

**ÇALIŞMA HAYATININ YENİ EMEKÇİLERİ: TAŞERON SİSTEM
KAPSAMINDA ÇALIŞAN İŞÇİLER ÜZERİNE BİR İNCELEME
“ESKİŞEHİR İLİ ÖRNEĞİ”**

Çiğdem BİLGE

(Tezsiz Yüksek Lisans Dönem Projesi)

Eskişehir, 2015

**ÇALIŞMA HAYATININ YENİ EMEKÇİLERİ: TAŞERON SİSTEM
KAPSAMINDA ÇALIŞAN İŞÇİLER ÜZERİNE BİR İNCELEME
“ESKİŞEHİR İLİ ÖRNEĞİ”**

Çiğdem BİLGE

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS DÖNEM PROJESİ
Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı
Danışman: Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER

Eskişehir
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Temmuz, 2015

Jüri ve Enstitü Proje Onayı

Çiğdem BİLGE'nin “Çalışma Hayatının Yeni Emekçileri: Taşeron Sistem Kapsamında Çalışan İşçiler Üzerine Bir İnceleme: Eskişehir İli Örneği” başlıklı tezsiz yüksek lisans dönem projesi/...../2015 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Çalışma İlişkileri ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Bilim dalında Tezsiz Yüksek Lisans dönem projesi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

	Adı Soyadı	İmza
Üye (Dönem Projesi Danışmanı) :	Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER	
Üye :		
Üye :		
Üye :		

.....

Enstitü Müdürü

Öz

ÇALIŞMA HAYATININ YENİ EMEKÇİLERİ: TAŞERON SİSTEM KAPSAMINDA ÇALIŞAN İŞÇİLER ÜZERİNE BİR İNCELEME: ESKİŞEHİR İLİ ÖRNEĞİ

Çiğdem BİLGE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Haziran 2015
Danışman: Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER

Taşeron çalışma veya işçilik dediğimizde, montaj işçileri, tersane işçileri, maden işçileri, belediye işçileri, çağrı merkezi işçileri, kadınlar ve erkekler, yetişkinler ve çocuklar, göçmenler ve göçmen olmayanlar, vasıflı, yarı-vasıflı ve vasıfsız olanlar, diğer bir deyişle, toplumsal işbölümü olarak baktığımızda üretim, dağıtım, tüketim ve yeniden üretim alanlarındaki işçilerden bahsetmekteyiz. Toplumdaki birçok işte emek harcayan taşeron işçiler, son günlerde kamuoyunu en çok meşgul eden konuların başında gelmektedir. Gerek yazılı gerek görsel medyada uzun süredir yer tutan taşeron işçilik akademik araştırmalara da konu olmaya başlamıştır.

Bu araştırmada Eskişehir Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde farklı birimlerde taşeron statüde çalışan bireyler ele alınmıştır. Betimsel tarama modeliyle gerçekleştirilen araştırmada basit tesadüfî örnekleme (random) yöntemiyle seçilen 70 kişilik bir örneklem grubuna 43 sorudan oluşan bir anket uygulanmıştır. Anketteki soruların 38 tanesi kapalı uçlu, 5 tanesi açık uçlu sorudur. Açık uçlu sorulardan biri metaforik bir sorudur. Bu sorunun sorulmasının amacı, taşeronluğun, çalışanın zihninde nasıl bir algı oluşturduğunu ve bu algıyı neye benzettiğini tespit etmektir.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS 20.0 programıyla analiz edilmiştir. Kapalı uçlu sorular için frekans (f) hesaplaması yapıldı ve değerlendirildi; metafor sorusunda ise katılımcılar tarafından belirtilen metaforlar tek tek tespit edildi ve değerlendirildi. Yapılan analizler ve değerlendirmeler sonucunda, örnekleme yer alan taşeron işçilerin büyük çoğunluğunun işten atılma korkusu yaşadığı, mesai saatlerinden

memnun olmadığı, aldıkları ücreti beğenmedikleri, boş zamanlarını kalite geçiremedikleri, işyerinde mobbinge maruz kaldıkları ve sendikal örgütlenme hakkı elde etmek istedikleri ancak işten atılma korkusu yaşadıkları gibi sonuçlara ulaşıldı.

Anahtar Kelimeler: İşçi, Emekçi, Taşeron, Alt işveren, Taşeron İşçi, Taşeron Çalışma Sistemi

Abstract

NEW LABORERS OF WORKING LIFE: A STUDY ON WORKERS IN SUBCONTRACTOR SYSTEM: THE CASE OF ESKİŞEHİR

Çiğdem BİLGE

Labor Economics and Industrial Relations Department

Anadolu University Institute of Social Sciences, June 2015

Advisor: Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER

When we talk about subcontractor work or labor, assembly workers, shipyard workers, metal workers, municipal workers, call center workers women and men, adults and children, immigrants and non-immigrants, qualified, semi-qualified and unqualified ones, in other words, as the social division of labor, we talk about the workers in the production, distribution, consumption and reproduction fields. Subcontract workers laboring in many jobs in the community have been one of the most important issues in recent days. Subcontract work, which has long been in both written and broadcast media, has become the subject of academic research.

In this study, individuals working in the status of subcontractor in different units of Eskişehir Provincial Directorate of Youth Services and Sports have been discussed. In the study carried out with a descriptive survey model, a questionnaire consisting of 43 questions was applied to a sample group of 70 people selected with the method of simple random sampling. 38 of the questions are closed-ended questions in the survey whereas five of them are open-ended questions. One of the open-ended questions is a metaphorical question. The purpose of this question is to determine what kind of a perception subcontracting creates in the minds of employees and to what they associate this perception.

The data obtained in the study were analyzed with SPSS 20.0 software. For closed-ended questions, frequency (f) calculation was performed and evaluated; In the metaphor question, metaphors mentioned by the participants were, individually, identified and evaluated. As a result of the analyzes and evaluations, the majority of the subcontract workers in the sample have the fear of dismissal, are not satisfied with office hours, do not like the wages they receive, cannot spend quality leisure time, are

exposed to mobbing in the workplace and want to obtain the right of unionization but have the fear of dismissal.

Keywords: Worker, Laborer, Subcontractor, Sub-employer, Subcontracted laborer, Subcontractors Operating System.

..... /...../ 2015

Etik İlke ve Kurallara Uygunluk Beyannamesi

Bu tez/proje çalışmasının bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumunda bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve hiçbir şekilde intihal içermediğini beyan ederim.

Her hangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Çiğdem BİLGE

Önsöz

Mevzuatımıza göre, taşeron veya alt işveren, “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” gerçek veya tüzel kişidir. Türkiye’de taşeronluk geçmişte ağırlıklı uzmanlık isteyen bazı işlerde uygulanırdı. İnşaatlarda elektrik işleri, sıva işleri gibi bazı işler taşerona verilirdi. Ancak 1980’li yıllardan itibaren belediyelerin asıl işi olan bazı işler ve özel sektörde de öncelikle destek hizmetleri (temizlik, yemek, bakım vb.) taşerona verildi. Taşeronluk daha sonra işletmenin asıl işine de kaydırıldı. Türkiye’de taşeronluk uygulaması belediyelerde 1980’li yıllarda başladı. Bu süreç içinde taşeron işçileri de örgütlenmeye başladılar ve sınırlı biçimde de olsa hak arama çabasına girdiler. Öncelikle kamu kesimi işyerlerindeki taşeron işçilerinin hareketlenmesinin nedeni de, aynı işyerinde başka işçilerle aynı işi yaparken farklı ücret ve haklara mahkum edilmeleridir. Her gün yaşanan bu adaletsizlik ve yürürlükteki mevzuatta önemli haklarının olup, bu hakların bazı işçilerin ve derneklerin mücadelesiyle elde edilebilmesi, taşeron işçilerinin mücadeleye katılmalarına yol açmaktadır. Dolayısıyla bu konu araştırılmaya değer bir hale gelmiştir.

Türkiye’de son günlerde gerek yazılı gerekse görsel medyada uzun süre tartışılan ve kamuoyunu meşgul eden önemli konulardan biri olan “taşeron işçilik” gerçeği bu araştırmanın temel konusunu oluşturmaktadır.

Araştırmam boyunca; desteklerini ve yardımlarını esirgemeyen değerli danışman hocam Prof. Dr. Verda CANBEY ÖZGÜLER’e, her zaman yanımda olan sevgili eşim Kaya BİLGE’ye, beni her daim destekleyen annem ve babama, yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen ablam Özlem’e, kardeşim Emel’e ve dünya tatlılarım kızım Azra’ya oğlum Ata’ya sonsuz saygı ve sevgilerimle teşekkür ediyorum.

Çiğdem BİLGE

Haziran-2015

Özgeçmiş

Çiğdem BİLGE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Tezsiz Yüksek Lisans

Eğitim

Yüksek lisans	2015	Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı
Lisans	2002	Anadolu Üniversitesi Beden Eğitimi Yüksekokulu Beden Eğitimi Öğretmenliği
Lise	1992	Eskişehir H. Ahmet KANATLI Lisesi

Kişisel Bilgiler

Doğum Yeri / Yılı: 18.06.1975 / Eskişehir **Cinsiyet:** Kadın **Yabancı Dil:** İngilizce

İçindekiler

	Sayfa
Jüri ve Enstitü Proje Onayı.....	i
Öz.....	ii
Abstract.....	iv
Etik İlke ve Kurallara Uygunluk Beyannamesi.....	vi
Önsöz.....	vii
Özgeçmiş.....	viii
Tablolar Listesi.....	xv
Grafikler Listesi.....	xvi
Kısaltmalar Listesi.....	xx
1. Giriş.....	1
1.1.Problem.....	1
1.2. Amaç.....	16
1.3.Önem.....	16
1.4.Varsayımlar.....	17
1.5.Sayıtlılar.....	17
1.6.Sınırlılıklar.....	18
1.7.Tanımlar.....	18
2. Alanyazın.....	20
2.1. Taşeron (Alt İşverenlik), Taşeronluk, Taşeron İşçilik Kavramları ve Tanımları.....	20
2.2. Türkiye’de Taşeron İşçilik.....	21
2.3. Konuyla İlgili Yapılmış Araştırmalar.....	37

3. Yöntem.....	41
3.1. Araştırma Modeli.....	41
3.2. Evren ve Örneklem.....	41
3.3. Veri Toplama Tekniği ve Aracı.....	41
3.4. Veri Analizi.....	43
4. Bulgular ve Yorum.....	44
4.1. Araştırmaya Katılan İşçilerin Ölçekteki Sorulara Verdikleri	
Cevaplarının Frekans Dağılımı ve Yorumu.....	44
4.1.1. Araştırmaya Katılan İşçilerin Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans	
Dağılımı.....	44
4.1.2. Araştırmaya Katılan İşçilerin Yaş Değişkenine Göre Frekans	
Dağılımı.....	45
4.1.3. Araştırmaya Katılan İşçilerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre	
Frekans Dağılımı.....	46
4.1.4. Araştırmaya Katılan İşçilerin Medeni Durumu Değişkenine Göre	
Frekans Dağılımı.....	47
4.1.5. Araştırmaya Katılan İşçilerin Çocuğunun Olup Olmaması	
Durumuna Göre Frekans Dağılımı.....	48
4.1.6. Araştırmaya Katılan İşçilerin Çocuk Sayısı Durumuna Göre	
Frekans Dağılımı.....	49
4.1.7. Araştırmaya Katılan İşçilerin Çocuklarının Öğrenim Gördüğü	
Okul Türü Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	50
4.1.8. Araştırmaya Katılan İşçilerin Oturdukları Evin Bulunduğu	
Mekân Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	51
4.1.9. Araştırmaya Katılan İşçilerin Oturdukları Evin Kendisine Ait	
Olup Olmadığına Göre Frekans Dağılımı.....	52

4.1.10. Araştırmaya Katılan İşçilerin (Evli İse) Eşinin Çalışıp	
Çalışmadığı Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	53
4.1.11. Araştırmaya Katılan İşçilerin Eşinin Maaşı dışında Herhangi Bir	
Ek Gelire Sahip Olup Olmadığı Değişkenine Göre Frekans	
Dağılımı.....	54
4.1.12. Araştırmaya Katılan İşçilerin Eşinin Eğitim Durumu Değişkenine	
Göre Frekans Dağılımı.....	55
4.1.13. Araştırmaya Katılan İşçilerin Eşinin Mesleği Değişkenine Göre	
Frekans Dağılımı.....	56
4.1.14. Araştırmaya Katılan İşçilerin Günlük Gazete Okuma Durumuna	
Göre Frekans Dağılımı.....	57
4.1.15. Araştırmaya Katılan İşçilerin Kitap Okuma Durumlarına Göre	
Frekans Dağılımı.....	58
4.1.16. Araştırmaya Katılan İşçilerin Boş Zamanlarında Ne Yaptıklarına	
Göre Frekans Dağılımı.....	59
4.1.17. Araştırmaya Katılan İşçilerin Ne Sıklıkla Dışarıda Yemek	
Yedikleri Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	60
4.1.18. Araştırmaya Katılan İşçilerin Ne Sıklıkla (giyim, kozmetik vs.)	
Alışveriş Yaptıklarına Göre Frekans Dağılımı.....	61
4.1.19. Araştırmaya Katılan İşçilerin Kullandıkları Cep Telefonlarının	
Türü Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	62
4.1.20. Araştırmaya Katılan İşçilerin Özel Aracının Olup Olmadığı	
Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	63
4.1.21. Araştırmaya Katılan İşçilerin İşe Nasıl Gidip Geldiklerine Göre	
Frekans Dağılımı.....	64

4.1.22. Araştırmaya Katılan İşçilerin Kendilerini Siyasal Anlamda Nasıl Tanımladıklarına Göre Frekans Dağılımı.....	65
4.1.23. Araştırmaya Katılan İşçilerin Sosyal Medya Hesabı Kullanma Durumlarına Göre Frekans Dağılımı.....	66
4.1.24. Araştırmaya Katılan İşçilerin Maaşlarının Ne Kadarını Sosyal Faaliyetlere Ayırdıklarına Göre Frekans Dağılımı.....	67
4.1.25. Araştırmaya Katılan İşçilerin “Tiyatro, Sinema vb.” Gibi Etkinliklere Gitme Düzeylerine Göre Frekans Dağılımı.....	68
4.1.26. Araştırmaya Katılan İşçilerin Yaptıkları İşte Kaç Yıldır Çalıştıkları Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	69
4.1.27. Araştırmaya Katılan İşçilerin Aldıkları Maaş Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	70
4.1.28. Araştırmaya Katılan İşçilerin Aldıkları Maaş Dışında Herhangi Bir Ek Gelire Sahip Olup Olmadıkları Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	71
4.1.29. Araştırmaya Katılan İşçilerin Ek İş Yapıp Yapmadıkları Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	72
4.1.30. Araştırmaya Katılan İşçilerin Günde Kaç Saat Çalıştıkları Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	73
4.1.31. Araştırmaya Katılan İşçilerin Çalışma Saatlerinden Memnun Olup Olmama Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	75
4.1.32. Araştırmaya Katılan İşçilerin Aldıkları Maaşın İhtiyaçlarını Karşılayıp Karşılamadığı Değişkenine Göre Frekans Dağılımı...	76
4.1.33. Araştırmaya Katılan İşçilerin “Taşeron İşçilerin Biz Bilincine” Sahip Olup Olmadıkları Yargısına Göre Frekans Dağılımı.....	77

4.1.34. Araştırmaya Katılan İşçilerin “Taşeron İşçi Olarak Çalışan Arkadaşlarıyla Mesai Dışında Ortak Faaliyetler Yapıp Yapmama” Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	80
4.1.35. Araştırmaya Katılan İşçilerin “Yazılı Ve Görsel Medyada Taşeron İşçilerle İlgili Yayınların Sık Sık Yapılmasını Nasıl Buldukları (Haber, Açık Oturum vb. gibi)” Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	81
4.1.36. Araştırmaya Katılan İşçilerin “Kadrolu Çalışan İşçilerin Kendilerine Yönelik Yaklaşımlarını Nasıl Buldukları” Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	82
4.1.37. Araştırmaya Katılan İşçilerin “İşlerini Aksattıklarında Veya Yanlış Bir Şey Yaptıklarında Üstlerinin Kendilerine Yönelik Yaklaşımlarının Nasıl Olduğu” Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	84
4.1.38. Araştırmaya Katılan İşçilerin “Taşeron Statüsünde Çalışan Arkadaşlarıyla Hangi Nedenlerden Dolayı Sorunlar Yaşadıkları” Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	85
4.1.39. Araştırmaya Katılan İşçilerin “Sendikal Örgütlenme Konusunda Ne Düşündükleri” Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	86
4.1.40. Araştırmaya Katılan İşçilerin “Taşeron İşçilere Niçin Sendikal Hak Tanınmalıdır” Sorusuna Verdikleri Cevaplara Göre Frekans Dağılımı.....	88
4.1.41. Araştırmaya Katılan İşçilerin Mobbinge Uğrama Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	90
4.1.42. Araştırmaya Katılan İşçilerin İşlerine Yabancılaşma Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	92

4.1.43. Araştırmaya Katılan İşçilerin “Taşeron İşçi” Kavramına Yönelik Algılarından Hareketle Belirttikleri Metaforlar.....	93
5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler.....	96
5.1. Sonuç.....	96
5.2. Tartışma.....	99
5.3. Öneriler.....	103
Ekler.....	105
Kaynakça.....	113

Tablolar Listesi

Tablo 1: Özel ve kamu sektöründe kayıtlı taşeron işçi sayısı.....	23
Tablo 2: Araştırmaya Katılan İşçilerin “Taşeron İşçi” Kavramına Yönelik Algılarından Hareketle Belirttikleri Metaforlar.....	94

Grafikler Listesi

Grafik 1: Araştırmaya Katılan İşçilerin Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	44
Grafik 2: Araştırmaya Katılan İşçilerin Yaş Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	45
Grafik 3: Araştırmaya Katılan İşçilerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	46
Grafik 4: Araştırmaya Katılan İşçilerin Medeni Durumu Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	47
Grafik 5: Araştırmaya Katılan İşçilerin Çocuğunun Olup Olmaması Durumuna Göre Frekans Dağılımı.....	48
Grafik 6: Araştırmaya Katılan İşçilerin Çocuk Sayısı Durumuna Göre Frekans Dağılımı.....	49
Grafik 7: Araştırmaya Katılan İşçilerin Çocuklarının Öğrenim Gördüğü Okul Türü Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	50
Grafik 8: Araştırmaya Katılan İşçilerin Oturdıkları Evin Bulunduğu Mekân Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	51
Grafik 9: Araştırmaya Katılan İşçilerin Oturdıkları Evin Kendisine Ait Olup Olmadığına Göre Frekans Dağılımı.....	52
Grafik 10: Araştırmaya Katılan İşçilerin (Evli İse) Eşinin Çalışıp Çalışmadığı Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	53
Grafik 11: Araştırmaya Katılan İşçilerin Eşinin Maaşı dışında Herhangi Bir Ek Gelire Sahip Olup Olmadığı Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	54

Grafik 12: Araştırmaya Katılan İşçilerin Eşinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	55
Grafik 13: Araştırmaya Katılan İşçilerin Eşinin Mesleği Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	56
Grafik 14: Araştırmaya Katılan İşçilerin Günlük Gazete Okuma Durumuna Göre Frekans Dağılımı.....	57
Grafik 15: Araştırmaya Katılan İşçilerin Kitap Okuma Durumlarına Göre Frekans Dağılımı.....	58
Grafik 16: Araştırmaya Katılan İşçilerin Boş Zamanlarında Ne Yaptıklarına Göre Frekans Dağılımı.....	59
Grafik 17: Araştırmaya Katılan İşçilerin Ne Sıklıkla Dışarıda Yemek Yedikleri Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	60
Grafik 18: Araştırmaya Katılan İşçilerin Ne Sıklıkla (giyim, kozmetik vs.) Alışveriş Yaptıklarına Göre Frekans Dağılımı.....	61
Grafik 19: Araştırmaya Katılan İşçilerin Kullandıkları Cep Telefonlarının Türü Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	62
Grafik 20: Araştırmaya Katılan İşçilerin Özel Aracının Olup Olmadığı Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	63
Grafik 21: Araştırmaya Katılan İşçilerin İşe Nasıl Gidip Geldiklerine Göre Frekans Dağılımı.....	64
Grafik 22: Araştırmaya Katılan İşçilerin Kendilerini Siyasal Anlamda Nasıl Tanımladıklarına Göre Frekans Dağılımı.....	65
Grafik 23: Araştırmaya Katılan İşçilerin Sosyal Medya Hesabı Kullanma Durumlarına Göre Frekans Dağılımı.....	66
Grafik 24: Araştırmaya Katılan İşçilerin Maaşlarının Ne Kadarını Sosyal Faaliyetlere Ayırdıklarına Göre Frekans Dağılımı.....	67

Grafik 25: Araştırmaya Katılan İşçilerin “Tiyatro, Sinema vb.” Gibi Etkinliklere Gitme Düzeylerine Göre Frekans Dağılımı.....	68
Grafik 26: Araştırmaya Katılan İşçilerin Yaptıkları İşte Kaç Yıldır Çalıştıkları Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	69
Grafik 27: Araştırmaya Katılan İşçilerin Aldıkları Maaş Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	70
Grafik 28: Araştırmaya Katılan İşçilerin Aldıkları Maaş Dışında Herhangi Bir Ek Gelire Sahip Olup Olmadıkları Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	71
Grafik 29: Araştırmaya Katılan İşçilerin Ek İş Yapıp Yapmadıkları Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	72
Grafik 30: Araştırmaya Katılan İşçilerin Günde Kaç Saat Çalıştıkları Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	73
Grafik 31: Araştırmaya Katılan İşçilerin Çalışma Saatlerinden Memnun Olup Olmama Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	75
Grafik 32: Araştırmaya Katılan İşçilerin Aldıkları Maaşın İhtiyaçlarını Karşılıyıp Karşilamadığı Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	76
Grafik 33: Araştırmaya Katılan İşçilerin “Taşeron İşçilerin Biz Bilincine” Sahip Olup Olmadıkları Yargısına Göre Frekans Dağılımı.....	77
Grafik 34: Araştırmaya Katılan İşçilerin “Taşeron İşçi Olarak Çalışan Arkadaşlarıyla Mesai Dışında Ortak Faaliyetler Yapıp Yapmama” Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	80
Grafik 35: Araştırmaya Katılan İşçilerin “Yazılı Ve Görsel Medyada Taşeron İşçilerle İlgili Yayınların Sık Sık Yapılmasını Nasıl Buldukları (Haber, Açık Oturum vb. gibi)” Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	81

Grafik 36: Araştırmaya Katılan İşçilerin “Kadrolu Çalışan İşçilerin Kendilerine Yönelik Yaklaşımlarını Nasıl Buldukları” Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	82
Grafik 37: Araştırmaya Katılan İşçilerin “İşlerini Aksattıklarında Veya Yanlış Bir Şey Yaptıklarında Üstlerinin Kendilerine Yönelik Yaklaşımlarının Nasıl Olduğu” Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	84
Grafik 38: Araştırmaya Katılan İşçilerin “Taşeron Statüsünde Çalışan Arkadaşlarıyla Hangi Nedenlerden Dolayı Sorunlar Yaşadıkları” Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	85
Grafik 39: Araştırmaya Katılan İşçilerin “Sendikal Örgütlenmeleri Konusunda Ne Düşündükleri” Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	86
Grafik 40: Araştırmaya Katılan İşçilerin “Taşeron İşçilere Niçin Sendikal Hak Tanınmalıdır” Sorusuna Verdikleri Cevaplara Göre Frekans Dağılımı...	88
Grafik 41: Araştırmaya Katılan İşçilerin Mobbinge Uğrama Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	90
Grafik 42: Araştırmaya Katılan İşçilerin İşlerine Yabancılaşma Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	92

Kısaltmalar Listesi

ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsü
IMF	: Uluslararası Para Fonu
TCMB	: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı

1. Giriş

Çalışma kavramı insanın bedensel ve zihinsel güçlerini belli bir amaca yönelik olarak planlı bir şekilde kullanabilmesidir. Çalışma işçinin ortaya koyduğu bir faaliyettir. Bir insanın yaptığı bir faaliyet olup kişinin insanlığının gerekli bir bölümüdür. *Psikolojik* açıdan çalışma kavramı incelendiğinde birey ile görev arasındaki ilişki anlaşılmaktadır. Burada önemli olan çalışma koşulları ile bireysel özelliklerin birbirine uyum sağlaması ve bir denge noktasına ulaşılması sonucu ortaya çıkan bir durumdur. *Ekonomik* yaşama göre çalışma, insanın fiziksel ve zihinsel gücünün belli bir üretimin gerçekleştirilmesi için sarf edilmesi anlamında kullanılmaktadır. Bir diğer ifade ile çalışma bir geçim kaynağıdır. Kısaca ekonomik varlığın temelidir. *Sosyolojik* açıdan çalışma ise insanın bir iş ortaya koyabilmesi için diğer bireylerle olan etkileşimi hiyerarşik bir düzen içerisinde belli bir statüye ulaşmasıdır.¹ Dolayısıyla çalışma kavramı farklı bağlamlarda tanımlanan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bunlardan Fox ve Hesse-Biber'e göre çalışma, *“diğer insanlara değer ve hizmet üretmek için harcanan enerji veya faaliyettir.”* Richard H. Hall'a göre çalışma *“bireylerin kendi temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla mal ve hizmetlerin elde edilmesindeki faaliyetlerdir.”* Çalışma tanımlarının ortak noktası insanın faaliyetleridir. Bu faaliyetlerin içinde toplumsal ve bireysel motifler mevcuttur. İnsanın sosyal ortamda çalışma davranışı sergilemesi, insanın hem biyolojik ihtiyaçlarının tatminine hem de sosyal ihtiyaç ve sorumluluklarını yerine getirmeye yönelik bir davranıştır. Bu ifadelerden anlaşıldığı gibi çalışma, insanın tabiatla olan ilişkisini ifade etmekle beraber ihtiyaçlarını karşıladığı andaki psikolojik durumu, ideolojisi, aile, grup ve sosyal çevreyle de ilişkileri olan bir kavramdır. (Özkul, 1997'den aktaran Özkul, 2007: 41).

1.1. Problem

Çalışma olgusu, her toplumda var olan ancak günümüze kadar anlamında farklılaşmalar olan bir kavramdır. Çalışma en genel anlamıyla insanın yaşamını sürdürebilmek için

¹ <http://www.1bilgi.com/halkla-iliskiler/2947/calisma-is-ve-calisma-kavramlari>. Erişim tarihi: 01.04.2015

ortaya koyduğu üretken etkinliktir.² Çalışma olgusunun farklı dönemlerde aldığı anlamlar kısaca şöyle özetlenebilir:

Geleneksel toplumlarda, feodal ve lonca yapısında çalışma yalnız belli bir sınıfa yönelik eylem olarak görülmekte, çalışma toplumsal alanda değersiz görülen bir olgudur. Çalışma kural ve ilişkileri biçimlendirilemezken, hür irade yani emeğin özgür kullanımı yerine bağımlı emek ilişkisi vardı. *Endüstrileşme* ile birlikte, üretim biçimi mantığı ve yeri değiştiğinden, çalışma anlamı ve ilişkilerde farklılık göstermektedir. Küçük atölyelerden fabrikalara geçişte, işgücünün niteliği mavi ve beyaz yakalı olarak değişti ve emek çalışma hakkını istediği işverenle kurmakta, işgücü piyasasında kullanır hale gelmiştir. *Endüstri sonrası* bilgi veya iletişim toplumu aşamasında üretim biçimlerinde sektörel yapı içinde istihdam yapısı ve çalışma ortamında ve ilişkilerinde temek değişiklikler karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, çalışma ekonomik bir eylem olmaktan çıkıp, çalışana sosyal anlamda bir saygınlık ve statü elde etme aracı olarak görülmektedir. Günümüzde, yeni teknolojilerle emeğe daha az ihtiyaç duyulmakta, post-fordizm denilen standart ve yığın üretim yerine, tüketici eğilimlerine dayalı esnek üretim ve uzmanlaşma getiren bir üretim biçimi yeğlenmekte, az sayıda fakat farklı statülerdeki işgücü kullanılmaktadır. Küreselleşme süreci içinde üretim zincirleri yaratılmakta, sermaye ve emek açısından küresel bir piyasa oluşturulmaktadır. Örneğin, daha düşük sayıda işgücü ile üretim yapmayı mümkün kılan üretim teknolojileri, artık her üretim artışında yeterli istihdam artışı sağlamamakta, büyüme ve istihdam arasındaki ilişki kırılmaktadır.³ Bu kısa analizin ışığında insanlık tarihini (beraberinde çalışma hayatını da) iki olgunun derinden şekillendirdiği bilinen bir gerçektir: *Tarım ve Sanayi Devrimi*. Köklü dönüşümlere yol açan bu devrimin kısaca anlatılmasında yarar vardır:

Sander'e (1989: 32, 71, 72) göre gıda maddelerinin üretilmeye başlanması, insanlık tarihindeki en önemli devrimlerden bir tanesi ve belki de birincisi olmuştur. Bu devrim, "tarım devrimi, çok kısa olarak, insanoğlunun bazı bitki ve hayvan türlerini denetleyip,

² <http://hrexperience.it/topics/university-notes/human-resources/calisma-kavrami-ve-isgucu-piyasasinin-kuresellesmesi/> Erişim tarihi: 01.04.2015

³ <http://hrexperience.it/topics/university-notes/human-resources/calisma-kavrami-ve-isgucu-piyasasinin-kuresellesmesi/> Erişim tarihi: 01.04.2015

genişletme ve geliştirme süreci olarak tanımlanabilir. Bu süreç günümüze kadar sürmüş ve tarım, insanlık tarihinin ana belirleyicilerinden bir tanesi olmuştur. Nitekim ilk uygarlıklar saydığımız Sümerler, Akadlar, Asurlar, Babiller ve Anadolu’da Hitiler verimli tarımsal alanlarda var olabilmislerdir. Tarımın bu belirleyiciliği ilk uygarlıklarla da sınırlı kalmayacak, günümüze kadar uzanacaktır: “Tarım alanlarının genişlemesiyle ortaya çıkan ürün fazlası, eski Akdeniz uygarlık merkezlerini çok aşacak olan Batı zenginliğinin, gücünün ve kültürünün de temeli olacaktır.

İnsan niçin tarıma geçmek gereğini duymuştu? Bu olayı açıklamak için başlıca üç farklı teori ileri srlmştir.

I. Gordon Childe tarafından geliştirilen ilk teoriye göre, son buz çağındaki iklim kötüleşmesi nedeniyle bir zamanlar yeterli ölçüde su kaynaklarına sahip olan Yakındoğu ve Kuzey Afrika kuraklaştı. Daha önce insanlar için kolaylıkla elde edilebilir bitkiler ve avlanabilir vahşi hayvanlarla dolu olan bu bölgede, azalan yiyecek kaynakları, mevcut vahalar ve su kaynakları çevresinde toplandı. Bu az sayıdaki vahalarda insanlar, hayvanlarla ve bitkilerle daha sıkı ve yakın bir temas içinde bulunmaya, onları daha yakından gözlemeye başladılar. Bu arada bazı hayvanları düşmanları olan et yiyici hayvanlardan da korudular. Böylece ot yiyen hayvanlar tedricen evcilleşti. İnsan da onları ot ve hububatla beslemeyi ve korumayı kendisi için yararlı buldu. Childe’ın bu teorisi, belirli tür hayvanların yok olması sonucu doğal kaynaklarda meydana gelen bir azalmadan doğan evre değişikliklerini hareket noktası olarak almaktadır. Azalan doğal kaynaklar, avcılıkta ve toplayıcılıkta istihdam edilecek işgücünün verimliliğinin azalmasına yol açmıştı. İnsanın hayatta kalabilmesi için geriye kalan kaynaklardan daha etkin biçimde yararlanması gerekiyordu. İnsan, tarımla emeğinin verimini artırmayı başarmıştı. Childe’in bu teorisi iki yönden tenkit edilmiştir. Bu değişme niçin daha önceki iklim ktleşmelerinde ortaya çıkmamıştı? İkinci ve daha önemli olarak tarihi meteoroloji araştırmaları, iklim değişmeleri ile tarımın ortaya çıkış yeri ve zamanı arasında bir paralellik olduğu görüşünü doğrulamamaktaydı.

2. İkinci bir teori Robert J. Braidwood tarafından geliştirilen çekirdek alan teorisi. Çekirdek alan teorisi, insanın doğal çevresindeki hayvan ve bitkileri giderek daha iyi tanımasını sağlayan bir kültürel gelişmenin tarım inkılâbına yol açtığını ileri sürmektedir. Çekirdek alan, evcilleştirilmeye hazır çok sayıda vahşi hayvan ve yetiştirilmeye uygun çok sayıda bitkinin bulunduğu, tarıma son derece elverişli tabii bir çevredir. İşte bu çevrede tarım aracılığıyla yiyecek üretimi, insan toplumlarının artan kültürel farklılaşmasının ve ihtisaslaşmasının bir nihai ürünü olarak ortaya çıkmıştır. M. Ö. 8 000 yıllarında Filistin ve çevresindeki insanlar çevrelerini çok iyi tanımış bir hale geldiler ve böylece bitkiler yetiştirmeye daha önce topladıkları ya da avladıkları hayvanları ise ehlileştirerek beslemeye başladılar. İnsanın tarımsal teknikleri, tedrici bir öğrenme sürecinin sonucunda bulduğunu ileri süren bu teorinin eksikliği, tarımın doğuşu için bilginin gerekli bir şart olmasına karşılık yeterli olmadığını görememesidir.

3. Lewis R. Binford tarafından geliştirilen üçüncü bir teori ise, tarıma geçişi açıklamakta hareket noktası olarak nüfus artışını almıştır. Bu teoriye göre göçlerle meydana gelen nüfus yığılması, doğal kaynaklar üzerinde bir baskı meydana getirmişti. Hayatta kalabilmek için rakip gruplar arasında bir mücadele başlamıştı. Artan nüfus, mevcut doğal kaynaklar, insan dengesini bozmuştu. Yiyecek kaynakları azalmıştı. Bu baskı, insanları verimliliği artırmaya itmişti. Ayakta kalabilme mücadelesi daha etkin tekniklerin geliştirilmesini zorunlu kılmıştı. Nüfus baskısı, önce daha büyük hayvanlardan daha küçük hayvanların avlanmasına ve nihai olarak da toplayıcılıktan tarıma geçilmesine neden olmuştu. Nüfus artışını tarımın doğuşunu açıklamak için hareket noktası alan bu teorinin eksikliği de nasıl ve niçin nüfusun arttığını açıklamaya temel olabilecek bir nüfus teorisi ortaya koyamamış olmasıdır.⁴

İnsanlık tarihini derinden etkileyen tarım devriminin ne tür sonuçlara yol açtığı da üzerinde durulması gereken bir konudur. Tarımın ortaya çıkışı toplumların ekonomik,

⁴ <http://notoku.com/tarim-inkilabi-ve-sonuclari/#ixzz3WRgLUxh> Erişim tarihi: 02.04.2015

sosyal ve siyasi organizasyonlarında önemli değişikliklere yol açtı. M. Ö. 8 bin yıllık sürede giderek ortaya çıkan bu gelişmeler şöylece özetlenebilir:

- Nüfus arttı. İnsanların yerleştikleri alanlar genişledi. Akdeniz'in çevresindeki toprakların nüfusu oldukça yoğun hale geldi.
- Zaman içinde avcılık ve toplayıcılıktan çiftçiliğe doğru sürekli bir geçiş oldu. Giderek tarım, hakim ekonomik faaliyet haline gelirken, yerleşik hayat da göçebeliliğin yerini aldı.
- İlk kez bir siyasi organizasyon olarak devlet doğdu. Demokrasiden despotluğa kadar çok çeşitli siyasi sistemler, farklı toplumlarda uygulama alanı buldu. Bu farka rağmen hepsi de bir idarenin, bir siyasi otoritenin görevlerini yaptı. Devletin doğuşu, savaşı ve siyasi istikrarsızlığı beraberinde getirdi. Genel bir eğilim olarak askeri teknolojideki gelişmelere paralel şekilde devletlerin sınırları genişledi.
- Teknolojik gelişme alanında büyük adımlar atıldı. Bu 8 bin yıl içinde bronz çağının yerini demir çağı aldı.
- Ticaret gelişti ve genişledi. Özellikle bölgelerarası ticaretin önemi arttı. Sonuçta pazar mekanizması doğdu ve ekonomik kaynakların dağılımında giderek artan ölçüde rol oynamaya başladı.
- Şehirler ilk kez gelişti. Büyüklükleri artarken fonksiyonları karmaşık hale geldi ve tüm Akdeniz dünyasına yayıldı.
- Çeşitli ekonomik organizasyon tipleri doğdu. Yeniden dağıtıcı olarak nitelenen müdahaleci ekonomi tipleri bir uçta yer alırken, fiyatların piyasa mekanizmasınca tayin edildiği ekonomik organizasyon tipleri diğer uçta yer aldı.
- Doğal kaynaklardan istifadeyi yalnız grup ve kabilenin üyelerine tahsis eden bir mülkiyet sistemi olarak komünal mülkiyet tipi doğdu.⁵

Fidan'a (2003) göre tarım toplumunda, üretim ve tüketim ilişkilerine bakacak olursak, henüz bir işbölümünün yapılmadığını görürüz. Üretimde verim çok düşüktür. Üretim faktörleri sınırlıdır. Ekonomide hemen hemen tarım kesimi hâkimdir. Tüketim için

⁵ <http://notoku.com/tarim-inkilabi-ve-sonuclari/#ixzz3WRgLYuFh> Erişim tarihi: 02.04.2015

Üretim yapıldığından, mal değişimi çok sınırlıdır. Doğum oranlarının çok yüksek olmasına rağmen genel nüfus artış oranları düşüktür. Sanayi ile uğraşan küçük bir zanaatkâr grubu vardır. Toplumun ekonomik gücü toprak sahiplerine yani feodaliteye dayanır, siyasal güç de bu kesimin elindedir. Sanayi devrimi öncesi dönemde pazar ekonomisi kavramı henüz yer etmemişti ve toplumlar daha ziyade kendi kendine yetebilecek seviyede üretim yapıyorlardı. Ekonomik faaliyetler, esas itibariyle, bir araç niteliğinde olup, daha çok dini inançların ve geleneklerin belirlediği kurallar çerçevesinde yürütülüyordu. İnsan, hayatını devam ettirebilmek için zorunlu olan gıda ve diğer ihtiyaçlarını temin etmek amacıyla ekonomik faaliyette bulunuyordu. Sanayi devrimi öncesinde devletler merkezi değildi. Her ne kadar krallar tarafından yönetilse ve monarşik bir yapı arz etse de, devlet daha çok dış düşmanlarla uğraşan, halkın dirlik-düzenini koruyan ve bunların karşılığında da halktan vergi toplayan bir nitelik taşıyordu.

Sanayi devrimi ile birlikte, bu anlayışta bir değişiklik oldu. Artık iktisadi faaliyet, bir araç olmaktan çıktı ve amaç haline geldi. İnsanlar daha müreffeh yaşamayı daha rahat olmayı ve isteklerini daha çok yapabilir hale gelmeyi tercih etmeye başladılar. Kar etmek temel motive edici faktör olarak, ön plana ıktı. Böyle olunca bu değişimin gereklerini yerine getirmek üzere yeni araçlar geliştirme ihtiyacı doğdu. Bilim ve teknoloji bu noktada devreye girerek, temel çalışma kurallarını, davranış tarzlarını ve bunlarla ilgili ilkeleri ortaya koydu. Artık geçmiş dönemdeki geleneklerin ve dini inançların yerine, sanayi toplumunda bilim ve teknoloji alıyordu. Böylece insanlar daha çok üretmenin, daha çok para kazanmanın yollarını tespit etmeye başladılar. Öncelikle dağınık ve küçük ölçekli olan üretim arttı. Büyük işçi kitleleri oluştu ve büyük işletmeler kurulmaya başlandı. İşte bu dönemde bir yönüyle işletmecilikte devrime başlanmış oldu. Devrim bir anlamda pazar ekonomisine geçiş ve üretimin merkezileşmesi demektir. Sanayi toplumunu hazırlayan sanayi devrimi bazı kaynaklarda otomasyon ve mekanizasyon olarak safhalandırılrsa bile, bazı kaynaklarda da emekle çalışan makina, buharla çalışan makina ve elektrikle çalışan makina olmak üzere üç safhaya ayırmışlardır. Kısaca sanayi toplumunu tanımlamamız gerekirse, genel olarak, kendi kendilerine yeten insanların ve toplulukların yerine, tarihte ilk kez yiyeceklerin malların ve hizmetlerin çok büyük bir bölümünün satışa ya da değiş

tokuşa sunulduğu bir durum ortaya çıkmıştır. Hemen hemen, kimsenin, hatta bir çiftçinin bile, kendi kendisi için yeterli olmadığı bir uygarlık ortaya çıkmıştır. Teşebbüs aileden ayrılmıştır. İşbölümü profesyonel hale gelmiştir. Sermaye birikiminin varlığı söz konusudur. İşte üretimde rasyonellik temel öge olmuştur. Yani daha önceki geleneksel ve dinsel davranışlar yerini rasyonel davranışlara bırakmıştır. Sanayi toplumunda, üretimde mekanizasyon ve otomasyon, örgütler, merkezileşme, fabrika, pazara yönelik üretim, standartlaşma, uzmanlaşma, eşgüdüm, çekirdek aile tipi ve işçi sınıfı karakteristik özellik taşır.

İnalcık, bu yapının 1950 ile 1960 arasında traktörün yaygınlaşması ve tarıma pazar ekonomisinin girişi ile köklü bir şekilde değiştiği kanaatindedir (Altan, 2004: 142). En genel tarifiyle fabrika üretimi düzenin egemenliğinde bir sosyal örgütlenme biçimi olarak tanımlanan (Hirsztowicz, 1985'ten aktaran Bozkurt, s. 1) endüstrileşmenin, insanlığın hayatında bir devrim yaratacak boyuta ne zaman ulaştığı konusunda araştırmacılar arasında tam bir uzlaşma söz konusu değildir.

Toynbee ve Rostow gibi bazı tarihçiler Endüstri Devrimi'nin başlangıç tarihi olarak 18.Yüzyılı olmaktadır. Buna karşılık, J.Nef (1980) gibi bazı yazarlar tarihte sürekliliği vurgulayarak Endüstri Devrimi'nin başlangıcının 16.yüzyıla kadar götürebileceğini savunmuşlardır. Nef'e göre İngiltere'deki devrim, bu sürecin bir devamı niteliğindedir. Ancak bu konuda önde gelen kişiler arasında temel fark, daha çok özde değil ayrıntıdadır. Bu da çok büyük ölçüde araştırmacının yöntemiyle ilgilidir. Dolayısıyla her iki yöntemi de birlikte kullanmak daha doğrudur (Deane 1988'den aktaran Bozkurt, s. 2-4). Sanayi devriminin ilk önce İngiltere'de ortaya çıkmasının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bu konuda da şunlar söylenebilir.

