

# Taşeron İşçisi Gerçeği Araştırması

Kimlik / Tutum / Beklenti

Özet Rapor



**Hak-İş**

Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu

27 İl  
9 İşkolu  
85 İşyeri  
5250 Kamu Taşeron İşçisi

Ankara / 2014

# İçindekiler

## Yönetici Özeti

- I. Demografik Bilgiler
- II. Taşeron Sorunu ve Sendika Algısı
- III. İş ve Ücret Güvencesi
- IV. Sosyal Güvenlik Sorunları ve İş Güvenliği
- V. İş Ortamı: Her İşte Çalıştırma, Çatışma ve Uyumsuzluk
- VI. Dikkat Çekici Bazı Sonuçlar

## Genel Değerlendirme ve Sonuç

## Yönetici Özeti

*Son yıllarda çalışma hayatının ve Türk kamuoyunun giderek daha çok tartışma konularından birisi haline gelen **alt işveren** ya da kamuoyunda bilinen adı ile **taşeron** uygulamaları **Soma Faciası** ile bugün Türkiye’de tamamen tartışma gündemine oturmuş bulunuyor.*

*Mevzuat gereği işyerlerinde yürütülmekte olan hizmet ya da üretim faaliyetine yardımcı konumlarda uygulanmak üzere oluşturulmuş sistemin, yıllar içerisinde bambaşka muhtevalar kazandığı, zamanla **düşük ücret, güvencesizlik, örgütsüzlük ve keyfi uygulamaların** gölgesinde **çağdaş bir emek köleliğine** dönüştüğü görülmüştür.*

*Bir yanda bugünkü dünyanın birinci sınıf ülkeleri içerisine girmek için Avrupa Birliği ile katılım müzakerelerini sürdüren, ILO’nun bugünkü dünyada gerekli kabul edilen birçok sözleşmesine imza atmış, demokratikleşen ve vesayet çemberini kıran Türkiye, diğer yanda sayısı bir buçuk milyona dayanmış, problemler yumağı içerisinde kaderi taşeronun iki dudağı arasına sıkışıp kalmış umutsuz, ürkek ve endişeli **taşeron işçileri**. Nihayetten son olarak onların bu dramını siyah bir tokat gibi yüzümüze çarpan, yüreğimizi yaralayan Soma Faciası...*

*İşte elinizdeki bu rapor, yukarıdaki bağlamdan kalkarak, yaklaşık dört ay önce bu konuya bir kamuoyu duyarlılığı oluşturmak üzere planlanan **Taşeron İşçisi Gerçeği 2014 Araştırması**'nın kamuoyu ile paylaşılan özet sonuçlarını içermektedir. Bu önemli konuya toplumsal duyarlılığı yükseltmek için planlanan araştırmanın, konu ile ilgili çözüm önerilerinin konuşulduğu ve yasal düzenleme hazırlıklarının sürdüğü bir dönemde ilgililerle paylaşılıyor oluşu kuşkusuz bu araştırmadan beklenenlere ulaşmayı daha da mümkün hale getirecektir.*

*Taşeron İşçisi Gerçeği Araştırması yaklaşık dört aylık bir zamanda gerçekleştirilmiştir. 9 işkolunda, 27 ilde, 85 işyerinde toplam 5250 kamu taşeron işçisi ile yüz yüze görüşme / anket uygulaması ile gerçekleştirilmiş araştırma kendi bağlamında Türkiye'de bir ilktir.*

*Araştırmada kullanılan anket formunda deneklere toplam 52 soru sorulmuş ve muhtelif cevaplar alınmıştır. Cevaplar arasında çapraz ilişkiler aranmış önemli bulgular elde edilmiştir. Elde edilen verilerin aşağıdaki özetinde söz konusu bulguların bir kısmı değerlendirilmiştir. Daha kapsamlı ana rapor yaklaşık bir ay içerisinde yine kamuoyu ile paylaşılacaktır.*

*Demografik bilgilerden sendika algısına, iş ve ücret güvencesinden iş yerinde çatışmaya, sosyal güvenlik sorunlarından taşeron uygulamasına kadar birçok konuda önemli bilgiler ortaya koyan bu araştırmanın sonuçları hiç kuşku yok ki ilgili çevrelerde muhtelif boyutları ile tartışılacaktır.*

*Bugünkü Türkiye'de, gerçek rakamları tartışmalı, resmi istatistiklerin bile sağlıklı olmadığı taşeron işçileri, çok önemli sorunlarla karşı karşıyadır. Umulur ki, bu nevi çalışmalarında katkısıyla bu sorunların önemli bir bölümü çözüme kavuşabilir.*

*Hiç kuşku yok ki güçlü bir ekonomiyi ve ileri bir demokrasiyi talep eden Türkiye bu önemli hedefe **saygın iş temeline dayanan birinci sınıf bir çalışma ilişkileri düzeni** ile ulaşabilir. Bu bağlamda bugünkü Türkiye’de, ilk adım taşeron işçiliğinin tasfiyesi ya da bu alanda köklü bir reform ile atılabilir.*

*Umalım ki sonuçta, sağduyu galip gelsin ve Türkiye’nin bu kanayan yarası elbirliğiyle kapatılabilsin. Bu sonucun alınmasında elinizdeki araştırmanın küçük de olsa bir katkısı olursa kendinden bekleneni ortaya koymuş olacaktır.*

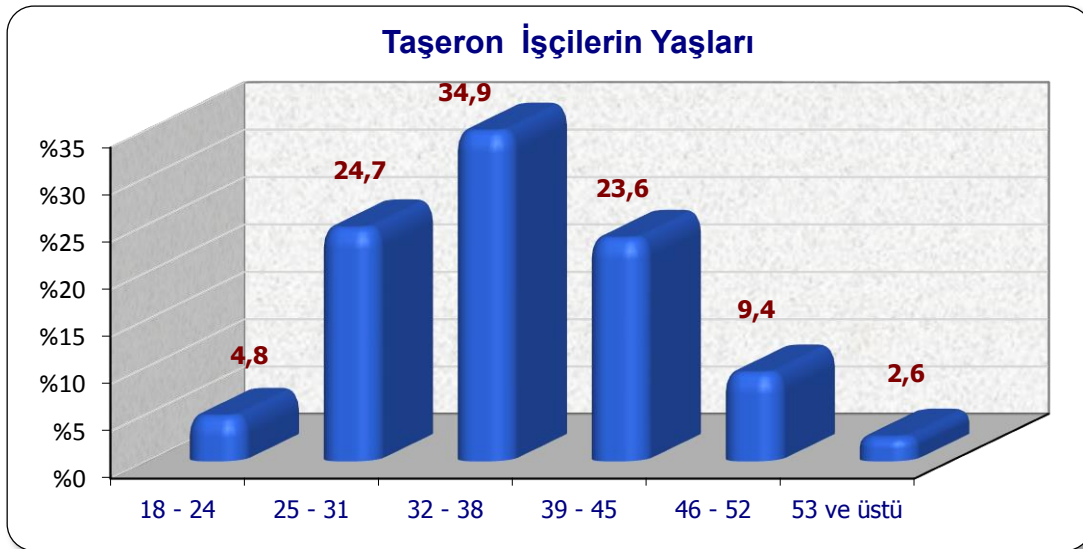
*Doç. Dr. Erdinç YAZICI*

## I. DEMOGRAFİK BİLGİLER

Türkiye’de işgücü ile ilgili son dönemde kamuoyu ile paylaşılan istatistikler, işgücünün yaşı ve cinsiyeti ile ilgili ilginç sonuçlar ortaya koymaktadır. Türkiye demografisinde nüfus artış hızı ve nüfusta gençleşmeye paralel olarak işgücünün de gençleştiği ve eğitim süreçleri ile birlikte daha nitelikli bir emek yapısına dönüştüğü görülmektedir.

Söz konusu süreçlerle irtibatlı olarak yine son yıllarda kadın emeğinin istihdam içerisinde gittikçe artarak neredeyse toplam istihdamın üçte birini oluşturmakta olduğu dikkatlerden kaçmamaktadır. Nitekim aşağıdaki verilerden anlaşıldığı kadarıyla taşeron işçiliği ile ilgili sonuçlarda belirtilen genel trendler, bu durumla paralellik göstermektedir.

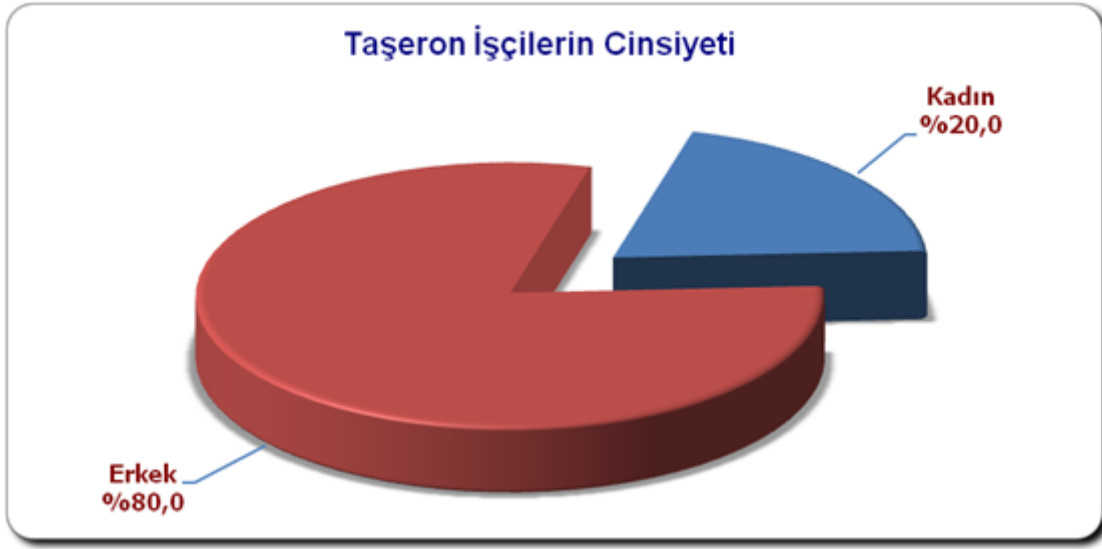
**Grafik 1.1.**



Araştırmaya katılan işçilerin büyük bir çoğunluğu (%34,9'u), 32-38 yaş aralığındadır. Bunu %24,7 ile 25-31 yaş, %23,6 ile 39-45 yaş izlemektedir. Yaş grupları bakımından yapılan değerlendirmede dördüncü sırada %9,4 ile 46-52 yaş grubu yer alırken 18-24 yaş arasındakilerin oranı %4,8 ve 53 yaş

üstündekilerin oranı ise %2,6'dır. Ortaya çıkan bu oranlar, taşeron işçilerinin yaş ortalamasının kamu sektörüne göre daha genç, özel sektöre göre ise genel hatlarıyla bir benzerlik arz ettiğini göstermektedir.

**Grafik 1.2.**



Ankete katılan işçilerin %80'i erkeklerden, %20'si ise kadınlardan oluşmaktadır. Türkiye işgücü piyasasının yapısal özellikleri dikkate alındığında (işgücüne katılım oranı, istihdam oranı vb.) katılımcıların cinsiyete göre dağılımın, genel dağılımı büyük ölçüde benzerlikler görülmektedir.

### ✓ Taşeron İşçileri Daha Çok Lise Mezunu!

Araştırmanın ortaya çıkardığı sonuçlara göre taşeron işçiliği her düzeyden eğitilmiş işgücünü içinde barındırırken, söz konusu işgücü içerisinde lise mezunlarının diğer eğitim düzeylerine göre açık farkla ilk sırada olduğu görülmektedir.

Grafik 1.3.



Eğitimde sıralamanın lise mezunları, ilkokul mezunları, ilköğretim veya ortaokul mezunları şeklinde ortaya çıktığı görülmektedir. Bu üç eğitim düzeyinin birbirlerine oranları yakındır. Bunları üniversite mezunları takip etmektedir. Okuma yazma bilmeyenlerin ve herhangi bir eğitim programından mezun olmaksızın okur-yazar olanların oranı oldukça düşük olduğu anlaşılmaktadır. Buradan hareketle işgücü piyasasında taşeron işçiler için bu sistem aracılığıyla çalışmanın eğitim durumuna bağlı bir seçenektir olmaktan çok zorunlu bir tercih olduğu söylenebilir. Sonuç olarak net bir şekilde görülmektedir ki taşeron işçiliği ağırlıklı lise mezunlarından oluşurken, orta öğretim/ilköğretim mezunlarının işçilerin yaklaşık yarısını oluşturdukları görülmektedir.

Grafik 1.4.

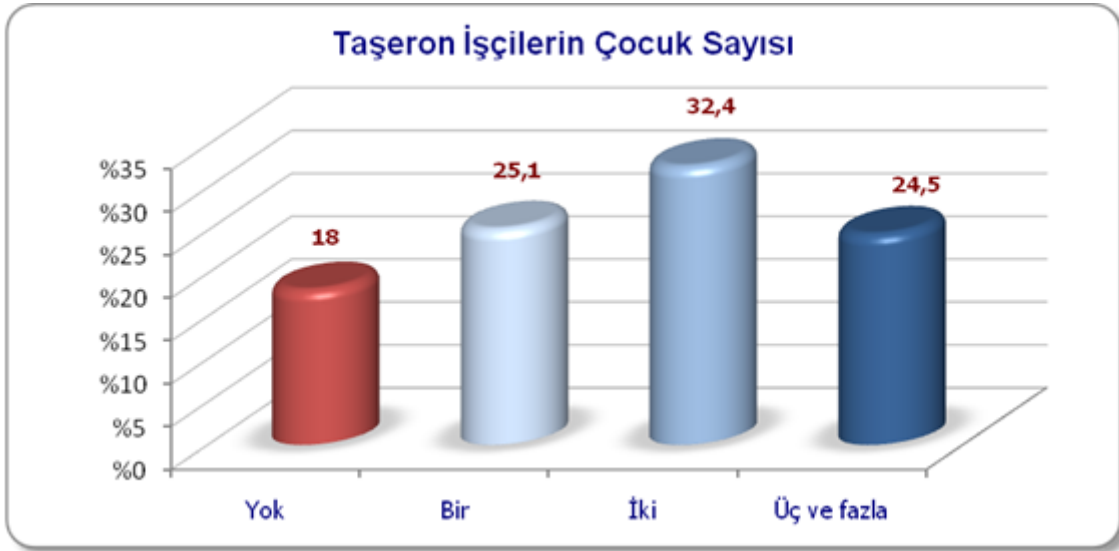


Medeni durum bakımından ele alındığında, beklenildiği gibi taşeron işçilerinin çok büyük bir çoğunluğu evlidir. Bu durum iki veya daha fazla çocuğa sahip olan işçilerin yaklaşık %60 civarında olduğu dikkate alındığında, işçilerin büyük bir çoğunluğunun kalabalık bir aileye bakmak zorunda olduklarını ortaya koymaktadır.

### ✓ Taşeron İşçileri Çoğunlukla İki Çocuk Sahibi!

Taşeron işçilerinin sahip olduğu çocuk sayısının Türkiye'nin yaşamakta olduğu demografik değişim; nüfus artış hızındaki yavaşlama, kentleşme, eğitim durumu gibi değişkenler dikkate alındığında genel eğilimlere uygun bir seyir takip ettiği görülmektedir.

