



TÜRK-İŞ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

TAŞERONLUK ve FASON ÜRETİM

Sorunlar, Çözümler

1.011

0Ç

01

73

Yıldırım KOÇ

Eğitim Yayınları No. 61

TÜRK-İŞ

**TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU**

TAŞERONLUK

ve

FASON ÜRETİM:

Sorunlar Çözümler
TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Tarih:..Yıldırım KOÇ.....

Demirbaş No:....473.....

Tasnif No:..331.011.....KOC 2001

Eğitim Yayınları No. 61

TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları No. 61
Ankara, 2001

TÜRK-İŞ Genel Merkezi
Genel Eğitim Sekreterliği
Bayındır Sokak No. 10
Kızılay - Ankara

Yıldırım KOÇ
TÜRK-İŞ Genel Başkan Danışmanı
YOL-İŞ Eğitim ve Araştırma Dairesi Müdürü

Baskı:
Başak Matbaacılık
(0.312) 384 27 61 - 62

İÇİNDEKİLER

Sunuş	5
Giriş	7
Taşeronluk ve Fason Üretim Nasıl Yaygınlaştırıldı?	10
İşverenler Taşeronluğu ve Fason Üretimi Niçin İstiyor?	33
Taşeronluğun ve Fason Üretimin İşçiler ve Sendikalar Açısından Zararları	40
Taşeronluk ve Fason Çalışma Devlete ve SSK'ya Nasıl Zarar Veriyor?	42
Taşeronluğun ve Fason Üretimin Olumsuz Etkileriyle Başedebilmek İçin Neler Yapılabilir?	42
TÜRK-İŞ'in Girişimleri	55
Sonuç	64

SUNUŞ

1980'li yıllardan itibaren ülkemizdeki taşeronluk uygulamalarında bir yaygınlaşma görüldü. 1990'lı yıllarda ise hem kamu sektöründe, hem de özel sektörde taşeronlaşmada bir patlama yaşandı. Taşeronlaşma, kayıt-dışı sektörle ve kayıt-dışı istihdamla birlikte gelişti. Ayrıca, taşeronlaşmanın bir biçimi olan fason üretim de özellikle 1990'lı yıllarda yaygınlaştı. Özel sektörde bazı işyerleri, işçileri sendikasıızlaştırmak ve ya sendikalı işçilerin toplu sözleşme masasındaki pazarlık gücünü azaltabilmek amacıyla bu uygulamalara başvurdu ve başvuruyor.

TÜRK-İŞ, taşeronluk ve fason üretim gibi uygulamaların işçi hak ve özgürlüklerine zarar vermesine karşıdır. Bu kitapçık, bu sorunların boyutlarını ele almakta, işçi haklarını korumada kullanılabilecek araçları sunmakta ve TÜRK-İŞ'in bugüne kadar bu alandaki çabalarını özetlemektedir.

Salih KILIÇ

Genel Eğitim Sekreteri

GİRİŞ

TÜRK-İŞ'in 5-10 Aralık 1999 günleri toplanan 18. Genel Kurulunda alınan kararlar arasında taşeronluğun ve onun bir biçimi olan fason üretimin önlenmesinin önemli bir yeri vardı. Bu konudaki Genel Kurul kararları şöyleydi:

"42- Kamu kurum ve kuruluşları özel sektöre fason üretim yaptıрма uygulamasını asgariye indirmelidir. Kamu kurum ve kuruluşları ellerindeki makine ve teçhizatı geliştirerek ve etkili bir biçimde kullanarak, emanet işleri artırmalıdır.

"73- Sendikasızlaştırmanın bir aracı olarak kullanılan taşeronluk önlenmelidir. Günümüzde, 94 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi, ilgili Bakanlar Kurulu kararı ve kamu kesimi toplu iş sözleşmelerine konan hüküm uyarınca, kamu kurum ve kuruluşları tarafından ihaleyle yaptırılan tüm işlerde, işkolunda bağitlanmış toplu iş sözleşmesinin ücretlere ve diğer konulara ilişkin hükümlerinin sendika üyesi olmasalar dahi taşeron işçilerine ve fason olarak iş yapan işyerlerinin işçilerine uygulanması sağlanmalıdır. TÜRK-İŞ, taşeronlaşmaya karşı ülke çapında bir

kampanya örgütleyecek, 94 sayılı Sözleşme ile ilgili mevzuatın öğrenilmesi ve kullanılması için daha yoğun bir çaba harcayacaktır.

"143- Ormancılıkta vahidi fiyat uygulamasına son verilmelidir. Orman yangın işçileri döner sermayeden alınıp katma bütçeye dahil edilmelidir. Dikim ve teras işleri taşeronla verilmemelidir."

"Taşeronluk" ve "müteahhitlik" kavramları bazen içiçe geçmektedir. Sendikacılık açısından her ikisi de sorun yaratmaktadır. Borçlar Yasasına göre (Madde 355), müteahhit, asıl işin sahibine bir ödeme karşılığında bir iş yapmayı üstlenir. Aynı Yasanın diğer bir maddesine göre (Madde 356), işin niteliği açısından bir sakınca yoksa, müteahhit, üstlendiği işi bir başkasına devredebilir. İşin devredildiği kişiye veya şirkete "taşeron" (alt-işveren) denir. Müteahhit, iş sahibine karşı işin tümünden sorumludur. Taşeronun ise asıl işverene, ihaleyi yapan kuruluşa karşı bir sorumluluğu yoktur. Onun sorumluluğu, müteahhite karşıdır.¹ Ancak uygulamada birçok durumda hangi işin "asıl",

1 Şen, S., Ekonomik ve Teknik Anlamda Taşeronluk (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere Etkileri, Liman-İş Yay., Ankara, 1996, s. 34-35.

hangisinin onun "parçası" olduğu belirsizdir. Buna bağlı olarak da "müteahhit" ve "taşeron" kavramları içiçe geçer.

"Fason üretim" ise, bir malın girdilerinin veya tümünün bir şirket tarafından başka kişi veya şirketlere sipariş usulüyle yaptırılmasıdır ("outsourcing"). Bu ilişkide genellikle bir bağımlılık söz konusudur. Tofaş'ın talebine bağlı olarak ona yedek parça üreten bir küçük şirket veya atelye belirli bir bağımlılığa kabullenmektedir.

Kapitalizmin 1945'ten 1970'li yıllara kadar süren Altın Çağı'nın sona ermesi ve sürekli durgunluk ve düzensiz krizler dönemine girilmesiyle birlikte, işverenler, işgücü maliyetlerini düşürmede ve bu amaçla işçi sınıfının gücünü azaltmada, taşeronlaşmayı ve onun bir biçimi olan fason üretimi yaygın bir biçimde kullanmaya başladılar.

"Taşeron" sözcüğünün anlamı, "alt-işveren"dir. Fason üretim de taşeronluğun bir biçimidir. 1980 öncesinde bu uygulama azdı. 1980'li ve özellikle de 1990'lı yıllarda taşeronlaşma hızla yaygınlaştı; işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi açısından önemli sorunlar yarattı ve yaratıyor.

Kamu sektöründe taşeronlaşma, özelleştirmenin bir biçimidir. Taşeronlaşmanın ve fason üretimin yol açtığı sendikasızlaştırma, daha yoğun sömürü, daha yaygın kaçak işçilik, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin iyice ihmal edilmesi, esneklik, işçiyi koruyucu mevzuatın uygulanmaması, grev kırıcılığı gibi sorunlar, yalnızca bu uygulamaya taraf olan işçileri değil, tüm çalışanları ilgilendirmektedir. Taşeron işçilerinin ücretlerinin az, çalışma ve yaşama koşullarının kötü olduğu bir durumda, sendikalı işçilerin ücretleri de düşürülecek, çalışma ve yaşama koşulları kötüleştirilecek demektir. Taşeronlaşma, aynı zamanda sendikalı işçinin işini yitirmesi sonucunu da doğurmaktadır. Taşeronluğa karşı verilecek mücadele, insanca yaşama ve çalışma koşullarına sahip olma mücadelesinin ayrılmaz bir parçasıdır. Taşeronlaşma önlenemezse, sendikalı işçilerin de ücretleri ve diğer hak ve özgürlükleri büyük zarar görecektir.

TAŞERONLUK ve FASON ÜRETİM NASIL YAYGINLAŞTIRILDI?

Taşeronluk ve onun bir biçimi olan fason üretim, işçi sınıfı ve sendikacılık hareketine yönelik sürekli ve sistemli bir saldırının parçası olarak gündeme geldi.

Kamu sektöründe taşeronluk ve fason üretim, özelleştirmenin bir biçimidir. Özel sektörde taşeronluk ve fason üretimin ana amacı ise sömürünün yoğunlaştırılması, işçinin en temel hak ve özgürlüklerden yoksun bırakılması, işçilik giderlerinin düşürülmesidir.

Kamu sektöründe taşeronlaşma ve fason üretim, 24 Ocak 1980 istikrar programı sonrasında gündeme geldi ve sistemli bir biçimde yerleştirildi. Düşük işçilik giderlerine dayalı ihracat çabalarının yoğunlaşmasıyla birlikte, özel sektörde de taşeronluk ve fason üretim yaygınlaştı.

Bu doğrultudaki ilk sistemli çabalardan biri, 1983 yılında hazırlanan Ulaştırma Ana Planı'dır. Bu Plan uyarınca Karayolları Gn.Md.'nün emaneten yaptığı işler 10 yılda yüzde 60'dan yüzde 25 düzeyine indirilecekti.²

1985 yılında iktidarda ANAP vardı ve Devlet Bakanı Tınaz Titiz, işsizlik sorununun çözümü için taşeronlaşmayı savunuyordu. Tınaz Titiz şöyle diyordu:³

2 DPT, 1983-1993 Ulaştırma Ana Planı (Karayolları Gn. Md. Bölümü), Ankara, 1983, s. 39.

3 Güneş, 25.6.1985.

"Bugün işsiz olanların içinde yüksek tahsil yapmış olanların sayısı da büyüktür. Biz vasıflı işçilere, gldin kendi adınıza bir şirket tescil ettirin, diyoruz. Kendi adına şirket tescil ettirmek 3 - 5 bin liranın içindedir. Ondan sonra bir sirküle mektup hazırlatarak bütün kamu kuruluşlarına başvurun. Ben şu şu hizmetleri kuruluşunuza vermek istiyorum; ben teknik resim çizmek istiyorum; ben raporlarınızı yazmak istiyorum; ben form dizaynı yapmak istiyorum, gibi iş tekliflerinde bulunun. Böylece tam gün istihdam edilemeyen kişi, part-time istihdam edilebilir, iş esasına ve kontrol usulüne göre iş verilebilir."

