluşturduğu bir takımı temsil eden bu işçilerden bir tanesinin takım kılavuzu sıfatı ile işverenle yaptığı iş sözleşmesidir. Takım sözleşmesinin temeli iş ve işçi bulma işlemine dayanır. Takım kılavuzu olan işçi, takım sözleşmesi aracılığıyla bir yönü ile işverene karşı takımındaki işçilerin söz konusu işte çalışacaklarını taahhüt ederken diğer yandan işçilere karşı da işe başlama taahhüdünde bulunmaktadır(Aşçı,2011:15).

Takım sözleşmesinin süresi ne kadar olursa olsun sözleşme yazılı olarak düzenlenmelidir. Sözleşmede sözleşmeye katılan her bir işçinin kimliğinin ve alacağı ücret miktarının ayrı ayrı belirtilmesi zorunludur. Takım sözleşmesinde adları bulunan işçilerin her birinin işe başlamasıyla birlikte işçi ile işveren arasında sözleşmede tespit edilen koşullarda iş sözleşmesi yapılmış kabul edilir. İşe başlamış olmasıyla birlikte iş sözleşmesi yürürlüğe giren işçilere işveren ya da işveren vekili ücretlerini ayrı ayrı ödemekle mükelleftir. Takım kılavuzu olan kişi için takımda bulunan işçilerin ücretlerinden işe aracılık ya da benzeri sebeplerle kesinti yapılması söz konusu değildir(www.isvesosyalguvenlik.com,2014).

I.5.2.6. Mevsimlik İş Sözleşmesi

Mevsimlik işler kavramı yılın belirli bir bölümünde çalışılan ya da belirli bir bölümünde faaliyet yoğunluğu artan işyerlerinde yapılmakta olan işleri belirtir(Öz ve Bulut,2013:96).

Senenin sadece bir bölümünde faaliyet halinde olan diğer zamanlarında ise faaliyetlerini askıya alan işyerleri mevsimlik işyeridir. Bu tarz bir yerde yapılan çalışma mevsimlik iştir. Bu işte çalışan işçi ise mevsimlik işçi olmaktadır. Bir işin mevsimlik iş olabilmesi için işyerinin mevsimlik işyeri olması gerekmemektedir. İşyeri mevsimlik olarak faaliyet gösteriyor ise orada çalışan işçi de mevsimlik işçidir. İşyerinde bir sene boyunca

çalışılıyor fakat mevsime bağlı olarak yapılan işler yılın belirli bir döneminde artış gösteriyorsa işyeri mevsimlik olmamaktadır. Yalnızca bu işleri yapması için işçi istihdam ediliyorsa belirli bir dönem için istihdam edilen işçi mevsimlik işçi olmaktadır(Öz ve Bulut,2013:97;Büyüktarakçı,2009:1074).

Mevsimlik işlerde önemli olan unsur, işyerindeki işlerin belirli dönemlerde artarak diğer zamanlarda azalması, durması ve belirli zamanlarda tekrar etmesidir. Yapılacak işin özelliği icabı devamlı çalışmayı gerektirmemektedir ve belirli dönemlerde artış gösteren ihtiyaç sebebiyle tekrarlanmaktadır(Büyüktarakçı,2009:1075).

Mevsimlik olarak yapılan iş sözleşmeleri belirli süreli olarak yapılabileceği gibi belirsiz süreli olarak da yapılabilir. Tek bir mevsimi kapsayacak şekilde yapılan belirli süreli iş sözleşmesi mevsimin bitmesiyle kendiliğinden sora ermekte ve işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamamaktadır(Uzun,2004:53).

I.5.2.7. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

İş Kanunu geçici iş ilişkisi bünyesinde iş sözleşmesinin devrine, işçinin kiralanmasına olarak tanımaktadır. İşveren işçinin yazılı rızasını alarak şirket bünyesinde ya da aynı şirket grubuna bağlı bir başka işyerinde veya yürütmekte olduğu işe benzeyen işlerde çalıştırılması şartıyla bir diğer işverene iş görme borcunu yerine getirmek için geçici olarak devir yaptığında geçici (ödünç) iş ilişkisi yapılmış olur. Bu durumda iş sözleşmesi devam etmekle birlikte işçi sözleşme icabı üstlendiği işin yerine getirilmesini, geçici iş ilişkisi yapılan işverene karşı yerine getirmekle mesul olur(Aşçı,2011:12).

İşverenin kendi işçisini, söz konusu işçinin onayını alarak geçici ve kısmen kısa süreliğine çalışması için bir başka işverenin emrine tahsis etmesiyle geçici (ödünç) iş ilişkisi kurulmaktadır. Geçici (ödünç) iş ilişkisi, iş sözleşmesine taraf olan işçi ve işverenle işçinin iş

gücünden geçici bir süre olarak faydalanan kişi arasında oluşturulan üç taraflı bir ilişki olarak meydana gelmektedir. İşverenle işçisi arasında iş sözleşmesi ilişkisi, asıl işverenle geçici işveren arasında geçici işçi verme ilişkisi, geçici işverenle işçi arasında iş sözleşmesi ilişkisine benzeyen bir ilişki söz konusudur(Benli ve Yiğit,2006).

Geçici iş ilişkisinin varlığını devam ettirmesi, işçisini ödünç veren işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesinin devam şartına bağlıdır. İşçisini ödünç veren işveren ile ödünç işçi arasında bulunan iş sözleşmesinin fesih ya da bir başka nedenle sona ermesi durumunda ödünç iş ilişkisi de son bulacaktır. Geçici iş ilişkisi üçlü bir ilişkidir ve ilişkinin devamını sürdürebilmesi için her üç unsurun da var olması gerekir(Odaman,2008:25-26).

Ödünç iş ilişkisi yapılan işveren işçiye emretme hakkına sahiptir. Aynı zamanda işçiye iş güvenlik ve sağlığıyla ilgili eğitim verme sorumluluğu altındadır. Geçici iş ilişkisi taraflar arasında altı ayı aşmamak şartıyla yazılı olarak yapılmalıdır(Aşçı,2011:12).

Geçici iş ilişkisi sözleşmeleri en fazla 6 aylığına yapılabilir. Söz konusu sözleşme en fazla iki defalığına tekrarlanabilir. Bu koşullarda geçici iş ilişkisi sözleşmesinin maksimum süresi 1,5 yıl olacaktır. Fakat bu durum geçici olarak yapılan her geçici iş sözleşmesinin 1,5 yıl uzatılabileceği anlamında gelmemektedir. Öğretide, sözleşmenin ikinci uzatımından sonra işçinin söz konusu işyerinde çalıştırılmasının devamı durumunda sözleşmenin geçicilikten çıkarak belirsiz süreli iş sözleşmesine döneceği kabul edilir. Bu durumda da her iki işveren işçiye karşı müteselsil sorumlu olacaktır. Ödünç veren ile ödünç alan işverenin birlikte sorumlulukları; ücreti, işçiyi gözetme borcunu ve sigorta primlerini içine almaktadır(Taşoğlu ve Limoncuoğlu,2010:81).

Geçici iş ilişkisi iki şekilde ortaya çıkmakta olup; birincisi gerçek geçici iş ilişkisi, ikincisi ise gerçek olmayan geçici iş ilişkisidir. İşçi kendi işverenin yanında çalışması için işe alınmış fakat istisnai olarak işçinin oluru da alınarak geçici bir zaman için başka bir

işverenin yanında çalışmaya gönderiliyorsa gerçek geçici iş ilişkisi bulunmaktadır. İşçi başka bir işveren yanında çalıştırılmak için diğer yerde çalıştırılacakları zamanla sınırlı işe alınmışlarsa gerçek olmayan geçici iş ilişkisi söz konusudur(Benli ve Yiğit,2006).

Geçici iş ilişkisinin işveren açısından çeşitli yararları söz konusudur. İşveren, belirli bir dönem kendisinden faydalanamayacağı bir işçisini başka bir işverene vermekle bir takım sorumluluklarından kurtulmaktadır. Yeni işveren ise belirli süreli iş sözleşmesi gibi kısa süreli iş sözleşmesi yapma güçlüklerinden kurtulmuş olmaktadır. Geçici iş ilişkisinin işçi açısından ise olumsuz sonuçları vardır. İşçinin istihdam olanağını azaltmaktadır. İki işyerinde iki farklı işçi çalışacağına aynı işçi iki işletmenin de ihtiyacını görmektedir(Zeytinoğlu,2006:200).

I.5.3. Tarafların İş Sözleşmesinden Doğan Borçları

İşçinin ve işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan bir takım borçları bulunmaktadır.

I.5.3.1. İşçinin Borçları

İşçinin borçları genel olarak; iş görme borcu, teslim ve hesap borcu, bağımlılık borcu, fazla çalışma borcu, sadakat borcu olarak sıralanmaktadır. Bu borçlar aşağıda kısaca açıklanmıştır.

I.5.3.1.1. İş Görme Borcu

İş sözleşmesi, işçi ve işverene borç yükleyen bir sözleşmedir. İş sözleşmesinin işçiye yüklediği en temel borç iş görme borcudur. İş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcunun hükümleri şunlardır(MEGEP,2008:23):

- İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan işi bizzat yapması,
- İşçinin çalışma şartlarına uygun davranması,
- İşçinin söz konusu işi özenle yerine getirmesi.

İşçi temel borcu olan, iş görme borcunu yasa ya da iş sözleşmesinin hükümleri doğrultusunda işverenin emir ve direktiflerine göre yerine getirir. İşçinin iş görme borcunu yerine getirmemesi veya olması gerektiği gibi yerine getirmemesi durumunda işveren iş sözleşmesini feshedebilir(web.beun.edu.tr,2014).

İşçinin iş görme yükümlülüğünü yerine getirmemesi sonucunda; işçinin iş görme borcunu hatalı olarak yapmaması, işini bırakıp bir başka işverenin işine gitmesi, işini özenle yapmaması ve bu durumun zarara sebep olması, işçinin işini hatırlatmaya rağmen yapmaması durumunda işverene verdiği zarardan sorumludur(MEGEP,2008:23).

İşçinin iş görme borcunu olması gerektiği gibi yerine getirdiğinden bahsedebilmek için işçinin işini özenle yerine getirmesi gerekir. Özen borcu, bağımsız özellik taşımayan, iş görme borcunun kapsamında yer alan, onu tamamlayan ve somutlaştıran bir niteliktedir. İş görme borcunun ihlali, işçi tarafından işin hiç ifa edilmemesi veya olması gerektiği gibi ifa edilmemesi biçiminde ortaya çıkar(Yıldız,2009:114).

Özen borcu, iş sözleşmesinden doğan işin yerine getirilmesi gayesini temin edecek her türlü işlevi tanımlar. Özen borcu, ilk olarak işin yerine getirilmesinde açığa çıkar. İkinci olarak, işin yerine getirilmesiyle alakası bulunmayan ve işin içeriğinde olmayan şahıs ve malvarlığı değerlerinin korunmasına yöneliktir. Bu duruma örnek olarak işçinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyma yükümlülüğü verilebilir(Makas,2012:152).

Özen borcu yalnızca geçerli bir iş sözleşmesinin olduğu durumlarda söz konusudur. İş sözleşmesinde belirtilmese bile, işçi işini özenle yapma yükümlülüğü altındadır. Öğretide bazı yazarlar özen borcunu sadakat borcu içerisinde kabul etmektedirler. Diğer bir görüşe göre, özen borcu iş görme esnasında gözetilmesi gereken yan edim yükümlülüğünü oluşturur(Makas,2012:151).

Yasa'daki düzenleme, işçinin yalnızca üstlendiği işin yerine getirilmesine ait gereken özeni göstermesini kast etmemiştir. Aynı zamanda, işin yapılmasını sağlayan işverene ait araç gereç, makine, tesis ve taşıtlarla kendisine teslim edilen malzemenin kullanılması esnasında da, gereken özen ve dikkatin gösterilmesini ifade etmiştir(Centel,2011:6-7).

Borçlar Kanunu'na göre işçinin iş sözleşmesine göre yapmayı taahhüt ettiği işini özenle yapması gereklidir. İşçi, işin yapılması sırasında kullandığı araç gereçleri dikkatli kullanmak ve temizliklerini vaktinde yapmak konusunda, kendisinden beklenen azami dikkati göstermelidir. İşçinin işini özenle yapma borcuna aykırı davranması sonucunda İş Kanunu'nun ilgili maddesine göre işyerindeki makineleri, araç ve gereçleri otuz günlük ücretinin bedeli ile ödemeyecek şekilde zarar vermesi halinde; işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır(Günay,2009:63).

I.5.3.1.2. Teslim ve Hesap Borcu

İşçi üstüne aldığı işin yapılmasından dolayı elde ettiği şeyleri hemen işverene teslim etmek zorundadır. Ayrıca işçi üstüne aldığı işin yapılması esnasında üçüncü kişiden işveren adına aldığı şeyleri özellikle de parayı hemen işverene teslim etmekle ve hesap vermekle yükümlüdür(www.bursa-smmmo.org.tr,2014).

I.5.3.1.3. Bağımlılık Borcu

İş sözleşmesin unsurlarından olan bağımlılık unsuru, işçinin işverene ekonomik açıdan bağımlılığını değil; bireysel bağımlılığını ifade eder. İşçi işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak işini yapmalıdır. Bu durum iş sözleşmelerinin çoğunluğunda, işçinin işverene ekonomik bağımlılığının reddi anlamına gelmez. Fakat ekonomik bağımlılık, işçi özelliğinin belirtilmesinde kullanılabilecek hukuki bir kriter değildir(Sevimli,2008:55).

Bağımlılık borcu, işçinin ister belirli ister belirsiz süreli olsun, işverenin emir ve direktiflerine göre onun kontrolü altında çalışmasını ifade eder. İş sözleşmesiyle işçi işgücünü işverenin emrine verir, işin yapılması esnasında işverenin emir ve talimatlarına uyar. İş sözleşmesiyle işveren de işçiye emir verme, işin yapılmasını takip etme, işin neticelerini denetleme hakkını elde eder. İşveren, işin gayesine göre işçiyi yönlendirme, çalışma biçimini, zamanını, yerini belirleme yetkisini kullanır(Sümer,2010:69).

İşçi ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinin sonucu olarak işverenin yönetim hakkı ortaya çıkmaktadır. Özelliğini iş sözleşmesinin tabiatından alan, işçilerine emir ve direktif verme hakkına, işverenin yönetim hakkı denir. İşverenin yönetim hakkı, işverenin işin nerede, nasıl, hangi zamanda ne sırayla yapılacağına dair ya da işyerinin düzeniyle, güvenliğiyle alakalı tek yanlı kurallar koyabilme yetkisi olarak ifade edilebilir. Diğer iş yapma sözleşmelerinde oluşabilecek talimatlar genellikle yalnızca edim sonucunda oluşur. İş sözleşmesinde, işveren; vereceği emirlerle, işçinin davranışlarını, bu edimin yapılması süreci dahilinde organize eder. İşçi, işin yapılması esnasında, verdiği emirler, talimatlar, denetim ve cezalandırma yetisiyle donatılmış biçimde işverenin otoritesi altındadır(Balkır,2008:74).

Yönetim hakkı iki hususta kendini gösterir. Birincisi, işçinin iş yapma borcunun somutlaştırılması, ikincisi ise işyeri nizamına ilişkin karar verme yetkisidir. İşyerinde işin nerede, ne zaman, nasıl yapılacağını belirleyen direktifler (örneğin, günlük çalışma zamanının başlangıç ve bitiş saatleri, kullanılacak araç gereç hakkındaki talimatlar) işin yapılmasına ilişkindir. İşçinin işyerinde işyeri düzenine ait davranış sorumluluklarının somutlaştırılması gayesiyle vereceği direktifler ise işin yapılmasıyla direkt ilişkisi bulunmayan, işyerinde belirli bir düzen ve güvenliğin devamına yöneliktir(Ünlü,2011:214).

Yönetim hakkı, işin yerine getirilmesine yönelik olarak işveren direktifleriyle somutlaşmaktadır. Emir ve direktifler karşılığında, işçinin bunlara uyma borcu, iş görme

borcuyla yakından ilişkili olup onun bütünleyicisi niteliği taşır. Bu durumda işçinin uyma borcu, iş görme borcundan bağımsız bir borç halini alır. İşverenin yönetim hakkında ise sınırsızlık söz konusu değildir. Yönetim hakkı, iş koşullarını düzenleyen kaynaklar sıralamasında Anayasa, yasa, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinden sonraki sırayı almaktadır(Sevimli,2008:55).

İşçi ile işveren arasındaki hukuksal bağımlılığın iki neticesi vardır. Birincisi, işverenin işçisine emir verme hakkıdır. Bu hak işverenin yönetim hakkını belirtir. İkincisi, işçinin işverenin emir ve direktiflerine uyma borcudur. İşçinin iş görme yükümlülüğünün sınırı işverenin emir ve direktifleriyle belirlenir. İşveren yönetim hakkı dahilinde işin yapımı ve işçinin tavırlarını tespit etme hakkını kullanır. Bağımlılık unsuru iş ilişkisinin ana unsurunu oluşturur. Bağımlılık unsuru her iş ilişkisinde farklı yoğunluktadır. İşçinin bireysel özellikleri, işin özelliği, işin yapılma tarzı bağımlılığın içeriğini değiştirmektedir(Sümer,2010:69).

İşin yapılması sürecinde işçinin çalışması, çalışma biçimi, yeri, zamanı ve işyerindeki tutumlarını düzenlemeye yönelik talimatları veren işveren, işçiyi şahsi bağımlılığı altında tutmaktadır. İşverenin yönetim hakkının işçi açısından kabul edilmesi biçiminde ifade edilebilecek hukuki bağımlılığın kapsamını yönetim hakkının kısıtlandırılması belirler(Balkır,2008:74).

İş görme borcuyla alakası bulunmasa bile, işyerinde kimlik bulundurulması, radyo vb. açılmaması, işyerine yabancıların alınmaması, iş kıyafeti giyilmesi gibi sorumlulukların kaynağını işverenin yönetim hakkı oluşturur(Ünlü,2011:214).

İşçinin iş ilişkisinin devamı boyunca rekabet yapamaması, işverene bağlılık borcu kapsamında ve bu borcun içerisinde düzenlenmiştir. İşçi, iş ilişkisi devam ettiği süre boyunca bir ücret karşılığında üçüncü bir şahsa hizmet edemez. İşçi kendi işvereni ile rekabet edemez(Centel,2011:8).

İş sözleşmesinin var olduğu süre boyunca işçinin rekabet etmeme borcundan söz edebilmek için taraflar arasındaki iş sözleşmesinde bu yönde bir madde bulunması gerekli değildir. İş sözleşmesi boyunca işçinin işverenle rekabet etmemesi iş sözleşmesinin tabiatından olan sadakat borcundan doğar(Kunt,2012:237).

Rekabet etmeme yükümlülüğü iş sözleşmesinin bitiminde kendiliğinden son bulur. Bu durumda işçi eski işvereni ile aynı alanda iş yapan rakip bir işyerinde işçi olarak çalışabileceği gibi, rakip bir işyerine ortak olabilecek veya aynı alanda kendisi yapacağı bir işle eski işverenine rakip olabilecektir. İş hukuku mevzuatında iş sözleşmesinin bitiminin ardından işçinin işverenle rekabetini yasaklayan bir madde yoktur. İşveren bu durumu önlemek istediğinde, işçinin iş sözleşmesi bittiğinde kendisiyle rekabete kalkışmaması için iş sözleşmesi yapılırken sözleşmeye bu yönde özel bir madde ekler ya da işçiyle bu hususta ayrı bir rekabet yasağı sözleşmesi düzenler(Kunt,2012:238).

İş sözleşmesinden kaynaklanan iş ilişkisinin devamlılığı boyunca işçinin bağlılık borcu doğrultusunda sır saklama yükümlülüğü vardır. İşçi; işini yaptığı esnasında öğrendiği, iş ile ilgili üretim ve iş sırları gibi bilgileri, iş sözleşmesinin devamı boyunca, kendi yararına kullanamaz ya da üçüncü şahıslara açıklayamaz. Bazı hallerde işçinin sır saklama yükümlülüğü iş ilişkisinin bitiminden sonra da ortaya çıkabilir. İşçinin sır saklama yükümlülüğünün iş ilişkisinin bitiminden sonra ortaya çıkabilmesi için işverenin haklı bir çıkarının olması ve korunmasının varlığı gereklidir. İşçi; işverenin haklı çıkarının korunması için gerekli olduğu oranda, iş ilişkisinin bitiminden sonra da sır saklamakla yükümlüdür(Centel,2011:9).

I.5.3.1.4. Fazla Çalışma Borcu

Fazla çalışma, işçinin kendi rızası ile normal çalışma süresinin üzerinde yaptığı çalışmadır. İşçinin ücreti %50 zamlı ödenir(www.bursa-smmmo.org.tr,2014).

I.5.3.1.5. Sadakat Borcu

İşçinin temel borçlarının dışında işverene karşı diğer bir yükümlülüğü de sadakat borcudur. Söz konusu yükümlülük yasada maddi olan ve olmayan açılardan belirtilmiştir. Yasa da maddi yön; “İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan sorumludur” biçiminde belirtilmiştir. Sadakat borcu geniş kapsamlı bir borçtur(Zeytinoğlu,2004:126-127).

İşçi üstlendiği işi özenle yerine getirmeli ve işverenin haklı çıkarlarının korunmasında sadakat göstermelidir. İşçi, işverene ait makinaları, araç ve taşıtları, tesisleri usulüne göre kullanmalıdır. İşçi işin yerine getirilmesi için kendisine verilmiş olan malzemeye özen göstermelidir. İşçi iş sözleşmesinin devam ettiği sürede, sadakat borcuna aykırı bir şekilde ücret karşılığında bir başka işverene hizmet edemez ve özellikle kendi işvereniyle rekabet edemez(Ekmekçi,2009:20).

Ahlaki değerlerden olan sadakat borcu, işçiye aktif ya da pasif davranma zorunluluğu yükler. Nelerin sadakat borcuna zarar vereceğini önceden tespit etmek olası olmadığından her olayın somut şartları içinde tarafların tutumları dikkate alınarak belirlenmelidir. İşçinin işverene arasında var olan ve bir anlamda şahsi ilişki de kuran iş ilişkisi kapsamında bu ilişkiyi yaralayabilecek, ilişkiye devamı imkansız hale getirebilecek her türlü olumsuz hareketin dürüstlük ve bağlılığa uygun olmayan bir tutum olarak kabul edilmesi mümkündür. İş ilişkisi taraflar arasındaki karşılıklı güven esasına dayalı bir ilişki olup bu güveninin

zedelendiği durumlarda, bu durumla karşı karşıya kalan taraftan bu ilişkiyi devam ettirmesini beklemek doğru olmaz(Kocabıyık,2012:197).

Sadakat borcu yan edimler ihtiva eden, işçinin yalnızca işyerinde değil işyeri dışında da yerine getirmesi gereken bir borçtur. İşverenin işçiyi gözetme borcu işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturmaz. İş sözleşmesinden kaynaklanan yan edimlerin hizmet borcundan ayrı olarak yerine getirilmesi istenememektedir. Sadakat borcundan kaynaklanan edimler her iş ilişkisinin özelliğine göre farklılıklar göstermektedir. Yani sadakat borcu, işçinin işverenine karşı olumlu davranışlar sergilemesi biçiminde olabileceği gibi olumsuz davranışlardan uzak durması biçiminde de ortaya çıkabilmektedir(Demir ve Demir,2009:2-3).

Sadakat yükümlülüğü dahilinde işçinin yapmakla yükümlü olduğu kadar yapmamakla yükümlü olduğu hareketler de bulunmaktadır. Bu davranışlar sadakat yükümlülüğünün olumsuz tarafını oluşturur. Söz konusu davranışlar işçinin, işyerini, işletmeyi veya işverenin adına zarar verebilecek her türlü hareketten uzak durması biçiminde ortaya çıkar. Bu kapsamda sadakat borcuna örnek verilebilecek davranışlar; işçinin çalıştığı işe ait meslek sırlarını ifşa etmemek, işverenin güvenini kötüye kullanmamaktır. Sadakat borcunun en önemli ayağını ise rekabet etmeme borcu oluşturur(Koyuncu,2009:91).

I.5.3.2. İşverenin Borçları

İşverenin borçları; ücret ödeme borcu, gözetme borcu, eşit davranma borcu, işçiyi koruma borcu ve diğer borçlar olarak sıralanmaktadır. Bu borçlar aşağıda açıklanmıştır.

I.5.3.2.1. Ücret Ödeme Borcu

İşverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan asli borcu ücret ödeme borcudur. Bunun nedeni ücretin pek çok zaman işçinin tek gelir unsuru olmasıdır. İşçinin korunması hükmü uyarınca İş Hukukunda ücret çeşitli biçimlerde korunmuştur. Ücret, işçi için gelir unsuru iken

işveren içinde gider unsurudur. Ücret her zaman işçi-işveren anlaşmazlıklarının temel sebeplerinden birisi olmuştur. İşveren ya da işveren vekili ücreti ödeyebileceği gibi üçüncü şahıslarda ödeme yapabilir. Kural olarak ücret Türk Lirasıyla ve en geç ayda bir ödenmelidir. Ücret yabancı para olarak belirlenmişse ödeme tarihindeki kura göre Türk Parası olarak ödenebilir(app.csgb.gov.tr,2014).

Genel tanımına göre ücret; işine zihinsel veya fiziksel emeğini veren işçinin yerine getirdiği iş karşılığında kendisine ödenen aynı veya nakdi değerdir. Ekonomik olarak ücret, fiziksel veya zihinsel emeğe iş görme karşılığında ödenen bedeldir. Hukuki açıdan ise, işçiye iş karşılığı olarak işveren veya üçüncü şahıslar tarafından verilen ve para ile ödenen meblağdır. İşverenler açısından ücret maliyete etki eden bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır. Ücret işçiler bakımından, kendilerinin ve bakmakla sorumlu oldukları şahısların hayatlarını idame ettirmelerini sağlamasının yanı sıra, işyerinde statü ve saygınlık kazandıran bir unsurdur(Şahin,2010:139).

Ücret işçi açısından çok önemli bir hak, işveren açısından ise başlıca borçtur. Bu husus işçi, işveren ve iş sözleşmesine ait tanımlardan çıkarılabilmektedir. Ücret hizmet ediminin karşılığını oluşturmaktadır. Ücret, tam anlamıyla emeğin karşılığı, fiyatı değildir. Çünkü işçinin ücreti hak edebilmesi için muhakkak çalışmış olması zorunlu değildir. İş sözleşmesinde işçi ve işveren hür iradeleriyle ücreti tespit edebilirler. Ancak her halükarda işveren işçilerine İş Kanunu uyarınca asgari ücretin altında ücret ödemesi yapamayacaktır (Günay,2006:37).

İşçiye ücret ödenmesinin amaçları şunlardır(www.turkmmo.com,2014);

- Söz konusu işe başvuracak adayların kalitesini artırma,
- İyi çalışan işçilerin bağlılığını elde etme,
- Yapılan işin verimliliğini ve işçilerin performansını yükseltme,

- Maliyet açısından rekabet üstünlüğü elde etme,
- İşçiye yapılan ödeme hususunda yasal zorunlulukları yerine getirme,
- İşyerinin stratejik amaçlarına kavuşmasına yardım etme,
- İşyeri organizasyonunun yapısını pekiştirme,

İşçiye ödenecek ücret konusunda, farklı ücret sistemleri oluşturulmuştur.

Ücret sistemleri; ana-kök ücret sistemleri, performansa dayalı ücret sistemleri, özendirici ücret sistemleri, teşvik edici ücret sistemleri, beceriye dayalı ücret sistemleri olarak sıralanmaktadır. Bu ücret sistemleri aşağıda kısaca açıklanmıştır.

1- Ana-Kök Ücret Sistemleri

Ana-kök ücret sistemleri, işçiye ödenecek olan ücretin, önceden kararlaştırılmış süreyi ve belirlenmiş bir standardı veya iş miktarını baz alarak hesaplanması yapılan sistemlerdir. Kök ücret sistemleri üç tane olup, bunlar(Yürürdurmaz,2006:30);

- Zamana göre ücret sistemi,
- Parça başına ücret sistemi,
- Götürü ücret sistemidir.

Zamana Göre Ücret: Zamana göre ücret biçiminde işçiye ödenecek olan ücret, genellikle çalışma süresine göre tespit edilir. Zaman birimi olarak saat, gün, hafta veya ay esas alınmaktadır. Bu şekilde tespit edilen ücrete zamana göre ücret denilmektedir. Zamana göre ücret sisteminde önemli olan husus, belirli bir zaman kesiti karşılığı olarak bir miktar paranın karşı tarafa ödenmesidir(Uzun,2004:123).

Zamana göre ücret sisteminde yapılan işin miktarı önem arz etmemektedir. Üzerinde mutabık kalınan çalışma süresi içinde işçinin işyerinde işverenin yönetimi altında bulunmasıyla ücret hakkı doğar. Kalite ya da üretim miktarındaki farklılıklar, ücrette bir

değişikliğe yol açmaz. İşin sürekli olarak yapıldığı işyerlerinde özellikle zamana göre ücret sistemi kullanılmaktadır(Esener,1978:173).

Parça Başına (Akort) Ücret: İşçi tarafından yapılan işin neticesi baz alınarak hesaplanan ücrete akort ücret denir. Akort ücret; parça adedi, büyüklük, uzunluk veya ağırlık gibi birimlere göre belirlenir. Belirli bir iş yapma dönemine düşen ücret, her birim için belirlenen ücretin birim sayısı toplamı ile çarpılması neticesinde tespit edilir. Bu ücret sisteminde önemli olan işin zamanı değil üretilmiş mal, neticelenmiş ya da yapılmış iştir. Ücretin parça başına ya da yapılan işin miktarına göre tespit edilmesi işçiyi daha verimli iş yapmaya yöneltir. Bu sistem işçinin daha fazla kazanç elde etmesini işverenin ise yapılan işin gerçek meblağını ödemesini sağlar(www.ishukuku.org ,2014).

Götürü Ücret: İşçi tarafından yapılan işin neticesine göre hesaplanan bir ücret çeşididir. Pratikte birimin tespit edilmesinin zor olduğu veya birbirinden farklı ve genellikle süreklilik arz etmeyip belirli bir süre sonra biten işlerde işin neticesine göre ücretin kararlaştırıldığı durumlarda uygulanır(Kocabaş,2013:61).

2- Performansa Dayalı Ücret Sistemleri

En genel tanımıyla performansa dayalı ücret sistemleri, ücret ile performans arasında bağ kurarak düzenlenen ücret sistemlerini kapsar. Performans yönetim sisteminin bir cüzü olan performansa dayalı ücretlendirme, ikramiyeler ve ücret miktarları, işçinin performansının daha önceden belirlenmiş olan hedeflerle kıyaslanması yoluyla tespit edilir. İşle alakalı hedeflere bağlı olan performanslar neticesinde ücreti artırmak veya azaltmak performansa dayalı ücretlendirmenin temelini teşkil eder(Paksoy,2006:60).

Performansa dayalı ücret sisteminin iki temel amacı bulunmaktadır. Birincisi organizasyonun yönetsel farklılaşma çabalarında sembol olarak değerlendirilmesidir. İkincisi,

daha iyi performansın, verimliliğin ve çalışanların daha fazla motivasyonunun aracı olarak kabul edilmesidir. Bu ücret sisteminin kriterleri şunlardır(Yüzer,2010:1534);

- Objektif kriterlere sahip olmalıdır,
- Ölçülebilir olmalıdır,
- Çalışanların performanslarını doğru olarak ölçebilecek bir değerlendirme sistemi ile bir arada bulunmalıdır,
- Yalnızca üst yönetime değil, çalışanlara da uygulama neticelerini geri bildirecek düzenleme yapılmalıdır,
- Anlaşılabilirliği kolay olmalıdır,
- Ücret kontrol edilebilirlikle alakalı bulunmalı, çalışanların kontrolü altında olmayan durumları dikkate almamalıdır.

3- Özendirici Ücret Sistemleri

Özendirici ücret sistemi işi yapan çalışanın verimliliğini artırmaya yöneliktir. Ücret ile üretilen miktar arasında direkt ilintinin kurulmasıdır. Belirli bir noktanın ötesindeki üretim miktarındaki artışın daha yüksek ücret artışı ile ödüllendirilmesi biçiminde tanımlanan bir ücret sistemidir(Güzel ve Yazıcılar,2013:53).

4- Teşvik Edici Ücret Sistemleri

Teşvik edici ücret sisteminde, çalışana belirli bir hizmeti yerine getirme karşılığı olarak ödenen kök ücretin haricinde şahıs veya grupların sergilediği verimlilik, başarı ya da farklı edimlerin karşılığında, personeli teşvik edici ücret biçimleri uygulanmaktadır. İyi bir ücret teşvik sisteminin amaçları şunlardır(Kuyzu,2007:56);

- Üretim miktarını çoğaltmak,
- İşçilik maliyetlerinde azalma sağlamak,

- Makineleri, araç gereçleri daha yüksek verimle çalıştırmak,
- Hammaddeden israf edilen kısmı azaltarak mümkün olduğunca daha fazla ürün elde etmek,
- Pahalıya mal olan malzemelerin kullanımını azaltmak,
- İşçide daha verimli çalışma arzusu uyandırarak hem işçiye hem de işverene daha fazla gelir kazandırmak,
- İşletmeye ait sabit yatırımlarından, verimlilik artışıyla birlikte daha çok faydalanmak,
- Normal üretim miktarının üzerinde üretim yapan işçileri ödüllendirmektir.

5- Beceriye Dayalı Ücret Sistemleri

Beceriye dayalı ücret sistemi, işletmenin değerini artıran becerilerin elde edilmesini ve kullanılmasını ödüllendiren bir ücret sistemidir. Bu ücret sistemi, çalışanların kazandıkları becerilerini (en önemlisi kazanılan bu becerileri işlerine uygulayabilme oranlarına göre) ücretlendiren bir sistemdir(Kaymaz ve Sayılar,2005:123).

Beceriye dayalı ücretlendirme sisteminin diğer ücretlendirme sistemlerinden farkı işle ilgili sorumlulukların yerine iş karmaşıklığıyla alakalı becerileri ön plana almasıdır. Etkili bir beceri temelli ücret sistemi, iş akışına destek olmakta, çalışanların tutumlarını işletme amaçlarına göre tahsis etmektedir. Söz konusu ücret sistemi oluşturulurken, öncelikle hangi becerilerin ücret ile ilişkilendirileceği belirlenmelidir(Ünsar,2009:50-51).

Bu sistemin ana gayesi, öğrenmeyi öğrenilenleri de uygulamayı teşvik etmek olup yalnızca ücretleme biçimi değildir. Bunun yanı sıra her kademedeki çalışanlar için öğrenmeye olanak tanıyan çeşitli mekanizmaları barındırır. Çalışanlar bakımından öğrenilen beceriler içsel tatmin oluşturmaktadır. Öğrenmeyi, maddi olan ve olmayan ödüllerle desteklemek bu içsel tatmini ve oluşan motivasyonu dışsal bir güç ile daha da pekiştirmek anlamındadır.

Beceriye dayalı ücret, kişisel becerilerin kazanımını ve gelişimini temin edecek olan öğrenme faaliyetlerini teşvik eden bir sistemdir(Kaymaz ve Sayılar,2005:124).

Beceriye dayalı ücret sisteminin başarısı için üç koşul bulunmaktadır. Birincisi, bu sistemde ücretlendirme tek başına bir unsur değil, insan kaynakları yönetiminin amacı biçiminde tatbik edilmelidir. İkincisi, ücretlendirme yeni becerilerin kazanıldığı zamanda devreye giren başarılı bir beceriye dayalı performans yönetiminin arkasından gelmelidir. Üçüncüsü, beceriye dayalı ücretlendirmede bir değişiklik olduğunda bu durumun ücretlendirmeye olan bağlantısının derhal sağlanması gerekmektedir(Ünsar,2009:51).

I.5.3.2.2. Gözetme Borcu

İşverenin işçiyi gözetme borcu geniş kapsamlı bir borç olup bu borcun içine hangi unsurların dahil olduğunu önceden sınırlı bir şekilde tespit etmek olası değildir. Bu borç kapsamında ilk olarak işçinin şahsiyetinin korunması vardır. İşçinin şahsiyeti içerisinde bulunan hayat, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gereken tedbirlerin alınması gözetme borcunun kapsamındadır. Bunun dışında, işçiye lüzumlu bilgilerin sunulması, yol gösterilmesi, yetkili mercilere süresinde bildirimde bulunulması, işçiye kendisi ile alakalı çeşitli belgeleri inceleme imkanının verilmesi, ona ait araç gereçlerin korunması gibi unsurlar geniş manada gözetme borcunun içinde yer alır(Balkır,2012:72-73).

İşçiyi gözetme borcu işverene, işçinin çıkarlarına yönelik hareket etme, işçiyi koruma, işçiye yardımcı olma, işçiye zararı dokunabilecek hareketlerden kaçınma borcu yükler. Bunun haricinde işçiye bilgi vermek, yol göstermek, işçinin menfaatlerinin zarar görmemesi için işverene düşen sorumlulukları yerine getirmektir(Akın,2006:152).

İş ilişkisinde işverenin işçiyi gözetme borcunun sınırları dürüstlük ve iyi niyet kaideleriyle belirlenir. İşveren gözetme borcu kapsamında işçinin şahsiyetini korumak, işçinin

kişilik haklarına saygı göstermek yükümlülüğündedir. İşçinin şahsiyetinin korunması, işçinin hayatının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve haysiyetinin, bireysel ve mesleki saygınlığının, özel yaşamının, etik değerlerinin, genel olarak hürriyetinin, düşünce özgürlüğünün ve sendikal örgütlenme hakkının korunmasını içerir(Balkır,2012:73).

İşverenin gözetme borcu geniş bir biçimde değil işverenin, öteki işçilerin, üçüncü şahısların haklı menfaatlerine uygun olacak şekilde belirlenmelidir. Koruma ve gözetme borcu, işverene yasa ile verilmiş haklarla, karşı çıkarlarıyla sınırlandırılmıştır. Örneğin, işverenin işyerini karlılık koşullarına göre işletmek için alacağı tedbirler sebebiyle işçileri işten çıkarması mümkündür. İşverenin belli zaman dilimlerinde yapacağı sosyal yardımlarla gözetme borcu hukuki açıdan genişleyebilir. Yani gözetme borcunun sınırları değişkendir(Kaplan,2003:3).

Gözetme ve koruma borcuna dayanarak işveren, işçinin emeğini, sınırsız bir şekilde kullanamaz. İşçiye gözetme borcuna uygun olarak haftada bir gün serbest zaman ve yıllık ücretli izin verilmelidir. İşçinin hastalıktan ya da kendinden kaynaklanmayan nedenlerle işini yapamaması durumunda, işveren işçinin yasal haklarını kullandırmalıdır. Gözetme borcu, işverenin işçinin kişilik haklarına ya da dürüstlük kuralına aykırı olan emir, direktiflerini kısıtlar ve bunları geçersiz hale getirir. Bunun neticesinde koruma ve gözetme borcu, işverenin haklarının sınırını çizer. İşveren, işçinin haklı menfaatlerine aykırı olacak ve işçiye zararı dokunabilecek her türlü hareketten uzak durmakla yükümlüdür(Kaplan,2003:3).

I.5.3.2.3. Eşit Davranma Borcu

Eşit davranma borcu eşitlik ilkesinin iş hukukunda ortaya çıkmış halidir. İş hukukunun bu ilkesi, işverenin işyerinde kendisine bağlı olarak çalışan tüm işçiler arasında keyfi bir şekilde ayırım yapmasını yasaklamaktadır(Akı,2009:136).

İşveren, eşit haldeki işçiler arasında haklı ya da objektif sebep yok iken, tamamen keyfi ya da hukuken haklı görülemeyecek sebeplerle farklı davranışlarda bulunmamalıdır. Yönetim hakkını yerine getirirken işveren işçileri arasında farklı muamelede bulunabilir. İşçiler arasındaki farklılıklar onların kıdemlerinden, deneyimlerinden, yaptıkları işin özelliğinden kaynaklanabilir(Yenisey,2006:66-67).

Eşit davranma borcunda işveren, kişisel iş ilişkilerinde çalışanlarına karşı keyfi olarak farklı davranamayacak ve aynı statüdeki işçilerine farklı davranmayı haklı gösterecek objektif bir sebebi bulunmuyorsa, işçiler arasında ayırım yapamayacak, onlara eşit ve adil davranacaktır. İşverenin işçilerine eşit davranma borcu, her şeyden önce işçi ile işveren arasında bir hukuki ilişkinin, iş ilişkisinin varlığını gerektirmektedir. İş ilişkisinde işverenin yönetim hakkını kullanmasında ya da iş sözleşmesinin sonlandırılmasında eşit davranma borcundan bahsedilir. İşyerine yeni işçi alımıdaysa kural olarak eşit muamele borcundan değil sözleşme yapma serbestliğinden söz edilir(Akı,2009:137).

İşveren işçileri arasında farklı muamelelerde bulunurken tamamen keyfi veya kötü niyetli davranamaz. Burada önemli olan işverenin bu hakkını kullanırken dürüstlük kurallarına uymasındır. Bu sebeple işçiler arasında farklı muamelenin legalleştirilmesi ayrımcılık yasaklarına kıyasla daha kolaydır. Örneğin işveren yapılan işin özelliği nedeniyle yalnızca bir bölümde iş gören işçilere prim verebilir. Bu hareketi işletme şartları ve yapılan

işin özelliğinden dolayı işverenin dar manada eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmaz(Yenisey,2006:67).

I.5.3.2.4. İşçiyi Koruma Borcu

İşverenin işçiyi koruma borcu, işçinin çalışması sebebiyle karşı karşıya kalabileceği tehlikelerden korunması, bu konuda tedbir alınması ve onun menfaatlerine zarar verecek hareketlerden uzak durulması biçiminde ortaya çıkar. İşçinin sadakat borcunun karşısında bulunduğu kabul edilir. Koruma borcu tanımlanırken, borcun sınır ve içeriğinin kesin bir biçimde tespit edilmesinden uzak durulur. İşverenin koruma borcu yalnızca işçinin hayatını, vücut bütünlüğünü ve sağlığını korumakla sınırlı değildir. Bu borç işçiyi bilgilendirmeyi, ona kılavuzluk etmeyi, işçinin menfaatlerinin zayi olmasını engellemek amacıyla gerekli çabayı sarf etmeyi de kapsar(Sevimli,2013:110).