**Grafik 1.5.**



Çocuk sayıları oransal olarak farklılaşmakla birlikte, işçilerin çok büyük bir çoğunluğu çocuk sahibidir. Çocuk sayısı bakımından incelendiğinde sıralama iki çocuğu olanlar, tek çocuğu olanlar ve üç veya daha fazla çocuğu olanlar şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşçilerin sadece %18'inin çocuğu yokken yaklaşık %25'inin üç ya da daha fazla çocuğu vardır.

✓ **Taşeron İşçilerin Yarısı 1.000 TL'nin Altında Ücretle Geçinmek Zorunda!**

Aşağıdaki grafikte ortaya konulan veriler incelendiğinde, Türkiye'deki taşeron işçisinin ücret ortalamasının cari ücret düzeylerinden oldukça düşük olduğu görülmektedir. 1.000 TL'nin altında ücret alan işçiler % 50 gibi son derece yüksek bir orana ulaşmaktadır.

Grafik 1.6.



### ✓ Bazı İşçilerin Aldığı Asgari Ücretten Bile Kesinti Yapılıyor!

Araştırma verileri, bazı işçilerin asgari ücretten daha düşük aylık aldıklarını ortaya koymaktadır. Taşeron işçileri, işverenler tarafından resmi olarak asgari ücretle çalıştırılıyor olarak gösterilseler de, birçok taşeron işçisi, ücretlerini aldıktan sonra bir kısmını işverene iade ettiklerini belirtmişlerdir. Bu yolla işverenler, yasalara aykırı şekilde, kendi paylarına düşen sosyal güvenlik primi ödemelerini dolaylı bir şekilde işçilerden tahsil etmektedirler. Böylece işveren, sigorta primi ödeme yükümlülüğünden kurtulmaktadır.

### ✓ 2.000 TL ve üstü Aylık Ücret Alan İşçilerin Oranı %1'in Altında!

Araştırmaya katılan taşeron işçilerinin önemli bir kısmının aylık eline geçen net ücret 801 TL – 1.000 TL arasındadır. Yapılan görüşmelerden bu oranın büyük bir çoğunluğunun asgari ücret ile çalıştırıldıkları anlaşılmıştır. Ayrıca çarpıcı şekilde, işçilerin azımsanmayacak ölçüde önemli bir kısmının yasalara aykırı bir şekilde, işveren tarafından kesinti yapılması sebebiyle asgari ücretten daha düşük seviyede gelir elde ettikleri görülmüştür. Bu durum, ülkemizde açlık ve yoksulluk sınırını belirleyen araştırmalarla birlikte düşünüldüğünde son derece dramatik bir tabloyu ortaya koymaktadır.

## ✓ Taşeron İşçi Uygulamasında Belediyeler ve Sağlık Sektörü Başlı Çekiyor!

Türkiye’de bugün bir buçuk milyona yakın taşeron işçisinin olduğu tahmin edilmektedir. Taşeron uygulaması yaygın olarak bütün sektörlerde görülmektedir. Ancak eldeki verilere göre, taşeron uygulamalarının belediye ve bağlı şirketleri ile sağlık sektöründe ciddi bir yaygınlık kazandığı anlaşılmaktadır.

**Grafik 1.7.**



Araştırmaya katılan taşeron işçilerinin sektörel dağılımı dikkate alındığında sıralama, belediyeler ve bağlı şirketler, sağlık ve diğer sektörler şeklindedir. Bu dağılım, kamu sektöründeki taşeronlaşmanın dağılımı dikkate alınarak oluşturulmuştur.

## II. TAŞERON SORUNU VE SENDİKA ALGISI

Taşeron uygulamalarının kamuoyu ile paylaşılan masum ve rasyonel teorik açıklamalarının ötesinde pratikte görülmektedir ki bu uygulama esas itibari ile maalesef gerçek manada bir emek sömürsüne dönüşmüştür.

### ✓ Taşeron İşçiliğine Sebep:

### Ucuz İşçilik ve Taşeron Firmalara Para Aktarmak!

Grafik 2.1.



Taşeron işçilerin % 51,2'si, Türkiye'de taşeronlaşma konusunda ısrar edilmesinin ana nedenini *ucuz işçilik yaratmak* olarak görmektedir. İkinci en önemli neden ise % 22,6 ile *taşeron firmalara para/kaynak aktarmaktır*.

## ✓ Taşeron işçisi sendikasız!

Grafik 2.2.

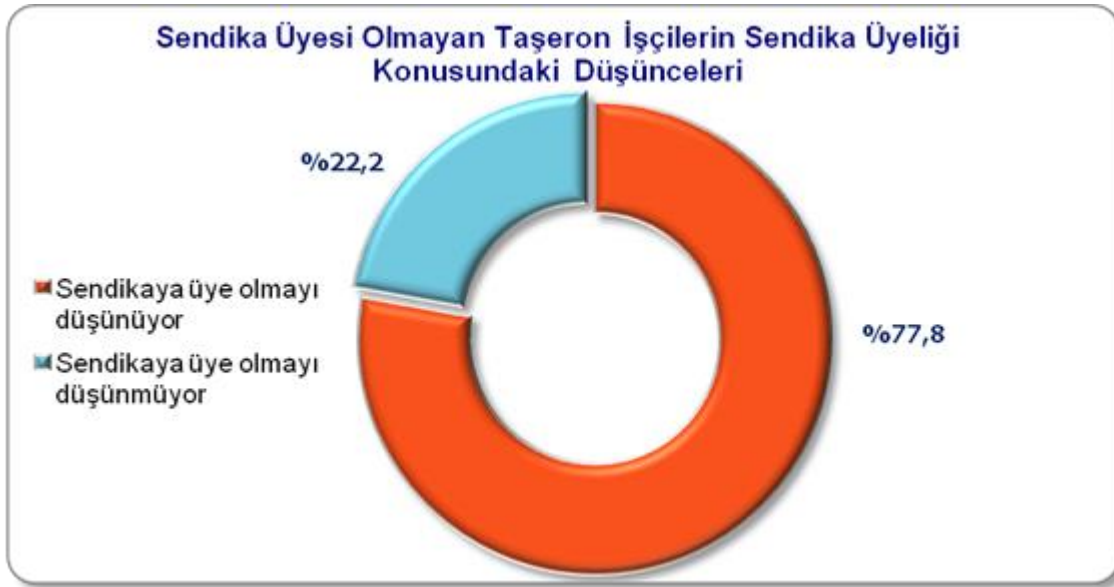


Araştırma kapsamında görüşme yapılan taşeron işçilerinin sendika üyelikleri incelendiğinde, işçilerin çok büyük bir kısmının sendika üyesi olmadıkları gerçeği gözler önüne serilmektedir. Bu çerçevede taşeron işçiliğinin bizzat bir sendikasızlaştırma politikası olarak kullanıldığı belirtilebilir. Bununla birlikte tespit edilen sendikalaşma oranının Türkiye'deki resmi sendikalaşma oranlarının hayli üzerinde olduğu da görülmektedir. Taşeron işçileri içerisinde resmi sendikalaşma oranının %5 civarında olduğu düşünüldüğünde araştırmaya katılan işçiler içerisinde sendika üyesi olanların oranının %34,4 olması, araştırmanın bir bölümünün sendikalı kamu taşeron işçileriyle uygulanmış olmasından kaynaklanmaktadır.

### ✓ Taşeron İşçisi Sendika İstiyor!

Sendikalaşma konusunda ciddi sorunlarla karşı karşıya bulunduğu görülen taşeron işçilerinin, her şeye rağmen, söz konusu sorunları aşarak sendika üyesi olmak istedikleri görülmektedir.

**Grafik 2.3.**



Ankete katılan taşeron işçilerinden, sendika üyesi olmayanlar, çok yüksek bir oranla sendika üyesi olmayı düşünmektedirler. Bu durum, taşeron işçilerinin sorunlarının çözümü bakımından sendikaları ciddi adreslerden birisi olarak gördükleri anlamına gelmektedir. Öte yandan, sendikaya üyesi olmak istemediğini belirten taşeron işçilerinin büyük bir çoğunluğu, işverenler tarafından uygulanan baskılar, yıldırma politikaları ve işten çıkartılma tehditleri karşısında çekingen bir tutum sergilemişlerdir. Çalışmanın ilerleyen bölümlerindeki ilgili grafiklerden, taşeron işçilerinin, sendikayı temel bir çözüm aracı olarak gördükleri anlaşılmaktadır.

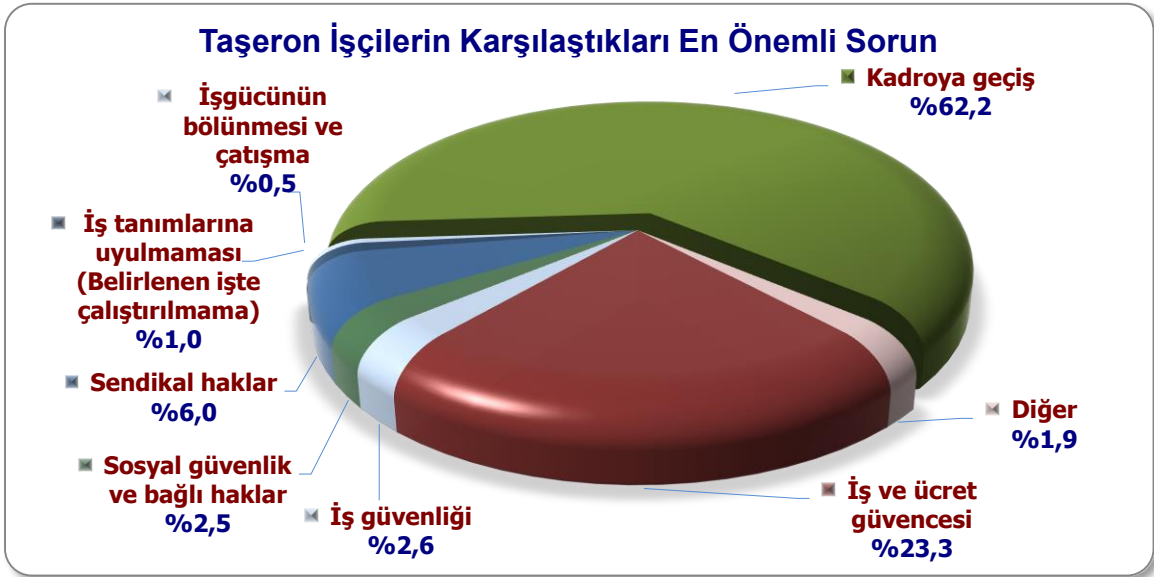
### III. İŞ VE ÜCRET GÜVENCESİ

Araştırmanın ortaya koyduğu sonuçlara göre, taşeron işçilerin çeşitli sorunları içerisinde *kadroya geçişin* bariz bir biçimde en önemli sorun olarak algılandığı görülmektedir.

#### ✓ Taşeron İşçileri İçin En Önemli Sorun: Kadroya Geçiş! İş ve Ücret Güvencesi İkinci Sırada!

#### ✓ Gelecek Kaygısı Had Safhada!

Grafik 3.1.



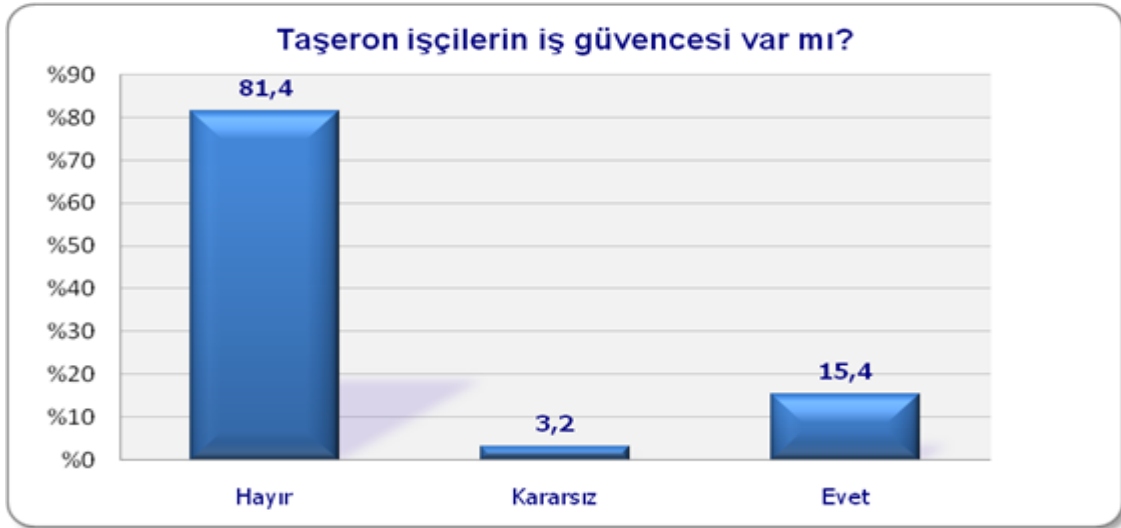
Araştırma kapsamında elde edilen en önemli sonuçlardan birisi, taşeron işçilerinin karşı karşıya buldukları en önemli sorun tercihinde ortaya çıkmıştır. Gerçekten işçilerin ezici bir çoğunluğu kadroya geçişi en önemli sorunları olarak görürken, ikinci sırada iş ve ücret güvencesi gelmektedir.

Sendikal hakların kullanımını en önemli sorun olarak gören işçilerin oranı hayli düşük iken, sosyal güvenlik ve bağlı haklar, sendikal haklar, iş tanımlarına uyulmaması, işgücünün bölünmesi ve çatışma gibi sorunları ön plana çıkaran taşeron işçilerin oranı ise toplam %5'ler düzeyindedir. Taşeron işçilerinin ilk iki sıradaki tercihleri dikkate alındığında bir gelecek kaygısı taşıdıkları görülmektedir.

### ✓ Taşeron İşçiliği: Güvencesiz Çalışma!

Bugün Türkiye'de taşeron işçilerin büyük bir çoğunluğu kendisinin iş güvencesinden yoksun olduğunu düşünüyor!

**Grafik 3.2.**



Verilere göre her beş taşeron işçisinden dördü, iş güvencelerinin bulunmadığını düşünmektedirler. İş güvenceleri konusunda bu kadar büyük bir oranın olması, işçilerin gelecek kaygısı başta iş verimlilikleri olmak üzere gibi birçok alanı etkilemektedir. Araştırmaya katılan işçilerin sadece %15,4'ünün iş güvencelerinin olduğunu düşünmesi ise dikkat çekmektedir.

## ✓ İşçilerin Ücret Güvencesi De Yok!

Grafik 3.3.

