

Yolsuzluk, Mobbing ve Taşeron İşçilik Bağlamında Türkiye’de İş Ahlakı Tartışmaları

Kübra Bilgin Tiryaki*

Kadim dönemlerden beri çeşitli meslek gruplarının benimsediği ahlak ilkeleri olmakla beraber, iş ahlakının devletin, akademinin ve iş dünyasının gündemine gelmesi 1970’li yıllara rastlar. İş ahlakının daha çok konuşulmaya ve tartışılmaya başlanmasında kuşkusuz iş dünyasında yaşanan krizlerin sebeplerini arama ve çözüm yolları geliştirme arayışı bulunmaktadır. Nitekim iş ahlakına dair çalışmaların ilk çıktığı yerlerden birisi olan Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) 1980 ve 1990’lı yıllarda yaşanan “Tasarruf ve Kredi Bunalımı” sonucunda pek çok şirket iflas etmiştir.

2001 yılında Enron’da ve 2003 yılında Siemens’te yaşanan rüşvet skandalı, ABD’de iş ahlakına ilişkin bunalımların devam ettiğini göstermiştir(Yardımlı, 2015). Keza, son olarak 2008 yılında ABD merkezli olarak ortaya çıkan ve dünyadaki pek çok ekonomiyi derinden etkileyen küresel finans bunalımını oluşturan bir neden olarak da; ABD finans sektöründeki “iş ahlakı” yoğun bir eleştiriye ve değerlendirilmeye tabi tutulmuştur.Çalışanların yahut üst düzey yöneticilerin zimmetlerine para ve mal geçirmeleri, haksız kazanç elde etmeleri ve rüşvet almaları, bununla birlikte ortaya çıkan yolsuzluklar, ABD’de şirketlerin iflas etmesinin ve ekonominin çıkmaza girmesinin altında yatan

en büyük neden olmuştur. Bu süreçte denetleyici firmaların görevlerini yerine getirmemeleri de yapılan yolsuzluklara göz yumulmasına sebep olmuş ve etik ihlallerin önünü açmıştır. Yaşanan bu olaylar iş etiğinin önemini ortaya çıkarmış ve etik merkezli işletmecilik anlayışı yaygınlık kazanmaya başlamıştır (Arslan-Berkman, 2009, s.55).

Dünyada gelişen bu yaklaşımlardan farklı olarak, Türkiye’de iş etiği tartışmalarının başlaması 1980’li yıllara rastlamaktadır. Bu yıllardan itibaren hem toplumsal hem de siyasi olarak önemli dönüşümlerden geçen Türkiye’de genel ahlaki kodların işletmeler düzeyinde belli oranlarda yetersiz kaldığı gözlenmiştir. Dünyanın farklı ülkelerinde yaşanan tecrübeler ise sağlam iş etiği yaklaşımlarının temellerinin atılması zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır.

İş etiği ve bununla bağlantılı olarak birçok alanda uyulması gereken etik yaklaşımlar, hem toplumun hem de ekonomik ve siyasi mekânın kendisini dayatmasıyla bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. İş etiği üzerine yapılan mevcut tartışmalara baktığımızda esasen hem mikro hem de makro düzlemde ele alınan problemler olduğunu görülmektedir. Yolsuzluk, sahtecilik, suiistimal ve rüşvet yaygın olarak

*Kübra Bilgin Tiryaki, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İslam Felsefesi Bölümü Doktora Öğrencisi
İLEM Blog, İLEM bünyesinde ve çevresinde gerçekleşen konferans, sempozyum ve benzeri ilmi faaliyetler ile kültürel etkinliklerin bir deneme, değerlendirme veya araştırma yazısı olarak yayınlanacağı mecra olarak faaliyet göstermektedir.

tartışılan temaların başında gelmektedir. Bunlara bağlı olarak “mobbing” (yıldırma) ve taşeron işçi çalıştırma da ayrı bir sorun olarak kendini göstermektedir. Çalışma içerisinde bu üç meseleye odaklanılmasının sebebi, gündemde yer alan tartışmaların ana hatlarıyla bu üç alan üzerinde ilerlemesidir.

Bu çalışmada Türkiye’de özel ve kamusal işletmeler planında yukarıdaki meselelerin hangi bağlamlarda ele alındığı tartışılacak ve ortaya konulan çözüm önerileri değerlendirilecektir.

Sahtecilik, Suiistimal ve Rüşvetin Kesişimi Olarak Yolsuzluk

İş ahlakından söz edildiği zaman ilk akla gelen konulardan birisi yolsuzluktur. Kapsamının son derece geniş olması nedeniyle hangi fiillerin yolsuzluk kavramı çerçevesinde ele alınacağı net olarak belirlenememektedir. Bu durum mevcut tartışmalarda ve meselenin çözümüne dair ele alınan yaklaşımlarda da görülmektedir. Yolsuzluğa dair tespit ve çözüm önerileri sosyal, ekonomi-politik, sistem sorunu ve sermaye birikimi açısından olmak üzere dört farklı yaklaşımla tartışılmaktadır.

Sosyolojik yaklaşıma göre kişinin içinde yaşadığı toplumun bağlı olduğu değer ve normlar aşındığında yolsuzluk ortaya çıkmaktadır. Ekonomi-politik yaklaşıma göre maksimum fayda elde etmek isteyen birey, buna ulaşabilmek için yolsuzluk yapmaktadır. Yolsuzluğu bir sistem sorunu olarak gören üçüncü yaklaşım ise, demokratik ve şeffaf bir yönetimle tüm sorunların üstesinden gelineceğini kabul etmektedir.

