

TÜRKİYE'DE EMEĞİN KRİZİNİN BOYUTLARI

Oğuzhan BİLGİN*

Öz

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de emek bir krizle karşı karşıyadır. Dünyada yaygınlaşan eğreti istihdam modeliyle birlikte güvencesizlik, iş güvenliğinin sorunlu hale gelmesi, sendikasılaşma, işsizlik, taşeronlaşma, sınıf kimliğinin ve dayanışmasının zedelenmesi gibi eğilimler emek için tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de önemli sorunları oluşturmaktadır. Bu çalışma bu evrensel sorunların yanında Türkiye’ye özgü siyasal, kültürel ve ekonomik faktörlerin de eklenerek emeğin krizinin aldığı şekli ve boyutu analiz etmekte, taşeron işçilerinin kadro sorunu gibi güncel ve acil meseleleri de içerecek bir tartışma yapmaktadır. Siyasal, kültürel, ekonomik ve toplumsal dinamiklerin tamamının emeğin krizindeki rolleri anlaşılmalı çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Emek, sendikasılaşma, taşeron işçileri, işçi sınıfı, güvencesiz istihdam*

THE DIMENSIONS OF THE CRISIS OF LABOR IN TURKEY

Abstract

In common with many other countries, Turkey is encountering a labor crisis. Further, and again in common with other countries’ experiences, this crisis is a function of trends in job insecurity, problems of workplace health and safety, de-unionization, unemployment, subcontracting, and the degeneration of identity and solidarity that occurs because of precarious employment. This study investigates the unique political, cultural, and economic factors within Turkey that combine with global labor issues analyzes the shape and size of the Turkish labor crisis, and discusses the most critical, urgent issues including the status of subcontracting workers. The roles of social, cultural, economic, and political dynamics in the labor crisis are distilled and explored.

Keywords: *Labor, de-unionization, subcontracting workers, working class, precarious employment*

*Dr., Gazi Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü.

Sorumlu yazar/Corresponding author: Oğuzhan BİLGİN,
Gazi Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, 06500 Yenimahalle/Ankara-Türkiye
Telefon/Phone: +90-312-202-1000 **E-posta/E-mail:** bilgino@gmail.com

Geliş tarihi/Date of receipt: 4.06.2017 • **Kabul tarihi/Date of acceptance:** 13.06.2017

Atf/Citation: Bilgin, O. (2017). Türkiye’de emeğin krizinin boyutları. *Sosyoloji Konferansları - Istanbul Journal of Sociological Studies*, 56, 205-223. <https://doi.org/10.18368/iusoskon.328528>

EXTENDED ABSTRACT

Turkey is experiencing the crisis of labor seen in all the parts of the world. Job insecurity, health and safety problems at workplaces, de-unionization, unemployment, sub-contracting, and the degeneration of class identity and solidarity that develop with precarious employment, comprise the most important labor issues in Turkey, as in large parts of the world. This study investigates the unique political, cultural, and economic factors within Turkey that affect global labor issues; analyses the shape and size of the crisis of labor in Turkey; and discusses actual and urgent problems such as the status of sub-contracting workers. The study aims to explore the roles of all social, cultural, economic, and political dynamics in the crisis of labor in Turkey.

The crisis of labor includes many social, political, and economic aspects. The rise of neoliberalism has caused significant problems related to labor: for example, legislative enforcements upon labor rights and working conditions, the decentralization of labor processes, obstacles to unionization, precarious employment, declines in labor wages, and significant rises in levels of unemployment. In particular, neoliberal legislative enforcements have created procedural problems for the social security of workers and their right to unionization.

The Soma mining accident (2014) was a major shock to the Turkish public and attracted significant attention and criticism around labor issues. The first dimension of public criticism was related to workplace safety. The Soma mine case, where 301 workers were killed, revealed significant concerns about worker safety and regulation by the relevant governmental authorities. A second point of public focus was the use of sub-contracting workers. During the 1990s, sub-contracting workers in Turkey had been used in limited cases; however, more recently, the number of sub-contracting workers has increased dramatically. Low wages, temporary contracts, and the bypassing of legal limitations to unionization have caused this major growth in sub-contracting. Even though soon after the Soma mining accident, the Turkish government promised to eliminate the use of sub-contracted labor, sub-contracting workers still comprise an important segment of labor in Turkey. While the government has made some reforms to the status of sub-contracting workers by creating a new categorization, this will not

improve the conditions of sub-contracting workers. Instead, it will allow these problems to be reproduced in different ways.

In recent decades, it has been argued that the working-class influence on politics has weakened. Left parties (socialist, social democrat or labor parties) began to lose their electoral power; furthermore, in order to recover this loss, left parties have attempted to sway various social groups beyond the working class. In Turkey, the relationship between the working class and left political parties is more problematic than elsewhere. Political parties who identify itself as ‘left’ gain their electoral support mostly from the middle and upper classes. This leads to problems of political representation and attachment of the working class in the political sphere and difficulties around addressing labor issues.

One of the important causes for the split between the working class and left political parties is ideological. Marxist movements in Turkey have weak social and cultural connections to the Turkish working class. A major difference between the two groups is religion. In Turkey, workers and lower classes in general tend to have strong religious convictions. However, Marxists in Turkey have for decades repeated the maxim that “religion is the opium of masses” and have never been sympathetic toward religious people. As a result, workers’ levels of religious commitments remain relatively high. This ideological problem has been transferred to left politics and has transformed into a kind of Islamophobia in recent Turkish political history.

Another important dimension of the crises of labor in Turkey is the subordinated state of labor in cultural life. The cultural hegemony in Turkey is dominated by the Westernized upper classes who have not allowed the working class a role in literary, artistic or media production. Furthermore, academics, newspaper columns, and TV debates all give very insufficient attention to labor issues. This lack of media attention is responsible for the public’s lack of awareness of labor issues. The Soma incident was thus a turning point in public awareness.

The primary reason why labor issues have minimal public and political influence may be the weakness of unions and processes of unionization. Not only have unionization rates experienced regular declines, but the importance of the unions for unionized workers has also decreased. Both the

de-unionization policies brought through neoliberal influence and failures to manage active and influential social movements have led to the current weakness of labor unions.

As summarized above, with reference to multiple social, political, and economic factors, this work explores the many different dimensions of labor issues in Turkey.

