

Siyasi iktidarlar, **alt işveren aracılığı ile işgücünün ucuzlatıldığı**, kontrol altında tutulduğu bir istihdam politikasını **bilinçli bir şekilde tercih etmişlerdir**. Sorunun kaynağında **bu tercih** bulunmaktadır, dolayısıyla **çözümü de siyasi** olacaktır.

ALT İŞVEREN (TAŞERON) SERMAYENİN ÖRGÜTLÜ İŞGÜCÜNE BAŞKALDIRISIDIR

MURAT ÖZVERİ

Alt işveren uygulaması, alt işverenin ve alt işveren işçisinin kim olduğu, asıl işveren alt işveren ilişkisinin hukuki boyutu, böyle bir ilişki biçimine neden gerek duyulduğu, alt işveren uygulamasının sonuçları üzerinden yaklaşık elli yıldır tartışılan bir konudur.

Tartışıldıkça karmaşıklaşan konunun özü ise aslında oldukça yalındır.

Kapitalist bir ekonomide, sistemin işleyebilmesi için, sermaye ve işgücünün, bir organizasyon çerçevesinde bir araya gelmesi zorunludur. Bu zorunlu bir araya gelmede kar etmek için yola çıkmış olan sermayenin karını en üst noktaya çıkarabilmesi, işgücü üzerinde en ucuz ve en etkili denetimi kuracak bir iş organizasyonu yaratmasına sıkı sıkıya bağlıdır.

Hukuk bu aşamada devreye girip tarafları ve aralarındaki ilişkiyi tanımlamaktadır. Bu tanıma göre üretim için iş organizasyonu kurup işçi çalıştıran kişiye işveren, işin yapıldığı yere işyeri, ücret karşılığı işverenin emir ve talimatları doğrultusunda çalışan kişiye de işçi denmektedir. İşverenle işçi arasındaki ilişkiyi tanımlamakta kullanılan en önemli ayıraç ise “bağımlılık” kavramıdır. İşçinin işini, işverenin işyerinde, onun emir ve talimatları doğrultusunda yapması bağımlılık olarak adlandırılmaktadır.

Bağımlılık ilişkisi ise sözleşme özgürlüğü eksenine oturtulmakta, işçi ile işverenin



sözleşme özgürlüğü çerçevesinde karşılıklı olarak hak ve borçlarını belirledikleri sözleşmeye de iş sözleşmesi denilmektedir.

İş sözleşmesinde işçinin borcu iş görmektir. İşverenin borcu ise iş karşılığı işçiye ücret ödemektir. İşveren işçiyi ne kadar uzun süre çalıştırırsa, ne kadar az ücret verirse, bu süre ve ücret karşılığında işçiden ne kadar fazla iş alırsa o denli de karlı olacaktır. İşçi ücretini ne kadar yükseltir, çalışma sürelerini azaltır ise bu kez işverenin karı azalacak, işçinin yaşam koşulları bir nebze olsun iyileşecektir.

Kısaca bu ilişkide işçi ne kadar uzun süre ve ne kadar düşük ücretle çalışırsa işveren o kadar kazançlı çıkacaktır. Bağımlılık ilişkisi işçi kavramını belirlemede ne kadar önemli ve kilit bir rol oynuyorsa, işgücü üzerinde işvere-

nin denetim hakkının bulunması da kapitalist sistemi belirlemede aynı öneme sahiptir. İş gücü üzerinde işverenin denetim hakkının bulunmadığı bir ekonomik sistem kapitalist bir ekonomi olmaktan çıkmış demektir.

“ÇALIŞTIRMA ÖZGÜRLÜĞÜ” VE MÜCADELE

İşçi ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinin klasik sözleşme özgürlüğü ekseninde gelişmesi, güçlü işverenlerin iş gücünü satmaktan başka bir geçim kaynağı bulunmayan güçsüz işçileri insanlık dışı koşullarda çalıştırma özgürlüğüne dönüşmüştür.