Yolsuzluğu sermaye birikimi açısından yorumlayan bir diğer yaklaşım ise sanayileşmenin yoğun olduğu zamanda kanunların yolsuzluğa uygun hâle getirildiğini kabul etmektedir (Kucur-Taşçı, 2010, s.97-98). Bu yaklaşımların her biri yolsuzluk sorununun bir veçhesinden tutmakta fakat bütünlüklü bir yaklaşımdan uzak görünmektedir. Yolsuzluğun aşılması ancak bütüncül bir ahlak yapılanması kaygısıyla mümkün olacaktır.

Yolsuzluğun aşılmasına yönelik yaklaşımlarda yukarıda olduğu gibi kaynak odaklı bakış açısı hâkimdir ve bu da meselenin oraya irca edilerek çözüleceği vehmini uyandırmaktadır. Halbuki sosyal ve siyasal olaylarda olduğu gibi yolsuzluk da çok boyutlu bir oluşumdur. Yolsuzlukla mücadele etmek amacıyla çalışmalar yürüten küresel bir sivil toplum kuruluşu olan Uluslararası Şeffaflık Örgütü’nün (Transparency International) Türkiye temsilcisi Uluslararası Şeffaflık Derneği tarafından yapılan “Türkiye’de Yolsuzluk: Neden, Nasıl, Nerede?” adlı kamuoyu araştırmasında yolsuzluğun nedenlerine dair verilen cevaplarda ilk sırayı dokunulmazlıklar ve yolsuzluğun cezasız kalması 10 üzerinden %8.14 almaktadır. Bunu takip eden oranlar ise siyaset-sermaye ilişkisi %7.97, ihale sistemleri %7.95 ve medya-sermaye ilişkisi %7.94’tür (Uluslararası Şeffaflık Derneği, 2015). Bu durum kamu yöneticileri içerisinde sadece hukuka uygunluğu değil aynı zamanda etik kodlara uyumu da denetleyebilecek etkin bir kurumun varlığını gerekli kılmaktadır. Siyaset-sermaye ilişkisi ise dikkatle incelenmesi ve denetim altına alınması gereken bir başka unsurdur. Türkiye’nin tüm bölgelerinde toplam 2000 kişi ile görüşülerek yapılan araştırmada

katılımcıların yüzde %67'si son iki yıl içerisinde yolsuzlukların arttığını; %54'ü ise gelecek iki yıl daha da artacağını düşündüklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcıların %55'i devletin yolsuzlukla mücadele çabalarını yetersiz bulmaktadır.

Yukarıda belirttiğimiz gibi Uluslararası Şeffaflık Derneği tarafından yapılan bu araştırmada kamu yönetimindeki yolsuzluk vurgusu ön plana çıkartılmış ve katılımcılar özel sektördeki yolsuzlukları özel şirketlerin devletle olan münasebetlerinde ortaya çıkan sonuçlar üzerinden değerlendirmişlerdir. Bu hususta öne çıkan başlıklar ise rüşvet, hediye ve kamu ihalelerinde yapılan usulsüzlüklere dairdir. Gündemdeki tartışmalarda görüldüğü üzere burada da algılar ve sorunlara ilişkin değerlendirmeler kanun merkezli gitmektedir. Kanunun üstünde olan ahlak ilkelerinin bu zeminde tartışma konusu yapılması dahi mümkün olmamaktadır. Nitekim Bülent Tarhan ve arkadaşlarının yaptığı araştırmada rüşvet, zimmet, irtikap, karaparanın aklanması, emniyeti suiistimal etme, içeriden öğrenenlerin ticareti (insidertrading) gibi yolsuzluklar cezai yaptırıma tabi olurken; rant kollama, lobicilik, oy ticareti, akraba kayırmacılığı (nepotizm), eşdost kayırmacılığı (kronizm), siyasi kayırmacılık (partizan/patronaj) gibi başlıklar etik kapsamında ele alınmıştır (Tarhan vd., 2006, s. 9-13). Bu etik ihlallere dair nasıl bir önleyici mekanizma geliştirileceğine dair herhangi bir faaliyet ise bulunmamaktadır.

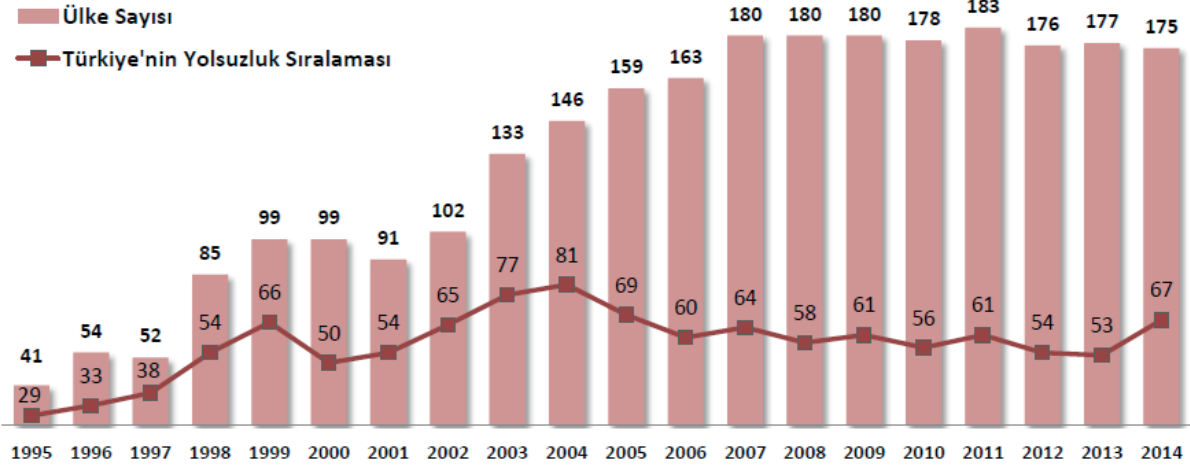
Uluslararası Şeffaflık Örgütü (Transparency International) tarafından yapılan Yolsuzluk Algı Endeksi'ne göre Türkiye, yolsuzluk endeksinde