Tınaz Titiz'in bu iddiaları gerçekleşmedi. Taşeronlaşma yaygınlaştı; ancak işsizlikte bir azalma söz konusu değildir. Tam tersine, taşeronlaşmanın da bir parçasını oluşturduğu özelleştirmeye bağlı olarak, işsizlik daha da hızlı bir biçimde artıyor. Taşeronlaşma, işçilerin ve ülkemizin hiçbir sorununu çözmedi; sorunlara yeni sorunlar ekledi ve ekliyor.

1985 yılında Beyoğlu İlçesinin belediye başkanı Haluk Öztürkatalay, temizlik hizmetlerini daha ucuza maletmek iddiasıyla bu işlerin bir bölümünü Mollaoğlu

Müteahhitlik Firmasına verdi. Şirketin sahibi Yasin Mollaoğlu, üstlendiği iş için 40 işçiye ihtiyaç duyacağını belirtiyor, bu işçileri kendi memleketi olan Bingöl'den getireceğini söylüyor ve işçileri Bingöl'den getirtmesinin nedeni olarak da İstanbulluların çalışmadıklarını ileri sürüyordu.⁴

1980'li yılların ikinci yarısında özellikle belediyelerde taşeronluk modası yaygınlaştı. Adana Büyükşehir Belediye Başkanı Aytaç Durak 1988 yılında temizlik işlerini özel sektöre devretti. Adana Büyükşehir Belediyesi'nin yayın organı olan **Önce Adana**, bu haberi, "temizlikte devrim" başlığıyla sunuyordu.⁵ Aynı dergide, emlak vergisinin toplanmasının da özel sektöre devredildiği haberi yer alıyordu.

Kamu kesiminde 1989 yılında bağtlanan toplu iş sözleşmeleri ile gerçek ücretlerdeki düşüş sona erdirildi ve gerçek ücretlerde bir artış başladı. Buna paralel olarak da kamu kesiminde taşeronlaşma hızlandı.

1991 yılında Adana Çimento Fabrikası, yemekhane ve sosyal tesislerinde çalışan 36 işçiye işten çıkart-

4 **Nokta**, 3.3.1985.

5 **Önce Adana**, Mart 1988, s. 21.

ti. Ancak, bu süreçte Çimse-İş Adana Şubesi Başkanı Selahattin Uzun'la da görüştü ve "yemekhaneyi ve sosyal tesisleri mutlaka müteahhite vereceğiz; başka bir işveren geleceğine işi siz alın," dedi. İşçiler de bu uygulamayı kabullendiler.⁶

YOL-İŞ Sendikası'nın 1992 yılında yaptığı bir araştırmaya göre, Köy Hizmetleri Gn.Md. işyerlerinde mevsimlik işçilerin yıllık çalışma süresi sürekli olarak azaltılırken, taşeronlaşma hızla yaygınlaştırılıyordu. Köy Hizmetleri Gn.Md. bünyesinde 1992 yılı ortalarında Ağrı ilinde 5 taşeron, Erzincan ilinde 16 taşeron, Erzurum ilinde 21 taşeron, Kars ilinde 21 taşeron faaliyet gösteriyordu. Köy Hizmetleri Elazığ Bölge Müdürlüğü 79 taşeronla çalışıyordu. İzmir Bölge Müdürlüğünde 10 büyük iş, Diyarbakır Bölge Müdürlüğünde 33 iş, Van Bölge Müdürlüğünde 12 iş, Adana Bölge Müdürlüğünde 30 iş taşeronlar tarafından yapılıyordu.

Karayolları Genel Müdürlüğünde de hızlı bir taşeronlaşma vardı. Genel Müdürlük tarafından doğrudan yapılan ihaleler dışında, İstanbul'da 1. Bölge Müdürlüğünde 38 iş ve 17. Bölge Müdürlüğünde 42 iş, Elazığ

⁶ Cumhuriyet, 7.8.1991.

Bölge Müdürlüğünde 5 iş, Van Bölge Müdürlüğünde 40 iş, Sivas Bölge Müdürlüğünde 24 iş, Bursa Bölge Müdürlüğünde 57 iş ve Ankara Bölge Müdürlüğünde de 38 iş taşeronlara ve müteahhitlere verilmişti. Diğer taraftan, Karayolları Genel Müdürlüğü'nde çalıştırılan işçi sayısı sürekli olarak düşürülüyordu.

TÜRK-İŞ'in İstanbul'daki 1. Bölge Temsilciliği 1993 yılı Ocak ayında üye sendikalara gönderdiği bir yazı ile, taşeronlaşmanın boyutlarını saptamaya çalıştı.

Belediye-İş Sendikası'nın cevabına göre, Afyon Belediyesi'nde temizlik işleri 1987 yılında taşeronla verilmişti. Taşeron 60 işçi çalıştırıyordu. Seyhan'da 1989 yılında yapılan ihaleye göre temizlik, bakım, onarım, parklar birimlerinde işleri üstlenen şirket 600 işçi çalıştırıyordu. Yine Seyhan Belediyesi'nde tanzim satış işleri de taşeron eliyle sürdürülüyordu ve bu işyerlerinde 100 işçi çalışıyordu. Eskişehir Belediyesi'nde ise 1991 ve 1992 yıllarında yapılan ihalelere dayanılarak üç şirket iş almıştı. Temizlik işlerinde 175 işçi, kaldırım işlerinde 50 işçi ve kanalizasyon işlerinde de 121 işçi çalışıyordu.

Toleyis'in cevabına göre, Kredi Yurtlar Kurumu'nda 150 kadrolu ve sendikalı işçi varken, temizlik

işleri taşeronla verilmişti ve bu işte 400 işçi çalıştırılıyordu. İstanbul Hilton Oteli'nde çamaşırhane ve personel yemekhanesi taşeron şirketler tarafından işletiliyordu. İstanbul Dedeman Oteli'nde çamaşırhane ve teknik servis taşeronla verilmişti.

Türk Harb-İş'in İstanbul işyerlerinden Deniz İkmal Gurup Komutanlığı'nda taşıma ve nakliyat işleri 30 yıldır birer yıllık ihalelerle taşeronla veriliyordu. Bu işte 50 işçi çalışıyordu.

Hava-İş'in işyerlerinde temizlik ve personel lokantası işleri taşeronla verilmişti. Bu işyerlerinde 230 işçi çalışıyordu.

Karayolları Genel Müdürlüğü'nün İstanbul ve civarındaki çalışmalarını yürüttüğü 1. ve 17. Bölge Müdürlükleri'nde önemli miktarda iş müteahhitlere yaptırılıyordu. Müteahhitler de üstlendikleri işleri küçük parçalar halinde taşeronlara devrediyordu. 1993 yılı Ocak ayında bu şekilde çalışan taşeronların istihdam ettiği işçi sayısı 2000 civarındaydı. Ayrıca 1. ve 17. Bölge Müdürlüklerinin temizlik ve bakım işleri de 200 civarında taşeron işçisine yaptırılıyordu. Yol-İş'in örgütlü bulunduğu Yapı Merkezi A.Ş. Yedpa ve İstanbul Hafif

Metro işyerlerinde 260 sendikalı işçi varken, taşeron işçilerinin sayısı 400'dü.

Türk Metal Pendik Şubesi'nin bildirdiğine göre, 1993 yılı Ocak ayında Arçelik'te yükleme ambarında 100, yemekhanede 34, çevre temizliğinde 60, ambalajda 29 ve imalat temizlikte 20 kişi olmak üzere toplam 243 taşeron işçisi vardı. Simko'da yemekhanede 35, temizlikte 8, boya işinde 5 ve kaynak işinde 5 taşeron işçisi çalışıyordu. Parsan'da çay ocağı ve atelye temizliğinde 32 taşeron işçisi vardı. Türk Elektrik'te temizlik, çapak temizleme, yemekhane, bekçilik ve bobin sarma işlerinde toplam 110 taşeron işçisi çalışıyordu.

Tezkoop-İş Sendikası İstanbul 1 No.lu Şubesi, 1993 yılı Ocak ayında bazı işyerlerindeki taşeronlaşmayı aşağıdaki biçimde anlatıyordu:

"Pepsi Cola'nın dağıtımını yapan Mekta Ticaret A.Ş. işyerlerinde bölge satış araçlarında çalışan üyelerimiz satış bölgelerinin başka bayilere verilmesi nedeniyle 400 civarında üyemizden 200 tanesi işten çıkarılmıştır. Bu bayilikler de ucuz işçi ve sigortasız, sendikasız çalışma koşulları nedeniyle işverence tercih edilmektedir.

"Çamdağ Gıda Maddeleri Pazarlama ve Dağıtım A.Ş. işyerinde 180 üyemiz çalışma idi. Bu işyerinde de bayilik sistemi ve tüccar plasiyerlik sistemi ile tüm üyelerimiz işsiz kalmış ve işveren işçilik maliyetlerini sırtından atmıştır.

"İstanbul Yapaş Gıda Maddeleri Pazarlama A.Ş. işyerinde depo işlerinde yükleme boşaltma işlerini yapan 100 civarında üyemiz işten çıkartılıp, bu işler taşeron bir firmaya yaptırılmaktadır.

"Ordu Pazarları Mağazalarında reyon kiralamak yöntemiyle mal satılmakta ve büyük firmalar kiraladığı reyona genellikle öğrenci ve genç işçiler alarak çalıştırmaktadır. Örneğin, Alo deterjanları bir reyon kiralayıp bir öğrenci genci reyonun başına bırakmakta, bu işçiye 1 milyon lira ücret vermekte; oysa sendikalı işçi aynı mağaza içinde 3 milyon lira artı ikramiye ve diğer sosyal haklar almaktadır."

Selüloz-İş Sendikası İstanbul Şube Başkanlığının verdiği bilgiye göre, Edirne'deki Olmuksa işyerinde saman taşıma, yükleme, istifleme, saman kesme işleri taşeronla devredilmişti ve 25 taşeron işçisi çalışıyordu. Aynı işyerinde, eski kağıt taşıma ve yükleme işin-

de 8 taşeron işçisi, yemekhanede ve mutfakta 2 taşeron işçisi, temizlik işlerinde de 4 taşeron işçisi vardı. Zarbun Kağıtçılık A.Ş. işyerinde ambalaj, istifleme, yükleme ve kağıt hamuru hazırlama ünitesinde ve yemekhanede 40 taşeron işçisi çalışıyordu. Cam-İş Ambalaj işyerinde yemekhanede, temizlik işlerinde, separatör ünitesinde 40 işçi taşeron tarafından istihdam ediliyordu.