I.5.3.2.5. Diğer Borçlar

İşverenin borçlarından bir kısmı da şunlardır(web.beun.edu.tr);

- İşçiye iş yapması için alet ve malzeme sağlama borcu,
- Çalışma belgesi verme borcu,
- Herhangi bir buluş ortaya koyan işçiye karşılığını ödeme borcu,
- Saklı olmasında işçinin iyiliğinin bulunduğu bilgileri deşifre etmeme borcu,
- İşçiye ait özlük dosyası hazırlama borcu.

I.5.4. İş Sözleşmesinin Sona Erme Sebepleri

İş sözleşmesinin sona erme sebepleri genel olarak; fesih, tarafların anlaşması (ikale), belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitmesi ve ölüm olarak sıralanmaktadır. Sona erme sebepleri aşağıda açıklanmıştır.

I.5.4.1. Fesih

Fesih, diğer tarafa ulaştığı zaman hüküm ifade eden ve bozucu yenilik oluşturan tek taraflı irade beyanı olarak tanımlanabilir. İş sözleşmesinin fesih hakkı “hak sahibine, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir hak” biçiminde ifade edilebilir. Fesih iradesi diğer tarafa ulaştığı zaman hüküm ifade eden bozucu yenilik doğuran bir haktır. Bu andan itibaren fesihten vazgeçmekte kural olarak mümkün olmamakla birlikte söz konusu kural da mutlak bir kural değildir(Delikaya,2012:141).

İş sözleşmesinin feshi, işçi veya işveren tarafından tek taraflı irade beyanı ile iş sözleşmesine son verebilme imkanı tanıyan hukuki bir işlemdir. İş sözleşmesini feshetme hakkı, işçi ya da işverene diğer tarafa yöneltilmesi lazım gelen tek taraflı bir irade açıklamasıyla iş sözleşmesini derhal veya belirli bir zamanın geçmesiyle sona erdirebilme imkanı tanıyan bir haktır. Fesih, işçi veya işverenin bu doğrultuda yapacağı irade beyanı ile hüküm ifade edecek hale gelir. Bu sebeple fesih açıklamasının karşı tarafça kabulü gerekmemektedir. İş sözleşmesinin belirli bir zamanda bitimini sağlamak maksadıyla bu iradeyi diğer tarafa bildirmek yeterli olmaktadır(Manav,2010:1-2).

İş sözleşmesinin feshi iki türlü yapılmaktadır; birincisi süreli fesih (feshi ihbar), ikincisi haklı sebeple (derhal) fesihtir(Manav,2010:2).

Süreli Fesih (Feshi İhbar); İş Yasası bakımından yalnızca belirsiz süreli sürekli iş sözleşmelerinin feshinde uygulama imkanı bulan bir fesih çeşididir(Şen,2006:33).

Süreli fesih, işçi veya işverenin daha fazla bağlı kalmak istemedikleri bir sözleşme ile bağlı kalmalarının kişi hürriyetini zedeleyeceği düşüncesinden ortaya çıkmıştır. Bu suretle, işçi ile işveren arasında devamlı bir sözleşme ilişkisi oluşturulacak diye şahıs hürriyeti feda

edilmiş olmayacaktır. Süreli fesihte iş sözleşmesini bitirme hakkı hem işçi hem de işverene tanınmıştır. İşçi ve işveren bu hakkı iş sözleşmesinde veya sözleşmede bu konuda hüküm bulunmuyorsa İş Kanunu'nda belirtilen sürelerle uymak kaydıyla her zaman kullanabilir. Yasadaki bildirim süreleri işçinin işyerindeki kıdemi esas alınarak tespit edilmektedir(Karaçöp,2013:70-71).

Haklı nedenle fesih, dürüstlük kaideleri gereğince iş ilişkisini devam ettirmesi kendisinden beklenemeyecek kesime belirli süreli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesini süre tanımadan ortadan kaldırabilme olanağı tanıyan bozucu yenilik doğuran bir haktır(Manav,2010:2).

Derhal fesih veya olağanüstü fesih olarak da tabir edilen haklı nedenle fesih, iş sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından yasada öngörülen bir sebeple belirli ya da belirsiz iş sözleşmesini karşı tarafa zaman tanımadan sona erdirmesidir. Haklı sebebin fesih bildiriminde izah edilmesi ve varlığını iddia eden kesimin bunu ispatlaması gerekmektedir. İş sözleşmesini feshetmiş olan işçi veya işveren fesih beyanında ortaya koyduğu haklı nedene bağlı olup daha sonra değiştiremez(Göktaş,2008:18).

Haklı nedenle fesihte; edimi yerine getirmeyen, iş sözleşmesine aykırı davranan, taraflar arasında güven unsurunu zedeleyen bir durumun varlığında iş sözleşmesine devam etmek olanaksız hale gelmektedir. Başka bir deyişle; haklı sebeple feshe olanak veren unsurlar taraflar arasındaki bireysel ilişkiyi ortadan kaldıran, bir taraftan sözleşmeyi sürdürmenin dürüstlük kurallarına aykırı olduğu hallerdir. Haklı nedenle feshin temelinde, dürüstlük kaidesi ve beklenmezlik unsurunun var olması, her iki fesih çeşidinin farklı muameleye tabi tutulmasını gerekli kılmaktadır(Alpagut,2006:72).

İşverence geçerli bir neden gösterilmediği ya da bir neden gösterilmiş fakat nedenin mahkeme veya özel hakemce geçersiz olduğunun belirtildiği durumlarda işverenin işçiyi bir ay içinde işe başlatması gerekir. İşveren işçiyi başvurmasına rağmen bir ay içerisinde işe başlatmazsa, işçiye en az dört en çok da sekiz aylık ücreti miktarında tazminat ödemekle yükümlüdür. İşçi çalışmaya başlatılırsa, peşinen işçiye ödenen söz konusu ücret ile kıdem tazminatı, yapılacak ödemedan mahsup edilmelidir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim zamanı tanınmamış ya da bildirim zamanına ait ücret peşin olarak ödenmemişse, söz konusu sürelerle ait ücret de ayrıca ödenmelidir(Duran,2009:2439).

I.5.4.2. Tarafların Anlaşması (İkale)

İkale, işçi ve işverenin ortak iradeleri ile iş sözleşmesini sona erdirmek üzere anlaşmalarıdır. İkale sözleşmesi iki taraflı bir sözleşmedir. Taraflar iş sözleşmesini yaptıkları gibi ikale sözleşmesi de yapabilirler(Gerek,2011:44-45).

İkale sözleşmesinin oluşturulmasında, iş sözleşmesinin çeşidi önem arz etmez. İş sözleşmesi belirli süreli, belirsiz süreli olabileceği gibi mevsimlik iş sözleşmesi biçiminde de olabilir. Aynı şekilde iş sözleşmesinin kısmi süreli ya da çağrı üzerine yapılan sözleşme olmasının da önemi yoktur. Sürekli veya süreksiz iş sözleşmesi olmasının önemi de bulunmamaktadır(İnce,2010:88).

İkale sözleşmesinin bir tarafı kendisiyle iş sözleşmesi imzalanan işçi olacaktır. İş yaşamında işveren değişebilmektedir. İkale sözleşmesi düzenlenirken işveren, işçi ile iş sözleşmesini yapan işveren olabileceği gibi, işyerini devralan yeni işveren de olabilmektedir. İş hukuku bakımından ikale sözleşmelerinin diğer bir özelliği, şekil şartının bulunmamasıdır. Kanunda bu tür bir sözleşme düzenlenmediği için şekil şartı da bulunmamaktadır (Gerek,2011:45).

İkale sözleşmesi, iş sözleşmesi yapılmasının ardından herhangi bir sürede yapılabilir. Bu sözleşmenin yapılma zamanına taraflar karar vermektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, iş sözleşmesinin önceden herhangi bir biçimde bitmemiş olmasıdır(İnce,2010:88).

1.5.4.3. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinin Bitmesi

Belirli süreli iş sözleşmeleri özellikleri icabı hangi zaman ve durumda biteceği belli olan sözleşmeler olduklarından belirsiz süreli iş sözleşmeleri gibi değildirler. Belirli süreli sözleşmelerde aksi belirtilmediği sürece, sözleşmenin biteceği zaman belirlendiğinden, sürenin bitmesiyle sözleşme de sona erecektir(Camkurt,2008:71).

Belirli süreli iş sözleşmesi söz konusu işin bitmesi, belirli bir olgunun ortaya çıkması tarzı şartlara bağlı olarak kendiliğinden biter. İş sözleşmede belirtilmiş olan sürenin bitmesine rağmen işçi çalışmaya devam eder, işverende bu duruma karşı çıkmazsa sözleşme aynı süre ama en fazla bir yıl için yenilenmiş sayılmaktadır. İş sözleşmesinde bir süre belirtilmekle birlikte sözleşmenin bitmesi, bu durumun belirli bir süre önceden bildirilmesine bağlı kılınabilir. Bu durumda bildirimde bulunulmazsa sözleşme tekrarlanmış kabul edilir (MEGEP,2008:27).

İş sözleşmesinin belirlenmiş bir zaman için düzenlendiği veya açık bir süre zikredilmemiş olmakla beraber hedeflenen gayeden bir sürenin anlaşıldığı hallerde, zamanın bitmesiyle sözleşme kendiliğinden sona erer. İşçi ve işveren tarafından tersi kararlaştırılmadıkça, sürenin bitiminden önce sözleşmenin biteceğine dair bildirimde bulunulması gerekmemektedir. Belirli süreli iş sözleşmesinde süre veya tarih kararlaştırılmayıp, sözleşmenin süresinin, belirli bir işin bitirilmesi veya belirli bir durumun ortaya çıkmasına bağlı olduğu hallerde, sözleşme belirtilen koşulun gerçekleşmesi halinde biter(Camkurt,2008:72).

I.5.4.4. Ölüm

Yasadan kaynaklanan kendiliğinden sona erme sebeplerinden biri de işçinin ölümüdür. İş sözleşmesi işçinin vefatı halinde biter. Mirasçılarının veya işverenin ayrıca iş sözleşmesinin feshi bildiriminde bulunmaları gerekmemektedir. Kıdem tazminatı hakkı, işçinin ölümü durumunda varlığını yitirmemekte, vefat eden işçinin mirasçılarına geçmektedir (Uyan,2006:98).

İşçinin ölmesi durumunda, iş sözleşmesi başka bir işleme gerek kalmadan, yasadan dolayı kendiliğinden sona erer. İşçinin ölümü yasa tarafından işçiye tanınmış olan sona erme sebeplerinden bir tanesidir. İşçinin ölümü durumunda, iş görme borcu mirasçılara geçmez, işverenin söz konusu işin yapılmasını mirasçılardan talep etme hakkı söz konusu değildir (Kulat,2011:56).

İşverenin ölümü durumunda işverenin gerçek şahıs olması nedeniyle iş sözleşmesi kural olarak sonlanmaz. Sözleşmeden kaynaklanan hak ve borçlar işverenin mirasçılarına intikal eder. Mirasçılarının ya da işçinin iş sözleşmesini sona erdirmek istemeleri durumunda iş sözleşmesi sadece normal şekilde, yani sözleşmede kararlaştırılmış olan veya kanunda belirtilen şartlara uygun olarak sonlandırılabilir. Yasa bu kuralın istisnasını belirtmiş olup sözleşmenin işverenin kişiliğinin göz önüne alınarak yapılması durumunda, işverenin ölümü ile sonlanacağını ifade etmiştir. Bu halde, sözleşmenin süresi belirli olsa bile sözleşme her halükarda sonlanır. Fakat sözleşmenin zamanın bitiminden önce sonlanması durumunda işçinin zarar görmesi mümkündür. Yasa işçinin zarar görmesi durumunda, işverenin mirasçılarının tazminat talep edebileceğini kararlaştırmıştır(Uyan,2006:99).

İşverenin ölümü halinde işyerinin ve işyerinde çalışan işçilerin mirasçıya intikali açısından dikkat edilmesi gereken noktalar şunlardır(Akyiğit,2011:40):

- İşverenin ölümü halinde işyeri ve işçilerin mirasçılarına intikali ancak kanuna uygun olarak mirası reddetmemiş ve mirastan men edilmemiş mirasçılar açısından söz konusu olabilir,
- İşverenin mirasçısı tek kişi ise işveren konumu da sadece ona ait olur ama mirasçılarının birden fazla olması durumunda işveren sıfatı da mirasçılarının tamamındadır,
- Mirası kabul edenler açısından işveren mirasın vefatıyla beraber işyeri de tüm hak ve borçlarıyla mirasçılara intikal eder,
- Miras işverenin ölümünden itibaren hukuken süren iş sözleşmelerinin mirasçılarına geçmiş tüm hak ve borçlarla beraber intikal edeceği kabul edilmektedir.

I.5.5. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Hukuki Sonuçları

İş sözleşmesinin sona ermesinin hukuki sonuçları genel olarak; kıdem tazminatı, çalışma belgesi, işçiden ibraname alınması olarak sıralanmaktadır. Bunlar aşağıda kısaca açıklanmıştır.

I.5.5.1. Kıdem Tazminatı

Bir işyerinde, işverenin emrinde ya da belirli bir meslekte uzun zaman çalışmış olan işçinin işini kaybetmesi durumunda işçinin işyerine katkı yapmış olması, çalışma hayatında yıpranması, yeni bir iş bulmada karşılaşılabilecek zorluklar göz önünde bulundurularak, geçmişteki emeklerine karşılık işveren tarafından işçiye ödenen meblağ vardır ki bu kıdem tazminatını oluşturur(Çil,2009:59).

İş sözleşmesinin sona ermesinin hukuki neticelerinden biri kıdem tazminatıdır. Kıdem tazminatının kendisine mahsus hukuksal özelliği vardır. Kıdem tazminatının işsizlik sigortası ve iş güvencesiyle ilişkisi olmakla beraber, kıdem tazminatı işsizlik sigortasının alternatifi

değildir. Kıdem tazminatı hukuksal anlamda da ekonomik anlamda da iş güvencesi ile denk bir kavram olmamaktadır(Topaloğlu ve Camkurt,2007-2008:41).

Kıdem tazminatı tanımında yer alan başlıca unsurlar şunlardır(Akbıyık ve Koç,2011:255);

- Yasa dahilinde işçinin ve işyerinin varlığı,
- Belirli sebeplerle iş sözleşmesinin feshedilmesi,
- Belirli bir hizmet süresinin bulunması,
- İşçiye ödenen ücret miktarıyla paralellik arz etmesi,
- İş sözleşmesi biten işçinin gelir kaybının giderilmesine yönelik olması,
- İşçinin işverene sadakatının mükafatının olması.

Kıdem tazminatı işçiye işten çıkış ya da ayrılma tazminatı olarak ödenen meblağdır. İşçinin işini yaptığı her 1 tam yıl için 30 günlük ücreti miktarınca ödeme yapılır. Kıdem tazminatının işçiye ödenmemiş olması durumunda işçi 10 yıllık süre içerisinde mahkemeye başvurup dava açabilir. 10 yıllık süre zaman aşımı süresidir. En az bir yıl çalışmış bulunan işçinin ölümü halinde kıdem tazminatına yasal mirasçıları hak kazanırlar (Sevüktekin,2012:30).

1475 sayılı İş Yasası'nın 14.maddesinin birinci fıkrasında kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren koşullar belirtilmiştir. Bunlar(Aşçı,2011:59-60);

- İşveren tarafından iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin (II) numaralı fıkrasında sayılan nedenler (Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı durumlar ve benzerleri) haricinde feshedilmiş olması,
- İş sözleşmesinin işçi tarafından 4857 sayılı İş Yasası'nın 24. maddesinde belirtilen nedenlerle feshedilmiş olması,
- Muvazzaf askerlik nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmiş olması,

- İş sözleşmesinin yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı ya da toplu ödeme almak maksadıyla feshedilmiş olması,
- İş sözleşmesini kadın işçinin evlilik sebebiyle feshetmiş olması,
- İş sözleşmesinin işçinin ölmesi veya hakkında gaiplik kararı verilmesi nedeniyle sona ermesi,

Kıdem tazminatının kendine has bir karakteri vardır. Genel ve teknik manada tazminata ait kaideler kıdem tazminatına tatbik edilemez. İşverenin kusuruna ya da işçinin kusursuzluğuna dayanmayan bir tazminat çeşidi olan kıdem tazminatı, işçinin herhangi bir zarara uğraması koşuluna da bağlı bulunmamaktadır. Kıdem tazminatının hesaplanmasında işçinin aldığı son ücret dikkate alınır. Bu ücret iş sözleşmesinin feshedildiği anda geçerli olan ücrettir. Kıdem tazminatı, işçinin net ücreti üzerinden değil sigorta primi, vergi, sendika aidatı vb. kesintiler olmaksızın belirlenen brüt ücreti üzerinden hesaplanır(Çil,2009:59-60).

Kıdem tazminatı ödeme yükümlüğündeki işveren, işyerini ya da işyerinin bir kısmını hukuki bir muameleye dayalı bir şekilde bir başkasına devrettiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir kısmında var olan iş sözleşmeleri tüm hak ve borçları ile beraber devir alan işverene geçmektedir. Devir zamanından önce bulunan ve devir tarihinde ödenmesi lazım gelen borçlardan işyerini devreden işverenin sorumluluğu 2 yıl ile sınırlandırılmıştır. Asıl işverenin işin bir bölümünü alt işverene (taşerona) devretmesi durumunda iş akdi feshedilmiş olan işçinin kıdem tazminatının ödemesinden asıl işveren ile alt işveren müteselsilen sorumluluğudur. Bu husus Yargıtay içtihatları ile açık hale getirilmiştir(Suna,2013-2014:37).

I.5.5.2. Çalışma Belgesi

İş sözleşmesi sona eren işçiye (işçinin vefatı dışında kalan bir sebeple) işverence düzenlenip verilen belgedir. Bu belgenin içeriğinde işçinin yaptığı işin çeşidi, süresi ve işçiye ait nitelikler belirtilir. Çalışma belgesi, her türlü resim ve harçtan muaf olan aynı zamanda

işçinin yeni bir iş araması durumunda, söz konusu işteki deneyimini ispata yarayan belgedir. Yani çalışma belgesi işçinin yeni iş araması sırasında vizite kartına benzetilebilir. İşveren işçiyi koruma ve gözetme borcu gereği işçisine çalışma belgesi düzenleyip vermelidir(www.alomaliye.com,2014).

I.5.5.3. İşçiden İbraname Alınması

İş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte, işverenler genellikle işçilerin ilerleyen bir zaman diliminde kendisine karşı davacı olmalarına mani olmak gayesiyle yasadan ve sözleşmeden kaynaklanan her türlü hakkını almış olduğunu gösteren bir belge alırlar ki bu belge ibraname olarak adlandırılır. İbraname olarak isimlendirilen ve pratikte yaygın olarak işçiden alınan söz konusu belgenin hukuki neticeleri konusunda İş Yasası'nda hüküm bulunmamaktadır. Bu belgenin hüküm ifade etmesi için belgenin iş sözleşmesinin devamı sürecinde alınmamış olması lazımdır(web.beun.edu.tr,2014).

Borçlar Hukuku'nda ibra borcu bitiren sebeplerden biri olarak düzenlenir. İbranamenin amacını yerine getirebilmesi için hizmet sözleşmesinin bitmesinden sonra hazırlanması gerekir. Çoğu zaman işveren tarafından işçinin işe başlaması esnasında ya da işçinin çalıştığı süreçte boş kağıda ve matbu ibranameye işçinin imza atması sağlanarak ilerde işçiye ilişkin olarak yüz yüze kalılabilecek sorunların giderilmesi amaçlanmaktadır. İşçi işe başlarken veya iş sözleşmesi bitmeden önce işçi tarafından işverene ibraname verilmesi, işveren karşısında daha zayıf olan işçinin gerçek iradesini ifade etmemektedir. İş sözleşmesi bitmeden hazırlanacak ibraname doğmamış olan hak ve alacağın ibrası olarak ibranamenin varlığını tartışılır konuma getirmektedir(www.lutfiinciroglu.com,2014).

I.6. SENDİKA

Sendikalar, işçilerin veya işverenlerin çalışma yaşamlarında ortak ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini gözetmek ve güçlendirmek amacıyla oluşturdukları tüzel kişiliğe haiz kuruluşlardır(Yücesoy ve Demir,2011:5).

Sendikalar, özel hukuk tüzel kişiliğine haiz, kişi topluluğu biçiminde organize edilen, üyelerinin ekonomik, sosyal imkanları ile iş yaşamını iyileştirme gayesi güden, işçi ve işverenler tarafından kurulan örgütlerdir(Yiğit,2013:34).

Yürürlükten kaldırılmış olan 2821 sayılı Sendikalar Yasası Sendikayı: “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara denilir” biçiminde ifade etmektedir(2821/2).

6356 sayılı Yasa ise sendika olgusunu şöyle belirlemiştir; “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları ifade eder”(6356/2).

Sendikalar işçi ile işverenlerin iş yaşamında ortak olan ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek için oluşturulan mesleki örgütlerdir. Sendikalar gerek işçilerin ve gerekse de işverenlerin oluşturabilecekleri örgütler olmalarına karşın işçilerin işverenler karşısındaki hak ve menfaat mücadeleleri neticesinde ilk olarak işçiler tarafından kurulan örgütlerdir(Uçar,2010:20).

Sendika üyeliği işçilerde sınıf bilincini ortaya çıkaran önemli bir unsur olarak ele alınmaktadır. Hymann’a göre sendikaların pek çok işlevi bulunmakta olup bunlar; emek piyasasında düzenleyici işleve sahip olmak, işçilerin konumlarını iyileştirmek, toplumsal

adalete katkı sağlamak biçiminde ifade edilebilecek toplumsal, politik ve ideolojik işlevlerdir. Tüm bu özelliklerin yanında, sendikalar aynı anda işçi sınıfı menfaatlerini korumada ve kolektif işçi bilincinin oluşumunda aktif rol alan kurumlardır(Yılmaz,2013:364).

Sendika hareketinin tarihsel süreçte benimsediği üç ana sorumluluk kapsamındaki başarısı işçi sendikacılığının kuvvetini ve etkinliğini belirtmektedir. İşçi sendikacılığının kuvvetini ve etkinliğini somut hale getiren unsurlarsa; sendika yoğunluğu, işgücünü hareketli hale getirebilme becerisi, kurumsal yetkinlik ve sendikal örgütlenmedir. Söz konusu bu dört etken kapsamında sendikal hareketin gücü ve etkinliği ele alındığında, işçi sendikacılığının tarihsel gelişim sürecinde önemli bir kuvvet ve etkinliğe sahip olduğunu ifade etmek yanlış olmamaktadır(Selamoğlu,2003:65).

Yaşadığımız çağda işçi ve işveren sendikaları, üye sayılarının fazlalığı ve büyük meblağlara varan malvarlıklarıyla, toplu iş sözleşmesi, grev-lokavt haklarıyla, toplumun iktisadi, sosyal ve siyasal durumuna etki eden kuruluşlardır. Sosyal devlet kavramının belirgin bir unsuru olan sendikalar, anayasalar ile kanunlarda işaret edilen görev ve yetkileriyle, bir taraftan imzaladıkları toplu iş sözleşmeleriyle işkolları bazında sosyo-ekonomik hayata etki etmektedir. Aynı zamanda sendikalar birtakım devlet kurumlarının sosyo-ekonomik kararlarına ve çalışma mevzuatının düzenlenmesine verdikleri katkılarla da devlet yaşamına etki etmektedirler. Bu sebeple zamanımızda sosyal devlet kavramının örgütsel yapısı dahilinde yer alan sendikalar, toplumsal yaşamda kamu yönetimine katılan ve kamusal fonksiyonlar yerine getiren resmi kuruluş addedilmektedir(Demir,2013:19).

Sanayileşme olgusuyla beraber toplumsal hayat içinde etkin bir sosyal taraf olarak kendini hissettiren sendikacılık hareketinin tarihsel sorumluluğu üç temel fonksiyondan oluşmaktadır. Bu fonksiyonlar; ekonomik, demokratik temsil ve sosyal fonksiyondur. Ekonomik fonksiyon; işyeri, işkolu ve ulusal boyutta oluşturulan ekonomik değerin toplu

pazarlık aşamasında adalet ve eşitlik kavrayışı dahilinde paylaşılmasıdır. Demokratik temsil fonksiyonu; çalışanların işyeri kapsamında çalışma koşulları ve toplumsal boyutta da ekonomik ve sosyal politikalar üzerine söz hakkını belirtir. Sosyal fonksiyon; emeğin dayanışma bilincinin kuvvetlenmesini, ortak değerler ve amaçların izah edilmesini, işgücünün sosyal risklerinin kontrol altında olmasını, sosyal risklerin muhtemel neticelerinin yönetilmesini, sosyal dışlanma ve yoksullukla savaşmayı belirtir(Selamoğlu,2003:64).

Sendikalar Yasası'na göre iş sözleşmesi ile çalışan tüm bireyler, işçi sayılırlar ve sendikaya üye olabilirler. İş Yasası kapsamı haricinde iş yapan tüm işçiler ise, Sendikalar Kanunu kapsamındadır. Kamu yahut özel işyerinde iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçilerin işçi sendikalarına üye olma hakları vardır. İşçilerin üye olabilmeleri için yalnızca onaltı yaşını tamamlamış olma zorunluluğu bulunmaktadır. Onaltı yaşını tamamlamamış işçilerin üyeliği kanuni temsilcilerinin yazılı iznine tabi kılınmıştır. Sendika üyeliği anayasal güvence altına alınmıştır. Hiç kimse sendika üyeliği konusunda baskı altına alınamaz. Anayasamızda 2010 yılında yapılan değişiklik ile “işçi veya işverenlerin aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamayacakları” hükmü kaldırılmış ve işçilerin birden fazla sendikaya üye olmaları mümkün hale getirilmiştir(Yücesoy ve Demir,2011:13).

Sendikaların iş yaşamına yönelik faaliyetleri şunlardır(www.isguygulama.com,2014);

- İşçi ve işveren arasındaki toplu iş sözleşmesi gerçekleştirmek,
- Toplu iş anlaşmazlıklarında ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve konuyla ilgili diğer mercilere başvuruda bulunmak,
- İş yaşamıyla alakalı konularda, üyelerini ve onların mirasçılarını temsilen davaya ve bu suretle açtığı davadan dolayı husumete taraf olmak,
- İşyerinde grev kararı almak ve grevi idare etmek.

Sendikaların aracılık ettiği toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve bitmesi ile ilgili hususları belirlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında düzenlenen sözleşmedir. Toplu iş sözleşmesinin ana gayesi, işçiyle işveren arasında iş sözleşmesinin gerçekleştirilmesi, muhtevası ve bitimine ilişkin esasların belirlenmesidir(www.isguygulama.com,2014).

Üç türlü toplu iş sözleşmesi bulunmaktadır. Yalnızca işyeri bazında toplu iş sözleşmelerini öngören 2822 sayılı Yasa’da tek bir işverenin tek bir işyeri için düzenlenen “işyeri toplu iş sözleşmesi”, farklı işverenlerin aynı işkolundaki birden fazla işyeri için düzenlenen “işyerleri toplu iş sözleşmesi (grup toplu iş sözleşmesi)” ve bir işverenin veya bir işveren kabul edilen kamu kuruluşlarının aynı işkolunda var olan birden çok işyerini kapsayacak şekilde düzenlenen “işletme toplu iş sözleşmesi” olmak üzere üç çeşit toplu iş sözleşmesi belirtilmiştir(Cengiz Urhanoğlu,2010:133).

İşyeri toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir ya da birden fazla işyerini kapsamına alabilir. İşyeri toplu iş sözleşmesi belirli bir işyeri baz alınmak suretiyle yapılır. İşçi sendikası toplu iş sözleşmesi düzenleyebilmek için gereken şartları oluşturmuşsa, bu işyerinde hüküm ifade edebilecek toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu halde yalnız bir işyerini kapsayan toplu iş sözleşmesinden bahsedilir. İşletme toplu iş sözleşmesi 6356 sayılı Yasa gereğince, aynı işkoluna ait birden fazla işyerinin var olduğu işyerlerinde, bir gerçek ve tüzel kişi ya da bir kamu kurum ve kuruluşu tarafından, toplu iş akdi ancak işletme düzeyinde düzenlenebilir(Gerek,2013:165).

Grup toplu iş sözleşmesi ifadesi ilk kez 6356 sayılı Yasada zikredilmiş olup, söz konusu iş sözleşmesinin işveren sendikası ile işçi sendikası arasında aynı işkolunda kurul olan birden fazla işverene ait işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere düzenlenebileceği hükmü bulunmaktadır. Gerekçedeki izaha göre, taraflar grup toplu iş sözleşmesi düzenlemek üzere

sözleşmeyi her zaman hazırlayabileceklerdir. Bu bağlamda sözleşmenin yetki tespiti başvurusundan önce yapılmış olması durumunda bakanlık işçi sendikasına çoğunluğa sahip olduğu işyerlerini baz alarak grup toplu iş sözleşmesi yapma yetki belgesi düzenleyip verecektir. Taraflar işçi sendikasının işyerleri için ayrı ayrı aldığı yetki belgesi ile grup toplu iş sözleşmesi düzenleyebileceklerdir. Taraflar grup toplu iş sözleşmesi yapma hususunda sözleşme yaptıkları tarihten sonra tek toplu iş sözleşmesi düzenlenmesine ait süreç başlamış olacaktır. Grup toplu iş sözleşmesi yapılması esnasında çıkan uyuşmazlıklarda tek arabulucu görevlendirilecek, tek grev ve lokavt kararı verilecektir(Dereli,2013:55).

Çerçeve iş sözleşmesinde de grup toplu iş sözleşmesinde olduğu üzere, sözleşmenin tarafları işçi ve işveren sendikasıdır; özellikle işveren kesiminde sendika üyesi olmayan işveren veya işverenler çerçeve iş sözleşmesinde taraf olamazlar(Eyrenci,2013:120).

1.7. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin gerek işçiler gerekse işverenler bakımından önemi büyüktür. İşçinin sanayileşmenin neden olduğu tehlikelerden, sağlığına yönelen tehditlerden ve zararlardan korunması gerekmektedir. İş kazası ve meslek hastalıkları işçiyi gelirinden mahrum bırakmaktadır. Aynı zamanda iş kazası ve meslek hastalığı işçinin işsiz kalmasına sebep olabilmektedir. İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde sakat kalması veya vefatı halinde ailesi de maddi ve manevi zorluklar yaşayacaktır. İşçinin sağlık ve güvenliğinin korunması; çevresel kirlilikler, yüksek gürültü seviyeleri, korumasız araç gereç, radyasyon vb. tehditlerden koruyan bir çalışma ortamı oluşturmayı öngörmektedir(Karacan ve Erdoğan,2011:104).

İş sağlığı ve güvenliğinin temini hem insani bir gereklilik hem de yasal bir sorumluluktur. İş güvenliğini gerçekleştirerek iş kazalarının önüne geçmek, oluşacak

kayıplara bedel ödemekten çok daha kolay ve insancıl bir tutumdur. Önemli boyutlarda olan iş kazalarını asgariye indirerek daha güvenli çalışma ortamı oluşturmak mümkündür. Bu sayede çalışanların çalışma zamanlarının bitimine kadar sıhhatli yaşamaları sağlanabilir. İşyerlerinin iş kazaları nedeniyle oluşan kayıplarını azaltmak, üretimin devamlı yapılmasını sağlamak, işçi devrini düşürmek, işgücü performansında ve toplam verimdeki yükselişlerle ülke kalkınmasına yardımcı olmak tüm kesimlerin faydasıdır(TMMOB,2012:67).

Kazanın pek çok tanımı yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları aşağıda belirtilmiştir.

İş kazası, işyerinde iş yapılırken çalışanın yaptığı işle alakalı bir sebeple oluşmasıdır. İş kazasında önemli olan, çalışanın derhal veya daha sonra fiziksel ve psikolojik açıdan bir hastalıkla yüz yüze gelmesidir. Öğretide iş kazası, sigortalı işçinin işverenin emri altında olduğu bir zamanda yaptığı iş ya da işin doğası gereği birden bire ve dışarıdan gelen bir etkenle işçiyi bedenen veya ruhen zarara sokan olay olarak ifade edilir(Karakulle,2012:27).

Kaza, beklenilmeyen veya tahmin edilemeyen bir durumun ortaya çıkmasıdır. Bireye, makinalara, araç gerece veya mala zarar gelmesiyle neticelenir. Kaza, ihmalin varlığı, yeterli tedbirin alınmaması, dikkatsizlik ya da herhangi bir işte yetkinliğin bulunmaması neticesinde, birden bire ve istenmeden oluşan, sonucunda maddi ve manevi bir kayba sebep olan hadisedir (Karaman,Çivici ve Kale,2011:87).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş kazasını “belirli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen, önceden planlanmayan bir olay” biçiminde ifade etmiştir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ise iş kazasını tanımını şu şekilde yapmaktadır: “Önceden planlanmamış ve çoğu zaman, kişisel yaralanmalara, teçhizatın zarar görmesine, üretimin bir süre durmasına yol açan olaydır.”(TMMOB,2011:10-11).

İş kazasının pek çok unsuru bulunmaktadır. İş kazasının unsurlarından bazıları şunlardır(Müngen,2011:16):

- Sigortalı çalışan işçinin işyerinde bulunduğu esnada,
- İşveren tarafından görülmekte olan iş sebebiyle çalışan kendi nam ve hesabına bağımsız faaliyette bulunuyorsa yapmakta olduğu iş sebebiyle,
- İşverene bağlı olarak çalışmakta olan sigortalının, işyeri haricinde bir başka yerde görevlendirilmesi sebebiyle asıl işini yapmadan geçirdiği sürelerde,
- Bebeğini emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrıldığı sürelerde,
- Sigortalıların, işverenin tahsis ettiği taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş esnasında oluşan, sigortalıyı derhal veya daha sonra fiziksel ve ruhen zarara uğratan olaydır.

İş kazaları üç grupta incelenebilir. Bunlar(Seber,2012:30):

- Güvenli olmayan davranışlar: İş kazalarının yaklaşık yüzde 50'sine tekabül eden bu tarz davranışlar çalışan işçiler tarafından sergilenmektedir.
- Güvenli olmayan durumlar: Makinelerin ya da kullanılan araç ve gereçlerin güvenli bulunmaması, işyeri teçhizatının uygun olmaması nedeniyle oluşan kazalar iş kazalarının yüzde 48'ini oluşturmaktadır.
- Tabiattan gelen kazalar: İş kazalarının toplamı içinde bu kaza türü yüzde 2'lik bir orana sahiptir. Bazı durumlarda bu tarz kazaları engelleme olanağı bulunmamaktadır.

Hemen hemen tüm işyerlerinde, yapılan işin özelliğine göre bir takım sağlık ve güvenlik tehditleri vardır. İşyerinde var olan ve işçinin işini yaparken karşılaştığı/maruz kaldığı etkilerle ortaya çıkan hastalıklar meslek hastalığı olarak tanımlanabilir. Meslek hastalıklarında hastalığa sebep olan faktör işyerinde var olduğu için bu hastalıklarda yapılan iş

ile hastalık arasında bağlantı bulunmaktadır. Diğer bir deyişle meslek hastalıkları işe has rahatsızlıklardır. Bu durumda meslek hastalığı belirli işleri yapan çalışanların hastalığı olmaktadır(Bilir,2011:148).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre meslek hastalığı, “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlük halleridir.” biçiminde belirtilmiştir(TMMOB,2011:11).

Meslek hastalıkları, ani bir biçimde ortaya çıkmayan belirli bir zaman diliminde varlığını gösteren hastalıklardır. Meslek hastalığı; işçinin, işverenin emri altında iken işin özelliğine ve gerçekleştirme koşullarına göre yenilenen nedenlerle maruz kaldığı bedeni veya ruhi hastalık biçiminde ifade edilir. Meslek hastalığı mesleki riskler neticesinde bir işe emek vermiş olmanın neticesinde var olan hastalıktır. İşyerindeki çalışma koşulları meslek hastalıklarının başlıca sebebidir. Söz konusu hastalıklar çalışma şartları iyileştirildiğinde önüne geçilebilir hastalıklardır. Belirli bir takım işlerde uğraş veren sigortalılarda, belirli çalışma süreleri neticesinde yerine getirdikleri işlerle alakalı rahatsızlıklar ortaya çıkabilmektedir(Karakulle,2012:34).

İş kazaları ve meslek hastalıkları üzerinde önemle durulması gereken konulardır. Çünkü, iş kazaları ve meslek hastalıklarının işçi, işletme-işveren ve ülke açısından oldukça yüksek maliyetleri olabilmektedir(Andreoni,1986:2).

Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli tedbirler alınmalıdır. Gerek işçi gerekse işveren bu konuda bilgi sahibi olmalıdır.

Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği, işin yapılması esnasında işten, çalışma ortamından, iş yapmaktan kaynaklanan tüm riskler karşısında işçinin bedensel ve ruhi

bütünlüğüne zarar verebilecek tehlikelere karşı işçinin güvenlik ve sağlığının korunmasını belirtir. Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği ise iş sözleşmesinin sosyal karakterinden yola çıkarak, kanun koyucunun iş ilişkisinin işçinin faydasına oluşturulması ve daha iyiye gitmesi için elindeki tüm olanakları kullanmasını ifade eder. Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile tüm hayat alanı göz önünde bulundurularak korumanın gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır(Kılıç,2011:92-93).

İş sağlığı, çalışan personelin çalışma şartları ile kullanmakta oldukları araç ve gereçlerden dolayı oluşabilecek tehlikelerden arındırıldığı ya da bu tehlikelerin minimum seviyeye indirildiği bir iş ortamında huzurlu biçimde işini yapabilmesidir(Akpınar ve Çakmakkaya,2014:275).

İş güvenliği, işin yerine getirilmesi esnasında personelin karşı karşıya kaldıkları tehlikelerin yok edilmesi veya minimum hale getirilmesi hususunda, işverene yüklenen yükümlere ait teknik kaidelerin tamamıdır. İşveren, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin gerçekleştirilmesi için her türlü tedbirleri almak, araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmak sorumluluğu altındadır(www.isguygulama.com,2014).

İş güvenliği aynı zamanda işçilerin işyerinde maruz kalabilecekleri tehdit ve tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için oluşturulan yükümlülüklerden meydana gelen teknik kaidelerin tamamını ifade eden, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını asgariye çeken bir bilim dalını da ifade eder(TMMOB,2011:10).

İş sağlığı ve güvenliğinin bir takım amaçları bulunmakta olup amaçlarından bazıları şunlardır(www.isguygulama.com,2014);

- Çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli olmasını temin etmek,

- İşçileri çalışma ortamının sebep olabileceği sağlık ve güvenlik riski faktörlerine karşı korumak,
- İşçilerin sağlık, güvenlik ve refahına katkıda bulunmak ve yükseltmek,
- İşyerinde üretimin sürekliliğini gerçekleştirmek,
- İşyerinde verimliliği yükseltmek.

İş sağlığı ve güvenliği aktivitesinde ilk adım, işyeri ortamından ve üretim prosedürlerinden oluşan tehlikelerin tespit edilmesidir. İş kazalarının meydana gelmesine sebep olan tehlikeli durumların belirlenmesi için işyerinin, üretim teknolojisinin, üretim araçlarının, hammadde ve yardımcı maddelerin, enerji kaynaklarının, makine ve araç gereçlerin özellikleri analiz edilmelidir(TMMOB,2012:68).

İş kazalarının önlenmesi açısından iş doyumu da önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İş tatmini düşük olan işçilerin iş tatmini yüksek olan işçilere kıyasla iş kazası sebeplerini dışsal faktörlerde gördükleri ve daha fazla iş kazasına maruz kaldıkları tespit edilmiştir(Gyekye,2010:408).

Üretim sürecinden ya da yapılmakta olan işin özelliğinden oluşabilecek tehlikeler tespit edilmeli, önem ve önceliğine göre sıralanmalıdır. Kaza istatistikleri incelenmeli ve gereken analizler hazırlanmalıdır. Önceki yıllara ait kaza istatistikleri analiz edilerek kazaların nasıl, niçin ve hangi sebeplerden ortaya çıktığı belirlenmelidir(TMMOB,2012:68).

İş sağlığı ve güvenliği kanunu, işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirirken iki hususu özellikle vurgulamaktadır. İlki, iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı riskleri kaynağında ortadan kaldırmaktır. İkincisi ise kaçınılamayacak risklerin varlığı durumunda bu risklerin analizlerini yaparak işçileri bu risklere karşı koruma altına almaktır. İşverenler, işyerinde ortaya çıkabilecek her türlü riskten çalışanlarını

korumakla yükümlüdürler. Yasa, işverene iş sağlığı ve güvenliği hususunda çok geniş sorumluluk yüklemiştir(Korkmaz ve Avsallı,2012:159).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile işverenlere ait olan yükümlülüklerin hepsi, personelin iş sağlığı ve güvenliği hakkının yerine getirilmesi gayesiyle konulmuştur. Bu sebeple 6331 sayılı yasaya dayanılarak yürürlüğe konulan yönetmeliklerde hazırlanan sorumlulukların hepsi aynı zamanda personelin haklarını oluşturmaktadır(Baycık,2013:112).

İşverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği sorumluluklarını yerine getirirken alması gereken tedbirler şunlardır(Tuncay,2008:57);

- Riskleri belirleme ve risklerden uzak durma,
- Kaçınılamayacak riskleri analiz etme,
- Risklerle olduğu yerde mücadele etme,
- İşin çalışanlara uyumlu hale getirilmesi, bu maksatla işyerlerinin dizaynında iş teçhizatın, çalışma biçim ve üretim yöntemlerinin tespitinde itina gösterilmesi,
- Teknik gelişmelere ayak uydurma,
- Tehlikeli olguları tehlikesiz veya daha az tehlikeli olgularla değiştirme,
- Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma koşulları gibi unsurların etkilerini içine alan genel bir öngörme ve önleme politikası oluşturma,
- Bireysel korunma tedbirlerine öncelik verme,
- Personele uygun direktif verme.

