



HAK-İŞ KONFEDERASYONU TAŞERONDA GELECEK BEKLENTİSİ ARAŞTIRMASI

TÜRKİYE GENELİ ANKET ARAŞTIRMA

RAPOR

2017 ANKARA

Bu çalışma Adamor şirketine yaptırılmıştır.

ARAŞTIRMA ve UYGULAMA
ADAMOR
TOPLUM ARAŞTIRMALARI MERKEZİ

TAŞERONDA GELECEK BEKLENTİSİ ARAŞTIRMASI

Hak-İş Konfederasyonu Yayınıdır

Hak-İş Konfederasyonu Yayın No: 64

ISBN: 978-975-7820-38-3

Proje Yürütücüsü

Yusuf Sunar

Araştırma Ekibi

Doç. Dr. Mehmet Merve Özaydın

Doç. Dr. Hasan Bozgeyikli

Emir Osmanoğlu

Saha Araştırması

İm Global

COPYRIGHT © 2017

Bu yayının tüm hakları HAK-İŞ Konfederasyonu'na aittir. HAK-İŞ'in izni olmaksızın yayının tümünün veya bir kısmının elektronik veya mekanik (fotokopi, kayıt ve bilgi depolama, vd.) yollarla basımı, yayını, çoğaltılması veya dağıtımı yapılamaz. Kaynak göstermek suretiyle alıntı yapılabilir.

Tasarım ve Kapak : ADAMOR

Uygulama : Bekir Ateş

Tashih : ADAMOR

Baskı : Uçan Matbaacılık - 0312 341 46 35

ARAŞTIRMA ve UYGULAMA

ADAMOR
TOPLUM ARAŞTIRMALARI MERKEZİ

Nasuh Akar Mah. 1403. Cadde 10/5 Balgat

Çankaya / ANKARA-TÜRKİYE

Tel: +90 312 285 53 59 | **Gsm:** +90 543 285 53 59

Faks : +90 312 285 53 99

www.adamor.com.tr | bilgi@adamor.com.tr

TAŞERONDA GELECEK BEKLENTİSİ ARAŞTIRMASI

Doç. Dr. Mehmet Merve Özaydın - Doç. Dr. Hasan Bozgeyikli
Emir Osmanoğlu - Yusuf Sunar

İçindekiler Tablosu

TABLO LİSTESİ	6
ÖNSÖZ	10
YÖNETİCİ ÖZETİ	12
I. GİRİŞ	15
II. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE	19
2.1. Taşeron Kavramı	19
2.2. Taşeron Uygulamasının Ortaya Çıkış Nedenleri ve Tarihi Gelişimi	19
2.3. Taşeron Uygulamasının Türkiye’de Ortaya Çıkışı ve Yaygınlaşması	20
2.4. Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasına Yönelik Türkiye’deki Mevcut Yasal Düzenleme	23
2.5. Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasında Örgütlenme Hakkı ve Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma	24
2.6. Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasında Karşılaşılan Yapısal Sorunlar	25
III. YÖNTEM, TEKNİK VE ARAÇLAR	30
3.1. Yöntem	30
3.2. Yöntembilimsel Yaklaşım	30
3.3. Evren ve Örneklem	31
3.4. Ölçüm Araçlarının Geliştirilmesi	31
3.5. Analiz Teknikleri	32
3.6. Araştırmanın Kısıtlılıkları	32
IV. ARAŞTIRMA BULGULARI	33
4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	33
4.2. ÖSP Statüsü Bilgi Düzeyine Bulgular	42
4.3. Katılımcıların ÖSP Statüsüne İlişkin Bilgi Düzeyi, ÖSP Statüsüne İlişkin Tutumları Ve Sorun Algılarının Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular	79
V. ODAK GRUP GÖRÜŞMESİ DEĞERLENDİRME SONUÇLARI	113
5.1. Odak Grup Görüşmesi	114
5.2. Verilerin analizi	114
5.3. Nitel Bulgular	115
5.3.1. Taşeron Çalışanlarının Mevcut Sorunları	115

5.3.2. Taşeron Kadro Beklentisi Ve Özel Sözleşmeli Personel Statüsü	119
5.3.3. Taşeron İşçilerinin Beklentileri	121
5.3.4. Odak Grup Görüşmesi Bulgularının Değerlendirilmesi.....	124
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	126

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Örneklem Tablosu	31
Tablo 2. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı.....	33
Tablo 3. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı.....	34
Tablo 4. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı	35
Tablo 5. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı	37
Tablo 6. Katılımcıların çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarına göre dağılımı	38
Tablo 7. Katılımcıların taşeron işçi olarak çalışma sürelerine göre dağılımı	39
Tablo 8. Katılımcıların ellerine geçen aylık ücrete göre dağılımı	40
Tablo 9. Katılımcıların herhangi bir sendikaya üye olup olmamalarına göre dağılımı	41
Tablo 10. Katılımcıların sendikalarının bağlı oldukları konfederasyona göre dağılımı	42
Tablo 11. ÖSP kapsamında her 3 yılda bir sözleşme yenileneceğini biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı.....	43
Tablo 12. ÖSP statüsünün 3 yıllık sözleşmelere dayalı olması nedeniyle emeklilik güvencenizin belirsiz olduğunu biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı	43
Tablo 13. ÖSP statüsünü elde etmek için sınava tabi olacağınızı biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı	44
Tablo 14. ÖSP ile grevli toplu sözleşme hakkının olmadığını biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı	45
Tablo 15. ÖSP statüsünde toplu iş sözleşmesinde geriye dönük farklarınızı alamayacağınızı biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı.....	46
Tablo 16. ÖSP statüsüne geçildiğinde her türlü dava haklarından feragat etmeniz gerekliğini biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı.....	47
Tablo 17. ÖSP statüsünde ücret ve özlük hakları yönünde hiçbir değişiklik olmayacağını biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı.....	48
Tablo 18. ÖSP statüsünde toplu iş sözleşmelerinin sağladığı idari ve mali güvencelerden mahrum kalacağınızı biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı.....	49
Tablo 19. ÖSP statüsüne geçiş sırasında devlet memurları için geçerli olan güvenlik soruşturmasının yapılacağını biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı....	50
Tablo 20. Taşeron çalışmasındaki sürenizin 12 ayın altında olması halinde ÖSP statüsüne geçirilmeyeceğinizi biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı	51
Tablo 21. Emekli aylığı almaya hak kazanmış ya da 65 yaşını doldurmuş iseniz ÖSP statüsüne geçemeyeceğinizi biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı	52
Tablo 22. İşçi sendikası üyesi taşeron işçilerin almış oldukları ikramiye yakacak yardımı, bayram harçlığı vb. sosyal yardımları ÖSP statüsü içinde alamayacağınızı biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı.....	53
Tablo 23. Fazla mesai ücretinizi alamayacağınızı biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı	54
Tablo 24. Kamu kurumlarının ihtiyacı doğrultusunda taşeronlar arasından ÖSP statüsüne personel alacağını biliyor musunuz?	55
Tablo 25. “Mali kaygılarla verilmeyen hakların kazanımı için verdiğimiz mücadeleden vazgeçmeyeceğiz” ifadesine verilen cevapların dağılımı	56

Tablo 26. “Taşeron işçilerinin mevcut şartlar altında istihdamı artık sürdürülemez bir noktaya gelmiştir.” ifadesine verilen cevapların dağılımı	57
Tablo 27. “Taşeron işçileri için planlanan “Özel Sözleşmeli Personel” statüsü hiçbir şekilde kadrolu işçilerin haklarını bize tanımıyor.” ifadesine verilen cevapların dağılımı	58
Tablo 28. “Özel Statülü Personel” düzenlemesi belirsizlikleri daha da körükleyecek bir çalışmadır. ifadesine verilen cevapların dağılımı	59
Tablo 29. Getirilmek istenen düzenleme adil ve hakkaniyetli olmalıdır. ifadesine verilen cevapların dağılımı	60
Tablo 30. Getirilecek düzenleme hukuk devletine ve uluslararası evrensel değerlere uygun olmalıdır. ifadesine verilen cevapların dağılımı Hükümetin 1 Kasım seçimleri öncesinde vadettiklerinden uzak bir kadrolaşma statüsü bir taşeron işçi olarak bende hayal kırıklığına neden olmuştur	61
Tablo 31. Taşeron işçilerine kadrolu işçilere sağlanan hakların verilmemesi daha büyük sorunlar ortaya çıkacaktır. ifadesine verilen cevapların dağılımı	62
Tablo 32. Taşeron işçilerin kadroya geçirildikten sonra performansları azalacaktır düşüncesi son derece yanlıştır. ifadesine verilen cevapların dağılımı	63
Tablo 33. Taşeron işçilerin, kadrolu işçi olarak istihdamının sağlanması en doğal talebidir. ifadesine verilen cevapların dağılımı	64
Tablo 34. Taşeron işçi olarak çalışanların Özel Sözleşmeli Personel sınıfında çalışmaya başlaması çalışma barışını bozacak bir durumdur. ifadesine verilen cevapların dağılımı	64
Tablo 35. Getirilmesi planlanan “Özel Sözleşmeli Personel” düzenlemesi, varolan sorunları şekil değiştirerek hükümetin ve ilgili tarafların gündeminden düşürmeyecektir. ifadesine verilen cevapların dağılımı	66
Tablo 36. Getirilmesi planlanan “Özel Sözleşmeli Personel” düzenlemesi, işçilerde kafa karışıklığına yol açmaktadır. ifadesine verilen cevapların dağılımı	67
Tablo 37. Taşeron işçiler, kendileri yıllardır mücadele eden işçi sendikalarının korunmasından mahrum bırakılacaktır. ifadesine verilen cevapların dağılımı	68
Tablo 38. Taşeron işçiler “Özel Sözleşmeli Personel” statüsü ile Anayasada karşılığını bulan grevli toplu sözleşme hakkını kaybedecektir. ifadesine verilen cevapların dağılımı	69
Tablo 39. Mali kaygılarla var olan işçi kadrosuna geçirilmeyip yeni bir statü oluşturulmasını anlamlı bulmuyorum. ifadesine verilen cevapların dağılımı	70
Tablo 40. Taşerondan sonra yeni bir statü oluşturması sistemi daha da karmaşık hale getirecektir ifadesine verilen cevapların dağılımı	71
Tablo 41. ÖSP düzenlemesiyle çalışanların haklarını, memur sendikalarının koruyabileceklerini düşünmüyorum. ifadesine verilen cevapların dağılımı	72
Tablo 42. Çalışma şartlarımızı daha iyi bildikleri ve örgütlenme deneyimlerimizi işçi sendikasında yaşadığımız için haklarımızı en iyi işçi sendikaları savunabilir. ifadesine verilen cevapların dağılımı	73
Tablo 43. ÖSP düzenlemesi, işçi sendikalarının yıllardır yapmış olduğu mücadeleyi sonuçsuz bırakacaktır. ifadesine verilen cevapların dağılımı	74
Tablo 44. ÖSP statüsü ile taşeron işçi olarak sahip olduğumuz haklardan daha geriye gideceğimizi düşünüyorum. ifadesine verilen cevapların dağılımı	75

Tablo 45. Taşeron sürecindeki toplu sözleşme kazanımlarımızı elde etmeden yeni bir statüye ihtiyaç duymuyorum. ifadesine verilen cevapların dağılımı	76
Tablo 46. Katılımcıların en uygun statü ne olmalı?Sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı	77
Tablo 47. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının cinsiyetlerine göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları	78
Tablo 48. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının medeni durumlarına göre dağılımlarına ilişkin Aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri	79
Tablo 49. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının medeni durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin F testi (ANOVA) sonuçları.....	80
Tablo 50. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları	81
Tablo 51. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının yaşlarına göre dağılımlarına ilişkin Aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri	82
Tablo 52. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının yaşlarına göre farklılaşmasına ilişkin F testi (ANOVA) sonuçları.....	83
Tablo 53. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının yaşlarına göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları	84
Tablo 54. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının eğitim durumlarına göre dağılımlarına ilişkin Aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri	85
Tablo 55. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının eğitim durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin F testi (ANOVA) sonuçları.....	86
Tablo 56. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeylerini eğitim durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları	87
Tablo 57. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin tutumlarının eğitim durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları	88
Tablo 58. Katılımcıların sorun algılarının eğitim durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları.....	89
Tablo 59. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının çalıştıkları pozisyona göre dağılımlarına ilişkin Aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri	90
Tablo 60. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının çalıştığı pozisyona göre farklılaşmasına ilişkin F testi (ANOVA) sonuçları.....	91
Tablo 61. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeylerinin çalıştıkları pozisyona göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları.....	92
Tablo 62. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin tutumlarının çalıştıkları pozisyona göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları.....	93

Tablo 63. Katılımcıların sorun algılarının çalıştıkları pozisyona göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları.....	95
Tablo 64. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının taşeron işçi olarak çalışma sürelerine göre dağılımlarına ilişkin Aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri	97
Tablo 65. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının çalışma sürelerine göre farklılaşmasına ilişkin F testi (ANOVA) sonuçları.....	99
Tablo 66. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının çalışma göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları.....	100
Tablo 67. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının aylık ellerine geçen ücrete göre dağılımlarına ilişkin Aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri	101
Tablo 68. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının aylık ellerine geçen ücrete göre farklılaşmasına ilişkin F testi (ANOVA) sonuçları.....	103
Tablo 69. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının aldıkları ücrete göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları	104
Tablo 70. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları.....	104
Tablo 71. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının üye oldukları konfederasyona göre dağılımlarına ilişkin Aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri	106
Tablo 72. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının üye oldukları konfederasyona göre farklılaşmasına ilişkin F testi (ANOVA) sonuçları	108
Tablo 73. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının aldıkları ücrete göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları.....	108
Tablo 74. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının en uygun statü görüşlerine göre dağılımlarına ilişkin Aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri	109
Tablo 75. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının en uygun statü görüşlerine göre farklılaşmasına ilişkin F testi (ANOVA) sonuçları.....	110
Tablo 76. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının en uygun statü görüşlerine göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları.....	111
Tablo 77. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının en uygun statü görüşlerine göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları.....	111

ÖNSÖZ

Kamuda yaygın olarak uygulanan taşeron sisteminin ortadan kaldırılacak olması önemli bir adımdır. Çalışma hayatındaki önemli değişimlerin, işçiler nezdinde kazanılmış tüm haklarının daha ileri boyuta taşınması son derece önemlidir.

Ancak, üye sayısının yarıdan fazlası taşeron örgütlenmesi olan Konfederasyonumuz HAK-İŞ, taşeron sisteminin artık yürütülemez bir sistem olduğunu ve işçilerin kamuda işçi statüsünde istihdam edilmelerinin yolunu açan yeni bir sistemin kurulması gerekliliğini vurgulamaktadır.

Resmi ve kesin rakamlar bilinmemekle birlikte, kamuda taşeron olarak çalışan 750.000 civarında olduğu belirtilen işçinin kadroya aktarılmasını öngören Özel Sözleşmeli Personel Statüsü altındaki düzenlemenin, Türk çalışma hayatında önemli sonuçlar doğuracağı açıktır.

Bu nedenle, kamu kurumlarına bağlı işyerlerinde taşeron şirketlerde çalışan işçilerin bugünden sonra da işçi statüsünü koruyarak çalışmalarına devam etmelerini gerekmektedir.

Yıllardan beri, taşeron işçilerimizin örgütlenmesine öncülük eden ve uzun uğraşlar sonucu işçiler lehine toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla sosyo-ekonomik haklar elde eden ve bu anlamda mücadele veren konfederasyonumuz HAK-İŞ, daha önce önerilen özel sözleşmeli personel statüsünün, beklentileri karşılama durumuna ilişkin kapsamlı bir araştırma sürecini başlatmıştır.

HAK-İŞ, çalışma hayatının tüm sorunlarına ilişkin Genel Kurul Kararlarının ilke ve prensipleri çerçevesinde araştırma-geliştirme faaliyetlerine önem vermektedir. Bu bağlamda, çalışma hayatı ve ülke gündemine ilişkin araştırma, inceleme, rapor gibi çalışmalarını her geçen gün artırmaktadır.

HAK-İŞ taşeron işçiler ile ilgili ilk olarak 2014 Yılında TAŞERON GERÇEĞİ adlı kapsamlı bir çalışma yapmayı başarmıştır.

Bu bağlamda, şimdi de yüz binlerce taşeron işçisinin tüm sosyo-ekonomik haklarını ilgilendiren, işçilerin kadroya geçirilmelerine ilişkin yapılması öngörülen düzenlemelerle ilgili düşünce, talep ve beklentilerini analiz etmeyi amaçlayan, 26 ilde gerçekleştirilen, kamuda farklı işkollarında taşeron olarak çalışan sendikalı/sendikasız toplamda 3664 taşeron işçinin katılım sağladığı **“Taşeronda Gelecek Beklentisi Araştırması Raporu”** nu ortaya koymanın memnuniyetini yaşıyoruz.

Taşeron işçilerimizin beklentilerini ortaya koyan, büyük bir titizlikle hazırlanan araştırma kitabımızdan çıkan sonuçlar göstermektedir ki: mevcut hakları geriye götüren her düzenleme çalışanların eleştiri oklarının hedefi olmaktadır. Taşeron işçilerimiz ÖSP yaklaşımını tartışmasız bir şekilde reddetmekte bunun yerine, kamuda işçi statüsünde daimi istihdam edilecekleri kolay, anlaşılır bir düzenlemeyi istemektedir.

Bu bağlamda, Türkiye'nin en büyük işçi konfederasyonlarından biri olan HAK-İŞ'in mücadelesinde yıllardan beri HAK-İŞ'e güvenen, HAK-İŞ'in yanında olan, gerek araştırmaya katılım sağlayan, gerekse HAK-İŞ'in tüm faaliyetlerinde yüreğini ortaya koyan, HAK-İŞ ile birlikte yürüyen, mücadelemizin dik ve vakur duruşlu tüm emekçi kardeşlerimize teşekkür ediyorum.

Bu çalışmanın HAK-İŞ adına, tüm taşeron işçilerimize, tüm üyelerimize, tüm çalışma hayatına ve kamuoyuna yararlı olmasını diliyoruz.

Mahmut ARSLAN
Genel Başkan

YÖNETİCİ ÖZETİ

Taşeronda gelecek beklentisi araştırması, kamu kurumlarında taşeron olarak çalışan işçilerin kadroya geçirilmelerine ilişkin yapılması öngörülen düzenlemelerle ilgili düşünce, talep ve beklentileri analiz etmeyi amaçlayan bir araştırmadır. Bu araştırma ile kamuda çalışan taşeron işçilerinin kadro beklentileri ve özel sözleşmeli personel statüsüne ilişkin değerlendirmeleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Tarafların politikalar üzerindeki katkısının çok büyük bir öneme sahip olduğu çalışma hayatında, çalışanların ve temsilcilerinin politika belirleme süreçlerinde yer almaları, uygulamaların başarısı yönünden büyük öneme sahiptir. Resmi ve kesin rakamlar bilinmemekle birlikte, kamuda taşeron olarak çalışan 750.000 işçinin kadroya aktarılmasını öngören bu düzenlemenin, Türk çalışma hayatında önemli sonuçlar doğuracağı açıktır. Taşeron çalışanların, “kadro” geçişi olarak tanımlanan özel sözleşmeli personel statüsüne ilişkin bilgi düzeyleri, tutum ve sorun algılarının ölçülmesi, bu düzenlemenin çalışma hayatında oluşturacağı sonuçların öngörülebilmesi ve sorun oluşturabilecek alanlarda gerekli düzenlemelerin yapılabilmesi açısından önemli fırsatlar sağlayacaktır.

Adamor Araştırma Şirketi'nin 26 ilde 3664 taşeron işçisiyle anket yoluyla gerçekleştirdiği bu araştırma, kamuda farklı işkollarında taşeron olarak çalışan sendikalı/ sendikasız ve farklı demografik özelliklere sahip çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Nicel ölçüm sınırlılıklarının aşılabilmesi için, katılımcıların ayrıntılı görüşlerinin not edildiği bir odak grup çalışması da araştırma bulgularına ilave edilmiştir. Anket uygulamasında çalışanların demografik ve çalışma özelliklerine ilişkin soruların yanında, özel sözleşmeli personel statüsü hakkındaki bilgi düzeyi, turum ve sorun algısı yapılandırılarak katılımcılara yönlendirilmiştir.

Yapılan araştırmanın sonuçları değerlendirildiğinde, kamuda çalışan taşeron işçilerin getirilen ÖSP düzenlemesi ile ilgili olarak;

- ÖSP kapsamında her üç yılda bir sözleşme yenileneceği,
- Yapılacak sözleşmelerin üçer yıllık olması dolayısıyla emeklilik güvencesinin belirsiz olacağı,

- ÖSP statüsü için sınava tabi tutulacakları,
- Grevli toplu sözleşme haklarının olmadığı,
- Toplu iş sözleşmesinde geriye dönük farklarını alamayacakları,
- Her türlü dava hakkından feragat etmeleri gerektiği,
- Ücret ve özlük haklarında herhangi bir değişiklik olmayacağı,
- Toplu iş sözleşmeleri ile sağlanan idari ve mali güvencelerden mahrum kalacakları,
- Devlet memurları için geçerli olan güvenlik soruşturmasının kendileri için de yapılacağı,
- Çalışma sürelerinin 12 ayın altında olması halinde ÖSP statüsüne geçirilmeyecekleri,
- 65 yaşını doldurmuş veya emekliliğe hak kazanımı olanların ÖSP statüsüne geçirilmeyecekleri,
- İşçi sendikası üyesi taşeron işçilerin almış oldukları çeşitli sosyal yardımları ve fazla mesai ücreti alamayacakları,
- Kamu kurumlarının ihtiyaçları doğrultusunda taşeronlar arasından ÖSP statüsüne personel alınacağı gibi yapılması planlanan oldukça önemli düzenlemeler hakkında bilgi düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Kamuoyunda bu bilgi eksikliğini gidermeye yönelik çalışmalar yeterli düzeyde yürütülemediğinden anket çalışmasının birinci bölümünde, mevcut verilerle bilgi düzeyi desteklenmeye çalışılmış ve bu düzey üzerinden tutum ve sorun algısı belirlenmeye çalışılmıştır.

Kamudaki taşeron çalışanların ÖSP statüsüne ilişkin bilgi ve bilinç düzeyini ölçmeye yönelik sorulan soruların neredeyse tamamına, çalışanlar tarafından ağırlıklı olarak "bilgi sahibi olmadıklarını" belirten cevaplar verilmiştir. Bu durum, çalışanların geleceğini oldukça yakından ilgilendiren bir konuda yeterince bilgilendirilmedikleri ve bu şekilde yapılacak bir düzenlemenin çalışma hayatında önemli sorunları beraberinde getireceği yönündeki öngörülerini güçlendirmektedir.

Kamuda çalışan taşeron işçilerinin mevcut bilgi düzeyi üzerinden verdikleri cevaplar analiz edildiğinde, ÖSP statüsünü oldukça sorunlu buldukları ve dolayısıyla bu statüye yönelik olumsuz bir tutum sergiledikleri görülmektedir. Bu bağlamda, araştırma sonucunda gerçekleştirilen değerlendirmelerde ön plana çıkan en önemli sonuç, kamuda çalışan taşeronların "kadro" yani "güvenceli bir iş" talep ettikleridir. Taşeron çalışanların, bu çalışma statüsünden kaynaklanan sorunlarının aşılmasında ÖSP statüsünün bir çözüm olamayacağı, tutum ve sorun alanına ilişkin sorularda net bir biçimde tanımlanmıştır. ÖSP statüsünün taşeron işçileri açısından beklentiyi karşılamadığı hatta eski mevcut durumun korunmasının tercih edileceği ifade edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların ağırlıklı olarak;

- Toplu sözleşmeden kaynaklanan kazanımlarını kaybetmek ve dolayısıyla işçi sendikalarının korumasından mahrum kalmak istemedikleri,
- Geçmişe dönük haklarından feragat etmek istemedikleri,
- Mevcut haklarını daha geriye götürecek bir statü değişikliğine karşı çıktıkları rahatlıkla söylenebilecektir.

Sonuç olarak, taşeron çalışanlarının yaşadıkları sorunlar bu konuda bir düzenleme ihtiyacı olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Ancak yaklaşık bir yıldır kamuoyunda taşeron işçilerinin kadroya aktarılmasındaki yöntem olarak takdim edilen ÖSP statüsünün önemli sorunları içinde barındırdığı ve mevcut haliyle çalışanlar açısından kabul edilemez olduğu görülmektedir. Bu konuda sosyal diyalogun temini ve çalışma barışının sağlanmasının bir gereği olarak uzun yıllardır bu konuda mücadele veren işçi sendikalarının da görüşlerinin alınması büyük önem taşımaktadır. Kadro güvencesi ile taşeron çalışan sorunlarının çözümünün, uluslararası çalışma standartları ile uyumlu olarak insan onuruna yaraşır istihdam fırsatları ile sağlanacağı açıktır.

I. GİRİŞ

Sanayi üretim biçiminin bir sonucu olarak ortaya çıkan ve güç kazanan işçilik, II. Dünya Savaşı sonrasında refah devleti uygulamaları ve örgütlü sendikal yapının etkisiyle kurumsal bir örgütlenme modeli olan endüstri ilişkileri sistemi içinde önemli kazanımlar elde etmiştir. Belirli bir sosyal ideale inanma temelinde yürütülen hak arayışları, ekonomik ve sosyal çıkarları koruma ve geliştirme anlayışı olarak modern toplum düzeni içerisinde de güçlü bir karşılık bulmuştur. Bu kazanımlar sadece çalışma hayatı ile sınırlı kalmamış, çalışma düşüncesinin merkeze alındığı refah toplumlarında, tüm gelir ve bölüşüm ilişkileri bu hakların korunması temelinde yapılandırılmıştır.

1960'lı yıllarda teknolojik gelişmelerle başlayan sürecin 1970'li yıllarda enerji krizleri ile yeni bir evreye girmesi, talep merkezli kurgulanan Keynesyen ekonomik model ekseninde yapılan üretim-tüketim dengesinin mevcut haliyle sürdürülmesini imkânsız kılmış ve yeni liberal düzenin güçlü bir dayatması ile ekonomik ve sosyal yapıda köklü bir değişim gündeme gelmiştir. Teknolojik gelişmelerin işgücünün nitelik düzeyi üzerinden bireyciliği güçlendiren yapısı ve organizasyon yapılarının rekabet şartlarına uygun olarak yapılanmaları gerekliliği, çalışma hayatı aktörlerinin rolleri üzerinde önemli değişimler meydana getirmiştir. Toplumda önemli bir misyon üstlenen sendikaların güç kayıplarına uğradıkları bu dönem, işgücünün nitelik düzeyi üzerinden bölündüğü yeni bir yapılanmayı ortaya çıkarmıştır. Daha sınırlı sayıdaki nitelikli işgücü için başta insan kaynakları yönetimi olmak üzere çeşitli yönetim modelleri ile tatmin edici istihdam şartları oluşturulurken, düşük nitelikli işgücünün konumu esnek ve güvencesiz modeller içinde yapılandırılmıştır. Katı rekabet şartları yanında örgütlenme gücünün de kaybedildiği bu modellerde, kural-sızlaştırma ve esneklik uygulamaları sanayileşmenin ilk dönemlerini andıran yeni çalışan sorunlarının gündeme gelmesine neden olmuştur.

Küreselleşmenin “belirsizlik”, “güvencesizlik” ve “eşitsizlik” temelinde dönüştürdüğü ekonomik ve sosyal yapı, çalışma hayatında da önemli değişimlerin yaşanmasına kaynaklık etmiştir. İşsizliğin daha yüksek olduğu, işgücünün nitelik düzeyinden kutuplaştığı, teknoloji düzeyindeki gelişmelere bağlı olarak hizmetler sınıfının büyüdüğü, kadınların daha fazla işgücüne katıldıkları yeni yapıda, sık aralıklarla ortaya çıkan ekonomik krizler, çalışan sınıfların istikrar yoluyla kazanımlar elde etmesine engel olmuştur. Uluslara-

rası rekabete uyum sağlamanın maliyet rekabeti üzerinden yapılandırılması, elinde sadece işgücü maliyetlerini kontrol araçları bulunan gelişmekte olan ve az gelişmiş ekonomileri, işgücü maliyetleri yönünden kıyasıya bir rekabetin içerisine sokmuştur. Ekonomik durgunluk ve işsizliğin kaynağı olarak işgücü piyasalarındaki katı düzenlemeleri gören yeni liberal anlayışın işgücü piyasalarına ilişkin önerileri, kuralsızlık ve esnekliğin geliştirilmesi yönünde olmuştur. Bu çerçevede, işgücünün nitelik düzeyine göre farklı işlerde çalıştırılmasını ifade eden fonksiyonel esneklik, değişen şartlara göre işverenin işçi alma ve çıkarmasına imkân veren sayısal esneklik, çalışma süresinin esnek olarak belirlendiği çalışma süresi esnekliği, çalışanları başarı ve becerileri ölçüsünde ödüllendirmeye dayalı ücret esnekliği ve işin bir kısmının asıl işveren dışında alt işveren ve onun işçilerince yürütüldüğü taşeron uygulamalarının bu dönemden itibaren güç kazandığına şahit olunmuştur.

Piyasa belirsizlikleri karşısında işverenlerin maliyetleri düşürme aracı olarak değerlendirdikleri taşeron uygulaması, işverenin kendi işçisiyle gördüğü işlerin bir kısmını bir alt işverene devretmesiyle gerçekleşmektedir. Bu yöntemle işveren, başta sendikalı işçiler olmak üzere kendisine hizmet üreten çok sayıda çalışanın sorumluluğundan kurtularak bir maliyet avantajı sağlamayı amaçlamaktadır. İşyerinde ihtiyaç duyulan hizmetlerin dışarıdan karşılanabilmesi, işçiyi işyerinin asli unsuru olma durumundan çıkartarak bir maliyet öğesi haline dönüştürmektedir. Rekabet sürecinin maliyet odaklı yapısı, bu süreçte çalışmak zorunda kalanlar için izin haklarından, tazminatlarından ve sosyal güvenceden uzak bir istihdam modeli olarak ortaya çıkmaktadır. Bu yöntemle toplu iş ilişkilerinin yerini bireysel pazarlıklar, toplu sözleşme ücret düzeninin yerini bireyselleştirilmiş ücretler ve ücretli çalışma ilişkilerinin yerini ticari ilişkiler almaktadır. Çalışmanın güvencesiz bir iş ortamından kısa bir süre gelir sağlama aracına dönüşmesi, iş ile çalışan arasındaki manevi bağın zayıflamasına ve işe yabancılaşmanın artmasına neden olmuştur. Yine bu çalışma yöntemi ile istihdamda sürekliliğin sağlanamaması nedeniyle işyerlerinde çalışma şartlarının da iyileştirilemediği görülmektedir.

Türkiye’de de 1980 sonrası dönemde yeni birtakım iktisadi politikaların uygulamalarına rastlanmaktadır. 24 Ocak 1980 tarihinde alınan bir dizi ekonomik karar setinin uygulamaları, çalışma hayatında da rekabet koşullarına bağlı olarak esneklik ve kuralsızlık uygulamalarını gündeme getirmiştir. Dışa açık büyüme modelleri ile başta özelleştirme olmak üzere çeşitli uygulamalarla kamu istihdamının daraldığı bir döneme girilmiştir. Piyasa dengesi kuralı gereği sınırlı kamusal müdahaleler, yüksek işsizlik, kayıt dışılık ve sendikaların üye kayıpları ile çalışma yaşamında güvencesizlik eğilimlerini artırmıştır. Özellikle kamu sektöründe 1990’lı yıllarla birlikte hız kazanan taşeron uygulamaları, hemen hemen tüm yardımcı işlerin taşerona devredilmesi ile sonuçlanmıştır. Ancak kamu personel sisteminde yaşanan sorunlar ve personel ihtiyacı, kamuda taşeron uygulamasını muvazaalı bir duruma getirmiştir. Taşeron

işçileri birçok işyerinde asıl işverenin işçilerinin yerinde kimi zamanda kamu görevlisinin yürüttüğü asli ve sürekli görevleri yapmak zorunda kalmıştır.

Ülkemizde özellikle kamu sektöründe taşeron çalışmasının bir sorun haline almasındaki en büyük neden bu istihdam türünün yaygınlaşması ve kalıcı hale gelmesidir. 1990'lı yıllardan itibaren hızlı bir artış eğiliminde bu istihdam türü, sahip olduğu güvencesizlikle kamu sektöründe çalışma barışı üzerinde önemli bir tehdit oluşturmuştur. Çalışma hayatının önemli sorunlarından biri haline taşeron işçilik, hükümetlerin ve siyasetin ilgi alanında kalmış, kimi zaman olumlu yasal düzenlemeler de gerçekleşmiştir. Bu çalışanların sorunlarına çözüm olabileceği düşüncesiyle 2014 yılında 6552 sayılı kanunla birtakım iyileştirmeler yapılmaya çalışılmış, bu çerçevede kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti alacakları gibi alacaklar daha güvenli bir hale getirilmeye çalışılmış, söz konusu kanuni düzenlemeye dayalı olarak çıkarılan yönetmeliklerle taşeron işçilerine sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi yapma imkanları kolaylaştırılmaya çalışılmıştır. 6552 Sayılı Kanun akabinde işçi sendikalarının taşeron firmalarda örgütlenme faaliyetlerine hız verdiği ve önemli örgütlenme başarılarına imza attıkları gözlemlenmiştir. Taşeron işçilerinin işyerlerinde maruz kaldıkları dışlanmanın, örgütlenme ve toplu sözleşmeler yoluyla çalışma şartlarının iyileştirilmesi ümidi ile önemli ölçüde giderildiği görülmektedir. Bu çerçevede çok sayıda toplu iş sözleşmesinin halen tamamlanamamış olması da kural koyma etkinliğinin uygulamaya dönüşmemesi yönünden büyük bir hayal kırıklığı oluşturmaktadır.

Kamuda çalışan taşeron işçilerinin kadroya alınmasında bir diğer tartışılmalı alanı da kamu personel sisteminin içinde bulunduğu durum oluşturmaktadır. Ülkemizde kamu personel rejimi, uzun yıllar önce hazırlanmış ve çok sayıda değişikliğe uğramış olan, performans gibi birçok modern yönetim uygulamasından yoksun olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun yasal zemini üzerinde yapılandırılmıştır. Söz konusu kanunun 4. Maddesinde "Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür" denilmek suretiyle çalışma statüleri belirlenmiştir. Buna göre kanun, 4-A maddesi asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa eden memurları, 4-B maddesi özel bir meslek bilgisi ve ihtisasına ihtiyaç gösteren işlerde çalışacak olan sözleşmeli personeli, 4-C maddesi bir yıldan az süreli ve mevsimlik işlerde çalışan geçici personeli ve 4-D maddesi de işçileri, kamu hizmetlerinde çalışabilecek statü grupları olarak tanımlamıştır. Ancak bu statü gruplarının fazla olduğu, çalışma barışını bozduğu ve "kamu çalışanı" kavramı altında düzenlenmesi gerekliliği de gerek siyasi gerekse de sahanın uzmanlarınca sıklıkla ifade edilmektedir. Kamu personel reformu çalışmalarında daha kapsayıcı bir statünün belirlenmesine ilişkin bir yol çizilmişken, taşeron işçileri için özel sözleşmeli personel statüsü gibi yeni bir statünün oluşturulmaya çalışılması önemli bir çelişki olarak dikkat çekmektedir.

1 Kasım 2015 seçimleri öncesinde asıl işlerde çalışan taşeron işçilerine kadro verileceği yönündeki seçim vaadi, büyük bir sevinç ve ümitte karşılanmışsa da

asıl iş-yardımcı iş ayrımında yaşanan anlaşmazlıkların giderilememesi, beklenen gelişmelerin ortaya çıkmasına engel olmuştur. 64.Hükümetin Başbakanı Prof.Dr.Ahmet Davutoğlu'nun 22 Mart 2016'da Ak Parti grup toplantısında yaptığı "kamuda çalışan tüm taşeron işçilerin kadroya geçirileceği" açıklaması, taşeron çalışanların memnuniyetlerini artırmış olsa da bu uygulamaya geçişteki "özel sözleşmeli personel" düzenlemesi kafalardaki soru işaretlerinin oluşmasına neden olmuştur. Başta Maliye Bakanı olmak üzere çeşitli siyasilere tanımlanmaya çalışılan bu pozisyonun içeriğine ilişkin belirsizlikler, taşeron çalışanların kaygı ve endişelerinin artmasına neden olmuştur. Ak Partinin Mart 2016 tarihli 2 sayılı ekonomi bülteninde de, özel sözleşmeli personel statüsüne geçişin şartları olarak; kamu kapsamındaki işyerlerinde 1 Kasım.2015 tarihi itibarıyla çalışıyor olmak, emekli aylığı almaya hak kazanmamış olmak, devlet memurluğuna atanmak için öngörülen genel şartları taşımak, 65 yaşını doldurmamış olmak, dava açma dahil her türlü haklardan feragat emek, yapılacak sınavda başarılı olmak... gibi çok sayıda şartın zikredildiği görülmektedir. Raporda özel sözleşmeli personel modeli " 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılmasına dair hükümlerine tabi olmaksızın alt işveren (taşeron) işçilerinin atamalarının yapılabilmesi ve bunlar aracılığıyla yürütülen hizmetlerin aynı şekilde sürdürülmesi amacıyla oluşturulan yeni bir sözleşmeli personel çalışma modelidir" denilmektedir.