1993 yılı başlarında Tekgıda-İş Marmara ve Trakya Bölge Şubesi'ne bağlı kamu ve özel sektör işyerlerinde de taşeronlaşma yaygınlaşıyordu. Örneğin, Paşabahçe'deki Tekel İstanbul İçki ve İspirto Fabrikası'nda tahmil tahliye işlerinde 40 taşeron işçisi vardı. Maret Marmara Besicilik ve Et San. ve Tic.A.Ş.'nde parçalama ve kesim işlerinde 30 taşeron işçisi çalışıyordu. İnegöl'deki Frigo Pak Gıda Maddeleri işyerinde üretimde 100 taşeron işçisi vardı. Evtemaş Evyap Temizlik Maddeleri San. ve Tic.A.Ş. işyerinde yükleme, ambar, paketleme ve pazarlama işlerinde 200 taşeron işçisi faaldi. Mis Süt San.A.Ş. İstanbul tesislerinde 70 ile 100 arasında taşeron işçisi işyerinin her kısmında ve her işte çalıştırılıyordu.

Ağaç-İş Sendikası İstanbul Şubesi'nin gönderdiği cevap, taşeronlaşmanın sendikasızlaştırma açısın-

dan sonuçlarını son derece açık bir biçimde gösteriyordu:

"Televizyon Mobilya San.A.Ş. (Avcılar/İstanbul): Halen örgütlü bulunduğumuz bu işyerinde üye sayısı 31, taşeron işçi sayısı 20'dir. Taşeron işçileri sendikasıdır. Kros Ağaç Ürünleri San.A.Ş. (Ümraniye/İstanbul): 1.1.1989 yürürlük tarihli ve iki yıllık sözleşme yaptığı bu işyerinde, işveren Ağustos 1990'da işçilerin tamamını çıkarmış, daha sonra istifa eden işçileri taşeron firma aracılığı ile çalıştırmaya devam etmiş, böylece çalışan işçiler örgütsüz ve sözleşmesiz kalmıştır. **Arttek Mobilya San.A.Ş. (Avcılar/İstanbul):** 1.1.1989 yürürlük tarihli ve iki yıllık sözleşme yaptığı bu işyerinde de Kros işyerindeki uygulamanın aynısı yapılmıştır. **Tekirdağ Ağaç San.A.Ş. (Tekirdağ):** 1.4.1989 yürürlük tarihli ve iki yıllık sözleşme yaptığımız bu işyerinde üyeler aralıklarla işten çıkartılmış, istifa ettirilenler taşeron aracılığı ile çalıştırılmaya devam edilmiştir. **Koleksiyon Mobilya San.A.Ş. (Tekirdağ):** 180 işçinin çalıştığı bu işyerinde 8 taşeron bulunmaktadır. Bu nedenle örgütlenme çalışmalarımız başarıya ulaşmamıştır. Yongapan Kastamonu Ağaç

San.A.Ş. (Gebze): Kastanomu'da da işyeri bulunan bu şirketin Kastamonu'daki işyerinde çalışan sendikamız üyeleri işten çıkarılmış, Gebze'de yeni açılan işyerinde çalışan işçiler taşeron üzerinde gösterilmiş, sendikamızca yapılan yetki başvurusu, işletme düzeyince mahkemece incelenmektedir."

1993 yılı Ocak ayında Petrol-İş Sendikası İstanbul Şubesi'ne bağlı Habaş işyerinde imalatla 84 işçi, De-saş'ta imalatla ve yemekhanede 20 işçi, Carlo Er-ba'da temizlik ve yemekhanede 16 işçi, Wyeth'de temizlik ve depoda 9 işçi, Aygaz'da yemekhane'de 18 işçi, Plastikap'ta temizlik ve sevkiyatta 15 işçi ve Santa Farma'da da temizlik ve sevkiyatta 5 işçi taşeronlar tarafından çalıştırılıyordu.⁷

1993 yılı Ocak ayında sendikaların verdiği cevapların yukarıda özetlenen bölümü, taşeronluğu giderek yaygınlaştığını ve destek hizmetlerden asıl işe kaydığını göstermektedir.

7 Sendikaların TÜRK-İŞ 1. Bölge Temsilciliği'ne (İstanbul) gönderdikleri yazılar.

Taşeronluk bazı durumlarda tamamiyle göstermelikti. Sendikalaşmayı önlemek ve işletmeyi küçültmek bazı işgücü maliyeti unsurlarından kurtulmak isteyen işverenler, kendi ustalarına kağıt üzerinde şirketler kurdurarak, işin bir bölümünü yine kağıt üzerinde onlara devrettiler. Böylece, aynı makinenin başında çalışan işçilerin biri bir şirkete, diğeri bir başka şirkete, diğeri de üçüncü bir şirkete bağlı gösterildi.

Bazı durumlarda ise aynı işveren bazı ortaklarını değiştirerek işletmeyi kağıt üzerine parçaladı. Desan A.Ş.'de 1991 yılında yaşananlar bu uygulamanın uç örneklerinden biridir.⁸ Desan A.Ş., Atılım Holding'in bir şirketi idi. Bu holdingin Emsan ve Beşyıldız isimli şirketleri de vardı. Bu işyerinde Türk Metal örgütlüydü. 1991 yılında yapılan operasyonla, Desan Şirketi, aşağıda isimleri ve çalıştırdığı işçi sayıları belirtilen 28 şirkete dönüştürüldü. Bu şirketlerin hepsinin adresi "Desan A.Ş. yanı, Akhan Köyü mevki, P.K.22, Denizli" idi. Böylece işyerindeki sendikal örgütlülük sona erdi. Aşağıda belirtilen şirketlerin hepsinin ayrı ayrı SSK si-

⁸ Denizli Tabip Odası'ndan 13.3.1992 tarihinde alınan bilgi. Şirketin, işyeri hekimi istihdam etme yükümlülüğünün kalktığına ilişkin yazısındaki bilgiler.

cil numarası ve Bölge Çalışma Müdürlüğü sicil numarası vardı:

(1) Sönmez Çelik	8 işçi
(2) Has Çelik	8 işçi
(3) Gök Çelik	9 işçi
(4) Derya Çelik	7 işçi
(5) Ebru Çelik	8 işçi
(6) Cihan Çelik	8 işçi
(7) Şirin Montaj	8 işçi
(8) Şirin Çelik	8 işçi
(9) Emek Metal	8 işçi
(10) Halley Çelik	7 işçi
(11) Öz Çelik	8 işçi
(12) Özlem Çelik	9 işçi
(13) Seçkin Çelik	9 işçi
(14) Yılsan Metal	7 işçi
(15) Sayıl Metal	5 işçi
(16) Doğan Metal	6 işçi
(17) Demir Metal	9 işçi
(18) Irmak Metal	9 işçi
(19) Ufuk Metal	8 işçi
(20) Olcay Metal	9 işçi

(21) Gül Metal	3 işçi
(22) Murat Ambalaj	3 işçi
(23) Ceyhun Metal	2 işçi
(24) Ay Metal	3 işçi
(25) Ozan Emaye	4 işçi
(26) Yalçinkaya Emaye	5 işçi
(27) Galip Metal	7 işçi
(28) Şahin Metal	8 işçi

Birleşik Metal-İş Sendikası'nın 1998 sonlarında örgütlü olduğu işyerlerinde taşeron işçisinin toplam işçiye oranı yüzde 9,8 idi. Taşeron işçisinin kapsam içi personele oranı ise yüzde 13,5'tu. Taşeron işçilerinin yüzde 53'ü doğrudan üretimde, yüzde 47'si ise temizlik, yemekhane, yüklüme-boşaltma, güvenlik gibi yan işlerde çalıştırılıyordu.⁹

1998 yılında Karayolları Gn. Md. işyerlerinde taşeron uygulaması nitelik değiştirdi. Karayolları Gn. Md.'ne ait araçlar taşeronlara daha yaygın bir biçimde kiralandı. Geçmişte bazı yol yapım ve onarım işleri taşeronu verilirken, bu yıllardan itibaren taşeron işçileri

⁹ Birleşik Metal-İş, *Çalışma Yaşamında Bir Karabulut: Taşeronluk*, İstanbul, 1999, s. 32.

ile Karayolları Gn.Md. işçilerinin aynı ekipte çalışması, taşeron işçilerinin de Karayolları Gn. Md. binalarında kalmaları, işyerindeki tabldottan yararlanmaları istendi. Kullanılabilir durumdaki iş makinaları hurdaya çıkarılarak, işlerin taşeron aracılığıyla yaptırılmasına hız verildi. Taşeronlukla birlikte kiralık işçilik uygulaması da gündeme geldi.

Özel sektördeki taşeronlaşma da 1990'lı yılların ikinci yarısında hızlanarak sürdü. Örneğin, Bolu Tüneli inşaatında çalışan işçiler 1999 yılı ortalarında işten çıkarılarak, işler taşeronlara devredildi ve Türkiye YOL-İŞ Sendikası'nın işyerindeki örgütlülüğü sona erdirildi.

Taşeronlaşma sendikalara yönelik saldırıları da gündeme getirdi. Örneğin, Haydarpaşa Limanı'ndaki taşeron mafyası, toplu sözleşmedeki hükmü uygulatarak taşeron eliyle kaçak işçiliği önlemeye çalışan Liman-İş'e saldırdı. 1993 yılı Mart ayında iki sendika yöneticisi demir çubuklarla dövüldü; bir sendika yöneticisinin evi kurşunlandı. Sendikalı işçiler, liman içinde ve dışında taşeronun adamlarının saldırısına uğradı.¹⁰

10 Cumhuriyet, 4.3.1993.

Liman-İş'in Kocaeli Şube Başkanı Saadettin Acar da 7 Ağustos 1995 tarihinde taşeron şirketin adamları tarafından kurşunlandı.¹¹

Taşeronlaşma geçmişte ağırlıkla uzmanlık isteyen bazı işlerde uygulanırdı. İnşaatlarda elektrik işleri, sıva işleri gibi bazı işler taşerona verilirdi. Ancak 1980'li yılların ikinci yarısından itibaren belediyelerin asli işi olan bazı işler ve özel sektörde de öncelikle destek hizmetleri (temizlik, yemek, bakım, v.b.) taşerona verildi. Ancak daha sonra taşeronluk işletmenin asıl işine de kaydırıldı.