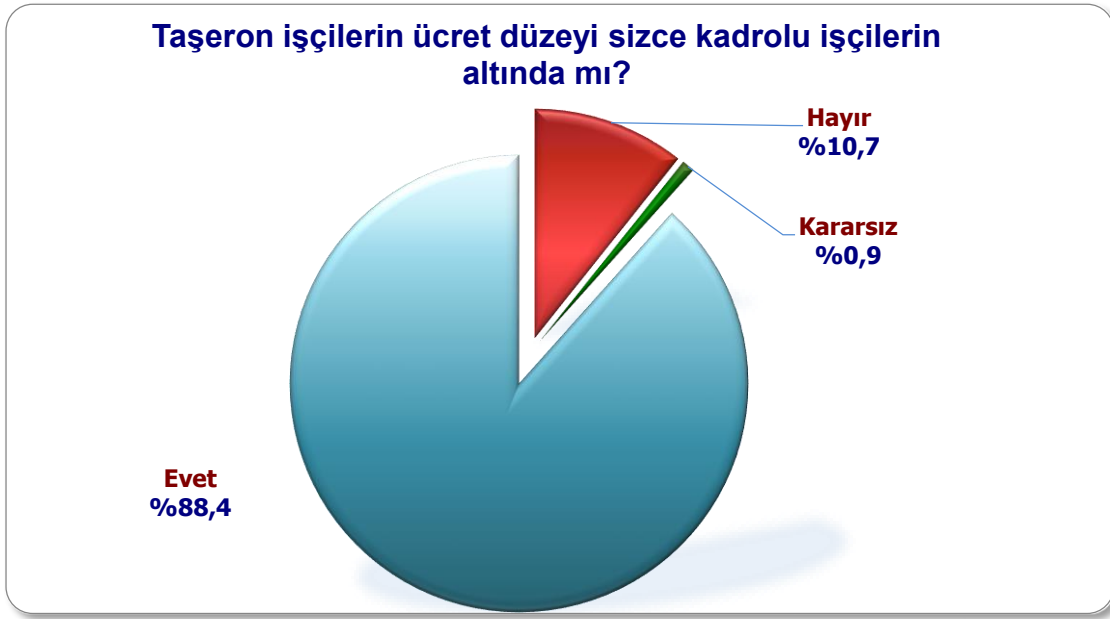


İş güvencesi ile benzer şekilde, taşeron işçilerinin büyük bir çoğunluğu ücret güvencelerinin bulunmadığını belirtmektedirler. Ancak burada ücret güvencelerinin bulunduğunu beyan eden taşeron işçilerinin oranı, iş güvenceleri olduğu yanıtını veren taşeron işçilerinin oranından daha yüksektir. Bu çerçevede taşeron işçilerinin iş ve ücret güvencesinin yetersizliği açık bir gerçektir.

### ✓ Taşeron İşçi Ücretleri Kadrolunun Çok Gerisinde!

Araştırmadan elde edilen veriler, taşeron işçi ücretlerinin kadrolu işçi ücretlerinin çok gerisinde olduğunu göstermektedir.

**Grafik 3.4.**

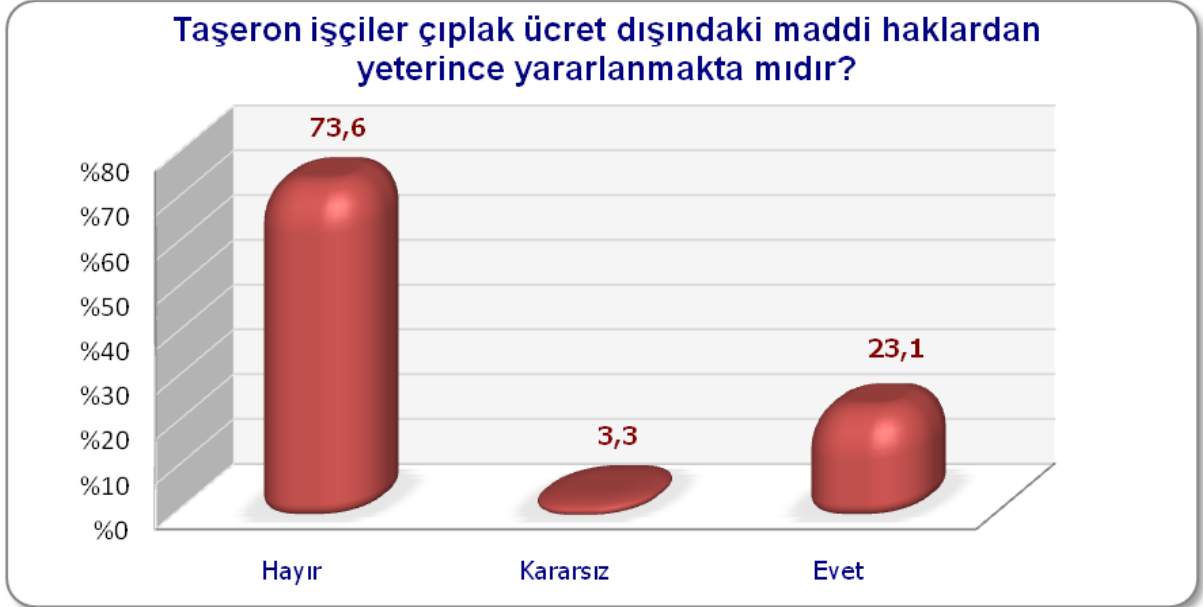


Taşeron işçileri, çok önemli bir oranda ücret düzeylerinin kadrolu işçilerin altında olduğuna inanmaktadırlar. Araştırma sırasında görüşülen kadrolu işçiler de, bu soruya taşeron işçileriyle benzer yanıtları vermişlerdir. Aynı işi yapmakta olan kadrolu işçilerin de bu yönde fikir beyan etmeleri ortadaki mağduriyeti göstermesi bakımından önemlidir. Bu sonuç, aynı zamanda işçiler arasındaki dayanışma ruhunu ve kolektif kimlik inşasını da olumsuz etkileyebilecek bir gelişmedir.

### ✓ Taşeron İşçiler Çıplak Ücrete Talim!

Sonuçlar taşeron işçilerinin büyük ölçüde çıplak ücret dışında, fazla mesai ücreti de dâhil olmak üzere herhangi bir ek gelir elde edemediğini göstermektedir.

**Grafik 3.5.**



Taşeron işçilerinin ciddi bir bölümü çıplak ücret dışındaki maddi haklardan yararlanamadıklarını belirtmişlerdir. Bu soruya tersi cevap verenlerin oranı ankete katılan işçilerin yaklaşık dörtte biridir. Bir önceki soruyla benzer şekilde burada da aynı işi yapan işçiler arasındaki eşitsizlikler ve hak mahrumiyetleri gün yüzüne çıkmaktadır.

### ✓ Taşeron İşçisine Kıdem Tazminatı Yok!

Grafikteki verilerden de anlaşılacağı üzere, taşeron işçiler büyük ölçüde kıdem tazminatı hakkından yararlanamıyor.

Grafik 3.6.



Taşeron işçilerinin çok büyük bir çoğunluğu kıdem tazminatı hakkından mahrum bırakıldıkları düşüncesindedirler. İş güvencesinin olmaması nedeniyle sürekli bir biçimde aksaklığa uğrayan iş sözleşmeleri neticesinde, taşeron işçiler kamuoyunun da bildiği gibi kıdem tazminatından mahrum bırakılmaktadır.

Grafik 3.7.



Ankete katılan işçilerinin %60,6'sı, taşeron işçilerin kıdem tazminatı haklarını kullanmaları konusunda yetkili mercilerin sorumluluklarını yerine getirmediğini belirtmişlerdir. Sadece %31,1'lik bir kesim ise bu konuda aksi fikir beyan etmiştir.

Kıdem tazminatı haklarını yasalara karşı hile ile kaybeden işçilerin herkesin gözünün önünde cereyan eden bu işin yetkililerin ihmalleriyle gerçekleştiğini düşünmeleri doğaldır.

✓ **Taşeron uygulaması insan onuruna yakışır bir hayatı imkânsız kılıyor!**

Son on beş yılın ILO gündeminde yer alan *insan onuruna yakışır iş* yaklaşımı bütün dünyada çağdaş endüstri ilişkilerinin yaygın bir şekilde temelini oluştururken, Türkiye’de tam tersi istikamette yaygınlaşan taşeron işçiliği trajik bir tabloyu ortaya çıkarmaktadır.

**Grafik 3.8.**



Ankete katılan işçilerin yaklaşık dörtte üçü sahip oldukları gelir seviyesinin kendileri ve aileleri için insan onuruna yakışır bir yaşam kalitesi sunmadığını belirtmişlerdir. Bu durum, aynı zamanda bir çaresizlik ve daha önemlisi dışlanmışlık göstergesidir. Daha geniş kapsamlı olarak değerlendirildiğinde bu sonuç, sosyal adaletin ve toplumsal huzurun sağlanmasının önünde de bir engel olduğunu ortaya koymaktadır.

✓ **Taşeronluk sisteminde yeni ve köklü bir düzenleme kaçınılmaz ihtiyaç!**

Yıllar içerisinde Türkiye’de, taşeron uygulamasının bir çağdaş emek köleliği düzenine dönüşmesi dramatik bir durum ortaya koymaktadır. Araştırma verilerinin ortaya koyduğu gerçek, bu sistemin ya tamamen tasfiye edilmesi ya da yapısal bir değişime tâbi tutulması gerekliliğini göstermektedir.

Grafik 3.9.



Verilere göre taşeron işçileri, çok büyük bir oranda alt işveren firmalarının işe alma biçim ve sürelerinin yeniden bir hukuki forma oturtulması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu cevap, taşeron işçileriyle gerçekleştirilen birebir görüşmeler sırasında öğrenilmiş bir durumun yansımasıdır. Gerçekten taşeron işçileri, işe alım süreçlerinin liyakat esasına dayalı sistematik bir süreç olmadığını ve işe alınmaları nedeniyle kendilerini işverene karşı *borçlu ve sorumlu* hissettiklerini sıkça belirtmişlerdir.

## ✓ Ücretler Zamanında Ödenmiyor!

Grafik 3.10.



Taşeron işçilerinin neredeyse üçte ikisi ücretlerinin düzenli bir şekilde ödenmediğini belirtmişlerdir. Bu noktada devletin düzenleyici ve denetleyici rolünün eksikliğinin hissedildiği söylenebilir.

Kendilerini düşük ücretlerin ve güvencesizliğin baskısı altında hisseden işçilerin düşük ücretlerini bile zamanında alamamaları trajik bir durumu ortaya çıkarmaktadır.

✓ **Türkiye’de taşeron uygulaması genel işçi ücretlerini aşağıya çekiyor!**

Bugün Türkiye’de uygulandığı şekliyle taşeron işçiliği, işçi ücretlerini alt işverenin keyfi ücret uygulamasına yol açmaktadır. Son otuz yılda tüm dünyada hâkim olan iktisadi anlayış, Türkiye’de *dibe doğru yarış* politikalarının bir sonucu olarak taşeron sistemi aracılığıyla ücretlerin düşmesine neden olmuştur.

**Grafik 3.11.**



Taşeron işçileri, büyük bir çoğunlukla kendi istihdam biçimlerinin ücretlerde bir düşüşe neden olduğu kanısındadırlar. Bu bağlamda taşeron işçiliğinin ücret adaletsizliğin asıl sorumlusu olduğuna dair görüşler de büyük bir haklılık payı olduğunu söylemek doğru olacaktır.

### ✓ Taşeron Sistemi Güvencesiz ve Esnek!

Türkiye’de taşeron işletmeciliği adeta işçileri güvencesiz çalışmaya mecbur etmek üzere tasarlanmıştır. İşin güvencesiz ve esnek karakteri verilerden açıkça anlaşılmaktadır.

Grafik 3.12.



Anket sonuçları, işçilerin %82,4'ünün taşeron işçiliğinin esnek ve güvencesiz bir çalışma modeline yaslandığını düşündüğünü göstermektedir. Bu soruya aksi yanıt verenlerin oranı yalnızca %11,6 iken işçilerin %6,1'i ise incelenen konu hakkında kararsız kalmışlardır.

## ✓ Taşeron İşçilik Düşünüldüğü Gibi Çalışma Hayatında Verimliliği ve Kaliteyi Artırmıyor!

Başlangıçta tüm iddialara rağmen, Türkiye uygulamasında taşeron işletmeciliğinde kalite ve verimliliğin artacağı iddiasını destekleyecek örnek yok gibidir. Tam tersine, taşeron işçiler yasa dışı olarak asıl işte çalıştırılarak toplam kalite düzeyinin düşmesine sebep olmaktadır. Bu durum çağdaş işletmeciliği ile uyumlu değildir.

Grafik 3.13.



Araştırmada ortaya çıkan taşeron işçiliğinin üretimde ve hizmette verimliliği ve kaliteyi arttırdığına dair tutumlar üzerine bir değerlendirme yapıldığında, işçilerin önemli bir kesiminin bu görüşe katılmadığı anlaşılmaktadır. İşçilerin önemli bir kısmı kadrolu işçilere göre daha fazla ve yoğun çalışmaları nedeniyle yaptıkları işin verimliliğinin ve kalitesinin daha yüksek olduğunu söylerken; çoğu genel bir değerlendirme yaparak bu görüşe katılmamışlardır.

#### IV. SOSYAL GÜVENLİK SORUNLARI VE İŞ GÜVENLİĞİ

Taşeron işçiliğinin karşı karşıya bulunduğu en önemli sorun; başta iş güvenliği ve çalışma şartlarını da kapsayan iş sağlığı ve güvenliği sorunlarıdır. Taşeron işletmesi, iş sağlığı ve iş güvenliği harcamalarını maliyet artırıcı bir unsur olarak gördüğü için işçileri bu güvenceden mahrum, sağlıksız bir iş ortamında çalıştırarak açıkça risk altına sokmaktadır.

#### ✓ Taşeron İşçiliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hak Getire!

Taşeron işçiliğinin uygulandığı alanlarda yaygın olarak göze çarpan en önemli sorun, bütünüyle güvencesiz bir ortamda çalıştırılmaktır. İşveren işçiyi bir nesne olarak görmekte, onun insani olarak korunması gerektiği fikrine inanmamaktadır.

Grafik 4.1.



Taşeron işçileri, %70'den fazla bir oranla iş sağlığı ve güvenliklerinin bulunmadığını düşünmektedirler. Bu cevap, iş ve ücret güvencesine sahip olmayan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği bakımından da büyük bir sorunla karşı karşıya kaldıkları gerçeğini gözler önüne sermektedir. Nitekim yaşanabilecek her bir iş kazası işçilerin içinde buldukları durumu iyice zora sokacaktır.

**Grafik 4.2.**



Taşeron işçileri, %80'den daha yüksek bir oranla iş güvenliği koşullarının kadrolu işçilerden daha kötü olduğu düşüncesindedirler. Adaletin olmadığı düşüncesinin taşeron işçiler tarafından genel bir kabul gördüğü görülmektedir.

### ✓ Sosyal güvenlik hakkının kullanımında sorunlar var!

Diğer güvencelerinin aksine Türkiye’de taşeron işçileri, nispeten daha iyi şartlarda sosyal güvenlik imkânlarına sahiptirler. Ancak bu durum, sosyal güvenliğe dair sorunların görmezden gelinmesine yol açmamalıdır. Çünkü ortaya çıkan veriler sosyal güvenlik hakkının kullanımında hatırı sayılır düzeyde sorunlar olduğunu göstermektedir.

**Grafik 4.3.**



Ankete katılan taşeron işçilerinin sosyal güvenlik sisteminin korunmasından yeterince yararlanıp yararlanamadıklarına dair görüşleri diğer sorun alanlarında ortaya çıkan verilere göre kısmen dengelidir. İşçilerin yarıya yakını bu soruya olumsuz yanıt verirken olumlu yanıt verenlerin oranı ise %45’ler düzeyindedir. Birbirine böylesine yakın oranlarla karşılaşılmasının temel nedeni, işçilere sürekli olarak işe giriş-çıkış işlemi yapılmasıdır. Bu durum işçilerin sosyal güvenlik haklarından yararlanmaları konusunda nispeten aksaklıklara yol açmıştır.

✓ İşçilerin sürekli bir sosyal güvenlik hakkı yok!

Grafik 4.4.