Özel sözleşmeli personel statüsüne ilişkin tanımlama ve geçiş için gerekli şartlar incelendiğinde, bu statünün Devlet Memurları Kanunu'nda tanımlanan çalışma statülerinden farklı bir niteliğe sahip olduğu görülmektedir. Çalışmalarının "işçilik" niteliği üzerinde fiili ve hukuki bir tartışmanın olmadığı taşeron işçilerinin, "kadro" vaadi ile oluşan beklentilerinin ortaya çıkan durumdan farklı olduğu uzun süredir önemli bir tartışma gündemini oluşturmaktadır. Ekonomik ve siyasi alanda yaşanan hızlı değişimler ve 15 Temmuz darbe girişimi ortaya çıkardığı olumsuzluklar, taşeron çalışanların kadroya aktarılma süreçlerinde de bir takım gecikmelerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Buna rağmen hükümet yetkililerince zaman zaman yapılan açıklamalarda bu konudaki çalışmaların kısa zamanda tamamlanacağına dair paylaşımlarda yapılmaktadır.

II. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Taşeron Kavramı

Taşeron kelimesi Fransızca kökenli bir kelime olup Fransızca'da "iş, görev" anlamına karşılık gelen "tache" kelimesinden türemiştir. Bu kapsamda taşeron (tacheron) kelimesi, "verimsiz işleri yapan kimse" ya da "bina inşaatında bina sahibinin maktu bir ücret karşılığı iş verdiği kimse" olarak tanımlanmaktadır (Aykaç, 2011: 18). Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre ise taşeron, "büyük bir işin bir bölümünü yaptırmayı, asıl müteahhitten alarak kendisi üstlenen diğer yüklenici" olarak ifade edilmektedir (www.tdk.gov.tr, Erişim: 19.01.2017). Almanca'da "der subunternehmer" (alt yüklenici, tali işveren, taşeron) olarak karşımıza çıkan kavram, Türk hukuk literatüründe "alt işveren" olarak adlandırılmaktadır (Aydınlı, 2015: 167). İş Kanunumuzda (m.2) alt işveren kavramı, "bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi" denilmektedir. Tüm bu tanımlar ışığında kısaca tanımlanacak olursa, "bir işverene ait işi ve işyerini paylaşan, paylaştığı o iş ve işyerinde kendi işçilerini çalıştıran işveren" alt işveren olarak kabul edilmektedir (Başbuğ, 2016a: 99). Bu doğrultuda çalışmamızda "taşeron" ve "alt işveren" kavramları birbirine karşılık gelecek şekilde kullanılmıştır.

2.2. Taşeron Uygulamasının Ortaya Çıkış Nedenleri ve Tarihi Gelişimi

Taşeron işçiliğinin tarihini sanayi toplumunun tarihi ile özdeş kılabilme mümkünüdür. Çalışma hayatını ilgilendiren ulusal ve uluslararası belgelerde "asıl işin tamamlayıcısı niteliğindeki yardımcı işler" nitelemesi yer aldığından bu yana taşeron uygulamasının da var olduğu savunulmaktadır (HAK-İŞ, 2014: 20).

Dünyada işletmelerin özellikle 1970'li yıllarla birlikte üretim ve yönetim anlayışlarını değiştirdikleri bilinmektedir. Buna göre işletmeler küreselleşmeye bağlı olarak gelişen uluslararası rekabetin etkisiyle mal ve hizmet üretim sis-

temleri, insan kaynakları yapısı ve iş organizasyonlarında sürekli bir değişim içerisinde bulunmuşlardır. Bir yandan bu gelişmeler diğer yandan da oldukça zayıflamış sendikal güç karşısında tipik çalışma yerine atipik çalışma olarak ifade edilen alt işverenlik uygulaması yaygınlaşmaya başlamıştır (Aydınlı, 2015: 172). Bu durumun yaygınlaşmasında, ülkelerde küresel rekabet üstünlüğünü kazanabilmek için işgücü maliyetlerinin düşürülmesi hususu önemli bir rol oynamaktadır.

İşgücü talebinde yoğun biçimde görülen esneklik talebinin sonucunda ortaya çıkan taşeron işçiliğinin, sermaye kesimine işgücünün sosyal maliyetlerinden kurtulma ve çalışma koşullarından sorumlu tutulmama imkânı verdiği belirtilmektedir (Uyanık, 2008: 215, Erdut, 2005: 25). Bunun dışında, taşeronlaştırmanın üretimin aşama ve bölgesel olarak parçalanmasını sağlamasından dolayı, üretimin uluslararası ölçekte ucuz işgücüne sahip ülkelere kaydırılmasını beraberinde getirdiği eklenebilir (Uyanık, 2008: 216). Bu bağlamda, çok uluslu işletmelerde işgücü merkezden çevreye doğru kaydıkça ve taşeron ağının alt katmanlarına doğru inildikçe ücret ve çalışma koşullarının kötüleşmesiyle beraber çalışma ilişkilerinin enformelleşme olasılığının da arttığı görülmektedir (akt; Erdut, 2005: 25-26).

Alt işverenlik (taşeron) uygulaması, işgücü maliyet avantajı sağlaması nedeniyle son yıllarda iktisadi işletmelerin çetin bir rekabet ortamında ayakta kalmalarına imkân veren bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır (Ekin, 2002: 18). Kitleli üretim sürecinden daha eskiye dayanan ve uygulamaları yüzyıllardan beri devam eden taşeron firmaların, Batı’da özellikle 1970’li yıllarda ortaya çıkan ekonomik krizle birlikte yaygınlaştığı savunulmaktadır. Bu dönemde yüksek enflasyon ve işsizliğin bir arada görüldüğü stagflasyonla birlikte birçok ülke yeniden yapılanmaya gitmiştir (Ekin, 2002: 57). Taylorist ve fordist üretim gibi katı çalışma sistemlerinin yerini çalışma hayatında taşeronlaşmaya zemin hazırlayan ve esnek üretim modelleri içerisinde yer alan “Toyotizm”, “Post-Fordizm” gibi yeni üretim anlayışlarına bırakmıştır. Daha çok ekonomik nedenlerle ortaya çıkan ve şekillenen bu üretim sistemleri alt işverenlik (taşeron) uygulamasının alt yapısını oluşturmuştur. Teknolojik açıdan önemli gelişmelerin meydana gelmesiyle çalışma hayatında çeşitli uzmanlık alanları ortaya çıkmış ve aynı işverenin işyerinde birden fazla işveren işçisinin bulunması bir gereklilik olarak ortaya çıkmıştır (Aydınlı, 2015: 171-172).

2.3. Taşeron Uygulamasının Türkiye’de Ortaya Çıkışı ve Yaygınlaşması

Alt işveren (taşeron) uygulaması, küreselleşme ve bölgesel bütünleşmeler sonucu çalışma hayatına giren çok önemli bir çalışma sorunu olarak kabul edilmektedir. İşverenler iki açıdan alt işverenlik (taşeron) uygulamasına yakınlık göstermektedirler: Bunlardan ilki; sunulacak hizmetin kalitesini artırmak, ikin-

cisi ise; bu hizmeti daha ucuza gerçekleştirerek rekabet gücünü yükseltmektir. Ancak bu uygulamada söz konusu ekonomik avantaj, mutlak olarak maliyet düşüklüğü ile birlikte kalitenin de sağlandığı bir durumda gerçekleşebilecektir. Bahsi geçen duruma Türkiye açısından bakıldığında, alt işveren (taşeron) uygulamasında hizmetlerin kalitesinin artırılması ikinci planda kalmaktadır. Bu faktörden ziyade, özellikle “seyyane ücret zammı sistemlerinin” etkisi ile üretim süreci ile doğrudan ilişkili olmayan pek çok işin toplu sözleşmelerle alt işverene verilmesi ile bu uygulama hızla yaygınlık kazanmıştır. Bu bağlamda, alt işveren uygulamasının genellikle “rekabet üstünlüğü” ve “esnekleştirme” kavramları zemininde tartışıldığı görülmektedir (Ekin, 2002: 58-59).

Alt işveren (taşeron) uygulamasına tarihsel süreç açısından bakıldığında, ülkemizde bu uygulamanın ortaya çıkışını 1926 yılına kadar götürebilmek mümkündür. Zira alt işveren konusu ilk defa 1926 yılındaki Borçlar Kanununda yer almıştır. Bu kanunun 355. ve 356. maddelerinde “alt işveren” kavramına benzer bir kavram olan “müteahhit” kavramı düzenlenmiştir. 1926 tarihli Borçlar Kanununa göre (m.355-356) müteahhit, “asıl işin sahibine bir ödeme karşılığında bir iş yapmayı üstlenir. İşin niteliği açısından bir sakıncası yoksa, müteahhit üstlendiği işi bir başkasına devredebilir. İşin devredildiği kişiye veya şirkete taşeron (alt işveren) denir (Ekin, 2002: 93-94). Bir İş Kanunu düzenlemesi olarak ise alt işveren ilişkisi, Türk iş hukukunda ilk kez 3008 sayılı iş kanununun birinci maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, “işçiler doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da, üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve üçüncü şahıs ile mukavele akdetmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl işveren sorumludur” (Aydınlı, 2015: 174).

Daha sonraki süreçte de çeşitli değişikliklerle alt işveren (taşeron) uygulaması İş Kanunumuzda var olmaya devam etmiştir. Ancak 3008 sayılı İş Kanunundan 1475 sayılı İş Kanununa kadar, alt işveren (taşeron) kavramı teknik bir biçimde tanımlanmamıştır. Bu nedenle özellikle işçilerin mevcut haklarının geriye götürülmesinde kullanılan en önemli araçlardan biri haline dönüştüğü savunulmaktadır (Aydınlı, 2015: 180).

1980’li yıllarla birlikte yeni hakim iktisadi politikaların sosyal devlet politikalarının yerini almasıyla birlikte, devletin küçültülmesi ve özelleştirme tartışmaları hız kazanmıştır. Bu doğrultuda bu tartışmalardan en çok etkilenen kesim kamu istihdamı içerisinde yer alan kesim olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira özelleştirme düşüncesi, kamu istihdamının küçültülmesini amaçlamaktadır. Bu politikalara paralel olarak, kamuda taşeron çalıştırma uygulaması kamu sisteminde etkili bir belirleyici olarak çalışma hayatında yerini almıştır (Kaya, 2015: 258).

Sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak kamu işyerleri, çalışanların sosyo - ekonomik haklarının en iyi uygulandığı “örnek” işyerleri olarak kabul edilmektedir. Ancak son yıllarda kamu işyerlerinde özellikle sosyal haklar açısından olumsuz durumlar oluşturacak şekilde birçok istihdam şeklinin ortaya çıktığı görülmektedir. Bu istihdam şekillerinden birisi de taşeron çalışmadır (Başbuğ, 2011: 8).

Türkiye’de alt işveren (taşeron) uygulamasının öncelikle kamuda başladığı bilinmektedir. Bu uygulama KİT’lerde yaşanan personel sıkıntısı aşabilmek ve maliyetleri düşürebilmek amacıyla hizmet alımı şeklinde uygulanmaya başlanmıştır (Özveri, 2014: 36). Kamu sektöründe taşeronlaşmanın 24 Ocak 1980 kararları ile sistematik olarak yerleştiği savunulmaktadır. Bu süreçte yoğunlukla düşük işçilik giderlerine dayanan ihracat hamleleriyle birlikte özel sektörde de taşeron uygulaması yaygınlaşmıştır (Koç, 2001: 3).

Günümüzde kamu kesimi taşeron personel çalıştırma konusunda özel sektörü bir hayli geçmiş durumdadır. Kamuda taşeron çalıştırma genellikle, kadrolu çalışan personelin ekonomik açıdan daha yüksek maliyetli olması ve buna karşılık verimliliklerinin de düşük olması gibi nedenlerle tercih edildiği ifade edilmektedir (akt; Tiyek, 2014: 26-28). Kamuda kadrolu çalışanların kendilerini bir nevi “garanti”de görmelerinin düşük verimlilikle çalışmalarına yol açtığı söylenebilmektedir. Bu durumun üstesinden gelebilmek için de taşeron çalışanlara başvurulmaktadır. Zira iş güvencesinden mahrum olarak çalıştırılan taşeron personelin, işten atılma korkusu ve endişesi ile daha verimli çalışacağı düşüncesi oldukça yaygındır (Tiyek, 2014: 28).

Günümüzde taşeronların ortaya çıktığı dönemden farklı olarak değişik nedenlerle kullanıldıkları görülmektedir. Zira, yakın zamana kadar mal veya hizmet üreten işletmeler olarak işgücü piyasasında yer alan taşeronlar, son zamanlarda hızla artan talep artışını karşılayabilmek ve işletmenin ihtiyacı olan vasıfları en düşük maliyetle sağlayabilmek gibi sebeplerle işçi sağladıkları görülmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011: 23).

Taşeron uygulamasının başlangıcında genellikle maliyetlerin düşürülmesi için hizmet satın alma yoluyla gerçekleştirilen ve taşeron firmalar vasıtasıyla sağlanan personel istihdamı temizlik, güvenlik ve yemek gibi uygulamalarla başlamış, ilerleyen süreçte ise kurumların kendi asli işlerini de içine alarak genişlemiştir (Tiyek, 2014: 24).

Sonuç olarak, şuan yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanununda alt işveren (taşeron) uygulaması yerini korumaktadır. Bu kanun döneminde özellikle iş hukuku açısından, alt işverenin tanımı ve unsurlarının daha belirgin hale gelmeye başladığı görülmektedir (Aydınlı, 2015: 180). Bu doğrultuda, bir işyerinde asıl işveren - alt işveren ilişkisinden bahsedilmesi çeşitli unsurlara bağlı olarak gerçekleşmektedir. Başbuğ’a göre bu ilişkiden bahsedilmek için 4 unsurun birlikte bulunması zaruridir. Buna göre (Başbuğ, 2016a: 100-101);

- 1- İşyerinde işçi çalıştıran bir asıl işveren bulunmalıdır. Zira alt işverenin aldığı bir işte iş sahibi herhangi bir işçi çalıştırmazsa alt işveren ilişkisinden bahsedilemeyecektir.
- 2- Alt işveren, işçilerini asıl işverenin işyerinde çalıştırmalıdır. Yani işyeri paylaşımı gerçekleştirilmelidir.

- 3- Ancak yalnızca iş yeri paylaşımı yeterli olmamaktadır. Bunun yanında işin de paylaşılması gerekmektedir. Buna göre, alt işveren asıl işverenin yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde ya da asıl işin bir bölümünde işçilerini çalıştırmalıdır. Eğer alt işverene devredilen iş, asıl iş ya da yardımcı işin bir bölümü değilse alt işveren- asıl işveren ilişkisi doğmamış olacaktır.
- 4- Alt işveren işçilerini sadece asıl işverenin işyerinde çalıştırmalıdır. Alt işveren işçilerini başka işyerinde de çalıştırıyorsa alt işveren- asıl işveren ilişkisinden bahsedilemeyecektir.

İşçilik hakları bakımından işçiye karşı asıl işverenin ve alt işverenin birlikte sorumlu olmaları alt işveren ilişkisinin Türk iş hukuku açısından en önemli sonucu olarak kabul edilmektedir. Bu noktada bahsi geçen sorumluluk “müteselsil sorumluluktur”. Bu sorumluluk gereği işçi, alacak hakkını ister birlikte ister ayrı ayrı olarak alt işverenle birlikte asıl işverene de yöneltebilmektedir. Müteselsil sorumluluk gereği, işçi alacaklarında her iki işveren de borçludur. Borçlulardan biri borcunu ifa ettiği oranda diğer borçlunun da borcu sona ermiş olacaktır (Başbuğ, 2016a: 101-102).

2.4. Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasına Yönelik Türkiye’deki Mevcut Yasal Düzenleme

Daha önce alt işveren kavramı tanımında da bahsedildiği üzere, İş Kanunu m.2’ye göre, asıl işin bir bölümünde asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulabilmesinin koşulu alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmasıdır. Bu açıdan bakıldığında, alt işverenin üstlendiği iş, işin ve işletmenin gereği ile teknolojik nedenle uzmanlık gerektiren bir değilse kanuna göre bu ilişki uygun bir şekilde kurulmamış olacaktır (Çelik vd., 2016: 62).

Kanun maddesinde asıl iş ve yardımcı işten bahsedilmekte; ancak herhangi bir tanım yapılmamaktadır. Bu kavramların tanımı alt işverenlik yönetmeliğinde yer almaktadır. Buna göre, “mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş” asıl iş iken; “işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı iş” olarak tanımlanmaktadır (Alt işveren Yönetmeliği m.3.)

İş Kanunumuz işyerindeki asıl işe yardımcı işlerin de alt işverene verilebileceğini ifade etmektedir. Yukarıda geçen yardımcı iş tanımı doğrultusunda genel olarak bir tanım yapılmak istenirse yardımcı işler, üretim sürecinin zorunlu unsuru olmayıp işin görülmesini kolaylaştıran ya da bu sürece destek olan veya işyeri ortamının tertip ve düzenine ilişkin yerine getirilen işler olarak ifade edilebilmektedir. Bu doğrultuda bakım-onarım, yükleme ve boşaltma, gü-

venlik, temizlik gibi işler yardımcı iş olarak kabul edilmektedir. Ancak tabii ki bu sayılanların haricinde birçok yardımcı işten bahsedilmek mümkündür. Öte yandan bu sayılan yardımcı işler de işyerinde yürütülen faaliyete göre asıl iş olarak değerlendirilebilmektedir. Örneğin, asıl iş olarak otomobil üretimi gerçekleştiren bir iş yerinde yemek hizmeti yardımcı iş olarak değerlendirilirken; asıl işi yemek üretimi olan bir işyerinde doğal olarak bu iş asıl iş olarak kabul edilecektir (Çelik vd., 2016: 66).

2.5. Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasında Örgütlenme Hakkı ve Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma

Sendikal güvence ve toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan kazanımlar çalışma hayatında yer alan tüm işçiler açısından olduğu gibi taşeron işçiler açısından da oldukça önemlidir. İş Kanunumuza göre alt işveren (taşeron) işçilerinin herhangi bir sendikaya üye olmasının önünde hiçbir engel yoktur. Yasal düzenlemeler göz önünde alındığında, yeterli üye sayısı yakalandığı takdirde alt işveren (taşeron) işçileri bulunduğu işyerinde toplu iş sözleşmesi yapabileceklerdir (Aydınlı, 2014: 94).

Bununla birlikte, bir işyerinde asıl işveren işçileri için yapılmış olan toplu iş sözleşmesinden alt işveren (taşeron) işçilerinin yararlanmaları hukuken mümkün değildir. Son yıllarda istikrarlı bir şekilde verilen Yargıtay kararları bu yöndedir. Ancak, alt işveren (taşeron) işçilerinin asıl işveren işçileri için yapılmış olan toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaları, bu işçilerin hiçbir zaman toplu iş sözleşmesi yapamayacakları anlamına gelmemektedir. Sendika üyesi olan taşeron işçiler kendi işverenleri pozisyonundaki (alt işveren) işveren ile sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu hükümleri çerçevesinde anlaştıkları takdirde kendileri için bir toplu iş sözleşmesi gerçekleştirebileceklerdir (Aktay, 2015: 252).

Yasal düzenlemelerle gerçekleştirilen iyileştirmelere rağmen, taşeron uygulamasında özellikle toplu iş sözleşmesi ve sendikal haklar açısından birçok sorun göze çarpmaktadır. Bu sorunlardan başlıcası, asıl işverenle (taşeron) yapılan toplu iş sözleşmesinden alt işveren (taşeron) işçilerinin aynı sendikanın üyesi olsalar dahi yararlanamamalarıdır. Alt işverenin iş alanının ayrı bir işyeri olarak değerlendirilmesinin sonucu olarak ayrı bir toplu iş sözleşmesinin yapılması gerekmektedir. Bu durum da uygulamada, bu toplu iş sözleşmelerinin fiili olarak alt işverenin işyerinde yapılamaması sonucunu doğurmaktadır (Başbuğ, 2016a: 103-104). Öte yandan alt işveren (taşeron) işçilerinin değişik işyerlerindeki farklı zamanlarda yapmış olduğu çalışmalar sendikal örgütlenmenin önünde ciddi bir engel oluşturmaktadır (Aydınlı, 2014: 94). İstihdam ve sosyal güvencesi olmayan sendikasız işçiler yarınından emin olamama durumu ile karşılaşmaktadırlar. Bu durum bir endişeyi ve riski de beraberinde getirmekte ve taşeron işçiler her şeye boyun eğen teslimiyetçi bir yapıya doğru sürüklenmektedirler (Yücesan-Özdemir, 2010: 43).

Gall'a göre işçilerin taşeron olarak çalıştırılması, kendi yaptığı sınıflandırmalar içerisinde yer alan ve sendikal örgütlenmenin önüne geçilmesi için kullanılan yöntemlerden biri olan "zorluk çıkarma yaklaşımı" çerçevesinde şekillenmektedir. Zorluk çıkarma yaklaşımına göre, sendikanın yetki alma sürecinde çeşitli bahanelerle hukuki sürecin uzatılması ve işlerin bir bölümünün taşerona verilmesi sendikal örgütlenmenin önünde bir engel yaratmaktadır (Akt; Taşkıran, 2011: 6).

2.6. Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasında Karşılaşılan Yapısal Sorunlar

Alt işveren (taşeron) uygulamasının ülkemiz çalışma hayatında ciddi bir sorun olarak ortaya çıkması özellikle 1990'lı yıllara tekabül etmektedir. Daha önce de bahsedildiği gibi, yeni üretim ilişkileri çalışma hayatında bu uygulamayı zorunlu kılmıştır. Günümüze gelindiğinde ise bu uygulamanın, sosyal haklar bakımından öncü ve örnek işyerleri olması gereken kamu işyerlerinde dahi "kölelik" olarak adlandırılan bir istihdam biçimine dönüştüğüne şahitlik edilmektedir. Bu uygulamanın kölelik olarak ifade edilmesinin nedeni ise, bu çalışma biçiminin işçileri sendikasız ve düşük ücretlerle çalıştırmanın aracı haline getirmesidir. Taşeron işçilerinin sendikal haklardan mahrum bırakılarak ve düşük ücret karşılığında çalıştırılmaları, işyerlerinde bu uygulamanın tercih edilmesinin en önemli nedeni olarak kabul edilmektedir. Öte yandan kamu işyerlerinde çok yoğun olarak alt işveren (taşeron) uygulamaları karşımıza çıkmaktadır. Emekli olan ya da herhangi bir sebeple kamudan ayrılmak zorunda kalan işçiler yerine kamu işçisi alınmamakta, ortaya çıkan ihtiyaç hizmet satın alma yoluyla alt işverenlere bırakılmaktadır. Böylece kamu işyerlerinde alt işveren (taşeron) uygulaması her geçen gün artış göstermektedir (Başbuğ, 2016b: 10). Başlangıçta istisnai bir çalışma biçimi olarak görülen taşeron çalışma uygulamasının günümüzde kalıcı bir hal alması, sorunları derinleştirmektedir (HAK-İŞ, 2014: 20).

İş hukuku içerisinde alt işveren (taşeron) uygulaması en sorunlu konular arasındadır. Bunun nedeni, bu uygulamanın özellikle işçi haklarının kullanılması açısından elverişsiz bir durum meydana getirmesinden kaynaklanmaktadır (Başbuğ, 2016a: 103). Bu bağlamda, iş hukuku açısından taşeron uygulamasında birçok sorundan söz edebilmek mümkündür (Başbuğ, 2016b: 11-15):

- İş mevzuatımız asıl işveren, alt işveren ve alt işveren işçisinden oluşan üçlü hukuki ilişkide yalnızca asıl işverenin sorumluluğu ile sınırlı kalmaktadır.
- İlgili mevzuat işyerinde alt işveren statüsünde olmayan sürekli veya geçici işverenleri kapsamamaktadır.
- Yine ilgili mevzuat, alt işveren işçileri açısından asıl işverenin işyerinde çalışma koşullarını dikkate almamaktadır.
- İş kanununda alt işveren uygulaması ile ilgili pek çok hüküm tutarsızdır.

Türk çalışma hayatında, taşeron çalışma uygulamasının memur, işçi gibi personel türü olmaya varacak biçimde yaygınlaştığı bir gerçektir. Ancak bu gerçeklikle birlikte, taşeron çalışmanın kanunlarda belirtilen mecburi haller dışında da uygulanması çalışanların haklarının istismar edilmesine neden olmaktadır (Tiyek, 2014: 27). Hukuki açıdan sıyrılıp konuya endüstri ilişkileri açısından bakıldığında, kamu sektöründe taşeronlaşma özelleştirmenin bir biçimi olarak görülmektedir. Taşeronlaşma uygulaması pek çok olumsuz duruma yol açmaktadır. Sendikasılaştırma, sömürü ve kayıt dışının artması, grev kırıcılığı bu olumsuz durumlardan bazılarıdır. Taşeronlaşmanın yol açtığı uygulamalar, yalnızca bu uygulamaya taraf olan işçileri değil tüm çalışanları etkilemektedir. Zira, taşeron işçilerinin kötü çalışmaları şartları ve düşük ücretleri sendikalı işçilere de sirayet edecek ve çalışma şartları bu durumdan olumsuz etkilenecektir (Koç, 2001: 2).

Kamu istihdam rejimi içerisinde özellikle 2000'li yılların başından itibaren birtakım değişikliklere gidilmiştir. Bu değişiklikleri ortaya koyan düşünce, kamuda daimi statülü işçi yerine, alt işveren ilişkisi kurmak yoluyla hizmet satın alma yoluyla işçi çalıştırmayı tercih etmiştir. Kamu istihdamında yapılan bu tercih kısa vadede istihdam maliyetlerini azalttığı için olumlu görülmüştür. Ancak uzun vadede durum pek de öyle gerçekleşmemiştir. Zira ertelenen pek çok hukuki sorun uzun vadede ortaya çıkmaya başlamıştır. Sayısı binlerle ifade edilen muvazaa davaları ile emsal işçi üzerinden yapılan fark ücret hesaplamaları miktar olarak tasarruf edildiği zannedilen miktarların çok üstüne çıkmış bulunmaktadır. Ayrıca alt işverenlik ilişkisi ile kamuda sendikal örgütlenmenin azımsanamayacak derece kırılması ile birçok iş kolundaki işçi sendikası zayıf duruma düşmüştür (Aydınlı, 2014: 97). Öte yandan “kamu personel reformu” kamuda taşeronlaşmayı yaygınlaştıran önemli bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Emeklilik, yeni personel almama, taşeronlaşma, geçici süreli sözleşmeli personel çalıştırma, mevsimlik işçilik gibi birtakım uygulamalar son yıllarda kamu istihdamının önemli ölçüde daralmasına sebep olmuştur (Taşkiran, 2011: 7).

Genellikle İş Kanunu ve toplu sözleşme düzeninin getirmiş olduğu yükümlülüklerden kaçınmanın bir aracı olarak görülen (Başbuğ, 2010: 6) alt işveren (taşeron) uygulaması, işgücü piyasasının parçalandığı yeni bir istihdam modelini temsil etmektedir. Uygulama sendikayı devreden çıkararak en ucuz şekilde işgücü sunmayı amaçlamaktadır (Özveri, 2014: 34). “Despotik bir emek rejimi” olarak ifade edilen taşeron çalışma sürecinde, taşeron işçiler yüksek işçi devir hızı, ağır ve kötü çalışma koşulları, düşük ücretler, önemli derecede sosyal hak kayıpları ve sosyal güvencesizlikle karşı karşıya kalmaktadırlar. Dünyada küresel kapitalizmin yaşandığı bu süreçte taşeron işçiler daimi süreli sözleşmeler olmadan, sürekli mekan değiştirerek ve birçok işi yapabilecek düzeyde esnek bir hale getirilerek güvencesiz bir konuma sürüklenmişlerdir. Öte yandan taşeron çalışma, üretim sürecinin parçalanmasına yol açmakta ve bu durum asıl işveren ile alt işveren (taşeron) ile bağımlılık ilişkisi yaratmaktadır. Ancak despo-

tik emek rejiminin sonucu olarak bu ilişkide asıl işveren ve işçileri güçlü iken, alt işveren (taşeron) ve işçileri güçsüz durumda kalmaktadırlar (Yücesan-Özdemir, 2010: 42).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Küresel Ücret Raporu 2016/ 2017'de belirtildiği gibi çalışan yoksulların artması, ücretler arasındaki eşitsizlik ve adaletsizlikler ve ücretlerin yerinde sayması dünya genelinde yaygın sorunlardır. Adil ücret dağılımının sağlanamaması yönündeki en büyük engellerden birisi ise işgücü piyasasında giderek artan oranda görülen kutuplaşma ve taşeronlaşmaya bağlanmaktadır. Buna göre, taşeron işletmelerin işçileri ile asıl işletme işçileri arasında ücret eşitsizlikleri ile birlikte, koruma düzeyleri ve çalışma koşulları arasında da ciddi oranda eşitsizlikler mevcuttur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tavsiyesi ise, işçilere eşit muamele ilkesinin aktif olarak hayata geçirilmesi ve bu işçiler arasında her boyuttaki eşitsizliklerin önlenmesidir (ILO, 2017; Erişim: 30.01.2017).

İşgücü piyasalarının parçalanarak ikiye ayrılması işçiler arasında hem rekabeti hem de huzursuzluğu artırmaktadır. Günümüzde artık bir tarafta yüksek ücret, iyi çalışma koşulları ve sosyal hakların olduğu birincil (çekirdek) işgücü piyasası, diğer yanda ise düşük ücretlerin ve kötü çalışma koşullarının olduğu, sendikalaşmanın ve sosyal hakların neredeyse olmadığı ikincil (çevresel) işgücü piyasası bulunmaktadır. Oldukça olumsuz şartlarda çalışan ikincil işgücü, "ücretlerde indirim yapılması için bir baskı unsuru" olarak görüldüğünden birincil işgücünü sürekli tehdit etmektedir. Öte yandan, işgücü piyasalarında yaşanan bu segmentleşme sadece ücret ve sosyal haklarda bir farklılığa yol açmamakta; aynı zamanda sosyal yaşamı ve çalışma barışını da bozmaktadır. Bu bağlamda, "asıl işveren ve alt işverenle yapılan sözleşmelerde alt işveren işçilerinin yani taşeron işçilerin çekirdek işgücü ile aynı saatlerde çay molası vermesini, aynı kapıdan fabrikaya girmelerini, aynı servis araçlarını kullanmalarını yasaklayan çok sayıda hükme rastlanmaktadır" (Özveri, 2014: 34-35).

Taşeron çalışma uygulamasıyla bir yandan kamu kurumlarının asli işlerini doğrudan kadrolu personeli ile yapılması engellenmekte, diğer yandan da aynı iş ve sorumlulukları üstlendikleri halde ekonomik kazançlara ve sosyal güvencelere sahip iki farklı personel türünün ortaya çıkmasına neden olunmaktadır. İşletmeler açısından ilk bakışta maliyet avantajı gibi görünen bu durum, aslında işyerinde çalışma barışının bozulması sebebiyle çok çeşitli sosyo-psikolojik maliyetlere neden olmaktadır (Tiyek, 2014: 25). Öte yandan, mevcut işgücü açıklarının sosyal haklar açısından oldukça yetersiz olan taşeron çalışanlar aracılığıyla giderilmesi kamu işyerlerinin "örnek" işyeri olma niteliği ile çeliştiği düşünülmektedir. Bu süreçten kazançlı çıkan taşeron çalışan değil; taşeronun yalnızca kendisidir (Başbuğ, 2011: 10).

Taşeron çalışan kamuda da çalışsa, birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Taşeron çalışanlar açısından devletin çalışma hayatına müdahalesinde yetersiz kaldığı konular şu şekilde ifade edilebilir (Tiyek, 2014: 17-21):

- Taşeron çalışma açısından çalışma şartları, anayasal düzenin gereklerine uygun görünmemektedir. Bu bağlamda, aynı işi yapan kadrolu çalışan ve taşeron çalışan arasındaki ücret farklılıkları eşitliğe aykırı görünmektedir.
- Taşeron çalışanların sendikal hak ve özgürlüğünü kullanmalarında bir takım sorunlar mevcuttur.
- Taşeron çalışanlar iş güvencesinden mahrum bırakılmaktadırlar.
- Taşeron çalışanların kıdem tazminatı sorunu kronikleşmektedir.
- Taşeron çalışanlar işsizlik ödeneğinden yararlanamamaktadır. Taşeron çalışanların kesintili ve süresiz bir çalışma hayatına sahip olmaları bu durum üzerinde etkili olmaktadır.
- Kayıt dışı istihdamın, taşeron çalışmaya dönüşmesi engellenememektedir. İşletmeler daha fazla kar elde edebilmek için yasal yolları kullanarak bazen kendi kurdukları ya da kurdurdukları bazen de direkt olarak başka taşeron firmalar vasıtasıyla personel istihdam etmektedirler. Bu durum da çoğunlukla kayıt dışı bir çalışmayı ortaya çıkarmaktadır.

Taşeron uygulamasının ücretlerin baskı altına alınma aracı olarak kullanılması, kadrolu işçilere göre daha ağır şartlarda ve güvencesiz çalıştırılmaları ise diğer sorunlar arasındadır (Kaya, 2015: 261). Öte yandan, fazla çalışma ve yıllık ücretli izin hakkının elde edilmesindeki problemler, taşeron çalışanın bir sorunu olduğunda taşeron ya da vekili ile muhatap olamaması, işçilerin öz-lük dosyasının bulunmaması, işe giriş esnasında sağlık raporu alınmaması ve denetiminin yapılmaması, iş sağlığı ve güvenli konularında ciddi sıkıntıların bulunması gibi sorunlar uygulamada karşımıza çıkmaktadır (Başbuğ, 2011: 10).

Yukarıda özetlenen sorunlar değerlendirildiğinde genellikle taşeron çalışanların sendikal haklardan ve kıdem tazminatı hakkından yararlanamamaları ön plana çıkmaktadır. Bu sorunlar zaman içerisinde gerçekleştirilen düzenlemelerle giderilmeye çalışılmaktadır. 2014 yılında 6552 sayılı kanunla getirilen düzenlemeler özellikle taşeron çalışanların sendikal haklarını kullanmaları, yıllık izin ve kıdem tazminatı konusundaki problemlerinin ortadan kaldırılması için bir takım kolaylıklar sağlamaktadır.

Taşeron uygulaması çalışma hayatının en önemli ve güncel sorun alanlarından birini oluşturmaktadır. Bu uygulama sonucu ortaya çıkan ve yukarıda özetlenen sorunlar yalnızca Türkiye ile sınırlı kalmamakta, bu uygulamanın yer aldığı ülkelerde de görülmektedir. Bütün olumsuzluklara karşın işletmelerin ihtiyaç ve zorunlulukları dikkate alındığında bu uygulamanın tümünden kaldırılması ve yasaklanması söz konusu değildir. Ancak bununla birlikte beklenen, sosyal politika üretici pozisyonundaki karar alıcıların bu uygulamanın neden olduğu olumsuz sonuçları giderici düzenleme yapmalarınıdır (Başbuğ, 2010: 6).

Endüstriyel açıdan çalışma hayatını düzenleme görevini üstlenmiş bulunan devletin, öncelikle kendi bünyesinde çalıştırdığı personelin şartlarını düzenle-

mesi yerinde olacaktır. Bu bağlamda, verimli çalışmanın sağlanması amacıyla maliyetlerin azaltılması yerinde olmakla birlikte, çalışanların insan onuruna yaraşır bir çalışma şartlarında istihdam edilmeleri gereği unutulmamalıdır (Tiyek, 2014: 27).

Alt işveren (taşeron) uygulamasının ortaya çıkardığı çözümlere ilişkin üçlü bir gruplandırma yapılmaktadır. Buna göre ilk grupta taşeronluğun çağın üretim ve rekabet şartlarının bir gereği olduğu kabul edilmekte ve sorunlara ilişkin çözümler katı olmayan yollarla ve esneklik çizgisinde geliştirilmelidir. İkinci gruptaki çözümlere göre ise; taşeronluğun ucuz ve sendikasız işgücü modeline dayandığı görüşünden hareketle bu uygulama tamamen kaldırılmalıdır. Üçüncü gruptaki çözümler ise, çalışanların kazanımlarını ve haklarını güvenceye alan fakat ekonominin ve üretimin ihtiyaçlarını da dikkate alan bir şekilde bir alt işverenlik sisteminin oluşturulmasıdır (Koç, 2016: 83).

