

T.C.  
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ  
DR. H. İBRAHİM BODUR GİRİŞİMCİLİK UYGULAMA VE  
ARAŞTIRMA MERKEZİ

## GİRİŞİMCİLİK VE KALKINMA DERGİSİ

*JOURNAL OF ENTREPRENEURSHIP AND  
DEVELOPMENT*

**Cilt 11 - Sayı 2 - Kış 2016**  
*Volume 11 - Number 2 - Winter 2016*

**Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi,  
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
Dr. H. İbrahim Bodur Girişimcilik Uygulama ve Araştırma  
Merkezi Tarafından Yayımlanmaktadır**

**GİRİŞİMCİLİK VE KALKINMA DERGİSİ**  
*Journal of Entrepreneurship and Development*  
Cilt 11· Sayı 2· Kış 2016· Volume 11 · Number 2- Winter 2016

**SAHİBİ (Publisher)**  
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
İbrahim Bodur Girişimcilik Uygulama  
ve Araştırma Merkezi

**EDİTÖRLER (Editors)**

Erdal AYDIN (Yönetici Editör - Managerial Editor)

Yener PAZARCIK (Assitant Editor)  
Cüneyt KILIÇ (Asistant Editor)

**YAZI İŞLERİ (Assisting Editor)**

Hale ÇOLAKOĞLU  
Dalga AKYÜZ

**YAYIN ve DANIŞMA KURULU (Editorial and Consultative Committee)**  
Alfabetik Sıra İle (In Alphepetical Order)

ACER Yücel (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	KASIMOĞLU Murat (İstanbul Ticaret Üniversitesi)
AKDEMİR Ali (Arel Üniversitesi)	KAYA İbrahim (İstanbul Üniversitesi)
AKDOĞAN Asuman (Erciyes Üniversitesi)	KOÇEL Tamer (İstanbul Kültür Üniversitesi)
ANIL İbrahim (Marmara Üniversitesi)	MARANGOZ Mehmet (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
ARAT Mehmet Emin (Marmara Üniversitesi)	MEYDAN Bilgin (Uludağ Üniversitesi)
AŞIKOĞLU Rıza (Afyon Kocatepe Üniversitesi)	MURAT Sedat (İstanbul Üniversitesi)
AYDOĞAN Kürşat (Bilkent Üniversitesi)	MUFTUOĞLU Tamer (Başkent Üniversitesi)
BAKOĞLU Refika (Marmara Üniversitesi)	OKYAY Zeynep Bodur (KALE Grubu Başkanı-CEO)
BERKMAN Ümit (Bilkent Üniversitesi)	OKYAY Osman (KALE Grubu-Teknik Bölüm Başkanı)
BESLER Senem (Anadolu Üniversitesi)	ÖZTURAN Meltem (Boğaziçi Üniversitesi)
BODUR İbrahim (Kale Grubu-Kurucu Murahhas Aza ve Onursal Başkanı)	POLOUCEK Stanislav (Silesian Univesity)
BOZKURT Veysel (İstanbul Üniversitesi)	SABANCI Ali (TOBB Genç Girişimciler Kurulu Başkanı)
BUDAK Gönül (Dokuz Eylül Üniversitesi)	SABUNCUOĞLU Zeyyat (Uludağ Üniversitesi)
ÇETİNDAMAR Dilek (Sabancı Üniversitesi)	ŞENER Sefer (İstanbul Üniversitesi)
DOĞAN Şadan (Biga TSO Başkanı)	SEVİM Şerafettin (Dumlupınar Üniversitesi)
ENER Meliha (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	SOYSAL Süleyman (Kaleseramik-Operasyonlar Yapı Ürünleri Grubu-Başkan Yrd.)
ERDİL Oya (Gebze Y.T.E.)	TUNA İbrahim Kürşat (Çanakkale Genç Girişimciler Kurulu Başkanı)
FURNHAM Adrian (University College London)	YELKİKALAN Nazan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
GAVCAR Erdoğan (Muğla Üniversitesi)	YOZGAT Uğur (Marmara Üniversitesi)
GÜMÜŞ Erhan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	ZEHİR Cemal (Yıldız Teknik Üniversitesi)
GÜMÜŞTEKİN Gülten Eren (Dumlupınar Üniversitesi)	
İNCEKARA Ahmet (İstanbul Üniversitesi)	
KARADAL Himmet (Aksaray Üniversitesi)	

**HAKEM KURULU (Referees)**  
Alfabetik Sıra İle (In Alphepetical Order)

ACER Yücel (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	ÇETİNKAYA BOZKURT Özlem (Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi)
AKATAY Ayten (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	ÇITAK Levent (Erciyes Üniversitesi)
AKÇAKAYA Murat (Gazi Üniversitesi)	ÇİNGÖZ Ayşe (Nevşehir Üniversitesi)
AKYILDIZ Murat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	ÇULHA Osman (Adnan Menderes Üniversitesi)
ALTINDAĞ Erkut (Beykent Üniversitesi)	DAVES Glenn (James Cook University)
ARSLAN Hasan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	DEMİREL Erkan Turan (Fırat Üniversitesi)
ATMACA Metin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	DEMİRELİ Erhan (Dokuz Eylül Üniversitesi)
AYDIN Erdal (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	DİLBAZ ALACAHAN Nur (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AYDIN Murat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	DOĞAN Özlem İ. (Dokuz Eylül Üniversitesi)
AYDOĞAN Kürşat (Bilkent Üniversitesi)	DÖNMEZ POLAT Dilek (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AYTAÇ Serpil (Uludağ Üniversitesi)	DURAK İbrahim (Pamukkale Üniversitesi)
BABA Gürol (Ankara Üniversitesi)	DURAN Cengiz (Dumlupınar Üniversitesi)
BACAK Bünyamin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	ELAGÖZ İsmail (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
BALTACIOĞLU Tunçdan (İzmir Ekonomi Üniversitesi)	ERDEM Ferda (Akdeniz Üniversitesi)
BAYAR Yılmaz (Karabük Üniversitesi)	ERGIN Hüseyin (Dumlupınar Üniversitesi)
BERKMAN Ümit (Bilkent Üniversitesi)	ERKAN Gülgün (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
BİLGE Hüriyet (Celal Bayar Üniversitesi)	EROĞLU Umur (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
BOZKURT Öznur (Düzce Üniversitesi)	EROL Mikail (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
CAN Özge (Yaşar Üniversitesi)	ERYILMAZ Mehmet (Uludağ Üniversitesi)
ÇAM Handan (Gümüşhane Üniversitesi)	FEDAL Cemal (Kırıkkale Üniversitesi)
ÇAVUŞOĞLU Mehmet (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	FURNHAM Adrian (U.Coll. London)
ÇAYLAN ÖZER Didem (Dokuz Eylül Üniversitesi)	
ÇETİNDAMAR Dilek (Sabancı Üniversitesi)	