İşveren, personelin işiyle alakalı sağlık ve güvenliğini koruyup kollamakla yükümlüdür. İşveren mesleki risklerin giderilmesi, eğitim ve bilgi verilmesi da dahil her türlü önlemin alınması, örgütlenmenin gerçekleştirilmesi, gereken araç ve teçhizatın temin edilmesi, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen koşullara uygun hale getirilmesi ve var olan

durumun daha iyi hale getirilmesinden sorumlu tutulmuştur. Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gördükleri eğitim, işverenin bu husustaki emir ve talimatları doğrultusunda kendileri ile çalışma arkadaşlarının sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmamakla yükümlü tutulmuşlardır(Korkut ve Tetik,2013:462-463).

İş sağlığı ve güvenliği kanunu işçiler açısından bir takım hususları düzenlemiş olup kanunun işçiler açısından getirdiği özellikler şunlardır(ÇSGB,2012:33);

- Sayı kısıtlaması olmadan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamından yararlanma hakkı,
- İşyerlerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği hizmetleriyle alakalı olarak görüş bildirme ve aktif katılımı sağlama,
- Ciddi ve yakın tehlike ile karşılaşılması halinde, gereken önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan imtina etme,
- İş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi edinme ve eğitim alma,
- İş sağlığı ve güvenliği konularında temsil edilebilme,
- Kendisinin ve diğer çalışan arkadaşlarının sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmama,
- Çalışanlara tahsis edilen üretim ve korunmayla alakalı her türlü araç gereç ve donanımları usulüne uygun kullanma.

4857 sayılı Yasaya göre, en az elli işçi istihdam eden, altı aydan uzun sürekli işlerin yürütüldüğü işyerlerindeki tüm işverenler iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla sorumludur. Sürekli biçimde en az elli işçi istihdam eden işverenler çalıştırdıkları işçi sayısına, işin tehlike derecesine göre bir veya daha çok işyeri doktoru istihdam etmek ve bir işyeri sağlık birimi kurmakla sorumludur. Sanayiden kabul edilen, sürekli olarak en az elli işçi istihdam eden ve altı aydan çok devamlı işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş

güvenliği tedbirlerinin alınması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçmek için alınacak tedbirlerin tespit edilmesi ve yürütümünün takip edilmesi işlemlerini gerçekleştirmek üzere işyerindeki çalışan adedine, işyerinin özelliğine ve tehlike durumuna göre bir ya da daha çok mühendis veya teknik elemanı istihdam etmekle sorumludur(Baradan,2006:93).

İş sağlığı ve güvenliği hususunda işyeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin yükümlülüğünü sonlandırmaz. İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki yükümlölükleri işverenin sorumluluklarına etki etmez. İşveren, personelin işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı ya da sağlık sebebiyle tekrar eden işten uzaklaşmalarının ardından işe tekrar dönüşlerinde talepte bulunmaları durumunda ve işin devamı boyunca, personelin ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca belirlenen zaman aralıklarında sağlık kontrollerinin yapılmasını sağlamalıdır(Baloğu,2014:111-112).

BÖLÜM II. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN (TAŞERON)

II.1. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN KAVRAMLARI

1970’lerde ortaya çıkan teknolojik, kültürel ve politik değişimler ulusların ekonomik yapılarında, çalışma hayatlarında değişikliklere neden olmuştur. Esnek üretim olarak nitelenen yeni üretim şekli istihdamda azalmalara, taşeronlaşmaya, yarı zamanlı ve düzensiz işlerin önem kazanmasına sebebiyet vermiştir. Üretim süreçlerinde görülen değişim ile alt işverenlik yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır. İşletmeler sendikasız ve ucuz işgücü istihdam ederek maliyetlerini azaltma yoluna gitmişlerdir. Öte yandan kamuda da taşeron kullanımı önemli miktarda artış göstermiştir(Özşuca,2011:32).

İş hukukunda işverenin işçileri ile işlerini yürütmesi asıl olmakla beraber, 1980’li yıllarda hız kazanan globalleşme ve teknolojik gelişmeler neticesinde işletmeler uluslararası pazarlarda rekabet şartlarına ayak uydurmaya çalışmışlar, esneklik aracı olarak da üretim ve istihdamı dış kaynaklardan sağlama yoluna gitmişlerdir(Güzel,2010:16).

Dış kaynaklardan yararlanma, dış kaynak tedarikçiliği yapan bir diğer işletmeden değer kazandıran işlemlerin ve süreçlerin temini olarak tanımlanabilir. İşletmeler kendileri için uygun olan kaynak ve hizmetleri diğer bir işletmeden satın almakta ve bu süreci karşıdaki işletme ile yaptığı sözleşme vasıtasıyla yönetmektedir(Stacey,1998:14).

İşverenlerin işyerlerinde kendi işçileri vasıtasıyla yürütecekleri mal ve hizmet sunumunu, kendi çalışanlarıyla değil de, başka işverenler ve onların işçileriyle yürütmeyi amaçladıkları taşeron kullanımı da, bir işyerindeki mal ya da hizmet üretimini dış kaynaklardan sağlamanın bir örneği olmaktadır(Güzel,2010:16).

İş dünyasında üretim miktarının çoğalması, çeşidinin artması, bir takım işlerin özel uzmanlık istemesi, kalitenin artırılmak istenmesi ve maliyetleri minimum seviyeye indirerek üretim gerçekleştirmek ya da hizmet sağlama gayreti gibi pek çok sebebin yanı sıra işverenlerin yeni sektörlere girerken veya mevcut işlerini büyütürken diğer işverenlerden hizmet satın almaları “taşeron” ya da 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki deyişle “alt işveren” kavramının ortaya çıkmasına sebep olmuştur(Kunt,2013:127).

İş hayatında bir takım işler taşerona verilmek suretiyle, alt işverenin işçileri tarafından yerine getirilmektedir. Böylelikle işletmeler birtakım uzmanlık gerektiren işleri alt işverenlere devrederek yüksek ücret ödeme durumundan kurtulmaktadır. Aynı zamanda işletmeler asıl işlerinin yanında yabancı işleri yapmış olmanın getireceği bir takım riskleri de üstlenmemiş olmaktadır. Bu şekilde yerine getirilen işler; nakliye, ambalaj, güvenlik, temizlik, yemek, servis gibi hizmetlerde gözlemlenmektedir(Demir ve Gerşil,2008:71-72).

İşveren kendi işçileriyle kendi ürettiği mal ve hizmetten değil de işletmenin dışındaki bir işveren vasıtasıyla ürettiği mal veya hizmetten kazanç sağlamaktadır. Bu sebeple globalleşmenin, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin bir anlamda zorunlu kıldığı bu üretim biçimini hukuk sistemleri, taşeron ve diğer atipik istihdam modelleri olarak ele almış, düzenlemeler yapıp, işletmelere de bu üretim sistemini kullanma imkanını sunmuştur. İş Hukuku hükümleri tarafından yasaklanmamakla beraber, taşeron vasıtasıyla üretim yapma hukuk sistemlerince temel bir kaide olarak değil, bir istisna olarak kabul edilmektedir. Bu istihdam şekli kapsamında işçilerin korunması gayesiyle önemli güvenceler ve kısıtlamalar düzenlenmektedir(Güzel,2010:16).

II.1.1. Asıl İşveren

Asıl işveren; organizasyonda yerine getirilen mal ya da hizmet üretimine ait yardımcı nitelik taşıyan işleri veya asıl işin bir kısmında işletmenin ve işin niteliği icabı teknolojik

sebeplerle uzmanlık isteyen işleri diğer işverene bırakan, asıl işte ise kendisi de işçi istihdam eden gerçek ya da tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşları belirtir (TİSK,2012:12).

Asıl işveren sıfatının edinilebilmesi için en gerekli ve öncelikli şart işçi çalıştırmaktır. İşçi çalıştırmayan birinin, işyerinde yerine getirdiği işleri başka bir işverene vermesi durumunda, diğer şartlar var olsa da asıl işveren-alt işveren ilişkisi oluşturulamayacaktır. Bu durumda da asıl işveren sıfatından söz edilemeyecektir. Bir başka nokta ise, asıl işverenin, işlerini kendisine ait işyerinde yerine getirmesidir. Asıl işveren işyerinde yerine getirdiği işleri alt işverene verebilir. Bir başkasına ait olan işyerinde işlerini yerine getiren ve alt işveren sıfatını da elde edememiş bir işveren asıl işveren sıfatına sahip olamayacaktır. Diğer bir husus ise, asıl işveren sıfatının edinilebilmesi, alt işverene yaptırılacak olan işin, asıl işverenin yerine getirdiği mal veya hizmet üretimine ait yardımcı işlerde ya da işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık isteyen işlerde söz konusu olmasıdır (tuzehukukburosusu.com,2014).

II.1.2. Alt İşveren (Taşeron)

4857 sayılı İş Yasası'nda başlı başına bir "alt işveren" tanımına yer verilmemiş olmakla birlikte, 2.maddede "asıl işveren-alt işveren ilişkisi" ifade edilmekte ve yapılan bu düzenleme ile "alt işveren" ifadesi tüm yönleriyle sunulmaktadır. Söz konusu maddeye göre: "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". Bir işyerinde yerine getirilen mal ve hizmet üretimiyle alakalı "asıl işin bir bölümünde" veya "yardımcı işlerinde" işi yerine getiren diğer işverenler, işçilerini yalnızca bu

işyerinde çalıştırdıklarında asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş olmaktadır (Şafak,2004:114).

Alt işverenliğin, Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı'nda da tanımları yapılmıştır.

Alt İşverenlik Yönetmeliği'ne göre alt işveren; bir işverenden, işyerinde imal edilen mal ya da hizmet edimine ait yardımcı işlerde veya asıl işin bir kısmında işletmenin ve işin icabı gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlığın gerekli olduğu işlerde iş üstlenen ve söz konusu iş için istihdam ettiği işçilerine yalnızca bu işyerinde aldığı işte iş yaptıran gerçek veya tüzel şahsı ya da tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşları da ifade eder. Sosyal Güvenlik Mevzuatı bakımından; bir işverenden, işyerinde yaptığı mal ve hizmet üretimiyle alakalı bir işte veya işin bölüm ya da ek kısımlarında iş alan ve bu iş için görev verdiği sigortalı işçileri çalıştıran üçüncü şahıstır. Sigortalı çalışanlar, üçüncü bir şahsın vasıtasıyla işe girmiş ve onlarla sözleşme yapmış olsalar bile asıl işveren, bu yasanın işverene yüklediği sorumluluklar nedeniyle alt işveren ile birlikte sorumlu tutulmuşlardır(TİSK,2012:13).

Sosyal güvenlik alanında alt işveren kavramı iş hukukuna kıyasla daha geniş tutulmuştur. Alt işverenlik ilişkisi, hem iş hukukunda hem de sosyal güvenlikte bir takım şartların varlığına bağlı kılınmakla birlikte sosyal güvenlikte bahsi geçen alt işverenlik iş hukukundaki bahisten daha geniştir. Sosyal güvenlik alanında bir işverenden işyerinde ürettiği mal veya hizmete ait bir işte veya işin bölümünde veya eklentilerinde iş üstlenen ve bu iş için istihdam ettiği sigortalıları çalıştıran üçüncü şahıs alt işveren olarak tanımlanmaktadır. Sosyal güvenlik alanındaki alt işveren tanımının daha geniş kapsamlı olmasının temel sebebi, prim tahsilatını bir bakıma garantiye alma ve çalışanların sosyal güvenliğini daha etkin kılma gayesidir(www.meslektebirlik.org.tr,2014).

Birleşmiş Milletler Sanayi Kalkınma Örgütü (UNIDO) Uzmanlar Kurulu'na göre alt işverenlik(Ekin,2002:90):

- Asıl işverenin siparişine uygun olarak, alt işveren tarafından parçaların, alt-montajı ve montajının yapılması ve bunların daha sonra asıl işverenin işyeri tarafından satışa sunulan herhangi bir üründe kullanılması yani her iki işverenin de üretime katılımının sağlanması,
- Asıl işverenin işyeri için malzemelerin, asıl işverenin işyeri tarafından tedarik edilip edilmediğine bakılmaksızın işlem görmesi, asıl işveren işyeri tarafından tedarik edilen ve tekrar asıl işverenin işyerine dönen unsurların son işlemlerinin yerine getirilmesi amacıyla asıl işveren ile taşeron işveren arasında yapılan bir sözleşme biçimidir.

Yukarıdaki bu tanımın ana öğeleri şunlardır(Şen,2011:40-41):

- Alt işverenlik tanımında endüstri üretimi baz alınmış olup endüstri dışındaki sektörler ele alınmamıştır,
- Alt işverenlik ilişkisinde kullanılacak malzemelerin taraflardan hangisinin temin ettiğinin önemi bulunmamaktadır,
- Alt işveren tarafından yürütülen parça veya montaj işleri esas şirketin asıl işinde girdi vazifesi görmektedir,
- Ana şirketin sipariş durumuna göre alt işveren iş yapmalıdır.

Yasada “alt işveren” olarak ifade edilen işveren çeşidi, pratikte “taşeron” olarak isimlendirilmektedir. Alt işverenden bahsedebilmek için, “asıl işveren” olarak ifade edilen bir işveren tarafından yapılmakta olan bir işin bir kısmında ya da eklentilerinde iş yüklenen ve bu işyerinde kendi işçilerini çalıştıran bir işverenin varlığı gereklidir. İşin tamamının yapılması üzerine anlaşılmış ise alt işverenden söz edilemez. Yine alınan iş, işi alan tarafından işçi

çalıştırmadan bizzat yürütülüyorsa bu durumda da alt işverenden söz edilemeyecektir(Şakar,2010:97).

Alt işveren, taşeronun yanı sıra müteahhit, alt müteahhit, yüklenici olarak da isimlendirilmektedir. Uygulamada, yasada belirtilen şartların bulunması asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı için yeterli olup tarafların alt işvereni hangi şekilde isimlendirdiklerinin bir önemi bulunmamaktadır(Göktaş,2012:57).

Alt işveren çalışmaya ilişkin özelliklerden bazıları şunlardır(Gün,2013:64-65);

- Alt işverenlik sisteminde iş değiştirme hızı fazla, ücretler düşük, çalışma şartları ağır, sosyal güvence eksik, iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri yetersiz olmakta dolayısıyla da işçiler hak kayıplarına maruz kalmaktadır,
- Alt işverenlik, üretim sürecinin ayrışmasının bir sonucudur. Bu ayrışma, asıl işveren ile taşeron işveren arasında bağımlılık ilişkisi ve baskı şartları oluşturur. Taşeron işveren, asıl işverenin işini üstlenebilmek için ücretlerini ve çalışma şartlarını en katı şekliyle uygulamaktadır,
- Taşeron çalışma, işçiler arasında parçalanmalara neden olarak hiyerarşik baskı şartlarını oluşturmaktadır. Üretim sürecinin bölünmesi ve hiyerarşi, işçi örgütlenmelerine zarar vermekte hatta örgütsüzleşmeye sebep olmaktadır.

Alt işveren, kendi işçilerine karşı bağımsız bir işverendir. İş yapılan işyeri, fiziksel anlamda asıl işverene ait işyeri ile aynı olsa bile, alt işveren ve istihdam ettiği işçiler açısından hukuki kapsamda bağımsız bir işyeri olmaktadır. Alt işverenin çalıştırdığı işçilere işin yapılmasıyla alakalı emir ve direktifleri verme yetkisi alt işverene aittir. Bu durum, her iki taraf arasında gerçek bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin var olup olmadığı belirlenmeye çalışılırken dikkatle değerlendirilmelidir. Bunun sebebi ise, işin yürütülmesiyle alakalı emir, talimat verme yetkisi asıl işverene devredildiği oranda gerçek bir alt işverenlikten bahsetme

imkanın azalmasıdır. Bu durumun varlığı, alt işveren olarak isimlendirilen şahsın gerçek bir girişimci kabul edilemeyeceğine, yalnızca yapay bir işveren olacağına dair şüpheleri güçlendirir. Önemli olan nokta, asıl işverenin, alt işveren çalışanlarına işin yürütülmesine ilişkin değil "işyerinin düzeni ile ilgili" emir ve direktifler verebilecek olmasıdır (Soyer,2006:17).

II.2. ALT İŞVERENLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Sanayi devrimi öncesi Avrupa kıtasında bir takım malların üretiminde taşeron yoğun olarak kullanılmıştır. Buradaki uygulamada alt işverenlik yalnız maliyet düşüren bir unsur değil mühim bir örgütsel esneklik unsurudur. Londra, Paris ve Amsterdam gibi Avrupa şehirlerinde giderek artış gösteren lüks mal talebi, sayıları günden güne artan taşeronların kullanılması biçiminde karşılanmaktaydı. Modern manada alt işverenlik 17. yüzyıl sonlarından itibaren uygulanmıştır. Modern burjuvazinin doğmasıyla birlikte üretim sistemlerinde kısa zamanda bir devrim gerçekleşmiş, teknolojik yeniliklerin yanında alt işverenlik uygulamasında da bir devrim yaşanmıştır. Bu dönemde alt işverenlik uygulamalarının nedenleri, taşeron firmaların piyasanın talebi doğrultusunda esneklikten faydalanması, asıl işverenin bu sayede yeni koşullara hızlı bir şekilde ayak uydurabilmesi ve kendisinde olmayan çok çeşitli uzmanlık bilgilerine ulaşabilmesidir(Sönmez,2011:13-14).

Batı'da 12. yüzyıldan itibaren ticaretin artması, el zanaatlarına alternatif oluşturabilecek bir üretim biçiminin ortaya çıkmasını zorunlu hale getirmiştir. Bu doğrultuda ortaya çıkan yeni üretim biçimi 14 ve 18. yüzyıllar arasında yaygınlaşmış, böylece ticaret sermayesi malları direkt üreticilerden alınıp pazarlanmış ve bu durumda "eve iş verme" biçimini ortaya çıkarmıştır. Zanaatkarlıktan fabrikaya geçişin olduğu bu süreçte, bir aracının evlerinde ya da işyerlerinde çalışan işçilere hammaddeleri vermesi ve yapılmasını istediği işleri belirterek parça başına ücret vermesiyle birlikte bu uygulamada yaygınlaşmıştır. Bu

süreçte iş bölümü artmış, üretim birden çok parçaya ayrılmıştır. Bu şekilde üretimin birden fazla yerde yapılması sonucunda entegrasyonun sağlanamaması sorunu ortaya çıkmıştır. Bu durumu ortadan kaldırmak için fabrikalar kurulmuştur. 1960'lı yıllardan itibaren talepteki değişikliklerle birlikte piyasa şartları, işyerlerinde farklı çalışma tiplerini zorunlu hale getirmiştir(www.ekodialog.com,2014).

1970'li yıllardan itibaren devamlılık arz eden ekonomik kriz, değişmekte olan insan kaynakları yönetimi ile sürekli gelişen teknoloji, yeni yeni uzmanlık sahaları oluşturmak ve uzmanlaşmaya yönelmenin yanı sıra çalışanlarda esneklik ihtiyacının da ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Ekonomik sebepler ve işverenlerin özel uzmanlık isteyen sahalarda kendisinin çalışan istihdamı yerine, yürütülmesi gereken işleri, konusunda uzman bir kuruluş aracılığıyla yerine getirme istekleri gibi işgücü maliyetlerini azaltma ya da sorunsuz ve genellikle ucuz, devamlı istihdam düşüncesi işverenleri taşeron işçi kullanma yoluna yönlendirmiştir(Akyiğit,2010:216).

Taşeronluk uygulamaları 20. yüzyıl boyunca aralıklı da olsa varlığını sürdürmüş çünkü taşeronluğu kolay hale getiren şartlar var edilmiştir. Burada büyük sermayenin serbest dolaşımı etkili bir faktör oluşturmuştur. Küçük işyerleri ve taşeronluk bir üretim biçimi halini almıştır. 1980'li yıllardan itibaren liberal politikaların etkisiyle kamu ve özel sektörde, işverenler sendikasızlaştırma çalışmalarına başlamışlardır. Sözleşmeli personel, taşeron işçi, mevsimlik işçi, part-time işçi çalıştırma da artış yaşanmıştır. Üretimin işyeri dışında yaptırılması ve insan kaynakları alanında çeşitli uygulamalar yayılma göstermiştir. 1980'li yıllarda taşeron sistemi yaygınlaşmış, öncelikle belediyelerin temizlik hizmetlerini taşeron firmalara vermeleriyle başlamış, daha sonra bu durum yalnızca kamuda değil özel sektörde de yaygınlık kazanmıştır(Taşkıran,2011:139-141).

Türk İş Hukuku'nda asıl işveren-alt işveren ilişkisi ilk kez 1936 tarihli ve 3008 sayılı Yasa m.1/4 ile ele alınmış ve düzenlenmiş, 931 sayılı Yasa'da sorumluluk hukuku bakımından işveren statüsü belirtilmiş ve bu yasada bulunan hükme benzeyen düzenlemeye 1475 sayılı Yasada da yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Yasasıyla önceki zamanlarda yaşanan sorunlara çözüm sunacak ve muvazaalı işlemlere engel olacak düzenlemeler yapılmıştır(Tatar Sönmez,2011:44).

Taşeronluk, uzun vadede işverenlerin ekonomik ve teknolojik koşullara uygun olarak çalışmalarını sağlamak kısa vadedeyse devletin finansman ihtiyacını gidermek için Türkiye'de uygulama olanağı bulan bir yönetim şeklidir. 1475 sayılı İş Yasası'nın yürürlükte olduğu zamanda kamuya ait işyerlerinde yoğun bir şekilde taşeron uygulaması yapılmış ve birtakım işyerlerinde asıl işverenin işçisinden daha fazla alt işveren işçisi çalıştırılmıştır (Baki,2011:48).

Avrupa Birliği'ne uyum süreciyle birlikte 2003 senesinde yürürlüğe konulan 4857 sayılı İş Kanunu'nda esnek çalışma biçimleriyle alakalı konulara değinilmiştir. Yine bu kanunda asıl işveren-alt işveren ilişkisine ait düzenleme katı bir biçimde ele alınmıştır. Bunun sebebinin, 1475 sayılı İş Kanunu zamanında asıl işveren-alt işveren ilişkisinde oluşan sorunların giderilmeye çalışılması olduğu ifade edilebilir(Baybora,2010:21).

İşçi haklarını korumak için 4857 sayılı İş Kanunu ile bazı önlemler alınmıştır. Bunlardan bazıları şunlardır(Şakar,2010:31);

- İlk olarak, asıl-yardımcı iş ayırımı yapılarak, yardımcı işlerde taşeron kullanımına limit getirilmemiş, asıl işlerde taşeron kullanımını yalnızca işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren işlerde olacağı belirtilmiştir,

- Asıl işverenin işçilerinin taşeron işveren tarafından işe alınarak işçilik haklarının sınırlandırılmayacağı belirtilmiştir,
- Önceden o işyerinde istihdam edilen işçi ile alt işveren ilişkisi kurulamayacağı yasada ifade edilmiştir. Aksi durumda ve genel olarak da asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı işlemle yapıldığının tespit edildiği durumlarda, alt işveren işçileri ilişkinin başından itibaren asıl işverenin işçisi kabul edilecek ve ona göre muameleye tabi tutulacakları ifade edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda 01.07.2006 tarihli ve 5538 sayılı Kanunla ilave edilen hükümlerle kamu kurum ve kuruluşlarından iş alanlar açısından düzenlemelere gidilmiştir. 15.05.2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunla İş Kanunu'na ilave edilen hükümlerle taşeron işverenin kendi işyerinin tescili için, asıl işverenden temin edeceği yazılı olarak düzenlenen alt işverenlik sözleşmesiyle alt işverenin işyerini bildirme sorumluluğu düzenlenmiştir. Daha önceki düzenlemelerde de taşeron işverenlerin işyeri bildirimi yükümlülüğü vardı. Bu maddede yeni olan hüküm ise alt işverenlik sözleşmesinin yazılı olarak yapılmasının yasada belirtilmesidir. 2008 yılında düzenlenen Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde detaylı düzenlemeler yapılmıştır(Baybora,2010:21).

Türkiye'de taşeronluk sisteminin hukuksal açıdan gelişimi yıllar itibariyle şu şekilde belirtilebilir(TİSK,2012:8-9):

1936: Taşeron işveren ilk olarak 3008 sayılı İş Kanunu ile düzenleme olanağına kavuşmuştur.

1950: 3008 sayılı yasadaki hüküm tekrar düzenlenmiş ve asıl işverenin alt işverenle beraber sorumlu olduğu açıkça belirtilmiştir.

1960: “Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Mütteallik 94 sayılı ILO Sözleşmesi” ülkemizce kabul edilmiştir. Sözleşmede kamu

kurumlarının işyerlerinde diğer işverenlere iş yaptırmaları halinde alt işveren işçilerinin korunması için düzenlemeler yer almıştır.

1967: 931 sayılı İş Yasası ile asıl işverenin sorumlu kabul edilmesi için alt işveren işçilerinin “münhasıran” çalıştırılmaları zorunlu hale getirilmiş fakat bu hüküm Anayasa Mahkemesince şekil açısından iptal edilmiştir.

1971: 1475 sayılı İş Kanunun 1.maddesi “bir işverenden belli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçileri münhasıran o işyerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan doğan yükümlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur.” biçiminde hazırlanmıştır.

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

2003: 4857 sayılı İş Kanunu ile asıl-alt işveren ilişkisi yeniden ele alınmış ve pratikte karşılaşılabilecek kötüye kullanmaların önlenmesine çalışılmıştır.

2006: 5538 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanun’un 2’nci maddesine iki yeni fıkra eklenmiş ve kamu kurumlarında alt işveren uygulamasına dair düzenlemelere gidilmiştir.

2008: 5763 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 3’üncü maddesine yapılan ek ile taşeron işverenin işyerini bildirme zorunluluğuna ait düzenleme yapılmıştır.

II.3. ALT İŞVEREN UYGULAMASINA NEDEN OLAN FAKTÖRLER

Asıl işverenlerin alt işverenlere iş yaptırmaları biçiminde ortaya çıkan taşeronluk uygulamaları çalışma hayatının zorunluluklarından doğmuştur. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin temelinde, herhangi bir işletmede bir takım uzmanlık isteyen işlerin söz konusu işlerde uzmanlaşmış kişi ya da kuruluşlara yaptırılması ihtiyacı bulunmaktadır. Bu durumda

asıl işveren kendi imkanlarıyla teknik olarak yapamayacağı bir işi alanında uzman bir kişi veya kuruluşa yaptırabilecektir. İşveren kendi imkanlarıyla daha yüksek maliyetle yapabileceği bir işi de daha az maliyetle yerine getirebilecek başka kuruluşa yaptırabilecektir. Dolayısıyla uzmanlık, teknik bir problemi çözmek, maliyet üstünlüğü sağlamak ya da her iki olguyu da bir arada gerçekleştirmektir. Zamanla işletmeler kendi işyerlerinde yerine getirdikleri asıl ve yardımcı karakterdeki işlerin bir kısmını diğer işverenlere yaptırmalarının yanı sıra asıl işverenlerden iş alan müteahhitlerin de yapacakları işleri bölerek, her bir parçayı başka müteahhitlerle paylaşıp yapmaları biçimindeki uygulamalar var olmuştur(Gerek ve Oral,2006:29).

Taşeron uygulamalarının ana sebepleri, ekonomik konjonktüre, teknolojik ilerlemelere bağlı sebepler, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi, sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarının sebep olduğu gelişmeler biçiminde ifade edilebilir(Çankaya ve Çil,2006:54).

Günümüz şartlarında artan rekabet, işyerlerini en verimli üretim biçimlerine sevk etmektedir. Dış kaynak kullanımıyla işletmeler kendileri yerine getirdikleri bir takım işleri alanlarında uzman kuruluşlara devretmektedirler. Bu sayede maliyet ve zaman tasarrufu sağlamakta, üretimde etkinlik, kalite de artış elde etmektedirler. İşletme bu şekilde, tüm eforunu kendi uzmanlık alanlarına aktararak etkinliğini artırmakta ve rekabet gücü kazanmaktadır(TİSK,2012:7).

Globalleşme ve neo-liberal politikalar nedeniyle kamusal alanda da özel sektör alanında da rekabet artmıştır. Artan rekabetle birlikte işletmeler dış kaynak kullanımı vasıtasıyla alt işveren uygulamalarına başvurmuşlardır. Fordist üretim yapan işletmeler giderek azalmıştır. Böylelikle, tam zamanlı istihdam azalmış, geçici işçi istihdamı artmış, kısmi zamanlı işçi çalıştırma, taşeron işçi çalıştırma tarzı modeller insan kaynağı istihdamının yeni yöntemlerini oluşturmuştur. Bu gelişmeler, alt işveren ilişkisini zorunlu hale getirmiş ve

bu durum taşeronlaşmayı arttırmıştır. Taşeronlaşmanın ana sebepleri arasında en önemlisi işgücü maliyetlerini azaltması neticesinde rekabet avantajı sağlamasıdır(Koçak ve Kavi,2011:4).

Teknolojinin gelişmesi ve uluslararası ticarete var olan engellerin giderilmesi ile rekabet uluslararası boyut kazanmış ve bu süreçte işletmeler hem ulusal hem de uluslararası alanda yüksek kaliteli, düşük maliyetli üretim sistemlerini geliştirmek durumunda kalmışlardır. İşletmeler mal ve hizmet üretimi yapmak için pek çok yardımcı üretim işlemleri yapmak zorunda kalmışlardır. Bu durum zamanla işletmelerin aşırı şekilde büyümesine ve hantallaşmasına sebebiyet vermiştir. Bu durumda işletmelerin izleyebileceği yollardan biri de, işletmelerin asıl işlerinde uzmanlaşmaları, asıl işe yardımcı işlerde uzman olan başka işletmelere iş vermek suretiyle küçülme stratejisidir. Bu yöntem, işletmelere maliyet ve zaman tasarrufu sağlamakla birlikte üretimde de verimlilik ve kalite artışı, öz yetenekleri geliştirme, riskin düşürülmesi, dağıtılması ve gelişen teknolojinin takip edilmesi gibi avantajlar sağlamaktadır. Tüm bu sebepler, işletmeler için taşeron kullanımını ihtiyaç ve zorunluluk haline sokmuştur(Görmüş,2013:143-144).

Taşeron uygulaması, globalleşme ve bölgesel bütünleşmelerin iş yaşamına getirdiği önemli bir çalışma problemidir. Batı toplumlarında taşeron sistemi teknolojik ve ekonomik gelişmelere paralel olarak artmıştır ve çeşitlenmiştir. Taşeron uygulamasında işletmeler bakımından önemli olan, kaliteyi yükseltirken maliyetleri azaltmaktır. Maliyetlerin azaltılmasıyla beraber kalitenin de elde edilmesi durumunda ekonomik olarak bir üstünlük sağlanacaktır(Ekin,2002:58).

Taşeron uygulamaları neticesinde işletmeler ciddi manada rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. Diğer taraftan taşeron uygulaması sonucunda ana işletmeler işgücü yoğunluklu üretim sistemlerinden teknoloji yoğunluklu üretim sistemlerine geçerek işgücü maliyetlerinde

önemli ölçüde tasarruf sağlamaktadırlar. Alt işverenlik sözleşmeleri tam zamanında üretim sisteminin uygulandığı bir anda işletme sermayesine duyulan ihtiyacı düşürmektedir. Aynı zamanda da işletmenin alacaklarını daha kısa zamanda tahsil etmesine imkan tanıyarak büyük bir ekonomik üstünlük oluşturmaktadır(Özveri,2010:119).

Alt işveren uygulaması(Ekin,2002:77):

- Ekonomik sebeplere ve konjonktürel değişmelere bağlı olarak artmaktadır,
- Teknoloji alanındaki yenilik ve değişimlere bağlı olarak uygulanmaktadır,
- Uygulamaya konulan ekonomik ve sosyal politikalar işletmelerin küçülmelerini, yaptıkları işlerin bazı kısımlarını alt işverene bırakmalarını mümkün kılmaktadır,
- Alt işverene iş yaptırılmasını gerekli kılan işlerde olduğu için alt işveren kullanımından vazgeçilememektedir,
- İşçilik maliyetlerinin azaltılması amacıyla alt işveren kullanılmaktadır.

Taşeron kullanılmasının bir nedeni de, küçük işletmelerin teşvik edilmesi neticesinde bu işletmelerin sayısının çoğalmasıdır. Küçük işletmeler artan maliyet baskısı sebebiyle kayıt dışı istihdama, sendikasız ve ucuz işgücüne yönelmişlerdir. Taşeron ilişkisinin kurulma gayelerinden bir tanesi de, sendikal örgütlenmelerin önüne geçebilmek, bir takım yasal sorumluluklardan sıyrılabilme ve daha ucuz işgücü imkanı elde edebilmektir (Aykaç,2010:23).

Taşeron sistemi en fazla inşaat, temizlik, ulaşım, turizm ve gemicilik alanlarında uygulanmakla birlikte günümüzde neredeyse tüm sektörlerde uygulanmaktadır. Alt işverenlik işletmeler açısından konusunda uzman kişilerin esnek işgücü olarak kullanılmasına sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra ekonomik faaliyetlerin artmasına ve neticesinde istihdam oluşturulmasına sebebiyet vermektedir. Bu uygulamada en önemli unsur, taşeronluğun

işletmelere başarı sahibi oldukları işi yürütme ve diğer işletmelerce daha etkin bir biçimde yapılabilecek işlerin de söz konusu işletmelere yaptırılması olanağı vererek verimliliği artırmak için esneklik sağlamasıdır. Uzmanlık isteyen işlerin söz konusu olduğu hallerde, örneğin ani talep yükselişlerinde mal veya hizmetlerin üretim sürecinde kapasite sorunlarının ortaya çıkması durumunda işletmeler alt işverenlik hizmeti alma yoluna gitmektedirler (Aktekin,2009:272).

II.4. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ

Asıl-alt işveren ilişkisinin varlığından bahsedebilmek için asıl işverene ait belirli bir işin yürütülmesi işinin taşeron tarafından yüklenilmesi gereklidir. Bu durumun neticesi olarak asıl işverenle alt işveren arasında belirlenmiş bir işin yerine getirilmesine dair bir sözleşmenin var olması gerekir. Asıl işveren ile alt işveren arasında “sözleşmesel bir ilişki” bulunduğundan söz konusu durum serbest irade beyanı ile kabul görmüş hukuki bir borç ilişkisinin bulunmasını gerekli kılar(Canbolat,2010:13).

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin oluşturulabilmesi için hem asıl işverenin hem de alt işverenin ortak iradelerinin olması gereklidir. Bu sebeple, asıl işveren ile alt işveren arasında gerçekleştirilen eylem, öncelikle iki taraflı bir sözleşme olmaktadır. Asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkiyi kuran sözleşmeler, asıl işverene de alt işverene de borç yükleyen sözleşmelerdir. Taraflardan bir tanesi bir mal veya hizmet üretimi işini üstlenirken diğeri yerine getirilen iş mukabilinde diğeri tarafa bir edimde bulunma yükümlülüğünü üstlenmektedir(Aydın,2006:69).

Örneğin asıl işveren ile-alt işveren arasında düzenlenecek olan eser sözleşmesinde alt işverenin borcu eseri ortaya koymak, asıl işverenin borcu ise yerine getirilen bu işin karşılığı olan ücreti ödemektir(tuzehukukburosı.com,2014).

Asıl-alt işveren ilişkisi hukuki özelliği itibariyle üçlü bir iş ilişkisi olmaktadır. Alt işveren ilişkisi, sadece asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkiyi belirtmemektedir. Aynı zamanda asıl işveren-alt işveren ve alt işveren işçisi arasındaki üçlü ilişkiden oluşmaktadır. Asıl-alt işveren ilişkisinin üçlü bir iş ilişkisi olarak özelliği, alt işveren ve alt işveren işçisi arasındaki iş ilişkisine ikinci bir işverenin katılması ile kurulur. Üçlü iş ilişkisi olarak ifade edilen işyeri devri ve iş sözleşmesinin devri yalnızca bu ilişkilerin yapıldığı sırada üçlü bir ilişki ortaya koymasına rağmen alt işveren ilişkisi bu ilişkinin varlığı süresince bu niteliği korur(Aykaç,2010:42).

Bir iş ilişkinin alt işverenlik ilişkisi olarak kabul edilebilmesi için(Kızıloğlu,2009:97):

- Alt işverenin yapacağı işin asıl işverenin işyerinde yerine getirdiği mal veya hizmet üretimine ait yardımcı işlerden olması ya da asıl işin bir bölümünde olması,
- Yapılacak işin işyerinde işçi istihdam eden bir asıl işverenden alınmış olması,
- Alınacak olan işin, işverenin işyerinde yaptığı mal ve hizmet üretimiyle alakalı bir iş olması,
- Yapılacak işin asıl işverene ait olan işyerinde yürütülmesi,
- Taşeronun aldığı iş için görev verdiği işçilerini yalnızca söz konusu işte çalıştırması, unsurlarının bulunması gerekmektedir.

Taşeronluk ilişkisinde asıl işveren ile taşeron işçileri arasında sözleşme bazında bir ilişki bulunmamaktadır. Söz konusu işçiler alt işverenin işçileri olmaktadır. Alt işverenlik ilişkisi bağlamında öncelikle alt işverenin yapılacak olan işi, esasen bu iş sebebiyle işveren sıfatına haiz olan bir başka işverenden almış olması zorunludur. Bir başka deyişle, alt işverenin iş aldığı kimsenin işveren sıfatının bulunması, kendine iş sözleşmesiyle bağlı olan işçi istihdam etmesi ve bu işçi istihdamının da işyerinin bir kesiminde ya da eklentilerinde alt

işverene verdiği işin hepsinde olması gerekir. Bu sebeple anahtar teslimi yapılan işler, ihale verenin işin tümünü bir veya daha fazla müteahhide birlikte veya parçalara ayırarak verdiği hallerde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından söz edilemez(Tatar Sönmez,2011:45).

Asıl işveren ile taşeron işveren arasında kurulan ilişkinin hangi sözleşme türünde olacağı konusu yasada belirtilmemiştir. Asıl işveren ile taşeron işveren arasındaki ilişkide asıl olan kanunun belirlediği nitelikte bir işin varlığıdır. Her iki işveren arasında yapılacak olan sözleşmenin hukuksal niteliği sözleşmeden doğacak hak ve ödevlerin tespitinde önem arz edecektir. Çünkü tarafların birbirlerine karşı ileri sürecekleri talepler konusunda sözleşme baz alınacaktır(Yüksel Bozkurt,2008:48).

Asıl işveren ile alt işverenle arasında bulunan hukuki ilişki istisna akdi olmaktadır. Bunun yanı sıra bu ilişki kira veya taşıma sözleşmeleri gibi sözleşme türlerinde de kurulmaktadır. Alt işverenin kendi işçisiyle arasındaki ilişki hizmet akdine dayalıdır. Asıl işverenle ile alt işverenin işçisi arasında ise hizmet akdi ilişkisinin kurulması söz konusu olmamaktadır. Taşeron işçisinin hizmet akdi ile bağlı olduğu tek işveren alt işveren olmaktadır. Asıl işverenden alınarak yapılan iş asıl işverenin işyerinin coğrafi sınırları dahilinde olsa bile işyeri alt işverenin işyeri kabul edileceğinden alt işverenin işyerinde iş yapıldığı belirtilmektedir. Asıl işverenin taşeron işçiler üzerinde yönetim hakkı bulunmadığı gibi onlardan işin yapılmasını isteme hakkı da bulunmamaktadır. İşçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ise asıl işveren alt işveren işçilerine genel içerikli emir ve direktifler verebilecektir(Çankaya,2002).

II.5. ALT İŞVERENLİK SÖZLEŞMESİ

Alt işverenlik ilişkisi, kendi işyerinde işçi istihdam eden asıl işveren ile bu işyerinin bir bölümünde iş yapmak üzere alt işverenle iş ilişkisi kuran ve alt işverenin yürütmek üzere aldığı işte işçilerini çalıştırma mecburiyeti bulunan sözleşmeye dayanan iş ilişkisidir.

27.09.2008 tarihine kadar mevzuatta alt işverenlik sözleşmesinin içeriği, süresi ve türü ile ilgili bir düzenleme bulunmazken bu tarihte Alt İşverenlik Yönetmeliği çıkartılmış ve belirsizlikler yok edilmiştir. Düzenlenen alt işverenlik yönetmeliği alt işverenlik ilişkisini belirli şartlara bağlamış ve alt işverenle asıl işveren arasında hazırlanacak olan sözleşmenin unsurlarını da belirtmiştir(Binici,2010:15).

Asıl işveren ile alt işveren arasında yazılı olarak yapılan sözleşmenin içeriği şu unsurlardan oluşmalıdır(www.hizmetinadresi.com):

- Asıl işveren ve alt işverenin işyerlerinin unvanları ve adresleri,
- Asıl işveren ile alt işverenin tüzel kişilik olduğu veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş olmaları durumunda işveren vekillerinin ad, soyad ve adresleri,
- İşverene ait olan işyerinde yerine getirilen asıl işin ne olduğu,
- Alt işverene yerine getirmesi için verilen işin ne olduğu.

Alt işverene asıl işin bir bölümünün verilmesi halinde ise(ÇSGB,2012:16-17):

- Alt işverene yapılmak üzere verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme şartlarına ilişkin teknik izahat,
- Taraflarca kararlaştırılmış olması halinde yürütülecek işin başlama ve bitiş tarihleri,
- Alt işverenin üstlenip yürüteceği işlerin işyerinin hangi bölümünde yerine getirileceği,
- Asıl işverenin, alt işveren işçilerine karşı söz konusu işyeriyle alakalı olarak yasadan, iş sözleşmesinden ya da alt işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden ortaya çıkan sorumluluklardan, alt işveren ile beraber sorumlu tutulacağı,

- Alt işverenlik sözleşmesi düzenlenmeden önce asıl işverence istihdam edilen işçilerin alt işverence işe alınmaları durumunda bu işçilerin haklarına herhangi bir sınırlama getirilemeyeceği,
- Alt işverene yerine getirmesi için bırakılan işin taraflar bakımından yapılma esasları,
- Asıl işveren veya asıl işveren vekili ile alt işveren veya alt işveren vekilinin imzası, konularına değinilir.

Kamusal alanda asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan alt işverenlik sözleşmesi genellikle bir yıllık olarak düzenlenmektedir. Alt işverenlik sözleşmesi her yıl yenilenebilir ya da istendiği takdirde başka bir alt işverenle yeni bir sözleşmede düzenlenebilir. Bu zaman diliminde işçinin iş sözleşmesi sonlandırılmıyor, işçi aynı işi yapmaya devam ediyorsa, söz konusu işçi için kıdem tazminatı ve ücretli izin hakkı devamlılık arz eder (www.tekgida.org.tr,2014).