Alt işveren (taşeron) sorunu, yasal çerçevede tartışılarak konuya ilişkin tüm tarafların (her ne kadar çok zor olsa da) mutabık kalacağı bir hukuki çözüme ihtiyaç duymaktadır. Asıl işveren işçisi iken ilerde alt işveren işçisi yanında çalışmak zorunda kalmamak ve “komşusu aç iken tok yatan bizden değildir” temel düsturu ile alt işveren işçilerinin sosyo-ekonomik hak ve menfaatlerinin elde edilmesi ve korunması için ortak bir mücadele ve dayanışmaya ihtiyaç duyulduğu açıktır (Başbuğ, 2016: 10). Aksi durumda sıklıkla ifade edildiği gibi, aynı işyerinde çalışıp aynı işi yapan işçilerin sosyal hakları arasındaki uçurumun çalışma barışını mutlak surette bozacağı hiçbir şekilde unutulmamalıdır.

III. YÖNTEM, TEKNİK VE ARAÇLAR

3.1. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın üzerine oturduğu yöntem bilimsel yaklaşım ve örneklem seçimi, araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler, ölçüm araçları hakkında bilgiler yer almaktadır. Araştırma uygulamalı araştırma türünde olduğundan, yöntemin seçiminde Hak-İş Konfederasyonunun öncelikleri ve istekleri ön planda tutulmuştur.

3.2. Yöntembilimsel Yaklaşım

Bu araştırmada kullanılan yaklaşım insan davranışlarının keskin ampirik gözlemleri ile tümden gelimsel mantıkla birleştirerek, insan aktivitelerini genel örüntüsünü ve bu örüntülerde yer alan olasılıklı ilişkileri keşfetme üzerinde temellenmiştir (Neuman, 2011, s. 95). Hedef kitlesine göre düşünüldüğünde araştırma uygulamalı bir betimsel ve açıklamalı araştırma özelliği taşımaktadır. Betimsel araştırmalarda tek değişkenli ve çok değişkenli örneklem özelliklerinin derinlemesine betimlemesi yapılır. Ek olarak, var olduğu varsayılan ve hakkında az bilinen istatistiksel ilişkilerin de ortaya çıkarılması ile açıklayıcı hipotezlerin üretilmesi bu tür araştırmaların belirleyici özelliklerindedir.

Araştırmanın genel veri toplama tekniği korelasyonel tarama araştırmasıdır (Punch, 2005, s.75). Korelasyonel tarama araştırmaları değişkenler arasındaki ilişkilerin betimlenmesi, açıklanması ve açıklanması üzerinde vurgu yapar. Bu tür araştırmalarda, betimleme, açıklama ya da açıklama süreçleri beraberce kullanılacağı gibi, sadece birisi de kullanılabilir. Bir tarama araştırması olarak bu araştırma da daha çok betimleme ve açıklama amacı bulunmaktadır. Tarama araştırmalarının başka bir özelliği, olabildiğince çok sayıda değişken için veri toplanarak istatistiksel kontrol yolu ile alternatif açıklamaları elemeye çalışmaktır (Agresti ve Finlay, 2009, s.303). Ancak uygulamalı araştırmalarda akademik kuramsal ilgilerden daha çok destekleyicinin öncelikleri önemli olduğundan, akademik ilgilerle uygulama önceliklerinin bağdaştırılması gerekmektedir. Uygulamalı araştırmalarda, bulgular, destekleyici tarafından araçsal kullanılmaktadır. Bu tür araştırmalarda, bulguların nasıl kullanılacağı destekleyici kurum olan Hak-İş Konfederasyonunun inisiyatifindedir.

Araştırmada kullanılan yöntem ve teknik olarak niceliksel yöntem hem de niteliksel yöntem kullanılmış olup niceliksel araştırma tekniği olarak anket tekniği, niteliksel araştırma tekniği olarak ise odak grup toplantısı kullanılmıştır.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye genelinde kamu kurumlarında görev yapan taşeron işçiler oluşturmaktadır. Türkiye geneli evrende TÜİK İBBS-2 sınıflaması içinde yer alan 26 ilde tabakalama yapılarak taşeron işçilerin çalıştıkları kurumlar genel bir tasnif yapılarak gelişigüzel örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Yapılan tabakalamada taşeron işçilerin çalıştıkları kurumlar sınıflandırılmış, bu sınıflandırma sonrası ilgili kurumların yöneticilerinden izinler alınarak işçilerle diyaloga geçilmiş ve bu süreçten sonra zincirleme bir yöntemle yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

TÜİK İBBS-2 den 26 ilde 3664 kişiyle yüz yüze anket tekniği kullanılarak araştırma gerçekleştirilmiştir. Odak Grup Toplantısı ise yine farklı çalışma alanları ve farklı kurumlardan toplam 32 çalışanın yer aldığı ve herkese söz verilecek şekilde planlan 4 saatlik bir içerik planıyla gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1. Örneklem Tablosu

İl	Sayı	%	İl	Sayı	%
Adana	112	3,1	Kocaeli	168	4,6
Ankara	574	15,7	Konya	194	5,3
Antalya	135	3,7	Malatya	91	2,5
Aydın	43	1,2	Manisa	75	2,0
Balıkesir	40	1,1	Kahramanmaraş	100	2,7
Bursa	185	5,0	Mardin	35	1,0
Erzurum	97	2,6	Samsun	55	1,5
Gaziantep	149	4,1	Tekirdağ	25	,7
İstanbul	786	21,5	Trabzon	100	2,7
İzmir	246	6,7	Şanlıurfa	126	3,4
Kars	25	,7	Van	81	2,2
Kastamonu	26	,7	Zonguldak	27	,7
Kayseri	151	4,1	Kırıkkale	18	,5
			Toplam	3664	100,0

3.4. Ölçüm Araçlarının Geliştirilmesi

Taşeronda Gelecek Beklentisi Araştırmasında veri toplamak için bir soru kâğıdı geliştirilmiştir. Soru kâğıdının oluşturulması sürecinde Hak-İş Konfederasyonu'ndan konuyla ilgili uzmanlardan mevcut araştırma ile ilgili birimlerin yetkili temsilcileri ile görüş alış-verişinde bulunulmuştur.

Soru kâğıdı ölçme aracı tam yapılandırılmış kapalı uçlu sorulardan oluşmaktadır. Soru kâğıdı yapılandırılmış görüşme planı biçiminde görüşmeci tarafından uygulanmıştır.

Geliştirilen soru kâğıdı iki ana kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışılan kurumdaki pozisyonu, gelir gibi demografik bilgilerini toplamaya yöneliktir. İkinci kısımda ise ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum, ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı olmak üzere 3 faktörlü bir ölçek geliştirilmiştir.

3.5. Analiz Teknikleri

Araştırmanın istatistik analizleri SPSS Statistlik Programı 22 de gerçekleştirilmiştir. Toplanan verinin değişken merkezli betimlenmesi için, araştırma amacına uygun olarak tek değişkenli sıklık ve yüzde dağılımları, çapraz tablolama süreci sonucunda oluşturulan t testi ve aritmetik ortalamalar, ANOVA ve TU- KEY testi gibi özet betimsel istatistikler kullanılmıştır.

3.6. Araştırmanın Kısıtlılıkları

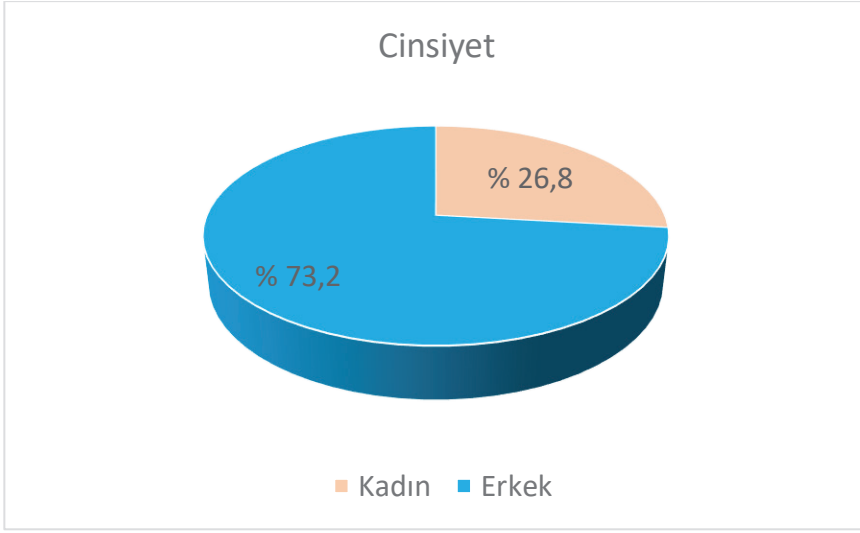
Bu araştırmada çok aşamalı tabakalı gelişigüzel örnekleme kullanıldığından çıkarımsal istatistikler kullanılmamıştır. Araştırmanın saha sürecinde tesadüfi olarak belirlenen tabaka kategorilerine düşen örneklem grubuyla görüşülmüştür. Araştırmaya katılan kişilerin görüşlerinin ve verdiği bilgilerin gerçek ve samimi olduğu varsayılmıştır.

IV. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 2. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı

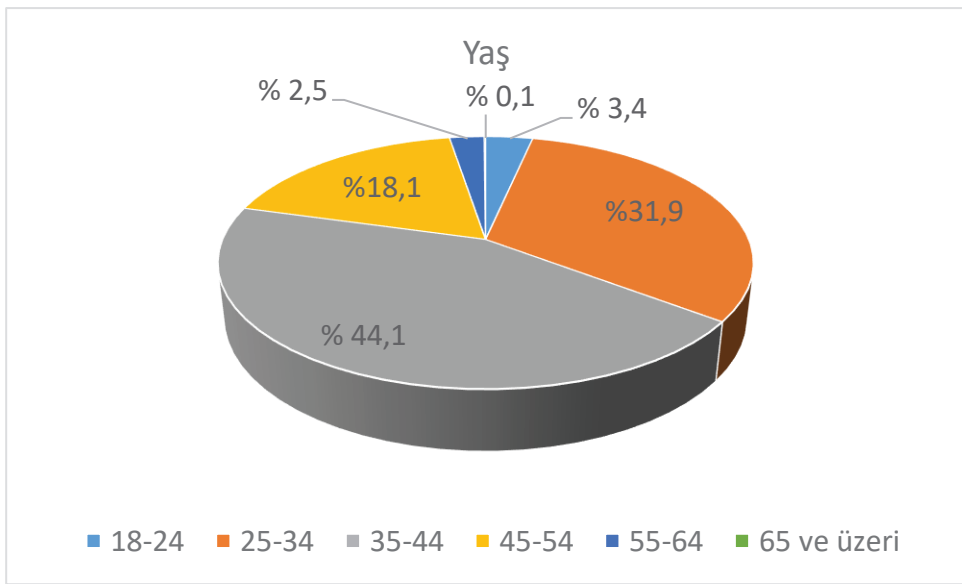
Cinsiyet	N	Geçerli %
Kadın	983	26,8
Erkek	2681	73,2
Toplam	3664	100,0



Araştırmaya katılan toplam 3664 katılımcının %26,8'i kadın (983 kişi) %73,2'si erkektir (2681 kişi).2016 yılı Türkiye işgücü piyasası araştırması göz önünde bulundurulduğunda, çıkan bu sonucun işgücüne katılma oranları açısından yakın bir benzerlik sergilediği söylenebilmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı

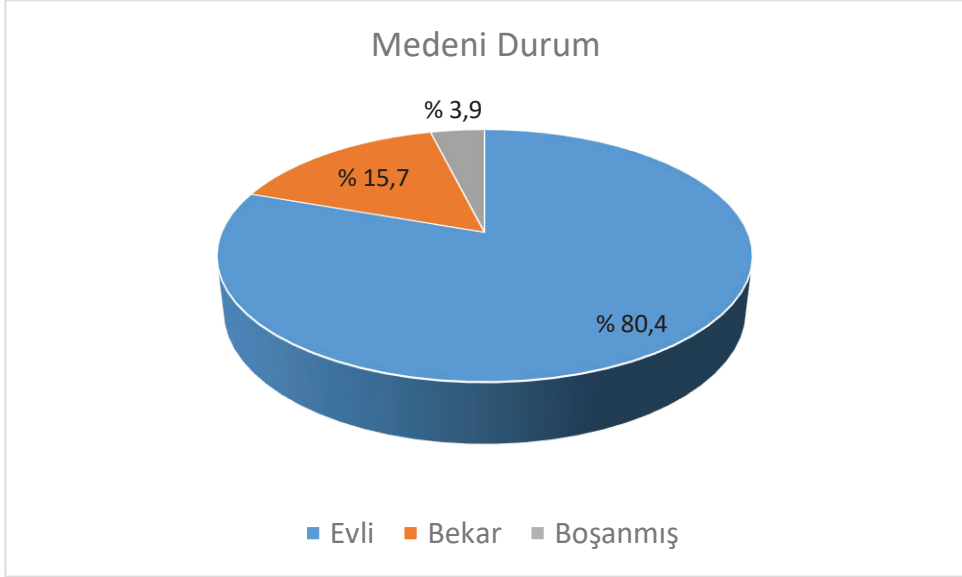
Yaş	N	Geçerli %
18-24	124	3,4
25-34	1162	31,9
35-44	1608	44,1
45-54	660	18,1
55-64	91	2,5
65 ve üzeri	3	,1
Toplam	3648	100,0



Araştırmanın katılımcılarının %3,4'ü (124 kişi) 18-24 yaş aralığında, %31,7'si (1162 kişi) 25-34 yaş aralığındadır. 35-44 yaş aralığındaki katılımcılar toplam katılımcıların %43,9'unu (1608 kişi) oluştururken %18,0'i (660 kişi) 45-54 yaş aralığındadır. Geriye kalan katılımcıların %2,5'i (91 kişi) 55-64 yaş aralığında iken 65 yaş ve üzeri 3 katılımcı bulunmaktadır. Katılımcıların %0,4'ü (16 kişi) bu soruyu cevapsız bırakmışlardır. Bu sonuca göre, araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu (% 76) 25-44 yaş aralığında bulunan genç ve orta yaş sayılabilecek kişilerden oluşmaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı

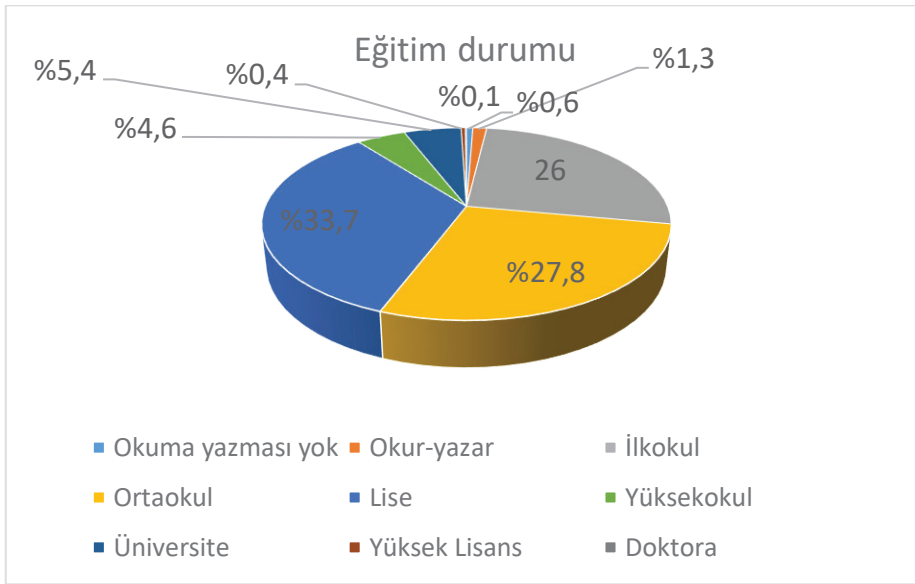
Medeni Durum	N	Geçerli %
Evli	2876	80,4
Bekar	560	15,7
Boşanmış	140	3,9
Toplam	3576	100,0



Araştırmanın katılımcılarının %78,5'i (2876 kişi) evli iken %15,3'ü (560 kişi) bekârdır. Katılımcıların %3,8'i ise (140 kişi) boşanmış olduğunu belirtirken %2,4'ü (88 kişi) bu soruyu yanıtızsız bırakmışlardır.

Tablo 5. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı

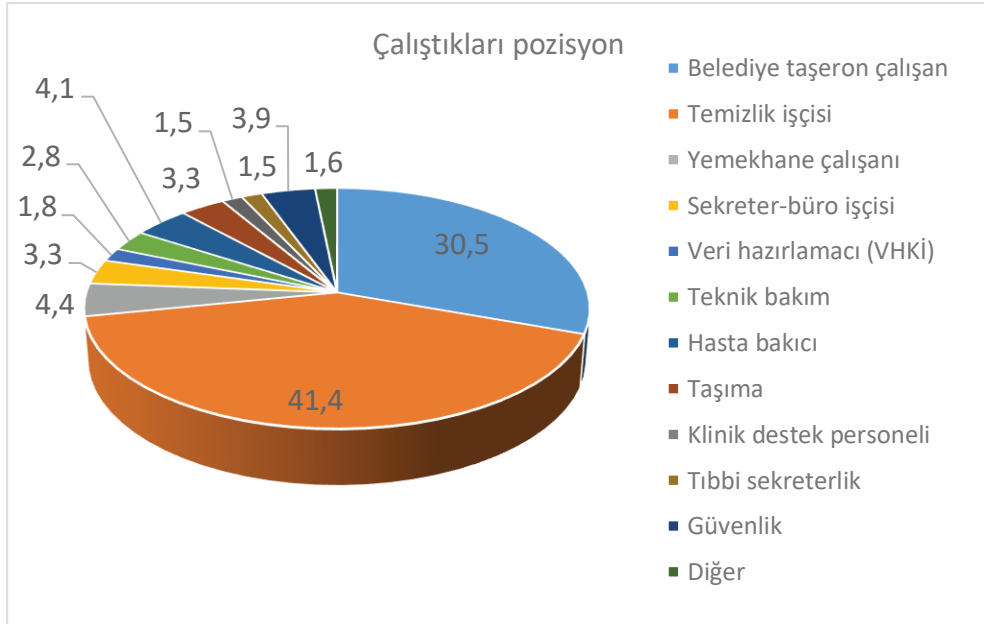
Eğitim Durumu	N	Geçerli %
Okuma yazması yok	23	,6
Okur-yazar	48	1,3
İlkokul	946	26,0
Ortaokul	1012	27,8
Lise	1227	33,7
Yüksekokul	168	4,6
Üniversite	196	5,4
Yüksek Lisans	14	,4
Doktora	2	,1
Toplam	3636	100,0



Katılımcıların %0,6'sının (23 kişi) okuma yazması yok iken %1,3'ü (48 kişi) okuryazardır. Ayrıca katılımcıların %25,8'i (946 kişi) ilkokul, %27,6'sı (1012 kişi) ortaokul, %33,5'i (1227 kişi) lise mezunu iken %4,6'sı (168 kişi) yüksekokul, %5,3'ü üniversite mezunudur. Katılımcılar arasında Yüksek lisans yapan 14 katılımcı (%0,4) bulunurken, 2 katılımcı da doktora eğitimi yapmıştır. Araştırmaya katılan çalışanlar arasında her eğitim kademesinde yer alan işçiler olmakla birlikte, lise mezunlarının ağırlıkta olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca taşeron çalışanlar arasında, yüksek lisans ve doktora mezunlarının da bulunması oldukça dikkat çekici bir sonuçtur. Ortaya çıkan bu sonucun bu kişilerin zorunluluktan dolayı taşeron çalışmaya razı olduklarını akla getirmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların çalıştıkları kurumdaki pozisyonlarına göre dağılımı

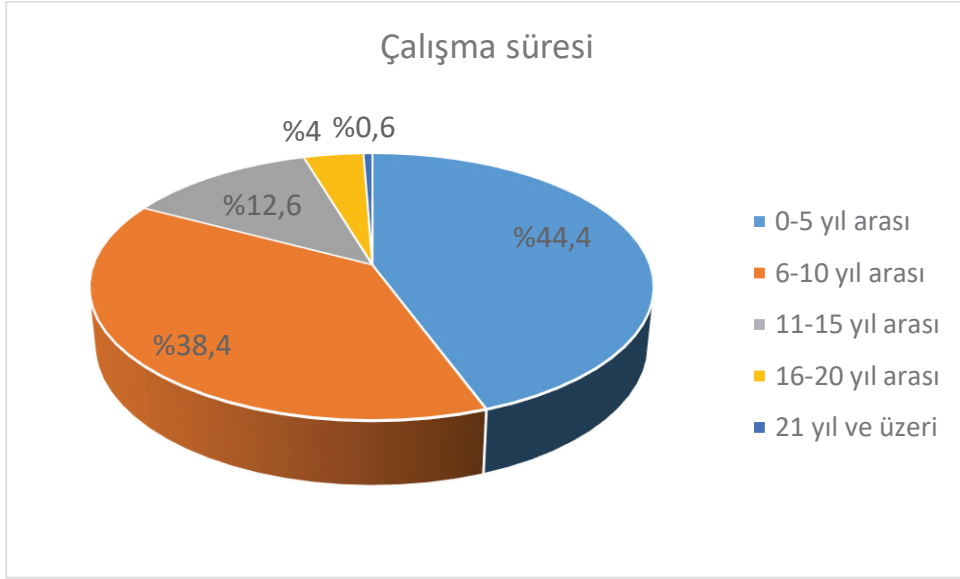
Çalıştığı pozisyon	N	Geçerli %
Belediye taşeron çalışan	1089	30,5
Temizlik işçisi	1481	41,4
Yemekhane çalışanı	157	4,4
Sekreter-büro işçisi	118	3,3
Veri hazırlamacı (VHKİ)	65	1,8
Teknik bakım	100	2,8
Hasta bakıcı	147	4,1
Taşıma	117	3,3
Klinik destek personeli	53	1,5
Tıbbi sekreterlik	52	1,5
Güvenlik	138	3,9
Diğer	57	1,6
Toplam	3574	100,0



Katılımcıların %29,7'si (1089 kişi) belediye taşeron çalışanı olarak görev yaparken %40,4'ü (1081 kişi) temizlik işçisi pozisyonunda görev yapmaktadırlar. Bunun yanı sıra %4,3'ü (157 kişi) yemekhane çalışanı, %3,2'si (118 kişi) sekreter-büro işçisi, %1,8'i (65 kişi) veri hazırlamacı (VHKİ), %2,7'si (100 kişi) teknik bakım, %4'ü (147 kişi) hasta bakıcı pozisyonunda görev yapmaktadırlar. Katılımcıların %3,2'si (117 kişi) taşıma, %1,4'ü (53 kişi) klinik destek personeli, %1,4'ü tıbbi sekreterlik ve %3,8'i (138 kişi) güvenlik pozisyonunda görev yaparken %1,6'sı (57 kişi) diğer pozisyonlarda çalışmaktadırlar. Katılımcıların %2,5'i (90 kişi) çalıştıkları kurumdaki iş pozisyonlarını belirtmemişlerdir.

Tablo 7. Katılımcıların taşeron işçi olarak çalışma sürelerine göre dağılımı

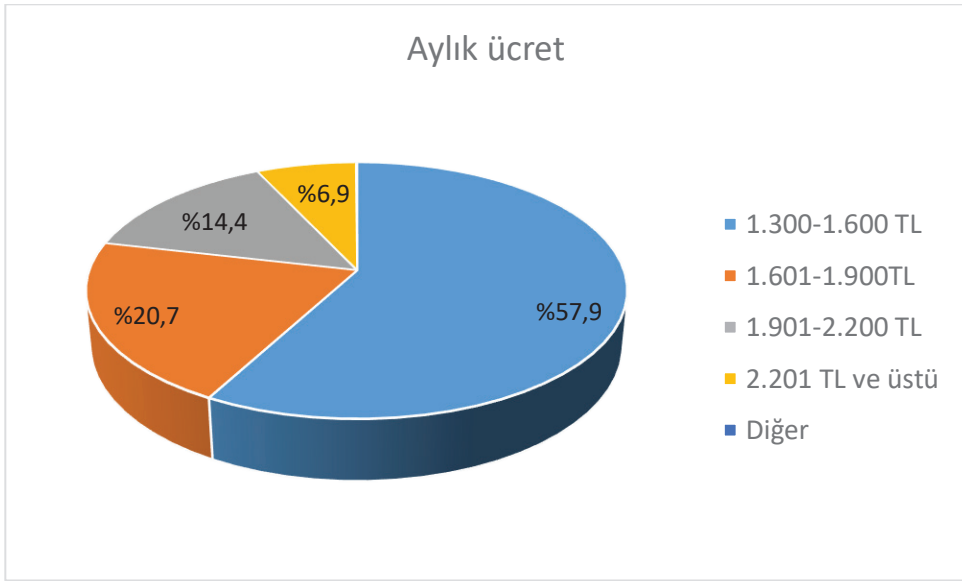
Çalışma süresi	N	Geçerli %
0-5 yıl arası	1588	44,4
6-10 yıl arası	1371	38,4
11-15 yıl arası	449	12,6
16-20 yıl arası	142	4,0
21 yıl ve üzeri	23	,6
Toplam	3573	100,0



Katılımcıların %44,3'ü (1588 kişi) 0-5 yıl arası çalışmakta iken %37,4'ü (1371 kişi) 6-10 yıl, %12,3'ü (449 kişi) 11-15 yıl, %3,9'u (142 kişi) 16-20 yıl ve %0,6'sı (23 kişi) 21 yıl ve üzeri süredir çalışmakta olduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların %2,5'i ise (91 kişi) ne kadar süredir çalıştıkları sorusunu yanıtızsız bırakmışlardır. Çalışma süreleri göz önünde bulundurulduğunda, araştırma kapsamında yer alan işçilerin çok büyük bir çoğunluğunun (% 82,8) 10 yıldan az süredir çalışmakta olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların ellerine geçen aylık ücrete göre dağılımı

Aylık ücret	N	Geçerli %
1.300-1.600 TL	2107	57,9
1.601-1.900TL	753	20,7
1.901-2.200 TL	526	14,4
2.201 TL ve üstü	252	6,9
Diğer	4	,1
Toplam	3642	100,0



Katılımcıların %57,5'i (2107 kişi) 1300-1600 TL arası ücret alırken, %20,6'sı (753 kişi) 1601-1900 TL arası ücret aldığını ifade etmiştir. Katılımcıların %14,4'ü (526 kişi) 1901-2200 TL arası ücret aldığını, %6,9'u ise (252 kişi) 2201 TL ve üstü ücret aldığını ifade etmiştir. Katılımcılardan 4 kişi ise diğer bir ücret aldığını belirtirken 22 iki aldıkları ücretin ne olduğu sorusunu yanıtızsız bırakmışlardır. Bu sonuca göre, araştırmaya katılan işçilerin neredeyse % 80'i aylık 1900 TL ve altında ücret almaktadırlar.

Tablo 9. Katılımcıların herhangi bir sendikaya üye olup olmamalarına göre dağılımı

Sendika üyesi misiniz?	N	Geçerli %
Evet, üyeyim	2924	80,6
Hayır, üye değilim	703	19,4
Toplam	3627	100,0



Araştırmaya katılan toplam 3664 katılımcıdan %79,8'i (2924 kişi) bir sendikaya üye iken %19,2'si (703 kişi) bir sendika üyeliğinin bulunmadığını belirtmişlerdir. 37 katılımcı ise bu soruyu yanıtızsız bırakmıştır. Katılımcı taşeron işçilerde sendika üyeliğinin % 80'leri aşması, özellikle son yıllarda yapılan düzenlemeler sonrasında taşeron çalışanlar açısından sendikal örgütlenmenin önünde herhangi bir engelin olmadığı sonucunu ortaya koyduğu söylenebilir.

Tablo 10. Katılımcıların sendikalarının bağlı oldukları konfederasyona göre dağılımı

Konfederasyon	N	Geçerli %
HAK-İŞ	2803	96,3
TÜRK İŞ	98	3,4
DİSK	11	,4
Toplam	2912	100,0



Katılımcıların %76,5'i (2803 kişi) HAK-İŞ konfederasyonuna bağlı bir sendika üyesi iken %2,7'si TÜRK İŞ, %0,3'ü ise DİSK konfederasyonuna bağlı bir sendika üyesi olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %20,5'i ise bu soruyu cevapsız bırakmışlardır.

4.2. ÖSP Statüsü Bilgi Düzeyine Bulgular

Tablo 11. ÖSP kapsamında her 3 yılda bir sözleşme yenileneceğini biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı

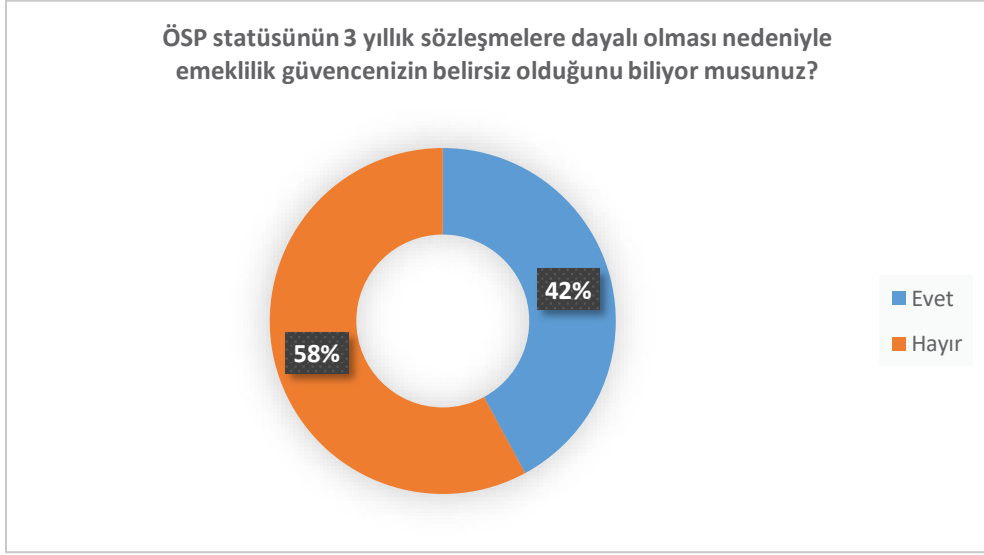
	Sayı	Geçerli %
Evet	2276	62,3
Hayır	1376	37,7
Toplam	3652	100,0



Getirilen düzenlemeye göre, özel sözleşmeli personel (ÖSP) statüsünde yer alan çalışanların sözleşmeleri tıpkı mevcut uygulamada olduğu gibi her 3 yılda bir yenilenmesi öngörülmektedir. Araştırmaya katılanların yaklaşık üçte ikisi, özel sözleşmeli personel (ÖSP) statüsüne geçtiğinde her 3 yılda bir sözleşmelerinin yenileneceğini bilmektedir. Ancak geri kalan yaklaşık % 40'lık kısım bu durumdan haberdar değildir. Şuandaki mevcut düzenlemenin de aynı olmasının, katılımcıların % 62,3'ünün bu durumu bilmeleri veya bu uygulamanın devam edeceğini tahmin etmeleri üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Öte yandan taşeron işçilerinin beklentisi istihdam güvencesi iken, düzenlemenin bu hali ile beklentileri karşılamadığı ifade edilmektedir.

Tablo 12. ÖSP statüsünün 3 yıllık sözleşmelere dayalı olması nedeniyle emeklilik güvencenizin belirsiz olduğunu biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Evet	1536	42,1
Hayır	2116	57,9
Toplam	3652	100,0



ÖSP statüsünde taşeron işçileri ile 3'er yıllık dönemler için sözleşme yapılması ve bu sözleşmelerin de işçilerin performansları gerekçe gösterilerek yenilene-meyebileceği ihtimali düşünüldüğünde, sözleşmenin 3'er yıllık yapılmasının emeklilik güvencesi açısından belirsiz bir duruma yol açacağı düşünülmektedir. Ancak bu durumun araştırma kapsamındaki işçiler tarafından tam olarak kavrandığını söylemek zordur. Çünkü, araştırmada katılımcılara "ÖSP statüsünün 3 yıllık sözleşmelere dayalı olması nedeniyle emeklilik güvencenizin belirsiz olduğunu biliyor musunuz?" sorusu yöneltildiğinde katılımcıların yarısından fazlası, olası bir ÖSP statüsü durumunda emeklilik haklarına ilişkin belirsizliğin olduğu konusunda herhangi bir bilgi sahibi olmadıklarını belirtmiştir. Bu konuda bilgi sahibi olduğunu belirten katılımcıların oranı ise %42,1'dir.

Tablo 13. ÖSP statüsünü elde etmek için sınava tabi olacağınızı biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Evet	1674	45,8
Hayır	1980	54,2
Toplam	3654	100,0

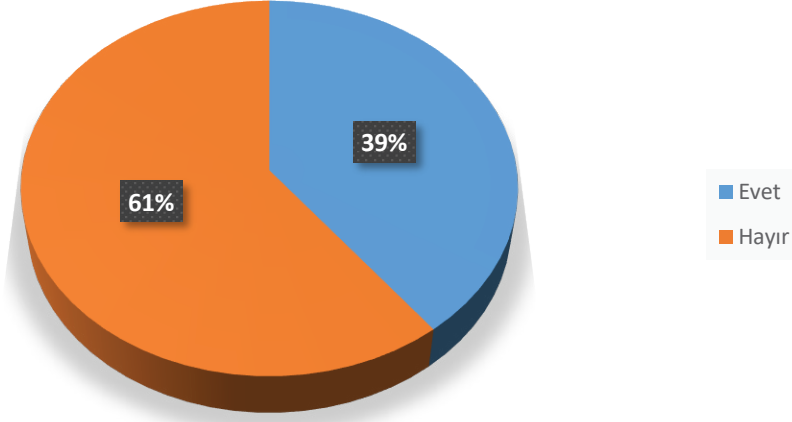


Hayata geçirilmesi planlanan yeni düzenleme kapsamında ÖSP statüsüne geçebilmek için işçilere bir sınav şartı getirilmektedir. Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların yarısından çoğu, ÖSP statüsünü elde edebilmek için herhangi bir sınava gireceğini bilmemektedir. İşçilerin, hem mevcut pozisyonlarından daha olumsuz gördükleri ÖSP statüsüne geçebilmek hem de zaten yıllardır hali hazırda çalıştıkları iş için sınava girmek zorunda olmaları ve de sınavı başarıyla veremeyenlerin akıbetlerinin belirsiz olması gibi olumsuz nedenler ÖSP statüsüne geçişte ciddi bir sınav karmaşası yaşanabileceğini düşündürmektedir.

Tablo 14. ÖSP ile grevli toplu sözleşme hakkının olmadığını biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Evet	1440	39,5
Hayır	2207	60,5
Toplam	3647	100,0

ÖSP ile grevli toplu sözleşme hakkının olmadığını biliyor musunuz?

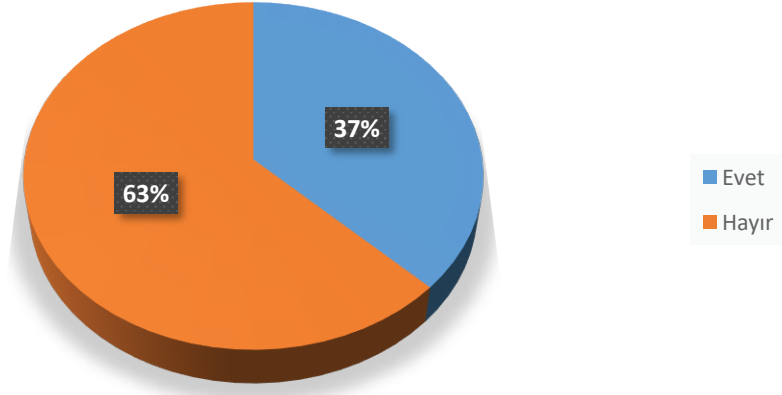


Katılımcıların % 60,5'i ÖSP statüsüne geçirildiklerinde grevli toplu sözleşme hakkının olmayacağını bilmemektedirler. İşçilerin en temel haklarından biri olarak kabul edilen grevli toplu sözleşme hakkının olmaması ve araştırmaya katılanların çoğunluğun bu durumu bilmemesi olası bir statü değişikliğinde işçiler açısından önemli bir dezavantaj oluşturacaktır. İşçileri yakından ilgilendiren bu konularda daha fazla bilgilendirici faaliyetler gerçekleştirilmesi çalışanların gelecekleri açısından yerinde olacaktır.

Tablo 15. ÖSP statüsünde toplu iş sözleşmesinde geriye dönük farklarınızı alamayacağınızı biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Evet	1359	37,2
Hayır	2295	62,8
Toplam	3654	100,0

ÖSP statüsünde toplu iş sözleşmesinde geriye dönük farklarınızı alamayacağınızı biliyor musunuz?