Giriş

Bugün bütün dünyada artan işsizlik oranları, güvencesizlik, istikrarsız ve hızlı iş değiştirme, iş güvenliği sorunları ve iş kazaları, düşük ücretler, sendikasızlaşma ve taşeronlaşma gibi sorunlarla emek büyük bir kriz içindedir. Türkiye de bu krizden nasibini almış, emek ile ilgili bütün dünyada görülen problemlere bazı alanlarda Türkiye'ye özgü problemler de eklenmiştir. Türkiye'de emeğin krizini ele alabilmek için yalnızca bir boyuta odaklanmak, bu sorunların birçoğu sadece Türkiye'de varmış gibi davranmak, sadece iktisadi krizlerle veya politik iktidarların değişimiyle açıklamaya çalışmak büyük resmi görmemize engel olur. Bunun yanında Türkiye'ye özgü toplumsal, ekonomik ve politik dinamikleri de göz ardı etmemek gerekir. Bunun için emeğin krizinin üst üste çakışan birçok ekonomik, politik ve toplumsal krizler bütünü olduğunu tespit etmek yerinde olacaktır.

Türkiye'de emek, işçi sınıfı ve sendikal hareketler gibi konuları ele alanların büyük bir bölümünün bazı genel geçer Marksist kalıplarla meseleye yaklaşımı genel itibariyle bu tartışmalarda birbirine benzer iddia ve indirgemeci çıkarımların tekrarlanmasından oluşmuş bir literatürü karşımıza çıkarmıştır. Bu nedenle bu çalışmada Türkiye'de emek sorunlarının çeşitli boyutları bütün dünyadaki genel eğilimler dikkate alınarak tartışılmaya çalışılmış, hem bu genel eğilimlerin hem de Türkiye'ye özgü dinamiklerin çakıştığı sorun alanları ele alınmıştır.

1. Dünyada Emeğin Yapısal Krizi

Emek, işçi sınıfı, işçi hareketleri ve sendikalar 1950'lerle birlikte tüm dünyada altın çağlarını yaşamaya başlamışlardır. 1929 krizinin aşılmasında, Keynesyen iktisat politikaları piyasadaki talebi canlandırmak için tam istihdam politikası takip etmeyi ve ücretlilerin haklarında iyileştirmelere gitmeyi öngörmüştü. Bu çerçevede işsizlik mümkün olduğu kadar minimize edilmiş, çalışanların ücretleri arttırılmış, başta işçiler olmak üzere tüm çalışanların sosyal haklarının geliştirilmesi açısından görece bir refah dönemi başlamıştı. Benzer bir dönem Türkiye'de özellikle 1960-1980 arasında yaşanmış, sendikaların üye sayısı, çalışanların hakları ve reel ücretleri açısından bir kıyaslama yapıldığında 1980 sonrasına göre çok ileri bir seviyeye ulaşılmıştı (OECD, 2015, s. 19).

1980 sonrasında ise durum tam tersine dönmüştür. Bu dönemden sonra değişen üretim tarzı ve iş örgütlenmesi, tam istihdam politikasının terk edilmesi ve onun sonucunda oluşan yüksek işsizlik oranları, neoliberalizmin ideolojik ve siyasal hegemonyası, özelleştirmeler, esnekleşme, sanayi sektöründen hizmet sektörüne kayış, sermayenin uluslararasılaşması karşısında emegın zayıflaması, işçi sınıfının heterojenleşmesi, eğreti istihdam, taşeronlaşma, sendikasılaşma ve bunun gibi onlarca değişim eğilimi emeğe, işçi hareketlerine büyük bir darbe indirmiştir.

Özelikle esnekleşme, dışarıdan hizmet satın alma ve taşeronlaşma ile birlikte üretimin ve hizmetlerin parçalanması işçi sınıfı kimliğinin oluşumuna zarar vermiş, çalışanların sosyal haklarını kullanmalarına zarar uğratmıştır. Amerika merkezli bir firmanın üretiminin bir kısmı Çin’de diğer kısımlar Filipinler ve Vietnam’da, çağrı merkezi Hindistan’da, yönetim ofisleri Amerika’da olabilmektedir. Mesela ünlü spor giyimi Nike kendini imalatçı olarak değil, araştırma-geliştirme ve pazarlama firması olarak tanımlarken, imalat kısmını parçalayarak işçilerle ilgili ücret ve sosyal güvenlik yükümlülüklerini taşeron firmalara havale etmektedir. Aynı şekilde dünyaca büyük araba üreticisi Toyota üretim, hizmet satın alımı, pazarlama, araştırma-geliştirme, insan kaynakları vb. birçok departmanı şirket organizasyonu olarak parçalamış bir şekilde örgütlenmiştir ve çoğu dışarıdan hizmet satın alımı ve taşeron üretim yapan firmalar olmak üzere 36.000 şirketle iş yapmaktadır (Gallin, 2001, s. 534). Bu parçalanmış iş organizasyonu, taşeronlaşma ve eğreti istihdam modelleri hem güvencesizliği, hem sendikasılaşmayı, hem ücretlerdeki düşüklüğü hem iş güvenliği sorunlarını, hem de çalışma hayatındaki istikrar, hızlı iş değiştirmeleri beraberinde getirmekte, 1970’lerin sonlarından itibaren öncesine göre geriletilmiş işçi hakları tablosu karşımıza çıkarmaktadır.

Bugün bütün dünyada, özelde sendikaların, genelde işçi sınıfının büyük bir krizde olduğu konuşulmakta, “Elveda Proleterya” tezleri ortaya atılmakta, sendikaların sonunun geldiği tartışmaları yapılmaktadır (Gorz, 1986, s. 21). Bu tartışmaların bir kısmı ideolojik bir söylem (discourse) muhtevasını barındırsa da sendikaların ve işçi hareketlerinin eskisine göre çok daha zayıf olduğunu teşhis etmek zor değil. Bunlar içinde en dikkat çekenlerin başında sendikalaşma oranlarındaki büyük düşüş gelmektedir. Mesela 1970’lerde İngiltere’de %55 olan sendikalaşma oranı %25’e, Almanya’da %34,9’dan %18’e. Fransa’da ise %22’den %7’ye, ABD’de %25’ten %11’e gerilemiştir (OECD, 2014). Yalnızca niceliksel olarak değil niteliksel olarak da sendikalar

büyük güç kaybetmiştir. Mesela 1974 yılında İngiliz Kömür Madencileri Sendikası Muhafazakâr Parti hükümetini devirebilmiş fakat bundan on yıl kadar sonra, 1985'te bu kez muhafazakâr Margaret Thatcher hükümeti aynı madencilerin grevini kırmıştır (BBC, 2013).