GAVCAR Erdoğan (Muğla Üniversitesi)  
GÖK Osman (Yaşar Üniversitesi)  
GÖKTEPE Ahmet Orkun (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
GÜLER Ruhi (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
GÜLTEKİN Nihat (Harran Üniversitesi)  
GÜMÜŞ Mahir (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
GÜNEY Semra (Hacettepe Üniversitesi)  
GÜNEŞ Şahabettin (Abant İzzet Baysal Üniversitesi)  
GÜNGÖR Arif (Düzce Üniversitesi)  
GÜRSAKAL Necmi (Uludağ Üniversitesi)  
İÇERLİ Mehmet Yılmaz ( Aksaray Üniversitesi)  
İNCE YENİLMEZ Meltem (Yaşar Üniversitesi)  
İPEK Selçuk (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
İRAZ Rifat (Selçuk Üniversitesi)  
İRMİŞ Ayşe (Pamukkale Üniversitesi)  
İŞCAN Ömer Faruk (Atatürk Üniversitesi)  
KAHRAMAN AKDOĞU Serpil (Yaşar Üniversitesi)  
KALKAN Adnan (Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi)  
KALMIŞ Halis (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
KARA Hakan (Dumlupınar Üniversitesi)  
KARABEY Canan Nur (Atatürk Üniversitesi)  
KARAGÖL Soner (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
KASIMOĞLU Murat (İstanbul Ticaret Üniversitesi)  
KAYA Bayram (Ankara Üniversitesi)  
KELEŞ Hatice Necla (Bahçeşehir Üniversitesi)  
KILIÇ Cüneyt (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
KILIÇ Burhan (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)  
KORKMAZ Oya (Mersin Üniversitesi)  
KÖK Recep (Dokuz Eylül Üniversitesi)  
KUTLUTÜRK Murat (Çankırı Karatekin Üniversitesi)  
KURŞUNLUOĞLU Emel (Yaşar Üniversitesi)  
KUNDAY Özlem (Yeditepe Üniversitesi)  
MARANGOZ Mehmet (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)  
MARIN Mehmet C. (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi)  
MAYA İlknur (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
MUTER ŞENGÖL Canan (Anadolu Üniversitesi)  
MUTLU Esin Can (Yıldız Teknik Üniversitesi)  
MÜFTÜOĞLU Tamer (Başkent Üniversitesi)  
NARDALI Sinan (Katip Çelebi Üniversitesi)  
ÖGÖT Adem (Selçuk Üniversitesi)

ÖNCE Günal (Dokuz Eylül Üniversitesi)  
ÖNCÖL Mehmet Sadık (Cumhuriyet Üniversitesi)  
ÖZDEMİR Yasemin (Sakarya Üniversitesi)  
ÖZER Mehmet Akif (Gazi Üniversitesi)  
ÖZER Yunus Emre (Dokuz Eylül Üniversitesi)  
ÖZEKİCİOĞLU Halil (Cumhuriyet Üniversitesi)  
ÖZGENOĞLU Abdürrahim (Atılım Üniversitesi)  
ÖZŞAHİN Mehtap (Gebze YTE)  
ÖZTURAN Meltem (Boğaziçi Üniversitesi)  
PAKSOY H. Mustafa (Harran Üniversitesi)  
PAZARCIK Yener (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
POLOUCEK Stanislav (Silesian University)  
SABUNCUOĞLU Zeyyat (Uludağ Üniversitesi)  
SAKARYA Sema (Boğaziçi Üniversitesi)  
SEÇKİN HALAÇ Duygu (Yaşar Üniversitesi)  
SEKİN Seval (Ege Üniversitesi)  
SERİNKAN Celaleddin (Pamukkale Üniversitesi)  
SEVİM Şerafettin (Dumlupınar Üniversitesi)  
SOYLU Ali (Pamukkale Üniversitesi)  
ŞAHİN Mehmet (Anadolu Üniversitesi)  
ŞENER KONUK Dilek (Düzce Üniversitesi)  
TAN Sabri Sami (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
TAŞÇI Hacı Mehmet (Erciyes Üniversitesi)  
TEKİN Mahmut (Selçuk Üniversitesi)  
TÜKELTÜRK AYDIN Şule (Trakya Üniversitesi)  
TÜRKER Duygu (Yaşar Üniversitesi)  
UĞUR Suat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
ULUYOL Osman (Adıyaman Üniversitesi)  
YAĞANOĞLU Nazmi (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
YAMAN Ramazan (Balıkesir Üniversitesi)  
YAVAŞ Hikmet (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
YAZICI Erdinç (Gazi Üniversitesi)  
YILDIRIM Yavuz (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
YILMAZ Berna Burcu (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
YELKİKALAN Nazan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
YERELİ Ahmet Burçin (Hacettepe Üniversitesi)  
YİĞİT Yusuf (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
YILDIZ Sebahattin (Kafkas Üniversitesi)  
YILDIZ Tayfun (Ardahan Üniversitesi)



Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi hakemli bir dergidir. Gönderilen yazılar ilk olarak editörler ve yazı kurulunca bilimsel anlatım ve yazım kuralları yönünden incelenir. Daha sonra uygun bulunan yazılar alanında bilimsel çalışmaları ile tanınmış üç ayrı hakeme gönderilir. Hakemlerin kararları doğrultusunda yazı yayınlanır veya yayınlanmaz. Hakemlerin gizli tutulan raporları dergi arşivlerinde beş yıl süreyle tutulur. Dergi politikaları ve yazım kuralları ile ilgili detaylar dergi başında bulunabilir. Belirtilmemiş hususlar için dergi sekreteryası aranabilir.

**Journal of Entrepreneurship and Development** is a referee journal. Articles submitted for consideration of publication are subject to peer review. The editorial board and editors takes consideration whether submitted manuscript follows the rules of scientific writing. The appropriate articles are then sent to three referees known for their academic reputation in their respective areas. Upon their decision, the articles will be published in the journal, or rejected for publication. The referee reports are kept confidential and stored in the archives for five years. For the full details about the journal see notes for contributors section or feel free to contact with the editors.

Aşağıdaki indeksler tarafından indekslenmektedir

Indexed or/and Abstracted in

EBSCOHOST Business Source Complete, Index Copernicus Journals Master List, Ulrichs Periodical Directory, Directory of Open Access Journals (DOAJ), Directory of Research Journal Indexing (DRJI), Open Academic Journals Index, The Global Impact Factor (GIF), Research Bible, Jour Informatics, Assos Index, Akademik Dizin, Arařtirmax, DergiPark



Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Biga/ Çanakkale - TURKEY

Tel: +90 286 335 87 38-40 Fax: +90 286 335 87 36

Web: <http://gkd.comu.edu.tr>

e-mail: [gkd@comu.edu.tr](mailto:gkd@comu.edu.tr)

Aksi belirtilmediği sürece Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi'nde yayınlanan yazılarda belirtilen fikirler yalnızca yazarına aittir. Bu konuda dergi sahibi veya editörler sorumlu değildir.

Tüm hakları saklıdır. Önceden yazılı izni alınmaksızın hiçbir iletişim, kopyalama sistemi kullanılarak yeniden basılamaz. Akademik ve haber amaçlı kısa alıntılar bu kuralın dışındadır.

All Rights Reserved. No part of this publication may be reproduced, stored or introduced into a retrieval system, or transmitted in any form, or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without prior written permission of the JED editors.

ISSN: 1306-8946

**GİRİŞİMCİLİK VE KALKINMA DERGİSİ**  
*Journal of Entrepreneurship and Development*

**Cilt 11 · Sayı 2 · Kış 2016 · Volume 11 · Number 2 · Winter 2016**

**İÇİNDEKİLER / CONTENTS**

**Erdal AYDIN**

Yönetimde Sürdürülebilirlik Sorunsallığı, Paradokslar ve Yeni Paradigmalar  
*Sustainability Problems in Management, Paradoxs and New Paradigms..... 25*

**Girişimcinin Gündemi: Mert TİNK**

Türkiye'nin Girişimcilik Kültürü Bağlamında Ar-Ge ve İnovasyon Yatırımlarının Artırılması; Eğitim Rolünün Desteklenmesi  
*Increasing R & D and Innovation Investments in Turkey in the Context of Entrepreneurship Culture; Supporting the Training Role ..... 37*

**Fatmanur GÜDER & Cüneyt KILIÇ**

Üçüz Açık Sorunu ve Üçüz Açık Bileşenlerinin Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği  
*The Issue Of Triple Deficit And The Effects Of Its Components On The Economic Growth: The Case Of Turkey..... 46*

