

**T.C.  
NUH NACİ YAZGAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ASIL-ALT İŞVERENLİK (TAŞERONLUK) SİSTEMİ-  
NİĞDE'DE BİR UYGULAMA**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Hazırlayan  
Selma KÖKER**

**Danışman  
Prof. Dr. Mustafa SAATÇI**

**Ocak 2017  
KAYSERİ**



**T.C.  
NUH NACİ YAZGAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ASIL-ALT İŞVERENLİK (TAŞERONLUK) SİSTEMİ-  
NİĞDE'DE BİR UYGULAMA  
(Yüksek Lisans Tezi)**

**Hazırlayan  
Selma KÖKER**

**Danışman  
Prof. Dr. Mustafa SAATÇI**

**Ocak 2017  
KAYSERİ**

## BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Selma KÖKER

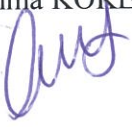


## YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI

“Asıl-Alt işverenlik (Taşeronluk) Sistemi-Niğde’de Bir Uygulama” adlı Yüksek Lisans tezi, Nuh Naci Yazgan Üniversitesi Lisansüstü Tez Yazım Yönergesi’ne uygun olarak hazırlanmıştır.

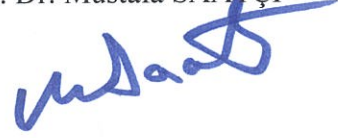
Tezi Hazırlayan

Selma KÖKER



Tez Danışmanı

Prof. Dr. Mustafa SAATÇI



İşletme Anabilim Dalı Başkanı

Doç. Dr. Nilsun SARIYER

## KABUL VE ONAY SAYFASI

Prof. Dr. Mustafa SAATÇI danışmanlığında Selma KÖKER tarafından hazırlanan “Asıl-Alt İşverenlik (Taşeronluk) Sistemi-Niğde’de Bir Uygulama” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Nuh Naci Yazgan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında **yüksek lisans** tezi olarak kabul edilmiştir.

27.10.2017

### JÜRİ:

Danışman: Prof. Dr. Mustafa SAATÇI

Üye: Prof. Dr. Alper ASLAN

Üye: Doç. Dr. Nilsun SARIYER

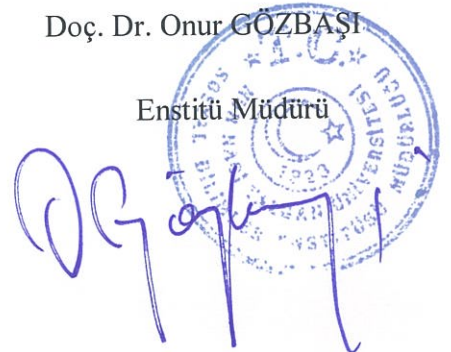
### ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 15/03/2017 tarih ve 2017/110 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

15.03.2017

Doç. Dr. Onur GÖZBAŞI

Enstitü Müdürü



## ÖNSÖZ/TEŞEKKÜR

Bu tezi yazmamda öncelikle desteğini esirgemeyen aileme, tezimin tüm aşamasında bilgi ve deneyimleriyle beni yönlendiren ve desteğini esirgemeyen Sayın Doç. Dr. Nilsun SARIYER hocam ve danışman hocam Sayın Prof. Dr. Mustafa SAATÇİ'ye tezimin araştırma uygulama kısmında anket çalışmasında bana yardımcı olan Niğde Devlet Hastanesi taşeron çalışanlarına teşekkürü borç bilirim.

(Kayseri, 29/01/2017).

**Selma KÖKER**

İmza

# ASIL-ALT İŞVERENLİK (TAŞERONLUK) SİSTEMİ-NİĞDE'DE BİR UYGULAMA

Selma KÖKER

Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Yüksek Lisans Tezi, Ocak 2017  
Danışman: Prof. Dr. Mustafa SAATÇI

## ÖZET

Ülkemizde son yıllarda özel sektörün yanı sıra kamuda da istihdam büyük ölçüde değişmiştir. Kamu kesiminde kadrolu memur ve işçi istihdamı yerine sözleşmeli personel ve alt işverene bağlı işçi alımı ön plana çıkmıştır. Alt işverene bağlı işçi sayısındaki artışın temel nedeni, doğrudan istihdama oranla maliyetin çok daha düşük olmasıdır. Bu nedenle kamu ve özel sektörde birçok kurum yemek, ulaşım, alt yapı, güvenlik, temizlik ve benzeri hizmetlerinin yanı sıra asıl işlerini de alt işveren aracılığıyla yürütmeye başlamıştır. İşverenlerin maliyeti düşürmek adına seçtiği alt işverene bağlı alt işverenin istihdam ettiği işçiler çalıştıkları hastanelerde, belediyelerde, tersanelerde, madenlerde, demir çelik işletmelerinde, havayollarında, karayollarında ve üniversitelerde iş güvencesinden kısmen yoksun ve esnek çalıştırılma durumu ortaya çıkabilmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı asıl-alt işverenlik (taşeronluk) kapsamında taşeron işçi olarak çalışanların sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermedikleri ve taşeronlukla ilgili değerlendirmeleri belirlenmesidir. Araştırmanın evreni Niğde Devlet Hastanesi'nde çalışan taşeron işçilerdir. Çalışmanın önemli sonuçları arasında demografik değişkenlerin taşeron işçilerin taşeronlukla ilgili değerlendirmelerinde farklılık göstermesidir.

**Anahtar Kelimeler:** İşveren, İşçi, Taşeron, Asıl-Alt İşverenlik.



# **SUB-SUB-EMPLOYMENT (SUB-CONTRACTING) SYSTEM-AN APPLICATION IN NİĞDE**

**Selma KÖKER**

**Nuh Naci Yazgan University, Graduate School of Social Sciences**

**M.Sc. Thesis, January 2017**

**Supervisor: Prof. Dr. Mustafa SAATÇI**

## **ABSTRACT**

In recent years, the shape of employment in the private sector as well as in the Public sector has changed greatly in our country. In the public sector, instead of employing permanent staff and workers, contracted personnel and subcontractors are the most important candidates for recruitment of workers. The main reason for their crease in thenumber of subordinate workers is that the cost of direct employment is much lower. For this reason, many institutions in the public and private sectors have begun to carry out their main jobs through sub-employers in addition to food, transport, infrastructure, security, cleaning and similar services. Workers employed by sub-employers who are employed by sub-employers who are selected by the employers in order to reduce costs are partly lacking in job security in municipalities, mines, iron and steel enterprises, airlines, roads and universitie and flexible working conditions can emerge. In this respect the aim of the research is to determine whether suncontracted workers differ in their socio-demographic characteristics and subcontracting. The universe of your research is subcontracted workwrs working in Niğde State Hospital. Significant results of the study include that demographic variables differ in subcontracting evaluations of subcontracted workers.

**Keywords:**Employer, Worker, Subcontractor, Sub-Sub-Employment.

# İÇİNDEKİLER

## ASIL-ALT İŞVERENLİK (TAŞERONLUK) SİSTEMİ-NİĞDE'DE BİR UYGULAMA

	<u>Sayfa</u>
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	İ
YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI.....	İİ
KABUL VE ONAY SAYFASI.....	İİİ
ÖNSÖZ/TEŞEKKÜR .....	İV
ÖZET .....	V
ABSTRACT .....	VI
İÇİNDEKİLER.....	VII
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	X
<b>GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>

### 1. BÖLÜM

#### TAŞERON İŞÇİLİK VE İŞÇİNİN BORÇLARI

1.1.Taşeron Kavramı .....	3
1.2.Taşeron İşçilik .....	4
1.3.Taşeron İşçilik Sözleşmesi.....	7
1.4.İşçinin Borçları.....	9
1.4.1.İşçinin Bizzat Çalışma Borcu .....	9
1.4.2.İşçinin Özen ve Sadakat Borcu .....	10
1.4.2.1.İşçinin Özen Borcu .....	11
1.4.2.2. İş Görme Borcunun İfa Edilememesi.....	12
1.4.2.3.İş Görme Borcunun Kötü (Özensiz) İfa Edilmesi.....	12
1.4.3.İşçinin Sadakat Borcu.....	13
1.4.4.İşçinin Rekabet Etmeme Borcu.....	13
1.4.5.İşçinin Sır Saklama Borcu .....	14
1.4.6.İşçinin Teslim ve Hesap Verme Borcu .....	14

1.4.7.İşçinin Fazla Çalışma Borcu.....	14
1.4.8.İşçinin Düzenlemelere ve Talimatlara Uyuma Borcu.....	15

## 2. BÖLÜM

### İŞVERENİN İŞÇİYE KARŞI BORÇLARI

2.1.İşverenin Ücret Ödeme Borcu .....	16
2.1.1.Genel Olarak Ücret ve Ücret Şekilleri .....	17
2.1.2.Ücretin Ödenmesi .....	18
2.1.3.Ücretin Korunması .....	18
2.1.4.İşçinin Çalışmadan Ücrete Hak Kazanması .....	19
2.2.İşverenin Araç ve Malzeme Sağlama Borcu.....	19
2.3.İşverenin İşçinin Yapmış Olduğu Giderleri Ödeme Borcu .....	20
2.4. İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu .....	20
2.5. Taşeron Sisteminin ve Taşeron İşçilerinin Sorunları .....	22

## 3.BÖLÜM

### ASIL-ALT İŞVERENLİK (TAŞERONLUK) SİSTEMİ-NİĞDE'DE BİR UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Amacı.....	26
3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler.....	26
3.3 Araştırmanın Sınırları .....	26
3.4. Araştırmanın Yöntemi.....	27
3.5. Bulgular .....	28
3.5.1. Demografik Bilgiler İle İlgili Bulgular .....	28
3.5.2. Sosyo-Demografik Özellikler İtibarıyla Taşeronlukla İlgili Değerlendirmelerle İlgili Bulgular .....	29
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	34
EK: ANKET FORMU .....	54
KAYNAKÇA.....	56
ÖZGEÇMİŞ.....	60

## TABLULAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1.	Özel ve Kamu Sektöründe Kayıtlı Taşeron İşçi Sayısı .....	6
Tablo 2.	Cevaplayıcıların Demografik Özellikleri İle İlgili Bulgular .....	28
Tablo 3.	İşyerinin Çalıştığı İlk Taşeron İşletme Olduğunu İfade Edenlerin Sosyo- Demografik Özelliklerine Göre Analizi .....	30
Tablo 4.	Yaptığı İşle İlgili İşyerinde Eğitim Verildiğini İfade Edenlerin Sosyo- Demografik Özelliklerine Göre Analizi .....	32

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1.1. Sektörlere Göre Taşeron İşçi Dağılımı .....	7
Şekil 3.1. Araştırma Modeli.....	26



## GİRİŞ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 12. maddesinde işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişiden, işyerinde ürün ya da hizmet üretimine yönelik bir işte ya da bir işin kısmı veya eklentilerinde, işi üstlenen ve üstlendiği işin edimini sağlamak adına için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişilerin alt işveren olarak kabul edilmektedir.

Kamuoyunda "alt işverene bağlı işçi" olarak ifade edilen kişi ise "sigortalı" olarak nitelendirilen kişidir. Türk Borçlar Kanunu'nun birçok düzenlemesi 4857 sayılı İş Kanunu ile yakından ilgilidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde asıl işveren ilişkisi tanımlanmıştır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi "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" olarak adlandırılmaktadır.

Asıl işveren-taşeron ilişkisinde, asıl işveren, taşeron firmanın işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak bu 4857 sayılı İş Kanunu'ndan doğan, iş akdinden ya da taşeronun taraf olduğu toplu iş akdinden doğan borçlardan taşeron ile birlikte sorumludur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Müezzinoğlu'nun yaptığı açıklama doğrultusunda, resmi olarak bir milyonun üzerinde alt işverene bağlı işçilerin 585.000'i kamuda faaliyet göstermektedir. Kamu İhale Kurumu'nda 2012 senesi dâhilinde 19.566 taşeron ile toplam 45.105 hizmet alımı sözleşmesi imzalanmıştır.

Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü'nün Haziran 2013 verileri doğrultusunda, genel veya yerel bütün kamu kurumlarında iş gören kadrolu sürekli işçinin 346.813 olduğu dikkate alınırsa kamuda iş gören alt işverene bağlı işçi sayısının kadrolu işçilerin sayısını geçtiğini ortaya koymaktadır.

Alt işverene bağlı işçi sayısındaki artışın temel nedeni, doğrudan istihdama oranla maliyetin çok daha düşük olmasıdır. Bu nedenle kamu ve özel sektörde birçok kurum yemek, ulaşım, alt yapı, güvenlik, temizlik ve benzeri hizmetlerinin yanı sıra asıl işlerini de alt işveren aracılığıyla yürütmeye başlamıştır. İşverenlerin maliyeti düşürmek adına seçtiği alt işverene bağlı alt işverenin istihdam ettiği işçiler çalıştıkları hastanelerde, belediyelerde, tersanelerde, madenlerde, demir çelik işletmelerinde,

havayollarında, karayollarında ve üniversitelerde iş güvencesinden kısmen yoksun ve esnek çalıştırılma durumu ortaya çıkabilmektedir.