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) Genel Sekreteri'nin 2017 yılında açıkladığı dünya raporuna göre hemen hemen tüm dünyada çalışanların aleyhine bir gidiş söz konusudur. Finlandiya, İngiltere gibi demokrasilerde bile işçiler ve aileleri için gidişatın alarm verdiğini eklemektedir (ITUC, 2017, s. 4). 30 yıldan bu yana tüm dünyadaki işçi haklarının durumu ile alakalı rapor hazırlayan konfederasyonun 2017 raporunda Ortadoğu ve Kuzey Afrika bölgesi işçi hakları açısından uzun süredir en kötü bölge seçilirken, her zaman listenin tepesinde olan Avrupa'daki gerilemeye vurgu yapılmaktadır. Özellikle de mültecilerin çalışma hakkının bile mahrum tutulmaya çalışılması, zor verilen çalışma izni prosedürü kabul edilemez bulunmaktadır (ITUC, 2017).

Son yıllarda özellikle Avrupa'da ve Kuzey Amerika'da geleneksel olarak güçlü olan sendikal dayanışmanın ve sınıf kimliğinin zayıfladığı, işçi sınıfının geçmişten gelen sol siyasetle ilişkisinin büyük problemlerle karşı karşıya olduğu görülmektedir. Sosyalist veya sosyal demokrat partilerle sendikaların kurumsal düzeyde organik ilişkilerinin olduğu, bazı ülkelerde bizzat parti yönetimini sendikaların belirlediği bir işçi sınıfı geleneğinden gelen bu toplumlarda bugün güvencesizlik, eğreti istihdam, taşeronlaşma, sendikasızlaşma gibi eğilimlerin yanına yüksek oranlarda artan işsizliğin de eklenmesi yeni bir durum ortaya çıkarmıştır. Bu yeni durum işlerini kaybetme korkusu veya işlerini kaptırmanın verdiği hınç ve öfkeyle işçilerin ve işsizlerin büyük oranda yabancı düşmanlığı ve göçmen karşıtlığı gibi savrulmalar yaşadıkları, bunun da İslam karşıtlığı, Türk karşıtlığı ve aşırı sağın yükselmesine sebep olduğu görülmektedir. Bu özellikle de Batı dünyasında emeğin içinde bulunduğu sorunlu durumu daha da karmaşık bir hale getirmekte, tartışmayı emek, adalet ve haklar düzleminden din ve ırk gibi bir düzleme çekmektedir.

2. Türkiye'de Emeğin Yapısal Krizi

Emek aleyhindeki değişim eğilimleri aşağı yukarı tüm dünyada aynı zamanlarda başlamış, Türkiye'deki etkisi 24 Ocak 1980 kararları ve 12 Eylül

darbesiyle daha çok hissedilmiştir. Nitekim Türkiye’de sendikasızlaşmanın, reel ücretlerdeki düşüşün, güvencesizliğin artışa geçtiği zaman da 1980 sonrasında denk düşmektedir. Sendikalaşma oranının Türkiye’de %20’den %7’ye düşmüş bulunması da bunu destekleyici bir veridir (OECD, 2014, s. 34).

Türkiye’de emegın en önemli yapısal sorunlarının başında işsizlik gelmektedir. İşsizlik sorunu deyince birçok kişi sorunun ‘işsizlerin iş bulma derdi’nden ibaret olduğuna dair bir algıya sahip olmaktadır. Lakin meselenin çalışanlar ve işçi hareketleri ile ilgili yapısal boyutu günümüz işçi haklarının geliştirilmesi konusunda can alıcı önemdedir. Marx’ın ‘yedek sanayi ordusu’ (reserve army) kavramıyla bahsettiği işsizler ordusu, yalnızca işsizler açısından değil, iş sahibi olan veya olmayan tüm işçiler arasında bir rekabet yaratarak mevcut çalışanları işverenler açısından kolayca vazgeçilebilir bir konuma sokmakta, işçilerin bütün pazarlık gücünü kırmaktadır. Yapısal olarak yüksek oranda bir işsizliğin olduğu bir emek piyasasında emegın, işçilerin, sendikaların tüm pazarlık ve mücadele gücünün kırıldığı, işsiz kalma korkusunun işçileri zayıf düşürdüğü tartışılmaz bir gerçektir.

Türkiye gibi geç sanayileşmiş bir ülkede kırdan kente göçün ve kentsel nüfusun zirve yaptığı dönemin Post-Fordizm olarak bilinen esnek istihdam modelinin hâkim olduğu bir üretim tarzına denk gelmesi Türkiye açısından sorunu özellikle de işsizlik bakımından daha çetrefilli bir noktaya getirmiştir.

Üretim tarzının esnekleşme temelinde yeniden örgütlenmesi, sanayi sektöründen hizmet sektörüne olan kayış, üretimin taşeronlaşma, eve iş verme, hizmet satın alma gibi yollarla parçalanması üretimi yapan işçilerin aynı zaman ve mekânda birliktelik hislerini, dolayısıyla da dayanışma ruhunu zayıflatmış, bu da kolektif bir işçi hareketinin önünde engel haline gelmiştir. Bunların dışında özelleştirme politikaları kamu sektöründe istihdam edilen işçilerin güvencelerini, sendikalara karşı olan nispi hoşgörüyü özel sektörün rekabete ve sendika karşıtı tavrına bıraktığı için sendikalaşma önündeki bir başka engel olmuştur. Artan sendikasızlaşma oranları da bu durumu ortaya koymaktadır. Yalnızca sendikalaşmanın niceliksel olarak düşüşü değil, sendikacılığın kendisi de ileri seviyede bir etkisizleşme ve itibar kaybı sürecinin içinde bulunmaktadır.

2.1. Türk İşçi Sınıfının Önündeki En Acil Sorun: Taşeronlaşma

Hem dünyada hem de Türkiye’de işçilerin önündeki yapısallaşma eğilimi gösteren sorunlarından bir tanesi ve belki de son yıllarda en güncel ve can alıcı olanı taşeronlaşmadır. Üretimin mekânsal ve zamansal parçalanmasının haricinde, aynı işyerinde yan yana çalışan işçiler arasında bile bir heterojenliğe, kadro ve statü ayırımına adaletsizliğine rastlamak taşeronlaşmayla birlikte mümkün hale gelmiştir. Taşeronlaşma teorik olarak bir işyerinde uzmanlık gerektiren ve işverenin asıl alanının dışında kalan iş ve hizmetlerin dışarıdan üçüncü kişi ya da firmalarla anlaşılabilir olarak satın alınmasıdır. 20. yüzyılın önemli bir bölümünde var olan taşeronlaşma olgusu, iş hayatında hiçbir zaman 1980 sonrası kadar dünyada yaygınlaşmamıştır.