Fason üretim de taşeronluğun bir biçimidir. Bir işletmede üretilen malların bazı parçaları veya tümü, diğer işletmelerde üretilir. Fason üretimin yaygınlaşmasının gerçek nedeninin sendikaları zayıflatmak ve işgücü maliyetini düşürmek olduğu, Ankara Sanayi Odası'nın bir yayınında açıkça ifade edilmektedir:¹²

"1960'lı yıllarda başta Avrupa olmak üzere bütün dünyayı saran işçi eylemleri, İtalya'nın Bo-

11 Liman-İş, 8.8.1995 günlü Haber Bülteni.

12 Ankara Sanayi Odası, **Asomedyâ, Dosya: Geleceğin Üretim Modeli: Fason**, Ekim 1995, s. 27-28.

logna bölgesindeki tekstil ve hazır giyim fabrikalarında, içten içe, giderek bütün dünyayı saracak bir dönüşümün de temellerini atmıştı. 1970'lerin başlarındaki petrol bunalımının da etkisiyle artan ekonomik kriz yüzünden, işçiler neredeyse altı ayda bir greve çıkar olmuşlardır.

"Tabii bu grevlerde, o dönemde hayli güçlü olan solcu sendikalar arasındaki 'işçi pastasını kapma' mücadelesinin de önemli payı vardı. Neden ne olursa olsun, bu işten en fazla zararlı çıkan, büyük üretim yapan işverenler oluyordu.

"İşte, çözüm, o günlerde kendiliğinden ortaya çıktı. Grevler yüzünden bunalan işverenler, kendine yakın ve güvenilir buldukları bazı işçilerine bir miktar sermaye veya makine vererek, küçük atelyeler açmalarını sağladılar. Onları küçük patron yaptılar. Ve grevde kaybedilen üretimi, bu yeni patronlar aracılığıyla kapatmaya çalıştılar. Bu sayede büyük işletmeciler hem üretim kaybını önlediler, hem de daha öncekinden daha ucuza üretim yaptırdılar. Maliyet düşmüştü, çünkü eski sadık işçi, aile fertleriyle birlikte çalışıyor, böylece dışarı işgücü parası ödenmemiş oluyordu."

Fason üretimin bu amaçlarla yaygınlaştırılmasını, üretim ve iletişim teknolojilerinde yaşanan büyük gelişme de kolaylaştırdı ve teşvik etti.

Fason üretimin en ünlü isimlerinden biri Benetton oldu. Bu şirket 1965 yılında kuruldu. 1978 yılında yalnızca Benetton ürünleri satan 1000 dükkan vardı. Bu sayı 1985 yılında 3 bini aşmıştı. Ancak günümüzde binlercesi olan Benetton mağazalarında satılan ürünlerin yalnızca yüzde 20'si şirketin kendi üretim birimlerinde üretilmektedir. Geriye kalan yüzde 80'lik bölüm ise çeşitli şirketlere fason olarak ürettirilmektedir. 1990'lı yılların başlarında Benetton'un kendi sahip olduğu üretim tesislerinde toplam 1700 işçi çalışırken, çeşitli ülkelerde Benetton için fason üretimde bulunan küçük işletmelerde çalışan işçilerin sayısı 8 - 10 bin dolaylarındaydı.¹³

Ankara Sanayi Odası, fason üretimin işveren açısından yararlarını şöyle anlatmaktadır:¹⁴

13 Pent, G.F., "Product Differentiation and Process Innovation in the Italian Clothing Industry," Liemt G.v. (ed.), **Industry on the Move, Causes and Consequences of International Relocation in the Manufacturing Industry**, ILO, Cenevre, 1992, s. 223-224.

14 Ankara Sanayi Odası, a.g.y., s. 34.

"Fason üretimin öncelikli dezavantajı kayıt dışı ekonominin büyümesine neden olmasıdır. Emek yoğun sektörlerde birim maliyeti artıran en önemli unsur işgücü olduğundan, fason üretimin püf noktası burada başlamaktadır. Yani bu işçiler, talep dalgalanmalarına karşı istihdam edilmektedir. Söz konusu işçiler, kayıtsız, dağınık ve örgütsüzdür. Talebin kısıldığı zamanlarda işten çıkarılmaktadırlar. İşyerlerindeki çalışma şartları da oldukça kötüdür. Bu işçilerden ucuz emek olarak yararlanılmaktadır. Tabii bunların aldığı ücret de büyük işletmelerdekine göre hayli geridir. Japonya'da yüzde 40'a varan ücret farkının, Türkiye'de yüzde 60'ları bulduğu tahmin edilmektedir.

"Mesela makine sanayiinde bazı üretim aşamaları fason üretime devredilmiş bulunuyor. Özellikle bu sektörde fason üretimle büyük bir işgücü ucuzluğu sağlanıyor. Büyük işletmelerde işçiler genellikle sendikalı ve sözleşmeli çalıştığından, işveren gelir vergisi, sigorta primi, yemek, izin ücreti, kreş v.b. yığınla giderden kurtuluyor. Fason üretime bıraktığı zaman, tamamen kayıt dışı ekonomiye açık bir aşamaya geçiliyor. İşçi burada yevmiye ile çalışıyor ve ücretli izinden ya-

rarlanamıyor. Sigorta, kreş, gelir vergisi gibi işveren giderleri ya hiç ödenmiyor, ya da büyük üreticinin sırtından kalkmış oluyor. Büyük işletmeler açısından maliyeti düşürücü bir başka boyut da, kadın işçiye büyük işletmeler farklı ücret uygulamazken, fason üretim birimleri, farklı ücret uyguladığı gibi, çocuk işçi, yabancı ucuz işgücü de kullanarak, işgücü maliyetini iyice düşürebiliyor. Bu da üretilen malzemenin birim maliyetini yüzde 25-40 etkiliyor."

Türkiye'de fason üretim, 24 Ocak istikrar programı ile birlikte başlayan ihracat seferberliğinin bir parçası olarak gelişti. 1980 öncesinde İstanbul'daki atelye sayısı 20 - 25 bin iken, 1985 yılında bu sayı 70 binin üstüne çıkmıştı. Büyük işletmeler, yaşadıkları krizi, kendilerine fason üretim yapan küçük atelyelere aktardıkları için, her kriz döneminde çok sayıda atelye iflas etti.¹⁵ Ancak sistem sürekli olarak yeni atelyeler yarattı.

Günümüzde fason üretimin, diğer bir deyişle, sendikalaşmanın fiilen mümkün olmadığı, yerli ve yabancı kaçak işçiliğin, kadın ve çocuk işçiliğinin son dere-

15 "Fason Atelyeler Kapanıyor", **Milliyet**, 16.7.1992.

ce yaygın olduğu küçük işletmelerin ağırlığı ne kadar?
Ankara Sanayi Odası'nın cevabı şöyle:¹⁶

"Türkiye'de küçük konfeksiyon atelyeleri, ih-
raç edilen konfeksiyon ürünlerinin yaklaşık yüzde
78'ini üretiyor. Küçük konfeksiyon atelyelerinin
sayısı, yaklaşık 7 bine ulaşıyor. Tekstil ve hazır
giyim fason üretiminde çalışan işçi sayısının 230
bin olduğu tahmin ediliyor. Metal sektöründe fa-
son üretime katılan 2 bin civarında küçük işletme
bulunuyor. Bu işletmeler metal sanayiinde kulla-
nılan ara ve nihai malların yaklaşık yüzde 70'ini
üretiyor. Gıda, kimya, ağaç işleri gibi alanlarda
fason üretim yapan işyeri sayısı ise yaklaşık 3
bin 250. Genel olarak imalat sanayiinde üretimin
ve yaratılan katma değerin yüzde 25'i fason üre-
timden çıkıyor. Buna karşılık fason üretim yapan
firmalar, aynı sektörde istihdamın yüzde 48'ini
sağlıyor."

1990'lı yıllarda Türkiye'de giyim alanında en
önemli markalardan ve mağaza zincirlerinden biri, Tif-
fany-Tomato idi. 1995 yılında Tiffany-Tomato'nun 150
mağazası vardı. 1000 mağazada da bu şirketin ürün-

16 Ankara Sanayi Odası, a.g.y., s. 37.

leri satılıyordu. Ancak bu şirketin kendi üretim tesisleri yoktu. Tiffany-Tomato markalı ürünleri Seteks Giyim Sanayii çeşitli atelyelere fason olarak yaptırıyordu. Sayıları 200'ün üstünde olan bu atelyeler İstanbul, Adana, Bursa, Gaziantep ve İzmir'deydi.¹⁷

1996 yılında Metropol Giyim, üçü Avrupa'da ve üçü ABD'de olan üç büyük şirketin Türkiye temsilcisiydi ve onlar adına Türkiye'de yılda 4 milyon parça konfeksiyon üretimi gerçekleştirip, ihracat yapıyordu. Ancak Metropol Giyim'in kendi üretim tesisi yoktu. Bu üretimi, büyüklü küçüklü işletmelere fason olarak yaptırtıyordu.¹⁸

1990'lı yıllarda fason üretimin yaygın olduğu alanlar arasında, otomotiv yedek parçaları, beyaz eşya ve parçaları, konfeksiyon, ayakkabı, kumaş, ilaç, iç giyim, makine parçaları, tesisat parçaları, çeşitli gıda ürünleri, kozmetik, temizlik kağıdı, deterjan ve sabun, duvar kağıdı, ayakkabı boyası, banyo ve mutfak malzemesi, battaniye, halı, deri giyim, çanta, kemer, bijuteri vardı.¹⁹

17 **Ekonomist**, 13.8.1995.

18 **Ekonomist**, 17.3.1996.

19 **Ekonomist**, 25.2.1996.

Günümüzde taşeronluk ve fason üretim kamu sektöründe özelleştirmenin bir aracı olarak kullanılmaktadır. Özel sektörde ise, birbiriyle bağlantılı olarak, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi, esneklik, sendikasızlaştırma, kaçak işçi çalıştırmanın kolaylaştırılması, daha yoğun sömürü, grev kırıcılığı, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin iyice ihmal edilmesi amacına yöneliktir. Özel sektörde ve belediyelerde, başarılı her toplu sözleşmenin ardından taşeronlaşma, fason üretim, işyerlerinin kağıt üzerinde bölünmesi gibi uygulamalar gelmektedir.

İŞVERENLER TAŞERONLUĞU ve FASON ÜRETİMİ NİÇİN İSTİYOR?

İşverenlerin taşeronluğa veya fason üretime başvurmada çeşitli nedenler vardır. Bir grup neden, işyerinin nisbi büyüklüğünden kaynaklanan yasal yükümlülüklerin ortadan kalkmasıdır. İşyerinin (kağıt üzerinde olsa bile) bölünerek küçültülmüş gösterilmesiyle birlikte, bu yükümlülüklerden kurtulmak mümkündür. İşyerindeki işçi sayısı ile bağlantılı yükümlülükler şu şekilde özetlenebilir:

- Sakat ve eski hükümlü çalıştırma (1475/25);
- Toplu işçi çıkarma (1475/24);
- Kantin açılması (1475/22);
- İzin kurulu (1475/57);
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu (1475/76);
- Emzirme odası ve kreş (1475/81);
- İşyeri hekimi bulundurma (İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü/91);
- Beceri Eğitimi (Çıraklık ve Mesleki Eğitim Yasası/18);
- Spor Tesisi (Memur ve İşçi Sayısı Beş Yüzden Fazla Olan Kamu ve Özel Sektör Kuruluşları ile Fabrikaların Yapmakla Mükellef Oldukları Spor Tesisleri Hakkında Yönetmelik).²⁰

1990'lı yıllara kadar Memurlar ve İşçiler ile Bunların Emeklilerine Konut Edindirme Yardımı Yapılması Hakkında Kanun ve 1 Haziran 2000 tarihine kadar da Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanun da, 10 ve da-

20 Şen, S., a.g.k., s. 130-134.

ha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerleri içinde önemli mali yükümlölükler getiriyordu.