Alt işverene bağlı işçilerin büyük bölümünün yaptıkları iş ve yürüttükleri hizmet, görev pozisyonuyla uyumsuz olabilmektedir. Alt işverene bağlı işçiler bir sene tamamlanmadan gerçekleştirilen giriş çıkışları, uzun mesai saatleri, düşük ücret, kimi zaman yıllık ücretli izin kullanamama, sosyal ve sendikal haklar açısından sorun yaşayabilmektedirler.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 128. maddesinde "Devletin, kamu iktisadi girişimleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel yönetim esasları doğrultusunda yürütmekle sorumlu oldukları kamu hizmetlerinin doğurduğu asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri ile görülür" hükmü bulunmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ise memurlar ile gerçekleştirilmesi mümkün olmayan geçici faaliyetlerin ifası adına istisnai durumlara ilişkin olmak kaydıyla sözleşmeli ve geçici personel alımının önü açılmıştır.

Bu Çalışmanın amacı taşeron işçilik ve işçinin borçlarının açıklanması, işverenin işçiye karşı borçlarının değerlendirilmesinin yanında asıl-alt işverenlik (taşeronluk) sisteminin Niğde'de bir uygulamasıdır.

Çalışma üç ana başlık altında toplanmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde taşeron kavramı, taşeron işçilik, taşeron işçilik sözleşmesi, işçinin borçları incelenmiş olup taşeron işçilik ve işçinin borçları başlığı altında uygulama yapılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde işverenin ücret ödeme borcu, işverenin araç ve malzeme sağlama borcu, işverenin işçinin yapmış olduğu giderleri ödeme borcu, işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu incelenmiş olup işverenin işçiye karşı borçları başlığı altında ele alınmış ve uygulama yapılmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise araştırmanın amacı, araştırmanın modeli ve hipotezler, araştırmanın yöntemi, araştırmanın sınırları ve bulgulardan bahsedilmiştir.

# 1. BÖLÜM

## TAŞERON İŞÇİLİK VE İŞÇİNİN BORÇLARI

Bu bölümde taşeron kavramı, taşeron işçilik, taşeron işçilik sözleşmesi ve işçinin borçlarından bahsedilmiştir.

### 1.1. Taşeron Kavramı

Taşeron, Fransızcadan Türkçemize giren bir kelimedir. Fransızcada “tache” (birine yükletilen veya birinin yüklendiği) iş, görev anlamlarına gelmektedir (Göker, 2012,s. 8). Türk Dil Kurumu taşeronu “Büyük bir işin bir kısmını gerçekleştirmek üzere, asıl müteâhhitten kendi üzerine alan ikinci müteâhhit olarak tanımlamaktadır (Türk Dil Kurumu, 2016).

Taşeron “kapsamlı bir iş yapmayı üstlenen bir üstenciden iş alan, aldığı işin herhangi bir kısmını işi aldığıın yerine yapan ikinci, küçük üstencidir”(Püsküllüoğlu, 1997, s. 1024). Hançerlioğlu ise, bir görevi belli bir zamanda belli bir ücret karşılığında genellikle götürü usulü üstlenici ikinci, bir müteahhit olarak tanımlamaktadır (Hançerlioğlu, 1999, s. 173).

Taşeron; yalnız veya birkaç işçiyle ile götürü olarak bir yapı işini alıp çalışan ikinci derecedeki müteahhit (Önsal, 2011, s. 248).

Yapım, ticaret, endüstri ve hizmet alanında, bir firmadaki faaliyetlerin tamamını veya bir kısmını üstlenen yükleniciler alt işveren olarak tanımlamaktadır. Hangi alanda faaliyet gösterirse göstere sin alt işverenlik işlevi “taşeronluk” terimi ile nitelendirilmektedir (Göker, 2012, s. 8).

4857 Sayılı İş Kanunu’nda taşeron ifadesi yerine “alt işveren” ifadesini kullanılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesine göre bir işverenden, ürettiği ürün ya da hizmete yönelik yardımcı ya da asıl işin bir kısmında firmanın ve işin gereğine ilişkin teknolojik sebeplerle uzmanlık ihtiyacı doğuran konularda iş alan ve aldığı iş yönelik görevlendirdiği personellerini yalnızca bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işverenle asıl işveren arasında kurulan ilişki asıl işveren-alt işveren ilişkisi denmektedir.

Alt işveren sistemi, bedenini, kafa gücünü veya el becerisini kullanarak ücretle çalışan montaj, tersane, maden, belediye, çağrı merkezi işçileri vasıflı, yarı-vasıflı ve



vasıfsız işçilerden oluşmaktadır. Alt işveren sistemi, son senelerde hem dünyada hem de ülkemizde araştırmalara konu olmuştur. Bu araştırmalar ağırlıklı olarak egemen düşüncenin temel aldığı epistemoloji, diğer yaklaşımlar üzerinde bir epistemik şiddet oluşturmaktadır. Bahsedilen epistemik şiddet, toplumsal gerçeklikleri kavranmasını engelleyerek, bireyleri alışıla gelmiş düşünce kalıpları içinde sınırlı bırakmakta ve cezalandırdığı üzerinde durmaktadır (Yücesan, 2010, s. 35).

## **1.2. Taşeron İşçilik**

Alt işverene dönüştürme bir iş firma dâhilinde üretilen ürün ve hizmetlerin belirli bir iş sözleşmesi kapsamında taşeron devredilmesidir. Alt işveren, bir firmada sözleşme ile verilen belirli bir iş ya da hizmeti asıl işveren adına yapan kişidir. Asıl işveren ile alt işveren arasında üretime yönelik bu tür ilişkiler fason üretim olarak da nitelendirilmektedir. Alt işverenin çalıştırdığı personele ise taşeron personel denilmektedir (Suğur, 2012, s. 218).

Alt işverenlik sistemi bir despotik emek rejimidir. Bunun sebebi alt işveren işletme ile asıl işletme arasındaki bağımlılık ilişkisinin baskı koşullarını doğurmasıdır. Alt işveren personel istihdam etme, üretim sürecinin dağılmasının bir ürünü olup bu dağılma, asıl işverenle alt işveren işletme arasında bağımlılığa neden olmaktadır. Bu bağımlılık ilişkisinde asıl işveren işletme alt işveren işletmeye karşı gücü elinde tutmaktadır. Alt işveren işletme, asıl işverenin verdiği işi alabilmek adına, ücret, mesai saatleri ve işi yapma koşulları bakımından sert şartları kabul etmektedir (Yücesan, 2010, s. 42).

Alt işverenin yaptığı işçilik ya da alt işveren tahsis etme sistemiyle bir işyerindeki iş bölünebildiği kadar bölünüp her biri ayrı alt işverene devredilmekte; kimi durumlarda sendikasız, sigortasız işçi çalıştıran alt işveren yoluyla işçilik maliyetleri aşağıya çekilmektedir (Şakar, 2010, s. 97).

Alt işveren sistemi temelde sermayenin iş gücü üzerindeki kontrolünü kısıtlayan kurallara, örgütlülüğe başkaldırı olarak nitelendirilmektedir (Özveri, 2014, s. 30).

Türkiye’de taşeronluk sisteminin başlangıcı, 1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun istisna akdini düzenleyen 355. maddesine dayandıran görüşler yer alsada, çoğunlukla 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu’yla başladığı kabul edilmektedir. Alt işveren ilişkisi 3008 sayılı Kanun dâhilinde “üçüncü bir kişinin aracılığı” biçiminde düzenleniyor iken 1950 senesinde gerçekleştirilen değişiklik ile, “aynı iş ya da

teferruatında iş alan” bu kişiler “aracı” olarak nitelendirilmiştir. 1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nda da günümüzde de geçerliliğini devam ettirmektedir. Ülkemizde alt işveren ilişkisinin iş hukukuna dâhil olması, 3008 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe alındığı 1936 tarihine denk gelse de tatbikte yaygınlaşma ve sanayi yapısındaki belirginleşme 1980’li senelere tekabül etmektedir. 1980’li yıllardan itibaren hem dünya ekonomisinde hem de ülkemizin iktisadi yapısında kendini gösteren teknolojiye dayalı değişim, alt işveren sistemini aranılan bir sistem olmasını sağlamıştır. İktisadi yapıdaki değişimler ile birlikte taşeron sistemi, işin bölümlendirilmesi ve üretim giderlerinin aşağı çekilmesine destek olduğu, aynı zamanda esnek çalışma şekli nedeni ile giderek yaygın hale gelmiştir. Buradan hareketle belirtmelidir ki esasen yeni bir müessese olan taşeronluk uygulaması ve bu uygulamayı doğuran neo-liberal iktisat politikaları kadim bir gerçeklik gibi sunulmakta, böylelikle yeni bir müesseseye tarih inşa etmeye çalışılmaktadır (Özdemir/Özdemir/ Murat, 2008, s. 91-92). Gerçekten taşeronluk sistemi, bu müesseseye hâkim olan neo-liberal politikayla ayırt edilmesi mümkün bile değildir.

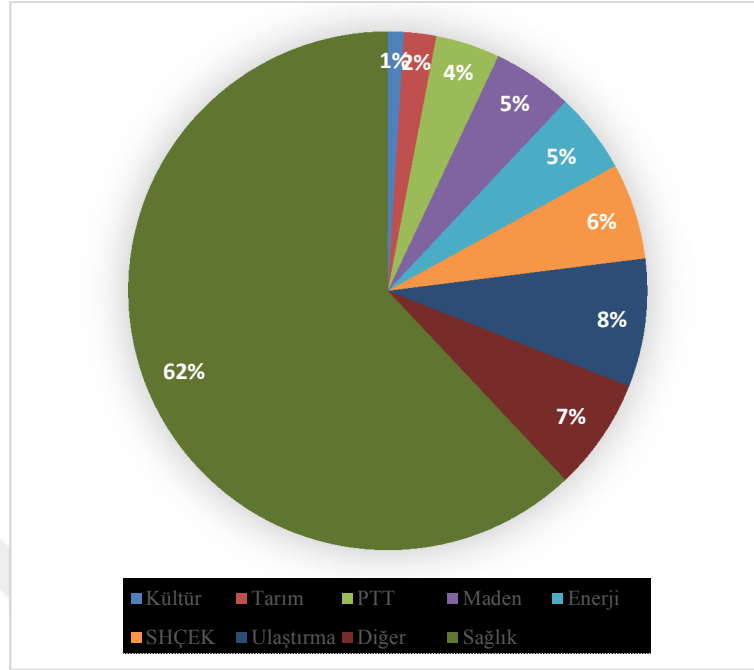
Tablo 1.Özel ve Kamu Sektöründe Kayıtlı Taşeron İşçi Sayısı

Yıl	Alt İşveren Tarafından Yapılan Sigortalı		Alt İşveren Tarafından Yapılan Toplam Sigortalı
	Erkek	Kadın	
2002	358.511	28.607	387.118
2003	410.135	38.876	449.011
2004	537.471	44.019	581.490
2005	620.680	36.997	657.677
2006	862.528	44.625	907.153
2007	1.114.806	49.112	1.163.917
2008	1.207.785	53.846	1.261.630
2009	1.008.009	41.956	1.049.960
2010	1.240.128	53.775	1.293.898
2011	1.550.304	60.905	1.611.204

Kaynak: Öngel, 2015, s.40.

Türkiye’de taşeron çalışma 2002 yılından günümüze kadar olan dönemde sistematik şekilde artmaktadır. 2002 yılında kayıtlı taşeron işçi sayısı 387 bin olarak ifade edilirken, 2011 yılında 1 milyon 611 bine ulaşmıştır (Tablo 1).

Şekil 1.1.Sektörlere Göre Taşeron İşçi Dağılımı



Kaynak: Öngel, 2015, s.43.

İstihdam edilen taşeron işçilerinin büyük bölümü sağlık sektöründedir. 2009 yılı verilerine göre kamudaki taşeron işçi sayısı 174 bin 857 olup sağlık sektöründeki taşeron işçileri sayısı 108 bin kişidir. Sağlık sektörünü Karayolları Genel Müdürlüğü, Hava Meydanları İşletmeleri, Türkiye Demiryollarından oluşan ulaştırma sektörü takip etmektedir.

### 1.3. Taşeron İşçilik Sözleşmesi

İş sözleşmesi dâhilinde işverenlerle personeller arasında belirli sorumluluklar söz konusudur. Asıl işverenin personeline, taşeronunda da kendi personeline ilişkin iş sözleşmesi ve kanunlar doğrultusunda sorumlulukları doğmaktadır. Bu doğrultuda asıl işveren ile taşeron işçiler arasında bir sözleşme söz konusu olmamasına karşın taşeronun asıl işverene kıyasla ekonomik açıdan güçsüz durumu dikkate alınarak taşeron işçileri korumak adına asıl işvereni taşeronla zincirleme sorumlu tutmuştur. İşçilerin haklarını korumak adına, taşeronla işçileri arasındaki iş sözleşmeden ve taşeronun tarafı olduğu toplu iş sözleşmesi kaynaklı sorumluluklardan taşeronla birlikte asıl işveren de sorumludur (Korkusuz, 2010, s. 210-211).