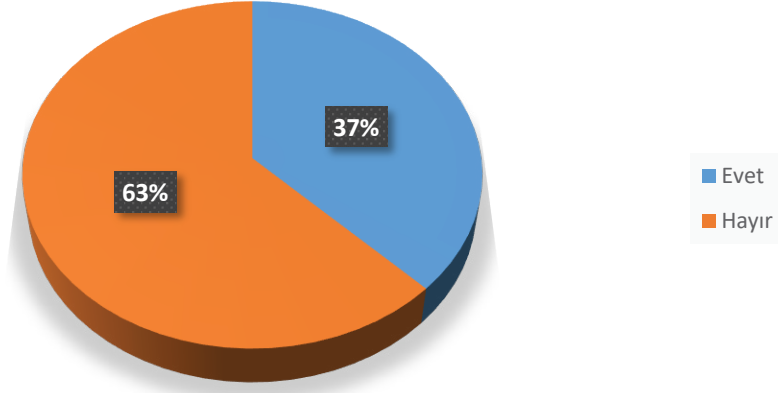


Araştırmaya katılanların yaklaşık üçte ikisinin, ÖSP statüsüne geçirildiklerinde toplu iş sözleşmesinde geriye dönük farklarını talep edemeyecekleri hususunu bilmedikleri görülmektedir. Geriye dönük farklardan kastın ne olduğu belirsiz olmakla birlikte ve bu kapsamda en çok tartışılan kazanım olarak geçmişteki çalışmalara yönelik kıdem tazminatı hakkının kaybedilmesi söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla katılımcıların % 62,8'inin statü değişikliği durumunda kıdem tazminatı hakkından mahrum kalacaklarını bilmedikleri rahatlıkla söylenebilir.

Tablo 16. ÖSP statüsüne geçildiğinde her türlü dava haklarından feragat etmeniz gerektiğini biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Evet	1367	37,5
Hayır	2281	62,5
Toplam	3648	100,0

ÖSP statüsüne geçildiğinde her türlü dava haklarından feragat etmeniz gerektiğini biliyor musunuz?

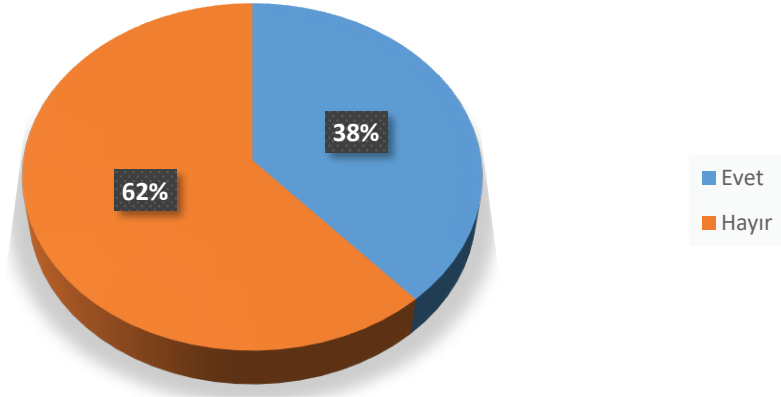


Getirilen düzenlemenin içeriğinde işçilerin dava açma dahil olmak üzere her türlü haklarından feragat etmeleri gerektiği görülmektedir. Katılımcıların neredeyse üçte ikisi, geriye dönük olmak üzere her türlü dava hakkından feragat etmeleri gerektiğini bilmemektedir. Açılacak bir dava karşısında asıl işte kadrolu çalıştırılma hakkını ortadan kaldırmaya yönelik gerçekleştirildiği düşünülen bu düzenlemenin, işçilerin büyük çoğunluğu tarafından bilinmemesi ve kazanılmış hakların yok sayılacağından haberdar olmamaları oldukça önemli bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 17. ÖSP statüsünde ücret ve özlük hakları yönünde hiçbir değişiklik olmayacağını biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Evet	1407	38,5
Hayır	2245	61,5
Toplam	3652	100,0

ÖSP statüsünde ücret ve özlük hakları yönünde hiçbir değişiklik olmayacağını biliyor musunuz?

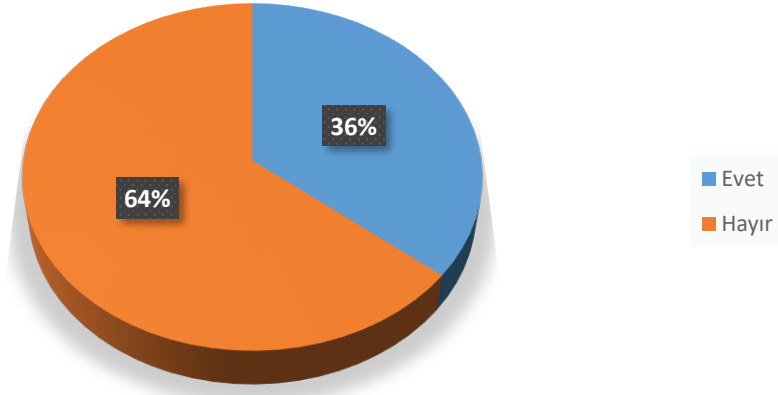


Katılımcıların yarısından fazlası (% 61,5) ÖSP statüsüne geçirildiklerinde ücret ve özlük haklarında bir iyileşme olacağı beklentisi içerisindeyler. Çoğu zaman kendi işleri yanında memurların işlerini bile yaptıkları halde, taşeron işçilerinin ücret ve özlük haklarında bir iyileşme olmaması çalışma barışının sağlanması için herhangi bir adımın atılmadığını göstermektedir. Araştırma kapsamında yer alan katılımcılar statü değişikliğinde ücret ve özlük haklarında bir değişiklik olmayacağını bilmemektedirler. Çalışanlar açısından en önemli motivasyon araçlarından biri olarak kabul edilen ücret ve özlük hakları gibi kritik konularda bilgi ve bilinç düzeyinin düşük olması, ilerleyen süreçte çalışma hayatı açısından birtakım sıkıntılar yaşanabileceği endişesi yaratmaktadır.

Tablo 18. ÖSP statüsünde toplu iş sözleşmelerinin sağladığı idari ve mali güvencelerden mahrum kalacağımızı biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Evet	1309	35,8
Hayır	2346	64,2
Toplam	3655	100,0

ÖSP statüsünde toplu iş sözleşmelerinin sağladığı idari ve mali güvencelerden mahrum kalacağınızı biliyor musunuz?

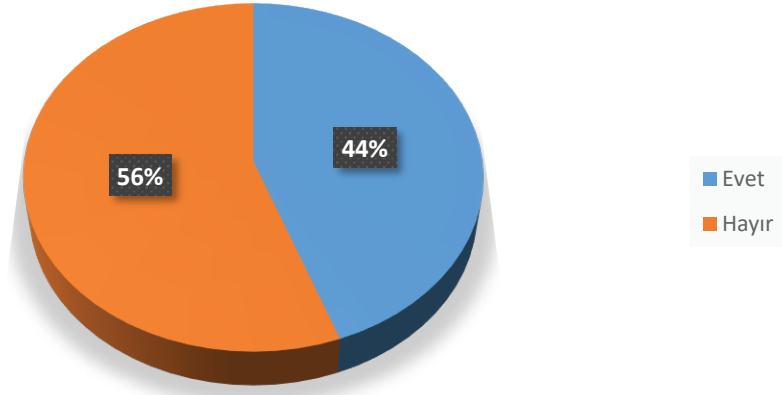


Katılımcıların % 64,2'si ÖSP statüsüne geçirildiklerinde toplu iş sözleşmelerinin sağlamış olduğu mali ve de idari güvencelerden yararlanamayacaklarını bilmemektedirler. Çıkan bu sonuca göre, katılımcılar ÖSP statüsüyle birlikte toplu iş sözleşmelerinin getirmiş olduğu tüm idari ve mali güvencelerden faydalanacakları beklentisi içerisinde olduklarıdır. Bu noktada işçilere yönelik ÖSP statüsü içerisinde yer alan mali ve sosyal güvenceler ile ilgili daha fazla bilgilendirme çalışmaları yapılmalıdır.

Tablo 19. ÖSP statüsüne geçiş sırasında devlet memurları için geçerli olan güvenlik soruşturmasının yapılacağını biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Evet	1623	44,4
Hayır	2031	55,6
Toplam	3654	100,0

ÖSP statüsüne geçiş sırasında devlet memurları için geçerli olan güvenlik soruşturmasının yapılacağını biliyor musunuz?

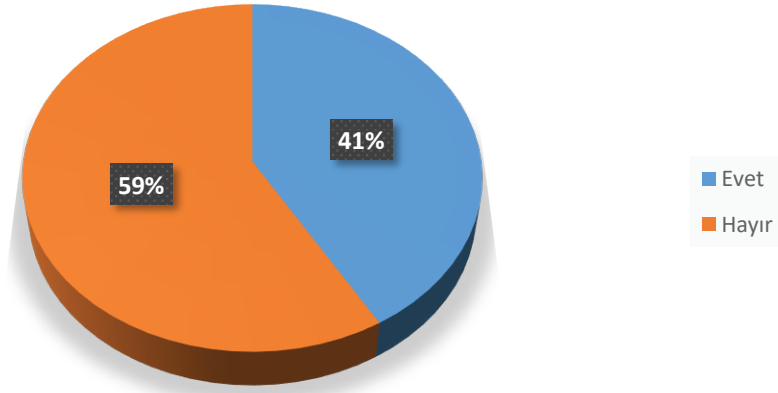


Katılımcıların % 44,4'ü olası bir ÖSP statüsünde devlet memurları için geçerli olan güvenlik soruşturmasının yapılacağı konusunda bilgi sahibidirler. Ancak katılımcıların yarıdan fazlası bu durumdan haberdar değildir. Yalnızca devlet memurları için geçerli olan bu uygulamanın taşeron işçiler için de gerçekleştirilmesi, taşeron işçilerin kadrolu statüye geçirileceği izlenimi yaratarak bu işçiler üzerinde gerçekleştirilen bir algı operasyonu olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 20. Taşeron çalışmasındaki sürenizin 12 ay altında olması halinde ÖSP statüsüne geçirilmeyeceğinizi biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Evet	1516	41,5
Hayır	2140	58,5
Toplam	3656	100,0

Taşeron çalışmasındaki sürenizin 12 ay altında olması halinde ÖSP statüsüne geçirilmeyeceğinizi biliyor musunuz?

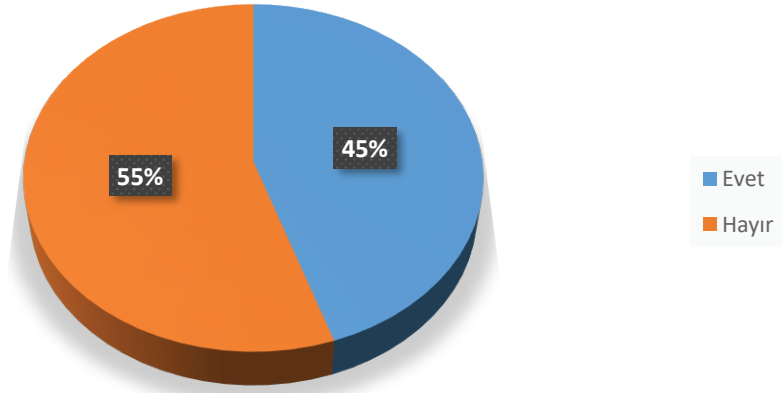


Yapılan düzenleme ile ÖSP statüsüne geçebilmek için işçilerin çalışma süresinin en az 12 ay olması gerekmektedir. Katılımcıların % 58,5'i 12 ay süreyle çalışmadıkları takdirde ÖSP statüsüne geçirilmeyeceklerinden habersizlerdir. Özellikle ülkemizde taşeron işçilerin çeşitli nedenlerle yılda bir kez işe giriş çıkış işlemi yapıldığının oldukça yaygın bir işlem olduğu gerçeğinden yola çıkarak taşeron çalışma biçiminde kesintisiz çalışmanın zorluğu göz önünde bulundurulduğunda, getirilmek istenen düzenleme ile 12 ay tam zamanlı çalışmanın işçilerin ÖSP statüsüne geçirilmeleri açısından zorlaştırıcı bir düzenleme olduğu düşünülmektedir.

Tablo 21. Emekli aylığı almaya hak kazanmış ya da 65 yaşını doldurmuş iseniz ÖSP statüsüne geçemeyeceğinizi biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Evet	1638	44,8
Hayır	2017	55,2
Toplam	3655	100,0

Emekli aylığı almaya hak kazanmış ya da 65 yaşını doldurmuş iseniz
ÖSP statüsüne geçemeyeceğinizi biliyor musunuz?

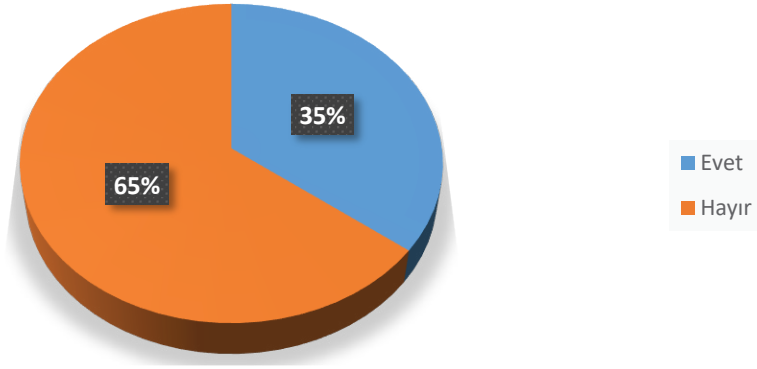


Katılımcıların yarısından çoğu ÖSP statüsüne geçirilebilmek için emekli maaşına hak kazanmamış olma ya da 65 yaşını doldurmamış olma şartı bulunduğunu bilmediklerini ifade etmektedirler. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun genç ve orta yaş üzerindeki kişiler olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu konuyu belki de yeterince önemsemedikleri söylenebilecektir.

Tablo 22. İşçi sendikası üyesi taşeron işçilerin almış oldukları ikramiye yakacak yardımı, bayram harçlığı vb. sosyal yardımları ÖSP statüsü içinde alamayacağınızı biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Evet	1294	35,4
Hayır	2361	64,6
Toplam	3655	100,0

İşçi sendikası üyesi taşeron işçilerin almış oldukları ikramiye yakacak yardımı, bayram harçlığı vb. sosyal yardımları ÖSP statüsü içinde alamayacağınızı biliyor musunuz?

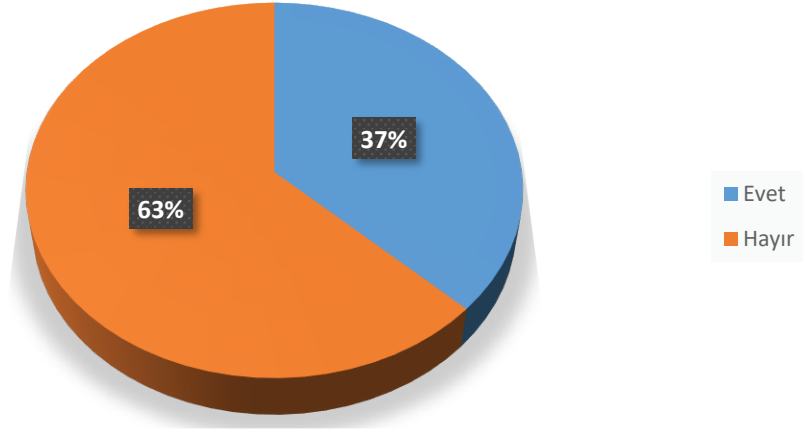


Araştırmaya katılanların yaklaşık üçte ikisi, işçi sendikası üyesi olan taşeron çalışanlarının almış olduğu çeşitli sosyal yardımları ÖSP statüsü içerisinde elde edemeyeceklerini bilmemektedirler. İşçi sendikalarının uzun yıllardır sürdürdüğü çabalar sonucunda işçiler lehine elde etmiş olduğu bu kazanımlar ÖSP statüsüne geçişle birlikte ortadan kalkacaktır. İşçi sendikası üyesi taşeron işçisi iken aldıkları birçok sosyal yardımın ÖSP statüsü sonrasında alınmayacak olması çalışanlar açısından hakların geriye gittiğini açıkça ortaya koymaktadır.

Tablo 23. Fazla mesai ücretinizi alamayacağınızı biliyor musunuz? sorusuna verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Evet	1355	37,1
Hayır	2297	62,9
Toplam	3652	100,0

Fazla mesai ücretinizi alamayacağınızı biliyor musunuz?

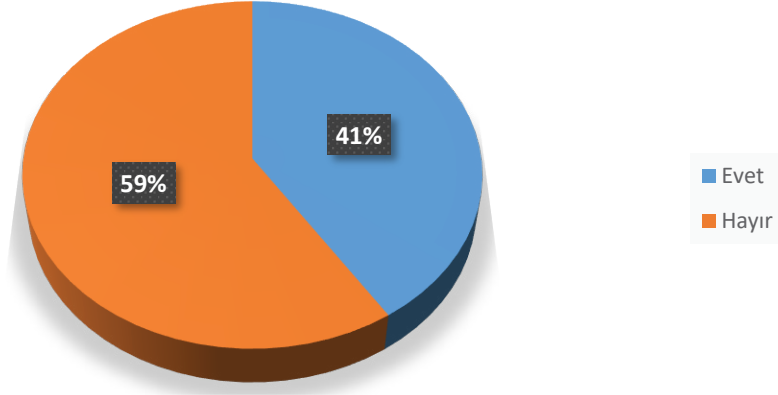


Araştırmaya katılan çalışanların % 62,9'unun kendilerini oldukça yakından ilgilendiren bir konu olan fazla mesai ücreti konusunda yeterince bilgi sahibi olmadıkları görülmektedir. Bu kişiler ÖSP statüsüne geçirildiklerinde fazla mesai ücretlerinin dikkate alınmayacağını ve bu ücretten mahrum kalacaklarını bilmemektedir.

Tablo 24. Kamu kurumlarının ihtiyacı doğrultusunda taşeronlar arasından ÖSP statüsüne personel alacağını biliyor musunuz?

	Sayı	Geçerli %
Evet	1493	40,8
Hayır	2167	59,2
Toplam	3660	100,0

Kamu kurumlarının ihtiyacı doğrultusunda taşeronlar arasından ÖSP statüsüne personel alacağını biliyor musunuz?

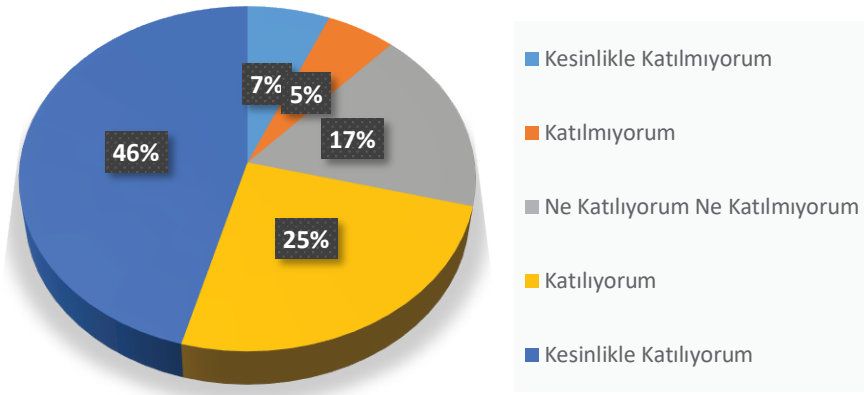


Araştırmaya katılanların % 59,2'si ihtiyaç olması halinde kamu kurumları tarafından taşeronlar arasından ÖSP statüsüne personel alınacağı hakkında bir bilgi sahibi değildiler. Katılımcıların yaklaşık % 41'lik kesimi bu uygulamadan haberdar olmakla birlikte, içerik hakkında yeterli bilgilerinin olduğu şüphelidir. Öte yandan kurumların ihtiyaçlarına göre tahsis edilecek kadro sayısının kaç olacağı düzenlemenin belirsiz taraflarını oluşturmakta ve işçiler açısından da endişe kaynağı olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 25. "Mali kaygılarla verilmeyen hakların kazanımı için verdiğimiz mücadeleden vazgeçmeyeceğiz" ifadesine verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	235	6,4
Katılmıyorum	198	5,4
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	628	17,2
Katılıyorum	921	25,2
Kesinlikle Katılıyorum	1669	45,7
Toplam	3651	100,0

Mali kaygılarla verilmeyen hakların kazanımı için verdiğimiz mücadeleden vazgeçmeyeceğiz.

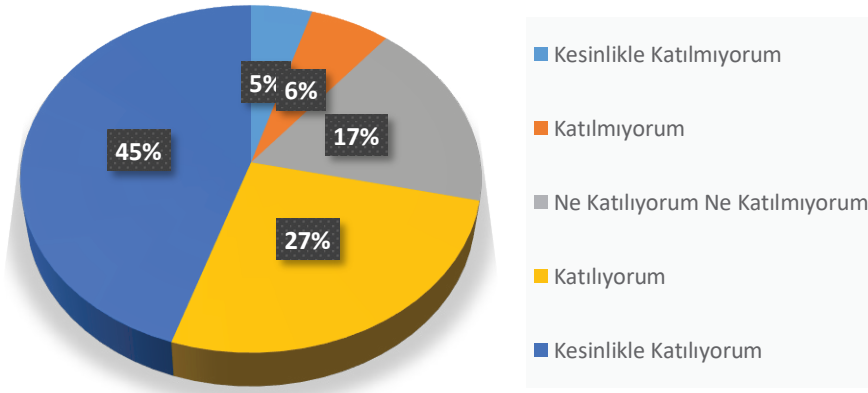


Araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu (% 70,9) mali kaygılar göz önünde bulundurularak verilmediği düşündükleri haklarını alabilmek için mücadele etmekten yana olduklarını açıkça belirtmektedirler. Azınlıkta kalan bir kısım ise (%11,8) mücadeleden yana olmadıkları şeklinde görüş bildirmişlerdir. Araştırma içerisinde azımsanamayacak bir oranın ise (%17,2) bu mücadele konusunda kararsız kaldıkları dikkat çekmektedir. İşçilerin emeklerinin karşılığı olan ve hak ettiklerini düşündükleri kazanımlar için mücadele edecekleri açıkça görülmektedir.

Tablo 26. "Taşeron işçilerinin mevcut şartlar altında istihdamı artık sürdürülemez bir noktaya gelmiştir." İfadesine verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	173	4,7
Katılmıyorum	226	6,2
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	642	17,6
Katılıyorum	973	26,6
Kesinlikle Katılıyorum	1639	44,9
Toplam	3653	100,0

Taşeron işçilerinin mevcut şartlar altında istihdamı artık sürdürülemez bir noktaya gelmiştir.



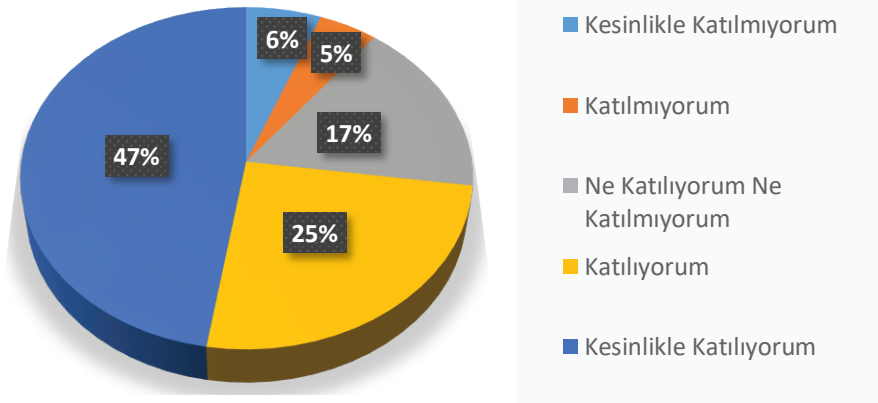
Katılımcıların neredeyse dörtte üçü (%71,5) mevcut şartlar altında taşeron çalışma uygulamasının sürdürülemez olduğunu ifade etmektedirler. Günümüzde düşük ücret ve güvencesiz çalışmaya karşılık gelen taşeron çalışma uygulamasının sürdürülemez olduğu hemen hemen herkes tarafından ifade edilmektedir. Dolayısıyla taşeron işçileri mevcut şartlarda daha fazla çalışmak istememekte ve şartların değiştirilmesi gerektiğini ifade etmektedirler.

T

ablo 27. "Taşeron işçileri için planlanan "Özel Sözleşmeli Personel" statüsü hiçbir şekilde kadrolu işçilerin haklarını bize tanımıyor." ifadesine verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	216	5,9
Katılmıyorum	169	4,6
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	611	16,7
Katılıyorum	925	25,3
Kesinlikle Katılıyorum	1731	47,4
Toplam	3652	100,0

Taşeron işçileri için planlanan "Özel Sözleşmeli Personel" statüsü hiçbir şekilde kadrolu işçilerin haklarını bize tanımıyor.

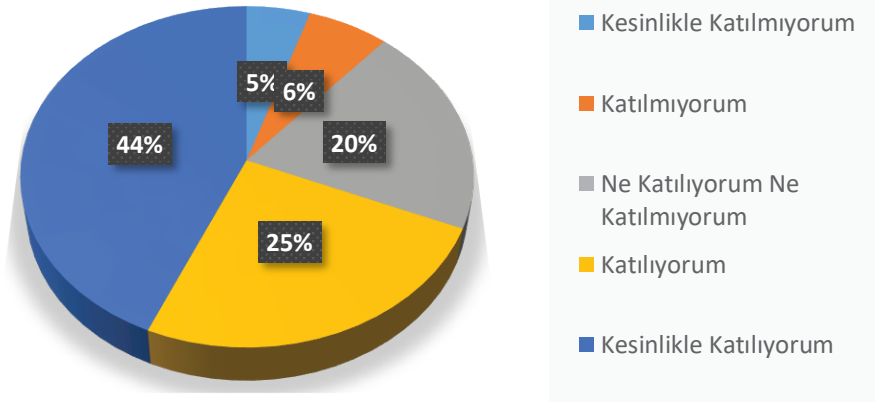


Sıklıkla vurgulandığı gibi kadrolu işçi statüsünde olan işçiler ile ÖSP statüsünde yer alacak işçilerin hakları karşılaştırıldığında arada neredeyse bir uçurum olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda genel kanıyı destekler nitelikte, katılımcıların çok büyük bir çoğunluğu (%72,7) getirilmek istenen "özel sözleşmeli personel" statüsünün hiçbir şekilde kadrolu işçilere tanınan haklarla aynı olduğuna inanmamaktadır. Öte yandan bu önermeye "ne katılıyorum ne de katılmıyorum" şeklinde cevap veren kararsız kesimin % 20'lere yakın bir oran olması, taşeron çalışanlara ÖSP konusundan daha fazla bilinçlendirici eğitim yapılması gerektiğini ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 28. “Özel Statülü Personel” düzenlemesi belirsizlikleri daha da körükleyecek bir çalışmadır. ifadesine verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	183	5,0
Katılmıyorum	232	6,4
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	728	20,0
Katılıyorum	917	25,2
Kesinlikle Katılıyorum	1586	43,5
Toplam	3646	100,0

“Özel Statülü Personel” düzenlemesi belirsizlikleri daha da körükleyecek bir çalışmadır.

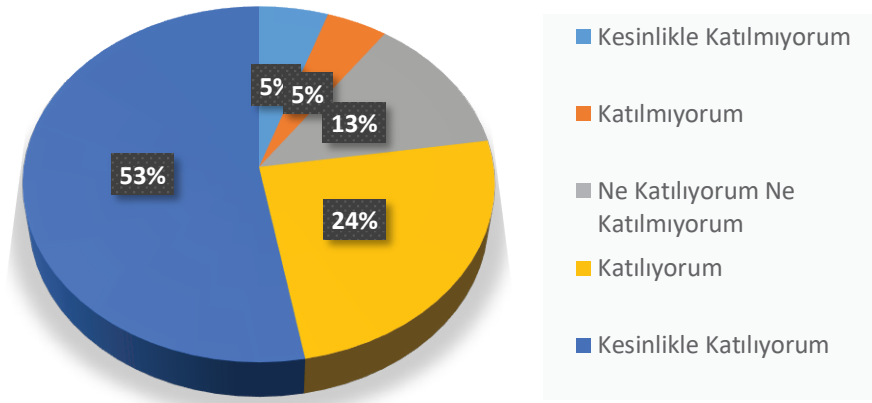


Araştırmaya katılanların üçte ikisi (% 68,7) içeriği muğlak olan ve mevcut haklarını daha da kötüye götürebileceği ifade edilen ÖSP statüsüne mesafeli durmaktadır. Çıkan sonuca göre katılımcılar, bu statünün geleceklerini daha da belirsiz bir noktaya götüreceğini savunmakta ve bu durumdan endişe etmektedirler. Bu noktada, taşeron çalışanların yeni bir “statü” icat edilmesi yerine, içerisindeki sosyal hakların kesin ve net sınırlar ile belli olduğu ve daha güvenceli gördükleri “kadrolu işçi” statüsünü tercih ettikleri söylenebilir.

Tablo 29. Getirilmek istenen düzenleme adil ve hakkaniyetli olmalıdır. ifadesine verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	188	5,2
Katılmıyorum	166	4,6
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	465	12,8
Katılıyorum	897	24,6
Kesinlikle Katılıyorum	1931	52,9
Toplam	3647	100,0

Getirilmek istenen düzenleme adil ve hakkaniyetli olmalıdır

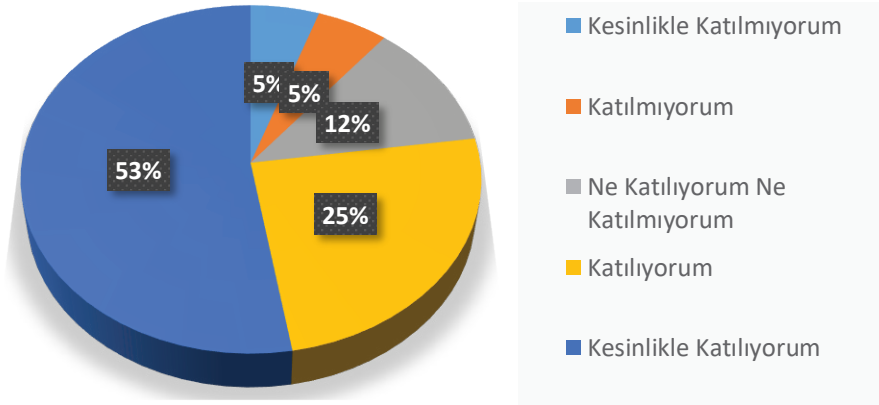


Araştırmaya katılan taşeron işçilerin oldukça büyük bir çoğunluğu (%77,5) getirilen düzenlemenin kesinlikle adil ve hakkaniyetli olması gerektiğine inanmaktadırlar. Yıllardan bu yana çalışma hayatı içerisinde adaletsizliğe uğradıklarından yakınan taşeron çalışanlarının bu konuda oldukça hassas olduğu rahatlıkla söylenebilecektir. Bu bağlamda, katılımcıların ÖSP statüsü ile verilecek haklarla kadrolu işçi statüsünde yer alan hakları karşılaştırmaları ve özellikle aynı yerde çalışıp aynı işi yapan işçilerin ücret ve sosyal haklarındaki eşitsizlik ve dengesizliği görmelerinin bu sonucun çıkmasında etkili olduğu tahmin edilmektedir.

Tablo 30. Getirilecek düzenleme hukuk devletine ve uluslararası evrensel değerlere uygun olmalıdır. ifadesine verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	192	5,3
Katılmıyorum	202	5,5
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	435	11,9
Katılıyorum	899	24,6
Kesinlikle Katılıyorum	1920	52,6
Toplam	3648	100,0

Getirilecek düzenleme hukuk devletine ve uluslararası evrensel değerlere uygun olmalıdır.

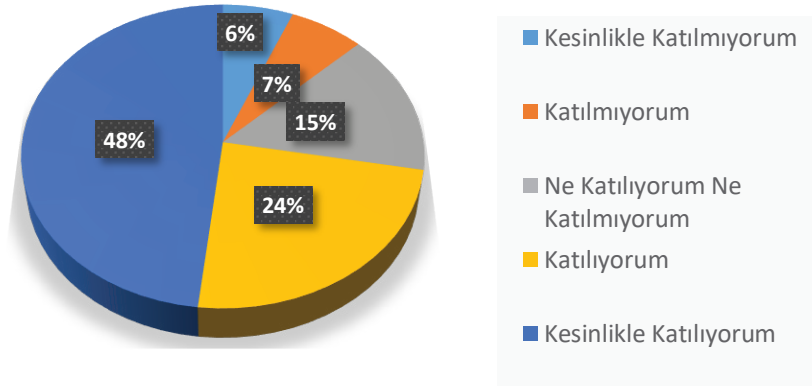


Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun beklentisi, getirilecek düzenlemenin uluslararası evrensel değerlere ve hukuk devleti ilkelerine uygun olması gerektiği şeklindedir. Ancak % 10,8'lik kısmın aynı fikirde olmaması dikkat çekicidir. Günümüzde taşeron işçileri uluslararası belgelerle kabul edilen insan onuruna yaraşır çalışma standartlarına uygun bir şekilde istihdam edilmeyi talep etmektedirler.

Tablo 31. Hükümetin 1 Kasım seçimleri öncesinde vadettiklerinden uzak bir kadrolaşma statüsü bir taşeron işçi olarak bende hayal kırıklığına neden olmuştur.

	Sayı	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	225	6,2
Katılmıyorum	241	6,6
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	551	15,1
Katılıyorum	874	23,9
Kesinlikle Katılıyorum	1760	48,2
Toplam	3651	100,0

Hükümetin 1 Kasım seçimleri öncesinde vadettiklerinden uzak bir kadrolaşma statüsü bir taşeron işçi olarak bende hayal kırıklığına neden olmuştur.

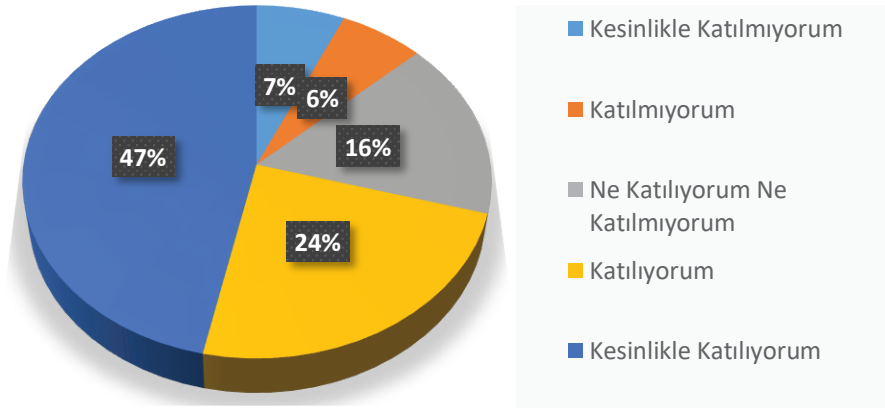


Hükümetin seçimler öncesinde vaat ettiği, kamuda çalışan tüm taşeron çalışanların kadroya geçirileceği şeklindeki ifade zamanla değişikliğe uğramış ve sonunda ÖSP statüsüne geçirilecekleri ifade edilmiştir. Bu durum araştırmaya katılan taşeron çalışanların %80'den daha fazlasının hayal kırıklığına uğramasıyla sonuçlanmıştır. Öte yandan katılımcıların % 12,8'i için herhangi bir hayal kırıklığından bahsedilemeyecektir.

Tablo 32. Taşeron işçilerine kadrolu işçilere sağlanan hakların verilmemesi daha büyük sorunlar ortaya çıkacaktır. ifadesine verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	246	6,7
Katılmıyorum	234	6,4
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	596	16,3
Katılıyorum	873	23,9
Kesinlikle Katılıyorum	1702	46,6
Toplam	3651	100,0

Taşeron işçilerine kadrolu işçilere sağlanan hakların verilmemesi daha büyük sorunlar ortaya çıkacaktır.