tarihsel süreçte dalgalı bir seyir izlemektedir. 1995 yılından bu yana her yıl farklı sayıdaki ülkelerin katılımıyla yapılan araştırmada, en düşük 0; en yüksek 100 üzerinden puanlama yapılmaktadır. Sayının yükselmesi düşük oranda yolsuzluk algısına işaret ederken; sayının düşmesi yolsuzluk algısındaki artışı göstermektedir. Türkiye'nin 1995 yılından 2004 yılına kadar yolsuzluk sıralamasında son derece olumsuz bir resim ortaya koyduğu gözlemlenmektedir. Bu yıllar arasında kuruluşun gözlem altına aldığı ülke sayısına oranla Türkiye sıralamasının gerilerde olduğu görülmektedir. Fakat Türkiye'de 2002 yılında AB reform paketlerinin hayata geçirilmesi, daha şeffaf bir idari ve iktisadi süreç yönünde atılan adımlar yolsuzluğun önlenmesi adına olumlu gelişmeler olarak kaydedilmiştir.

2004 ve 2012 yılları arasında Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün gözlemlendiği ülke sayısı yükselmesine rağmen, Türkiye'nin yolsuzluk algısı sıralamasındaki yeri oran bazında ilerleme kaydetmiş ve ilk 3'te 1'lik paydaya girerek gelişmiş ülkelere yaklaşmıştır. Derneğin Türkiye temsilciliğinin başkanı E.Oya Özarslan'ın da belirttiği gibi bu resimde devletin halka hesap vermesine ilişkin Bilgi Edinme Kanunu, Başbakanlık Kamu Yönetimi Etik Kurulu'nun kurulması, BM Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi ve OECD Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi'nin imzalanması gibi özellikle AB sürecinde gündeme gelen reformlar etkili olmuştur (CNNTurk, 2015)

Fakat 2014 yılı Yolsuzluk Algı Endeksi sonuçlarına göre Türkiye, 175 ülke arasında puanı en çok düşen ülke olmuştur. Böylece Türkiye'nin yol-

Türkiye'nin Yolsuzluk Endeksindeki Sıralaması (1995-2014)



Grafik 1. Türkiye'nin Yolsuzluk Endeksinde Sıralaması (1995-2014)

suzluk endeksindeki yeri 2014 yılında 67. sıraya gerilemiş ve bu yıl 45'ten 50'ye düşerek son altı yılda almış olduğu ilerlemeyi sıfırlamıştır. Yolsuzluk endeksindeki gerileme siyasal iktidarın yolsuzlukla mücadeleye ilişkin tedbirlerini sıkılaştırması, yolsuzluk iddialarının üzerinde gidilmesi ve kamu kuruluşlarında şeffaflığın sağlanması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Yolsuzluk Algı Endeksi'nde de görüleceği gibi yolsuzluk kamu birimleri üzerinden ele alınmış ve algıya dair değerlendirmeler de bunun üzerinden şekillendirilmiştir. Dikkat çeken bir diğer nokta, yolsuzluğa karşı geliştirilen yaklaşımların AB politikalarının yönlendiriciliğinde ve konjoktürel olarak ortaya çıkmasıdır. Bu durum, başka alanlarda olduğu gibi toplumsal yapıda karşılık bulan, bireylerin içselleştirerek yaşadıkları gerçek bir etik bilincin oluşmasını önlemektedir. Yolsuzluğun daha çok kamusal alan öne çıkartılarak tartışılmasının sebebinin,

ihlalin yapıldığı alanın bütün bir toplumsal yapıyı etkilemesi ve küllü bir hak ihlaline sebebiyet vermesi ile bağlantılı olduğu söylenebilir. Fakat aynı durumun iktisadi yapılanmanın önemli ayağını oluşturan özel sektör ve sivil toplumun etkin olduğu tüm sahalarda geçerli olması vurgusunun önplana çıkartılması elzemdir.

Yolsuzluk üzerine yapılan akademik çalışmaların neredeyse tamamı 2000 yılı sonrasına tekabül etmekte ve bilhassa 2010 yılından günümüze yoğunlaşmaktadır. Kamu sektörü üzerine yapılan çalışmalar sağlık, emlak, finans ve bankacılık sektörlerine dair teorik ve uygulamaya yönelik ortaya çıkmıştır. Yolsuzluğun ele alındığı çalışmalar da ise finans alanında yapılanlar yoğunluktadır. Bu hususta şirketlerin hem kendi iç işleyişleri hem de piyasanın doğrudan belirleyici olmasının etkili olduğu söylenebilir.