4857 Sayılı İş Yasası ile birlikte “asıl işin bir kısmında” taşeron ilişkisinin kurulmasında temel alınacak kriterler halen bir tartışma konusudur. 4857 sayılı İş Yasası’nın II. maddesinin VI. fıkrası “yardımcı işlerde” taşeron ilişkisi kurulmasında hukuka uygun ile birlikte net bir sınırlama bulunmamakta; “asıl işin bir kısmında” taşeron ilişkisi kurulabilmesi adına olmazsa olmaz koşullar düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Yasası, II. madde, VI. fıkra, birinci cümlesinde; “Bir işverenden, işyerinde mal ya da hizmet üretimine yönelik yardımcı işlerde ya da asıl işin bir kısmında firmanın uzmanlık gerektiren konularda iş alan ve bu işe ilişkin görevlendirdiği personellerini yalnızca bu işyerinde aldığı işte görevlendiren diğer işverenle, iş aldığı işveren arasında oluşan ilişki asıl işveren-alt işveren ilişkisi” olduğu net bir şekilde ifade edilmiştir (Resmi Gazete, 2003, s. 8424).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan Alt İşverenlik Yönetmeliği, 27.09.2008 tarihinde 27010 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Alt İşverenlik Yönetmeliği’nde “asıl işin bir kısmında firmanın ve işin gereği nedeniyle teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işler” tanımına olduğu gibi yer verilmiştir (Okcan ve Bakır, 2010, s. 58).

Asıl-alt işverenlik (taşeronluk) sisteminde asıl işveren ve alt işveren arasındaki imzalanan sözleşmeler muvazaa bakımından önem taşımaktadır. Muvazaa, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesini istemedikleri görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Üçüncü kişileri aldatma amacı söz konusu olup sözleşmedeki gerçek neden gizlenmektedir (Çankaya ve Çil, 2006, s. 60). Asıl-alt işverenlik (taşeronluk) sisteminde asıl işveren ve alt işveren arasında muvazaanın olup olmadığının incelenmesi idari ve yargısal olarak incelenmektedir. İdari incelemede asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşmenin tescil edilmesiyle başlamaktadır. Alt işverenin bildirmiş olduğu sözleşmeler idari iş müfettişlerince incelenir ve bir rapor hazırlanır. Bu rapor işverenlere tebliğ edilir. Tebliğ edilen rapor sonucunda asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşmede muvazaa tespit edilirse ve asıl işveren ile alt işveren bu karara yetkili mahkemeler aracılığıyla itiraz etmezlerse sözleşmenin muvazaalı olduğu tespit edilir ve alt işverenin işçileri asıl işverenin işçileri sayılır. Yargısal inceleme süreci ise asıl işveren ve alt işverenin sözleşmenin muvazaalı olmadığı düşüncesiyle yetkili mahkemelere itiraz süreçleri ile başlar. Bu süreç sonucunda muvazaa tespit edilirse sonuç yine değişmeyecek alt işverenin işçileri asıl işverenin işçisi sayılacaktır.

Atipik istihdam şekilleri (kısmi iş yapma, talep doğrultusunda iş yapma, süreli iş yapma, evde iş yapma, taşeron işçisi olarak iş yapma) işgücünün belirli parçalara bölünmesi ile bir açıdan örgütlemeyi de olumsuz etkilemektedir. Atipik istihdam şekillerinden bir tanesi olan alt işveren olarak işçi çalıştırma da ülkemizde sendikalaşmayı olumsuz etkileyen en önemli sebeplerden bir tanesidir. Ülkemizde işgücü piyasası sigortasız, düşük ücretli, kalifiye olmayan, örgütlenmeden uzak ve işgücünün belirli parçalara bölünme niteliğine sahip işçilerin büyük bölümünü oluşturduğu bir yapı hâkimdir. Alt işverenin istihdam ettiği personeller de bu çoğunluk dâhilinde kabul edilmekte ve dahil olduğu gruptaki sayısal artış gün geçtikçe artmaktadır (Taşkiran, 2011, s. 6).

#### **1.4. İşçinin Borçları**

İşçinin borçları bizzat çalışma borcu, özen ve sadakat borcu, sadakat borcu, rekabet etmeme borcu, sır saklama borcu, teslim ve hesap verme borcu, fazla çalışma borcu ve düzenlemelere ve talimatlara uyma borcu başlıkları altında ele alınarak açıklanmıştır.

##### **1.4.1. İşçinin Bizzat Çalışma Borcu**

Bir işte bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireylerin iş sözleşmesi doğrultusunda asli borcu işçinin bizzat çalışma borcu olarak ifade edilmektedir. İşletme, adına bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireylerin kişiliği, özellikleri, bilgisi ve deneyimi iş yapma borcunun ifası açısından büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 320. maddesinde "sözleşmeden ya da halin gereğinden aksi sözleşmede yer verilmedikçe işçinin iş yapma borcunu bizzat yerine getirmek durumundadır. Yeni Borçlar Kanunu'nun 395. maddesinde "sözleşmeden ya da işin gereği bir sözleşme hükmü olmadıkça, bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan birey üstlendiği görevi bizzat yerine getirmekle sorumludur" ifadesi ile eski borçlar kanunda bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireyin iş yapma edimini bizzat kendisinin gerçekleştirme esasını korumuştur. Bu paralelde bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan birey bir başkasının aracılığı ile iş yapma edimini gerçekleştirilemez durumdadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde yer alan "bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi" şeklinde işçi tanımının "gerçek kişi" lafzı içerisinde, hem tüzel kişiyle veya tüzel kişiliği olmayan kamu kurum ve kuruluşlarının işçi olamayacağını barındırırken, aynı zamanda işçi olarak iş ilişkisinin tarafında yer alan işçinin bizzat kendisinin çalışarak borcunu ifa edebileceğini barındırır (Yıldırım, 2014, s. 11). Bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireyin işi kendisinin gerçekleştirme gereği, iş sözleşmesini işçi ve işveren arasında ilişki sağlayan ve bilhassa işçinin kişiliğini öne çıkaran özelliğinden kaynaklanmaktadır. Her ne kadar daha ziyade vasıflı bir işçinin çalıştırılmasını gerektiren işlerde işçinin işini bizzat yapması önem taşımakta ise de, vasıfsız işçinin de işini kendisinin yapma borcu vardır (Süzek, 2013, s. 33).

#### **1.4.2. İşçinin Özen ve Sadakat Borcu**

Türk Dil Kurumu özen kavramını, bir işin olabildiğince iyi olmasına çabalama, özenme, itina olarak tanımlamaktadır (Türk Dil Kurumu, 2016).Özen olgusu, ağırlıklı olarak pozitif nitelikleri kapsamakta ve birey tutumlarında belirli bir neticeye varmak adına, akıl ve istencin beraber kullanılmasını gerektirmektedir. Geniş manada özen borcu, doğruluk kuralının iş yapma akdinde görünümüdür. Bütün hukuki ilişkilerde de taraflardan ortaya koymaları beklenen önemli bir kuraldır. Özen sorumluluğunun yerine getirilebilmesi için borçlunun güven unsurunu bulundurması gerektirmektedir.

Güven çağımızın bireyler arası insan ilişkilerinin özünü oluşturur. İşçi işveren ilişkileri bu temel üzerine kurulmuş özel edimleri barındırır. Bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan birey ve bu bireylere istihdam sağlayan kişiler günün önemli bir bölümünü bir arada geçirmektedir. Çağımız şartları bireyleri rekabetçi şartlarda yoğun bir iş yapma temposunun içerisinde bulundurmaktadır. İşte hem istihdam sağlayan işverenler arası hem de bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireylerarası rekabetin yoğun olduğu şartlarda bireylerin ortaya koyduğu hizmetler büyük önem arz etmektedir. Emek gücünü ortaya koyan bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan birey, işverenin bütün teknolojik karşın gereksinim duyduğu bir üretim unsurudur (Demir ve Demir, 2009, s. 1). Bu doğrultuda bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireyin işini bağlılıkla gerçekleştirme hizmeti hizmet borcu ile ayrılmaz bir durumdadır (Sur, 2001, s. 31).

Türk Hukuk'unda işçinin sadakat borcu iş kanunu başta olmak üzere hiçbir kanunda genel bir başlık altında düzenlenmemiştir. Ancak işçinin sadakat borcunu doğuracak yan edimleri muhtelif kanunlarda yer almıştır (Demir ve Demir, 2009, s. 3). Borçlar Kanunu madde 321 'de "işçi, taahhüt ettiği şeyi ihtimam ile ifaya mecburdur" şeklinde ifa edilmiştir. Yine Medeni Kanunu'nun 2.maddesinde "doğruluk ve dürüstlük" kuralından doğan "işçinin iş görme borcunu yerine getirirken sadakat ile çalışmayı gerektiği" belirtilmiştir.

İş akdinin bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireyler ile işveren arasında kişisel ilişki tahsis eden bir mukavele olması, bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireyin işini itina ile gerçekleştirmesinin ötesinde iş ilişkisi devam ettiği sürece işverene bağlılıkla iş yapmasını gerektirmektedir. Bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireylerin itina borcu bağımsız nitelikte olmayıp, iş yapma borcu dâhilinde olan ve iş yapma borcunu bir anlamda tamamlayan bir gerekliliktir. Farklı bir ifade ile özen borcu bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan birey açısından bir yan edim gerekliliğidir. Bu gereklilik, temel edimin gereği gibi gerçekleştirilmesine hizmet etmekte ve aksi hali temel edim gerekliliğinin ihlali manasına gelmektedir. Yeni Borçlar Kanunu'nda bu husus "itina ve bağlılık borcu" başlığı ve 396. maddesinde yer verilmiştir.

#### **1.4.2.1. İşçinin Özen Borcu**

Bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireyin itina yükümlülüğü, iş yapma yükümlülüğü dâhilinde olan ve onu tamamlayan bir borçtur. İşçi işini sözleşmeye ve işin niteliğine uygun şekilde yerine getirebilmek için bedeni ve fikri olarak elinden gelen gayreti göstermelidir (Eren, 2014, s. 537). İşçi işin yürütümü esnasında işini özenle yapmak malzemelere, araç ve gereçlere özen göstermekle yükümlüdür.

Yeni Borçlar Kanunu'nda bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireyin ortaya koymakla sorumlu olduğu itinanın derecesi ve yükümlülüğü 400. maddede ayrı bir madde olarak yer verilmiştir (Soyer, 2008, s. 153). Bununla birlikte yeni Borçlar Kanunu'nun 396. maddesinde bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireyin işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik yapıları, tesisatları ve taşıtları gereğine uygun kullanmak ve bunlarla



birlikte işin görülmesi için kendisine tahsis edilmiş olan malzemeye itina göstermekle de borçlu olduğuna yer verilmiştir (Güneş ve Mutlay, 2011, s. 243).

#### **1.4.2.2. İş Görme Borcunun İfa Edilememesi**

İşi yerine getirme yükümlülüğünün ihlali yükümlülüğün ya hiç gerçekleştirilmemesi ya da itinasız gerçekleştirilmesi halinde ortaya çıkmaktadır. İş sözleşmesi kaynaklı işi gerçekleştirme yükümlülüğünü gerçekleştirilmeyen bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan birey, tazminat, ücretinden yoksun kalma, disiplin cezası, ihbar tazminatı ve işten çıkarma yaptırımlarına maruz kalabilmektedir. Temelde de bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireyin tutumu kaynaklı zarara uğrayan işveren Borçlar Kanunu'nda 112 ve 400. maddeleri doğrultusunda zararının tazminini talep etme hakkına sahiptir. Aynı şekilde, işveren işi gerçekleştirme yükümlülüğünü gerçekleştirilmeyen bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireye karşı Borçlar Kanunu'nda 97. maddesi uyarınca ödemezlik defini doğrultusunda ücreti ödemeyebilir. Yine, bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireye iç yönetmelik, iş sözleşmesi ya da toplu iş akdi bu konuda yer alan disiplin cezaları uygulayabilir. Diğer taraftan bildirim sürelerine uymadan işi terk eden bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireyden İş Kanunu'nun 17.maddesi 4. fıkrası uyarınca ihbar tazminatı talep edebilir. İşveren İş Kanunu 25. maddesi 11. fıkrasında yer verilen "bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireyin gerçekleştirmekle ödevli bulunduğu sorumlulukları kendisine hatırlatılmasına karşın halen yapmamakta ısrar etmesi" gerekçesi ile bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireyin iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Aynı zamanda buna ilişkin İş Kanunu'nun 26. maddesi 2. Fıkrası doğrultusunda tazminat talep edebilmektedir.