Taşeronluk ve fason üretim işverenlere özellikle ekonomik dalgalanmalarda çok büyük bir esneklik getiriyor. Birçok şirket, işyerinde küçük bir çekirdek işgücü tutuyor. Bu işçiler fiilen belirli bir iş güvencesinden yararlanabiliyor. Bunların dışındaki işçiler durgunluk veya kriz döneminde işten çıkarılıyor. Ayrıca, birçok iş taşeron aracılığıyla veya fason üretimle yaptırılıyor. Durgunluk veya kriz döneminde taşerona veya fason üretimde bulunan şirkete verilen işler hiç bir sorun yaşanmadan kesildiğinden, şirket yeni şartlara daha kolayca uyum sağlıyor.

Güneri Civaoglu, iş güvencesi konusundaki tartışmaların yoğunlaştığı 1992 yılında, bir işverenin tepkisini şöyle anlatıyordu:²¹ **"Biz de işçileri taşeronlara veririz. İşyerinin 500 işçisi mi var. 20'şer, 30'ar gruplar halinde taşeronlara veririz. Bu taşeronlar onların patronları olur. İşten işçi mi çıkarmak istiyoruz. Taşeronun mukavelesini feshederiz, olur biter."**

21 Sabah, 8.5.1992.

İşverenlerin taşeronluğa ve fason üretime giderek daha fazla başvurmalarının en önemli iki nedeni, kaçak işçilik ve sendikasıızlaştırma dır. Kendisi doğrudan kaçak işçi kullanmak istemeyen birçok işveren, işini taşerona yaptıırarak veya fason üretim aracılığıyla kaçak işçilikten yararlanmaktadır. Aynı durum, kadınlara farklı ücret uygulamak ve çocuk işçi istihdamı açısından da söz konusudur. Birçok işveren açısından taşeron veya fason üretimci, yasalardan kaçmanın veya "vicdan rahatlatmanın" aracıdır. Taşeronluk ve fason üretim, işyerindeki işçiyi tabakalaştırarak bölmekte, işçinin bir kısmını sendikasıızlaştırmakta, sendikalı işçinin pazarlık gücüne büyük darbe indirmektedir. Böylece, işgücü maliyeti düşürölerek, rekabet gücü ve karlar artırılmaya çalışılmaktadır.

Büyük işyerleri işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına daha fazla uyma eğilimindedir. Bu kurallar uyarınca alınan önlemler önemli ek maliyetler getirebilir. İşin taşerona verilmesi veya fason olarak yaptırılması, büyük işvereni bu yükümlölüklerden de kurtarmaktadır. Aynı durum, eve-iş-verme sistemi için de geçerlidir.

Taşeronlaşma ve fason üretim yoluyla işyerlerini küçültme ve dağıtmanın diğeri bir amacı ve sonucu

da, ülkemizdeki çalışma mevzuatına bağılı olarak, işçilerin işkollarının farklılaşması ve böylece işyerindeki sendikal örgütlenmenin de parçalanmasıdır. Örneğin, bir mobilya fabrikasının kumaş kesim işleri fason olarak yaptırıldığında veya kağıt üzerinde böyle gösterildiğinde, bu işte çalışanlar ağaç işkolundan çıkarılarak dokuma işkolunda kabul edilmektedir.

Taşeronlaşmanın ve fason üretimin işverenler açısından diğeri bir yararı, grev kırıcılığıdır. Bir sendika bir işyerinde grev uygulamaya geçtiğinde, greve çıkan işçilerin yerine yeni işçi alınamaz veya greve çıkmayı reddeden işçiler, grevci işçilerin yerlerinde çalıştırılmaz. Ancak, bu şirket taşeronlar veya fason üreticiler aracılığıyla üretimini sürdürebilir veya grevden gördüğü zararı enaz düzeye indirilebilir.

Taşeronlaşma ve fason üretim, kaçak işçilikle de beslenerek, işverenler açısından tam bir esneklik sağlar, yürürlükteki mevzuatın işçiyi koruyucu hükümlerini etkisiz kılabilir. Küçük işyerlerinde yasal çalışma süresi, hafta tatili ve genel tatil, kıdem tazminatı, ihbar süresi ve benzeri birçok hak fiilen uygulanmaz. Bu küçük işyerlerinde işverenin kendisi de işin başında olup fiilen çalıştığından, işin temposu çok yüksektir, birçok

durumda dayağa başvurulur, işçiler arasındaki hemşehrilik veya akrabalık bağlarından yararlanılır, işçinin her işi yapması beklenir. Birçok taşeron veya fason üretimci, işçi üzerindeki bu yoğun baskı ve sömürüye rağmen, büyük şirketlerin kendilerine dayattığı koşullar nedeniyle ayakta duramaz; bunların büyük çoğunluğu bir süre sonra yerlerini yenilerine bırakır.

Kaçak işçilik ve sendikasızlaştırma yoluyla işgücünün belirli bir kesimi düşük ücretlere ve kötü çalışma ve yaşama koşullarına mahkum edilince, sendikalı işçilerin pazarlık gücü de büyük darbe yemektedir. İşveren, taşeronlaşmayı ve fason üretimi sürekli bir tehdit unsuru olarak etkili bir biçimde kullanabilmektedir.

Türkiye 31.12.1995 tarihi itibarıyla Avrupa Birliği ile gümrük birliğine girdi. Bu tarihten sonra Türkiye'nin Avrupa Birliği ülkelerinden yaptığı ithalat hızla arttı; birçok işletme bu ürünlerle rekabet edemedi. Bu durumda, özellikle işgücü maliyetinin düşürülerek rekabet gücünün artırılması ön plana çıktı. Bunun en önemli yolu olarak da taşeronlaşma ve fason üretim seçildi. Bu nedenle, Avrupa Birliği ile gümrük birliği süreci, ülkemizde özel sektörde taşeronlaşma ve fason üretim eğilimini daha da güçlendirdi.

Türkiye'nin sık sık girdiği krizler de bu eğilimi artırdı. 1994 ve 1998 krizleri sonrasında çalışanların haklarını kısıma ve gerçek ücretlerini düşürme çabalarında taşeronlaşmanın ve fason üretimin özel bir yeri vardır.

Ancak taşeronlaşmanın işverenler açısından bazı olumsuz yan etkileri de oldu: Mafyalaşma. TİSK Genel Başkanı Refik Baydur, 1993 yılı Nisan ayında bu konuya şöyle değindi:²² "Taşeronlaşma böyle sürerse Türkiye'nin tepesine mafya gibi çökecek." Refik Baydur 1993 yılı Temmuz ayında da şöyle konuştu:²³ "İşyerlerinde kullanılan taşeronlar yarın sanayiinin mafyasıdır. İşveren kendince yakın tehlikeyi bertaraf edebilmek için, taşeronluğun neden olabileceği uzak tehlikeyi henüz göremiyor. Geçenlerde Gebze'de elindeki işi başkasına kaptıran taşeronlar cinayetlere karışmaya başladı. Nasıl ki gecekondulaşmanın mafyası oluştu, bu işte de bu tip eğilimler gözleniyor. Ancak, zamanında alınacak önlemlerle bu tehlike bertaraf edilebilir." Refik Baydur benzer bir görüşü 1997 yılında da dile getirdi:²⁴ "Hatırlayacaksınız ben taşer-

22 Günaydın, 8.4.1993.

23 Sabah, 15.7.1993.

24 Cumhuriyet, 2.7.1997.

ronlaşmanın istikbalin mafyasını doğrucağını her fırsatta söyledim. Yine söylüyorum, doğurmuştur da yer yer."

TAŞERONLUĞUN ve FASON ÜRETİMİN İŞÇİLER ve SENDİKALAR AÇISINDAN ZARARLARI

Taşeronluğun veya fason üretimin işverenlere sağladığı yararların büyük bölümü, bu uygulamaların işçilere ve sendikalara verdiği zararlardır. Bunların dışında da bazı zararlar söz konusudur.

Kamu sektöründe taşeronlaşmanın asıl amacı, özelleştirmedir. Özelleştirme yalnızca kamu kurum ve kuruluşlarına ait işletmelerin özel kişi ve kuruluşlara satılması demek değildir. Taşeronlaşma veya emanet işlerin azaltılarak işlerin özel kişi ve kuruluşlara yaptırılması, özelleştirmedir. MESS Başkanı Erdoğan Karakoyunlu bu gerçeği çok açık bir biçimde şöyle ifade etmektedir:²⁵ **"Toplu sözleşmelerle işçilik maliyetleri çok yükselince, belediyeler... bazı hizmetleri müteahhitlere, taşeronlara vermişlerdir. Diğer bir deyişle, bu hizmetleri özelleştirmişlerdir."**

25 "Belediye Grevi ve Taşeronluk," MESS İşveren, Ağustos 1992.

Karayolları Gn.Md., Köy Hizmetleri Gn.Md. veya DSİ Gn.Md., satılarak özelleştirilemez. Bunları ve benzeri kuruluşları özelleştirmenin yolu, bu kuruluşlarca yerine getirilen hizmetlerin müteahhitlere ve taşeronlara yaptırılmasıdır. Bu yolla işçilik giderlerinin düşürüldüğü ileri sürülür. Ancak, müteahhitlere ve taşeronlara yaptırılan işlerin çok büyük bir bölümü yapılan işe ilişkin şartname hükümlerine uygun değildir ve kalitesizdir. Buna bağlı olarak da, işin tamamlanmasından kısa bir süre sonra, onarım çalışmaları başlamaktadır. İlk başta daha ucuz gibi görülen bir iş, yapılan onarım da hesaba katıldığında, çok daha pahalıya gelmektedir. Türkiye'de kamu kesimine yapılan işlerde sıkı bir denetimin uygulanmaması ve siyasi müdahalelerin yaygınlığı, devletin ihaleler yoluyla soyulmasına neden olmaktadır.

