



Araştırma Makalesi

Türkiye'de Sınıflar Mücadelesinin İdeolojik Boyutları ve Alt-işverenlik Sisteminin Geleceği Üzerine Bir Tartışma

Orkun Saip DURMAZ* ve Ömer Furkan ÖZDEMİR**

Öz

Bu çalışma sınıflar mücadelesinin ideolojik boyutlarının 4857 Sayılı İş Kanunu üzerindeki etkilerini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda, iş yasasında yer alan ve en önemli esnek istihdam biçimlerinden biri olan alt-işverenlik sistemine odaklanılmıştır. Genel olarak 4857 sayılı yasa özel olarak da alt-işveren ilişkisini düzenleyen kanun hükümleri sınıflar mücadelesinin izini sürmede işlevseldir. Türkiye'deki alt-işverenlik sistemini sadece hukuki yönleriyle değil, ekonomi-politiği ilgilendiren yönleriyle de ele alan bu incelemede, sosyal sınıfların alt-işverenlik sistemiyle ilgili temel argümanlarına yer verilmiş ve bu argümanların birbirleriyle çeliştiği noktalara dikkat çekilmiştir. 2009 yılında hazırlanan TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın *esneklik konusundaki ortak görüş ve önerileri* adlı metin ve 2013 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenen 10. *Çalışma Meclisi*'ne ait tutanaklar bu makalenin iki temel kaynağı olmuştur. Çalışmada, işveren örgütlerinin daha esnek bir alt-işverenlik sisteminden, işçi sınıfının ise mümkün olduğunca sınırlandırılmış bir alt-işverenlik sisteminden yana oldukları tespit edilmiştir. Bu arada alt-işverenler ise hem işçi sınıfı ile hem de işveren örgütleri ile çıkar çatışması yaşamaktadır.

Anahtar Kelimeler: iş hukuku, alt-işverenlik sistemi, sınıflar mücadelesi, ideoloji

A Debate on the Ideological Aspects of the Class Struggles and the Fate of the Subcontracting System in Turkey

Abstract

This study aims to analyze the effects of the ideological dimensions of the class struggles on the Labor Code No. 4857. In this respect, it focuses on the subcontracting system which refers to one of the most important regulations about

Makale gönderim tarihi: 24.04.2019 Makale kabul tarihi: 22.05.2019

* Dr., Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Elemanı, orkundurmaz@gmail.com

** Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Elemanı, omerfurkanozdemir@gmail.com



flexible employment in Turkish labor law. The Labor Code No. 4857 in general and its provisions regulating subcontracting system in particular are useful to follow the influences of the class struggles. This research, which has analyzed the Turkish subcontracting system with not only its judicial aspects but also those of political economy, includes the main arguments of the social classes concerning with the system, and points out their contradictions with each other. Two main resources benefited in the study are: *The common views and suggestions of TİSK, TOBB and TŪSİAD about flexibilization* prepared by those three employer organizations in 2009 and the written records belonging to the 10th Labor Council organized by The Ministry of Labor and Social Security in 2013. It is concluded that employer organizations support any legal regulation providing more flexible subcontracting system while the working class is strictly against such regulations and favors a sub-contracting system as restricted as possible. Meanwhile subcontractors have a conflict of interest with both employers and working class in Turkey.

Keywords: labor law, sub-contracting system, class struggles, ideology

Giriş

Bir ülkede emek ile sermaye arasındaki ilişkinin hangi ilkelere göre örgütlendiği o ülkenin çalışma rejimini belirler. Çalışma rejimi ise tarafların uymakla mükellef oldukları birtakım yazılı kurallara -yani mevzuata- göre işleyen ve fakat taraflar arasındaki güç dengesi her değiştiğinde kendisi de değişmek zorunda olan, emek ile sermaye arasındaki dinamik bir denge durumuna tekabül eder. O halde, çalışma rejimi çalışma mevzuatını içermekle birlikte sadece onun tarafından belirlen statik bir yapılanmadan ibaret de değildir. Tam da bu noktada çalışma mevzuatını ve çalışma rejimini belirleyen özneler arası bir ilişki olan sınıflar mücadelesinin etkisinden bahsetmek gerekir. Bu çalışmada da, Türkiye'deki çalışma rejiminin kuralsızlaştırılmasıyla ilgili yazına bir katkı yapabilmek amacıyla sınıflar mücadelesi ile çalışma mevzuatı arasındaki ilişkiye odaklanılacaktır. Bu ilişkinin üç kritik noktada düğümlendiği söylenebilir. Bunlar; alt-işverenlik ilişkisinin genişletilmesi, özel istihdam bürolarının işçi kiralama merkezleri olarak yeniden yapılandırılması ve kıdem tazminatının kurulacak bir fon sistemine devredilmesidir. Şimdilik bu üç düğümden sadece özel istihdam bürolarıyla ilgili olanı burjuvazinin arzu ettiği şekilde çözülmüş, kıdem tazminatıyla ilgili olarak hazırlık aşamasında olursa da, burjuvazi yıllardır bu konuda herhangi bir mesafe kat edememiş, alt-işverenlik meselesinde ise kanunun çıktığı günden bu yana sermaye kesiminin talep ettiği kritik değişiklikler henüz yapılmamıştır. Ancak burada temel motivasyonun, her türlü esnekleşmenin sağlayabileceği kuralsız çalıştırma biçimlerinin yasal dayanaklarının oluşturulabilmesi imkanı olduğu göz önüne alındığında, işveren örgütlerinin alt işveren sistemi konusunda taleplerini sürekli gündemde tutacaklarını söyleyebiliriz.



Bu çalışmada bugüne kadar yapılan mevzuat değişikliklerinden ziyade, bundan sonra olması muhtemel değişikliklere dair bir projeksiyon tutulması hedeflenmiş ve çalışmanın konusu birtakım ölçütler gözetilerek sınırlandırılmıştır. Birincisi, çalışma mevzuatı dendiğinde, pek çok hukuk dalını, çok sayıda yasal düzenlemeyi ve yargı kararını kapsayan devasa bir alandan bahsediliyor demektir. Bu çalışmada söz konusu alan mümkün olduğunca daraltılmaya çalışılacağından, konu 4857 Sayılı İş Kanunu ile sınırlı tutulacaktır. Neden başka bir yasal düzenlemeyi değil de özellikle 4857 sayılı yasaı tercih ettiğimize gelince, kolektif bir sürece tekabül eden sınıflar mücadelesinin toplu iş ilişkileriyle olduğu kadar bireysel iş ilişkilerini düzenleyen mevzuatla da ilgili olduğunu baştan ifade etmek gerekir. Dahası, söz konusu yasanın çalışma rejiminin kuralsızlaştırılması açısından bir nirengi noktasına karşılık geldiği de mutlaka belirtilmelidir. Çalışmanın ilerleyen kısımlarında da ele alınacağı üzere, 4857 sayılı yasanın kendisinden önceki tüm yasal düzenlemelerden farklı olarak çalışma rejiminin katı kurallarının esnekleştirilmesini sağlamak gibi bir amaçla düzenlendiği bilinmektedir (TBMM, 2003: 2,4).

Çalışmayı bir yasa metniyle sınırlandırılmak da tartışmayı makale ölçeğine taşımak için yeterli olmayacaktır; zira yasa metninde alt-ışveren ilişkisinden belirli süreli iş sözleşmesine, çağrı üzerine çalışmadan kısmi süreli çalışmaya, geçici iş ilişkisinden uzaktan çalışmaya pek çok farklı düzenlemeye yer verilmiştir. Her biri ayrı bir makale konusu olacak kadar detaylı tartışılmayı hak eden bu düzenlemeler arasından ise alt-ışveren ilişkisi tercih edilmiştir. Kuşkusuz bu tercihin de birtakım gerekçeleri vardır. Öncelikle alt-ışveren işçisi olarak çalıştırılanların sayısının diğer esnek istihdam modellerine göre çalıştırılanlara kıyasla çok daha fazla olduğunun altını çizmek gerekir. Ayrıca atipik istihdam türleri düşünüldüğünde, işçi ile işvereni çalışma mevzuatı etrafında en çok karşı karşıya getiren biçimin de alt-ışveren düzenlemesi olduğu söylenebilir, zira muvazaalı işlem tespiti ya da sözleşmenin hukuken geçersiz olması gibi durumlar en çok alt-ışveren ilişkisi özelinde ortaya çıkmaktadır. Alt-ışveren ilişkisine odaklanacak oluşumuzun bir diğer nedeni ise işveren örgütlerinin bu konudaki değişiklik talepleriyle alakalıdır. Alt-ışveren ilişkisi özelinde işveren örgütlerinin istediklerini henüz alamadıkları ve fakat almak için de son derece ısrarcı oldukları söylenebilir. Bir diğer deyişle, çoğu zaman işçi aleyhine işleyen fiili bir durum ile o durumu düzenleyen kurallar ve yargı kararları arasında bir açığı bulunmakta ve işveren kesimi bu açığı kendi lehine olacak şekilde kapatmaya uğraşmaktadır. Bu da alt-ışveren ilişkisini sınıflar mücadelesi açısından canlı bir tartışma başlığı haline getirmektedir. Son olarak, kamuoyunda taşeron kadro verilmesi olarak bilinen ve 2017 yılının son gününde yaklaşık 850 bin işçinin -birtakım şartları sağlamaları koşuluyla- kamu işçisi statüsüne geçmesinin önünü açan düzenlemeyle birlikte alt-ışveren meselesinin de kapandığı gibi bir yanılsama yaşandığı-



nı söylemek yanlış olmayacaktır.¹ Bu çalışma aracılığıyla bahsi geçen yanılısamaya dikkat çekmeye ve alt-ışveren ilişkisinden kaynaklı ve halihazırda devam eden sorunları gündemde tutmaya çalışacağız.