#### **1.4.2.3. İş Görme Borcunun Kötü (Özensiz) İfa Edilmesi**

İş görme yükümlülüğü işi itinasız yerine getirme doğrultusunda da ihlal edilmiş olunur. Bu durumda bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan birey tarafından ifa edilen iş, akde uygun bir yerine getirme olmadığı sonucu çıkmaktadır. Bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan birey tarafından üstlenilen edimin kalitesine ve düzeyine uygun olmayan bir ifa, üretilen

ürünün ya da hizmetin hatalı olması, işin ifa edilmesi adına ihtiyaç duyulan makine, tesisat, araç ve gereçlerin itinasız kullanılması, bunlara ve işverenin bu cihazlara zarar verilmesi, bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireyin verimsiz iş yapması, kayıtların itinasız tutulması ve benzeri haller kötü ifa olarak kabul edilmektedir (Yıldırım, 2014, s. 13).

#### **1.4.3. İşçinin Sadakat Borcu**

İşçinin işverene zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınması sadakat borcunu oluşturur.

Yeni Borçlar Kanunu 496. maddesinde düzenlenen bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireyin bağlılık yükümlülüğü hakkında 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda ya da 4857 sayılı İş Kanunu'nda herhangi bir düzenleme yer almamakta yalnızca 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin 2. fıkrasında haklı fesih nedeni oluşturan bağlılık borcuna aykırı bir takım davranışlara yer verilmiştir. Ayrıca iş akdinin fitratı gereği bu yükümlülük, bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireyin yükümlülükleri arasında kabul edilmektedir. İşçinin bağlılık yükümlülüğü paralelinde işyerinde karşılaştığı tüm sorunu, makine, araç ve gereçlerde oluşan arıza ve sorunları işverene zamanında iletmesi, işyeri alanının koruması, diğer bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireylerin işlerini engelleyici davranışlarda bulunmaması, iş ortamını negatif yönlü etkilememesi, işverenin çıkarlarını koruması, görevi ve işyeri ile ilgili olmayan konularda işverene zararı dokunacak davranışlardan kaçınması gerekmektedir.

#### **1.4.4. İşçinin Rekabet Etmeme Borcu**

İşçinin işverene karşı olan rekabet etmeme borcu sadakat borcunun bir türüdür.

Yeni Borçlar Kanunu 396. maddesi 3. fıkrası doğrultusunda bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan birey, hizmet ilişkisi sürdüğü müddetçe, bağlılık yükümlülüğüne aykırı olarak bir ücrette karşılık üçüncü kişiye hizmet veremez. Bilhassa kendi işvereniyle rekabet içerisinde olamaz. Bu durum 4857 sayılı İş Kanun'unda yer verilmemekle birlikte, bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireyi iş akdi sürdüğü müddetçe işveren ile rekabette bulunmaması, işverenin işyeri alanında kendi adına girişimde bulunmaması bağlılık yükümlülüğünün bir parçasıdır. Yeni Borçlar Kanunu ile bu doğrultuda kanuni dayanak bulunmaktadır. Bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle

çalışan bireyin bu faaliyeti işverene bir zararı dokunmasa da, böyle bir zararın ortaya çıkma ihtimali dahi bu kapsamda ele alınmaktadır.

#### **1.4.5. İşçinin Sır Saklama Borcu**

İşçinin bağlılık yükümlülüğü dâhilinde yer alan farklı bir yükümlülük de sır saklamadır. İşçi çalıştığı işte edindiği işverenine ait olan bilgileri saklamakla yükümlüdür. Bu yükümlülük iş sözleşmesinin bitmesi durumunda da devam etmektedir. Yeni Borçlar Kanun'unda bu konu da pozitif dayanak kazanmıştır. Yeni Borçlar Kanunu'nun 396. maddesi 4. fıkrasına göre, bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan birey, iş gördüğü esnada öğrendiği, bilhassa üretim, iş sırları ve benzeri bilgileri, hizmet akdi sürdüğü müddetçe kendi çıkarları doğrultusunda kullanamaz ya da başkalarına kullanması için veremez. Ayrıca bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan birey, iş akdinin sona ermesinden sonra da işverenin haklı çıkarlarını korunması adına gerekli olduğu düzeyde sır saklamakla borçludur.

#### **1.4.6. İşçinin Teslim ve Hesap Verme Borcu**

Bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireyin teslim ve hesap verme yükümlülüğü 4857 sayılı İş Kanunu'nda öngörülmeven bir borçtur. Yeni Borçlar Kanununda, 397. maddesinde bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireyin, üstlendiği görevin ifa edilmesi esnasında üçüncü kişiden işveren adına aldığı şeyleri ve bilhassa paraları derhâl işverene teslim etmek ve buna ilişkin hesap vermekle borçlu olduğuna yer verilmiştir. Ayrıca kanuna göre bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan birey, hizmetin gerçekleştirilmesinden dolayı elde ettiği şeyleri de derhâl işverene teslim etmekle borçludur.

#### **1.4.7. İşçinin Fazla Çalışma Borcu**

Borçlar Kanunu 398. maddesinde fazla çalışma, yine Borçlar Kanunu'nda ifade edilen normal mesainin üzerinde ve bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireyin rızası ile yapılan çalışmadır. Yeni Borçlar Kanunu 398. maddesinde fazla mesainin bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireyin rızasına bağlı olduğunu belirtilmektedir. Bu kuralın istisnasını

teşkil eden “normal mesaiden daha fazla iş yapma süresini gerekli kılan bir görevin yerine getirilmesi mecburiyeti doğabilmekte, bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan birey bunu yapabilecek durumda ise aynı zamanda kaçınması da dürüstlüğe aykırı bir durum olarak kabul edilmektedir. Aykırı olursa bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan birey, karşılığı verilmek şartı ile fazla mesai yapmakla yükümlüdür. İşçinin fazla mesaiye karşılık gelen ücret yeni Borçlar Kanunu 402. maddesinde öngörülmüştür. 4857 sayılı İş Kanunu 41. maddesi 2. fıkrasına paralel olarak işverenin, fazla mesai için bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireye normal mesai ücretini minimum yüzde elli fazlasını işçiye ödemekle borçlanmaktadır.

#### **1.4.8. İşçinin Düzenlemelere ve Talimatlara Uyma Borcu**

Yeni Borçlar Kanunu 399. maddesinde işveren, işin gerçekleştirilmesi ve bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireylerin işyerindeki tutumları ile ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve bu doğrultuda özel talimat verebilmektedir. Bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireyler, bunlara doğruluk yükümlülüğünün gerektirdiği düzeyde uymak mecburiyetindedir. Yeni Borçlar Kanunu 399. maddesi ile işverenin idare hakkının karşısında yer alan bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak ücretle çalışan bireyler itaat yükümlülüğü öngörülmüş, işverenin talimat verme yetkisini işin görülmesi ve işçinin işyerindeki tutumlarını kapsayabileceği hükme bağlanmıştır. İşverenin idare hakkı, iş yapma şartlarını belirleyen kaynaklar içerisinde en son sırada yer almaktadır. Maddede öngörülme dahi işverenin talimat verme yetkisinin sınırlarını dürüstlük borcuna önce Anayasa, emredici kanun ifadeleri, toplu iş akdi, bireysel iş akdi ve genel iş şartları oluşturmaktadır.

## 2. BÖLÜM

### İŞVERENİN İŞÇİYE KARŞI BORÇLARI

Çalışmanın bu bölümünde işverenin işçiye karşı borçları ele alınmıştır.

#### 2.1. İşverenin Ücret Ödeme Borcu

Ücret, iş akdinin asli unsuru olması ve yüklenen sosyal ve hukuki ehemmiyet nedeni ile Anayasa başta olmak üzere birçok milli ve milletlerarası hukuki düzenlemede tanımlanarak yer verilmiştir. Anayasa'nın 55.maddesinin 1. fıkrasında "Ücret emeğin karşılığıdır." şeklinde bir ifade söz konusudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32.maddesi 1. fıkrasında ücreti; "Bir bireye gerçekleştirdiği bir iş karşılığında işveren veya üçüncü şahıslarca temin edilen ve parayla ödenen tutar" olarak değerlendirilmiştir (İskender, 2013, s. 5). Deniz İş Kanunu'nun 29. Maddesinde ücret, "gemi mürettebatına gerçekleştirdiği işe karşılık işveren ya da işverenin tahsis ettiği bir kimse tarafından ödenen tutar" olarak tanımlanmıştır. Ülkemizin de imzaladığı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 95 sayılı akdinde başlı başına ücret tanımı yapılmış ve yapılan bu tanımlama kapsamında güvenceye almıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 95 sayılı akdinde ücret "gerçekleştirilen ya da gerçekleştirilecek olan bir iş için yazılı ya da sözlü iş sözleşmesi kapsamında bir işverenin işçiye ne ad altında ve hangi hesaplama biçimiyle hesaplanmış olursa olsun ödenmesi gereken ve peşin olarak çekilmesi mümkün olan ayrıca iki taraflı sözleşme ve genel mevzuat doğrultusunda belirlenen bedel ya da kazanç" olarak tanımlanmıştır.

Bu doğrultuda, ücret, bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireylerin gördüğü işe karşılığı işçiye verilen para ve aynı amaçla verilen gelirler olarak tanımlanması mümkündür.

İşveren açısından ele alındığında bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireye ödenmesi gereken bir para borcudur. İşçi için ücret, ortaya koyduğu emeğinin karşılığı olup şahsı ve bakmakla yükümlü olduğu diğer bireylerin geçimini sağlayan ekonomik girdidir. Ayrıca ücret, aktif olarak iş yapmadığı halde ödenmesini gerektiren haller haricinde, gerçekleştirilen bir işin karşılığı olarak, işveren ya da üçüncü şahıslar tarafından bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireye ödenen para ya da parasal değeri olan menfaatler

olarak da ele alınmaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 26 Mart 1976 tarihli bir kararında ücret, "iş sözleşmesinin bir unsurudur ve iş karşılığı kararlaştırılan veya yasalarla belirlenen bir paradır" şeklinde tanımlanmıştır. Yargıtay İlke Kararlarında da ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır (Çil, 2009, s. 70).

Görüldüğü üzere ücret, iş akdinin asli unsuru olması ve yüklenen sosyal ve hukuki ehemmiyet nedeni ile Anayasa başta olmak üzere birçok milli ve milletlerarası hukuki düzenlemede tanımlanarak yer verilmiştir. Yapılan bu ayrıntılı tanımlamaların ardında işverenin ücret ödeme borcu aşağıda başlıklar altında ele alınarak açıklanmıştır.

### **2.1.1. Genel Olarak Ücret ve Ücret Şekilleri**

Temel ücret işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişilerce belirli bir zamanda ödenebileceği gibi, parça başına, yüzde hesabına göre veya götürü usulü ödenebilir. 818 sayılı Borçlar Kanunu 324. maddesinde işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler parça başına ya da götürü usulü ile ücret ödüyorsa, bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireyin işverenden her gün başına kâfi düzeyde iş talep etme hakkına sahiptir. Parça veya götürü usulü iş yok ise işin saat hesabı ile ya da gündelikle ödenebilmektedir. Bunun yanında, işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişilerin, kendisine bir kusur isnat edilemeyeceğini belgeleyemedikçe vukua gelen zararı tazmine mecbur olduğu ifade edilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda işlenmeyen bu husus Yeni Borçlar Kanunu 411. maddesinde düzenlenmiştir. Fakat söz konusu maddede 818 sayılı Borçlar Kanununda farklı olarak, işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişilerin bu yükümlülüğü gün bazında ele alınmamaktadır. Bu karşılık işverenin, kendi kusuru olmaksızın iş akdinde ifade edilen parça başına ya da götürü iş sağlayamayacak ise veya firma şartları geçici olarak gerektirdiği durumlarda bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireye, ücreti zaman esasına göre ödeyeceği belirtilmektedir.

Bu durumda, zaman bazlı ödenecek ücretin tutarı, hizmet veya toplu iş akdinde ifade edilmemiş ise veya taraflar anlaşmamışsa, işverenin, bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireye daha önce aldığı ortalama ücrete karşılık bir ücret ödemekle yükümlü olduğu belirtilmiştir.