İşçilerin bu koşullara başkaldırısı ise, bir yandan iş yasaları ile çalışma koşullarının asgari sınırlarının işçiler lehine belirlenip, işverenin sözleşme özgürlüğünün yasalar

İşçi ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinin klasik sözleşme özgürlüğü ekseninde gelişmesi, güçlü işverenlerin iş gücünü satmaktan başka bir geçim kaynağı bulunmayan güçsüz işçileri insanlık dışı koşullarda çalıştırma özgürlüğüne dönüşmüştür.

Alt işveren uygulaması özünde sermayenin işgücü üzerindeki denetimini sınırlandıran kurallara, örgütlülüğe başkaldırısından başka bir şey değildir. Bu nedenle de iddia edilmiş olduğu gibi ne işletmelerin gelişen teknolojiye bağlı gereksinimlerinin ürünüdür ne de basit bir istihdam biçimidir. Aksine, işgücünü ucuzlatacak, işgücü üzerinde denetimi sermaye lehine en üst noktalara çıkartacak yeni bir birikim modelinin önemli bir parçasıdır.



yoluyla sınırlanmasıyla, diğer yandan da işçilerin örgütlenme haklarını kullanarak çalışma koşullarını toplu pazarlık yoluyla belirleme haklarına kavuşmalarıyla sonuçlanan uzun bir mücadele dönemini doğurmuştur.

Sonuçta işverenlerin iş gücü üzerinde sınırsızca denetim kurma istemleri iş yasalarının işçiyi koruyucu hükümleri ve işçilerin örgütlü güçlerini kullanarak imzaladıkları toplu iş sözleşmeleri ile sınırlanmıştır.

1970'li yılların ortalarına kadar siyasal alanda sosyal devlet uygulamaları başlığı altında toplanabilecek bir parantez dönemi içerisinde sistemi korumak isteyen sermaye işçilere tanınan haklara katlanmak zorunda olduğu bir dönem yaşamıştır.

Alt işveren uygulaması özünde sermayenin işgücü üzerindeki

denetimini sınırlandıran kurallara, örgütlülüğe başkaldırısından başka bir şey değildir. Bu nedenle de iddia edilmiş olduğu gibi ne işletmelerin gelişen teknolojiye bağlı gereksinimlerinin ürünüdür ne de basit bir istihdam biçimidir.

Aksine, işgücünü ucuzlatacak, işgücü üzerinde denetimi sermaye lehine en üst noktalara çıkartacak yeni bir birikim modelinin önemli bir parçasıdır.

İŞİN GEREĞİ Mİ, SÖMÜRÜNÜN ARACI MI?

Alt işveren uygulamasını işletmelerin gelişen teknolojiye bağlı olarak faaliyetlerini dışlaştırmaları gibi teknik bir nedenle açıklamaya çalışanlar da, sorunu basit ayrı bir uygulama olarak göstermeye çalışanlar da aslında, sermayenin örgütlü işgücüne başkaldırısını, güvencesizliğin ku-

rumlaştırılma çabalarını masumlaştırmaya hizmet etmenin dışında bir başka şey söylememektedirler.

Her şeyden önce alt işveren uygulamasının gelişim süreci sorununu teknik bir sorun gibi göstermeye çalışanları tekzip etmektedir.

1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı ilk iş yasasından, bugüne tüm iş yasalarında var olan bir düzenleme olan alt işveren uygulamasının 1980'li yıllarla birlikte bir sorun olarak tartışılmaya başlanmış olması rastlantı değildir.

Ücretlerin gelir olarak önemli olduğu, iç tüketime yönelik üretimin yapıldığı ithal ikameci dönemde alt işveren uygulaması bir sorun olarak gündeme gelmemiştir. Alt işveren uygulamasının miladı, işçi sınıfının örgütlülüğünün, en büyük saldırıyla karşı karşıya kaldığı 24 Ocak 1980 kararlarıdır.

Bu kararlarla birlikte sermayenin işgücü üzerindeki denetimini sınırlandıran yasa hükümleri ve sendikal haklar adım adım erozyona uğratılmaya başlanmıştır. Sermayenin işçi haklarına saldırısını meşrulaştırdığı temel kavram ise esneklik olmuştur. Alt işveren de esneklik üst başlığının yaşama geçirildiği en etkili araçlardan birisidir.