Çalışmada esas alınacak tartışma metinleriyle ilgili de bir sınırlandırmaya gitmek zorundaydık. Bu noktada da doğrudan 4857 sayılı yasaya atıfta bulunmak suretiyle sosyal tarafların taleplerini ortaya koyan metinlere gereksinim duyduk. Araştırmalarımızın sonucunda bu kapsamda değerlendirilebilecek pek çok yazılı metne ulaşılmış olsak da, bunların arasında yer alan ve çalışmamızda temel kaynak olarak kullandığımız iki metinden özellikle bahsetmemiz gerekir: 2009 yılında TİSK, TÜSİAD ve TOBB tarafından hazırlanan ve öyle olduğu için de işveren kesiminin taleplerini son derece net olarak ortaya koyan TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın *esneklik konusundaki ortak görüş ve önerileri* adlı metin ile 2015 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenen ve işçi ve işveren örgütlerinin temsilcileri ile akademisyenlerin katıldığı panellerin raporlaştırılmasıyla oluşturulan *10.Çalışma Meclisi* tutanakları. Toplumsal sınıflar arasındaki temel çatışma noktalarını en saf halleriyle ortaya döken bu iki metinden olabildiğince yararlandığımızı şimdiden ifade edelim. Son olarak da sınıflar mücadelesinin uğraklarıyla alakalı olarak yaptığımız sınırlandırmadan bahsedelim. Toplumsal sınıfların talepleri ve çıkarları ile çalışma mevzuatı arasındaki ilişkiyi sınavabileceğimiz birbirinden farklı sınıf mücadelesi düzeylerinin olduğunu ve fakat bunlar arasından ideolojik düzeyi tercih ettiğimizi belirtmemiz gerekir. Sendikal ya da siyasal mücadele yerine ideolojik mücadeleyi ele almamızın nedeni ilgili yazında birkaç örnek (Bakır, 2015; Çelik, 2010) dışında ideolojik mücadeleye atıf yapan çalışmalara pek rastlanmamasıdır. Bu yüzden, bu çalışmayla, bugüne kadar az çalışılmış bir alana katkı yapmak suretiyle yazına dahil olmak istedik.

Bu çalışma iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde genel olarak esnekleşmenin özel olarak da alt-ışveren ilişkisinin ekonomi-politiğine ilişkin bir tartışma yürütülecektir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise sınıflar mücadelesinin çalışma mevzuatı üzerindeki etkileri incelenecek ve alt-ışverenlik sisteminin üç öznesinin -yani asıl işveren, alt-ışveren ve işçi kesiminin- çalışma mevzuatına ilişkin değerlendirmeleri ve beklentileri ele alınacaktır.

¹ Bu çalışmada 696 Sayılı KHK ile düzenlenen ve kamuda istihdam edilen 900 bin civarındaki alt-ışveren işçisinin kamu işçisi statüsüne geçirilmesine ilişkin bir tartışma yürütülmeyecektir. Ancak yeri gelmişken belirtilmesi gerekir ki "kamuda taşeron sorununun bittiği" iddiaları bir yanılısamadan ibarettir ve 696 Sayılı KHK'daki ilgili düzenleme pek çok hak kaybını ve eşitsizliği yeniden üretmiştir. Bir bakıma taşeron sorunu çözülmemiş ve fakat "kadrolu taşeron işçisi sorunu" yaratılmıştır (Özveri, 2018).



Esnekliğin ve Onun Bir Aracı Olarak Alt-İşverenliğin Ekonomi-Politikliği

Sermayenin doğası gereği dayattığı kar güdümlü birikim rejimi, esnekleşmeyi üretimin ve piyasaların istikrarlı bir şekilde işleyebilmesi için gerekli ve doğal bir süreçmişçesine karşımıza çıkarmaktadır. Oysaki bu, şeylerin maddi doğasının sadece bir yüzünü göstermekte, daha net bir ifadeyle, sadece sermayenin, yani işverenlerin, maddi doğasını yansıtmaktadır. Bu yüzden üretimde esnekliğin sınıfsal çelişkilerin maddi zeminini yaratan ekonomi-politik bir değerlendirmeye tabi tutulması gerekmektedir. Böyle bir bağlamın göz ardı edilmesi suretiyle yapılacak herhangi bir değerlendirmenin eksik kalacağı, deyim yerindeyse, sır perdesinin ardını görmeye yetmeyeceği söylenebilir. Çünkü esneklik ve esnekliğe uyum sağlama adı altında gündeme gelen her şeyde “sebebi sorgulanmayan, sonucu da tartışmasız olumlanan bir değişim süreci tarif edilmekte, bu sürece uyum sağlamanın mutlak olduğu izlenimi yaratılmaktadır” (Colas, 2007’den aktaran Koşar, 2014: 109). Tam da bu noktada “uyum sağlamanın” toplumun tamamı için mi yoksa egemen sınıflar için mi “mutlak” bir zorunluluk olduğu sorusu önem kazanmaktadır. 1960’lı yılların sonlarıyla birlikte ilk emarelerini gösteren üretimde esnekleşme eğilimi, hiçbir zaman herkesin çıkarına olan bir değişime karşılık gelmemiş, aksine, 1970’li yılların ortasından itibaren sermayenin temel yönelimlerinden birine dönüşmüştür. Bu süreçte Fordist üretim rejimi yerini üretimin parçalara bölündüğü ve esnekleştiği yeni bir rejime bırakmaya başlamıştır. Bu yeni rejim, ücret esnekliği, sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik ve zaman esnekliği gibi türleriyle sermayeye neredeyse sınırsız bir manevra alanı getirmiş ve bu durum hukuki düzenlemeleri zorlamaya başlamıştır. Böylece, sosyal refah rejimlerinin -en azından iş hukuku düzeyinde- mümkün olduğunca tarafsız kalan ve hatta işçi yararına hareket eden aktörü olan devlet, neo-liberalleşmeyle birlikte dönüşmüş ve giderek işveren lehine daha çok hareket eden bir mekanizma haline gelmiştir. Esnekleşmenin önünü açan hukuki düzenlemelerle başlayan süreç esnek istihdam biçimlerinin kurumsallaşmasıyla devam etmiştir. Bu süreç 1980’li yılların İngiltere’sindeki, yani Thatcher dönemindeki, yoğun emek karşıtı politikaların da etkisiyle giderek Kıta Avrupa’sına doğru yayılmıştır. Bu yayılma esnasında sınıflar mücadelesinin seyri de belirleyici bir rol oynadığı ifade edilmelidir. Tam da bu noktada örgütlü emeğe karşı işverenlerin geliştirdikleri bazı stratejilere değinmek gerekebilir. “Örneğin 1969’da İtalya’da, *sıcak sonbahar* adı verilen güçlü bir sendikal mücadele döneminde İtalyan sermayesi, bu mücadeleye tepki olarak üretimin bir çok bölümünü firma dışına aktararak üretimi ademi-merkeziyetçi yapıda örgütlenme yolunu seçmiştir” (Murry, 1987’den aktaran Güler-Müftüoğlu, 2014: 32). Bir diğer ifadeyle, işçilerin örgütlü ve güçlü bir biçimde kazanımlarını ilerletmesi pratiğine karşı, işverenler, işçilerin örgütlenme olanaklarını zayıflatma yolunu tercih etmişlerdir. Dolayısıyla, burjuvazinin üretim sürecini parçalamak suretiyle esnekleşmeye gitmesi ile işçi-



leri toplu iş ilişkilerinden ve kolektif örgütlerinden kopartıp mümkün olduğunca bireysel iş ilişkilerine mahkum etmeye çalışması arasında da bir paralellik söz konusudur.

Esnekleşmenin, kimi gecikmelerle de olsa, Türkiye’de de genel olarak Batı’da-ki gelişme seyrini takip ettiği söylenebilir. Ayrıca, Türkiye özelinde -doğrudan olmasa da- 24 Ocak Kararları’nın etkisinden de mutlaka bahsedilmelidir, zira 24 Ocak Kararları sermaye lehine kurumsal düzenlemelerin önünün açılmasında -tabiri caizse- bir buzkıran işlevi görmüştür. Yasal düzenlemelere gelince, özellikle 2821 ve 2822 sayılı yasaların kabulüyle işçilerin sendikal örgütlülüğünün zayıflatılmak istendiği ifade edilmelidir. Ancak 89 Bahar eylemleri vuku bulduğunda, sermaye kesimi bu düzenlemelerle yetinmemeye karar vermiş, 1475 sayılı yasanın değiştirilmesini acil gündem başlıklarından biri olarak belirlemiş ve nihayet 2003 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle birlikte de örgütsüzleştirme stratejisini esnekleştirme stratejisiyle bütünleştirme olanağına kavuşmuştur. 2000’li yıllarda sermaye kesimi tarafından iki hedef belirlenmiş ve emek politikaları da bu iki hedef doğrultusunda şekillendirilmeye çalışılmıştır. Bu iki hedef güvencesizleştirme ve piyasalaştırma (BSB, 2015: 73). Bu hedeflerden piyasalaştırma ya da metalaştırma, işçi sınıfı kazanımlarının tasfiye edilmesi suretiyle, emeğin meta-dışı alanlarının yeniden metalaştırmasına karşılık gelir. Genel olarak esnekleşmenin özel olarak da esnek istihdam biçimlerinin emeğin meta-dışı alanlarının yeniden metalaştırmasında oldukça kritik roller üstlendikleri ifade edilmelidir. 4857 sayılı kanun ise atipik istihdam biçimlerini yasallaştırdığından o kritik rollerin kurumsallaşmasında pay sahibi olmuştur. Ancak bu kurumsallaşma düzeyi yeterli görülmemiş olacak ki, işveren kesimi yasa üzerinde sürekli değişiklik talep etmektedir. AKP, kendi hazırladığı bir yasal düzenlemeye “...özellikle büyük sermayenin isteklerine yanıt verme ve güncel olaylara el atma gibi nedenlerle...” sürekli müdahale etme gereği duymakta ve böylece “...emeğin ticarileştirilmesinin yolları[nı] arttırmaktadır” (BSB, 2015: 60). 2014 yılında kabul edilen Ulusal İstihdam Stratejisi de esnekliği çağın bir gerekliliği olarak görmekte ve strateji belgesine dayalı eylem planlarında esnekliğe uygun istihdam politikaları önerilmektedir. Bu politikalar genel hatları itibarıyla “bir yandan, iş güvencesini etkisiz kılmak, diğer yandan işçi sınıfının önemli kazanımlarını *esneklik* adı altında yok etmek” (Koç, 2012: 238) olarak özetlenebilir. Ulusal İstihdam Stratejisi’nde², iş yasasında tanımlanmamış esnek istihdam biçimlerine de yasada yer verilmesi ve bu istihdam biçimlerinin mümkün olduğunca geniş bir alanda uygulanması gerektiğine işaret edilmiştir (Koşar, 2014: 111).