İngiltere modern endüstrinin iki ana kaynağı olan kömür ve demir madenleri bakımından zengin bir ülkeydi. Üstelik kömür ve demir, İngiltere'de hem birbirine, hem de denize yakın yerlerde bulunuyordu. Bu durum, ulaştırma giderlerini asgariye indirerek fabrikatörlerin işini kolaylaştırıyordu. İngiltere'ye kendine rakip olabilecek ülkeler karşısında üstünlük sağlayan bir özellik de, bu ülkede ticaret serbestliğinin yerleşmiş, olmasıydı. Kara Avrupa'sı ülkelerinde ise iç pazarlar gümrük duvarlarıyla engellenmiş durumdaydı. Almanya ve Fransa'da

görülen ve sanayicilerin çabalarını felce uğratan feodalizmin kötü etkilerinden, İngiliz sosyal sistemi kurtulmuş bulunuyordu. İngiltere ve İskoçya, iki ülkenin birleşme tarihi olan 1707'den sonra, Avrupa'daki en geniş serbest ticaret bölgesini meydana getirmişlerdi. Gelişen yeni ekonomi için, o zamanlar, başka hiçbir yerde bu kadar geniş ve elverişli bir bölge yoktu.

İngiltere'de Endüstri Devrimi başladığı sıralarda, Amerika'nın geniş kaynakları henüz işlenip değerlendirilmemiş durumdaydı, İngiltere yapılan yeni icatları uygulamaya koymak için gereken kapital kaynakları bakımından da zengindi. Tarım alanında enclosure¹ yoluyla gerçekleştirilen kapitalist üretime geçiş, endüstri için gerekli sermaye birikimini hazırlamıştı. Tarımda kapitalist üretim, yoksullaşan küçük toprak sahiplerini topraktan koparmış ve bunların endüstri için çok insan gücü kaynağı olarak kentlerde toplanmasına da yol açmıştır. Böylece İngiltere'de Tarım Devrimi gerek sermaye, gerek insan gücü bakımından Endüstri Devrimi'ne uygun bir ortam yaratmış oluyordu. Ayrıca, sömürgelerle yapılan ticaret, tacirlerin elinde çok büyük servetlerin birikmesini sağlamıştı. Bunlar, genellikle, yeni icatların desteklenmesi için, servetlerinin bir bölümünü ayırmaya hazırdılar.

Öte yandan, İngiltere'de birikmiş olan kapitalin en iyi biçimde kullanılmasını sağlayan, gelişmiş bir bankacılık sistemi de vardı. Mucitler, çoğu zaman, icatlarını geliştirmek ve uygulama alanına koymak için kredi yardımı bulabiliyorlardı. Endüstri Devrimine öncülük etme yolunda İngiltere'ye üstünlük sağlayan özelliklerin en önemlisi de, Avrupa ülkeleri arasında en geniş sömürge imparatorluğunun İngiltere'nin elinde bulunmasıydı. Asya, Afrika ve Amerika'daki pazarları ele geçirme yarışında İngiltere İspanya, Hollanda ve Fransa'yı yenerek aslan payını almıştı. Donanma gücü, rakipleri arasında İngiltere'ye üstünlük sağlamıştı.

İngiltere'ye gelen ve giden bütün malların İngiliz gemileriyle taşınmasını zorunlu kılan 1651 tarihli Denizcilik Yasası (Navigation Act) beri hızla gelişen İngiliz gemiciliği, rakiplerini geride bırakmış bulunuyordu. Bu çağlarda bir

ülkenin ticaretinin gelişmesi, denizcilikteki gücüne bağlıydı. Bu bakımdan, denizcilikte dünya devletlerinin en önünde gelen İngiltere ticarete de üstünlük sağlamış ve denizaşırı pazarları geniş ölçüde ele geçirmişti. Böylece, geniş bir sömürge imparatorluğunu, yani geniş denizaşırı kaynakları ve pazarları elinde bulunduran İngiltere, bu durumun sağladığı olanaklardan yararlanarak, endüstrisini bütün ülkelerden önce geliştirebilmiştir. Sömürge imparatorluğu, İngiltere'ye hem endüstrisini kurmak için gerekli kapital kaynaklarını biriktirme olanağını vermiş, hem imal ettiği malları satabileceği geniş pazarlar sağlamış, hem de endüstrisi için gerekli hammaddeleri ve halkı için gerekli yiyeceği sömürgelerden ithal kolaylığını yaratmıştır. Ayrıca, ada üzerinde kurulmuş bir devlet olması ve kuvvetli bir donanmaya sahip bulunması, İngiltere'yi yabancı istilacılardan korumak bakımından önemli olmuştur. Oysa bu dönemde Kara Avrupa'sı ülkeleri bir yandan hanedan çekişmeleri ve din kavgalarıyla, öte yandan da yabancı istilacılarla uğraşmaktaydılar.⁶

İngiltere'de başlayan ve suya atılmış bir taşın halkaları gibi hızla yayılan sanayileşme olgusu beraberinde önemli sonuçlar da getirmiştir. Geleneksel üretim biçimini ve işgücü profilini dönüştüren Sanayi Devriminin sonuçlarını kısaca şu başlıklar altında özetlemek mümkündür:

Ekonomi: Endüstri Devriminin ekonomik ve sosyal düzende meydana getirdiği değişikliklerin neler olduğunu belirtmeye çalışırken, ilk önce dünya ekonomisi üzerindeki etkisine değinmemiz uygun olacaktır. Endüstrileşen ülkelerin, iç ekonomilerinde olduğu gibi, dış ilişkilerinde de köklü bir değişme ortaya çıkmıştır. Bu ülkeler ile eski tarım ülkeleri yeni bağlarla birbirlerine bağlanmışlardır. Endüstrileşen ülkeler, tarım ülkelerinden aldıkları yiyecek ve hammaddelere karşılık olarak verdikleri malların üretiminde uzmanlaşmışlardır. Artık gerek endüstrileşen ülkeler, gerek tarım ülkeleri için, ekonomik bakımdan kendine yeterli olma durumu sona ermişti. Dünyada, daha önceleri görülen bağımsız ulusal ekonomiler yerine, bir tek büyük "dünya ekonomisi" ortaya çıkmıştı. Uluslar artık bu büyük ekonominin bağımlı parçaları

⁶ <https://sosyolojik.wordpress.com/2009/05/07/endstri-devrimi-sonulari/> Erişim tarihi: 02.04.20015

durumuna girmişlerdi. Bunun sonucunda, İngiltere’de (daha sonra da Kuzeybatı Avrupa’da ve Birleşik Amerika’nın doğusunda) ortaya çıkmış bulunan Endüstri Devrimi, etkilerini dünyanın en uzak köşelerinde bile göstermiştir.

Endüstrileşen ülkeler kendi varlıklarını sürdürebilmek için sömürgelere ve etkileri altında bulunduracakları pazarlara muhtaçtırlar. Modern anlamda "sömürgeci" ve "sömürge" ülkeler ayrımı da bu ihtiyacın sonucunda ortaya çıkmıştır.

Toplum Yapısı: Endüstri Devriminin toplumların iç düzeninde ortaya çıkardığı temel değişiklik, kapitalist ve işçi sınıfların birbirinden kesinlikle farklı bir biçimde belirmesidir. Bu konuda İngiltere’nin 18. yüzyılda yaşadığı deneyler başka ülkelerde çok daha sonraları yaşanmıştır. Gerek kapitalizmin, gerek işçi sınıfının sorunları bakımından, İngiltere’nin ortaya koyduğu örnekler, daha sonraları başka ülkelere de izlenmişlerdir. Endüstri Devrimine kadar, politik yapısı bakımından Avrupa’da eşsiz olan İngiltere, bu devrimle, ekonomik bakımdan da eşsiz olma özelliğini kazanmıştır. Endüstri Devrimiyle, tacir, işveren ve zanaatkâr arasındaki yakınlık ortadan kalkmıştır. Makine ile işverenin zanaatkâr karşısında kesin üstünlük kurması sonucunda, zanaatkâr ya kendi meslektaşları arasında işveren durumuna girmiş ve servet sahibi olarak diğer zengin sınıflarla eşitliğe ulaşmış, ya da işçi olarak kalıp, kısa zamanda basit bir emekçi durumuna düşmüştür. Endüstri Devrimi ilerledikçe işverenle işçi arasında büyük bir uçurum açılmıştır. Bu devrimden önce, her işçi ileride bağımsız bir usta olmayı ümit edebiliyordu. Fakat devrimden sonra, üretimin bir fabrika işi durumuna girmesi böyle umutları ortadan kaldırdı. "Kendi başına iş sahibi olmak" bir zanaatkârın normal olarak ümit edebileceği bir şey olmaktan çıktı, çünkü yeni düzende bağımsız iş sahibi olmak için her şeyden önce kapital gerekliydi. Endüstri Devriminin başlangıç döneminde, bu konuda bir çeşit fırsat eşitliği olduğunu da belirtmeliyiz. Bu dönemde, çok küçük kapitallerle işe giren bazı kimseler kısa zamanda zengin olma olanağı bulmuşlardır. Robert Owen de, ileride göreceğimiz gibi, çok küçük bir kapitalle işe başlayıp kısa zamanda büyük zenginlik kazanan girişimcilerin parlak bir örneğidir. Fakat fabrika biriminin gittikçe büyümesi, zamanla, bu "fırsat eşitliğini" ortadan kaldırmıştır.

Tarım: Köylülerin şehirlere alan ederek endüstri işçisi durumuna girmelerinin nedeni, tarım düzeninde ortaya çıkan değişikliktir. Bu değişikliğe, Endüstri Devrimine koşut

olarak Tarım Devrimi adı verilmektedir. Tarım Devrimi, kısaca, küçük ölçüde ve geçim sağlayan çiftçilikten, kâr elde etme amacıyla ve geniş ölçüde yapılan kapitalist tarıma geçiş anlamına gelir. Bu geçişi sağlayan başlıca araç çitleme (Enclosure) denilen usul olmuştur. Enclosure 12. ve 13. yüzyıllardan beri uygulanmakta olan bir usuldü. Köyün ortak mülkiyetinde olan veya sahipsiz bulunan toprakların bireylerin eline geçmesini sağlıyordu. Yüzyıllardan beri, fazla bir şikâyetle yol açmadan uygulana gelen ve işlenmeyen toprakların işlenmeye açılmasını sağlayan çitleme (Enclosure), bu dönemde görülen geniş çaptaki uygulanması sonucunda, eski köy topluluğunun ortadan kalkmasına yol açmıştır. Ortaçağdan gelen eski köy düzeninde tipik köylü bir veya birkaç parça tarlayı elinde bulunduruyor, ayrıca hayvanların ot ihtiyacını da köyün ortak merasından sağlıyordu. Ancak bu düzen -küçük, dağınık tarlalar arasında sınır olarak ekilmeden bırakılan toprak şeritleri ve patikalar yüzünden- topraktan yeterince yararlanılmasına engel olmaktaydı. Öte yandan, tarlaların küçük ve dağınık oluşu yüzünden, verimli bir biçimde sulama yapmak ve iyi ürün yetiştirmek de mümkün olmuyordu. Ayrıca, tarla parçalarının dağınık ve köyden uzak oluşu zaman kaybına yol açıyor, köylülerin tarlalarıyla yalandan ilgilenmelerine olanak vermiyordu.

Çocuklar: Endüstri Devriminin bu dönemdeki en korkunç yanı çocukların durumunda kendini gösterir. Fabrika sahipleri, ellerinde bulunanlardan daha ucuza işçi sağlamak istedikleri zaman, devletçe korunmakta olan yoksul çocukları alarak, kendi fabrikalarında sözde çırak olarak yetiştirmek üzere kullanıyorlardı. İşin daha vahşice olan yanı da şuydu: Bazen, resmî makamlar, bu yoksul çocuklar arasındaki akli dengesi bozuklardan kurtulmak için, 20 normal çocuk alan işverenin 1 de böyle çocuk almasını şart koşuyorlardı. Sözde çırak olan bu zavallı çocuklar gerçekte tam bir köle hayatı yaşamaktaydılar. Yetersiz bir biçimde beslenip giydirilen bu çocuklar günde 16 saate kadar varan sürelerle çalıştırılıyorlardı. Yattıkları yerler son derece pisti; aynı yataklarda nöbetleşe yattıklarından bunların havalandırılmasına bile vakit kalmıyordu. Bu işte, çocuklar arasında cinsiyet ayrımına da çoğu zaman bakılmıyordu. Çoğunlukla 9 yaşından yukarı çocuklar çalıştırılıyordu, fakat 5 yaşında işe başlayanlar bile vardı. Kaçmaya teşebbüs eden veya başkaldırma eğilimi gösteren çocukların ayaklarına zincir vuruluyor ve zincirler yataarken bile çıkarılmıyordu. Bu işlemlerin kadınlara ve kızlara da uygulandığı oluyordu. İskoçya ve Lancashire bölgesine ait istatistikler, ipplik eğirme

fabrikalarında çalışan işçilerin hemen hemen yarısının çocuk olduğunu göstermiştir. Yetişkin işçiler arasında da kadınlar çoğunlukta idi.

Nüfus: Endüstri Devrimiyle birlikte ortaya çıkan olgulardan biri de nüfusta görülen hızlı artıştır. Nüfustaki bu artışa koşut olarak, nüfus dağılımında da köklü bir değişme olmuştur. 1760'ta 7,5 milyon olan İngiltere nüfusu 1820'de 14 milyona varmıştı. Ancak, nüfustaki bu artışla endüstrileşme arasında bir ilişki olup olmadığı sorusuna kesin bir yanıt verebilmek çok güçtür. Fakat nüfusun dağılımındaki değişiklik ile Endüstri Devrimi arasında ilişki bulunduğu apaçık görülmektedir. Buhar makinesinin endüstriye uygulanmasından sonra şehirlerde toplanan fabrikalar geniş işçi yığınlarını çekmiş ve bu yüzden şehirler çok hızlı bir biçimde kalabalıklaşmıştır. Tarım bölgelerinden, "ekmek bulmak için" endüstri bölgelerine gelen işçiler buralarda çoğu zaman açlıkla karşılaşmışlardır. Endüstri Devrimi öncesinde, nüfusun büyük bölümü köylerde yaşamakta iken, bundan sonra çoğunluk şehirlerde toplanmıştır. Tipik ortalama İngiliz'in köylü olmaktan çıkıp şehirli olması kadar büyük bir toplumsal değişikliğe tarihte az rastlanır.

Yoksullara Yardım Kanunları: İşçilerin içinde bulundukları güç durum, yiyecek fiyatlarının sürekli olarak yükselmesiyle daha da güçleşiyordu. Yüzyılın sonlarına doğru iki üç yıl üst üste kıtlık olmasıyla yiyecek fiyatları büsbütün yükseldi ve bu durum, işçileri tam bir bunalım içine soktu. Artık, aldığı ücretle karnım doyuramayan işçiler için bir çare bulunması kesin bir gereklilik olmuştu. İngiltere'de, tarihi Ortaçağa kadar uzanan bir Yoksullara Yardım Kanunları geleneği vardı. Yerel yönetimler kendi bölgelerindeki yoksullara yardım etmek ve iş bulmak yükümlüydüler. Sayılan gittikçe artan tarım işçilerinin yetersiz ücretlerine yoksullara yardım fonundan eklemeler yapılıyor, işsiz olanlar da yine bu fondan besleniyorlardı. Fakat bu durum işçilerin artan sefaletini önlemeye yetmiyordu. Yoksullara yardım işi 16. yüzyıla kadar Kilise eliyle yürütülmüş, bu yüzyılda ise Kiliseden alınarak devlete verilmişti Yapılan Yoksullara Yardım Kanunları ile her yerel yönetim kendi bölgesindeki yoksullara yardım etmekle görevlendirilmişti. Yine 16. yüzyılın sonlarında yapılan bir kanunla da yoksulların, kendilerine yardım edilmesi konusunda hukuki bir istemde bulunabilecekleri kabul edilmişti Bu sistemin işleyişini denetlemek ve yoksullara yardım için para ödemek görevi

de yargıçlara verilmişti. Dilencilik ve serseriliğe baskıyla engel olunmaya çalışılıyor, yoksul işçilerin bir bölgeden diğerine serbestçe geçmeleri sınırlandırılıyordu. 1772 yılında çıkarılan bir kanımla, yerel yönetimlerin "yoksullara yardım evleri" kurarak, çalışabilir yoksulları çalıştırması esası kabul edildi. Bu yardım evleri, işverenlere işçi kiralyor, onlar da bu işçileri boğaz tokluğuna çalıştırıyorlardı. Yardım evlerinde genç, yaşlı, çocuk, kadın, erkek, sağlam, sakat her çeşit yoksul insan barındığından, bu evlerin kendileri birer sefalet yuvası haline gelmişlerdi. Artan yoksulluk karşısında bütün tedbirler yetersiz kalıyordu. Yoksullar yardım evlerine girmek için değil, girmemek için ellerinden geleni yapıyorlardı. İşçileri sefaletten kurtarmak için, yoksullara yardım sisteminin yetersiz kaldığı iyice ortaya çılınca, "asgari ücret" saptanması görüşü ileri sürülmeye başlandı. Buna da toprak sahipleri yanaşmıyorlardı. Toprak sahiplerinin etkisi altında bulunan Parlamento, asgari ücret konusunda hazırlanan tasarıları reddetti.⁷

Ekonomik Yapıdaki Dönüşüm

D. Bell post-endüstriyel toplumun ilk özelliğinin “malların üretime” yönelik olarak belirtir. Aslında hizmet sektörü bütün ekonomilerde mevcuttur; ancak endüstri öncesi toplumlarda öncelikle domestik hizmetler söz konusu iken endüstri toplumlarında ise taşımacılık, finansal hizmetler gibi alanlarda malların üretime yardımcı' niteliktedir. Oysa endüstri sonrası toplumlarda esas önemli nokta eğitim, sağlık, sosyal hizmetler gibi insani hizmetler ile bilgisayar, sistem analizi ile bilimsel araştırma ve geliştirme gibi mesleki hizmetler alanında yoğunlaşmaktadır (Bell 1989'den aktaran Bozkurt, s. 95).

Yeni toplumda insanların çalıştıkları yer değil aynı zamanda yaptıkları işlerin türü de değişmektedir. Endüstrileşme sürecinde daha önce belirtildiği şekilde nasıl bir önceki toplumun temsilcileri olan sınıflar ortadan kalkmış ya da eski güçlerini yitirmiş ve yerine endüstri toplumunun temsilcileri olan sosyal sınıflar yükselmişse post-endüstriyel dönüşüm sürecinde de yeni sınıfların yükselişi dile getirilmektedir. Bilindiği gibi endüstri toplumlarında yarı vasıflı işçiler, çalışan sınıf içinde en kalabalık grubu oluşturmuşlardır. Hizmet sektörünün gelişmesiyle de eğitim, idare ve büro işlerinin artışıyla da beyaz yakalı işçilerin yapacakları işlerin sayısında çok büyük artışlar ortaya

⁷ <https://sosyolojik.wordpress.com/2009/05/07/endstri-devrimi-sonulari/> Erişim tarihi: 02.04.2014

çıkmiştir. 1956 yılına gelindiğinde ilk defa beyaz yakalılar, endüstri uygarlığı içinde mavi yakalıların sayısını geçmiştir. 1970 yılında ise bu oran beşte dördünden fazladır. Ancak çok daha anlamlı bir başka değişme ise bilim adamları, teknisyenler, mühendisler, öğretmenler, tıp personeli gibi 'teknik ve profesyonel sınıfın' sayısındaki artıştır. 1940 yılında 3.9 milyon olan teknik ve profesyonel sınıfın sayısı 1964 yılında 8.6 milyona yükselmiştir. Daha sonraki yıllarda ise post-endüstriyel toplumun kalbi olan bu sınıf hızla yükselişi sürdürmüştür (Bell 1973'ten aktaran Bozkurt, s. 15-8). Kısaca belirtmek gerekirse Toffler'in deyimiyle enformasyon toplumunda bilgi artık para gücüyle kas gücünün eki olmaktan çıkmış ve bunların ruhu ve çekirdeği hâline gelmiştir. Bu toplumlarda başarı ya da başarısızlık bütünüyle bilgiye bağlı hâl gelmiştir.

Endüstri Devrimi, 18.yüzyılın sonlarında İngiltere'de ortaya çıkmış ve 19.yüzyılda bütün Batı Avrupa'ya, ABD'ye yayılmıştır. İnsanlık tarihinde ilk kez toplumların üretim güçlerinin değişimini gerçekleştiren Endüstri Devrimi'nin başlangıç yeri olan İngiltere Dünya'nın geleneksel ekonomik ve toplumsal yapılarında çok büyük bir ekonomik hareket sağlamıştır. Birçok ülkeye hukuk kurallarını bilimsel ve teknik örgütlenme modelini getirmiştir (Hobsbawm 2003'ten aktaran Koçak, s. 7-8). Bu dönemde buhar ve elektrik gibi güç kaynaklarının kullanılmasıyla birlikte kömür, demir, çelik ve tekstil endüstrilerinin hızlı gelişimi ekonomik ve toplumsal yapıda önemli değişimlere yol açmıştır. Üretim teknolojisi makineleşmiş ve seri üretime dayalı fabrika sistemi üretime geçilmiştir. Endüstri Devrimi'nin en temel özelliği, emeğin soyutlanması olarak tanımlanabilir. Emeğin soyutlanması 'İnsanla doğa arasında aracı konumda bulunan teknik yapının, gittikçe daha büyük bir özerklik kazanmasını ifade etmektedir (Jeanniere 1994'ten aktaran Koçak, s. 20). Üretimin makineleşmesiyle emek süreci, doğrudan insana değil, makineye bağlı hale gelmiştir. Üretimin örgütlenmesi ve denetlenmesine ilişkin yeni yöntemlerin geliştirilmesi verimliliği arttırırken, ağır çalışma koşullarında gösterilen yoğun fiziksel ve zihinsel çaba, işçilerin yabancılaşmasına neden olmuştur (Altan, 2004:142). Günümüzde neo-liberal politikaların da etkisiyle çalışma hayatında önemli dönüşümler yaşanmıştır. İşgücü profili de bu değişimlerden etkilenmiş ve işverenlerin maliyetini azaltmak için farklı bir "işgücünü" tercih etme yoluna gitmişlerdir. Kadrolu işçi ve memura yapılacak "ödemeleri" azaltma amacını ön planda tutan bir "istihdam" modeli yaratılmıştır. Açılan ihaleler sonucu alınan işlerde "taşeron"

adı verilen kişiler tarafından çalıştırılan bir işgücü tipi ortaya çıkmıştır. Taşeron işçi olarak adlandırılan bu işgücünün hangi gelişmelerin sonucunda ortaya çıktığı üzerinde durulması gereken bir konudur. Dolayısıyla son yıllarda çalışma hayatının ve Türk kamuoyunun giderek daha çok tartışma konularından birisi haline gelen alt işveren ya da kamuoyunda bilinen adı ile taşeronluk sistemi Türkiye’de gündeme oturmuş bulunmaktadır. Yasal çerçeve gereği işyerlerinde yürütülmekte olan hizmet ya da üretim faaliyetine yardımcı konumlarda uygulanmak üzere oluşturulmuş sistemin, yıllar içerisinde bambaşka muhtevalar kazandığı, zamanla düşük ücret, güvencesizlik, örgütsüzlük ve keyfi uygulamaların gölgesinde çağdaş bir emek köleliğine dönüştüğü gözlenmektedir.⁸

Bu bilgiler ışığında ve araştırma kapsamında araştırmanın problem cümlesi “*çalışma hayatımızda taşeron sistem kapsamında çalışan işçiler hangi özelliklere sahiptirler ve bu işçiler işleriyle ilgili olarak ne tür düşüncelere sahiptirler? Ve bu durum Eskişehir örneğinde nasıl bir durum arz etmektedir?*” biçiminde formüle edilmiştir. Kısaca bu araştırmada taşeron sistem kapsamında emek harcayan kişiler ele alınmıştır. Dolayısıyla araştırmada “**Taşeron sistemi (Eskişehir örnekleme) kapsamında çalışan kişiler hangi özellikleri taşımaktadırlar? Yaptıkları işle ilgili düşünceleri nelerdir?**” sorusuna cevap aranmıştır.

⁸ <http://www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf> Erişim tarihi: 20.04.2015

1.2. Amaç

Türkiye'nin çalışma hayatında kamuda çalışan kadrolu memur ve işçiliğin dışında alternatif bir "işgücü" olan taşeron işçilik kamu ve özel sektörde önemli bir yer tutmaktadır. Bu projenin temel amacı, taşeron sistem kapsamında çalışan işçilerin sosyo-demografik özelliklerini ortaya koymak, çalışma hayatımızın önemli bir parçası olan taşeron işçiliği Eskişehir örnekleminde incelemektir.

Bu amaç doğrultusunda şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Taşeron sistem kapsamında çalışan bireyler sosyo-demografik açıdan hangi özelliklere sahiptirler?
2. Taşeron işçilerin çalışma koşullarına ilişkin görüşleri nelerdir?
3. Taşeron işçilerin sosyo-ekonomik haklarına ilişkin görüşleri nelerdir? Buna göre,
 - Taşeron işçilerin aldıkları ücrete ilişkin görüşleri nelerdir?
 - Taşeron işçilerin sendika üyeliğine ilişkin görüşleri nelerdir?
 - Taşeron işçilerin izin haklarına ilişkin görüşleri nelerdir?

1.3. Önem

Bu proje şu bakımlardan **önem** arz etmektedir:

1. Türkiye'deki çalışma sistemlerinden biri olan ve son günlerde istenmeyen olaylarla gündeme gelen taşeronluk sisteminin karakteristik özelliklerini ortaya koyması
2. Taşeronluk sistemi kapsamında çalışan bireylerin bu sisteme yönelik görüşlerini ortaya koymayı hedeflediğinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na veri sunması,
3. Taşeronluk sistemini belki de ilk kez ele alan bilimsel bir çalışma olması,
4. Çalışmanın yapıldığı Eskişehir ilinin bu konudaki profilini ortaya koyması bakımından önem arz etmektedir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın problemine ve amacına dönük olarak ve test edilmek üzere şu varsayımlar geliştirilmiştir:

- 1.Taşeronluk sistemine göre çalışan bireylerin sosyolojik özellikleri farklılık göstermektedir.
- 2.Taşeronluk sisteminde çalışan işçilerin sınıf bilinci güçlüdür.
- 3.Taşeronluk sisteminde çalışan işçilerin aldıkları ücrete ilişkin görüşleri farklılıklar gösterir.
- 4.Taşeronluk sisteminde çalışan işçilerin ülkemizde yakın dönemde meydana gelen iş kazalarına ilişkin görüşleri farklılıklar gösterir.
5. Taşeronluk sisteminde çalışan işçilerin çalışma saatlerine ilişkin görüşleri farklılıklar gösterir?
- 6.Taşeronluk sisteminde çalışan işçilerin toplumsal statülerine/konumlarına ilişkin görüşleri farklılıklar gösterir.
- 7.Taşeronluk sisteminde çalışan işçilerin çalıştıkları işlerine olan yabancılaşma düzeyleri farklılıklar gösterir.
- 8.Taşeronluk sisteminde çalışan işçilerin taşeronluk sisteminin geleceğine ilişkin görüşleri farklılıklar gösterir.

1.5. Sayıtlar

Aşağıdaki durumlar birer **sayıtlı** olarak kabul edilmiştir:

- 1- Araştırmanın saha çalışması bölümünde kullanılan ölçek, örneklemin görüşlerini toplayabilecek özelliktedir.
- 2- Örnekleimde yer alan bireyler sorulara içten, samimi ve doğru yanıtlar verecektir.

1.6. Sınırlılıklar

Bu proje şu sınırlılıklara sahiptir:

- 1- Bu proje örnekleme yer alan **70** işçinin ankete verdikleri görüşlerle sınırlıdır.
- 2- Bu proje **2015 Mayıs** ayında yapılan saha çalışması ile sınırlıdır.
- 3-Bu proje Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Hazırlama Rehberindeki ilkelerle sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

İş: Belli bir işyerinde sürdürülen benzer etkinlikler grubudur.

Meslek: Belli bir tür alanda etkinlikte bulunabilme gücüdür.

İşçi: İş sözleşmesine dayalı olarak yani ücret karşılığında ve işverene bağımlı olarak (işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak) çalışan kişiye işçi denir (İş K./m.2).

İşveren: İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye denir.

İş İlişkisi: İşçi ile işveren arasında kurulan ilişkidir.

İş sözleşmesi: İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi, “iş sözleşmesi” ne dayalıdır. İş sözleşmesi, “işçinin, bağımlı olarak iş görmesi”ni ve “işverenin ücret ödemesi”ni içerir.

İşyeri: İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan veya olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir (İş K./m.2). İşyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

Taşeron (alt işveren): Birçok durumda bir işin veya işin bir kısmını gerçekleştirmek ya da işverenin sözleşmesindeki tüm yükümlülüklerini yerine getirmek amacıyla anlaşma imzalayarak üstlenen diğer yüklenicidir.

Alt işveren: 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 işverendir (İş K./m.2).

Taşeron İşçi: Taşeron iş yapan firmalarda çalışan işçilerdir.

2. Alanyazın

2.1. Taşeron (Alt İşverenlik), Taşeronluk, Taşeron İşçilik Kavramları ve Tanımları

Fransızca kökenli olan “Taşeron” (subcontractor / tacheron) kavramı “Büyük bir işin bir bölümünü yaptırmayı, asıl üstenciden üzerine alan ikinci üstenci.” Başka bir tanımla taşeron “Büyük bir işin yalnız kendi uğraşı alanına giren bölümünü asıl müteahhitten alan kişidir. Genellikle aldığı işi götürü olarak yapar. Örneğin konut inşaatı yapan müteahhitlerin, konutların elektrik donatımını, doğramasını veya su tesisatını ayrı ayrı taşeronlara vermeleri gibi.”⁹

Taşeron çalışma özellikle kamu hizmetinin üretiminde yaygınlaştı. Bugün kamuda sayıları milyonları bulan taşeron işçiler hizmet alım ihaleleri ile çalıştırılıyor. Aynı iş yerinde yıllarca hizmet ürettikleri halde o iş yerinin “asıl işçisi” olarak sayılmıyorlar. İşyerinde bulunmayan çoğu zaman fason adreslerde bulunan şirketler üzerinden çalıştırılıyorlar. Bütün çalıştırma biçimlerini ve koşullarını hizmeti satın alan asıl işveren belirlediği halde asıl işveren taşeron işçinin hakları konusunda sorumluluk almıyor. Taşeron şirketler ihaleler yoluyla işçiler üzerinden muazzam kazançlar elde ederken taşeron çalışan işçiler azami iş–asgari maliyet mantığı ile çalıştırılıyor.¹⁰ Dolayısıyla Öngel’e göre “taşeronlaştırma” işverenlerin yasal yükümlülüklerden kurtulmak için başvurdukları en tipik çalıştırma biçimidir. O nedenle giderek hem özel sektörde hem de kamuda tercih edilen bir çalıştırma biçimi haline gelmektedir (Öngel, 2014). Daha az bir ücret ödeyerek gerek kamuda gerekse özel sektörde asli işleri yapan taşeron işçilerin diğer kamu işçileriyle özlük hakları bakımından eşit konumda bulundukları söylenemez. Tam da bu nokta günümüz Türkiye’inde işçi–işveren arasında yaşanan temel ihtilaf konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de artık çalışma hayatının bir realitesi olan “taşeron işçilik” doğal olarak Türkiye ekonomisinde yaşanan dönüştürmelerin bir sonucu olduğu savunulabilir. Özellikle 1980’den sonra yavaş yavaş dışa açılan Türkiye ekonomisi önemli dönüştürmeler geçirmiştir. Bu durumun kısaca özetlenmesinde yarar bulunmaktadır.

⁹ <http://taseron.nedir.com/#ixzz3U1b7uDb0> Erişim tarihi: 10.03.2015

¹⁰ <http://www.sendika.org/2013/03/arzu-cerkezoglu-taseronluk-iscinin-haklarini-kullandirmama-sistemidir-sibel-yerdeniz-t24/> Erişim tarihi: 10.03.2015

Ercan’a göre (aktaran Öztürk ve Özyakışır, 2005) 1980 öncesi Türkiye’inde dış ticaret, finansal piyasalar ve bazı mal pazarları kontrollüydü. Finansal sektör bankaların egemenliğindeydi. Finansal liberalizasyonun bir hedefi de, daha önceleri kontrol edilen nominal faizlerin enflasyonun altında kalması nedeniyle eksi (-) olan reel faizlerin artıya (+) çekilmesiydi.

Öztürk ve Özyakışır’a göre bu durum sonucunda Avrupa Topluluğu ile entegrasyonu gerektiren gümrük indirimleri ve mevzuat uyumları gecikmiş, çoğu zaman döviz darboğazı yüzünden ara ve yatırım malları ithalatı sektöre uğramış, üretim düşmüş ve bunun sonucunda işsizlik artmıştır. Tüm bu olumsuz gelişmelerin yoğunlaştığı 70’li yılları takiben, 24 Ocak 1980 tarihinde “24 Ocak Kararları” olarak Türk ekonomisinin tarihine geçen ve liberalleşme ekseninde birtakım yapısal dönüşümler içeren bir program uygulamaya konulmuştur.

Kazgan’a göre (aktaran aktaran Öztürk ve Özyakışır, 2005) 24 Ocak 1980 kararları ve onları izleyenler, ekonominin dışa açılması için sadece dış baskılardan kaynaklanmadı; dışa açılma için iç baskılar da çok yoğun ve dış baskılarla kesişiyordu. Öte yandan ekonominin 1987 ve 1979 yıllarında -OECD kredilerinin iyice gecikmesi, borç kredinin artık bulunamaması dolayısıyla- içine düştüğü döviz darboğazı, Türkiye’de bazı şeylerin değişmesi gerektiğini göstermekteydi. Yıldırım’a göre (aktaran aktaran Öztürk ve Özyakışır, 2005) ise Türkiye 1970’lerin sonunda içe dönük sanayileşme modelinin tükenmesi ile iktisadi, toplumsal ve ideolojik bir boşluğa düşmüştür. Kısa vadeli kaygılar devletin varoluşu sebebini kaybetmesine yol açmıştır.

2.2. Türkiye’de Taşeron İşçilik

Türkiye’de 24 Ocak 1980 tarihinde yapılan ve tarihe geçen “24 Ocak Kararları” önemli bir ekonomik dönüşüm noktasını temsil etmektedir. Bu kararlar ile serbest piyasa ekonomisine geçilmiş olmasının tüm ekonomide ve piyasalar üzerinde dönüştürücü etkileri olmuştur. Emek piyasalarında ücretler ve sendikalaşmayı da içeren çalışma koşulları emek aleyhine değişmeye başlamıştır.

Yukarıda bahsedildiği gibi Türkiye ekonomisi özellikle 80’lerden sonra önemli dönüşümler yaşamıştır. Yerel ve evrensel boyutta yaşanan ekonomik buhranlar doğal

olarak Türkiye ekonomisini ve çalışma yaşamını etkilemiştir. Özellikle 2001 ve 2009 yıllarında yaşanan ekonomik krizler çalışma yaşamında daralmalara yol açmış, işgücü piyasasını olumsuz etkilemiştir. Hantallaşan devlet personel rejimi, kamu ve özel boyutta işgücü temininde de farklı arayışlara sevk etmiştir. Her üniversite mezununun devlet kadrolarına demir atmak istemesi, devlet memuru olma hayallerini ön planda tutmaları belli bir süre sonra doğal olarak bir “doluluk” yaratmıştır. İhtiyaç duyula elemanlara kadro verilmesi yerine çoğu zaman geçici çalıştırma veya sözleşmeli çalıştırma yoluna gidildiği de görülmektedir. Buna ek olarak özel ve kamu kurumlarının işgücü temininde farklı yöntemlere başvurdıkları görülmektedir. Bunlardan biride işin ihale edilmesi sonucu ortaya çıkan “*Taşeron Çalışma Sistemidir.*” Türkiye’de hızla artan ve beraberinde birçok problem getiren bu çalışma sistemi Türkiye’nin çalışma hayatının bir gerçeği haline gelmiştir.

Öngel’e göre Türkiye’de taşeronluk özellikle 2000’li yıllarda gündemimizde daha fazla yer almaya başladı. Söz konusu uygulama zaten inşaat sektöründe yaygın olarak görülüyordu. Hatta inşaat sektöründe hâkim çalışma biçimi taşerona iş vermek şeklinde gerçekleşmekteydi. Nitekim özel sektör açısından taşeron işçi sayılarına bakıldığında inşaat sektörünün önceliğini görmek mümkündür. Kamu sektöründe de taşeron işçi sayısında ciddi artışların yaşandığını görmek mümkündür. Kamu sektöründe işçi statüsünde çalışanlar açısından hâkim istihdam biçiminin artık taşeron işçilik olduğu resmi verilere de yansımaktadır. İşin belli bir bölümünün asıl işveren tarafından bir başkasına belirli bir sürede tamamlanması için ihale edilmesi şeklinde gerçekleştirilen bu uygulama, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu ile yaygınlaşmaya başlamıştır. Türkiye açısından taşeron çalışma 2002 yılından bu yana sistematik olarak artmaktadır. 2002 yılında kayıtlı taşeron işçi sayısı 387 bin olarak ifade edilirken, 2011 yılında bu rakam 1 milyon 611 bine ulaşmıştır (Tablo 1). Taşeronlaştırma işverenlerin yasal yükümlülüklerden kurtulmak için başvurdıkları en tipik çalıştırma biçimidir. O nedenle giderek hem özel sektörde hem de kamuda tercih edilen bir çalıştırma biçimi haline gelmektedir.

Tablo 1. Özel ve kamu sektöründe kayıtlı taşeron işçi sayısı

Yıl	Alt İşverenler Tarafından Bildirimi Yapılan Sigortalı Sayısı	Alt İşverenler Tarafından Bildirimi Yapılan Sigortalı Sayısı	Alt İşverenler Tarafından Bildirimi Yapılan Toplam Sigortalı Sayısı
	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
2012 (6. Ay)	406.541	21.306	427.845

Kaynak: İstanbul Milletvekili Mahmut Tanal'ın 7/9123 sayılı soru önergesine verilen cevap

Taşeron işçi sayısı 2002-2007 yılları arasında yaklaşık 3 kat, 2007-2011 döneminde ise yüzde 50 oranında artış göstermiştir. Bu durum istihdam alanında daha fazla esnek ve güvencesiz bir çalışma hayatının inşa etmeye yönelik siyasal tercihlerin bir yansımasıdır (TBMM 2012a) (Öngel, 2014). Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2014 verilerine göre Türkiye'de 1 milyon 482 bin 690 kişi taşeron işçi olarak çalışıyor.¹¹

Yukarıda da değinildiği gibi son yıllarda çalışma hayatının ve Türk kamuoyunun giderek daha çok tartışma konularından birisi haline gelen **alt işveren** ya da kamuoyunda bilinen adı ile **taşeron** uygulamaları Soma Faciası ile bugün Türkiye'de tamamen tartışma gündemine oturmuş bulunuyor. Mevzuat gereği işyerlerinde

¹¹ <http://www.evrensel.net/haber/110539/2014-rakamlarina-gore-turkiyede-1-5-milyon-taseron-isci-calisiyor> Erişim tarihi: 10.06.2015

yürütülmekte olan hizmet ya da üretim faaliyetine yardımcı konumlarda uygulanmak üzere oluşturulmuş sistemin, yıllar içerisinde bambaşka muhtevalar kazandığı, zamanla **düşük ücret, güvencesizlik, örgütsüzlük ve keyfi uygulamaların** gölgesinde **çağdaş bir emek köleliğine** dönüştüğü görülmüştür. Bir yanda bugünkü dünyanın birinci sınıf ülkeleri içerisine girmek için Avrupa Birliği ile katılım müzakerelerini sürdüren, ILO’nun bugünkü dünyada gerekli kabul edilen birçok sözleşmesine imza atmış, demokratikleşen ve vesayet çemberini kıran Türkiye, diğer yanda sayısı bir buçuk milyona dayanmış, problemler yumağı içerisinde kaderi taşeronun iki dudağı arasına sıkışıp kalmış umutsuz, ürkek ve endişeli taşeron işçileri. Nihayetten son olarak onların bu dramını siyah bir tokat gibi yüzümüze çarpan, yüreğimizi yaralayan Soma Faciası...(Hak-İş, 2014: 1).

Çelik “10 Soruda Taşeron Dosyası: ‘Taşeron cumhuriyeti’ müjdesi!” adlı yazısında taşeronlukla ilgili şunları anlatmaktadır:

Taşeron uygulamasının temel motifi maliyetlerin özellikle de işgücü maliyetinin düşürülmesidir. Bu sistem, çalışma ilişkilerini güvensizleştiren, sendikası ve toplu sözleşmesiz ve hatta iş yasası dışında işçi çalıştırmanın bir aracı haline gelmiş durumda. Geçmişte istisna olan taşeron/alt işveren uygulaması günümüzde yaygın bir istihdam biçimi haline geldi. 1980’li yıllarla birlikte bütün dünyada taşeronlaşma sermayenin yeni uluslararası stratejisi içerisinde önemli bir yere sahip. Bu strateji genel olarak iş ilişkilerinin, çalışma sisteminin esnekleştirilmesi, kuralsızlaştırılması olarak da adlandırılmakta. Özellikle işgücünün kolay ikame edilebileceği alanlarda daha hızlı bir taşeronlaşma yaşanmakta. Öncelikle özel sektörde başlayan taşeronlaşma zamanla kamuda da yaygınlaştı. Kamuda alt işveren, hizmet alımı gibi adlar altında kadrolu kamu çalışanı yerine taşeron tercih edilmeye başlandı. Kamuda özellikle eğitim ve sağlık sektöründe ciddi boyutlara ulaştığı bilinmekte. Hizmet ve lojistik sektörlerinde daha hızlı büyümekte ancak doğrudan ana mal ve hizmet üretiminde de yaygın. Taşeron uygulaması çalışma ilişkilerinde güvencesizlik, hukuksuzluk ucuzluk ve örgütsüzlük anlamına gelmektedir. Çalışma haklarının en yaygın ihlal edildiği, iş kazalarının en fazla olduğu yerler taşeron şirketler tarafından yapılan işlerdir. Taşeronluk son yıllarda giderek artan bir tepkiyle

karşılaşmaktadır. İşçilerden ve sendikalardan gelen bu tepkilerin aksine sermaye örgütleri ise taşeron uygulamasının daha da yaygınlaştırılmasını ve konudaki sınırlamaların kaldırılmasını talep etmektedir.¹²

Çelik'in de vurguladığı gibi taşeronluk uygulaması Türkiye'de çok hızlı bir şekilde yayılmaya başlamış ve yasal zemine kavuşturulmuştur. Son günlerde önemli toplumsal olaylarla gündeme gelen taşeronluk ve taşeron işçiler parlamento gündemini de uzun süre meşgul etmiş bir konu olmuştur. Çelik, çeşitli yasalarla özlük hakları düzeltilmeye çalışılan ve özellikle de kadro verme konusunda hükümetin gündemini de işgal eden taşeron işçiliği mevcut yasal düzenleme bağlamında şöyle betimlemektedir:

Taşeron işçilik konusunun püf noktası alt işveren tanımında yatıyor. İş Yasasının 2. maddesine göre asıl işin bir bölümünde alt işveren çalıştırılabilmesi “*işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenle uzmanlık gerektiren işler*” gibi üç koşulun bir arada var olmasına bağlıdır. Fransız yüksek yargısının içtihatları arasında da yer alan bu düzenleme taşeron uygulamasını sınırlamayı amaçlıyor. Bu üç koşul aynı anda yok ise yargı taşeron işçi çalıştırmayı muvazaa (hile) olarak kabul ediyor ve işçi başından itibaren asıl işverenin işçisi sayılıyor. Diğer bir ifadeyle bu üç koşul bir arada olmadan, asıl iş, taşerona verilirse bu durumda, “muvazaa” (hile) olgusu ortaya çıkıyor. Nitekim bu yönde verilmiş çok sayıda yargı kararı var. Taşeron meselesinin kritik noktası bu tanımda düğümleniyor.¹³

“*Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma*” adlı çalışmasında Gamze Yücesan Özdemir (2010) taşeron çalışma kavramını şöyle anlatmaktadır: “Taşeron çalışma dediğimizde, montaj işçileri, tersane işçileri, maden işçileri, belediye işçileri, çağrı

¹² Aziz Çelik, 10 Soruda Taşeron Dosyası: 'Taşeron cumhuriyeti' müjdesi!"