Alt işveren uygulamasının hızla yaygınlaştığı sektörlere kabaca bakıldığında hızlı büyümenin, kıran kırana rekabetin olduğu her yerde alt işveren uygulamasının da yaygınlaştığını görmek olanaklıdır. Ölümle gündeme gelen başta Tuzla olmak üzere, tersaneler sadece işçi ölümleri açısından değil, alt işveren uygulamalarının yaygınlığı açısından da bu konuda çarpıcı örnek konumundadırlar.

“Ulaştırma Bakanlığı'nın verile-



rinde, Türkiye gemi inşa sanayi, 2002 yılında dünya sıralamasında 23üncü iken, 2007 yılında 1.8 milyon dwt'lik siparişle 8inci sıraya yükseldiği ifade edilmekte; dünya genelinde yeni gemi teslimleri son üç yılda %89 büyüme gösterirken, Türkiye'nin aldığı yeni gemi siparişlerinin aynı dönemde %360 büyüdüğünün altı çizilmektedir”

BAĞIMLILIK EKSENİNDE ANA FIRMA-TAŞERON İLİŞKİSİ

Günah keçisi olarak ilan edilen alt işverenler aslında sistemin diğer mağdurlarıdır. Sömürünün sihirli değneği haline gelen esneklik, üretimde esneklik adı altında ana firma etrafında örgütlenmiş, ana firmadan iş alan ve değişik hukuki formatlarda kendini ifade eden bir sistem yaratmıştır. Sistemin ayırt edici özelliği üretim sürecinin, bir işverene bağımlılık ilişkisi içerisinde birden fazla işyeri arasında paylaştırılmış olmasıdır.

Bu anlamda üretim sürecinin parçalara ayrılmasında etkin işlevler üstlenen alt işveren uygulamalarını, eve iş verme, evde çalışma, müteahhit, üstlenici, yüklenici, aracı, komisyoncu, yan sanayi, sunucu/tedarikçi, fason üretim başlıkları altında toplamak olasıdır.

Nasıl adlandırılmış olursa olsun, nasıl bir çalışma sistemi içerisinde çalışıyor olursa olsun, bu alt işveren sistemlerinin ortak noktasını ana firmayla (üst işverenlerle) olan ilişkilerindeki bağımlılık olgusu oluşturmaktadır. Bu bağımlılık ilişkisi içerisinde belirleyici olan güç, ana firma yani üst işverenlerdir. Ana firmalar, pazarlık gücünün alt işverenlerden çok üstün olmasının rahatlığı içerisinde, genellikle fiyatları tek yanlı olarak belirlemede, alt işverenler arasındaki rekabeti de kullanarak genellikle ortalama fiyatların altında, örneğin ülkemizde asgari ücrete göre işçilik ücretleri toplamının altında, fiyatlarla sözleşme yapmakta, uygun olmayan teslim tarihleri be-



lirlemektedir. Aynı zamanda ana firmanın alt işveren firmayla diyaloga girmeden belirlediği teslim tarihleri için alt işveren firmaları sıkıştırılmakta, sık sık ürünler iade edilmekte, alt işverenler stok çalışmaya zorlanmakta, hepsinden önemlisi de alt işverene yapılan ödemeler geciktirilebilmektedir. “Bu nedenle ödeme koşulları, taşeronlar açısından önemli bir pazarlık konusudur. Japonya’da 1963’te Yürürlüğe giren Küçük İşletmeler Yasası’nın amacı, ana firmalara taşeronların tüm alacaklarını zamanında ödetmektir” .

Ana firmalar açısından ise, özellikle rekabetin içeriğinin kalite, fiyat, çeşitlilik eksenine oturtulup artmasıyla birlikte sık sık yaşanan krizlerin karşısında alt işveren işletmeler can simidi rolü oynamaktadır. Kriz durumlarında ana firma üretimi kısmak için alt işveren firmaya iş vermeyerek, fiyatları düşürerek krizin etkilerini yaymakta, alt işverenle sipariş üzerine çalışan ana firma, stoksuz, tam zamanında üretimle maliyetleri düşürebilme olanağına kavuşmaktadır.