² Bu belgede en çok öne çıkan kavramlardan biri ise güvenceli esnekliktir. Literatürde, iş güvencesinin değil istihdam güvencesinin esas alındığı bir uygulama olarak tanımlanabilecek güvenceli esneklik ile birlikte sermayenin hareket kabiliyetini sınırlayan engellerden birisi olan işten çıkarma maliyetlerinin azaltılmak istendiği anlaşılmaktadır. Böylelikle firmalar, üretim ve piyasa dalgalanmalarına bağlı olarak, istihdamı kolaylıkla azaltabilecek veya arttırabilecektir. Buna karşın çalışanlar açısından ise tek bir iş ya da işyerine bağlı olmadan sürekli bir istihdam güvencesinin varlığından bahsedilmekte ise de, düzenli bir iş, düzenli çalışma saatleri, düzenli bir gelir ve kıdem tazminatı gibi bir çok işçi sınıfı kazanımı esneklik adı altında yok sayılmaktadır (Koşar, 2014: 111).



1970'li yıllarla birlikte burjuvazi, krizlerle başa çıkabilmek adına, bir esneklik stratejisi olarak taşeron sistemine yeniden başvurmuş ve onu üretim organizasyonunun başat bir aktörü haline getirmeye başlamıştır. Asıl işverene bağlı alt-işveren(ler) şeklinde örgütlenen bu sistem aracılığıyla ana firma sadece çekirdek bir işgücüyü doğrudan çalışmakta, buna karşın üretim aşamalarını pek çok parçaya bölmek suretiyle her bir parça işi farklı bir alt firmaya tahsis etmektedir. Asıl işveren bunu yaparken ucuz işgücü kullanan alt-işverenlerle yatırım maliyetlerinin çok daha altında fiyatlarla anlaşabilmekte ve bu sayede piyasa koşullarına göre kendi esneklik alanını genişletebilmektedir. Tam da bu yüzden, alt-işverenlik sistemi, işçi haklarına yapılan sermaye saldırısını meşrulaştıran esnekleşmenin en etkili araçlarından birisidir (Özveri, 2014: 31). Alt-işverenlik uygulaması sayesinde ana firmanın işçilik giderleri yalnızca kendi çekirdek işgücüyü sınırlı olmakta, işgücünün büyük çoğunluğunu oluşturan alt-işveren işçilerinin giderleri ise asıl işvereni ancak dolaylı olarak ilgilendirmektedir. Dahası, çalışma ilişkisi devam ettiği sürece, asıl işveren alt-işveren işçilerinin çalışma koşulları ve yasal haklarıyla alakalı konularla uğraşmaktan da kaçınmış olmaktadır. Bu yüzden taşeronlaştırma işverenlerin yasal yükümlülüklerden kurtulmak için başvurdukları en yaygın çalıştırma biçimi olmuştur (Lordoğlu ve Koçak, 2015: 120). Piyasada her türlü esnekliğe sahip olmak isteyen asıl işveren, bunu alt-işverenler sayesinde yapabilirken; alt-işverenler de kendileri için bir esneklik alanı yaratmak istemektedirler. Bir diğer deyişle, alt-işveren ilişkisinin asıl işverenden alıp alt-işverene yüklediği külfetin üçüncü bir tarafa yönlendirilmesi gerekmektedir. Piyasada kendi aralarında kıran kırana rekabet ilişkisi içerisinde olan ve ana firmadan iş alma baskısı altında bulunan alt-işverenler yasaların gereklerini yerine getirmek yerine rekabetin gereklerini yerine getirmeyi seçmek zorunda kalmaktadırlar (Özveri, 2015a: 137). Bu seçim, kar amacı güden işletmeler olmaları dolayısıyla, onların da maliyetleri mümkün olduğunca kısmaya çalışmasıyla sonuçlanmakta, bu da emeğin üzerindeki baskıyı daha da arttırmaktadır. Sonuç itibarıyla, alt-işverenlik sistemi emek gücü maliyetlerinin en alt düzeylere çekilmesini mümkün kılacak şekilde emeğin haklarını yeniden tanımlamaktadır. Böylelikle esnekleşmenin tüm maliyeti aslında işçilere yüklenmekte, bu maliyetin işçi sınıfı cenahındaki karşılığı ise kural dışı çalışma, düşük ücret ve iş güvencesinden yoksunluk olmaktadır. Dolayısıyla “alt-işveren uygulaması, özünde, sermayenin işgücü üzerindeki denetimini sınırlandıran kurallara [ve] örgütlülüğe başkaldırısından başka bir şey değildir” (Özveri, 2014: 30). Bura ya kadar olan kısımda bahsi geçen başkaldırının ekonomi-politiğine değinmeye çalıştık. Bir sonraki bölümde ise bu başkaldırının ideolojik yönlerini ve mevzuat üzerindeki etkilerini ele alacağız.



Alt-İşverenlik Tartışmaları ve Sınıflar Mücadelesinin İdeolojik Boyutları

İdeoloji, toplumsal sınıflar arasındaki ilişkilerden türeyen, dolayısıyla o sınıfların çıkarlarına göre şekillenen, öyle olduğu için de sınıflar mücadelesinde tarafların hem kendilerini korumak hem de karşı tarafın algısında, tabiri caizse, zaaf yaratmak için kullandıkları maddi bir araçtır. Başta hakim sınıflar olmak üzere, her sosyal sınıf kendi çıkarını aslında sadece kendisinin değil de bütün sınıfların çıkarıymış gibi göstermek suretiyle bir hegemonya mücadelesine girer ve bu mücadelede zor araçlarından daha çok ideolojiye gereksinim duyar. Gramsciyen bir terminolojiyle ifade edecek olursak, her sınıf hegemonya aracılığıyla diğer sınıfları politik ve ideolojik olarak yönetmeye çalışır (Portelli, 1982: 19). O halde sınıflar mücadelesinin cereyan ettiği her toplumsal alanda –dolayısıyla iş hukuku alanında da– ideolojik müdahalelerin asli rol oynadığını söylemek gerekir, zira mevzuatta herhangi bir değişiklik yapılabilmesi ve yapılan değişikliğin de sorunsuz bir biçimde uygulanabilmesi için öncelikle kamuoyu bir şekilde ikna edilmelidir.

Yürürlüğe girdiğinde, TİSK tarafından “...1475 Sayılı İş Kanunu’nun dar ve katı kurallarından bizi önemli ölçüde kurtardığı bir gerçektir” diyerek selamlanan (Baydur, 2003’den aktaran Çelik, 2003: 49) 4857 Sayılı İş Kanunu’nun ilk halinde yer verilen esneklik düzenlemeleri (RG, 2003), Türk çalışma mevzuatı tarihinde bir dönüm noktası olmakla birlikte, Türkiye burjuvazisi için bunlar başlangıç düzeyinde ele alınmış ve geliştirilmesi gereken düzenlemelerden ibaretti. 4857 sayılı yasa ile buz kırılmış, yol açılmıştı. Ancak yasada daha fazla esneklik görmek isteyen sermaye sınıfları yolun açılmasıyla yetinmediler ve dikensiz bir gül bahçesi talep ettiler. Bu talebin kamuoyuna sunulma biçiminin temel belirleyicilerinden biri ise talebin arkasında yatan sınıf çıkarını gizleme çabasıydı. Burjuvazi mevzuatta değişiklik yapılması gereğinin birtakım objektif şartlardan kaynaklandığını iddia etti ve iddiasını da normalleştirme/olağanlaştırma ve hedef yanılısaması yaratma şeklinde tarif edilebilecek iki ayrı yoldan gerçekleştirmeye çalıştı.

Normalleştirme Çabaları

Alt-İşverenlik ilişkisinin yasa metnine girmesinin, girdikten sonra da olabildiğine genişletilmesinin herkesin yararına birtakım sonuçlar doğuracağı iddiası bu konuyla ilgili olarak öne sürülen başlıca tezlerden biridir. Herkesin yararına olacağı iddia edilen sonuçlardan biri şöyle özetlenebilir: Çalışma yasalarının katı olması sebebiyle istihdam edilemeyen çok sayıda işsiz, esnek istihdamın önünün açılmasıyla birlikte işe alınabilecek ve bu sayede de işsizlikle mücadelede ilerleme kaydedilmiş olacaktır. Öyle ki, dönemin TİSK Başkanı esnek istihdam biçimlerinin yasalaşmaması durumunda, bunun “[İ]şsiz için Boğaz Köprüsünü hazır [etmek]...” anlamına geleceğini dahi ileri sürmüştür (Baydur, 2003’ten ak-



taran Ercan, 2003). Ancak, işveren kesiminin tüm iddialarına karşın, bu hipotezin olgular tarafından hemen her sene yanlışlandığı söylenebilir. 4857 sayılı yasanın yürürlüğe girdiği tarihten 2018 yılına kadar alt-İşveren işçisi olarak çalışanların sayısı sürekli artarken, bu süre zarfında işsizlik oranlarının düzenli bir biçimde gerilediğini ileri sürmek mümkün değildir. 2003 yılında 450 bin civarında olan taşeron işçi sayısı 2005 yılında 650 binin üzerine çıkmış (Bakır, 2018), bu sayı 2014 yılında ise 1 milyon 500 bin civarına yükselmiştir (ÇSGB, 2014). Öte yandan 2003 yılında yüzde 10,5 olan genel işsizlik oranı, 2005 yılında 9,5'e düşmüş olmasına karşın, bu oran 2014 yılında yüzde 9,9'a, 2017 yılı itibarıyla ise yüzde 10,9'a yükselmiştir (TÜİK, 2019).