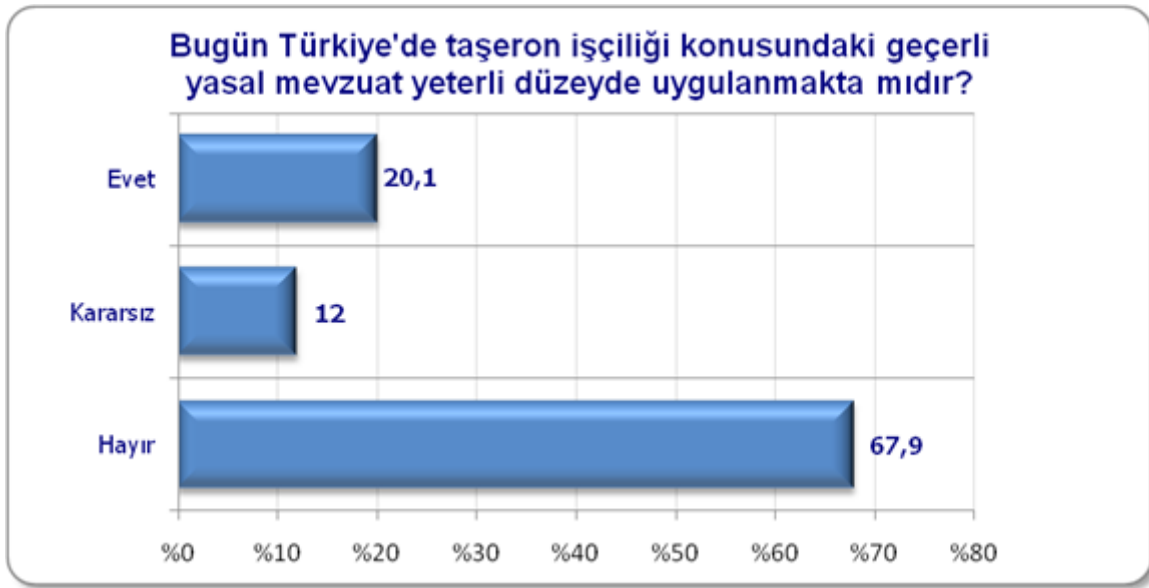


Taşeron işçilerinin çoğunluğu sürekli bir sosyal güvenlik hakkına sahip olmadıklarını düşünmektedirler. Bu cevap, iş güvencesi ile birlikte değerlendirildiğinde daha anlamlı hale gelmektedir. Özellikle yılsonu işten çıkarma-işe alma sürecinden kaynaklanan bazı sorunların yukarıdaki algının oluşumunu kolaylaştırdığı söylenebilir.

### ✓ Sorunlu Taşeron Mevzuatı Dahi Uygulanmıyor!

Elde edilen verilerden uygulamada kâğıt üzerinde zaten sorun çözme kabiliyeti olmayan mevzuat hükümlerine dahi uyulmadığı görülmektedir.

Grafik 4.5.

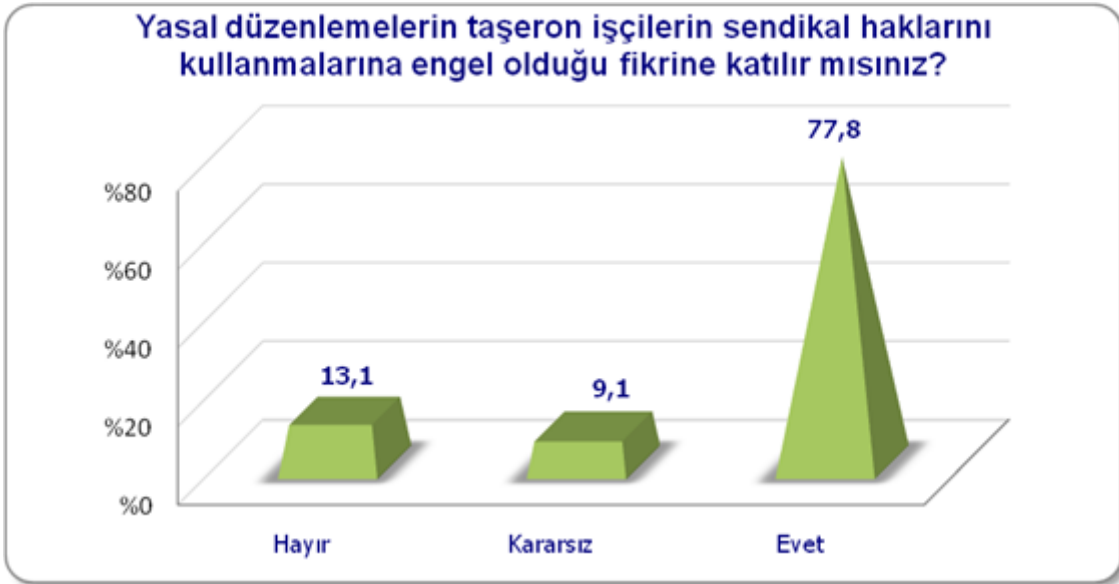


Ankete katılan işçilerin üçte ikisi Türkiye'de taşeron işçiliği hakkındaki yasal mevzuatın usulüne uygun bir şekilde uygulanmadığını düşünmektedirler. Yasal mevzuatın uygun bir şekilde uygulandığını düşünen işçilerin oranı ise ankete katılanların yaklaşık 5'te 1'dir. Bu çerçevede sorun yalnızca yasal mevzuatın eksikliğinden değil, uygulamadaki sorunlardan da kaynaklanmaktadır.

## ✓ Mevcut Mevzuat ve Fiili Durum Sendikalaşma Önünde Engel!

Türkiye’de bugün taşeron işçilerinin sendikalaşmasını engelleyen fiili bir durum söz konusudur. Mevcut mevzuat sendikalaşmayı adeta imkânsız hale getirmektedir.

**Grafik 4.6.**



Verilere göre taşeron işçilerinin büyük bir çoğunluğu, yasal düzenlemelerin sendikal haklarını kullanımları yönünde bir engel olduğu düşüncesindedirler. Yasal düzenlemelerin taşeron işçilerinin sendikal haklarını kullanmalarını engellediği yönündeki düşünce, sendikasızlaştırma politikalarının açık bir örneğidir.

### ✓ İşten Atılma Korkusu Sendikalaşmayı Engelliyor!

Sendika üyeliği, işçiler arasında işten atılma gerekçesi olarak algılanmaktadır. Bu tutumun oluşmasında asıl sebep işverenin tavrıdır.

**Grafik 4.7.**



Taşeron işçilerinin % 80'den fazlası, sendikal haklarını kullanmalarının işverenler tarafından bir işten çıkartma sebebi olarak görüldüğünü belirtmiştir. Bu noktada sendikal örgütlenme önündeki esaslı engelin işverenin tavrı olduğu bir kere daha net bir biçimde anlaşılabilir.

## ✓ Sendikaların Taşeron İşçilere İlgisi Henüz Çok Yeni!

Türkiye’de taşeron işçiliğinin yaygınlaşma sürecinde örgütlenme için engel oluşturan fiili koşullar sebebiyle işçiler ile sendikaların bir araya gelmesi mümkün olamamıştır.

**Grafik 4.8.**



İşçilerin neredeyse 4’te 3’ü, sendikaların taşeron işçilerin sorunlarına yeterli ilgiyi göstermediğini belirtmişlerdir. Bu çerçevede sendikaların politikalarını yalnızca üyeleriyle sınırlı tutmaları, bu noktada hem işçilerin sorunlarının karşılanması bakımından hem de sendikaların kendi güç potansiyellerini ortaya koymaları bakımından bir engel teşkil ettiği söylenebilir.

### ✓ Taşeron İşçiler Sendikalaşmanın Kendilerine Katkıda Bulunacağından Emin!

Taşeron işçilerin sendikalaşmaları halinde, çalışma şartlarının düzeleceğine ve sendikanın bu konuda daha ciddi katkı yapacağına inandıkları görülmektedir.

Grafik 4.9.



Ankete katılan işçiler, çok büyük bir oranla sendikal haklarını kullanmalarının önündeki engellerin kaldırılmasının çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlayacağını düşünmektedirler. Bu cevaptan hareketle işçilerin sendikal hakların kullanımının getirileri bakımından gerekli bilince sahip oldukları anlaşılmaktadır.

### ✓ Sendikalaşmada Mevzuat Yetersiz, Uygulama Kötü Niyetli!

Taşeron işçilerin sendikalaşmak istedikleri halde, mevcut mevzuatın buna imkân vermediği görülmekte, işverenin kötü niyetli davranışı ise üyeliği neredeyse imkânsız kılmaktadır.

Grafik 4.10.



Taşeron işçilerin çok büyük bir bölümü, sendikal haklarını kullanamamalarının asıl sebebi olarak yasal düzenlemelerdeki eksiklikleri görmektedirler. Bu cevap, önceki sorularda ulaşılan, yasal düzenlemelerdeki eksikliklerin giderilmesi talebiyle uyumlu bir sonuç ortaya koymaktadır.

Grafik 4.11.



Taşeron işçilerin % 80'den fazlası sendikal haklarını kullanamamanın asıl sebeplerinden biri olarak mevcut yasaların uygulamada yok sayılması olduğunu beyan etmişlerdir. Bu çerçevede yasaların daha adil hale getirilmesinin yeterli olmadığı, uygulamadan kaynaklanan sorunların da çözülmesi gerektiği açıktır.

### ✓ Sorunların Çözümünde Sendikadan Beklenti Yüksek!

Türkiye’de taşeron işçileri ile sendikalar arasındaki ilişkinin geç kurulmasına karşın, bugün işçilerin sendikalardan beklentilerinin yüksek bir düzey olduğu görülmektedir. Bu sonuç önümüzdeki dönemde bu alanda sendikal örgütlenmenin gittikçe artabileceğine dair bir işaret olarak kabul edilebilir.

**Grafik 4.12.**



Verilerden anlaşıldığı kadarıyla taşeron işçilerin tamamına yakın bir kısmı, sorunlarının çözümü için işçi sendikalarından yeni öneriler beklemektedirler. Yukarıdaki grafik diğer yandan sendikaların taşeron sorunlarına ilişkin henüz daha beklenen etkinlik düzeyinin oldukça gerisinde olduklarını göstermektedir.

## ✓ Sendikalaşma İş Güvencesinin Garantisi Olarak Görülüyor!

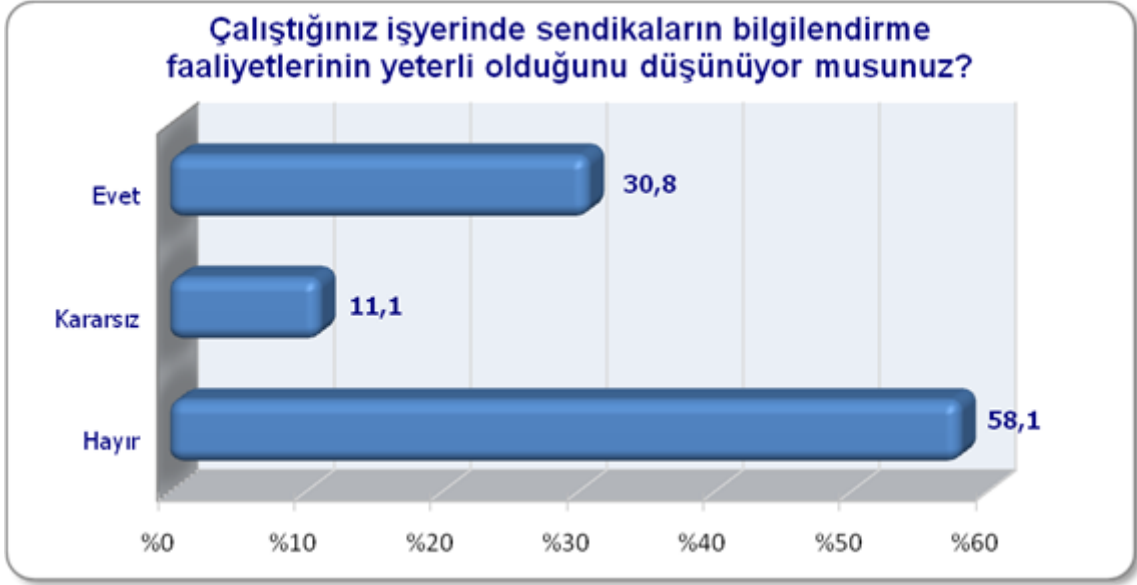
Türkiye’de taşeron işçileri için sendikalı olmak iş güvencesinin ve dolayısıyla buna bağlı olarak elde edilecek diğer tüm hakların kazanılması noktasında anahtar bir unsur olarak görülmektedir.

Grafik 4.13.



Taşeron işçilerinin büyük bir çoğunluğu, sendikalı olmalarının iş güvencelerini arttıracığı düşüncesindedirler. Sendikal bilinç düzeyindeki yükseklik bu soruya verilen yanıtlarla bir kez daha somutlaşmaktadır. Kolektif dayanışma bilinciyle hareket edilmesinin iş güvencesi üzerinde yaratacağı etki, işçiler tarafından önemli görülmektedir.

Grafik 4.14.

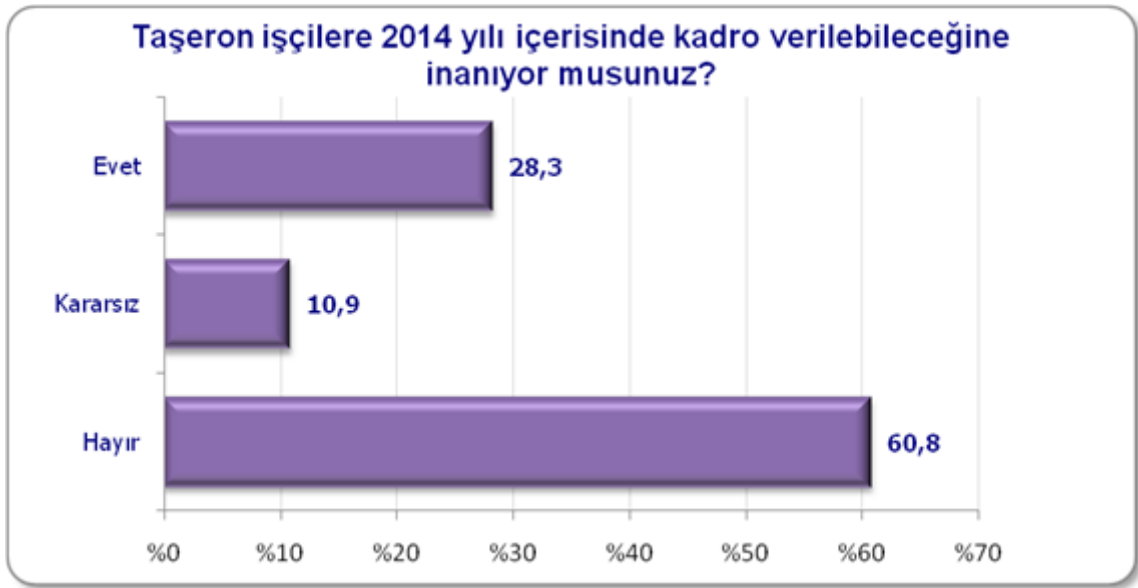


Taşeron işçilerinin çoğu, çalıştıkları işyerinde sendikaların bilgilendirme faaliyetlerinin yeterli olmadığını belirtmişlerdir. İşçilerin sendikalardan beklentilerinin oldukça yüksek olmasına rağmen sendikaların bilgilendirme faaliyetleri bakımından gördükleri yetersizlik, sendikaların üzerinde çalışması ve proje geliştirmesi gereken bir sorun olarak görülmelidir. Sendikalaşma eğilimlerindeki düşüşün sebeplerinden birini de bu eksiklik alanı oluşturmaktadır.

### ✓ Kadro Verileceğine İnanç Zayıf!

Kamuoyunda sık sık gündeme gelen taşeron işçilerine kadro verileceğine dair iddiaların işçiler arasında ciddi bir beklentiyi yaratmadığı anlaşılmaktadır.