Öte yandan alt işverenlik teknoloji yenilenmesinden talep değişiklikleri karşısında tepki vermeye kadar bir dizi alanda ana firmaya olanaklar yaratmaktadır.

Nitekim Tuzla’da yaşanan ölümler sonrası hazırlanan “Tuzla Tersaneler Bölgesi’ndeki Çalışma Koşul-

ları ve Önlenebilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor”, Tuzla’da da aynı sürecin neredeyse birebir gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Anılan rapora göre;

“1980’lerin ortasına gelindiğinde kriz nedeniyle kadrolarını küçültmek isteyen ama tecrübeli ustalarını da kaybetmek istemeyen tersaneler, taşeronlaşma eğilimini beslemişlerdir. Böylece işlerin kalitesini eskiye oranla sağlayamama riskine rağmen emek maliyetlerini oldukça düşürmüşlerdir. Firmaların emek maliyeti dışında başka avantajları da oluşmuştur: Hem kendilerinde, yani ana işverende kayıtlı küçük bir kadro ile çalıştıkları için sosyal riskleri azaltmış, hem parça-başı iş mantığı ile çalışan taşeron firmalar aracılığıyla emek üzerindeki denetimleri artmış, hem de yaptırdıkları işin faturasını alıp vergilerinden düşmüşlerdir. Bu dönem ilk piyasaya giren taşeron firmaların ustaları ve işçileri arasında oldukça yüksek bir gelir düzeyine ulaşanlar olmuştur. Sektörde çalışmak ve taşeron firma kurmak bir çekim alanı haline gelmiştir. Ancak sonraları armatör ve tersane sahipleri, taşeron firmaların sayısının da artmasıyla işin fiyatlarını düşürmeye başlamışlardır. Böylece fiyat avantajı ile gemi siparişlerini artırmak istemişlerdir. Taşeronların düşük fiyatları kabul etmesi için de yeni taşeron firmaların kurulmasını

desteklemişlerdir. Zira taşeronların arasındaki rekabet, taşeron işçilere de birebir yansıyor piyasada yüksek olan ücret seviyesini düşürmüştür. Tersanelerin/ armatörlerin, taşeron firmaların kurulmasına destek sağlaması, taşeronların önemli ölçüde tersane/ armatöre bağımlı olmasını sağlamıştır. Bağımlılık ilişkisi, tersane, taşeron ve işçilerin söylemlerinde sipariş edilen 'geminin zamanında bitmeme riski' ile ifade edilmektedir. Tersane için güven, işin zamanında ve en az hata ile bitmesini ifade ederken, taşeron firma için hak edilebilirini düzenli almayı ve gerekli malzemenin tersane tarafından sağlanmasını simgelemektedir. Zira işlerin zamanında bitmemesi durumunda uluslararası armatör firmaya büyük bir tazminat ödeyen tersane, bu tazminatı taşeronlara yansıtarak, alacaklarını alamayan ve hacizle üretim araçlarına da el konan taşeronlar da işçileri cezalandırarak karşılıma çalışmaktadır.”

YENİ İSTİHDAM MODELİ VE İŞGÜCÜ PİYASALARINDA HİYERARŞİK PARÇALANMA

Alt işveren asıl işin dışında, özel uzmanlık isteyen işlerin bir başka işverene verilmesi olmaktadır. Alt işveren uygulaması artık işgücü piyasasının parçalandığı yeni bir istihdam modeli haline gelmiştir. Bu modelin özü-

nü ise, işgücü üzerindeki işverenin denetimini, gerektiğinde işverenin otoritesiyle yarışan bir başka otorite olan sendikayı da devre dışı bırakarak, en ucuz, en etkili yöntemi kullanarak yaratmak oluşturmaktadır.