Yolsuzluğun tüm türleri söz konusu olduğunda, bütün kamu kurumlarında etkin bir denetim mekanizmasının kurulması ihtiyacı, dikkate alınması gereken temel meseledir. Etik yaklaşımların genelinde görülen parçacılık, yolsuzluk tartışmalarında da görülmektedir. Çünkü mevcut tartışmaların büyük bir bölümü kamudaki yolsuzluklar üzerinden meseleyi ele alırken bütüncül bir perspektifi kaçırmakta ve geçici önerilerle sorunun çözümleneceği kanaatiyle hareket etmektedirler. Özel sektördeki şirketlerin yolsuzluğu önlemeye dönük aldığı kararlarda büyük oranda “kazanç” üzerinden hareket edilmekte; devlet planında ise AB uyum süreçleri ve bu ekseninde gelişen uluslararası piyasalara entegrasyon süreçleri doğrudan belirleyici olmaktadır. Teorisinde ve pratiğinde yerli olan gerçek bir karar alma mekanizması oluşturulmuş değildir. Kuşkusuz bu durumun, karar alıcıların ve ilgili alanda çalışan STK’ların yürütecekleri çözüm süreçleriyle dengeye kavuşacağı söylenebilir. Devlet, özel sektörde meydana gelebilecek yolsuzluk suçlarının engellenmesinde ön alıcı bir mekanizma olarak denetleyici olduğu gibi özel sektör ve üniversiteler gibi kurumlar da kamunun işleyişine dair etik denetimde bulunabilme hakkına sahip olmalıdır. Bürokratik devlet işleyişinde ihmal edilen, aksayan ve incelenmesi gereken boyutlar hususunda STK’lar toplumsal farkındalıkla sorumluluk üstlenmelidir.

Bir Psikolojik Şiddet Türü Olarak Mobbing

Mobbing, işyerinde veya herhangi bir kurumda çalışan bir kişinin, bir başka kişiye psikolojik

şiddette bulunması, baskı yapması, kuşatmaya alması, taciz etmesi, rahatsızlık ve sıkıntı vermesidir. Bu sorun özellikle hiyerarşik bir ilişkinin olduğu kurumlarda üstte olanın kendisinin altında olanı ezmesi anlamına gelen bir meslek hastalığı olarak görülmektedir (TBMM, 2011, s.3). Mobbing vakıalarına hem özel hem de kamu kurumlarında sıklıkla rastlanmaktadır. Fakat mobbing vakıalarının gitgide artarak gündeme gelmesi ve buna dair kurumlarda şikayet birimlerinin oluşturulması oldukça yenidir. Bu durum devlet kurumlarının mobbingin kapsamının belirlenmesi ve önlenmesine yönelik çalışmalar yürütmesini zorunlu kılmıştır. Türkiye’de resmî olarak mobbingin tanınması ilk defa işverenin çalışma ortamında psikolojik tacizi engellemesine yönelik “Borçlar Kanunu Tasarısı” ile gündeme gelmiştir. Daha sonra 2011 yılında TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (ÇSGB) tarafından bir rapor hazırlanmış; 2014 yılında ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından mobbing bilgilendirme rehberi kaleme alınmıştır. ÇSGB tarafından 2011 yılında hazırlanan İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi ile soruna çözüm önerileri geliştirilmesi amaçlanmıştır.

TBMM tarafından yapılan araştırmaya göre mobbingin en yaygın olduğu alan hizmet sektörüdür. Bilhassa sağlık sektörü ve üniversitelerde üst düzeye vardığı gözlenmektedir (TBMM, 2011, s. 4). Ortaya çıkan mobbing türleri farklı kapsamlarda değerlendirilebilir. Nitekim taciz kişinin bizzatı şahsına olabildiği gibi aynı zamanda onun yaptığı işe ve sosyal yalnızlaştırmaya dönük de olabilmektedir. Öte yandan fiziksel ve cinsel taciz de mobbingin başka bir boyutunu

oluşturmaktadır. Fiziksel ve cinsel tacize sık rastlanması sebebiyle mobbing konusunda kadınlar daha çok merkeze alınsa da diğer türlerde de en az bunlarda olduğu kadar şiddet unsurunun varlığı aşikardır. Tınaz ve Karatuna tarafından yapılan bir araştırmaya göre Bursa'da eğitim, sağlık ve güvenlik sektöründe yer alan 944 kişinin %55'inin mobbinge maruz kaldığı, %47'sinin ise psikolojik şiddet olayına şahit olduğu ifade edilmiştir. Aksaray-Yalova ve Esenköy eğitim merkezlerinde görev yapan 315 ilkökul öğretmeni- nin işyerinde mobbinge uğradığı ve İstanbul'da sağlık sektöründe görev yapan 505 hemşirenin %86'nın psikolojik şiddete maruz kaldığı görülmüştür (Tınaz-Karatuna, 2010, s.43-44). Bu durum şirket içi yönetimlerde mobbingin ciddi bir kriz olduğunu gösterdiği gibi aynı zamanda hizmet sektöründe çoklu bir sorun olduğuna da işaret etmektedir.