İşveren kesiminin kendi taleplerini birtakım objektif gerekçelerle temellendirme girişimi de yine benzer bir normalleştirme çabası olarak düşünülebilir. Bu objektif gerekçelerden birincisi sosyal diyalog mekanizmasının öne sürülme biçimiyle alakalıdır. Buna göre, sosyal diyalog işçi-İşveren ilişkilerinin olmazsa olmazı olduğundan, tarafları ilgilendiren herhangi bir şey diyalog masasına getirilebilmeli ve özgürce tartışılabilir. Bir diğer deyişle, sosyal diyalog söz konusuysa tarafların kırmızı çizgileri olmamalıdır (Yıldırımoglu, 2013: 220). Buna karşın, işveren tarafı ne önerse, işçi tarafı tarafından reddedilmekte, işçiler her şeye "istememez" diye cevap vermektedir. Görülebileceği üzere bu iddia, anlayışlı ve değişimden yana işveren kesimi ile onu sürekli reddeden, hoşgörüsüz ve statükocu bir işçi kesimi gibi iki taraf olduğu yanlışlaması yaratmaktadır ve bu yönüyle de oldukça ideolojiktir. Halbuki bu tür saflaşmalarda belirleyici olan, kimin uzlaşmadan yana ya da değişime daha açık olduğu gibi tarih-dışı saptamalar değil, masaya getirilen önerinin sınıfsal içeriğidir. Yakın zamanda tartışma konusu teşkil eden değişiklik önerilerine bakıldığında ise bu taleplerin genel olarak burjuvazinin talepleri doğrultusunda masaya getirildiği rahatlıkla söylenebilir. Kuşkusuz işçi kesimi de birtakım araçlar kullanarak taleplerini dillendirmekte ve kamuoyunu etkilemeye çalışmaktadır. Ancak bu çabaların çoğu zaman masa başındaki tartışmaları belirleyecek bir düzeye erişemediği, işveren kesiminin çok daha hegemonik olduğu ve tartışma masasına getirilen konuların çoğunlukla işveren tarafınca belirlendiği ifade edilmelidir. Söz gelimi son iki çalışma meclisi toplantılarında yürütülen tartışmalar alt-İşverenlik, özel istihdam büroları ve kıdem tazminatı gibi konuların etrafında dönmektedir (Beko, 2013: 28). Bu konuların sadece sosyal diyalogun bir gereği olarak değil, aynı zamanda sınıflar mücadelesinin bir sonucu olarak tartışılmakta olduğu unutulmamalı, işçi tarafının bu tür önerilere karşı direnç göstermesi de yine bu bağlamda düşünülmelidir.³

³ Muhtemelen tartışma başlıkları toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartlarının kolaylaştırılması ya da çeşitli güvencesiz istihdam biçimlerinin kaldırılması gibi işçi tarafının çıkarlarıyla uyumlu değişiklik önerilerinden ibaret olsaydı (Bakır, 2013: 245); daha doğrusu Türkiye işçi sınıfı bu konuları tartışma masasına getirecek kadar güçlü olsaydı, bu sefer kırmızı çizgileri çeken kesim işveren tarafı olacaktı.



Bir iş kanununun esnek çalışma biçimlerine yer vermesini o kanunun çağdaşlık düzeyini gösteren bir ölçüt olarak sunan sermaye sınıfları, aynı zamanda, küresel rekabetin katı iş yasalarının esnekleştirilmesini zorunlu kıldığını da ileri sürmektedirler. Bir başka ifadeyle, onlara göre, sermaye kesiminin rekabet gücünün korunabilmesi için alt-işverenlik çağdaş hukukun bir gereği olduğu kadar bir zorunluluktur da (Pirler, 2001). Bu ideolojik sav, sermaye kesimi uluslararası pazardaki rekabet gücünü koruduğu ölçüde içerideki pastanın da büyüyeceği, bunun sonucunda da herkesin pastadan daha çok pay alacağı iddiasına dayanmaktadır. Bu iddialara karşın, pastanın paylaşımı ile ilgili gerçekler başka seyretmektedir. Türkiye’de *rekabet edilebilirliğin* temel iktisadi söylem haline geldiği ilk günlerden bugüne, bölüşüm ilişkilerinin pek de eşitlikçi seyretmediği ifade edilebilir. Dahası, reel ücret düzeyleri ile emek veriminin 2003 ile 2013 yılları arasındaki on yıllık süreçteki seyrine bakıldığında, işçilerin katma değerden aldıkları payın aşınmış olduğu görülmektedir (BSB, 2015: 142-3).

Hedef Yanılsaması Yaratma

Talepleri normalleştirme çabasının yanında bir diğer sınıf çıkarını gizleme çabası ise hedef yanılsaması yaratma olarak tarif edilebilir. Bu tip ideolojik müdahalede alt-işverenlik sisteminin ne kadar gerekli olduğu ya da bu gerekliliklerin aslında birtakım objektif şartlardan kaynaklandığı iddia edilmez. Aksine birtakım sorunların varlığı kabul edilir ve fakat bu sorunların sistemin özünüyle ilgili olmadığı, öyle olmadığı için de, bu sorunların ya sistemde ortaya çıkan ve düzeltililebilir olan bazı aksaklıklardan kaynaklandığı ya da ortada alt-işveren ilişkisi ile alakası olmayan başka bir kanunsuz durum olduğu ileri sürülür. Dolayısıyla şöyle bir tablo çizilir: İşçilerin şikayet ettikleri, eşitsizlik ve ayrımcılık yaratan sorunlar aslında alt-işveren sistemini karakterize etmez. Böyle sorunların olduğu durumlarda alt-işveren sistemi toptan mahkûm edilmemeli; onun yerine, bazı işverenlerin kötü niyetli birtakım uygulamalarından kaynaklanan ve kanunsuz çalışma biçimlerine yol açan sonuçlarla mücadele edilmelidir. Özetle, sermaye kesimi, memleket siyasetinde artık klişeleşmiş bir ifadeyle *gerçek alt-işveren sistemi bu değildir* demektedir (Canpolat, 2013: 142, 149). Bu sorunlara işçi sınıfının penceresinden bakıldığında ise başka bir manzara görülmektedir; zira işçiler sürekli olarak o gerçek olmayan alt-işverenlik uygulamasını deneyimlemekte; sermaye kesimince dillendirilen gerçek alt-işveren ilişkisi ise bir türlü ortaya çıkamamaktadır. Söz gelimi, “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirdiği için asıl işin bölünerek alt-işverene veril[diği]...” örneklere rastlanmamaktadır (Özveri, 2013: 174). Bu bağlamda gerçek hayatta alt-işverenlik olarak deneyimlenen şey tam da işverenlerin *gerçek alt-işveren sistemi bu değil* dediği şey olmaktadır.

Bir başka hedef yanılsaması yaratma girişiminde ise işçileri mağdur eden durumların neredeyse tamamının kamuda yaşandığı ileri sürülmekte, dolayısıyla özel sektör aklanmaya çalışılmaktadır. Bir diğer ifadeyle, alt-işverenlik sistemi-



nin ya da daha genel anlamda herhangi bir esnek istihdam biçiminin kötü işle-
mesinden kaynaklanan bu tip sorunların aslında devlet ile işçi kesimi arasında
yaşandığı iddiası ileri sürülmektedir (Yıldırımoğlu, 2013: 221). Bu iddialar dolaylı
yoldan da olsa bir özelleştirme savunusu olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca, ka-
muya ait işyerlerinde hayata geçirilen alt-işveren uygulamalarında yargı kararıyla
tespit edilmiş pek çok muvazaalı işlem yapıldığı doğru olsa da, bu durum tek
başına özel sektörü aklamaya yetmeyecektir; çünkü muvazaalı sözleşme tesis
etme alışkanlığı özel sektörde de oldukça yaygındır. Söz gelimi, işyerindeki sen-
dikal örgütlenmeyi kırmak isteyen bir işverenin, kendi işçilerinden birine şirket
kurdurup, yapılan işi de o şirkete alt-işverenlik sözleşmesiyle devretmesi gibi
somut vakalar yaşandığı bilinmektedir. Bu somut vakaların birinde işveren “top-
lu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerinde çalışan işçilerin[in] istifa e[tmelerini]...”
ve işi alan alt-işverenin firmasına “...geçmelerini ister. Bu isteğini kabul etme-
yenlerin iş sözleşmelerini [ise] ekonomide yaşanan olumsuz gelişmeleri gerekçe
göstererek sona erdirir. İşten çıkartılanların yerine yeni işçiler alınır. Sendikanın
[da] imzaladığı sözleşmeden yararlanacak üyesi kalmaz” (Özveri, 2015b: 158).

Toplumsal Sınıfların Talepleri ve Alt-işveren Mevzuatının Geleceği

Bu altbölümde sınıflar mücadelesinin çalışma mevzuatı üzerindeki izdüşüm-
lerini ele almaya çalışacağız. İşveren örgütlerinin çeşitli tarihlerdeki açıklamaları
veya değerlendirmeleri ile hazırladıkları raporlara bakıldığında muvazaa tartış-
malarına ve alt-işveren ilişkisi kurulabilmesi için gerekli şartlara odaklandıkları
söylenebilir.

Muvazaa tartışmalarında işveren iddiaları

İşveren kesimi alt-işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayanması ile sözleş-
menin hukuken geçersiz olması arasındaki farklara dikkat çekmekte ve fakat
yasal düzenlemelerde bu farkların gözetilmediğinden dem vurmaktadır. İşveren
örgütlerinin bu konudaki tezi şöyle özetlenebilir: 4857 sayılı yasanın ikinci mad-
desinde muvazaalı işlem ve uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt-işverene veril-
mesi iki ayrı durum olarak tarif edilirken; aynı yasanın üçüncü maddesinin ilgili
fıkrası, işverenlere, sadece muvazaalı işlem tespitine itiraz etme hakkı tanımak-
ta, buna karşın, uzmanlık şartının ihlaline ilişkin bir tespit yapılması durumun-
da işverenin itiraz yoluna ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer vermemektedir.
Yine işveren örgütlerine göre, bu durum “...alt işveren ilişkisinin geçersizliği
konusunda iki maddede birbirinden farklı kapsamda ölçütler bulun[duğunu]...”
göstermekte, bu da, karışıklığa yol açmaktadır (TİSK, TOBB ve TÜSİAD, 2009: 4).
Üstelik ortaya çıkan karışıklık bununla da sınırlı değildir. Tespitlere ilişkin açıl-
ması muhtemel davalarda; mahkeme kararları, davanın ikinci mi yoksa üçün-
cü maddeye göre mi açıldığına göre değişecek, dolayısıyla da birbiriyle çelişen
mahkeme kararları ortaya çıkacaktır. Gerçekten, işveren örgütlerinin de belirtir-



tikleri gibi, uzmanlık gerektirmeyen bir işin alt-işverene verilmesi tek başına o alt-işveren sözleşmesini muvazaalı yapmaya yetmemektedir. Ancak bu iki farklı duruma ilişkin yasa metninde birtakım detaylara yer verilmemesi, ortada bir karışıklık olduğu anlamına da gelmemektedir, zira uzmanlık gerektirmeyen bir işin alt-işverene verildiğinin tespit edilmesi halinde muvazaa olup olmadığına bakılmaksızın zaten ikinci maddenin ilgili fıkrasında öngörülen yaptırım devreye girecektir. Kanun koyucunun bu konuda karışıklığa mahal verecek bir boşluk bırakmadığı açıktır: “İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.” (4857, Madde 2/7). Görüldüğü üzere, işveren kesiminin iddialarının aksine, kanun koyucu her türlü hukuksuzluğu muvazaa olarak nitelememiştir. Buradan hareketle, sözleşmenin geçersizlik hallerinin sadece muvazaa ile sınırlı olduğu iddialarının gerçeği yansıtmadığını söylemek mümkündür.