İşgücü piyasasının, hiyerarşik olarak parçalanması işçiler arasında rekabeti arttırmaktadır. Piramidin tepesinde yer alan, diğerlerine göre göreceli olarak iş güvencesine sahip olan, daha fazla ücret alan merkezdeki çekirdek işgücü, bu konumunu ve avantajlarını koruyabilmek için firma bağlılığını doruk noktasına çıkarmaktadır. Bu çekirdek işçiler firma ve firmanın hedefleriyle özdeşleşmeyi, benzeşmeyi seçerken, piramidin alt basamaklarında yer alan çevre iş gücü, çekirdek iş gücünü sürekli olarak zorlamaktadır.

Çekirdek işgücünde yer alan bir işçi yaratılan sistem sayesinde kolaylıkla en alt basamağa düşerken, alt basamakta yer alan bir işçinin yukarı çıkması neredeyse olanaksız kılınmaktadır. Örneğin 10 yıl çekirdek işgücü içerisinde yer alan bir işçiden küçük bir hatasında işten atılıp, alt işveren işçisi olarak liyakatini kanıtlaması halinde yeniden eski konumuna gelebileceği önerilebilmektedir. Alt işveren işçileri ise, düşük ücretleri, sosyal güvenceden yoksun olmalarıyla, çekirdek iş gücünün kâbusu olmakta, “ücretlerde indirim yapılması için bir baskı unsu-



ru olan alt işveren sözleşmesiyle çalışma, Toplu İş Sözleşmesi ile saptanan ücret düzeyiyle bağdaşmayan koşullarda yürütülmekte, iş güvencesi önlemlerinin geçersiz kalmasına yol açmakta ve aynı zamanda sendikal haklardan yararlanmayı engellemektedir.”

İşgücü piyasasında yaşanan bu hiyerarşik parçalanma ve rekabet, etkilerini sadece işçilerin ücret ve diğer sosyal haklarında göstermemekte, ayrışma ve farklılaşma sistem tarafından da özendirilerek sosyal yaşama yansımaktadır. Örneğin üst işverenle alt işveren arasında yapılan sözleşmelerde alt işveren işçilerinin çekirdek işgücüyü aynı saatlerde çay molası vermesini, aynı kapıdan fabrikaya girmelerini, aynı servis araçlarına binmelerini yasaklayan hükümlere sıkça rastlanmaktadır.

Bu ayrışmaya ve farklılaşmaya zorlama çekirdek işgücünün kendilerini alt işveren işçilerinden üstün görme eğilimleri yaratmakta, bu üstünlüğü her gün yeniden üretmek isteyen çekirdek işgücü alt işveren işçilerini aşağılayarak farklılıklarını ön plana çıkartarak işçiler arasında yeni statülerin, yeni sosyal ilişkilerin doğmasına yol açmaktadır.

Sosyal dayanışma, sınıf dayanışması yerini rekabete bırakırken, işveren sistem sayesinde işgücü üzerinde en etkin denetimi kurma olanağına da kavuşmaktadır.

Alt işveren uygulaması sayesinde işletmeler bir yandan ciddi anlamda rekabet üstünlüğü elde ederken, öte yandan da alt işveren uygulaması sayesinde ana firmalar işgücü ağırlıklı üretim sistemlerinden teknoloji ağırlıklı sistem-

Sosyal dayanışma, sınıf dayanışması yerini rekabete bırakırken, işveren sistem sayesinde işgücü üzerinde en etkin denetimi kurma olanağına da kavuşmaktadır.

Alt işveren uygulaması önce KİT'lerde hizmet alımı adı altında uygulanmaya başlanmış, KİT'lere eleman alamama sıkıntısını aşmak, maliyetleri azaltabilmek için alt işveren uygulamasına geçilmiştir.



lere geçerek işgücü maliyetlerini ucuzlatma olanağı bulmaktadır. **“Ayrıca, taşeron sözleşmeleri tam zamanında üretim yönteminin uygulanmaya konulduğu bir sırada, işletme sermayesine duyulan gereksinimi azaltarak ve işletmenin alacaklarını kısa sürede tahsil etmesini sağlayarak büyük bir finansman üstünlüğü yaratmaktadır.”**

TAŞERONLAŞMA VE TOPLU İŞ HUKUKU

Alt işveren uygulamasının yaygınlaşmasıyla birlikte parçalanmış işgücünün örgütlenebilmesi her geçen gün neredeyse olanaksızlaşmış, alt işveren uygulaması Toplu İş Hukuku alanında ortaya çıkardığı sorunlarla sistemi kilitleme aşamasına getirmiştir.