Türkiye'de iş güvencesi yoktur. İş güvencesinin olmadığı ve işsizliğin hızla arttığı koşullarda, kaçak işçilik hızla yaygınlaşmaktadır. Kaçak işçiliğin en yaygın olduğu işyerleri ise, taşeronluk veya taşeronluğun bir başka biçimi olan fason üretimdir.

TAŞERONLUK ve FASON ÇALIŞMA DEVLETE ve SSK'YA NASIL ZARAR VERİYOR?

Taşeronluk ve fason çalışmanın asıl amacı işgücü maliyetlerinin düşürülmesidir. Bunun en önemli yolu ise, kaçak işçi çalıştırma veya SSK'ya düşük ücret ve az çalışma süresi bildirmektir. Bu uygulamalar ise, hem devlete, hem de SSK'ya zarar verir.

Türkiye'nin bugün en önemli sorunu kamu açıklarıdır. Kamu açıklarının kapatılması, kayıt-dışı sektörün kayıt altına alınmasına bağlıdır. Taşeronluk ve fason çalışma, vergi kayıplarını artırmaktadır.

SSK'nın en önemli sorunu, sosyal sigorta primi toplayabilmektir. Taşeronluk ve fason çalışma, SSK'nın prim gelirlerini azaltmaktadır.

TAŞERONLUĞUN ve FASON ÜRETİMİN OLUMSUZ ETKİLERİYLE BAŞEDEBİLMEK İÇİN NELER YAPILABİLİR?

Çalışma mevzuatımızda taşeron işçilerini korumaya yönelik bazı düzenlemeler bulunmakla birlikte, bunlar, gerek düzenleme, gerek yaptırımları açılardan, yetersizdir. Türkiye tarafından onaylanmış 94 sa-

yılı ILO Sözleşmesi ise bu konuda önemli hükümler içermektedir.

Anayasanın 90. maddesine göre, "usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasa'ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz."

Türkiye Cumhuriyeti tarafından 1960 yılında onaylanan ve uygulanması konusunda 88/13168 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı çıkarılan "Bir Anme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Müteallik 94 No.lu Sözleşme" ise şunları öngörmektedir:²⁶

Belirli bir miktarın üzerindeki bedelli (yürürlükteki kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin birinci yılında 1 milyar TL) her türlü kamu ihalesinde veya re'sen ve benzeri şartlarla yaptırılan işlerde çalıştırılan işçilere, işkolunda bağitlanmış olan toplu iş sözleşmesinin ücret ve diğer haklara ilişkin hükümlerinin uygulanması

26 94 sayılı Sözleşmenin onaylanması ve 88/13168 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının çıkması konusunda bkz. Koç, Y., "ILO ve 94 Sayılı Sözleşmenin Uygulattırılması," **Mülkiyelliler Birliği Dergisi**, Kasım 1993, s. 21-25.

sorumluluğu, işi veren kamu kesimi asıl işverenine aittir. Kamu kurum ve kuruluşlarınca açılan ihalelerde iş alan işverenlerin işyerlerinde çalışan işçiler, toplu iş sözleşmesine taraf sendika üyesi olup olmadıklarına bakılmaksızın ve ayrıca bir teşmil kararı gerekmezsin, yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin, ücret, çalışma süreleri ve diğer çalışma şartlarına ilişkin haklarından aynen yararlanabilmektedir. İş veren kamu kurum veya kuruluşu, işin yapımına ilişkin mukaveleye işkolunda bağitlanmış olan toplu iş sözleşmesinin ücret ve diğer haklara ilişkin hükümlerini koymak ve bu mukavelelenin bu hükümlerinin ihlali durumunda da, mukaveledeki taahhüdlerin yerine getirilmemesi halinde uygulanacak yaptırımları uygulamak zorundadır. Bu yükümlölükler, müteahhide veya taşerona yaptırılan işleri olduğu kadar, fason üretimi de kapsamaktadır. Kamu makamı, işi alan özel kişi veya kuruluşla imzalayacağı mukaveleye, bu kişi ve kuruluşun çalıştıracağı işçilerin ücretleri ve çalışma koşullarına ilişkin hükümler koymak zorundadır. Bu hükümler, bu işçilerin, başka işyerlerinde aynı nitelikte bir işi yapan işçilerin aldıkları ücretler, yan ödemeler, çalışma süresi ve diğer çalışma koşullarından daha düşük haklara sahip olmasını sağlayacaktır.

Diğer bir deyişle, 94 sayılı Sözleşmeye göre, kamudan iş alan (taşeronluk veya fason üretim) bir işverenin çalıştırdığı işçiler, sendika üyesi olsunlar veya olmasından, işkolunda yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden aynen yararlanabilmektedir. Bu uygulama için Bakanlar Kurulu'nun 2822 sayılı Yasanın 11. maddesi uyarınca bir teşmil kararı çıkartması veya işçilerin ilgili sendikaya dayanışma aidatı ödemesi de gerekmemektedir.

94 sayılı Sözleşmenin kapsadığı işler bayındırlık işleri ile sınırlı değildir. **"Her türlü malzeme, levazım ve teçhizatın imal ettirilmesi, montajı, işlenmesi ve nakledilmesi veya çeşitli hizmetlerin bizzat yerine getirilmesi veya temini"** de 94 sayılı Sözleşmenin kapsamındadır.

Buna göre, kamu kesiminde bir ürün veya hizmet, eğer ihale yoluyla veya özel bir düzenlemeyle özel sektöre yaptırılacaksa, bu işi alan özel şirketin işçilerinin de, sendika üyesi olmasalar bile, işkolunda imzalanmış toplu iş sözleşmelerinde geçerli olan haklardan aynen yararlandırılması gerekmektedir. Burada tek koşul, verilen işin bedelinin belirli bir miktarın üzerinde olmasıdır. TÜRK-İŞ'e bağlı Sendikalarla kamu

işveren sendikaları arasında bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin aşağıda aktarılan maddesi uyarınca, bu miktar toplu sözleşmelerin birinci yılında 1 milyar liradır.

Bakanlar Kurulu'nun 19.7.1988 gün ve 88/13168 sayılı Kararıyla, "kamu mukavelelerine konulacak çalışma şartlarına dair 94 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin uygulanmasını sağlamak için" bir düzenleme getirilmiştir. Ancak, Bakanlar Kurulu Kararında, 94 sayılı Sözleşmenin kapsamı daraltılmakta, yalnızca "yapım, hizmet, dekapaj ve malzeme nakli işleri" ile sınırlandırılmaktadır. Bu uygulama, Sözleşmenin ihlalidir ve ILO tarafından eleştirilmektedir.

Bu Bakanlar Kurulu kararına göre müteahhidin yükümlölükleri şöyledir:

"(M.2/b): Müteahhit, çalıştırdığı işçilerin, işin dahil olduğu bir iş kolu veya meslekte aynı tipteki iş için toplu sözleşme veya mevzuatla kabul edilenlerden daha aşağı olmayacak şartlarda çalışmalarını ve ücret almalarını sağlar...

(M.2/d): Müteahhid, sözkonusu kamu ihalesine ilişkin olarak varsa taşeronun, yetkili kamu kuruluşu da sözleşmenin devri halinde işi devralan

müteahhidin, bu çalışma şartlarına uymasını sağlayacak gerekli tedbirleri alır...

(M.5): Müteahhidin sözkonusu çalışma şartlarına uymadığının veya bu şartları uygulamadığının tespiti halinde, gerekli idari ve cezai kovuşturma yapılarak müeyyide uygulanır.

(M.6): Müteahhitlerin çalışma şartları ile ilgili gerekli bilgiye önceden sahip olabilmeleri için sözleşmeye konacak çalışma şartlarına ait bilgilerin ihale dosyasında bulunduğu hususu ihale şartnamesinde belirtilir."

Benzeri bir düzenleme Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Yüksek Fen Kurulu Başkanlığı tarafından hazırlanan Bayındırlık İşleri Genel Şartnamesi'nde de yer almaktadır. Şartnamenin 33. maddesinin bazı fıkraları şöyledir:

"Müteahhidin iş verdiği taşeronların gündelikçi, haftalıkçı veya aylıkçı olarak işyerinde çalıştırdığı işçi, personel ve teknik elemanların tamamı da müteahhidin elemanları hükmünde olup, bunların ücretlerinin ödenmesinden de doğrudan doğruya müteahhit sorumludur.

"Müteahhit, çalıştırdığı işçilerin, işin yapılmakta olduğu bir işkolu veya meslekte aynı tipteki bu iş için toplu sözleşme veya mevzuatla kabul edilenlerden daha az elverişli olmayan şartlarda çalışmalarını ve ücret almalarını sağlayacaktır."

Bu yükümlölükler, yalnızca bayındırlık işleri, bir işyerinde taşeronla verilen temizlik ve yemek hizmetleri veya en genelinde yapım, hizmet, dekapaj ve malzeme nakli gibi işler için değil, fakat aynı zamanda, kamu kurum ve kuruluşları tarafından "her türlü malzeme, levazım ve teçhizatın imal ettirilmesi, montajı, işlenmesi ve nakledilmesi veya çeşitli hizmetlerin bizzat yerine getirilmesi veya temini" (94 sayılı Sözleşme, M.1/1) için de geçerlidir.

Bu düzenleme bazı ihale şartnamelerinde yer almakla birlikte, ne yazık ki, uygulanmamıştır. Örneğin, Başkent Elektrik Dağıtım A.Ş. Genel Müdürlüğü tarafından Endeks Okuma İşinin 3. Şahıslara Endeksörle (Hand-Held) Yaptırılması ile İlgili Teklif İsteme Şartnamesi'nin Teknik Şartnamesinin 6. maddesinin son fıkrası şöyledir: **"Yüklenici 1.11.1988 tarih ve 19976 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Kamu Mukavelelerine Konulacak Çalışma Şartlarına Dair 94 Sayılı Ulus-**

lararası Çalışma Sözleşmesinin Uygulanmasına Dair 19.7.1988 tarih ve 88/13168 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına uyacaktır."

94 sayılı ILO Sözleşmesinin gereklerinin yerine getirilmesi, taşeronluğun veya fason üretimin işçilere ve işçi sınıfı hareketine verdiği zararları büyük ölçüde ortadan kaldıracaktır. Ancak, aşağıda belirtileceği gibi, bu konuda yapılan girişimler henüz sonuç vermemiştir.

Diğer mevzuattaki düzenlemeler son derece yetersizdir.

1475 sayılı İş Yasasının 1. maddesinin son fıkrası şöyledir: **"Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya hizmet aklından doğan yükümlülüklerinden asıl işveren de birlikte sorumludur."**

1475 sayılı İş Yasasının 29. maddesinin ilk üç fıkrası da şöyledir:

"Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel

kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayalı olarak kurulan banka ve kuruluşlar; müteahhite verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde, müteahhitlere ödenecek her istihkakdan önce işyerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol edip ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların istihkaklarından öderler.