**Cahide İrem ÖĞÜŞ & Berna Burcu YILMAZ**

Otel İşletmelerinde İç Kontrol Sisteminin Kurulması: Marmara Bölgesi'ndeki Beş Yıldızlı Bir Otelin İç Kontrol Sisteminin İncelenmesi  
*Establishment of Internal Control Systems In Hotel Businesses: Elaboration of An Internal Control System of a Five- Star Hotel in Marmara Region.. ..... 78*

**Esin Nesrin CAN & Cem ÇETİN**

Devlet Üniversitelerinde İç Kontrol Sisteminin İşleyişine Yönelik Bir Araştırma  
*Research On The Operation Of The Internal Control System In State Universities..... 108*

**Anıl BOZ SEMERCI & Savaş MUTLU**

Türk Geleneksel Yiyecek Endüstrisinde Girişimsel Fırsatların İncelenmesi: Simit Sarayı Örnek Olayı  
*The Examination Of Entrepreneurial Opportunitis In Turkish Traditional Food Industry: A Case Study Of Simit Sarayı Örneği..... 140*

<b>Emel İSLAMOĞLU &amp; Sinem YILDIRIMALP</b>	
Kamu Sektöründe Çalışan Taşeron Kadın İşçilerin Sorunları <i>The Problems Of Subcontracted Woman in Public Sector.....</i>	175
<b>Zafer AYKANAT &amp; Tayfun YILDIZ</b>	
Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Yenilikçilik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma <i>A Research On Relationship Between Charismatic Leadership and Organizational Innovation.....</i>	198
<b>Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT &amp; Ali ÇETİN</b>	
Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi'nin Bibliyometrik Analizi <i>Bibliometric Analysis Of Journal Of Entrepreneurship And Development .....</i>	229
<b>Kadir KARAGÖZ</b>	
Girişimcilik- Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye İçin Ekonometrik Bir Analiz <i>Entrepreneurship- Economic Growth Nexus: An Econometric Analysis For Turkey.....</i>	264
<b>İlknur ÇAKIR DOLU &amp; Elif DÖNMEZ TEMUCİN &amp; Hediye ARSLAN ÖZKAN</b>	
Hemşirelik Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeyleri İle Bazı İlişkili Faktörlerin Değerlendirilmesi <i>Assesment Of The Entrepreneurial Characteristics And Some Related Factors Of Nursing Students.....</i>	293
<b>İsmail ELAĞÖZ &amp; Ümran ŞAHBAZ</b>	
Muhasebe Mesleğinde Etik: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Ön Lisans Öğrencilerinin Etik Algılarına Yönelik Bir Araştırma <i>Ethics In Accounting Profession: A Research On Çanakkale Onsekiz Mart University Associate Degree Students' Perceptions On Ethics.....</i>	316
<b>Serdar KURT &amp; Mesut SAVRUL</b>	
The Effect Of Entrepreneurial Activity On Economic Growth: Nascent Evidence <i>Girişimcilik Faaliyetlerinin Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Nascent Örneği.....</i>	341
<b>Selva STAUB</b>	
Küçük Ölçekli İşletmeleri Geliştirme'den Girişimci Yetiştirmeye Doğru Alınan Yol: Kuzey Karolayna Eyaletinde Girişimcilik Programları <i>Program Changes From Small Business Development To Entrepreneurship: North Carolina Entrepreneurship Programs.....</i>	356
<b>Kitap Analizi: Dalga AKYÜZ</b>	
İş'te Tecrübelerim: Davut DOĞAN .....	384
Yeni Çıkan Kitaplar.....	393

# KAMU SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN TAŞERON KADIN İŞÇİLERİN SORUNLARI



**Emel ISLAMOĞLU**

Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bil. Fakültesi, ÇEEİ  
emelc@sakarya.edu.tr

**Sinem YILDIRIMALP**

Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bil. Fakültesi, ÇEEİ  
ssac@sakarya.edu.tr

*Geliş Tarihi: 20.11.2016*

*Kabul Tarihi: 20.12.2016*

## ÖZ

Taşeronlaşma, işçilerin ve sendikaların en çok yakındığı konuların başında gelmektedir. Son yıllarda taşeron çalışmanın göstermiş olduğu genişleme trendi ve özellikle de kamu kesiminde yaygınlaşması, taşeron sorununun sürekli gündemde kalmasına neden olmaktadır. Taşeronlaşma ile işçiler sendikasız, sigortasız, asgari ücretin altında ücretle çalıştırılarak işçilik maliyetleri düşürülmekte, örgütlenme ve toplu sözleşme düzeninin kurulabilmesi de zorlaştırılmaktadır. Öte yandan neoliberal politikalarla birlikte niceliksel ve niteliksel olarak değişim yaşayan istihdam yapısı toplumsal cinsiyet açısından da değişim geçirmiştir. Toplumsal cinsiyet bakımından taşeronlaşma büyük ölçüde kadın çalışması haline gelmiştir. Türkiye’de kadınlar çalışma yaşamında birçok sorunla karşı karşıya gelmekte ve haklarının korunması konusunda sıkıntılar yaşamaktadırlar. Bu çalışma ile taşeron kadın işçilerin kamu kesiminde karşılaştıkları sorunları ortaya koymak amaçlanmıştır ve 20 taşeron kadın işçi ile mülakat yapılmıştır. Yapılan çalışmanın neticesinde; kadınların ücretlerin düşüklüğü, güvencesiz çalışma, sendikal haklar, sosyal haklar ve mobbing gibi konularda sorunlar yaşadığı ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Taşeron Çalışma, Kadın Emeği, Kamu Kesimi

## THE PROBLEMS OF SUBCONTRACTED WOMAN WORKERS IN PUBLIC SECTOR

### ABSTRACT

Subcontracting is the primary complaint issue of both the workers and trade unions. Because of increasing trend of the subcontracted work form and spreading especially in the public sector, the issue became continuously on the agenda. With subcontracting, the labour costs were plummeted through the subcontractors employing workers uninsured, nonunionised and even below the minimum wage and it becomes almost difficult to establish organizing under a trade union and collective bargaining. On the other hand, the employment structure has been significantly changing with neoliberal policies in terms of quality, quantity and gender relations. Subcontracting, from gender perspective, can be described as a form of employment performed mostly by women. Women in Turkey have so many problems in working life and in securing their rights. In that paper, we intend to present the problems that the subcontracted women workers face in public sector. For that purpose, we have interviewed with 20 subcontracted women worker. Analysis of those interviews presents the following difficulties for women workers: low wages, insecure work, union rights, social right and mobbing.

**Keywords:** Subcontracted Work, Female Labour, Public Sector

### GİRİŞ

Türk çalışma hayatının önemli sorunlarından birini oluşturan taşeron ilişkisi, ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte ele alınmış ve taşeron ilişkisi “asıl işveren-alt işveren” kavramlarıyla düzenlenmiştir. Bu düzenleme, işverenlere bağlı olarak çalışanların, çalışma ve sosyal haklar gibi birçok sorunla mücadele edilmesi adına umut verici görülse de, Türkiye’de taşeron işçilerin çalışma hayatındaki yasal haklarının sınırlı kaldığı ve hatta sendikasılaştırılmaları için yoğun bir çaba verildiği görülmektedir. Bu sorunlardan dolayı işçiler ve sendikalar tarafından, taşeronluğun kaldırılmasına, işçilerin insan onuruna yakışır bir çalışma ortamında çalışmasına yönelik kampanyalar yürütülmekte ancak taşeronluk sisteminin dünya çapında hızla yaygınlaştığı izlenmektedir. Ülkemizde de düşük ücretli ve güvencesiz çalışanlar, işgücü istihdamının büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Özellikle çalışan



kadınların önemli bir kısmı, ucuz ve güvencesiz bir şekilde taşeron işçi olarak çalıştırılmaktadırlar.