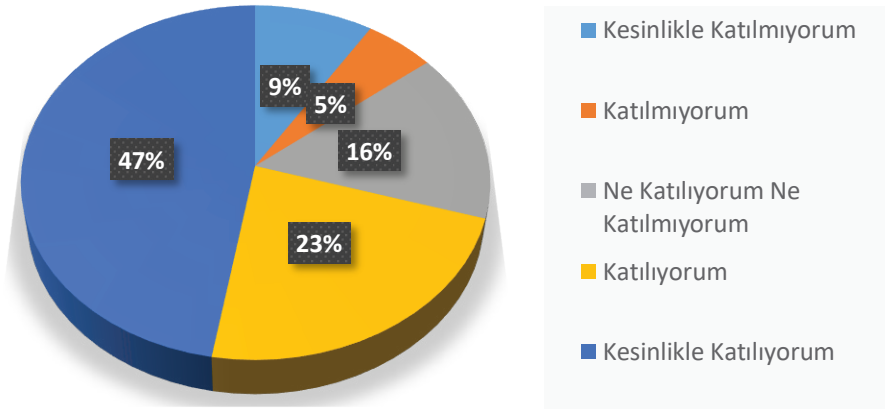


Katılımcıların %80'inden fazlası taşeron işçilere kadrolu işçilerle aynı hakların verilmemesinin ilerde daha büyük sorunlara yol açacağı noktasında görüş birliği içerisindedir. Bu sorun en başta çalışma barışının bozulması şeklinde kendini gösterecektir. Zira, aynı işi yapıp farklı hak ve yükümlülüklerle sahip olan çalışanlar açısından çalışma barışının bozulması kaçınılmazdır.

Tablo 33. Taşeron işçilerin kadroya geçirildikten sonra performansları azalacaktır düşüncesi son derece yanlıştır. ifadesine verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	328	9,0
Katılmıyorum	194	5,3
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	561	15,4
Katılıyorum	842	23,0
Kesinlikle Katılıyorum	1728	47,3
Toplam	3653	100,0

Taşeron işçilerin kadroya geçirildikten sonra performansları azalacaktır düşüncesi son derece yanlıştır.

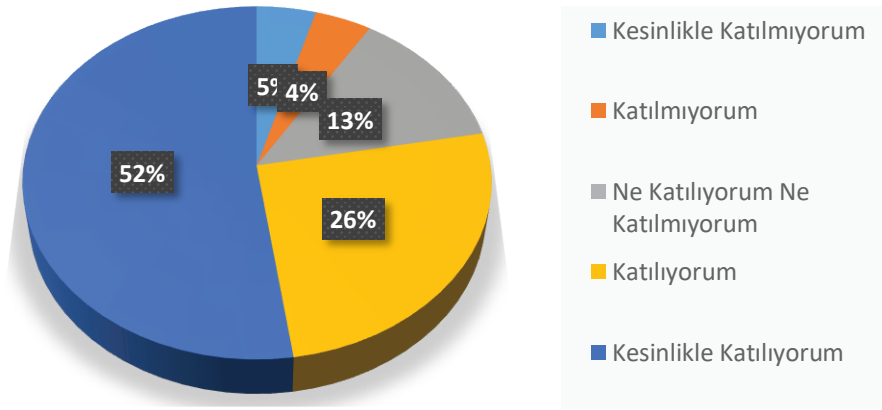


Kamu çalışanlarının verimliliğinin düşük olduğu ve kamuda kadrolu bir statüye geçen çalışanların daha önceki çalışmalarına nispetle verimliliklerinin azaldığı oldukça yaygın bir kanıdır. Ancak araştırmaya katılanların % 70,8'i taşeron işçilerin kadroya geçirildikten sonra verimliliklerinde herhangi bir azalma yaşanmayacağını düşünmektedirler. Dolayısıyla araştırma kapsamında yer alan çalışanların üçte ikisinden fazlası, taşeron çalıştırmanın bir nedeni olarak ifade edilen kamuda kadrolu çalışmanın verimliliği azalttığı düşüncesine katılmamaktadırlar. Öte yandan katılımcıların % 14,3'ü kamuda kadroya geçirilme ile birlikte çalışanlarda verimlilik ve performansın düşeceğini savunmaktadırlar.

Tablo 34. Taşeron işçilerin, kadrolu işçi olarak istihdamının sağlanması en doğal talebidir. İfadesine verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	163	4,5
Katılmıyorum	158	4,3
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	481	13,2
Katılıyorum	938	25,7
Kesinlikle Katılıyorum	1906	52,3
Toplam	3646	100,0

Taşeron işçilerin, kadrolu işçi olarak istihdamının sağlanması en doğal talebidir.

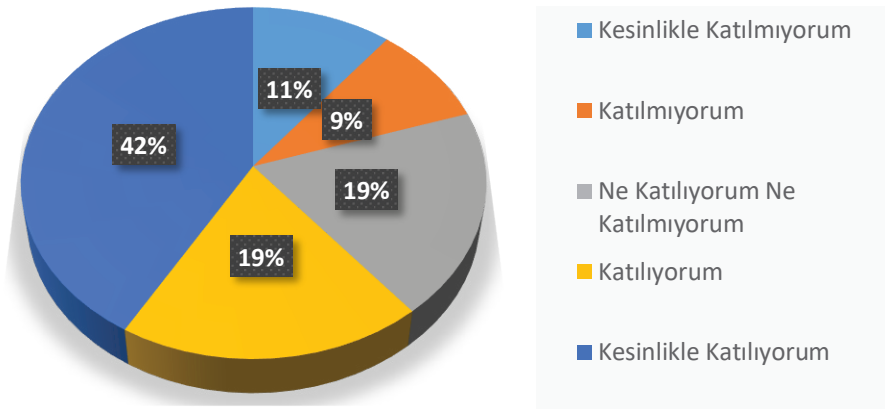


Katılımcıların %78'i kamuda çalışan taşeron işçiler her açıdan daha iyi çalışma şartlarının olduğu ve daha yüksek güvenceli olarak gördükleri kadrolu işçi statüsünde çalışmayı en temel ve doğal bir hak olarak görmektedirler.

Tablo 35. Taşeron işçi olarak çalışanların Özel Sözleşmeli Personel sınıfında çalışmaya başlaması çalışma barışını bozacak bir durumdur. ifadesine verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	391	10,7
Katılmıyorum	339	9,3
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	694	19,0
Katılıyorum	712	19,5
Kesinlikle Katılıyorum	1516	41,5
Toplam	3652	100,0

Taşeron işçi olarak çalışanların Özel Sözleşmeli Personel sınıfında çalışmaya başlaması çalışma barışını bozacak bir durumdur.

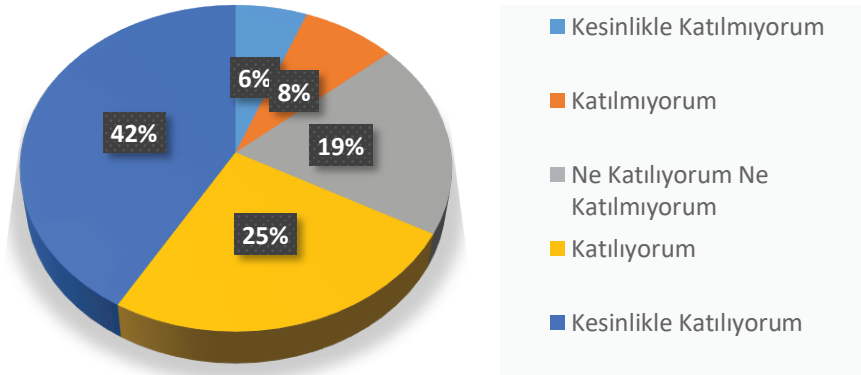


Araştırmaya katılan işçiler arasında yaklaşık %60'lık kısım getirilmek istenen ÖSP statüsünün çalışma barışını zedeleyeceğini düşünmektedir. Çalışanların yarısından çoğu, aynı işyerinde çalışıp aynı işi yapan kişiler arasında farklı statülerin bulunmasının doğru olmadığını ifade etmektedirler. % 20'lik kısım ise, bu durumu çalışma barışını bozacak bir neden olarak değerlendirmemektedir.

Tablo 36. Getirilmesi planlanan “Özel Sözleşmeli Personel” düzenlemesi, varolan sorunları şekil değiştirerek hükümetin ve ilgili tarafların gündeminden düşürmeyecektir. ifadesine verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	215	5,9
Katılmıyorum	283	7,8
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	704	19,3
Katılıyorum	925	25,4
Kesinlikle Katılıyorum	1517	41,6
Toplam	3644	100,0

Getirilmesi planlanan “Özel Sözleşmeli Personel” düzenlemesi, varolan sorunları şekil değiştirerek hükümetin ve ilgili tarafların gündeminden düşürmeyecektir.

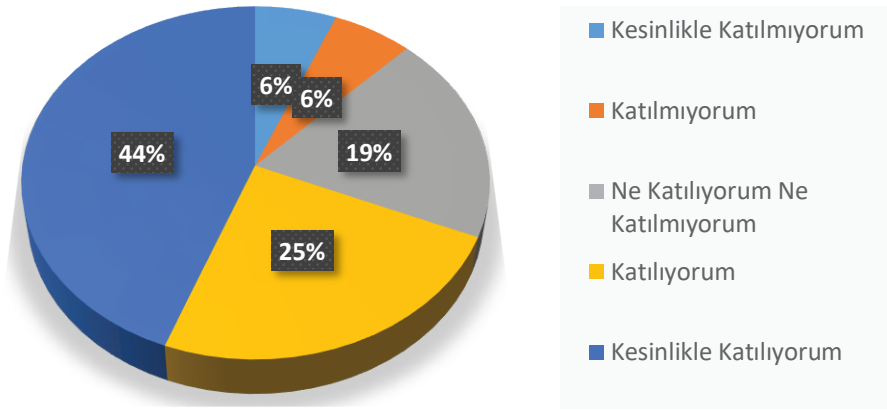


Araştırmaya katılanların üçte ikisi, taşeron sorunun sadece statünün isminin değiştirilmesiyle çözüleceğine inanmamaktadırlar. Köklü bir çözüm gerçekleştirilmediği sürece var olan sorunlar gündemden düşmeyeceği gibi, yeni statülerin ihdas edilmesi kafa karışıklığını artırmaktan başka bir işe yaramayacaktır. Taşeron çalışanların bu noktada beklentisinin, sorunların giderilmesi için öncelikli adımın kendilerinin de kadrolu işçi statüsüne geçirilmesi olduğu düşünülmektedir.

Tablo 37. Getirilmesi planlanan "Özel Sözleşmeli Personel" düzenlemesi, işçilerde kafa karışıklığına yol açmaktadır. ifadesine verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	227	6,2
Katılmıyorum	222	6,1
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	700	19,2
Katılıyorum	885	24,3
Kesinlikle Katılıyorum	1615	44,3
Toplam	3649	100,0

Getirilmesi planlanan "Özel Sözleşmeli Personel" düzenlemesi, işçilerde kafa karışıklığına yol açmaktadır.

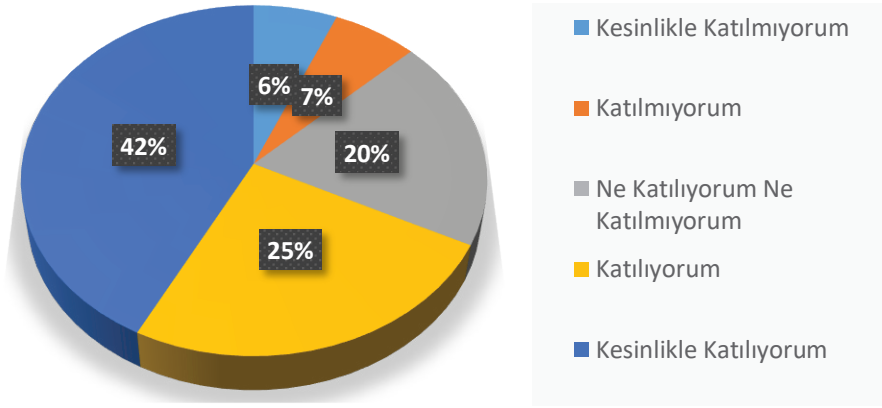


Bir yandan seçimler öncesinde hükümet tarafından ilan edilen vaat, diğer taraftan da sonradan kadrolu işçi statüsü yerine ÖSP statüsünün ifade edilmesi, araştırmaya katılan işçilerin %68,6'sının kafasının karışmasına yol açtığı söylenebilir. Verilen vaatten sonra kamuda işçi mi yoksa memur mu olacağız diye düşünen işçilerin ÖSP statüsüne geçirileceklerini öğrenmeleri kafa karışıklığının iyice artmasına sebep olmuştur. Öte yandan, kamuda çalışan taşeron işçiler açısından ÖSP statüsünün hangi yönleri ile "özel" olduğunun tam olarak bilinmemesi ve anlaşılabilmesi de bu kafa karışıklığını körükler niteliktedir.

Tablo 38. Taşeron işçiler, kendileri yıllardır mücadele eden işçi sendikalarının korunmasından mahrum bırakılacaktır. ifadesine verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	234	6,4
Katılmıyorum	236	6,5
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	711	19,5
Katılıyorum	921	25,2
Kesinlikle Katılıyorum	1547	42,4
Toplam	3649	100,0

Taşeron işçiler, kendileri yıllardır mücadele eden işçi sendikalarının korunmasından mahrum bırakılacaktır.

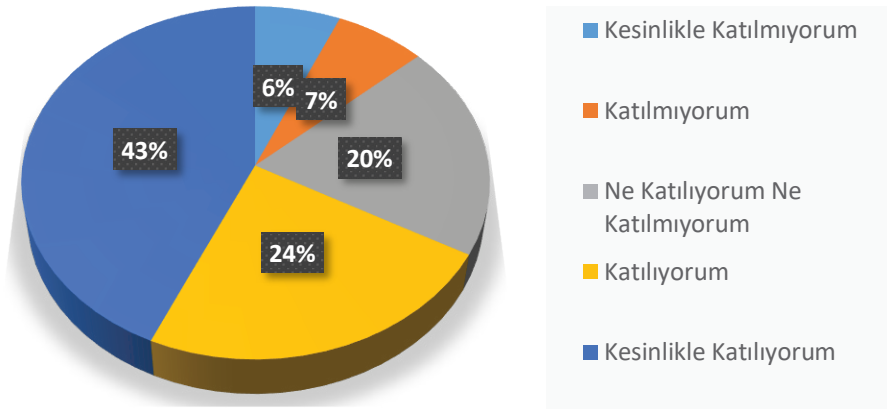


Katılımcıların % 67,6'sı getirilen düzenleme ile işçi sendikaların korumasından mahrum kalacaklarını düşünmektedirler. Taşeron işçileri uzun yıllardan bu yana kendilerinin hak ve menfaatlerinin geliştirilmesi için çaba sarf eden sendikaları oldukça önemli görmektedirler. Ancak ÖSP statüsü ile işçi sendikalarından kopacak olmaları, işçilerin korumadan mahrum kalacaklarını düşünmelerine yol açmaktadır.

Tablo 39. Taşeron işçiler "Özel Sözleşmeli Personel" statüsü ile Anayasada karşılığın bulan grevli toplu sözleşme hakkını kaybedecektir. ifadesine verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	237	6,5
Katılmıyorum	253	6,9
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	719	19,7
Katılıyorum	862	23,6
Kesinlikle Katılıyorum	1580	43,3
Toplam	3651	100,0

Taşeron işçiler "Özel Sözleşmeli Personel" statüsü ile Anayasada karşılığını bulan grevli toplu sözleşme hakkını kaybedecektir.

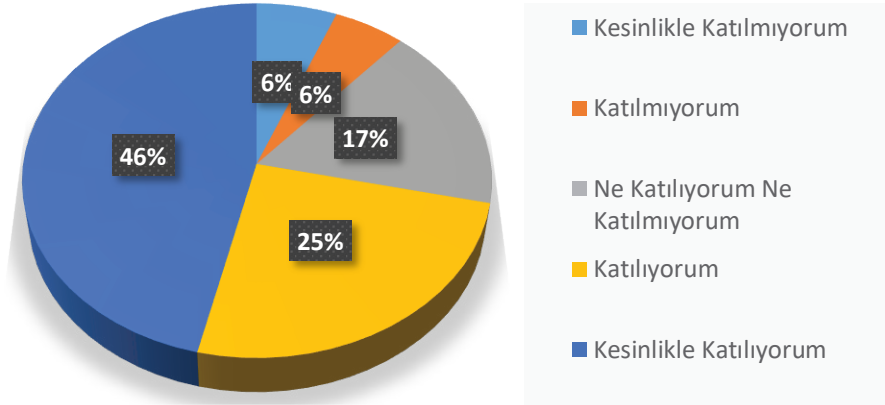


Getirilen düzenleme ile anayasal bir hak olan grevli toplu sözleşme hakkının ÖSP statüsü kapsamında yer alan işçiler için verilmeyeceği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda araştırma kapsamında yer alan işçilerin üçte ikisi, getirilecek olan yeni statü ile grevli toplu sözleşme haklarını kaybedeceklerini düşünmektedirler. Katılıcıların yaklaşık %20'sinin bu konu hakkında kararsız kalması, işçilerin bilgi ve bilinç düzeyinin eksik olduğunu göstermektedir.

Tablo 40. Mali kaygılarla var olan işçi kadrosuna geçirilmeyip yeni bir statü oluşturulmasını anlamlı bulmuyorum. ifadesine verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	221	6,1
Katılmıyorum	197	5,4
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	621	17,0
Katılıyorum	919	25,2
Kesinlikle Katılıyorum	1685	46,3
Toplam	3643	100,0

Mali kaygılarla var olan işçi kadrosuna geçirilmeyip yeni bir statü oluşturulmasını anlamlı bulmuyorum.

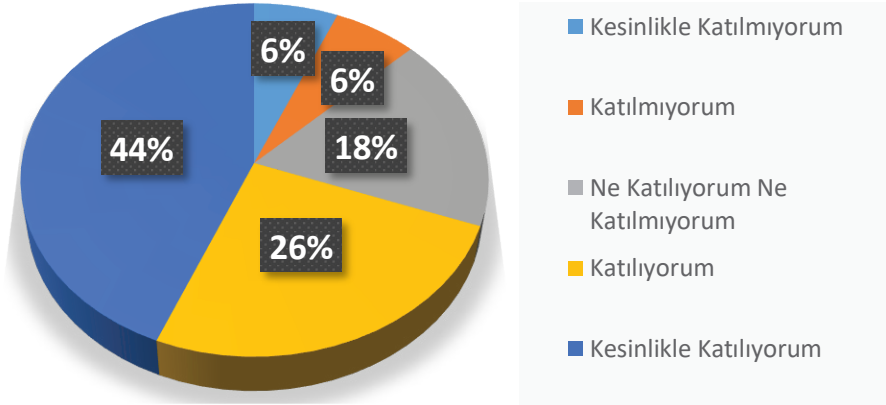


Araştırmaya katılanların % 70'inden daha fazlası, karar alıcıların kendilerini kadrolu işçi statüsüne geçirmeyip başka bir statü yaratmış olmalarını mali kaygılardan kaynaklandığını; ancak bu durumun kendilerine oldukça anlamsız geldiğini belirtmektedirler. Katılımcıların % 11,5'inin ise, mali birtakım endişeler ile yeni statülerin oluşturulmasını yerinde buldukları söylenebilmektedir.

Tablo 41. Taşerondan sonra yeni bir statü oluşturması sistemi daha da karmaşık hale getirecektir ifadesine verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	232	6,4
Katılmıyorum	233	6,4
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	652	17,9
Katılıyorum	932	25,6
Kesinlikle Katılıyorum	1598	43,8
Toplam	3647	100,0

Taşerondan sonra yeni bir statü oluşturması sistemi daha da karmaşık hale getirecektir.

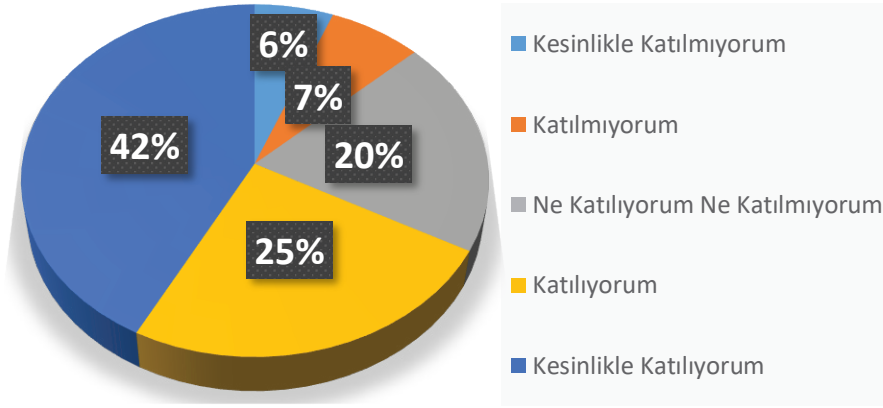


Daha önceki sorularda da test edildiği gibi, taşeron işçiler yeni bir statü ihdas edilmesinin çalışma hayatı açısından sistemi daha da karmaşık ve içinden çıkılmaz bir hale getireceğini ifade etmektedirler. Bu doğrultuda katılımcıların % 69,4'ü bu yönde görüş bildirmişlerdir.

Tablo 42. ÖSP düzenlemesiyle çalışanların haklarını, memur sendikalarının koruyabileceklerini düşünmüyorum. ifadesine verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	218	6,0
Katılmıyorum	259	7,1
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	722	19,8
Katılıyorum	906	24,8
Kesinlikle Katılıyorum	1545	42,3
Toplam	3650	100,0

ÖSP düzenlemesiyle çalışanların haklarını, memur sendikalarının koruyabileceklerini düşünmüyorum.

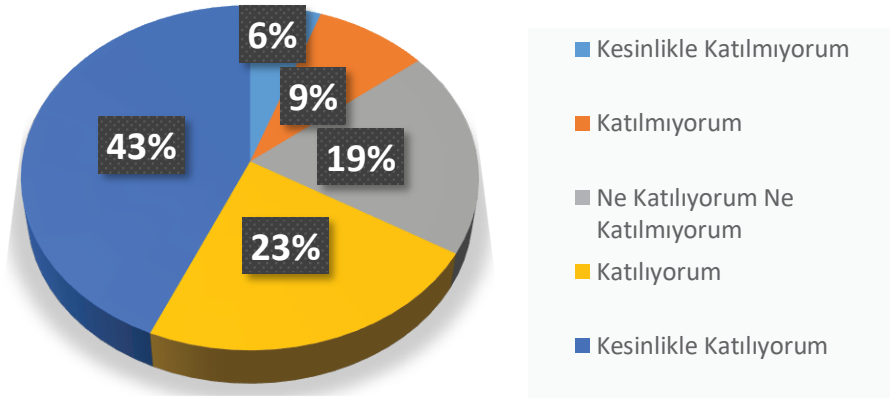


Araştırmaya katılan işçilerin % 67,1'i ÖSP düzenlemesi gerçekleşikten sonra memur sendikalarının haklarını koruyup geliştireceklerine inanmamaktadırlar. Hak ve menfaatleri şimdiye kadar işçi sendikaları tarafından savunulan ve ciddi kazanımlar elde eden taşeron işçilerinin bu şekilde düşünmesi oldukça doğal karşılanmalıdır. Öte yandan, memur sendikacılığı ile işçi sendikacılığının dinamiklerinin farklı olmasının bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 43. Çalışma şartlarımızı daha iyi bildikleri ve örgütlenme deneyimlerimizi işçi sendikasında yaşadığımız için haklarımızı en iyi işçi sendikaları savunabilir. İfadesine verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	199	5,5
Katılmıyorum	319	8,8
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	703	19,3
Katılıyorum	838	23,0
Kesinlikle Katılıyorum	1586	43,5
Toplam	3645	100,0

Çalışma şartlarımızı daha iyi bildikleri ve örgütlenme deneyimlerimizi işçi sendikasında yaşadığımız için haklarımızı en iyi işçi sendikaları savunabilir.

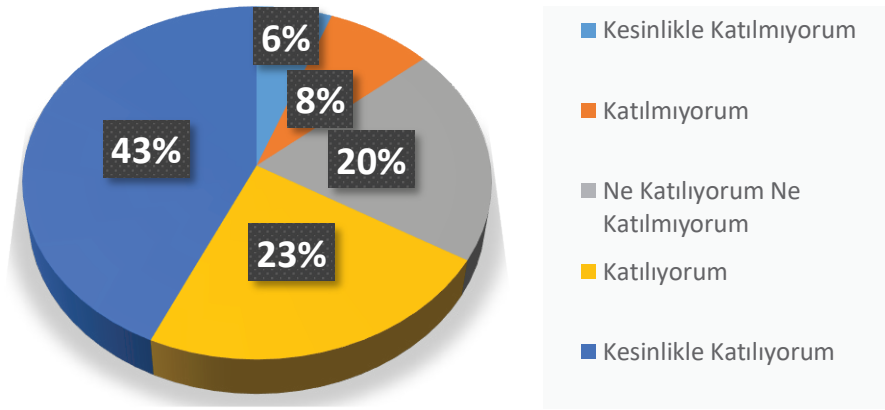


Katılımcıların üçte ikilik kısmından daha fazlası memur sendikalarından ziyade, işçi sendikalarının kendi hak ve menfaatlerini gerçekleştirmede ve geliştirmede daha iyi bir alternatif olduğunu düşünmektedirler. Taşeron işçilerinin süreç içerisinde işçi sendikaları aracılığıyla elde ettiği kazanımlar göz önünde bulundurulduğunda bu sonucun çıkması oldukça doğaldır. Ancak araştırmaya katılan % 14,3'lük kısım ise, tam tersini düşünmektedir. Araştırma kapsamında yer alan işçilerin yaklaşık % 20'si ise, hak ve menfaatlerinin savunulmasında işçi sendikası ve memur sendikası arasında herhangi bir fark görmemektedir.

Tablo 44. ÖSP düzenlemesi, işçi sendikalarının yıllardır yapmış olduğu mücadeleyi sonuçsuz bırakacaktır. İfadesine verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	209	5,7
Katılmıyorum	293	8,0
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	726	19,9
Katılıyorum	846	23,2
Kesinlikle Katılıyorum	1577	43,2
Total	3651	100,0

ÖSP düzenlemesi, işçi sendikalarının yıllardır yapmış olduğu mücadeleyi sonuçsuz bırakacaktır

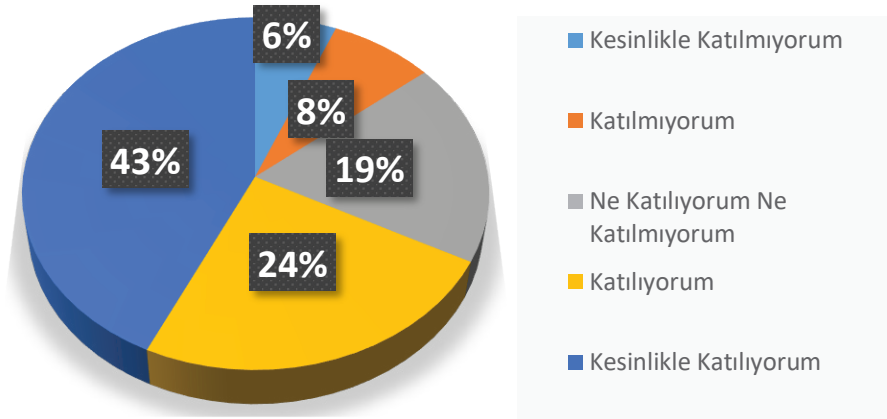


ÖSP düzenlemesi, işçi sendikalarının yıllardır yapmış olduğu mücadeleyi sonuçsuz bırakacaktır ifadesine verilen cevapların dağılımı incelendiğinde katılımcıların %13,7'si katılmadıklarını belirtirken %66,2 oranındaki taşeron çalışan ifadeye katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 45. ÖSP statüsü ile taşeron işçi olarak sahip olduğumuz haklardan daha geriye gideceğimizi düşünüyorum. ifadesine verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	227	6,2
Katılmıyorum	290	7,9
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	680	18,6
Katılıyorum	886	24,3
Kesinlikle Katılıyorum	1570	43,0
Toplam	3653	100,0

ÖSP statüsü ile taşeron işçi olarak sahip olduğumuz haklardan daha geriye gideceğimizi düşünüyorum.

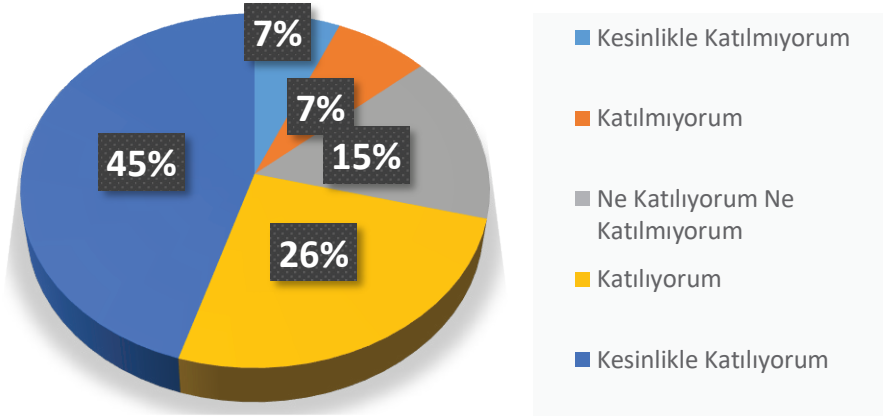


Getirilen düzenleme ile statüsü değişecek olan işçilerin geriye dönük haklarını kaybetmesi, pek çok sosyal hak ve yardımdan mahrum kalması söz konusudur. Dolayısıyla araştırmaya katılan işçilerden % 67,3'lük kısım, ÖSP statüsü ile mevcut şartların daha iyiye değil, aksine taşeron işçi iken sahip oldukları haklardan daha da geriye gideceklerini düşünmektedirler. Katılımcıların % 14,1'i ise bu düşünceye katılmamaktadırlar.

Tablo 46. Taşeron sürecindeki toplu sözleşme kazanımlarımızı elde etmeden yeni bir statüye ihtiyaç duymuyorum. ifadesine verilen cevapların dağılımı

	Sayı	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	236	6,5
Katılmıyorum	263	7,2
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	556	15,3
Katılıyorum	941	25,8
Kesinlikle Katılıyorum	1649	45,2
Toplam	3645	100,0

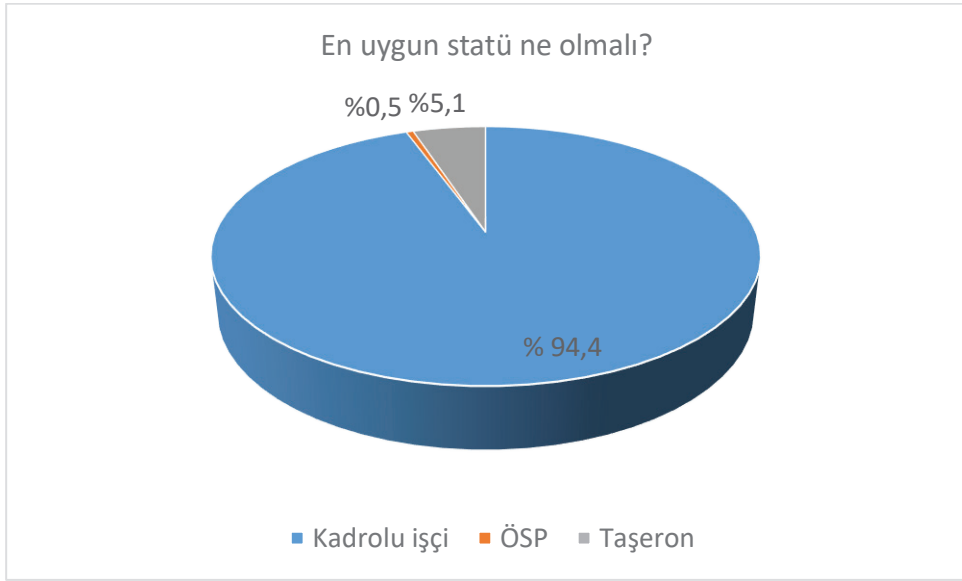
Taşeron sürecindeki toplu sözleşme kazanımlarımızı elde etmeden yeni bir statüye ihtiyaç duymuyorum.



Araştırmaya katılan işçilerin % 71'i yeni bir statüye ihtiyaç duymadıklarını, beklentilerinin taşeron sürecindeki toplu sözleşme kazanımlarını elde etmek olduğunu belirtmiştir. Araştırmanın geneli değerlendirildiğinde, taşeron işçilerinin yeni bir statüye karşı oldukları rahatça söylenebilecektir.

Tablo 47. Katılımcıların en uygun statü ne olmalı? Sorusuna verdikleri cevaplara göre dağılımı

En uygun statü	Sayı	Geçerli %
Kadrolu işçi	3336	94,4
ÖSP	16	,5
Taşeron	181	5,1
Toplam	3533	100,0



Katılımcıların %91,0'ı (3336 kişi) "olası bir düzenleme de en uygun statü ne olmalıdır?" sorusuna "Kadrolu İşçi" yanıtını verirken %0,4'ü (16 kişi) "ÖSP'li" ve %4,9'u (181 kişi) "Taşeron işçi" olmalı şeklinde yanıt vermişlerdir. Katılımcıların %3,6'sı (131 kişi) ise bu soruyu yanıtsız bırakmışlardır. Araştırmada yer alan diğer sorulara paralel olarak, katılımcıların ÖSP statüsüne oldukça mesafeli durdukları ve olası bir statü değişikliğinde ezici bir çoğunlukla kadrolu işçi statüsüne geçmek istedikleri görülmektedir.

4.3. Katılımcıların ÖSP Statüsüne İlişkin Bilgi Düzeyi, ÖSP Statüsüne İlişkin Tutumları Ve Sorun Algılarının Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının cinsiyetlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla bağımsız gruplar için t testi analizi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 48. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının cinsiyetlerine göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	X	Std. Sapma	t	p
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	Kadın	954	6,64	4,854	-6,036*	,001
	Erkek	2632	5,53	4,823		
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	Kadın	951	41,05	9,848	2,123*	,034
	Erkek	2633	40,30	9,294		
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	Kadın	947	47,41	12,620	1,078	,281
	Erkek	2632	46,93	11,558		

* $p < ,05$

Tablo 11’deki bulgular incelendiğinde ÖSP statüsüne ilişkin bilgi düzeyi boyutunda kadın katılımcıların ortalamasının $X=6,64$ erkek katılımcıların ortalamasının ise $X=5,53$ olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farklılığın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=-6,036$, $p < ,05$) ,05 düzeyinde manidar bir farkın olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre kadın katılımcıların ÖSP statüsüne ilişkin bilgi ve bilinç düzeylerinin erkek katılımcıların bilgi ve bilinç düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu söylenebilir. Diğer bir ifadeyle kadın katılımcılar erkeklere kıyasla ÖSP statüsüne ilişkin daha fazla şey bilmektedirler.

Katılımcıların ÖSP statüsüne ilişkin tutum düzeylerinin cinsiyetlerine göre dağılımına ilişkin Tablo 11’deki bulgular incelendiğinde kadın katılımcıların ortalamasının $X=41,05$ erkek katılımcıların ortalamasının ise $X=40,30$ olduğu görülmektedir. ÖSP statüsüne ilişkin tutum düzeyi boyutunda grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=-2,123$, $p < ,05$) ,05 düzeyinde manidar bir farkın olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre kadın katılımcıların ÖSP statüsüne ilişkin tutumlarının erkek katılımcılardan anlamlı düzeyde olumsuz olduğu söylenebilir.

ÖSP statüsüne ilişkin sorun algısı alt boyutundaki ortalamalar incelendiğinde ise kadın katılımcıların ortalamasının $X=47,41$ erkeklerin ortalamasının ise $X=46,93$ olduğu Tablo 11’de görülmektedir. Grupların puan ortalamaları

arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=1,078$, $p>,05$) ,05 düzeyinde anlamlı bir farkın olmadığını ifade etmektedir. Bu bulguya göre kadın ve erkek katılımcıların ÖSP statüsüne ilişkin sorun algıları arasında fark bulunmamaktadır.

Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının medeni durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 12 ve Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 49. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının medeni durumlarına göre dağılımlarına ilişkin Aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

	Medeni Durum	N	X	Std. Sapma
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	Evli	2814	5,80	4,813
	Bekar	554	6,33	4,960
	Boşanmış	136	5,00	5,167
	Toplam	3504	5,85	4,856
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	Evli	2809	40,40	9,464
	Bekar	550	41,23	9,079
	Boşanmış	137	40,10	9,638
	Toplam	3496	40,52	9,414
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	Evli	2812	47,00	11,958
	Bekar	544	47,54	11,220
	Boşanmış	139	46,79	11,821
	Toplam	3495	47,07	11,839

Tablo 12’deki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutunda en yüksek ortalamanın $X=6,33$ ile bekar katılımcılara ait olduğu bunları sırası ile $X=5,80$ ile evli ve $X=5,00$ ile boşanmış katılımcıların izlediği görülmektedir. ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum boyutunda ise en yüksek ortalamanın $X=41,23$ ile bekar katılımcılar ait olduğu bunları sırasıyla $X=40,40$ ile evli ve $X=40,10$ ile boşanmış katılımcıların izlediği görülmektedir. ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı boyutunda da en yüksek ortalama $X=47,54$ ile bekar katılımcılara ait iken bunları sırasıyla $X=47,00$ ile evli ve $X=46,79$ ile boşanmış katılımcılar izlemektedir. Her üç boyutta da katılımcıların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan F değerleri Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 50. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının medeni durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin F testi (ANOVA) sonuçları

	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	Gruplararası	231,299	2	115,649	4,914*	,007
	Grupiçi	82391,303	3501	23,534		
	Toplam	82622,602	3503			
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	Gruplararası	339,622	2	169,811	1,917	,147
	Grupiçi	309432,638	3493	88,586		
	Toplam	309772,260	3495			
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	Gruplararası	147,209	2	73,605	,525	,592
	Grupiçi	489616,678	3492	140,211		
	Toplam	489763,887	3494			

* $p < ,05$

Tablo 13'deki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum ve ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı alt boyutlarında hesaplanan F değerleri incelendiğinde sadece ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutu için hesaplanan F değerinin ,05 düzeyinde manidar bir farkı ifade ettiği görülmektedir. ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum ve ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı alt boyutları için hesaplanan F değerleri ise grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olmadığını göstermektedir. ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutunda grupların puan ortalamaları arasındaki farkın kaynağını test etmek amacıyla ileri analiz olarak TUKEY testi uygulanmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 14'de verilmiştir.