### **2.1.2. Ücretin Ödenmesi**

Yeni Borçlar Kanunu'nda ücretin ödenme konusu "ödeme süresi" başlığı ile 406. maddede ve "ücretin korunması" başlığı ile 407. maddede yer verilmiştir. Ödeme süresine ilişkin konularda İş Kanunu 32.maddesi 5. fıkrasında paralel bir karar alınmıştır. Yeni Borçlar Kanunu 406.maddesi 1. fıkrası doğrultusunda aksine adet söz konusu olmadıkça bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireye ücret her ayın sonunda ödenmektedir. Ancak iş akdinde ya da toplu iş akdiyle daha kısa süreler belirlenebilmektedir. İş Kanunu 32. maddesi 5. fıkrasında "aksine adet olmadıkça" ifadesine yer verilmemiş ve iş akdi ya da toplu iş akdiyle bu sürenin bir haftaya kadar çekilebileceği kararlaştırılmıştır. Bu paralelde bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan birey ancak iş görme edimini gerçekleştirdikten sonra ücrete hak kazanabilmektedir. Farklı bir deyişle, iş görme sırasında öncelik işçiye verilmiştir. Bu ifade, 4857 sayılı İş Kanunu 34. maddesinde öngörülen ücretin ödenmemesi durumunda bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireyin çalışmaktan kaçınma hakkının, yeni Borçlar Kanununa da alınmaması neden ile sorun teşkil etmektedir. İşçi, 818 sayılı Borçlar Kanunu 81. Maddesinde hükmünün karşılığı olan yeni Borçlar Kanunu 97. maddesi uyarınca ödemezlik ileri sürerek de iş görme ediminin ifasından kaçınamayacaktır. Bunun söz konusu hükümde 818 sayılı Borçlar Kanununun 81. maddesinde olduğu gibi ifa isteminde bulunan tarafın, iş akdinin şartlarına ve niteliklerine göre daha sonra ifa etme hakkı bulunmadıkça, kendi borcunu ifa etmiş veya ifasını önermiş olması gerekmektedir.

Bu kapsamda ücret ödeme borcunu daha sonra ifa etme hakkına sahip olan işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler, kendi borcunu yerine getirmeden de iş görme borcunun görülmesini talep edile bilinmektedir.

### **2.1.3. Ücretin Korunması**

İşçinin şahsının, eş ve çocuklarının geçiminin sağlanması açısından hayati önem arz eden ücret, sosyal devlet ilkesi kapsamında sadece borç ilişkisinden doğan herhangi bir edim şeklinde değerlendirilmemekte, özel olarak ve ayrıca özenle korunması söz konusu olan bir unsur olarak kabul edilmektedir. Yeni Borçlar Kanununda çeşitli hükümlerle bu korumayı temin etmeye çalışmıştır. Bu paralelde 5754 sayılı Kanunla 818 sayılı Borçlar Kanunu 323. maddesinde ve İş Kanunu 32. Maddesinde

gerçekleştirilen değişiklik ile getirilen işçi ücretlerinin banka aracılığıyla ödenmesine ilişkin esas Yeni Borçlar Kanunu 407. maddesinde de korunmuştur.

Yeni Borçlar Kanunu 407. maddesinde ücretin işçinin şahsının, eş ve çocuklarının geçimine ilişkin zorunlu olan miktarın takas edilemeyeceğine yönelik ilke, ücretin tamamı için öngörölmüş ve işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişilerin, işçinin onayı olmadıkça, işçiden olan alacağıyla ücret borcunu takas edemeyeceği kararlaştırılmıştır. Bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireyin kasten verdiği zarar ise bu kararın yargı ile sabit olması durumunda, ancak ücretin haczedilebilir bölümüne karşılık gelen kadar takasın yapılabileceği kararı alınmıştır.

#### **2.1.4. İşçinin Çalışmadan Ücrete Hak Kazanması**

Temel olarak işverenin ücret ödeme yükümlölüğü, bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireyin iş görme yükümlölüğünün karşısında yer alması sebebi ile işçi ancak istisnai hallerde iş görmeden ücret alabilmektedir. Bu hallerden biri de işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişilerin temerrüdüdür. 818 sayılı Borçlar Kanunu 325. maddesine göre işveren işi kabulde temerrüde düşmesi durumunda, bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan birey taahhüt ettiği işi gerçekleştirmeye mecbur olmaksızın ücret talep edebilmektedir.

Ancak işçinin bu engelleme nedeni ile yapmasına gerek kalmadığı harcamalar ile başka bir iş yaparak elde ettiği ya da kazanmaktan bilinçli kaçındığı yararların ücretinden düşüleceği kararı alınmıştır. Yeni Borçlar Kanunu 408. maddesinde de aynı kararlar benimsenmiş, fakat işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişilerin edimi kabulde temerrüde düşmesinin yanı sıra “iş yükümlölüğünü yerine getirilmesini kusuruyla engellerse de bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireyin ücret talep edebileceği kararı alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu 48. maddesinde de düzenlenmekte ve hastalık sebebiyle iş görülemeyen günlerde Sosyal Sigortalar Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik bedeli aylık ücretlerinden kesileceği kararı alınmıştır.

#### **2.2. İşverenin Araç ve Malzeme Sağlama Borcu**

Yeni Borçlar Kanununda yer verilen işverenin yükümlölüklerinden bir tanesi de bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireye araç



ve malzemelerin temin edilmesidir Bu doğrultuda da 4857 sayılı İş Kanunu'nda hükme bağlanmıştır. Borçlar Kanununun 413. Maddesinde aksine iş akdi maddesi veya adet yok ise işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişilerin işçiye iş içi ihtiyaç duyulan araç ve gereçleri temin etmekle sorumlu olması sebebi ile bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireyin kendi araç ve malzemesi ile çalışması durumunda işverence uygun bir karşılık ödemesi kararı alınmıştır.

Ayrıca 818 sayılı Borçlar Kanununda bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireyin kendi araç ve gereçleri ile çalışmasına yönelik işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişilerin ödeme yükümlülüğü mutlak olarak öngörülmüştür.

### **2.3. İşverenin İşçinin Yapmış Olduğu Giderleri Ödeme Borcu**

İşveren, işin gerçekleştirilmesinin gerektirdiği tüm gider ile bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireyi işyeri dışında çalıştırdığı durumda, geçimine ilişkin zaruri olan giderleri de ödemekle borçludur.

İşçi, işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ile anlaşarak kendi motorlu taşıtını kullanması halinde, işveren yalnızca işletilme ve bakım giderlerden değil bununla birlikte vergi, mecburi mali sorumluluk sigortası primleri ve taşıtın yıpranması durumunda uygun bir tazminatı, hizmet adına kullanıldığı düzeyde bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireye ödemekle borçludur.

### **2.4. İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu**

İş akdinin işçiyle işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler arasında kişisel ilişki kurma özelliği işçi adına bağlılık yükümlülüğünü doğurur iken işvereni ise bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireyi gözetmekle borçlu kılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişinin işçiyi gözetme yükümlülüğü, işverenin yükümlülükler içerisinde genel olarak düzenlenmemiştir. İşverenin bu yükümlülüğü geniş kapsamlı bir yükümlülük olup bu yükümlülüğün içeriğinde hangi konuların yer aldığını baştan belirlemek pek olası değildir. Fakat bunların başında bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireyin kişiliğiyle yaşamının ve beden bütünlüğünün gelmektedir.

Yeni Borçlar Kanunu “işçinin kişiliğinin korunması” başlığı altında bu konuyu ele almıştır. Yeni Borçlar Kanunu 417. maddesinde bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireyin kişiliğinin korunması genel bir hükümle düzenlenmiştir. Yeni Borçlar Kanununun 418. maddesinde ev düzeni içinde çalışmada, 419. maddesindeyse kişisel verilerin kullanılmasında bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireyin kişiliğinin korunması olarak ele alınmıştır.

İşçinin kişiliğinin korunması, işçinin hayatının, fiziksel, psikolojik ve sosyal yönden iyilik halinin, şeref ve onurunun, kişisel ve mesleki saygınlığının, özel hayatın, etik değerlerinin ve genel anlamda hürriyetinin korunması manasına gelmektedir. Buna ilişkin, yasal düzenleme olmasa da işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişinin işçiyi gözetme yükümlülüğünün bir unsuru olması sebebi ile bütün iş ilişkilerinde işverenin yükümlülükleri dâhilindedir. Yeni Borçlar Kanunu 417.maddesinin 1. fıkrasında işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişinin, iş ilişkisi süresinde bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireyin kişiliğini korumak ve saygı duymak zorundadır.

İşyeri dâhilinde dürüstlük ilkeleri ile örtüşen bir düzen tahsis etmek, bilhassa bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireylerin ruhsal ve cinsel tacize maruz kalmamaları ve buna benzer durumlara maruz kalanların daha fazla zarar görmemeleri adına gerekli tedbirleri almakla borçludur. Yeni Borçlar Kanununun 417. maddesinin 2. fıkrasında ise işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma yükümlülüğü düzenlenmiştir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma yükümlülüğü de bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireyi gözetme yükümlülüğünün bir gereği olup işverenin işçinin kişiliğini koruma yükümlülüğünden bağımsız bir yükümlülüktür.

Çalışanın kişiliğinin korunması dâhilinde kabul edilen bir diğer konu da işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ile birlikte ev düzeni dâhilinde yaşayan bedenini, kafa gücünü ya da el kabiliyetini kullanarak para karşılığı çalışan bireylere yöneliktir. Yeni Borçlar Kanunu 418. maddesinde hükmü ile çalışanın işveren ile aynı ev içerisinde çalışması durumunda işveren adına iki yükümlülük bulunmaktadır. İşveren öncelikle çalışana kâfi düzeyde gıda ve uygun bir barınak tahsis etmekle yükümlüdür. Bu paralelde çalışanın, işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ile birlikte yaşaması durumunda, işverence karşılanan gıda ve barınması ücretine dâhil edilmeyecektir.

Yeni Borçlar Kanunu 418. maddesinde işveren adına öngörülen ikinci sorumluluk, çalışanın hastalık ya da kaza gibi nedenlerle iş göremez duruma gelmesi halinde çalışanın bakımının ve tedavisinin yapılmasıdır. Yeni Borçlar Kanunu 418. maddesinde bu borcun doğumunu çeşitli koşulların varlığına bağlı kılmış ve süreye ilişkin bir sınırlandırmada bulunmuştur. Kanuna göre işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişinin bakım ve tedavi borcunun doğması için, çalışanın iş görmez hale gelmesinde kusuru bulunmamalı, sosyal sigorta desteklerinden yararlanmamalıdır.

İşveren kıdemi bir seneye kadar olan çalışanın bakım ve tedavisini iki hafta, kıdemi bir seneden çok olan çalışanın bir ayı aşmamak üzere, bir seneyi aşan her hizmet senesi için bu süreye iki gün dâhil edilmesi sureti ile bulunacak süre boyunca tahsis edilmelidir. Yeni Borçlar Kanunu 418. maddesinin son fıkrasında işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişinin gebelik ve doğum durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle borçludur.

## **2.5. Taşeron Sisteminin ve Taşeron İşçilerinin Sorunları**

Maliye Bakanlığı açıkladığı rakamlara göre 2007 yılında yaklaşık 220 bin geçici işçiye kadro açan 5620 sayılı Kanunun Genel Gereğesinde geçici işçi alımı temel amacından sapmış, bilhassa geçici işçi istihdamına ilişkin mevzuat kaynaklı boşluk ve esneklik söz konusudur. Kurum ve kuruluşlar açısından geçici işçi alımı yöntemi diğerler istihdam yöntemlerine kıyasla daha tercih edilir olmuştur. Bu doğrultuda işçinin iş mevzuatı kanunlarına dâhil olmasına karşın işçi istihdamı ile ilgisi olmayan alanlarda daha geçici işçi istihdamı yaygınlaşmıştır.

Geçici işçi alımı ve istihdamı başlangıç amacı ile fiili durum arasında sapmalar olduğu söylene bilir.5620 sayılı Kanun ile birlikte kadroya alınacak sayıları azaltılan ve Haziran 2013 itibari ile 30.104 olan geçici işçilerin yerini günümüzde “alt işverene bağlı işçiler” almıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 12. maddesinde bir işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişiden, işyerinde ürün ya da hizmet üretimine yönelik bir işte ya da bir işin kısmı veya eklentilerinde, işi üstlenen ve üstlendiği işin edimini sağlamak adına için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişilerin alt işveren olarak kabul edilmektedir. Kamuoyunda “alt işverene bağlı işçi” olarak ifade edilen kişiye “sigortalılar” olarak nitelendirilen kişidir. 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde asıl işveren ilişkisi tanımlanmıştır.

Bir işçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişiden, işyerinde ürettiği ya da hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde ya da asıl işin bir kısmında firmanın ve işin içeriği nedeni ile teknolojik uzmanlık gerektiren konularda iş alan ve bu sebeple görevlendirdiği işçilerini yalnızca bu işyerindeki işte çalıştıran asıl işverenle iş aldığı işveren arasında oluşan ilişkiye asıl işveren-taşeron ilişkisi denilmektedir. Asıl işveren-taşeron ilişkisinde, asıl işveren, taşeron firmanın işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak bu 4857 sayılı İş Kanunundan doğan, iş akdinden ya da taşeronun taraf olduğu toplu iş akdinden doğan borçlardan taşeron ile birlikte sorumludur.