**Grafik 4.15.**



Taşeron işçilerin neredeyse üçte ikisi, en büyük sorunları olarak gördükleri kadro sorununun 2014 yılı içerisinde çözülemeyeceğini belirtmişlerdir. Bu soruya verilen yanıtlar büyük bir çaresizliği ve umutsuzluğu yansıtmaktadır.

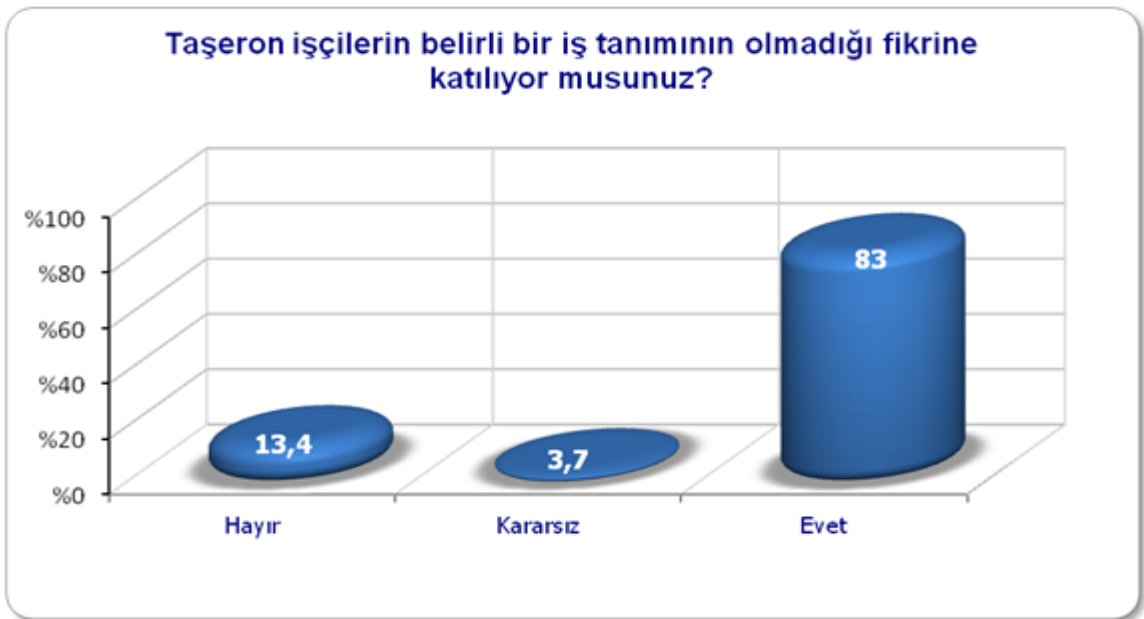
## V. İŞ ORTAMI: HER İŞTE ÇALIŞTIRMA, ÇATIŞMA VE UYUMSUZLUK

Taşeron işçiliğinin işyerinde verimliliği, uyumu ve bütünleşmeyi artıracığına dair iddiaların bu araştırmanın verileri dikkate alındığında gerekli mesnetten yoksun olduğu anlaşılmıştır. Tam tersine uygulamanın yıllar içinde işyerlerinde uyumsuzluk, bölünme ve çatışmaya yol açmış görünmektedir.

### ✓ “Her İşte Çalıştırıyoruz Abi!”

Mevzuat gereği taşeron işçiler, yalnızca belirlenmiş işlerde çalıştırılmaları gerekirken, fiili durumda çeşitli işlerde çalıştırılmaktadır. Bu durum, işçilerin işyerine aidiyetini zayıflatırken, belirli işlerde uzmanlaşmalarını da engellemektedir.

Grafik 5.1.



Araştırmaya katılan taşeron işçilerin her beş işçiden dördü belirli bir iş tanımının bulunmadığını düşünmektedir. İş tanımlarının olmaması halinde işçiler, işverenin istediği diğer tüm işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

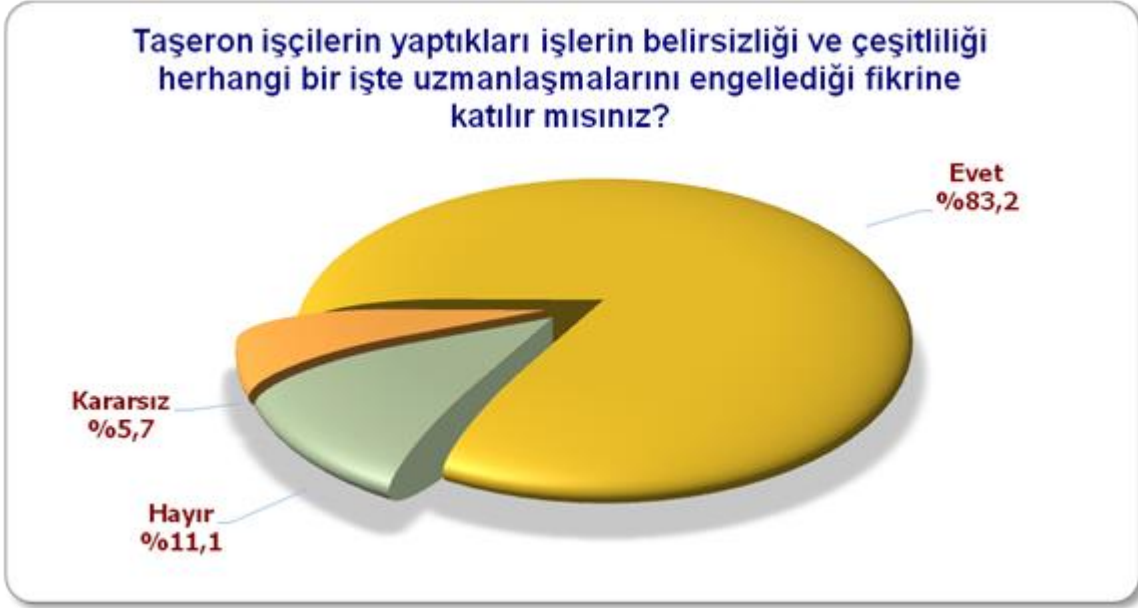
**Grafik 5.2.**



Taşeron işçilerin % 83,1'i çoğunlukla sözleşmelerde yer alan iş tanımlarına uyulmadığını düşünmektedir. Sözleşmede yer alan iş tanımlarına uyulduğunu düşünenlerin oranı ise sadece % 12'dir. Taşeron işçileri ilgilendiren en önemli problemler arasında sözleşmelerde yer alan iş tanımlarına uyulmamasını saymak mümkündür.

## ✓ Her İşte Çalıştırılma Uzmanlaşmayı Engelliyor!

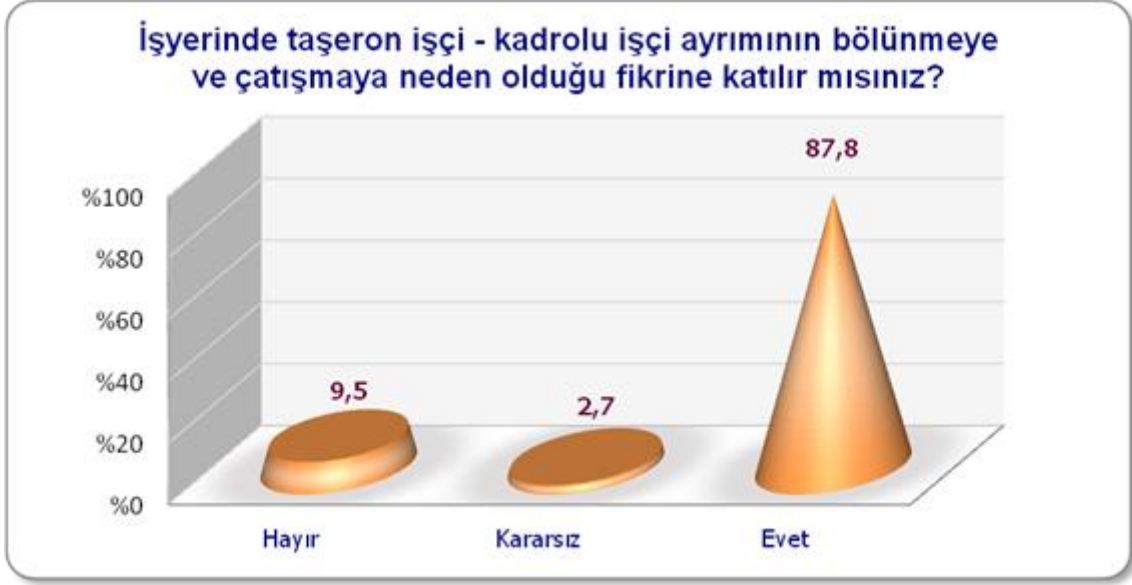
Grafik 5.3.



Taşeron işçilerin % 83,2'si iş tanımlarından kaynaklanan belirsizlikten dolayı herhangi bir işte uzmanlaşmalarının engellediğini düşünmektedir. Çalışma kıdeminin işyerlerinde belirli alanlarda çalışanların uzmanlaşmasını getirdiği bilinmektedir. Oysa taşeron işçileri bakımından bunun böyle olmadığı ortaya çıkan verilerden açıkça anlaşılmaktadır.

## ✓ Taşeron Uygulaması İşyerinde Çatışmaya Yol Açıyor!

Grafik 5.4.



Taşeron işçilerin % 87,8 gibi çok büyük bir oranı işyerinde taşeron – kadrolu işçi ayırımının çatışmaya yol açtığını düşünmektedir. İşyerinde böyle bir ayırımın çatışmaya yol açmadığını düşünenlerin oranı ise sadece % 9,5'tir. Ortaya çıkan veriler, çeşitli sebeplerle beklenebilecek sorunlardır. Taşeron uygulaması maalesef zaman içerisinde işyerinde çalışma barışına karşı tehdit haline gelmiştir.

## ✓ Taşeron İşçilerin Çalışma Şartları Kadrolulara Göre Daha Ağır!

İşyerinde çalışanlar açısından eşit düzeyde çalışma şartlarının tüm işçilere sunulması beklenirken, taşeron işçilerin çalışma şartlarının diğer işçilerden daha ağır olduğu bilinmektedir.

**Grafik 5.5.**



Araştırma sonuçlarına göre taşeron işçilerin sadece %7'si kadrolu işçilerden daha iyi şartlara sahip olduklarını düşünmekte iken, bu durumun tersini düşünenlerin oranı %90'dır. İster istemez taşeron ve kadrolu işçi arasındaki bu kadar büyük bir imkân farklılığı işyerinde memnuniyetsizlik, verimsizlik ve çatışma gibi çok yönlü sonuçlar doğurmaktadır.

## ✓ Taşeron İşçiler İşyerinde Ayrımcılıkla Karşı Karşıya Kaldıklarını Düşünüyorlar!

Taşeron işçiler, diğer çalışanlar ve yöneticiler tarafından ayrımcılığa tabi tutulduklarını ifade etmektedirler.

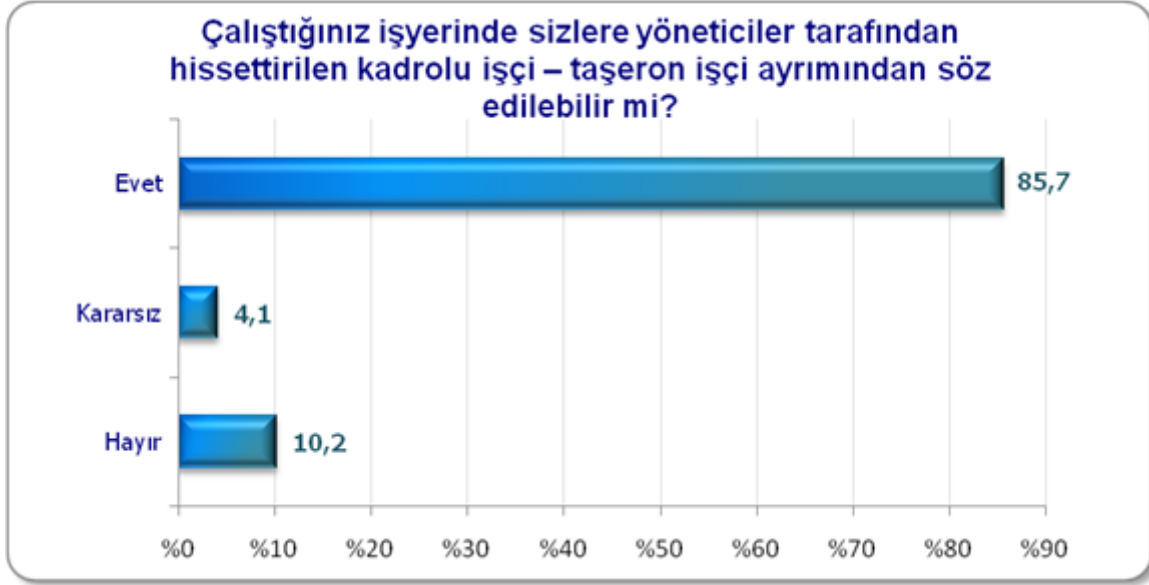
Grafik 5.6.



Taşeron işçilerin %90,3'ü, içinde buldukları olumsuz şartların işyerinde ayrımcılık algısı yarattığını düşünmektedir. Aslında ayrımcılığa dair kamuoyunda var olan algı araştırma verileri ile doğrulanmış olmaktadır. Bir başka bağlamda düşünüldüğünde bu tablo ILO'nun ilgili sözleşmelerinin açıkça ihlali anlamına gelmektedir.

## ✓ Yöneticiler Ayrımcılık Yapıyor!

Grafik 5.7.

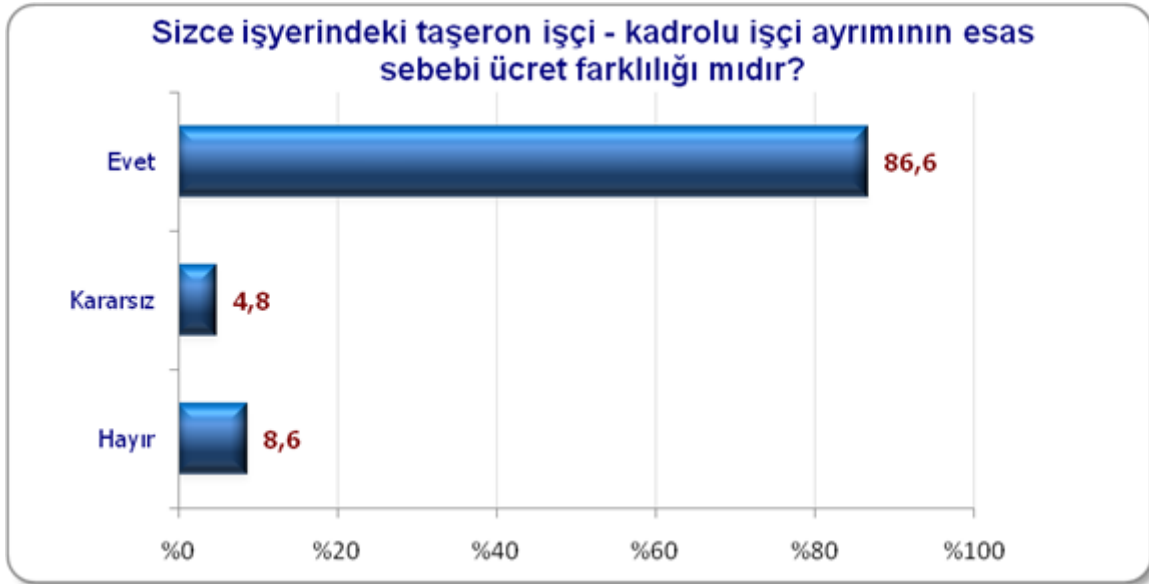


Araştırmaya katılan taşeron işçilerin %85,7'si kendilerine yöneticiler tarafından kadrolu – taşeron işçi ayrımının hissettirildiğini düşünmektedir. Hiç kuşku yok ki işyerinde bu algının bu kadar yüksek olması çatışma ve bölünmeyi ciddi anlamda tetikleyecektir.