Türkiye’de uzun yıllardır var olmasına rağmen taşeronlaşma gerçeği ancak 2014’teki Soma Faciası sonrasında gündeme gelmiş ve facianın büyüklüğü ve dehşeti sonrası oluşan toplumsal infial özellikle devlet üzerinde büyük bir baskıya sebep olmuştur. Çalışma koşullarının ağırlığı, iş güvenliğine dair sorunlar, güvencesizlik ve sendikasızlık taşeron işçilerinin kaderi haline gelmiş, Soma Faciası bu sorunların kamuoyu tarafından güçlü bir şekilde fark edilmesine yol açmıştır.

Türkiye’de taşeronlaşmaya yönelik ilk hukukî düzenleme 1936 senesinde çıkan 3008 sayılı ilk İş Yasası ile gelmiştir ve taşeronlaşmanın 70’lerin sonunda ortaya çıkan neoliberalizmden daha uzun bir geçmişe sahip olduğunu gösterir (Canbolat, 2010, s. 23). Burada ‘aracı’ kişilerin işe aldığı insanlardan asıl işverenler sorumlu tutulmuştur. Bu aslında taşeronlaşmanın tarihini neoliberalizmle başlatan önemli sayıda çalışmayı da boşa çıkaran bir durum olmuştur. Türkiye’de 2003’te İş Kanunu’nda yapılan ve asıl işlerde de ancak teknolojik uzmanlık gerektiren alanlarda taşeronlaşmaya izin veren değişiklikten itibaren taşeronlaşma oranında çok ciddi artışlar yaşanmıştır. Türkiye’de resmi rakamlara göre 1,5 milyon alt-işveren işçisi bulunmaktadır. Sayı 2004’te 181 bindir (ÇSGB, 2015).

İşte bu yasal değişiklik ve onun sonrasında baş gösteren yaygın taşeronlaşmanın özellikle de o yıllarda hem dünyayı hem de Türkiye’yi etkisi altına almış neoliberalizmle ilgili olduğu söylenebilir. Yani 2003 öncesinde istisnai olan ve yine teoride sadece işin teknolojik uzmanlaşma

gerektiren tali kısmında kısıtlı kalması gereken bir çalışma biçimi genele yayılmış, birçok işyerinde asıl iş – taşeron iş ayrımı ortada kalmış, taşeron işçileri de asıl işlerde çalıştırılmıştır.

2010 yılında Sakarya Vagon Fabrikası’nda yürüttüğümüz “Türkiye’de Sendikal Bilincin ve İşçi Kimliğinin Oluşumu” başlıklı 50’si kadrolu, 50’si de taşeron işçisi olmak üzere toplam 100 kişi ile yaptığımız saha araştırmasında aynı mekânda, aynı zamanda aynı işi yapan işçiler arasında kadrolu – taşeron hiyerarşisinin bulunduğu, kadroluların taşeron işçilerinin amiri konumundaymış gibi onlara talimat verdiği, kendi işlerini de İş Kanunu’na da aykırı bir şekilde taşeron işçilerine yaptırdıkları, taşeron işçilerinin sendikal işçilere oranla daha fazla çalıştırıldıkları tespit edilmiştir (Bilgin, 2010, s. 105-120). Yani sadece uzmanlık gerektiren tali işlerde değil, asıl işlerde de taşeron işçilerine görev verildiği gözlemlenmiştir. Meselenin daha da vahim boyutu yan yana çalışan, aynı işi aynı mekânda ve aynı zamanda yapan kadrolu, sendikal işçiler ile taşeron işçileri arasında iki-üç katlık ücret uçurumudur (Bilgin, 2010, s. 112-114).

Eşit yurttaşlar topluluğu olarak tanımlanan modern ulus-devletlerin sağlaması gereken eşitlik alanlarından birisi de bütün uluslararası iş sözleşmelerinde ve çalışma hayatının genel ilkesine uygun olarak “eşit işe eşit ücret” ilkesidir. Taşeron işçiliğinin varlığı tam da bu ilkenin ihlalidir. “Eşit işe eşit ücret” çalışanlar için bir hak, işveren olan devlet için de bir görevdir. Taşeron işçiliği, kısaca tanımlamak gerekirse, haksızlığın, eşitsizliğin, suiistimal ve sömürünün kural haline getirilmiş halidir.

Devletin görevini yerine getirmesi ise bir lütuf değil, devletin hak sahiplerine hakkını iade etmesidir. İşçi sınıfının heterojenleşmesine verilebilecek en güzel örneklerden birisi de bu durumdur. Taşeronlaşmanın giderek daha da yaygınlaştığı düşünüldüğünde, sendikaların ve emegın üzerinde daha uzun süre kara bulutlar dolaşacağına benzemektedir.

Taşeronlaşma olgusu sembolik ve statüsel bir hiyerarşiye ve ayrımcılığa sebep olmaktadır. Kadrolu işçinin taşeron işçisini hor görmesi, talimat vermesi, kendi işini ona yaptırması ve ikinci sınıf insan muamelesi yapması gibi pek çok vakaya rastlamak mümkündür. Bu durum işçiler arasındaki dayanışma ruhunu ve bir araya gelme imkânlarını ortadan kaldırmakta, işçiyi işçinin kurdu haline getirmektedir.

Taşeronlaşma ile birlikte yalnız evrensel çalışma prensipleri değil Türkiye Cumhuriyeti'nin kanunları da çiğnenmektedir. Asıl işte taşeron firması ile anlaşılamayacağı, taşeron işçisi çalıştırılmayacağı kanunen açıkça belirtilmesine rağmen bu kanun uygulamada çeşitli suiistimallerle etkisizleştirilmektedir. Asıl işi yapanın aslına rücu etmesi iş kanunundaki esaslardan biri olmasına, (4857 Sayılı İş Kanunu) kanunda yardımcı işlerde ve ancak asıl işin teknolojik uzmanlık isteyen kısmında alt-işveren çalıştırılabileceği söylenmesine rağmen pratikte bunun uygulanmadığı ve çiğnendiğine dair pek çok rapor, araştırma ve gözlem bulunmaktadır (Bilgin, 2010; Yazıcı ve Bilgin, 2014).