"Bunun için istihkak ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilan tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebilecekleri yerlere yazılı ilan asılmak suretiyle duyurulur. Ücretsiz alacağı olan işçilerin ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez.

"Anılan müteahhitlerin bu idaredeki her çeşit teminat ve istihkakları üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarından fazlası hakkında hüküm ifade eder."

İş Yasasındaki mevcut düzenlemeler sendikalı işçilerin çalıştığı bir yerde bazı işleri taşeronla devredilerek bu işleri yapan işçilerin toplu sözleşmenin kapsamına çıkarılmasını önlemeye yeterli değildir.

Sendikalarımız taşeronluğun olumsuz etkilerini engellemek amacıyla bazı toplu iş sözleşmelerine bazı işlerin taşeronla devredilemeyeceğine ilişkin hükümler koydurmayı başarmıştır. Aralarında Petrol-İş'in, Türk Harb-İş'in, Liman-İş'in, Kristal-İş'in ve Tümtis'in de bulunduğu bazı Sendikalarımızın bazı toplu sözleşmelerinde bu nitelikte düzenlemeler vardır. Türk Metal'in MESS ile bağtladığı grup toplu iş sözleşmesinde yer alan aşağıda düzenlemenin amacı da aynıdır.

Liman-İş Sendikası ile TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü Liman İşyerleri için TÜHİS arasında bağtlanan ve 1.3.1999-28.2.2001 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 6. maddesi şöyledir:

"Maltepe ve Zeytinburnu iskeleleri ile TMO'ne ait hizmetler hariç olmak üzere; bu sözleşme kapsamına giren işyerlerindeki işçilik işleri aracılarla yaptırılamaz. Ancak, zaruri hallerde liman müdürü ile mahalli sendika başkanı müştereken

karara vardıkları taktirde, bu hizmetler aracılara veya hizmetle ilgili bulunanlara yaptırılabilir.

"Maltepe ve Zeytinburnu iskeleleri ile TMO'ne ait hizmetleri, ilman müdürleri, liman işçilerine yaptırabileceği gibi, aracılara veya i sahiplerine de yaptırabilirler.

"Mersin Serbest Bölgesi faaliyete geçtiğinde, serbest bölgede Mersin Liman işletmesi Müdürlüğünce yürütülecek ilerin aracılara veya i sahiplerine yaptırılabilceği hususu taraflar arasında grlrek karara bağlanacaktır."

Kristal-i Sendikası'nın Paşabahçe Cam, Trakya Cam, Topkapı Őie, ayırova Cam, Anadolu Cam, Cam Elyaf ve Cam i Madencilik işyerleri için Türkiye Cam imento ve Toprak Sanayii işverenleri Sendikası ile bağıtladığı ve 1.1.1999 - 31.12.2000 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu i sözleşmesinin 14. maddesi Şöyledir: **"Yasada belirtilen sürekli işlerde, geçici işçi veya müteahhit firma çalıştırılmaz."**

Tümtis'in Nak-i işveren Sendikası ile bağıtladığı ve 1.5.1999 - 30.4.2001 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu i sözleşmesinin 4. maddesinde Şu düzenleme yer almaktadır: **"işverenler, işyerinde mte-**

ahhit çalıştıramaz, işini müteahhide devredemez. Aksi takdirde bu toplu iş sözleşmesi müteahhidin işyerinde de uygulanır."

Türk Metal Sendikası'nın MESS ile bağıtladığı ve 1.9.1998 - 31.8.2000 tarihlerinde yürürlükte bulunan grup toplu iş sözleşmesinin ek 2. maddesi şöyledir: **"Taraflar sendikalaşmaya engel teşkil edecek uygulamalara mani olmak için müştereken tedbir alırlar."**

YOL-İş Sendikası'nın Karayolları Gn.Md. işyerlerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinde geçmişten beri varolan bir madde ise taşra işbirliği kurullarına ilişkindir. Karayolları Bölge Müdürlüklerinde oluşturulan ve 3 işçi temsilcisinin de içinde yer aldığı taşra işbirliği kurulunun görevleri arasında **"taşeron sözleşmelerindeki işçi hak ve ykmllkleri ile ilgili esasların incelenmesi"** de bulunmaktadır.

Bu konuda bazı sendikalarımızın girişimleriyle olumlu mahkeme kararları ıkarılabilmiştir. Bunların en önemlisi, YOL-İş'in açtığı bir dava sonucunda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 4.11.1987 gün ve E.987/166 K.987/815 sayılı kararıdır. Ancak bu olumlu karar, taşeronların ayrı işyeri numarası almaları ile etkisiz kalmıştır. Petrol-İş Sendikası'nın Ankara Birin-

ci ve İkinci İş Mahkemelerinden aldığı kararlar da son derece önemlidir. Ancak bu mahkeme kararları, taşeronlaşmanın sendikalaşma açısından yarattığı olumsuzlukları ortadan kaldırmaya yeterli değildir. Özellikle taşeronlaşmanın sendikasız veya sendikasızlaştırılmış işyerinde gerçekleştirilmesi durumunda, taşeron işçilerinin hiçbir sorunu çözüme kavuşturulamamaktadır.

Fason üretimde ise bu olanakların hiçbiri yoktur. Fason üretimde bulunan şirket, tamamıyla ayrı bir işyeri kabul edildiğinden, asıl şirkette çalışan işçilerin sendikalı olmaları durumunda bile, fason üretimde bulunan şirketteki işçilerin bazı haklardan kendiliğinden yararlanmasını sağlamak mümkün değildir.

Bu koşullarda, taşeronluğun ve fason üretimin işçi hakları ve sendikal mücadele açısından yarattığı olumsuzluklarla mücadelede iki ana yol bulunmaktadır.

Birinci yol, kamu kurum ve kuruluşlarınca taşeronu yaptıran veya fason olarak ürettirilen tüm mal ve hizmetlerin üretiminde çalışan işçileri koruyan ve Türkiye tarafından da onaylanmış bulunan 94 sayılı ILO Söz-

leşmesinin ve ilgili Bakanlar Kurulu kararının uygulan-
tırılmasıdır.

İkinci yol, kaçak işçilikle etkili bir biçimde mücadele etmek, iş güvencesi sağlamak ve yasalarda gerekli değişiklikleri yaparak sendikasız işçilerin de hak ve özgürlüklerini yasa yoluyla geliştirerek, taşeronluğa ve fason üretime başvurma eğilimini zayıflatmaktır (etkili bir biçimde kullanılacak teşmil de aynı sonucu doğurabilir).

Toplu iş sözleşmelerine bazı maddelerin konması, taşeronların ve fason üretim yapan işverenlerin işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerin alınmasının sağlanması, taşeron işçilerinin sendikaya üye kaydedilmeye çalışılması da yapılabilecek işler arasındadır. Ayrıca, kamu tarafından yaptırılan inşaat işlerini denetleyen görevlilerin inşaatla ilişkin mevzuatı ve şartnameyi tam olarak uygulamaları ve görevlerini gerektiği gibi yapmaları da, taşeronluğu azaltacaktır.

TÜRK-İŞ'İN GİRİŞİMLERİ

94 sayılı ILO Sözleşmesinin uygulanması konusundaki ilk girişim, Türkiye YOL-İŞ Sendikası tarafından gerçekleştirildi. YOL-İŞ'in 15-17 Ocak 1992 gün-

leri toplanan Başkanlar Kurulu'na sunulan Raporda şöyle deniliyordu:

"Türkiye'nin 1960 yılında onayladığı 94 sayılı ILO Sözleşmesi de benzeri hükümleri getirmektedir. Bu Sözleşmenin bir gereği olarak 1988 yılında yayınlanmış bir Bakanlar Kurulu kararı vardır. Bu karara göre işi veren kamu idaresi, ihale sözleşmelerine işçilerin çalışma şartlarına ilişkin hükümler konulmasını sağlamakla zorunlu tutulmuştur. Bundan başka ücret ve çalışma koşulları için de Bayındırlık İşleri Genel Şartnamesindeki hükümlere benzer hükümlere yer verilmiştir."

T.YOL-İŞ Sendikası, bu tespitlerinden hareket ederek, 31.7.1992 tarihinde Köy Hizmetleri Gn.Md. ve Karayolları Gn.Md. ile 11.8.1992 tarihinde Bayındırlık ve İskan Bakanlığı'na başvurarak, şunları talep etti:

"Genel Müdürlüğünüzce çok sayıda iş, değişik müteahhitlere veya taşeronlara ihale edilme yoluyla yaptırılmaktadır. Yaptığımız araştırmalar sonucunda, Genel Müdürlüğünüz adına TÜHİS ile Sendikamız arasında bağitlanan toplu iş sözleşmesinin ihale yolu ile Genel Müdürlüğünüzden

iş alan müteahhitler ve taşeron işçilerine uygulanmadığı tespit edilmiştir. Oysa... yasal mevzuat gereği bu sözleşmenin anılan işçilere uygulanması gerekir idi.

"Sendikalar üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için vardır. Aynı işkolunda çalışan ve birbirine benzer işler yapan işçilerden bir kısmının diğerlerine göre çok düşük ücretlerle çalışıyor olması, nisbeten yüksek ücretle çalışanların iş güvencesini tehlikeye sokmaktadır. Ayrıca, henüz çoğunluğu sağlamış olmasak da, müteahhit ve taşeron işçileri arasında üyemiz olan işçiler de mevcuttur.

"Bu koşullarda, mevzuat hükümlerine uyularak, Genel Müdürlüğünüzden iş alan müteahhit veya taşeronların istihdam ettiği işçilere, Sendikamız ile Genel Müdürlüğünüz adına TÜHİS arasında bağitlanmış olan toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerinin en kısa sürede uygulanmasının sağlanmasını ve müteahhit veya taşeronların bu yasal gereği yerine getirmemesi durumunda, mevzuatın öngördüğü yaptırımların derhal uygulanmasını ve bundan sonra yapılacak ihalelere

ilişkin şartnamelere toplu iş sözleşmemizdeki hükümlerin eklenmesini arz ederiz."

Ancak YOL-İŞ'in çabaları bu talebin yerine getirilmesi açısından yeterli olamadı.

94 sayılı Sözleşme, taşeronluğun giderek büyüyen sorunlara yol açması ve YOL-İŞ'in başvurusu üzerine, sendikal gündemde önemli bir yer kazandı. Bu nedenle, 1993 yılında kamu kesimi toplu sözleşme görüşmeleri sonucunda TÜRK-İŞ ile Hükümet arasında imzalanan protokola bu konuda aşağıdaki madde konularak, bu maddenin kamu kesimi toplu sözleşmelerinde yer alması sağlandı.