Alt işveren konusunda altı özellikle çizilmesi gereken noktalardan birisi alt işveren uygulamasının öncelikle kamuda başlamış olduğu gerçeğidir. Gerçekten de alt işveren uygulaması önce KİT'lerde hizmet alımı adı altında uygulanmaya başlanmış, KİT'lere eleman alamama sıkıntısını aşmak, maliyetleri azaltabilmek için alt işveren uygulamasına geçilmiştir

Bazı KİT'lerde alt işveren işçisi olarak çalışan işçilerin gerçekte asıl işveren işçisi oldukları yargı kararlarıyla belirlenmesine karşın aynı KİT'lerin işçileri alt işveren işçisi olarak değerlendirmede inatlaşmaları, her sözleşme zam dönemi sonrası binlerce davaların açılması başlı başına bir inceleme konusunu oluşturmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO

1949 yılında, alt işveren uygulaması bu denli yaygınlaşmadan önce kabul ettiği 94 sayılı “Bir Amme Makamı tarafından yapılan mukavelelere konulacak çalışma şartlarına müteallik” sözleşmeyle kamu işyerlerindeki alt işveren sözleşmelerini düzenlemek istemiş, Türkiye bu sözleşmeyi 14.12.1960 tarihli bir yasayla onaylamıştır. Ancak, sözleşmenin gerekleri bugüne kadar yasa koyucu tarafından yerine getirilmediği gibi, Yargıtay da sözleşmenin Türkiye tarafından onaylanmış olmasını yeterli bulmayarak, iç hukukumuzda gerekli düzenlemeler yapılmadığı için sözleşmenin uygulanamayacağı sonucuna ulaşmıştır.

Alt işveren uygulamasından doğan sorunlar nedeniyle verilen Yargıtay kararlarını genel olarak izlemek dahi, alt işveren uygulamasının, sendikasızlaştırmada, toplu iş sözleşmesinin prosedürünün önünün tıkanmasında oldukça sık uygulandığını, kamu işyerleri de içinde olmak üzere, alt işveren uygulamasının yasaya karşı hilenin etkili bir aracı olarak kullanıldığını ortaya koymaktadır.

SONUÇ

Sonuç olarak, alt işveren uygulaması devlet eliyle başlatılmış,

imzalanan uluslararası sözleşmelere, yasal değişikliklere, yargı kararlarına inat sürdürülmüş, halen de sürdürülmektedir. Bir başka anlatımla siyasi iktidarlar, alt işveren aracılığı ile işgücünün ucuzlatıldığı, kontrol altında tutulduğu bir istihdam politikasını bilinçli bir şekilde tercih etmişlerdir. Sorunun kaynağında bu tercih bulunmaktadır, dolayısıyla çözümü de siyasi olacaktır.

Daha açık anlatımla çalışma yaşamını cenderesine almış olan diğer sorunlar gibi alt işveren uygulamasının yaratmış olduğu sorunların da çözümü, çalışanların ellerini kollarını bağlayan, kolektif haklarının kullanılmasını olanaksız hale getiren bilinçli bir tercihle yaratılıp ısrarla sürdürülen yasaklarla donatılmış sendika, toplu pazarlık sisteminin bu yasaklardan kurtarılmasında yatmaktadır. Hiçbir siyasi iktidar bu doğrultuda bir tercih ortaya koymamıştır. Görünen odur ki bu siyasi irade çalışanlar tarafından meşru mücadele araçlarıyla yaratılmadığı sürece de kendiliğinden hiçbir siyasi iktidar yasakların kalkması doğrultusunda bir tercih yapmayacak, bu konudaki talepler, memleketin sosyal içtimai durumu tekerlemesine bağlı olarak yüz yıldır ertelendiği gibi yine ertelenecektir.