Taşeron işçiliği meselesinde özellikle de Soma Faciası ve sonrasında oluşan kamuoyu baskısıyla hükümet ve ilgili bürokrasi meselenin çözümüne dair adım atacağına ve taşeron işçilerinin hepsinin kadroya geçirileceğine dair bir irade ortaya koymuştur. Yalnız bu süreçte Çalışma Bakanlığı'ndan ziyade Maliye Bakanlığı'nın taşeronlaşma meselesi ile ilgili devreye girip, meselenin ve işçilerin temsilcisi olan sendikaların muhatabı olması ilginç ve üzerinde durulması gereken bir durumdur. Bu, taşeron işçiliğine bir maliyet kalemi ve bütçe meselesi olarak bakmak anlamına gelmektedir. Yani meseleyi Maliye Bakanlığı bürokrasisine havale ederek ele almak ve çözüme ulaşmaya çalışmak bile başlı başına Türkiye'de işçiliğe ve emek sorunlarına ne derecede duyarlılık ve önem gösterildiğinin bir göstergesidir.

Devletin bazı alanları terk etmesi, piyasanın gerektirdiği farklılaşan yeni uzmanlık alanları, artan rekabet vb. birtakım gerekçeler taşeron işçiliğinin meşrulaştırılması için üretilmektedir. Buna ek olarak memura veya kadrolu işçiye 'iş yaptırılmamak' diye üretilen bir gerekçe de bulunmaktadır. Demek ki bu durumda güvencesiz, kadrosuz, kaderi amirinin iki dudağı arasında olan taşeron işçisi imdada yetişmektedir. Halbuki bu gerekçelerin bir çoğu doğruluğu tartışmalı ve sosyal maliyeti karşılayamayacak gerekçelerdir. Taşeron sistemi işçilerin çalışma hayatında sık iş değiştirmelerine, işçileri sendikasızlığa, düşük ücretlerle ağır çalışma şartlarına mahkûm olmaya ve iş sağlığını riske atmaya götüren bir eşitsizlikler ve sömürü silsilesine neden olmaktadır (Şakar, 2010, s. 33).

Taşeron işçiliğinin yaygınlaşmasının bir başka boyutu da taşeron işçiliğinin kişisel, siyasi veya yerel bağlarla iş bulmanın olanağı haline gelmesidir. Kamu

kadrolarında istihdam edilmenin çeşitli sınavlarla şarta bağlanmasından sonra taşeron işçilik patronaj ilişkilerinin olduğu, siyaset ve yerel elitler için verimli bir istihdam arka kapısı haline gelmiştir. Bu, Türkiye'nin, çalışma hayatında patronaj ilişkilerinin belirleyici olduğu bir toplumsal ilişkiler düzenine de sahip olmasının da birlikte getirdiği bir durumdur. Bilhassa da bu patronaj ilişkilerinin yerel siyasetle içli-dışlı olması, taşeronlaşmanın kaldırılmasına ve işçilere kadro verilmesine dair kamuoyu ve bu kamuoyunun yansımaları olan siyasi ve bürokratik çabalara karşı bir lobi oluşmasına da zemin hazırlayabilmektedir.

Taşeronlaşma hem dünyada hem de Türkiye'de işverenin maliyetlerini düşürdüğü gerekçesi ile savunulmaktadır lakin düşük ücretlerle çalıştırılan işçilerden kısılan maliyetin aradaki alt-işverene gittiği bilinmekte, bu durumdan asıl işverenin değil, esas olarak alt-işverenin kârlı çıktığına dair ihtimaller konuşulmaktadır.

Soma Faciası sonrası başlayan kamuoyu baskısı ve 2015 yılında hükümet tarafından taşeron işçilerine verilen kadro sözü sonunda taşeron işçilerinin kamu tarafından istihdam edilmelerine yol açacak 'özel sözleşmeli personel' (ÖSP) statüsüyle tanımlanacak bir kadroya geçirilmelerine sebep olmuştur. Önceleri kamuoyunda bu durum taşeron işçilerinin kadroya geçirilmesi olarak algılanarak olumlu karşılanmış olsa da bu statünün aslında alt-işveren de denilen taşeron işverenlerin yerini devletin almasının dışında işçiler için köklü bir değişim getirmemiştir. Yani ne işçilerin kadroları, kamu işçileri veya memurları gibi emekliliğe kadar sürecek bir güvenceye kavuşmuş, ne ücretler ve ne de sosyal haklar eşitlenmiştir. 3 yılda bir yapılacak iş sözleşmeleri ile taşeron işçilerinin kaderi yine amirlerinin ve kişisel ilişki ağlarının eline bırakılmıştır. Üstelik bu 3 yıl boyunca bu işçiler ne işçi ne de memur statüsünde olacaktır.

Şunu söylemek gerekir ki artık taşeron işçiliği meselesinde ok yaydan çıkmıştır. ÖSP bir nihai sonuç değil, geri dönüşü olmayan bir sürecin başlangıcıdır. HAK-İŞ, Türk-İŞ ve DİSK tarihte eşi çok fazla görülemeyecek cinsten taşeronlaşmaya ve yeni getirilen ÖSP'ye aynı tepkiyi göstermiş, yüz binlerce üyesini bu sendikasılaştırma politikasıyla kaybedeceklerini de söyleyerek bu yeni statüye tamamen karşı çıkmıştır. Konfederasyonlar tam güvenceli, kadrolu bir statü için mücadele edeceklerini ilan etmişlerdir.

2.2. Türkiye’de Emek – Siyaset İlişkisinin Krizi

Genel olarak literatürde emek ve işçi hareketleriyle sol siyaseti bir arada düşünme ve bunları birbirlerinin doğal devamı gibi ele alma eğilimi vardır. Avrupa’nın geçmişinde de büyük oranda bu genel varsayımı doğrulayacak pratikler bulunmaktadır. Lakin Türkiye’de kendini ‘Kemalist’, ‘Sosyalist’ veya ‘Sosyal demokrat’ olarak adlandıran grupların hepsinin birden kendisini sol olarak tanımladığı düşünüldüğünde, bu grupların organik olarak işçilerle, sendikalarla veya işçi sınıfıyla hangi düzeyde nasıl bir bağlantıları olduğu son derece tartışmaya değerdir. Bu konuda bir başka tartışmaya değer olan husus ise Türkiye’de sol siyasetin önemli bir kısmının işçi sınıfıyla kurulacak bir bağ konusunda fazla bir duyarlılık taşımaması, bir çabada bile bulunmamasıdır. Tabii bu duruma tersinden baktığımızda böyle bir çabada bulunulsa bile işçilerin bu çabaya ne ölçüde cevap verecekleri ayrı bir soru işaretidir. Türkiye’de işçi sınıfının ortaya çıkmasından daha önce sosyalist hareketlerin yükselip, Marksist akımların ve fikriyatın güç kazanması ilginç olsa da bu özellikle 3. Dünya ülkelerinde örnekleri görülen bir durumdur.