<http://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/10-soruda-taseron-dosyasi-taseron-cumhuriyeti-mujdesi,6522>

Erişim tarihi: 20.12.2015

¹³ Aziz Çelik, 10 Soruda Taşeron Dosyası: 'Taşeron cumhuriyeti' müjdesi!"

<http://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/10-soruda-taseron-dosyasi-taseron-cumhuriyeti-mujdesi,6522>

Erişim tarihi: 20.12.2015

merkezi işçileri, kadınlar ve erkekler, yetişkinler ve çocuklar, göçmenler ve göçmen olmayanlar, vasıflı, yarı-vasıflı ve vasıfsız olanlar, diğer bir deyişle, toplumsal işbölümü olarak baktığımızda üretim, dağıtım, tüketim ve yeniden üretim alanlarındaki işçilerden bahsetmekteyiz”(Özdemir, 2010). Türkiye’de de söz konusu alanlarda yoğun bir emekçinin olduğu bir gerçektir. Kamunun asli işlerini ifa eden bu insanlar adeta üvey evlat gibi görüldüklerini her fırsatta dile getirmektedirler. Bu üvey evlatlığın yanında adeta bir baskıcı çalışma sistemi olarak taşeronluk, sermayenin hâkimiyeti altında şekillenmektedir. Yine bu konuda Özdemir (2010) şunları anlatmaktadır:

Taşeron çalışma bir despotik emek rejimidir; çünkü taşeron emekçiler baskıyı var eden yüksek iş değiştirme hızı, düşük ücretler, ağır çalışma koşulları, ciddi sosyal hak kayıpları, sosyal güvencesizlik ve işçi sağlığı ve iş güvenliğinin olmaması ile karşı karşıyadırlar. Dolayısıyla, küresel kapitalizmde, hem merkez hem de çevre ülkelerde, taşeron emekçiler, sabit süreli sözleşmeler olmadan, çeşitli görevler yapacak biçimde esnek ve sürekli mekân değiştirecek şekilde hareketli hale gelip güvencesiz bir konuma itilmişlerdir. Bu koşullar despotik emek rejimi koşullarıdır. Taşeron çalışma bir despotik emek rejimidir; çünkü taşeron firma ile ana firma arasındaki bağımlılık ilişkisi baskı koşullarını yeniden üretmektedir. Taşeron çalışma, üretim sürecinin parçalanmasının bir ürünüdür ve bu parçalanma, ana firma ile taşeron firma arasında bağımlılık ilişkisi yaratmaktadır ve bu bağımlılık ilişkisinde ana firma çok güçlüdür. Bu bağımlılık ilişkisi içinde ana firma merkez işgücünü istihdam etme kapasitesindeyken, diğer bir deyişle, işgücüne göreli iyi ücretler, sosyal güvence ve belki sendikalaşma imkânı tanırken; kendine bağımlı taşeron firmayı, işgücüne yönelik uygulamalarda “en geri” noktaya gitmeye zorlamaktadır. Dolayısıyla, düşük işgücü maliyeti baskısı, despotik emek rejimlerini yaratmaktadır. Taşeron çalışma, despotik bir emek rejimidir; çünkü taşeron firmalar arası rekabet, “dibe doğru koşu” biçiminde gerçekleşmektedir. Taşeron firma, ana firmanın verdiği işi alabilmek için despotizmi, ücretler, çalışma saatleri ve çalışma koşulları anlamında en sert biçimde uygulamaktadır.¹⁴

¹⁴ Gamze Yücesan Özdemir (2010), *Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma*, <http://www.calimatoplum.org/sayi27/ozdemir.pdf> Erişim tarihi: 20.03.2015

Taşeron işçiliğin bu genel görünümünün ve tasvirinin yanında Türkiye gerçeğinde nasıl bir durum arz ettiği önem arz etmektedir. Ancak bu konuda yeterli bilimsel çalışmaların yapılmadığı da ortadadır. Dolayısıyla farklı değişkenler bağlamında araştırılmaya muhtaç bu konudur. Yine de konuyla ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında önemli bulgulara ulaşıldığı görülmektedir.

Bu çalışmalardan biri Hak-İş tarafından 2014 yılında yapılan “*Taşeron İşçisi Gerçeği Araştırması: Kimlik / Tutum / Beklenti*” adlı çalışmadır. Sosyo-demografik değişkenler bakımından Türkiye’nin taşeron işçilik profilini ortaya koymayı hedefleyen araştırmada elde edilen bazı sonuçlar şöyle sıralanabilir:

- *Taşeron İşçi Gerçeği Araştırması* sonuçlarına göre, araştırmaya katılan taşeron işçilerin %52,6’sını ilk ve orta öğretim mezunları oluştururken, lise mezunu işçilerin %33,8’lik bir paya sahip olduğu görülmektedir. Üniversite mezunu taşeron işçilerin oranı ise %11,2 ile üçüncü sırada yer almaktadır. Taşeron işçilerin çoğunluğunun evli ve bunların %32,4’ünün iki çocuk sahibi olduğu görülmektedir.
- Türkiye’de genel işçi ücretleri göz önüne alındığında, taşeron işçilerin ücret seviyelerinin genel tablonun altında seyir ettiği dikkat çekmektedir. Bugün Türkiye’de taşeron uygulaması kapsamında çalışan bir milyon üzerindeki işçinin yarısı 1.000 TL’nin altındaki ücret ile geçinmek zorunda bırakılmaktadır. 2.000 TL ve üstü ücret alan işçilerin oranı ise %1’in altında olduğu görülmektedir.
- Türkiye’de taşeron işletmeciliğinin öncelikli olarak belediyelerde ve sağlık sektöründe yaygın olarak kullanıldığı tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarından, işçilerin taşeron uygulamasının asıl sebebinin ucuz işçilik yaratmak, taşeron firmalara kaynak/para aktarmak ve sendikal haklardan mahrum bir işçilik yaratmak olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Bu bağlamda taşeron işçilerin %88,5’lik düzeyde sendikalı olmak istedikleri de bir başka önemli veri olarak dikkati çekmektedir.

- Yine eldeki sonuçlara göre, taşeron işçiler için en önemli sorun kadrolu statüye geçiş olduğu büyük bir fark ile öne çıkmaktadır. Kadro sorununu takip eden ikinci en önemli sorun ise iş ve ücret güvencesi olarak tespit edilmiştir.
- Türkiye’deki taşeron işçileri içinde bulundukları işçiliğin güvencesiz bir model olduğunu düşünmektedirler. Taşeron ve kadrolu işçi arasındaki farklılıklar dikkate alındığında, taşeron işçilerin kadrolulara göre çok daha düşük düzeyde ücret ile geçinmek zorunda kaldıkları tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadrolu işçilerin sahip oldukları ek gelir (fazla mesai, prim, vs.) gruplarından taşeron işçilerin yararlanamadıkları ortaya çıkmıştır.
- Araştırma kapsamındaki taşeron işçilerin, kıdem tazminatına hak kazan(a)madıklarını şiddetle belirttikleri verilerden anlaşılmaktadır. Taşeron işçilerin aldıkları ücretler göz önüne alındığında, insan onuruna uygun bir hayatı yaşamalarını imkânsız kıldığı görülmüştür.
- Araştırma sonuçları, taşeronluk sisteminde yeni ve köklü bir düzenlemeyi kaçınılmaz kılmaktadır. Söz konusu araştırma bulgularına göre; taşeronluk sistemi genel işçi ücretlerini aşağı çekmekte, güvencesiz ve esnek bir modele dayanmakta ve *kamuoyu yapımcılarının* söylediğinin aksine çalışma hayatında verimliliği ve kaliteyi yükseltmemektedir.
- Taşeron işçileri için en önemli sorun; başta iş güvenliği ve çalışma şartlarını da kapsayan iş sağlığı ve güvenliği sorunlarıdır. İşçiler, taşeron işletmesinin, iş sağlığı ve güvenliği harcamalarını maliyet artırıcı bir unsur olarak gördüklerini ve kendilerini sağlıksız bir iş ortamında çalıştırarak açıkça risk altına soktuklarını net bir şekilde belirtmişlerdir.
- Araştırmanın en dikkat çekici verilerinden biri de, hâli hazırdaki yasal mevzuatın taşeron işçilerin örgütlenmesini büyük ölçüde engellediği gerçeğidir. Bir başka önemli sonuç ise, işverenin sendikalaşmasını engelleyici tavrıdır. Öyle ki işveren, sendika üyeliğini işçileri işten çıkartma gerekçesi olarak kullanmaktadır.

- Bulgular, taşeron işçilerin sendikalardan beklentilerinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Taşeron işçileri, sendikalı oldukları takdirde sorunlarını çok daha kolay aşacaklarına inanmaktadırlar. Kamuoyunda çok sık gündeme gelmesine rağmen taşeron işçiler 2014 yılı içerisinde kadro verileceğine inanmamaktadırlar. Bu inançsızlık, bu sürecin böyle bir sonla sonuçlanmayacağına dair inançla ilgilidir.
- Taşeron işçileri, yasalarla çizilen sınırların aksine, belirlenmiş işlerde çalıştırılmadıkları araştırma sonucunda elde edilen bir diğer önemli veridir. Bu durumun, taşeron işçilerin herhangi bir işte uzmanlaşmalarını engellediği ise diğer bir gerçektir.
- Kadrolu işçilere kıyasla çok sayıda sorunla yüzleşmek zorunda bırakılan taşeron işçilerin çalışma şartları da kadrolu işçilerden oldukça ağır olduğu araştırma bulgularında açıkça görülmektedir. Araştırma, taşeron işçilerin işyerinde ayrımcılığa uğradıkları gerçeğini ortaya koymaktadır. Bu ayrımcılığın asıl sebebinin düşük ücretlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir.
- Kadın taşeron işçilerin oranının daha yüksek olduğu sağlık sektöründe, ücretler, belediyelerin hayli gerisindedir. Bu sonuç, konuyla ilgili diğer bulgularla birlikte değerlendirildiğinde, kadın taşeron işçilerinin erkeklere göre daha güvencesiz koşullara sahip olduğu gerçeğini gözler önüne sermektedir. Ayrıca sağlık sektöründe zamanında ödenmeyen ücretler, kadın taşeron işçilerinin güvencesizliğinin derinleşmesine neden olmaktadır.
- Sonuç olarak, *Taşeron İşçi Gerçeği Araştırması*, Türkiye’de bu konunun çalışma hayatının yapısal bir sorunu hâline geldiğini çeşitli bulgularla açıkça ortaya koymaktadır. Her geçen gün derinleşen sorunun, mevcut düzenlemeler ve politikalarla çözülmesinin imkânsız olduğu da görülen diğer bir gerçektir.¹⁵

¹⁵ Hak-İş (2014), *Taşeron İşçisi Gerçeği Araştırması: Kimlik / Tutum / Beklenti*, www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf Erişim tarihi: 20.03.2015

Bu bulguların Türkiye’deki taşeron işçi gerçeğini yansıttığı aşikârdır. Yapılacak benzer çalışmalarla hem konunun önemine dikkat çekilebileceği hem de taşeron işçilerin harcadıkları emek karşılığı ulaşmaları gereken sosyo-ekonomik haklara yönelik yapılacak yasal düzenlemelere öncülük edilebileceği savunulabilir.

Şunu söylemek gerekir ki Taşeron sorunu, sadece Türkiye’nin sorunu değildir. Dünya kapitalistleri çok uzun zamandır kadrolu ve sürekli bir işe sahip olan işçilerin elde ettiği örgütlülüğün, kimi yerde ücretlerine denk sosyal haklardan, gelişen rekabet karşısında sorun olarak gördükleri iş güvencesinden yakınıyorlardı. Bu nedenle, kimi toplum bilimciler tarafından “disposable workforce” olarak adlandırılan, yeni tür işçiliği tanımlamak için kullanılan bir kavram ortaya atılmıştır. “Disposable workforce” terimi, sağlık sektöründe kullanılan şırıngalardan yola çıkılarak bulunan bir terimdir ve Türkçesi “tek kullanımlık” veya “atılabilir malzeme” içeren “işgücü” anlamına gelir. Patronların, işçiyi istediği zaman işe almasını, sadece işlerin yoğun olduğu dönem için istihdam etmesini, işçiye ilave hiçbir hak vermemesini, istediği zaman evine göndermesini, sonra keyfi isterse yeniden çağırmasını içeren sözde “çalışma ilişkileri” düzenlemelerinin genel adlandırmasıdır.¹⁶

Tüm bunların ışığında “Taşeron Sistem” içerisinde çalışan işçilerin çalışma hayatında hak ettikleri yere sahip oldukları söylenemez. Emeğini satan bu insanların özlük hakları bakımından da beklentilerinin karşılandığı söylenemez. Kamuya dönük asli hizmetleri ifa eden bu işçiler, taşıdıkları özellikler bakımından araştırılmaya değer bir işgücü grubudur. Dolayısıyla *“Türkiye’de taşeron sistem içerisinde çalışmak zorunda kalan işçilerin sosyo-demografik özellikleri nelerdir? Bu işçilerin işleriyle ilgili görüşleri nelerdir? Bu çalışma sistemi nasıl bir görünüm arz etmektedir?”* soruları araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

24 Ocak 1980 Ekonomik Kararları ve Genel Amaçları

24 Ocak İstikrar Programının temel felsefesi ekonomide devlet müdahalesini en aza indirerek piyasa ekonomisine işlevlik kazandırması idi. Devletin yerini özel kesimin

¹⁶ <http://www.urundergisi.com/makaleler.php?ID=1834> Erişim tarihi: 20.03.2015

alması, ekonomide makro ve mikro dengelerin belirlenmesinde idari kararların yerine, fiyat mekanizmasının geçerli olması amaçlanmıştı. Bu temel amacın gerçekleşmesi için mal ve faktör piyasa fiyatlarına müdahalelerin kaldırılması gerekiyordu. 24 Ocak 1980 Programı ve devamında alınan kararlarla bu yönde mesafe alındığı söylenebilir. Ekonominin işleyişinde idari kararlar değil, serbest piyasa güçleri etkili olacaktı. KİT dâhil tüm kamu kesimi daraltılacak ve özel girişim teşvik edilecekti. İthalatta serbesti sağlanacak ve yabancı sermaye teşvik edilerek, fiyat rekabeti tesis edilecekti (Öztürk ve Özyakışır, 2005). Bu kararların sonuçları kendini göstermeye başlamış ve Türk ekonomisinde kısa da olsa hareketliliğe yol açmıştır.

Türk Ekonomisindeki Kısa Dönemdeki Başarılar (1980-1983)

Türkiye ekonomisinde daha önce uygulanan ekonomik istikrar programlarına baktığımızda kısa vadeli hedeflerin göz önüne alındığını ve liberal nitelikler taşımadığını görmekteyiz. Ama 24 Ocak kararlarına bakıldığında kısmen kısa vadeli amaçlar belirlemekle birlikte özellikle uzun vadeli hedeflere yönelme olmuştur. Türkiye ekonomisinde bu ekonomik kararlar dördüncü plan döneminde alınmıştır. Dördüncü plan döneminde birçok önlem alınmıştır (Öztürk ve Özyakışır, 2005).

Tokgöz ise (aktaran Öztürk ve Özyakışır, 2005) ise bu dönemde IMF ile yapılan bir anlaşmanın içeriğine değinmektedir. Ona göre özellikle 1980-1983 yılları arasında yürürlüğe konan ve IMF ile imzalanan “*stand-by*” anlaşması çerçevesinde belirlenen önlemlerin başlıcaları şunlardır:

- Para arzının kısılması ve “*serbest fazi*”e geçilmesi,
- Türk Lirasının yüksek oranda devalüe edilmesi,
- Kamu harcamalarının kısılması, bütçe açığının küçültülmesi,
- KİT ürünlerine açıklarını kapatmaları için zam yapma yetkisinin verilmesi,
- Sübvansiyonların asgariye indirilmesi ve fiyat kontrollerinin azaltılması,
- Esnek kur, günlük döviz kuru uygulamasına geçilmesi,
- Yabancı sermaye girişini hızlandıracak önlemlerin alınması,
- İhracata dayalı sanayileşmeyi özendirirken, ihracata (vergi, ucuz kredi ve döviz kullanım kolaylıkları) sürekli destek verilmesi.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi anti-enflasyonist ve dışa açılmayı özendiren bu önlemler, 1981 yılının başından itibaren olumlu sonuçlar vermiştir. Ayrıca 1981 yılında özel sektörün beklediği iki yeni uygulama başlamıştı. Merkez Bankası 30 Nisan'dan itibaren “*günlük döviz kuru*” ilanına başladı. 30 Temmuzda da Sermaye Piyasası Yasası yürürlüğe girdi (Tokgöz, 2001'den aktaran Öztürk ve Özyakışır, 2005). Şüphesiz Türkiye'nin ekonomisinde günümüze dek önemli gelişmeler yaşanmıştır. İki binli yıllara geldiğimizde önemli gelişmelerle karşılaşmaktayız. Bu yıllardaki önemli gelişmeler kısaca şöyle özetlenebilir.

Kasım 1999 başında Türk ekonomisinin sağlığı hakkında kötümser düşüncelere kapılmamıza yol açan, TCMB'nin bir kararı açıklandı: ilk “On Milyon Türk Lirası” piyasaya çıkmıştı. 17 Ağustosta Marmara bölgesinde ve 12 Kasım'da Bolu-Düzce'de meydana gelen büyük depremin yol açtığı “ekonomik kayıpları karşılamak yönünde 26 Kasım 199 tarihinde (4481 Sayılı) “Deprem Vergisi” çıkarıldı (Tokgöz 2001'den aktaran Öztürk ve Özyakışır, 2005). Yine Öztürk ve Özyakışır'a (2005) göre, Türkiye ekonomisinde 2000'li yıllara gelindiğinde ise enflasyonla mücadele temelinde yeni bir program geliştirildi.

Aralık 1999 Niyet Mektubu ile somutlanan 2000-Eflasyonu Düşürme Programı 2002 yılı sonuna kadarki 3 yıllık bir evreyi kapsamaktadır. Bu dönem boyunca somut olarak para programı, döviz kuru ve kamu maliyesi politikaları, performans kriterleri ve stratejik hedefler olarak belli bir takvime bağlanmış, ayrıca da planlanan yapısal reformlar ile desteklenmiştir. Programın genelde 3 ana başlık üzerine inşa edildiği görülmektedir: (i) kamu kesimi (maliye) reformu; (ii) döviz kuru nominal çıpasına dayalı para programı ve (iii) sosyal güvenlik, özelleştirme ve tarım kesimine yönelik yapısal nitelikli dönüşümler (Yeldan 2004'ten aktaran Öztürk ve Özyakışır, 2005).

Öte yandan IMF'ye verilen “Niyet Mektubu”nda enflasyon oranı (TEFE) 2000 yılında %20, 2001 yılı sonunda %10 ve 2002 yılında yani üç yıllık programın sonunda, oran %5'e düşmüş olacaktı (Tokgöz, 2001'den aktaran Öztürk ve Özyakışır, 2005).

“İstikrar Programı”nın 2000 yılının ilk yarısında ortaya koyduğu olumlu gelişmelerin etkisinde kalan DPT uzmanları ve Hükümet 2001-2003 dönemi için iyimser bir tahminle yıllık büyüme hızını ortalama %7 olarak öngördü. Siyasi istikrarı sağlamayı

başaran geniş tabanlı koalisyon Hükümeti, bu uzun vadeli hedefe ve stratejiye uygun olarak 201-2005 yıllarını kapsayan Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nı 1 Ocak 2001 yılında yürürlüğe koydu. Ancak 8. Planın temel hedefleriyle ilgili politikalar ve araçlar, yürürlüğe girmeden Kasım 2000 Krizi ile gündemden düştüler. Çünkü Hükümet ve ekonomi yönetimi “günü kurtarma” uğraşı içine girdi (Tokgöz, 2001'den aktaran Öztürk ve Özyakışır, 2005). Kasım Krizinden hemen sonra Türk Ekonomisi Şubat 2001 Kriziyle karşı karşıya kaldı (Öztürk ve Özyakışır, 2005).

Türkiye ekonomisinde yaşanan bu gelişmeler her şeyi etkilediği gibi doğal olarak istihdamı da etkilemiştir. Kimi zaman hem özel hem kamu sektörü, istihdam açısından kısıtlamalara gitmişler, işgücü maliyeti en aza indirilmeye çalışılmıştır. Kadrolu işgücü çalıştırmanın yanında farklı biçimlerde işgücü çalıştırma yoluna gidilmiştir. Bunlardan biri de bu araştırmanın konusunu oluşturan “Taşeron İşçiliktir.” Gerek özel sektörde gerekse kamuda çalıştırılan taşeron işçiler “kadrosuz, özlük hakları yetersiz, sendika üyeliği olmayan, düşük ücretle vb.” topluma yönelik önemli hizmetlerde bulunmaktadır. Peki, taşeron işçilerin sosyal hakları nelerdir? Bunlara kısaca değinmekte yarar vardır.

Yürürlükteki mevzuatımıza göre, taşeron işçilerinin haklarına ve güvencelerine iki başlık altında yaklaşılabılır:

- 1) Gerçekten taşeron işçisi olanların hakları ve güvenceleri.
- 2) Gerçekte asıl işverenin işçisi iken kanundışı bir biçimde “taşeron işçisi” olarak gösterilenlerin hakları ve güvenceleri.

Türkiye’de halen “taşeron işçisi” olarak gösterilenlerin çok büyük bölümü, gerçekte asıl işverenin işçisidir ve asıl işverenin çalıştırdığı işçilerin sahip oldukları hak ve güvencelere sahiptir. Ancak bu işçiler haklarını kullanacak bilgiye, bilince, güce, cesarete ve kararlılığa sahip olmadıklarından, büyük sıkıntılar yaşamaktadır.

Bir işyerinde yardımcı işler taşeronu (alt işverene) verilebilir. Yardımcı işlerde iş alan taşeron gerçekten yalnızca yardımcı işlerde işçi çalıştırıyorsa ve işin yönetimi gerçekten taşerondaysa, işçiler “taşeron işçileri”dir. Bunlara “gerçek taşeron işçileri” diyebiliriz. Bir işyerinde asıl işin bir bölümü “teknolojik nedenlerle uzmanlık” gerektirebilir.

Gerçekten “teknolojik nedenlerle uzmanlık” gerektiren bir işte çalıştırılanlar, işin yönetiminin de taşeronda olması koşuluyla, “gerçek taşeron işçileri”dir. Bu işçilerin öncelikli hakkı, alacaklarının taşeron tarafından ödenmemesi durumunda asıl işverenin sorumluluğudur. “Gerçek taşeron işçileri” 4857 sayılı İş Kanunu'nda yazılı tüm haklara sahiptir. Kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, genel tatillerde ve hafta tatillerinde ücretli izin, yıllık ücretli izin bu haklar arasındadır. Gerçekten taşeron işçisi olanların öncelikli sorunu, taşeronların değişmesi durumunda bu haklarının nasıl uygulanacağıdır.

Kamu kesiminde asıl işverenle taşeron arasındaki alt işverenlik sözleşmesi genellikle bir yıllıktır. Alt işverenlik sözleşmesi her yıl yenilenir veya bir başka taşeronla yeni sözleşme yapılabilir. Eğer bu süreçte işçinin iş sözleşmesi (hizmet akdi) feshedilmiyor ve işçi aynı işi yapmayı sürdürüyorsa, işçinin kıdem tazminatı ve ücretli izin hakları devam eder. Yargıtay, taşeronun değişmesini İş Kanunu'ndaki "işyeri devri" olarak yorumlamaktadır. İşyeri devrinde işçinin iş sözleşmesi aynen devam etmektedir. Asıl işverenin işyerindeki işi sona eren taşeron eğer işçilerinin iş sözleşmelerini feshetmez, onlara kıdem tazminatlarını ve diğer haklarını vermezse, bu işçiler (tüm haklarıyla) yeni taşerona devredilmiş sayılmaktadır. Bu şekilde taşeron değiştiğinde işçinin kıdemi ve diğer hakları yanmamakta veya sıfırlanmamaktadır.

Türkiye'de taşeron işçilerinin büyük bölümü, gerçekte asıl işverenin işçisi iken kanundışı bir biçimde "taşeron işçisi" olarak gösterilenlerdir. Asıl işverenle taşeron arasındaki alt işverenlik sözleşmesinin mevzuata aykırı olduğu durumlarda, muvazaalı bir ilişki söz konusudur. Taşeron işçilerinin en önemli hakkı, işlerin taşerona verilmesi konusunda kanunların çiğnendiğinin tespit edilmesi (muvazaa) durumunda, taşeron işçisinin işin başından itibaren asıl işverenin işçisi sayılmasıdır. Asıl işverenin işçisi sayılan taşeron işçisi, işin başından itibaren asıl işverenin işçilerinin yararlandığı haklardan yararlanır. Gerçek taşeron işçilerinin gasp edilmiş haklarının korunması önemlidir. Ancak daha da önemli olan, gerçekte işin başından itibaren asıl işverenin işçisi iken, taşeron işçisi olarak gösterilip hakları daha ciddi biçimde gasp edilen kesimlerin haklarının öğrenilmesi, korunması, geliştirilmesi ve kullanılmasıdır.¹⁷

¹⁷ <http://www.tekgida.org.tr/Oku/7473/Taseron-Iscilerinin-Haklari-Nelerdir>? Erişim tarihi: 13.3.2015

Yukarıda sayılanların yanında 6552 Sayılı Torba Kanunla taşeron işçileri ve taşeron işçi çalıştırma konularında yapılan düzenlemeler, taşeron işçilerine getirilen güvence ve yeni haklar aşağıda belirtilmiştir.

- 4857 sayılı İş Kanununun “Kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hakedişlerinden ücreti kesme yükümlülüğü” başlıklı 36 ıncı maddesinde Torba Yasanın 3 üncü maddesiyle *değişiklik yapıldı*. Yapılan değişiklikle; alt işverene yani taşerona işveren işverenlere, bunların işçi ücretleri ödeyip ödemediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etme ve varsa ödenmeyen ücretler, taşeronun hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırma yükümlülüğü getirildi. Böylece taşerona bağlı olarak çalışan işçilerin ücretleri garanti altına alınmış oldu.
- 4857 sayılı İş Kanununun “Yıllık ücretli izin uygulanması” başlıklı 56 ncı maddesine Torba Yasanın 6 ncı maddesiyle taşeron işçilerinin yıllık izin haklarını kullanmalarını kolaylaştıracak bir fıkra eklendi. Eklenen bu fıkra uyarınca; taşeron işçilerinden, bağlı olduğu taşeron değiştiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanacak. Böylece, özellikle hizmet alımı kapsamında kamuda çalışan taşeron işçilerle ilgili olarak, ihalenin yenilenmesi nedeniyle taşeronun değişmesi halinde yeni taşeron işçilerin önceki çalışma süresini de dikkate almak zorunda kalacak, yıllık izni hak etmede esas alınan bir yıllık sürenin hesabına kendisinden önceki taşeron veya taşeronlar dönemindeki çalışma süresini de dâhil edecek.

Ayrıca, asıl işverene yani taşerona işveren kişiye, kamu kurum ve kuruluşlarında ise ilgili kamu idaresine, taşeron tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etme ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlama, taşerona ise İş Kanunun 56 ncı maddesinin altıncı fıkrasına göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene verme, kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili kamu idaresine verme yükümlülüğü getirildi.

- 857 sayılı İş Kanunun “Bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların kıdem tazminatı” başlıklı 112 nci maddesine Torba Yasanın 8 inci maddesiyle eklenen fıkralar ile kamuda çalışan taşeron işçilerinin kıdem tazminatı haklarıyla ilgili olarak bazı güvenceler getirildi. Buna göre; Alt işverenin yani taşeron işçisinin bağlı olduğu taşeronun değişip değişmediğine bakılmaksızın, aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış olanların bu işyerlerinde oldukları sürelerle ilişkin kıdem tazminatına esas çalışma süreleri, aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit edilecek. Yani, ihale sözleşmelerinin yenilenmesi veya başka nedenlerle işçinin bağlı olduğu taşeron kaç kez değişirse değişsin fark etmez, kıdem tazminatına esas çalışma süresinin tespitinde, işçinin o kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde aralıksız olarak çalıştığı sürenin tamamı esas alınacak.
- 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun “Gelecek yıllara yaygın yüklenmeler” başlıklı 28 inci maddesine, taşeron işçi çalıştırılmasına yönelik ihalelerin süresiyle ilgili bir fıkra eklendi. Buna göre; genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri, hizmet alım ihalesi kapsamında olan işlerden sürekli nitelikte olanlara ilişkin hizmet alımlarında, yüklenme süresi üç yıl olacak, işin niteliğinden veya süresinden kaynaklanan zorunlu hâllerde bu süre gerekçesi gösterilmek şartıyla üst yöneticinin onayıyla kısaltılabilecek. Yani taşeron işçi alımına ve çalıştırılmasına yönelik ihale sözleşmeleri zorunlu haller dışında 3 yıllık olarak yapılacak. Dolayısıyla her yıl ihale sözleşmesinin yenilenmesi ve taşeron değişikliği sorunu böylece ortadan kalkmış olduğundan, bu durum taşeron işçileri rahatlatacak.
- Torba Yasanın 11 inci maddesiyle 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa eklenen madde uyarınca, hizmet alımı ihaleleri çerçevesinde alınan taşeron işçi, ihale ve sözleşme konusu iş dışında başka bir işte çalıştırılmayacak ve görevlendirilemeyecek.¹⁸

¹⁸ <http://www.isvesosyalguvenlik.com/torba-yasa-ile-taseron-isciler-hangi-hak-ve-guvencelere-kavustu/>

Erişim tarihi: 13.03.2015

Sonuç olarak, son yıllarda Türkiye’de işçi sınıfının çeşitli kesimlerini harekete geçiren nedenler arasında özelleştirme ve taşeronluk önemli bir yer tutuyor. Tekel yaprak bütün işçilerinin Aralık 2009-Mart 2010 direnişi, özelleştirmenin işçiler açısından sonuçlarına karşı gecikmiş bir eylemdi; işçiler özelleştirmeye karşı çıkmaktan çok, özelleştirme sonrasında “geçici personel” (657/4/C) statüsüne geçirilmeye karşı çıktılar. 2014 yılında Yatağan/Kemerköy/Yeniköy termik santral ve maden işçilerinin özelleştirmeye karşı eylemleri daha bilinçli bir karşı çıkış niteliğindedir. Çeşitli işyerlerinde ekonomik kriz nedeniyle ödenemeyen ücretler ve/veya kıdem tazminatları da eylem nedenidir. İş kazaları nedeniyle ölümler de eylemlere yol açtı. Son olarak Soma’daki maden işçisi katliamından sonra yaygın tepkiler gelişti. Sınıf mücadelesinde her zaman olduğu gibi, canı yanan, oturduğu minder tutuşan tepki verdi. Bu süreç içinde taşeron işçileri de örgütlenmeye başladılar ve sınırlı biçimde de olsa hak arama çabasına girdiler. Öncelikle kamu kesimi işyerlerindeki taşeron işçilerinin hareketlenmesinin nedeni de, aynı işyerinde başka işçilerle aynı işi yaparken farklı ücret ve haklara mahkûm edilmeleridir. Her gün yaşanan bu adaletsizlik ve yürürlükteki mevzuatta önemli haklarının olup, bu hakların bazı işçilerin ve derneklerin mücadelesiyle elde edilebilmesi, taşeron işçilerinin mücadeleye katılmalarına yol açmaktadır (Koç, 2014: 1). Çalışma hayatının önemli bir konusunu oluşturan “taşeronluk ve taşeron işçilik” olgusu önemli bilimsel çalışmalara konu olmuş ve bundan sonra da akademik araştırmaları meşgul edecek bir problem alanı olarak nitelendirilebilir.

2.3. Konuyla İlgili Yapılmış Araştırmalar

Son günlerde Türk kamuoyunu yoğun bir şekilde meşgul eden ve tartışılan bir konu olan “taşeronluk ve taşeron işçilik” hakkında yeterli bilimsel çalışma yapıldığı söylenemez. Ancak akademik çevrelerde ilgi duyulan bir konu olmaya başlamış ve bu alanda önemli çalışmaların yapıldığını da söylemek gerekir. Bu bölümde konuyla ilgili yapılmış bilimsel çalışmaların özetlerine kısaca değinilecektir.

Açıkel (2009) “*Tuzla’da tersaneden yaşam alanına gündelik hayat: Taşeronluk çağında işçi olmak*” adlı çalışmasının özeti şöyledir.

Çalışma, 1970’le birlikte dünyayı etkisi altına alan krize çözüm yolu olarak öne sürülen esnek üretimin, 1980 Türkiye’sinde Tuzla tersanelerinde nasıl işlerlik

kazandığına odaklanmaktadır. Taşeronluk sisteminin oluşmasıyla birlikte Tuzla tersaneleri gerek işgücü piyasası açısından gerekse emek süreci açısından çeşitlenmiştir. Bu çeşitlilik beraberinde işçi profillerinde değişimlere neden olmuştur. Tez, işçi profilinde yaşanan dönüşümlerin en belirgin göstergesi olan taşeronluk işçisi üzerinden şekillenmiştir. Emek tartışmalarının tarihsel seyri 1970’lerle birlikte esnek üretim kavramıyla yeni bir boyut kazanmıştır. Esnek üretimle dönüşen üretim yapıları, bu yapıların çalışanlar üzerinden nasıl inşa edildiği, sendikaların bu dönüşüme karşı nasıl politika ürettiği gibi konular emek tartışmalarında yer edinmiştir. Tez çalışmamda bu konuların yer almasının yanında bu dönüşümlerin nasıl ele alınacağına dair çözüm yolu olarak ‘gündelik hayat’ pratiklerine bakmak gerekliliği öne sürülmüştür. Ve tez çalışmam taşeron işçilerinin tersanelerden mahalledeki yaşamlarına değin gündelik hayatlarını nasıl şekillendirdiklerini konu edinmiştir. Ayrıca bu çalışmada 1970 sonrası kapitalist üretim organizasyonundaki dönüşümlerin gündelik hayat perspektifinden yararlanarak nasıl anlaşılmalıya çalışıldığı disiplinlerarası bir anlayışla yazılı literatürün incelenmesini ve gözlemden derinlemesine mülakata değin alan araştırmanın tekniklerinin kullanılmasını hedeflemiştir.

Acar (2009) *“Türk Sağlık Sisteminde Taşeronluk Hadisesi: Bir Devlet Etnografisi”* adlı araştırması şunları kapsamaktadır:

Araştırma, Türkiye sağlık sisteminde kısa süre önce ortaya çıkmış olan taşeron çalışma hadisesini incelemektedir. İstanbul Tıp Fakültesi Çapa Üniversite hastanesinde taşeron olarak istihdam edilen sağlık işçileri çalışmanın ana odak noktasıdır. Bir kamu sağlık kurumunda memuriyet hakkından mahrum bir şekilde çalıştırılan bu taşeronlaştırma pratiklerinden hareketle, temel argüman, sağlık emeğinin metalaştırıldığı ileri sürülmektedir. Bu gelişme sağlık alanında yaşanan daha kapsamlı bir dönüşümün bir parçasıdır. Neoliberalizmin yükselişi sayesinde, sağlık sistemi derin bir yeniden yapılanma sürecinden geçmektedir. Bunun sonucu olarak sağlık –hiç bir zaman herkesin eşit bir şekilde ulayabildiği toplumsal bir vatandaşlık hakkı olmamasına rağmen- bir kamu yararı olmaktan çıkıp pazarlanabilir bir piyasa dönüşmektedir. Bu noktada sağlık “reformu”

hakkında detaylı bir çözümleme yapılmış ve Türk sağlık sektörünün özerkleşme vasıtasıyla piyasalaştırma yoluyla kamu sağlık kurumlarının merkezi devlet bütçesinden ayrıştırıldığı ileri sürülmektedir. Devlet sağlık alanından çekilerek bu alanı piyasa güçlerine bırakmakta, bunu da yaparken sağlık hizmetinin kavramsallaştırılmasını görülmemiş bir şekilde değiştiren ve verimlilik ve masrafların kısılması gibi neoliberal ilkelere dayanan bir söylem geliştirmektedir. Bu tez makro düzeyde gerçekleşen bir reform projesinin tek bir hastane üzerindeki yansımalarına ve o hastanenin bu projeden birincil düzeyde etkilenen personelinin durumuna eğilmektedir. Sağlık sektöründe taşeronlaştırmanın devlet ve belirli bir kamu hizmeti arasındaki ilişkiyi ve sınırları bulanıklaştıran ihtilaflı bir konu olması göz önünde bulundurulduğunda, taşeron işçilerin kendileri ve işleriyle ilgili algıları yeni öznellik konumları ortaya çıkarmaktadır.

Gökçek (1998) “Türkiye’deki taşeronluk sisteminin değerlendirilmesi” adlı çalışmasında ise şunlar anlatılmaktadır.

Taşeronluk sistemi, diğer bütün dünya ülkelerinde olduğu gibi, Türk İnşaat Sektöründe de vazgeçilmez temel bir unsurdur. Bu tezin amacı, Türkiye’deki taşeronluk sistemi ile taşeron firmalar hakkında detaylı bir inceleme yapmaktır. Gerçekleştirilen çalışma, müteahhit firmalarla yapılan karşılıklı görüşmeler ve taşeron firmalara uygulanan anketler sonucunda elde edilen verilere dayanmaktadır. Anket çalışması için Türkiye’de herhangi bir bölge özel olarak seçilmemiştir. Kullanılan her iki yöntemin, sistem içindeki uygulamaları belirlemesi ve taraflar arasındaki ilişkileri tanımlaması amaçlanmıştır. Sonuçlar, her iki tarafın (müteahhit ve taşeron firma) görüşleri dikkate alınarak elde edilmiştir. Türkiye’deki taşeron firmaların yeterli derecede uzmanlık alanlarına sahip olmadığı bu çalışma sonucunda elde edilen sonuçlar arasında yer almaktadır. Bu durum sistem içinde karşılaşılabilecek önemli olumsuzluklardan biridir, çünkü sistem içinde yeterli sayıda uzman firmayla çalışılmaması yapılan işlerin düşük kalitede olmasına yol açmaktadır. Türkiye’deki taşeron şirketlerin çoğu, yüksek kar oranları ve işveren ile birebir ilişki içinde olabilmek istediği sebeplerinden dolayı projelerde müteahhit firma olarak çalışmayı tercih

etmektedir. Elde edilen başka bir önemli sonuç ise, Türk Taşeronluk Sisteminin çoğunlukla kişisel ilişkiler üzerine kurulmuş olmasıdır. Taraflar arasındaki karşılıklı güven ve şirketlerin daha önceden beraber çalışmış olmaları taşeron seçimi aşamasında önemli rol oynamaktadır. Diğer yandan, bu ilişkilerin yol açtığı sözlü anlaşmaların kullanılması proje süresince karşılaşılabilecek sorunların sebeplerinden biri olmaktadır. Sonuç olarak sistem içindeki taşeronların daha uzman ve tecrübeli bir profile sahip olabilmeleri için Türkiye'deki Taşeronluk Sisteminin yeniden yapılanması gerekmektedir.

Taşeron sistemini ele alan bu önemli çalışmaların yanında Eskişehir Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü örnekleminde taşeron işçiliği irdeleyen bu araştırmanın da alanyazına önemli bir katkı yapacağı düşünülmektedir.

3. Yöntem

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan yöntem ele alınmıştır. Dolayısıyla araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama tekniği, verilerin toplanması, verilerin analizi ve verilerin analizi için kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma betimsel olup **tarama modeliyle** yapılmıştır. Mevcut olay ve olgu ile ilgili anlık durumu ortaya koyması bakımından **betimsel model** tercih edilmiştir. Karasar'a (1999) göre bu model ile ilgilenilen olay, madde, birey, grup, konu vb. birim ve duruma ait değişkenler ayrı ayrı betimlenmeye çalışılır.

3.2. Evren ve Örneklem

Taşeronluk Sistemi kapsamında çalışan işçilerin görüşlerini ortaya koymayı amaçlayan bu araştırmanın evreni, Eskişehir Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde farklı birimlerde taşeron işçi statüsünde çalışan kişilerdir. Ancak bunların tümüne ulaşmak mümkün olmadığından örneklem alma yoluna gidilmiştir. Dolayısıyla Araştırmanın örnekleme basit tesadüfî örnekleme yöntemiyle seçilen **70** kişidir. Yaptığımız literatür taramasında kullandığımız basit tesadüfî örnekleme yöntemi şu şekilde açıklanmıştır: Bu tür örnekleme elde etmenin gerekliliği evrendeki birimlerin listelenmesidir. Bu tür örneklemede evrendeki her birimin örnekleme seçilmede eşit ve bağımsız olma olasılığı vardır. Yani yansızlık kuralının uygulanabildiği bir örneklemedir (Balcı, 25: 84).