Asıl işverenden yürütmek üzere aldığı iş sona eren alt işveren şu yolları izleyebilir (Sümer,2009:109-110):

- Belirli bir süre için yürütülen ve süresinin bitimi halinde ya da süreye bağlı bulunmamakla beraber herhangi bir nedenle sonlanan asıl işveren-alt işveren ilişkisinin sonunda, taşeron işçilerinin tamamının iş sözleşmelerini feshedebilir. Bunun neticesinde de işçilere kıdem tazminatlarını verebilir,
- Alt işveren ilişkisinin bitiminden sonra, önceki alt işveren çalıştırdığı işçilerini kendisine ait olan başka bir işyerine kaydırabilir. Bu halde işyeri değişikliği iş sözleşmesinin bitmesine neden olmaz ve işçi yeni işyerinde çalışmaya devam eder,

- Hukuki muameleye dayanarak önceki alt işveren işyerini yeni taşeron devretme hakkına sahiptir,
- Yeni alt işverene önceki alt işveren işçilerden bir kısmının iş sözleşmelerini devredebilir. İş sözleşmesinin devri, sözleşmenin tamamını kapsayacak şekilde başka bir işveren tarafından kabul edilmesidir.

Alt işveren ilişkisinin bitmesinden sonra önceki işverenin, yukarıda sıralanan yöntemlerden herhangi birini takip etmemiş ve alt işveren ilişkisinin bitiminden sonra işyerini terk etmiş olması halinde karşılaşılabilecek bir durumdur. Yani alt işveren ilişkisi bitmiş olmasına rağmen işçinin iş sözleşmesini feshetmemiş veya işyerini ya da bir kısım işçilerin iş sözleşmelerini devretmemiş olması halinde işçiler yeni alt işverene bağlı olarak işlerine devam edebilirler(Sümer,2009:110).

II.6. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN UNSURLARI

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin unsurları genel olarak; asıl işveren ve alt işverenlerin varlığı, işin 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, işin asıl işverene ait işyerinde yapılması, alt işverenin asıl işverenden aldığı işte kendi işçilerini çalıştırması olarak sıralanmaktadır. Bu unsurlar aşağıda açıklanmıştır.

II.6.1. Asıl İşveren ve Alt İşveren Varlığı

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ana özelliklerinden bir tanesi her iki tarafın da işveren sıfatının bulunmasıdır. Taşeron da işverendir ve bu sebeple işveren vekili olarak kabul edilmez. Taşeron yerine getirmek için aldığı işi, asıl işveren namına değil kendi nam ve hesabına, bağımsız bir şekilde yürütür. Alt işverenin kendi işçileri ile ilişkisi iş sözleşmesinden kaynaklanan bir ilişkidir. İstihdam ettiği işçiler ile iş sözleşmesi kendi aralarında yapılmakta ve iş sözleşmelerinden kaynaklanan sorumluluklar her iki tarafı da

ilgilendirmektedir. İlk olarak taşerondan bahsedebilmek için, söz konusu olan işyerinde işçi çalıştıran bir işverenden iş alınmalıdır. Bir işin tümünün bir işverene devri durumunda asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunmamaktadır(Yılmaz,2010:9).

Alt işveren ve asıl işveren ifadeleri, “işveren” sıfatı bulunan iki bireyin aralarında belirli nitelikler barındıran bir hukuki ilişki oluşturmaları neticesinde sahip oldukları ikinci bir özelliktir. Hem alt işveren hem de asıl işveren kendi çalışanlarına karşı tüm hak ve yükümlülükleriyle işveren durumundadırlar. İş Yasası’nda da asıl işveren-alt işveren ilişkisi ifade edilirken, alt işverenin “diğer işveren” biçiminde belirtilmesi bu hususu teyit eder niteliktedir. Bu durumda asıl işveren veya alt işveren özelliği, öncelikle birbirlerine bağlı olmadan “işveren” sıfatına sahip olmayı gerekli kılar. Buna karşın asıl işveren ile alt işverenin “işveren” nitelikleri, yalnızca kendi çalışanlarına yöneliktir. Bir başka ifadeyle asıl işveren ve alt işveren, taşeronun çalışanlarına karşı “birlikte işveren” niteliğine sahip olmazlar (Aykaç,2010:4).

4857 sayılı İş Kanunu’nda işveren, iş sözleşmesine dayanarak işçi istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşlar biçiminde ifade edilmiştir. Asıl işveren taşeron ilişkisinin varlığından bahsedebilmek için ilk önce mal ya da hizmet üretiminin yapıldığı işyeri sahibi olan asıl işverenin var olması gerekir. Bunun haricinde asıl işverene ait olan işyerinde iş üstlenen ikinci bir işverenin varlığı zorunludur. Bu durumda asıl işveren alt işveren ilişkisinden bahsedilebilir. Fakat alt işverenin başlangıçta bir işyerinin bulunma zorunluluğu yoktur. Çünkü alt işveren, işveren sıfatını ilk olarak asıl işverenden yerine getirmek üzere aldığı iş ve bu işin yapıldığı işyeri nedeniyle edinir(Çankaya,2014:10).

Bir şahsın asıl işveren olarak kabul edilmesi için İş Kanunu’nun ikinci maddesindeki tanıma uygunluğu yeterli olmaktadır. Ayrıca işyerini ve çalışanlarını ilgili mercilere

bildirmesi şartı bulunmamaktadır. Bildirimde bulunulmasa bile İş Kanunu'na bağlı olarak işler yürütüldüğü takdirde yasa gereği işveren sıfatını kazanır. İş sözleşmesine göre taşeron da işçi çalıştırması sebebiyle işverendir ve hukuki niteliği açısından asıl işverenden farkı yoktur. İşveren tanımına ait tüm hususlar alt işveren için de geçerli bulunmaktadır. Yani işçi istihdam etmeyip işi bizzat kendisi yürüten şahsın işveren niteliği olmadığından, alt işveren olarak da kabul edilemez(Şen ve Naneci,2009:26).

Alt işverene yerine getirmesi için iş vermiş olan şahıs yani asıl işveren, kendisine ait olan işyerinde mal veya hizmet üreten, işçi istihdam eden işverendir. Asıl işverenin yürütmekte olduğu mal veya hizmet üretimi devamlılık gösteren bir iş olmalıdır. Örneğin, anahtar teslimi iş verilmesi halinde, işveren olarak kabul edilmeyen ihale makamından iş üstlenilmesi halinde alt işveren ilişkisi oluşmayacaktır(Gerek ve Oral,2006:31).

Asıl işveren sıfatının kazanılabilmesi için, taşeronu yürütölmek üzere verdiği iş sebebiyle işveren özelliği elde etmesi, kendi hesabına söz konusu işyerinde geri kalan işlerde işçi istihdamını gerekli kılmaktadır. İşveren sıfatı olmayan ya da alt işverene yapılmak üzere verdiği iş değil de başka bir iş nedeniyle işveren sıfatı olan kişinin asıl işveren özelliği yoktur. Özetle, asıl işverenin işveren sıfatının, bir parçasını alt işverene bıraktığı asıl işin geri kalan bölümünde ya da alt işverenlik yardımcı işlerde ise bunun haricindeki kısımda kendi namına işçi çalıştırmaktan kaynaklanması şarttır(Akyiğit,2010:146-147).

Alt işverenlikten söz edilebilmesi için, işyerinde taşeronunda işçi istihdam etmesi gereklidir. Alt işveren çalıştırdığı kendi işçilerinin işvereni olmaktadır. İstihdam edilen işçiler alt işverene bağlı şekilde çalışırlar, alt işverenin işçilerini çalıştırdığı işyeri kesimi de alt işveren ve işçileri açısından ayrı bir işyeri olmaktadır. Bir işverenden yürütmek üzere iş üstlenen, fakat üstlendiği işi kendisine ait işyerinde fason üretim şeklinde iş yapan işveren, alt işveren olarak kabul edilmeyecektir(Eraltuğ Kökkılınç,2009:117).

II.6.2. İşin İşyerinde Yürütülen Mal Veya Hizmet Üretimine İlişkin Yardımcı İşlerde veya Asıl İşin Bir Bölümünde İşletmenin ve İşin Gereği İle Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İşlerden Olması

4857 sayılı İş Kanunu'na “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” hükmü konularak, oluşturulacak olan ilişkinin hangi işler için ve nasıl kurulacağı belirtilmiştir. Kanunun ilgili maddesinde düzenleme ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Bu durumun sebebi ise, daha önceleri görülmüş olan muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinin yapılmasını engellemektir. Bu hüküm ile çalıştırılan işçinin istismarının önüne geçilmek arzu edilmiştir(tuzehukukburosusu.com,2014).

4857 sayılı İş Yasası'nın 2.maddesinde düzenlenen asıl işveren-alt işveren ilişkisinde “yardımcı iş” ve “asıl iş” ayrımı esas alınmış, asıl işin bir kısmının alt işverene bırakılması belirli şartlara bağlanmıştır. Yine aynı madde de asıl-alt işveren ilişkisinin geçerlilik şartları ve sınırları ayrıntılı olarak tanzim edilmiş ve taşeron işçilere karşı asıl işverenin müteselsil sorumluluğu açıkça belirtilmiştir(Görmüş,2013:144-145)..

4857 sayılı İş Yasası'nın 2.maddesinde alt işverenlik, “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.” şeklinde düzenlenmiştir(4857/2).

Kanunun ilgili maddesinde, işverenden yürütülmek üzere iş üstlenen herkes alt işveren olarak kabul görmemiştir. “Buna göre, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin “asıl işin bir bölümünde” veya “yardımcı işlerinde” iş alan diğer işverenler, işçilerini sadece

bu işyerinde çalıştırdıklarında asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğmuş olacak, buna karşı işyerinde yürütülen asli ve yardımcı işler dışında iş alan bir işveren, örneğin işyerinde bir ek inşaat yapılması ya da bina onarım işi alan diğer işverenin alt işveren kapsamında değerlendirilmesi mümkün olmayacaktır.” şeklinde belirtilmiştir. Alt işverenlik kavramı iş hukuku kapsamında ele alınmıştır(Görmüş,2013:144-145).

Yardımcı işler “işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan” işleri belirtmektedir. Yardımcı işler açısından önemli olan husus bu işlerin üretim sistemi içerisinde bulunmamaları, asıl işe bağımlı bulunmaları ve bu sebeple asıl iş sürdükçe ihtiyaç duyulan işleri kapsamalarıdır. Söz konusu olan işlerin sürekli iş olması zorunluluğu yoktur. Geçici olarak nitelenen işler de yardımcı iş olarak yerine getirilmek üzere alt işverene bırakılabilir. Ekonomi alanında yardımcı işler “asıl iş olan mal ve hizmet üretimi sürecine göre, üretimin satışa arz edilecek duruma girmesine kadar organize edilen üretim süreci dışında işler” olarak tanımlanmıştır. Bu kapsamda yardımcı iş, mal ya da hizmetin imalatından bireylere iletimine kadar geçen sürecin haricinde olan işler olarak nitelenebilecektir. Bu işler herhangi bir sınırlama olmaksızın taşeronla bırakılabilecektir(Kunt,2013:133-135).

Kanun maddesinde bulunan “asıl işin bir bölümü” ifadesi; “belirli bir işleve sahip olan ve bu işlevini ayrıldığı işyerinden bağımsız şekilde devam ettirebilen bir organizasyon birimi” olarak ifade edilebilecek “işyeri bölümlerinde” idame ettirilen işleri belirtmektedir. Asıl işin bölünmesi, bu bölümlerle kısıtlanmaktadır. Bu bölümlerde yapılan işin bütünlüğünü zedeleyecek şekilde bölünmesi söz konusu olmamaktadır. Kanunun, “asıl işin bir bölümünde alt işverenin iş alabileceğine” dair olan hükmü ile “işlerin bölünme suretiyle bir kısmının asıl işverence, diğer kısmının alt işverence yürütülmesine madde düzenlemelerinin imkan vermediğini” belirten madde gerekçesi beraber değerlendirildiğinde bu neticeye varmak

kaçınılmaz olmaktadır. Diğer koşulların bulunması şartıyla, asıl iş bölümlerden oluşmaktaysa bu bölümlerin her biri de ayrı ayrı olarak yalnızca bir bütün olacak şekilde alt işverene bırakılabilecektir. Asıl iş tek bir süreçten oluşuyorsa bölümlere ayrılarak alt işverene bırakılamayacaktır(Şafak,2004:116-117).

4857 sayılı İş Kanunu'na göre; asıl işin bir kısmında işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık isteyen bir işin alınması durumunda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından söz edilecektir. 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddesinde “ile” nin “ve” mi “veya” mı anlaşılması gerektiği uzun süre tartışma konusu olmuştur. Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin yayımlanmasından sonra “ile” nin “ve” anlamında anlaşılması gereği belirtilmiştir. Yani üstlenilen işin, asıl işin bir kesiminde işletmenin ve işin gereği olması aynı zamanda da teknolojik sebeplerle uzmanlık isteyen bir iş olması zorunludur(Baybora,2010:22).

Doktrindeki bazı görüşler İş Kanunu'nda belirtilen “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” ifadesindeki “ile” kelimesinin taşeronla verilen işin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık isteyen bir iş olması gerektiği biçiminde değerlendirilmesi ve “ile” kelimesinin “olarak” şeklinde algılanması gerektiğini, bazıları ise “veya” biçiminde algılanması gerektiğini belirtmişlerdir. İlk görüşe göre, alt işverene verilebilmesi bakımından bir işin işletmenin ve işin gereği olması yeterli değildir. Aynı zamanda işletmenin ve işin gereği olacak şekilde uzmanlık isteyen bir iş olması zorunludur. Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde bu durum kümülatif olarak ele alınmıştır. Yargıtay da asıl işin alt işverene bırakılmasında, işin ve işletmenin teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme şartlarının beraber var olması gerektiğini belirtmektedir. İşyerinde yerine getirilen mal ve hizmet üretimine ait yardımcı işler, üretime ait olmakla beraber ikinci planda kalan işleri kapsamaktadır. Yardımcı işlerin İş Kanunu'nda tanımı yapılmamıştır. Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde yardımcı iş tanımı; söz konusu işyerinde yapılan mal ve hizmet

üretimine ait olmakla beraber direkt olarak üretim sistemi içinde bulunmayan üretimin zaruri bir unsuru olarak kabul edilmeyen ancak asıl iş var oldukça varlığı olan ve asıl işe bağımlı olan iş biçiminde yapılmıştır(Tatar Sönmez,2011:46).

II.6.3. İşin Asıl İşverene Ait İşyerinde Yapılması

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için alt işverence yürütülen asıl işin, asıl işverene ait olan işyerinde yapılması gereklidir. Asıl işin tümünün taşeronla bırakılması mümkün değildir. Böyle bir durumda asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmamakta ancak işyeri devri mümkün olmaktadır(Çankaya,2014:11).

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin oluşumunda aranacak ilk temel şart, asıl işverene ait bir işyerinin varlığı ve bu işyerinde işçi çalıştırılıyor olmasıdır. İş Kanunu'na göre, işçi istihdam eden gerçek veya tüzel ya da tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşlar işveren olarak tanımlanır. İşyerinin varlığını zorunlu kılan işçi istihdamıdır. İş Kanunu'nda işyeri; “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim” olarak ifade edilmiştir. İşyerinin, işyerine bağlı olan kısımlar, eklentiler ve araçlar ile bir bütün oluşturduğunu belirtmiştir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin temel şartı, belirtilen unsurlar bazında, asıl işverene ait işyerinin olması ve kendisine ait bu işyerinde işçi istihdam etmesidir. Buna göre bir kişi kendisine ait bir işi, işçi çalıştırmadan tamamıyla bir başka işverene bırakmışsa, İş Kanunu kapsamında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunmamaktadır(Güzel,2004:39-40).

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için alt işverence yürütülen işin asıl işverene ait işyerinde yürütülmesi zorunludur. Bu sebeple örneğin fason imalat biçiminde bir işverenden iş alan ve söz konusu bu işi kendine ait işyerinde yerine getiren kimselerle işveren arasında asıl işveren taşeron ilişkisi kurulamaz(Çankaya ve Çil,2006:57).

İşçilerin yalnızca asıl işverenin işyerinde çalıştırılmaları şartı, birden fazla işverenden iş yüklenilmesi durumunda alt işveren ilişkisinin hiçbir şekilde oluşturulamayacağı sonucunu doğurmaz. Birden fazla işverenden iş alan bir kişi, işçilerinden hiçbirini bu işyerlerinde çalıştırmıyor, örneğin işçilerini söz konusu işyerlerinde dönüşümlü olarak istihdam ediyorsa, iş yasası kapsamında asıl işveren-taşeron ilişkisi bulunmamaktadır. Ama aynı kimse işçilerinden birini veya birden fazlasını bu işyerlerinden bir tanesine "tahsis" etmişse, bu durumda o işyerinin işvereni karşısındaki konumu alt işverenliktir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edebilmek için alt işverenin işçilerinin yalnızca asıl işverenin işyerinde çalıştırılmaları şartının varlığına bakılması son derece mantıklıdır. Çünkü yalnızca bu olasılıkta taşeron işçileriyle asıl işveren arasında müteselsil sorumluluk hükümlerinin uygulanmasını haklı kılan fiili bir ilişkinin varlığı kabul edilebilir. Yalnızca böyle bir durum asıl işvereni alt işverenin işçileri hususunda sorumlu kılmanın mantıklı bir açıklaması olarak belirtilir(Soyer,2006:21).

II.6.4. Alt İşverenin Asıl İşverenden Aldığı İşte Kendi İşçilerini Çalıştırması

İş Kanunu açısından alt işverenin varlığından bahsedebilmek için, alt işverenin asıl işverenden iş alması ve alınan bu işte bu iş için görev verdiği işçilerini çalıştırıyor olması zorunludur. Bu sebeple bir işin tamamını üstlenen ya da aynı işçilerini aynı zaman diliminde farklı işyerlerinde çalıştıran kimse alt işveren olarak kabul edilmez. Bununla beraber bir işverenden aldığı işi, işçi çalıştırmaksızın kendisi yerine getiren kimse de alt işveren olarak ifade edilemez(Yılmaz,2010:25).

Alt işveren kendisine ait işçileri çalıştırmalıdır. Alt işveren hiç işçi çalıştırmıyorsa örneğin memur çalıştırıyorsa ya da hizmet akdiyle kendisine bağlı bulunmayan kişilerle birlikte yürütüyorsa alt işveren sıfatını kazanamaz. İşçilerin tamamının hizmet akdiyle çalıştırılıyor olması gerekliliği tartışma konusu olabileceği gibi işçilerin tamamının yalnızca

bu işyerinde mi çalışacakları soru işaretlerine neden olabilir. İş Kanunu'ndan yola çıkılarak işverenden alınan iş de alt işverene hizmet akdiyle bağlı işçilerin çalıştırılması zorunluluğu ve işçilerin yalnızca o işe has bir şekilde çalıştırılmaları gerektiği neticesi elde edilebilir. Ama işyerinde tamamı olmamakla birlikte ödünç işçi de çalıştırılabilir(Aşçı,2011:11).

Alt işveren, üstlendiği işte kendisiyle aralarında hizmet akdi bulunan bir tek kişi bile çalıştırmıyorsa alt işveren sıfatını elde edemez. Kişinin başka işyerlerinde işçi çalıştırıyor olması yeterli görülmemektedir. Fakat, taşeronun çalıştırdığı işçilerin hepsinin kendisi ile hizmet akdinin var olmasının gerekip gerekmediği, işyerinde çalışan işçilerin tamamı kendisine ait işçi olsa dahi işçilerini yalnız üstlendiği bu işte çalıştırmasının gerekli olup olmadığı tartışmalıdır. Taşeron işçilerinin yalnızca asıl işverenin işyerinde çalıştırılması şartının gerekliliği, alt işveren sıfatının elde edilmesi ile değil asıl işverenin taşeronun işçilerine karşı müteselsil sorumluluğuyla alakalıdır. İşçilerin diğer işverenlerin işyerlerinde de çalıştırılması durumunda bu sorumluluğun paylaşılma gerekçesi bulunmamaktadır (Çankaya,2002).

Aynı taşerona bağlı olan işçinin birbirinin ardı sıra farklı asıl işverenlere ait işyerlerinde istihdamları durumunda, birden çok asıl işveren-taşeron ilişkisi her bir asıl işveren açısından ayrı ayrı kurulmuş kabul edilecektir. Benzer biçimde birden çok işyerinde temizlik işini alan işletme, işçilerini iş aldığı farklı işyerlerinde dönüşümlü biçimde çalıştırmaları durumunda, alt işveren olarak kabul görmeyecektir. Taşeronun işçisinin, asıl işverenden üstlenilen işin yanı sıra hizmet içi eğitime tabi tutularak asıl işverenin işinde çalıştırılması durumunda söz konusu işçi açısından asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsedilemeyecek asıl işverenin işçisi sayılacaktır(Eraltuğ Kökkılınç,2009:124).

II.7. ALT İŞVERENLİĞİN SINIFLANDIRILMASI

Alt işverenlik; ekonomik alt işverenlik, kapasite alt işverenliği ve uzmanlık alt işverenlik olmak üzere sınıflandırılmaktadır. Bunlar aşağıda kısaca açıklanmıştır.

II.7.1. Ekonomik Alt İşverenlik

Ekonomik alt işverenlik nihai üründe kullanılacak olan birimlerin üretimlerinin veya üretim için gereken işlemlerin işletme dışından sağlanmasının ekonomik olarak daha avantajlı olduğu tüm taşeron işverenlik durumları için söz konusu olmaktadır(Şen,2011:41).

Ölçek ekonomisi olarak ifade edilen bu husus asıl işletmenin işyerinde kullanacağı parça veya malzemeyi dışarıdan temin etmek yerine kendisinin üretmesi halinde geçerli olmayabilir. İmalat sektöründe daha fazla rastlanılan bu gibi hallerde alt işverenlik uygulamaları maliyetlerde önemli azalışlara neden olmaktadır. Bunun sebebi ise alt işverenlerin işletmelere bu gibi durumlarda cazip ekonomik öneriler sunmasıdır. Alt işverenler tarafından verilen çekici rakamların düşük işgücü maliyetlerinden geldiği belirtilmektedir. Küçük işverenlerde büyük işverenlerde işçilerine aynı miktarda ücret ödemesi yapsalar dahi, küçük işletmelerde sosyal yardım vb. ödemelerin daha düşük olması sebebiyle maliyetler büyük işletmelere kıyasla daha az seviyede gerçekleşmektedir(Şen,2006:76-77).

II.7.2. Kapasite Alt İşverenliği (Talebe Bağlı Alt İşverenlik)

Kapasite alt işverenliği işletme bir takım üretim faaliyetlerini gereken zamanda, ek süre verilse bile, kendi organizasyonu dahilinde gerçekleştirmeyi imkansız veya aşırı masraflı bulduğu zaman uygulanan bir durumdur. Kapasite alt işverenliği, genellikle makine ve teçhizatın arıza yapması, yetersiz kalması, malzemelerin hatalı olması, işçilerin üretim ve performans problemleri, devamsızlık yapmaları gibi durumların söz konusu olduğu hallerde

başvurulan bir yöntem olmaktadır. Bazı durumlarda ise firmalar kapasitelerinin çok üstünde siparişler alabilmekte, teslimatı gerçekleştiremeyecekleri erken bir tarih vermek gibi durumlarla karşı karşıya kalabilmekte, siparişleri yetiştirebilmek için alt işveren uygulamasına gitmektedirler(Ekin,2002:111).

Kapasite alt işverenliği ana işletmede yapılacak iş için uygun kapasitenin bulunmadığı veya söz konusu işin işletme içinde yapılması halinde fazla çalışma ücretleriyle ya da makinelerin üretime göre ayarlanma gerektirmesi gibi maliyet artırıcı unsurların bulunması halinde uygulanmaktadır. Bu sebeple kapasite alt işverenliğinin uygulanması ekonomik alt işverenlik olarak da değerlendirilebilir. Bu alt işverenlik çeşidinde en önemli şey zamandır. Büyük işletmeler açısından en önemli şey işin öngörüldüğü şekilde teslimatı olup ücret ikinci plandadır. Bu sebeple kapasite alt işverenliği özellikle küçük işletmeler açısından çok karlı sonuçlar doğurmaktadır(Şen,2011:42).

Bu tip alt işverenlik uygulamaları talepteki konjonktürel ve mevsimlik değişikliklere bağlı olarak uygulanmaktadır. Bu sebeple de geçicidir. Kapasite taşeronluğu, ana işletmeleri talep değişikliklerine karşı koruyan bir tampondur. Siparişlerdeki az bir daralma ya da istenilen büyük miktardaki siparişi karşılayamama, kapasite taşeronluğun sona ermesine neden olabilir(Ekin,2002:111).

II.7.3. Uzmanlık Alt İşverenliği (Teknik Alt İşverenlik)

Büyük firmalar belli başlı üretim problemlerini giderecek teknik imkanları bulunmadığı zaman söz konusu işi başka işletmelere verdikleri zaman ortaya çıkan alt işverenlik çeşidi uzmanlık alt işverenliğidir. Sanayileşmeye paralel olarak gelişen uzmanlık alt işverenliği, daha fazla gelişmiş ülkelerde uygulanan bir alt işverenlik yöntemidir. Uzmanlık alt işverenliği yalnızca alt işverene ürettirilen kısımlara yeni bir teknik nitelik kazandırmak için uygulanmaktadır. Aynı zamanda asıl işletmede bu işi yapacak ekipman ve

yeteneklerin bulunmadığı durumlarda da başvurulan bir yöntem olmaktadır. Uzmanlık alt işverenliğin bir de ekonomik boyutu bulunmaktadır. Uzmanlık alt işverenliğe başvurmanın ana sebebi alt işverenin değişik üretim işlemleri yapan ana işletmeye göre belirli bir işte veya üretim dalında uzmanlaşmasıdır(Baki,2011:48).

II.8. Alt İşverenlik İlişkisinin Diğer İlişkilerden Farkı

Alt işverenlik ilişkisinin; işçi ve işveren vekilinden, iş aracılığından, takım sözleşmesinden, ödünç iş ilişkisinden, işçi devri sözleşmesinden farklı yönleri bulunmaktadır.

II.8.1. İşçi ve İşveren Vekilinden Farkı

Alt işverenliğin hem işçiden hem de işveren vekilinden pek çok farklı yönleri bulunmaktadır.

Alt işverenin işçiden farklı olan yönleri şunlardır(Baybora,1995:21);

- Alt işveren, asıl işverenden yerine getirmek üzere aldığı işte kendi namına işçi istihdam etmesi sebebiyle bağımsızdır. İşçi işveren için ve işverene bağımlı olarak çalışan kişidir. Alt işveren gerçek veya tüzel kişi olabiliyorken işçi sadece gerçek kişi olabilmektedir,
- İşçi ile işveren arasındaki ilişki İş Kanunu'nda belirtilmiş olup aralarındaki ilişki hizmet akdine dayanmalıdır. Asıl işverenle taşeron arasında hizmet akdine dayalı bir ilişki olması zorunlu değildir. Asıl işverenle taşeronun arasındaki ilişki; istisna, kira veya nakliye akdine dayalı olarak düzenlenebilir,
- İşçi ile işveren arasında hizmet akdinin varlığı sebebiyle işçi ve işveren arasında bulunan bağımlılık ilişkisine dayanarak işveren işçisine emir ve talimat verme hakkına sahiptir. Asıl işverenle alt işveren arasındaki hukuki

ilişkinin hizmet akdine dayanma gereği olmaması sebebiyle, asıl işverenin alt işverene emir ve talimat verme hakkı bulunmamaktadır.

Taşeronun asıl işveren karşısındaki durumu işçi ya da işveren vekilliği olmamakta, bağımsız bir işverenlik olmaktadır. Alt işveren söz konusu işi işçi niteliğiyle ve iş sözleşmesi ile değil bağımsız hizmet veren işveren niteliğiyle üstlenmektedir. Asıl-alt işveren arasında genellikle eser, nakliye, kira gibi bir hukuki ilişki bulunmaktadır. Alt işveren, asıl işverenin emir ve direktiflerine göre değil sözleşmede belirtilen unsurlar doğrultusunda işi yürütür. Alt işveren gerçek kişi veya tüzel kişi olabilmekteyken işçinin tüzel kişi olması söz konusu değildir. Alt işveren asıl işveren karşısında bağımsız olmakta, işi asıl işveren adına değil kendi namına yürütmesi ve istihdam ettiği işçilere karşı kendine ait bağımsız bir işveren yetkisiyle hareket etmesi de onun asıl işverenin işveren vekili olarak kabulüne imkan vermediğini belirtmektedir(Sönmez,2009:58).

Alt işverenin işveren vekilinden farklı yönleri şunlardır(Baybora,1995:23);

- Alt işveren üstlendiği işte kendi namına işçi çalıştırması sebebiyle işveren sıfatına haizdir. Fakat işveren vekili için böyle bir durum bulunmamaktadır. Alt işveren gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi de olabilir fakat işveren vekilinin sadece gerçek kişi olması gerekmektedir,
- İşveren vekili işyerinde işveren namında hareket eden iş yönetiminde görevlendirilen kişilerdir. Alt işverenler kendi adlarına hareket ederler ve belirlenmiş bir işin yerine getirimini üzerlerine alırlar,
- Alt işverenle asıl işveren arasında kurulan hukuki ilişki; istisna, kira veya nakliye sözleşmesi şeklinde kurulmaktadır. İşveren ile işveren vekili arasında kurulan ilişki genellikle hizmet akdine dayanmakta ama bazen de temsil yetkisi veren vekalet sözleşmesi şeklinde olmaktadır,

- İşveren vekilinin işçilere karşı olan davranış ve yükümlülüklerinden doğrudan doğruya işveren sorumlu olmaktadır. Alt işveren asıl işverenden aldığı işlerde işçilerini işyerinde çalıştırması halinde işçilerine karşı asıl işverenle birlikte sorumlu tutulmaktadır.

II.8.2. İş Aracılığından Farkı

Alt işverenlik ile pratikte en sık karıştırılan iş aracılığıdır. Aslında bu iki ifade birbirinden farklı anlamlar içermektedir. İş aracılığı, iş arayan işçiye iş, işçi arayan işverene ise işçi sağlamaya dönük bir faaliyettir. Bu faaliyet yurtiçi yurtdışı, aralıklı ya da sürekli, ücret karşılığı ya da ücretsiz olarak devlet, tüzel veya gerçek kişi ve kuruluşlarca yürütülen bir faaliyettir. İş aracılığı yapan kişinin işi iş arayan ile işçi arayanı bir araya getirmek suretiyle sona erer ve aralarında hizmet akdinin düzenlenme şartı bulunmamaktadır. Aracı olan ile taraflardan herhangi biri arasında hizmet ya da istisna akdi oluşturulmamaktadır. Aracılık yapan kişinin sonradan aracılığını yaptığı hem işçiye hem de işverene karşı bir edimde bulunması söz konusu olmamaktadır(Çankaya,2002).

Alt işverenlik uygulamasında, asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşme gereği bir süre öngörülmesi durumunda söz konusu süre için devamlı bir ilişki bulunmaktadır. Alt işverenin kendi işçisi ile aralarındaki ilişkinin sürekli bir ilişki olan iş sözleşmesi özelliği belirgindir. Alt işverenin işçisinden ücret, masraf adı altında maddi bir fayda elde etmesi mümkün değildir. Aksine alt işveren işçisine ücretini ve diğer mali haklarını ödemek zorundadır. Asıl işveren de alt işverenin işçisine karşı belli oranda müteselsilen sorumludur. Oysa iş aracısının aracılığıyla iş bulan işçiye karşı aracının sorumluluğu bulunmamakta olup yalnızca işveren sorumluluğu bulunmaktadır(Kılıç,2007:46).

Taşeron, asıl işverenin işyerinin bir kısmında ya da eklentilerinde iş üstlenmekte ve üstlendiği bu işi kendi işçileri ile yürütmektedir. Alt işverenin gayesi kendine ait işçilerle asıl

işveren arasında hizmet akdinin yapılması değildir, asıl işveren de bunu istememektedir. Alt işverenliğin giderek daha fazla kullanılmasının sebebi işin gerçek sahibi olan asıl işverenin işin bir kısmında veya eklentilerinde kendisi ile hizmet akdi ilişkisi kurulmayan işçiler ile diğer bir deyişle taşeron işçileri aracılığıyla işlerin yürütülmesini gerçekleştirmektir(Çankaya,2002).

II.8.3. Takım Sözleşmesinden Farkı

İş Kanunu'nda yer alan takım sözleşmesi; bir grup işçi adına söz konusu işçileri temsil eden aynı takımda yer alan bir işçinin işverenle aynı zamanda kendisi ve takım üyeleri namına imza attığı sözleşmedir. Takım lideri olan işçi de, liderliğini yaptığı takımda bulunan adlarına sözleşme imzaladığı takım üyeleri de işini yürüttükleri işverene karşı işçi vasfına sahiptirler. Bu işçiler işverenle devamlı bir ilişki içerisindeyler. Alt işverenlikle asıl-alt işveren arasında katıyetle iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Kanun işçilik haklarını korunması için asıl işvereni de alt işverenle birlikte müteselsilen sorumlu kılmıştır. Takım liderinin takımı oluşturan işçilere karşı işçilik haklarından dolayı yükümlülüğü bulunmamaktadır. Takım sözleşmesi ve takım lideri olan işçi ile alt işverenlik ilişkisi ve alt işveren arasında paralellik arz eden bir durum yoktur. Aralarındaki benzerlik her iki ilişkinin de iş hukukuna ait üçlü bir ilişki olmasıdır(www.tuhis.org.tr,2014).

II.8.4. Ödünç (Geçici) İş İlişkisinden Farkı

Hukuki özelliği bakımından geçici iş ilişkisi, iş sözleşmesinin tarafları olan esas işveren, geçici iş ilişkisi ile işçi istihdam eden geçici işveren ve geçici işçi arasında oluşturulan bir çeşit üçlü sözleşme ilişkisidir. Bu ilişkide geçici işçi ile geçici işveren arasında bir iş ilişkisi oluşturulmamaktadır. İşçinin işvereni ile arasında yapılan iş sözleşmesinin başka bir işverene devride bulunmamaktadır. Geçici iş ilişkisi, üç ayrı hukuki ilişkiyi barındırmaktadır. İlk ilişki geçici işçi ile esas işveren arasında kurulan iş sözleşmesi, diğeri

esas ve geçici işverenler arasında kurulan işçi temini sözleşmesi, sonuncusu ise geçici işçi ile geçici işveren arasında oluşturulan ilişkidir(İren,2011:284).

Geçici iş ilişkisinin varlığı durumunda işçi, geçici bir zaman dilimi için başka bir işverene ait olan işyerinde çalışmaktadır. İşçi söz konusu işveren nam ve hesabına emeğini sarf etmektedir. İşçinin bir başka işverenin işyerinde çalışmasına rağmen kendi işverenin adına işini yapması durumunda ise geçici iş ilişkisi oluşmaz(Özkaraca,2008:104).

Alt işveren ilişkisinde asıl-alt işveren arasında kurulan ilişkinin konusu asıl işverenden yapılmak üzere alınan işin alt işverenin işçileri ile yürütümüdür. Ödünç iş ilişkisinde ödünç verenin ödünç alana karşı bir işin yerine getirilme sorumluluğu bulunmamaktadır. Alt işveren ilişkisinde eser ya da başka bir sözleşme ilişkisi kurulmaktadır. Ödünç iş ilişkisinde ödünç veren ile ödünç alan arasında işçi ödünç verme sözleşmesi oluşturulmaktadır. Hak ve yetkiler yalnızca alt işverendedir, işveren konumunda bölünme bulunmamaktadır. Ödünç iş ilişkisinde işçi işin yerine getirilmesiyle ilgili konularda ödünç alanın yönetim yetkisini altındadır. İşçi, ödünç alan işverene karşı belli oranda sorumludur ve sadakat yükümlülüğü altındadır. Bunun yanı sıra ödünç veren işverenin de işin yerine getirilmesini isteme hakkı sınırlı da olsa sürer. İşçinin ödünç işverene karşı sadakat borcu devam eder. Ödünç iş ilişkisinde işverenlerin işlevlerinde bölünme vardır(www.tuhis.org.tr,2014).

II.8.5. İşçi Devri Sözleşmelerinden Farkı

İşçi devri çalışma hayatında, işçilerin işlerini yürüttükleri işyeri işverenin, başka bir işyeri işvereni ile anlaşma sağlayarak ve çalışacak işçinin rızası alınarak, üçlü bir anlaşmayla işçiyi verdikleri, işçiyi alan yeni işverenin, aldığı işçinin önceki işveren yanındaki kıdem süresinin ve diğer haklarının da devrini kabul ettiği anlaşmadır. Bu tür sözleşmeler ile alt işverenlik sözleşmesi birbirlerinden çok farklıdırlar. Devir eden ile devir alan işverenlerin işyerleri hukuksal ve fiziksel olarak tamamen farklı olmaktadır. Devir anlaşmasıyla birlikte

işçinin devreden işverenle hizmet akdi bitmekte devralan işverenle hizmet ilişkisi başlamaktadır. Alt işverenlik antlaşmasında ise taşeron işçisi ile asıl işveren arasında hizmet akdi oluşturulmamaktadır(Çankaya,2002).

II.9. ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE SINIRLAMALAR

Asıl işveren ile alt işveren ilişkisinde sınırlamalar; asıl işveren işçilerinin alt işverence çalıştırılmaması, daha önce asıl işverene ait işyerinde çalıştırılan asıl ile alt işveren ilişkisinin kurulamaması, asıl işin bölünerek alt işverene verilememesi olarak sıralanmaktadır. Bu sınırlamalar aşağıda açıklanmıştır.

II.9.1. Asıl İşveren İşçilerinin Alt İşverence Çalıştırılmaması

İş Kanunu'nda, asıl işveren işçilerinin taşeron tarafından işe alınmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmeleriyle haklarının sınırlandırılmayacağı belirtilmiştir. Söz konusu kanun maddesi ile, asıl işveren işçilerinin alt işverence çalıştırılmasının işçilerin haklarını sınırlayacak biçimde olamayacağı belirtilmiştir. Hak sınırlama halinin söz konusu olmaması durumunda ise bu imkanın engellenmediği neticesine varmaya elverişli gibi durmakta ise de, bu maddeyle, çalışmayı devam ettirmenin her durum ve şartta hak kısıtlamasına neden olduğunun kabul edildiği, bu durumun önlenmeye çalışıldığı ifade edilebilecektir. Yasanın diğer düzenlemeleri dikkate alındığında, getirilen hükmün bazı itirazlara açık olduğu ve iyi niyetli uygulamalara da engel olabileceği belirtilmektedir(Çelik,2010:9).

Bu konuda yapılan sınırlandırmanın gayesi, taşeronun asıl işverenin işçilerini hiçbir surette işe alarak istihdam edememesi olarak algılanmamalıdır. Yasa yapıcının ana gayesi, asıl işverenin emrinde çalışan işçilerin haklarının hiçbir surette alt işveren yanındaki çalışmasında ihlal edilerek hak kayıplarının oluşmamasıdır. Asıl işverenin işçilerinin alt işverenin yanında işleri yürütürken kazandıkları işçilik haklarını aynı biçimde ve hatta daha üst seviyede alt

işveren çalışmasında da elde etmesi olarak anlaşılmalıdır. Yasa koyucu, bu hükmü hayata geçirmek suretiyle, ücret seviyeleri veya diğer işçilik hakları belirli bir seviyeye varmış olan işçilerini, aynı işyerinde alt işverene bağlamak suretiyle işçilik haklarının kısıtlanması şeklinde, sorumluluklardan kaçınılmasını ortadan kaldırmayı amaç edinmiştir(Yılmaz,2010:65).

II.9.2. Daha Önce Asıl İşverene Ait İşyerinde Çalıştırılan Asıl İle Alt İşveren İlişkisinin Kurulamaması

İş Kanunu'nun tartışmalara sebep olan düzenlemelerinden bir tanesi de “daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz” şeklindeki hükmüdür. Bu kuralın getirilme gayesi, pratikte çok sık karşılaşılan, işverenin daha önce kendi işçisi statüsündeki bir işçiyle alt işveren ilişkisi oluşturarak, daha az ücret ile işçi çalıştırma biçiminde ortaya çıkabilecek uygulamaları engellemektir. Bu kural, mutlak emredici nitelikte bir kural olup herhangi bir istisna ya da süre sınırlaması barındırmamaktadır. Asıl işveren–alt işveren ilişkisinin oluşturulmak istendiği tarihte asıl işverenin işyerinde iş yapmakta olan bir işçi ile alt işveren ilişkisi oluşturulması kabul edilmemektedir. Bunun yanı sıra söz konusu tarihte bu işyerinde artık çalışmayan fakat daha önceki bir zaman diliminde çalışmış olan mesela, emekli edilmiş bulunan bir işçi ile de alt işveren ilişkisi kurulması da kabul edilmemektedir (Güzel,2004:58-59).

Taşeron işveren ilişkisinin pratikte kötüye kullanılma yolu daha önce söz konusu işyerinde çalıştırılan kişi ile alt işverenlik ilişkisinin kurulması şeklinde olduğundan, işyerinde istihdam edilen kişinin işten ayrıldıktan sonra temin ettiği işçilerle birlikte iş üstlenmesi ve bu şekilde sendikasız, ucuz işçi istihdamının önüne geçilmek istenmiştir. Kanun koyucunun gayesi, asıl-alt işveren ilişkisinin istismar edilmemesini ve bu ilişkide çalışanların hak kayıplarının oluşmamasını sağlamaktır(Sayın,2011:25).

Kanunda yer alan düzenlemeyi, daha önceleri işyerinde çalışmış olan işçi ile hiçbir zaman alt işveren ilişkisi oluşturulamayacağı biçiminde ifade etmek doğru değildir. Söz konusu olan işçi, işyerinden ayrıldıktan sonra belirli bir dalda uzmanlaşmış, uzmanlaştığı dal da taahhüt işleri almaya ve bu işle alakalı kendisine bağlı bir işçi çalıştırmaya başlamış ise, eski işvereniyle aralarında asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulabilecektir. Kanun maddesinin gayesi yalnızca muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisine imkan vermemektir. Bu durum, daha önce işyerinde istihdam edilip çalışan bir işçi ile alt işveren ilişkisinin oluşturulduğu durumda bu ilişkinin genel olarak muvazaalı işleme dayandığının varsayılacağını öngören yasa hükmünün ifadesinden de kavranılmaktadır(Soyer,2006:23).