Batıda yakın zamana kadar sendikaların İşçi partileri, Sosyalist partiler ya da Sosyal Demokrat partilerle olan organik bağını hatırlamak işçi sınıfı tartışmalarına ışık tutacak cinstedir. Örneğin, 1990’ların sonundaki Tony Blair dönemine kadar İngiliz İşçi Partisi’nde genel başkanın kimin olacağına karar sürecinde sendikaların güçlü bir etkisi söz konusudur. Yine yakın zamana kadar Alman Sosyal Demokrat Partisi güçlü sendika etkisinden dolayı bir ‘sendikalar koalisyonu’ olarak anılmaktaydı.

Belki neoliberalizmle birlikte Batı’da sendikaların siyasi partilerdeki geleneksel belirleyici etkisi azaldı ama unutulmaması gerekir ki, Türkiye’de böyle bir gelenek hiç var olmadı. Zaten böyle bir tarihe ve geleneğe sahip olamamanın getirdiği sorunlar hem sınıf kimliğinin oluşumunda hem de siyasetle olan ilişkisinde önemli sorunlara sebep olageldi. Türkiye’deki sol siyasi hareketler ve sendikalar arasındaki ‘bağısızlık’ da altı çizilmesi gereken bir gerçektir.

Burada sendikalarla ilgili durum da çarpıcıdır. İşçilerin örgütlü dayanışma kurumları olan sendikaların yönetimleri sendika içi iktidar mücadelelerinden arta kalan zamanlarda sadece ve sadece ücret artışlarına odaklı bir siyaset izledikleri ve Türkiye’nin genel siyasetinde ciddiye alınacak bir güç olma

gibi bir dertleri olmadığı için yalnızca genel siyasette değil, işçi hakları ve emek sorunları ile ilgili de ciddiye alınacak bir muhatap durumuna gelememektedirler. Sendikaların ücret artışlarının haricinde özelleştirmeler, taşeronlaşma, işsizlik gibi işçileri doğrudan ilgilendiren yapısal sorunlarla ilgili bir siyaset izleyemedikleri, izleseler bile son derece etkisiz kaldıklarını görmek zor değildir. Bu nedenle Türkiye’de sendikalar bırakın genel meseleleri, bizzat emek sorunları konusunda bile bir taraf, bir muhatap olamamışlardır.

2.3. Türkiye’de İdeolojik Kriz

Türkiye’de emegın ve işçi hareketlerinin krizde olması ekonomik, siyasal sorunlarla açıklanması normal ve gereklidir. Ama unutulmaması gereken şey her ekonomik veya siyasal başarının veya yenilginin, iktidar ya da krizin bir ideolojik arka plana, ideolojik mücadeleye ve bu mücadelenin sonunda da oluşan bir ideolojik hegemonyaya dayandığıdır. İdeolojik olarak hegemonik konumda bulunan neoliberalizmin sendikaların krizde olmasına, sendika algısına, sendika siyaset ilişkisine ve en çarpıcısı sendikaların ve işçi hareketlerinin ‘kaybetmişlik’ duygusuna birincil olarak etkide bulunduğunu inkâr etmek mümkün değildir. 2010 yılında Sakarya Vagon Fabrikası’nda 100 işçiyle görüşerek yaptığımız “Sendikal Bilincin ve İşçi Kimliğinin Oluşumu” başlıklı ve 2014 yılında Türkiye’nin toplam 25 ilinde 5250 işçiyle görüşerek yaptığımız “Taşeron İşçisi Gerçeği” başlıklı araştırmalarda özelleştirmeleri savunan işçilerden taşeronlaşmayı içselleştirmeye, işçi haklarından sadece ücret artışını anlamaya, sendika denilince akıllara sadece bol maaşlı ve hiçbir işe yaramayan yönetici tipinin gelmesine, sendikalaşmanın gerekli olup olmadığı ile ilgili tereddütlere, kendisini işe aldığı için işverene duyulan minnettarlığın pek çok hak talebinin önüne geçmesine kadar pek çok vakayla karşılaşmamız bunu teyit eder niteliktedir (Bilgin, 2010; Yazıcı ve Bilgin, 2014). Bilinçsizlik, plansızlık, duyarsızlık, kimliksizlik adeta işçilerin bir kısmının kimliği haline gelmiş gibidir. Burada sorumluluk işçilere mi aittir?

Türkiye’de işçi sınıfı tartışmalarında özellikle de Sosyalist fraksiyonlar tarafından ‘sınıf bilinci’ aydınlar tarafından dışarıdan aşılacak, kazandırılacak, verilecek bir şeymiş gibi algılanagelmiş, işçiler ikincil bir konuma, edilgen bir nesne pozisyonuna indirgenmiştir. Gramsci ise bu bakış açısının problemlili olduğunu görüp organik aydın kavramını ortaya attığında sınıf ve aydınlar tartışmasında yeni bir perde açılmış olur. Bu görüşe göre işçi sınıfı kendi fikirlerini kendi içinden çıkan organik aydınları ile inşa etmelidir.

Burada tepeden inme değil, tabanda oluşacak bir toplumsal kimlik inşası sürecinden, talepler zincirinden söz edilmektedir. Bunun için öncü olması gereken kurumsal yapının sendikalar olduğunu ise söylemeye gerek yoktur.

2.4. Sendika Algısı Krizi: Sendikal Bürokrasi veya Bürokratik Sendikacılık

Türkiye’de sendika denildiğinde akla dayanışma, hak mücadelesi, sendikal demokrasi, sınıflı toplum, işçi hareketi gibi kavramlar gelmesi gerekirken başka bazı tartışmaların gündemde daha ön sırada olduğu hep tartışılmalıdır. Sendika liderlerinin servetleri, seçiliş tarzları, sendika içi demokrasinin yokluğu ve sendikacılık anlayışları yıllardır konuşulmuş, bu tartışmalarla Türk kamuoyundaki sendika algısı olumsuz etkilenmiştir. Lakin bu olumsuz algının bizzat sendika üyesi işçiler tarafından da paylaşılması meseleyi daha da ilgi çekici yapmaktadır (Bilgin, 2010).