"İhaleli İşlerde Çalışan İşçiler:

"İşveren; 3. şahıslara veya firmalara re'sen veya ihale ve benzeri şartlarla yaptıracığı işlerde, 88/13168 sayılı Bakanlar Kurulu kararının (1 milyardan fazla ve enflasyona endeksli) uygulanması ve denetlenmesi konularında gerekli çaba ve çalışmalara yönelmeyi kabul eder.

"İşveren, ayrıca 1475 sayılı İş Kanununun 29. maddesi hükümleri çerçevesinde, yukarıdaki fıkrada yazılı olan işleri alan müteahhit veya taşe-

ronların, çalıştırdıkları işçilere ödeyecekleri ücretlerin ödenip ödenmediğini denetler ve ödenmesi konusunda yasanın öngördüğü tedbirleri alır."

Bu maddenin 94 sayılı Sözleşmenin uygulanması açısından üç yararı oldu.

94 sayılı Sözleşme çok geniş kapsamlı iken, 88/13198 sayılı Bakanlar Kurulu kararının kapsamı dardır. Hükümetle imzalanan protokola ve bağitlanan toplu sözleşmelere konan düzenleme, Bakanlar Kurulu kararından çok daha geniş bir kapsamın kabulü anlamına gelmektedir.

94 sayılı Sözleşmede bu Sözleşmenin uygulanmasında sendikaların taraf olduğu konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Toplu sözleşmelere konulan bu hükümle, sendikalar doğrudan taraf olmuştur.

Toplu sözleşmelerde yer alan düzenleme, kamu kesimince yaptırılan işlerin 94 sayılı Sözleşme kapsamına girebilmek için belirlenmiş olan asgari miktarı 1 milyar liraya çekmiştir. Böylece, hükümetçe tek taraflı olarak belirlenen bu asgari miktar, birçok küçük işi de kapsayacak biçimde düşürülmüştür.

Türkiye Denizciler Sendikası'nın Türkiye Denizcilik İşletmesi toplu iş sözleşmesinde bu madde aşağıdaki biçimiyle çok daha açık olarak yer aldı:

"Ek Madde 1: İşveren üçüncü şahıslara veya firmalara (alt işveren) re'sen veya ihale yoluyla veya benzeri şartlarla kiralama yoluyla yaptırdığı işlerde 14.12.1960 tarihinde 161 sayılı Yasayla onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 94 sayılı Sözleşmesinin 2. maddesindeki prensip çerçevesinde, deniz işkolunda ve bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işlerde ve işyerlerinde, işbu toplu iş sözleşmesinde öngörülen şartlardan daha az elverişli olmayan ücret ve ücrete ilişkin haklarla iş şartlarını garanti eden hükümleri, işin herhangi bir yolla verilmesinden önce şartname- de ilan ve bildirmeyi ve alt işverenle yapılacak mukavelelerde şart ve garanti etmek zorundadır.

"Bu nedenle, garanti edilen bu şartların alt işveren tarafından uygulanmaması veya herhangi bir şekilde tamamen veya kısmen ihlali halinde asıl işveren sıfatıyla TDI A.Ş. müteselsilen sorumludur."

TÜRK-İŞ, 6.9.1993 tarihinde bağlı Sendikalara gönderdiği bir yazı ile, 94 sayılı Sözleşme hakkında bilgi verdi ve şu talepte bulundu:

"Örgütlü bulunduğunuz kamu kesimi işyerlerinde taşeronla verilen veya ihale yoluyla başka işyerlerinde yaptırılan işlerin (1 milyar lira ve daha yüksek bedelli) ve buralarda çalışan işçi sayılarının tespiti ve

"Örgütlü bulunduğunuz kamu kesimi işyerlerinden ihale ile iş alan işverenlerin istihdam ettikleri işçilere toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması için ihaleyi açan kamu makamı nezdinde acilen girişimlerde bulunulması gerekmektedir."

TÜRK-İŞ, 17 Haziran 1996 tarihinde ILO'ya ILO Anayasasının 24. maddesi çerçevesinde başvurarak, 94 sayılı Sözleşmeye ilişkin şikayetlerini bildirdi.

TÜRK-İŞ, bağlı Sendikaların Genel Başkanlıklarına yazdığı 30.7.1997 günlü yazı ile, 94 sayılı Sözleşmeyi, ilgili düzenlemeleri ve kamu toplu sözleşmelerinde yer alan hükmü hatırlatarak, bu konuda bir çaba içine girdi. Yazıda şöyle deniliyordu:

"Bu nedenle, Sendikanızca, kamu kesiminde örgütlü bulunduğunuz kurum ve kuruluşlara bir yazı yazılarak,

(a) Yürürlükteki toplu iş sözleşmenizin ilgili maddesinin uygulanabilmesi için, kamu kurum ve kuruluşu tarafından özel sektöre verilmiş ve 1 milyar liranın üstünde bedelli her türlü işin mahiyeti ve süresinin ve işi üstlenen gerçek veya tüzel kişinin isim, adres ve istihdam ettiği işçi sayısının Sendikanıza bildirilmesinin ve bu tarihten sonra özel sektöre ihale ile yaptırılacak her türlü iş konusunda Sendikanızın bilgilendirilmesinin;

(b) Re'sen veya ihale ve benzeri şartlarla yaptırılacak işlerin şartnamelerine işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin eklenmesinin (94 sayılı Sözleşme, Madde 2/4);

(c) Kamu kurum ve kuruluşlarınca iş verilen her türlü müteahhit, taşeron veya başka özel sektör kuruluşlarının veya işi alan asıl işveren konumundaki müteahhidin iş yaptırdığı taşeronların bu durumdan derhal haberdar edilerek, yükümlülüklerini yerine getirmelerinin sağlanmasının (Bakanlar Kurulu Kararı, M.2/b,c; Madde 3);

(d) İstihdam ettikleri işçilere karşı 94 sayılı ILO Sözleşmesi, 88/13168 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ve işyerine özgü diğer mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmeyen müteahhit, taşeron veya diğer özel sektör kuruluşlarına, mukaveleden kaynaklanan taahhütlerini yerine getirmeyenlere yapılan işlem ve uygulamanın yapılmasının (94 sayılı Sözleşme Madde 5; Bakanlar Kurulu Kararı, Madde 5) istenmesi gerekmektedir.

"Söz konusu ILO sözleşmesinin, Bakanlar Kurulu Kararının, yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin ve (varsa, kamu kurum ve kuruluşuna ilişkin mevzuatın) Sendikalarımızın ortak çabasıyla uygulattırılabilmesi, kamu kesiminin sosyal devlet anlayışıyla bağdaşmayan bir biçimde küçültülmesini, kamuya ait işlerin taşeronlara ve küçük işyerlerine ihale yoluyla yaptırılması aracılığıyla sendikasızlaştırmanın ve kaçak işçiliğin yaygınlaştırılmasının önüne büyük ölçüde geçilmesini sağlayacaktır."

Ancak bu konuda yapılan girişimler de henüz istenilen doğrultuda bir sonuç vermedi. Hükümet, onayla-

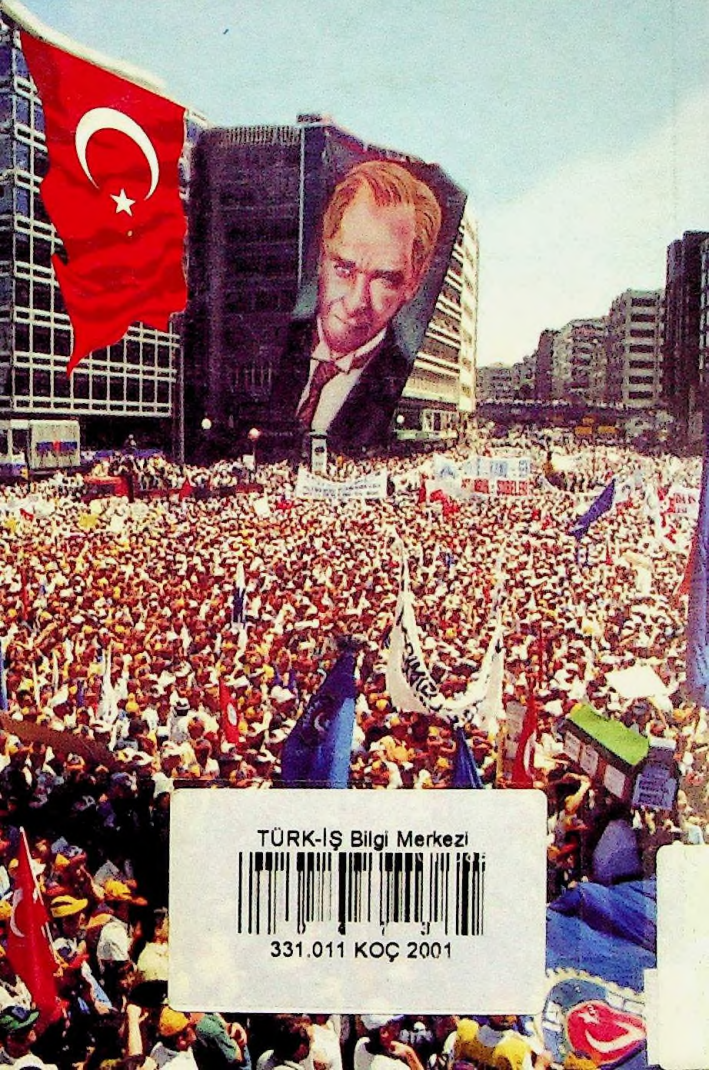
dığı ILO Sözleşmesinin ve 88/13168 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının engellediği tüzatimlerin ihlal etmeyi sürdürdü ve sürdürüyor.

SONUÇ

Taşeronluk ve fason üretim, işçi sınıfı ve sendikacılık hareketinin kazanımlarını ortadan kaldırmayı amaçlayan uygulamalardır.

Kamu kesiminde taşeronluk ve fason üretim, özelleştirmenin bir biçimidir. 94 sayılı ILO Sözleşmesinin uygulattırılması ve Başbakanlığın kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında taşeron aracılığıyla işçi çalıştırmayı engelleyen 13 Eylül 2000 tarihli genelgesi, taşeronluğun ve fason üretimin işçi hakları açısından olumsuz sonuçlarını asgariye indirebilir ve bu uygulamaları azaltabilir.

Kaçak işçilikle mücadele, iş güvencesinin sağlanması, yasalarla sağlanan hakların geliştirilmesi ve bazı koşulların yerine getirilmesiyle teşmil uygulaması da, özel sektörde taşeronlaşmanın ve fason üretimin olumsuzluklarını azaltacaktır.



TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



331.011 KOÇ 2001