II.9.3. Asıl İşin Bölünerek Alt İşverene Verilememesi

Alt işverenlik yönetmeliğince asıl iş, “Mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş” olarak ifade edilmiştir. Asıl iş; işyerinin teknik gayesinin yerine getirilmesi ile yani hedeflenen mal veya hizmet üretimi ile direkt ilgisi olan, söz konusu teknik hedefin gerçekleşmesine yönelik sürece doğrudan katılan işlemleri belirtir. Söz konusu hükümdeki koşullar oluşmadan asıl işin bölünerek alt işverene bırakılması durumunda asıl işveren-alt işveren ilişkisi geçersiz bir ilişki olacağından, geçerli olmayan bir sözleşmesinin feshi de geçersiz olacaktır denilmiştir. Yani işletmenin ve işin gereğinin sadece yeterli olmadığını ve bu durumun yalnızca teknolojik sebeplerin bulunması halinde dikkate alınacağı hükmü getirilmiştir. Keza aksi halde asıl işin bir bölümü, “işletmenin gereği”, “işin gereği” ve “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi” durumlarından herhangi biri sebebiyle taşeronla bırakılabilir. Yargıtay’ın kararına göre; asıl iş yalnızca işin veya işletmenin gereği olarak teknolojik sebeplerle uzmanlık istemesi durumunda alt işverene bırakılabilir(Şen ve Naneci,2009:29-30).

II.10. ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE SORUMLULUK

Asıl işveren taşeron işveren ilişkisinin oluşumu ile asıl işveren açısından ilişkinin karşı tarafı olan taşeron işverene ve taşeron işverenin işçisine karşı olmak üzere iki çeşit sorumluluk doğmaktadır. Alt işverene karşı olan sorumluluk sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüktür. Alt işverenin işçisine karşı sorumluluk sözleşmeden kaynaklanan bir sorumluluk değil yasadan kaynaklanan bir sorumluluk olmaktadır. Çünkü asıl işveren ile alt işverenin işçisi arasında bir sözleşme oluşturulmamaktadır. Bu sebeple asıl işveren ile alt işverenin işçisi arasında ortaya çıkabilecek anlaşmazlıkların yasadan kaynaklanan kusursuz sorumluluk hükümleri dahilinde giderilmesi gereği vardır(Göktaş,2012:58).

Asıl işveren, alt işverene ait işçi ücretlerinin işçilere ödenip ödenmediğini, yıllık izin haklarının kullandırılıp kullandırılmadığını ve iş sözleşmesi sona eren işçilere hak etmiş iseler kıdem tazminatlarının ödenip ödenmediğini kontrol etmek durumundadır (www.okul.pwc.com.tr,2014).

Alt işveren, bir başka işverenden yürütmek üzere aldığı işte işçi istihdam edip çalıştıran işverendir. İş Kanunu'nda yer alan ve işverenler için getirilen tüm hukuki ve cezai yükümlülükler alt işverenleri de kapsamakta olup alt işverenler için de geçerlidir. Hizmet akdi ile söz konusu işyerinde alt işverene bağlı olarak çalışan işçilerin, kanundan ya da hizmet sözleşmelerinden doğan her türlü işçilik haklarının yerine getirilmesinden ve yürütülmesinden bizzat alt işveren sorumludur. İşçiler, ücret, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin hakkı gibi kendilerine tanınan tüm işçilik haklarının yerine getirilmediği hallerde alt işverene dava açabilir ve haklarının yerine getirilmesini alt işverenden talep edebilirler. Taşeron işverenin bu tarz sorumlulukları kendi işçilerine karşıdır. Asıl işverenin işçilerine karşı alt işverenlerin herhangi bir sorumluluğu ve yükümlülüğü bulunmamaktadır(Yüksel Bozkurt,2008:48-49).

II.10.1. Asıl-Alt İşveren İlişkisinde İşçilik Alacaklarından Sorumluluk

Asıl işverenin sorumluluğunun ortaya çıkması iki şarta bağlanmıştır. Söz konusu bu şartlardan ilki, İş Kanunu kapsamında geçerli olan bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinin gerçekleştirilmiş olmasıdır. Diğeri ise alt işveren ilişkisinden dolayı ortaya çıkan, alt işverenin sorumlu bulunduğu işçilik haklarından kaynaklanan ve ödenmemiş olan borcun varlığıdır(Yılmazer,2010:27).

Taşeron işveren işçisi, alt işveren tarafından alt işverenin yürütmek üzere üstlendiği işten dolayı söz konusu süre dahilinde yalnızca bu işte istihdam edilerek çalışmış ve alt-asıl işveren arasındaki ilişki bittiğinde ya da asıl işveren alt işveren ilişkisi sürerken iş ilişkisi nihayete ermiş ise, işçinin fesih sebebiyle alacakları dahil tüm işçilik alacaklarından asıl işveren, alt işverenle beraber sorumludur. İşçi asıl işveren ilişkisi başlamadan evvel de alt işveren işçisi olarak, alt işverenin kendi işinde veya alt işverenin aldığı başka bir asıl işverende çalışmış ve işçinin iş sözleşmesi sonra oluşturulan asıl-alt işveren ilişkisi süresinde veya nihayetinde sona ermiş ise alt işveren tüm bu süre zarfındaki işçilik alacaklardan sorumlu tutulurken, asıl işveren yalnızca kendi zaman dilimindeki süre ve ücret üzerinden alt işverenle birlikte sorumlu olmaktadır(Topcu,2010:300).

II.10.2. Asıl İşveren Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu

İş Kanunu'nun 2.maddesi asıl işveren-alt işveren ilişkisini hükme bağlamıştır. Söz konusu madde: “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 diğ er 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.” şeklinde düzenlenmiştir. Madde hükmünden de kolaylıkla çıkarımda bulunulacağı gibi İş Yasası, işçiyi koruma gayesiyle, asıl-alt işveren ilişkilerinde taşeron işverenin işçilerinin alacaklarından asıl işvereni de müteselsilen sorumlu kılmıştır. Kanun’da açıkça ifade zikredilmemiş olsa da, “alt işveren ile birlikte sorumludur” sözcüğündeki birlikte sorumluluğun müteselsil sorumluluğu işaret ettiğinde kuşku yoktur. Bu ifade ile asıl işverenin sorumluluğu, taşeron işveren işçilerinin lehine çoğaltılmıştır(Akın,2011:742-743).

Müteselsil borcun özellikleri şunlardır(Kılıç,2007:87);

- Müteselsil borç yalnızca alacaklı ile birden fazla borçlu arasında kurulan ilişkide bulunur ki bu ilişki dış ilişki olarak adlandırılır. İç ilişkinin söz konusu olduğu durumlarda ise müteselsil borçluların herhangi biri tarafından borcun ödenmesinin ardından tarafların aralarındaki rücu ilişkisinde müteselsil borç durumu yoktur,
- Müteselsil borçlu olan taraflardan her biri borcun tümünden sorumludur ama edimin sadece bir kez yerine getirilmesi ile borç ortadan kalkar. Borçlu taraflardan herhangi birinin borcu tamamen ödemesi durumunda diğer borçlular üzerindeki borç düşer ve borçtan kurtulurlar,
- Müteselsil borç ilişkisinde borçlu tarafların her biri ayrı ayrı borcun tümünden şahıs bazında sorumludur. Borçlu taraflardan hiç biri diğer borçluların da var olduğunu belirterek borcun ödenmesinden imtina edemez. Borçlulardan herhangi biri kendisinin borcun bir kısmını ifa edeceğini, kalan kısmın ise diğerleri tarafından ifasının gerekli olduğunu iddia edemez.

İş Kanunu, asıl işverenin taşeron işverenin işçilerine karşı alt işveren ile beraber sorumlu tutulacağını belirtmiştir. Fakat kanun bu sorumluluğun ne tür bir sorumluluk

olduğunu ifade etmemiştir. İş Kanunu taşeron işçilerine, işçilik haklarından doğan alacaklarını hem asıl işverenden hem de kendi işverenleri olan alt işverenden isteyebilmeleri hususunda güvence kapsamında bir hüküm barındırmaktadır. Bu hükmün gayesi maddi gücü çok yeterli olamayan taşeron işverenlerin işçilerine karşı yükümlülüklerini yapamayacak hale gelme ihtimaline karşı alt işverenin işçilerini koruyabilmektir(tuzehukukburosusu.com,2014).

Kanun yapıcı taşeron işverenin işçilerini olması gerektiği düzeyde güvencede görmemiş ve taşeron işverenin işçilerinin kanuni hakları yönünden asıl işvereni de yükümlü kılmıştır. Asıl işveren alt işveren arasındaki ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile alakalı olarak 4857 sayılı Yasa'dan, iş antlaşmasından ya da alt işverenin tarafı bulunduğu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu tutulmuştur(www.oktaytan.net,2014).

Asıl işveren, taşeron işverenle aralarındaki akde dayanarak, alt işverene akit gereği yapması gereken ödemelerini yaptığını öne sürerek alt işverenin işçilerine karşı olan sorumluluklarından sıyrılamaz. Taşeron işçisi, asıl işveren ve alt işverenin birlikte sorumluluğu olan haklarını ve alacaklarını asıl-alt işverenlerden ayrı ayrı talep edebileceği gibi birlikte de talep edebilir. Müteselsil sorumluluk, işçinin hak ve alacaklarını isteme konumunda diğer borç ilişkileri ile kıyaslandığında işçiye asıl ve alt işveren karşısında güçlü ve ayrıcalıklı bir konum kazandırır(tuzehukukburosusu.com,2014).

Asıl işveren için İş Kanunu'nda belirtilen tüm sorumluluk ve yükümlülükler, taşeron işveren için de mevcuttur. Yalnızca, bu durumun geçerlilik kazanabilmesi için asıl işveren ile alt işveren arasındaki istisna sözleşmesinde bu konuların varlığı gereklidir. Asıl işveren ile alt işveren arasındaki akitte bulunan unsurlar emredici özelliktedir. Bu durumun aksine başka türlü bir işlem gerçekleştirilemez. Asıl ve alt işveren birbirlerine karşı düzenledikleri

anlaşmada yer alan hükümlerle bağlı durumdadırlar. Fakat bu husus taşeron işveren işçileri ile hak sahiplerini ilgilendirmez(www.oktaytan.net,2014).

Yasa yapıcı, alt işverenlerin genelde yetersiz sermayeli ve mali açıdan zayıf işverenler olmaları sebebiyle istihdam ettikleri işçilerin ücret ve diğer işçilik haklarını karşılayamama olasılığına karşı asıl işvereni alt işverenin işçilerine karşı koşulların varlığı durumunda asıl işverenin sorumluluğunu belirtmek suretiyle alt işveren işçilerini koruma altına almıştır. Müteselsil sorumluluk halinde borçlu taraflardan hepsi borcun toplamından sorumludur ve alacaklının da dilediği borçludan borcu talep etme hakkı vardır. Alacaklı olan işçi asıl ya da alt işverenden aldığı alacağını diğer işverenden tekrar isteyemeyecektir. Müteselsil sorumluluk bağlamında asıl işveren işçiye yaptığı ödemeleri alt işverene rücu ederek talep edebilecektir(Baybora,2010:24).

Müteselsil sorumluluk emredici nitelik arz etmektedir. Bu sebeple asıl işveren ile alt işveren arasında kurulan ilişkide alt işverenin işçileri yok sayılamaz. Yapılan bu anlaşma yalnızca taraflar arasında hüküm ve sonuç ifade edebilir. Söz konusu sorumluluk, bir başkasının tutumundan kaynaklanan sorumluluk olduğu için kusursuz sorumluluk durumudur. Asıl işverenin sorumluluğu kendi işyeri ile sınırlandırılmıştır. Bu nedenle alt işveren işçisinin başka işyerlerinde de çalışması durumunda hak ettiği alacaklardan asıl işveren sorumlu olmamaktadır. Asıl işveren alt işverenin başka sebeplerle oluşan borçlarından sorumlu değildir. Sorumluluk işin alt işverene verildiği tarihte başlamaktadır(Soyer,2006:23).

Alt işveren başka bir işveren olan asıl işverenin işinde de olsa kendi namına sigortalı işçi çalıştırdığı için kanun gereği işveren niteliğine sahiptir ve kanunun işverene yüklediği bütün sorumluluklardan bağımsız bir işveren gibi yükümlüdür. Bu yükümlülükler; sigortalı işe giriş bildirgesi, işyeri bildirgesi, aylık sigorta primleri bildirgesi, gerekli kayıt ve defterlerin tutulması, kanunun belirlediği durumlarda sigortalı işçiyi işe başlatmadan önce

sağlık raporunun tedarik edilmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm önlemlerin alınması, iş kazasına uğrayan işçiye gereken işlemlerin yapılması, primlerin zamanında ödenmesi tarzındaki yükümlülüklerdir. Yasa koyucu sosyal güvenlik ilişkisinin tarafları olan Sosyal Güvenlik Kurumu ile sigortalı işçilerin haklarını garanti etmek için alt işverenle beraber asıl işverenin de müteselsilen sorumluluğunu benimsemiştir. Bu halde asıl yükümlülük alt işverene ait olup asıl işveren yalnızca taşeron işverenin sorumluluğunun olduğu hallerde alt işverenin yükümlülük alanıyla sınırlı olmak üzere müteselsilen sorumludur(Erdoğan,2004:10).

Alt işveren, asıl işverenin işyerinde asıl işverenden aldığı işleri yürütürken kendine ait olan işçilerin sigorta primlerini de ücretleri gibi ödemek yükümlülüğündedir. Alt işverenin sorumluluğunu yerine getirmemesi halinde yani sigorta primlerinin hiç ödenmemesi ya da eksik ödenmesi durumunda, asıl işveren alt işveren işçilerinin alt işveren tarafından ödenmeyen veya eksik ödenen sigorta primlerini ödemek zorundadır. Ödenmeyen primler Sosyal Güvenlik Kurumu açısından gelir kaybı olmasının haricinde sigortalıların emeklilik haklarını yani ana sosyal güvenlik haklarını yok etmektedir. 4857 ve 5510 sayılı Yasalarla asıl işverenin alt işveren işçileri karşılığında sorumlu kılınmalarının gayesi taşeron işçilerinin iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukuna ait haklarının garanti edilmeye çalışılmasıdır(Gerek,2010:180).

Burada kastedilen müteselsil sorumluluk hukuki sorumluluktur. Bu sorumluluk cezai sorumluluğu içermemektedir. Sorumluluk cezai sorumluluk olsaydı bu durum ceza hukukunun cezaların kişiselliği ilkesine aykırı düşerdi. Asıl işveren ve alt işveren alt işverenin işçilerine karşı borcun tümünden tek tek ve aynı oranda yükümlüdürler. İşçi isterse doğrudan bağlı olduğu alt işverene yine isterse asıl ve alt işverenin her ikisine veya direk olarak asıl işverene başvurup istekte bulunma hakkına sahiptir. İşçinin asıl işverene karşı açtığı dava aracılığıyla istemde bulunması halinde yüksek mahkeme, alt işverenin açılan davaya müdahil

olmasını zorunlu kılmamıştır. Fakat bu durumda işçi işverenin herhangi birinden tahsil ettiği meblağı diğer işverenden talep edemez(Şafak,2004:121).

Asıl işverenin birlikte sorumluluğu ifadesi idari sorumluluğu kapsamaz. Bu durumda idari para cezaları her işverenin kendi şahsına aittir. Asıl işverenin idari para cezalarından da sorumlu olacağı sonucu çıkarılamaz(Tozlu ve Eraslan,2012:50).

Hukuki sorumluluk çeşidinde söz konusu borçtan sorumlu kılınan birden çok şahıs vardır ve bu şahıslar borcun tümünden aynı derecede sorumludur. Yani asıl işveren işçinin alacaklarını kendisinden talep etmesi halinde, işçinin kendi işçisi değil taşeron işveren işçisi olduğunu ve öncelikle alt işverene söz konusu borç için başvurulması gerektiğini söyleyemez. Asıl işveren taşeron işverene iş ilişkisinden kaynaklanan alacaklarını ödediğini bu nedenle de alt işverenin yaptığı bu tahsilattan kendi işçisine ücret ve işçilik haklarını ödemek zorunda olduğunu ifade ederek yükümlülükten kaçınamaz(Demircioğlu,2008:43).

Emredici nitelikte olan müteselsil sorumluluk unsurunu asıl işveren ile alt işverenin aralarında düzenleyecekleri alt işverenlik sözleşmesi ile ortadan kaldırmaları imkansızdır. Bir başka deyişle asıl işveren ile alt işveren arasında kurulan hukuki bağın içeriği ya da asıl işveren ile alt işveren arasında düzenlenen sözleşmelerde yükümlülüğün dağılımına ait hükümler, işçinin işçilik haklarından kaynaklanan isteme haklarını katıyetle yok edemez. Söz konusu müteselsil sorumluluk nisbi emredici özellikte olduğu için yalnızca istihdam edilen işçinin lehine olan durumlarda genişletilebilecektir. İşverenlerin yükümlülüklerini kısıtlayan ya da yok eden düzenlemelerin işçiye etki etmeyeceği düzenlemelerin yalnızca asıl işveren ve alt işverenin kendi aralarındaki ilişkilerinde hüküm ifade edeceği doktrinde belirtilmektedir (Birol,2013:77).

II.10.3. Asıl İşverenin Alt İşverenin İşçilerine Karşı Sorumluluğu

Asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı sorumlu kılınabilmesi için asıl işverenin kendi işyerinde yerine getirdiği mal ve hizmet üretimiyle alakalı yardımcı işlerde ya da asıl işin bir kısmında belirli işlerin yürütümünün taşeron işverene bırakılması lazımdır. Taşeron işverenin kendisine bırakılan iş sebebiyle işveren sıfatının bulunması şarttır. Yani yapılacak olan işin tümünün devredildiği durumlarda ya da parça parça devredilen işte kendi işçisine iş yaptırmayan işverenle devreden işveren arasında asıl-alt işveren ilişkisi bulunmayacaktır(Yüksel Bozkurt,2008:49).

Alt işverenlik kurumunu düzenleyen İş Kanunu'nda zikredilen madde ile kanun asıl işvereni aynı anda taşeron işverenin istihdam ettiği işçilerine karşı bu yasa hükmünden veya iş akdinden doğan işçilik haklarından müteselsilen sorumlu kılınmışlardır. Taşeron işçilerle asıl işveren arasında düzenlenen bir sözleşme bulunmamaktadır. Buna rağmen yasaya konulan hükmün amacı taşeron işçileri koruma altına almaktır. Bu hükme dayanarak alt işveren işçileri ücretlerini ve işçilik haklarından doğan alacaklarını alt işverenden alamadıkları takdirde asıl işverenden talep edebilirler. Alt işveren işçilerinin iş kazasına ve meslek hastalığına uğramaları durumunda yasadan kaynaklanan müteselsil sorumluluk icabı hem kendileri hem de aileleri Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararlarının giderilmesi için asıl işverene başvuruda bulunabileceklerdir(Aydınlı,2005).

Asıl işverenlerin yükümlülüklerinin içerisine, söz konusu işçilerin alt işverenle yapmış oldukları iş sözleşmesi, iş yasası ya da söz konusu işyeri ile alakalı olan sorumlulukları dahil olur. Bunu yanı sıra, istihdam edilen işçinin asıl işverenden yürütülmek üzere alınan işte çalışmasından kaynaklanıyor olması gereklidir. Taşeron işveren işçileri diğer sözleşmelerden veya yasadan kaynaklanan istekleri, asıl işverenden yapımı için üstlenilen işte çalışmasından dolayı ortaya çıkmadığı için asıl işverenden bunları talep edemeyecektir. Alt işveren

işçilerinin taraf olduğu ayrı bir toplu iş sözleşmesinin varlığı halinde, alt işveren işçilerinin toplu iş sözleşmesinden doğan istekleri de bu yükümlülüğün içerisine dahil olur(Çankaya ve Çil,2006:66).

Asıl işverenin sorumluluğu miktar olarak da kısıtlanmıştır. Bu durumda taşeron alt işveren işçileri, asıl işveren-alt işveren ilişkisi sebebiyle kendi işverenleri olan alt işverenden talep edebilecekleri meblağdan daha fazlasını asıl işverenden talep edemezler. Asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı olan yükümlülüğü alt işverenin yükümlülüğüne bağlıdır. Bu bağlılığa dayanarak asıl işveren alt işverenin kendi işçisine karşı öne sürebileceği itiraz ve def'ileri öne sürebilir(Göktaş,2012:60).

II.10.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Asıl İşveren ve Alt İşverenin Sorumlulukları

Taşeron işveren işçiyi gözetme yükümlülüğü kapsamında iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak ve bu konuya gereken önemi vermek zorunluluğundadır. Asıl işverenin taşeron işçileri karşısında direkt olarak böyle bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Asıl işveren alt işverenin kusurlu olduğu hallerden de yükümlüdür. Asıl işverenin müteselsilen sorumlu bulunduğu ilişkide, asıl işverenin denetim yetkisinin bulunmadığı iddia edilemez. Bilhassa iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması hususunda asıl işverenin koordinasyon ve kontrol yetkisi vardır. Asıl işveren taşeron işverenin işçilerine bu konuyla alakalı olarak eğitim verme sorumluluğu altındadır. Söz konusu bu eğitimi asıl işveren işçilere işe başlamazdan evvel, çalışma, işyeri değişiklikleri hallerinde, iş ekipmanlarının ve teknolojinin değişmesi durumunda vermekle yükümlüdür. Alt işveren de kendi işçilerine bu konuda eğitim vermelidir. Alt işveren eğitim sorumluluğunu yerine getirmez ve iş kazası vuku bulursa bu durumun sonuçlarına asıl işverende katlanmak zorunda kalacaktır (www.turkhukuk sitesi.com,2014).

30 Haziran 2012 tarihinde yayımlanan 6331sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu taşeron işçiler için yeni bazı hükümler getirmiştir. Bunlar; çalışanların bilgilendirilmesi, risklerin değerlendirmesi, işçilere gereken eğitimlerin verilmesi, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması, iş sağlığı ve güvenliği konusunda koordinasyon işlevinin yerine getirilmesidir(Aydınlı,2013:38).

Asıl-alt işveren ilişkisinin altı aydan uzun sürdüğü durumlarda(Çavuş,2013:184-185):

- Hem asıl işveren hem de alt işveren tarafından kurulların ayrı ayrı kurulması halinde, işlemlerin yerine getirilmesi ve kararların yürürlüğe konulması hususunda işbirliği ve koordinasyon asıl işveren tarafından yerine getirilecektir,
- Asıl işverenin kurul oluşturduğu ve alt işveren tarafından kurul oluşumunun gerekmediği durumlarda alt işveren koordinasyonu gerçekleştirmek üzere vekaleten yetkili bir temsilci belirleyecektir,
- Alt işverenin kurul oluşturduğu ama asıl işverenin kurul oluşturma zorunluluğunun bulunmadığı hallerde asıl işveren alt işverenin oluşturduğu kurula vekaleten yetkili bir temsilci tayin etmelidir,
- Asıl işveren ve alt işveren tarafından kurul oluşumunun gerekli olmadığı hallerde asıl ve alt işverenin işçi sayılarının toplamı elliden yukarda olduğu durumlarda asıl işveren alt işverenle beraber kurul oluşturacak ve bu kurulun koordinasyonunu asıl işveren sağlayacaktır,
- Aynı çalışma bölgesinde birden çok işverenin bulunduğu ve bu işverenler tarafından birden çok kurulun kurulduğu hallerde işverenler birbirlerine etki edebilecek kurul kararlarını diğer işverene bildirmek yükümlülüğündedirler.

Aynı işyerinin birden daha çok işverence ortak kullanıldığı ve asıl-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde asıl işverenin yükümlülüklerinin kapsamı ve sınırları şunlardır(Aydınlı,2013:41);

- Aynı işyerini ortak kullandığı taşeron işverenleri veya yakın ve acil tehlikelerle karşılaşan işçilerini İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nda zikredilen maddelerle alakalı olarak bilgilendirme,
- Olması gereken belgeleri olmayan taşeron işveren işçilerini istihdam etmeme,
- Yasa'da belirtildiği şekilde iş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturma, koordinasyon görevini yerine getirme,
- Risk analizi konusunda bilgi ve belgeler tedarik etme ve denetim işlerini yürütme.

Bir işyerinde bir veya birden fazla alt işverenin varlığı durumunda iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı olarak(www.isvesosyalguvenlik.com,2014):

- İlk önce her alt işveren yerine getirdiği işlerle alakalı olarak gereken risk değerlendirme uygulamalarını yapmalı ya da yaptırmalıdır,
- Risk değerlendirmesi uygulamaları kapsamında, asıl işverenin sorumlu olduğu kısımlarla alakalı alt işverenin ihtiyacı olan bilgi ve belgeler asıl işverence temin edilmelidir,
- Asıl işveren alt işveren tarafından yerine getirilen uygulamaları koordine ve kontrol etmelidir,
- Taşeron kendisi tarafından düzenlenen risk değerlendirmesinin bir kopyasını asıl işverene teslim etmelidir. Asıl işveren de alt işverenden aldığı bu risk değerlendirmesi uygulamalarını kendi uygulaması ile birleştirmeli ve risk kontrol önlemlerinin alınıp alınmadığını belirlemelidir. Önlemlerin yerine

getirilip getirilmediğini denetlemeli ve olumsuzlukların yok edilmesi için çaba harcamalıdır.

II.11. ASIL İŞVERENİN ALT İŞVERENE RÜCUU

Asıl işveren yalnızca alt işveren işçilerine karşı değil kendi istihdam ettiği işçilere karşı da yükümlü durumdadır. Fakat taşeron işverenlerin genelinin sermayeleri yetersiz bireyler olmaları, pratikte edinimlerini yapamamaları neticesini ortaya çıkarmaktadır. Bu gibi durumların ortaya çıkma ihtimaline karşı işçiyi ve işçinin işçilik haklarını garanti etme zorunluluğu bulunmaktadır. İşçilik haklarının korunması noktasında yasa asıl işvereni de alt işverenle beraber sorumlu kılmıştır. Asıl işverenin işçiye alacaklarını ödemesi durumunda asıl işveren ödeme yaptığı meblağı borcun gerçek sahibi olan alt işverene rücu ederek talep edebilecektir(Yüksel Bozkurt,2008:52).

Asıl işverenin müteselsil sorumluluğu yasa gereğidir ve bunun sonucu olarak da asıl işverenin alt işverene rücu hakkı vardır. Asıl işverenin kendi kabahati nedeniyle sebep olduğu zararlar hariç olmak kaydıyla alt işveren işçisine ödemek durumunda kaldığı meblağı alt işverene rücu ederek talep edebilir. Alt işveren asıl işverenin kusuru sebebiyle neden olduğu zararlar haricinde işçisine ödemesi gereken alacağı ya da tazminatı asıl işverene rücu ederek talep edemez. Bunun nedeni ise işçinin işverenin asıl işveren değil alt işveren olmasıdır (Göktaş,2012:58).

II.12. ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE MUVAZAA

II.12.1. Muvazaanın Tanımı

Muvazaa, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 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.” biçiminde tanımlanmıştır(6098/19).

Muvazaa, tarafların üçüncü şahısları kandırmak maksadıyla, gerçek iradelerine uygun olmayan bir işlem yapmaları ama görünürde var olan bu işlemin kendi aralarında geçerli olmadığı konusunda anlaşmaya varmaları olarak tanımlanabilir. 4857 sayılı İş Kanunu’nda muvazaa tanımına yer verilmemiş, Kanunu’nun 3.maddesinin 2.fıkrasında muvazaadan bahsedilmiştir. İş Kanunu’nun 3.maddesi uyarınca hazırlanan Alt İşverenlik Yönetmeliği’nde muvazaa ifade edilmiştir(Topcu,2010:298).

Alt İşverenlik Yönetmeliği’ne göre muvazaa; işyerinde yapılan mal veya hizmet üretimiyle alakalı asıl işin bir kısmında uzmanlık istemeyen işlerin alt işverene verilmiş olması, daha önce o işyerinde istihdam edilerek çalıştırılmış olan kişi ile oluşturulan alt işverenlik ilişkisi ve asıl işverenin istihdam ettiği işçilerinin alt işverence işe alınıp işçilik haklarının sınırlandırılarak çalıştırılmaya devamının sağlanması biçiminde tanımlanmıştır (www.hizmetinadresi.com,2014).

Alt İşverenlik Yönetmeliği yukarıdaki hususlara ek olarak “Kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri” muvazaalı işlem olarak belirlemiştir. Zikredilen hallerle İş Kanunu’nda bahsedilen hallerde muvazaa nedeniyle alt işverenin işçilerinin ilişkinin en başından itibaren asıl işverenin işçileri olarak kabul edileceği ifade edilmiştir(Kunt,2013:140).

Muvazaanın tespiti noktasında belli başlı kriterlerin belirlenebilmesi açısından, yüksek mahkeme kararlarında ifade edilen unsurların varlığı durumunda asıl işveren-alt işveren

ilişkisi muvazaalı olarak kabul görmektedir. Yapılan işlem ise kanuna karşı hile olarak belirtilmektedir. Bu unsurlar(Şafak,2004:127-128):

- İşyerinde devamlı işlerde uzun süre istihdam edilen işçinin, asgari ücret ödemek suretiyle istihdamın devamını sağlamak gayesiyle taşeronun işçisi gibi gösterilmesi,
- İşverenin işçinin taraf olduğu toplu iş sözleşmesi sorumluluklarından kaçınmak amacıyla görünürde müteahhit diye isimlendirdiği kişi ile sözleşme hazırlayarak söz konusu işçileri müteahhidin işçisi olarak göstermesi,
- Şekil itibariyle ihale aracılığıyla üçüncü şahıslar tarafından istihdam edilen işçilerin aynı işyerindeki istihdamlarında bir kesintinin bulunmaması, asıl işveren ile alt işveren arasında düzenlenen kısa süreli sözleşmelerde işçi sayısının, niteliğinin ve öğle yemeklerinin asıl işverence karşılanacağını ifade edilmesi,
- İş sözleşmesinin asıl-alt işveren arasında düzenlenmiş olmasına rağmen işçinin işe alınması, nitelikleri, işten çıkartılması ve ücretlerinin belirlenmesi gibi hususlarda tüm yetkinin işi veren işverene verilmesi,
- Kısa zaman diliminde taşeron olarak belirtilen şahsın değişmesine rağmen taşerona bağlı olduğu belirtilen işçilerin işlerini aynı şekilde ve aralıksız bir şekilde yürütmeleri.

II.12.2. Muvazaanın Unsurları

Tarafların aralarında anlaşmak suretiyle ve üçüncü şahısları kandırmak gayesiyle görünürde açıkladıkları iradeleri ile gerçek iradeleri arasındaki ahenksizlik muvazaadır. Bu yönde gerçekleştirilen işlem de muvazaalı işlem olarak ifade edilmektedir. Muvazaalı işlem şahısların gerçek isteklerine uygun olmayan işlemdir. Taraflardan her ikisi de iradeleri ile

irade beyanları arasında bulunan ahenksizliği bilmekte ve hatta bu ahenksizliği bilerek oluşturmaktadırlar(Yılmaz,2013:1772).

Muvazaanın söz konusu olabilmesi için tarafların iradeleri ile beyanları arasındaki uyumsuzluğun kasdi olması lazımdır. Muvazaa tanımındaki üçüncü kişileri aldatma gayesi ile bahsi geçen, tarafların üçüncü şahıslara karşı yanıltıcı durum oluşturma hususundaki istekleridir. Muvazaa, her zaman üçüncü kişilere zarar vermek gayesiyle düzenlenen bir işlem olmamaktadır(Sarıgöllü,1989:666).

Muvazaalı bir işlemin varlığında birden fazla işlem bulunmakta olup bu işlemler şunlardır(Yılmaz,2013:1773):

- İlk olarak üçüncü şahısları kandırmak maksadıyla hazırlanan göz önündeki işlem,
- Taraflar arasında yapılan ve görünürdeki işlemin taraflarca bir anlamının olmayacağı ve netice oluşturmayacağı biçiminde yapılan muvazaa anlaşması,
- Son olarak da tarafların gerçek isteklerine uygun olan gizli işlemdir. Gizli işlem tüm muvazaalı işlemlerde bulunmamaktadır.

II.12.3. Muvazaanın Türleri

Muvazaada daima iki anlaşma mevcuttur. Bunlardan biri, başkalarına karşı yapılan göstermelik anlaşmadır. Diğeri ise gizli olan, taraflar arasında kalıp dışarıya yansımayan anlaşmadır. Gizli anlaşmanın neye ilişkin olduğu incelendiğinde, muvazaanın çeşitleri ortaya çıkmaktadır(Sarıgöllü,1989:667).

Muvazaa; mutlak muvazaa ve nisbi muvazaa olmak üzere iki çeşittir.

II.12.3.1. Mutlak Muvazaa

Tarafların herhangi bir hukuki işlem gerçekleştirme arzusunda olamamalarına rağmen üçüncü şahısları kandırmak üzere görünüşte yaptıkları işlem mutlak muvazaayı oluşturur. Taraflar aslında hukuki muamele yapmak istememelerine rağmen üçüncü şahıslara karşı hukuki muamele oluşturmuş gibi görünmek istediklerinden gerçekleştirdikleri muamele geçersizdir. Borçlu olduğu kişilerden mal varlığını gizlemek isteyen bir borçlunun, bir arkadaşıyla anlaşma yaparak mal varlıklarını arkadaşına satmış gibi göstermesi mutlak muvazaaya örnek olup alım-satım sözleşmesi hüküm ifade etmemektedir(Günay,2007:15).

II.12.3.2. Nisbi Muvazaa

Taraflar kendi aralarında anlaştıkları gizli işlemi, kendi aralarında anlaştıkları iradelerine uygun olmayan, üçüncü şahıslara karşı yaptıkları başka bir muamele ile gizlemektedirler. Nisbi muvazaanın söz konusu olduğu hallerde taraflar, kendi aralarında diledikleri biçimde bir sözleşme düzenlemekte fakat bu sözleşmeyi gizleyerek üçüncü şahıslara düzenlediklerinden başka bir sözleşme yapmış gibi yansıtmaktadırlar. Mutlak muvazaa ile nisbi muvazaa arasındaki temel fark nisbi muvazaada iki sözleşmenin bulunuyor olmasıdır. Düzenlenen sözleşmelerden bir tanesi anlaşma yapan tarafların gerçek iradelerine uygun olarak düzenledikleri saklı sözleşmedir. İkincisi ise gizli sözleşmeyi saklamak amacıyla hazırlanan sözleşmedir. Tarafların gerçek iradelerine uygun olmadan hazırlanan görünürde var olan sözleşme muvazaalı sözleşme olmaktadır(Yılmaz,2013:1774).

Nisbi muvazaanın gerçekleşme biçimi farklı biçimlerde olmaktadır. Bunlar(Yücel,2008:389):

- Taraflar kendi aralarında düzenledikleri hukuki işlemin niteliğini farklılaştırarak gizli bir sözleşme yaparlarsa “sözleşmede muvazaa” ortaya

çıkar. Bu tür nisbi muvazaa çeşidinde sözleşmenin niteliği büsbütün değişime uğramakta olduğundan kısmi değil tam bir muvazaa söz konudur,

- Taraflar görünürdeki sözleşmeyi düzenlemek arzusunda olmalarına rağmen sözleşmenin bir takım koşullarını gerçek iradelerinden değişik bir biçimde kararlaştırmaları halinde “sözleşmenin konusunda” ortaya çıkar. Bu durumda muvazaa sözleşmenin tümünde değil de yalnızca bazı kısımlarında olduğu için kısmi muvazaa söz konusudur. Nisbi muvazaanın bu çeşidi çoğu zaman sözleşme bedelinde ortaya çıkar,
- Bir başka muvazaa çeşidi ise “tarafın şahsında muvazaa”dır. Bu muvazaa çeşidinde sözleşmeden fayda sağlayacak kişi yerine bir başka kişi belirtilir.

II.12.4. Muvazaanın Hüküm ve Sonuçları

Alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olarak gerçekleştirildiğinin iş müfettişleri tarafından yapılan inceleme sonucunda tespiti halinde, bu saptamaya ait gerekçeli müfettiş raporu asıl ve alt işverene tebliğ edilir. Asıl ve alt işveren kendilerine tebliğ edilen ve iş müfettişleri tarafından düzenlenen rapora alt işgünü içinde yetkili iş mahkemesine başvurarak itiraz edebilirler. Bu durumda mahkemenin itiraz üzerine alacağı karar katidir. Bu karara karşı kanun yolu kapalı olup başka bir kanun yoluna başvurulamaz. Asıl ve alt işveren tarafından müfettiş raporuna kanuni süre olan altı iş günü içerisinde itirazda bulunulmazsa veya mahkeme muvazaanın tespiti yönünde karar alırsa, işyeri tescil işlemi bölge müdürlüğü tarafından iptal edilir. Taşeron işverenin işçileri başlangıç anından itibaren asıl işverenin işçileri kabul edilir. Müfettiş raporuna itirazın süresi içinde yapılmaması veya mahkemenin muvazaanın varlığına karar vermesi halinde asıl işveren, alt işveren veya vekillerine idari para cezası verilir(Şen ve Naneci,2009:33).

İş müfettişlerinin muvazaa tespiti incelenmesinde göz önünde bulundurdıkları unsurlar şunlardır(Sönmez,2009:89);

- Asıl işveren tarafından alt işverene yürütülmesi için verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yerine getirilen mal ya da hizmet üretimine ait asıl işin yardımcı işlerine dahil olup olmadığı,
- Asıl işveren tarafından alt işverene bırakılan işin işletmenin ve işin icabı teknolojik sebeplerle uzmanlık isteyen bir iş mi, istemeyen bir iş mi olduğu,
- Alt işverenin daha önceki dönemlerde asıl işverenin işyerinde istihdam edilip çalıştırılan bir şahıs olup olmadığı,
- Alt işverenin işle alakalı yeterli deneyiminin ve ekipmanının bulunup bulunmadığı,
- İstihdam edilip çalıştırılacak işçilerin özelliklerinin yapılacak iş için yeterli olup olmadığı,
- Alt işverene yürütülmek üzere verilen işte asıl işveren namına koordinasyon ve denetimle görevlendirilen işçilerden hariç asıl işverenin başka işçisinin bulunup bulunmadığı,
- Asıl işverenle alt işveren arasında düzenlenen alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun belirttiği kamusal sorumluluklardan kurtulmayı gaye edinip edinmediği,
- Asıl-alt işverence hazırlanan alt işverenlik sözleşmesinin istihdam edilen işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ya da mevzuattan kaynaklanan bireysel ve kolektif işçilik haklarını azaltmaya veya tamamen yok etmeye yönelik olarak hazırlanıp hazırlanmadığının incelemesi yapılır.

Açılan tespit davası neticesinde görevli mahkeme asıl işveren-alt işveren arasında yapılan işlemin muvazaalı işleme dayandığına karar verirse, bu hüküm asıl ve alt işverenin bu

ilişkide asıl işveren ve alt işveren sıfatına haiz olmadıkları ve aslında kendi aralarında hüküm ifade eden bir alt işverenlik ilişkisinin bulunmadığı anlamını taşır. Böyle bir durumun gerçekleşmesi halinde üç önemli netice ortaya çıkar. İlki, taşeron işveren namına gerçekleştirilen tescil işleminin bölge müdürlüğü tarafından iptali gerçekleştirilir. İkinci olarak muvazaalı olduğu kesinleşen alt işverenlik sözleşmesi mutlak butlanla batıl olduğundan başlangıç anından itibaren taşeron işveren işçileri asıl işverenin işçisi kabul edilir. Son olarak da, işyerini muvazaalı olarak bildiren ve tescil ettiren asıl işverene, taşeron işverene ya da onların vekillerine ayrı ayrı idari para cezası verilir(Binici,2010:49-50).

II.14. ASIL İŞVEREN İLE ALT İŞVEREN ARASINDAKİ UYUŞMAZLIKLARDA GÖREVLİ MAHKEME

Asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşme genelinde istisna sözleşmesi türleri olmak üzere taşıma ya da kira sözleşmesine dayanmaktadır ve asıl işveren ile alt işverenin birbirlerine karşı olan hak ve sorumlulukları ortaya konulmaktadır. Asıl veya alt işverenden herhangi birinin belirtilen unsurlara aykırı davranması sözleşmeye aykırılık oluşturur. Karşı taraftaki işverende bu durumun neticesinde oluşacak zarar ve ziyanını genel hükümler çerçevesinde diğer taraftan isteyebilir. Asıl işveren ile alt işveren arasında kurulan ilişki akit tarzında düzenlendiği için, asıl işverenle alt işveren arasında İş Yasası'na dayanan bir hak iddiası şeklinde olmayacaktır. Asıl ve alt işverenin her ikisi de işveren sıfatına haiz oldukları için aradaki söz konusu ilişki hizmet akdine dayanmayacaktır. İş Mahkemeleri Yasası'na göre, yalnızca hizmet akdi ya da İş Yasası'na dayanak olan hak iddialarının çözüme kavuşturulma yeri iş mahkemeleridir. Diğer yasalarda da aksine hüküm var olmadığı için, asıl işveren ile alt işveren arasındaki sürtüşmelerde görevli mahkeme iş mahkemeleri değildir. Oluşabilecek bu uyuşmazlıklar genel mahkemelerden hangisinin görev alanına giriyorsa o mahkeme bakacaktır(Yüksel Bozkurt,2008:53).

Asıl işveren ile alt işverenin istihdam ettikleri işçileri arasındaki ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklarda İş Mahkemesi görevlidir. Taşeron işveren işçileri kendi işverenleri olan alt işverenden İş Kanunu'ndan kaynaklanan haklarını talep ettikleri gibi, asıl işverenden de aynı biçimde isteyebilecekleri hakları için de ve ortaya çıkabilecek anlaşmazlıklar için de İş Mahkemeleri'ne başvurabileceklerdir. Kuşkusuz burada söz konusu olan işçiler asıl işverenden yürütmek üzere alınan işte istihdam edilip çalışan işçilerdir (Aydın,2006:119).