Yolsuzluk tartışmalarının neredeyse tamamının kamu kuruluşları yönetimi üzerinden yürümesinin aksine kamusal alandaki mobbing üzerinde durulmamaktadır. Bürokrasinin işleyişindeki katı hiyerarşik ilişkinin neden olduğu zorluklar da alandaki mobbing sorunlarının irdelenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu sebeple diğer alanlarda olduğu gibi kamu kurumlarının da resen mobbinge karşı geliştirilecek çözümleri dikkate alması gerekmektedir. Diğer iş ahlaki meselelerinden ayrışacak şekilde mobbingin hukuk içinde tanımlanmış ve cezai yaptırımlarının belirlenmiş olması bu işleyişi daha da kolaylaştıracaktır. Nitekim mobbing hukuki açıdan anayasanın ilgili maddeleri, Türk ceza kanunu, iş kanunu, borçlar kanunu ve Türk medeni ka-

nunu ile güvence altına alınmıştır. Bu da mobbinge maruz kalan ya da tanık olan kişilerin etik bir problem olan bu meselenin, hukuki sürecini başlatabilmelerini kolaylaştırmaktadır. Mobbing örneği aynı zamanda etik kodların ve meselelerin hukuki boyutla genele teşmil edilip sınırlarının çizilmesi durumunda topluma daha çok mal olabileceğinin iyi bir örneğidir. Billhassa iş etiği gibi insanların her anını ilgilendiren alanlarda bu şekilde etik ve hukuk ilişkisinin güçlü bir şekilde tesis edilmesi oldukça önemlidir. İş sektörünün yanısıra unvanlar üzerinden etkin bir hiyerarşik yapının mevcut olduğu üniversitelerde de mobbing sorununun yüksek düzeyde olduğu ifade edilmektedir.

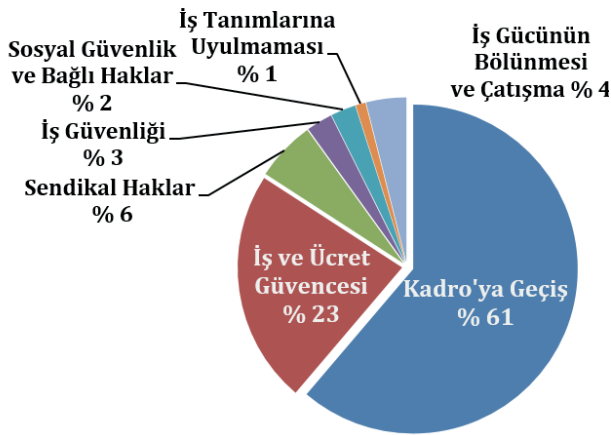
Üniversiteler bazında yaygın olarak mobbinge kurum içi yaptırım uygulayacak bir mekanizma bulunmamakla birlikte tekil örneklerle rastlanmaktadır. Nitekim Gazi Üniversitesi Rektörlüğü bünyesinde 2012 yılında kurulan mobbing birimi bunlardan birisidir. Üniversite içinde etik yaklaşımı yaygınlaştırmak ve akademik-idari personelin ve öğrencilerin psikolojik taciz yaşamalarını önlemek amaçlı oluşan bu girişim, diğer üniversitelere de örnek olacak düzeydedir.

Öte yandan iş ahlakı alanında farkındalık ve bilinç oluşturmaya çalışan STK'ların mobbing üzerinde durmamaları bir eksiklik olarak görülmektedir. Hâlbuki STK'lar, sivil bir alanda olan ve bünyelerinde birçok şirket ve işyerini bulunduran bir yapılanma olarak hukukun kuşatamadığı alanlarda dahi belirginlik tesis edebilir. Bunun yanında mobbinge karşı hassasiyet geliştirilmesini de sağlayabilirler. Hukuki olarak sınırları çi-

zilen ve üzerinde durulmaya çalışılan mobbing hususunda STK'ların daha duyarlı davranmaları gerekmektedir.

Emek Sömürüsü Olarak Taşeron İşçi Çalıştırma

Alt işveren olarak bilinen taşeron firmalar, bir sözleşme dâhilinde asıl işverenin kendilerine verdikleri işi yerine getiren işletmelerdir. Taşeron işçiler ise bu firmalarda süreli sözleşmelerle çalışan işçilerdir. Taşeron işçi çalıştırmak suretiyle işyeri ölçeği küçültülerek personel sayısının azaltılması yoluyla maliyetin en aza indirilmesi hedeflenmektedir. Emegün karşılığının verilmemesi nedeniyle birçok hukuki ve etik problemler doğuran bu sistemde taşeron işçiler sendika ve toplu sözleşme haklarından, süreli sözleşmeler nedeniyle kıdem tazminatından mahrum olmaktadır. Ayrıca iş güvencelerinin olmaması ve ücretlendirmenin adil yapılmaması gibi sorunlarla karşılaşmaktadırlar.



Grafik 2. Türkiye'de Taşeron İşçilerin Karşılaştığı En Önemli Sorun

Yukarıdaki grafikte de görüldüğü gibi taşeron işçilerin karşılaştığı en temel problem kadroya geçiş ve bununla bağlantılı olarak iş ve ücret güvencesidir. Kadrolu ve tanımlanmış bir konumda bulunamama, diğer haklardan ve özellikle de iş güvenliğinden mahrum olmayı beraberinde getirmektedir. Taşeron işçilerin kadro meselesini, iş güvenliği ve sosyal güvence gibi hususlardan çok daha önceye koyması yaşadıkları diğer problemleri kadrosuz çalışmaya bağladıklarını göstermektedir.