3.3. Veri Toplama Tekniği ve Aracı

Araştırma kapsamında hedeflenen verileri toplamak için **43 sorudan** oluşan bir anket formu geliştirilmiştir. Soruların **38** tanesi kapalı uçlu, **5** tanesi açık uçlu sorudur. Açık uçlu sorulardan biri metaforik bir sorudur. Bu soruyu sormamızın amacı, taşeronluğun, çalışanın zihninde nasıl bir algı oluşturduğunu ve bu algıyı neye benzettiğini tespit etmektir. Eskişehir Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde taşeron sistem kapsamında çalışan bireylerin görüşlerini ortaya koymayı amaçlayan araştırmanın verilerini toplamaya başlamadan önce şu işlemler gerçekleştirilmiştir:

1- Anket formunun bir örneği Eskişehir Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü birimine incelenmek üzere gönderildi.

- 2- Anketin birer örneği örnekleme yer alan kurumların müdürlüklerine gönderildi.
- 3- Örnekleme oluşturan kurumdan saha çalışmasının ne zaman yapılabileceğine dair izin alındı.
- 4- Söz konusu müdürlüğün belirlediği günlerde bu kuruma gidildi
- 5- Soru formlarını doldurmaları için yaklaşık 20 dk. süre tanındı.
- 6- Doldurulan formlar tek tek toplandı.

3.4. Veri Analizi

Araştırmada toplanan veriler istatistik paket programlarından SPSS'in 21.00 sürümü kullanılarak çözümlenmiştir. Buna göre şu işlemler gerçekleştirilmiştir:

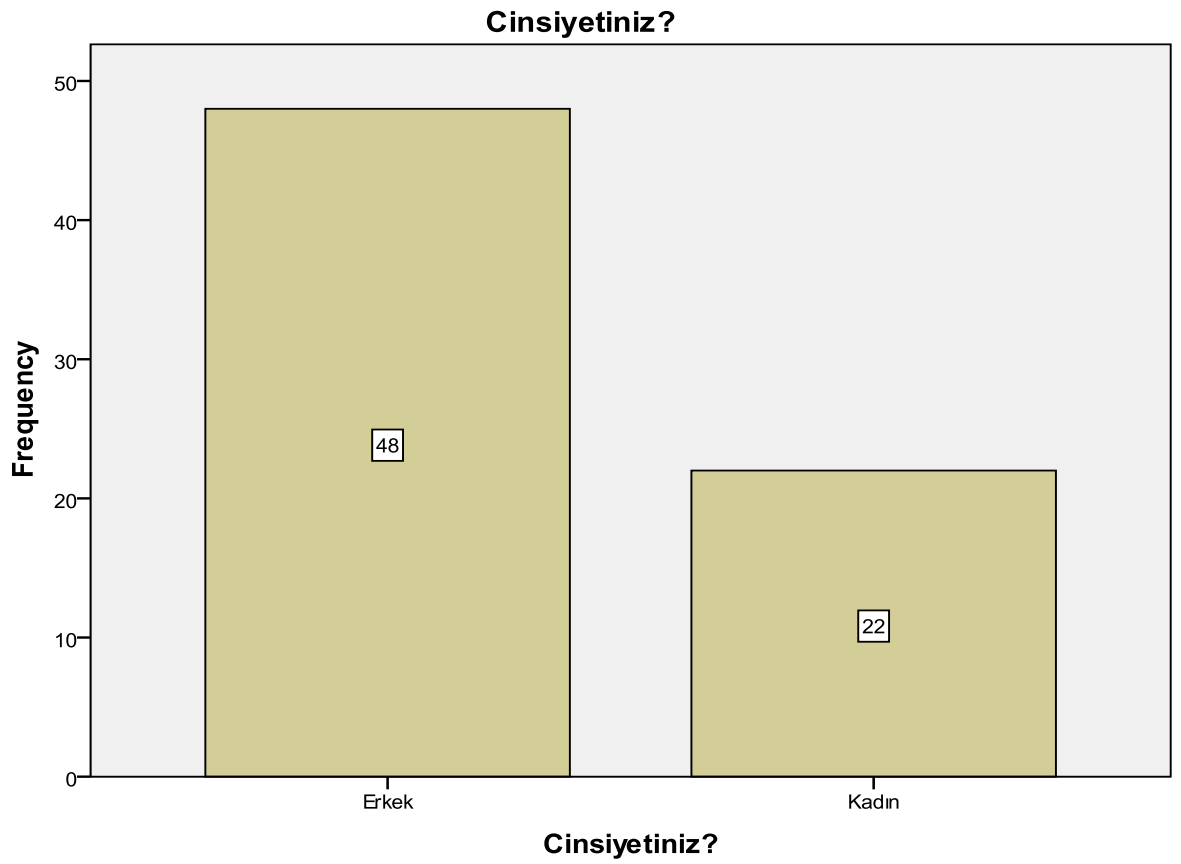
1. Veriler tek tek SPSS programına yüklendi ve sorular sisteme tanıtıldı.
2. Taşeron sistem kapsamında çalışan ve örnekleminizde yer alan bireylerin demografik özelliklerine ilişkin verilerin betimlenmesinde **frekans** hesaplaması yapıldı.
3. Her soru bazında elde edilen frekanslar üzerinden değerlendirmeler yapıldı.
4. İşçilerin taşeronluk kavramına ilişkin algılarını hangi kavramlarla ifade ettiklerini başka bir deyişle taşeronluğu neye benzettiklerini ortaya koymak amacıyla sorulan “**Bana göre taşeron işçisi olmak gibidir, çünkü dır**” biçimindeki soruya verilen cevaplar analiz edildi, katılımcılar tarafından belirtilen metaforlar tek tek tespit edildi ve değerlendirildi.

4. Bulgular ve Yorum

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya katılan işçilere uygulanan anket çalışması sonucu elde edilen bulgular grafikler halinde sunulmuştur.

4.1. Araştırmaya Katılan İşçilerin Ölçekteki Sorulara Verdikleri Cevaplarının Frekans Dağılımı ve Yorumu

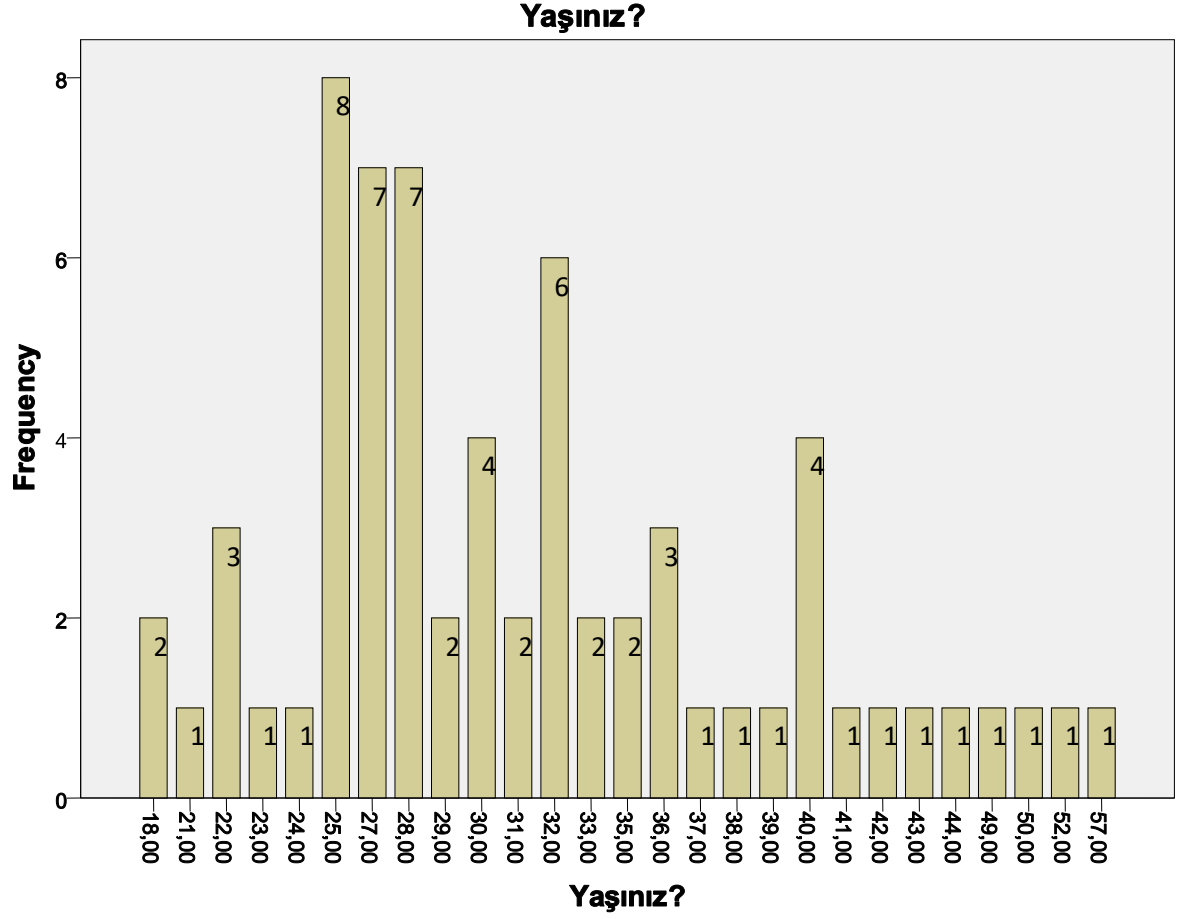
Grafik 1: Araştırmaya Katılan İşçilerin Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans Dağılımı



Grafikte de görüldüğü üzere araştırmaya katılan işçilerin 48'i erkek, 22'si ise kadındır.

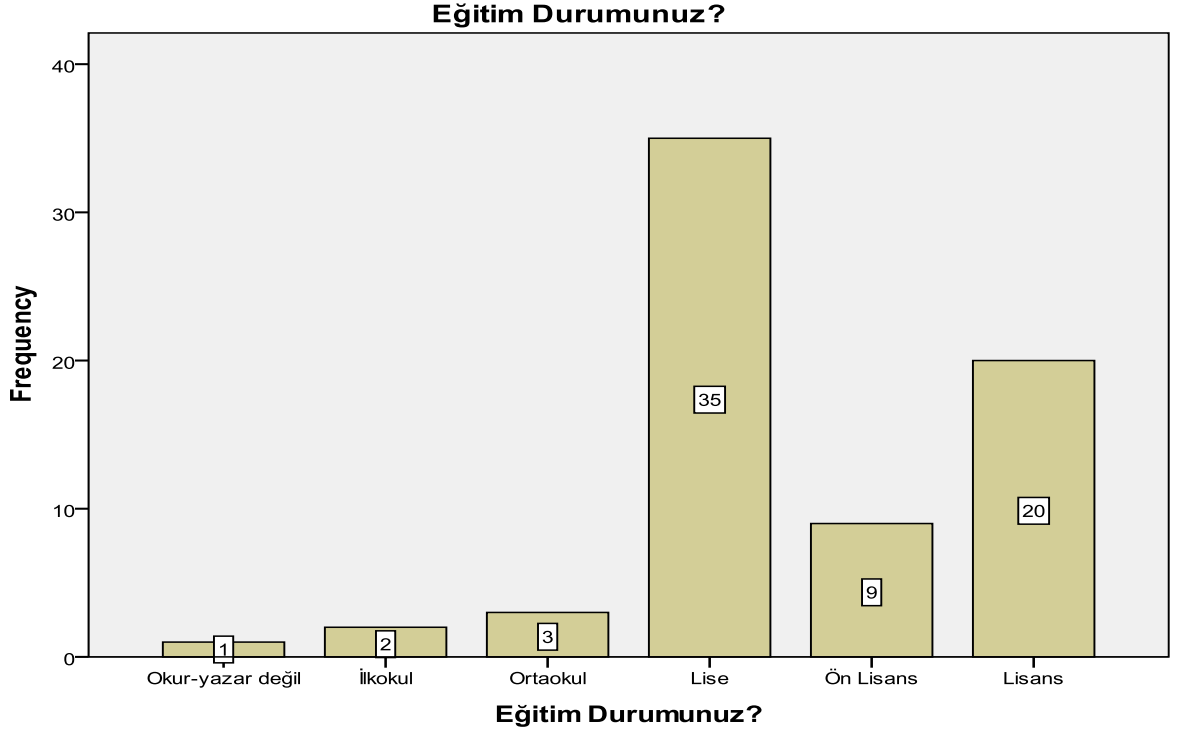
Grafik 2: Araştırmaya Katılan İşçilerin Yaş Değişkenine Göre Frekans

Dağılımı



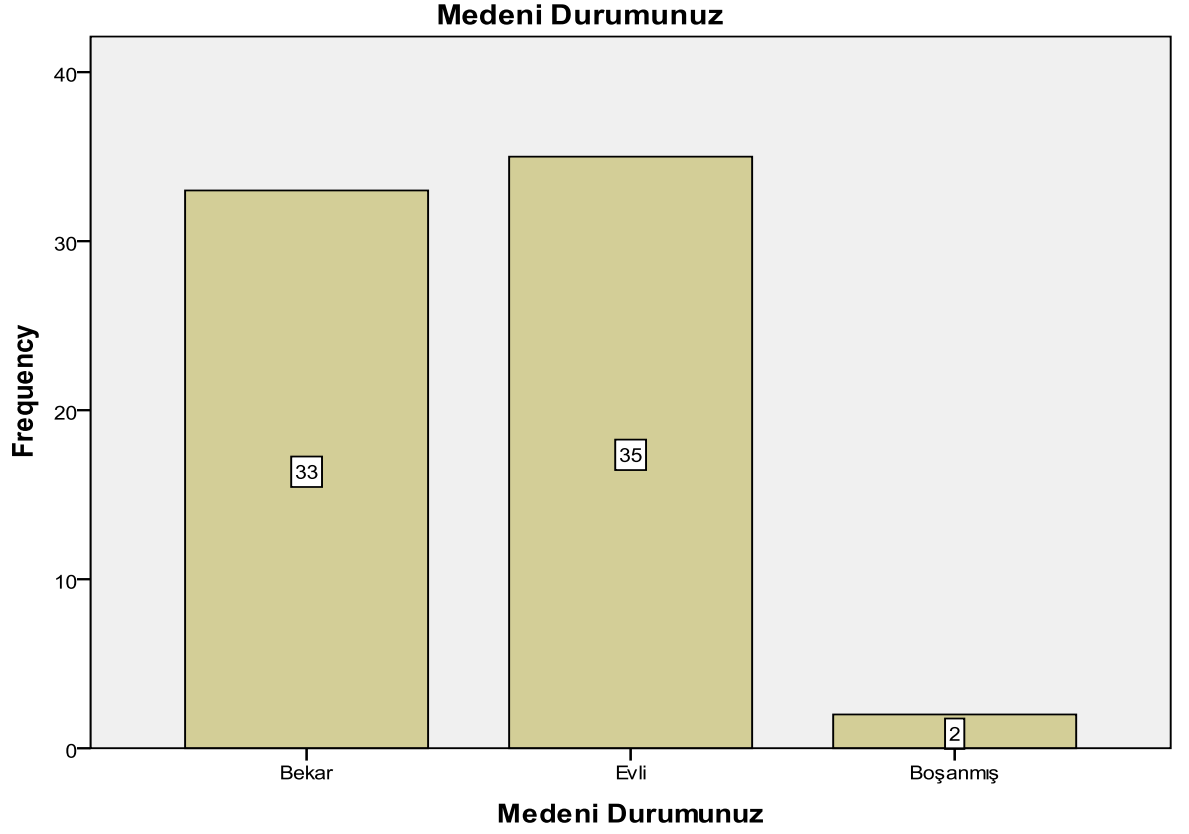
Araştırmaya katılan işçilerin yaş dağılımlarına bakıldığında, yaşlarının **18** ile **57** arasında değiştiği görülmektedir. Frekansı en yüksek yaş grubunun **25** (8 kişi) olduğu görülmektedir. Ayrıca 4 işçi bu soruya cevap vermemiştir.

Grafik 3: Araştırmaya Katılan İşçilerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Frekans Dağılımı



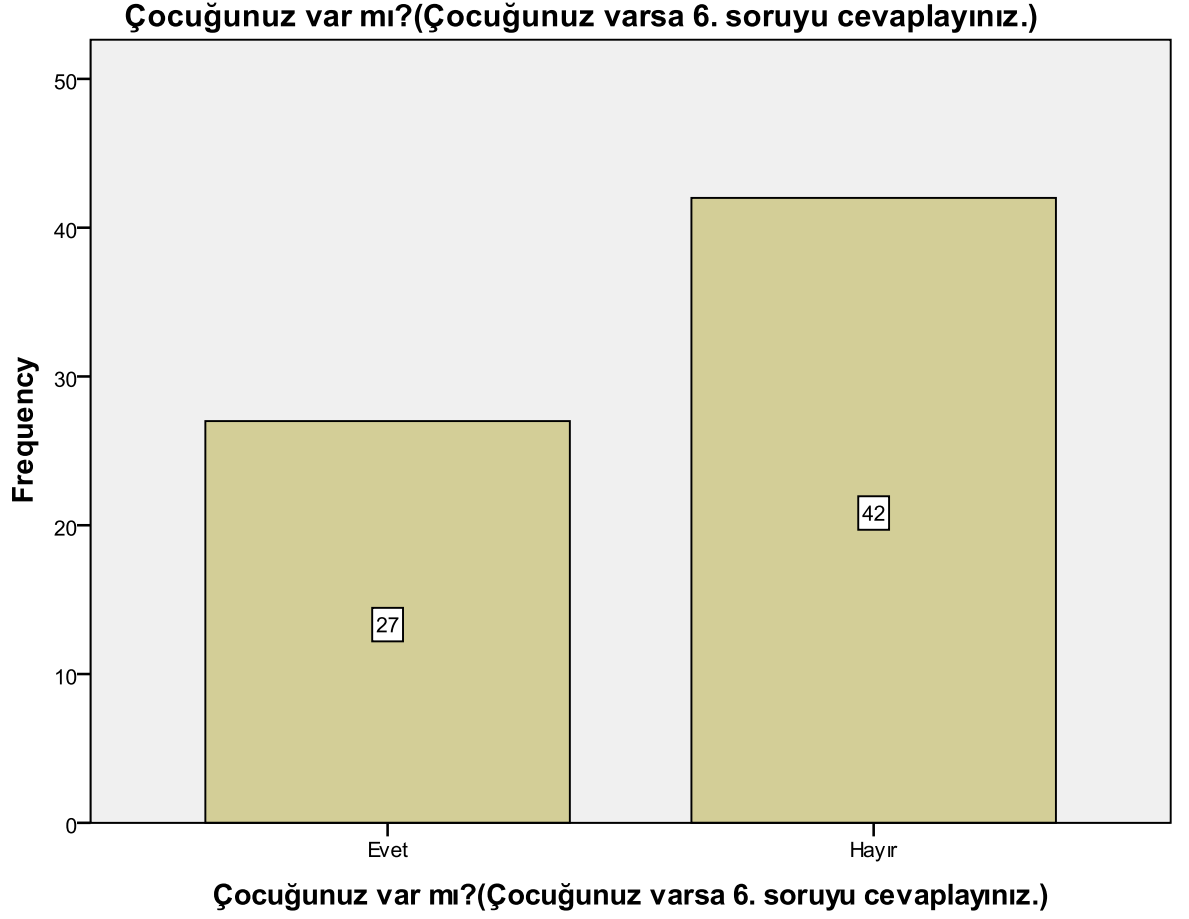
Araştırmaya katılan işçilerin eğitim durumlarına bakıldığında yarısının lise mezunu olduğu, 20 tanesinin lisans, 9'nun önlisans, 3'nün ortaokul, 2'sinin ilkokul mezunu ve 1'nin de okur-yazar olduğu görülmektedir. Bu verilere bakıldığında taşeron işçilikte lise mezunlarının ağırlıkta olduğu gözlenmektedir. Zamanla bu durumun bir norm haline gelebileceğini söylemek mümkündür.

Grafik 4: Araştırmaya Katılan İşçilerin Medeni Durumu Değişkenine Göre Frekans Dağılımı



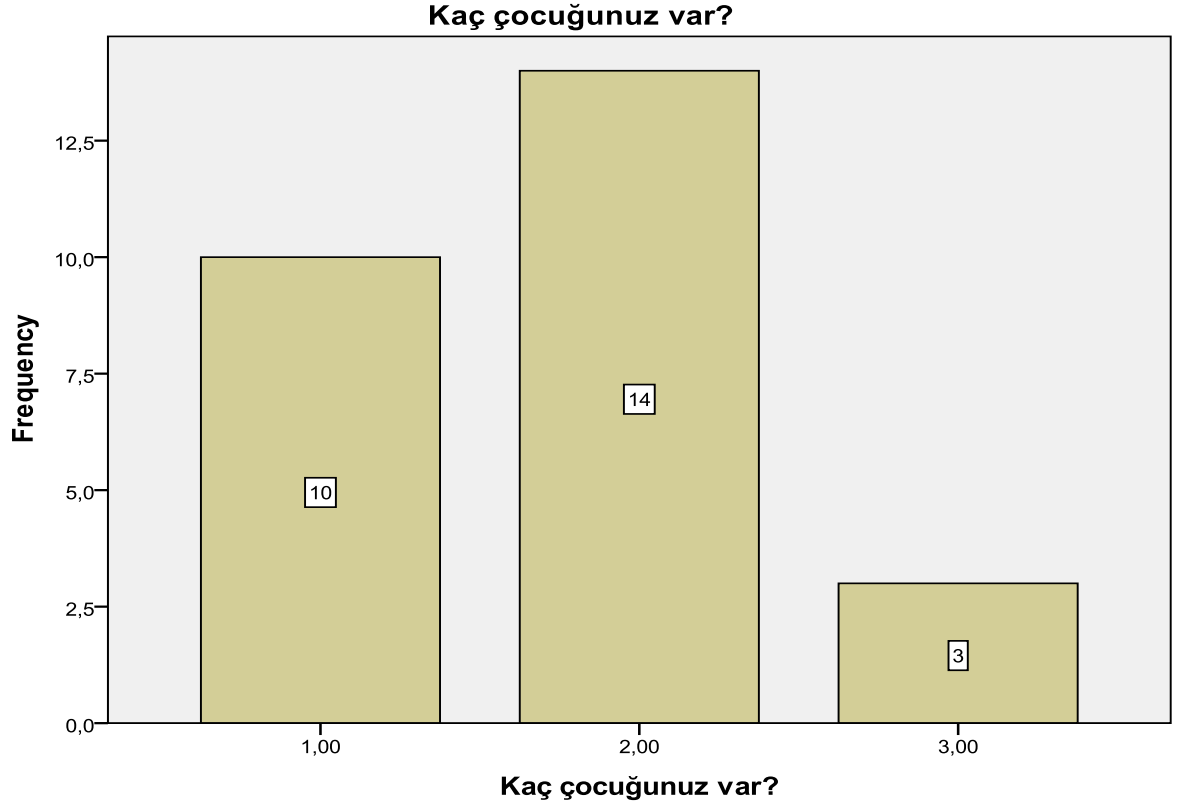
Örnekleme oluşturan işçilerin yarısının evli olduğu görülmektedir. Yine yarısına yakınının bekâr olduğu da görülmektedir.

**Grafik 5: Araştırmaya Katılan İşçilerin Çocuğunun Olup Olmaması
Durumuna Göre Frekans Dağılımı**



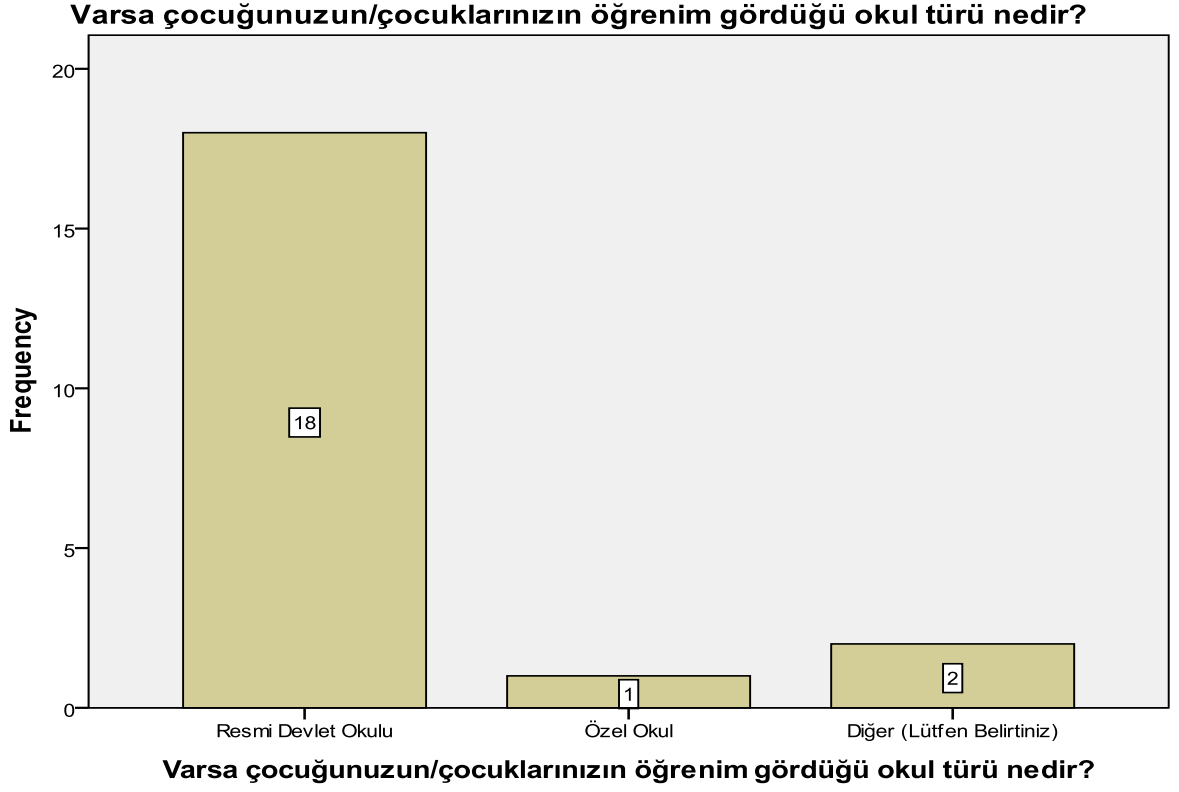
Araştırmaya katılan işçilerin 27 tanesinin çocuk sahibi olduğu gözlenmektedir. Bunun yanında yarısından fazlasının çocuğu bulunmamaktadır.

**Grafik 6: Araştırmaya Katılan İşçilerin Çocuk Sayısı Durumuna Göre
Frekans Dağılımı**



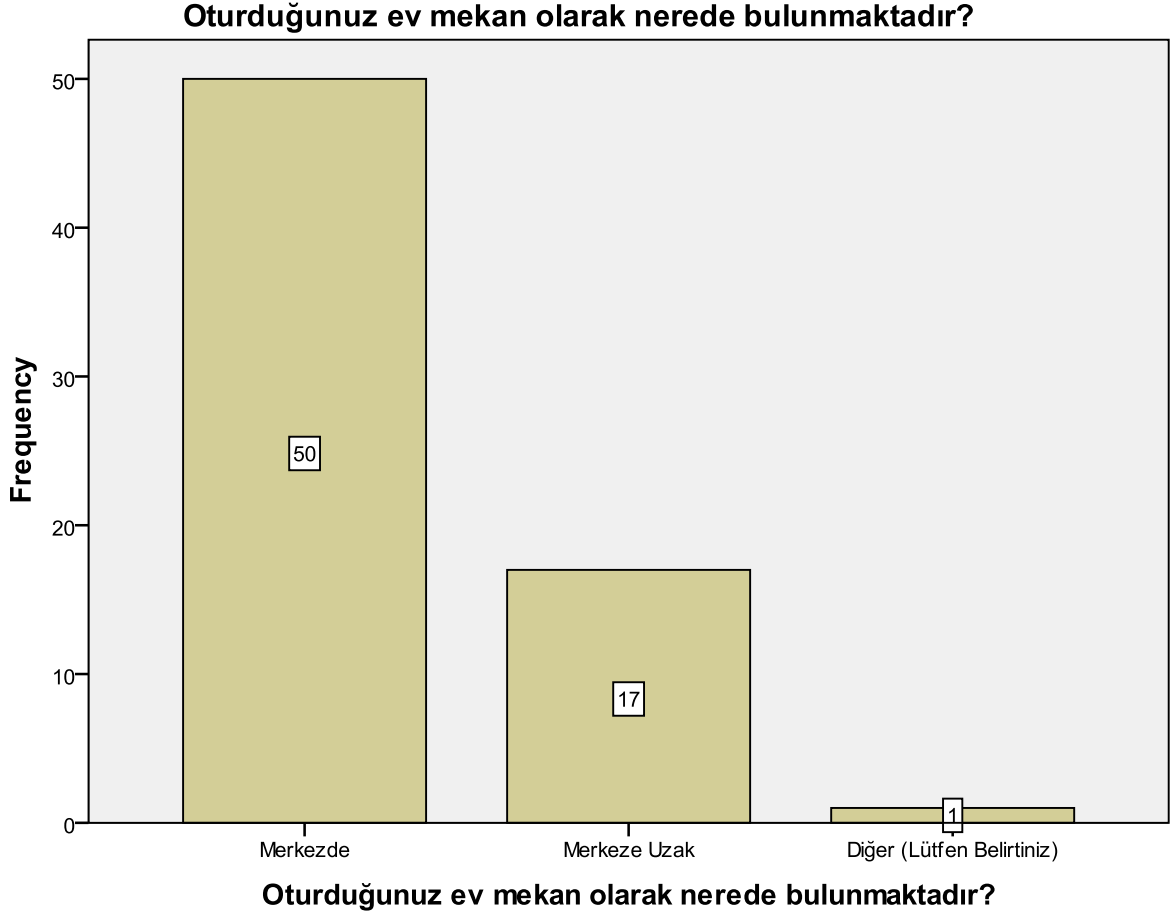
Araştırmada yer alan işçilerin 14'nün 2, 10'nun 1 ve 3'nün ise 3 çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Bu bulgulara bakıldığında örneklemi oluşturan işçilerin küçük aile yapısına başka bir deyişle çekirdek aile tipine sahip olduğu savunulabilir.

Grafik 7: Araştırmaya Katılan İşçilerin Çocuklarının Öğrenim Gördüğü Okul Türü Değişkenine Göre Frekans Dağılımı



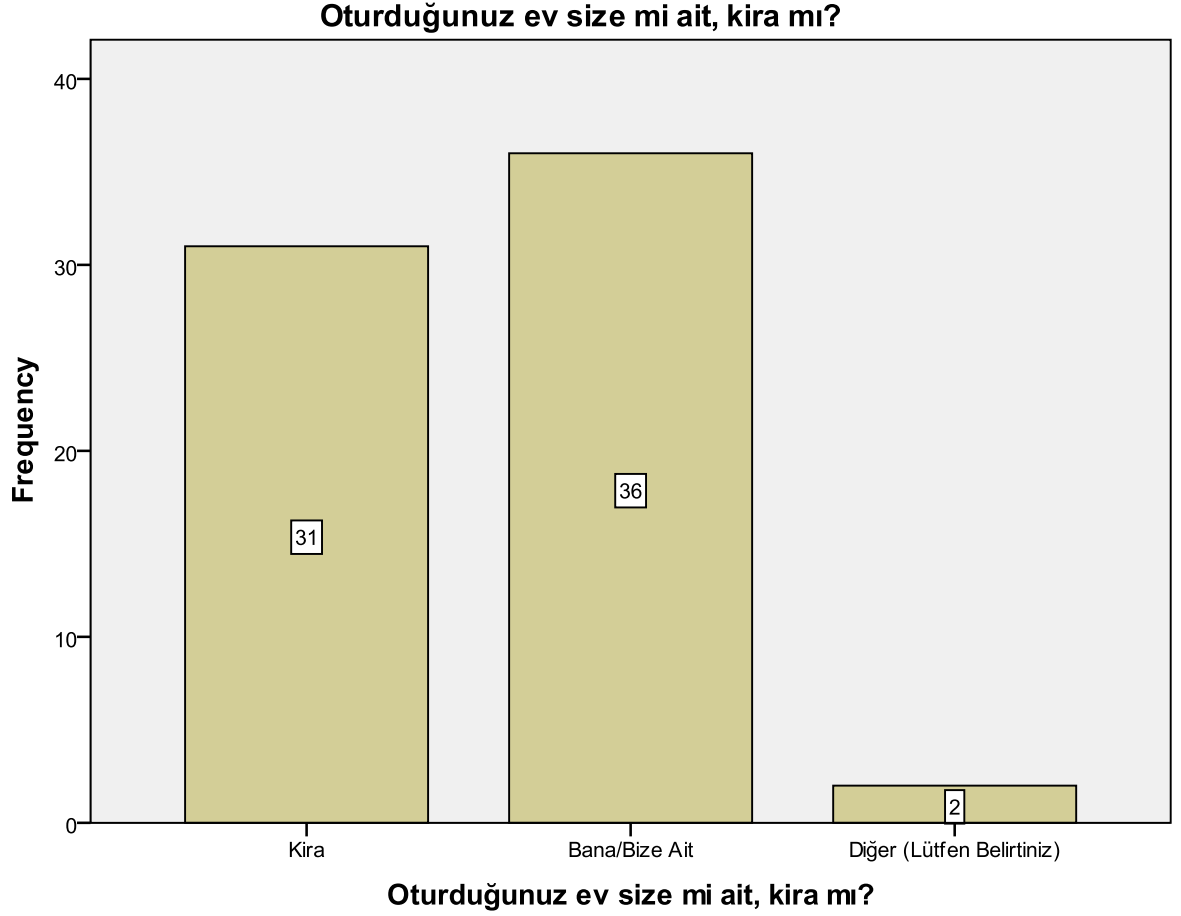
Araştırmaya katılan işçilerin çocuklarının öğrenim gördükleri okul türüne bakıldığında çoğunluğunun resmi devlet okullarında öğrenim gördüğü görülmektedir. Bu durumun işçilerin gelir durumuyla koşutluk gösterdiği söylenebilir. Özel okulların öğrenim ücretlerine ve taşeron işçilerin aldığı ücrete bakıldığında, bu sonuç, doğal bir durum olarak değerlendirilebilir.

**Grafik 8: Araştırmaya Katılan İşçilerin Oturdukları Evin Bulunduğu Mekân
Değişkenine Göre Frekans Dağılımı**



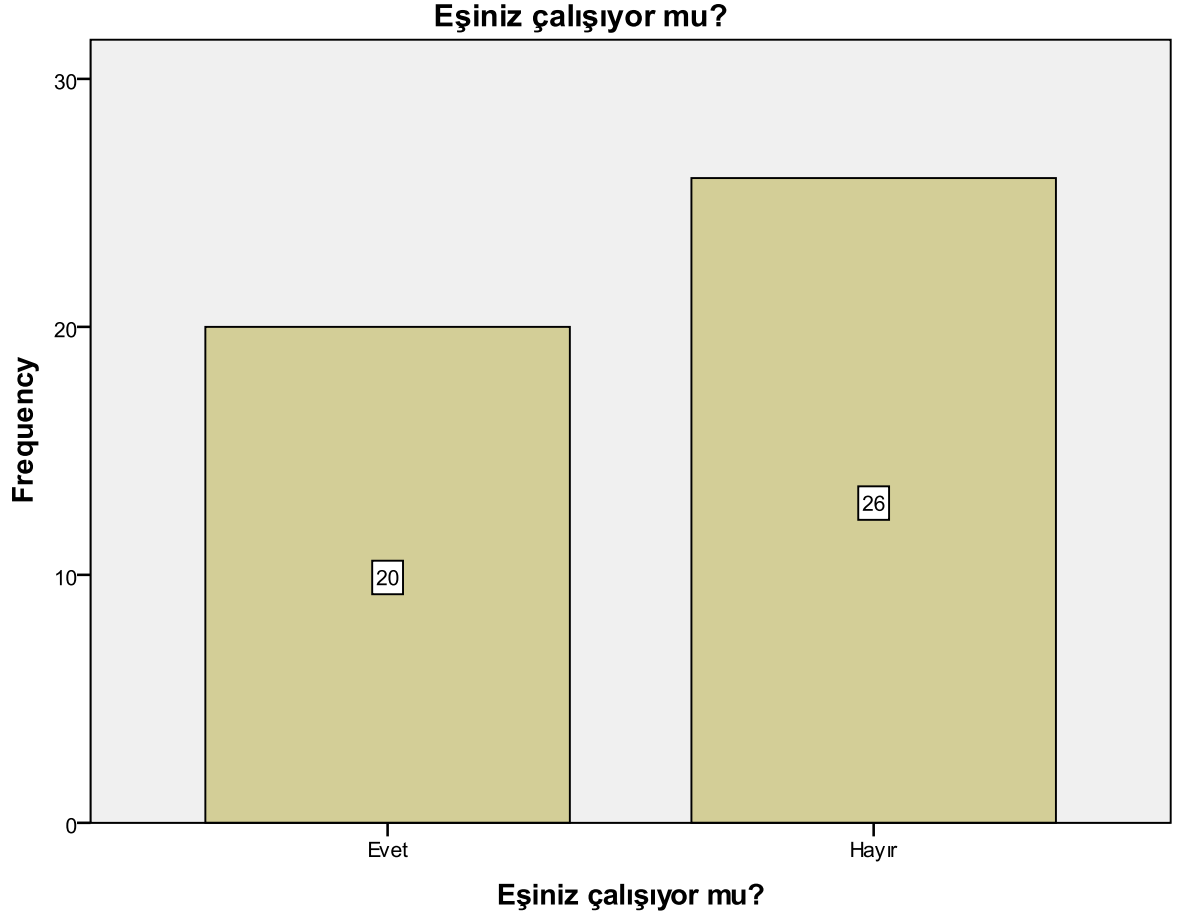
Araştırmaya katılan işçilerin oturdukları evleri “mekân” açısından değerlendirildiğinde 50 tanesinin evinin merkezde, 17 tanesinin ise merkeze uzak yerde bulunduğu görülmektedir. 1 kişi diğer cevabını verirken, 2 kişi soruya cevap vermemiştir. “Merkezde oturmak” olgusu insanların algılarına değişiklik gösterir. Eskiden “zenginlik” olarak algılanan bu durum, günümüz modern toplumlarında farklı faktörlere bağlı olarak değişikliğe uğramıştır. Gürültü ve ışık kirliliği, suç oranlarında görülen artış (gasp, kapkaç, cinayet vs.), trafik yoğunluğu, yoğun insan grupları vs. gibi nedenlerle “varlıklı insanların” kent merkezinden kaçtıkları da bilinen bir gerçektir. Hatta bu durum beraberinde “uydu kentler” olgusunu da getirmiştir. Dolayısıyla araştırmaya katılan işçilerin çoğunun kent merkezinde ikamet ediyor olması, yukarıda sayılan gerçeklikler bağlamında okunursa konu daha iyi anlaşılabilir.

**Grafik 9: Araştırmaya Katılan İşçilerin Oturdukları Evin Kendisine Ait Olup
Olmadığına Göre Frekans Dağılımı**



Örnekleme oluşturan işçilerin 31'i kirada oturduğunu, 36'sı ise oturduğu evin kendilerine ait olduğunu belirtmiştir. 2 kişi de diğer cevabını vermiştir. 1 kişi soruya cevap vermemiştir. Oturdukları evin kendilerine ait olduklarını söyleyenlerin içerisinde bekâr olup, ailesiyle birlikte oturanların olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla taşeronluk sistemde çalışan ve bu araştırmanın örnekleminde yer alan işçilerin çoğunluğunun kirada oturduklarını söylemek mümkündür.

Grafik 10: Araştırmaya Katılan İşçilerin (Evli İse) Eşinin Çalışıp Çalışmadığı Değişkenine Göre Frekans Dağılımı

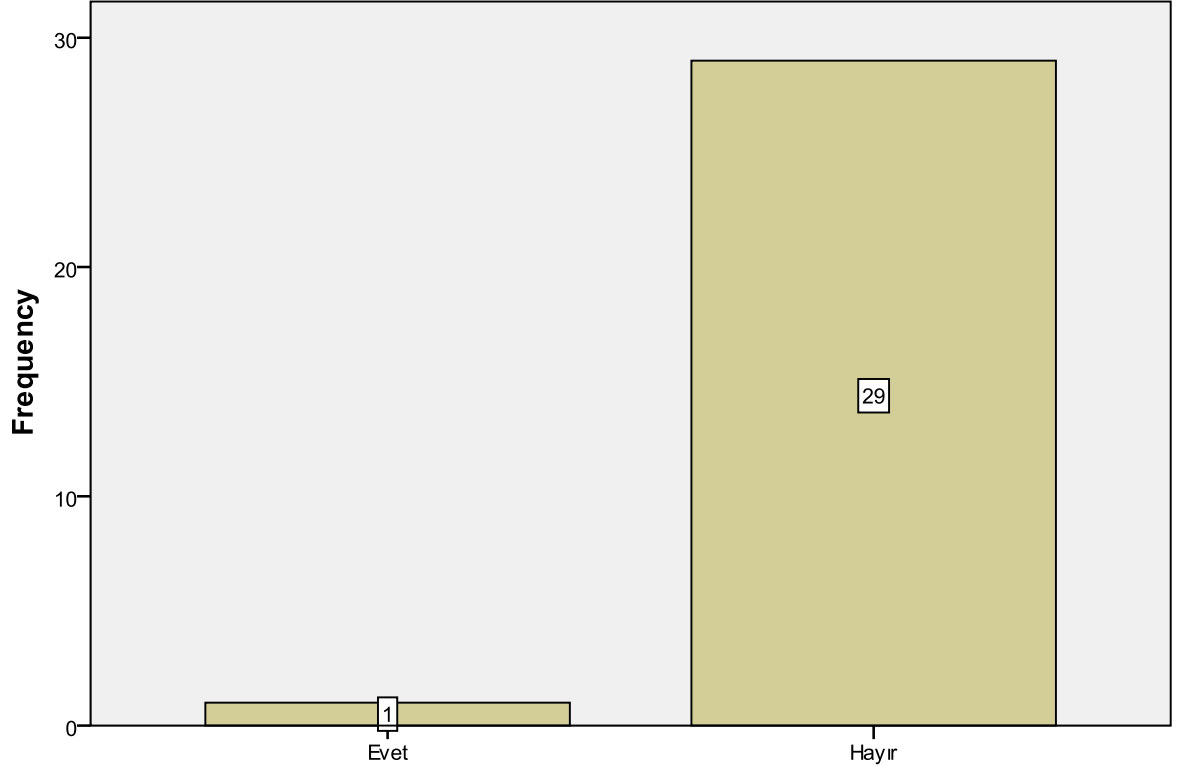


Grafiğe bakıldığında araştırmaya katılan ve evli olduğunu belirten işçilerin 26'sının eşi çalışmaktadır. 20 tanesi ise eşinin herhangi bir işte çalışmadığını belirtmiştir. Türkiye şartlarında taşeron işçilerin yarısının 1000 liradan az maaş aldığı göz önüne alındığında, neredeyse maaşın yarısının kiraya gitmesi gibi bir durum söz konusu olabilmektedir. Eskişehir'de ortalama kiranın 400 TL olduğu göz önüne alındığında, eşi çalışmayan taşeron işçilerin aldığı maaşın önemli bir kısmı zorunlu olarak kiraya gitmektedir. Dolayısıyla zorunlu giderlere ayrılan payın çok oluşu, taşeron işçilerin sosyal hayatını olumsuz etkileme potansiyelini beraberinde getirmektedir.