İşveren temsilcilerinin muvazaa meselesiyle alakalı tartışmaları borçlar hukukunun sözleşme özgürlüğü ilkesine göre yürütme çabası da isabetli değildir. Muvazaa tartışmaları söz konusu olduğunda, özel kanun-genel kanun ilişkisini de dikkate almak suretiyle iş yasasındaki hükümlere öncelik vermek daha yerinde olacaktır. 4857 sayılı yasanın çıkış gerekçesinde dahi ifade edildiği üzere, esnek çalışma biçimlerinin işçilerin kolektif haklarını kullandırtmama amacıyla devreye sokulması sıklıkla rastlanılan bir durum olduğundan, kanun koyucunun esnek istihdam biçimlerinin genelleştirilmesine veya yaygınlaştırılmasına karşı önlemler almaya çalıştığı görülmektedir. Dolayısıyla, asıl işveren ile alt-işveren arasındaki ilişkide teknik sınırlandırıcılarla yetinilmemiş, muvazaa hallerine karşı öngörülen yaptırımlar kanun metnine de eklenmiştir. Buna göre de, muvazaalı bir ilişkinin tespiti halinde, işçinin alt-işveren ilişkisinin tesis edildiği andan itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul edileceğine hükmedilmiştir. (4857, Madde 2/7). İşveren tarafını en çok rahatsız eden düzenlemelerin başında gelen 2008 yılında çıkarılan alt-işveren yönetmeliğine yönelik itirazların da benzer kapsamda olduğu söylenebilir. 4857 sayılı yasanın ikinci ve üçüncü maddelerinde yer alan hükümleri daha ayrıntılı olarak ele alan yönetmelikte hangi durumların muvazaalı işlem sayılacağı ile muvazaa tespiti halinde ortaya çıkacak sonuçlar belirtilmiştir.⁴ Bir diğer ifadeyle, alt-işveren yönetmeliğinde de, tıpkı 4857 sayılı yasada olduğu gibi, muvazaaya ilişkin birtakım teknik ölçütler belirlemekle yetinilmemiş, iş hukukunun temel özellikleriyle uyumlu olarak işçiyi korumaya yönelik ek düzenlemelere yer verilmiştir. Buradan hareketle işveren kesiminin bu hükümleri fazla korumacı bulduğunu ve değiştirilmelerini talep ettiği söylenebilir.

⁴ Alt-işveren yönetmeliğinin üçüncü maddesinin g bendine göre; tarafların imzaladıkları sözleşme, “işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesini”, “daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini”, “asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini” ya da “kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri” içerdiği taktirde yapılan işlem muvazaalıdır.



Muvazaa tartışmaları dahilinde iş müfettişlerinin yetkilerini sınırlandırmaya yönelik bir işveren müdahalesinden de bahsedilebilir. İşveren tarafına göre, iş yasasının üçüncü maddesinde iş müfettişlerine sadece muvazaa yönünden bir inceleme yetkisi verilmiş olmasına karşın, bu yetkinin alt-işveren yönetmeliğinde objektif koşullar bakımından inceleme yapma yetkisini de kapsayacak şekilde genişletilmiş olması hem iş yasasına ve borçlar kanununa hem de genel olarak hukuka aykırılık teşkil etmektedir (TİSK, TOBB ve TÜSİAD, 2009: 5). İşveren örgütlerine göre bu yetki iş müfettişlerine değil, iş mahkemelerine aittir. İşveren örgütlerinin bu hususla ilgili itirazı iki açıdan sorunludur. Birincisi, iş yasasında detaylı olarak düzenlenmemiş bir hükmün yönetmelikte daha detaylı olarak düzenlenmesinden hareketle kanuna ve hukuka aykırılık iddiasında bulunmak isabetli değildir, zira adı geçen kanun metinlerinde iş müfettişlerinin alt-işveren ilişkisinin kurulma şartlarına yönelik tespitte bulunamayacağına dair bir hüküm yoktur. Kanun koyucu iş müfettişlerinin görev ve yetkilerini yönetmelik düzeyinde daha detaylı olarak ele almayı tercih etmiştir. İkinci ve daha önemli olarak ise 4857 sayılı yasa da yer alan çalışma hayatının denetimine ilişkin genel hükümlerde bu konuyla ilgili şüpheye yer bırakmayacak şekilde açık düzenlemelere yer verildiğini hatırlatmak gerekir. Bir diğer ifadeyle, kanun koyucu, iş müfettişlerinin yetkilerini alt-işveren ilişkisinin düzenlendiği maddelerde belirtmek mecburiyetinde değildir. 4857 sayılı yasanın doksan birinci maddesine göre “devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder”. Üstelik aynı maddede bu ödevin nasıl, hangi kurum tarafından ve kimler aracılığıyla yapılacağı da son derece net olarak ifade edilmiştir. Buna göre, “[b]u ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır.” (4857, Madde 91/1).

Özetle, kendi deyimleriyle, “...her konu[nun] yargıya taşınm[asından], [h]er konuda bir muvazaadan bashedil[mesinden].” (Polat, 2013: 152) rahatsız olan işveren tarafı, yargıdan muvazaa tespitlerinde daha esnek davranmasını, hükümetten ise muvazaa ile ilgili hükümleri yasadan çıkarmasını ya da bu hükümleri daha az muvazaa tespiti yapılabilecek şekilde yeniden düzenlemesini talep etmektedir.

Alt-işveren ilişkisi kurabilme şartlarına ilişkin işveren kesiminin eleştirileri

İşveren kesiminin muvazaalı işlem tespitine yönelik itirazlarını yukarıda ifade etmeye çalıştık. Şimdi sıra iş yasasında belirtilen alt-işveren ilişkisi kurabilme şartlarının esnetilmesini talep eden işveren görüşlerini ele almaya geldi. Bilindiği üzere, 4857 sayılı yasanın ikinci maddesinde hangi koşullarda alt-işveren ilişkisi kurulabileceği belirtilmiş; bir diğer ifadeyle, kanun koyucu konuyla ilgili yargı kararlarını da gözeterek tarafların sözleşme hürriyetini sınırlandırmıştır. Buna göre, bir işin alt-işverene verilebilmesi için o işin işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir yardımcı iş niteliğinde olması, eğer değilse de, asıl



işin tamamının değil ancak bir kısmının alt-işverene verilmesine olanak tanınmıştır. Dahası, kanun koyucu bir kısmı alt-işverene verilen asıl işin ancak "...işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren..." bir iş olması halinde alt-işverene devredilebileceğine ve alt-işverenin de "...bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalış[tırabileceğine]..." (4857, Madde 2/6). -dolayısıyla da başka bir işte çalıştıramayacağına- hükmetmiştir. Tam da bu noktada, alt-işveren ilişkisinin kanun koyucu tarafından yasaklanmadığını ve fakat temel bir istihdam türü olarak da görülmeyip istisna olarak kabul edildiğini, getirilen sınırlandırmaların da yine bu bağlamda değerlendirilmesi gerektiğini belirtmek gerekir (Güzel, 2010: 15). Oysaki 4857 sayılı yasanın kabul edildiği tarihten bu yana işte o sınırlandırmalar hedef alınmaktadır. İşveren tarafı alt-işveren ilişkisi kurulabilmesi için kanunda öngörülen koşulların bir arada bulunmasına tepki göstermekte ve bunların "...uygulamada önemli sorunlara yol aç[tığını].." ileri sürmektedir (TİSK, TOBB ve TÜSİAD, 2009: 5). Halbuki o koşullar zaten alt-işveren uygulamalarını sınırlandırmak maksadıyla kanun maddesine koyulmuştur. Dolayısıyla da kanun hükmünün amacıyla uygulaması arasında, işveren tarafının iddialarının aksine, bir uyumsuzluk söz konusu değildir. Bir başka ifadeyle, işveren kesimi kanunun amacıyla kendi çıkarlarının çeliştiğini doğrudan ifade etmeyi tercih etmemekte; bunun yerine, birtakım uygulama sorunları olduğunu ileri sürmektedir. İşveren örgütlerinin itirazlarının sınıfsal bir içeriği olduğu tartışma başlıkları özelinde daha açık bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda gündeme getirilen en önemli taleplerden biri, yardımcı işle ilgili sınırlama ile kanunda belirtilen asıl iş-yardımcı iş ayrımının kaldırılması ve asıl işin tamamının da alt-işverene verilebilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılmasıdır (Keçeci, 2013: 161). Benzer şekilde, işveren temsilcileri bir işin sadece teknolojik gerekçeler gösterilerek alt-işverene devredilebilmesini de talep etmektedirler.