### ✓ İşyerinde Ayrımcılığın Asıl Sebebi: Düşük Ücret!

Araştırma sonuçlarından anlaşıldığı kadarıyla taşeron işçiler ile kadrolu işçiler arasında ayrımcılık algısı yaratan en önemli sebebin ücret farklılıkları olduğu görülmektedir.

**Grafik 5.8.**



Araştırmaya katılan işçiler arasında, işyerinde kadrolu işçi – taşeron işçi arasındaki bölünme ve çatışmanın büyük ölçüde ücret farklılığından kaynaklandığını düşünenlerin oranı %86,6 gibi büyük bir çoğunluğa karşılık gelmektedir. İşyerinde düşük ücret ve ayrımcılık işçiler açısından çok önemli bulunmakta, birçok negatif değerlendirme bu iki konu üzerine bina edilmektedir.

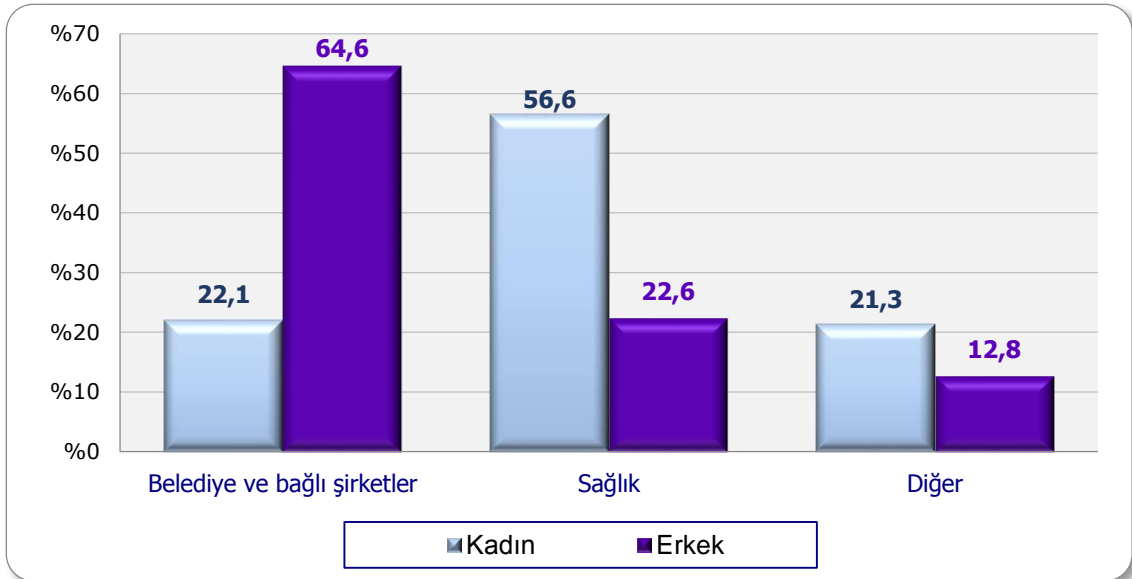
## VI. DİKKAT ÇEKİCİ BAZI SONUÇLAR

Yukarıda paylaşılan genel nitelikli verilerin birbirleri ile mukayeseli incelemelerinden ilginç sonuçlar elde edilmiştir. Bu kısa raporda onlardan bazıları aşağıda paylaşılmıştır.

### ✓ Belediyelerde Erkek, Sağlıkta Kadın Taşeron İşçiler Çoğunlukta!

Bilindiği gibi taşeron işçilerinin güvence koşullarının en düşük olduğu sektörlerin başında sağlık gelmektedir. Araştırmaya katılan işçilerin yalnızca %20'sinin kadınlardan oluştuğu düşünüldüğünde sağlık sektöründeki taşeron işçileri arasında kadınların oranının oldukça yüksek olması dikkat çekmektedir.

**Grafik 6.1: Cinsiyete ve Sektörlere Göre Dağılım**



Cinsiyet ile çalıştıkları sektörler grafiğine baktığımız zaman erkek taşeron işçilerin %64,6'sının belediye ve bağlı şirketlerde çalıştıklarını görmekteyiz. Belediye ve bağlı şirketlerde çalışan kadın taşeron işçilerin oranı ise sadece %22,1'dir. Bu farklılığın sağlık sektörü için tam tersi bir durumda olduğu dikkat çekmektedir. Sağlık sektöründe çalışan taşeron işçilerin %56,6'sının kadın, %22,6'sının ise erkek olduğu görülmektedir.

### ✓ Kadın İşçiler Erkek İşçilere Göre Taşeron İşçiliğini Çok Daha Verimsiz Buluyor!

Kadın taşeron işçilerin ağırlıklı olarak sağlık sektöründe çalıştıkları göz önüne alındığında, üretimde ve hizmette kalite ve verimlilik algılarının erkeklere oranla farklılaşması anlaşılabilir. Bu durumu aşan bir biçimde kadın işçiler, taşeron uygulamasına erkek işçilerden daha şiddetli karşıdır.

**Grafik 6.2: Cinsiyete Göre Üretimde ve Hizmette Kalite ve Verimlilik Algısı**

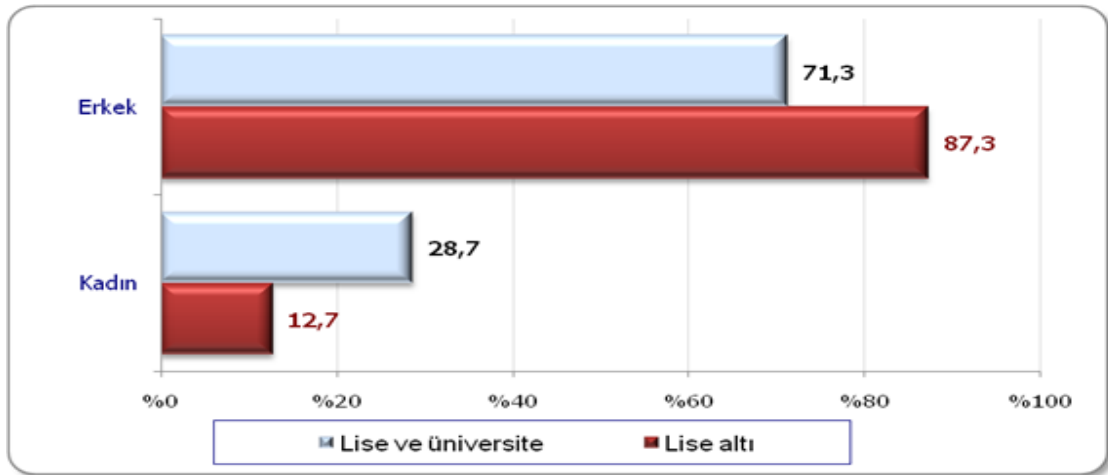


Diğer yandan taşeron işçilerin üretimde ve hizmette verimliliği ve kaliteyi artırdığı düşüncesinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Kadın taşeron işçilerin %48,9'u kaliteyi ve verimliliği artırdığını düşünmekte iken, bu oran erkek taşeron işçilerde sadece %39'da kalmaktadır.

### ✓ Taşeron İşçiler İçerisinde Kadın İşçiler Erkek İşçilere Göre Daha Eğitilmiş!

Yukarıdaki veriler dikkate alındığında kadın taşeron işçilerin erkek işçilere göre hem daha yüksek eğitim seviyesine sahip oldukları hem de ağırlıklı olarak çalıştıkları sağlık sektörü bağlamında düşünüldüğünde daha düşük ücret ile çalışmalarını dikkat çekmektedir.

**Grafik 6.3:**

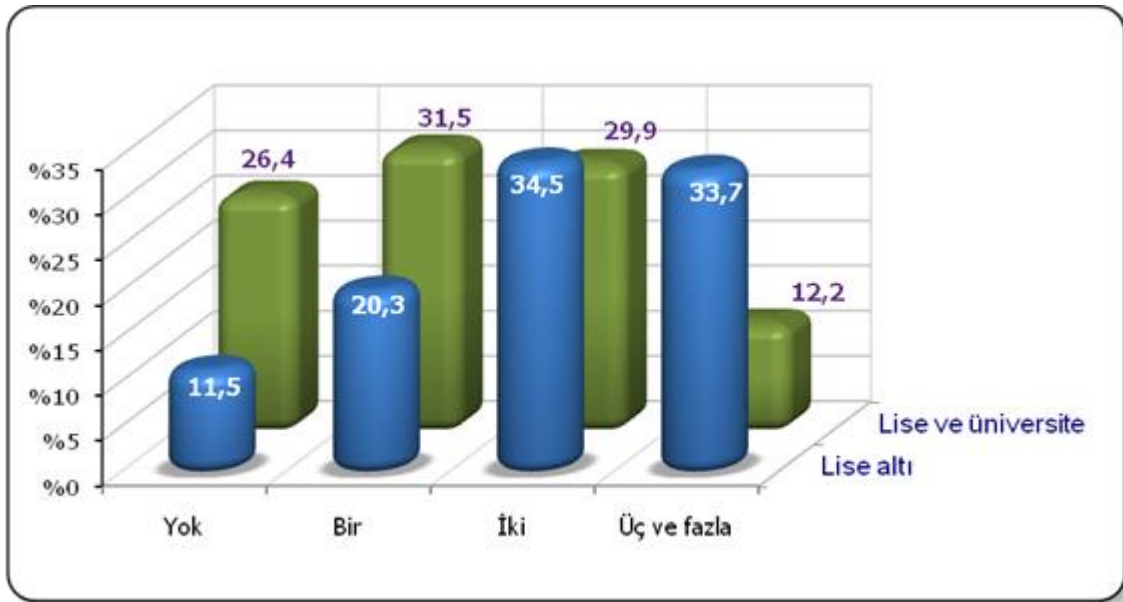


Taşeron işçilerin eğitim düzeyleri cinsiyet temelinde incelendiğinde lise altı eğitim düzeyindekilerin %12,7'sinin kadınlardan ve geriye kalan %87,3'ününse erkeklerden meydana geldiği görülmektedir. Lise ve üniversite düzeyinde ise kadınların oranı artmakta ve %28,7'ye yükselmektedir. Ankete katılan işçiler içerisinde kadınların oranının %20 olduğu düşünüldüğünde lise ve eğitim düzeyinde kaydedilen bu %28,7'lik oranın oldukça anlamlıdır.

### ✓ Genelde Olduğu Gibi Taşeron İşçilerinde de Eğitim Düzeyi Arttıkça Çocuk Sayısı Azalıyor!

Türkiye'de konu ile ilgili olarak yapılan diğer çalışmalarla benzer şekilde taşeron işçileri arasında da eğitim düzeyi arttıkça çocuk sayısının azaldığı eğilimi görülmektedir.

**Grafik 6.4: Eğitim Durumuna Göre Çocuk Sayısı**



Araştırmaya katılan işçilerin çocuk sayıları eğitim durumlarına göre daha detaylı ele alındığında lise altı eğitim düzeyindekilerin %34,5'inin iki çocuğa sahip oldukları görülmektedir. Bunu çok düşük bir fark ile üç ve daha fazla çocuğu olan işçiler izlemektedir. Lise altı eğitim düzeyindeki işçilerin %20,3'ünün tek çocuğu varken bu eğitim düzeyinde yer alan işçilerin %11,5'inin çocuklarının olmadığı tespit edilmiştir. Lise ve üniversite mezunlarında ise sonuçlar hayli farklıdır. Bu eğitim düzeyine sahip işçilerin %31,5'inin tek çocuğu varken iki çocuğu olan işçilerin oranı ise %29,9'dur. Lise ve üniversite düzeyinde eğitim almış işçilerin %26,4'ünün hiç çocuğu yoktur. Bu eğitim grubunda yer alan işçiler içerisinde üç ve daha fazla çocuğu olanların oranı ise %12,2'dir. Bu sonuçlar, Türkiye geneli için yapılan çalışmalarda *eğitim düzeyi ile çocuk sayısı arasında ters orantının var olduğuna dair* tespitleri teyit etmektedir.

### ✓ Sektörlere Göre Eğitim Düzeyi Farklılaşıyor!

Belediyelerde çalışan taşeron işçilerinin çoğunluğunun eğitim düzeyi lise altı iken, sağlık sektöründe lise üstüdür. Bu sonuç iki sektör arasında oldukça ciddi bir eğitim farklılaşması olduğunu işaret etmektedir.

**Grafik 6.5: Sektörlere Göre Eğitim Düzeyi**



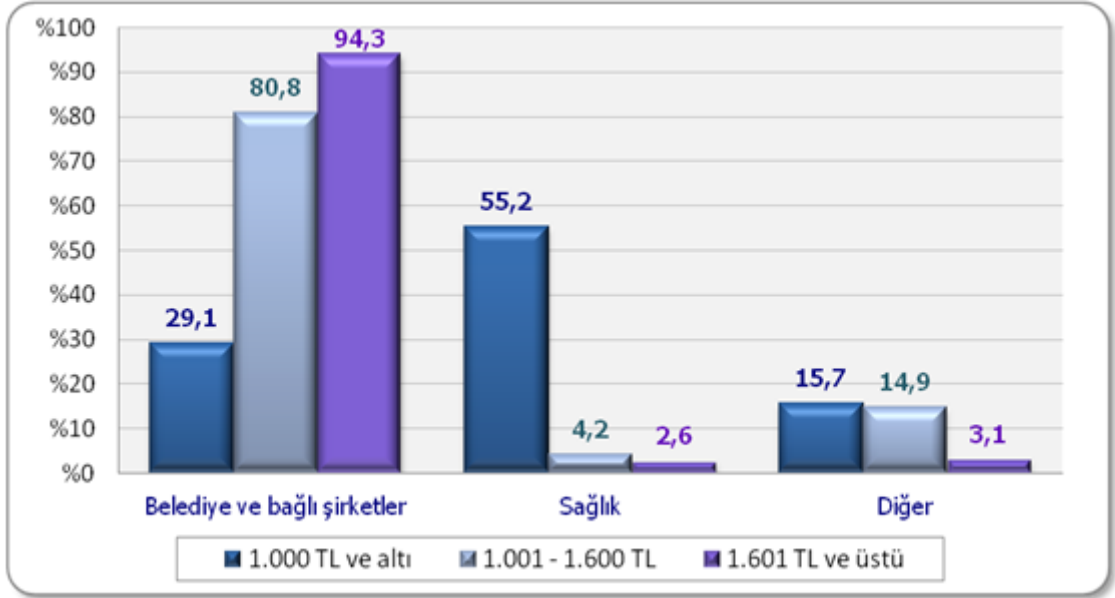
Ankete katılan işçilerin eğitim düzeyleri çalıştıkları sektörler bağlamında incelendiğinde lise altı eğitim düzeyindekilerin %64,6'sının belediyelerde ve bağlı şirketlerde, %22,5'inin sağlık sektöründe ve %13'ününse diğer sektörlerde çalıştıkları tespit edilmiştir. Lise ve üniversite mezunlarında ise sıralama değişmemekle birlikte oranların hayli farklılaştığına tanık olunmuştur.