BÖLÜM III. TAŞERON İŞÇİLERİNİN SOSYO-EKONOMİK DURUM ANALİZLERİNİN KARAMAN İLİ ÖRNEĞİNDE İNCELENMESİ

III.1. Karaman İli Sosyo-Ekonomik Durumu

Karaman’da ekonomik hayat tarım önde olmak üzere, hayvancılık, ticaret ve sanayiye dayanmaktadır. Son yıllarda köyden kente göçün artması halkı ekonomik faaliyet olarak ticaret ve sanayiye yöneltmiştir. Karaman ilinin, adrese dayalı nüfus kayıt sistemine göre 2014 tarihi itibariyle toplam nüfusu 240.362 kişidir(tuik.gov.tr,2015).

Karaman’da Ağustos 2014 tarihi itibariyle ücretli çalışan sayısı 40.81, esnaf sayısı 6.514, tarım çalışanı 6.689 kişi, kamu çalışanı 9.078 kişi olarak saptanmıştır. Aynı zaman dilimindeki işyeri sayısı 3.782 adettir. Aralık 2014 tarihi itibariyle ihracat miktarı 36.172,53\$’dır. Kasım 2014 tarihinde ithalat miktarı ise 13.285\$ olarak gerçekleşmiştir(tuik.gov.tr,2015).

III.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Üretim sistemindeki değişimler, küreselleşme vb. işletmeleri maliyetleri azaltma ve yeni kaynak bulma arayışına sevk etmiştir. Bu arayış taşeron olgusunun ortaya çıkmasına neden olmuştur. İşverenler çoğunlukla kendi uzmanlık alanlarına girmeyen belirli işleri başka işverenlere yaptırma yoluna gitmişlerdir. İş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunun getirdiği sorumluluklardan kaçınmak, işçilerin sendikalaşmasının önüne geçmek gibi nedenler de alt işverenlik müessesesinin yaygınlaşmasına neden olmuştur. Bu yaygınlaşmayla birlikte taşeron olarak çalışan işçilerin sorunları büyümüş ve bu sorunların giderilmesine yönelik düzenlemeler de artmıştır. Konunun önemi taşeron işçiliğin gerek kamuda gerekse özel sektörde giderek artması ve sürekli yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulmasından kaynaklanmaktadır. Tezin amacı, Karaman ilinde taşeron işçisi olarak çalışan işçilerin sosyo-ekonomik durumlarının analiz edilmesidir.

III.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın kapsamını Karaman ilinde taşeron olarak çalışan işçiler oluşturmaktadır. Araştırmanın en önemli kısıtı, zaman ve maddi kaynak yetersizliği nedeniyle uygulamanın yalnızca Karaman'da bulunan taşeron işçiler üzerinde yapılmasıdır. Dolayısıyla genelleme yapma imkanı sınırlıdır. Ankete katılan taşeron işçilerin araştırma anketinde bulunan soruları kavradığı varsayılmaktadır. Buna rağmen ankete katılan taşeron işçilerin anket sorularını tam olarak anladıkları ve doğru cevap verdiklerinin varsayılması ise araştırmanın diğer bir kısıtını oluşturmaktadır.

Karaman ilinde taşeron işçisi olarak istihdam edilen işçi sayısını tespit etmek amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'na talepte bulunulmuştur. Söz konusu talebe olumlu yanıt alınamamış olup Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından verilen cevap Ek 2'de sunulmuştur. Araştırma için yalnızca çeşitli kamu kuruluşlarında (üniversite, devlet hastanesi, belediye vb.) istihdam edilen taşeron işçilerine ulaşılabilmektedir. Özel firmalar taşeron işçisi olarak istihdam ettikleri işçileri ile anket çalışmasına izin vermemişlerdir.

III.4. Veri Toplama Yöntemi ve Ana Kütlenin Belirlenmesi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket çalışması yapılmıştır. Anket sorularının hazırlanması sürecinde, taşeron işçilik ile alakalı literatürde bulunan konular ve yapılan çalışmalar dikkate alınmıştır.

Araştırmanın ana kütlesi Karaman'da bulunan ve farklı demografik özelliklere sahip olan taşeron işçisi olarak çalışan tüm işçilerdir. Anket çalışmasında kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Toplamda 400 anket yapılmıştır. Ankete katılanların bir kısmının soruları eksik cevaplamaları veya demografik sorular dışındakilere cevap vermemeleri nedeniyle analiz 300 anket üzerinde yapılmıştır.

Ankette toplam 36 soru bulunmaktadır. Anket sorularının hazırlanmasından sonra tesadüfi olarak seçilen 15 kişiye anket soruları sorulmuş ve pilot çalışma yapılmıştır. Ön çalışmaya katılan işçilerin cevapları ve anket formunun şekli, yapısı ve içerik ile ilgili görüşleri değerlendirilmiştir. Pilot çalışma sonrasında ortaya çıkan sonuçlar göz önünde bulundurularak ankete son şekli verilmiştir. Araştırmanın türü ise betimsel araştırmadır.

III.5. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Cinsiyet ile eş ve çocuklarla zaman geçirme arasında ilişki vardır.

H₂: Cinsiyet ile sosyal faaliyetlere zaman ayırabilme arasında ilişki vardır.

H₃: Cinsiyet ile taşeron sistemine karşı mücadele etmesi gereken kesim arasında ilişki vardır.

H₄: Cinsiyet ile taşeron uygulamasının kaldırılması halinde olumlu etkilenecek kesim arasında ilişki vardır.

H₅: Cinsiyet ile sendika üyeliği arasında ilişki vardır.

H₆: Yaş ile sosyal faaliyete zaman ayırma arasında ilişki vardır.

H₇: Yaş ile sendikaya üye olma arasında ilişki vardır.

H₈: Eğitim durumu ile eş ve çocuklarla zaman geçirme arasında ilişki vardır.

H₉: Eğitim durumu ile sosyal faaliyetlere zaman ayırabilme arasında ilişki vardır.

H₁₀: Eğitim durumu ile taşeron sistemine karşı mücadele etmesi gereken kesim arasında ilişki vardır.

H₁₁: Eğitim durumu ile taşeron uygulamasının kaldırılması halinde olumlu etkilenecek kesim arasında ilişki vardır.

H₁₂: Eğitim durumu ile sendikaya üye olma arasında ilişki vardır.

H₁₃: Çalışma yılı ile eş ve çocuklarla zaman geçirme arasında ilişki vardır.

H₁₄: Çalışma yılı ile sosyal faaliyetlere zaman ayırabilme arasında ilişki vardır.

H₁₅: Çalışma yılı ile taşeron sistemine karşı mücadele etmesi gereken kesim arasında ilişki vardır.

H₁₆: Çalışma yılı ile sendikaya üye olma arasında ilişki vardır.

III.6. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi

Bu bölümde, katılımcılardan toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

Tablo.III.1. İşçilerin Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	50	16,7
Erkek	250	83,3
Toplam	300	100,0

Tablo.III.2. İşçilerin Yaş Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde
20-30	66	22,0	22,0
31-40	138	46,0	68,0
41-50	88	29,3	97,3
51-+	8	2,7	100,0
Toplam	300	100,0	

Tablo.III.3. İşçilerin Medeni Durum Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde(%)
Evli	265	88,3
Eşinden Ayrılmış	11	3,7
Eşi Ölmüş	2	0,7
Bekar	22	7,3
Toplam	300	100,0

Tablo.III.4. İşçilerin Çocuk Sayısı Dağılımı

Çocuk Sayısı	Frekans	Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde
1	61	21,9	21,9
2	110	39,6	61,5
3	67	24,1	85,6
4	12	4,3	89,9
Yok	28	10,1	100,0
Toplam	278	100,0	

Tablo.III.5. İşçilerin Eğitim Durum Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde
İlkokul	67	22,3	22,3
Ortaokul	65	21,7	44,0
Lise	139	46,3	90,3
Üniversite	29	9,7	100,0
Toplam	300	100,0	

Araştırmaya katılan işçilerin %16,7'si kadın ve %83,3'ü erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan taşeron işçilerinin büyük çoğunluğunu erkekler teşkil etmektedir. Kadınların taşeron işçisi olarak istihdamı erkeklere nazaran daha azdır.

Araştırmaya katılanların %22'si 20-30 yaş arası, %46'sı 31-40 yaş arası, %29,3'ü 41-50 yaş arası, %2,7'si 51 yaş ve üstü yaş aralığında bulunmaktadır. Taşeron işçilerin %97,3'ü 50 yaş ve altı işçilerden oluşmuştur. İşçilerin %68'i 20-40 yaş aralığında bulunan genç işçilerden oluşmaktadır.

Ankete katılan işçilerin %88,3'ü evli, %3,7'si eşinden ayrılmış, %0,7'si eşi ölmüş ve %7,3'ü bekdir. Taşeron işçilerin büyük çoğunluğu evli işçilerden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan 300 işçinin 278 tanesi evli (halen evli, boşanmış, eşi ölmüş) kişilerden oluşmuştur. Bunların %21,9'unun 1, %39,6'sının 2, %24,1'inin 3, %4,3'ünün 4 çocuğu vardır, %10,1'inin çocuğu bulunmamaktadır. Taşeron işçilerinin büyük çoğunluğunu (%89,9'unu) çocuk sahibi işçiler oluşturmaktadır.

Ankete katılan işçilerin %22,3'ü ilkokul, %21,7'si ortaokul, %46,3'ü lise, %9,7'si üniversite mezunudur. İşçilerin yarıya yakın kısmı (%46,3'ü) lise mezunu olup, eğitim hayatına devam etmeyen işçilerden oluşmuştur.

Tablo.III.6. İşçilerin Oturdıkları Konut Durumuna Göre Dağılımı

Oturulan Konut	Frekans	Yüzde(%)
Kira	156	52,0
Kendi Evim	110	36,7
Diğer	34	11,3
Toplam	300	100,0

Tablo.III.7. İşçilerin Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı

Çalışma Yılı	Frekans	Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde
0-1 yıl	12	4,0	4,0
2-5 yıl	64	21,3	25,3
6-10 yıl	94	31,3	56,7
11-15 yıl	59	19,7	76,3
16-20 yıl	43	14,3	90,7
21-+ yıl	28	9,3	100,0
Toplam	300	100,0	

Tablo.III.8. İşçilerin İşyeri Türü Dağılımı

İşyeri Türü	Frekans	Yüzde(%)
Belediye	62	20,7
Kamu Kurumları	238	79,3
Toplam	300	100,0

Tablo.III.9. İşçilerin Halen Çalıştıkları Kurumdaki Çalışma Yılı Dağılımı

Kurumda Çalışma Yılı	Frekans	Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde
0-1 yıl	45	15,0	15,0
2-5 yıl	133	44,3	59,3
6-10 yıl	89	29,7	89,0
11-15 yıl	22	7,3	96,3
16-20 yıl	11	3,7	100,0
Toplam	300	100,0	

Tablo.III.10. İşçilerin Daha Önce Taşeron Şirkette Çalışma Durumu Dağılımı

Daha Önce Taşeron Şirkette Çalışma	Frekans	Yüzde(%)
Evet	141	47,0
Hayır	159	53,0
Toplam	300	100,0

Araştırmaya katılan işçilerin yarısından fazlası (%52) kirada oturmaktadır. %36,7'si kendi evlerinde ikamet ettiklerini belirtmişler, %11,3'ü ise diğer seçeneğini işaretlemiştir. Taşeron işçilerin yüksek oranda kendi evlerinin sahibi olamamalarının nedenleri; ücretlerinin düşük olması ve ek gelirlerinin bulunmaması şeklinde sıralamak mümkündür.

Araştırmaya katılan işçilerin çalışma yıllarına bakıldığında %4'ünün 0-1 yıl, %21,3'ünün 2-5 yıl, %31,3'ünün 6-10 yıl, %19,7'sinin 11-15 yıl, %14,3'ünün 16-20 yıl, %9,3'ünün 21 yıl ve üstünde iş yaşamında oldukları görülmektedir.

Ankete katılan işçilerin %20,7'si belediye, %79,3'ü ise kamu kurumlarında çalışmaktadır. Bu durum taşeron işçilerin kamu kurumlarında yaygın bir şekilde istihdam edildiklerini göstermektedir.

Araştırmaya katılan işçiler %15'i 0-1 yıl, %44,3'ü 2-5 yıl, %29,7'si 6-10 yıl, %7,3'ü 11-15 yıl ve %3,7'si 16-20 yıl aralığında hali hazırdaki işlerinde çalışmaktadırlar. Taşeron işçilerin yarıya yakını (44,3'ü) 2 ile 5 yıldır aynı işte çalışmaya devam etmektedir.

Ankete katılan işçilerin %47'si daha önce taşeron işçisi olarak çalıştıklarını, %53'ü ise taşeron işçisi olarak çalışmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum işçilerin %47'sinin mevcut işlerine, taşeron çalışma koşulları hakkında bilgi sahibi olarak başladıklarını göstermektedir.

Tablo.III.11. İşçilerin Anne, Baba, Eş, Kardeş ya da Çocuklarından Birinin Daha Önce Taşeron Şirkette Çalışma Durum Dağılımı

Anne, Baba, Eş, Kardeş ya da Çocuklarından Birinin Daha Önce Taşeron Şirkette Çalışmış Olması	Frekans	Yüzde(%)
Evet	52	17,3
Hayır	248	82,7
Toplam	300	100,0

Tablo.III.12. İşçilerin Anne, Baba, Eş, Kardeş ya da Çocuklarından Birinin Hali Hazırda Taşeron Şirkette Çalışma Durum Dağılımı

Anne, Baba, Eş, Kardeş ya da Çocuklarından Birinin Hali Hazırda Taşeron Şirkette Çalışması	Frekans	Yüzde(%)
Evet	54	18,0
Hayır	246	82,0
Toplam	300	100,0

Tablo.III.13. İşçilerin Çalıştıkları Kurumda Elde Ettikleri Gelir Dışında Başka Gelir Elde Etme Durum Dağılımları

Çalışılan Kurumda Elde Edilen Gelir Dışında Başka Gelir Elde Etme	Frekans	Yüzde(%)
Evet	23	7,7
Hayır	277	92,3
Toplam	300	100,0

Tablo.III.14. İşçilerin Fazla Mesai Yapma Durum Dağılımı

Fazla Mesai Yapma	Frekans	Yüzde(%)
Evet	92	30,7
Hayır	208	69,3
Toplam	300	100,0

Tablo.III.15. İşçilerin Yaptıkları İşle İlgili Eğitim Alma Durum Dağılımı

Yapılan İşle İlgili Eğitim Alma	Frekans	Yüzde(%)
Evet	144	48,0
Hayır	156	52,0
Toplam	300	100,0

Araştırmaya katılan işçiler; anne, baba, eş, kardeş ve çocuklarının daha önce taşeron şirkette çalışıp çalışmadıkları sorusuna %17,3 evet, %82,7 hayır cevabını vermişlerdir. İşçilerin büyük çoğunluğunun (%82,7'sinin) anne, baba, eş, kardeş veya çocuklarının geçmişte taşeron çalışma deneyimi olmamıştır.

Ankete katılan işçilerin %18'inin anne, baba, eş, kardeş ve çocukları hali hazırda taşeron olarak çalışırken, %82'sinin yakınları hali hazırda taşeronda çalışmamaktadır. Bu durum, işçiler arasında ailece taşeron işçisi olarak çalışmanın çok da yaygın olmadığını göstermektedir.

Araştırmaya katılan işçilerin %7,7'sinin ek geliri varken %92,3'ünün ek geliri bulunmamaktadır. Bu durum taşeron işçilerin maddi olarak refah bir yaşam sürdürmedikleri anlamına gelmektedir.

Ankete katılan işçilerin %30,7'si fazla mesai yapmakta iken, %69,3'ü fazla mesai yapmamaktadır. Çoğunluğun fazla mesai yapmıyor olması işçilerin özel yaşamlarına daha fazla vakit ayırabilecekleri anlamına gelmektedir.

Araştırmaya katılan işçilerin %48'i yaptıkları işle alakalı eğitim alırken, %52'si yaptıkları işle alakalı eğitim almamıştır. İşçilerin yarısından fazlası (%52'si) işle alakalı eğitim almamış olduklarından yaptıkları işi, iş yapma esnasında öğrenmişlerdir. İşçinin, gerek işe alınırken gerekse çalışma sürecinde işi ile alakalı olarak eğitim alması, işçinin yaptığı işi daha verimli yapmasına olanak sağlar. Taşeron işçilerine eğitim verilmemesi onların verimliliklerini olumsuz etkileyebilir.

Tablo.III.16. İşçilerin Maaşlarını Sözleşmede Belirtilen Tarihte Alma Durum Dağılımı

Maaşları Sözleşmede Belirtilen Tarihte Alma	Frekans	Yüzde(%)
Evet	101	33,7
Hayır	199	66,3
Toplam	300	100,0

Tablo.III.17. İşçilerin Yıllık İzinlerini Tam Olarak Kullanma Durum Dağılımı

Yıllık İzinleri Tam Olarak Kullanma	Frekans	Yüzde(%)
Evet	190	63,3
Hayır	110	36,7
Toplam	300	100,0

Tablo.III.18. İşçilerin Sağlık Hizmetlerinden Kolaylıkla Yararlanma Durum Dağılımı

Sağlık Hizmetlerinden Kolaylıkla Yararlanma	Frekans	Yüzde(%)
Evet	255	85,0
Hayır	45	15,0
Toplam	300	100,0

Tablo.III.19. İşçilerin Görevli Oldukları İşler Dışında Çalıştırılma Durum Dağılımı

Görevli Olunan İşler Dışında Çalıştırılma	Frekans	Yüzde(%)
Evet	199	66,3
Hayır	101	33,7
Toplam	300	100,0

Tablo.III.20. İşçilerin Taşeron Çalışma Koşullarından Memnuniyet Durum Dağılımı

Taşeron Çalışma Koşullarından Memnuniyet	Frekans	Yüzde(%)
Evet	37	12,3
Hayır	263	87,7
Toplam	300	100,0

Ankete katılan işçilerin %33,7'si maaşlarını sözleşmede belirtilen tarihte alırken, %66,3'ü maaşlarını sözleşmelerinde belirtilen tarihte alamamaktadır. Taşeron işçilerin maaşlarını belirtilen tarihte alamamaları ya da maaşlarını alacakları tarih konusunda belirsizlik yaşamaları, onların iş motivasyonunu düşürür. Motivasyonu düşük olan işçinin ise verimli çalışması beklenemez.

Araştırmaya katılan işçilerin %63,3'ü yıllık izinlerini tam olarak kullanabilirken %36,7'si yıllık izinlerini tam olarak kullanamamaktadır. İşçilerin yarısından fazlası yıllık izinlerini kullanabilmektedir. Yıllık iznin işçi açısından bir hak olması sebebiyle, işçiye izninin kullandırılmıyor olması, önemli bir işçi hakkının ihlali anlamına gelir.

Ankete katılan işçilerin %85'i sağlık hizmetlerinden kolaylıkla yararlanabilirken, %15'i sağlık hizmetlerinden rahatlıkla yararlanamamaktadır. İşçilerin çok büyük bir çoğunluğu istedikleri an sağlık hizmetlerinden faydalanabilmektedir ki bu son derece önemli bir husustur.

Araştırmaya katılan işçilerin %66,3'ü görevli oldukları işler dışında da çalıştırılırken, %33,7'si görevli oldukları işler haricinde çalıştırılmamaktadırlar. Taşeron işçilerin yarısından fazlası görevli olmadıkları işleri de yapmak durumunda kalmaktadır. İşçilerin görev tanımlarının belirsiz oluşu işçiler üzerinde stres yaratıcı etkiye sebep olabilecektir.

Ankete katılan işçilerin %12,3'ü taşeron olarak çalışma koşullarından memnunken, %87,7'si taşeron olarak çalışma koşullarından memnun bulunmamaktadır. İşçilerin büyük çoğunluğunun çalışma koşullarından memnun olmaması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerektiğini, bu memnuniyetsizliğin işçiler üzerinde stres yaratarak, işçilerden beklenen verimliliğin sağlanamamasına sebebiyet vereceği anlamına gelir.

Tablo.III.21. İşçilerin Haklarının Kısıtlanma Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı

Hakların Kısıtlanması Konusundaki Görüşler	Frekans	Yüzde(%)
Evet	281	93,7
Hayır	19	6,3
Toplam	300	100,0

Tablo.III.22. İşçilerin Diğer İşçilere Göre Daha Düşük Ücret Alma Konusundaki Görüş Dağılımı

Diğer İşçilere Göre Daha Düşük Ücret Alma Konusundaki Görüşler	Frekans	Yüzde(%)
Evet	288	96,0
Hayır	12	4,0
Toplam	300	100,0

Tablo.III.23. İşçilerin Taşeron Karşı Mücadele Etme Gerekliliği Hususundaki Görüşlerinin Dağılımı

Taşeron Karşı Mücadele Etme Gerekliliği Hususundaki Görüşler	Frekans	Yüzde(%)
Evet	288	96,0
Hayır	12	4,0
Toplam	300	100,0

Tablo.III.24. İşçilerin Sosyal Güvenlik Primlerinin Yatırılma Durum Dağılımı

Sosyal Güvenlik Primlerinin Yatırılması	Frekans	Yüzde(%)
Evet	260	86,7
Hayır	40	13,3
Toplam	300	100,0

Tablo.III.25. İşçilerin Eşleri ve Çocuklarıyla Zaman Geçirme Durum Dağılımı

Eşler ve Çocuklarla Zaman Geçirme	Frekans	Yüzde(%)
Evet	159	57,2
Hayır	119	42,8
Toplam	278	100,0

Tablo.III.26. İşçilerin Sosyal Faaliyetlere Zaman Ayırabilme Durum Dağılımı

Sosyal Faaliyetlere Zaman Ayırabilme	Frekans	Yüzde(%)
Evet	46	15,3
Hayır	254	84,7
Toplam	300	100,0

Araştırmaya katılan işçilerin %93,7'si işçilik haklarının kısıtlanmakta olduğunu belirtirken, %6,3'ü işçilik haklarının kısıtlanmadığını belirtmiştir. Haklarının kısıtlandığı yönündeki bu yüksek algı (%93,7) işçiler üzerinde baskı unsurudur. Bu algının giderilmesi için işverenler tarafından işçilik hakları konusunda somut adımlar atılmalıdır.

Ankete katılan işçilerin %96'sı taşeron işçilerin diğer işçilere göre daha düşük ücret aldığını belirtirken, %4'ü taşeron işçilerin diğer işçilere göre daha düşük ücret almadığını belirtmektedir. Yapılan iş aynı iken bir kısım işçinin daha az ücret alıyor olması iki kesim arasında olumsuzluklara sebebiyet verir. Bu nedenle eşit işe eşit ücret teşvik edilmeli ve uygulanmalıdır.

Araştırmaya katılan işçilerin %96'sı taşerona karşı mücadele edilmesi gerektiğini belirtirken, %4'ü taşerona karşı mücadele edilmesi gerekmediğini belirtmiştir. İşçilerin taşerona karşı mücadele edilmesi gerektiğini düşünmeleri, onların taşeron çalışma koşullarından memnuniyetsizliklerinin en büyük kanıtıdır.

Ankete katılan işçilerin %86,7'si sosyal güvenlik primlerinin düzenli yatırıldığını belirtirken, %13,3'ü sosyal güvenlik primlerinin düzenli olarak yatırılmadığını belirtmişlerdir. Primlerin tam olarak sosyal güvenlik kurumuna ödenmesi için denetim artırılmalıdır. 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, sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri bu kapsamda değerlendirilir ve bu hakları yasalarla da desteklenmektedir.

Araştırmaya katılan işçilerin %57,2'si eşleri ve çocuklarıyla zaman geçirebilirken, %42,8'i eşleri ve çocuklarıyla zaman geçiremediklerini belirtmiştir. İşçilerin yarısından fazlası aileleriyle zaman geçirebildiklerini ifade etmiştir. Ailelerin birlikte zaman geçirebiliyor

olmaları hem aile birliğinin devamı açısından hem de çocukların gelişimi ve eğitimi açısından son derece önemlidir. Ancak yaklaşık %43'ünün bu soruya olumsuz cevap vermesi, ocuk ve aile ilişkilerini olumsuz etkileyeceği, dolayısıyla da toplumsal problemlere yol açabileceği unutulmamalıdır.

Ankete katılan işçilerin %15,3'ü sosyal faaliyetlere zaman ayırabilirken, %84,7'si sosyal faaliyetlere zaman ayıramadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum işçilerin büyük çoğunluğunun sosyal aktiviteler yönünden zayıf olduklarına işaret etmektedir. Sosyal faaliyetlere katılamama zaman yetersizliğinden kaynaklanabileceği gibi maddi imkansızlıklardan da kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla işçiler zaman ayıramadıkları için değil de maddi kaynak ayıramadıkları için sosyal aktivitelerden uzak kalabilmektedirler.

Tablo.III.27. İşçilerin Maaş Miktarı Dağılımı

Maaş Miktarı	Frekans	Yüzde(%)
Asgari ücret	81	27,0
900-1000	141	47,0
1001-1500	75	25,0
1501-2000	3	1,0
Toplam	300	100,0

Tablo.III.28. İşçilere Yapılan Yardım Çeşidi Dağılımı

Yapılan Yardım Çeşidi	Frekans	Yüzde(%)
Herhangi bir yardım yok	289	96,3
Ücretsiz öğle yemeği	6	2,0
Diğer	5	1,7
Toplam	300	100,0

Tablo.III.29. İşçilerin Günlük Çalışma Saati Dağılımı

Günlük Çalışma Saati	Frekans	Yüzde(%)
7,50	12	4,0
8,00	212	70,7
9,00	50	16,7
10,00	23	7,7
12,00	3	1,0
Toplam	300	100,0

Tablo.III.30. İşçilerin Taşeron Uygulamasından Karlı Çıkan Taraf Konusundaki Görüşlerinin Dağılımı

Taşeron Uygulamasından Karlı Çıkan Taraf	Frekans	Yüzde(%)
İşverenler ve taşeron şirketler	283	94,3
İşçiler	6	2,0
Hepsi	11	3,7
Toplam	300	100,0

Tablo.III.31. İşçilerin Taşeron Uygulamasının Geleceğiyle İlgili Görüşlerinin Dağılımı

Taşeron Uygulamasının Geleceğiyle İlgili Görüşler	Frekans	Yüzde(%)
Taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır	6	2,0
Taşeron uygulaması mevcut haliyle devam etmelidir	1	0,3
Taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır	75	25,0
Taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır	218	72,7
Toplam	300	100,0

Araştırmaya katılan işçilerin gelir durumuna bakıldığında, gelir durumu asgari ücret olanların oranı %27, 900-1000 TL olanların oranı %47, 1001-1500 TL olanların oranı %25, 1501-2000 TL olanların oranı %1 olarak belirlenmiştir. Bu tablo göstermektedir ki, işçilerin büyük çoğunluğu maddi anlamda kısıtlı şartlarla hayatlarını idame ettirmektedir.

Ankete katılan işçilerin %96,3'ü kendilerine yapılan herhangi bir yardım bulunmadığını belirtirken, %2'si ücretsiz öğle yemeği yardımı aldığını belirtmiş, %1,7'si ise diğer yardım seçeneklerinden yararlandıklarını belirtmişlerdir. Bu durum işçilere yapılan sosyal yardımların çok zayıf olduğunu hatta %96,3'lik kısmına hiçbir yardımın yapılmadığını göstermektedir.

Araştırmaya katılan işçilerin %4'ü 7,5 saat, %70,7'si 8 saat, %16,7'si 9 saat, %7,7'si 10 saat, %1'i 12 saat çalıştıklarını belirtmişlerdir. İşçilerin yarısından fazlası normal çalışma süresi olan 8 saat çalışmaktadır.

Ankete katılan 300 işçinin %94,3'ü gibi çok büyük bir çoğunluğu taşeron uygulamasından karlı çıkan tarafın, işveren ve taşeron şirketler olduğunu ifade etmiştir. İşçilerin %2'si işçilerin karlı çıkan taraf olduğunu belirtmiştir. %3,7'si hepsinin karlı çıkan taraf olduğunu belirtmiştir.

Araştırmaya katılan işçiler taşeron uygulamasının geleceğiyle ilgili olarak; %2'si taşeron uygulamasının daha da yaygınlaştırılması, %0,3'ü taşeron uygulamasının mevcut haliyle devam ettirilmesi, %25'i taşeron uygulamasının sınırlandırılması, %72,7'si taşeron uygulamasının tümüyle kaldırılması yönünde görüş belirtmişlerdir. İşçilerin 97,7'lik bölümü taşeron uygulamasının sınırlandırılması ya da kaldırılması gerektiği yönünde görüş belirtmiş olup, bu durum aslında işçilerin taşeron olarak çalışmaktan duydukları memnuniyetsizliğin ifadesidir.

Tablo.III.32. İşçilere Göre Taşeron Uygulamasındaki Amaç Dağılımı

Taşeron Uygulamasındaki Amaç	Frekans	Yüzde(%)
Ekonomik verimliliği ve uzmanlığı artırmak	8	2,7
Rekabet gücünü artırmak	4	1,3
İşçileri daha ucuza çalıştırmak	245	81,7
İşçilerin sendikalaşmasını engellemek	43	14,3
Toplam	300	100,0

Tablo.III.33. İşçilerin Taşeron Sistemini İlgilendiren Kesimle İlgili Görüş Dağılımı

Taşeron Sistemini İlgilendiren Kesimle İlgili Görüşler	Frekans	Yüzde(%)
Evet yalnızca taşeronda çalışanları ilgilendirir	163	54,3
Hayır tüm işçileri ilgilendirir	137	45,7
Toplam	300	100,0

Tablo.III.34. İşçilerin Taşeron Sistemine Karşı Mücadele Edecek Kesimle İlgili Görüş Dağılımı

Taşeron Sistemine Karşı Mücadele Edecek Kesimle İlgili Görüşler	Frekans	Yüzde(%)
Yalnızca taşeronda çalışan işçiler	48	16,0
Tüm işçiler	147	49,0
Sendikalar	105	35,0
Toplam	300	100,0

Tablo.III.35. İşçilerin Taşeron Uygulamasının Kaldırılması Halinde Olumlu Etkilenecek Kesimle İlgili Görüşlerinin Dağılımı

Taşeron Uygulamasının Kaldırılması Halinde Olumlu Etkilenecek Kesim	Frekans	Yüzde(%)
Kimse olumlu etkilenecek	34	11,3
Yalnızca taşeronda çalışan işçiler olumlu etkilenecek	121	40,3
Tüm işçiler olumlu etkilenecek	145	48,3
Total	300	100,0

Tablo.III.36. İşçilerin Sendikaya Üye Olma Durum Dağılımı

Sendikaya Üye Olma	Frekans	Yüzde(%)
Evet	96	32,0
Hayır	204	68,0
Toplam	300	100,0

Taşeron uygulamasının amaçları konusunda; ankete katılan işçilerin %2,7'si ekonomik verimlilik ve uzmanlığı artırmak, %1,3'ü rekabet gücünü artırmak, %81,7'si işçileri daha ucuza çalıştırmak, %14,3'ü işçilerin sendikalaşmasını engellemek olarak görüş belirtmiştir. İşçilerin çoğunluğunu teşkil eden %81,7'lik kısmında, taşeron sistemine yönelik olan algı, sistemin amacının işçileri ucuza çalıştırmak olduğu yönündedir. Oysa taşeron sisteminin ortaya çıkmasında ve uygulanmasındaki en büyük amaç, ekonomik verimliliği ve uzmanlığı artırmaktır. Dolayısıyla bu soruya verilecek cevapta beklenti bu yönde olmakla birlikte işçilerdeki algı tam aksi yönde olmuştur. İşçilerin büyük çoğunluğu taşeron uygulamasının amacını işçileri daha ucuza çalıştırmak olarak ifade etmiştir.

Araştırmaya katılan 300 işçinin %54,3'ü taşeron sistemini ilgilendiren kesimin yalnızca taşeronda çalışan işçiler yani kendileri olduğunu ifade ederken, %45,7'si tüm işçileri ilgilendirdiğini belirtmiştir.

Ankete katılan işçilerin %16'sı taşeron sistemiyle mücadele etmesi gereken kesimin yalnızca taşeronda çalışan işçiler olduğunu, %49'u tüm işçilerin mücadele etmesi gerektiğini, %35'i ise sendikaların mücadele etmesi gerektiğini belirtmiştir. Araştırmaya katılan işçilerin tamamı taşeron sistemiyle mücadele edilmesi gerektiği görüşünü paylaşmakta olup, işçilerin taşeron sisteminin revize edilmesi gerektiği fikrinde olduklarını göstermektedir.

Araştırmaya katılan işçilerin %11,3'ü taşeron sisteminin kaldırılması durumunda olumlu etkilenecek kesimi hiç kimse olarak, %40,3'ü yalnızca taşeronda çalışan işçiler olarak, %48,3'ü de tüm işçiler olarak belirtmiştir. İşçilerin %48,3'ü, taşeron sisteminin kaldırılması durumunda tüm işçilerin olumlu etkileneceğini belirtmekle, taşeron sisteminin tüm işçilerin sorunu olduğunu ifade etmişlerdir.

Ankete katılan 300 işçiden %32'si sendikaya üye olduklarını ifade ederken, %68'ini oluşturan çoğunluk ise sendika üyeliklerinin bulunmadığını ifade etmişlerdir. Bu durum işçiler arasında sendika üyeliğinin yaygın olmadığını göstermektedir.

III.7. Soruların Karşılaştırılması

Bu bölümde ankette bulunan bazı sorular birbirleriyle Çapraz tablolar yardımı ile karşılaştırılmıştır.

Tablo.III.37. Cinsiyet-Eş ve Çocuklarla Zaman Geçirme Durumu

		Eş ve Çocuklarla Zaman Geçirme				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Cinsiyet	Kadın	19	43,20	25	56,80	44	100
	Erkek	140	59,83	94	40,17	234	100

Tablo.III.38. Cinsiyet-Herhangi Bir Sosyal Faaliyete Zaman Ayırabilme Durumu

		Herhangi Bir Sosyal Faaliyete Zaman Ayırabilme				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Cinsiyet	Kadın	7	14,0	43	86,0	50	100
	Erkek	39	15,60	211	84,40	250	100

Tablo.III.39. Cinsiyet-Taşeron Uygulamasından Yararlı Çıkanlar

		Taşeron Uygulamasından Yararlı Çıkanlar						Toplam	%
		İşverenler ve taşeron şirketler	%	İşçiler	%	Hepsi	%		
Cinsiyet	Kadın	46	92,0	1	2,0	3	6,0	50	100
	Erkek	237	94,80	5	2,0	8	3,20	250	100

“Eş ve çocuklarınızla zaman geçirebiliyor musunuz” sorusuna kadın işçilerin %43,20’si evet derken, %56,80’i hayır cevabını vermiştir. Erkek işçilerin %59,83’ü evet, %40,17’si ise hayır cevabını vermiştir. Kadın işçilerin eş ve çocuklarına daha az zaman ayırabiliyor olması, kadınların evde de çalışmak (ev işleri vs.) zorunda olmalarından kaynaklanmaktadır.

“Herhangi bir sosyal faaliyete zaman ayırabiliyor musunuz” sorusuna kadın işçilerin %14’ü evet, %86’sı hayır cevabını; erkek işçilerin %15,60’ı evet, %84,40’ı hayır cevabını vermiştir.

“Taşeron uygulamasından kim yararlı çıkmaktadır” sorusuna kadın işçilerin %92,0’si işverenler ve taşeron şirketler, %2,0’ı işçiler, %6,0’sı hepsi cevabını verirken; erkek işçilerin %94,80’i işverenler ve taşeron şirketler, %2,0’si işçiler, %3,20’si de hepsi cevabını vermiştir. Hem kadın hem de erkek işçilerin büyük çoğunluğu bu soruyu işverenler ve taşeron şirketler olarak yanıtlamıştır.

Tablo.III.40. Cinsiyet-Taşeron Uygulamasının Geleceğine İlişkin Görüşler

		Taşeron Uygulamasının Geleceğine İlişkin Görüşler								Toplam	%
		Taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır	%	Taşeron uygulaması mevcut haliyle devam etmelidir	%	Taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır	%	Taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır	%		
Cinsiyet	Kadın	2	4,0	0	0,0	13	26,0	35	70,0	50	100
	Erkek	4	1,60	1	0,4	62	24,80	183	73,20	250	100

Tablo.III.41. Cinsiyet-Taşeron Uygulamasının Amaçları

		Taşeron Uygulamasının Amaçları								Toplam	%
		Ekonomik verimliliği ve uzmanlığı artırmak	%	Rekabet gücünü artırmak	%	İşçileri daha ucuza çalıştırmak	%	İşçilerin sendikalaşmasını engellemek	%		
Cinsiyet	Kadın	4	8,0	1	2,0	44	88,0	1	2,0	50	100
	Erkek	4	1,60	3	1,20	201	80,4	42	16,80	250	100

Tablo.III.42. Cinsiyet-Taşeron Sistemine Karşı Mücadele Etme

		Taşeron Sistemine Karşı Kim Mücadele Etmeli						Toplam	%
		Yalnızca taşeronda çalışan işçiler	%	Tüm işçiler	%	Sendikalar	%		
Cinsiyet	Kadın	5	10,0	32	64,0	13	26,0	50	100
	Erkek	43	17,20	115	46,0	92	36,80	250	100

Tablo.III.43. Cinsiyet-Taşeron Uygulaması Kaldırılırsa Olumlu Etkilenenler

		Taşeron Uygulaması Kaldırılırsa Kim Olumlu Etkilenir						Toplam	%
		Kimse olumlu etkilenmez	%	Yalnızca taşeronda çalışan işçiler olumlu etkilenir	%	Tüm işçiler olumlu etkilenir	%		
Cinsiyet	Kadın	9	18,0	22	44,0	19	38,0	50	100
	Erkek	25	10,0	99	39,60	126	50,40	250	100

“Taşeron uygulamasının geleceğine ilişkin görüşünüz nedir” sorusuna kadın işçilerin %4,0’ü taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır, %26,0’sı taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır, %70,0’i taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır cevabını vermiştir. Erkek işçilerin %1,60’ı taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır, %0,4’ü taşeron uygulaması mevcut haliyle devam etmelidir, %24,80’i taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır, %73,20’si taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır olarak cevaplamıştır.

“Taşeron uygulamasının amaçları nelerdir” sorusuna kadın işçilerin %8,0’i ekonomik verimliliği ve uzmanlığı artırmak, %2,0’si rekabet gücünü artırmak, %88,0’i işçileri daha ucuza çalıştırmak, %2,0’si işçilerin sendikalaşmasını engellemek olarak yanıtlarken; erkek işçilerin %1,60’ı ekonomik verimliliği ve uzmanlığı artırmak, %1,20’si rekabet gücünü artırmak, %80,40’ı işçileri daha ucuza çalıştırmak, %16,80’i işçilerin sendikalaşmasını engellemek olarak yanıtlamıştır.

“Taşeron sistemine karşı kim mücadele etmelidir” sorusuna kadın işçilerin %10,0’u yalnızca taşeronda çalışan işçiler, %64,0’ü tüm işçiler, %26,0’sı sendikalar; erkeklerin %17,20’si yalnızca taşeronda çalışan işçiler, %46,0’si tüm işçiler, %36,80’i sendikalar olarak yanıt vermiştir.

“Taşeron uygulaması kaldırılırsa kim olumlu etkilenir” sorusuna kadın işçilerin %18,0’i kimse olumlu etkilenmez, %44,0’ü yalnızca taşeronda çalışan işçiler olumlu etkilenir, %38,0’i tüm işçiler olumlu etkilenir yanıtını verirken; erkek işçilerin %10,0’u kimse olumlu etkilenmez, %39,60’ı yalnızca taşeronda çalışan işçiler olumlu etkilenir, %50,40’ı tüm işçiler olumlu etkilenir cevabını vermiştir.

Tablo.III.44. Cinsiyet-Herhangi Bir Sendikaya Üyelik

		Herhangi Bir Sendikaya Üye misiniz				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Cinsiyet	Kadın	8	16,0	42	84,0	50	100
	Erkek	88	35,20	162	64,80	250	100

Tablo.III.45. Yaş- Eş ve Çocuklarla Zaman Geçirme

		Eşiniz ve Çocuklarınızla Zaman Geçirebiliyor musunuz				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Yaş	20-30	28	56,0	22	44,0	50	100
	31-40	73	55,30	59	44,70	132	100
	41-50	53	60,23	35	39,77	88	100
	51-+	5	62,50	3	37,50	8	100

Tablo.III.46. Yaş-Herhangi Bir Sosyal Faaliyete Zaman Ayırabilme

		Herhangi Bir Sosyal Faaliyete Zaman Ayırabiliyor musunuz				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Yaş	20-30	19	28,79	47	71,21	66	100
	31-40	16	11,59	122	88,41	138	100
	41-50	11	12,50	77	87,50	88	100
	51-+	0	0,0	8	100,0	8	100

Tablo.III.47. Yaş-Taşeron Uygulamasından Yararlı Çıkanlar

		Taşeron Uygulamasından Kim Yararlı Çıkmaktadır						Toplam	%
		İşverenler ve taşeron şirketler	%	İşçiler	%	Hepsi	%		
Yaş	20-30	62	93,94	1	1,52	3	4,54	66	100
	31-40	130	94,20	3	2,18	5	3,62	138	100
	41-50	83	94,32	2	2,27	3	3,41	88	100
	51-+	8	100,0	0	0,0	0	0,0	8	100

“Herhangi bir sendikaya üye misiniz” sorusuna kadın işçilerin %16,0’sı evet, %84,0’ü hayır; erkek işçilerin %35,20’si evet, %64,80’i hayır cevabını vermiştir.

“Eşiniz ve çocuklarınızla vakit geçirebiliyor musunuz “ sorusuna 20-30 yaş arasında olan işçilerin %56,0’sı evet, %44,0’ü hayır, 31-40 yaş arası işçilerin % 55,30’u evet, %44,70’i hayır, 41-50 yaş arası işçilerin %60,23’ü evet, %39,77’si hayır, 51 yaş ve üstünde olan işçilerin %62,50’si evet, %37,50’si hayır cevabını vermiştir.

“Herhangi sosyal faaliyete zaman ayırabiliyor musunuz” sorusuna 20-30 yaş aralığında olan işçilerin %28,79’u evet, %71,21’i hayır, 31-40 yaş arası işçilerin %11,59’u evet, %88,41’i hayır, 41-50 yaş arası işçilerin %12,50’si evet, %87,50’si hayır, 51 yaş ve üstü işçilerin %100,0 ‘ü hayır cevabını vermiştir.