İşveren örgütleri alt-işveren yönetmeliğindeki benzer düzenlemelere de karşı çıkmaktadırlar. Yönetmeliğin on birinci maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan ve "[a]sıl işin bir bölümünde iş alan alt-işveren[in], üstlendiği işi bölerek bir başka işverene vereme[yeceğine]..." hükmeden ibarenin de değiştirilmesi gerektiğini iddia etmektedirler. İşveren tarafına göre yönetmelikte böyle bir hükmün olması sözleşme özgürlüğüne aykırıdır (TİSK, TOBB ve TÜSİAD, 2009: 6). Oysaki iş hukuku gibi işçiyi koruma ilkesinin başat bir ilke olarak kabul edildiği bir alanda sözleşme özgürlüğünün kendisi değil, kısıtlanması kuraldır (Durmaz, 2017: 26). Dolayısıyla burada ilkesel bir sorun bulunmamakta; işveren tarafı bir bakıma taşeronun da kendi taşeronunu özgürce seçebileceği bir esnekleşme talep etmektedir.



Alt-işverenin asıl işverenden aldığı iş için işe aldığı işçilerin tamamını sadece bu iş için çalıştırma zorunluluğuna da itiraz edildiği görülmektedir (Canpolat, 2013: 147). Buradan hareketle, alt-işverenin işçilerini başka işlerde de çalıştırabilmesinin önü açılmakta, dolayısıyla da işçi ile işyeri arasındaki bağ esnetilmeye çalışılmaktadır. Bu amacın işçi ile işyeri arasında sürekli bir ilişki olması gerektiğinin altını çizen işçi sınıfı temsilcilerinin tezleriyle taban tabana zıt olduğunu da ayrıca belirtmek gerekir (DİSK, 2016). Yine yasada öngörülen şartlarla ilgili olarak, işveren tarafı "... asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından çalıştırılmaması ve daha önce asıl işverene ait işyerinde çalıştırılan kişi ile alt işveren ilişkisinin kurulamaması biçiminde beliren..." kısıtlamaları istihdamı arttırmanın önünde bir engel görmekte; dahası, bu tür düzenlemelerin Anayasa'daki çalışma hakkına aykırı olduğunu ileri sürmektedir (TİSK, TOBB ve TÜSIAD, 2009: 4). İşveren kesiminin bu konuda oldukça ısrarcı olduğu anlaşılmaktadır:

Düşünebiliyor musunuz arkadaşlar bir işyerinizde alt işvereniniz var, alt işvereninizle ilişkinizi koparıyorsunuz fakat alt işvereninizle çalışan sizin işinizi öğrenmiş, işinizi iyi bilen ve işini iyi yaptığına şahit olduğunuz işçiler var. Sizin işinizi sizin kadar tanıyan ve bu işte ehil olmuş insanlar var. Eğer bir önceki alt işverenden sonra yeni alt işveren ilişkisi kurduğunuz şirket veya alt işveren o işçiyi çalıştırırsa efendim bu burada çalıştı, bu muvazaadır. El insaf yani... (Polat, 2010: 153).

Yukarıdaki alıntıda ifade edilen görüşle ilgili birkaç noktaya açıklık getirmek gerekir. Öncelikle, bir zamanlar alt-işveren tarafından istihdam edilen işçinin daha sonra aynı işyerinde iş alan yeni alt-işveren tarafından istihdam edilmesinin önünde yasal herhangi bir engel olmadığı gibi, sadece böyle bir duruma dayalı olara muvazaalı işlem tespiti de söz konusu olamaz. Ancak bahsi geçen işçi aynı zamanda asıl işverenin eski bir işçisiyse, o halde -o işçinin aynı işyerinde kaç ayrı alt-işverene bağlı olarak çalıştığından bağımsız olarak- kanuna aykırı bir durum oluşmuş olur. İşveren temsilcisinin dikkat etmemeyi tercih ettiği nokta budur. Öte yandan, işveren temsilcisinin işinin ehli olan o işçinin doğrudan asıl işveren işçisi olarak istihdam edilmesini neden talep etmediğine de ayrıca dikkat çekmek gerekir. Son olarak alt-işveren ilişkisinden kaynaklı durumlarda alt-işverenin kendi işçilerine karşı asıl işverenle birlikte sorumlu olacağını ifade eden hükümlere yönelik eleştirilerden de kısaca bahsederek bu tartışmayı noktalayalım. Buna göre, işçi aslında alt-işverenin işçisi olduğundan, önce alt-işverene gitmeli, ancak alt-işvereni bulamadığı ya da ona ulaşamadığı durumlarda asıl işverene başvurabilmelidir. Bir diğer deyişle, işveren tarafı kanunda geçen "birlikte sorumluluk" ifadesinin değiştirilmesini talep etmektedir. Bu talep doğrultusunda yapılacak olası bir değişikliğin işçi kesimini özellikle alacaklarını tahsil etme konusunda oldukça zorlayacağı tahmin edilebilir bir durumdur.



Yukarıda ele aldığımız işveren taleplerinin gerçekleşmesi durumunda, sendikal örgütlenmenin olduğu işyerlerinde asıl iş parçalanmak suretiyle alt-işverene verilebilecek; bu durum bir yandan sendikal örgütlenmenin gerilemesine, öte yandan da sendikasız işyerlerinde sendikalaşma çabalarının kösteklenmesine yol açacaktır (Okcan ve Bakır, 2010: 67)

Asıl işveren ile alt-işveren arasındaki çıkar çatışmaları

Endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan sosyal problemlerde taraflar genel olarak işçiler ile işverenler gibi iki ayrı kutup olarak belirse de, alt-işveren ilişkisinde aslında iki değil üç taraf olduğunu gözden kaçırmamak gerekir. Dolayısıyla kimi sorunlarda alt-işveren ile asıl işveren arasında birtakım çıkar farklılaşmaları oluşması kaçınılmazdır. Alt-işveren ilişkisinin geçersiz ya da muvazaalı olduğunun tespiti durumunda, mahkemelerin, sorumluluğu genellikle asıl işverene yüklediği yönündeki iddialar da tam olarak o farklılaşmanın sonucudur. Asıl işveren tarafına göre, “kimse kendi muvazaasından yararlanama[yacağından]”, alt-işverenler de asıl işverenler gibi işçiye karşı sorumlu tutulmalıdır, zira işçiyi koruma amacının gereği budur (Canpolat, 2013: 149). Anlaşılabileceği üzere, yargı kararlarında ortaya çıkan kimi eğilimler asıl işveren temsilcilerince eleştirilmekte ve bu eleştiriler dillendirilirken de alt-işverenin çıkarlarıyla uyumlu olmayan bir tavır alınmaktadır. Alt-işverenler genellikle kurumsal olmayan, iflas vb. nedenlerle faaliyetleri kısa süren, dolayısıyla da işçi, uzun mahkeme sürecinin ardından haklarını talep ettiğinde, ortalarda olmayan firmalardan oluşmakta; buna karşın, asıl işveren tarafı ise, yine genel olarak, daha kurumsal, daha büyük ölçekli yatırımlar yapan, cirosu çok daha yüksek firmalardan meydana gelmektedir. Böylesi bir ikili yapı söz konusu olduğundan, yargı da işçiyi korumak amacıyla, işçinin alacaklarını çok daha rahat alabilmesi için sorumluluğu sıklıkla asıl işverene yüklemeyi tercih etmektedir. Yargının, böyle bir karar almak suretiyle olası muvazaaların önüne geçmeye çalıştığı oldukça açıktır. Öte yandan bu tür yargı kararlarının işverenler arasındaki çıkar farklılaşmalarını da gün yüzüne çıkardığını ifade etmek gerekir.

Bir diğer tartışma konusu ise tarafların aralarında imzaladıkları alt-işverenlik sözleşmesinin genel olarak asıl işverenin çıkarlarını gözetecek şekilde düzenlendiğini öne süren alt-işveren iddiasıyla alakalıdır. Buna göre, taraflar arasındaki güç eşitsizliğinden ötürü, asıl işveren sözleşmeye işçi ücretlerinin alt-işverence zamanında ödenmesi gerektiğine, aksi takdirde bu bedelin hak edişlerden kesileceğine ve hatta sözleşmeyi feshetme hakkının kendilerinde saklı olduğuna dair maddeler koyabilmekte ve fakat alt-işveren tarafı ise aynı sözleşmeye kendi alacaklarıyla ilgili bir madde ekleyememektedir. Dahası, yine alt-işveren temsilcilerine göre, 2008 yılında yapılan bir düzenlemeyle 4857 sayılı yasanın otuz altıncı maddesine bir fıkra eklenmek suretiyle asıl işverenin alt-işveren üzerindeki hakimiyeti daha da güçlendirilmiş ve alt-işveren mağdur edilmiştir. Bu ek fıkrayla



birlikte, asıl işverene alt-işverenin işçi ücretlerini düzenli olarak ödeyip ödemediğini resen kontrol etme ve ödemediği durumlarda ise ücret bedelini alt-işverenin hak edişinden kesip işçilerin banka hesaplarına yatırma hakkı ve yükümlüğü verilmiştir. Bu düzenlemenin de alt-işveren tarafının çıkarlarına uygun olmadığı söylenebilir. Alt-işveren tarafının dile getirdiği sorunlardan biri de sigorta primleri ve vergi ödemeleriyle ilgilidir. Bu tür ödemelerin zaten büyük sermayesi olmayan alt-işveren kesimini çoğu zaman zor durumda bıraktığı iddia edilmektedir. Bu ödemeler yüzünden başka ihalelere giremediklerini ve bu yüzden daha da güç durumlara düştüklerini ileri süren alt-işveren kesimi, sigorta primi ve vergi ödemelerinde kendilerine yardımcı olunmasını istemektedir (Çizmeci, 2013: 184-5). Doğrudan ifade edilmese de, burada sigorta primlerinin devlet ya da asıl işveren tarafından karşılanmasının talep edildiği anlaşılmaktadır.