2014 yılında yaşanan ve 301 madencinin hayatını kaybettiği Soma maden faciası da taşeron işçi çalıştırmanın sorunlarını bütün boyutlarıyla gözler önüne sermiştir. Facianın ardından taşeron çalıştırma sistemini yeniden yapılandırmak için maden kanun tasarısına son şekli verilmiştir. Bu kanuna göre kamuda çalışan işçilerin kıdem tazminatları devlet tarafından ödenecek, kamuda hangi işlerin taşeron firmaya devredileceğine Bakanlar Kurulu karar verecektir. Ayrıca özel sektörde ve kamuda, taşeron işçinin güvenliğinden asıl işveren sorumlu olacak, sözleşmeler de en az üç yıllık olarak yapılacaktır (Hürriyet, 2015).

Taşeron işçi çalıştırma, 2015 yılında 7 Haziran ve 1 Kasım seçimleri öncesinde gündem oluşturan önemli konulardan bir tanesidir. Nitekim Haziran seçimlerinin ardından kamu ve özel sektördeki taşeron işçi çalıştırmaya yönelik düzenlemeler yapılmış fakat bu düzenlemeler hükümet kurulamaması sebebiyle icraata geçilememiştir. Bu bağlamda dönemin AK Parti Genel Başkanı Ahmet Davutoğlu 1 Kasım 2015 genel seçimine gidilirken, kamudaki taşeron işçilerin kadroya dâhil edileceğine dair vaatlerde bulunmuştur

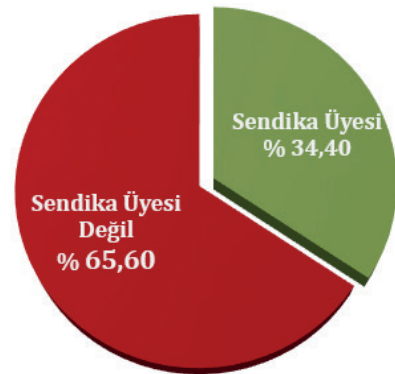
(NTV, 2015). Öte yandan 2016 yılında yapılan açıklamaya göre kamuda çalışan yaklaşık 720 bin taşeron işçisi bulunmaktadır (Akşam, 2016). 1 Kasım seçimlerinden sonra seçim vaatlerinin gerçekleştirilmesine yönelik çeşitli adımlar atılmıştır. Dönemin başbakanı Davutoğlu, Mart 2016'da seçimdeki taşeron vaatleri çerçevesinde kamu kurumlarında asli ve yardımcı işlerde çalışan tüm taşeron işçilerin herhangi bir ayırım yapılmadan kadroya alınacağına dair açıklama yapmış, fakat somut adımlar atılmamıştır (Habertürk, 2016). Mayıs 2016'da hükümet kabinesinin değişmesi ve Binali Yıldırım'ın başbakan olmasının ardından taşeron işçilere kadro tekrar gündeme alınmıştır. Haziran ve Temmuz 2016'da yapılan açıklamalara göre taşeron işçilerle ilgili son düzenlemeler Meclis'in yeni yasama dönemine başlamasının ardından ele alınması kararlaştırılmıştır. İlgili yasa 2016 yılı sonunda yürürlüğe girecek ve 2017 yılı başından itibaren geçerli olacaktır. Maliye Bakanı Naci Ağbal tarafından yapılan açıklamaya göre taşeron işçiler yeni ihdas edilecek olan "özel sözleşmeli personel" olarak istihdam edilecek. 1 Kasım'dan önce girip girmesine bakmaksızın tüm işçiler kadroya alınacak ve emeklilik sürelerinde herhangi bir farklılık bulunmayacaktır (Akşam, 2016). Taşeron işçilerin kadroya alınmasına ve durumlarının iyileştirilmesine dönük yapılan çalışmalar olumlu adımlar olarak görülmektedir. Fakat özel sektörde çalışan taşeron işçilerin durumlarına dair herhangi bir çalışma yapılmaması önemli bir eksiklik olarak önümüzde durmaktadır.

Nitekim hükümet tarafından gerçekleştirileceği vaat edilen düzenlemelerin ve kadro sözünün neredeyse tamamının kamu için geçerli olduğu görül-

mektedir. Bu durumun kamu sektörünün taşeron işçi çalıştırmada başı çekmesinden kaynaklanması muhtemeldir. Nitekim HAK-İŞ tarafından 2014 yılında yayımlanan Taşeron İşçisi Gerçeği başlıklı rapora göre, taşeron işçilerin %56'sı belediyeler ve onlara bağlı şirketlerde; %29.4'ü sağlık sektöründe, %14.5'i ise diğer sektörlerde çalışmaktadır (Yazıcı, 2014, s.11). Ancak dilin sadece kamu üzerinde şekillenmesi, özel sektör işçilerinin haklarını geri plana itmesi açısından sakıncalıdır.

Özel sektörle alakalı işaret edilen sorunların aşılmasında sendikalara da büyük görev düşmektedir. Sendikaların politikalarını üyeleriyle sınırlı tutmaları taşeron işçilerin ulaşımını zorlaştırmıştır. Nitekim taşeron işçiler sendikaların önemine inanmakla birlikte onların taşeron işçilerin sorunlarına yeterince eğilmediklerini düşünmektedirler (Yazıcı, 2014, s.35-36).