Tablo 51. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları

Değişken	(I) Medeni durum	(J) Medeni durum	Ortalamalar arası fark (I-J)	p
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	Evli	Bekar	-,53004*	,049
		Boşanmış	-,79293	,150
	Bekar	Boşanmış	-1,32297*	,012

* $p < ,05$

Tablo 14'deki bulgular incelendiğinde evli ve bekar katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyleri arasında bekar katılımcılar lehine ve yine bekar ve boşanmış katılımcılar arasında boşanmış katılımcılar lehine anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre evli katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeylerinin boşanmış katılımcılardan anlamlı düzeyde düşük olduğu söylenebilir. Diğer taraftan boşanmış katılımcıların ÖSP statüsüne ilişkin

bilgi düzeylerinin de bekar katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu söylenebilir.

Çalışanların medeni durumları ile ÖSP statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, tutum ve sorun algılarındaki değişimin ağırlıklı olarak aile sorumluluklarına bağlı olarak şekillendiğini söylemek mümkündür. Aile yapısı içinde çocuk ve bakım sorumlulukları olan çalışanların istihdam statüleri ve statünün ne yönde değişeceğine ilişkin belirsizliklerin, yaşam koşullarında daha etkili olacağını düşünerek süreci daha yakından takip ettikleri görülmektedir. Bekar ve boşanmış katılımcılar arasında bilgi düzeyinin boşanmış katılımcılar lehinde olması da, çocuk ve boşanma sonrası nafaka gibi sorumluluklarla, gelir ihtiyacı yönünden sürecin daha yakından izlendiğini desteklemektedir.

Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının yaşlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 50 ve Tablo 51’de verilmiştir.

Tablo 52. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının yaşlarına göre dağılımlarına ilişkin Aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

	Yaş	N	X	Std. Sapma
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	18-24	123	4,52	4,461
	25-34	1140	5,66	4,537
	35-44	1580	6,10	5,122
	45-54	639	5,73	4,806
	55-64	91	5,74	4,441
	Toplam	3573	5,83	4,854
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	18-24	123	37,98	9,468
	25-34	1136	40,02	9,672
	35-44	1577	40,90	9,363
	45-54	639	41,06	9,140
	55-64	94	39,14	9,707
	Toplam	3569	40,50	9,455
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	18-24	118	44,64	10,670
	25-34	1130	46,19	11,672
	35-44	1580	47,39	12,121
	45-54	645	48,28	11,502
	55-64	90	47,26	12,100
	Toplam	3563	47,08	11,848

Tablo 15’deki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutunda en yüksek ortalamanın $X=6,10$ ile 35-44 yaş aralığındaki katılımcılara ait olduğu bunları sırası ile $X=5,74$ ile 55-64 yaş, $X=5,73$ ile 45-54 yaş, $X=5,66$ ile

25-34 yaş ve $X=4,52$ ile 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların izlediği görülmektedir.

ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum boyutunda ise en yüksek ortalamanın $X=41,06$ ile 45-54 yaş aralığındaki katılımcılara ait olduğu bunları sırası ile $X=40,90$ ile 35-44 yaş, $X=40,02$ ile 25-34 yaş, $X=39,14$ ile 55-64 yaş ve $X=37,98$ ile 18-24 yaş aralığındaki katılımcıların izlediği görülmektedir.

ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı boyutunda da en yüksek ortalama $X=48,28$ ile 45-54 yaş aralığındaki katılımcılara ait iken bunları sırası ile $X=47,39$ ile 35-44 yaş, $X=47,26$ ile 55-64 yaş, $X=46,19$ ile 25-34 yaş ve $X=44,64$ ile 18-24 yaş katılımcılar izlemektedir. Her üç boyutta da katılımcıların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan F değerleri Tablo 16'da verilmiştir

Tablo 53. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının yaşlarına göre farklılaşmasına ilişkin F testi (ANOVA) sonuçları

	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	Gruplararası	371,376	4	92,844	3,952*	,003
	Grupiçi	83819,170	3568	23,492		
	Toplam	84190,546	3572			
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	Gruplararası	1661,167	4	415,292	4,664*	,001
	Grupiçi	317364,929	3564	89,047		
	Toplam	319026,095	3568			
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	Gruplararası	2680,271	4	670,068	4,793*	,001
	Grupiçi	497391,288	3558	139,795		
	Toplam	500071,559	3562			

* $p < ,05$

Tablo 16'daki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum ve ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı alt boyutlarında hesaplanan F değerleri incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutu, ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum ve ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı alt boyutları için hesaplanan F değerlerinin ,05 düzeyinde manidar bir farkı ifade ettiği görülmektedir. Her üç boyutta da grupların puan ortalamaları arasındaki farkın kaynağını test etmek amacıyla ileri analiz olarak TUKEY testi uygulanmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 52'de verilmiştir.

Tablo 54. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının yaşlarına göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları

Değişken	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalamalar arası		
			fark (I-J)	p	
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	18-24	25-34	-1,14283	,094	
		35-44	-1,58854*	,004	
		45-54	-1,21833	,080	
		55-64	-1,22693	,356	
	25-34	35-44	-,44570	,125	
		45-54	-,07550	,998	
		55-64	-,08409	1,000	
	35-44	45-54	,37021	,479	
		55-64	,36161	,958	
	45-54	55-64	-,00860	1,000	
	ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	18-24	25-34	-2,04531	,150
			35-44	-2,91797*	,009
45-54			-3,08199*	,008	
55-64			-1,16520	,896	
25-34		35-44	-,87266	,122	
		45-54	-1,03668	,172	
		55-64	,88011	,908	
35-44		45-54	-,16402	,996	
		55-64	1,75278	,404	
45-54		55-64	1,91679	,351	
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı		18-24	25-34	-1,55151	,656
			35-44	-2,75024	,106
	45-54		-3,64120*	,018	
	55-64		-2,62260	,507	
	25-34	35-44	-1,19873	,070	
		45-54	-2,08970*	,003	
		55-64	-1,07109	,922	
	35-44	45-54	-,89097	,489	
		55-64	,12764	1,000	
	45-54	55-64	1,01860	,940	

* $p < ,05$

Tablo 17'deki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutunda ortaya çıkan farkın 18-24 yaş ile 35-44 yaş grubundaki katılımcılar arasında 35-44 yaş grubundaki katılımcılar lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre 35-44 yaş grubundaki katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeylerinin 18-24 yaş grubundaki katılımcılara kıyasla anlamlı düzeyde yüksek olduğu söylenebilir. Diğer yaş grupları arasında ise ,05 düzeyinde anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

İş yaşamına başlangıç dönemini ifade eden 18-24 yaş aralığı, farklı iş deneyimlerinin test edildiği ve bu nedenle işe giriş ve çıkışların diğer yaş gruplarına göre daha yoğun olarak yaşandığı bir dönemdir. Bu dönemde çalışanların işyeri ve iş şartlarından duydukları memnuniyetsizliğin, aile sorumlulukları ve kıdem tazminatı beklentisi gibi değişkenlerin güçlü olmamasından ötürü, sık iş

değiştirmelere dönüştüğü görölmektedir. 18-24 yaş grubunda bilgi düzeyinin 35-44 yaş grubuna oranla daha düşük olmasının temel nedeninin bu yaş gruplarında işe yönelik uzun dönemli kariyer düşüncesinin düşük olması ve bu durumun oluşturduğu ilgisizliktir. İlerleyen yaş gruplarında artık taşeron işçiliğinin bir mutad meslek faktörüne dönüşmesi, çalışanların kendileri ile ilgili düzenlemeleri daha yakından takip etmelerine ve bilgi düzeylerini artırmalarına neden olmaktadır.

ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum boyutunda ortaya çıkan farkın kaynağının 18-24 yaş ile 35-44 ve 45-54 yaş grupları arasında 35-44 ve 45-54 yaş gurubundaki katılımcılar lehine olduğu Tablo 16'da görölmektedir. Bu bulguya göre 35-44 ve 45-54 yaş grubundaki katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin Tutumlarının 18-24 yaş grubundaki katılımcılara kıyasla daha olumsuz olduğu söylenebilir.

ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı boyutunda ise yine 18-24 yaş grubundaki katılımcılarla 45-54 yaş grubundaki katılımcılar arasında 45-54 yaş grubundaki katılımcılar lehine anlamlı bir farkın olduğu gözlenmiştir. Bu bulguya göre 45-54 yaş grubundaki katılımcılar 18-24 yaş grubundaki katılımcılar kıyasla ÖSP Statüsüne ilişkin daha fazla Sorun algılamaktadırlar.

İlerleyen yaş gruplarında ÖSP statüsüne ilişkin tutum ve sorun algısının daha olumsuz bir görünüme sahip olduğu görölmektedir. Bu durumu statünün ortaya çıkardığı istihdam şartlarından duyulan memnuniyetsizlik ile açıklamak mümkündür. Genç yaşlarda çalışma şartlarının iyileştirilmesine ilişkin beklentilerin ilerleyen yaşlarda kaybolduğu görölmektedir. Özellikle 45-54 yaş grubunda sorun algısı, genç işçilere oranla anlamlı bir düzeyde artmaktadır.

Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 18 ve Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 55. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının eğitim durumlarına göre dağılımlarına ilişkin Aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

	Eğitim Durumu	N	X	Std. Sapma
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	Okuma yazması yok	23	6,21	5,815
	Okur-yazar	47	7,34	5,615
	İlkokul	922	5,84	5,127
	Ortaokul	996	5,50	4,685
	Lise	1195	5,82	4,870
	Yüksekokul	167	6,41	4,175
	Üniversite	211	6,79	4,427
	Toplam	3561	5,84	4,858
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	Okuma yazması yok	23	42,47	14,009
	Okur-yazar	47	43,08	9,620
	İlkokul	929	40,81	9,436
	Ortaokul	985	39,79	8,964
	Lise	1201	40,68	9,472
	Yüksekokul	164	42,38	8,237
	Üniversite	207	39,20	11,373
	Toplam	3556	40,50	9,452
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	Okuma yazması yok	23	49,95	16,826
	Okur-yazar	48	49,95	13,119
	İlkokul	929	47,79	12,303
	Ortaokul	984	46,46	11,225
	Lise	1197	47,16	11,558
	Yüksekokul	162	48,04	10,811
	Üniversite	209	44,33	13,753
	Toplam	3552	47,06	11,863

Tablo 18'deki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutunda en yüksek ortalamanın $X=7,34$ ile okur-yazar katılımcılara ait iken bunları sırasıyla $X=6,79$ ile üniversite mezunu, $X=6,41$ ile yüksekokul, $X=6,21$ ile okuma yazması olmayanlar, $X=5,84$ ile ilkokul mezunları, $X=5,82$ ile lise mezunu ve $X=5,50$ ile ortaokul mezunu katılımcıların izlediği görülmektedir.

ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum boyutunda en yüksek ortalama $X=43,08$ ile okur-yazar katılımcılara ait iken bunları $X=42,47$ ortalama ile okuma yazması olmayan katılımcılar izlemektedir. Üçüncü sırada $X=42,38$ ortalama ile yüksek okul mezunları bulunurken bunları $X=40,81$ ile ilkokul mezunları, $X=40,68$ ile lise mezunları, $X=39,79$ ile ortaokul mezunları ve $X=39,20$ ile üniversite mezunları katılımcıların izlediği Tablo 18'de görülmektedir.

Tablo 18'deki bulgulara göre ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı boyutunda en yüksek ortalama $X=49,95$ ile okuryazar olmayan ve okuryazar katılımcılara ait iken bunları sırasıyla $X=48,04$ ortalama ile yüksekokul, $X=47,49$ ile ilkokul, $X=47,16$ ile lise, $X=46,46$ ile ortaokul ve $X=44,33$ ile üniversite mezunu katılımcılar izlemektedir. Her üç boyutta da katılımcıların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan F değerleri Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 56. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının eğitim durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin F testi (ANO-VA) sonuçları

	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	Gruplararası	468,644	6	78,107	3,321	,003
	Grupiçi	83580,074	3554	23,517		
	Toplam	84048,718	3560			
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	Gruplararası	1960,658	6	326,776	3,674	,001
	Grupiçi	315680,193	3549	88,949		
	Toplam	317640,851	3555			
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	Gruplararası	3171,599	6	528,600	3,773	,001
	Grupiçi	496624,985	3545	140,092		
	Toplam	499796,584	3551			

* $p < ,05$

Tablo 19'deki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum ve ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı alt boyutlarında hesaplanan F değerleri incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutu, ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum ve ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı alt boyutları için hesaplanan F değerlerinin ,05 düzeyinde manidar bir farkı ifade ettiği görülmektedir. Her üç boyutta da grupların puan ortalamaları arasındaki farkın kaynağını test etmek amacıyla ileri analiz olarak TUKEY testi uygulanmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 20, Tablo 21 ve Tablo 22'de verilmiştir.

Tablo 57. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeylerini eğitim durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları

Değişken	(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ortalamalar arası fark (I-J)	p
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	Okuma yazması yok	Okur-yazar	-1,12303	,971
		İlkokul	,36815	1,000
		Ortaokul	,71338	,993
		Lise	,39312	1,000
		Yüksekokul	-,20177	1,000
		Üniversite	-,57408	,998
	Okur-yazar	İlkokul	1,49118	,379
		Ortaokul	1,83641	,146
		Lise	1,51616	,351
		Yüksekokul	,92126	,912
		Üniversite	,54896	,993
	İlkokul	Ortaokul	,34522	,709
		Lise	,02497	1,000
		Yüksekokul	-,56992	,803
		Üniversite	-,94223	,143
	Ortaokul	Lise	-,32025	,721
		Yüksekokul	-,91515	,266
		Üniversite	-1,28745*	,008
	Lise	Yüksekokul	-,59489	,754
		Üniversite	-,96720	,106
	Yüksekokul	Üniversite	-,37231	,990

* $p < ,05$

Tablo 20 incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutunda grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ortaokul mezunu katılımcılarla üniversite mezunu katılımcılar arasında üniversite mezunu katılımcılar lehine olduğu görülmektedir. ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutunda diğer eğitim düzeylerindeki katılımcılar arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu bulguya göre üniversite mezunu katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeylerinin ortaokul mezunu katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu söylenebilir.

Eğitim düzeyi istihdam edilebilirliğin önemli belirleyicilerinden biridir. Yüksek eğitimli işgücünde iş değiştirme fırsatlarının düşük eğitim gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaşması beklenmektedir. İşgücü piyasası ve çalışma şartları hakkında yüksek eğitimli grupların daha fazla bilgi sahibi olmaları beklenen bir gelişme ve sonuçtur.

Tablo 58. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin tutumlarının eğitim durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları

Değişken	(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ortalamalar arası fark (I-J)	p
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	Okuma yazması yok	Okur-yazar	-,60685	1,000
		İlkokul	1,66448	,981
		Ortaokul	2,68638	,828
		Lise	1,79383	,972
		Yüksekokul	,09411	1,000
		Üniversite	3,27536	,695
	Okur-yazar	İlkokul	2,27133	,675
		Ortaokul	3,29323	,226
		Lise	2,40068	,608
		Yüksekokul	,70096	,999
		Üniversite	3,88221	,143
	İlkokul	Ortaokul	1,02190	,212
		Lise	,12935	1,000
		Yüksekokul	-1,57037	,437
		Üniversite	1,61088	,284
	Ortaokul	Lise	-,89255	,295
		Yüksekokul	-2,59227*	,019
		Üniversite	,58898	,983
	Lise	Yüksekokul	-1,69972	,315
		Üniversite	1,48153	,360
Yüksekokul	Üniversite	3,18125*	,022	

* $p < ,05$

Tablo 21 incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum boyutunda grupların puan ortalamaları arasındaki farkın ortaokul mezunu katılımcılarla yüksekokul mezunu katılımcılar arasında yüksekokul mezunu katılımcılar lehine olduğu ayrıca yüksekokul mezunu katılımcılarla üniversite mezunu katılımcılar arasında üniversite mezunu katılımcılar lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre ortaokul mezunu katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları yüksekokul mezunu katılımcılardan daha olumsuz iken, yüksekokul mezunu katılımcıların olumsuz tutumları üniversite mezunu katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 59. Katılımcıların sorun algılarının eğitim durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları

Değişken	(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ortalamalar arası fark (I-J)	p
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	Okuma yazması yok	Okur-yazar	-,00181	1,000
		İlkokul	2,15997	,978
		Ortaokul	3,49107	,803
		Lise	2,79194	,922
		Yüksekokul	1,90714	,991
		Üniversite	5,62159	,317
		Okur-yazar	İlkokul	2,16178
	Ortaokul		3,49289	,417
	Lise		2,79376	,680
	Yüksekokul		1,90895	,958
	Üniversite		5,62341*	,047
	İlkokul	Ortaokul	1,33111	,175
		Lise	,63198	,886
		Yüksekokul	-,25283	1,000
		Üniversite	3,46163*	,003
	Ortaokul	Lise	-,69913	,817
		Yüksekokul	-1,58394	,696
		Üniversite	2,13052	,215
	Lise	Yüksekokul	-,88480	,974
		Üniversite	2,82965*	,024
	Yüksekokul	Üniversite	3,71445*	,043

* p< ,05

Tablo 22 incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı boyutunda grupların puan ortalamaları arasındaki farkın lise ve yüksekokul mezunu katılımcılarla üniversite mezunu katılımcılar arasında lise ve yüksekokul mezunu katılımcılar lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre lise ve yüksekokul mezunu katılımcılar ÖSP Statüsüne ilişkin olarak üniversite mezunu katılımcılara kıyasla daha fazla sorun görmektedirler.

Eğitim düzeyinin yükselmesi istihdam fırsatları bakımından düşük eğitim gruplarına göre avantaj sağlamaktadır. Düşük eğitim düzeylerinde yapılan mevcut işe olan bağlılık artacağından işin koşullarındaki değişime ilişkin olumsuz tutumun bu eğitim düzeyinde daha yüksek olacağı beklenmektedir. Araştırmada bu durum, ÖSP statüsüne ilişkin tutum ve sorun algısının eğitim düzeyi düştükçe daha olumsuz bir görünüme sahip olması şeklinde yansımaktadır.

Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının çalıştıkları pozisyona göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 23 ve Tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 60. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının çalıştıkları pozisyona göre dağılımlarına ilişkin Aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

	Çalıştığı pozisyon	N	X	Std. Sapma
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	Belediye taşeron çalışan	1077	5,45	4,737
	Temizlik işçisi	1453	6,20	5,088
	Yemekhane çalışanı	156	4,42	3,912
	Sekreter-büro işçisi	117	6,87	4,233
	Veri hazırlamacı (VHKİ)	64	6,92	4,394
	Teknik bakım	100	5,33	4,581
	Hasta bakıcı	143	5,40	5,003
	Taşıma	114	6,86	5,492
	Klinik destek personeli	52	8,07	3,792
	Tıbbi sekreterlik	52	6,73	4,316
	Güvenlik	136	4,60	4,061
	Diğer	55	6,56	4,040
	Toplam	3501	5,87	4,850
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	Belediye taşeron çalışan	1073	40,56	10,026
	Temizlik işçisi	1440	40,80	8,981
	Yemekhane çalışanı	153	38,07	7,701
	Sekreter-büro işçisi	114	43,19	7,367
	Veri hazırlamacı (VHKİ)	65	41,47	8,577
	Teknik bakım	99	40,38	7,968
	Hasta bakıcı	145	41,18	8,608
	Taşıma	115	43,19	9,126
	Klinik destek personeli	48	40,60	8,697
	Tıbbi sekreterlik	52	36,73	11,838
	Güvenlik	138	35,24	10,055
	Diğer	56	41,26	11,349
	Toplam	3498	40,50	9,402
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	Belediye taşeron çalışan	1074	47,44	12,522
	Temizlik işçisi	1435	47,50	11,496
	Yemekhane çalışanı	155	45,46	8,341
	Sekreter-büro işçisi	111	49,81	9,850
	Veri hazırlamacı (VHKİ)	65	45,15	11,172
	Teknik bakım	100	46,56	10,855
	Hasta bakıcı	145	47,01	10,446
	Taşıma	117	50,86	11,536
	Klinik destek personeli	50	46,80	9,116
	Tıbbi sekreterlik	52	42,57	14,396
	Güvenlik	134	39,26	11,113
	Diğer	55	47,47	14,425
	Toplam	3493	47,08	11,786

Tablo 23’teki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutunda en yüksek ortalamanın $X=8,07$ ile klinik destek personeli statüsünde

çalışanlara ait olduğu bunları sırası ile $X= 6,92$ ile veri hazırlamacı (VHKİ), $X=6,87$ ile sekreter-büro işçisi, $X=6,86$ ile taşıma, $X= 6,73$ ortalama ile tıbbi sekreterlik pozisyonunda çalışan katılımcıların izlediği görülmektedir. ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutunda ise en düşük ortalama $X=4,42$ ile yemekhane çalışanı pozisyonunda çalışan katılımcılara aittir.

ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum boyutunda ise en yüksek ortalama $X=43,19$ ile taşıma ve sekreter-büro işçisi pozisyonunda çalışan katılımcılara ait iken bunları sırasıyla $X=41,47$ ortalama ile veri hazırlamacı (VHKİ), $X=41,26$ ortalama ile diğer pozisyonlarda çalışan katılımcılar izlemektedir. ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum boyutunda en düşük ortalama ise $X=40,38$ ile teknik bakım pozisyonundaki katılımcılara aittir.

ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı boyutunda en yüksek ortalamanın $X=50,86$ ile taşıma pozisyonunda çalışan katılımcılara ait olduğu Tablo 23'teki bulgulardan anlaşılmaktadır. Bunları sırası ile $X= 49,81$ ortalama ile sekreter-büro işçisi, $X= 47,50$ ile temizlik işçisi, $X= 47,47$ ortalama ile diğer pozisyonlarda çalışan katılımcılar izlerken en düşük ortalama ise $X=39,26$ ile güvenlik pozisyonundaki katılımcılara aittir. Her üç boyutta da katılımcıların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan F değerleri Tablo 24'de verilmiştir.

Tablo 61. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının çalıştığı pozisyona göre farklılaşmasına ilişkin F testi (ANOVA) sonuçları

	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	Gruplararası	1565,332	11	142,303	6,146	,001
	Grupiçi	80782,866	3489	23,154		
	Toplam	82348,198	3500			
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	Gruplararası	7409,448	11	673,586	7,782	,001
	Grupiçi	301730,873	3486	86,555		
	Toplam	309140,321	3497			
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	Gruplararası	12822,319	11	1165,665	8,591	,001
	Grupiçi	472291,812	3481	135,677		
	Toplam	485114,132	3492			

* $p < ,05$

Tablo 24'deki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum ve ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı alt boyutlarında hesaplanan F değerleri incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutu, ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum ve ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı alt

boyutları için hesaplanan F değerlerinin ,05 düzeyinde manidar bir farkı ifade ettiği görülmektedir. Her üç boyutta da grupların puan ortalamaları arasındaki farkın kaynağını test etmek amacıyla ileri analiz olarak TUKEY testi uygulanmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 25, Tablo 26 ve Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 62. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeylerinin çalıştıkları pozisyona göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları

Değişken	(I) Çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuzu belirtiniz?	(J) Çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuzu belirtiniz?	Ortalamalar arası fark (I-J)	p		
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	Belediye taşeron çalışan	Temizlik işçisi	-7,4318*	,007		
		Yemekhane çalışanı	1,03653	,331		
		Sekreter-büro işçisi	-1,41218	,105		
		Veri hazırlamacı (VHKİ)	-1,46226	,433		
		Teknik bakım	,12961	1,000		
		Hasta bakıcı	,05402	1,000		
		Taşıma	-1,40881	,117		
		Klinik destek personeli	-2,61731*	,007		
		Tıbbi sekreterlik	-1,27116	,784		
		Güvenlik	,85667	,723		
		Diğer	-1,10403	,886		
		Temizlik işçisi	Yemekhane çalışanı	Sekreter-büro işçisi	1,77971*	,001
				Sekreter-büro işçisi	-,66901	,954
Veri hazırlamacı (VHKİ)	-,71909			,991		
Teknik bakım	,87279			,843		
Hasta bakıcı	,79719			,766		
Taşıma	-,66563			,959		
Klinik destek personeli	-1,87414			,198		
Tıbbi sekreterlik	-,52798			1,000		
Güvenlik	1,59985*			,012		
Diğer	-,36085			1,000		
Yemekhane çalışanı	Sekreter-büro işçisi	Veri hazırlamacı (VHKİ)	-2,49880*	,024		
		Teknik bakım	-,90692	,948		
		Hasta bakıcı	-,98252	,838		
		Taşıma	-2,44534*	,002		
		Klinik destek personeli	-3,65385*	,000		
		Tıbbi sekreterlik	-2,30769	,110		
		Güvenlik	-,17986	1,000		
		Diğer	-2,14056	,165		
		Sekreter-büro işçisi	Veri hazırlamacı (VHKİ)	-,05008	1,000	

	Teknik bakım	1,54179	,439
	Hasta bakıcı	1,46620	,376
	Taşıma	,00337	1,000
	Klinik destek personeli	-1,20513	,940
	Tıbbi sekreterlik	,14103	1,000
	Güvenlik	2,26885*	,010
	Diğer	,30816	1,000
Veri hazırlamacı (VHKİ)	Teknik bakım	1,59188	,647
	Hasta bakıcı	1,51628	,626
	Taşıma	,05345	1,000
	Klinik destek personeli	-1,15505	,981
	Tıbbi sekreterlik	,19111	1,000
	Güvenlik	2,31893	,066
	Diğer	,35824	1,000
Teknik bakım	Hasta bakıcı	-,07559	1,000
	Taşıma	-1,53842	,453
	Klinik destek personeli	-2,74692*	,040
	Tıbbi sekreterlik	-1,40077	,867
	Güvenlik	,72706	,992
	Diğer	-1,23364	,933
Hasta bakıcı	Taşıma	-1,46283	,392
	Klinik destek personeli	-2,67133*	,030
	Tıbbi sekreterlik	-1,32517	,868
	Güvenlik	,80265	,965
	Diğer	-1,15804	,936
Taşıma	Klinik destek personeli	-1,20850	,941
	Tıbbi sekreterlik	,13765	1,000
	Güvenlik	2,26548*	,011
	Diğer	,30478	1,000
Klinik destek personeli	Tıbbi sekreterlik	1,34615	,958
	Güvenlik	3,47398*	,001
	Diğer	1,51329	,900
Tıbbi sekreterlik	Güvenlik	2,12783	,220
	Diğer	,16713	1,000
Güvenlik	Diğer	-1,96070	,309

* $p < ,05$

Tablo 25'teki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutunda gruplar arasında ortaya çıkan farkın belediye taşeron çalışanları ile temizlik işçileri ve klinik destek personeli arasında belediye taşeron çalışanları aleyhine, temizlik işçileri ile yemekhane çalışanları arasında temizlik işçileri lehine ve yine yemekhane çalışanları ile sekreter-büro işçisi, veri hazırlamacı, taşıma ve klinik destek personelleri arasında yemekhane çalışanları aleyhine anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Bununla birlikte sekreter-büro işçisi ile güvenlik pozisyonunda çalışanlar arasında sekreter-büro işçisi, teknik ba-

kım ve klinik destek personelleri arasında klinik destek personelleri lehine, hasta bakıcı ve klinik destek personelleri arasında klinik destek personelleri lehine ve son olarak taşıma pozisyonunda çalışanlarla güvenlik pozisyonundakiler arasında taşıma pozisyonundakiler lehine anlamlı farkların olduğu Tablo 25'te görülmektedir.

Bu bulgulara göre belediye taşeron çalışanlarının ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyleri temizlik işçileri ve klinik destek personeli pozisyonunda çalışanlardan anlamlı düzeyde düşüktür. Bununla birlikte yemekhane çalışanlarının ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeylerinin, temizlik işçileri, sekreter-büro işçisi, veri hazırlamacı, taşıma ve klinik destek personellerinin bilgi düzeylerinden anlamlı düzeyde düşük olduğu söylenebilir. Ayrıca güvenlik pozisyonunda çalışan katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeylerindeki sekreter-büro işçisi ve taşıma pozisyonunda çalışan katılımcılardan düşük olduğu gözlenmiştir.

Tablo 63. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin tutumlarının çalıştıkları pozisyona göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları

Değişken	(I) Çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuzu belirtiniz?	(J) Çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuzu belirtiniz?	Ortalamalar arası fark (I-J)	p		
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	Belediye taşeron çalışan	Temizlik işçisi	-,23848	1,000		
		Yemekhane çalışanı	2,49101	,083		
		Sekreter-büro işçisi	-2,63007	,152		
		Veri hazırlamacı (VHKİ)	-,91402	1,000		
		Teknik bakım	,17907	1,000		
		Hasta bakıcı	-,62330	1,000		
		Taşıma	-2,62840	,149		
		Klinik destek personeli	-,04126	1,000		
		Tıbbi sekreterlik	3,83214	,141		
		Güvenlik	5,31653*	,000		
		Diğer	-,70495	1,000		
		Temizlik işçisi	Yemekhane çalışanı	Sekreter-büro işçisi	2,72949*	,028
				Sekreter-büro işçisi	-2,39159	,257
				Veri hazırlamacı (VHKİ)	-,67553	1,000
				Teknik bakım	,41755	1,000
				Hasta bakıcı	-,38482	1,000
				Taşıma	-2,38992	,252
Klinik destek personeli	,19722			1,000		
Tıbbi sekreterlik	4,07062			,083		
Güvenlik	5,55501*			,000		
Diğer	-,46647			1,000		
Yemekhane çalışanı	Sekreter-büro işçisi			Sekreter-büro işçisi	-5,12109*	,001
		Veri hazırlamacı (VHKİ)	-3,40503	,358		
		Teknik bakım	-2,31194	,743		
		Hasta bakıcı	-3,11431	,145		

	Taşıma	-5,11941*	,001
	Klinik destek personeli	-2,53227	,892
	Tıbbi sekreterlik	1,34113	,999
	Güvenlik	2,82552	,287
	Diğer	-3,19596	,550
Sekreter-büro işçisi	Veri hazırlamacı (VHKİ)	1,71606	,990
	Teknik bakım	2,80914	,551
	Hasta bakıcı	2,00678	,858
	Taşıma	,00168	1,000
	Klinik destek personeli	2,58882	,903
	Tıbbi sekreterlik	6,46221*	,002
	Güvenlik	7,94661*	,000
	Diğer	1,92513	,983
Veri hazırlamacı (VHKİ)	Teknik bakım	1,09308	1,000
	Hasta bakıcı	,29072	1,000
	Taşıma	-1,71438	,990
	Klinik destek personeli	,87276	1,000
	Tıbbi sekreterlik	4,74615	,206
	Güvenlik	6,23055*	,001
	Diğer	,20907	1,000
Teknik bakım	Hasta bakıcı	-,80237	1,000
	Taşıma	-2,80747	,549
	Klinik destek personeli	-,22033	1,000
	Tıbbi sekreterlik	3,65307	,482
	Güvenlik	5,13746*	,002
	Diğer	-,88402	1,000
Hasta bakıcı	Taşıma	-2,00510	,856
	Klinik destek personeli	,58204	1,000
	Tıbbi sekreterlik	4,45544	,120
	Güvenlik	5,93983*	,000
	Diğer	-,08165	1,000
Taşıma	Klinik destek personeli	2,58714	,903
	Tıbbi sekreterlik	6,46054*	,002
	Güvenlik	7,94493*	,000
	Diğer	1,92345	,983
Klinik destek personeli	Tıbbi sekreterlik	3,87340	,637
	Güvenlik	5,35779*	,029
	Diğer	-,66369	1,000
Tıbbi sekreterlik	Güvenlik	1,48439	,998
	Diğer	-4,53709	,320
Güvenlik	Diğer	-6,02148*	,003

* p< ,05

Tablo 26'daki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum boyutunda belediye taşeron çalışanları ile güvenlik pozisyonunda çalışan katılımcılar arasında belediye taşeron çalışanları lehine, temizlik işçileri ile yemekhane çalışanları ve güvenlik pozisyonunda çalışanlar arasında temizlik işçileri lehine anlamlı farkların olduğu görülmektedir. Bununla birlikte yemekhane çalışanları ile

sekreter-büro işçisi ve taşıma pozisyonundakiler arasında temizlik işçileri lehine anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Diğer taraftan veri hazırlamacı (VHKİ), teknik bakım, Taşıma, klinik destek personeli ve diğer pozisyonlarda çalışan katılımcılar ile güvenlik pozisyonunda çalışan katılımcılar arasında da güvenlik pozisyonunda çalışanlar aleyhine anlamlı farklılıkların olduğu Tablo 26’da görülmektedir. Bu bulgulara göre güvenlik pozisyonunda çalışan katılımcıların ÖSP statüsüne ilişkin daha olumlu bir tutuma sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 64. Katılımcıların sorun algılarının çalıştıkları pozisyona göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları

Değişken	(I) Çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuzu belirtiniz?	(J) Çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuzu belirtiniz?	Ortalamalar arası fark (I-J)	p		
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	Belediye taşeron çalışan	Temizlik işçisi	-,05342	1,000		
		Yemekhane çalışanı	1,98241	,707		
		Sekreter-büro işçisi	-2,37289	,663		
		Veri hazırlamacı (VHKİ)	2,29308	,929		
		Teknik bakım	,88693	1,000		
		Hasta bakıcı	,44003	1,000		
		Taşıma	-3,41632	,105		
		Klinik destek personeli	,64693	1,000		
		Tıbbi sekreterlik	4,87000	,126		
		Güvenlik	8,17827*	,000		
		Diğer	-,02580	1,000		
		Temizlik işçisi	Yemekhane çalışanı	Yemekhane çalışanı	2,03583	,646
				Sekreter-büro işçisi	-2,31947	,679
Veri hazırlamacı (VHKİ)	2,34650			,914		
Teknik bakım	,94035			1,000		
Hasta bakıcı	,49345			1,000		
Taşıma	-3,36290			,108		
Klinik destek personeli	,70035			1,000		
Tıbbi sekreterlik	4,92343			,111		
Güvenlik	8,23169*			,000		
Diğer	,02762			1,000		
Yemekhane çalışanı	Sekreter-büro işçisi			Sekreter-büro işçisi	-4,35530	,107
				Veri hazırlamacı (VHKİ)	,31067	1,000
				Teknik bakım	-1,09548	1,000
		Hasta bakıcı	-1,54238	,993		
		Taşıma	-5,39873*	,009		
		Klinik destek personeli	-1,33548	1,000		
		Tıbbi sekreterlik	2,88759	,927		
		Güvenlik	6,19586*	,000		
		Diğer	-2,00821	,995		
		Sekreter-büro işçisi	Veri hazırlamacı (VHKİ)	Veri hazırlamacı (VHKİ)	4,66597	,300
				Teknik bakım	3,25982	,673
				Hasta bakıcı	2,81292	,750
				Taşıma	-1,04343	1,000
Klinik destek personeli	3,01982			,935		

	Tıbbi sekreterlik	7,24290*	,012
	Güvenlik	10,55116*	,000
	Diğer	2,34709	,987
Veri hazırlamacı (VHKİ)	Teknik bakım	-1,40615	1,000
	Hasta bakıcı	-1,85305	,996
	Taşıma	-5,70940	,068
	Klinik destek personeli	-1,64615	1,000
	Tıbbi sekreterlik	2,57692	,990
	Güvenlik	5,88519*	,040
	Diğer	-2,31888	,995
Teknik bakım	Hasta bakıcı	-,44690	1,000
	Taşıma	-4,30325	,220
	Klinik destek personeli	-,24000	1,000
	Tıbbi sekreterlik	3,98308	,694
	Güvenlik	7,29134*	,000
	Diğer	-,91273	1,000
Hasta bakıcı	Taşıma	-3,85635	,245
	Klinik destek personeli	,20690	1,000
	Tıbbi sekreterlik	4,42997	,439
	Güvenlik	7,73824*	,000
	Diğer	-,46583	1,000
Taşıma	Klinik destek personeli	4,06325	,648
	Tıbbi sekreterlik	8,28632*	,001
	Güvenlik	11,59459*	,000
	Diğer	3,39052	,829
Klinik destek personeli	Tıbbi sekreterlik	4,22308	,801
	Güvenlik	7,53134*	,006
	Diğer	-,67273	1,000
Tıbbi sekreterlik	Güvenlik	3,30827	,850
	Diğer	-4,89580	,570
Güvenlik	Diğer	-8,20407*	,001

* $p < ,05$

Tablo 27'deki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı boyutunda güvenlik pozisyonunda çalışan katılımcılarla belediye taşeron çalışanı, temizlik işçisi, yemekhane çalışanı, sekreter-büro işçisi, veri hazırlamacı (VHKİ), teknik bakım, hasta bakıcı, taşıma, klinik destek personeli ve diğer pozisyonlarda çalışan katılımcılar arasında güvenlik pozisyonunda çalışan katılımcılar aleyhine anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre Güvenlik pozisyonunda çalışan katılımcılar diğer pozisyonlarda çalışanlara kıyasla ÖSP statüsüne ilişkin daha az sorun algılamaktadırlar.

Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının taşeron işçi olarak çalışma sürelerine göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 28 ve Tablo 29'da verilmiştir.

Tablo 65. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının taşeron işçi olarak çalışma sürelerine göre dağılımlarına ilişkin Aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

	Çalışma süresi	N	X	Std. Sapma
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	0-5 yıl arası	1563	5,60	4,574
	6-10 yıl arası	1344	6,52	5,032
	11-15 yıl arası	438	4,84	4,874
	16-20 yıl arası	138	5,50	5,322
	21 yıl ve üzeri	20	4,20	4,384
	Toplam	3503	5,85	4,855
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	0-5 yıl arası	1558	40,16	9,516
	6-10 yıl arası	1350	40,69	9,451
	11-15 yıl arası	437	41,62	8,437
	16-20 yıl arası	133	40,15	9,648
	21 yıl ve üzeri	22	37,09	11,397
	Toplam	3500	40,53	9,391
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	0-5 yıl arası	1548	46,42	11,709
	6-10 yıl arası	1349	47,70	11,981
	11-15 yıl arası	438	48,54	10,710
	16-20 yıl arası	137	45,63	12,393
	21 yıl ve üzeri	22	45,09	13,914
	Toplam	3494	47,14	11,761

Tablo 28'deki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutunda en yüksek ortalama $X=6,52$ ile 6-10 yıl arası çalışan katılımcılara ait iken bunları sırasıyla $X=5,60$ ile 0-5 yıl arası, $X=5,50$ ile 16-20 yıl arası, $X=4,84$ ile 11-15 yıl arası ve $X=4,20$ ile 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılar izlemektedir.

ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum boyutunda en yüksek ortalama $X=41,62$ ile 11-15 yıl arası çalışan katılımcılara ait iken bunları $X=40,69$ ortalama ile 6-10 yıl arası çalışan katılımcılar izlemektedir. Üçüncü sırada $X=40,16$ ortalama ile 0-5 yıl arası çalışanlar bulunurken bunları $X=40,15$ ile 16-20 yıl ve $X=37,09$ ile 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların izlediği Tablo 28'de görülmektedir.

Tablo 27'deki bulgulara göre ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı boyutunda en yüksek ortalama $X=48,54$ ile 11-15 yıl arası çalışan katılımcılara ait iken bunları sırasıyla $X=47,70$ ile 6-10 yıl arası, $X=46,42$ ile 0-5 yıl arası, $X=45,63$ ile 16-20 yıl arası ve $X=45,09$ ile 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcılar izlemektedir.

Her üç boyutta da katılımcıların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan F değerleri Tablo 29'de verilmiştir.

Tablo 66. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının çalışma sürelerine göre farklılaşmasına ilişkin F testi (ANOVA) sonuçları

	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	Gruplararası	1221,421	4	305,355	13,134	,001
	Grupiçi	81327,745	3498	23,250		
	Toplam	82549,166	3502			
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	Gruplararası	1039,171	4	259,793	2,952	,019
	Grupiçi	307578,558	3495	88,005		
	Toplam	308617,729	3499			
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	Gruplararası	2478,804	4	619,701	4,498	,001
	Grupiçi	480727,918	3489	137,784		
	Toplam	483206,721	3493			

* $p < ,05$

Tablo 29'deki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum ve ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı alt boyutlarında hesaplanan F değerleri incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutu, ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum ve ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı alt boyutları için hesaplanan F değerlerinin ,05 düzeyinde manidar bir farkı ifade ettiği görülmektedir. Her üç boyutta da grupların puan ortalamaları arasındaki farkın kaynağını test etmek amacıyla ileri analiz olarak TUKEY testi uygulanmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 30'da verilmiştir.

Tablo 67. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının çalışma göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları

Değişken	(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Ortalamalar		
			arası fark (I-J)	p	
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	0-5 yıl arası	6-10 yıl arası	,91983*	,000	
		11-15 yıl arası	-,76141*	,029	
		16-20 yıl arası	-,10845	,999	
		21 yıl ve üzeri	-1,40845	,692	
	6-10 yıl arası	11-15 yıl arası	-1,68124*	,000	
		16-20 yıl arası	-1,02827	,119	
		21 yıl ve üzeri	-2,32827	,202	
	11-15 yıl arası	16-20 yıl arası	,65297	,636	
		21 yıl ve üzeri	-,64703	,977	
	16-20 yıl arası	21 yıl ve üzeri	-1,30000	,792	
	ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	0-5 yıl arası	6-10 yıl arası	-,52423	,561
			11-15 yıl arası	-1,45326*	,034
16-20 yıl arası			,01650	1,000	
21 yıl ve üzeri			3,07597	,545	
6-10 yıl arası		11-15 yıl arası	-,92903	,374	
		16-20 yıl arası	,54074	,970	
		21 yıl ve üzeri	3,60020	,382	
11-15 yıl arası		16-20 yıl arası	1,46976	,509	
		21 yıl ve üzeri	4,52923	,176	
16-20 yıl arası		21 yıl ve üzeri	3,05947	,617	
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı		0-5 yıl arası	6-10 yıl arası	-1,27352*	,030
			11-15 yıl arası	-2,11866*	,008
	16-20 yıl arası		,79197	,943	
	21 yıl ve üzeri		1,33609	,984	
	6-10 yıl arası	11-15 yıl arası	-,84514	,686	
		16-20 yıl arası	2,06548	,285	
		21 yıl ve üzeri	2,60961	,839	
	11-15 yıl arası	16-20 yıl arası	2,91063	,084	
		21 yıl ve üzeri	3,45475	,662	
	16-20 yıl arası	21 yıl ve üzeri	,54413	1,000	

* $p < ,05$

Tablo 30'daki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutunda gruplar arasında ortaya çıkan farkın 0-5 yıl arası çalışanlarla 6-10 yıl arası çalışanlar arasında 6-10 arası çalışanlar lehine ve yine 6-10 arası çalışanlarla 11-15 yıl arası çalışanlar arasında 6-10 yıl arası çalışanlar lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre 6-10 arası çalışan katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeylerinin 0-5 yıl ve 11-15 arası çalışan katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır.

ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum boyutunda ortaya çıkan farkın ise 0-5 yıl arası çalışan katılımcılarla 11-15 yıl arası çalışan katılımcılar arasında 11-15 yıl arası çalışan katılımcılar lehine olduğu Tablo 30'da görülmektedir. Bu bulguya göre

11-15 yıl arası çalışan katılımcılar 0-5 yıl arası çalışan katılımcılara göre ÖSP Statüsüne yönelik daha olumsuz bir tutuma sahiptirler.

ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı boyutundaki bulgular incelendiğinde gruplar arasındaki farkın 0-5 yıl arası çalışan katılımcılarla 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası çalışan katılımcılar arasında 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası çalışan katılımcılar lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası çalışan katılımcılar 0-5 yıl arası çalışan katılımcılara kıyasla ÖSP Statüsüne yönelik daha fazla sorun algılamaktadırlar.

Taşeron işçiliğinde geçirilen süre ÖSP statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, tutum ve sorun algısında önemli farklılıklara neden olmaktadır. Özellikle taşeron işçiliğinde, 6-10 yıl arası çalışan işçilerin, 5 yıldan az ve 11 yıldan fazla çalışan işçilere oranla bilgi düzeylerinin yüksek olması bu alandaki kariyer zorunluluklarından kaynaklanmaktadır. Kariyerin gelişme aşamasında sayılabilecek bu dönemde çalışanların istihdam koşulları üzerinde daha fazla bilgi sahibi oldukları gözlemlenmiştir. Buna karşın 0-5 yıl çalışma deneyimine sahip çalışanlarda kararlı kariyer tutumlarının gelişmemiş olması bilgi düzeyinin düşük olmasının nedenleri arasında sayılabilir. 11-15 yıl arası deneyime sahip grupta da şartların düzenlenmesine ve iyileştirilmesine ilişkin beklenti düzeyinin düşük olması bilgi düzeyinin de düşük kalmasının bir nedeni olarak görülebilmektedir.

Katılımcıların taşeron çalışma sürelerinin artması, ÖSP statüsüne ilişkin olumsuz tutum ve sorun algısını yoğunlaştırmaktadır. Taşeron çalışmasının başlangıcında iş değiştirme ve aile sorumluluklarının düşük olması gibi faktörler olumsuz tutum ve sorun algısını diğer kıdem düzeylerine oranla daha düşük tuttuğu görülmüştür. Taşeron çalışmasında geçen süre bu sistemin sorunlarının analiz edilmesi bakımından da büyük öneme sahiptir. Taşeron çalışması içinde geçirilen süre işin koşullarının analizi ve ortaya konulan önerilerin değerlendirilmesi bakımından önemli ipuçları vermektedir. Taşeron çalışması içinde yüksek kıdem sahibi çalışanlarda ÖSP statüsüne ilişkin olumsuz tutumun güçlendiği görülmektedir.

Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının aylık ellerine geçen ücrete göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 31 ve Tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 68. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının aylık ellerine geçen ücrete göre dağılımlarına ilişkin Aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

	Aylık ücret	N	X	Std. Sapma
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	1.300-1.600 TL	2065	6,00	4,667
	1.601-1.900TL	734	5,53	4,711
	1.901-2.200 TL	516	6,09	5,213
	2.201 TL ve üstü	250	5,01	5,844
	Toplam	3565	5,85	4,856
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	1.300-1.600 TL	2069	39,51	9,327
	1.601-1.900TL	728	40,72	9,909
	1.901-2.200 TL	511	42,72	9,349
	2.201 TL ve üstü	252	43,66	7,810
	Toplam	3560	40,51	9,456
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	1.300-1.600 TL	2061	45,80	11,636
	1.601-1.900TL	731	46,83	12,121
	1.901-2.200 TL	512	50,17	12,335
	2.201 TL ve üstü	250	52,09	9,340
	Toplam	3554	47,09	11,865

Tablo 31'deki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutunda en yüksek ortalama $X=6,09$ ile 1901-2200 TL arası ücret alan katılımcılara ait iken bunları sırasıyla $X=6,00$ ile 1300-1600 TL, $X=5,53$ ile 1601-1900 TL ve $X=5,01$ ile 2201TL ve üstü ücret alan katılımcıların izlemekteyiz.

ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum boyutunda en yüksek ortalama $X=43,66$ ile 2,201 TL ve üstü ücret alan katılımcılara ait iken bunları $X=42,72$ ortalama ile 1901-2200 TL arası ücret alan katılımcılar izlemektedir. Üçüncü sırada $X=40,72$ ortalama ile 1601-1900 TL ücret alan katılımcılar bulunurken bunları $X=39,51$ ile 1300-1600 TL arası ücret alan katılımcıların izlediği Tablo 31'de görülmektedir.

Tablo 31'deki bulgulara göre ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı boyutunda en yüksek ortalama $X=52,09$ ile 2,201 TL ve üstü ücret alan katılımcılara ait iken bunları sırasıyla $X=50,17$ ile 1901-2200 TL arası, $X=46,83$ ile 1601-1900 TL arası ve $X=45,80$ ile 1300-1600 TL arası ücret alan katılımcılar izlemektedir.

Her üç boyutta da katılımcıların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan F değerleri Tablo 32'de verilmiştir.

Tablo 69. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının aylık ellerine geçen ücrete göre farklılaşmasına ilişkin F testi (ANOVA) sonuçları

	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	Gruplararası	331,674	3	110,558	4,701	,003
	Grupiçi	83740,350	3561	23,516		
	Toplam	84072,024	3564			
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	Gruplararası	7074,205	3	2358,068	26,945	,001
	Grupiçi	311196,571	3556	87,513		
	Toplam	318270,776	3559			
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	Gruplararası	14581,198	3	4860,399	35,526	,001
	Grupiçi	485685,989	3550	136,813		
	Toplam	500267,187	3553			

* $p < ,05$

Tablo 32'deki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum ve ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı alt boyutlarında hesaplanan F değerleri incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutu, ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum ve ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı alt boyutları için hesaplanan F değerlerinin ,05 düzeyinde manidar bir farkı ifade ettiği görülmektedir. Her üç boyutta da grupların puan ortalamaları arasındaki farkın kaynağını test etmek amacıyla ileri analiz olarak TUKEY testi uygulanmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 33'de verilmiştir.

Tablo 70. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının aldıkları ücrete göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları

Değişken	(I) Ücret	(J) Ücret	Ortalamalar arası fark (I-J)	p
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	1.300-1.600 TL	1.601-1.900TL	,47563	,102
		1.901-2.200 TL	-,08915	,982
		2.201 TL ve üstü	,99369*	,012
	1.601-1.900TL	1.901-2.200 TL	-,56478	,178
		2.201 TL ve üstü	,51806	,463
		1.901-2.200 TL	2.201 TL ve üstü	1,08284*
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	1.300-1.600 TL	1.601-1.900TL	-1,20667*	,015
		1.901-2.200 TL	-3,20155*	,000
		2.201 TL ve üstü	-4,14806*	,000
	1.601-1.900TL	1.901-2.200 TL	-1,99488*	,001
		2.201 TL ve üstü	-2,94139*	,000
		1.901-2.200 TL	2.201 TL ve üstü	-,94651
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	1.300-1.600 TL	1.601-1.900TL	-1,02758	,173
		1.901-2.200 TL	-4,36889*	,000
		2.201 TL ve üstü	-6,28911*	,000
	1.601-1.900TL	1.901-2.200 TL	-3,34131*	,000
		2.201 TL ve üstü	-5,26153*	,000
		1.901-2.200 TL	2.201 TL ve üstü	-1,92022

* $p < ,05$

Tablo 33'deki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutunda gruplar arasındaki farkın 1300-1600 TL ve 1901-2200 TL ücret alan katılımcılarla 2201 TL ve üstü ücret alan katılımcılar arasında 2201 TL ve üstü ücret alan katılımcılar aleyhine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre 2201 TL ve üstü ücret alan katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeylerinin 1300-1600 TL ve 1901-2200 TL ücret alan katılımcılar oranla anlamlı düzeyde düşük olduğu söylenebilir.

ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum boyunda gruplar arasındaki farkın ise 1300-1600 TL ücret alan katılımcılarla diğer katılımcılar arasında 1300-1600 TL arası ücret alan katılımcılar lehine olduğu Tablo 33'de görülmektedir. Bununla birlikte 1601-1900 TL ücret alan katılımcılarla 1901-2200 TL ve 2201 TL üstü ücret alan katılımcılar arasında 1601-1900 TL ücret alan katılımcılar lehine anlamlı bir farkın bulunduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya göre 1300-1600 TL arası ücret alan katılımcıların diğer katılımcılara göre ÖSP Statüsüne yönelik daha olumsuz bir tutuma sahip oldukları söylenebilir. Diğer taraftan 1601-1900 TL ücret alan katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin olumsuz tutum düzeylerinin 1901-2200 TL ve 2201 TL üstü ücret alan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı boyutunda ise yine 1300-1600 TL ve 1601-1900 TL ücret alan katılımcılarla 1901-2200 TL ve 2201 TL ve üstü ücret alan katılımcılar arasında 1300-1600 TL ve 1601-1900 TL arası ücret alan katılımcılar lehine anlamlı bir farkın olduğu Tablo 33'de görülmektedir. Bu bulguya göre 1300-1600 TL ve 1601-1900 TL arası ücret alan katılımcılar 1901-2200 TL ve 2201 TL ve üstü ücret alan katılımcılara kıyasla ÖSP statüsüne yönelik daha fazla sorun algılamaktadırlar.

Ücret düzeyinin, yapılan iş ve çalışanın eğitim ve nitelik düzeyine göre arttığı düşünüldüğünde, daha eğitilmiş ve nitelikli çalışanların ÖSP statüsüne ilişkin düzenlemelerden diğer gruplara oranla daha fazla bilgi sahibi olduğu görülmektedir. Kamuda kadroya geçirilme sürecinde daha yüksek ücret düzeyine sahip çalışanlar, başta ücret ve diğer çalışma koşullarının olumsuz etkileneceğini düşünerek, daha fazla bilgi edinme davranışına yönelebilmektedir.

Düşük ücret düzeylerinde ÖSP statüsüne ilişkin olumsuz tutumların daha da güçlendiği görülmektedir. Özellikle ÖSP statüsüne aktarılmada mevcut ücret düzeyinin aynı şekilde korunacağına ilişkin bilgi düzeyinin bu parametrenin şekillenmesinde önemli olduğu düşünülmektedir.

Düşük ücret düzeyinde çalışan taşeron işçilerinin ÖSP statüsüne ilişkin tutumları gibi sorun algıları da yüksektir. Bir diğer ifade ile düşük ücret düzeyinden güvencesiz çalışma biçiminin ÖSP statüsü ile çözülemeyeceğine ilişkin inanç yüksektir. Düşük ücret düzeyinde çalışanların çalıştıkları kurumda muhatap oldukları ücret farklarının bu olumsuz algının en önemli nedeni olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla bağımsız gruplar için t testi analizi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 34’de verilmiştir.

Tablo 71. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının sendika üyesi olup olmamalarına göre farklılaşmasına ilişkin t testi sonuçları

	Sendika üyesimisi-niz?	N	X	Std. Sapma	t	p
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	Evet	2861	6,42	4,793	14,989*	,001
	Hayır	690	3,42	4,344		
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	Evet	2860	40,79	9,724	3,086*	,002
	Hayır	687	39,56	7,969		
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	Evet	2858	47,30	12,344	1,897	,058
	Hayır	685	46,34	9,405		

* $p < ,05$

Tablo34’deki bulgular incelendiğinde ÖSP statüsüne ilişkin bilgi düzeyi boyutunda sendikaya üye olanların ortalamasının $X=6,42$ üye olmayan katılımcıların ortalamasının ise $X=3,42$ olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farklılığın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=14,989$, $p<,05$) ,05 düzeyinde manidar bir farkın olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre sendika üyesi katılımcıların ÖSP statüsüne ilişkin bilgi ve bilinç düzeylerinin sendikaya üye olmayan katılımcıların bilgi ve bilinç düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu söylenebilir. Diğer bir ifadeyle sendika üyesi olan katılımcılar sendika üyesi olmayan katılımcılara kıyasla ÖSP statüsüne ilişkin daha fazla bilgi sahibidirler.

Taşeron çalışanlarının gerçekleşen yasal düzenlemeler ile sendikal haklarına ulaşmaları kısa bir geçmişe sahip olsa da, çalışanlar üzerinde haklarının farkındalık düzeyi ve çalışma statülerine göre bilgi düzeyleri bakımından önemli etkilere sahip olduğu görülmektedir. Sendika üyesi taşeron işçilerinin ÖSP statüsü hakkında sendikalarının yürüttüğü kampanya ve bilgilendirme süreçlerinin etkisi ile daha fazla bilgi sahibi oldukları görülmüştür.

Katılımcıların ÖSP statüsüne ilişkin tutum düzeylerinin sendika üyesi olup olmamalarına göre dağılımına ilişkin Tablo 34'deki bulgular incelendiğinde sendikaya üye olan katılımcıların ortalamasının $X=40,79$ üye olmayan katılımcıların ortalamasının ise $X=39,56$ olduğu görülmektedir. ÖSP statüsüne ilişkin tutum düzeyi boyutunda grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=-3,086$, $p<,05$) ,05 düzeyinde manidar bir farkın olduğunu ifade etmektedir. Bu bulguya göre sendikaya üye olan katılımcıların ÖSP statüsüne ilişkin tutumlarının üye olmayan katılımcılardan anlamlı düzeyde olumsuz olduğu söylenebilir.

Sendika üyesi taşeron işçilerinin ÖSP statüsü hakkındaki bilgi düzeylerinin sendikasız çalışanlara oranla daha yüksek olması sonucunun ÖSP statüsüne ilişkin geliştirilen olumsuz algıda da benzer sonuçlara neden olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre ÖSP statüsü ile sendikal örgütleri ile bağlarının kesileceğini düşünen sendikası üyesi taşeron çalışanları, ÖSP statüsüne sendikasız çalışanlara oranla daha olumsuz tutum geliştirmişlerdir.

ÖSP statüsüne ilişkin sorun algısı alt boyutundaki ortalamalar incelendiğinde ise sendikaya üye olan katılımcıların ortalamasının $X=47,30$ üye olmayan katılımcıların ortalamasının ise $X=46,34$ olduğu Tablo 34'de görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri ($t=1,897$, $p>,05$) ,05 düzeyinde anlamlı bir farkın olmadığını ifade etmektedir. Bu bulguya göre sendika üyesi olan ve olmayan katılımcıların ÖSP statüsüne ilişkin sorun algıları arasında fark bulunmamaktadır.

Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının üye oldukları konfederasyona göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 35 ve Tablo 36'de verilmektedir.

Tablo 72. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının üye oldukları konfederasyona göre dağılımlarına ilişkin Aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

	Konfederasyon	N	X	Std. Sapma
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	HAK-İŞ	2740	6,48	4,809
	TÜRK İŞ	98	6,07	3,869
	DİSK	11	6,27	4,692
	Toplam	2849	6,47	4,779
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	HAK-İŞ	2742	41,01	9,560
	TÜRK İŞ	96	34,53	12,352
	DİSK	11	30,54	15,945
	Toplam	2849	40,75	9,783
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	HAK-İŞ	2741	47,57	12,227
	TÜRK İŞ	95	39,96	13,653
	DİSK	11	34,36	16,704
	Toplam	2847	47,27	12,393

Tablo 35'deki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutunda en yüksek ortalamanın $X=21,92$ ile TÜRK-İŞ konfederasyonuna bağlı katılımcılara ait olduğu bunları sırası ile $X=22,72$ ile DİSK ve $X=21,51$ ile HAK-İŞ konfederasyonuna bağlı katılımcıların izlediği görülmektedir. ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum boyutunda ise en yüksek ortalamanın $X=41,01$ ile HAK-İŞ konfederasyonuna bağlı katılımcılara ait olduğu bunları sırası ile $X=34,53$ ile TÜRK-İŞ ve $X=30,54$ ile DİSK konfederasyonuna bağlı katılımcıların izlediği görülmektedir. ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı boyutunda da en yüksek ortalamanın $X=47,57$ ile HAK-İŞ konfederasyonuna bağlı katılımcılara ait olduğu bunları sırası ile $X=39,96$ ile TÜRK-İŞ ve $X=34,36$ ile DİSK konfederasyonuna katılımcılar izlemektedir. Her üç boyutta da katılımcıların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan F değerleri Tablo 36'da verilmiştir.

Tablo 73. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının üye oldukları konfederasyona göre farklılaşmasına ilişkin F testi (ANOVA) sonuçları

	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	Gruplararası	16,706	2	8,353	,366	,694
	Grupiçi	65031,155	2846	22,850		
	Toplam	65047,861	2848			
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	Gruplararası	5050,955	2	2525,478	26,864	,001
	Grupiçi	267551,990	2846	94,010		
	Toplam	272602,946	2848			
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	Gruplararası	7155,651	2	3577,826	23,666	,001
	Grupiçi	429964,381	2844	151,183		
	Toplam	437120,032	2846			

* $p < ,05$

Tablo 36'daki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum ve ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı alt boyutlarında hesaplanan F değerleri incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum ve ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı alt boyutları için hesaplanan F değerlerinin ,05 düzeyinde manidar bir farkı ifade ettiği görülmektedir. ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutu için hesaplanan F değeri ise grupların puan ortalamaları arasındaki farkın manidar olmadığını göstermektedir. ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum ve ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı alt boyutlarında grupların puan ortalamaları arasındaki farkın kaynağını test etmek amacıyla ileri analiz olarak TUKEY testi uygulanmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 37'de verilmiştir.

Tablo 74. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının aldıkları ücrete göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları

Değişken	(I) Konfederasyon	(J) Konfederasyon	Ortalamalar arası fark (I-J)	p
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	HAK-İŞ	TÜRK İŞ	6,48407*	,000
		DİSK	10,46986*	,001
	TÜRK İŞ	DİSK	3,98580	,400
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	HAK-İŞ	TÜRK İŞ	7,60874*	,000
		DİSK	13,21353*	,001
	TÜRK İŞ	DİSK	5,60478	,325

* $p < ,05$

Tablo 37'deki bulgulara göre ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum boyutunda gruplar arasında ortaya çıkan farkın HAK-İŞ konfederasyonuna bağlı katılımcılar ile TÜRK-İŞ ve DİSK konfederasyonlarına bağlı katılımcılar arasında HAK-İŞ konfederasyonuna bağlı katılımcılar lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre HAK-İŞ konfederasyonuna bağlı olan katılımcıların TÜRK-İŞ ve DİSK konfederasyonlarına bağlı olarak çalışan katılımcılara kıyasla ÖSP Statüsüne yönelik daha olumsuz bir tutuma sahip oldukları söylenebilir.

ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı boyutunda da ortaya çıkan farkın HAK-İŞ konfederasyonuna bağlı katılımcılar ile TÜRK-İŞ ve DİSK konfederasyonlarına bağlı katılımcılar arasında HAK-İŞ konfederasyonuna bağlı katılımcılar lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre HAK-İŞ konfederasyonuna bağlı olan katılımcıların TÜRK-İŞ ve DİSK konfederasyonlarına bağlı olarak çalışan katılımcılara kıyasla ÖSP Statüsüne yönelik daha fazla sorun algıladıkları söylenebilir.

Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının en uygun statünün ne olduğu görüşlerine göre farklılaşarak farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 38 ve Tablo 39'da verilmiştir.

Tablo 75. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının en uygun statü görüşlerine göre dağılımlarına ilişkin Aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

	Uygun statü	N	X	Std. Sapma
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	Kadrolu işçi	3269	5,91	4,848
	ÖSP	16	6,18	4,805
	Taşeron	179	4,53	4,235
	Toplam	3464	5,84	4,826
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	Kadrolu işçi	3278	41,04	8,985
	ÖSP	15	35,20	12,283
	Taşeron	176	31,51	11,135
	Toplam	3469	40,53	9,362
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	Kadrolu işçi	3273	47,67	11,459
	ÖSP	15	37,93	12,377
	Taşeron	175	36,81	12,269
	Toplam	3463	47,08	11,761

Tablo 38'deki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutunda en yüksek ortalamanın $X=23,46$ ile en uygun statünün taşeron işçi olduğu görüşündeki katılımcılara ait olduğu bunları sırası ile $X=22,08$ ile en uygun statünün kadrolu ve $X=21,81$ ile en uygun statünün ÖSP olduğu görüşündeki katılımcıların izlediği görülmektedir.

ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum boyutunda ise en yüksek ortalamanın $X=41,04$ ile en uygun statünün kadrolu işçi olduğu görüşündeki katılımcılara ait olduğu bunları sırası ile $X=35,20$ ile en uygun statünün ÖSP'li ve $X=31,20$ ile en uygun statünün taşeron işçi olduğu görüşündeki katılımcıların izlediği görülmektedir.

ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı boyutunda da en yüksek ortalama $X=47,67$ ile en uygun statünün kadrolu işçi olduğu görüşündeki katılımcılara ait iken bunları sırası ile $X=37,93$ ile en uygun statünün ÖSP'li ve $X=36,81$ ile en uygun statünün taşeron işçi olduğu görüşündeki katılımcılar izlemektedir.

Her üç boyutta da katılımcıların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan F değerleri Tablo 39'da verilmiştir.

Tablo 76. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının en uygun statü görüşlerine göre farklılaşmasına ilişkin F testi (ANOVA) sonuçları

	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	Gruplararası	325,423	2	162,712	7,009	,001
	Grupiçi	80347,486	3461	23,215		
	Toplam	80672,909	3463			
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	Gruplararası	15583,815	2	7791,908	93,637	,001
	Grupiçi	288419,455	3466	83,214		
	Toplam	304003,270	3468			
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	Gruplararası	20882,450	2	10441,225	78,878	,001
	Grupiçi	458006,864	3460	132,372		
	Toplam	478889,313	3462			

* $p < ,05$

Tablo 39'deki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi, ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum ve ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı alt boyutlarında hesaplanan F değerleri incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutu, ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum ve ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı alt boyutları için hesaplanan F değerlerinin ,05 düzeyinde manidar bir farkı ifade ettiği görülmektedir. Her üç boyutta da grupların puan ortalamaları arasındaki farkın kaynağını test etmek amacıyla ileri analiz olarak TUKEY testi uygulanmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 40'da verilmiştir.

Tablo 77. Katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin bilgi düzeyi ve ÖSP Statüsüne ilişkin tutumları ve sorun algılarının en uygun statü görüşlerine göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi sonuçları

Değişken	(I) En uygun statü	(J) En uygun statü	Ortalamalar arası fark (I-J)	p
ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi	Kadrolu işçi	ÖSP	-,27040	,973
		Taşeron	1,38079*	,001
	ÖSP	Taşeron	1,65119	,388
ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum	Kadrolu işçi	ÖSP	5,84240*	,036
		Taşeron	9,52536*	,000
	ÖSP	Taşeron	3,68295	,291
ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı	Kadrolu işçi	ÖSP	9,74586*	,003
		Taşeron	10,86776*	,000
	ÖSP	Taşeron	1,12190	,930

* $p < ,05$

Tablo 40'daki bulgular incelendiğinde ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyi boyutunda ortaya çıkan farkın en uygun statünün kadrolu işçi olduğu görüşündeki katılımcılarla, en uygun statünün taşeron işçi olduğu görüşündeki katılımcılar arasında en uygun statünün kadrolu işçi olduğu görüşündeki katılım-

cılar lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre en uygun statünün kadrolu işçi olduğu görüşündeki katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin Bilgi Düzeyleri en uygun statünün taşeron işçi olduğu görüşündeki katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksektir.

ÖSP Statüsüne ilişkin Tutum boyutunda ise gruplar arasındaki farkın en uygun statünün kadrolu işçi olduğu görüşündeki katılımcılarla en uygun statünün ÖSP'li ve en uygun statünün taşeron işçi olduğu görüşündeki katılımcılar arasında en uygun statünün kadrolu işçi olduğu görüşündeki katılımcılar lehine olduğu gözlenmiştir. Bu bulguya göre en uygun statünün kadrolu işçi olduğu görüşündeki katılımcıların ÖSP Statüsüne ilişkin olarak en uygun statünün ÖSP'li olması görüşündeki ve en uygun statünün taşeron işçi olması gerektiği görüşündeki katılımcılara kıyasla daha olumsuz bir tutuma sahip oldukları söylenebilir.

ÖSP Statüsüne ilişkin Sorun algısı boyutunda da en uygun statünün kadrolu işçi olduğu görüşündeki katılımcılarla ÖSP'li ve taşeron işçi olması görüşündeki katılımcılar arasında en uygun statünün kadrolu işçi olduğu görüşündeki katılımcılar lehine anlamlı bir farkın olduğu Tablo 40'da görülmektedir. Bu bulguya göre en uygun statünün kadrolu işçi olduğu görüşündeki katılımcılar, en uygun statü ÖSP'li olmalı görüşündeki ve taşeron işçi olmalı görüşündeki katılımcılara kıyasla ÖSP Statüsüne ilişkin daha fazla sorun algılamaktadırlar.

V. ODAK GRUP GÖRÜŞMESİ DEĞERLENDİRME SONUÇLARI

5.1. Odak Grup Görüşmesi

Belirli bir konuda seçilmiş katılımcıların görüş ve düşüncelerinin ayrıntılı olarak belirlenmesini amaçlayan odak grup görüşmesi tekniği, konuya ilişkin görüş ve tutumların ayrıntılı olarak dile getirildiği bir uygulamadır. Bu uygulamada da taşeron uygulamasının muhatabı olan çalışanların, onların temsilcileri durumunda olan sendikal örgütlerin ve konu ile ilgili çalışan akademisyenlerin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Odak grup görüşmelerinde sorulara verilen yanıtlar, gruptaki bireylerin birbiriyle etkileşimleri sonucu oluşmaktadır. Gruptan bir bireyin sorulan soruya verdiği bir yanıtın diğer bireyler tarafından duyulması, onlara kendi düşüncelerini verilen bu yanıt çerçevesinde oluşturma fırsatını vermektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu çalışmada da zengin bir veri seti oluşturmak amacıyla araştırmanın nicel boyutunu desteklemek amacıyla odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir.

Odak grup toplantısı bir yönlendirici (Moderatör) tarafından yürütülmüştür. Toplantının akışında izlenen aşamalar aşağıda sıralanmaktadır:

1. “Hoş geldiniz” denilerek katılımları için teşekkür edilmiştir.
2. Toplantının konusu/amacı tekrarlanmıştır.
3. Katılımcılardan ses/görüntü kaydı yapılması konusunda izinleri alınmıştır.
4. Katılımcıların isimlerinin gizleneceği açıklanmıştır.
5. Kayıtların anlaşılabilmesi için her bir katılımcının tek tek söz alması istenmiştir.

Odak grup çalışması 10.Ocak.2017 tarihinde 32 katılımcı ile Ankara Ataköşk Otelinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların önemli bir bölümünü sendikalı ve sendikasız taşeron işçiler oluşturmuştur. Bunun yanı sıra sahada konu üzerine çalışan akademisyenler, sendika temsilcileri, kamu kesimi yöneticileri gibi meslek grupları da odak grup çalışması içinde yer almıştır.

5.2. Verilerin analizi

Odak grup çalışmasının başlangıcında moderatör tarafından görüşmenin planlaması katılımcılara aktarılmıştır. Buna göre odak grup çalışmasının birinci bölümünde taşeron çalışmasının mevcut durumundan kaynaklanan sorunların dile getirilmesi katılımcılardan talep edilmiştir. İkinci bölümde taşeron çalışanların kadroya aktarılmasındaki mevcut bilgi düzeyi üzerinden “özel sözleşmeli personel” statüsü hakkında katılımcıların görüşleri talep edilmiştir. Üçüncü ve son bölümde ise taşeron sisteminin geleceği ve “kadro” beklentilerinin çerçevesine ilişkin değerlendirmeler alınmıştır.

Odak grup görüşme verileri kendi içlerinde; verilerin dökümü, verilerin kodlanması, temaların bulunması, kodların ve temaların organize edilmesi işlemlerini kapsayan içerik (tümevarım) analizi tekniği ile analiz edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Odak grup görüşmesi sırasında yönlendirici ve yardımcıları tarafından tutulan notların yazıya dökümü yapılmıştır. Niteliksel verilere temel alınan toplam 35 sayfa kayıt incelenmiştir. Bu çalışmalar tamamlandıktan sonra, elde edilen verilerden kategoriler oluşturulmuş ve kodlamalar yapılmıştır.

5.3. Nitel Bulgular

5.3.1. Taşeron Çalışanlarının Mevcut Sorunları

MODERATÖR

“1980’lerle birlikte dünyada kendini restore eden ekonomik sistem çalışma hayatına ilişkin yeni araçlar ortaya koydu. Bu çözüm arayışı sonucu ortaya çıkan düzenlemelerden biri de taşeronluk sistemi olarak uygulanmaya başlandı. Türkiye’de taşeronluk sistemi 1990’larda uygulanmaya başlandı. Bu süre zarfında en somut değişiklikler 2014’te yapılan düzenlemeler oldu. Bu düzenlemeler taşeron işçilerin çalışma koşullarında görece bir iyileşme yarattı. 22 Mart 2016 tarihinde 60. hükümetin başbakanı Ahmet DAVUTOĞLU tüm taşeron çalışanlarının kadroya alınacağı ve bunun üzerinde çalışıldığını dile getirdi. Bu çalışmaların içeriğine ilişkin bilgilendirmeler Maliye Bakanı Naci AĞBAL tarafında yapıldı. Bu bilgilendirme özellikle kadrolu işçi statüsüne alınacak kişilerin hangi koşulları taşıması gerektiğine ilişkindir. Bir taslak metin olmaksızın yapılan açıklamalar kamuoyunda belirsizlik ve tedirginlikleri artırdığı düşünülmektedir. Bu odak grup çalışması da taşeron konusundaki belirsizliklerin ve beklentilerin yönünü belirlemeye yönelik yapılan nicel araştırmanın desteklenmesine yönelik olarak tasarlanmıştır. Odak grup çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kamuda taşeron istihdamına ilişkin genel sorunlar ele alınacaktır. İkinci bölümde taşeronda kadroya geçiş süreci ile birlikte tanımlanan özel sözleşmeli personel statüsüne ilişkin değerlendirmeler ele alınacaktır. Çalışmamızın son bölümünde ise taşeronda beklentilerimizin yönüne ilişkin değerlendirme yapılacaktır.”