Ülkemizde son yıllarda özel sektörün yanı sıra kamuda da istihdam şekli büyük ölçüde değişmiştir. Kamu kesiminde kadrolu memur ve işçi istihdamı yerine, sözleşmeli personel ve alt işverene bağlı işçi alımı ön plana çıkmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanın yaptığı açıklama doğrultusunda, resmi olarak 1 milyonun üzerinde alt işverene bağlı işçilerin 585.000'i kamuda faaliyet göstermektedir. Kamu İhale Kurumu ise 2012 senedi dâhilinde 19.566 taşeron ile toplam 45.105 hizmet alımı sözleşmesi imzalanmıştır. Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü'nün Haziran 2013 verileri doğrultusunda genel veya yerel bütün kamu kurumlarında iş gören kadrolu sürekli işçinin 346.813 olduğu dikkate alınır ise kamuda iş gören alt işverene bağlı işçi sayısının kadrolu işçilerin sayısını geçtiğini ortaya koymaktadır.

Alt işverene bağlı işçi sayısındaki artışın temel nedeni, doğrudan istihdama oranla maliyetin çok daha düşük olmasıdır. Alt işverenlik önce asıl işlere yardımcı işlerde, bahçe, temizlik, güvenlik, yemek hizmetleri gibi işlerde başlamış, giderek asıl işlerin yürütülmesine kadar ulaşılmıştır. Bu uygulama biçimiyle de alt işverenlik işletmelerin faaliyet alanlarının tamamen dışında başlı başına özel ve alternatif bir istihdam modeli haline gelmiştir. Bugün hastanelerde, okullarda, üniversitelerde ve pek çok kamu kurum ve kuruluşlarında bile, bırakın yukarıdaki işleri, büro işleri dâhil pek çok kamu işi taşeronlardan temin edilen personelle gördürülmeye çalışılmaktadır (Çetin, 2010, s. 84). İşverenlerin maliyeti düşürmek adına seçtiği alt işverene bağlı alt işverenin istihdam ettiği işçiler çalıştıkları hastanelerde, belediyelerde, tersanelerde, madenlerde, demir çelik işletmelerinde, havayollarında, karayollarında ve üniversitelerde iş güvencesinden kısmen yoksun ve esnek çalıştırılma durumu ortaya çıkabilmektedir. Alt işverene bağlı işçilerin büyük bölümünün yaptıkları iş ve yürüttükleri hizmet, görev pozisyonuyla uyumsuz olabilmektedir. Alt işverene bağlı işçiler bir sene tamamlanmadan gerçekleştirilen giriş çıkışları, uzun mesai saatleri, düşük ücret, kimi

zaman yıllık ücretli izin kullanamama, sosyal ve sendikal haklar açısından sorun yaşayabilmektedirler.

Hem kamuda, hem de özel sektörde sıklıkla uygulanan bir istihdam şekline dönüşen alt işverene bağlı işçilik, özlük hakları ve yaşam güvencesi bakımından farklı sorunlar da doğurabilmektedir. Bilhassa özel sektörde alt işveren işletmelere bağlı iş gören birçok işçinin işsiz kalma korkusu, düşük ücretlerle ve yüksek risk içeren görevlerde çalışmak zorunda kalmasıdır. Diğer yandan, taşeronlaşmanın ve güvencesizliğin özel sektördeki en net görüntüsü ölümlü iş kazalarındaki artıştır. Ülkemiz, iş kazalarında Avrupa’da 1. dünyada ise 3. ülke konumundadır. Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre 2008 yılında 865, 2009 yılında 1.171, 2010 yılında 1.444, 2011 yılında 1.700 ve 2012 yılında 744 işçi yaşamını yitirmiştir. Son 10 yılda 10.723 işçinin yaşamını yitirdiği ülkemizde her sene yaklaşık 1.072 işçi yaşamını yitirmektedir. 2012 yılında 74.871 iş kazası yaşanmıştır. İş kazalarının önüne geçilememesi, düşük ücretlerle riskli görevlerde istihdam edilen işçiler ve denetimin yetersiz neden olmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 128. maddesinde “Devletin, kamu iktisadi girişimleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel yönetim esasları doğrultusunda yürütmekle sorumlu oldukları kamu hizmetlerinin doğurduğu asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri ile görülür” hükmü bulunmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ise, memurlar ile gerçekleştirilmesi mümkün olmayan geçici faaliyetlerin ifası adına istisnai durumlara ilişkin olmak kaydıyla sözleşmeli ve geçici personel alımının önü açılmıştır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin 23. maddesinde “Her bireyin adil ve elverişli şartlarda iş görme hakkı, eşit işe eşit ücret hakkı ve her bireyin kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu ailesine ilişkin insan onuruna yakışır ve gerekli durumlarda tüm sosyal koruma tedbirleri ile desteklenmiş bir ücret hakkı bulunmaktadır” ifadesi yer almaktadır. Bu doğrultuda, alt işverene bağlı işçiliğin öncelikle Anayasa ile sonrasında diğer ilkeler doğrultusunda güvence altına alınan eşitlik ve adalet ile tam örtüşmediği ve Kanunda belirtilen bu istisnai uygulamaların Kanun hükmüne ve ruhuna aykırı olacak şekilde asıl istihdam biçiminin önüne geçtiği eleştirisi yapılabilmektedir.

Alt işverene bağlı işçiler, ana şirket personellerinden daha ağır koşullarda, daha düşük ücretle ve kimi zaman da kayıt dışı istihdamının yanı sıra örgütlenme açısından da yetersiz kalmaktadır. Ayrıca güçsüzlük hali ile birlikte yabancılaşıma neden olabilmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın Temmuz 2013 istatistikleri

doğrultusunda ülkemizde 11 milyon 628 bin kayıtlı çalışanın 1 milyon 32 bini sendikalıdır. Alt işverene bağlı işletmelerde iş gören personeller ise sendikalarda örgütlenmesinin önüne geçilmekte, örgütlenenler ya işten çıkarılmakta ya da toplu iş akdi yapılmamaktadır.

Bu doğrultuda öncelikle ihtiyaçtan kaynaklanan taşeron ilişkisinin mevcut işleyişinde ortaya çıkan sorunlar baz alınarak, işçilerin hak kayıplarının önüne geçilmesi sağlanmalıdır. Taşeronluğun yeniden tanımlanması, senelik ücretli izin, ücretlerin eksiksiz ve gününde yatırılması, kıdem tazminatı, ihale süresi ve iş güvencesi, kolektif haklar, fazla mesai ve benzeri konulara ağırlık verilmelidir. Mesleki yıpranma, taşeron firma işçilerinin faydalanamadığı ikramiye, döner sermaye, banka promosyonu ve benzeri üzerinde geliştirme yapılmasında fayda vardır (Topsak, 2016). Yukarıdaki bilgiler gösteriyor ki yaygınlaşan alt işveren sisteminde işçiye gerekli önem verilmeli, hukuksal bütün tedbirler yerine getirilmelidir.

## 3.BÖLÜM

### ASIL-ALT İŞVERENLİK (TAŞERONLUK) SİSTEMİ- NİĞDE'DE BİR UYGULAMA

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

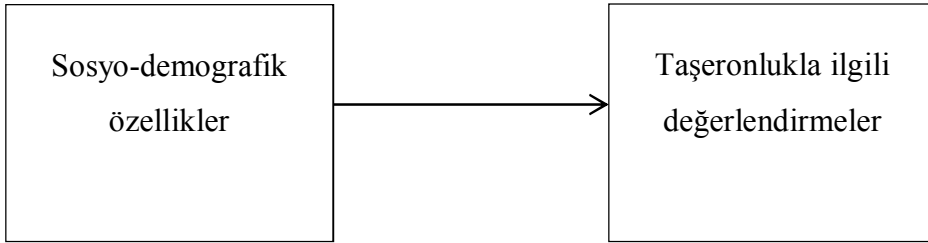
Araştırmanın amacı, asıl-alt işverenlik (taşeronluk) sisteminde çalışanların taşeronlukla ilgili değerlendirmeleri, farklı sosyo-demografik özelliklerle göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir.

#### 3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmada bağımsız değişkenler, taşeron çalışanlarının sosyo-demografik özellikleridir. Bağımlı değişken ise taşeron çalışanlarının taşeronlukla ilgili değerlendirmeleridir.

Araştırmada farklı sosyo-demografik özelliklere sahip taşeronların taşeronlukla ilgili değerlendirmeleri birbirinden farklı mıdır? sorusuna cevap aranmıştır. Bu bağlamda araştırmanın modeli Şekil 3.1'dedir.

Şekil 3.1. Araştırma Modeli



Araştırmanın amacı göz önüne alınarak geliştirilen hipotez aşağıdadır:

Hipotez 1: Taşeron çalışanlarının taşeronlukla ilgili değerlendirmeleri sosyo-demografik özellikler itibarıyla farklılık gösterir.

#### 3.3 Araştırmanın Sınırları

Bu araştırma taşeron çalışanlarıyla ilgilidir. Bu nedenle sadece bu taşeron çalışanlarıyla yapılmıştır. Bununla birlikte tüm taşeron çalışanlarına ulaşmak zaman ve

maliyet dikkate alınarak araştırmanın Niğde’de yapılmasına karar verilmiştir. Bu ilin seçilme nedeni, araştırmacının bu ilde yaşamasıdır. Bu ildeki Niğde Devlet Hastanesi’nde çalışanlarla yüz yüze anket yapılmıştır.

### **3.4. Araştırmanın Yöntemi**

Bu araştırma, tanımlayıcı bir araştırmadır. Tanımlayıcı araştırma modellerinde temel amaç, incelenmek istenen olayın, bu olayın değişkenlerinin ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamak ve bu tanımlamalar sayesinde ileriye dönük tahminler yapabilmektir. Bu tür araştırmalarda amaç değişkenler arası ilişkileri bulmak ve ana kütleyle yönelik tanımlamaları gerçekleştirebilmektir (Kurtuluş, 2010, s. 20). Araştırmada taşeron çalışanlarının taşeronlukla ilgili değerlendirmelerinin ortaya çıkartılması amaçlanmıştır.

Bu araştırmanın ana kütlesi, taşeron çalışanlarıdır. Araştırmanın sınırlarında da ifade edildiği gibi bu kütleyle ulaşmak zaman ve maliyet olarak imkansızdır. Bu nedenle araştırmanın örnek kütlesi Niğde ilindeki Niğde Devlet Hastanesi’ndeki taşeron çalışanlardır.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak göz atım yöntemlerinden yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır (Ek 1). Anketteki sorular, teori kısmında yer alan 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 818 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan 27010 sayılı Alt İşverenlik Yönetmeliği dikkate alınarak hazırlanmıştır. Anket formu, sekiz sorudan oluşmaktadır. Formun ilk sorusu, taşeronların bu sistemi değerlendirmeleriyle ilgili sorulardır. Cevaplayıcılardan 20 ifadeyi, “5-Kesinlikle Katılıyorum, 4-Katılıyorum, 3-Fikrim yok, 2-Katılmıyorum, 1-Kesinlikle Katılmıyorum” şeklindeki beş dereceli ölçeğe göre değerlendirmeleri istenmiştir. Anket formunun sonraki dört sorusu demografik özelliklerle ilgili sorulardır. Bu özellikler cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve medeni durum olarak belirlenmiştir. En son soru grubunda ise çalışanların çalışma durumlarıyla ilgili sorulara yer verilmiştir.

Hazırlanan anket formu, 20 bireyde denenmiş düzeltme yapılan iki ifadeden sonra son hali oluşturulmuştur. .

Araştırmada kullanılan örnekleme yöntemi, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örneklemedir. Yaygın olarak kullanılan bu yöntemde ankete cevap verenlerin örneğe dâhil edilmesi esastır. Kolayda örnekleme de anketlere cevap verenlerin sayısı ve nasıl doldurulduğu önceden bilinmediğinden araştırmaların sonuçları hata içermektedir. Hastanede anketi yapmayı kabul edenlerle yapılmıştır.



Anket Ağustos 2016 ve Eylül 2016 tarihleri arasında yapılmıştır. Toplam 246 katılımcının anket formu geçerli sayılmıştır.

Verilerin analizinde SPSS 21.0 kullanılmıştır. Araştırmada ki-kare analizi kullanılmıştır. Ki-kare analizi gözlenen frekanslar ile beklenen frekanslar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı temeline dayanır. İki değişken arasında bağ olup olmadığının test edilmesinde ya da iki ya da daha çok grup arasında fark olup olmadığının testinde kullanılmaktadır.

### 3.5. Bulgular

Yöresel ürünlerin internet üzerinden pazarlanmasının anlaşılabilmesi için yapılan analizler ışığında aşağıdaki sonuçlar bulunmuştur.