Güncel tartışmalar ve seçim ortamında da görüldüğü üzere taşeron işçi çalıştırma meselesi; sorunları ve getirilmeye çalışılan çözümleriyle tartışılmaya devam etmektedir. Devlet açısından; devam eden taşeron işçiliğinin şartlarının iyileştirilmesi söz konusuysen, bu işçilik türünün



Grafik 3. Türkiye'de Taşeron İşçilerin Sendika Üyeliği (2014)

topyekûn kaldırılması gerektiğini savunanlar da bulunmaktadır. Reel politikle hakkaniyetli bir işçi-işveren münasebetinin kurulması dengesi de burada ortaya çıkmaktadır. Eğer adil bir çalışma politikası oluşturulmak isteniyorsa emek-değer bağıntısı doğru olarak kurulmalıdır. Bu bağlamda taşeron işçilik eğer emeğin karşılığını vermeyi engelleyen unsurlar barındırıyorsa aşamalı olarak ortadan kaldırma yolları aranmalıdır. Kamu kurumlarının hem uygulayıcı olarak hem de yapılan yasalarla özel sektörde adil çalışma koşullarını teminat altına alması gerekmektedir. Sendikalar ve STK'lara düşen görev ise bu hususta sürekli gündem oluşturmak ve bürokrasinin işleyişini hızlandıracak vizyoner adımlar atmalarıdır

Sonuç ve Öneriler

İş ahlakı güncel önemini daima koruyacak olan uygulamalı ahlak alanlarından birisi olacaktır. Bu sebeple sürekli olarak tartışmalı konuların bulunması ve bunlara çözüm önerileri geliştirilmeye çalışılması kaçınılmazdır. Gerek yapılan tartışmalarda gerekse de iş etiğine dair çalışmalar yapan kurumların faaliyetlerinde parçacı, dönemin hâkim akım ve yaklaşımlarının yönlendirmesinde, uluslararası piyasa şartlarının güdümünde bir etik kod yaklaşımı olduğu gözlemlenmektedir. Oysa en çok da bu alanda toplumsal bilinçte yerleşik değerlere referansla meselelerin ele alınması gerekmektedir. İş ahlakı alanında ortaya çıkan sorunların aynı zamanda hukuki düzenleme içerisinde ele alınma zorunluluğu süratli ve "anı kurtaran" yaklaşımların geliştirilmesine neden olsa da bütün bir yapının bu yöntemle şekillenmesine müsaade edilmemelidir. Yapılan çalışmalarda görülen bir diğer

problem her kurumun büyük oranda kendi işleyişini merkeze alarak çalışmalarını yürütmesidir. Mesela akademik camia daha çok pratik alanda belli konulara odaklanırken güçlü bir teorik çerçeve kuramamaktadır. Bu durum sonuçlarla referans noktaları arasında uyumsuzluk doğurmaktadır. Aynı vakıa kamu ya da özel sektörde yapılan çalışmalar ile akademik faaliyetler arasındaki uyum sorununda da oraya çıkmaktadır. Bazı STK'ların bunu aşma yönünde iş dünyası ile akademik yapı arasında köprü olması daha nitelikli çalışmaların yapılmasına imkân tanıyacaktır.

Öte yandan yolsuzluk, mobbing ve taşeron işçi çalıştırma örneklerinde görüldüğü gibi iş etiğindeki bazı problemlerde bir taraf gereğinden fazla önplana çıkartılarak ele alınmakta, bu da sorunun tüm boyutlarıyla değerlendirilmesini önlemektedir. Ayrıca etik yaklaşımın sadece yapılan iş açısından ortaya konulması şahsiyeti bütünüyle kuşatan bir ahlaki donanımın oluşmasına fırsat vermemektedir. Bu durum, esasında, kurtulmak istenen etik dışılığın giderilmesini güçleştirmekte ve eylemlerde ikircikliği doğurmaktadır. Kamu, özel sektör ve STK'ları içine alan kapsamlı bir iş etiği vizyonu oluşturmak ancak bütüncül bir ahlak vurgusu ile mümkün olacaktır.

İş ahlakı alanında faaliyet gösteren kurumların en başında sivil toplum kuruluşları yer almaktadır. STK'ların kuruluş öykülerine ve kurucu isimlerine baktığımız zaman; piyasa ortamında yaşanan krizlere ortak çözüm üretme arayışının büyük şirketleri ve üretici firmaları biraraya

getirdiğini görmekteyiz. Bu dayanışma ve güncel sorunları çözüme kavuşturma zorunluluğu iş dünyasından teşebbüslerle kurulan STK'ların iş ahlaki faaliyetlerini daha canlı ve aktif kılmıştır. Böylelikle farklı düzeydeki etki alanlarıyla STK'lar, iş ahlaki tartışmalarında diğer iki kurumdan daha belirleyici olmaktadır. Fakat eğer bütünlüklü bir iş ahlakından bahsedilecekse kamu sektörü ve özel sektör ayrımı yapmaksızın sorunun temeline odaklanılarak kalıcı çözümler üretilmelidir.

Öneriler

İş ahlakına dair sorunların çözüme kavuşturulması için bütünlüklü ve kalıcı adımların atılması gerekmektedir. Yukarıdaki problem alanlarını da dikkate alarak söyleyecek olursak;

- Yolsuzluğun giderilmesi hususunda devlet yönetiminin daha etkin mücadele geliştirmesi gerekmektedir. Şeffaf bir yönetimin sağlanması hem etik davranışların teminini hem de etik ihlallerin zamanında tespit edilmesini kolaylaştıracaktır.