Bu bağlamda bu çalışma Türkiye’de kamu sektöründe taşeron işçi olarak çalışan kadınların, ücret, sosyal haklar ve çalışma koşulları açısından yaşadıkları sorunları incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda kamu sektöründe taşeron işçi olarak çalışan kadınlarla derinlemesine mülakat tekniği kullanılarak, görüşmeler yapılmıştır.

Çalışmada öncelikle taşeronluğun teorik çerçevesi çizilecek daha sonra alan araştırması bulguları analiz edilecektir.

## 1.TAŞERONLUĞUN TEORİK ÇERÇEVESİ

Taşeronluk, küreselleşme sürecinde daha fazla yaygınlık kazanan ve işgücü maliyetlerini düşürmek amacıyla ön plana çıkan bir istihdam biçimidir. 1970’lerin sonundan itibaren tüm dünyayı etkisi altına alan neo-liberal politikalar, çokuluslu şirketlerin örgütlenme mantığı ve yeni üretim-bölüşüm ilişkileri taşeronluğun yaygınlık kazanmasında etkili olmuştur (Hak-İş, 2015: 22),

Gerek dünyada gerekse ülkemizde iş hukukunda en çok tartışılan ve özellikle işçi kesiminden eleştiri alan konuların başında gelen (Hekimler, 2012) taşeron ilişkisi 4857 sayılı İş Kanunu’nda “asil işveren-alt işveren” kavramlarıyla düzenlenmiş olup, bu ilişki kanununun 2. Maddesinde: “*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 denir.” şeklinde ifade edilmiştir.*

Taşeronluk sisteminin ülkemizdeki gelişim süreci incelendiğinde; 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı ilk iş yasasından, bugüne tüm iş yasalarında var olan bir düzenleme olduğu görülecektir (Özveri, 2014: 31). Ancak taşeronluğun esas itibariyle 1980’li ve özellikle de 1990’lı yıllarda yaygınlaşmaya başladığı bilinmektedir. TÜRK-İŞ tarafından yapılan bir araştırmada; kamu sektöründe taşeronluğun özelleştirmenin bir biçimi olduğu ve taşeronluğun 24 Ocak 1980 istikrar programı sonrasında gündeme geldiği ve sistemli bir biçimde yerleştirildiği ortaya konulmaktadır. 1990’lı yıllarda hem kamu hem de özel sektörde taşeronlaşmada ciddi bir artış yaşandığı ve taşeronlaşmanın kayıt-dışı sektörle ve kayıt-dışı istihdamla birlikte geliştiği ifade edilmektedir (Koç, 2001).

Despotik bir emek rejimi olarak tanımlanan taşeron çalışma (Yücesan,2010), Türkiye’de işgücü maliyetlerinin düşürülmesi yani ucuz işgücü çalıştırabilmenin hileli bir aracı olarak kullanılmaktadır (Şafak, 2004: 129). Ayrıca taşeronlaşma günümüzde tüm evrensel insan hakları belgelerinde temel bir insan hakkı niteliğinde kabul edilen sendika, toplu sözleşme ve grev haklarından yoksunluğu doğurmaktadır.

Bu durum sendikalı, sigortalı, toplu iş sözleşmeli işçi çalıştıran işverenleri haksız rekabete maruz bırakmakta ve onları da “taşeronlaşma”ya itmektedir (Şakar, 2010: 30).

Özellikle emek maliyetlerini düşürdüğü, sendikal örgütlenmeyi engellediği için tercih edilen taşeron çalışanların diğer çalışanlardan bir farkının olmadığı çoğu zaman unutulmakta, sanki maliyetlerinin

düşük olmasıyla doğru orantılı bir şekilde ötekileştirilerek “düşük sosyal haklar” ile karşı karşıya bırakılmaktadırlar. Ayrıca yaşanan sorunlar sadece bir sektörde çalışan taşeron işçilerin değil, tüm sektörlerde çalışan taşeron işçilerin ortak sorunları olarak karşımıza çıkmaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu tarafından yaptırılan “Taşeron İşçisi Gerçeği Araştırması” çalışmasında; Türkiye’de taşeron işletmeciliğinin öncelikli olarak belediyeler, bağlı işletmeler ve sağlık sektöründe daha yaygın olduğu ve işçilerin ücret seviyelerinin büyük ölçüde asgari ücrete yakın seyrettiği ortaya konulmuştur. Taşeron işçilerinin, taşeron uygulamasının asıl nedeni olarak ucuz işçilik yaratmak, taşeron firmalara kaynak/para aktarmak ve sendikal haklardan mahrum bırakılmak olarak gördükleri belirtilmiştir. Ayrıca işçiler için kadroya geçiş, iş ve ücret güvencesi en önemli sorunlar olarak görülmektedir (Hak-İş, 2015: 109).

DİSK’in 2011 yılında yayınladığı “Taşeron ve Güvencesiz Çalışma” raporunda; gerek özel sektörde gerekse kurallı çalışmanın kalesi sayılan kamuda taşeronluk ve atipik istihdam biçimleri hızla yaygınlaştığı, başta eğitim ve sağlık sektörü olmak üzere, belediyelerden KİT’lere kadar pek çok alanda işçilerin en ağır şartlarda ve güvencesiz çalışma yaşamına dahil oldukları ifade edilmiştir (DİSK-AR, 2011).

Sağlık sektöründe çalışan taşeron işçilerinin çalışma koşullarını ve bu koşullar nedeniyle örgütlenmeye duyduğu ihtiyacı ve işyerlerinde örgütlenmelerinin nasıl engellendiğini ortaya koymayı amaçlayan bir araştırmanın neticesinde de; taşeron işçilerinin çalışma koşullarındaki sıkıntılarının güvencesizlik, düşük ücret, ağır iş yükü,

kadrolu işçiler tarafından dışlanma olduğu ve sendikalı olmak isteyenler işten çıkartılma korkusu duyulduğu belirtilmiştir. Sendika üyesi olan işçiler ise, üyeliklerinden kaynaklı iş yüklerinin arttırıldığını, sendikal eylemleri sırasında yönetim tarafından fişlendiklerini ve çalıştıkları servislerin değiştirildiğini ifade etmişlerdir. Bu uygulamalarla işçiler üzerinde psikolojik bir baskı kurularak örgütlenme haklarının engellendiği ortaya konmuştur (Taşkiran,2011).

Akdeniz Üniversitesi'nde taşeron sağlık işçilerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği durum tespitini amaçlayan bir başka çalışmada ise; taşeron işçiler, taşeron çalışmanın sağlığı olumsuz etkilediği ve kadrolu çalışmanın güvenceli olduğunu belirttikleri görülmüştür (İzgi ve Türkmen, 2012: 160).

## 2.TAŞERON KADIN İŞÇİLER VE SORUNLARI

Neoliberal politikaların etkisiyle niceliksel ve niteliksel olarak değişim gösteren istihdam yapısı, toplumsal cinsiyet ilişkileri boyutuyla da değişim geçirmektedir (Ulukan ve Yılmaz,2016). 1980'li yılların sonu ile küresel ekonomi üzerinde etkisi hissedilmeye başlanan esneklik, kadınların işgücüne ve istihdama katılımını arttıran temel faktörlerin başında gelmektedir. Ancak bu artışın, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de düzenli olmayan istihdam koşullarında, güvencesiz işlerde gerçekleştiği bilinmektedir. Özellikle ev içi cinsiyetçi iş bölümüyle ilişkili olarak, kadınların istihdamındaki artışın büyük oranda düşük ücretli ve vasıf gerektirmeyen ikincil işlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Düşük ücretli kadın emeğine olan talebi arttıran bu durum aynı zamanda işgücü piyasasının toplumsal cinsiyet yapısının değişmesi ve daha çok "kadın işi" olarak nitelendirilen esnek, güvencesiz ve vasıfsız

işlerin artması (Ulukan ve Yılmaz,2016: 89) sonuçlarını doğurmuştur.