#### 3.5.1. Demografik Bilgiler İle İlgili Bulgular

Araştırma kapsamında anketi cevaplayan kişilere cinsiyet, yaş, eğitim ve medeni durum ile ilgili demografik sorular yöneltilmiştir. Bu demografik sorulara verilen cevapların frekans dağılımı Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Cevaplayıcıların Demografik Özellikleri İle İlgili Bulgular

DEMOGRAFİK ÖZELLİK	FREKANS	YÜZDE
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	170	69.1
Erkek	76	30.9
<b>TOPLAM</b>	246	100.0
<b>Yaş Grupları</b>		
25 yaş ve altı	118	48.0
26 yaş ve üstü	128	52.0
<b>TOPLAM</b>	246	100.0
<b>Eğitim Durumu</b>		
İlkokul	34	13.8
Ortaokul	30	12.2
Lise	157	63.8
Üniversite	25	10.2
<b>TOPLAM</b>	246	100.0
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	129	52.4
Bekâr	117	47.6
<b>TOPLAM</b>	246	100.0

Tablodan görüleceği gibi ankete katılanların % 69.1’u kadın, % 30.9’u ise erkek katılımcılardır. Buradan ankete katılan kadın cevaplayıcıların, erkek katılımcılardan daha fazla olduğu söylenebilir.

Anket formuna cevap verenlerin % 48.0’ini oluşturanlar 25 yaş ve altı, % 52.0’sini 26 yaş ve üstü oluşturmaktadır. Buradan ankete katılan 26 yaş ve üstü daha fazla olduğu söylenebilir.

Cevaplayıcıların % 10.2’si lisansüstü, % 63.8’i lisans, % 12.2’si yüksekokul ve % 13.8’i lise mezunudur. Görülmektedir ki; anket formunu cevaplayanların % 86.2’si üniversite ve üstünde eğitim almıştır.

Katılımcıların % 52.4’ü evli, % 47.6’sı bekârdır. Katılımcıların oranı birbirine oldukça yakındır.

### **3.5.2. Sosyo-Demografik Özellikler İtibarıyla Taşeronlukla İlgili Değerlendirmelerle İlgili Bulgular**

Anketi cevaplayan 246 katılımcının sosyo-demografik özellikleri dikkate alınarak bu çalışanların taşeronlukla ilgili değerlendirmeleri arasındaki ilişki, ki-kare analizi ile test edilmiştir. Bağımsız değişken sosyo-demografik özellikler iken bağımlı değişken anket formunda yer alan taşeronlukla ilgili ifadelerdir. Anlamli çıkan analizler ayrı ayrı tablolaştırılmıştır.

Tablo 3. İşyerinin Çalıştığı İlk Taşeron İşletme Olduğunu İfade Edenlerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Analizi

İFADE	DEMOGRAFİK ÖZELLİK				
İşyerim çalıştığım ilk taşeron işletmedir.	Cinsiyet				
	Kadın	Erkek		TOPLAM	
	138	32		170	
Kesinlikle Katılmıyorum	74	2		76	
TOPLAM	212	34		246	
<b>Ki-kare Değeri:11.561; Anlamlılık Düzeyi:0.01</b>					
İşyerim çalıştığım ilk taşeron işletmedir.	Yaş				
	18 ila 30 yaş arasında olanlar	31 yaş ve üstünde olanlar		TOPLAM	
	86	126		212	
Kesinlikle Katılmıyorum	32	2		34	
TOPLAM	118	128		246	
<b>Ki-kare Değeri:33.667; Anlamlılık Düzeyi:0.00</b>					
İşyerim çalıştığım ilk taşeron işletmedir.	Medeni Durum				
	Bekâr	Evli		TOPLAM	
	121	91		212	
Kesinlikle Katılmıyorum	8	26		34	
TOPLAM	129	117		246	
<b>Ki-kare Değeri:13.221; Anlamlılık Düzeyi:0.00</b>					
İşyerim çalıştığım ilk taşeron işletmedir.	Eğitim Durumu				
	İlk okul	Orta okul	Lise	Üniversite	TOPLAM
	32	30	127	23	212
Kesinlikle Katılmıyorum	2	0	30	2	34
TOPLAM	34	30	157	25	246
<b>Ki-kare Değeri:11.006; Anlamlılık Düzeyi:0.012</b>					
İşyerim çalıştığım ilk taşeron işletmedir.	Çalışma Yılı				
	1 yıldan az	1 ila 5 yıllar arası	6 ila 10 yıllar arası	11 yıldan Fazla	TOPLAM
	2	64	120	26	212
Kesinlikle Katılmıyorum	10	20	2	2	34
TOPLAM	12	84	122	28	246
<b>Ki-kare Değeri:71.965; Anlamlılık Düzeyi:0.00</b>					
İşyerim çalıştığım ilk taşeron işletmedir.	Aynı İşyerinde Çalışma Yılı				
	1 yıldan az	1 ila 5 yıllar arası	6 ila 10 yıllar arası		TOPLAM
	0	143	69		212
Kesinlikle Katılmıyorum	32	2	0		34
TOPLAM	32	145	69		246
<b>Ki-kare Değeri:229.440; Anlamlılık Düzeyi:0.00</b>					

0.05 anlamlılık düzeyinde cinsiyet ile ilgili ki-kare değeri 11.561 değerindedir. Bu değer, 0.01 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır. Yani; işyeri çalıştığı ilk taşeron işletme olduğunu söyleyenler cinsiyet itibarıyla farklılık göstermektedir. Buna göre daha önce taşeron işyerinde çalışanlar daha ziyade kadınlardır.

İşyerinin çalıştığı ilk işyeri olmadığı ifadesine kesinlikle katılmayanlar başka bir ifadeyle ilk çalıştığı işyerinin hali hazırdaki işletme olmadığını ifade edenler, 31 yaş ve üstünde olanlardır. Yapılan ki-kare analizi 0.00 anlamlılık düzeyinde 33.667'dir.

İşyerinin çalıştığı ilk işyeri olmadığı ifadesine kesinlikle katılmayanlar başka bir ifadeyle ilk çalıştığı işyerinin hali hazırdaki işletme olmadığını ifade edenler bekârlardır. Yapılan ki-kare analizi 0.00 anlamlılık düzeyinde 13.221'dir.

0.05 anlamlılık düzeyinde eğitim durum ile ilgili ki-kare değeri 11.006 değerindedir. Bu değer 0.012 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır. Yani; işyeri çalıştığı ilk taşeron işletme olduğunu söyleyenler eğitim durum itibarıyla farklılık göstermektedir. Buna göre daha önce taşeron işyerinde çalışanlar daha ziyade lise mezunlarıdır.

İşyerinin çalıştığı ilk işyeri olmadığı ifadesine kesinlikle katılmayanlar başka bir ifadeyle ilk çalıştığı işyerinin hali hazırdaki işletme olmadığını ifade edenler 6 ila 10 yıl arası çalışanlardır. Yapılan ki-kare analizi 0.00 anlamlılık düzeyinde 71.965'dir.

0.05 anlamlılık düzeyinde aynı işyerinde çalışma yılı ile ilgili ki-kare değeri 229.440 değerindedir. Bu değer 0.00 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır. Yani; işyeri çalıştığı ilk taşeron işletme olduğunu söyleyenler çalışma yılı itibarıyla farklılık göstermektedir. Buna göre daha önce taşeron işyerinde çalışanlar daha ziyade 1 ila 5 yıl arasında çalışanlardır.

Tablo 4. Yaptığı İşle İlgili İşyerinde Eğitim Verildiğini İfade Edenlerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Analizi

İFADE	DEMOGRAFİK ÖZELLİK				
Yaptığım işle ilgili çalıştığım işyerinde eğitim verildi	Cinsiyet				
	Kadın	Erkek	TOPLAM		
Fikrim Yok	30	2	32		
Kesinlikle Katılıyorum	140	74	214		
TOPLAM	170	76	246		
<b>Ki-kare Değeri:10.464; Anlamlılık Düzeyi:0.01</b>					
Yaptığım işle ilgili çalıştığım işyerinde eğitim verildi	Yaş				
	18 ila 30 Yaş arasında olanlar	31 yaş ve üstünde olanlar	TOPLAM		
Fikrim Yok	30	2	32		
Kesinlikle Katılıyorum	88	126	214		
TOPLAM	118	128	246		
<b>Ki-kare Değeri:30.892; Anlamlılık Düzeyi:0.01</b>					
Yaptığım işle ilgili çalıştığım işyerinde eğitim verildi	Medeni Durum				
	Bekâr	Evli	TOPLAM		
Fikrim Yok	8	24	32		
Kesinlikle Katılıyorum	121	93	214		
TOPLAM	129	117	246		
<b>Ki-kare Değeri:11.105; Anlamlılık Düzeyi:0.01</b>					
Yaptığım işle ilgili çalıştığım işyerinde eğitim verildi	Eğitim Durumu				
	İlk Okul	Orta Okul	Lise	Üniversite	TOPLAM
Fikrim Yok	0	0	30	2	32
Kesinlikle Katılıyorum	34	30	27	23	214
TOPLAM	34	30	157	25	246
<b>Ki-kare Değeri:15.287; Anlamlılık Düzeyi:0.002</b>					
Yaptığım işle ilgili çalıştığım işyerinde eğitim verildi	Çalışma Yılı				
	2 yıldan az	1 ila 5 yıllar Arası	6 ila 10 yıllar arası	11 yıldan fazla	TOPLAM
Fikrim Yok	10	20	0	2	32
Kesinlikle Katılıyorum	2	64	122	26	214
TOPLAM	12	84	122	28	246
<b>Ki-kare Değeri:80.200; Anlamlılık Düzeyi:0.00</b>					
Yaptığım işle ilgili çalıştığım işyerinde eğitim verildi	Aynı İşyerinde Çalışma Yılı				
	1 yıldan daha az	1 ila 5 yıllar Arası	6 ila 10 yıllar arası	TOPLAM	
Fikrim Yok	32	0	0	32	
Kesinlikle Katılıyorum	0	145	69	214	
TOPLAM	32	145	69	246	
<b>Ki-kare Değeri:229.440; Anlamlılık Düzeyi:0.00</b>					

0.05 anlamlılık düzeyinde cinsiyet ile ilgili ki-kare değeri 10.464 değerindedir. Bu değer 0.01 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır. Yani; yaptığım işle ilgili çalıştığım işyerinde eğitim verildiğini söyleyenler cinsiyet itibariyle farklılık göstermektedir. Buna göre yaptığı işle ilgili eğitim verildiğini söyleyenler daha ziyade kadınlardır.

0.05 anlamlılık düzeyinde yaş ile ilgili ki-kare değeri 30.892 değerindedir. Bu değer 0.01 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır. Yani; yaptığım işle ilgili çalıştığım işyerinde eğitim verildiğini söyleyenler yaş itibariyle farklılık göstermektedir. Buna göre yaptığı işle ilgili eğitim verildiğini söyleyenler daha ziyade 31 yaş ve üstünde olanlardır.

0.05 anlamlılık düzeyinde medeni durum ile ilgili ki-kare değeri 11.105 değerindedir. Bu değer 0.01 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır. Yani; yaptığım işle ilgili çalıştığım işyerinde eğitim verildiğini söyleyenler medeni durum itibariyle farklılık göstermektedir. Buna göre yaptığı işle ilgili eğitim verildiğini söyleyenler daha ziyade bekrlardır.

0.05 anlamlılık düzeyinde eğitim durumu ile ilgili ki-kare değeri 15.287 değerindedir. Bu değer, 0.002 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır. Yani, yaptığım işle ilgili çalıştığım işyerinde eğitim verildiğini söyleyenler eğitim durumu itibariyle farklılık göstermektedir. Buna göre yaptığı işle ilgili eğitim verildiğini söyleyenler daha ziyade lise mezunlarıdır.

0.05 anlamlılık düzeyinde çalışma yılı ile ilgili ki-kare değeri 80.200 değerindedir. Bu değer, 0.00 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır. Yani, yaptığım işle ilgili çalıştığım işyerinde eğitim verildiğini söyleyenler aynı işyerinde çalışma yılı itibariyle farklılık göstermektedir. Buna göre yaptığım işle ilgili çalıştığım işyerinde eğitim verildiğini söyleyenler daha ziyade 6 ila 10 yıl arası çalışanlardır.

0.05 anlamlılık düzeyinde aynı işyerinde çalışma yılı ile ilgili ki-kare değeri 229.440 değerindedir. Bu değer, 0.00 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır. Yani, yaptığım işle ilgili çalıştığım işyerinde eğitim verildiğini söyleyenler aynı işyerinde çalışma yılı itibariyle farklılık göstermektedir. Buna göre yaptığım işle ilgili çalıştığım işyerinde eğitim verildiğini söyleyenler daha ziyade 1 ila 5 yıl arası çalışanlardır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Alt işverene bağlı işçilerin büyük bölümünün yaptıkları iş ve yürüttükleri hizmet, görev pozisyonuyla uyumsuz olabilmektedir. Alt işverene bağlı işçiler bir sene tamamlanmadan gerçekleştirilen giriş çıkışları, uzun mesai saatleri, düşük ücret, kimi zaman yıllık ücretli izin kullanamama, sosyal ve sendikal haklar açısından sorun yaşayabilmektedirler.