“Taşeron uygulamasından kim yararlı çıkmaktadır” sorusuna 20-30 yaş arasında olan işçilerin %93,94’ü işverenler ve taşeron şirketler, %1,52’si işçiler, %4,54’ü hepsi, 31-40 yaş aralığında olan işçilerin %94,20’si işverenler ve taşeron şirketler, %2,18’i işçiler, %3,62’si hepsi, 41-50 yaş aralığında olan işçilerin %94,32’si işverenler ve taşeron şirketler, %2,27’si işçiler, %3,41’i hepsi, 51 yaş ve üstü işçilerin ise %100,0’ü işverenler ve taşeron şirketler şeklinde cevap vermiştir.

Tablo.III.48. Yaş-Taşeron Uygulamasının Geleceğine İlişkin Görüşler

		Taşeron Uygulamasının Geleceğine İlişkin Görüşünüz Nedir								Toplam	%
		Taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır	%	Taşeron uygulaması mevcut haliyle devam etmelidir	%	Taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır	%	Taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır	%		
Yaş	20-30	5	7,58	0	0,0	13	19,70	48	72,72	66	100
	31-40	0	0,0	1	0,72	43	31,16	94	68,12	138	100
	41-50	1	1,14	0	0,0	16	18,18	71	80,68	88	100
	51-+	0	0,0	0	0,0	3	37,50	5	62,50	8	100

Tablo.III.49. Yaş-Taşeron Uygulamasının Amaçları

		Taşeron Uygulamasının Amaçları Nelerdir								Toplam	%
		Ekonomik verimliliği ve uzmanlığı artırmak	%	Rekabet gücünü artırmak	%	İşçileri daha ucuza çalıştırmak	%	İşçilerin sendikalaşmasını engellemek	%		
Yaş	20-30	5	7,58	2	3,03	49	74,24	10	15,15	66	100
	31-40	2	1,45	2	1,45	121	87,68	13	9,42	138	100
	41-50	1	1,14	0	0,0	70	79,55	17	19,31	88	100
	51-+	0	0,0	0	0,0	5	62,50	3	37,50	8	100

Tablo.III.50. Yaş-Taşeron Sistemine Karşı Mücadele

		Taşeron Sistemine Karşı Kim Mücadele Etmelidir						Toplam	%
		Yalnızca taşeronda çalışan işçiler	%	Tüm işçiler	%	Sendikalar	%		
Yaş	20-30	16	24,24	29	43,94	21	31,82	66	100
	31-40	16	11,60	76	55,07	46	33,33	138	100
	41-50	15	17,05	39	44,32	34	38,63	88	100
	51-+	1	12,50	3	37,50	4	50,0	8	100

“Taşeron uygulamasının geleceğine ilişkin görüşünüz” nedir sorusuna 20-30 yaş aralığında olan işçilerin %7,58’i taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır, %19,70’i taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır, %72,72’si taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır, 31-40 yaş aralığında olan işçilerin %0,72’si taşeron uygulaması mevcut haliyle devam etmelidir, %31,16’sı taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır, %68,12’si taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır, 41-50 yaş arasında olan işçilerin %1,14’ü taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır, %18,18’i taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır, %80,68’i taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır, 51 ve üstü yaş aralığında olan işçilerin %37,50’si taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır, %62,50’si taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır cevabını vermiştir.

“Taşeron uygulamasının amaçları nelerdir” sorusuna 20-30 yaş aralığında olan işçilerin %7,58’si ekonomik verimliliği ve uzmanlığı artırmak, %3,03’ü rekabet gücünü artırmak, %74,24’ü işçileri daha ucuza çalıştırmak, %15,15’i işçilerin sendikalaşmasını engellemek, 31-40 yaş aralığında olan işçilerin %1,45’i ekonomik verimliliği ve uzmanlığı artırmak, %1,45’i rekabet gücünü artırmak, %87,68’i işçileri daha ucuza çalıştırmak, %9,42’si işçilerin sendikalaşmasını engellemek, 41-50 yaş aralığında olan işçilerin %1,14’ü ekonomik verimliliği ve uzmanlığı artırmak, %79,55’i işçileri daha ucuza çalıştırmak, %19,31’i işçilerin sendikalaşmasını önlemek, 51 yaş ve üstü işçilerin %62,50’si işçileri daha ucuza çalıştırmak, %37,50’si işçilerin sendikalaşmasını engellemek cevabını vermiştir.

“Taşeron sistemine karşı kim mücadele etmelidir” sorusuna 20-30 yaş aralığında olan işçilerin %24,24’ü yalnızca taşeronda çalışan işçiler, %43,94’ü tüm işçiler, %31,82’si sendikalar cevabını verirken, 31-40 yaş aralığında olan işçilerin %11,60’ı yalnızca taşeronda çalışan işçiler, %55,07’si tüm işçiler, %33,33’ü sendikalar cevabını vermiştir. 41-50 yaş aralığında olan işçilerin %17,05’i yalnızca taşeronda çalışan işçiler, %44,32’si tüm işçiler,

%38,63'ü sendikalar, 51 yaş ve üstünde olan işçilerin %12,50'si yalnızca taşeronda çalışan işçiler, %37,50'si tüm işçiler, %50,0'si sendikalar olarak yanıt vermişlerdir.

Tablo.III.51. Yaş-Taşeron Uygulaması Kaldırılırsa Olumlu Etkilenenler

		Taşeron Uygulaması Kaldırılırsa Kim Olumlu Etkilenir						Toplam	%
		Kimse olumlu etkilenmez	%	Yalnızca taşeronda çalışan işçiler olumlu etkilenir	%	Tüm işçiler olumlu etkilenir	%		
Yaş	20-30	9	13,64	21	31,82	36	54,54	66	100
	31-40	13	9,42	58	42,03	67	48,55	138	100
	41-50	11	12,50	38	43,18	39	44,32	88	100
	51-+	1	12,50	4	50,0	3	37,50	8	100

Tablo.III.52. Yaş-Herhangi bir Sendikaya Üyelik

		Herhangi Bir Sendikaya Üye misiniz				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Yaş	20-30	18	27,28	48	72,72	66	100
	31-40	48	34,78	90	65,22	138	100
	41-50	27	30,68	61	69,32	88	100
	51-+	3	37,50	5	62,50	8	100

Tablo.III.53. Eğitim Durumu-Eş ve Çocuklarla Zaman Geçirme

		Eşiniz ve Çocuklarınızla Zaman Geçirebiliyor musunuz				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Eğitim Durumu	İlkokul	38	57,58	28	42,42	66	100
	Ortaokul	39	62,90	23	37,10	62	100
	Lise	69	55,65	55	44,35	124	100
	Üniversite	13	50,0	13	50,0	26	100

“Taşeron uygulaması kaldırılırsa kim olumlu etkilenir” sorusuna 20-30 yaş aralığında olan işçilerin %13,64’ü kimse olumlu etkilenmez, %31,82’si yalnızca taşeronda çalışan işçiler olumlu etkilenir, %54,54’ü tüm işçiler olumlu etkilenir, 31-40 yaş aralığında olan işçilerin %9,42’si kimse olumlu etkilenmez, %42,03’ü yalnızca taşeronda çalışan işçiler olumlu etkilenir, %48,55’i tüm işçiler olumlu etkilenir, 41-50 yaş aralığında olan işçilerin %12,50’si kimse olumlu etkilenmez, %43,18’i yalnızca taşeronda çalışan işçiler, %44,32’si tüm işçiler olumlu etkilenir, 51 yaş ve üstü aralığında olan işçilerin %12,50’si kimse olumlu etkilenmez, %50,0’si yalnızca taşeronda çalışan işçiler olumlu etkilenir, %37,50’si tüm işler olumlu etkilenir olarak yanıt vermişlerdir.

“Herhangi bir sendikaya üye misiniz” sorusuna 20-30 yaş arasında olan işçilerin %27,28’i evet, %72,72’si hayır, 31-40 yaş arasında olan işçilerin %34,78’i evet, %65,22’si hayır, 41-50 yaş arasında olan işçilerin %30,68’i evet, %69,32’si hayır, 51 yaş ve üstü işçilerin %37,50’si evet, %62,50’si hayır cevabını vermişlerdir.

“Eşiniz ve çocuklarınızla zaman geçirebiliyor musunuz” sorusuna ilkokul mezunu olan işçilerin %57,58’i evet, %42,42’si hayır, ortaokul mezunu işçilerin %62,90’ı evet, %37,10’u hayır, lise mezunu işçilerin %55,65’i evet, %44,35’i hayır, üniversite mezunu işçilerin %50,0’si evet, %50,0’ı hayır yanıtını vermiştir.

Tablo.III.54. Eğitim Durumu-Herhangi Bir Sosyal Faaliyete Zaman Ayırabilme

		Herhangi Bir Sosyal Faaliyete Zaman Ayırabiliyor musunuz				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Eğitim Durumu	İlkokul	9	13,43	58	86,57	67	100
	Ortaokul	8	12,31	57	87,69	65	100
	Lise	24	17,27	115	82,73	139	100
	Üniversite	5	17,24	24	82,76	29	100

Tablo.III.55. Eğitim Durumu-Taşeron Uygulamasından Yararlı Çıkanlar

		Taşeron Uygulamasından Kim Yararlı Çıkmaktadır						Toplam	%
		İşverenler ve taşeron şirketler	%	İşçiler	%	Hepsi	%		
Eğitim Durumu	İlkokul	62	92,54	3	4,48	2	2,98	67	100
	Ortaokul	60	92,31	1	1,54	4	6,15	65	100
	Lise	133	95,68	2	1,44	4	2,88	139	100
	Üniversite	28	96,55	0	0,0	1	3,45	29	100

Tablo.III.56. Eğitim Durumu-Taşeron Uygulamasının Geleceğine İlişkin Görüşler

		Taşeron Uygulamasının Geleceğine İlişkin Görüşünüz Nedir								Toplam	%
		Taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır	%	Taşeron uygulaması mevcut haliyle devam etmelidir	%	Taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır	%	Taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır	%		
Eğitim Durumu	İlkokul	1	1,49	0	0,0	14	20,90	52	77,61	67	100
	Ortaokul	1	1,54	0	0,0	11	16,92	53	81,54	65	100
	Lise	3	2,16	1	0,72	41	29,50	94	67,62	139	100
	Üniversite	1	3,45	0	0,0	9	31,03	19	65,52	29	100

“Herhangi bir sosyal faaliyete zaman ayırabiliyor musunuz” sorusuna ilkökul mezunu olan işçilerin %13,43’ü evet, %86,57’si hayır, ortaokul mezunu işçilerin %12,31’i evet, %87,69’u hayır, lise mezunu işçilerin %17,27’si evet, %82,73’ü hayır, üniversite mezunu işçilerin %17,24’ü evet, %82,76’sı hayır yanıtını vermişlerdir.

“Taşeron uygulamasından kim yararlı çıkmaktadır” sorusuna %92,54’ü işverenler ve taşeron şirketler, %4,48’i işçiler, %2,98’i hepsi, ortaokul mezunu işçilerin %92,31’i işverenler ve taşeron şirketler, %1,54’ü işçiler, %6,15’i hepsi, lise mezunu işçilerin %95,68’i işverenler ve taşeron şirketler, %1,44’ü işçiler, %2,88’i hepsi, üniversite mezun işçilerin %96,55’i işverenler ve taşeron şirketler, %3,45’i hepsi cevabını vermiştir.

“Taşeron uygulamasının geleceğine ilişkin görüşünüz nedir” sorusuna ilkökul mezunu işçilerin %1,49’u taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır, %20,90’ı taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır, %77,61’i taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır cevabını verirken, ortaokul mezunu işçilerin %1,54’ü taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır, %16,92’si taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır, %81,54’ü taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır yanıtını vermiştir. Lise mezunu işçilerin %2,16’sı taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır, %0,72’si taşeron uygulaması mevcut haliyle devam etmelidir, %29,50’si taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır, %67,62’si taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır, üniversite mezunu işçilerin %3,45’i taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır, %31,03’ü taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır, %65,52’si taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır cevabını vermişlerdir.

Tablo.III.57. Eğitim Durumu-Taşeron Uygulamasının Amaçları

		Taşeron Uygulamasının Amaçları Nelerdir								Top- lam	%
		Ekonomik verimliliği ve uzmanlığı artırmak	%	Rekabet gücünü artırmak	%	İşçileri daha ucuza çalıştırmak	%	İşçilerin sendika- laşmasını engellemek	%		
Eğitim Durumu	İlkokul	1	1,49	1	1,49	57	85,07	8	11,95	67	100
	Ortaokul	0	0,0	0	0,0	48	73,85	17	26,15	65	100
	Lise	5	3,60	3	2,16	117	84,17	14	10,07	139	100
	Üniversite	2	6,90	0	0,0	23	79,31	4	13,79	29	100

Tablo.III.58. Eğitim Durumu-Taşeron Sistemine Karşı Mücadele Etme

		Taşeron Sistemine Karşı Kim Mücadele Etmelidir						Toplam	%
		Yalnızca taşeronda çalışan işçiler	%	Tüm işçiler	%	Sendikalar	%		
Eğitim Durumu	İlkokul	12	17,91	30	44,78	25	37,31	67	100
	Ortaokul	15	23,08	27	41,54	23	35,38	65	100
	Lise	16	11,51	77	55,40	46	33,09	139	100
	Üniversite	5	17,24	13	44,83	11	37,93	29	100

Tablo.III.59. Eğitim Durumu-Taşeron Uygulaması Kaldırılırsa Olumlu Etkilenenler

		Taşeron Uygulaması Kaldırılırsa Kim Olumlu Etkilenir						Toplam	%
		Kimse olumlu etkilenmez	%	Yalnızca taşeronda çalışan işçiler olumlu etkilenir	%	Tüm işçiler olumlu etkilenir	%		
Eğitim Durumu	İlkokul	9	13,43	30	44,78	28	41,79	67	100
	Ortaokul	7	10,77	27	41,54	31	47,69	65	100
	Lise	15	10,79	54	38,85	70	50,36	139	100
	Üniversite	3	10,34	10	34,48	16	55,18	29	100

“Taşeron uygulamasını amaçları nelerdir” sorusunu ilkökul mezunu işçilerin %1,49’u ekonomik verimliliği ve uzmanlığı artırmak, %1,49’u rekabet gücünü artırmak, %85,07’si işçileri daha ucuza çalıştırmak, %11,95’i işçilerin sendikalaşmasını engellemek, ortaokul mezunu işçilerin %73,85’i işçileri daha ucuza çalıştırmak, %26,15’i işçilerin sendikalaşmasını engellemek, lise mezunu işçilerin %3,60’ı ekonomik verimliliği ve uzmanlığı artırmak, %2,16’sı rekabet gücünü artırmak, %84,17’si işçileri daha ucuza çalıştırmak, %10,07’si işçilerin sendikalaşmasını engellemek, üniversite mezunu işçilerin %6,90’ı ekonomik verimliliği ve uzmanlığı artırmak, %79,31’i işçileri daha ucuza çalıştırmak, %13,79’u işçilerin sendikalaşmasını engellemek olarak cevaplandırmıştır.

“Taşeron sistemine karşı kim mücadele etmelidir” sorusuna ilkökul mezunu işçilerin %17,91’i yalnızca taşeronda çalışan işçiler, %44,78’i tüm işçiler, %37,31’i sendikalar, ortaokul mezunu olan işçilerin %23,08’i yalnızca taşeronda çalışan işçiler, %41,54’ü tüm işçiler, %35,38’i sendikalar, lise mezunu olan işçilerin %11,51’i yalnızca taşeronda çalışan işçiler, %55,40’ı tüm işçiler, %33,09’u sendikalar, üniversite mezunu olan işçilerin %17,24’ü yalnızca taşeronda çalışan işçiler, %44,83’ü tüm işçiler, %37,93’ü sendikalar olarak cevap vermişlerdir.

“Taşeron uygulaması kaldırılırsa kim olumlu etkilenir” sorusuna ilkökul mezunu işçilerin %13,43’ü kimse olumlu etkilenmez, %44,78’i yalnızca taşeronda çalışan işçiler olumlu etkilenir, %41,79’u tüm işçiler olumlu etkilenir, ortaokul mezunu işçilerin %10,77’si kimse olumlu etkilenmez, %41,54’ü yalnızca taşeronda çalışan işçiler olumlu etkilenir, %47,69’u tüm işçiler olumlu etkilenir, lise mezunu işçilerin %10,79’u kimse olumlu etkilenmez, %38,85’i yalnızca taşeronda çalışan işçiler olumlu etkilenir, %50,36’sı tüm işçiler olumlu etkilenir, üniversite mezunu işçilerin %10,34’ü kimse olumlu etkilenmez, %34,48’i yalnızca taşeronda çalışan işçiler olumlu etkilenir, %55,18’i tüm işçiler olumlu etkilenir yanıtını vermişlerdir.

Tablo.III.60. Eğitim Durumu-Herhangi Bir Sendikaya Üyelik

		Herhangi Bir Sendikaya Üye misiniz				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Eğitim Durumu	İlkokul	26	38,81	41	61,19	67	100
	Ortaokul	28	43,08	37	56,92	65	100
	Lise	38	27,34	101	72,66	139	100
	Üniversite	4	13,79	25	86,21	29	100

Tablo.III.61. Çalışma Yılı-Eş ve Çocuklarla Zaman Geçirme

		Eşiniz ve Çocuklarınızla Zaman Geçirebiliyor musunuz				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Çalışma Yılı	0-1 yıl	3	42,86	4	57,14	7	100
	2-5 yıl	34	61,82	21	38,18	55	100
	6-10 yıl	47	51,65	44	48,35	91	100
	11-15 yıl	31	56,40	24	43,60	55	100
	16-20 yıl	25	59,52	17	40,48	42	100
	21-+ yıl	19	67,86	9	32,14	28	100

Tablo.III.62. Çalışma Yılı-Herhangi Bir Sosyal Faaliyete Zaman Ayırabilme

		Herhangi Bir Sosyal Faaliyete Zaman Ayırabiliyor musunuz				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Çalışma Yılı	0-1 yıl	0	0,0	12	100,0	12	100
	2-5 yıl	13	20,31	51	79,69	64	100
	6-10 yıl	15	15,96	79	84,04	94	100
	11-15 yıl	12	20,34	47	79,66	59	100
	16-20 yıl	4	9,30	39	90,70	43	100
	21-+ yıl	2	7,14	26	92,86	28	100

“Herhangi bir sendikaya üye misiniz” sorusuna ilkokul mezunu işçilerin %38,81’i evet, %61,19’u hayır, ortaokul mezunu işçilerin %43,08’i evet, %56,92’si hayır, lise mezunu işçilerin %27,34’ü evet, %72,66’sı hayır, üniversite mezunu işçilerin %13,79’u evet, %86,21’i hayır cevabını vermiştir.

“Eşiniz ve çocuklarınızla zaman geçirebiliyor musunuz” sorusuna 0-1 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %42,86’sı evet, %57,14’ü hayır, 2-5 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %61,82’si evet, %38,18’i hayır, 6-10 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %51,65’i evet, %48,35’i hayır, 11-15 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %56,40’ı evet, %43,60’ı hayır, 16-20 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %59,52’si evet, %40,48’i hayır, 21 yıl ve üstü çalışma hayatında olan işçilerin %67,86’sı evet, %32,14’ü hayır cevabını vermiştir.

“Herhangi bir sosyal faaliyete zaman ayırabiliyor musunuz” sorusuna 0-1 yıl arası çalışma hayatı olan işçilerin %100,0’ü hayır, 2-5 yıl arası çalışma hayatı olan işçilerin %20,31’i evet, %79,69’u hayır, 6-10 yıl arası çalışma hayatı olan işçilerin %15,96’sı evet, %84,04’ü hayır, 11-15 yıl arası çalışma hayatı olan işçilerin %20,34’ü evet, %79,66’sı hayır, 16-20 yıl arasında çalışma hayatı olan işçilerin %9,30’u evet, %90,70’i hayır, 21 yıl ve üstü çalışma hayatında olan işçilerin %7,14’ü evet, %92,86’sı hayır yanıtını vermişlerdir.

Tablo.III.63. Çalışma Yılı-Taşeron Uygulamasından Yararlı Çıkanlar

		Taşeron Uygulamasından Kim Yararlı Çıkmaktadır						Toplam	%
		İşverenler ve taşeron şirketler	%	İşçiler	%	Hepsi	%		
Çalışma Yılı	0-1 yıl	11	91,67	1	8,33	0	0,0	12	100
	2-5 yıl	61	95,31	0	0,0	3	4,69	64	100
	6-10 yıl	86	91,50	4	4,25	4	4,25	94	100
	11-15 yıl	57	96,61	0	0,0	2	3,39	59	100
	16-20 yıl	41	95,35	0	0,0	2	4,65	43	100
	21-+ yıl	27	96,43	1	3,57	0	0,0	28	100

Tablo.III.64. Çalışma Yılı-Taşeron Uygulamasının Geleceğine İlişkin Görüşler

		Taşeron Uygulamasının Geleceğine İlişkin Görüşünüz Nedir								Toplam	%
		Taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır	%	Taşeron uygulaması mevcut haliyle devam etmelidir	%	Taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır	%	Taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır	%		
Çalışma Yılı	0-1 yıl	0	0,0	0	0,0	4	3,33	8	66,67	12	100
	2-5 yıl	4	6,25	0	0,0	9	14,06	51	79,69	64	100
	6-10 yıl	1	1,06	0	0,0	27	28,72	66	70,22	94	100
	11-15 yıl	1	1,69	1	1,69	22	37,30	35	59,32	59	100
	16-20 yıl	0	0,0	0	0,0	6	13,95	37	86,05	43	100
	21-+ yıl	0	0,0	0	0,0	7	25,0	21	75,0	28	100

“Taşeron uygulamasından kim yararlı çıkmaktadır” sorusuna 0-1 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %91,67’si işverenler ve taşeron şirketler, %8,33’ü işçiler, 2-5 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %95,31’i işverenler ve taşeron şirketler, %4,69’u hepsi, 6-10 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %91,50’si işverenler ve taşeron şirketler, %4,25’i işçiler, %4,25’i hepsi, 11-15 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %96,61’i işverenler ve taşeron şirketler, %3,39’u hepsi, 16-20 yıl arası çalışma hayatında olan işçilerin %95,35’i işverenler ve taşeron şirketler, %4,65’i hepsi, 21 yıl ve üstü çalışma hayatında olan işçilerin %96,43’ü işverenler ve taşeron şirketler, %3,57’si işçiler olarak cevaplandırmışlardır.

“Taşeron uygulamasının geleceğine ilişkin görüşünüz nedir” sorusuna 0-1 yıl arasında çalışma hayatında olan işçilerin %3,33’ü taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır, %66,67’i taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır, 2-5 yıl arasında olan işçilerin %6,25’i taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır, %14,06’si taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır, %79,69’u taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır, 6-10 yıl arasında olan işçilerin %1,06’si taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır, %28,72’si taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır, %70,22’si taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır, 11-15 arasında olan işçilerin %1,69’u taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır, %1,69’u taşeron uygulaması mevcut haliyle devam ettirilmelidir, %37,30’u taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır, %59,32’si taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır, 16-20 yıl arasında olan işçilerin %13,95’i taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır, %86,05’i taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır, 21 yıl ve üstü çalışma hayatında olan işçilerin %25,0’i taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır, %75,0’i taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır cevabını vermişlerdir.

Tablo.III.65. Çalışma Yılı-Taşeron Uygulamasının Amaçları

		Taşeron Uygulamasının Amaçları Nelerdir								Toplam	
		Ekonomik verimliliği ve uzmanlığı artırmak	%	Rekabet gücünü artırmak	%	İşçileri daha ucuza çalıştırmak	%	İşçilerin sendikalaşmasını engellemek	%		
Çalışma Yılı	0-1 yıl	0	0,0	1	8,33	11	91,67	0	0,0	12	100
	2-5 yıl	5	7,81	2	3,13	52	81,25	5	7,81	64	100
	6-10 yıl	2	2,13	0	0,0	76	80,85	16	17,02	94	100
	11-15 yıl	1	1,69	1	1,69	49	83,05	8	13,57	59	100
	16-20 yıl	0	0,0	0	0,0	36	83,72	7	16,28	43	100
	21-+ yıl	0	0,0	0	0,0	21	75,0	7	25,0	28	100

Tablo.III.66. Çalışma Yılı-Taşeron Sistemine Karşı Mücadele Etme

		Taşeron Sistemine Karşı Kim Mücadele Etmelidir						Toplam	
		Yalnızca taşeronda çalışan işçiler	%	Tüm işçiler	%	Sendikalar	%		
Çalışma Yılı	0-1 yıl	5	41,67	5	41,67	2	16,66	12	100
	2-5 yıl	13	20,31	33	51,56	18	28,13	64	100
	6-10 yıl	9	9,57	46	48,94	39	41,49	94	100
	11-15 yıl	7	11,86	32	54,24	20	33,90	59	100
	16-20 yıl	12	27,91	20	46,51	11	25,58	43	100
	21-+ yıl	2	7,14	11	39,29	15	53,57	28	100

“Taşeron uygulamasını amaçları nelerdir” sorusuna 0-1 yıl arasında çalışma hayatı olan işçilerin %8,33’ü rekabet gücün artırmak, %91,67’si işçileri daha ucuza çalıştırmak, 2-5 arasında olan işçilerin %7,81’i ekonomik verimliliği ve uzmanlığı artırmak, %3,13’ü rekabet gücünü artırmak, %81,25’i işçileri daha ucuza çalıştırmak, %7,81’i işçilerin sendikalaşmasını engellemek, 6-10 yıl arasında olan işçilerin %2,13’ü ekonomik verimliliği ve uzmanlığı artırmak, %80,85’i işçileri daha ucuza çalıştırmak, %17,02’si işçilerin sendikalaşmasını engellemek, 11-15 yıl arasında olan işçilerin %1,69’u ekonomik verimliliği ve uzmanlığı artırmak, %1,69’u rekabet gücünü artırmak, %83,05’i işçileri daha ucuza çalıştırmak, %13,57’si işçilerin sendikalaşmasını engellemek, 16-20 yıl arasında olan işçilerin %83,72’si işçileri daha ucuza çalıştırmak, %16,28’i işçilerin sendikalaşmasını engellemek, 21 yıl ve üstü çalışma hayatında olan işçilerin %75,0’i işçileri daha ucuza çalıştırmak, %25,0’i işçilerin sendikalaşmasını engellemek olarak cevap vermişlerdir.

“Taşeron sistemine karşı kim mücadele etmelidir” sorusuna 0-1 yıl arasında çalışma hayatında olan işçilerin %41,67’si yalnızca taşeronda çalışan işçiler, %41,67’si tüm işçiler, %16,66’sı sendikalar, 2-5 yıl arasında çalışma hayatı olan işçilerin %20,31’i yalnızca taşeronda çalışan işçiler, %51,56’sı tüm işçiler, %28,13’ü sendikalar, 6-10 yıl arasında çalışma hayatında olan işçilerin %9,57’si yalnızca taşeronda çalışan işçiler, %48,94’ü tüm işçiler, %41,49’u sendikalar, 11-15 yıl arasında çalışma hayatında olan işçilerin %11,86’sı yalnızca taşeronda çalışan işçiler, %54,24’ü tüm işçiler, %33,90’ı sendikalar, 16-20 yıl arasında çalışma hayatı olan işçilerin %27,91’i yalnızca taşeronda çalışan işçiler, %46,51’i tüm işçiler, %25,58’i sendikalar, 21 yıl ve üzerinde çalışma hayatı olan işçilerin %7,14’ü yalnızca taşeronda çalışan işçiler, %39,29’u tüm işçiler, %53,57’si sendikalar cevabını vermişlerdir.

Tablo.III.67. Çalışma Yılı-Taşeron Uygulaması Kaldırılırsa Olumlu Etkilenenler

		Taşeron Uygulaması Kaldırılırsa Kim Olumlu Etkilenir						Toplam	%
		Kimse olumlu etkilenmez	%	Yalnızca taşeronda çalışan işçiler olumlu etkilenir	%	Tüm işçiler olumlu etkilenir	%		
Çalışma Yılı	0-1 yıl	0	0,0	6	50,0	6	50,0	12	100
	2-5 yıl	8	12,50	20	31,25	36	56,25	64	100
	6-10 yıl	10	10,64	40	42,55	44	46,81	94	100
	11-15 yıl	10	16,95	29	49,15	20	33,90	59	100
	16-20 yıl	4	9,30	15	34,88	24	55,82	43	100
	21-+ yıl	2	7,14	11	39,29	15	53,57	28	100

Tablo.III.68. Çalışma Yılı-Herhangi Bir Sendikaya Üyelik

		Herhangi Bir Sendikaya Üye misiniz				Toplam	%
		Evet	%	Hayır	%		
Çalışma Yılı	0-1 yıl	2	16,67	10	83,33	12	100
	2-5 yıl	18	28,13	46	71,87	64	100
	6-10 yıl	34	36,17	60	63,83	94	100
	11-15 yıl	18	30,51	41	69,49	59	100
	16-20 yıl	14	32,56	29	67,44	43	100
	21-+ yıl	10	35,71	18	64,29	28	100

“Taşeron uygulaması kaldırılırsa kim olumlu etkilenir” sorusuna 0-1 yıl arasında çalışma hayatında olan işçilerin %50’si yalnızca taşeronda çalışan işçiler olumlu etkilenir, %50,0’si tüm işçiler olumlu etkilenir, 2-5 yıl arasında çalışma hayatında olan işçilerin %12,50’si kimse olumlu etkilenmez, %31,25’i yalnızca taşeronda çalışan işçiler olumlu etkilenir, %56,25’i tüm işçiler olumlu etkilenir, 6-10 yıl arasında çalışma hayatında olan işçilerin %10,64’ü kimse olumlu etkilenmez, %42,55’i yalnızca taşeronda çalışan işçiler olumlu etkilenir, %46,81’i tüm işçiler olumlu etkilenir, 11-15 yıl arasında çalışma hayatında olan işçilerin %16,95’i kimse olumlu etkilenmez, %49,15’i yalnızca taşeronda çalışan işçiler olumlu etkilenir, %33,90’ı tüm işçiler olumlu etkilenir, 16-20 yıl arasında çalışma hayatında

olan işçilerin %9,30'u kimse olumlu etkilenmez, %34,88'i yalnızca taşeronda çalışan işçiler olumlu etkilenir, %55,82'si tüm işçiler olumlu etkilenir, 21 yıl ve üstünde çalışma hayatında olan işçilerin %7,14'ü kimse olumlu etkilenmez, %39,29'u yalnızca taşeronda çalışan işçiler olumlu etkilenir, %53,57'si tüm işçiler olumlu etkilenir yanıtını vermişlerdir.

“Herhangi bir sendikaya üye misiniz” sorusuna 0-1 yıl arasında çalışma hayatı olan işçilerin %16,67'si evet, %83,33'ü hayır, 2-5 yıl arasında olan işçilerin %28,13'ü evet, %71,87'si hayır, 6-10 yıl arasında olan işçilerin %36,17'si evet, %63,83'ü hayır, 11-15 yıl arasında olan işçilerin %30,51'i evet, %69,49'u hayır, 16-20 yıl arasında olan işçilerin %32,56'sı evet, %67,44'ü hayır, 21 yıl ve üstünde olan işçilerin %35,71'i evet, %64,29'u hayır yanıtını vermişlerdir.

III.8. Ki-Kare Analizi

Araştırmaya katılan taşeron işçilerinin, eş ve çocuklarıyla zaman geçirebilme durumlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Ki-Kare testi yapılmıştır. Ki-Kare testinin sonuçlarına göre, cinsiyet ile eş ve çocuklarla zaman geçirme değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p= 0,04$). Dolayısıyla H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo.III.69. Cinsiyet-Eş ve Çocuklarla Zaman Geçirme

		Eş ve Çocuklarla Zaman Geçirme		Toplam
		Evet	Hayır	
Cinsiyet	Frekans	19	25	44
	Beklenen değer	25,2	18,8	44,0
	% Cinsiyet	43,2%	56,8%	100,0%
	% Eş ve çocuklarla zaman geçirme	11,9%	21,0%	15,8%
	% Toplam	6,8%	9,0%	15,8%
	Frekans	140	94	234
	Beklenen değer	133,8	100,2	234,0
	% Cinsiyet	59,8%	40,2%	100,0%
	% Eş ve çocuklarla zaman geçirme	88,1%	79,0%	84,2%
	% Toplam	50,4%	33,8%	84,2%
Toplam	Frekans	159	119	278
	Beklenen değer	159,0	119,0	278,0
	% Cinsiyet	57,2%	42,8%	100,0%
	% Eş ve çocuklarla zaman geçirme	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	57,2%	42,8%	100,0%

Tablo III.37’de de belirtildiği üzere kadın işçiler erkek işçilere oranla eş ve çocuklarına daha az zaman ayırabilmektedirler. Bu durum hem aile bazında hem de toplumsal bazda olumsuz sonuçlar doğurabilecek nitelik taşımaktadır.

Ankete katılan taşeron işçilerin, herhangi bir sosyal faaliyete zaman ayırma durumlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Ki-Kare testi yapılmıştır. Yapılan Ki-Kare testinin sonucuna göre, cinsiyet değişkeni ile herhangi bir sosyal faaliyete zaman ayırma değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p=0,77$). Dolayısıyla H_2 hipotezi kabul edilmemiştir.

Araştırmaya katılan işçilerin, taşeron sistemine karşı mücadele etmesi gereken kesim değişkeninin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin tespiti için Ki-Kare testi uygulanmıştır. Ki-Kare testinden elde edilen sonuca göre, cinsiyet değişkeni ile taşeron sistemine karşı mücadele etmesi gereken kesim değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p=0,64$). H_3 hipotezi kabul edilmemiştir.

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin, taşeron uygulaması kaldırılırsa olumlu etkilenecek kesim değişkeninin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için Ki-Kare testi uygulanmıştır. Ki-Kare testine göre, cinsiyet değişkeni ile taşeron uygulamasının kaldırılması halinde olumlu etkilenecek kesim değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p=0,14$). Dolayısıyla H_4 hipotezi kabul edilmemiştir.

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin, sendika üyeliği durumunun cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için Ki-Kare testi yapılmıştır. Ki-Kare testi sonucuna göre, cinsiyet değişkeni ile sendika üyeliği değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,008$). Dolayısıyla H_5 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo.III.70. Cinsiyet-Sendikaya Üyelik

		Sendikaya Üyelik		Toplam
		Evet	Hayır	
Cinsiyet	Frekans	8	42	50
	Beklenen değer	16,0	34,0	50,0
	Kadın % Cinsiyet	16,0%	84,0%	100,0%
	% Sendikaya üye misiniz	8,3%	20,6%	16,7%
	% Toplam	2,7%	14,0%	16,7%
	Frekans	88	162	250
	Beklenen değer	80,0	170,0	250,0
	Erkek % Cinsiyet	35,2%	64,8%	100,0%
	% Sendikaya üye misiniz	91,7%	79,4%	83,3%
	% Toplam	29,3%	54,0%	83,3%
Toplam	Frekans	96	204	300
	Beklenen değer	96,0	204,0	300,0
	% Cinsiyet	32,0%	68,0%	100,0%
	% Sendikaya üye misiniz	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	32,0%	68,0%	100,0%

Tablo.III.44’de de görüleceği üzere erkek işçilerin kadın işçilere nazaran sendikalı olma oranları daha fazladır. İster kadın ister erkek olsun tüm işçiler sendikaya üye olma yönünde teşvik edilmelidir.

Araştırmaya katılan işçilerin, sosyal faaliyete zaman ayırma değişkeninin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Ki-Kare testi uygulanmıştır. Ki-Kare testi sonucuna göre, yaş değişkeni ile sosyal faaliyetlere zaman

ayırabilme değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir ($p=0,005$). Dolayısıyla H_6 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo.III.71. Yaş-Sosyal Faaliyete Zaman Ayırabilme

		Sosyal Faaliyete Zaman Ayırabilme		Total	
		Evet	Hayır		
Yaş	20-30	Frekans	19	47	66
		Beklenen değer	10,1	55,9	66,0
		%Yaş	28,8%	71,2%	100,0%
		% Sosyal faaliyete zaman ayırabilme	41,3%	18,5%	22,0%
		% Toplam	6,3%	15,7%	22,0%
	31-40	Frekans	16	122	138
		Beklenen değer	21,2	116,8	138,0
		% Yaş	11,6%	88,4%	100,0%
		% Sosyal faaliyete zaman ayırabilme	34,8%	48,0%	46,0%
		% Toplam	5,3%	40,7%	46,0%
	41-50	Frekans	11	77	88
		Beklenen değer	13,5	74,5	88,0
		% Yaş	12,5%	87,5%	100,0%
		% Sosyal faaliyete zaman ayırabilme	23,9%	30,3%	29,3%
		% Toplam	3,7%	25,7%	29,3%
	51-+	Frekans	0	8	8
		Beklenen değer	1,2	6,8	8,0
		% Yaş	0,0%	100,0%	100,0%
		% Sosyal faaliyete zaman ayırabilme	0,0%	3,1%	2,7%
		% Toplam	0,0%	2,7%	2,7%
	Toplam	Frekans	46	254	300
		Beklenen değer	46,0	254,0	300,0
		% Yaş	15,3%	84,7%	100,0%
		% Sosyal faaliyete zaman ayırabilme	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	15,3%	84,7%	100,0%

İşçiler arasında genç yaştaki işçiler sosyal faaliyetlere daha fazla zaman ayırmaktadır. Bu durum Tablo.III.46'da da belirtilmiş olup yaş aralığı büyüdükçe sosyal faaliyetlere zaman ayırma azalmakta, hatta 51 yaş ve üstünde zaman ayırma yapılamamaktadır.

Araştırmaya katılan işçilerin, bir sendikaya üye olma değişkeninin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Ki-Kare testi yapılmıştır. Ki-Kare testinin sonucuna göre, yaş değişkeni ile bir sendikaya üye olma değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p=0,71$). Dolayısıyla H_7 hipotezi kabul edilmemiştir.

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin, eğitim durumları ile eş ve çocuklarıyla zaman geçirme değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığını tespit etmek için Ki-Kare testi yapılmıştır. Ki-Kare testi sonuçlarına göre, eğitim durumu değişkeni ile eş ve çocuklarla zaman geçirme değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p=0,68$). Dolayısıyla H_8 hipotezi kabul edilmemiştir.

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin, eğitim durumları ile herhangi bir sosyal faaliyete zaman ayırabilme değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığını tespit etmek için Ki-Kare testi uygulanmıştır. Yapılan Ki-Kare testi sonucuna göre, eğitim durumu değişkeni ile sosyal faaliyetlere zaman ayırabilme değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p=0,77$). Dolayısıyla H_9 hipotezi kabul edilmemiştir.

Araştırmaya katılan işçilerin, eğitim durumları ile taşeron sistemine karşı mücadele edecek kesim değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını belirlemek için Ki-Kare testi yapılmıştır. Ki-Kare testi sonucuna göre, işçilerin eğitim durumu değişkeni ile taşeron sistemine karşı mücadele edecek kesim değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p=0,36$). Dolayısıyla H_{10} hipotezi kabul edilmemiştir.

Araştırmaya katılan işçilerin, eğitim durumları ile taşeron uygulamasının kaldırılması durumunda olumlu etkilenecek kesim değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığını tespit etmek için Ki-Kare testi yapılmıştır. Ki-Kare testi sonucuna göre, işçilerin eğitim durum değişkeni ile taşeron uygulamasının kaldırılması halinde olumlu etkilenecek kesim değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p=0,91$). Dolayısıyla H_{11} hipotezi kabul edilmemiştir.

Araştırmaya katılan işçilerin, eğitim durum değişkeni ile herhangi bir sendikaya üyelik değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını belirlemek amacıyla Ki-Kare testi yapılmıştır. Ki-Kare testi sonucuna göre, işçilerin eğitim durumu değişkeni ile sendika üyelik değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,01$). Dolayısıyla H_{12} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo.III.72. Eğitim Durumu-Sendikaya Üyelik

			Sendikaya Üyelik		Toplam
			Evet	Hayır	
Eğ.Durumu	İlkokul	Frekans	26	41	67
		Beklenen değer	21,4	45,6	67,0
		% Eğ.Durumu	38,8%	61,2%	100,0%
		% Sendikaya Üyelik	27,1%	20,1%	22,3%
		% Toplam	8,7%	13,7%	22,3%
	Ortaokul	Frekans	28	37	65
		Beklenen değer	20,8	44,2	65,0
		% Eğ.Durumu	43,1%	56,9%	100,0%
		% Sendikaya Üyelik	29,2%	18,1%	21,7%
		% Toplam	9,3%	12,3%	21,7%
	Lise	Frekans	38	101	139
		Beklenen değer	44,5	94,5	139,0
		% Eğ.Durumu	27,3%	72,7%	100,0%
		% Sendikaya Üyelik	39,6%	49,5%	46,3%
		% Toplam	12,7%	33,7%	46,3%
	Üniversite	Frekans	4	25	29
		Beklenen değer	9,3	19,7	29,0
		% Eğ.Durumu	13,8%	86,2%	100,0%
		% Sendikaya Üyelik	4,2%	12,3%	9,7%
		% Toplam	1,3%	8,3%	9,7%
Toplam		Frekans	96	204	300
		Beklenen değer	96,0	204,0	300,0
		% Eğ.Durumu	32,0%	68,0%	100,0%
		% Sendikaya Üyelik	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	32,0%	68,0%	100,0%

İşçiler arasında Tablo.III.60’da da görüldüğü üzere eğitim seviyesi arttıkça sendikaya üye olma eğilimi azalış göstermektedir. Ortaokul mezuniyetinde sendikaya üye olma oranı %43’ler de iken, üniversite mezunlarında bu oran %13’ler seviyesindedir.

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin çalışma yılı değişkeni ile eş ve çocuklarla zaman geçirme değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla Ki-Kare testi uygulanmıştır. Ki-Kare testi sonucuna göre, işçilerin çalışma yılı değişkeni ile eş

ve çocuklarla zaman geçirebilme değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p=0,60$). Dolayısıyla H_{13} hipotezi kabul edilmemiştir.