Son yıllarda hızla artan ve temel bir çalışma biçimi haline gelen taşeron çalışma, kamu kurumlarında temizlik, yemek, sekreterlik, güvenlik ve teknik hizmetler gibi yardımcı hizmetlerin hemen tümünde yürütülmektedir. İşgücü piyasasında ikincil konuma sahip kadınlar, taşeronlaşma sorunundan doğrudan etkilenen kesimi oluşturmaktadır. Önemli bir bölümünü kadınların oluşturduğu taşeron işçilerin ağırlıklı olarak hizmet sektöründe çalıştığı görülmektedir.

Çoğunlukla kadrolu çalışmaya geçiş için bir ara kademe olarak kullanılan taşeron çalışmada, kadın işçilerin durumu çalıştığı işkoluna bağlı olarak değişmektedir. Ancak hangi işkolunda çalışırsa çalışsın değişmeyen ciddi sorun alanlarının olduğu bilinmektedir. Bunlar içinde ilk sırada temel haklardan mahrum kalma ve cinsiyetçi angarya işler gelmektedir.

Toplumsal cinsiyet algısının, taşeronlaşma ve eğreti istihdam sorununun önemli bir ayağını oluşturduğu sıklıkla işaret edilmektedir. Günümüzde hala cinsiyetçi bakış açısı, bazı sektörlerde ve sendikalardaki erkek egemen yapı, kadın istihdamı açısından belirleyici olmaktadır. Nitekim ücretlerin, iş güvencesinin ve gelecek garantisinin düşük olduğu ve taşeronlaşmanın yoğun olduğu temizlik, tekstil, ev-odaklı işler gibi alanlarda ağırlıklı olarak kadınların istihdam edildiği görülmektedir. Başka bir ifadeyle özellikle ev-merkezli veya tele çalışma olarak tanımlanan sektörlerde çalışanların çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır ve bu sektörlerde sigortasızlık başta olmak üzere güvencesizlik gibi sorunlar başlıca problem alanlarını oluşturmaktadır (Hak-İş,2015:

26-27). Öte yandan taşeron çalışma içinde kadınların, toplumsal cinsiyetçi bir yapı içerisinde duygusallık, itaatkarlık, yardımseverlik, pasiflik, saflık gibi kadınlara atfedilen özelliklerinin denetim malzemesi olarak kullanıldığı da ifade edilmektedir. Cinsiyete dayalı denetim aygıtları ile taşeron kadın işçiler çok boyutlu bir sömürüye maruz kalmaktadırlar (Yücesan, 2010: 45-46).

Türkiye’de sağlık sektörü başta olmak üzere kamuda taşeron işçi kadınların ağırlıkta olduğu bilinmektedir. Kamuda yaşanan dönüşüm, özelleştirmeler, kamuda dışarıdan hizmet alımının yaygınlaşması taşeron çalışmayı beraberinde getirmiş ve kadınlar için güvensiz, düşük ücretli, ağır çalışma koşulları gibi olumsuzluklara rağmen istihdam alanı açmıştır (Ulukan ve Yılmaz,2016).

### **3. KAMU SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN TAŞERON KADIN İŞÇİLERİN SORUNLARI ARAŞTIRMASI**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi**

Bu araştırma, kamuda çalışan kadın taşeron işçilerin yaşadığı sorunları ele almak ve politika yapıcılara önerilerde bulunmayı amaçlamaktadır. Çalışmada kadın taşeron işçilerin, taşeron işçi olarak çalışma nedenleri, ücret, çalışma süreleri, sosyal güvence durumları gibi çalışma hayatında yaşadıkları sorunlar, kadrolu olmanın/kadroya geçmenin faydaları ile ilgili görüşleri ve kadrolu çalışanlarla yaşadığı sorunlar incelenmektedir.

Bu amaçla araştırmada, Sakarya ilinde kamu sektöründe taşeron olarak çalışan 20 kadınla derinlemesine mülakat yapılmıştır. Araştırma da biçimsel mülakat tekniği kullanılmıştır.

### 3.2. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde ilk olarak araştırmaya katılan kamuda taşeron olarak çalışan kadınların genel özellikleri ortaya konmuştur. Daha sonra kamuda taşeron işçi olarak çalışma nedenleri, başka bir iş bulmaları halinde işten ayrılıp isteyip istemeyeceklerine yönelik düşünceleri, çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ele alınmıştır. Son olarak da kadrolu olmanın/kadroya geçmenin faydaları ile ilgili görüşleri ile kadrolu çalışanlarla yaşadığı sorunlar incelenmiştir.

#### 3.2.1. Araştırmaya Katılan Kadınların Genel Özellikleri

Tablo 1. Katılımcıların Genel Özellikleri

	Sayı	Yüzde
<b>Eğitim Durumu</b>		
İlkokul	7	35
Ortaokul	5	25
Lise	5	25
Üniversite	3	15
<b>Yaş</b>		
25-29	5	25
30-35	6	30
36-40	2	10
41 ve üstü	7	35
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	13	65
Bekar	6	30
Dul	1	5
<b>Çocuk Sayısı</b>		
Çocuğum yok	6	30
1	5	25
2	6	30
3	2	10
4	1	5
<b>Aylık Hane Geliri (TL)</b>		
2000-3000 TL	7	35
3001-4000 TL	5	25
4001-5000 TL	5	25
5001 TL ve üzeri	3	15

Kamuda taşeron olarak çalışan kadınların yaş tablosu incelendiğinde, %25'nin 25-29, %30'unun 30-35, %10'unun 36-40 ve %35'inin ise 41 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir. Görüldüğü üzere taşeron çalışma, orta yaşlı kadınların çalışma alanını oluşturmaktadır. Kadınlar hane gelirinin azalması ya da borçluluk gibi durumlarda çalışmaya başladıklarından taşeron şirket elemanı olarak çalışan kadınların yaşları orta yaş düzeyindedir.

Yapılan işin vasıf gerektirmemesi nedeniyle kamuda taşeron olarak çalışan kadınların eğitim seviyelerinin düşük olacağı açıktır. Görüşülen kadınların %60'ının lise altı mezunu olması bu durumu desteklemektedir. Ayrıca ilkokul mezunu grubunda yer alan kadınlardan bazıları kamuda taşeron olarak çalışmasının nedenlerinden birini de eğitim durumu olarak açıklamıştır.

Katılımcıların büyük çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir. Katılımcılardan 6'sı ise bekar olup hepsi üniversite mezunudur. Dul olan katılımcılar, eşlerinden kalan herhangi bir sosyal güvence olmaması, maddi yetersizlikler ve vasıfsız olmaları nedenleriyle taşeron işçi olarak çalışmaktadırlar.

Mülakat yapılan kadınların çoğunluğunun çekirdek ailelerde yaşadığı görülmektedir. Bunun nedeni ise gelir seviyelerinin düşük olması nedeniyle bakamayacaklarını düşünerek çok fazla çocuk sahibi olmamalarıdır.

Taşeron olarak çalışan kadınların aylık hane gelirlerine bakıldığında; çoğunluğun 2000-3000 TL arasında olduğu görülmektedir. Bunun nedeni ise çekirdek ailelerdir. %25'i ise 5001 TL ve üzeri toplam hane gelirine sahiptir. Bunun temel nedeni olarak da çocukların da çalışması gösterilebilir.