Hem kamuda, hem de özel sektörde sıklıkla uygulanan bir istihdam şekline dönüşen alt işverene bağlı işçilik, özlük hakları ve yaşam güvencesi bakımından farklı sorunlar da doğurabilmektedir.

Bilhassa özel sektörde alt işveren işletmelere bağlı iş gören birçok işçinin işsiz kalma korkusu, düşük ücretlerle ve yüksek risk içeren görevlerde çalışmak zorunda kalmasıdır. Diğer yandan, taşeronlaşmanın ve güvencesizliğin özel sektördeki en net görüntüsü ölümlü iş kazalarındaki artıştır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesinde “Her bireyin adil ve elverişli şartlarda iş görme hakkı, eşit işe eşit ücret hakkı ve her bireyin kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu ailesine ilişkin insan onuruna yakışır ve gerekli durumlarda tüm sosyal koruma tedbirleri ile desteklenmiş bir ücret hakkı bulunmaktadır” ifadesi yer almaktadır.

Bu doğrultuda, alt işverene bağlı işçiliğin öncelikle Anayasa ile sonrasında diğer ilkeler doğrultusunda güvence altına alınan eşitlik ve adalet ile tam örtüşmediği ve Kanunda belirtilen bu istisnai uygulamaların Kanun hükmüne ve ruhuna aykırı olacak şekilde asıl istihdam biçiminin önüne geçtiği eleştirisi yapılabilmektedir.

Alt işverene bağlı işçiler, ana şirket personellerinden daha ağır koşullarda, daha düşük ücretle ve kimi zaman da kayıt dışı istihdamının yanı sıra örgütlenme açısından da yetersiz kalmaktadır. Ayrıca güçsüzlük hali ile birlikte yabancılaşılmaya neden olabilmektedir.

Yapılan çalışmada asıl-alt işverenlik (taşeronluk) sisteminin taşeron işçiler üzerindeki değerlendirilmesi ve sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip

göstermedikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Çıkan sonuçlar dikkate alınarak şu öneriler geliştirilmiştir.

- Niğde Devlet Hastanesi taşeron işçi çalışanlarıyla yaptığımız anket çalışmasında taşeron işçilere 8 tane soru sorulmuştur. Anket sonuçlarına göre Niğde Devlet Hastanesinde taşeron olarak çalışan işçilerin çoğunluğunu kadınlar, evli, ve 26 yaş ve üstü çalışan taşeron işçiler oluşturmaktadır. Kadın işçilerin çoğunlukta olduğu alt-asıl işverenlik (taşeronluk) sisteminde kadın çalışanlara yönelik haklarda iyileştirme yapılmasında fayda vardır.
- Anket sonuçlarına göre Niğde Devlet Hastanesinde çalışan taşeron işçilerin çalıştıkları yıl boyunca farklı taşeron şirket bünyesinde işlerine devam ettikleri ortaya çıkmıştır. Aynı kurumda taşeron şirket bünyesinde çalışan taşeron işçilerin farklı bir taşeron şirket bünyesine geçtiklerinde işten çıkarılma korkusu, maaşlarını düzenli alamama ve kıdem tazminatı gibi sorunlarla karşı karşıya gelmeleri kaçınılmazdır. Bu konuda gerekli tedbirler alınmalıdır.
- Çalışmada taşeron işçilerin çalıştıkları işlerde yaptıkları işle ilgili eğitim aldıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Asıl-alt işverenler iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almalı ve çalışanlarına bu konuda gerekli eğitimi vermelidirler.

Öncelikle ihtiyaçtan kaynaklanan taşeron ilişkisinin mevcut işleyişinde ortaya çıkan sorunlar baz alınarak, işçilerin hak kayıplarının önüne geçilmesi sağlanmalıdır. Taşeronluğun yeniden tanımlanması, senelik ücretli izin, ücretlerin eksiksiz ve gününde yatırılması, kıdem tazminatı, ihale süresi ve iş güvencesi, kolektif haklar, fazla mesai ve benzeri konulara ağırlık verilmelidir. Mesleki yıpranma, taşeron firma işçilerinin faydalanamadığı ikramiye, döner sermaye, banka promosyonu ve benzeri üzerinde geliştirme yapılmasında fayda vardır.



## EK: ANKET FORMU

Bu anket, Nuh Naci Yazgan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans tezinde kullanılmak amacıyla yapılmaktadır. Anketin sonuçları sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır. Katınızdan dolayı teşekkür ederim.

Selma KÖKER

1.Aşağıda yer alan ifadelere katılım derecenizi “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Fikrim Yok”, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılmıyorum” işaretleyiniz.

İFADELER	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
İşyerim çalıştığım ilk taşeron işletmedir.					
Fazla mesai yapıyorum					
Yaptığım işle ilgili çalıştığım işyerinde eğitim verildi					
Maaşımı sözleşmede belirlenen tarihte alırım					
Yıllık izinlerimi tam olarak kullanırım					
İhtiyacım olduğu her durumda, kolaylıkla sağlık hizmetinden yararlanırım					
Görevli olduğum işlerin dışındaki işlerde de çalıştırılırım					
Taşeron işçi olarak çalışma koşullarımdan oldukça memnunum					
İşgören olarak haklarımda herhangi bir kısıtlanma yoktur					
Taşeron olarak çalıştığım için diğer işçilere göre daha düşük ücret alırım					
Sosyal güvenlik primlerim tam yatırılır					
İşle ilgili iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmıştır					
İşverenim beni korur ve gözetir					
İşle ilgili buluşlarımla karşılığı olan ücreti alırım					
Hafta tatili kesinlikle yaparım					
İşverenim herkese eşit davranır					
İşveren işle ilgili araç ve malzemeleri sağlar					
Yapılan fazla çalışmalarda fazla çalışma ücreti alırım					
Çalışma süreleri dışında ara dinlenme hakkımı kullanırım					
İşten ayrılma durumunda tazminat hakkım vardır					

2.Cinsiyetiniz : Kadın Erkek

3.Yaşınız: 18-30 31-40 41-50 51 ve üstü

4.Medeni Durumunuz: Evli Bekâr

5.Eğitim durumunuz : İlkokul Ortaokul Lise Üniversite Yüksek Lisans/Doktora

6.Kaç yıldır çalışıyorsunuz?

1 yıldan az 2-5 yıl arası 6-10 yıl arası 11-15 yıl arası 16-20 yıl arası 21 yıldan fazla

7. Hangi tür işyerinde çalışıyorsunuz? Özel Kamu

8. Bu kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?

1 yıldan az 2-5 yıl arası 6-10 yıl arası 11-15 yıl arası 16-20 yıl arası 21 yıldan fazla

ANKET BİTMİŞTİR. KATILDIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM.

## KAYNAKÇA

### KİTAPLAR

- Eren, F. (2014). *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Hançerlioğlu, O. (1999). *Ekonomi Sözlüğü*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kurtuluş, K. (2010). *Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Öngel, F.S.. (2015). *Türkiye’de Taşeronlaşmanın Boyutları*. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu . El Kitabı. İstanbul.
- Önsal, E. (2011). *Endüstri İlişkileri Sözlüğü*. Ankara: Türk-İş Yayınları.
- Özdemir, Y., Özdemir, G., Murat, A. (2008). *Sermayenin Adaleti*. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Püsküllüoğlu, A. (1997). *Arkadaş Türkçe Sözlük*. Ankara: Arkadaş Yayınları.
- Suğur, N. (2012). *Türkiye’de Çalışma Yaşamı ve Sorunları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Süzek, S. (2013). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Yıldırım, B. (2014). *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda İşçi Hakları ve İş Kanunu Karşılaştırması*. Bursa: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları.

### MAKALELER

- Çankaya, O.G., ve Çil, Ş. (2006). “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi* Sayı 3, ss. 54-80.
- Çetin, İ. (2010). “Çalışma Yaşamı Demokratikleştirilmelidir”, *Tes-İş Dergisi*, Ağustos, ss. 84.
- Çil, Ş. (2009). “Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti”, *Sicil Dergisi*, 4(15), ss. 68-82.

- Demir, F. ve Demir, G. (2009). “İşçinin Sadakat Borcu Ve Uygulaması”, *Kamu-İş Dergisi*, 11(1), ss. 1-37.
- Göker, A. (2012). “Taşeron ve Taşeronluk”, *Cumhuriyet Bilim Teknoloji Dergisi*, 1332, ss.1-14.
- Güneş, B. Ve Mutlay, F. B., (2011). “Yeni Borçlar Kanunu’nun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3(30). ss. 231-288.
- Korkusuz, H.K., (2010). “Asıl İşveren İle Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu”, 2(22), ss.209-232.
- Okcan, N. ve Bakır, O., (2010). “İşletmenin ve İşin Gereği Taşeronlaştırma”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(1), ss.55-74.
- Özveri, Murat. (2014). “Alt İşveren Sermayenin Örgütlü İşgücüne Başkaldırısıdır”, *DİSK-AR Dergisi*, Kış/2014, ss.28-37.
- Resmi Gazete, (2003). “İş Kanunu”, Kanun Numarası: 4857, Sayı: 25134, Tertip: 5(42), ss.8424-8460.
- Soyer, M.P., (2008). “Türk Borçlar Kanunu Tasarısının Genel Hizmet Sözleşmesi’ne İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler” Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul: Legal Yayınevi, ss. 149-167.
- Şakar, M. (2010), “Taşeronlaşma” Olayı, *TES-İŞ Dergisi*, Ağustos/2010, ss.97-99.
- Yücesan, Ö.G., (2010). “Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(27), ss.35-50.

## **SEMPOZYUMLAR**

- Taşkıran, G. (2011). “Taşeron İşçilerde Örgütlenme Sorunları: Sağlık İşçileri Üzerine Bir Araştırma”, 24-25 Ekim, III. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, Kocaeli.

## **TEBLİĞLER**

Sur, M. (2001). *Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul, ss. 9-35.

## **TEZLER**

İskender, M. (2013). “Basın İş Kanunu’nda İşverenin Ücret Ödeme Borcu”, T.C Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Program, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

## **ANAYASA**

2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, (1982), T. C. Resmi Gazete, 17863, 9 Kasım 1982.

## **BEYANNAME**

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, (1949), T. C. Resmi Gazete, 7217, 27 Mayıs 1949.

## **KANUNLAR**

5510 Sayılı Sosyal ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, (2006), T. C. Resmi Gazete, 26200, 16 Haziran 2006.

4857 Sayılı İş Kanunu, (2003), T. C. Resmi Gazete, 25134, 10 Haziran 2003.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, (1965), T. C. Resmi Gazete, 12056, 23 Haziran 1965.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, (2011), T. C. Resmi Gazete, 27836, 4 Şubat 2011.

818 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, (1926), T. C. Resmi Gazete, 359, 29 Nisan 1926.

4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu (2001), T. C. Resmi Gazete, 24607, 8 Aralık 2001.

5754 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, (2008),

T. C. Resmi Gazete, 26870, 8 Mayıs 2008.

5620 Sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına Veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, (2007), T. C. Resmi Gazete, 26500, 21 Nisan 2007.

## **YÖNETMELİK**

Alt İşverenlik Yönetmeliği, (2008), T. C. Resmi Gazete, 27010, 27 Eylül 2008.

## **İNTERNET KAYNAKLARI**

Topsak, F. (2016). “Alt İşverenlik (Taşeron) Sisteminin Sorunları”, <http://sahipkiran.org/2013/11/15/alt-isverenlik-taseron-sisteminin-sorunlari/>  
Erişim Tarihi: (29.10.2016).

Türk Dil Kurumu, (2016). “Güncel Türkçe Sözlük”, <http://www.tdk.gov.tr/index.php>  
(Erişim Tarihi: 29.10.2016).

# ÖZGEÇMİŞ

## KİŞİSEL BİLGİLER

Adı, Soyadı: Selma KÖKER

Uyruğu: T.C.

Doğum Tarihi ve Yeri: 01/01/1983, ULUKIŞLA

Medeni Durumu: Bekar

Tel: 03882250181

Fax: .....

GSM: 5458109003

email: [selmakok\\_2014@mynet.com](mailto:selmakok_2014@mynet.com)

Yazışma Adresi: Yenice Mahallesi Kocaağa Sokak Mimoza Apt: Kat:5 No:9 51100

Merkez/Niğde

## EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans		
Lisans: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi İşletme Bölümü		2013
Ön Lisans: Mersin Üniversitesi MYO Endüstriyel Elektronik		2007
Lise: Niğde Faik Şahenk Anadolu Teknik Lisesi		2001

## İŞ DENEYİMLERİ

Yıl	Kurum	Görev
2002-2005	Niğde Yağmurlar Center Mağazası	Satış Danışmanı
2005	Tansaş Mağazaları	Kasiyer

## YABANCI DİL

İngilizce

## YAYINLAR

- 1.
- 2.
- 3.