Bu çerçevede lise ve üniversite düzeyinde eğitim almış işçilerin %45,7'sinin belediyelerde ve bağlı sektörlerde, %37,8'inin sağlık sektöründe ve geriye kalan %16,5'ininse diğer sektörlerde çalıştıkları anlaşılmıştır. Buradan hareketle, özellikle sağlık sektöründe çalışan işçilerin belediyelerde ve bağlı şirketlerde çalışan işçilere kıyasla görece daha yüksek eğitim düzeyine sahip oldukları söylenebilir.

## ✓ Belediyelerde Ücretler Sağlık Sektöründen Daha Yüksek!

Belediye ve sağlık sektörlerinde daha önce gözlemlenen temel farklılıkları ücret seviyeleri bakımından da varlığını sürdürmektedir.

**Grafik 6.6: Sektörlere Göre Ücret Seviyeleri**

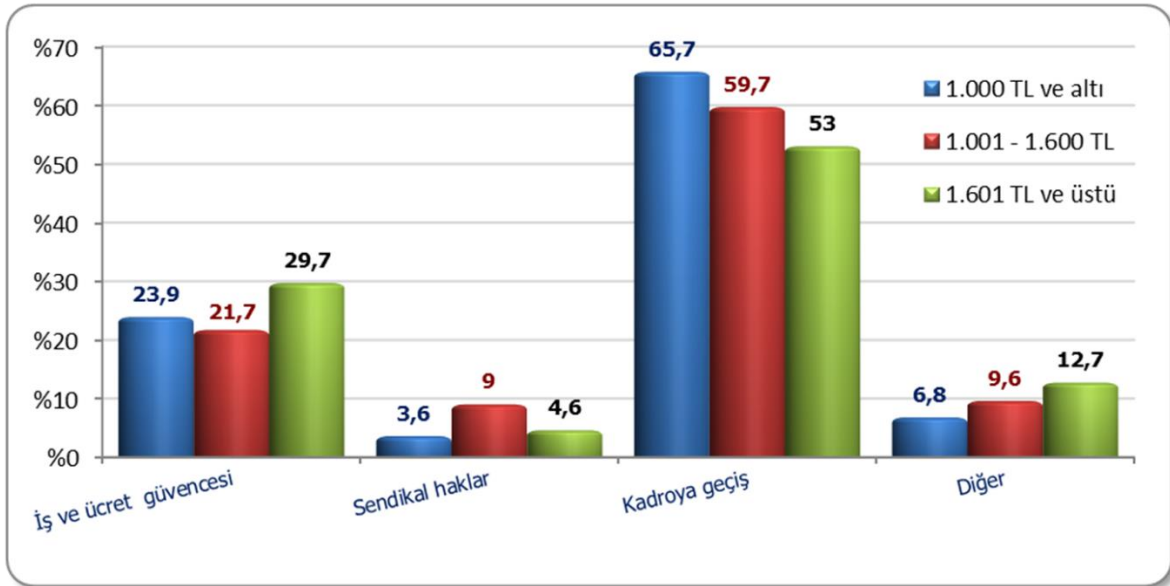


Ankete katılan işçilerin sektörel dağılımından bağımsız olarak, asgari ücret düzeyinde gelir elde edenlerin yarıdan fazlasının sağlık sektöründe çalıştıkları görülmektedir. Bunu belediyelerde ve bağlı şirketlerde ve diğer sektörlerde çalışanlar izlemektedir. Bu soruya verilen cevaplar, belediyelerde ve bağlı şirketlerde çalışanların ücret koşullarının görece daha iyi olduğunu da göstermektedir.

## ✓ Ücretler Düşükçe Kadro Sorunu Daha Derinden Hissediliyor!

En önemli sorun tercihi farklılaşmamakla birlikte, düşük ücretli taşeron işçilerinin *kadroya geçişi* diğerlerinden daha büyük bir sorun olarak gördükleri gözlemlenmektedir.

**Grafik 6.7: Ücret Seviyelerine Göre En Önemli Sorun Algısı**

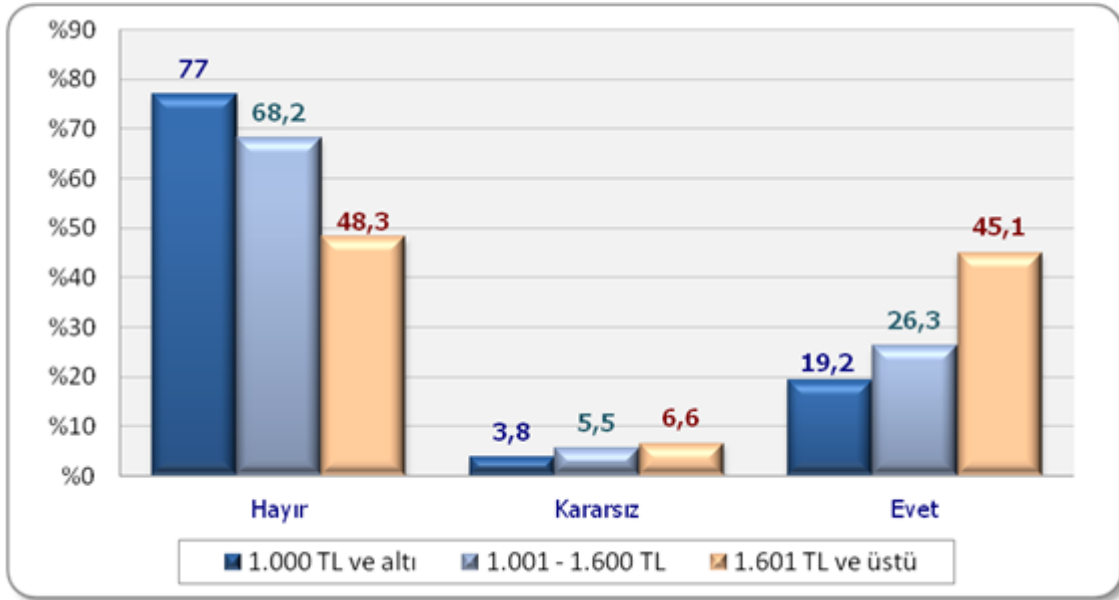


Taşeron işçilerinin en önemli sorun tercihlerinin ücretlerde yaşanan farklılıklardan oransal olarak etkilenmekle birlikte, sıralama bakımından bir sapma göstermediği görülmektedir.

## ✓ Ücret Düzeyi Yükseldikçe İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Değişiyor!

Taşeron işçilerinin ücret düzeyi yükseldikçe iş sağlığı ve güvenliği algıları da farklılaşmaktadır.

**Grafik 6.8: Ücret Düzeylerine Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı**

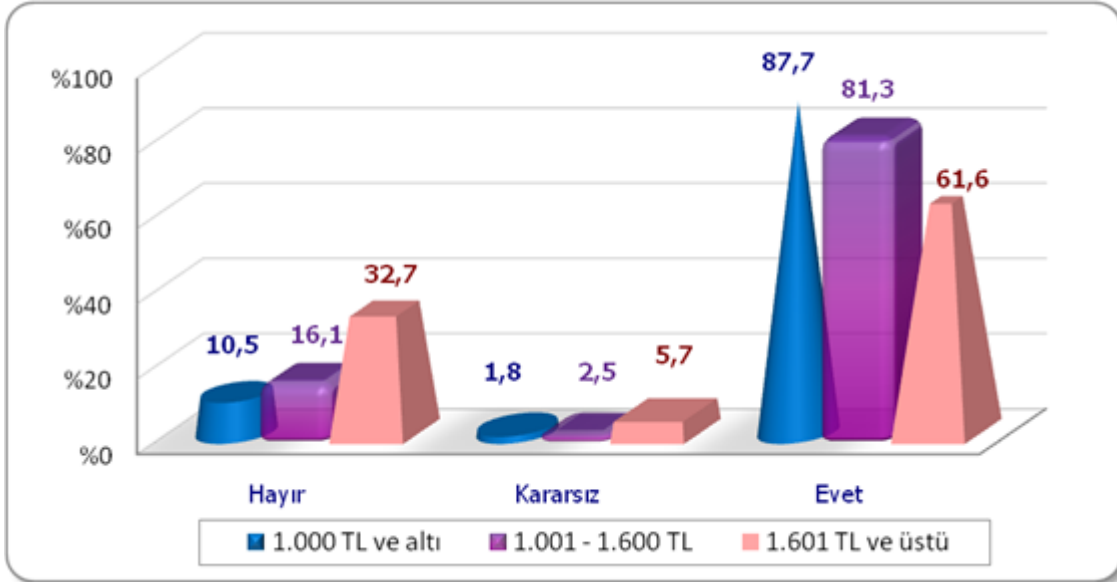


Taşeron işçilerinin ücret düzeyi yükseldikçe iş sağlığı ve güvenliğine sahip olduklarına dair algıları da gelişmektedir. Burada ücretler-iş sağlığı ve güvenliği ilişkisinde oransal bakımından ciddi farklar söz konusudur. Gerçekten 1.000 TL ve altı net ücret elde eden işçilerin yaklaşık %80'i iş sağlığı ve güvenliğine sahip olmadıklarını belirtirken, 1.001-1.600 TL aralığında bu oranı %70'lere yaklaşmakta ve 1.601 TL üzerinde ise %50'lerin altına düşmektedir.

✓ **Ücret Seviyesi Yükseldikçe İş Güvenliği İyileşiyor!/  
Düşük Ücretliye İş Güvenliği De Yok!**

İşverenler, son dönemde maliyetleri düşürme politikaları ile düşük ücretle çalıştırdıkları taşeron işçilerin iş güvenliği koşullarını da önemsemiyorlar.

**Grafik 6.9: Ücret Düzeylerine Göre İş Güvenliği Koşulları Algısı**

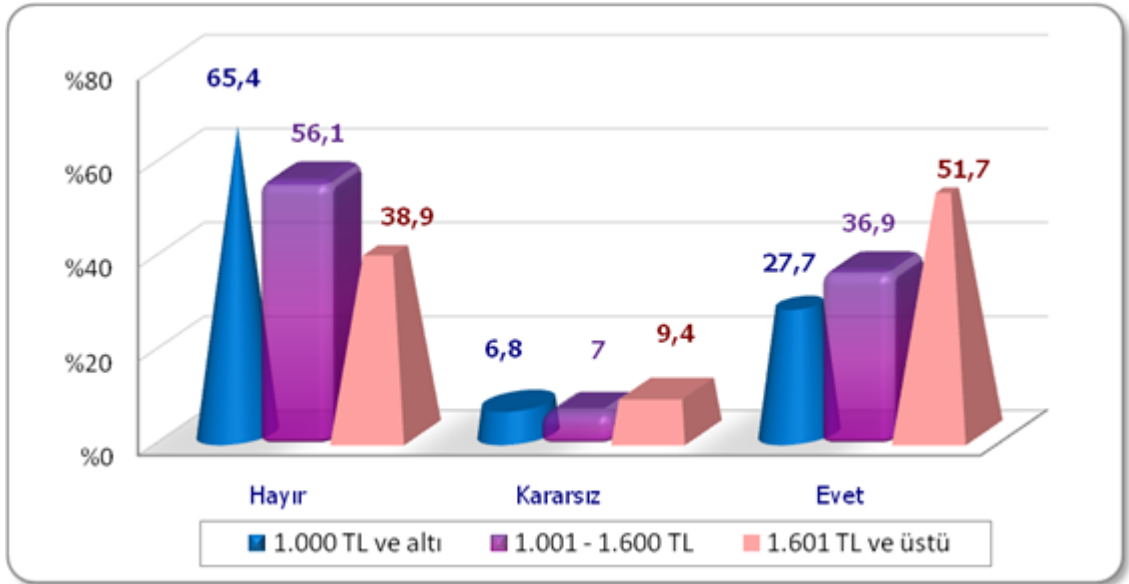


Taşeron işçilerin aylık elde ettikleri net ücretler, iş güvenliği koşullarının kadrolu işçilerden daha kötü olduğuna dair soruya verilen cevaplarla birlikte ele alındığında ücret düzeyi arttıkça, konuyla ilgili olumsuz algının azaldığını gözler önüne sermektedir. Gerçekten 1.601 TL ve üzerinde ücret elde eden işçilerin %60'dan biraz fazlası, iş güvenliği koşullarının kadrolu işçilerden daha kötü olduğunu düşünürken, ücretler azaldıkça bu oran artış göstermektedir.

### ✓ Düşük Ücret - Aksayan Sosyal Güvenlik!

Türkiye'deki daha yüksek ücret seviyelerinden istihdam edilen taşeron işçiler sosyal güvenlik haklarından sürekli bir şekilde yararlanırken, düşük ücret seviyesindeki işçilerin iş güvencelerinin de düşük olması nedeniyle bu haklarından tam anlamıyla yararlanamadıkları görülmektedir.

**Grafik 6.10: Ücret Düzeylerine Göre Sürekli Sosyal Güvenlik Algısı**

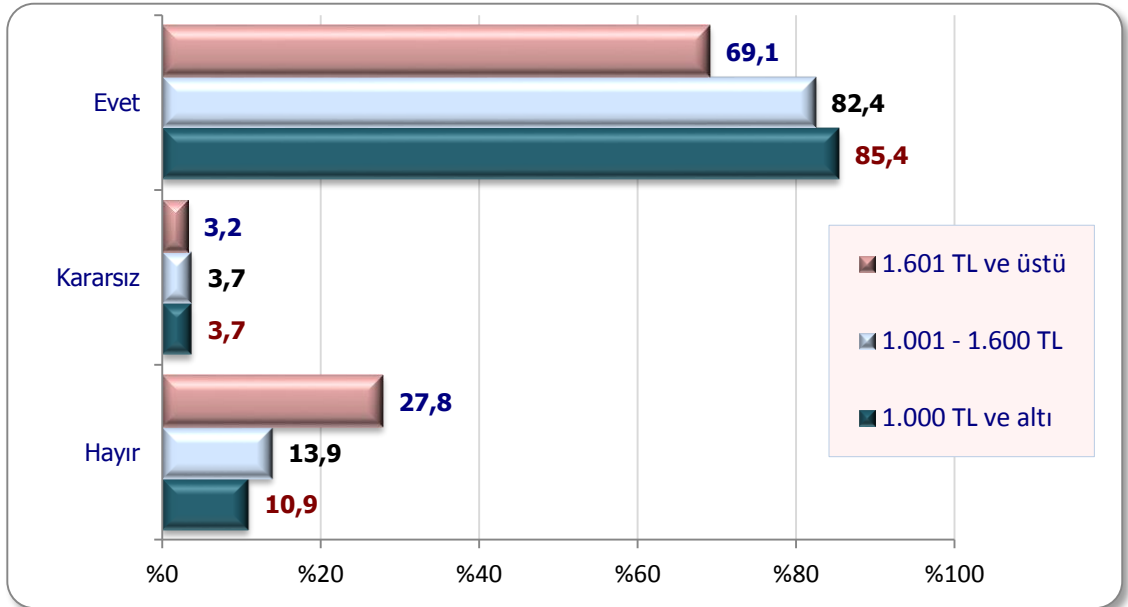


Taşeron işçilerin ücretler düzeyi arttıkça taşeron işçilerin sürekli bir sosyal güvenlik hakkına sahip olduklarına dair görüşleri de olumlu bir seyre doğru girmektedir. 1.000 TL altında ücret elde eden işçilerin %60'ından fazlası sürekli bir sosyal güvenlik hakkına sahip olmadıklarını belirtirken bu oran 1.001-1.600 TL aralığında %55'lere ve 1.601 TL üzerinde %40'lar civarına gerilmektedir.