- Yolsuzluk meselesinin büyük oranda kamu sektörü merkeze alınarak değerlendirilmesi özel sektör ve STK'ların derinlikli bir biçimde incelenmesini engellemiştir. Bu bağlamda her kurumsal yapının yolsuzluk sorununu kendi özel bağlamında tespit etmesi ve çözüm üretmesi gerekmektedir. Aksi takdirde sadece kamusal alanda yolsuzluk olduğu vurgusunu önplana çıkarmak diğer kurumlardaki olası ihmellere sebebiyet verecektir.

- Önemli etik problemleri barındıran mobbing meselesine dair durum tespitinin yapılması ve etkin çözümler geliştirilmesinde devlet daha aktif olarak sorumluluk üstlenmelidir. STK'lar ise bu hususta gündem oluşturmali ve bütün yapısal organizasyonları kuşatacak bilince sahip olmalıdırlar.

- Bir emek sömürsü olarak teşekkül eden taşeron işçilik sorunu, hiçbir unsurunu dışarıda bırakmayacak şekilde ele alınmalıdır. Asli iş-yardımcı iş ayrımının oluşturacağı yeni sorunlara karşı hassas davranılmalı; çözüm sürecinde yeni ihlallerin ortaya çıkmasına fırsat verilmemelidir.

- Devlet yönetimi meseleyi sadece kamu sektörü üzerinden ele almamalı özel sektördeki taşeron işçi sorunlarını da içine alan çözümler getirmelidir.

- Sendikalar taşeron işçi sorunlarının çözümüne dair daha yapıcı ve aktif olmalı; taşeron işçiliğe dair politikalarını sadece üyeleriyle sınırlı tutmalıdırlar.

Kaynakça

Altuntaş, Ö. (2014, 3 Aralık). Türkiye Yolsuzluk Algı Endeksinde Neden Geriledi? http://www.bbc.com/turkce/haberler/2014/12/141203_yolsuzluk_algı_endeksi adresinden 1 Kasım 2015 tarihinde edinilmiştir.

Arslan, M. ve Berkman, Ü. (2009). Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi. İstanbul: TÜ-SİAD.

Başbakan Davutoğlu AK Parti’nin Seçim Vaatlerini Açıkladı. (2015, 4 Ekim). NTV: http://www.ntv.com.tr/turkiye/basbakan-davutoglu-ak-partinin-secim-vaatlerini-acikladi,zLYIOD_5o-02R6a5n5Cgu-w adresinden 1 Kasım 2015 tarihinde edinilmiştir.

İşte Başbakanın Onayını Alan Taşeron Yasası. (2014, 2 Haziran). <http://www.hurriyet.com.tr/iste-basbakanin-onayini-alan-taseron-yasasi-26534721> adresinden 1 Kasım 2015 tarihinde edinilmiştir.

İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. (2011, Nisan). Ankara: TBMM Basımevi.

Kamuda Çalışan Taşeron İşçilere Kadro Müjdesi! (2016, 22 Mart). <http://www.haberturk.com/ekonomi/is-yasam/haber/1213526-taseron-isciye-kadro-mujdesi> adresinden 1 Temmuz 2016 tarihinde edinilmiştir.

Kucur, F. ve Taşçı, F. (2010, Kasım). “Sonuçsalıcı” Yaklaşımın Ürünü Olarak “Yolsuzluk”un Anatomisi: Hangi İş Ahlakı? İş Ahlakı Dergisi, 3(2), 95-107.

Tarhan, R. B., Gençkaya, Ö. F., Ergül, E., Özsemerci, K. ve Özbaran, H. (2006). Bir Olgu Olarak Yolsuzluk: Nedenler, Etkiler ve Çözüm Önerileri. Ankara: TEPAV.

Taşerona Kadro Netleşti Mi? (2016, 12 Temmuz). <http://www.aksam.com.tr/ekonomi/taseron-isciler-icin-son-dakika-haberleri-taserona-kadro-netlesti-mi/haber-531874> adresinden 12 Temmuz 2016 tarihinde edinilmiştir.

Taşeron İşçilere Kadro İçin Çıkan Kanun 1 Yıl Ertelenmiş. (2015, 13 Ekim). <http://www.haberler.com/cikardigi-kanun-1-yil-ertelenmis-7771728-haber/> adresinden 1 Kasım 2015 tarihinde edinilmiştir.

Tınaz, P. ve Karatuna, İ. (2010). İşyerinde Psikolojik Taciz, Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma. Ankara: Ziraat Grup Matbaacılık A.Ş.

Türkiye’de Yolsuzluk Neden, Nasıl ve Nerede? Kamuoyu Araştırması Sonuçları. (2015, 27 Nisan). <http://www.seffalik.org/turkiyede-yolsuzluk-neden-nasil-ve-nerede-kamuoyu-arastirmasi-sonuclari/> adresinden 1 Kasım 2015 tarihinde edinilmiştir.

Yardımlı, A. (tarih yok). Küreselleşme ve İş Etiği. <http://www.teid.org/kuresellesme-ve-is-etigi/> adresinden 19 Ekim 2015 tarihinde edinilmiştir. Yazıcı, E. (2014). Taşeron İşçisi Gerçeği Araştırması: Kimlik/Tutum/Beklenti. Ankara: Hak-İş.