### 3.2.2.Kamuda Taşeron İşçi Olarak Çalışma Nedenleri

Kamuda taşeron işçi olarak çalışma nedenleri sorusuna; mülakat yapılan kadınların büyük çoğunluğu kamu sektörü olması cevabını verdikleri görülmüştür. Senelerdir çalışıp kadro bekleyen kadınlar “az da olsa kadro konusunda umutlu olduklarını ve bu yüzden işlerine katlandıklarını” belirtmişlerdir. Görüşülen kadınlar özel sektörde çalışma koşullarının daha zor olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca eğitimsiz olmaları nedeniyle başka bir işte çalışmalarının zor olması, kadınları kamuda taşeron olarak çalışmaya itmiştir. Kadınların genel kanısı bu tür işlerin vasıfsız kadınların işi olduğudur. Görüşülen kadınlar Türkiye şartlarında iş bulmayı bile nimet saymaktadırlar.

#### Konu ile ilgili bazı çarpıcı cevaplara bakıldığında;

*“ Yaşım 45 ilkokul mezunuyum bu yaşta başka iş bulamam, bulsam bile bundan ne farkı var. Özel sektörde çalışmam, burada bile sorunlar yaşıyorken orada sorunsuz gün olmazdı herhalde.”*

*“ Eşim ilk önce çalışmamı istemedi. İlk başlar gelirimiz yetersiz olduğu için mecburen çalışmaya başladım. Ama paramı kazandıkça amaçlarım değişti. En başta daha rahat yaşamaya başladık çocuklarım rahat etti. İstediklerini alabildim. Çocuklarımı okutuyorum. Onların geleceği için çalışıyorum. ”*

*“Özel sektör acımasız ve insanı sömürüyor o yüzden taşeronda olsa yine en iyisi kamu”.*

*“Beni buraya burada çalışan tanıdığım soktu. O zamanlar çok ihtiyacım vardı. Taşeron mu kamu mu diye de sormadım zaten. İlkokul mezunu olduğum içinde başka şansım yoktu”.*

*“Kısa yoldan devlet memuru olmak için bu işte çalışıyorum”.*

### **3.2.3. Başka Bir İş Bulmaları Halinde İşten Ayrılmak İsteyip İstemeyeceklerine Yönelik Düşünceleri**

Araştırmaya katılan kadınlar arasında başka bir iş bulmaları halinde işten ayrılmak isteyenlerin oranı bir hayli düşüktür. Özellikle eğitim düzeyi düşük kadınlar işlerinden ayrıldıklarında başka bir iş bulamayacaklarını düşündüklerinden kesinlikle ayrılmak istememektedirler. Çok az kişi daha iyi şartlarda iş bulurlarsa işten ayrılacaklarını belirtmiştir. Eğitimli kadınlar ise eğitim aldıkları alanla ilgili iş bulduklarında işlerini bırakabileceklerini ifade etmişlerdir.

Konu ile ilgili bazı çarpıcı cevaplara bakıldığında;

*“Bölümümle alakalı bir iş bulsam durmam tabi ki de. Ama onun haricinde ayrılmam”.*

*“Daha iyi şartlarda iş bulursam ayrılırım”.*

*“Ayrılmam. Çünkü ilkokul mezunuyum ve başka şansım yok. Bu yaşta buradan iyisini de bulamam açıkçası”.*

*“Esasen öğretmenim. Eğer atanırsam bu işten ayrılırım. Özel sektörde buradaki imkanları bulamam”.*

*“Yaptığım iş temizlik. Bunun öncesinde evlere temizliğe gidiyordum. Buradan çıksam yapacağım iş yine bu tarz bir iş eğitim durumum gereği daha iyi bir iş bulamayacağımdan mecburum”.*

*“Ayrılmam. Hazır kurulu düzenim var arkadaşlarım falan bunları bırakıp da bir daha yeni bir iş zor olur bu yaştan sonra”.*

*“Şimdi benim eğitimim olmadığı için buradan çıksam ne yapacağım, yani farklı bir şey yapamam ki, yine aynı işleri yapacağım, temizlik ya da hizmetli, burada hiç yoktan çalışma saatim belli, sigortam ödeniyor çok şükür, şurada emekliliğime de az kaldı”.*

### 3.2.4.Çalışma Hayatında Yaşadıkları Sorunlar İle İlgili Bulgular- Ücret

“Aldığınız ücreti, yaptığınız işin karşılığı olarak görüyor musunuz?” sorusuna verilen cevaplara bakıldığında; mülakata katılan eğitimsiz kadınların büyük çoğunluğunun aldıkları ücretten memnun oldukları ve yaptıkları işin karşılığı olarak gördükleri tespit edilmiştir. Çok az sayıda kadın aldıkları ücretin yaptıkları işin karşılığı olmadığını belirtmiştir. Eğitimli kadınların hemen hemen tamamına yakınının aldıkları ücretten memnun olmadıkları ve yaptıkları işin karşılığı olarak görmedikleri görülmüştür.

Konu ile ilgili bazı çarpıcı cevaplara bakıldığında;

*“Ben iki yıllık üniversite mezunuyum birlikte mezun olduğum çoğu arkadaşımın daha yüksek ücret alıyor görmüyorum desem o yüzden haksizlik yapmış olurum”.*

*“Aldığımız ücret yaptığımız işin karşılığı olduğunu düşünüyorum. Çünkü üniversite mezunu olan bazı arkadaşlar bile bizim aldığımız ücreti almakta zorlanıyorlar o yüzden memnunum”.*

*“Dışarıya göre iyi bir maaş alıyoruz ama bu işimizin karşılığı olup olmadığı tartışılır”.*

*“Yani öldürmese de güldürmüyor buna da şükür diyelim”.*

*“Aldığımız ücret güzel karşılık konusuna gelince kimse karşılığı olduğunu düşünmez herkesin yaptığı iş kendine ağır”.*

### **Çalışma Süreleri**

Mülakat yapılan taşeron kadın işçiler kamu sektöründe çalışmalarının en büyük avantajlarından biri olarak çalışma sürelerini göstermektedirler. Mülakat yapılan kadınların tamamının 8 saat çalıştıkları ve bu durumdan çok memnun oldukları tespit edilmiştir.

Konu ile ilgili bazı çarpıcı cevaplara bakıldığında;

*“8 saat çalışıyorum. Buradaki tek eşitlik çalışma saati o yüzden memnunum”.*

*“Memurlarla aynı çalışma saatlerimiz o yüzden sıkıntı olmuyor”.*

*“8 saat çalışıyorum. Kamu bu yönden gerçekten iyi”.*

*“Memur değiliz ama onlarla aynı saatlerde gelip gidiyoruz o yüzden memnunum”.*

*“8 saat çalışıyorum. Millet dışarlarda 12 saat falan çalışıyor muazzam”.*

### **İş Güvencesi**

Taşeron çalışma temelinde güvencesizliği içermektedir. Yapılan mülakatlarda da kadınların taşeron olarak çalıştığı kamu kurumunda hiçbir iş güvencelerinin olmadığı ve bu durumdan şikayetçi oldukları görülmektedir. Ancak aynı zamanda, mülakat yapılan kadınların “güvencesizlik” kavramından ilk anladıklarının, iş kazası ve meslek hastalığı riski olduğu da tespit edilmiştir. Dolayısıyla mülakata katılan kadınlar, güvencesizlik ile ilgili soruya

verdikleri cevaplarda işin tehlikesi ve riski ile ilgili de cevaplar vermişlerdir.

Konu ile ilgili bazı çarpıcı cevaplara bakıldığında;

*“İş güvencesine sahip olduğumu düşünmüyorum, o yüzden kadroya geçmek istiyorum”.*

*“Kadroya geçip iş güvencesine sahip olabilme şansı olduğu için kamuda çalışmayı tercih ettim”.*

*“İş ararken kamuda olsun, sonra kadroya geçirirler iş güvencemde olur diye düşündüm. Kadroya geçmediğim sürece iş güvencem olduğunu düşünmüyorum”.*

### **Sendikal Haklar**

Kamuda taşeron işçi olarak çalışan kadınlara sendika üyeliği ve hakları noktasında sorular yöneltilmiş, kadınların yarısından fazlasının sendikaya üye olmadıkları görülmüştür. Mülakata katılan kadınların büyük bir bölümünün sendikalaşma ile ilgili olumsuz bir algıya sahip oldukları ve sendikaların, haklarını koruma noktasında işe yaramayacaklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Üye olan kadınlar da sendikalara boşuna aidat ödediklerini sendikaların haklarını doğru dürüst koruyamadıklarını ifade etmişlerdir.