Grafik 11: Araştırmaya Katılan İşçilerin Eşinin Maaşı dışında Herhangi Bir

Ek Gelire Sahip Olup Olmadığı Değişkenine Göre Frekans Dağılımı

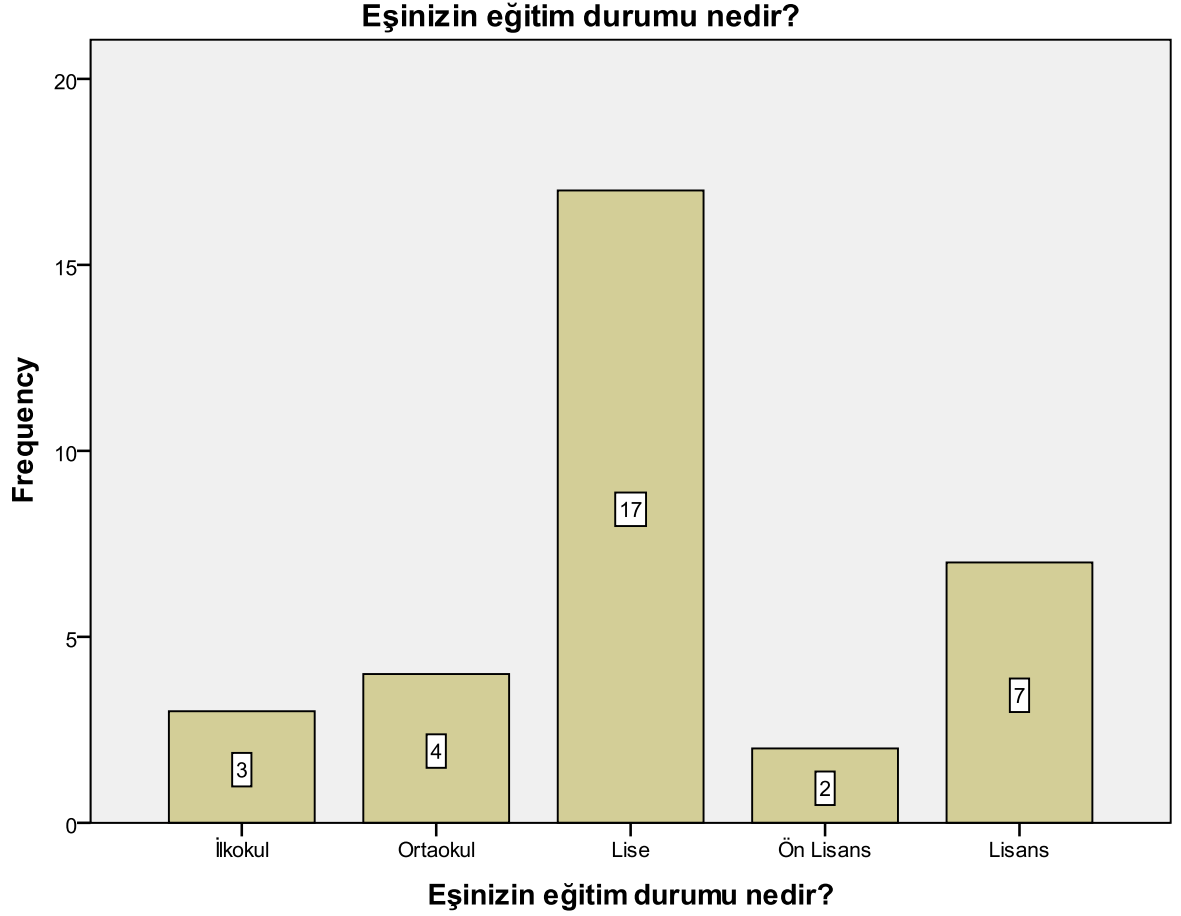
Bir önceki soruya cevabınız "Evet" ise eşiniz maaşı dışında herhangi bir ek gelire sahip midir?



Bir önceki soruya cevabınız "Evet" ise eşiniz maaşı dışında herhangi bir ek gelire sahip midir?

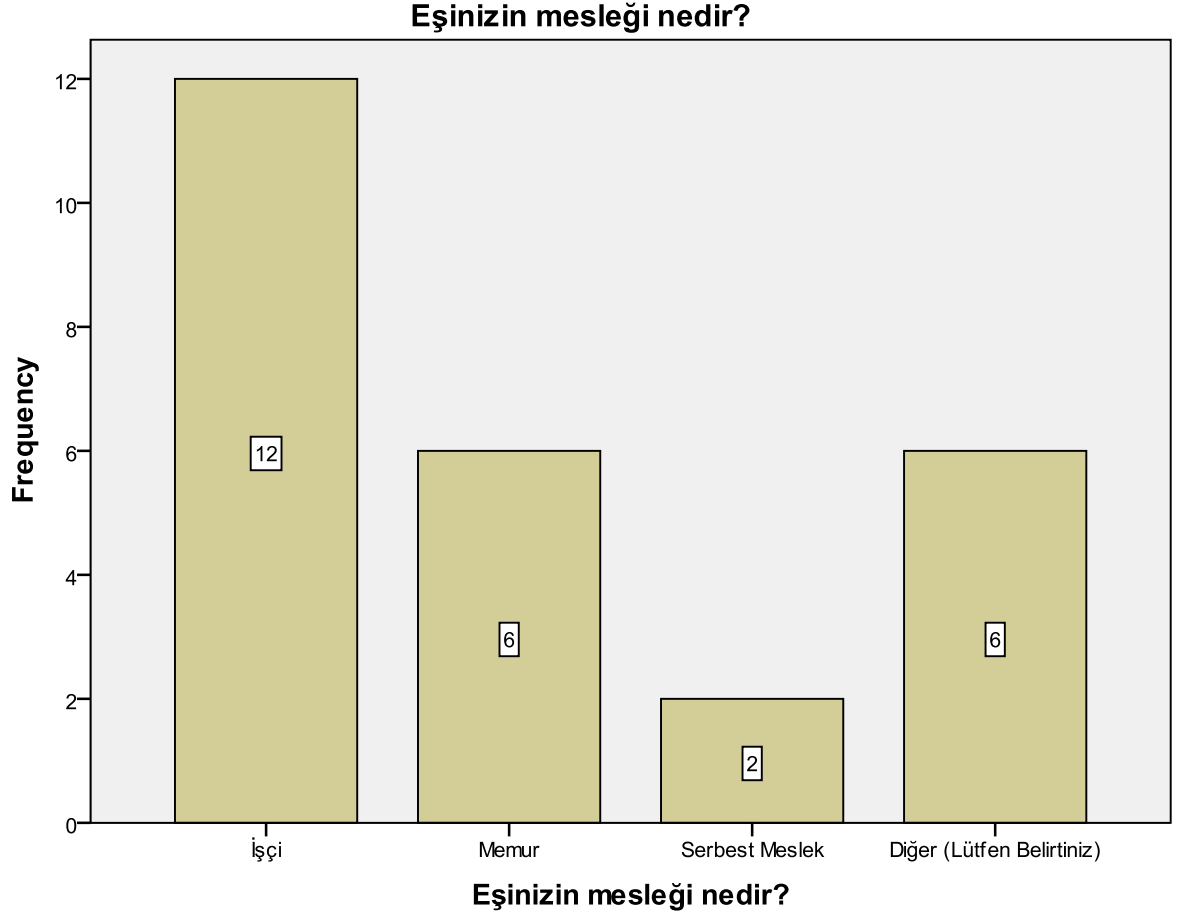
Araştırmada yer alan ve eşinin çalıştığını belirten (20 işçi) taşeron işçilerin 29'u, eşinin maaş dışında herhangi bir ek gelire sahip olmadığını belirtmiştir. İkisinin de taşeron işçi olarak çalıştığı düşünüldüğünde bir önceki soru için yapılan değerlendirmenin bu sorudaki veriler için de yapılabileceği söylenebilir.

**Grafik 12: Araştırmaya Katılan İşçilerin Eşinin Eğitim Durumu Değişkenine
Göre Frekans Dağılımı**



Grafığe bakıldığında görüş belirten ve evli olduğunu söyleyen işçilerin eşlerinin eğitim durumuna bakıldığında yarısından fazlasının lise mezunu olduğu görülmektedir. Ayrıca 7'sinin lisans, 4'ünün ortaokul, 3'ünün ilkokul ve 2'sinin ise önlisans mezunu olduğu görülmektedir.

Grafik 13: Araştırmaya Katılan İşçilerin Eşinin Mesleği Değişkenine Göre Frekans Dağılımı



Araştırma kapsamında görüş belirten işçilerin eşlerinin mesleğine bakıldığında çoğunluğunun işçi olduğu, 6'sının memur, 2'sinin serbest meslek sahibi olduğu görülmektedir. 6 işçi bu soruya diğer cevabını vermiştir.

**Grafik 14: Araştırmaya Katılan İşçilerin Günlük Gazete Okuma Durumuna
Göre Frekans Dağılımı**



Görüş bildiren işçilerin yarısından fazlası (40 kişi) günlük gazete okumadığını belirtmiştir. 30 işçi günlük gazete okuduğunu belirtmiştir. Taşeron işçilerin ortalama 10 saat çalıştığı göz önüne alındığında günlük gazete okumaya vakit ayıramadıkları savunulabilir. Buna rağmen yarısına yakınının (30 işçi) günlük gazete okuduğunu belirtmesi önem arz etmektedir.

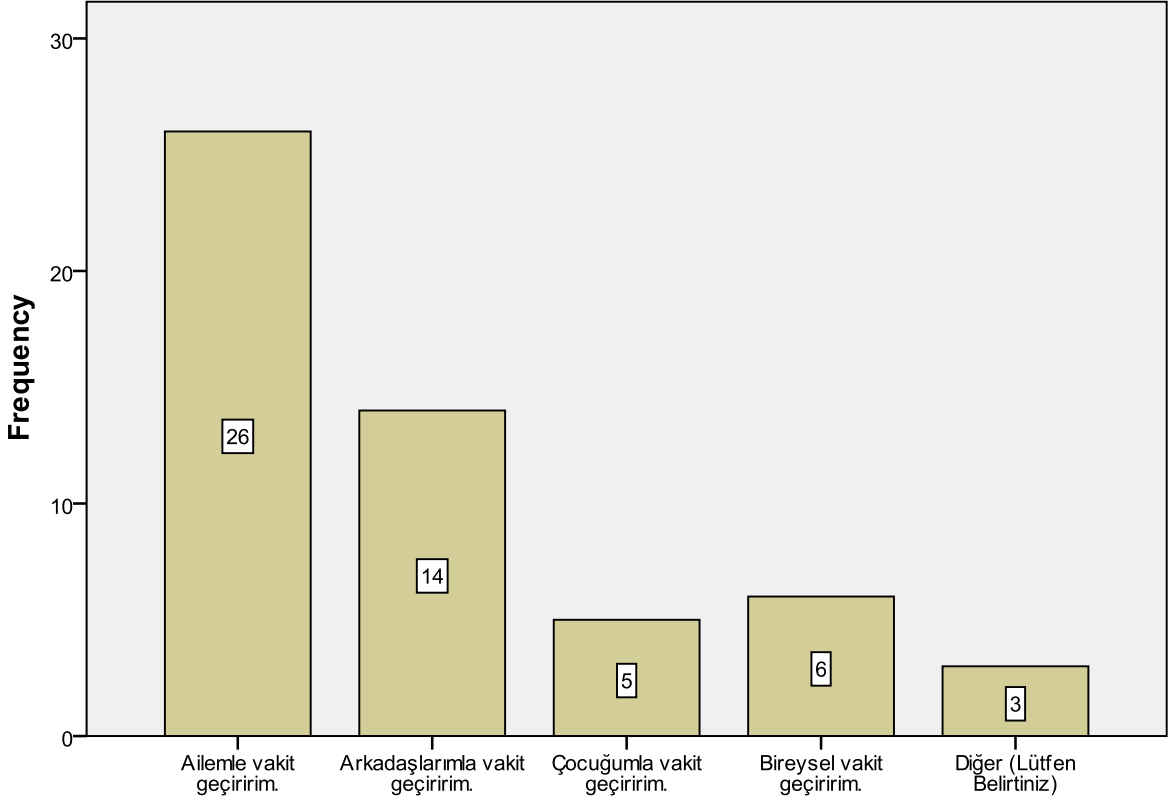
Grafik 15: Araştırmaya Katılan İşçilerin Kitap Okuma Durumlarına Göre Frekans Dağılımı



Araştırmaya katılan işçilerin kitap okuma durumuna bakıldığında, büyük çoğunluğu (44 kişi) fırsat buldukça kitap okuduğunu belirtmiştir. Bunun yanında düzenli olarak kitap okuduğunu söyleyenlerin sayısı 14 iken, hiç okumadığını söyleyenlerin sayısı ise 10'dur. Grafikte de anlaşılacağı üzere örneklemini oluşturan işçilerin yarısından fazlası “fırsat buldukça kitap okuduğunu” söylemiştir. Bu sonucun taşeron işçilerin günde yaklaşık 10 saat mesai yapmaları ile koşutluk gösterdiği söylenebilir. Bir günün 24 saat olduğu ve bu zaman diliminin neredeyse yarısının mesaide harcanmasının, işçilerin özel hayatlarına fazla zaman ayıramamalarına yol açtığı savunulabilir.

**Grafik 16: Araştırmaya Katılan İşçilerin Boş Zamanlarında Ne Yaptıklarına
Göre Frekans Dağılımı**

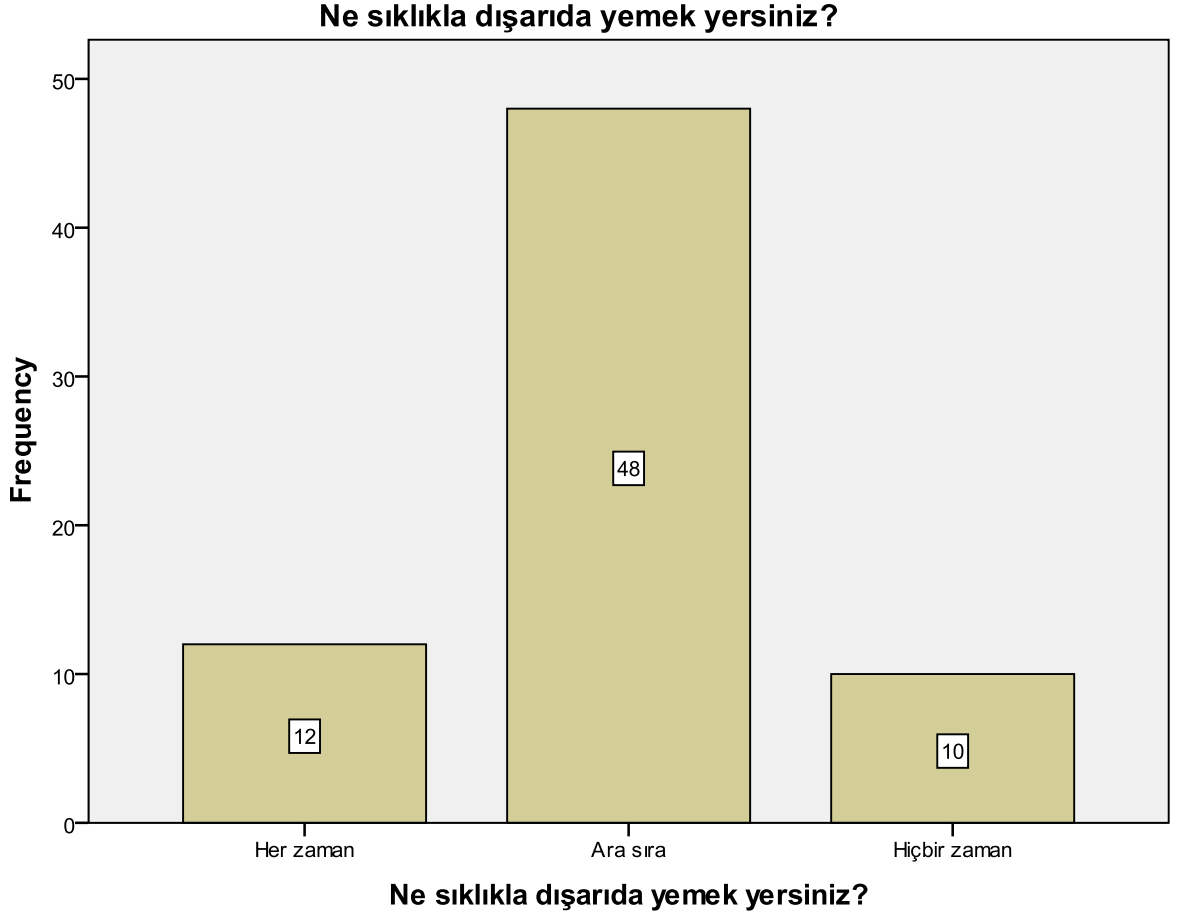
Boş zamanlarınızda ne yaparsınız? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)



Boş zamanlarınızda ne yaparsınız? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

Araştırma kapsamında görüş belirten işçilerin “boş zaman kullanımı” farklılık göstermektedir. 26 işçi ailesiyle vakit geçirdiğini, 14 işçi arkadaşlarıyla vakit geçirdiğini, 6 işçi bireysel olarak vakit geçirdiğini, 5 işçi ise çocuğuyla vakit geçirdiğini dile getirmiştir. 3 işçi ise bu soruyu “diğer” şeklinde cevaplamıştır. Veriler değerlendirildiğinde işçilerin yarısından fazlasının boş zamanlarında ailesiyle ve arkadaşlarıyla vakit geçirdiği görülmektedir.

Grafik 17: Araştırmaya Katılan İşçilerin Ne Sıklıkla Dışarıda Yemek Yedikleri
Değişkenine Göre Frekans Dağılımı



Araştırmaya katılan işçilerin 48 tanesi ara sıra dışarıda yemek yediklerini belirtirken, 10 tanesi ise hiçbir zaman biçiminde cevap vermiştir. Her zaman dışarıda yemek yediğini söyleyenlerin sayısı 12’dir. Ölçekteki bu soru sosyo-ekonomik bir anlam taşımaktadır. Bu soruda elde edilen bulguların “işçinin aldığı ücret ile tüketim davranışı” arasındaki korelasyonu ortaya koyduğu savunulabilir. Maddi durumun iyi oluşu bireylerin tüketim davranışını etkilediği bilinen bir gerçektir. Taşeron işçilerin aldığı ücret asgari ücret ile 1500 TL değişmektedir. Ek geliri olmayan ve kirada oturan bir işçinin sık sık dışarıda yemek yemesi beklenemez.

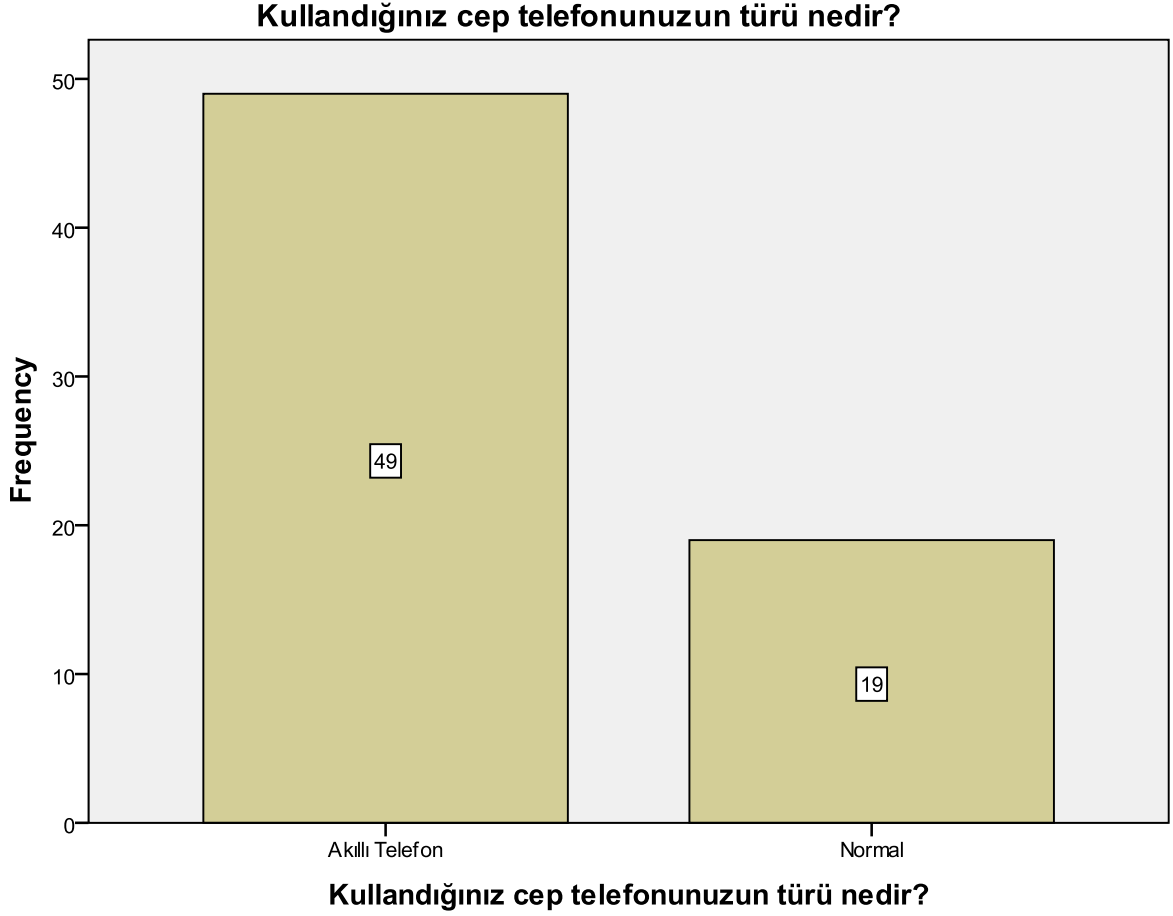
Grafik 18: Araştırmaya Katılan İşçilerin Ne Sıklıkla (giyim, kozmetik vs.)

Alışveriş Yaptıklarına Göre Frekans Dağılımı



Bu soruda araştırmaya katılan işçilerin ne sıklıkla kozmetik ürünü aldığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bir önceki soruyla benzerlik taşıyan bu soruda işçilerin 59'u ara sıra, 5'i her zaman bu tür alışverişi yaptığını belirtmiştir. Sadece 5 işçi her zaman bu tür alışverişi yaptığını bildirmiştir. Kozmetik alışverişi kişisel bakıma yönelik yapılan bir tüketimdir. Kimisine göre zorunlu ihtiyaç iken kimisine göre de ikincil bir gereksinimdir. Sonuçta maddi durumla yakından ilgili bir durumdur. Grafiğe bakıldığında ortaya çıkan sonuçların bu yargıyla paralellik gösterdiği söylenebilir. Aynı şekilde bir önceki soruda elde edilen bulgularla da koşutluk gösterdiği savunulabilir.

**Grafik 19: Araştırmaya Katılan İşçilerin Kullandıkları Cep Telefonlarının
Türü Değişkenine Göre Frekans Dağılımı**

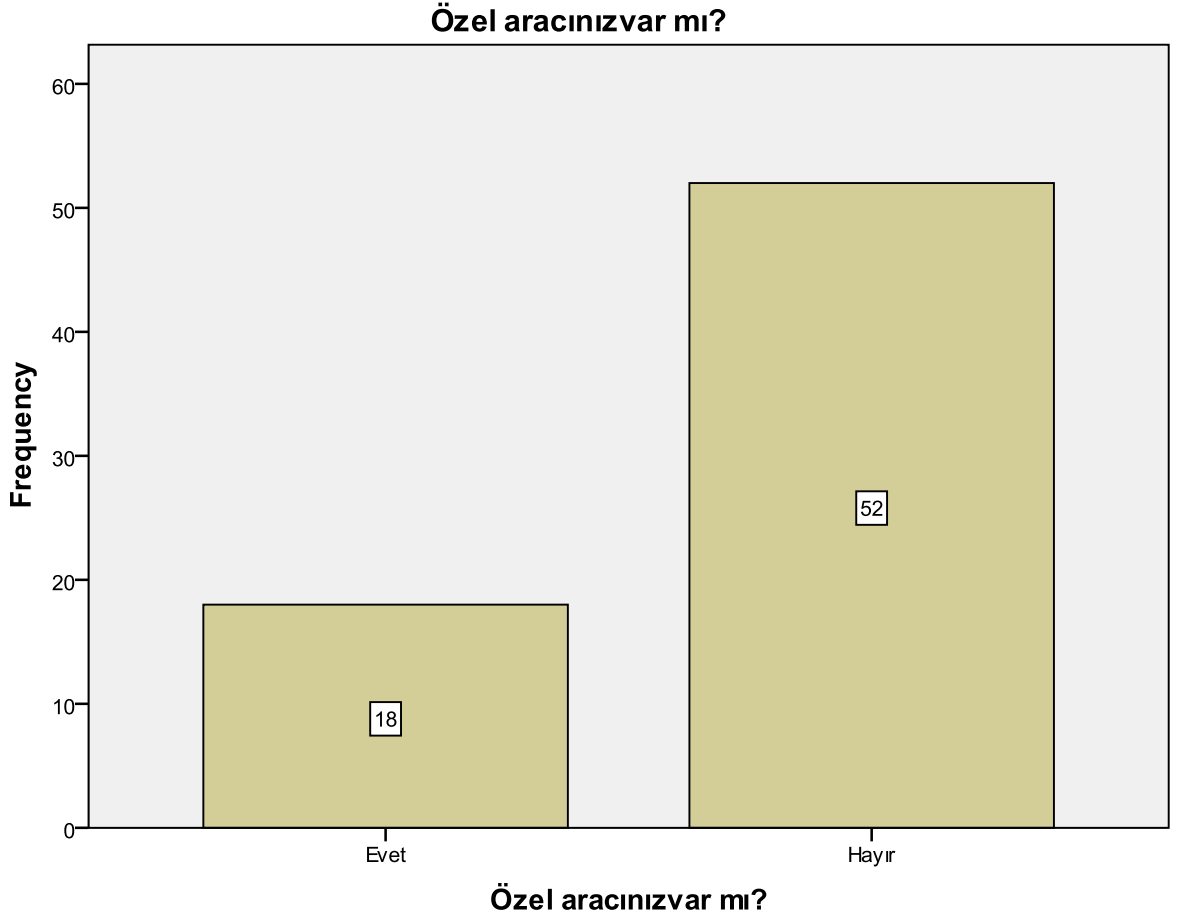


İnsan hayatını değiştiren teknolojik unsurlardan biri hiç şüphesiz “cep telefonlarıdır.” Cep telefonlarının iletişimi kolaylaştırdığı ve bireyleri mobilize ettiği göz ardı edilemez. Teknolojinin en önemli özelliklerinden biri sürekli değişmesi ve yeni ürünleri ortaya çıkarmasıdır. Cep telefonlarının kullanım şekilleri farklılık göstermektedir. Faturalı, kontrollü, parça kontör vs. Aynı şekilde cep telefonu modelleri de “akıllı ve normal” olmak üzere tasnif edilmektedir. Araştırmaya katılan işçilerin büyük çoğunluğu akıllı telefon kullandığını belirtmiştir. Günümüzde hiçbir geliri olmayan lise öğrencilerinin çoğunda akıllı telefon bulunmaktadır. Şunu belirtmekte yarar bulunmaktadır: Günümüzde teknoloji ucuzlamakta ve dolayısıyla her bireyin teknolojik ürünlere ulaşması kolaylaşmaktadır. Bunun yanında modern yaşamın bize dikte ettiği gerçekliklerden biri “taksitli yaşam” şeklidir. Dolayısıyla kredi kartı, senet gibi araçlar

yardımla az çok bir geliri olan insanların akıllı telefonlara sahip olmaları hiç de zor olmamaktadır.

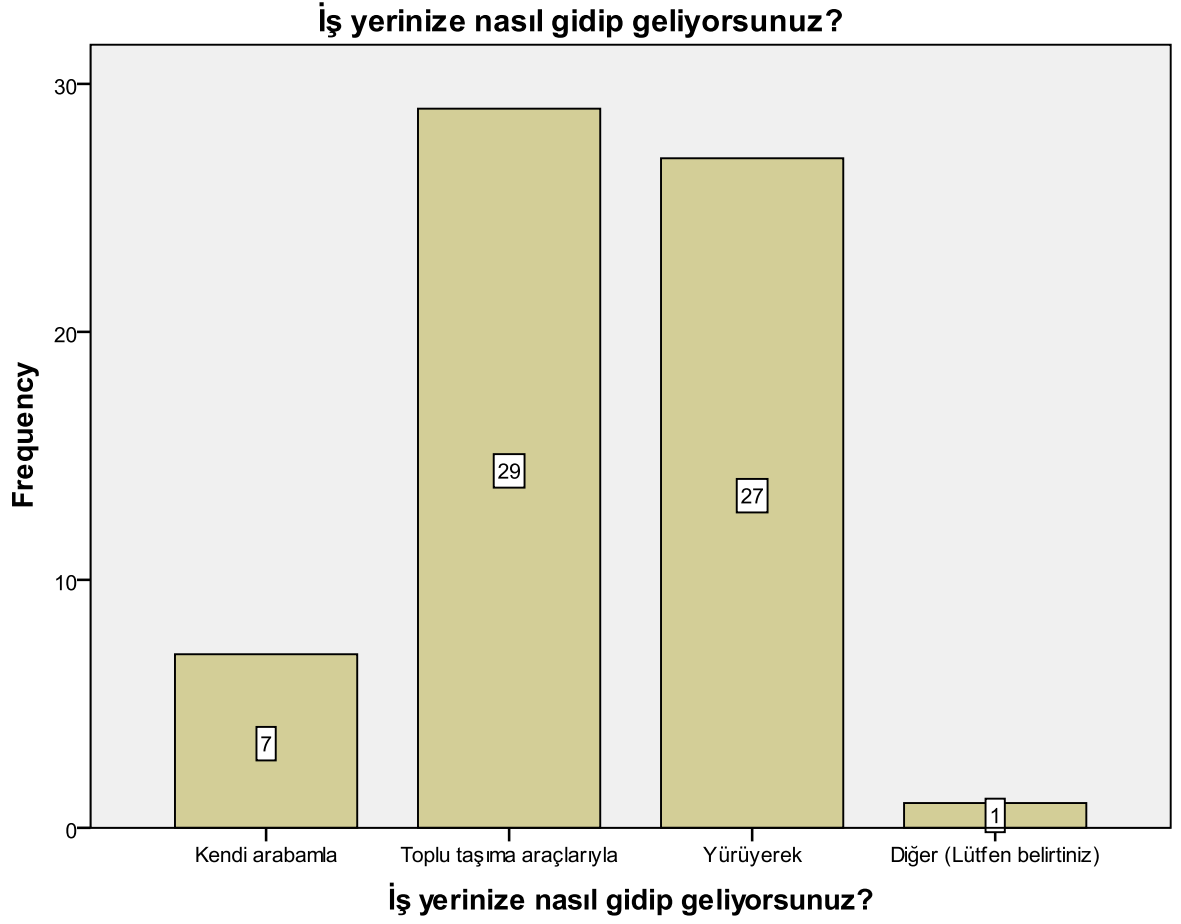
Grafik 20: Araştırmaya Katılan İşçilerin Özel Aracının Olup Olmadığı

Değişkenine Göre Frekans Dağılımı



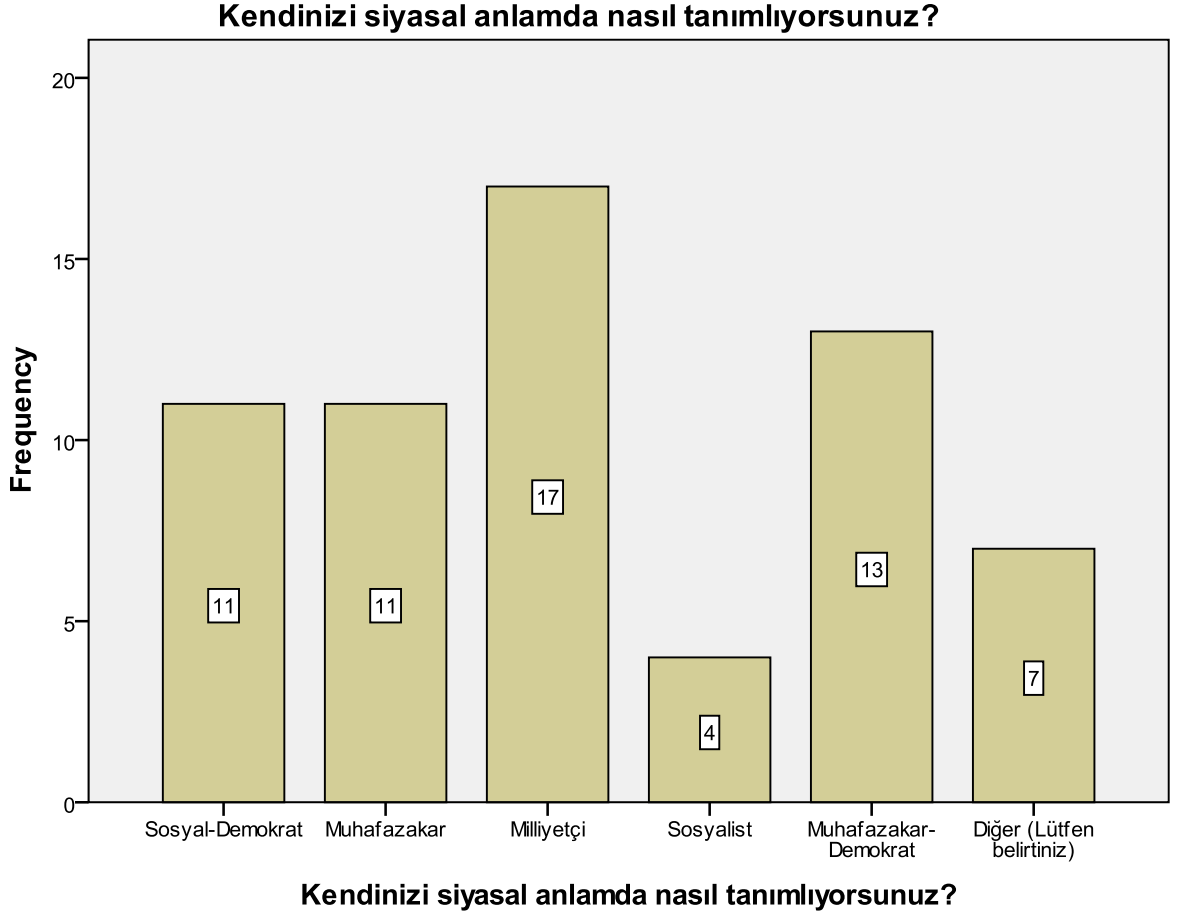
Yine sosyo-ekonomik içerikli bir soru olan bu soruda elde edilen bulgulara bakıldığında işçilerin büyük çoğunluğunun özel araca sahip olmadığı görülmektedir. 18 tanesi özel araca sahip olduğunu belirtmiştir.

Grafik 21: Araştırmaya Katılan İşçilerin İşe Nasıl Gidip Geldiklerine Göre Frekans Dağılımı



Bir önceki soruyu tamamlayıcı bir özelliğe sahip bu soruda, araştırmaya katılan işçilerin 29'u toplu taşıma araçlarıyla, 27'si yürüyerek, 7 tanesi kendi arabasıyla işe gelip gittiğini belirtmiştir. Bu verilerin bir önceki soruyla tutarlılık gösterdiği görülmektedir.

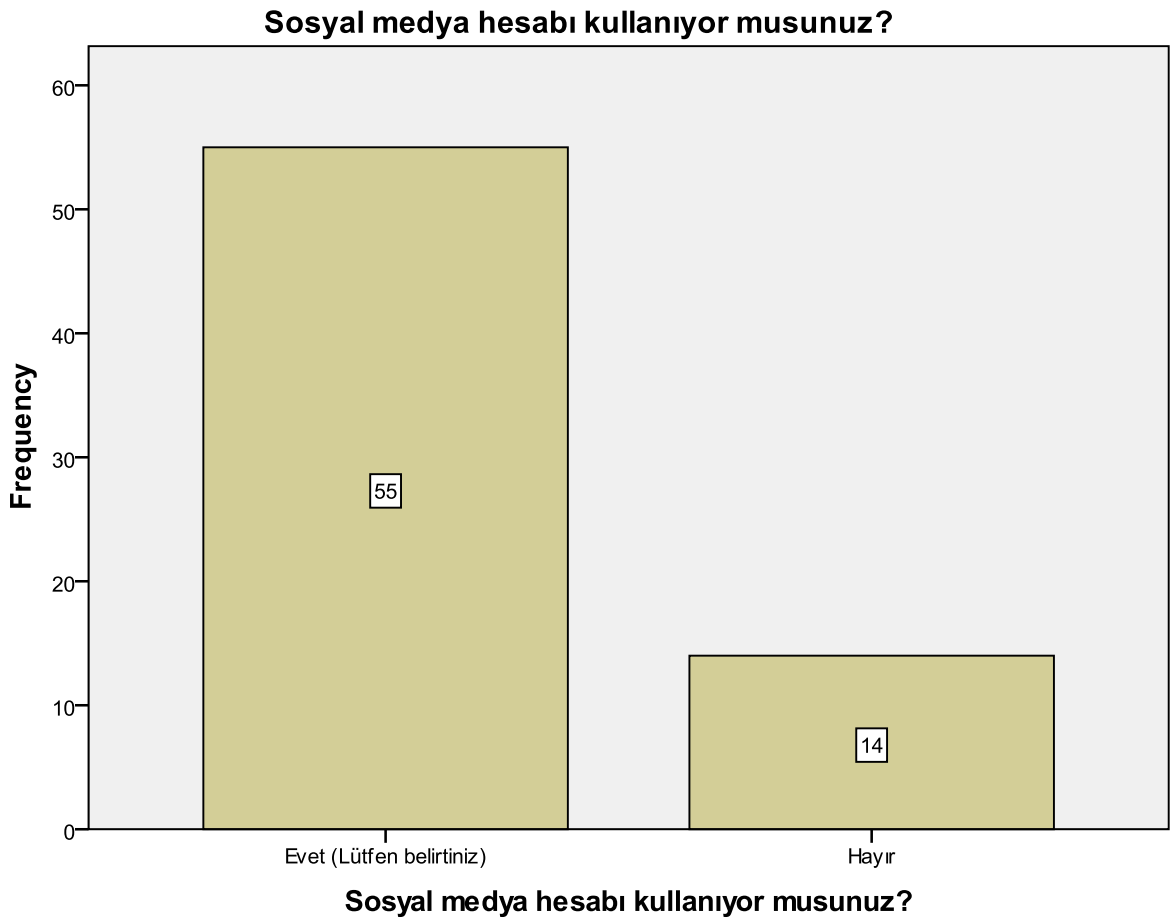
Grafik 22: Araştırmaya Katılan İşçilerin Kendilerini Siyasal Anlamda Nasıl Tanımladıklarına Göre Frekans Dağılımı



Bu soru, araştırmaya katılan işçilerin cevaplarırken çekimser davrandıkları bir soru olmuştur. Bu durumun nedeni, taşeron işçiliğin “ihale usulü” ile verilmesidir. Kurum almak istediği hizmet için ihaleye çıkar. Türkiye’de ihale sürecinin çoğu zaman şeffaf olmayışı yani “ahbap-çavuş; adam kayırmacılık vb.” ilişkileri biçiminde yürütülmesi herkesçe bilinen bir gerçektir. Dolayısıyla bu ihaleyi çoğu zaman dönemin iktidarına yakın olan insanlar veya kurumlar kazanmaktadır. Hal böyle olunca ve taşeron kapsamında çalışan işçiler kadrosuz statüde çalıştıklarından her an işini kaybetme korkusu yaşamaktadırlar. Araştırmanın saha çalışması sırasında işçilerin siyasal görüşlerini belirtmekte çekimser bir tavır takındıkları gözlemlenmiştir. Bu nedenlerden dolayı bu soru ölçeğin en sıkıntılı sorusu olmuştur.

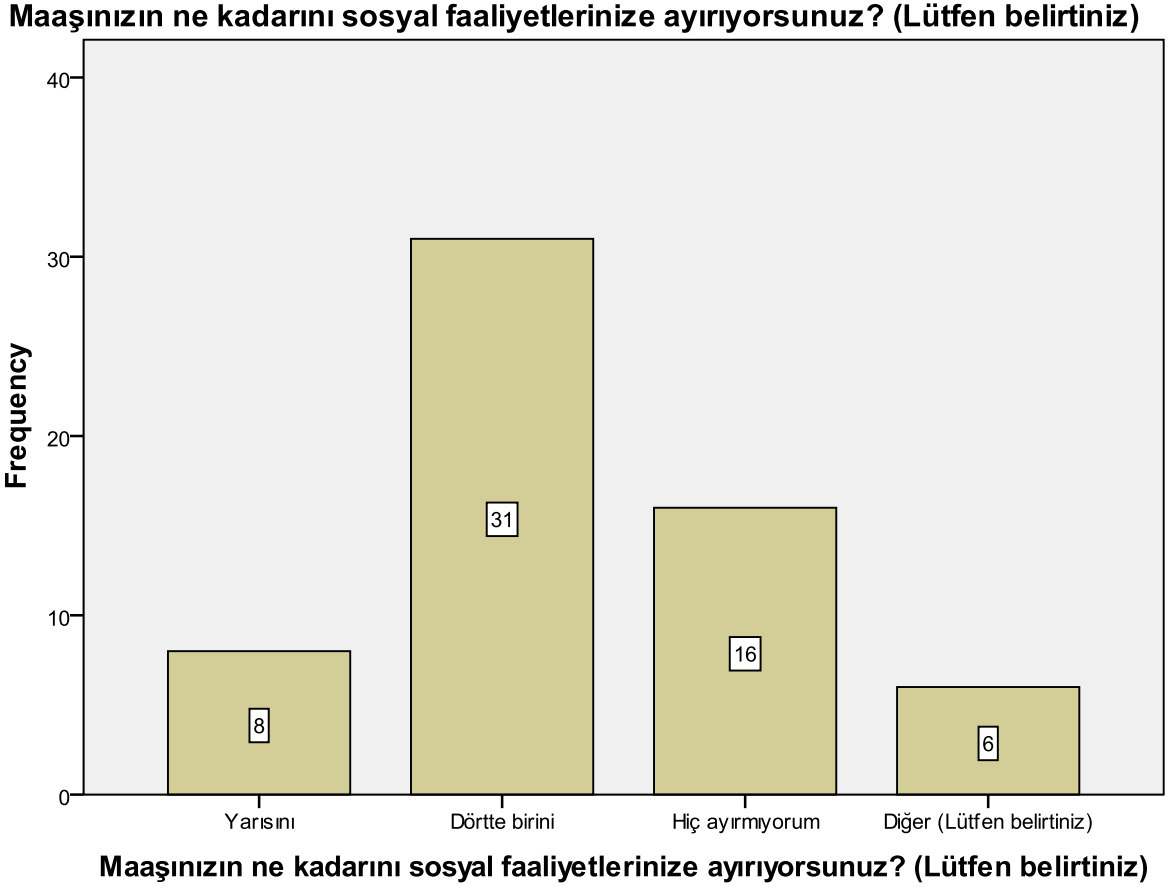
Yine de araştırmaya katılan işçilerin birbirinden farklı cevaplar verdikleri görülmektedir. Buna göre işçilerin 17'si kendisini milliyetçi, 13'ü muhafazakâr-demokrat, 11'i sosyal-demokrat, 11'i muhafazakâr ve 4'ü sosyalist olarak tanımlamaktadır. 7 tanesi ise diğer şekilde cevap vermiştir.