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin çalışma yılı değişkeni ile herhangi bir sosyal faaliyete zaman ayırabilme değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını belirlemek için Ki-Kare testi yapılmıştır. Ki-Kare testi sonucuna göre, işçilerin çalışma yılı değişkeni ile sosyal faaliyetlere zaman ayırabilme değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p=0,20$). Dolayısıyla H_{14} hipotezi kabul edilmemiştir.

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin çalışma yılı değişkeni ile taşeron sistemine karşı mücadele edecek kesim değişkeni arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığını tespit etmek için Ki-Kare testi yapılmıştır. Ki-Kare testi sonucuna göre, işçilerin çalışma yılı değişkeni ile taşeron sistemine karşı mücadele edecek kesim değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,01$). Yani H_{15} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo.III.73. Çalışma Yılı-Taşeron Sistemine Karşı Mücadele Etme

		Taşeron Sistemine Karşı Mücadele			Toplam	
		Yalnızca taşeronda çalışan işçiler	Tüm işçiler	Sendikalar		
Ç.Yıl	0-1 yıl	Frekans	5	5	2	12
		Beklenen değer	1,9	5,9	4,2	12,0
		% Ç.Yılı	41,7%	41,7%	16,7%	100,0%
		% Taşeron sistemine karşı mücadele	10,4%	3,4%	1,9%	4,0%
		% Toplam	1,7%	1,7%	0,7%	4,0%
	2-5 yıl	Frekans	13	33	18	64
		Beklenen değer	10,2	31,4	22,4	64,0
		% Ç.Yılı	20,3%	51,6%	28,1%	100,0%
		% Taşeron sistemine karşı mücadele	27,1%	22,4%	17,1%	21,3%
		% Toplam	4,3%	11,0%	6,0%	21,3%
	6-10 yıl	Frekans	9	46	39	94
		Beklenen değer	15,0	46,1	32,9	94,0
		% Ç.Yılı	9,6%	48,9%	41,5%	100,0%
		% Taşeron sistemine karşı mücadele	18,8%	31,3%	37,1%	31,3%
		% Toplam	3,0%	15,3%	13,0%	31,3%
	11-15 yıl	Frekans	7	32	20	59
		Beklenen değer	9,4	28,9	20,7	59,0
		% Ç.Yılı	11,9%	54,2%	33,9%	100,0%
		% Taşeron sistemine karşı mücadele	14,6%	21,8%	19,0%	19,7%
		% Toplam	2,3%	10,7%	6,7%	19,7%
Toplam	16-20 yıl	Frekans	12	20	11	43
		Beklenen değer	6,9	21,1	15,1	43,0
		% Ç.Yılı	27,9%	46,5%	25,6%	100,0%
		% Taşeron sistemine karşı mücadele	25,0%	13,6%	10,5%	14,3%
		% Toplam	4,0%	6,7%	3,7%	14,3%
	21-+ yıl	Frekans	2	11	15	28
		Beklenen değer	4,5	13,7	9,8	28,0
		% Ç.Yılı	7,1%	39,3%	53,6%	100,0%
		% Taşeron sistemine karşı mücadele	4,2%	7,5%	14,3%	9,3%
		% Toplam	0,7%	3,7%	5,0%	9,3%
		Frekans	48	147	105	300
		Beklenen değer	48,0	147,0	105,0	300,0
		% Ç.Yılı	16,0%	49,0%	35,0%	100,0%
		% Taşeron sistemine karşı mücadele	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	16,0%	49,0%	35,0%	100,0%

İşçilerin çalışma yılı arttıkça taşeron sistemine karşı mücadele etmesi gereken kesimin sendikalar olduğu fikri ağır basmaktadır. Bu durum Tablo.III.66'da da belirtilmiştir. 11-15 yıl aralığında çalışma hayatında olan işçilerin yarısından fazlası mücadele etmesi gereken kesimi tüm işçiler olarak belirtirken 21 yıl ve üzeri çalışma hayatında olan işçilerin yarısından fazlası sendikalar olarak ifade etmiştir.

Araştırmaya katılan taşeron işçilerin çalışma yılı değişkeni ile herhangi bir sendikaya üyelik değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını tespit etmek amacıyla Ki-Kare testi yapılmıştır. Ki-Kare testi sonuçlarına göre, işçilerin çalışma yılı değişkeni ile sendika üyeliği değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p=0,74$). Dolayısıyla H_{16} hipotezi kabul edilmemiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İş yaşamında değişen koşullar nedeniyle farklı istihdam şekilleri ortaya çıkmıştır ki bunlardan bir tanesi de taşeron işçisi istihdamıdır. Son yıllarda işverenler artan oranda taşeron işçi istihdamına yönelmektedir. Taşeronlaşmanın ana sebebi maliyetlerin azaltılması ve bu yolla rekabet üstünlüğünün elde edilmesidir. Ancak taşeron istihdamı iş hayatına pek çok sorunu da beraberinde getirmiştir. Bu sorunların giderilebilmesi için, taşeron işçisi olarak istihdam edilen işçilerin sosyo-ekonomik durumları incelenmeli ve bu yönde adımlar atılmalıdır. Bu çalışma da Karaman ilinde bulunan ve taşeron işçisi olarak çalışan işçilerin sosyo-ekonomik durumları analiz edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonucuna göre;

- Taşeron işçisi olarak çalışan işçilerin büyük çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Taşeron işçisi olarak kadın işçilerin istihdamı erkeklere kıyasla azdır. Bu durum taşeron işçisi olarak çalıştırılan işçilerin kamuda güvenlik, belediyelerde ise temizlik (çöp toplama vs.) işlere yönelik olarak istihdam edilmesinden kaynaklanmaktadır.
- Eğitim seviyesi arttıkça taşeron işçisi olarak çalışma oranı azalmaktadır. Bunun sebebi de taşerona verilen işlerin üst düzey eğitim isteyen işlerden olmamasıdır.
- Taşeron işçilerinin çok büyük çoğunluğu düşük ücret karşılığında çalışmaktadır. Bu durum da işçilerin motivasyonlarını, dolayısıyla da işteki performans ve verimliliklerini düşürmektedir. Çünkü ücret çalışanlar üzerinde güdüleyici bir etkiye sahiptir.

- Taşeron işçisi olarak istihdamı sağlanan işçilerin çok büyük bir çoğunluğunun ek geliri bulunmamaktadır. Bu durum da taşeron işçisi olarak çalışanların, kısıt imkanlarla hayatlarını idame ettirmeye çalıştıklarını göstermektedir.
- Taşeron işçilerinin çoğunluğu maaşlarını sözleşmede belirtilen tarihlerde alamamaktadır. Ayrıca taşeron işçileri yıllık izinlerini tam olarak kullanma konusunda da sıkıntı yaşamaktadır.
- Taşeron işçilerinin çoğunluğu istediği ve ihtiyacı olduğu zaman sağlık hizmetlerine ulaşabilmekte ve bu hizmetlerden yararlanabilmektedir.
- Taşeron işçilerinin büyük çoğunluğu taşeron çalışma koşullarından memnun olmadıklarını ifade etmiştir.
- Taşeron çalışma koşullarından dolayı taşeron işçilerinin büyük kesimi sosyal aktivitelere zaman ayıramamaktadır.
- Taşeron işçisi olarak istihdam edilen işçilerin büyük çoğunluğunun sosyal güvenlik primleri yatırılmaktadır. Sosyal güvenlik primlerinin tam olarak yatırılmadığını ifade eden bir kesim bulunmaktadır. Bu durumun önlenmesi açısından denetim son derece önemlidir.
- Taşeron işçileri sosyal yardımlar vasıtasıyla desteklenmemektedir.
- Taşeron işçilerinin çok büyük bir kısmı taşeron sisteminin işçilik haklarını kısıtladığı görüşündedir.
- Taşeron işçileri taşeron sistemine karşı mücadele edilmesi gerektiği hususunda görüş belirtmişlerdir.
- Araştırma sorularına yönelik olarak bazı hipotezler oluşturulmuş ve hipotezler Ki-Kare testi ile analiz edilmiştir. Buna göre; H_1 , H_5 , H_6 , H_{12} , H_{15} hipotezleri kabul edilmiş, H_2 , H_3 , H_4 , H_7 , H_8 , H_9 , H_{10} , H_{11} , H_{13} , H_{14} , H_{16} hipotezleri ise

kabul edilmemiştir. Aşağıdaki tabloda hipotezlerin kabul edilme ve kabul edilmeme sonuçları gösterilmektedir.

Tablo.III.74. Araştırma Hipotezleri

Hipotezler	Kabul/Kabul Değil
H ₁ Cinsiyet ile eş ve çocuklarla zaman geçirme arasında ilişki vardır	Kabul Edilmiştir
H ₂ Cinsiyet ile sosyal faaliyetlere zaman ayırabilme arasında ilişki vardır	Kabul Edilmemiştir
H ₃ Cinsiyet ile taşeron sistemine karşı mücadele etmesi gereken kesim arasında ilişki vardır	Kabul Edilmemiştir
H ₄ Cinsiyet ile taşeron uygulamasının kaldırılması halinde olumlu etkilenecek kesim arasında ilişki vardır	Kabul Edilmemiştir
H ₅ Cinsiyet ile sendika üyeliği arasında ilişki vardır	Kabul Edilmiştir
H ₆ Yaş ile sosyal faaliyete zaman ayırma arasında ilişki vardır	Kabul Edilmiştir
H ₇ Yaş ile sendikaya üye olma arasında ilişki vardır	Kabul Edilmemiştir
H ₈ Eğitim durumu ile eş ve çocuklarla zaman geçirme arasında ilişki vardır	Kabul Edilmemiştir
H ₉ Eğitim durumu ile sosyal faaliyetlere zaman ayırabilme arasında ilişki vardır	Kabul Edilmemiştir
H ₁₀ Eğitim durumu ile taşeron sistemine karşı mücadele etmesi gereken kesim arasında ilişki vardır	Kabul Edilmemiştir
H ₁₁ Eğitim durumu ile taşeron uygulamasının kaldırılması halinde olumlu etkilenecek kesim arasında ilişki vardır	Kabul Edilmemiştir
H ₁₂ Eğitim durumu ile sendikaya üye olma arasında ilişki vardır	Kabul Edilmiştir
H ₁₃ Çalışma yılı ile eş ve çocuklarla zaman geçirme arasında ilişki vardır	Kabul Edilmemiştir
H ₁₄ Çalışma yılı ile sosyal faaliyetlere zaman ayırabilme arasında ilişki vardır	Kabul Edilmemiştir
H ₁₅ Çalışma yılı ile taşeron sistemine karşı mücadele etmesi gereken kesim arasında ilişki vardır	Kabul Edilmiştir
H ₁₆ Çalışma yılı ile sendikaya üye olma arasında ilişki vardır	Kabul Edilmemiştir

Sonuç olarak, bu araştırma ile taşeron olarak çalışan işçilerin sosyo-ekonomik yönlerinin istenilen seviyede olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ışığında çalışmanın ortaya koyduğu öneriler şunlardır:

- Taşeron işçilerinin çalışma koşulları iyileştirilmeli ve iş tatmini sağlanmalıdır.
- Taşeron işçileri sendikalaşma konusunda teşvik edilmelidir.
- Taşeron işçilerin maaşlarında iyileştirmeler yapılmalıdır.

- Taşeron işçileri sosyal yardımlarla da desteklenmelidir.
- Taşeron işçilerinin işte var olamama sorununa çözüm bulunmalıdır.
- Taşeron işçilerinin işe aidiyet duyguları artırılmalıdır.
- Taşeron işçilerinin sosyal güvenlik primleri tam olarak ödenmelidir. Bu konuya gereken önem verilmeli ve denetimler artırılmalıdır.
- Taşeron işçilerin özlük haklarının kullanımı konusunda kolaylık sağlanmalıdır.
- Taşeron işçiler için daha fazla hukuki düzenlemeler yapılmalı ve hukuk alanındaki boşluklar giderilmelidir.

KAYNAKÇA

- Akbiyık, N., ve Koç, M. (2011). Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonunun İktisadi ve Sosyal Sonuçları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,16(3),253-284.
- Akkurt, S. S. (2008). Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi İle Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*,10(2),13-64, (Basım Yılı:2010).
- Akı, E. (2009). İşten Çıkarılan Direnişçi İşçilerin Kısmen İşe Alınmaları-İşyerine İşçi Alımında İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu. *Sicil Dergisi*,14,134-141.
- Akın, L. (2006). İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri. *Sicil Dergisi*,1,149-158.
- Akın, L. (2011). Yeni Borçlar Kanunu Düzenlemeleri Çerçevesinde Asıl İşverenin Müteselsil Sorumluluğunun Niteliği. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60(4),733-774.
- Akpınar, T., ve Çakmakkaya, Y. B. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü. *Çalışma ve Toplum*,1(40).
- Aktekin, Ş. (2009). Üretim Zincirlerinde Alt İşveren Çalıştıran İşyerlerinin Sosyal Sorumluluğu Hakkında AP Kararı ve Ülkemiz Mevzuatı. *Sicil Dergisi*, 14,272-275.
- Akyiğit, E. (2010). Alt İşverenlik İlişkisinde İdari Para Cezasından Sorumluluk. *Sicil Dergisi*,20,215-252.
- Akyiğit, E. (2010). Kamu İşyerlerinde Muvazaalı Alt İşverenlik ve Sonuçları. *Sicil Dergisi*, 17,138-159.
- Akyiğit, E. (2011). Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları. *Sicil Dergisi*,22, 32-45.
- Alpagut, G. (1998). *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*. İstanbul

- Alpagut, G. (2006). İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi. *Sicil Dergisi*,1,71-83.
- Andreoni, D.(1986). The Cost of Occupational Accidentsand Diseases. International Labor Office, Occupational Safety and Health Series,No:54,Geneva.
- Arslan Soysal, Ç. (2010). *Türk Hukukunda İşveren Vekili ve İşveren Vekilinin Sorumluluğu*.Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- 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.
- Ayhan, A. (2003). Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurallarının Oluşturulması ve Önemi. *Kamu İş*,7(2).
- Aydın, G. N. (2006). *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Aydın, S. (2008). Kısmi Süreli İş Sözleşmesi. *İstanbul Barosu Dergisi*, 82(5),2389-2410.
- Aydınlı, İ. (2005). İşverenin Ediminden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne, Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Bir Yaklaşım. *Kamu-İş*, 8(1).
- Aydınlı, İ. (2013). 6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk. *Sicil İş Hukuku Dergisi*,30,37-42.
- Aykaç, B. H. (2010). *İş Hukukunda Alt İşveren*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı. Doktora Tezi.

- Baki, S. (2011). *Hastane Çalışma Koşullarının Alt İşveren Çalışanlarında Oluşturduğu Stres ve Etkileri*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Balkır, G. Z. (2008). İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar. *Sicil Dergisi*,12,73-79.
- Balkır, G. Z. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu. *Sosyal Güvenlik Dergisi*,2(1),56-91.
- Baloğlu, C. (2014). İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu. *Kamu İş*, 13 (3),107-123.
- Baradan, S. (2006). Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması. *DEÜ Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi*,8(1),87-100.
- Baybora, D. (1995). *Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı ve Türkiye’de Alt İşveren Uygulamasının Yarattığı Sorunlar*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi
- Baybora, D. (2010). İşletmelerde Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulaması ve Ortaya Çıkan Sonuçlar. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2),19-26.
- Baycık, G. (2013). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler. *Ankara Barosu Dergisi*,3,103-170.
- Benli, A., ve Yiğit, Y. (2006). 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Geçici İş İlişkisi ve Bu İlişkinin Hukuki Sonuçları. *Kamu-İş*,8(4).
- Bilir, N. (2011). Meslek Hastalıkları (tanı, tedavi ve korunma ilkeleri). *Hacettepe Tıp Dergisi*,4,147-152.

- Binici, S. (2010). *4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi ve Sonuçları*. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Birol, N. (2013). *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren -Alt İşveren İlişkisinin Kurulması Ve Hükümleri*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Büyüktarakçı, S. (2009). Mevsimlik İşler ve Kampanya İşlerinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11 (Özel Sayı), 1071-1109, (Basım Yılı:2010).
- Camkurt, Z. M. (2008). Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi ve Sonuçları. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*,21(4),66-79.
- Canbolat, T. (2010). Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları Semineri. Ankara: Başbakanlık Basımevi.
- Cengiz Urhanoğlu, İ. (2010). Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi. *TBB Dergisi*,89,129-153.
- Centel, T. (2011). Türk Borçlar Kanunu'nda İşçinin Borçları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*,22,5-11.
- Çankaya, G. O. (2002). Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar. *Kamu-İş Dergisi*,6(4).
- Çankaya, G. O., ve Çil, Ş. (2006). 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi. *Sicil Dergisi*,3,54-80.
- Çankaya, G. O. (2014). Rödövens Alt İşverenlik Sözleşmesi Midir?. *Kamu İş*,13(3), 1-21.
- Çavuş, H. Ö. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Düzenlenen İşveren Yükümlülükleri Kapsamında İdari Para Cezaları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*,30, 179-191.

- Çelik, N. (1994). *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Basım.
- Çelik, N. (2002). Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı. *Kamu-İş*, 6(4).
- Çelik, N. (2010). İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları. *Sicil Dergisi*,17,5-16.
- Çil,Ş. (2009). Kıdem Tazminatı Hesabında Ücret. *Sicil Dergisi*,13,59-74.
- ÇSGB. (2012). *İş Kanunları ve Türk Borçlar Kanuna Göre Sözleşme Türleri*. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- ÇSGB. (2012). *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.
- Delikaya, Z. (2012). Yargıtay Kararları Işığında İş Akdinin Feshi Usulü. *İstanbul Barosu Dergisi*, 86(3),141-151.
- Demir, F., ve Gerşil, G. (2008). Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,2(16),68-89.
- Demir, F., ve Demir, G. (2009). İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması. *Kamu İş*,11(1),1-37.
- Demir, F. (2013). Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi. *Çalışma ve Toplum*,4(39).
- Demircioğlu, M. A., ve Kaplan, A. H. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*,30,5-23.
- Demircioğlu, M. A. (2008). *Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası*. İstanbul: İstanbul İTO Yayınları.

- Demircioğlu, M. (2003). *Sorularla Yeni İş Yasası*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayını.
- Dereli, T. (2013). 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*,1(36), 41-64.
- Duran, A. (2009). 4857 Sayılı Yasa'nın 18-19-20-21. Maddelerinin Yasanın Yürürlüğe Girdiği Haziran 2003 Tarihinden Bugüne Kadar Geçen Süre İçindeki Uygulamaları ve Sonuçları Üzerine İnceleme. *İstanbul Barosu Dergisi*,83(5),2439-2444.
- Ekin, N. (2002). *Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşveren*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Ekmekçi, Ö. (2009). Türk Borçlar Kanunu Tasarısının İş Sözleşmesine İlişkin Belli Başlı Hükümleri. *Sicil Dergisi*,13,19-28.
- 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*, 7(3), 1-10.
- Esener, T. (1978). *İş Hukuku*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Evren, K. Ö. (2008). Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Objektif Koşul Kavramı. *Sicil Dergisi*,10,93-104.
- Eyrenci, Ö. (2013). 6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*,15 (Özel Sayı), 119-146(Basım Yılı: 2014).
- Gerek, N., ve Oral, İ. A.(2006). Belediyelerin Çöp Toplama İşlerini Alt İşverenlere Vermeleri ve Bunun Yarattığı Sorunlar. *Sicil Dergisi*,1,29-35.

- Gerek, N. (2010). Alt İşverenlerin İdari Para Cezalarından Asıl İşverenlerin Sorumluluğu. *Sicil Dergisi*,19,179-183.
- Gerek, N. (2011). İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi. *Çalışma ve Toplum*,4 (31),43-58.
- Gerek, N. (2013). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Göktaş, S. (2008). İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi. *Ankara Barosu Dergisi*,1,16-43.
- Göktaş, S. (2009). İşveren Vekilinin İş Güvencesi. *Çalışma ve Toplum*,1(20),61-73.
- Göktaş, K. B. (2011). 4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargı Kararları Işığında Deneme Süreli İş Sözleşmeleri. *İstanbul Barosu Dergisi*,85(2),29-32.
- Göktaş, S. (2012). Asıl İşverenin İş Güvencesi Hükümleri Yönünden Sorumluluğu. *Sicil Dergisi*,27,56-67.
- Görmüş, A. (2013). Kamu Kurumlarında Hizmet Alımı Yoluyla İstihdam Edilenlerin Kıdem Tazminatı Sorunu. *Çalışma ve Toplum*,3(38),141-172.
- Gün, S. (2013). Taşeronlaşma ve Taşeron Uygulamaları Bağlamında ‘Hukukun Üstünlüğü’ İdeali Üzerine Bir İnceleme. *Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,1(2),57-72.
- Günay, M. (2007). *Roma Hukukundan Günümüze Muvazaa Kavramı*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (Roma Hukuku) Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Günay, İ. C. (2006). Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları. *Sicil Dergisi*,1,36-52.

- Günay, İ. C. (2008). İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti. *Sicil Dergisi*,10,126-137.
- Günay, İ. C. (2009). İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih. *Sicil Dergisi*,14,60-76.
- Güzel, A. (2004). İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları. *Çalışma ve Toplum*,1, 31-65.
- Güzel, A. (2010). Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru....*Çalışma ve Toplum*,4(27),15-28.
- Güzel, D., ve Yazıcılar, G. F. (2013). Ecza Depolarında Ücret Yönetimi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,2(5),48-63.
- Gyekye, S. A. (2010). Occupational safety management: The role of causal attribution, *International Journal of Psychology*,45(6), 405-416.
- İnce, E. (2010). İ kale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi. *Sicil Dergisi*, 18,86-96.
- İren, E. (2011). Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*,60(2),281-307.
- Kaplan Tuncay, E. (2003). İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı. *Kamu-İş*,7(2).
- Karacan, E., ve Erdoğan, N. Ö. (2011). İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,21,102-116.
- Karaçöp, E. (2013). Özürlü Statüsünde Çalışan İşçinin Başka İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*,30,67-76.

- Karakulle, İ. (2012). *Kobilerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği ve Bir Araştırma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Karaman, E. A., Çivici, T., ve Kale, S. (2011). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin İnşaat Sektöründeki Yeri ve Önemi, 3. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu* 21-23 Ekim, Çanakkale, 85-95.
- Kaymaz, K., ve Sayılar, Y. (2005). Beceriye Dayalı Ücretleme Sistemi ve Tasarım Süreci. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2).
- Kılıç Özcan, A. (2007). *Alt İşveren İlişkisinden Doğan Asıl İşverenin Sorumluluğu*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Kılıç, L. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 77 Kapsamında İşverenin Yükümlülüğü. *Sicil Dergisi*, 22, 91-100.
- Kızıloğlu, H. (2009). Alt İşverenlik Mevzuatında Son Durum. *Sicil Dergisi*, 15, 97-101.
- Kocabaş, F. (2013). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. T.C. Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayını, Saray Matbaacılık, Ankara
- Kocabıyık, S. (2012). Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranış Nedeni ile İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi. *Sicil Dergisi*, 26, 195-201.
- 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.
- Korkmaz, Adem., ve Avsallı, H. (2012). Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 153-167.

- Korkut, G., ve Tetik, A. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,18(3),455-474.
- Koyuncu, A. (2009). İşçinin Sadakat Borcu ve İşverenle Rekabet Yasağı. *Sicil Dergisi*,15,89-95.
- Kulat, Ç. (2011). Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve Bunun Hukuki Sonuçları. Kadirhas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Kunt, P. (2012). Rekabet Yasağı Sözleşmeleri. *İstanbul Barosu Dergisi*, 86(3), 235-253.
- Kunt, P. (2013). Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Unsurları ve Muvazaa İddiası (Karar İncelemesi). *İstanbul Barosu Dergisi*,87(2),122-145.
- Kuşaksız, A. (2006). Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi*, 13(2),19-29.
- Kuyzu, D. Ş. (2007). *Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Ücret ve Ödüllendirme Yöntemleri Konusunda İş Gören Algılamaları: Kahramanmaraş Tekstil İşletmelerinde Bir Alan Çalışması*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Makas, R. (2012). Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16(4),149-180.
- Manav, E. A. (2010). İş Hukukunda Geçersiz Feshin Hukuken Geçerli Fesih Sayıldığı Haller. *Kamu- İş*, 11(2), 1-21.
- MEB. (2014). *Mesleki Gelişim İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara

- MEGEP (Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi). (2008). *Pazarlama ve Perakende İş Hukuku*. Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara.
- Mollamahmutoğlu, H. (2004). 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler. *Kamu-İş*, 7(4).
- Müngen, U. M. (2011). İnşaat Sektörümüzdeki Başlıca İş Kazası Tipleri. *Türkiye Mühendislik Haberleri*, 469.
- Odaman, S. (2008). Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisinin Sona Ermesi. *Sicil Dergisi*, 10, 25-51.
- Olgaç, C., ve Bulut, M. (2012). *Sosyal Güvenlik Uygulamaları İşveren Rehberi*. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara: Matsa Basımevi.
- Öz Selek, C. ve Bulut, E. (2013). Mevsimlik Tarım İşçilerinin Türk Hukuk Sistemi İçerisindeki Yeri. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 94-111.
- Özdemir, S. C. (2011). İş Kanunu'na Göre Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik. *Mali Çözüm*, 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*, 394, 32-34.
- Özveri, M. (2010). Alt İşveren: İş Hukukunun Altının Oyulması ve Yargı Kararları. *TES-İŞ Dergisi*, 2, 115-122.

- Paksoy, A. (2006). *Performansa Dayalı Ücretleme: Bir Alan Araştırması*. KahramanmaraşSütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Sarıgöllü, E. (1989). Muvazaa. *Ankara Barosu Dergisi*, 4, 619-791.
- Sayın, K. A. (2011). Türk Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar. *TÜRK-İŞ*, 394, 22-31.
- Seber, V. (2012). İşçi Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Analizleri Nasıl Yapılır?. *Elektrik Mühendisliği*, 445.
- Selamoğlu, A. (2003). İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(6), 63-98.
- Sevimli, A. (2005). İşyerinin Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(1), 36-57.
- Sevimli, A. K. (2008). İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi. *Sicil Dergisi*, 10, 53-79.
- Sevimli, A. K. (2013). Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması. *Çalışma ve Toplum*, 1(36).
- Sevüktekin, E. (2012). *İş Hayatı ve Hukuk*. T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Aile Eğitim Programı, İstanbul: Nakış Ofset.
- Seber, V. (2012). İşçi Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Analizleri Nasıl Yapılır?. *Elektrik Mühendisliği*, 445.
- Selamoğlu, A. (2003). İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(6), 63-98.

- Sevimli, A. (2005). İşyerinin Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(1), 36-57.
- Sevimli, A. K. (2008). İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi. *Sicil Dergisi*, 10, 53-79.
- Sevimli, A. K. (2013). Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması. *Çalışma ve Toplum*, 1(36).
- Sevüktekin, E. (2012). *İş Hayatı ve Hukuk*. T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Aile Eğitim Programı, İstanbul: Nakış Ofset.
- Soyer, P. M. (2006). 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları. *Sicil Dergisi*, 1, 16-28
- Sönmez, A. (2009). *Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinde Muvaza*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı, Yüksek Lisans Tezi.
- Sönmez, M. A. (2011). *Türkiye’de Kamu Personel Rejiminde Yardımcı Hizmetler Sınıfında Alt İşverenlik: Sağlık Bakanlığı Üzerine Bir Araştırma*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi (Yönetim Bilimleri) Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Suna, A. (2013-2014). Kıdem Tazminatı Hakkında Temel Bilgiler. *TÜRK-İŞ*, Temmuz 2013, Şubat 2014, 400, 36-37.
- Sümer, H. H. (2009). Alt İşveren İşçisinin İşini Aynı İşyerinde Bir Başka Alt İşverene Bağlı Olarak Sürdürmesi ve Sonuçları. *Sicil Dergisi*, 15, 104-111.
- Sümer, H. H. (2010). İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, *Sicil Dergisi*, 19, 63-73.
- Süzek, S. (2009). Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği, *Sicil Dergisi*, 14, 5-28.

- Süzek, S. (2010). Türk İş Hukukunda İşveren. *Sicil Dergisi*, 17, 17-26.
- Stacey, M. (1998). Outsourcing: How Organisations Need To Prepare in Order To Realise The Full Potential Benefits. *Management Accounting*, 76(5)
- Şafak, C. (2004). 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi. *TBBDergisi*, 51, 111-132.
- Şahin, L. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Ücretlendirme Fonksiyonunun Analizi. *Kamu İş*, 11(2), 129-164.
- Şakar, M. (2010). Taşeronlaşma Olayı. *TES-İŞ Dergisi*, 2, 97-99.
- Şakar, M. (2010). Ölçüsüz Taşeronlaşmaya Karşı Önlemlerde Geri Adım: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağına Sıkıştırılan Değişikliğin Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 4(27), 29-34.
- Şen, M. (2006). Yargıtay Kararları Işığında Süreli Fesihle Yeni İş Arama İzni. *TÜHİS*, 20(3), 30-63.
- Şen, M., ve Naneci, A. (2009). Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi. *Sicil Dergisi*, 15, 24-53.
- Şen, S. (2006). Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 10, 71-98.
- Şen, S. (2011). Alt İşverenlik Ucubesi. *Türk-İş*, 394, 38-53.
- Taşkın, A. (2012). İş Hukukunda İşletme Kavramı. *Çalışma ve Toplum*, 32, 75-112.
- Taşkent, S. (2008). Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırı. *Sicil Dergisi*, 9, 14-22.

- Taşkent, S. (2009). Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Üzerine-Tekrar. *Sicil Dergisi*,13,5-18.
- Taşkıran, G. (2011). Sınıf Örgütlenmesinde Yeni Deneyimler. *Çalışma ve Toplum*, 4(31),135-162.
- Taşoğlu, J., ve Limoncuoğlu, A. S. (2010). 4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma.*Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*,2(2),77-85.
- Tatar Sönmez, G. (2011). *İş Yeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi*. TÜHİS Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara: Hermes Ofset.
- TİSK. (2012). *Soru, Cevap ve Sorunlarıyla İş Hukukunda Alt İşveren*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
- TMMOB. (2011). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Temel Bilgiler*. TMMOB adına TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, İstanbul: Özdil Basımevi.
- TMMOB. (2012). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Oda Raporu, Ankara: Ankamat Matbaacılık.
- Topcu, U. (2010). Asıl İşveren İle Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa Olgusu ve İşçilik Alacaklarına Etkisi. *Mali Çözüm*,295-303.
- Topaloğlu, S., ve Camkurt, Z. M. (2007-2008). İş Mevzuatında Kıdem Tazminatı. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(2 – 3), 40-89.
- Tozlu, A., ve Eraslan, T. M. (2012). Türkiye’de Alt İşverenlik Uygulaması. *Sayıştay Dergisi*,84,45-62.
- Tuncay, C. A. (2008). ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi. *Sicil Dergisi*, 12, 47-67.

- Uçar, Z. (2010). *Türkiye’de Siyasal Dönüşümlerin Işığında Sendikal Hakların Gelişim Dinamikleri*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Uyan, S. (2006). *4857 Sayılı (Yeni) İş Yasası’na Göre İş Güvencesi*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Uzun, B. (2004). *Yeni İş Yasası Semineri*. İstanbul Ticaret Odası, İstanbul: Mega Ajans.
- Ünlü, V. (2011). Çalışanların Mesai Saati İçerisinde Özel Cep Telefonu Kullanması Yasaklanabilir Mi?. *Sicil Dergisi*, 22, 209-219.
- Ünsar, S. (2009). Yetkinliğe Dayalı Ücret Yönetiminin Genel Bir Değerlendirilmesi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(1), 43-56.
- Yenisey Doğan, K. (2006). İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayırimcılık Yasağı. *Çalışma ve Toplum*, 4(11).
- Yıldız, B. G. (2009). İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi. *Sicil Dergisi*, 16, 110-119.
- Yılmaz, Ç. (2013). İşçi Sınıfı Bilinci Üzerine Güncel Yaklaşımlar. *Çalışma ve Toplum*, 3(38), 347-374.
- 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*. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.

- Yiğit, Y. (2012). *Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları*. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 14(2), 101-166 (Basım Yılı: 2013).
- Yiğit, Y. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 31-68.
- Yorulmaz, Ç. (2010). Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları. *Çalışma ve Toplum*, 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*. Uluslararası Çalışma Ofisi Ankara, Birinci Baskı.
- Yüksel Bozkurt, E. A. (2008). Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinde Sorumluluk ve Sınırları. *Sicil Dergisi*, 9, 47-55.
- Yürürdurmaz, A. (2006). *Metal Sanayi İşletmelerinde Ücretlendirmede Karşılaşılan Sorunlar: Kahramanmaraş Çelik ve Alüminyum Mutfak Eşya Sektöründe Yapılan Bir Araştırma*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Projesi.
- Yüzer, D. (2010). İngiliz Hukukunda Performansa Dayalı Ücret Sistemi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12, Özel Sayı, 1531-1549, (Basım Yılı: 2012).
- Zeytinoğlu, E. (2004). Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*, 119-131.

Zeytinoğlu, E. (2006). İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(10), 191-202.

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu

4857 Sayılı İş Kanunu

6098 Sayılı Borçlar Kanunu

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

İNTERNET KAYNAKLARI

<http://www.iskanunu.com/images/dokuman/4857-sayili-is-kanunu-guncel-tam-metin-2012.pdf> Erişim Tarihi: 30.08.2014

<http://www.demetavukatlik.com/?s=3> Erişim Tarihi: 31.08.2014

<http://www.btso.org.tr/databank/publication/100sorudaisdunyasi.pdf> Erişim Tarihi:16.09.2014

<http://www.isvesosyalguvenlik.com/is-sozlesmesi-hizmet-akdi-tanimi-sozlesme-turleri-sozlesme-yapma-sekilleri/> Erişim Tarihi:08.08.2014

<http://web.beun.edu.tr/dmyo/files/2012/03/isvesosyalguvenlikhukuku-6.pdf> Erişim Tarihi: 16.09.2014

<http://www.bursa-smmmo.org.tr/yazarlar/makaleler/145HRB.pdf> Erişim Tarihi:01.10.2014

http://app.csgeb.gov.tr/bilgilendirme/pdf/2_calisma_hayatina_ilk_adim.pdf Erişim Tarihi:15.09.2014

<http://www.alomaliye.com/2013/murat-yetik-isveren-in-calisma-belgesi-duzenleyip-verme-yukum-lulugu.htm> Erişim Tarihi:03.09.2014

<http://web.beun.edu.tr/dmyo/files/2012/03/isvesosyalguvenlikhukuku-7.pdf> Erişim Tarihi:03.09.2014

<http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/85/19/> Erişim Tarihi:03.09.2014

<http://www.turkmmo.com/ekonomi-iktisat-isletme/970238-ucret-sistemleri-ve-ucret-hesaplamasina-yonelik.html> Erişim Tarihi:04.09.2014

http://www.ishukuku.org/index.php?option=com_content&view=article&id=57&Itemid=61
Erişim Tarihi:04.09.2014

<http://www.isguygulama.com/mev/isguygulama-ozet.pdf> Erişim Tarihi:08.09.2014

http://tuzehukukburosusu.com/dosyalar/alt_isveren_asil_isveren_iliskisi.pdf

Erişim Tarihi:09.09.2014

<http://www.meslektebirlik.org.tr/haber/693/alt-isverenlerden-kaynaklanan-riskler.html>

Erişim Tarihi:10.09.2014

<http://www.ekodialog.com/Konular/asil-isveren-alt-isveren-iliskisinde-sorumluluk.html>

Erişim Tarihi:09.09.2014

<http://www.hizmetinadresi.com/makale.aspx?Hedef=238> Erişim Tarihi:09.09.2014

<http://www.tekgida.org.tr/%5COku%5C7473%5CTaseron-Iscilerinin-Haklari-Nelerdir>
Erişim Tarihi:06.08.2014

<http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1349444406.pdf> Erişim Tarihi:10.09.2014

<https://www.okul.pwc.com.tr/images/uploadfile/content/635223734283162499.pdf>

Erişim Tarihi:10.09.2014

<http://www.oktaytan.net/ALTISVERENiliskisi.pdf> Erişim Tarihi:09.09.2014

<http://www.isvesosyalguvenlik.com/alt-isveren-taseronun-oldugu-yerde-risk-analizini-kim-yapar/>
Erişim tarihi:08.08.2014

http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_1213.htm Erişim tarihi:08.08.2014

<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=kategorist> Erişim tarihi:15.02.2015

EK 1. Anket Formu

SAYIN KATILIMCI, yapılan bu anket yardımı ile Karaman’da alt işverene (taşeron) bağlı olarak çalışan işçilerin genel durumları incelenmeye çalışılacaktır. Bu çalışma yalnızca bilimsel amaçlı olup Yüksek Lisans Tez çalışmasında kullanılacaktır.

Göstermiş olduğunuz ilgiye şimdiden teşekkür ederiz.

ANKET SORULARI

1. Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek

2.Yaşınız: ☐ 20-30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51 ve üstü

3. Medeni Durumunuz:

☐ Evli ☐ Eşinden Ayrılmış ☐ Eşi Ölmüş ☐ Bekar (Bu şıkkı işaretlemişseniz **5. Soruya** geçiniz)

4. Çocuk sayınız: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5ve üzeri ☐ Yok

5.Eğitim durumunuz: ☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Üniversite ☐ Y.Lisans/Doktora

6. Oturduğunuz konut: ☐ Kira ☐ Kendi Evim ☐ Diğer.....

7.Kaç yıldır çalışıyorsunuz? (Çalışma hayatına girdiğinizden beri)

☐ 0-1 yıl ☐ 2-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri

8. Hangi tür işyerinde çalışıyorsunuz?

☐ Belediye ☐ Oda, Baro, Sendika, Dernek vb. ☐ Kamu Kurumları ☐ Özel Öğretim Kurumları

9. Bu kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?

☐ 0-1 yıl ☐ 2-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 yıl 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?		
14. Fazla mesai yapıyor musunuz?		
15. Yaptığınız işle ilgili kurumda herhangi bir eğitim aldınız mı?		
16. Maaşınızı sözleşmede belirlenen tarihte alıyor musunuz?		
17. Yıllık izinlerinizi tam olarak kullanabiliyor musunuz?		
18. İhtiyacınız olduğu her durumda kolaylıkla sağlık hizmetinden yararlanabiliyor musunuz ?		
19. Görevli olduğunuz işler dışında başka işlerde de çalıştırılıyor musunuz?		
20. Taşeron işçi olarak çalışma koşullarınızdan memnun musunuz?		
21. Taşeronda çalışan işçilerin hakları sizce kısıtlanmakta mıdır?		

22. Taşeronda çalışan işçiler, diğer işçilere göre daha düşük ücret almakta mıdır?		
23. Taşeron sistemine karşı mücadele etmek gerekir mi?		
24. Sosyal güvenlik primleriniz tam olarak yatırılıyor mu?		
25. Eşiniz ve çocuklarınızla zaman geçirebiliyor musunuz?		
26. Herhangi bir sosyal faaliyete (sinemaya gitmek, tatile gitmek, vb.) zaman ayırabiliyor musunuz?		

27. Kurumunuzdan aldığınız maaş ne kadardır?

☐ Asgari ücret ☐ 900-1000 ☐ 1001-1500 ☐ 1501-2000 ☐ 2001 ve üzeri

28. Çalıştığınız firmanın maaşınız dışında size herhangi bir yardımı var mıdır?

☐ Herhangi bir yardımı yok ☐ Ücretsiz öğle yemeği ☐ Gıda yardımı
☐ Yakacak yardımı ☐ Diğer.....

29. Günde kaç saat çalışıyorsunuz? saat

30. Taşeron uygulamasından kim yararlı çıkmaktadır?

☐ İşverenler ve taşeron şirketler ☐ İşçiler ☐ Hepsi

31. Taşeron uygulamasının geleceğine ilişkin görüşünüz nedir?

☐ Taşeron uygulaması daha da yaygınlaştırılmalıdır
☐ Taşeron uygulaması mevcut haliyle devam etmelidir
☐ Taşeron uygulaması sınırlandırılmalıdır
☐ Taşeron uygulaması tümüyle kaldırılmalıdır

32. Taşeron uygulamasının amaçları sizce nelerdir?

☐ Ekonomik verimliliği ve uzmanlığı artırmak
☐ Rekabet gücünü artırmak
☐ İşçileri daha ucuza çalıştırmak
☐ İşçilerin sendikalaşmasını engellemek

33. Taşeron sistemi, yalnızca taşeronda çalışanları mı ilgilendirir?

☐ Evet yalnızca taşeronda çalışanları ilgilendirir ☐ Hayır, tüm işçileri ilgilendirir

34. Taşeron sistemine karşı kim mücadele etmelidir?

☐ Yalnızca taşeronda çalışan işçiler ☐ Tüm işçiler ☐ Sendikalar

35. Taşeron uygulaması kaldırılırsa kim olumlu etkilenir?

☐ Kimse olumlu etkilenmez
☐ Yalnızca taşeronda çalışan işçiler olumlu etkilenir
☐ Tüm işçiler olumlu etkilenir

36. Herhangi bir sendikaya üye misiniz? ☐ Evet ☐ Hayır

EK 2. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Cevap Yazısı



T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

Sayı : 25485703/10.11.2014
Konu : Veri Paylaşımı Talebi

Sayın Banu GÜLER
banuguler@kmu.edu.tr

İlgi: 2014-8171 sayılı başvurunuz.

İlgi yazınız ile Kurumumuza iletmış olduğunuz veri paylaşım talebiniz, Kurumumuz bünyesinde oluşturulan Veri Paylaşım Kurulu tarafından değerlendirilmiştir.

Yapılan değerlendirmede; talep içeriğinde yer alan verilerin paylaşımının Kurum sistemlerine aşırı yük getirecek olması nedeniyle veri paylaşımı uygun bulunmamıştır. Bilgilerinizi rica ederim.

Kurum Başkanı a.
Genel Müdür V.

07/11/2014 Sos. Gv. Uzm. Yrd. : D.UZUNER
07/11/2014 Daire Başkanı : H.İŞEN
07/11/2014 Gen. Mdr. Yrd. : C.Ö.TUNÇAK