Konu ile ilgili bazı çarpıcı cevaplara bakıldığında;

*“Sendikaya üyeyim fakat henüz hiçbir faaliyetini görmedim. Aidat toplamaktan başka bir işe yaramıyorlar”.*

*“Sendikaya üyeyim. Bir işe yaramıyorlar. Üyelikten çıkmayı düşünüyorum zaten”.*

*“Sendikaya üyeyim. Ama hiçbir işe yaramıyor sadece para veriyorum”.*

*“Sendikaya üye değilim. Çok kere sendikalar aradı ama güvenmiyorum pek. Onlardan gelecek hayır Allahahtan gelsin”.*

*“Sendikaya üye değilim. Çünkü hep siyaset dönüyor. İnanmıyorum tabi ki danışıklı dövüş oluyor sadece görüntü var”.*

*“Hiçbir sendikaya üye değilim. Sendikalara üye olmaya korkuyoruz. Çoğu sendika amacının dışında. Eşim de izin vermiyor zaten”.*

*“Sendikaya üye değilim. Sendikalar hakkında pek iyi şeyler demiyorlar. Eşimde bu işlere bulaşma diyor zaten. Çevremde sendikaya üye olan insanlar var ama pek bir farkımı yok yani”.*

*“Sendikaya üye değilim. Sendikaları hep kötü belledik. Eylem yapmaktan başka bir şey yapmıyorlar. Adam akıllı hakkımızı savunacaklarından emin olsam hiç düşünmem”.*

### **Sosyal Haklar**

Sosyal haklar konusunda mülakata katılan kadınların düşüncelerinin olumlu olduğu görülmektedir. Mülakata katılan kadınların büyük çoğunluğu servis ve yemek gibi sosyal haklarının olmadığını ancak bu hizmetlerin ücretlerinin maaşlarına eklendiğini belirtmişlerdir. Bu durum kadınların büyük çoğunluğu için sorun teşkil etmemektedir. Hatta bu kadınlar hizmetlerin para olarak kendilerine verilmesinden memnundurlar. Ancak bazıları servis ve yemek gibi hakların para olarak değil de hizmet olarak verilmesini istemektedirler. Özellikle evleri işyerlerine uzak olan kadınlar servis olmasını talep etmektedirler.

Konu ile ilgili bazı çarpıcı cevaplara bakıldığında;

*“Servis ve yemek yok. Ama yol ve yemek parasını maaşımızla veriyorlar. Bazen de evden kendimiz getirip yiyoruz”.*

*“Yol yemek paramız yatıyor. Evime yakın olduğu için yürüyordum para cebime kalıyordu. Ama şimdi iki vasıtayla gelip gidiyorum hem yolda çok vakit kaybediyorum hem de bayan olarak sıkıntı yaşıyorum. En azından servis olsaydı dolmuşlarda sürünmezdik”.*

*“Yol yemek paramızı veriyorlar o konuda pek sıkıntım yok ama servis olsa daha iyi olur tabii”.*

*“Servis yemek yok parasını alıyoruz. Evden getirip yiyoruz daha güzel oluyor denebilir çünkü yemekler pek güzel değil”.*

*“Sosyal haklarımız yok. Ama ücretlerini ödüyorlar. Güzel bir şey sonuçta hiçte vermeyebilirlerdi”.*

*“Sosyal haklarımız yok ama ücretini ödüyorlar. Yemek sıkıntı olmuyor evde falan getiriyoruz ama servis olmaması sıkıntılı bir durum çünkü oturduğum yer iş yerime uzak bide yolda yoruluyorum”*

*“Servis ve yemek yok. Yol parası veriyorlar ama benim evim iş yerine çok uzak kadın olarak geliş gidişlerim sorun oluyor. Çok şükür sigortam da yatıyor zaten”.*

### **3.2.5. Kadrolu Olmanın/Kadroya Geçmenin Faydaları ile İlgili Görüşleri**

Özellikle son yıllarda taşeron çalışanlarının kadro meselesi çok tartışılmakta ve gündemde yer almaktadır. Araştırmaya katılan kadınların tamamı pek ümitleri olmasa da kadroya geçmeyi istemektedirler. Araştırmaya katılan taşeron kadınlara göre kadrolu olmanın faydası, ilk olarak iş güvencesinin olması, ikinci olarak ücretlerinin

yükselmesi, üçüncü olarak ise kadrolular karşısında ezilmelerinin engellenmesi olarak belirtilmiştir. Ayrıca yıllık izinlerin artması ve diğer sosyal haklarda da artış yaşanması da kadrolu olma, kadroya geçmenin faydaları arasında ifade edilmiştir.

Konu ile ilgili bazı çarpıcı cevaplara bakıldığında;

*"Faydası maaşım artar, kendimi daha güvende hissederim söz hakkım olur ve iş haklarım genişler güzel olur yani. En önemlisi de kadrolu kadrosuz ayrımı olmayacağı için ezilmem, gereken cevabı veririm."*

*"Daha çok hakkımız olacak, işimiz garanti olacak, maaşlar artacak, ezilmeyeceğiz."*

*"Emekli olmam daha garanti olur. Ruhsal olarak kendimi daha iyi hissederim maaşım artar."*

*"Arkanda devlet olur yetmez mi."*

*"Daha çok hakkımız olacak, işimiz garanti olacak, maaşlar artacak, ezilmeyeceğiz."*

### **3.2.6. Kadrolu Çalışanlarla Yaşadıkları Sorunları İle İlgili Görüşler**

Yapılan mülakatlar sonucu taşeron olarak çalışan kadınların en önemli problemlerinden birinin kadrolu çalışanlarla yaşanan sorunlar olduğu ortaya çıkmıştır.

Çalışanların ortak kanısı, kadrolu olarak çalışan kişilerin kendilerini beğenmiş tavırları ve hiçbir iş yapmamalarıdır. Hiçbir iş yapmadıkları gibi bir de onların işini de kendilerinin yaptığını dile getirmişlerdir. Buradan yola çıkarak taşeron sistemin eşitsizlikten yana bir sistem olduğu bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Mülakata katılan ka-



dınlarda taşeronluğu, "hak edenin hakkını alamadığı, çalışanın ezildiği, çalışmayanın ise baş üstünde tutulduğu" bir sistem olarak görmektedirler.

Konu ile ilgili bazı çarpıcı cevaplara bakıldığında;

*"Kadrolu arkadaşlar biraz havalı oluyorlar kendini beğenmişlik falan da bayağı var. Beni küçük görüp emir vermeye falan kalkınca ister istemez insan sinirleniyor ama bir şey diyemiyorsun onların işi garanti bir şey olsa bizi işten atacaklar."*

*"Haz etmiyorum fazla onlardan çünkü kendilerini bizden büyük görüyorlar ve bu da çok sinir bozucu oluyor he şu da var belki bizde kadrolu olsak bu şekilde davranırdık bilemiyorum."*

*"Kendilerini idari amir sanıyorlar ve bu insanın canını sıkıyor geçen biriyle çok ciddi anlamda tartışmamız oldu olayı idareye taşımadan kendi aramızda halettik".*

*"Çok bilmişlik yapmaları ve amirlik taslamaları dolayısıyla sıkıntı yaşıyorum."*

*"Hiçbir iş yapmıyorlar bütün işleri taşeron işçiler yapıyor, mesai saatlerini doldurup eve gidiyorlar."*

#### 4. SONUÇ

Küreselleşme süreciyle birlikte yaygınlık kazanan ve işgücü maliyetlerini düşürmek amacıyla ön plana çıkan bir istihdam biçimi olarak taşeronluk, Türkiye'de olduğu gibi birçok ülkede farklı biçimlerde uygulanmakta ve artık çalışma hayatının bir gerçeği olarak karşımızda durmaktadır. İşçinin haklarını kullandırmama

üzerine kurulu bir yapı sergileyen taşeron sistemi, güvencesiz ve korumasız yapısıyla çalışanlar açısından birçok sorun üretmektedir.