Grafik 23: Araştırmaya Katılan İşçilerin Sosyal Medya Hesabı Kullanma Durumlarına Göre Frekans Dağılımı



Görüş belirten işçilerin büyük çoğunluğu (55 kişi) sosyal medya hesabını kullandığını, 14'ü ise kullanmadığını belirtmiştir. 1 kişi ise cevap vermemiştir. Günümüzde önemli bir güç ve iletişim aracı haline gelen sosyal medyanın taşeron işçiler arasında da rağbet gördüğü gözlenmektedir. Akıllı telefon kullanan işçilerin sosyal medyayı daha çok kullandığı da söylenebilir.

Grafik 24: Araştırmaya Katılan İşçilerin Maaşlarının Ne Kadarını Sosyal Faaliyetlere Ayırdıklarına Göre Frekans Dağılımı



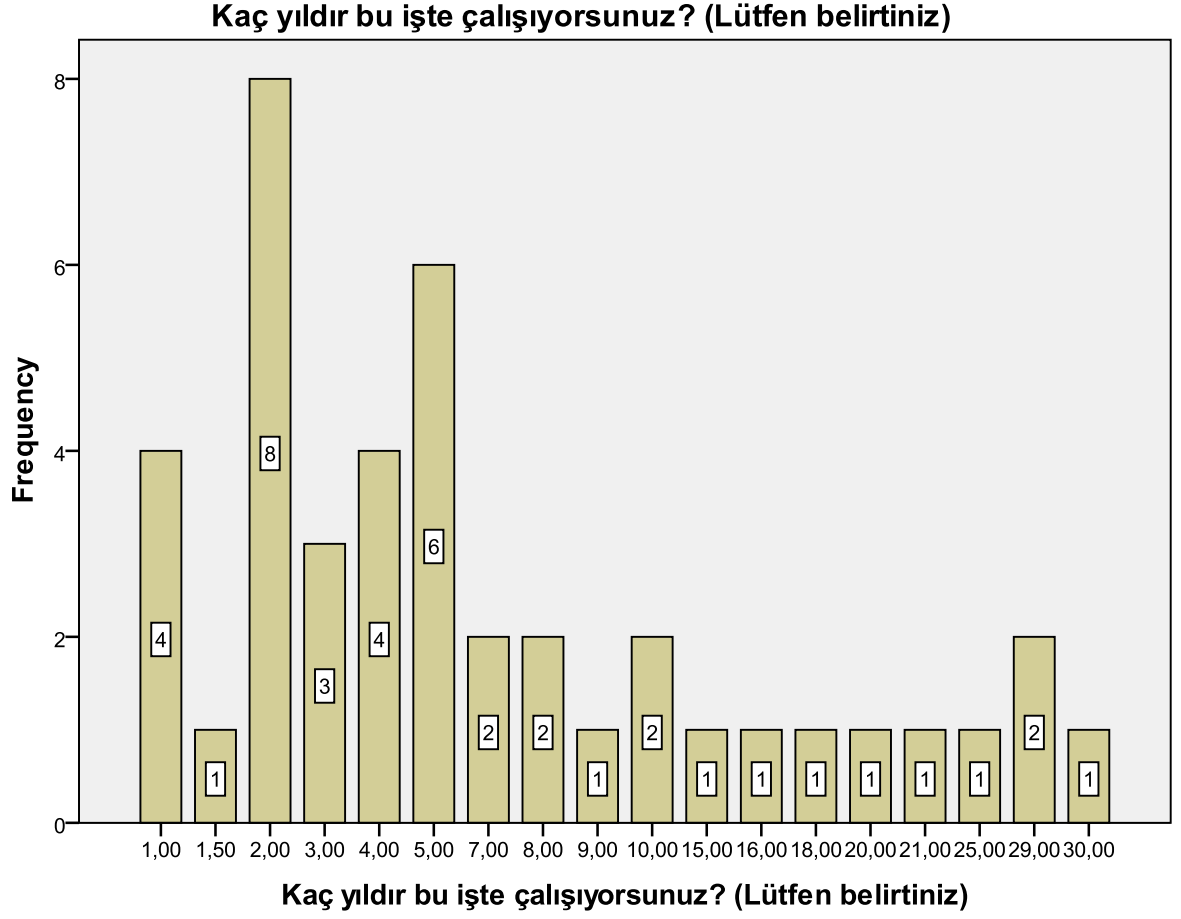
Sosyo-ekonomik bir içerik taşıyan bu soruda görüş bildiren işçilerin yarısına yakını (31 kişi) maaşının dörtte birini ve 8 tanesi ise maaşının yarısını sosyal faaliyetlere ayırdığını söylemiştir. 16 tanesi hiç ayırmadığını belirtmiş, 6 kişi ise diğer biçimde cevap vermiştir. Grafiğe bakıldığında işçilerin yarısından fazlasının sosyal faaliyetlere önemli bir pay ayırmadığı söylenebilir. Bu sonuçlar, ölçeğin bu yöndeki diğer soruların sonuçlarıyla tutarlılık gösterdiği görülmektedir.

Grafik 25: Araştırmaya Katılan İşçilerin “Tiyatro, Sinema vb.” Gibi Etkinliklere Gitme Düzeylerine Göre Frekans Dağılımı



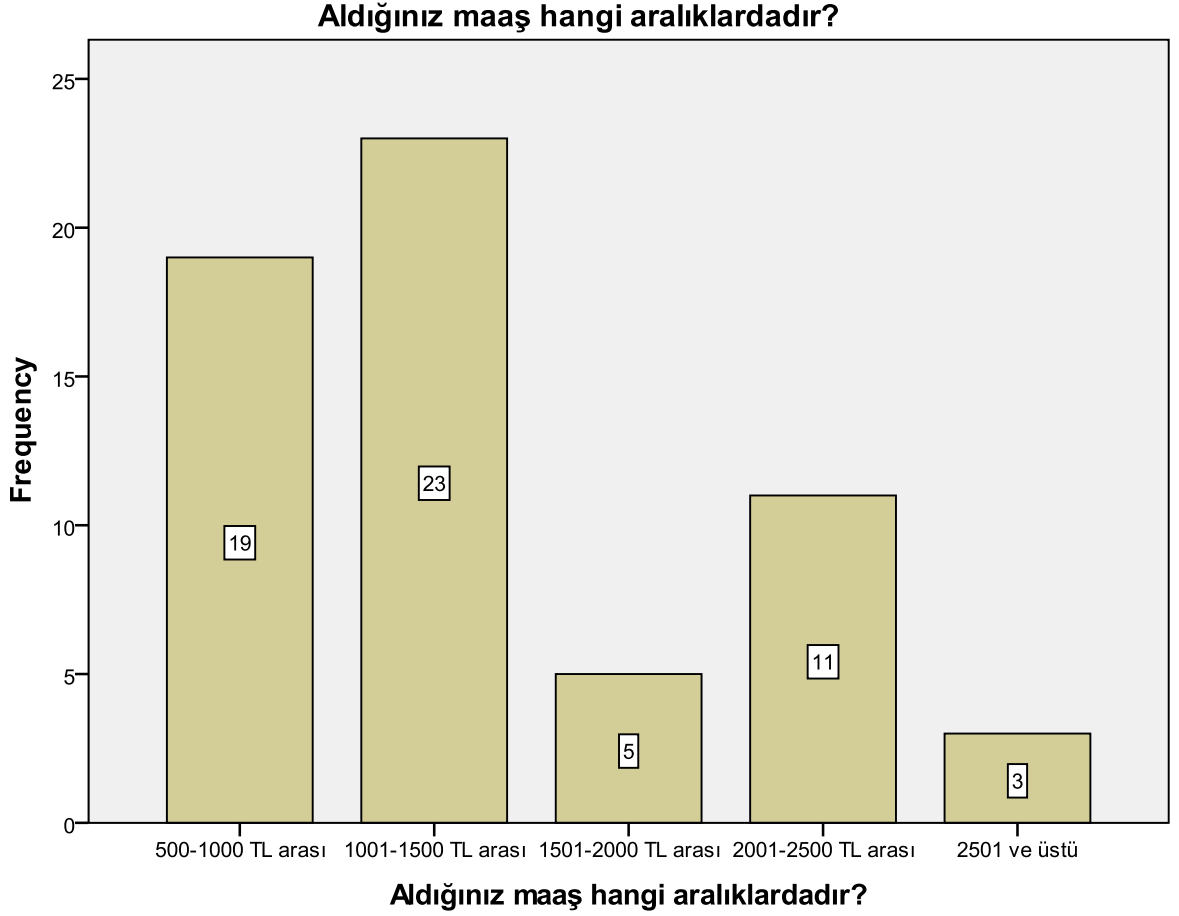
Bir önceki soruyu özelleme niteliğine sahip olan bu soruda işçilerin yarısından fazlası (49 kişi) tiyatro, sinema gibi etkinliklere ara sıra gittiğini, 13 tanesi ise hiç gitmediğini belirtmiştir. 8 işçi ise sık sık gittiğini bildirmiştir. Taşeron işçilerin maaş skalası düşünüldüğünde bu sonuçların normal olduğu söylenebilir. Aynı şekilde grafiğe bakıldığında ulaşılan sonuçların, bu nitelikteki diğer soruların sonuçlarıyla tutarlılık ve paralellik gösterdiği söylenebilir.

Grafik 26: Araştırmaya Katılan İşçilerin Yaptıkları İşte Kaç Yıldır Çalıştıkları
Değişkenine Göre Frekans Dağılımı



İşçilerin kıdemlerine bakıldığında 8 kişinin 2 yıldır çalıştığı, 6 kişinin 5 yıldır çalıştığı, 4 kişinin 1 yıldır yine 4 kişinin 4 yıldır çalıştığı görülmektedir. Grafikte de görüldüğü üzere işçilerin kıdemleri farklılık göstermektedir.

Grafik 27: Araştırmaya Katılan İşçilerin Aldıkları Maaş Değişkenine Göre Frekans Dağılımı



Yakın zaman önce Türkiye’de gerçekleştirilen genel seçimlerde (milletvekili seçimleri) siyasal partilerin propaganda konularından birini oluşturan taşeron işçiler, özlük haklarının azlığı ve niteliksizliği ile gündeme gelmişlerdir. Bu temel özlük haklardan biri de “maaş”lardır. Kamuoyunda taşeron işçilerle ilgili en çok konuşulan konu olan “maaş” olgusu hakkında sorulan bu soruya farklı cevaplar gelmiştir. Buna göre işçilerin 23’ünün maaşı 1001-1500 TL, 19’unun 500-1000 TL, 11’nin 2001-2500 TL ve 5’inin 1501-2000 TL arasındadır. 3 kişinin ise maaşı 2501 TL üstüdür. Verilere bakıldığında araştırmaya katılan işçilerin maaşlarının daha çok 500-1500 TL arasında olduğu görülmektedir.

Grafik 28: Araştırmaya Katılan İşçilerin Aldıkları Maaş Dışında Herhangi Bir Ek Gelire Sahip Olup Olmadıkları Değişkenine Göre Frekans Dağılımı



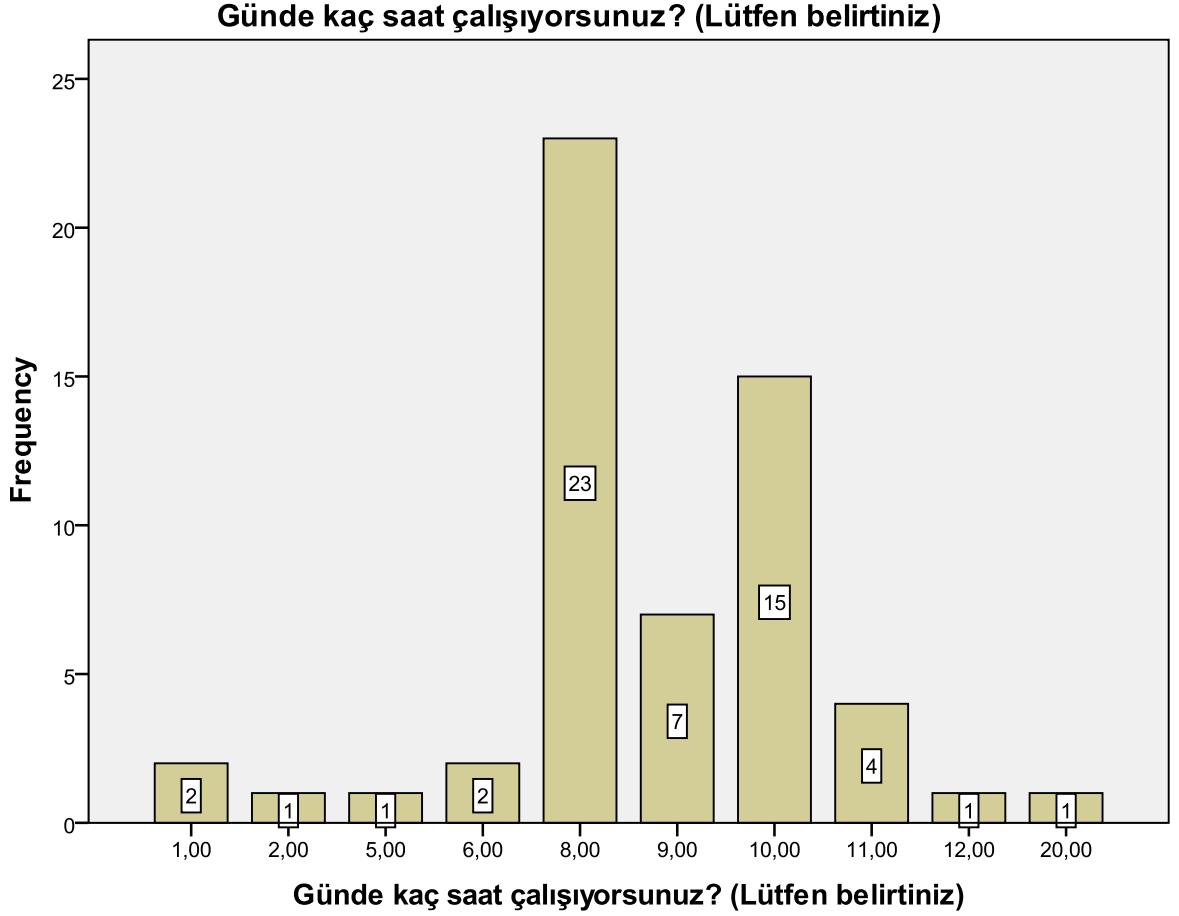
Görüş belirten işçilerin büyük çoğunluğu (56 kişi) aldığı maaş dışında herhangi bir ek gelire sahip olmadığını bildirmiştir. Maaşı dışında bir ek gelire sahip olduğunu söyleyenlerin sayısı 5'tir.

Grafik 29: Araştırmaya Katılan İşçilerin Ek İş Yapıp Yapmadıkları
Değişkenine Göre Frekans Dağılımı



Bu soru, kontrol sorusu olarak sorulmuştur. Bu soruya verilen cevapların, bu yönde sorulan diğer soruların cevaplarıyla tutarlılık başka bir deyişle benzerlik gösterdiği görülmektedir. Daha önceki soruların birinde “herhangi bir ek gelire sahip misiniz?” sorusuna, işçilerin yarısından fazlası “hayır” cevabını vermiştir. Bu soruda da araştırmaya katılan işçilerin 54’ü asıl işleri dışında kazanç getirici ek iş yapmadıklarını belirtmişlerdir. Öte yandan 7 işçi kazanç getirici ek iş yaptığını belirtmiştir. 9 işçi ise bu soruya cevap vermemiştir.

Grafik 30: Araştırmaya Katılan İşçilerin Günde Kaç Saat Çalıştıkları
Değişkenine Göre Frekans Dağılımı



Kamuoyunda taşeron işçiler gündeme geldiğinde, taşeron işçilerin “uzun çalışma saatlerine” sahip oldukları sık sık vurgulanmaktadır. Bu konudaki yasal mevzuatta “Çalışma Süresi ve İşçinin Çalışma Süresi Açısından Korunması” başlığı altında şunlar anlatılmaktadır:

Çalışma sürelerinin sınırlandırılması, işçilerin haklarını elde etmek için verdikleri mücadelenin başında gelmiştir. 20.yy’ın başında dünyanın birçok uygar ülkesinde işçiler, çalışma süresini günde 8 saat ile sınırlandırılmasını elde etmişlerdir. 1980’lerde birçok gelişmiş ülkede olduğu gibi, ülkemizde de çalışma süresi günlük 7.5 saat ve haftalık 45 saat olarak sınırlandırılmıştır. Ancak üretim biçimlerindeki esnekleşmeye paralel olarak günlük çalışma sürelerinin esnekleşmesiyle, çalışma süresinin günlük değil haftalık olarak düzenlenmesi

öngörülmüştür. Nitekim 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu ile azami çalışma süresi günlük değil, haftalık olarak belirlenmiştir. Haftalık çalışma süresi azami 45 saattir. Fazla çalışma, haftalık çalışma süresi tamamlandıktan sonra söz konusu olmaktadır. Fazla çalışma yapıldığı takdirde bunun karşılığı ücret olarak alınabileceği gibi işçi isterse fazla çalışma yaptığı süre yerine serbest zaman da kullanabilecektir.

Çalışma süresi ve çalışma süresinden sayılan haller nelerdir?

Çalışma süresi;

- İşçinin çalışsın ya da çalışmasın işgücünü işverene sunduğu sürelerin.
- Kanunda çalışma süresinden sayılan sürelerin, toplamından oluşur.

“İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler”, “işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler”, “işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler” çalışma süresinden sayılan haller arasındadır. Çalışma süresinin yasal sınırı nedir? Haftalık çalışma süresi 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.¹⁹

Türkiye’nin çalışma yaşamında memurların günlük 8 saat çalışması esastır. Bu durum işçi kategorisinde değişkenlik göstermektedir. Bu durum ise beraberinde bazı hoşnutsuzlukları getirmektedir. Bu soruda anlamlılık düzeyine sahip verilere bakıldığında araştırmaya katılan işçilerin yarısından fazlası (49 kişi) günlük olarak 8 ile 11 saat arasında bir çalışma süresine sahip olduğunu belirtmiştir.

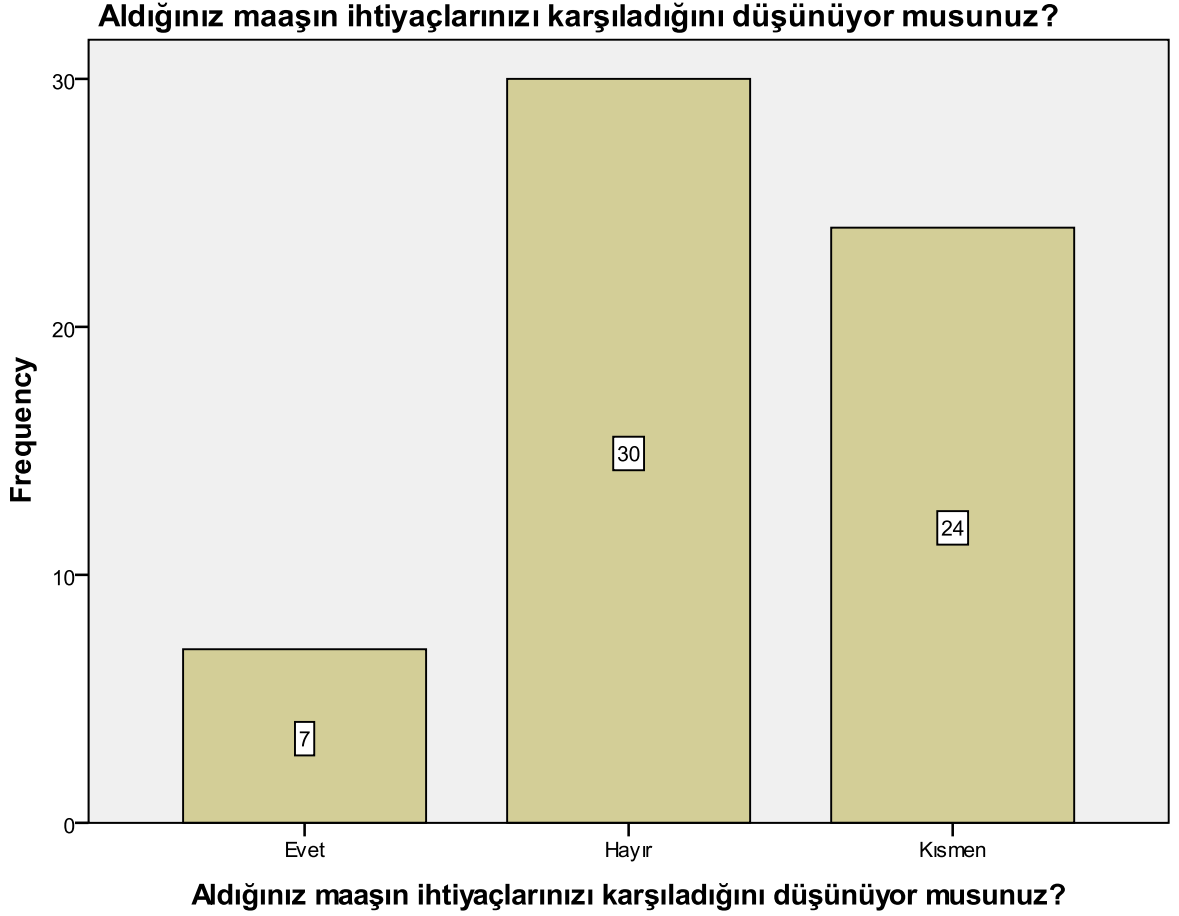
¹⁹ Yasemin Yücesoy ve Musa Demir, Çalışma yaşamında haklar El Kitabı, <http://www.ilo.org/public/turkish> Erişim tarihi: 12.06.2015

Grafik 31: Araştırmaya Katılan İşçilerin Çalışma Saatlerinden Memnun Olup Olmama Değişkenine Göre Frekans Dağılımı



Bir önceki soruyu tamamlayan bu soruda görüş belirten işçilerin 39'u çalışma saatlerinden memnun olduğunu 21'i ise memnun olmadığını belirtmiştir. 1 işçi fikri olmadığını belirtmiş, 9 işçi ise bu soruya cevap vermemiştir.

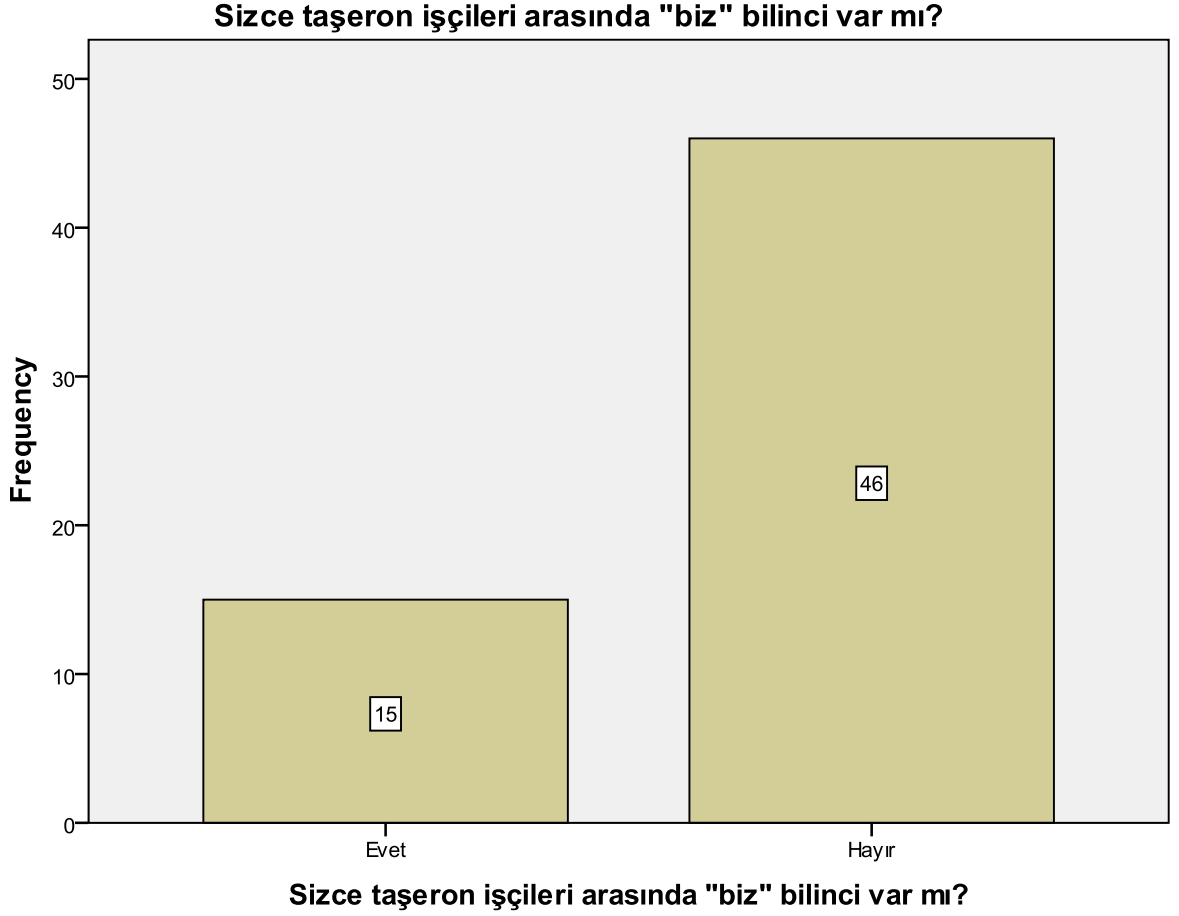
**Grafik 32: Araştırmaya Katılan İşçilerin Aldıkları Maaşın İhtiyaçlarını
Karşılayıp Karşılamadığı Değişkenine Göre Frekans Dağılımı**



Daha önce de değinildiği gibi kamuoyunda taşeron işçilerin anıldığı konuların başında “kadrosuz çalıştıkları ve aldıkları maaşın azlığı” gelmektedir. Bu sayıltıdan hareketle sorulan bu soruda, görüş bildiren işçilerin sadece 7 tanesi aldığı maaştan memnun olduğunu belirtmiştir. 30’u memnun olmadığını bildirirken, 24 tanesi ise kısmen memnun olduğunu dile getirmiştir. Soruyu hayır ve kısmen şeklinde cevaplayanları yan yana getirdiğimizde, söz konusu işçilerin aldıkları maaşı beğenmediği söylenebilir. Asgari ücret düzeyinde bir maaşla çalışan taşeron işçilerin özellikle geçim sıkıntısı gibi konularda kamuoyunda daha çok tartışılacakları söylenebilir.

Grafik 33: Araştırmaya Katılan İşçilerin “Taşeron İşçilerin Biz Bilincine”

Sahip Olup Olmadıkları Yargısına Göre Frekans Dağılımı



“İşçilerde biz bilinci, sınıf bilinci” ekonomik ve sosyolojik olarak uzun süre tartışılan bir konu olmuştur. Karl Marx, bu bilinci işçi devriminin bir unsuru olarak zikrederken, farklı düşünürler ise bu bilincin hiçbir zaman olmayacağını ve varsa da giderek zayıflayacağını savunmuşlardır.

Marksist gelenek çerçevesinde yürütülen işçi sınıfı bilinci çalışmalarında kavram; sınıf yapısı, sınıfsal konumlar, sınıf çıkarları, sınıf mücadelesi ve toplumsal değişim süreçleri ile ilişkileri çerçevesinde ele alınmaktadır. İşçi sınıfı bilinci, bireylerin genel sınıf sistemi içindeki konumlarının, bu konumlara uygun sınıfsal çıkarların farkındalığını ve kapitalist sistemi dönüştürecek toplumsal eylemlerin gerçekleştirilmesini ima etmektedir. İşçi sınıfı bilinci, ücretli emekçilerin kendileri ile aynı toplumsal konumlarını paylaşanlar ile özdeşleşmelerinin ötesinde, toplumun merkezi kurumları

tarafından empoze edilen ideolojilere karşı tutumları da içermektedir.²⁰ Yine Wright'ten yaptığı alıntıda Yılmaz şunları aktarmaktadır:

Geleneksel Marksist literatürde, sınıf bilinci teması üzerine yürütülen tartışmaların merkezini, kavramın felsefi ve metodolojik olarak ele alınışı oluşturmaktadır. Tartışmalar daha çok bireylerin kendi tarihlerinin yaratıcısı olup olmadığı üzerinde yoğunlaşarak, sosyal bilimlerin –özellikle sosyolojinin– en önemli konularından biri olan ‘özne’/‘nesne’ ayrımının nasıl kurgulanacağı etrafında ilerlemektedir. Bu yönelimler doğrultusunda yürütülen tartışmalarda, sınıf yapısı ve sınıf bilinci arasındaki empirik ilişkinin nasıl kurgulanacağına dair sorular cevapsız bırakılmaktadır.²¹

Literatürdeki bu tespitlerden hareketle sorulan bu soruda, araştırmaya katılan işçilerin büyük çoğunluğu (46 kişi) taşeron işçilerin sınıfsal anlamda “biz bilincine” sahip olmadıklarını belirtmişlerdir. Öte yandan 15 işçi böyle bir bilince sahip olduklarını bildirmişlerdir. 9 işçi ise bu soruya cevap vermemiştir.

Yukarıdaki bulgular ışığında işçi sınıfı bilincini etkileyen birçok faktörün bulunduğunu söylemekte yarar bulunmaktadır. Nitekim Yılmaz, söz konusu makalesinde farklı düşünürlerden yaptığı alıntılarla bu konuda şunları aktarmaktadır:

Özellikle 1990’lı yılların sonları ile birlikte sınıf analizleri ve sınıf bilinci çalışmalarında –özellikle Britanya kaynaklı– bir canlanma yaşanmakta olduğunu görmekteyiz. Daha çok kültüralist bir bakış açısıyla yürütülen alan araştırmalarında, işçi sınıfı bilincinden ziyade, sınıf kimliği üzerinde odaklanıldığı görülmektedir. Sınıf kimliği algısı üzerine yürütülen bu niteliksel alan araştırmaları, insanların, sınıflar hakkında kendi benliklerinin dışında bir gerçeklik olarak konuşma konusunda problemleri olmadığını, fakat kendi benlik ve kimliklerinden söz ederken, sınıf kavramını kullanmaktan çekindiklerini göstermektedir. İnsanlar, sınıfsal kimliklerini belirtme konusunda çoğu zaman

²⁰ Çetin Yılmaz, İşçi Sınıfı Bilinci Üzerine Güncel Yaklaşımlar, <http://calismatoplum.org/sayi38/yilmaz.pdf>
Erişim tarihi: 15.06.2015

²¹ Çetin Yılmaz, İşçi Sınıfı Bilinci Üzerine Güncel Yaklaşımlar, <http://calismatoplum.org/sayi38/yilmaz.pdf>
Erişim tarihi: 15.06.2015

isteksiz davranmakta ve ‘savunmacı’, ‘ikircikli’, ‘çelişkili’ ve ‘muğlak’ bir dil kullanmaktadırlar. Kısacası, insanlar hala toplumsal eşitsizliklerin farkındayken ve politik bir aktör olarak sınıflar hakkında konuşmaktayken, kendilerini belirli bir toplumsal sınıfla özdeşleştirmekten kaçınmaktadırlar.

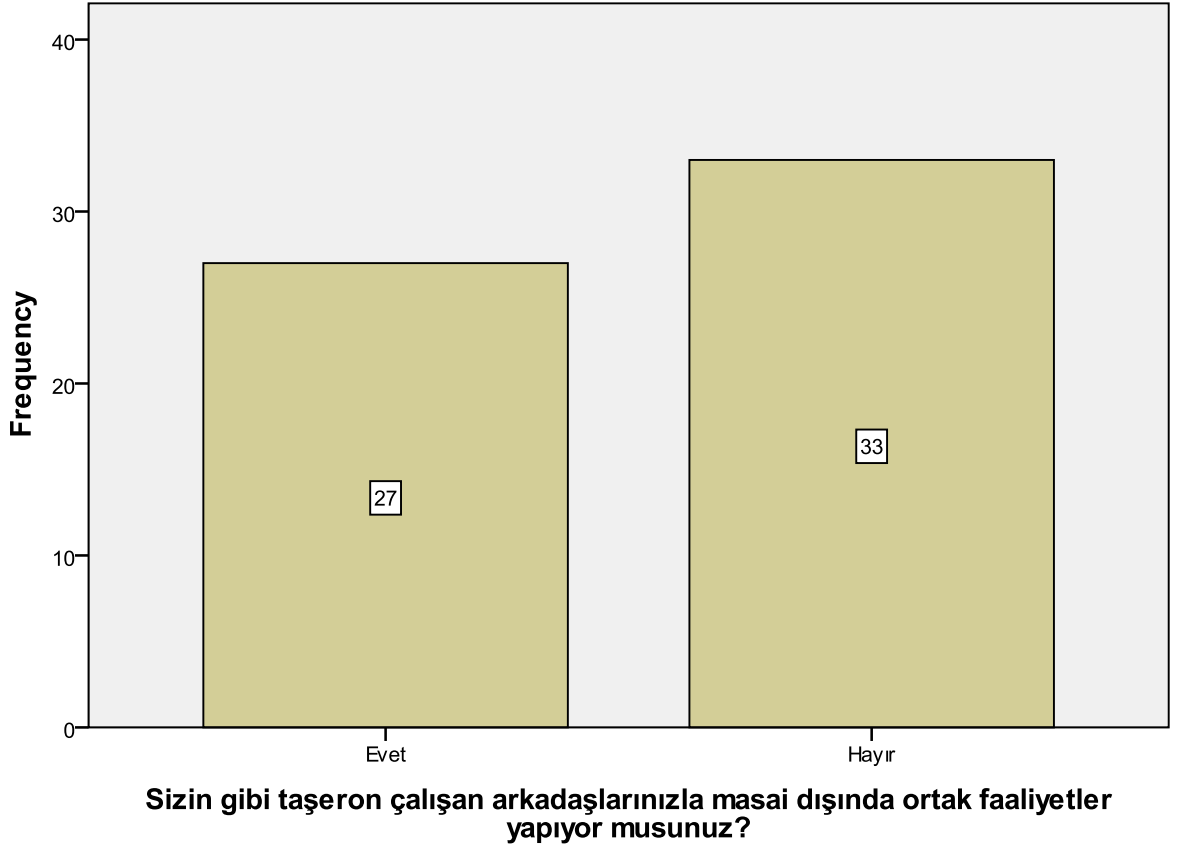
Bu alan araştırmaları, sınıf kimliğinin ve sınıf algısının oluşumu üzerine önemli bilgiler sunmasına rağmen, sınıf bilinci kavramının çok-yönlü özelliğini göz ardı etmektedirler. Sınıf bilincini, ‘nesnel sınıfsal konumlar’ ve ‘öznel bilinç’ durumları arasındaki ilişkiler çerçevesinde analiz eden ve sınıf bilincini sınıf kimliğini de içerecek şekilde ele alan araştırmalar göstermektedir ki; etnisite, toplumsal cinsiyet, köksüzlük, sendika üyeliği, iş tatmin düzeyi, mesleki saygınlık, eğitim, iş güvenliği ve emek süreci gibi konular sınıf bilinci üzerindeki en önemli faktörlerdir. Bu alan araştırmalarında; düşük iş tatmin düzeyi yaşayan, güvencesiz çalışan, eğitim seviyesi düşük, sendika üyesi olan ve azınlık toplumsal kimliklere sahip bireylerin sınıfsal kimliklerini daha net ifade ettikleri, toplumsal eşitsizliklere dair daha duyarlı oldukları ve daha eşitlikçi bir toplumsal düzen için mücadele etmek gerektiği fikrini paylaştıkları görülmektedir.²²

Kısaca yaşadığımız kapitalist toplumda “sınıf bilinci, biz bilinci” mefhumunun daha çok tartışılacağı ortadadır. Kimilerinin “*sınıf bilinci/ biz bilinci parçalandı*”, kimilerinin ise “*emekçiler yeniden sınıf bilincini / biz bilincini kazanacak*” söylemlerini dillendireceğe benziyor.

²² Çetin Yılmaz, İşçi Sınıfı Bilinci Üzerine Güncel Yaklaşımlar, <http://calismatoplum.org/sayi38/yilmaz.pdf>
Erişim tarihi: 15.06.2015

Grafik 34: Araştırmaya Katılan İşçilerin “Taşeron İşçi Olarak Çalışan Arkadaşlarıyla Mesai Dışında Ortak Faaliyetler Yapıp Yapmama” Değişkenine Göre Frekans Dağılımı

Sizin gibi taşeron çalışan arkadaşlarınızla mesai dışında ortak faaliyetler yapıyor musunuz?



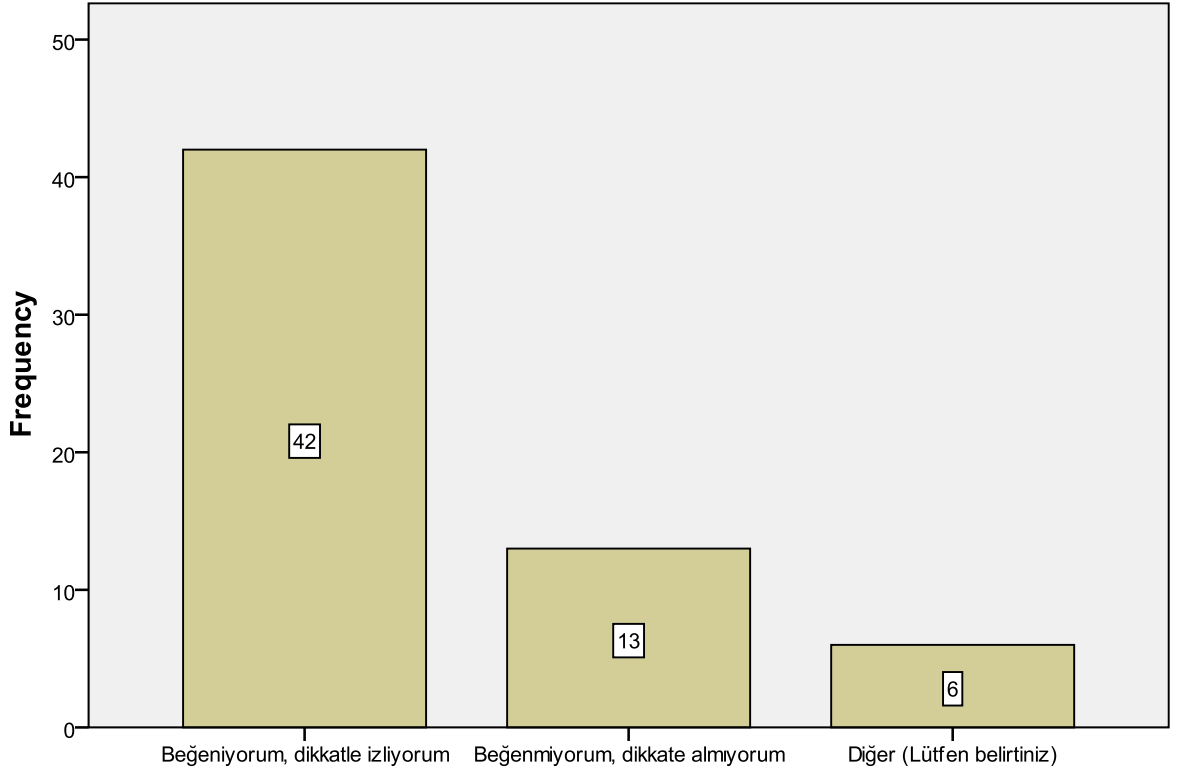
Araştırmanın bir başka kontrol sorusunu oluşturan bu soruda, araştırmada görüş bildiren işçilerin yaklaşık yarısı (33 kişi), kendisi gibi başka kurumlarda taşeron statüde çalışan işçi arkadaşlarıyla mesai dışında ortak faaliyetler yapmadığını belirtmiştir. İşçilerin 27 tanesi aksi yönde görüş bildirirken, 10 işçi ise bu soruyu yanıtsız bırakmıştır. Grafiğe bakıldığında söz konusu bulguların bu yöndeki diğer bulgularla tutarlılık gösterdiği söylenebilir.