KONUŞMACI A:

“Taşeronlaşmanın bu kadar yaygınlaşması ve hızlanması işçilerin sendikal örgütlenmesine karşı girişilmiş bir politikadır. Sendikal örgütlenmede yaşanan eksiklikler ve sıkıntılar dolayısıyla yeni dönemde mafyatik sendikal müdahale metodu geliştirildi. Dile getirilen taşeron işçilere yönelik düzenlemeler hukuki olarak bize Devlet Memurları Kanununda (DMK) 4/E olarak yeni bir düzenlemeyi işaret ediyor. Yani bu fıkrada öngörülen düzenleme ÖZEL STATÜLÜ PERSONEL (ÖSP) olarak ortaya konuluyor. Burada dikkatinizi çekmek istediğim hususu şöyle dile getireyim. 4/E’ye tabi olmak DMK’nın özlülük ve sağlık güvencesi düzenlemelerinden faydalanmak ve fakat işçilik haklarından mahrum kalmak olacaktır. Yani ne memur statüsü nede işçi statüsü olarak tanımlanamıyorsunuz. Böylelikle işçi statüsünün toplu iş sözleşmesi hakları ellerinden

alınıyor ve 3 yıllık sözleşmeler öngörülüyor bu düzenlemeyle. Üç yıllık sözleşmeler ne kadar güvenceli olabilir. Performans yetersizliği gerekçesiyle birçok taşeron çalışanı işten atılmaya başlandı bile. Bunun sebebi henüz uygulanmaya başlanmamış olan 4/E düzenlemesi öncesi olası olumlu çalışmalara siyasi kaygılarla torpil gözetme hazırlıklıdır.”

KONUŞMACI: B

“Aile kurumunun yaşam güvencesi en önemli olgu olarak ifade edilebilir tabi ki ama başka eksenlerde etkili burada. Birçok haklarınızdan vazgeçmek veya devlet güvencesi sahibi olmak gibi iki seçenekten devlet güvencesi sahibi olmak seçeneğinin ağır basmasının arka planında memurluk- işçi arasındaki farklar etkilidir. Memura iş yaptırılmaması taşeron işçi sisteminin kamuda yaygınlaşmasını daha konsolide etti. Yani burada görülen durum 4/E'nin karma bir iş rejimi olarak organize edildiğidir. Devlet güvencesinin de son dönemde çok güçlü bir statü olmadığına dair emareler mevcuttur. Torpil problemi Türkiye'nin çok ciddi yapısal bir sorunu dolayısıyla işçilerin sınavla alınmasına karşı çıkmak torpili derinleştirir.”

KONUŞMACI: C

“2008'de ...sendikası bir birim kurdu ve taşeron işçilerin sendikal örgütlenmesi ve işçilik haklarıyla ilgili çalışmalar yaptı. Bu süreçte taşeronluk gerçeği adlı bir saha çalışması yürütüldü o çalışmada da gördüğümüz durum işçilerin devlet güvencesi arayıştıydı. Güvencesizlik birçok noktada çok kötü koşullarla tezahür ediyor. Örneğin sağlık sorunu yaşayıp işe gelemeyen bir işçiye taşeron geleceksin sağlık sorunun önemli değil yaklaşımı içerisinde. Bir başka problem performans değerlendirmesinin nesnel ölçüleri yok memurların hususi kriterleri doğrultusunda sınırsız bir takdir yetkisi kullanması sonucu birçok işten atılma ve hukuksuzluk ortaya çıkıyor. Hükümetin ilk irade açıklaması kadrolu işçi çalışmasıydı fakat bundan vazgeçildi. Öngörülen düzenleme birçok kanun ve yönetmeliğe hukuken aykırı. Devlet çalışanlarına güvence vermek istiyorsa işçilerin DMK ya tabi olmasını elbette isteriz. ÖSP çalışmaları yapılıyor bununla ilgili sendikaların düşünceleri alınmadı. Çalışma bakanlığı bu noktada mevcut düzenlemeyi yapmak isteyen iradeden farklı düşündüğü için devre dışı bırakıldı. Maliye ve Ekonomi bakanlığı çalışmaları yürütüyor buda maliyet analizi çerçevesinden bakıldığını gösteriyor.”

KONUŞMACI: D

“Devletten güvence isteme sebebi, emeğimizin karşılığını talep etmemizden kaynaklanıyor. Diğer, güvenceli iş kolları, uyurken, taşeron işçileri vardiya çalışıyor ve yıllara dayanan bu iş uzmanlığı ve donanımımızı kıdem olarak almak istiyoruz. Güvence arayışı, işçilik haklarından vazgeçmeyi gerektirmemeli, sendikal güvence önemli ve vazgeçilmez bir haktır. Çalışma hayatında kadın çalışanların yaşadığı ciddi sorunlar var. Taşeron işçilerin kamu kurumlarının hizmet alımı noktasında çalışmaları anayasa aykırıdır.”

KONUŞMACI E:

“Devletten güvence isteme sebebi, emeğimizin karşılığını talep etmemizden kaynaklanıyor. Diğer, güvenceli iş kolları, uyurken, taşeron işçileri vardiya çalışıyor ve yıllara dayanan bu iş uzmanlığı ve donanımımızı kıdem olarak almak istiyoruz. Güvence arayışı, işçilik haklarından vazgeçmeyi gerektirmemeli, sendikal güvence önemli ve vazgeçilmez bir haktır. Çalışma hayatında kadın çalışanların yaşadığı ciddi sorunlar var. Taşeron işçilerin kamu kurumlarının hizmet alımı noktasında çalışmaları anayasa aykırıdır. Devleti öncelikle tanımlamak gerekir, bugün yaşadığımız büyük sorunların sebebi devletin 1970'lerdeki gibi veya geçmiş dönemlerdeki gibi egemen devlet olmamasıdır. Devlet vatandaşın yaşamından sorumludur devlet ve alt işveren arasında farklı hukuki rejim vardır. Devlet vatandaşın yaşamından sorumludur devlet ve alt işveren arasında farklı hukuki rejim vardır. Alt işveren alanı özel hukuk ilişkisi hâkimdir ama devlet bu alanı güvence altına alır ve garantör olur. Devlet meşru şiddet tekeli elinde bulunduran egemen güçtür, süreklilik isteyen bir husustur ve bu yüzden devlette çalışan insanların daha hassas olması gerekir. Devleti rendeye çevirdik, alt işverenlik yardımcı işlerde tanımlanan bir alan, peki bu kişilerin kamu hizmetinin asli işlerini yapması nasıl anlaşılabilir. Kamu hizmeti üreten kişilerin o işe uygunluğu dışında yani liyakat dışında, sadakat alınmaya başlandı. Bu devletin, deforme olmasının sonucudur. Hizmet alımında nesnellik önemlidir, devlet, piyasalaştı ve nesnellik ortadan kalktı. Piyasa en düşük maliyete en yüksek karı hedefler. Devlet ise her şeyin en iyisini ister ve bedelini öder.”

KONUŞMACI: A

“ÖSP uygulamasıyla kamuda daimi işçi alımı son bulacak. Devletin yeteri kadar personele sahip olduğu düşüncesi yanlıştır. Taşeron işçilerin ÖSP'ye geçmesi yine, keyfiyet meselesini ortadan kaldırmaz. 657 4A'ya göre çalışan insanların hangileri devlet adına yetkilidir kimlerin yetkili olduğu görülmüştür. Daimi devlet memurluğuna, sendikalarının üye kaybı riskine rağmen sahip çıkılmalıdır. Taşeron işçilerinin eğitim-

sizlikten kaynaklı ve bıkkınlıktan dolayı ÖSP'yi kabul etme noktasına geldiği görülmüştür."

KONUŞMACI D:

"Taşerondan mevcut durum kiralık işçilikten farksız. Emeğin karşılığının alınmadığı bir sistemdir taşeron sistemi. Puantaj sisteminde oynamalar ve müdahaleler yapılıyor. Çalışma saatleri bakımından önemli sorunlar yaşanmaktadır. Servis imkânlarından birçok taşeron arkadaşımız yararlanamamaktadır. Maaşlar hiçbir zaman belirlenen zamanda yatırılmamaktadır."

KONUŞMACI O:

"Çalıştığım işyerinde ilk üç yıl yıllık iznimi kullanmadım. Temizlik işinde görülyorum ama temizlik dışında her iş yaptırılıyor. Asıl işlerini yapmayanların tüm işleri taşeron işçiler tarafından yapılıyor."

KONUŞMACI F:

"Taşeron çalışmasında hizmet alımı esas olduğu için kimliğimizin hiçbir önemi yok. Hizmet alımındaki herhangi bir ihtiyaçtan farklı değil. Mevcut şartlarda böyle bir sistemin devam ettirilmemesi gerekiyor."

KONUŞMACI G:

"Puantajlarda önemli sorunlar yaşanıyor. Şirketten işçi alımı dışında tamamen farklı bir işte çalıştırabiliyor."

KONUŞMACI I:

"Kendi kadromda çalışma imkanım bulunmuyor. 9 günlük bayram tatillerinde tüm kamu çalışanları izinlerini tam kullanırken biz ancak 3 gün izin kullanabiliyoruz. Bunlara ilişkin itiraz ettiğimiz anda da işimizi kaybetmekle tehdit ediliyoruz."

5.3.2. Taşeron Kadro Beklentisi Ve Özel Sözleşmeli Personel Statüsü

KONUŞMACI H:

“İş sözleşmesi performans yetersizliği gerekçesiyle feshedilen bir kişi olarak şu iki noktaya dikkat çekmek istiyorum. Bu iki husus özlülük hakları ve işçilik haklarıdır. Devlet dünyada en büyük işverendir ve kanaatimce işi kadro noktasında boğmamak lazım. DMK'ya tabi devlet memurlarına her işi yaptırılmazsınız. İşçilerin kadrolu olması durumunda acaba işçilere de yaptırılmama durumu olacak mı? Kamu personellerinde performans değerlendirmesi pozitif bir uygulama, insanlar arasında rekabet tezahür ediyor ve sistemsal bir gelişme yaratıyor bu durum. Dünyadaki bütün büyük kuruluşlar bu sistemi uyguluyor ve güvence durumu hangi sistemde olursa olsun yine birilerinin inisiyatifinde olacaktır.”

KONUŞMACI J:

“Maaşların yatırılma tarihleri sabitlenmelidir. Bu ciddi problemlere sebep oluyor. Ayrıca maaşlarımızda iyileşme olmalıdır. İnsanların devlet güvencesi istemesinin en büyük sebebi işten atılma korkusu sürekli yani insanlar işten atılmamak için DMK yani memurluk güvencesine sahip olmak istiyor. İşçiler ÖSP uygulaması gerçeği hakkında bilgiye sahip değiller. Sendikal örgütlenme noktasında siyasi kaygılar hakim.”

KONUŞMACI D:

“Sorumluluk noktası kapsamlıdır. Sadece ekonomik ve sağlık güvencesi değil bir bütün olarak yaşamımızın her alanında devlet sorumluluğu var. Bu güvence hâkimken taşeron işçilerinin bu güvencesizliği nasıl anlaşılabilir.”

KONUŞMACI R:

“Bilim insanlarının ve şuan salonda bulunan akademisyenlerin bu noktadaki düşünceleri olumlu değil. Bizler zaten güvenceliyiz, kıdem tazminatı hakkımız sendikal mücadele sonucu güvence altına alındı. Devlet güvencesi gerekçesiyle hâlihazırda sahip olduğumuz birçok hakkı elimizden almak istiyorlar. Taşeron işçileri oy demek dolayısıyla hükümetin ÖSP uygulamasını ortaya atması bir seçim yatırımıydı. Herkes mev-

zuata göre konuşuyor ama saha mevzuatla uyuşmuyor bu noktada sahaya hâkim olmak gerekiyor diye düşünüyorum.”

KONUŞMACI H:

“Devletin mali örgütlenmesi taşeron işçilerin kavuştuğu sendikal haklar sonrası zarara uğradığını düşünerek yeni bir arayışa girdi. Bu arayış sonucu yeni düzenlemeler öngörü-
lülüyor. ÖSP uygulaması ile taşeron işçilikten daha kötü bir noktaya gidiliyor. Bu meseleye maliyet merkezli bakılması çok önemli bir sorun. Devletin şu andaki mevcut bakışının maliyet merkezli bir bakış olduğu görülmüyor.”

KONUŞMACI S:

“ÖSP hakkında hiçbir bilgi bulunmuyor sahada. Sendikal örgütlenmeden sonra birçok hakka sahip olduk. Kadrolu işçi olma umudumuz yok. Mevcut haklarımız ÖSP statüsündeki haklardan daha olumlu görünüyor. Taşeron işçiler medyayı kullanarak sesini duyurabilmelidir.”

KONUŞMACI K:

“Yapılan geçmişteki 4C düzenlemesi de problemlili bir statü olarak varlığını devam ettiriyor. Yani bu alan açık bir alan ve popülist siyasi hareketlerin müdahale alanına çekiliyor.”

KONUŞMACI F:

“Daha önceki dönemlerden ümitsiz kötü sendika deneyimleri çalışanların sendikaya yönelik tutumunu olumsuz etkiliyor. Taşeron çalışanların %70'i ek iş yaparak geçimini sağlamak zorunda kalıyor. Asıl kadrolu çalışanların yapması gereken işler taşeron işçilere yaptırılıyor. Zaman zaman hastanede hemşirenin işi bile yaptırılmaya çalışılıyor. Özel sözleşmeli personel statüsüne ilişkin bilgi düzeyi taşeron işçiler arasında çok düşük.”

KONUŞMACI T:

“Sosyal medyada örgütlenme platformlarında gördüğüm kadarıyla arkadaşlarımız ÖSP hakkında bilgi sahibi değiller. ÖSP uygulamasını istemiyorlar. Ayrıca mevcut statümüzde çalışma ve vardiya koşulları çok ağır.”

5.3.3. Taşeron İşçilerinin Beklentileri**KONUŞMACI O:**

“15 Temmuz ve sonrasındaki dönemde bu emekçi insanlar canlarını ortaya koydular. Burada bu insanlara karşı ahde vefa duygusunun olması gerekiyor. Toplu sözleşme süreçlerindeki kazanımların katkılarını gösteremediğimiz için sendika bir güç olarak ortaya çıkamıyor. Halen toplu iş sözleşmesi kazanımlarımızı elde edemedik. Kazanılan haklarla birlikte yürümek ve ilerlemek istiyoruz.”

KONUŞMACI M:

“Sendikamız bir imza kampanyası başlattı. Ancak buna katılan işçilerin işten atılma korkusu, taleplerinden vazgeçmelerine sebep oluyor, mevcut imkanlarımız daha iyi sendikal örgütlenme derinleşmeli ve sendika, daha istekli mücadele vermelidir. Bu konuda sendikaları dikkate almıyor hükümet. Kamu personelleri ve taşeron işçilerin kadroya geçirilmesine karşı çıkıp taşeron işçileri aşılayıcı tepkiler veriyor. Kadrolu işçilik istiyoruz. ÖSP hakkında sahada yeterli bilgi yok, sabit tarihlerde maaş almak istiyoruz, maaş tarihlerinin belirsizliği, yaşamımızı zorlaştırıyor.”

KONUŞMACI N:

“Siyasilerin ticaret yapmak için ortaya çıkardıkları bir sistem taşeron sistemi, yönetimler halkı ve çalışanları daha fazla mağdur ediyor. Taşeron işçilerin çok zor koşullarda çalıştığını biliyorum aynı maaşı alan farklı statüdeki çalışanların taşeron işçilerin halini anlaması gerekiyor. Bilgiye dayalı statü hareket edip, bizim çalışma koşullarımız hakkında yapılan konuşmalar çözüm değil. Taşeron işçiler eğitimsiz oldukları için haklarını savunamıyor ve her uygulamaya itaat ediyorlar. Taşeron işçiler, şimdi asgari düzeyde hukuki ve sendikal haklara sahipler, yeni uygulamayla bu haklarımızı elimizden almaya çalışıyorlar. Devlet herkese eşit yaklaşmalıdır. İlgili makamlara sesimizi duyurmaliyiz konuda sesimizi. Hükümetin devletin özellikle Cumhurbaşkanımızın

bize borcu var ve bu konuda, sözlerini yerine getirmelidir. Taşeron işçiler, ÖSP hakkında hiçbir bilgi sahibi değiller ve haklarını arama noktasında acizler, evlerine eklemek götürmek dışında başka bir düşünceleri yok. Toplu iş sözleşmelerde uzlaşma sağlanamaması durumu, toplu sözleşme haklarımızı geciktiriyor ve bizi mağdur ediyor. Mesai saatlerimiz içerisinde fazla iş yaptırma, kötü muamele görüyoruz.”

KONUŞMACI D:

“Devletten emeğimizin karşılığını bekliyoruz. Uzun yıllardır özveri ile çalıştığımız işyerlerinde nitelikli personel haline geldik. Ancak halen vardiyalı çalışmaya devam ediyoruz. Taşeron çalışanlara memurların işi yaptırılıyorsa “eşit işe eşit ücret” kuralı gereği uygulama gerekiyor. Devletin sürekli işçisi durumundayız ve sürekli işçilik istiyoruz. Şirketlerin aldığı promosyonlar hiç dağıtılmaz. Gece vardiyası bittiğinde eve gitmek sorundur. Koruma amaçlı işlerde çalışıyoruz ancak bizim de korunmaya ihtiyacımız var.”

KONUŞMACI P:

“Taşeron işçiler, her noktada çalıştığı idare ile muhatap oluyorlar. Şirketler sadece fatura kesip kıyafet ve ölçülerimizi alıyorlar, bu yüzden şirketler aradan çekilsin istiyoruz. Kendi mesleğimize uygun pozisyonlarda çalıştırılmıyoruz bizim izinlerimiz noktasında büyük problemler yaşıyoruz. Özel günlerde dahi izin alamıyoruz işimizden atılacağımızı tehditleriyle karşılaşıyoruz. Bizimle aynı mesleği icra edenler bizim iki katımız maaş alıyorlar.”

KONUŞMACI U:

“Taşeron işçiler, yaşam standartlarını yükseltmek istiyor. 2014'te çıkan yasayla birlikte birçok hakka sahip olduk. Bu reformlarla iyi noktalara geldikten sonra toplu iş sözleşmelerinde devlete maliyeti ağır gelince, ÖSP öngörüldü. Taşeron işçiler sendikal örgütlenmelerden kaynaklı hak arama girişimlerine sahip oluyorlar. Bizler iş güvencesini, nesnel hak arama girişimleri olarak görmek istiyoruz. İş güvencesinin, nesnel hukuki düzenlemelere konu yapılmasını istiyoruz. İşten atılma noktasında hukuki hakları düzenlenmeli. Taşeron işçilerinin çalıştıkları kurumlarda memurların bütün işleri kendilerine yaptırılıyor. Maaşlarımızın alımı noktasında imza atmayı aksatarak mağdur ediyor bizleri. Kadrolu işçiler olarak yaşamımızı devam ettirmek istiyoruz ÖSP

istemiyoruz. Bizler hep işten atılma korkusuyla yaşıyoruz ve en büyük sorunumuz bu."

KONUŞMACI R:

"Bizler hep işten atılma korkusu ile yaşıyoruz ve en büyük sorunumuz bu. Bizlerin bu korkusunu giderecek düzenleme ÖSP değil. Bizler kadrolu işçi olmak istiyoruz. Bizler bu ülkede açlık ve fakirlik sınırlarına rağmen çok kötü koşullarda yaşıyoruz. Devlet güvencesi cezp ettiği için biz işçiler kısmen olumlu bakmaya çalışıyoruz yeni düzenlemelere."

KONUŞMACI D:

"Sendikal haklarımız zaten mevcut ve yegane çözümün kamu çalışanları arasındaki eşitsizliğin giderilmesi olarak görüyoruz. Hangi koşulda olursa olsun emeğimizin karşılığını isteyeceğiz. Kadrolu işçi talebimizden vazgeçmeyeceğiz. Sindirilmeye karşı sendikal mücadele ile haklarımıza kavuştuk fakat şimdi bunları elimizden almak istiyorlar. Şirketlere kazandırdıkları alıp taşeron işçilere verseler sorun çözülür. Örgütlenmemek en büyük eksikliğimiz."

5.3.4. Odak Grup Görüşmesi Bulgularının Değerlendirilmesi

A.TAŞERON ÇALIŞANLARININ MEVCUT SORUNLARI

- İş güvencesi yönünden yaşanan sorunlar
- Hak arama mücadelesinin iş güvencesi ile tehdit edilmesi
- Taşeron haricindeki personel ile benzer işlerin yapılması
- Benzer işlerin yapılmasına karşın özlük haklarında önemli noksanlıklar
- Yıllık izin haklarının kullanımında yaşanan sorunlar
- Puantaj hesabında yaşanan sorunlar
- Vardiyalı çalışmadan kaynaklanan sorunlar giderilemiyor
- Temizlik gibi işlerde ağır tehlikeli ve zahmetli işlerin taşeron çalışanlara yaptırılması

B. TAŞERON KADRO BEKLENTİSİ VE ÖZEL SÖZLEŞMELİ PERSONEL STATÜSÜ

- ÖSP statüsü hakkında taşeron işçiler arasında bilgi düzeyi ve farkındalık çok düşük
- Kamuoyunda açıklanan mevcut şartlarla ÖSP statüsünün kabul edilebilmesi mümkün değildir
- Mevcut durumun korunması ÖSP statüsünden çok daha yararlı olacaktır
- ÖSP statüsü sendikalar yoluyla elde edilen kazanımların heba edilmesine neden olacaktır
- ÖSP ile çalışma barışı daha fazla tehdit edilecektir

C. TAŞERON İŞÇİLERİNİN BEKLENTİLERİ

- Bilgisinin emeğinin küçük görülmemesi, emeğinin değersizleştirilmesi
- Eşit işe eşit ücrete dayalı personel politikalarının uygulanması
- Toplu sözleşme kazanımlarının yansıtılarak sendikalaşmanın hız kazanması
- Taşeron işçilerin bilgi düzeylerini geliştirici faaliyetlere hız verilmesi gerekmektedir
- Taşeronların değil kamu personel sisteminde çalışmayanlara yönelik performans temelli bir sistem geliştirilmelidir
- Sendikalaşma taşeron işçisinin moral ve motivasyon kaynağı olarak desteklenmelidir
- Taşerondaki temel beklenti kamuda daimi işçi statüsünde kadroya geçirilmeğdir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Taşeronda gelecek beklentisi araştırması kapsamında, demografik ve kişisel bilgilerin haricinde araştırmaya katılan işçilerin ÖSP (Özel Statü-lü Personel) hakkındaki bilgi, sorun ve tutumlarının ölçülmesine yönelik olmak üzere 3 grupta toplanan sorular yöneltilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun getirilen düzenleme hakkında yeterince bilgi sahibi olmadıkları görülmektedir. Sürece ilişkin bilgi eksiklerinin yüksek olmasının nedenleri olarak; bu denli büyük bir çalışan grubunun kamuda kadroya aktarılma süreçlerine ilişkin teknik detayların fazla olması, bir yol haritası ya da taslak metnin çıkarılamamış olması, ulusal ve uluslararası ölçekte yaşanan hızlı değişimler ve konu ile ilgili bakanlıktaki görev değişimlerini sayabilmek mümkündür. Bu durum, sürece ilişkin bilgilerin medya üzerinden paylaşılan sınırlı açıklamalar ekseninde kalmasına neden olmuştur. Taşeron işçilerinin yeni statüye ilişkin tutum ve sorun algılarının net bir şekilde tanımlanabilmesi amacıyla, kamuoyunda paylaşılan bilgilere sahip olup olmadıkları katılımcılara sorulmuş ve standart bir bilgi düzeyine erişilmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede sorun ve tutumlara ilişkin analizde, araştırma kapsamında yer alan taşeron çalışanların getirilmek istenen yeni statüyü oldukça sorunlu buldukları, olumsuz karşıladıkları ve dolayısıyla bu statüyü istemedikleri görülmüştür.

ÖSP statüsüne ilişkin bilgi düzeyinin belirlenmeye çalışıldığı soru seti içerisinde bazı noktaların daha fazla ön plana çıktığı söylenebilir. Bu bağlamda görülmektedir ki, araştırma kapsamında yer alan taşeron işçilerinin nerdeyse üçte ikisi ÖSP statüsüne geçirildiklerinde her türlü dava haklarından feragat etme-

leri gerektiğini ve toplu iş sözleşmesinde geriye dönük farklarını alamayacaklarını bilmemektedirler. Geçmişteki çalışmalara yönelik kıdem tazminatı hakkının kaybedilmesi ve geçmişe dönük tüm kazanımlardan feragat edilecek olması ÖSP statüsünün mevcut hakları geriye götüren bir düzenleme olarak eleştiri oklarının hedefi olmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların birçoğu ÖSP statüsü ile birlikte ücret ve özlük haklarında herhangi bir iyileşme olmadığı konusunda bilgi sahibi değildirler. Çalışanların beklentisi, kamuda çalışıp kendileri ile aynı işi yapan kişiler ile aynı sosyo-ekonomik haklara sahip olmak iken ücret, özlük hakkı ve kadro durumunun vaat edilenden uzak bir tablo oluşturması çalışanların üzerinde oldukça hayal kırıklığı yarattığı gözlenmektedir.

Diğer yandan taşeron işçilerinin mevcut haklarının geriye gittiğini açıkça ortaya koyan bir başka konu ise, yeni düzenlemeyle birlikte ilgili çalışanların işçi sendikalarının uzun uğraşlar sonucu işçi lehine elde etmiş olduğu bir takım sosyal hakları kaybedecek olmasıdır. Araştırma sonucuna göre, taşeron çalışanları işçi sendikası üyesi taşeron işçilerin almış oldukları ikramiye, yakacak yardımı, bayram harçlığı gibi sosyal yardımları ÖSP statüsü içinde alamayacaklarını bilmemektedirler. İşçi sendikalarının uzun yıllardır sürdürdüğü çabalar sonucunda işçiler lehine elde etmiş olduğu bu kazanımlar ÖSP statüsüne geçişle birlikte ortadan kalkacaktır. Dolayısıyla taşeron işçilerin, kendileri için yıllardır mücadele veren işçi sendikalarının korumalarından mahrum bırakılmaları söz konusudur. Araştırma sonucuna göre, katılımcıların nerdeyse % 70'i getirilen düzenleme ile işçi sendikaların korumasından mahrum kalacaklarını düşünmektedirler. Ancak çıkan bu sonuç çerçevesinde, taşeron işçileri uzun yıllardan bu yana kendilerinin hak ve menfaatlerinin geliştirilmesi için çaba sarf eden sendikaları oldukça önemli gören işçilerin, bu durumu kabullenmeyecekleri tahmin edilmektedir.

Taşeron çalışanlarının yaşadıkları sorunlar, hem nicel analiz hem de odak grup çalışması içinde yürütülen analizlerde net bir şekilde tanımlanmıştır. Katılımcıların üçte ikisinden daha yüksek bir düzeyinin, taşeron işçilerinin mevcut şartlardaki istihdamını sürdürülemez olarak nitelemesi bu konuda büyük öneme sahiptir. Ülkemizde 2014 yılından itibaren gerçekleştirilmeye çalışılan yasal düzenlemeler de bu çalışma statüsündeki sorunların kabul edildiğine dair önemli bir işarettir. Ancak araştırma sonuçları, bu sorunların çözümü için sunulan ÖSP statüsünün, çalışanların mevcut sorunları çözmede etkin bir araç olamayacağını ortaya koymaktadır. ÖSP statüsü hakkında yaklaşık bir yıldır kamuoyunda ifade edilen bilgiler, taşeron işçilerde yoğun bir şekilde karşı

olma refleksini güçlendirmiştir. “Kadro” hakkı çok ideal bir düzenleme seçilerek gerçekleştirilecek olsa dahi, bu geçişin adı ÖSP olmamalıdır. Araştırma sonuçlarında taşeron çalışanlarının yaklaşık %65’inin ÖSP statüsünü, belirsizlikleri daha da körükleyecek bir düzenleme olarak görmesi ve yeni statüyü seçim vaatlerinden uzak bir yapıda niteleyerek hayal kırıklığı değerlendirmesi beklenti düzeyinin karşılanmadığına ilişkin önemli bir parametre olarak öne çıkmaktadır.

ÖSP statüsüne ilişkin bilgi düzeyi, sendikalı işçilerde önemli düzeyde artmaktadır. Bu durum özellikle bu statüye uzun bir süredir sahip çıkan sendikaların, bu çalışanlar arasındaki temsil gücünün göstergesi durumundadır. Araştırma sonucunda taşeron çalışanlarının üçte ikisinin mevcut haklarının korunması ve yeni kazanımlardan vazgeçmeyecekleri, ÖSP statüsünün kadrolu işçilerin haklarını içermediği, bu statü ile çalışma barışının bozulacağı ve kendileri için yıllardır mücadele eden işçi sendikalarının korumasından mahrum bırakılacağına ilişkin görüşleri, örgütlülük düzeyinin bu çalışanların beklenti düzeylerinde ortaya çıkan olumlu gelişmeler olarak dikkat çekicidir. Düzenlemeye ilişkin ilkelerin belirlenmesinde, güçlü bir temsil düzeyine sahip sendikal örgütlerin görüşlerinin alınmaması, çalışma hayatında önemli bir tartışma alanı olarak mevcudiyetini koruyacak ve mevcut şartları ile uygulamaya geçirilecek düzenlemenin başarı şansını azaltacaktır.

Türkiye’de kamu kesiminde taşeron işçiliğinin yaygın olduğu, düşük ücret, düşük eğitim ve yüksek kıdem yıllarında çalışanlar için, ÖSP statüsüne ilişkin tutum daha da olumsuz bir nitelik kazanmaktadır. Bu niteliklere sahip çalışanlar ÖSP statüsünü önemli bir sorun olarak nitelemektedir. Yeni statü, çalışma hayatında daha fazla sosyal dışlanmaya maruz olan bu kesimlerin sorunları gidermediği gibi, kamu çalışanları arasında çalışma barışı yönünden önemli sorunların ortaya çıkmasına da kaynaklık edecektir. Katılımcıların üçte ikisinin taşeron işçilerine kadrolu işçilere verilen hakların verilmemesinin daha büyük sorunlar ortaya çıkaracağını ifade etmeleri ve ÖSP statüsünü çalışma barışını bozucu bir nitelikte görmesi de yukarıda ifade edilen analizi desteklemektedir.

Son yıllarda hız kazanan kamu personel reformu çalışmalarında, kamu çalışanlarını kapsayıcı daha yeknesak bir düzenleme oluşturma çabası mevcut iken, ÖSP düzenlemesi ile yeni bir çalışma statüsü ihdas edilemeye çalışılması, reform düşüncesinin temel felsefesine de uygun değildir. Maliyet endişeleri ile kamu çalışma rejiminde farklı statülerin bir arada tutulma gayreti, kamu hizmetlerinin sunumu bakımından da önemli sorunları beraberinde getirecektir. Bu durum kamu çalışma rejiminde daha önceki yıllarda yaşanan farklı çalışma

statüleri için talep ve beklentilerin süreklilik kazanmasına kaynaklık edecektir. Araştırma bulgularında ÖSP statüsünün var olan sorunları şekil değiştirerek hükümetin ve ilgili tarafların gündeminden düşürmeyeceğine ilişkin inancın üçte ikilik bir çoğunluk tarafından ifade edilmesi bu görüşü desteklemektedir.

Araştırma sonuçları taşeron işçilerinin farklı demografik, eğitim ve örgütlülük parametrelerine sahip olsalar da ÖSP statüsünden duydukları memnuniyetsizliği net bir şekilde ortaya koymaktadır. Taşeron işçilerinin mevcut sorunlarının çözümü ve beklentilerini karşılayabilecek statünün ne olduğu sorusu da net bir biçimde kendilerine yönlendirilmiştir. Bu soruya yaklaşık %95 ile anket içerisinde en büyük yoğunluk düzeyini de temsil eden “kadrolu işçi” cevabı verilmiştir. Bu durum taşeron çalışanlarının “kadro” beklentisi ile talep ettikleri çalışma statülerini ifade etmesi bakımından büyük önem taşımaktadır. Bu soruya verilen cevapta ikinci büyük grubu %5 ile taşeron kadrosunun oluşturmasını, ÖSP statüsüne duyulan tepki ile açıklamak mümkündür. Bu tercihte bulunanların odak grup çalışması içinde de ifade edildiği ile şekliyle ÖSP statüsüne geçmek yerine mevcut taşeron düzenlemesini tercih edenlerin oluşturduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Agresti, A., & Finlay, B. (2009). *Statistical methods for the social sciences* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Aktay, A. N. (2015). *Toplu İş Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Alt işveren yönetmeliği, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.12459&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>, Erişim: 22.01.2017)
- Aydınlı, İ. (2014). 6552 Sayılı Kanunla Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XVIII, Y.2014, Sa 3-4.
- Aydınlı, İ. (2015). *Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu* (4.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aykaç, H.B. (2011). *İş Hukukunda Alt İşveren*. İstanbul: Beta Basım.
- Başbuğ, A. (2010). *Asıl İşveren ve Alt İşveren İlişkileri Üzerine Bir Değerlendirme Şeker Sanayi Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma*, Ankara: Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası.
- Başbuğ, A. (2011). Kamu İşyerlerinde Sıra Dışı İstihdam Uygulamaları: Taşeron İşçiliği ve Geçici Personel (4-C), *Kamu'da Sosyal Politika*, Yıl: 5, Sayı: 17, 2011/2, 8-11.
- Başbuğ, A. (2016a). *İş Hukuku Çalışanların Hakları ve Sorunları* (4. Baskı). Ankara: A Kitap.
- Başbuğ, A. (2016b). İş Mevzuatının Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlara Çözüm Üretmedeki Yetersizliği. *İş ve Hayat Dergisi*, Yıl: 2, Sayı: 3, 9-21.
- Cronbach, L.J., & Meehl, P.E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281-302.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. (2016). *İş Hukuku Dersleri* (29. Bası). İstanbul: Beta Basım.
- Ekin, N. (2002). *Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşveren*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları Yayın No: 2002-34.
- Erdut, T. (2005). İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2005/3, ss.11-49.
- HAK-İŞ, (2014). *Taşeron İşçisi Gerçeği Araştırması*. Ankara: HAK-İŞ Konfederasyonu Yayınları: 51.
- ILO, (International Labour Organization) (2017). *Küresel Ücret Raporu 2016/2017*. Erişim: 30.01.2017, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_539505.pdf
- Kaya, G. (2015). Kamuda Taşeron İşçiler Üzerine Bir Alan Araştırması: Adıyaman Örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 55, (257-267).
- Koç, M. (2016). Kamuda Bir İstihdam Modeline Dönüşen Alt İşverenlik. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, 65-90.
- Koç, Y. (2001). *Taşeronluk ve Fason Üretim: Sorunlar, Çözümler*. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları No: 61.
- Neuman, W.L. (2011). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7th ed.). Boston: Pearson.
- Özveri, M. (2014). Alt İşveren (Taşeron) Sermayenin Örgütlü İşgücüne Başkaldırısıdır, *DiSK-AR*, 28-37. http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_05.pdf
- Parlak, Z., Özdemir, S. (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. *Sosyal Siyaset Konferansları*, Sayı: 60, 2011/I, 1-60.
- Punch, K.F. (2005). *Introduction to social research: Quantitative and qualitative approaches* (2nd ed.). London: Sage Publications.
- Taşkıran, G. (2011). *Taşeron İşçilerde Örgütlenme Sorunları: Sağlık İşçileri Üzerine Bir Araştırma*. III. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu (24-25 Ekim 2011), Kocaeli: Poster Bildiri.

- Tiyek, R. (2014). Devletin Endüstri İlişkilerindeki Rolü ve Taşeron Çalışma. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 3, Yıl: 3, Sayı: 7 (2014/3), 8-31.
- Türk Dil Kurumu (TDK), www.tdk.gov.tr, Erişim: 19.01.2017.
- Uyanık, Y. (2008). Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 / 2 (2008), 209-224.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, (Genişletilmiş 9. Baskı) Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yücesan-Özdemir, G. (2010). Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/4, 35-50.