### ✓ Düşük Ücretlinin İş Tanımı Yok!

Araştırma sonuçlarından taşeron işçilerin elde ettikleri aylık net ücretlerine göre farklılaşan bir iş tanımı algısının olduğu görülmektedir. Bunun esas nedenini işverenin düşük ücret ile çalışan işçilere kendi işleri dışındaki diğer tüm işleri de yaptırabiliyor olmaları olabilir.

**Grafik 6.11: Ücret Düzeylerine Göre İş Tanımı Algısı**

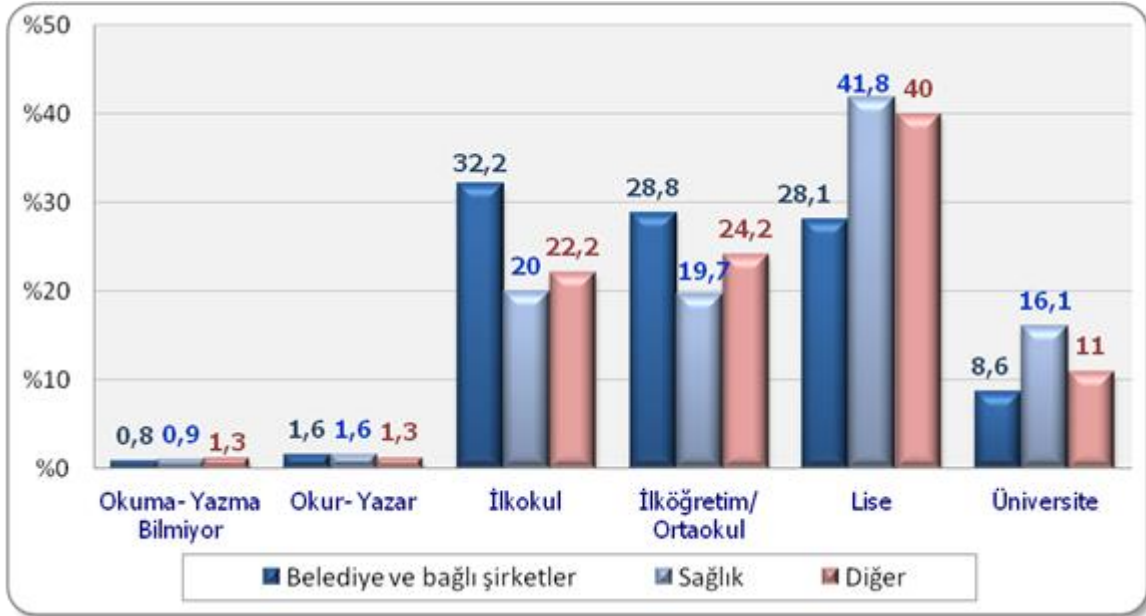


Ücret düzeyi arttıkça taşeron işçilerinin iş tanımlarına dair görüşleri ciddi şekilde farklılaşmaktadır. 1.600 TL düzeyine kadar olan ücretlerde oransal farklılıklar anlamlılık düzeyinde fark yaratmasa da, özellikle 1.601 TL üzerinde aylık net ücret elde eden işçiler, diğer ücret düzeylerindeki işçilere göre iş tanımlarının bulunmadığına dair daha düşük oranda bir katılım göstermişlerdir. Ancak bu düşük katılım dahi yaklaşık %70'ler düzeyindedir.

### ✓ Belediyeler Eğitimsiz Taşeron İşçi Adresi!

Taşeron işçilerin eğitim seviyeleri düşük olanların ağırlıklı olarak daha düşük emek niteliği talep eden belediyelerde çalıştıkları dikkat çekmektedir. Eğitim seviyesindeki artış bu sektörden sağlık ve diğer sektörler doğru bir geçişi göstermektedir.

**Grafik 6.12: Sektörlere Göre Eğitim Durumları**



Çalışılan sektörler eğitim durumuna göre ele alındığında belediye çalışanları için sıralamanın ilkokul mezunları, ilköğretim/ortaokul mezunları, lise mezunları ve üniversite mezunları şeklinde geliştiği görülmektedir. Sağlık sektöründe ise bundan farklı olarak sıralama lise mezunları, ilkokul mezunları, ilköğretim/ortaokul mezunları ve üniversite mezunları şeklindedir. Üniversite mezunlarının oransal olarak payının en yüksek olduğu sektör sağlıktır. Diğer sektörler içinse sıralama lise, ilköğretim/ortaokul, ilkokul ve üniversite şeklinde gelişmiştir.

### ✓ Sağlık Sektörü: Ucuz İşçilik!

Türkiye’de sağlık sektöründe çalışan işçilerin önemli bir kısmının 1.000 TL’nin altında ücret düzeyine sahip olması araştırmanın en çarpıcı sonuçlarından birini oluşturmaktadır. 1.000 TL üzeri ücret seviyesine sahip olan işçilerin %7’yi bile bulmaması sektördeki emeğin ne derecede sömürüldüğünü de bizlere göstermektedir.

**Grafik 6.13: Sektörlere Göre Ücret Seviyeleri**

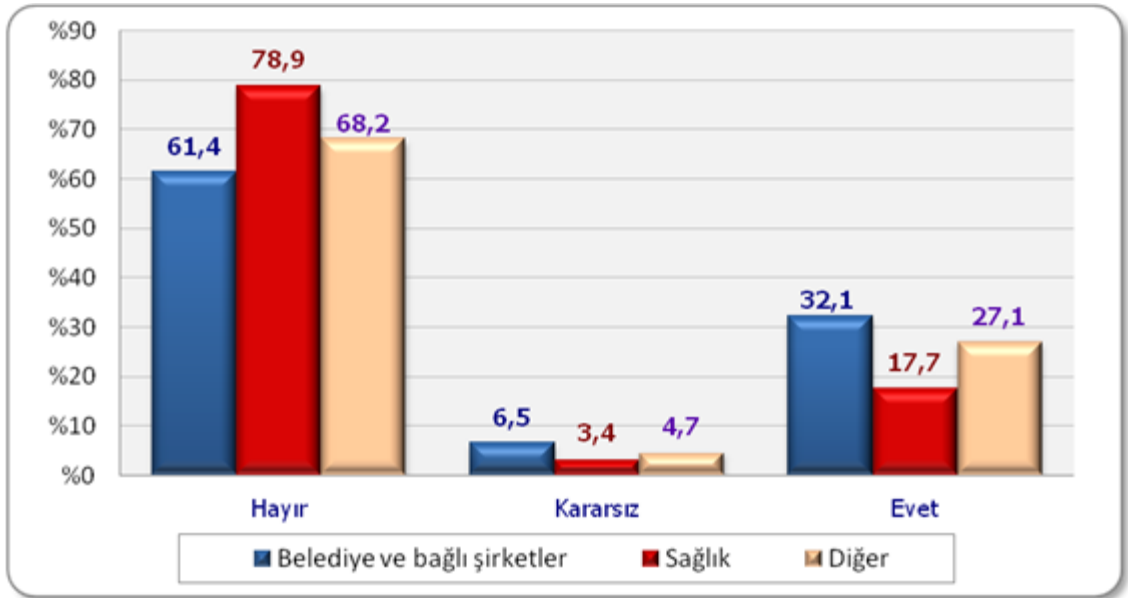


Taşeron işçilerin ellerine geçen aylık net ücretler sektörler düzeyinde incelendiğinde sağlık sektöründe büyük bir farklılığın varlığı göze çarpmaktadır. Gerçekten bu sektörde çalışan işçilerin neredeyse %80’i asgari ücret elde etmektedirler. Bu oran belediyelerde %20’ler ve diğer sektörlerde %35’ler düzeyindedir. Bu bağlamda sağlık sektöründe çalışanların yaşam koşullarının, diğer sektörlerde çalışanlara oranla insan onuruna yakışır koşullardan hayli uzak olduğunu söylemek mümkündür.

## ✓ Sağlık Sektöründe Ücretler de Zamanında Ödenmiyor!

Türkiye’de sağlık sektöründe taşeron işçi olarak çalışanların hem ücret düzeylerinin düşük olması hem de ücretlerini zamanında alamamaları bu sektördeki taşeron varlığını ciddi anlamda sorgulanmasını gerektirmektedir.

**Grafik 6.14: Sektörlere Göre Ücretlerin Düzenli Ödendiği Algısı**



Taşeron işçilerinin ücretlerinin düzenli bir şekilde ödenip ödenmediğine ilişkin sonuçlar sektörler bağlamında incelendiğinde sağlık sektöründeki işçilerin neredeyse %80’inin ücretlerinin düzenli bir şekilde ödenmediği tespit edilmiştir. Diğer sektörlerde bu oran %70’lere yaklaşırken belediyeler ve bağlı şirketlerde çalışan işçilerinse yaklaşık %60’ı ücretlerinin düzenli bir şekilde ödenmediğini beyan etmişlerdir.

## Genel Değerlendirme ve Sonuç

*Taşeron İşçisi Gerçeği Araştırması* sonuçlarını kısaca özetlemek gerekirse, aşağıdaki kısa tespitlerle meseleyi yeniden toparlamak mümkündür.

*Taşeron İşçi Gerçeği Araştırması* sonuçlarına göre, araştırmaya katılan taşeron işçilerin %52,6'sını ilk ve orta öğretim mezunları oluştururken, lise mezunu işçilerin %33,8'lik bir paya sahip olduğu görülmektedir. Üniversite mezunu taşeron işçilerin oranı ise %11,2 ile üçüncü sırada yer almaktadır. Taşeron işçilerin çoğunluğunun evli ve bunların %32,4'ünün iki çocuk sahibi olduğu görülmektedir.

Türkiye'de genel işçi ücretleri göz önüne alındığında, taşeron işçilerin ücret seviyelerinin genel tablonun altında seyir ettiği dikkat çekmektedir. Bugün Türkiye'de taşeron uygulaması kapsamında çalışan bir milyonun üzerindeki işçinin yarısı 1.000 TL'nin altındaki ücret ile geçinmek zorunda bırakılmaktadır. 2.000 TL ve üstü ücret alan işçilerin oranı ise %1'in altında olduğu görülmektedir.

Türkiye'de taşeron işletmeciliğinin öncelikli olarak belediyelerde ve sağlık sektöründe yaygın olarak kullanıldığı tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarından, işçilerin taşeron uygulamasının asıl sebebinin ucuz işçilik yaratmak, taşeron firmalara kaynak/para aktarmak ve sendikal haklardan mahrum bir işçilik yaratmak olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Bu bağlamda taşeron işçilerin %88,5'lik düzeyde sendikalı olmak istedikleri de bir başka önemli veri olarak dikkati çekmektedir.

Yine eldeki sonuçlara göre, taşeron işçiler için en önemli sorun kadrolu statüye geçiş olduğu büyük bir fark ile öne çıkmaktadır. Kadro sorununu takip eden ikinci en önemli sorun ise iş ve ücret güvencesi olarak tespit edilmiştir.

Türkiye'deki taşeron işçileri içinde buldukları işçiliğin güvencesiz bir model olduğunu düşünmektedirler. Taşeron ve kadrolu işçi arasındaki farklılıklar dikkate alındığında, taşeron işçilerin kadrolulara göre çok daha düşük düzeyde ücret ile geçinmek zorunda kaldıkları tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadrolu işçilerin sahip oldukları ek gelir (fazla mesai, prim, vs.) gruplarından taşeron işçilerin yararlanamadıkları ortaya çıkmıştır.

Araştırma kapsamındaki taşeron işçilerin, kıdem tazminatına hak kazan(a)madıklarını şiddetle belirttikleri verilerden anlaşılmaktadır. Taşeron işçilerin aldıkları ücretler göz önüne alındığında, insan onuruna uygun bir hayatı yaşamalarını imkânsız kıldığı görülmüştür.

Araştırma sonuçları, taşeronluk sisteminde yeni ve köklü bir düzenlemeyi kaçınılmaz kılmaktadır. Söz konusu araştırma bulgularına göre; taşeronluk sistemi genel işçi ücretlerini aşağı çekmekte, güvencesiz ve esnek bir modele dayanmakta ve *kamuoyu yapıcılarının* söylediğinin aksine çalışma hayatında verimliliği ve kaliteyi yükseltmemektedir.

Taşeron işçileri için en önemli sorun; başta iş güvenliği ve çalışma şartlarını da kapsayan iş sağlığı ve güvenliği sorunlarıdır. İşçiler, taşeron işletmesinin, iş sağlığı ve güvenliği harcamalarını maliyet artırıcı bir unsur olarak gördüklerini ve kendilerini sağlıksız bir iş ortamında çalıştırarak açıkça risk altına soktuklarını net bir şekilde belirtmişlerdir.

Araştırmanın en dikkat çekici verilerinden biri de, hâli hazırdaki yasal mevzuatın taşeron işçilerin örgütlenmesini büyük ölçüde engellediği gerçeğidir. Bir başka önemli sonuç ise, işverenin sendikalaşmasını engelleyici tavrıdır. Öyle ki işveren, sendika üyeliğini işçileri işten çıkartma gerekçesi olarak kullanmaktadır.

Bulgular, taşeron işçilerin sendikalardan beklentilerinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Taşeron işçileri, sendikalı oldukları takdirde sorunlarını çok daha kolay aşacaklarına inanmaktadırlar.

Kamuoyunda çok sık gündeme gelmesine rağmen taşeron işçiler 2014 yılı içerisinde kadro verileceğine inanmamaktadırlar. Bu inançsızlık, bu sürecin böyle bir sonla sonuçlanmayacağına dair inançla ilgilidir.

Taşeron işçileri, yasalarla çizilen sınırların aksine, belirlenmiş işlerde çalıştırılmadıkları araştırma sonucunda elde edilen bir diğer önemli veridir. Bu durumun, taşeron işçilerin herhangi bir işte uzmanlaşmalarını engellediği ise diğer bir gerçektir.

Kadrolu işçilere kıyasla çok sayıda sorunla yüzleşmek zorunda bırakılan taşeron işçilerin çalışma şartları da kadrolu işçilerden oldukça ağır olduğu araştırma bulgularında açıkça görülmektedir.

Araştırma, taşeron işçilerin işyerinde ayrımcılığa uğradıkları gerçeğini ortaya koymaktadır. Bu ayrımcılığın asıl sebebinin düşük ücretlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Kadın taşeron işçilerin oranının daha yüksek olduğu sağlık sektöründe, ücretler, belediyelerin hayli gerisindedir. Bu sonuç, konuyla ilgili diğer bulgularla birlikte değerlendirildiğinde, kadın taşeron işçilerinin erkeklere göre daha güvencesiz koşullara sahip olduğu gerçeğini gözler önüne sermektedir. Ayrıca sağlık sektöründe zamanında ödenmeyen ücretler, kadın taşeron işçilerinin güvencesizliğinin derinleşmesine neden olmaktadır.

Sonuç olarak, *Taşeron İşçi Gerçeği Araştırması*, Türkiye’de bu konunun çalışma hayatının yapısal bir sorunu hâline geldiğini çeşitli bulgularla açıkça ortaya koymaktadır. Her geçen gün derinleşen sorunun, mevcut düzenlemeler ve politikalarla çözümlenmesinin imkânsız olduğu da görülen diğer bir gerçektir.

Taşeron işçilerinin yukarıda atıf yapılan güvencesizliği ve geleceğe dair ümitsizliği kırılabilir mi? Bu soruların gerçek cevabını hiç kuşkusuz zaman verecektir.