Grafik 35: Araştırmaya Katılan İşçilerin “Yazılı Ve Görsel Medyada Taşeron

İşçilerle İlgili Yayınların Sık Sık Yapılmasını Nasıl Buldukları

(Haber, Açık Oturum vb. gibi)” Değişkenine Göre Frekans Dağılımı

Yazılı ve görsel medyada taşeron işçilerle ilgili yayınların sık sık yapılmasını nasıl buluyorsunuz? (haber, açık oturum vb. gibi)



Yazılı ve görsel medyada taşeron işçilerle ilgili yayınların sık sık yapılmasını nasıl buluyorsunuz? (haber, açık oturum vb. gibi)

Daha önce de değinildiği gibi kısa süre önce Türkiye’de gerçekleştirilen genel seçimlerin öncesinde seçime katılan tüm siyasal partilerin propaganda söylemlerinde önemli bir yer tutan konuların başında taşeron işçiler gelmiştir. Yazılı ve görsel medyada, “Taşeron işçiler ne zaman kadroya geçecek?”, “Taşeron işçiler sorunlarının çözülmesini istiyor!”, “Taşeron İşçilere Kıdem Tazminatı Şoku”, “Taşeron İşçiler Kadroya Alınacak”, “Taşeron işçi uygulaması bitiyor”, “2014’te bin 886 taşeron işçi hayatını kaybetti”, “Taşeron işçiler diken üstünde”, “Taşeron işçiler: Kazan kaynadı, kayış kopmak üzere”, “Bursa’yı taşıyan taşeron işçiler yarımını görmek istiyor”, “Taşeron çılgığı” gibi daha bir sürü haber başlığı altında taşeron işçiler gündeme gelmiş ve gelmeye de devam etmektedir. Bu haberlerden ve Türkiye’nin gündeminden hareketle sorulan bu soruda, araştırmaya katılan işçilerin yarısından fazlası (42 kişi) taşeron işçilerle ilgili olarak gerek yazılı gerekse görsel

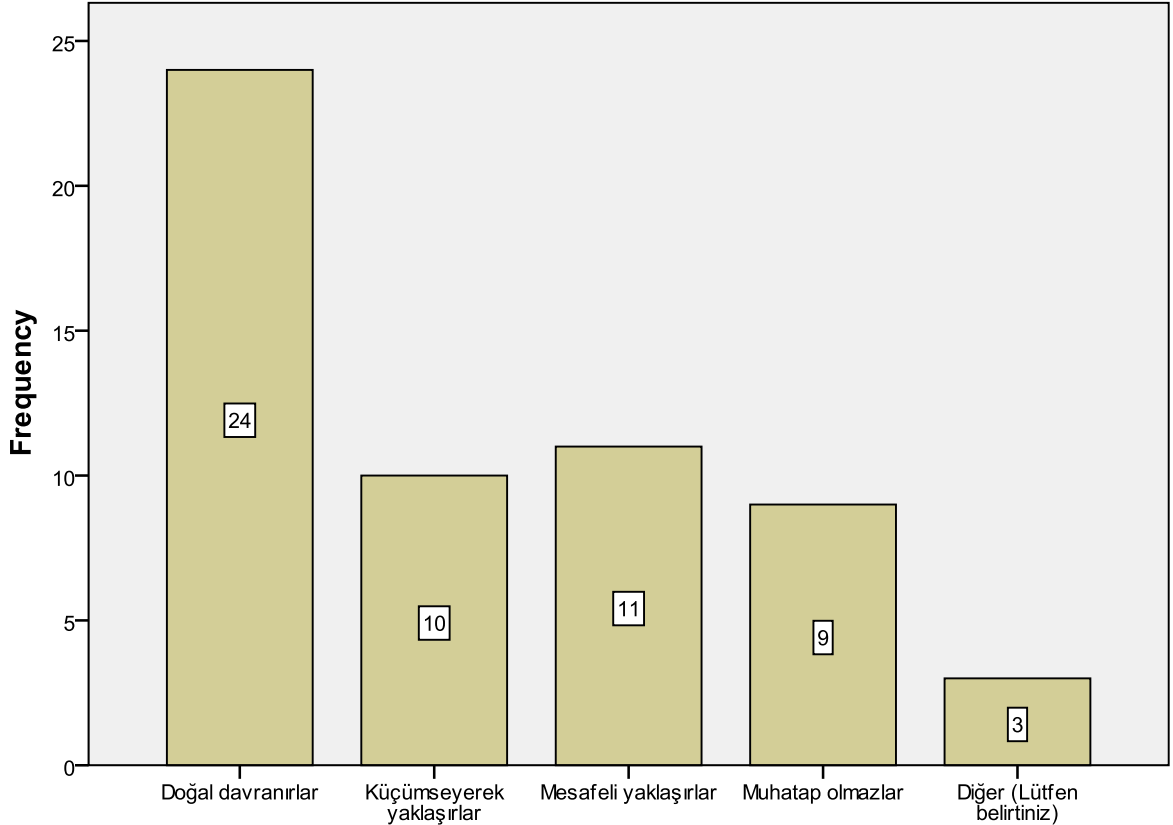
medyada yapılan haberleri ve yayınları “beğendiğini ve dikkatle izlediğini” belirtmiştir. 13 işçi bu konudaki yayınları ve haberleri “beğenmediğini ve dikkate almadığını” dile getirmiştir. 6 işçi “diğer” cevabını verirken, 9 işçi de bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Bu soruya verilen cevapların, ölçeğin “*Taşeron İşçilerin Biz Bilincine sahip olduğunu düşünüyor musunuz?*” sahip olup-olmadıkları biçimindeki sorusuna verilen cevaplarla birlikte değerlendirilmesi yararlı olacaktır.

Grafik 36: Araştırmaya Katılan İşçilerin “Kadrolu Çalışan İşçilerin

Kendilerine Yönelik Yaklaşımlarını Nasıl Buldukları” Değişkenine

Göre Frekans Dağılımı

Konumunuzdan dolayı diğer kadrolu çalışanların size yaklaşımları nasıl olur?



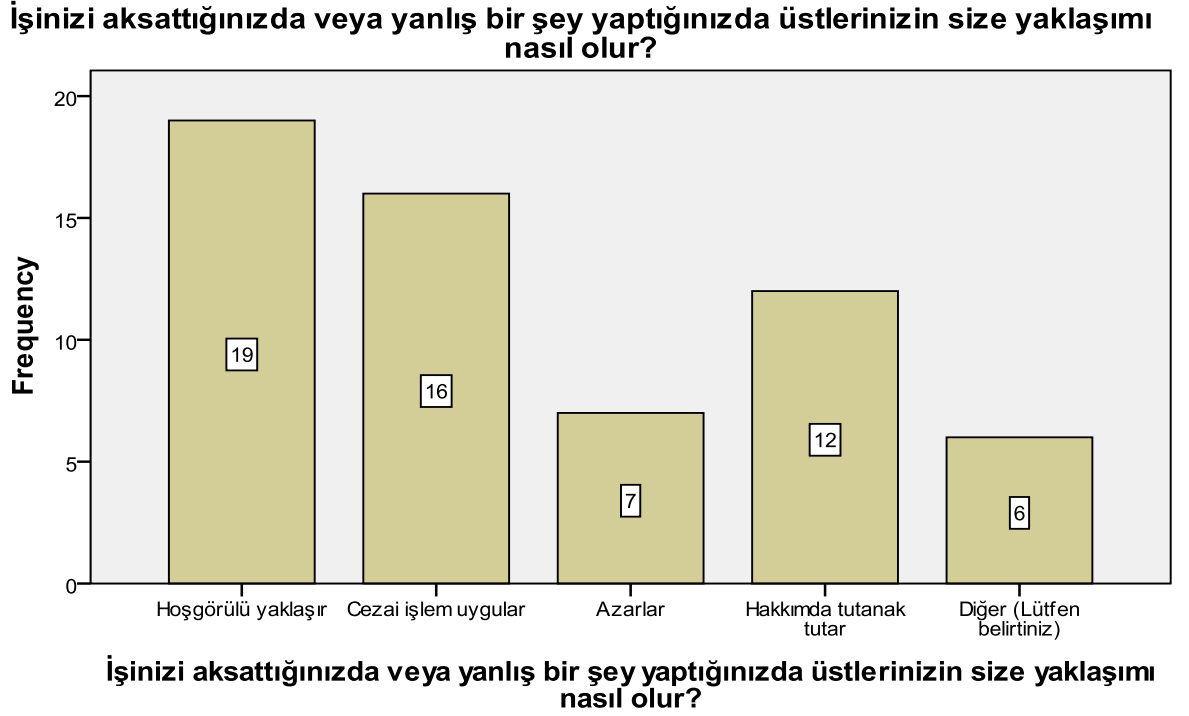
Konumunuzdan dolayı diğer kadrolu çalışanların size yaklaşımları nasıl olur?

Bilindiği üzere iş yaşamında en önemli sıkıntılardan biri, ayrımcılık ve dışlanmadır. Çoğu zaman çalışma barışını bozan bir olgu olan dışlanma ve ayrımcılık Türkiye’deki çalışma yaşamının da bir problemi olduğu aşikârdır. Demir’in de belirttiği gibi ayrımcılık, kişilerin iş yaşamında karşılaştıkları en önemli sorunların başında

gelmektedir. Hak ettikleri işi, pozisyonu ya da terfi derecesini alamayan işgörenlerin beklentilerinin aksine bir durumun oluşması, hem iş yaşamında verimliliğinin düşmesine hem de sosyal yaşamında moral ve motivasyonun bozulmasına neden olabilmektedir. Ayrımcılık iş yaşamında olduğu kadar sosyal yaşamda olumsuz sonuçlar doğuran toplumsal bir sorun olarak görülmektedir (2011: 781). Toplumda genellikle geçici işçi olarak algılanan taşeron işçilerin bu tür dışlanma ve ayrımcılıkla karşılaşmalarının ihtimal dâhilinde bir durum olduğu savunulabilir.

Bu sayıtlardan hareketle yukarıdaki soru araştırmanın ölçeğine konulmuştur. Buna göre araştırmaya katılan ve taşeron statüde çalışan işçilerle aynı işyerinde kadrolu olarak çalışan işçiler arasındaki sosyal ilişkileri ve iletişimi ortaya koymayı hedefleyen bu soruya farklı cevaplar verildiği görülmektedir. Buna göre taşeron statüde çalışan işçilerin 24'ü kadrolu statüde çalışan işçilerin kendilerine “doğal davrandıklarını”, 11'i “mesafeli olduklarını”, 10'u “küçümseyici şekilde yaklaştıkları” ve 9'u ise “muhatap almadıklarını” belirtmişlerdir. 3 işçi ise “diğer” cevabını verirken, 13 işçi ise görüş belirtmemiştir. Grafikteki verilere bakıldığında araştırmaya katılan taşeron işçilerin aynı işyerindeki kadrolu işçiler tarafından bir tür dışlanma ve ayrımcılığa uğradıkları söylenebilir.

Grafik 37: Araştırmaya Katılan İşçilerin “İşlerini Aksattıklarında Veya Yanlış Bir Şey Yaptıklarında Üstlerinin Kendilerine Yönelik Yaklaşımlarının Nasıl Olduğu” Değişkenine Göre Frekans Dağılımı



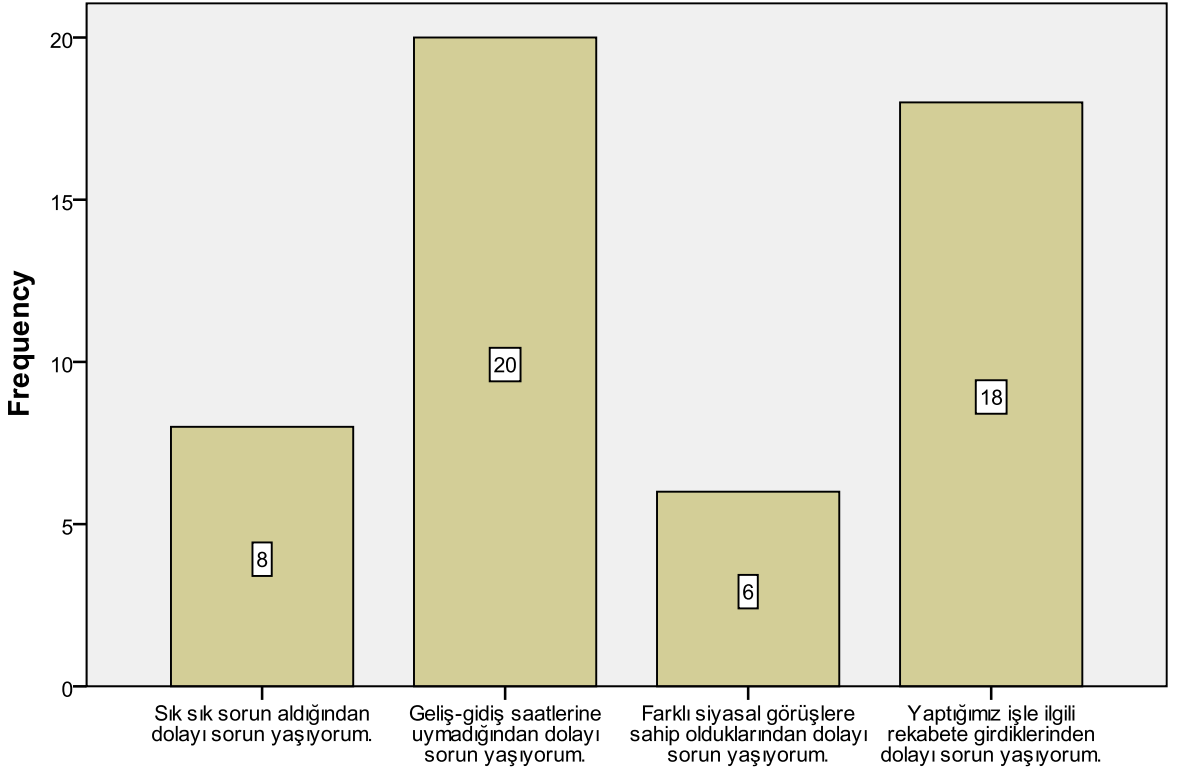
Araştırmaya katılan işçilerin 19’u işini aksattığında veya yanlış bir şey yaptıklarında, üstlerinin kendilerine “hoşgörülü yaklaştıklarını”, 16’sı “cezai işlem uyguladıklarını”, 12’si “haklarında tutanak tuttuklarını” ve 7’si ise “azarladıklarını” belirtmişlerdir. 6 kişi “diğer” cevabını vermiştir. 10 kişi bu soruya cevap vermemiştir. Bu soruda ulaşılan bulgularla bir önceki soruda elde edilen bulguların birlikte değerlendirilmesi yapıldığında ikisinin de zımnen örtüştüğü savunulabilir.

Grafik 38: Araştırmaya Katılan İşçilerin “Taşeron Statüsünde Çalışan

Arkadaşlarıyla Hangi Nedenlerden Dolayı Sorunlar Yaşadıkları”

Değişkenine Göre Frekans Dağılımı

Sizin gibi taşeronluk sisteminde çalışan arkadaşlarınızla hangi nedenlerden dolayı sorunlar yaşıyorsunuz?



Sizin gibi taşeronluk sisteminde çalışan arkadaşlarınızla hangi nedenlerden dolayı sorunlar yaşıyorsunuz?

Çalışma yaşamında çatışmaların ve anlaşmazlıkların yaşanması son derece doğal bir durumdur. Gerek sosyo-demografik faktörlerden gerek iş sürecinin işleyişinden ve işin yapısından kaynaklanan nedenlerden dolayı iş yaşamında çeşitli ihtilafların yaşanması sık karşılaşılan bir durumdur. Bu sayılıtdan hareketle araştırmaya katılan işçilerin kendileri gibi taşeron sistem kapsamında aynı işyerinde çalışan diğer işçilerle hangi konularda ne tür sorunlar yaşadıkları sorulmuştur. Buna göre görüş belirten işçiler diğer işçi arkadaşlarıyla şu nedenlerden dolayı sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir.

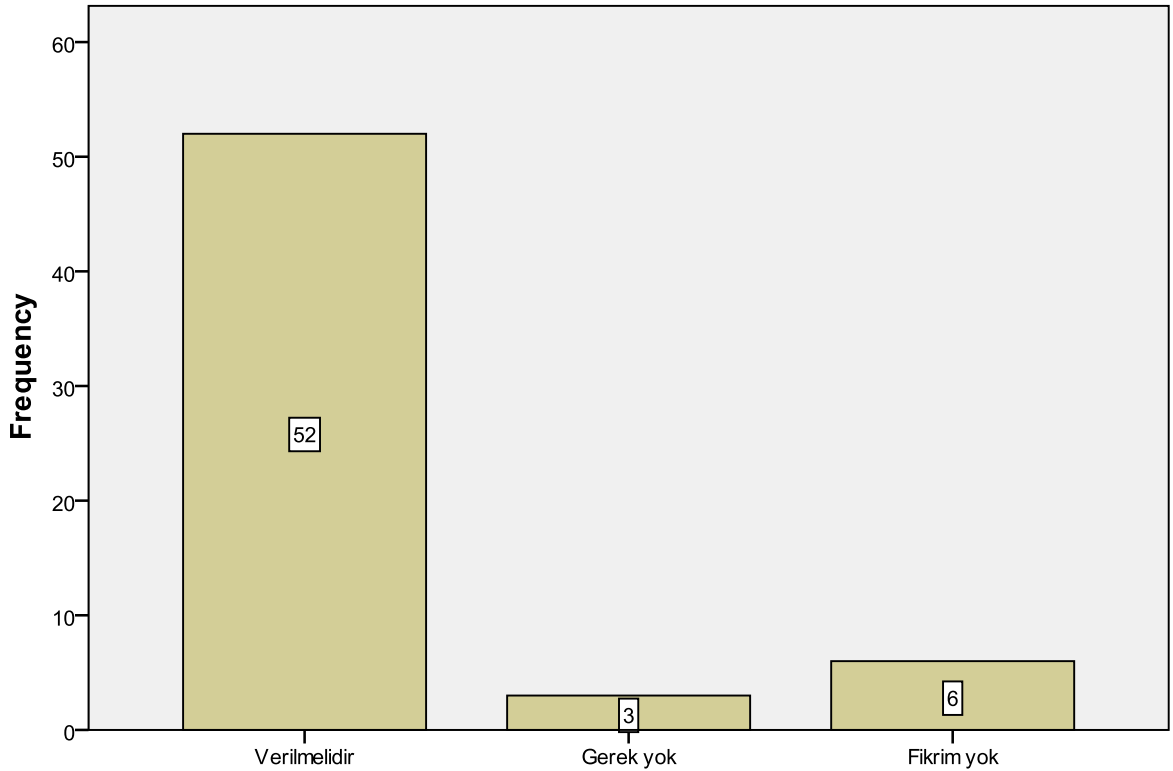
- Sık sık rapor aldıklarından dolayı sorun yaşıyorum (8 kişi)
- Geliş-gidiş saatlerine uymadıklarından dolayı sorun yaşıyorum (20 kişi)
- Farklı siyasal görüşlere sahip olduklarından dolayı sorun yaşıyorum (6 kişi)
- Yaptığımız işle ilgili rekabete girdiklerinden dolayı sorun yaşıyorum (18).

Grafiğe bakıldığında işe geliş-gidiş ve işle ilgili rekabet etme noktalarında daha çok sorun yaşadıkları görülmektedir. Siyasal görüş farklılığının en az düzeyde etkili olması dikkat çeken bir noktadır.

Grafik 39: Araştırmaya Katılan İşçilerin “Sendikal Örgütlenmeleri

Konusunda Ne Düşündükleri” Değişkenine Göre Frekans Dağılımı

Taşeron işçilerin örgütlenmeleri için sendika hakkı verilmesi konusunda ne düşünüyorsunuz?



Taşeron işçilerin örgütlenmeleri için sendika hakkı verilmesi konusunda ne düşünüyorsunuz?

Sendika, işçilerin (artık çalışanların) oluşturdukları birliklerdir. Dolayısıyla üyelerinin müşterek sosyo-ekonomik haklarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulmuş birlikler olan sendikalar, demokratik hayata yaptıkları katkılarla işlevselliklerini ortaya koyan yapılardır. Talu'nun (2008: 1) da belirttiği sendikacılık 18. Yüzyılın ikinci yarısında, Batı Avrupa'da Sanayi Devriminin yol açtığı olumsuz şartlar sebebiyle doğmuştur. Başlangıçta iktisadi liberalizmin etkisiyle çeşitli baskı ve yasaklamalarla sindirilmeye çalışılan sendikal hareket, kararlı mücadelelerden sonra, 19. Yüzyılda hak olarak tanınmıştır. Sendika hakkı günümüzde gerek iç hukuk gerekse uluslararası hukuk

metinlerinde temel insan hakkı olarak yer almaktadır. Başlangıçta işçilerin örgütlenme biçimi olan sendikalar işçi sendikaları güçlenince işverenlerce de tercih edilmiş ve işçi sendikalarına tepki olarak işveren sendikaları da kurulmuştur.

Yukarıdaki bilgileri tamamlamak gerekirse şunlar söylenebilir. Dünyadaki sendikal hareketlere bakıldığında işçilerin ilk önce sendikal anlamda örgütlenmeye gittikleri görülmektedir. İngiliz işçi sınıfının öncülük ettiği ve “Trade Union Congress (TUC)” ismiyle anılan sendikal örgütlenme, Batı toplumlarında hızlı bir gelişme göstermiştir. Türkiye’nin bu konudaki performansı istenilen seviyede olmamıştır. Türkiye’de de işçiler memurlardan önce sendikal örgütlenmeye girmişlerdir. İşçi Sendikacılığı alanında Osmanlı Amele Cemiyeti ile başlayan bu süreçte günümüz Türkiye’sinde TÜRK-İŞ (1952), DİSK (1967), HAK-İŞ (1976), AKSİYON-İŞ (2014) ve BAĞIMSIZ İŞÇİ SENDİKALARI gibi büyük konfederasyonların ortaya çıktığını görüyoruz. Ayrıca günümüzde işçilerin yanında memurların da sendikal örgütlenmelerini sağladıkları ve bu yönde önemli adımlar attıkları görülmektedir.

Öte yandan sendikal örgütlenmenin bir algı, bir bilinç meselesi olduğunu söylemek gerekir. Günümüzde sınıf bilinci konusunda her ne kadar tartışmalar devam etse de sendikal örgütlenmenin, kolektif refleksleri gerektirdiği bilinen bir gerçektir. Nitekim Talu’ya (2008: 1) göre de sendika, sınıfsal bir örgüttür. Sadece tek bir sınıfın örgütü olmasının doğal bir sonucu olarak sendikanın bir karşı koyma, sömürüyü önleme ve emeğin toplumun olanaklarından adil ölçüler içinde yararlanmasını, işçilerin korunması ve güvenliklerini sağlama, işçilerin yaşama ve çalışma standartlarının, mesleki statülerinin geliştirilmesi gibi amaçları vardır.

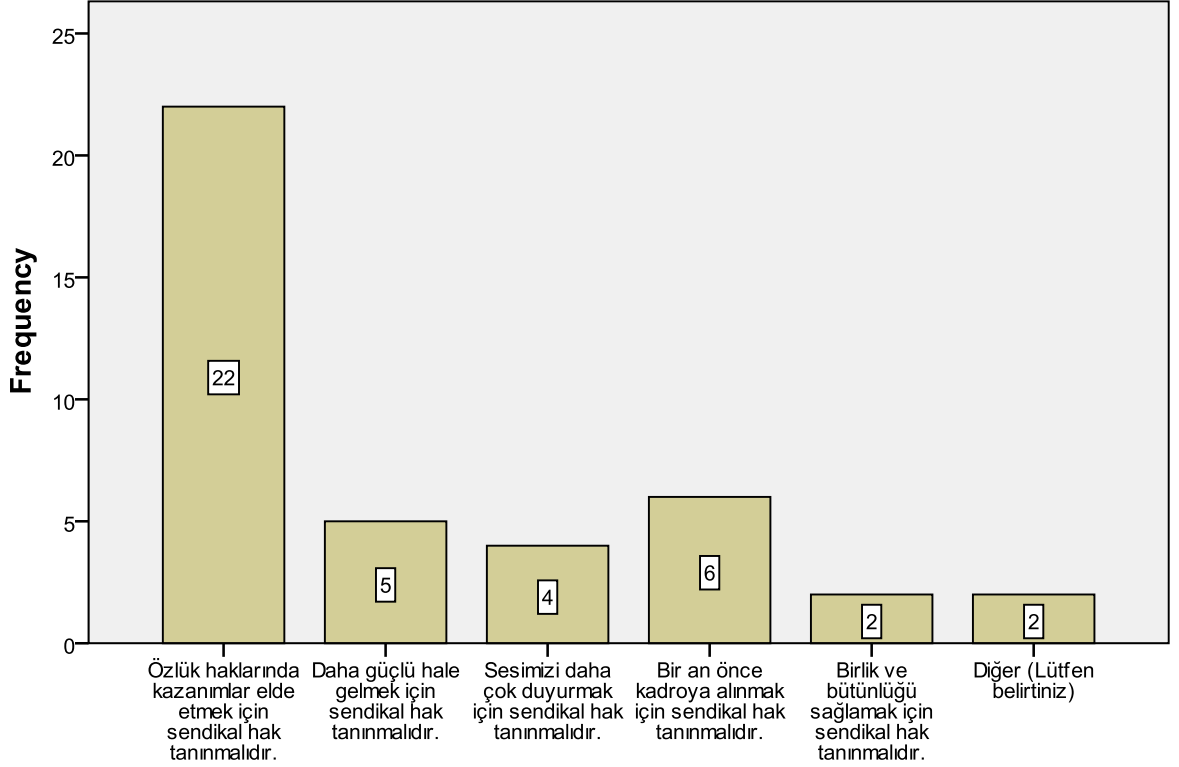
Bu bilgiler ışığında araştırmaya katılan işçilerin büyük çoğunluğu (52 kişi), taşeron işçilerin örgütlenmeleri için kendilerine sendika üyesi olma hakkının verilmesini istemektedirler. 3 işçi bu hakkı gerekli görmezken, 6 işçi ise fikri olmadığını bildirmiştir. Öte yandan 9 işçi bu soruya cevap vermemiştir. Araştırma kapsamında yapılan gözlemlerde ve bire bir görüşmelerde, taşeron işçilerin sendika üyesi olma kararını verirken tedirginlik, işini kaybetme korkusu, gerginlik vs. gibi duygular yaşadıkları da görülmüştür.

Grafik 40: Araştırmaya Katılan İşçilerin “Taşeron İşçilere Niçin Sendikal

Hak Tanınmalıdır” Sorusuna Verdikleri Cevaplara Göre Frekans

Dağılımı

Bir önceki soruya "verilmelidir" dediyseniz sizce taşeron işçilere niçin sendikal hak tanınmalıdır?(Birden Fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)



Bir önceki soruya "verilmelidir" dediyseniz sizce taşeron işçilere niçin sendikal hak tanınmalıdır?(Birden Fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

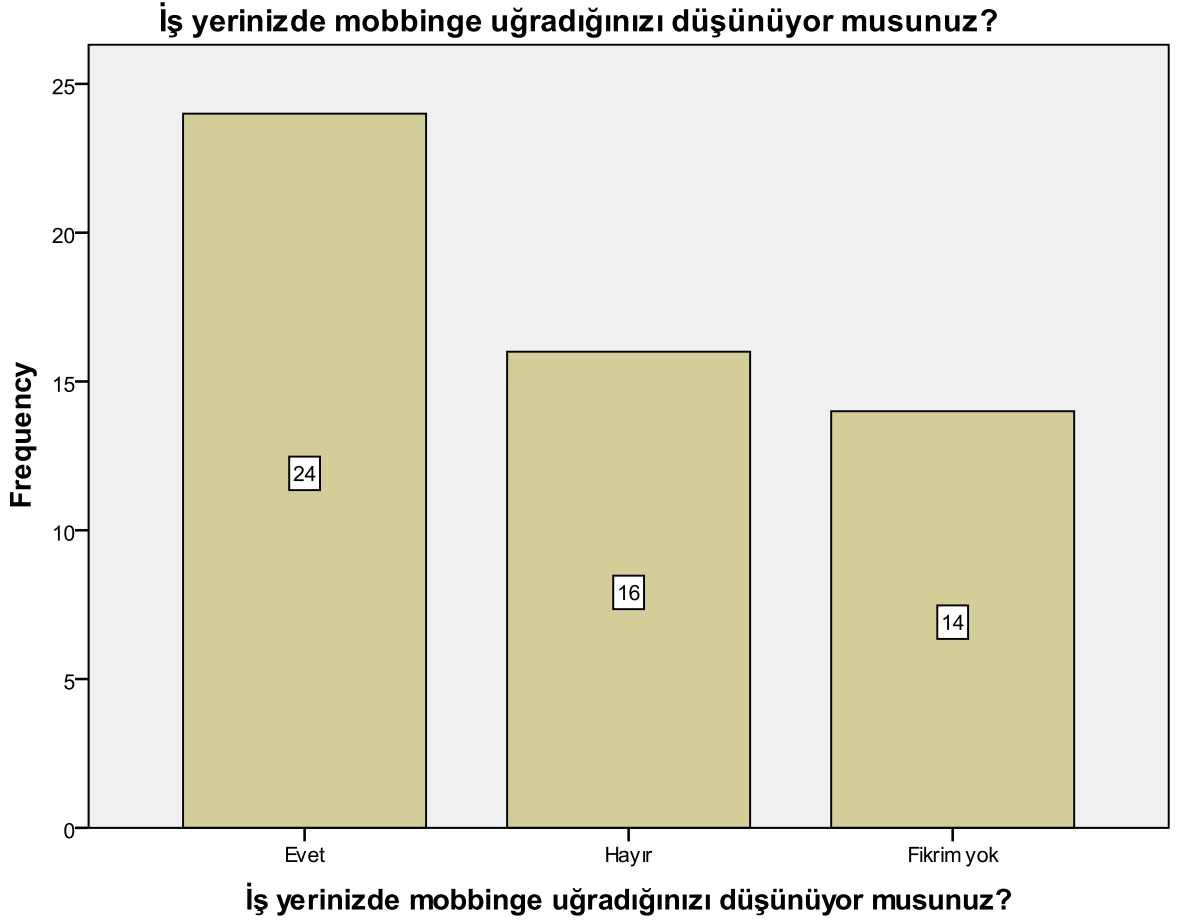
Bugün sendikalar işçiler için en temel mücadele aracı haline gelmiştir. Kendi çıkar ve haklarını korumak isteyen işçiler için birleşmek zorunlu hale gelmiştir (Talu, 2008: 1). Dolayısıyla işçi sendikaları, işçilerin haklarını savunmak ve çıkarlarına uygun kararlar alınmasını sağlamak için kurulmuş örgütlerdir. Sendikalar, ilgi alanı içinde bulunan konuların değişikliği ve toplumsal konulara yakınlığı nedeniyle değişimlerin içinde hareketli biçimde yer alır. Sendikalar işçiler arası herhangi bir ayırım yapamazlar, bütün işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için kurulmuşlardır. Bütün işçilerin ortak talebi daha iyi çalışma şartlarına sahip olmak ve hak ettikleri ücretleri alabilmektir (Sert, 2007: 12). Dolayısıyla taşeronluk kapsamında farklı sektörlerde çalışan işçilerin temel beklentileri de aynı yöndedir.

Bu teorik bilgiler ışığında bir önceki soruyu gerekçelendiren bu soruda araştırmaya katılan işçilerin ölçekteki tüm yargılara olumlu yaklaştıkları görülmüştür. Buna göre görüş bildiren işçiler,

- Özlük haklarında kazanımlar elde etmek için sendikal hak tanınmalıdır (22 kişi).
- Daha güçlü hale gelmek için sendikal hak tanınmalıdır (5 kişi).
- Sesimizi daha çok duyurmak için sendikal hak tanınmalıdır (4 kişi).
- Bir an önce kadroya alınmak için sendikal hak tanınmalıdır (6 kişi).
- Birlik ve bütünlüğü sağlamak için sendikal hak tanınmalıdır (2 kişi).

Grafiğe bakıldığında araştırmaya katılan işçilerin daha çok “özlük haklarında kazanımlar” sağlamak için sendikal örgütlenme hakkına sahip olmaları gerektiğini bildirmişlerdir. Bu maddeyi “kadroya alınma” isteği izlemektedir. Son günlerde Türkiye’deki kamuoyunu meşgul eden “taşeron işçilere kadro verilmesi” konusunu düşündüğümüzde, bu bulgu daha da anlamlı hale gelmektedir. Bu soruda dikkat çeken noktalardan biri, 29 işçinin bu soruya cevap vermemesidir. Bu bulgunun bir önceki sorunun son cümlesini kanıtlar nitelikte olduğu söylenebilir.

**Grafik 41: Araştırmaya Katılan İşçilerin Mobbinge Uğrama Değişkenine
Göre Frekans Dağılımı**



İşyerinde işverenler veya diğer aynı statüdeki çalışanlar tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde de uygulanan bir çeşit psikolojik terör olarak da ifade edilen kavram; çalışanlara üstleri astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, şiddet, aşağılama, tehdit gibi davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bir davranışın mobbing sayılması için bu davranışın, en az haftada bir kere bütünde 6 ay gibi bir süreye yayılması hatta bu süreyi geçmesi gerekmektedir (Leyman 1996'dan aktaran, Karakale, 2001: 9). Daha önceki sorularda da belirtildiği üzere iş yerinde dışlanma, ötekileştirme, etiketlenme gibi durumlar beraberinde mobbingi getirebilir. Nitekim araştırmada yer alan ve görüş belirten işçiler, işyerinde “dışlanma, ötekileştirme, etiketlenme” gibi durumlarla karşılaştıklarını belirtmişlerdi. Bu tür olumsuz davranışların beraberinde mobbingi körüklediği bir gerçektir. Son

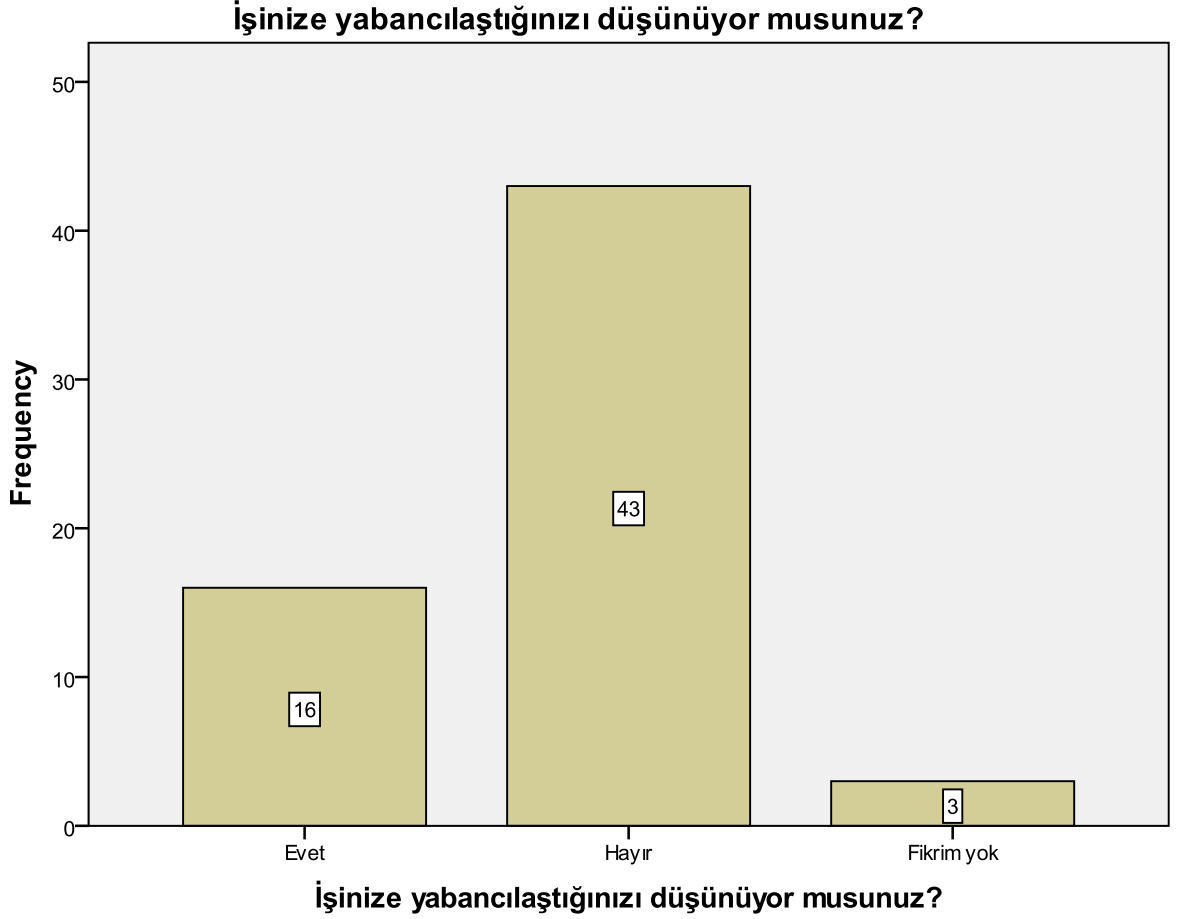
yıllarda Türkiye’de birçok akademik araştırmaya konu olan mobbing olgusu hızla yayılmakta ve mahkemeye intikal eden durumlara varan bir belirginlik göstermektedir.

Bu bilgiler ışığında araştırmaya katılan işçilerin 24’ü işyerinde Mobbinge uğradığını düşünmektedir. 16’sı böyle bir şeyi yaşamadığını söylerken, 14 işçi ise fikri olmadığını belirtmiştir. 16 işçi bu soruya yanıt vermemiştir. Dolayısıyla grafikteki verilere bütüncül olarak bakıldığında örnekleme bulunan işçilerin mobbinge maruz kaldıkları savunulabilir. Mobbing beraberinde birçok istenmeyen durum doğurmaktadır. İki cephenin söz konusu olduğu mobbing olayında mağdur için çok önemli menfi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Mobbingin sonuçları genel anlamda ve kategorik olarak “fiziksel ve psikolojik” olarak tasnif edilmektedir. Mobbingin,

- Sıklıkla baş ağrısı ve mide bulantısı yaşama,
- Kendini sürekli yorgun hissedip, nefes almakta güçlük çekme,
- İşten eve dönerken bitkin, isteksiz ve kimi zaman ağlamaklı olma” gibi *fiziksel sonuçlarına* ek olarak,
- Sabah işe giderken ayakların geri geri gitmesi ve işe varmadan başına bir şeylerin gelmesini umma,
- Kendini çaresiz, savunmasız ve kısır bir döngü içinde sıkışmış olarak görme,
- İş dışında da işteki ortamı ve işi düşünüp, gündelik hayatına olması gerektiği gibi devam edememe,
- Sürekli gergin, sinirli ve panik bir halde olma” gibi *psikolojik sonuçları* bulunmaktadır.

Mobbingin uzun vadede ortaya çıkaracağı önemli sonuçlardan birinin, çalışanın işine “yabancılaşması” olduğu savunulabilir. Özellikle örgütsel yabancılaşmanın, örgütsel bağlılığı, iş tatminini ve işten ayrılma eğilimini etkilediği akademik araştırmalarla ortaya konulmuştur. Gürsoy’un (2014: 1) deyişiyle “insan ile varlığı arasında ince örülü bir duvar olan yabancılaşma zamanla bireyi iki farklı kutuba ayırarak, bireyi kendi öz varlığının en uzağına atar. Dolayısıyla bir sonraki soruda bu durum ele alınacaktır.

**Grafik 42: Araştırmaya Katılan İşçilerin İşlerine Yabancılaşma Değişkenine
Göre Frekans Dağılımı**



Bu kavramı ilk tanımlayan Karl Marx olmuştur. Ona göre yabancılaşma, insanın gerçek özünden (varlığından) uzaklaşması demektir. Bu olgu insanı kendi doğasına ve içinde yaşadığı topluma yabancılaştıran emek süreci, işbölümü ve onların dayandığı özel mülkiyet ilişkisinden kaynaklanır (Ergil 1980'den aktaran Gürsoy, 2014: 4). Marx'ın da vurguladığı gibi yabancılaşma özellikle emek sürecinde ortaya çıkan ve bireyi adeta zihnen şizofrenik duruma sokan buhranlı bir durumdur.

Nitekim bunun en önemli nedeni, kapitalizmin yarattığı modern kölelik ve her şeyi tüketen bir toplumdur. İnsan hayatının her alanında etkisini gösteren yabancılaşma, insanların iş yaşamlarında etkisini arttırarak göstermektedir. Yoğun çalışma saatleri ve ağır iş koşullarına karşın tatmin edici olmayan ücretler, çalışanların iş doyumunu azaltarak iş sürecinde stres yaşamalarına ve tükenmelerine neden olmaktadır. Tüm bu

olumsuz koşullara karşın çalışan birey mesleki anlamda yabancılaşma ile karşı karşıya kalmaktadır (Gürsoy, 2014: 1).

Tüm örgütlerde çalışanlar üzerinde menfi tesirlere yol açan yabancılaşma taşeron kapsamında çalışan emekçileri de olumsuz anlamda etkilemektedir. Dolayısıyla hangi sektörde çalışırlarsa çalışsınlar yabancılaşma, kamuya yönelik asli işleri yapan taşeron işçilerin kendilerini olumsuz etkilediği gibi hizmeti alan insanları da olumsuz anlamda etkilemektedir.

Bu tespitler ışığında araştırmaya katılan işçilerin 16'sı işine yabancılaştığını, 43'ü böyle bir durumun söz konusu olmadığını belirtmiştir. 3 kişi fikri olmadığını bildirmiştir. 8 işçi bu soruya cevap vermemiştir. Katılımcıların yarısından fazlası işine yabancılaşmadığını belirtse de, kişi bazen bu durumun farkında olmayabilir. Yabancılaşma tıbbi tahlillerle ortaya konulan bir durum olmadığından bu tür algılar çoğu zaman nesnel bir şekilde ortaya konulmayabilir. Ancak araştırmaya katılan işçilerin işine yabancılaştığını doğrudan söylemesi önem arz etmektedir.

4.1.43. Araştırmaya Katılan Işilerin “Taşeron Işçi” Kavramına Yönelik Algılarından Hareketle Belirttikleri Metaforlar

Felsefe Sözlüğü'nde metafor [Osm. Mecaz; İng. Metaphor; Fr. Metaphore; Alm. Metaphor], 'bir yerden bir yere taşıma' anlamına gelen Yunanca “metapherein”den eğretileme, özellikle şiir dilinin temelini meydana getiren söz sanatını tanımlar. Buna göre, metafor, nitelikleri ya da anlamı belli bir gerçeklik düzeyinden bir başkasına taşımak, bilineni bilinmeyene aktarmak suretiyle gerçekleşen, bir benzerliğe işaret etmekten başlayıp bir çağrışımlar yumağı meydana getirmeye kadar genişleyebilen söz sanatıdır (Cevizci, 1999: 286). Metafor, bilinenler yardımıyla bilinmeyeni anlatmak ve bir olgunun benzetmelerinden yola çıkarak olguyu bilinir hale getirilmesini sağlamaktır (Balcı, 2003: 30).