‘Para yiyen sendikacı’, ‘bir oturdu mu koltuktan kalkmayan sendikacı’, ‘Jaguar’a binen sendikacı’, ‘işçilerin paralarını keyfi bir biçimde harcayan sendikacı’... Sendikal ve sendikasız işçilerle ilgili yaptığımız saha çalışmalarında sendika yönetimleri için insanların kafasında canlanan imajlar çoğunlukla bunlardır (Bilgin, 2010, s. 133). Şunu belirtmek gerekir ki, ‘sendikacı’ deyince işçiler dâhil tüm insanların kafasında canlanan olumsuz imgelerin sayısı olumlulardan daha çoktur (Bilgin, 2010, s. 134). Bu imaj kuşkusuz tamamen yersiz veya haksız değil, ama bu bakış açısının sendikaların daha önemli sorunları olan yapısal sorunlarını görmemize engel olduğu ise bir gerçektir.

Türkiye’deki sendikal yapıdaki saydığımız çarpıklıklar büyük oranda dernekler kanunundaki aksaklıklarla birlikte ele alınmalıdır. Sendika içi demokrasiyi güvence altına alacak, sendikal diktatörlüklerin oluşmasına engel olacak hukuki düzenlemelerin yapılması önemli bir gerekliliktir. Bu sayede sendika-içi oligarşik iktidar yapıları, sendika içi demokrasi sendikal mücadelede yeni bir dinamizm ve güç getirecektir. Bu anlamda söz konusu hukuki düzenlemelerin yapılmasına engel olanların mevcut düzenden fayda sağlayanlar olduğu ihtimali göz önüne alınmalıdır.

Sürekli üye sayıları düşen, emek sorunlarında daha az ciddiye alınan, kamuoyunda ağırlığı azalan, ücret artışlarından başka bir talebi gündeme

taşıyamayıp onu bile başarıyla sonuçlandıramayan sendikal yapıda kişisel çekişmeler üzerinde durmanın en çok sendikalara ve işçi hareketine zararının olduğu görülmektedir.

2.5. Türkiye’de Devlet – Emek İlişkilerinin Krizi

Türkiye’de işçi hareketlerinin ve işçi sınıfı tartışmalarının tarihi de maalesef efsane anlatıcılığı düzeyinde ele alınmakta, analizler sınıf ve toplumsal yapı analizlerinden kopuk yapılmaktadır. Türkiye’de işçileşme süreçlerinin ve işçi hareketlerinin tarihini Osmanlı’nın son yüzyılında aramak doğrudur ve bununla ilgili çalışmalar da bulunmaktadır (Yıldırım, 2017). Türkiye’de işçi sınıfının toplumsal ağırlık kazanacağı bir sanayileşme seviyesine daha çok 1950’lerde ulaşılabilmiştir. Yine 1950’den önceki cumhuriyet döneminin sendika kurmanın yasaklandığı bir baskı dönemi olduğunu, Osmanlı döneminden miras kalan veya Cumhuriyet’in ilk birkaç yılında kurulan sendikaların 1925 Takrir-i Sükûn Kanunu ile kapatıldığını bilmek gerekir. Bu yasakçı dönemin belirli belirsiz işçi hareketlerinin izleri sürülebilmektedir. Hem bahsedilen nedenler, hem de ontolojik olarak Türkiye’de işçi sınıfı olgusunu Türk sanayileşmesinin 1970’lerde geldiği seviyeye birlikte tartışmaya başlamak çok daha doğru ve mantıklı olacaktır. Türkiye’de işçileşme/sınıflaşma süreçleri arasındaki ilişkiyi anlamadan güçlü bir işçi sınıfı hareketi ve sendikal bilinç beklemek için elimizde güçlü ve somut deliller yoktur.

Türkiye’de devlet ve emek kesimleri arasındaki ilişki Batı’daki toplumsal gelişmelerden ciddi farklılıklar arz etmektedir. Bunların başında Batı’da hakların çoğunlukla toplumsal mücadeleler sonunda elde edilmiş olması, Türkiye’de ise devletin bu hakları bir sınıflaşma hikâyesi var olmadan, bir sınıf kimliği meydana gelmeden tepeden inme şekilde vermesi şeklinde olmuştur. Bu Türkiye’de devlet-emek ilişkilerinin doğasında patronaj ilişkilerinin ve paternalizmin baskınlığına sebep olan faktörlerdendir.

Devlet –emek ilişkilerini incelerken devletin bürokratik bir kontrol mekanizması altında sendikalarla ilişki kurduğunu, sendika yönetimlerini kendisinin belirlediğini, sendika yönetimleriyle tıpkı kendi bürokrasisinin bir parçasıymış gibi bir ilişki kurduğunu iddia edebiliriz. Yeni dönemde, hele hele de soğuk savaşın bitişiyle sendikaların devlet için tehlike olma ihtimalinin ortadan kalktığı bir dönemde sendikaların bir devlet dairesi

gibi değil, gerektiğinde üyelerinin haklarını savunabilmek için devletin kontrol mekanizmalarıyla tüm bağlarını koparabilecek bir inisiyatif olarak örgütlenmesi gerektiğini savunanlar bulunmaktadır. Paternalizm toplumsal sınıfların ve bireyin geç oluşmaya başladığı toplumların ve işçi hareketlerinin bir kaderi gibidir. Toplumsal muhalefetin, sınıfın ve bireyin ortaya çıktığı toplumsal yapılarda hak kavramı yerli yerine oturacak, haklar hak edilerek kazanılacak ve dolayısıyla da kolay kolay geri alınamayacaklardır.

Türkiye’de emek meseleleri ele alınırken Batı-merkezci, yereli, kültürel faktörleri dışlayan bir zihniyet dünyasına rastlamak çok yaygın olagelmıştır. Marksizmin ve özellikle de Türk Marksistleri’nin Batı-merkezci – oryantalist bakış açılarının en başta da sınıf, işçi sınıfı ve sol ekseninde yaptıkları bu tartışmaların sonucunda teori ile pratiğin hiçbir şekilde örtüşmediği, Batı-merkezci kavramların Türkiye’de toplumsal sahada çalışmadığı ilginç durumlarla karşılaşmıştır. Mesela Türkiye’de işçi sınıfına, yoksullara, kentlerin kenar mahallelerine ve köylülerine mensup geniş halk kesimlerinin sol partilerle kurduğu ilişkinin zayıflığı bu bağlamda değerlendirilebilir.