İşçi sınıfı ve alt-işveren ilişkisi

Alt-işveren ilişkisinin bir diğer tarafı olan işçi sınıfının yukarıda ifade edilen gelişmeler karşısında genel olarak savunma pozisyonunda olduğu söylenebilir. Bir diğer deyişle, sendikalar genel olarak işveren tezlerini eleştirmekle sınırlı bir muhalefet hattı izlemekte ve çoğu zaman mevcut durumu korumakla yetinen bir mücadele hattının ötesine geçememektedirler.⁵ Ancak bu genel durumun dışına çıkan kimi itiraz ve taleplerin dillendirildiğini de belirtmek gerekir. Bunların başında ise alt-işveren işçisinin çalıştığı işyerinde yürürlükte olan ve asıl işveren işçilerinin yararlandığı toplu iş sözleşmelerinden yararlanabilmesinin önünü açmaya yönelik düzenleme talepleri gelmektedir. Buna göre, alt-işverene verilen iş asıl işverenin işiyle aynı iş kolundaysa, alt-işveren işçilerinin de işyerinde geçerli toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğine dair açık bir yasal düzenleme yapılması gerekir. Aksi halde alt-işveren işçisinin toplu iş sözleşmelerinden yararlanma hakkı kısıtlandığı gibi, bu durum sendikalarda örgütlenmenin de önünü tıkamaktadır (Tan, 2013: 166). Benzer biçimde, işçi tarafına göre, özel olarak alt-işveren işçilerinin, genel olarak da tüm işçilerin kolektif haklarında gerçek bir ilerleme sağlanması isteniyorsa, iş kolu bazında örgütlenme şartı ya da iş kolu barajı gibi birtakım zorunlulukların kaldırılması gerekir. Böylece işçiler, yasal zorlamalara göre değil, şartlara ve kendi tercihlerine göre bir sendikal örgütlenme yoluna gitme olanağına kavuşmuş olacaklardır. Ayrıca, işçilerin örgütlenme özgürlüğünü genişleten düzenlemeler daha güçlü sendikal örgütlerin ortaya çık-

⁵ Bu tespitimizden sendikaları ve sendikal politikaları yekpare bir bütün olarak gördüğümüz sonucu çıkarılmamalıdır. Türkiye'de, Hak-İş'in mevcut siyasi iktidar ile iyi ilişkiler kurmayı esas alan sendikal anlayışı ile DISK'in diğer toplumsal muhalefet odaklarıyla birlikte siyasi iktidara karşı hareket etmeye dayanan sendikacılık yaklaşımını iki ayrı kutba, Türk-İş'in içerisindeki farklı sendikal yapıları da bu iki kutup arasında uygun yerlere yerleştirmek mümkündür. Biz "belirli bir mücadele hattının ötesine geçememek" ya da "tartışma zemininin burjuvazi tarafından belirlenmesi" gibi ifadelerden, sosyal diyalog masasında konuşulan konuların -birtakım istisnalar dışında- her zaman burjuvazi tarafından belirlenmesini, bir diğer deyişle, burjuvazinin kendi gündemini işçi sınıfına dayatmasını kastediyoruz. Eğer aksi olsaydı, yani işçi sınıfı kendi gündemini burjuvaziye dayatmayı başarabilseydi, çalışma meclislerinin konuları kıdem tazminatının fona devri ya da esnek istihdam modellerinin yaygınlaştırılması değil, gerçek bir sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması ya da iş güvencesi hükümlerinin daha kapsayıcı bir hale getirilmesi olurdu.



masını da beraberinde getirecektir ki, bu durumda asıl işvereni veya alt-işvereni toplu pazarlık masasına oturabilmenin önü açılmış olacaktır (Özveri, 2013: 177).

Bunun dışında, 4857 sayılı yasanın alt-işveren ilişkisini sınırlandırmaya yönelik amacıyla çelişen ve işveren tarafına kimi esneklikler tanıyan birtakım yasal düzenlemelerin varlığından da bahsedilebilir. Bu bağlamda işçi sınıfı temsilcileri Belediyeler Kanunu, DSİ Kanunu, Kamu İhale Kanunu ve Posta Kanunu'nda yer alan ve alt-işveren ilişkisinin yaygınlaşmasına yol açan bazı maddelerde gerekli değişikliklerin yapılmasını talep etmektedirler (Tan, 2013: 166). Böyle bir değişiklik olduğunda, işveren tarafının -tabiri caizse- 4857 sayılı yasanın sınırlayıcı düzenlemelerini by pass etme imkanı ortadan kalkacak ve böylece yargı bu tür işlemler için de muvazaa tespitinde bulunabilecektir.

2004 Sayılı İcra ve İflas Kanunu'nda sadece bazı işçi alacaklarının imtiyazlı alacak olarak tanımlandığı görülmektedir. Söz konusu yasanın ilgili hükümlerine göre "...[i]şçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflas nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları" alacaklı imtiyaz olarak belirlenmiş (2004, Madde 206/4), bunun dışında kalanlar ise kapsam dışında bırakılmıştır. Buna göre, iflas gibi bir durum söz konusu değilse işçi bu hükümden yararlanamamaktadır. İşçi sınıfı temsilcileri bu hükmün değiştirilmesini, işçi alacaklarının iflas koşulu olmaksızın imtiyazlı alacak statüsüne yükseltilmesi talep etmektedirler. Bu sayede özellikle alt-işveren işçilerinin alacaklarını tahsis edebilmesinin önündeki önemli bir engel kaldırılmış ve işçi alacakları için de anlamlı bir güvence sağlanmış olacaktır (Özveri, 2013: 176).

Sonuç

Bu çalışmada toplumsal sınıflar arasındaki ideolojik mücadelenin çalışma mevzuatı üzerindeki etkileri ele alınmıştır. Bu etkiler alt-işveren ilişkisi özelinde incelenmiş ve farklı toplumsal sınıfların birbirleriyle çıkar çatışması içerisinde olduğu saptanmıştır. Ayrıca, araştırma sorunsalının sadece hukuki ve teknik bir çerçevede ele alınmasından doğacak sınırlılıkları aşmak amacıyla alt-işverenlik müessesinin ekonomi-politiğine de çalışmada yer verilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girdiği tarihten günümüze kadar olan süreçte pek çok kez değiştirilmiş, alt-işverenlik sistemini de bu değişikliklerden kendine düşen payı almıştır. Toplumsal sınıflar arasındaki güç dengesi düşünüldüğünde bu değişikliklerin ezici çoğunluğunun burjuvazinin lehine, işçi sınıfının ise aleyhine olması beklenir. Ancak düzenlemelere bakıldığında Türkiye burjuvazisinin alt-işveren ilişkisi özelinde istediklerini tam manasıyla almayı başaramadığı söylenebilir. 4857 sayılı yasadaki alt-işveren ilişkisini doğrudan ilgilendiren maddeler, işveren tarafının olağanüstü ısrarlarına karşın, büyük ölçüde korunmuş ve burjuvazinin daha fazla esneklik talebi en azından alt-işverenlik sistemi özelinde henüz gerçekleşmemiştir. Dahası, sınıflar mücadelesinin gelenek-

sel yollarının dışında ve son derece ağır bedeller ödeyerek de olsa, Türkiye işçi sınıfı alt-işveren ilişkisinde kimi kazanımlar da elde etmiştir. İşveren tarafının şiddetli karşı çıkışlarına rağmen, Tuzla tersanelerinde yaşanan iş cinayetlerinin ardından, 2008 yılında işçi lehine düzenlemeler içeren alt-işveren yönetmeliğinin yürürlüğe girmesi ve bugüne kadar değiştirilmeden yürürlükte kalması bu bağlamda düşünülmelidir. Bir diğer deyişle, süreklilik kazanan işçi ölümlerinin yarattığı kamuoyu baskısı hükümeti çalışanların lehine adım atmaya zorlamıştır (Odman, 2008: 284). Benzer bir şekilde, 2014 yılında gerçekleşen ve 301 maden işçisinin hayatını kaybetmesiyle sonuçlanan Soma Katliamı'nın ardından 6552 sayılı yasa çıkarılmış ve bu yasayla iş yasası üzerinde birçok değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklikler arasından yer alan ve alt-işveren ilişkisini doğrudan etkileyen üç düzenlemeden kısaca bahsedilebilir. 6552 sayılı yasayla iş yasasının otuz altıncı maddesinin beşinci fıkrası "işverenler, alt-işverene iş vermeleri halinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür" şeklinde değiştirilmiştir. Bu değişikliği asıl işverenin halihazırda var olan sorumluluğunu daha da kuvvetlendirdiği, dolayısıyla da işçi lehine bir düzenleme olarak değerlendirmek mümkündür. Yine aynı yasayla, iş yasasının elli altıncı maddesine yeni bir fıkra eklenmiş ve alt-işverenin değişmesi halinde dahi aynı işyerinde çalışmaya devam eden alt-işveren işçisinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında işçinin toplam kıdeminin esas alınacağı yasal güvenceye kavuşturulmuştur.⁶ 6552 sayılı yasayla, ayrıca, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun yüz on ikinci maddesine eklemeler yapılmış ve bu ek fıkralarda kamuya ait işyerlerinde çalıştırılan alt-işveren işçilerinin kıdem tazminatı haklarına ilişkin detaylı düzenlemelere yer verilmiştir. Bütün bu düzenlemelerin işçi sınıfı adına çok büyük kazanımlar olduğunu ileri sürmek hiç kuşkusuz abartılı bir değerlendirme olacaktır. Ancak, işveren örgütlerinin son derece talepkar olduğu bir alanda küçük de olsa işçi lehine birtakım değişikliklerin vuku bulması önemlidir. Dahası işçilerin bu küçük kazanımları ancak kendi canlarını ortaya koyarak elde edebildiklerine de ayrıca dikkat çekmek gerekir. Sonuç itibarıyla, 4857 sayılı yasada burjuvazi lehine birçok değişiklik yapılmış ve iş yasası yürürlüğe girdiği tarihe kıyasla daha esnek bir hale getirilmiş olsa da, alt-işveren ilişkisinin düzenlendiği maddelerde bu tür bir değişiklikten bahsetmek mümkün değildir. Peki alt-işveren ilişkisinin Türkiye burjuvazisinin istediği ölçülerde yeniden düzenlenmesi mümkün müdür? Günümüzdeki kritik soru budur. Şimdi bu soruyu kısaca yanıtlayarak çalışmamızı tamamlayalım.

⁶ Elli altıncı maddenin ilgili fıkrasında yer alan düzenlemenin tam hali şöyledir: "Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmamasını sağlamakla, alt işveren ise altıncı fıkraya göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür".