İşgücü piyasasında ikincil konuma sahip kadınlar, taşeronlaşma sorunundan doğrudan etkilenen kesimi oluşturmaktadır. Önemli bir bölümünü kadınların oluşturduğu taşeron işçilerin ağırlıklı olarak kamuda ve hizmet sektöründe çalıştığı görülmektedir. Kamu sektöründe taşeron işçi olarak çalışan kadınların sorunlarını tespit etmeyi amaçlayan bu çalışmanın neticesinde; mülakat yapılan kadınların kamu sektöründe kadrolu olma ihtimali sebebiyle kamu sektörünü tercih ettikleri, özel sektörü ve özel sektör şartlarını zor buldukları tespit edilmiştir. Mülakata katılan kadınların çok azı daha iyi şartlarda iş bulursa işten ayrılabilceğini belirtmekte, genel olarak iş değişikliği fikrine sıcak bakmamaktadırlar. Mülakat yapılan taşeron kadın işçilerin genel olarak ücretten memnuniyet duydukları görülmektedir. Bu memnuniyet içinde kadınların sahip oldukları eğitim seviyesinin düşük olması, Türkiye’de işsizlik sorununun ciddiyetinin farkında olma, kanaatkar davranma gibi nedenlerin de etkisi bulunmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek olan kadınlar ise aldıkları ücretin, yaptıkları işin karşılığı olmadığını düşünmektedirler.

Çalışma süresi açısından da kadınların genel olarak memnun oldukları görülmektedir. Hatta kamu kesiminde olmanın en avantajlı yönü olarak çalışma süresi gösterilmektedir. İş güvencesi açısından verilen cevaplar incelendiğinde; mülakata katılan kadın işçilerin, iş güvencesini aynı zamanda işin tehlikeli olup olmadığı şeklinde algıladıkları gerçeği ile karşılaşılmıştır. Buna göre soru, gerek işin tehlikesi ve riski gerekse kadro beklentisi üzerinden cevaplandırılmıştır. Kadınların bir kısmı iş kazası ve meslek hastalığı gibi risklere karşı korunmasız kaldıklarını ifade ederken, bir kısmı ise

kadroya geçtikleri zaman iş güvencesine ulaşacaklarına dair bir inanç taşıdıklarını belirtmişlerdir. Mülakat yapılan kadınlar için “kadrolu” olabilmek, iş güvencesine sahip olabilme anlamını taşımaktadır. Sendikal haklar açısından ise verilen cevaplar olumlu bir tablo sergilememektedir. Buna göre mülakat yapılan kadınların yarıdan fazlası sendikaya üye değildir. Ayrıca mülakat yapılan taşeron kadın işçilerin sendikalara yönelik olumlu bakış açısı taşımadıkları görülmektedir. Kanımızca, bu bakış açısında taşeron sorununun çözülememiş olması temel teşkil etmektedir. Öte yandan sosyal haklar konusunda da genel bir memnuniyet söz konusudur. Belirtmek gerekir ki mülakata katılan kadınlar için sosyal haklar denilince akla yemek, servis hizmeti geldiği tespit edilmiştir. Yemek ve servis gibi uygulamalar üzerinden verilen cevaplar değerlendirildiğinde mülakata katılan kadınlar, yemek ve servis giderinin “parasal” karşılığının verilmesine olumlu bakmaktadırlar. Ancak işyeri, ikametinden uzak olan kadınlar için servis önemli bir sorun olarak ifade edilmiş, gerek ulaşım masrafı gerekse yolda geçen zaman dikkate alındığında zorlandıklarını belirtmişlerdir. Mülakat yapılan kadınların hepsinin kadroya geçmek istediği tespit edilmiştir. Kadroya geçme isteği, iş güvencesi kazanmak, ücretlerin yükseleceğine dair beklenti ve kadrolu çalışanlar karşısında güçsüz konumdan kurtulma gibi üç temel nedende toplanmaktadır.

Gerek kamu sektörü gerekse özel sektör için önemli bir sorun olan taşeronlaşma, çalışma hayatının bir gerçeği olarak çözüm beklemektedir. Taşeronlaşma süreci ile birlikte yaygınlık kazanan geçici çalışma ile ilgili hak koruyucu düzenlemelerin yapılması önem arz etmektedir. Bu düzenlemelerin yapılmasında sendikaların etkin mücadelesi gerekmektedir. Sendikaların, güvencesiz olarak

çalıştırılan taşeron işçileri örgütlemeye yönelik politikalar geliştirmesi, bu kesimin taşeron sistem altında ezilmesinin, hak kayıplarına uğramasının önüne geçecektir. Bu durum sendikaların da üye kazanmak suretiyle güçlenmelerini sağlayacaktır. Özellikle kadınlar gibi işgücü piyasasında ikincil konumda görülen, öncelikli sorumluluğu ailesi, evi görülen işçiler için sendikal örgütlenmenin önemi yeterince bilinmemektedir. Taşeron kadın işçilerin, hangi sektörde çalışırlarsa çalışsınlar çalışma hayatına ilişkin haklarını bilmeleri, hak mücadelesi verebilmeleri için bilinçlendirilmeleri ve örgütlenmeleri önemlidir. Bu noktada sendikalara önemli görev düştüğü açıktır. Öte yandan daimi, güvenceli işlerin artması, teşvik edilmesi ve bunun yasal düzenlemelerle desteklenmesi de taşeron sisteminin önünü keserek, mağduriyetleri sona erdirecektir.

### KAYNAKÇA

- DİSK-AR (2011), Taşeron ve Güvencesiz Çalışma Raporu, [www.disk.org.tr](http://www.disk.org.tr), (Erişim Tarihi: 06.07.2015)
- Hak-İş. (2014) Taşeron İşçi Gerçeği Araştırması, Ankara.
- Hekimler, Alpay (2012), "Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki Yasal Çerçevesi", Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 1, Sayı 2
- İzgi, M. C. ve Türkmen, Öztürk H. (2012) "Akdeniz Üniversitesi'nde Taşeron Sağlık İşçilerinin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Durum Tespiti" Türkiye Halk Sağlığı Dergisi, 10(3), 160-173.
- Koç Yıldırım, (2001), Taşeronluk ve Fason Üretim, TÜRK-İŞ, Ankara.

Özveri, M. (2014). "Alt işveren Sermayenin Örgütlü İşgücüne Başkaldırısıdır", DİSK AR: 28-37.

Şafak, C. (2004), "4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron ( Alt İşveren) Meselesi, TBB Dergisi, Sayı 51, ss:111-132

Şakar, Müjdat (2010), "Taşeronlaşma" Olayı, Taşeronlaşma Sorununa Siyasi ve Akademik Bakış, Tes- İş Dosya, Ağustos Sayısı

Taşkıran, Gülçin (2011), "Sınıf Örgütlenmesinde Yeni Deneyimler", Çalışma ve Toplum, 2011/4

Ulukan, Ciğerci N. , D.Özmen Yılmaz (2016), " Kamu Sağlık Sektöründe Çalışan Taşeron Kadın İşçiler: Samsun ve Ordu İli Örneği", Çalışma ve Toplum, 2016/1

Yücesan-Özdemir, Gamze (2010), "Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma", Çalışma ve Toplum, 2010/4