Metaforlar, genellikle söylemi süslemeye yönelik söz sanatından ibaret sayılır, ama önemi bundan çok daha fazladır. Metafor kullanımı, genel olarak dünyayı kavrayışımıza yardım eden bir düşünme ve görme biçimi anlamına gelir. Sözelimi, çeşitli alanlarda yapılan araştırmalar göstermiştir ki metafor, düşünme biçimi, dil ve bilim üzerinde

olduğu kadar, insanın kendini ifade edişi üzerinde de biçimlendirici bir etki yaratmaktadır. Fakat dilimizin ve düşüncemizin önemli bir parçası olabilmelerine rağmen bunların farkında değiliz. Farkına vardığımızda ise içlerinde barındırdıkları anlam üzerinde derinlemesine düşünmemekteyiz. Son zamanlarda metaforların belli başlı sosyal ortamlardaki faaliyetlere nasıl rehber olduğu, inançları, tutumları ve değerleri nasıl şekillendirdiği, örgütsel süreçleri nasıl gösterdiği ve örgütsel yaşamın oluşturulmasında nasıl vurgulandığına ilgi artmıştır. Birçok araştırmacı okulların işletilmesinde ve yönetilmesinde örgütleri çeşitli yönleriyle karakterize eden metaforları tartışmaktadır. Dilin kullanımı konusunda inceleme yapanlar, artık herhangi bir olguyu anlayabilmek için metaforları kullanmaktan başka çıkar yol olmadığını söylemektedirler (Çelikten, 2006: 270). Dolayısıyla bu çalışmada da araştırmaya katılan işçilerin “taşeron işçilik” konusundaki algılarını hangi kavramlarla ifade ettiklerini başka bir deyişle taşeron işçiliği neye benzettiklerini ortaya koymayı hedefleyen soru şöyle sorulmuştur:

“Bana göre taşeron işçisi olmak.....**gibidir, çünkü.....’dır.’**”

Araştırmaya katılan işçiler tarafından şu metaforlar üretilmiştir:

Tablo 2: İşçilerin “Taşeron İşçi” Kavramına Yönelik Algılarından Hareketle Belirttikleri Metaforlar

Metafor	Gerekçe
• Zor bir iş	Garantisi ve geleceği yoktur.
• Amele olmak	Aynı işi yapıp kadrolular ile farklı maaş alıyoruz.
• Üvey evlat olmak	Her aile ferdinin hayatını idame ettirebilmesi için yapılan harcamalar ülkemizde aynıdır.
• Joker	Her yerde kullanılmaktayız.
• Köle	İşsizlerin çokluğu onların mahrumiyetidir.
• Köle	Karın tokluğuna, hiç uğruna çalıştırırlar.
• Amelelik	Değer verilmiyor.

• Kâğıt, Peçete	Kullanıldıktan sonra atarlar.
• Modern Kölelik	Dünyanın bütün adaletsizliği onların sırtına yüklüdür. Gelir dağılımı adaletsizliğinin en alt tabakasında yer alırlar.
• Köle	Para az mesai fazla.
• Köle	Para az mesai çok.
• Amele	Hiçbir vasfınız yoktur.
• Köle	İtaatkâr olmak zorundadır.
• Birilerinin ekmeğine yağ sürmek	Kimse çözüm üretmiyor, var olan sorunlar hakkında konuşur.
• Köle	İkinci sınıf çalışansındır.
• Köle	İnsan sömürsüdür.
• Köle olmak	Karın tokluğuna her türlü emeğimi kullanıp karşılığını vermezler.
• Kalemî kırılmış mahkûm	Bir tek kelime ile işten atılır.
• İdam sehpasında olmak	Bir imza ile işine son verilir.
• Kölelik	Para babalarının istekleri doğrultusunda çalışırlar.
• Öksüz çocuk olmak	Üvey evlatsındır.
• Yalnız olmak	Arkadayız deyip iş başa düştü mü kimsenin olmayışıdır.
• Modern Amelelik	Güvence, özlük hakları yoktur.
• Akıllı telefon şarjı	Her ne kadar sözleşme yapılsa da sürenin ne zaman biteceği belli değildir.
• Köle	Karın tokluğuna her şartta çalıştırılırlar.
• Güzel bir duygu	Yıllar sonra tekrar KPSS olmadan işe girebildim.

İşçilerin belirttikleri metaforlar ve gerekçeleri olduğu tabloya aktarılmıştır. Bazı işçiler bu soruyu boş bırakmıştır. Bunun yanında araştırmaya katılan işçilerin “taşeron işçilik algılarını” yansıtan 26 metafor ürettikleri görülmektedir.

Bu metaforlar kategorileştirildiğinde “Köle” metaforuna ait frekansın daha yüksek olduğu görülmektedir. Yani araştırmaya katılan işçiler, taşeron işçiliği daha çok “kölelik” olarak algılamaktadırlar. “Zor bir iş”, “akıllı telefon şarjı”, “yalnızlık”, “öksüz çocuk”, “idam sehpasında olmak”, “amelelik”, “mahkûm”, “kâğıt, peçete”, “birilerinin ekmeğine yağ sürmek”, “joker”, “zor iş” üretilen diğer metaforlar olmuştur. Bütüncül bir yaklaşımla tablo incelendiğinde işçilerin genellikle “olumsuz” anlamlı metaforlar ürettikleri görülmektedir. Bunun yanında yalnızca bir işçinin “güzel bir duygu” şeklinde olumlu bir metafor ürettiği görülmektedir. Ancak üretilen metaforun (güzel bir duygu) gerekçesine bakıldığında toplumsal içerikli bir probleme dayandırıldığı ve “*Yıllar sonra tekrar KPSS olmadan işe girebildim*” biçiminde ifade edildiği görülmektedir.

İşçiler tarafından üretilen metaforlar hermeneutik bir tavırla analiz edildiğinde, belirtilen metaforların, ölçeğin diğer sorularına verilen cevaplarla örtüştüğü ve anlamca tutarlılık gösterdiği söylenebilir.

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Çalışmanın bu bölümünde sonuçlara, tartışmalara ve yapılan önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç

Son günlerde kamuoyunda uzun süre yer tutmuş konulardan biri olan taşeron işçilik, bu araştırmanın temel konusunu oluşturmaktadır.

Temel demokratik hak ve özgürlüklerin sınırlandığı, özellikle sendikal hakların yok edildiği, giderek güvencesiz ve kuralsız çalışmanın egemen olduğu, düşük ücret karşılığında çalıştırmanın esas alındığı ve “kölelik” diye de ifade edilen taşeron sistemi; emekçileri ‘insanlıktan çıkarma’ noktasındaki etkileri çok daha fazla hissedilen biçimiyle artık çalışma yaşamımızın bir gerçeği durumundadır. Emekçiler açısından taşeron sisteminin anlamı çok açıktır. Açlık sınırında ücret, demokratik hak ve özgürlüklerden yoksunluk, sendikal örgütlenmenin engellenmesi yani örgütlü hak arama yollarının kapalı olması ve güvencesiz çalışma anlamındadır. O nedenle emekçi sözlüğünde, taşeron sistemi kölelik vurgusuyla ifade edilir.²³

²³ <http://www.emek.org.tr/taseron-sistemi-ve-taserona-karsi-mucadele.html> Erişim Tarihi: 18.05.2015

Taşeron sistemi ülkemizde özellikle temizlik, yemek üretimi, işçi-ulaştırma servisi, güvenlik hizmetleri gibi ağırlıkla hizmet sektöründe yaygınlaşmıştır. Çalışma yaşamında -kamu ve özel sektör ayırımı yapmadan- giderek yerleştirilen ve güncel süreçte de hukuki alt yapısı yenilenerek pekiştirilmek istenen taşeron sistemi artık toplumsal olgu halindedir.

Bu araştırmada toplumsal bir olgu niteliği taşıyan taşeron işçilik gerçeği Eskişehir Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü örnekleminde incelenmiştir. Yapılan kuramsal çalışma ve saha çalışması neticesinde önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Aşağıda sıralanacak olan sonuçlar sadece bu araştırmanın örneklem grubuna genellenebilir. Önemli görülen bu sonuçları şöyle sıralamak mümkündür:

1. Taşeron işçilikte cinsiyet ayırımı bulunmamakta dolayısıyla hem erkekler hem de kadınlar tarafından tercih edilen bir çalışma biçimidir.
2. Araştırmanın örneklemine bakıldığında taşeron işçilerin çoğu lise mezunudur. Ancak okur-yazar olmayan işçilerin olduğu gibi lisans mezunu olan işçiler de bulunmaktadır.
3. Araştırmada yer alan işçilerin çocukları genellikle resmi devlet okullarında öğrenim görmektedir. Alınan maaşın / ücretin düşüklüğü bu durumun temel nedeni olduğu söylenebilir.
4. Taşeron işçilerin önemli bir kısmı kirada oturmaktadır.
5. Görüş bildiren işçilerin büyük çoğunluğu maaşı / maaşları (eşi çalışanlar da dahil) dışında bir ek gelire sahip değildir.
6. Görüş bildiren işçilerin çoğunun eşi lise mezunudur. Ayrıca lisans mezunu olanlar da bulunmaktadır.
7. İşçilerin önemli bir bölümünün günlük gazete okumadığı sonucuna ulaşılmıştır.
8. İşçilerin büyük çoğunluğunun düzenli kitap okumadığı sonucuna ulaşılmıştır.
9. İşçiler boş zamanlarını daha çok yakınlarıyla veya yakın çevreleriyle geçirmektedirler. Daha çok evde yemek yemektedirler. Dışarıda yemek yeme oranı çok azdır. Ayrıca kişisel bakım için yapılan alışveriş oranı da düşük düzeydedir. Bu durumun ortaya çıkmasında gelir durumunun yani alınan maaşın az olmasının etkili olduğu savunulabilir.

10. İşçilerin çoğunluğu akıllı cep telefonu kullanmaktadır. Mobil yaşamın bir parçası olan cep telefonları işçiler için de vazgeçilmez bir araçtır.
11. Söz konusu işçilerin çoğu özel araç sahibi değildir. Dolayısıyla işe gelip-giderken toplu taşıma araçları kullanılmaktadır.
12. Kendilerini siyasal görüş olarak farklı farklı tanımlamaktadırlar.
13. Sosyal medya alışkanlıkları olup, çoğunun sosyal medya hesabı bulunmaktadır.
14. Sosyal faaliyetleri asgari düzeydedir. Aldıkları maaş düşük olduğundan sosyal faaliyetlere yeterli bir bütçe ayıramamaktadırlar.
15. Maaş bakımından büyük çoğunluğu ortalama olarak asgari ücret almaktadır. Ayrıca büyük çoğu aldığı maaşın ihtiyaçlarını karşılamadığını düşünmektedir.
16. Tamamına yakını maaş dışında herhangi bir ek gelire sahip değildir.
17. Maaşlarının düşük olmasına rağmen kazanç sağlayıcı ek iş yapmamaktadırlar.
18. Ortalama 8 ile 10 saat arası çalışmaktadırlar ve yarısından fazlası çalışma saatlerinden hoşnut değildir.
19. Sınıfsal açıdan bakıldığında görüş belirten işçilerin yarısından fazlası “*biz bilincine*” sahip olmadıklarını düşünmektedir.
20. Çoğu yazılı ve görsel medyada “taşeronlarla ilgili yapılan haberleri” memnuniyetle karşılamaktadır.
21. Görüş bildirenlerin çoğu işyerinde “ayrımcılığa, dışlanmaya ve mobbinge” uğradığını düşünmektedir. Yine aynı statüde çalışan arkadaşlarıyla farklı nedenlere bağlı olarak sorun yaşadıkları görülmektedir. En çok mesai saatlerine uyup-uymama noktasında problem yaşadıkları gözlenmektedir.
22. Büyük çoğunlu sendikal örgütlenmeye olumlu bakmakta ve bilhassa özlük haklarının düzeltilmesi için sendikal örgütlenme hakkına kavuşmak istedikleri görülmektedir.
23. Her ne kadar doğrudan algılanan bir şey olmasa da bir kısmı işine yabancılaştığını düşünmektedir.
24. İşçilerin çoğu “Taşeron işçilik” algılarına ilişkin bir çok metafor üretmiştir. Metafor, bir durumun başka bir şeye benzetilerek daha kolay anlaşılması için zihindeki algının başka bir kavramla ifade edilmesidir. Araştırmaya katılan işçilerin ürettikleri metaforlara bakıldığında en çok “köle” metaforunun belirtildiği görülmektedir.

Sonuçlardan hareketle kısaca şunlar söylenebilir: Taşeron işçilik problemi yasal bir mevzuata kavuşturulmazsa, bu alandaki sömürünün önüne geçilemezse, toplumun bu konuyu daha çok tartışacağı söylenebilir.

5.2. Tartışma

Bu araştırmada taşeron işçiler ele alınmıştır. Dolayısıyla bu araştırma bir yönüyle taşeron işçilerin (Eskişehir Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü örneğinde) küçük bir monografisi niteliğini taşıdığı söylenebilir. Bilindiği üzere son bir yıl içerisinde Türkiye'nin kamuoyunu meşgul eden konular sıralandığında, taşeron işçilik ilk üç sırada yer alacak bir sorun olarak karşımıza çıkar.

Taşeron işçilik konusunda Türkiye'de yeterli akademik çalışmanın yapıldığı söylenemez. Nitekim yapılan alanyazın taramasında bu alandaki araştırmaların oldukça az olduğu tespit edildi. Dolayısıyla geniş bir emekçi kitlesinin söz konusu olduğu taşeron işçilik sisteminin bilimsel çalışmalar için bakir bir alan olduğu ortadadır. Bu araştırma sözü edilen duruma katkı yapılması amacını da taşıdığından ulaşılan sonuçların benzer araştırmalarda elde edilen sonuçlar bağlamında tartışılması önem arz etmektedir.

Araştırmada elde edilen önemli sonuçlardan biri taşeron işçilerin önemli bir bölümünün işyerinde “mobbinge” uğradığını belirtmesidir. Duygusal taciz, duygusal şiddet gibi kavramlarla da karşılanan mobbing son dönemlerde çalışma yaşamında gündeme gelen önemli konuların başında gelmektedir. “*Türkiye’de Mobbinge İlgili Düzenlemeler ve Bir Kamu Üniversite Hastanesinde Taşeron Çalışanlara Yönelik Mobbing Araştırması*” adlı araştırmasında Akman (2014), bir üniversite hastanesinde **taşeron çalışanların** mobbing (psikolojik taciz) konusunda bilgi düzeylerini ölçmek ve en çok kim/kimler tarafından psikolojik tacize uğradıklarını saptamayı amaçlamıştır. Araştırmanın evrenini Hacettepe Üniversitesi Hastaneleri (İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesi, Erişkin Hastanesi, Onkoloji Hastanesi) oluşturmaktadır. Bu üç hastanede taşeron çalışan ve rastgele seçilen (300 taşeron çalışan) hasta hizmetlisi, garson, temizlik personeli araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışanlardan geri dönen anketlerin toplam sayısı 238’ dir. Ankete cevap veren çalışanların, 80’nini kadın çalışanlar 150 ’sini erkek

Çalışanlar oluşturmaktadır. Akman’ın bu araştırmasının bazı sonuçları şoyledir: Yapılan araştırmada “Katılımcıların çoğunluğu mobbingi işyerinin ciddi problem olarak algıladığı, Katılımcıların bir kısmının işyerinde psikolojik taciz yaşadığı, Katılımcıların bir kısmı tarafından çevrede yaşanan psikolojik taciz olgusunu iş arkadaşı olarak izlediği, Katılımcıların haftada en az bir defa sözlü hakaret ve karalamaya maruz kaldığı” gibi sonuçlara ulaşılmıştır. Akman’ın elde ettiği bu sonuçlar çalışmamızın bu yöndeki sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Araştırmada ulaşılan sonuçlardan biri de, taşeron işçilerin iş tatminlerinin ve motivasyonlarının “maaş, sendikal örgütlenme hakkı, mobbing, dışlanma, ötekileştirilme, uzun mesai saatleri, sosyal faaliyetlerin azlığı, boş zamanlarının kalitesiz bir içeriğe sahip oluşu vs.” gibi faktörlere bağlı olarak düşmesi ve zayıflamasıdır. Benzer sonuçları Zorlutuna’nın (2012) “*Bir İşletmede Kadrolu alışanlar İle Taşeron alışanların İş Tatmini Ve Motivasyon Değişkenleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*” adlı araştırmasında da görüyoruz. Zorlutuna’nın bu araştırmasının amacı, **kadrolu ve taşeron** alışanların iş tatmini ve motivasyon değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Ayrıca kadrolu ve taşeron çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre iş tatmini ve motivasyon değişkenlerinin değişip değişmediğinin belirlenmesi de araştırmanın diğer bir amacıdır.

Zorlutuna şu sonuçlara ulaşmıştır: İki farklı unvandaki çalışanlarla yapılan bu çalışma ile belirsiz bir süreç içinde olan çalışanların tutumunu az da olsa yansıttığı düşünülmektedir. Kadrolu alışanların çalışma koşulları açısından aldığı ücret ve iş güvencesinin olduğu düşünüldüğünde, tahmini olarak her an işten atılma tehlikesiyle karşı karşıya olan ve asgari maaş ile hayatını idame ettirmek zorunda kalan taşeron çalışanların iş tatmini ve motivasyonlarının daha az olacağı dşnlmekteydi. Fakat bunun tam tersi sonuçlara ulaşılması, iş güvencesinin günümüzde, birçok çalışanın ücret veya diğer beklentilerinden daha önemli bir konu haline geldiğine işaret etmektedir. Özellikle kadrolu işçinin daha önce var olduğu bilinen iş güvencesinin artık olmadığı ve özellikle zelleştirme aşamasında olan bir işletmede ise bunun taşeron işçinin 81 statüsüyle eş değerde olduğu ve hatta her an işini kaybedebileceği ihtimalinin var olduğu, iş tatmininin oluşmasını engellediğini düşündürmektedir. Bunun karşısında

kadrolu işçi ile eş zamanlı olarak aynı işi yapan taşeron işçi, zaten hep geçici işler statüsünde çalışmaya alıştığı gibi, o anda iş bulmuş olmanın getirdiği pozitif duygular içinde olabileceğini düşündürmektedir.

Zorlutuna'nın araştırmasında ulaştığı “taşeron işçilerin iş tatminlerinin ve motivasyonlarının kadrolu işçilere oranla daha yüksek olması” sonucunun, araştırmamızın bu yöndeki sonucuyla çeliştiği görülmektedir. Ancak farklı sektörlerde çalışan taşeron işçiler üzerinde yapılacak detaylı çalışmalarla bu konu daha sağlıklı bir şekilde ortaya konabilir.

Açıkel (2009) ise “*Tuzla’da Tersaneden Yaşam Alanına Gündelik Hayat: Taşeronluk Çağında İşçi Olmak*” isimli araştırmasında Tuzla tersanelerinde çalışan taşeron işçileri incelemiştir. Tuzla tersaneleri olarak adlandırılan bölgenin nasıl algılandığına bakılmış ve burada işçi olmanın ne anlama geldiği işçilerin deneyimleriyle aktarılmıştır. Araştırmada sendikal örgütlenmenin önündeki engeller anlatılmaktadır. Özellikle işçilerin sendikalı olma isteklerinin çeşitli faktörler tarafından kesintiye uğratıldığı sonucu, bizim araştırmamızın bu yöndeki sorusuna verilen cevaplarla yakınlık göstermektedir. Bizim araştırmamızda da işçiler sendikalı olmanın önemini belirtmişler ve özellikle özlük haklarının güçlendirilmesi için sendika hakkına kavuşmaları gerektiğini vurgulamışlardır. Ayrıca yapılan yüz yüze görüşmelerde işçilerin sendika üyesi olma kararını verirken korku hissettikleri, bunun en temel nedeni olarak da “olası iktidar değişikliğinde işten çıkarılmayı” göstermişlerdir.

Yukarıdaki sonucumuzu destekler mahiyette Berber (2003) tarafından yapılan “*Toplumsal İlişkiler Bağlamında Sınıf Bilinci ve Sınıf Kültürü: Seydişehir Eti Alüminyum Fabrikası Örneği*” araştırmada da, taşeron işçilerin sendikalara üye olmama nedenleri ortaya konulmaktadır. Bu araştırmada da taşeron işçiler sendikalara yakınlık duymama nedenleri olarak en çok “işten atılma korkusunu” dile getirmişlerdir. Aynı çalışmada taşeron işçilerin sendikalara üye olmama nedenleri şöyle sıralanmaktadır:

- Patronum izin vermiyor,
- Sendikalı işçilerin işten atılma tehlikesi var,

- Sendika hakkının yokluğu,
- Çevremde kimse sendikalı değil,
- Taşeron işçisi olmak,
- Sendikanın üye yapmaması,
- Sendikaya duyulan güvensizlik.

Aynı araştırmada “taşeron işçilerin bir sendikaya üye olma isteminin nedenleri” başlığı altında sırlanan gerekçeler de bizim bu yöndeki sonucumuzu desteklemektedir. Bu gerekçeler şöyle aktarılmaktadır:

- İş güvencesine sahip olmak,
- Sosyal haklardan yararlanmak,
- Kadrolu bir işte çalışmak,
- Ücret,
- Yaşam standardının yükselmesi.

Yine araştırmamızın önemli sonuçlarından biri de işçilerin emeklerinin sömürüldüğünü ve karın tokluğuna çalıştırıldıklarını belirtmiş olmalarıdır. Nitekim işçilerin taşeron işçilik algılarına ilişkin en çok belirttikleri metafor “köle” metaforu olmuştur. Özellikle neoliberal politikaların emekçi kesimi olumsuz etkilediği bilinen bir gerçektir. Buna benzer bir sonuç “*Yerel Yönetimlerde Norm Kadro Uygulaması-Taşeronlaşma ve Etkileri*” adlı çalışmada Tezsezer (2010) tarafından ortaya konulmuştur. Söz konusu araştırmada, neoliberal politikaların, küreselleşme süreci ile özelleştirme uygulamalarının genel olarak incelenmesi yerel yönetimlerde norm kadro uygulamasının yarattığı hizmet özelleştirmesi ve sonuçları ele alınmıştır. Ayrıca Belediyelerin bundan sonraki hizmetlerinin niteliği, taşeronlaşmanın belediye çalışanları ve istihdam üzerindeki etkileri de incelenmiştir. Uygulamanın avantaj ve dezavantajları ortaya konulmuştur. Araştırma sonucunda ulaşılan önemli sonuçlardan biri de, Belediyelerin, özelleştirme ve taşeronlaşma uygulamaları ile hizmet sunma anlayışında ciddi bir değişim yaşadıkları; özellikle çalışma ilişkileri açısından bakıldığında taşeronlaşmanın, ücret, esnek istihdam sözleşmeleri, çalışma koşulları ve iş kaygısı gibi konularda işçi aleyhine bir tablo ortaya koyduklarıdır.

Kısaca Tezsezer'in (2010) belirttiği gibi taşeronlaşmanın maliyet azaltıcı yönü ön plana çıkmıştır. Çalışma koşulları ve hizmet anlayışındaki piyasalaşma da tartışılmalıdır. Taşeronlaşmanın yarattığı sosyal etkiler irdelenmeli ve dikkate alınmalıdır.

5.3. Öneriler

Araştırma kapsamında elde edilen veriler ve ulaşılan sonuçlar ışığında çalışmanın muhataplarına, hitap ettiği kurumlara, kuruluşlara ve bu konuda çalışma yapacak araştırmacılara şu önerilerde bulunulmuştur:

1. Devlet memurlarının çalışma ilkelerini belirleyen 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu gibi taşeron işçilerin de çalışma ilkelerini düzenleyen müstakil bir Kanun yapılabilir.
2. Uzun çalışma saatlerinin bireyin motivasyonunu olumsuz etkilediği bilinen bir gerçektir. Dolayısıyla çoğu sektörde yaklaşık 10-11 saat çalışan taşeron işçilerin mesai saatlerinde iyileştirmeye gidilirse verimlilikleri arttırılabilir.
3. Taşeron işçi çalıştıran kurumlara düzenli olarak yapılacak denetimlerle taşeron sistem kapsamında çalışan işçilerin çalışma koşulları daha insancıl düzeye getirilebilir.
4. Kurum ve kuruluşlar geliştirecekleri ödül-ceza sistemiyle çalışanları zamanında taltif edebilirler.
5. Taşeron işçi çalıştıran kurum ve kuruluşlar tüm çalışanlarını kapsayan sosyal faaliyetler gerçekleştirerek kadrolu-taşeron ayırımındaki fay hatlarını görünmez hale getirebilirler.
6. İşçilerin maaşları daha hümaniter bir tavırla belirlenebilir.
7. İşyerine uzak bölgede yaşayan taşeron çalışanlara servis imkânı sağlanarak işe geç kalma sorunları ortadan kaldırılabilir.
8. Taşeron işçiler düzenli olarak hizmetiçi alınarak daha verimli hale getirilebilirler.
9. İşyerinde dikey değil yatay bir iletişim ağı kurularak onların iş sürecine daha etkin katılımları sağlanabilir.
10. İşyerindeki tüm çalışanlar mobbing hakkında düzenli olarak bilgilendirilerek işyerinde güçlü bir çalışma barışı geliştirilebilir.

11. İşçilere sendikal anlamda örgütlenme hakkı verilerek ortak hedeflerde buluşmaları sağlanabilir; biz şuurlarının güçlü kılınmasıyla kurum kültürü yaratılabilir.
12. İşyerinde “ötekileştirmeye, dışlanmaya, damgalanmaya” yol açan faktörlerle etkin biçimde mücadele edilerek işçilerin aidiyet duyguları geliştirilebilir.
13. İşyerlerinin yönetim kurulu toplantılarına taşeron işçileri temsilen bir işçinin katılımına fırsat verilerek “işveren-işçi” arasındaki güven duygusu pekiştirilebilir.
14. Gerek işçi-işveren gerekse işçi-işçi arasındaki ihtilafları en aza indirmek için güçlü bir “çatışma yönetimi” mekanizması kurularak örgütsel hedeflere ulaşmanın önündeki faktörler zamanında ve pozitif şekilde bertaraf edilebilir.
15. Örgütsel hedeflere ulaşılması için işçinin iş doyumunu sağlaması elzemdir. Dolayısıyla işveren tarafından periyodik olarak “memnuniyet anketleri” yapılarak işçinin işine yabancılaşmasının önüne geçilebilir.
16. Taşeron işçilik konusu farklı sektörlerde farklı değişkenler bağlamında ve saha çalışmaları kapsamında incelenerek bu alandaki literatüre katkı yapılabilir.
17. Yapılacak nitel çalışmalarla taşeron işçilik olgusu fenomenolojik düzlemde de ortaya konulabilir.

Ekler

Ek 1: Araştırmada kullanılan Anket Formu

ANKET FORMU

Değerli katılımcı;

Bu anket formu, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Tezsiz Yüksek Lisans programında hazırlayacağım “**Çalışma Hayatının Yeni Emekçileri: Taşeron Sistem Kapsamında Çalışan İşçiler Üzerine Bir İnceleme: Eskişehir İli Örneği**” adlı çalışmaya veri toplamak için hazırlanmıştır. Bunun için görüşlerinize ihtiyaç duyulmaktadır. Yapacağınız katkı için şimdiden teşekkür ederim.

NOT: *Lütfen adınızı-soyadınızı yazmayınız.*

Çiğdem BİLGE

Proje Sahibi

SORULAR

1. Cinsiyetiniz?

() Bay () Bayan

2. Yaşınız? (Lütfen belirtiniz.).....

3. Eğitim Durumunuz?

() Okur-yazar değil

() Okur-yazar

() İlkokul

() Ortaokul

() Lise

() Ön lisans

☐ Lisans

☐ Yüksek lisans

☐ Doktora

4. Medeni Durumunuz

☐ Bekâr ☐ Evli ☐ Boşanmış

5. Çocuğunuz var mı? (Çocuğunuz varsa, 6. soruyu cevaplayınız.)

☐ Evet ☐ Hayır

6. Kaç çocuğunuz var? (Lütfen belirtiniz).....

7. Kaç yıldır bu işte çalışıyorsunuz? (Lütfen yazınız?

.....

8. Eşiniz çalışıyor mu?

☐ Evet ☐ Hayır

9. Eşinizin eğitim durumu nedir?

☐ Okur-yazar değil

☐ Okur-yazar

☐ İlkokul

☐ Ortaokul

☐ Lise

☐ Ön lisans

☐ Lisans

☐ Yüksek lisans

☐ Doktora

10. Oturduğunuz ev mekân olarak nerede bulunmaktadır?

☐ Merkezde

☐ Merkeze uzakta

☐ Diğer (Lütfen belirtiniz).....

11. Oturduğunuz ev size mi ait, kira mı?

☐ Kira

☐ Bana/Bize ait

☐ Diğer (Lütfen belirtiniz).....

12. Maaşınız dışında herhangi bir ek gelire sahip misiniz?

☐ Evet ☐ Hayır

13. Eşinizin mesleği nedir?

☐ İşçi

☐ Memur

☐ Esnaf

☐ Emekli

☐ Serbest Meslek

☐ Akademisyen

☐ Diğer (Lütfen belirtiniz).....

14. Eşinizin maaşı dışında herhangi bir ek gelire sahip midir?

☐ Evet ☐ Hayır

15. Bu işinizin dışında kazanç getirici ek iş yapıyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

16. Günlük gazete okuyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

17. Kitap okuma durumunuz hakkında ne söyleyebilirsiniz?

☐ Düzenli okurum.

☐ Fırsat buldukça okurum.

☐ Hiç okumam.

☐ Diğer (Lütfen belirtiniz).....

18. Varsa çocuğunuzun/çocuklarınızın öğrenim gördüğü okul türü nedir?

☐ Resmi Devlet Okulu

☐ Özel okul

☐ Diğer (Lütfen belirtiniz).....

19. Boş zamanlarınızda ne yaparsınız? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

☐ Ailemle vakit geçiririm.

☐ Arkadaşlarımla vakit geçiririm.

☐ Çocuğumla vakit geçiririm.

☐ Bireysel vakit geçiririm.

☐ Diğer (Lütfen belirtiniz).....

20. Ne sıklıkla dışarıda yemek yersiniz?

☐ Her zaman

☐ Ara sıra

☐ Hiçbir zaman

21. Ne sıklıkla (giyim/kozmetik vs.) alışveriş yaparsınız?

☐ Her zaman

☐ Ara sıra

☐ Hiçbir zaman

22. Aldığınız maaşın ihtiyaçlarınızı karşıladığını düşünüyor musunuz?

☐ Evet

☐ Hayır

☐ Kısmen

23. Kullandığınız cep telefonunuzun türü nedir?

☐ Akıllı telefon

☐ Normal

☐ Diğer (Lütfen belirtiniz).....

24. İş yerinize nasıl gidip geliyorsunuz?

- ☐ Kendi arabamla
☐ Toplu ulaşım araçlarıyla
☐ Yürüyerek
☐ Diğer (Lütfen belirtiniz).....

25. Günde kaç saat çalışıyorsunuz? (Lütfen belirtiniz)

.....

26. Çalışma saatlerinizden memnun musunuz?

- ☐ Evet
☐ Hayır
☐ Fikrim yok

27. Kendinizi siyasi anlamda nasıl tanımlıyorsunuz?

- ☐ Sosyal-Demokrat
☐ Muhafazakâr
☐ Milliyetçi
☐ Sosyalist
☐ Muhafazakâr-Demokrat
☐ Liberal
☐ Diğer (Lütfen belirtiniz).....

28. Maaşınızın ne kadarını sosyal faaliyetlerinize ayırıyorsunuz? (Lütfen belirtiniz)

- ☐ Yarısını
☐ Dörtte birini
☐ Hiç ayırmıyorum
☐ Diğer (Lütfen belirtiniz).....

29. Özel aracınız var mı?

☐ Evet ☐ Hayır

30. Tiyatro, sinema vb. etkinliklere gitme düzeyiniz nedir?

☐ Sık sık giderim.

☐ Ara sıra giderim

☐ Hiç gitmem.

31. Sizce taşeron işçileri arasında “biz” bilinci var mı?

☐ Evet ☐ Hayır

32. Sizin gibi taşeron çalışan arkadaşlarınızla mesai dışında ortak faaliyetler yapıyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

33. Yazılı ve görsel medyada taşeron işçilerle ilgili yayınların sık sık yapılmasını nasıl buluyorsunuz? (haber, açık oturum vb. gibi)

☐ Beğeniyorum, dikkatle izliyorum

☐ Beğenmiyorum, dikkate almıyorum.

☐ Diğer (Lütfen belirtiniz).....

34. Sosyal medya hesabı kullanıyor musunuz?

☐ Evet (Lütfen belirtiniz).....

☐ Hayır.

35. Konumunuzdan dolayı diğer kadrolu çalışanların size yaklaşımları nasıl olur?

☐ Doğal davranırlar.

☐ Küçümseyerek yaklaşırlar.

☐ Mesafeli yaklaşırlar.

☐ Muhatap almazlar.

☐ Diğer (Lütfen belirtiniz).....

36. İşinizi aksattığınızda veya yanlış bir şey yaptığınızda üstlerinizin size yaklaşımı nasıl olur?

- ☐ Hoşgörülü yaklaşır.
- ☐ Cezai işlem uygular.
- ☐ Azarlar.
- ☐ Maaşımdan kesinti yapar.
- ☐ Hakkımda tutanak tutar.
- ☐ Diğer(Lütfen belirtiniz).....

37.Sizin gibi taşeronluk sisteminde çalışan arkadaşlarımızla hangi nedenlerden dolayı sorunlar yaşıyorsunuz?

- ☐ Sık sık rapor aldığından dolayı sorun yaşıyorum.
- ☐ Geliş-gidiş saatlerine uymadığından dolayı sorun yaşıyorum.
- ☐ Farklı siyasal görüşlere sahip olduklarından dolayı sorun yaşıyorum.
- ☐ Yaptığımız işle ilgili rekabete girdiklerinden dolayı sorun yaşıyorum.

38. Aldığınız maaş hangi aralıklardadır?

- ☐ 500 – 1000 TL arası
- ☐ 1001 – 1500 arası
- ☐ 1501 – 2000 arası
- ☐ 2001 – 2500 arası
- ☐ 2501 ve üstü

39.Taşeron işçilerin örgütlenmeleri için sendika hakkı verilmesi konusunda ne düşünüyorsunuz?

- ☐ Verilmelidir
- ☐ Gerek yok
- ☐ Fikrim yok

40. Bir önceki soruya “verilmelidir” dediyseniz sizce taşeron işçilere niçin sendikal hak tanınmalıdır? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

- ☐ Özlük haklarında kazanımlar elde etmek için sendikal hak tanınmalıdır.
- ☐ Daha güçlü hale gelmek için sendikal hak tanınmalıdır.
- ☐ Sesimizi daha çok duyurmak için sendikal hak tanınmalıdır.
- ☐ Bir an önce kadroya alınmak için sendikal hak tanınmalıdır.
- ☐ Birlik ve bütünlüğü sağlamak için sendikal hak tanınmalıdır.
- ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz).....

41. İşyerinizde mobbinge uğradığınızı düşünüyor musunuz?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır
- ☐ Fikrim yok

42. İşinize yabancılaştığınızı düşünüyor musunuz?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır
- ☐ Fikrim yok

43. Aşağıdaki cümlede boş bırakılan yeri doldurabilir misiniz?

“Bana göre taşeron işçisi olmak.....gibidir, çünkü.....’dır.”

Sorular bitti, çok teşekkür ederim.

Kaynaklar

Acar, C. T. (2009), *Türk Sağlık Sisteminde Taşeronluk Hadisesi: Bir Devlet Etnografisi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Açıkel, S. Y. (2009), *Tuzla'da tersaneden yaşam alanına gündelik hayat: taşeronluk çağında işçi olmak*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Mimar Sinan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akdemir, N. (2008), *Taşeronlu Birikim Tuzla Tersaneler Bölgesinde Üretim İlişkilerinde Enformelleşme*, İstanbul: Sav Yayınları.

Akman, G. (2014), *Türkiye'de Mobbinge İlgili Düzenlemeler Ve Bir Kamu Üniversite Hastanesinde Taşeron Çalışanlara Yönelik Mobbing Araştırması*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Altan, M. (2004) *Modernleşme ve Batıcılık*, İstanbul: İletişim Yayınları.

Balcı, A. (2003). Eğitim Örgütlerinde Yeni Bakış Açıları. *Kuram-Araştırma İlişkisi II. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 33, 26-61.

Balcı, A. (2005) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*, PegemA Yayıncılık, Ankara.

Berber, Ö. (2003), *Toplumsal İlişkiler Bağlamında Sınıf Bilinci ve Sınıf Kültürü: Seydişehir Eti Alüminyum Fabrikası Örneği*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Bozkurt, V. (2011), *Endüstri Sosyolojisi*, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi, Eskişehir.

Cevizci, A. (1999), *Felsefe Sözlüğü*, 3. Basım, İstanbul: Paradigma Yayınları

Çelikten, M. (2006), *Kültür ve Öğretmen Metaforları*, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı: 21 Yıl: 2006/2 (s. 269-283)

Demir, M. (2011), İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 1, Yıl: 2011

Ercan, H. (2000), *Açık Ekonomi, İstikrar Tedbirleri ve Sıcak Para: Türkiye*, Ankara: MPM Yayınları No: 642

Fidan, Ahmet (2003), Tarım, sanayi ve bilgi toplumunda üretim ve tüketim ilişkilerinin işletme ve yönetimleri üzerindeki etkileri, *Mevzuat Dergisi*, Yıl: 6, Sayı: 62

Gökçek, E. (1998), *Türkiye'deki taşeronluk sisteminin değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Gürsoy, F. (2014), *Sağlık işletmeleri personelinin işe yabancılaşıma düzeyi: Van ili örneği*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Hak-İş (2014), *Taşeron İşçisi Gerçeği Araştırması: Kimlik / Tutum / Beklenti*, www.hakis.org.tr/taseroniscisigercegi.pdf Erişim tarihi: 20.03.2015

Karakale, S. B. (2011), *Mobbing ve mobbinge başa çıkma yöntemleri: Mobbing mağdurlarına yönelik bir araştırma*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yalova: Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Karasar, N. (1999) Bilimsel Araştırma Yöntemi, 9. Basım, Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd. Şti.

Koç, Y. (2014), Türkiye'de taşeronluk ve işçi sınıfı, *Teori Dergisi*, Temmuz Sayısı, Sayı 294

Öztürk, S. ve Özyakışır, D. (2005), *Türkiye Ekonomisinde 1980 Sonrası Yaşanan Yapısal Dönüşümlerin GSMH, Dış Ticaret Ve Dış Borçlar Bağlamında Teorik Bir Değerlendirmesi*, *Mevzuat Dergisi*, Yıl: 8, Sayı 94

TBMM, 2012a. İstanbul Milletvekili Mahmut Tanal'ın 7/9123 sayılı soru önermesine 19 Eylül 2012 tarihinde verilen cevap, www.tbmm.gov.tr, [01/12/2013]

Özdemir, G. Y. (2010), Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2010/4, s. 35

Özkul, M., Çalışma Sosyolojisi, Isparta, 1997.

Özkul, A. S. (2007), *Yaşam ve çalışma değerlerini etkileyen faktörler: SDÜ öğrencileri üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Isparta: SDÜ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sander, O. (1989), Siyasi Tarih İlkçağlardan 1918'e, İmge Kitapevi Yayınları, 1989, Ankara, Sayfa 32

Sert, S. (2007), *İnsan kaynakları yönetim uygulamalarının işçi sendikalarına etkisi ve bir uygulama*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Talu, N. (2008), *Sendikaların doğuşu: Türkiye ve Batı Avrupa ülkeleri karşılaştırması*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Tezsezer, S. (2010), *Yerel Yönetimlerde Norm Kadro Uygulaması-Taşeronlaşma ve Etkileri*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Zorlutuna, E. (2012), *Bir İşletmede Kadrolu Çalışanlar İle Taşeron Çalışanların İş Tatmini Ve Motivasyon Değişkenleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

F. Serkan Öngel, Türkiye'de Taşeronlaşmanın Boyutları, <http://www.disk.org.tr/wp-content/uploads/2014> Erişim tarihi: 10.03.2015

<http://notoku.com/tarim-inkilabi-ve-sonuclari/#ixzz3WRgLYuFh> Erişim tarihi: 02.04.2015

<http://www.emek.org.tr/sermaye-ve-emek-guclerinin-bir-mucadele-alani-taseron-sistemi.html> Erişim Tarihi:21.01.2015

<http://www.1bilgi.com/halkla-iliskiler/2947/calisma-is-ve-calisma-kavramlari.html>
Erişim tarihi: 01.04.2015

[http://hrexperience.it/topics/university-notes/human-resources/calisma-kavrami-ve-
isgucu-piyasasinin-kuresellesmesi/](http://hrexperience.it/topics/university-notes/human-resources/calisma-kavrami-ve-
isgucu-piyasasinin-kuresellesmesi/) Erişim tarihi: 01.04.2015

<http://taseron.nedir.com/#ixzz3U1b7uDb0> Erişim tarihi: 10.03.2015

Aziz Çelik, *10 Soruda Taşeron Dosyası: 'Taşeron cumhuriyeti' müjdesi!*”
[http://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/10-soruda-taseron-dosyasi-taseron-cumhuriyeti-
mujdesi,6522](http://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/10-soruda-taseron-dosyasi-taseron-cumhuriyeti-
mujdesi,6522) Erişim tarihi: 20.12.2015

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> Erişim tarihi: 20.05.2015

<https://sosyolojik.wordpress.com/2009/05/07/endstri-devrimi-sonulari/> Erişim tarihi:
02.04.20015

[http://www.sendika.org/2013/03/arzu-cerkezoglu-taseronluk-iscinin-haklarini-kullandirmama-
sistemidir-sibel-yerdeniz-t24/](http://www.sendika.org/2013/03/arzu-cerkezoglu-taseronluk-iscinin-haklarini-kullandirmama-
sistemidir-sibel-yerdeniz-t24/) Erişim tarihi: 10.03.2015

Gamze Yücesan Özdemir (2010), *Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma*,
<http://www.calismatoplum.org/sayi27/ozdemir.pdf> Erişim tarihi: 20.03.2015

[http://www.isvesosyalguvenlik.com/torba-yasa-ile-taseron-isciler-hangi-hak-ve-guvenclere-
kavustu/](http://www.isvesosyalguvenlik.com/torba-yasa-ile-taseron-isciler-hangi-hak-ve-guvenclere-
kavustu/) Erişim tarihi: 13.03.2015

<http://iskanunu.com/4857-sayili-is-kanunu/388-4857-sayili-is-kanunu-duz-metin> Erişim
tarihi: 20.05.2015

[http://tisk.org.tr/tr/eyayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4_baski/pdf_is_kanunu_yenilenmi
s_4_baski.pdf](http://tisk.org.tr/tr/eyayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4_baski/pdf_is_kanunu_yenilenmi
s_4_baski.pdf) Erişim tarihi: 20.05.2015

<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=mevzuat&id=1> 22.05.2015

[http://www.evrensel.net/haber/110539/2014-rakamlarina-gore-turkiyede-1-5-milyon-
taseron-isci-calisiyor](http://www.evrensel.net/haber/110539/2014-rakamlarina-gore-turkiyede-1-5-milyon-
taseron-isci-calisiyor) Erişim tarihi: 10.06.2015

Çetin Yılmaz, İşçi Sınıfı Bilinci Üzerine Güncel Yaklaşımlar,
<http://calismatoplum.org/sayi38/yilmaz.pdf> Erişim tarihi: 15.06.2015

Yasemin Yücesoy ve Musa Demir, Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı,
<http://www.ilo.org/public/turkish> Erişim tarihi: 12.06.2015

<http://www.emek.org.tr/taseron-sistemi-ve-taserona-karsi-mucadele.html> Erişim Tarihi:
18.05.2015

<http://www.urundergisi.com/makaleler.php?ID=1834> Erişim tarihi: 20.03.2015