Metnin geride kalan kısımlarında da tartışıldığı üzere, Türkiye'deki işveren örgütlerinin tamamı alt-işveren ilişkisi kurabilme şartlarında esnekleşme talep etmektedir. Bir diğer deyişle, işveren örgütlerinin, alt-işveren ilişkisi kurulabilmesi için bir arada olması gerektiğine hükmedilen şartların ayrı ayrı düzenlenmesi gibi bir taleple hükümetin ve işçi örgütlerinin karşısına yeniden çıkması olasıdır. Bir diğer deyişle, işveren kesimi için gereği olmasa bile sadece işletmenin gereği olması durumunda ya da sadece teknolojik nedenlerle dahi bir işin alt-işverene verilebilmesini talep etmektedir. Bu anlamda Çelik (2010)'in ifadesiyle "bağlaçların sınıf mücadelesi[nin]" yeniden canlanması beklenebilir. Bunun dışında, işveren örgütlerinin gerek kanun metninde gerekse de alt-işveren yönetmeliğinde hangi işlemlerin muvazaa teşkil ettiğine dair ayrıntılı hükümler bulunmasından rahatsız olduklarını da ifade etmiştik. Bu bağlamda, muvazaa tanımlarının borçlar hukukuna uygun olarak yapılmasını talep eden işveren tezlerinin yeniden gündeme gelmesi de mümkündür. İşçi örgütlerinin hazırlık yapmalarını gerektiren tartışma başlıkları bu şekilde sıralanabilir. Bununla birlikte, alt-işverenlik sisteminin yeniden düzenlenmesinin Türkiye burjuvazisi için ne kadar öncelikli olduğu konusu ise tartışmalıdır. Öncelikle yakın zamanda ortaya çıkan gelişmelerden anlaşılacağı üzere, hükümetin gündeminde alt-işverenlik sistemi değil kıdem tazminatı vardır (YEP, 2019). Dolayısıyla sınıflar mücadelesindeki tarafların ilk yığınaklarını alt-işveren ilişkisine değil kıdem tazminatı alanına yapmaları daha muhtemeldir. Sonuç itibarıyla, yakın bir gelecekte alt-işveren ilişkisinin yeniden düzenlenip düzenlenmeyeceğine dair kestirimde bulunmakta zorlandığımızı ifade etmek durumundayız. Ancak yine de bir konuda net bir tespitte bulunabiliriz: İlerleyen süreçte çalışma mevzuatında nasıl bir alt-işveren ilişkisinin olacağı -böyle bir ilişkinin olup olmayacağı da dahil olmak üzere- sınıflar mücadelesinin seyrine göre belirlenecektir.



Kaynakça

- Aydoğanoğlu, E. (2011) *Emek Sürecinin Dönüşümü*, Ankara: Kültür Sanat-Sen Yayınları.
- Bağımsız Sosyal Bilimciler (2015) *AKP'li Yıllarda Emek Durumu*, İstanbul: Yordam Yayınları.
- Bakır, O. (2013) "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 10. Çalışma Meclisi toplantı tutanakları", 26-27 Eylül, Ankara, 244-251.
- Bakır, O. (2017) "Türkiye'de taşeronun kısa tarihi: İsmi değişti cismi büyüdü", *Evrensel Gazetesi*, <https://www.evrensel.net/haber/339041/turkiyede-taseronun-kisa-tarihi-ismi-degisti-cismi-buyudu>, 27 Kasım.
- Bakır, O. (2018) "Taşeron işçiler, KHK ve kadro mücadelesi", *Teori ve Eylem Dergisi*, <https://teorieveylem.net/2018/03/taseron-isciler-khk-ve-kadro-mucadelesi/>
- Bayramoğlu-Özüoğlu, S. (2012) "Düzenleyici Devlet Modelinde İstihdam Rejimi: Güvencesizlik", (der. Ö. Göztepe), *Güvencesizleştirme Süreci, Yanılgı, Olanak*, Ankara: Notabene Yayınları.
- Beko, K. (2013) "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 10. Çalışma Meclisi toplantı tutanakları", 26-27 Eylül, Ankara, 26-33.
- Canpolat, T. (2013) "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 10. Çalışma Meclisi toplantı tutanakları", 26-27 Eylül, Ankara 142-150.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2014) "Malatya Milletvekili Sayın Veli Ağbaba'ya ait (7/43275) esas no'lu soru önermesine cevap", <https://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-43275sgc.pdf>.
- Çelik, A. (2003) "Yeni iş yasasının anlamı", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 48, 41-72.
- Çelik, A. (2010) "Bağlaçların sınıf mücadelesi", *Birgün Gazetesi*, <http://www.yarinlar.net/sinif-hareketi-ve-sol/baglacilarin-sinif-mucadelesi-aziz-celik.html>, 21 Ekim.
- Çizmeci, B. (2013). "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 10. Çalışma Meclisi toplantı tutanakları", 26-27 Eylül, Ankara, 184-185.
- Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu. (2016) "Konfederasyonumuzun uzaktan çalışma ve özel istihdam bürolarına mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi hakkındaki görüşleri", <http://disk.org.tr/2016/01/konfederasyonumuzun-uzaktan-calisma-ve-ozel-istihdam-burolarina-mesleki-anlamda-gecici-is-iliskisi-kurma-yetkisi-verilmesi-hakkindaki-gorusleri/>
- Durmaz, O. S. (2017) "Türkiye'de iş hukukunun doğuşu (1909-1947) üzerine bir deneme", *Hukuk Defterleri*, 8, 26-28.
- Ercan, F. (2003) "İş kanunu sermayeye ne kazandırdı?", <http://www.antimai.org/bs/fercan2.htm>.
- Güler-Müftüoğlu, B. (2014) "Üretim Sürecinin Vazgeçilmez Esneklik", Müftüoğlu, Ö. ve Koşar, A. (der.) *Türkiye'de Esnek Çalışma*, İstanbul: Evrensel Kültür Kitaplığı.
- Güzel, A. (2010) "Alt işveren uygulamasında güvencesiz bir sisteme doğru", *Çalışma ve Toplum*, 27, 15-28.
- Hazine ve Maliye Bakanlığı. (2019) "Yeni ekonomi programı: 2019-2021", <https://www.bumko.gov.tr/Eklenti/11247,ovpsunumv11turkcepdf.pdf?0> (17.04.2019).
- Keçeci, M. (2013) "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 10. Çalışma Meclisi toplantı tutanakları", 26-27 Eylül, Ankara, 157-162.
- Koç, Y. (2012) *AKP ve Emekçiler 2002-2012*, Ankara: Epos Yayınları.
- Koşar, A. (2014) "Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Esnekliğin Türkiye Stratejisi", Müftüoğlu, Ö. ve Koşar, A. (der.) *Türkiye'de Esnek Çalışma*, İstanbul: Evrensel Kültür Kitaplığı, 100-118.
- Lordoğlu, K. ve M. H. Koçak (2015) "AKP Döneminde İstihdam, İşgücü ve İşsizlik", Koray, M. ve Çelik, A. (der.) *Himmet Fitrat Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika*, İstanbul: İletişim Yayınları, 99-123.
- Odman, A. (2008) "Taşeronlaşma ve geçici/ödünc işçilik gibi esnek istihdam rejimi formları, iş güvencesi ve



- insan sağlığı: Türkiye ve Almanya'dan örnekler ve tepkiler", *Toplum ve Hekim*, 23, 4, 284-301.
- Okcan, N. ve O. Bakır. (2010) "İşletmenin ve İşin Gereği Taşeronlaştırma: Taşeron Cumhuriyetine Doğru...", *Çalışma ve Toplum*, 27, 55-74.
- Önsal, N. ve Yaşar, Ö. (2018) "Alt işverenlik yönetmeliği", *Alt işveren mevzuatı*, Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları No: 23, 21-29.
- Özveri, M. (2013) "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 10. Çalışma Meclisi toplantı tutanakları", 26-27 Eylül, Ankara, 174-178.
- Özveri, M. (2014) "Alt İşveren (Taşeron) Sermayenin Örgütlü İşgücüne Başkaldırısıdır", *Disk-Ar*, Kış, 28-37.
- Özveri, M. (2015a) "Ak Parti Döneminde İş Hukukunda Güvencesizliğin Kurumsallaşması", Koray, M. ve Çelik, A. (der.) *Himmet Fitrat Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika*, İstanbul: İletişim Yayınları, 125-156.
- Özveri, M. (2015b) "Özelleştirme, alt işveren, özel istihdam büroları ve ucuz işgücü", *Emeğin Hukuku Kurultayı*, 27-28 Mayıs, Ankara.
- Özveri, M. (2018) "Taşeron sorunu çözülmedi 'kadrolu taşeron işçisi' sorunu yaratıldı", *Evrensel Gazetesi*, 08.01.2018, <https://www.evrensel.net/yazi/80645/taseron-sorunu-cozulmedi-kadrolu-taseron-iscisi-sorunu-yaratildi>.
- Pirler, B. (2001) "Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun Ülkemizde İstihdamın Artırılmasına İlişkin Görüşleri", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, (3) 2, <https://www.isguc.org/?p=article&id=64&cilt=3&sayi=2&yil=2001>.
- Polat, E. (2013) "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 10. Çalışma Meclisi toplantı tutanakları, 2. Panel: Alt işverenlik", 26-27 Eylül, Ankara, 151-155.
- Portelli, H. (1982) *Gramsci ve Tarihsel Blok* (çev: K. Somer), Ankara: Savaş Yayınları.
- Şafak, C. (2004) "4857 Sayılı İş Kanunu çerçevesinde taşeron (alt işveren) meselesi", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 51, 111-132.
- Tan, N. (2013) "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 10. Çalışma Meclisi toplantı tutanakları, 2. Panel: Alt işverenlik", 26-27 Eylül, Ankara, 162-168.
- TBMM. (2003) "İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu", <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d22/c007/tbmm22007045ss0073.pdf>
- TİSK, TOBB ve TÜSİAD. (2009) "TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın esneklik konusundaki ortak görüş ve önerileri". <https://tusiad.org/tr/tum/item/2364-tisk--tobb-ve-tusiadin-esneklik-konusundaki-ortak-gorus-ve-onerileri>.
- TÜİK İşgücü İstatistikleri (2019) "Kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu", http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007.
- Yıldırımoğlu, H. (2013) "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 10. Çalışma Meclisi toplantı tutanakları, 3. Panel: Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi", 26-27 Eylül, Ankara, 220-223.
- "4857 Sayılı İş Kanunu", T.C. Resmi Gazete, 25134, 10 Haziran 2003.
- "4857 Sayılı İş Kanunu", <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>