2.6. Kültürel Hegemonya Meselesi Olarak İşçilik ve İşçi Sınıfı

Sınıf kimliğinin oluşumu, işçilerin, emeğin sorunlarının toplumun genel gündemini belirleme gücü işçilerin kültürel hayattaki ağırlıkları ve kültürel elitlerle kurdukları ilişkiye bağlıdır. Emeğin kültürel hayatta gündeme gelmesi, ekonomik ve politik hayattaki sorunlarının çözümüne, taleplerinin karşılanmasına katkı yapacak bir kamuoyunun bulunmasına katkıda bulunacaktır.

Burada bazı sorular akla gelmektedir: Neden bütün dünyada “işçi sineması” diye bir ekol varken, işçilerin, çalışanların, emek dünyasının sorunları sanat eserlerinde ele alınıp, romanların, hikâyelerin, şiirlerin konusu olabilirken Türkiye’de son on-yıllarda bu tarz bir akımdan söz etmek mümkün olmaz? Dizi sektörünün bu kadar gelişmiş olduğu, her yıl onlarca filmin yapıldığı, binlerce romanın ve şiir kitabının piyasaya çıktığı bir Türkiye’de neden işçi sınıfı edebiyatın, sinemanın yani kısacası kültürel üretimin konusu olmaz? Neden bir Orhan Kemal, bir Attila İlhan bir daha çıkmaz? Çıkmaz çünkü Türkiye’de kültürel hegemonya sahibi zümrenin ne sınıfsal, ne de ideolojik ne de kültürel olarak işçi sınıfıyla bir bağlantısı bulunmaktadır. 1 Mayıs’lara, eşitliğe, özgürlüklere, “Batılı değerler”e ve hatta sol siyasete çok

bağlı olduğu iddiasındaki Türk kültürel elitlerinin gündeminde işçi sınıfının, taşeron meselesinin, işsizlerin yer bulabilmesi mümkün olmamıştır. Çünkü bu kitle için ‘sol’ ve batılı değerler ancak slogan düzeyinde kalmış, yerli kültüre saldırı ve ‘kültürel Batıcılık’ için araçsal düzeyde kullanılmıştır.

Mesele sadece sanatsal üretimle de kısıtlı değildir. İşçi sınıfının meseleleri medyada ve kamusal alanda da büyük oranda gündem dışıdır. Türkiye’de sendikalar, işçiler sadece bir olay dışında ne haberlerde, ne gazetelerde ne de başka medya araçlarında uzun süredir gündemde yer bulabilmişlerdir. O olay da Soma Faciası’dır. Bilindiği üzere 2014 yılında Soma Madenleri’nde 301 işçi kaza denilen çeşitli ihmaller zinciri sonucunda hayatını kaybetmiş, ancak böyle büyük bir facia sonrasında Türkiye’de işçilerin yaşadığı iş güvenliği, taşeronlaşma gibi sorunlar gündeme gelebilmiştir.

Medyada ve kamusal alanda emek dünyasının sorunlarının gündeme gelebilmesi, Türkiye’de işçi sınıfının sorunlarının çözümüne de katkıda bulunup çözümü hızlandırmıştır. Nitekim Soma Faciası sonrası taşeron işçiliği ve kıdem tazminatı konuları gündemin ilk sıralarına yerleşmiş, kamuoyu duyarlılığı ve bilinci oluşmuş, bu da hükümet ve bürokrasi üzerinde sorunun çözümü yönünde bir tazyike sebep olmuştur. Bu tazyik çok yetersiz olsa da hükümet ve bürokraside nihayet bir farkındalık yaratıp, çözüm önerileri ile ilgili bazı adımlar atılmaya başlanmış, sendikalarla görüşmelere başlanmıştır. Bütün bunlar kültürel ve toplumsal alanın gücünü göstermesi bakımından önemli delillerdir.

Sonuç

Bu çalışmada genel olarak dünyada emegın bulunduğu durum ve karşı karşıya kaldığı sorunlar bağlamında Türkiye’nin hem evrensel hem de özgün toplumsal, ekonomik ve politik boyutlarıyla emegın sorunları ele alınmıştır. Bu sorunlar ele alınırken küresel eğilimler, ekonomik dinamikler, Türkiye’ye özgü siyasal değişkenler ve kültürel etkenler bir arada değerlendirilmeye çalışılmış, hem emegın karşı karşıya bulunduğu krizin derecesi ortaya konmuş hem de sebepleri tahlil edilmiştir.

Emegın karşı karşıya bulunduğu krizin boyutlarından biri tüm dünyada görülen istihdama ve emek sürecine dair eğilimlerdir. Bu eğilimler genellikle ekonomik krizler ve üretim tarzlarının değişimiyle ortaya çıkan eğilimlerdir.

Boyutlardan bir diğeri de Türkiye’de emeğin ve emeğin örgütlü kurumları olan sendikaların toplumsal karşılığı ve etkinlik düzeyi ile ilgilidir. Emeğin krizinin bir diğeri boyutu da Türkiye’ye özgü devlet-toplum-birey, devlet-emek ve siyaset emek ilişkilerine dair koşulların ortaya çıkardığı karmaşık yapıdır. Son olarak da emeğin Türkiye’ye özgü kültürel ve ideolojik boyutları ele alınmıştır. Ayrıca bu makalede emeğin karşı karşıya bulunduğu sorunlar içerisinde en acil çözüm bekleyen taşeronlaşma meselesine özel bir parantez açılmış, çalışmada emeğin krizine dair bahsedilen bütün etkenlerin örnek bir izdüşümü olarak tartışılmıştır.

Kaynaklar

BBC, (2013). *Margaret Thatcher: Dünyanın demir leydisi*. http://www.bbc.com/turkce/ozeldosyalar/2013/04/130408_thatcher_obit adresinden edinilmiştir.

Bilgin, O. (2010). *An Analysis of the Formations of Trade Union Consciousness and Worker Identity in Turkey: A case study of the TÜVASAŞ railcar factory* (Yüksek lisans tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara).

ÇSGB, (2015). *2015 yılı yıllık Faaliyet raporu*.

https://www.cs.gb.gov.tr/media/2888/2015_faaliyetraporu.pdf adresinden edinilmiştir.

Gallin, D. (2001). Propositions on trade unions and informal employment in times of globalisation. *Antipode*, 19, 531-549.

Gorz, A. (1986). *Elveda proletarya* (H. Tufan, Çev.) İstanbul: AFA Yayınları.

ITUC, (2016). *Global rights index*. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2016_eng.pdf adresinden edinilmiştir.

OECD, (2015). *OECD Employment outlook*. <http://ifuturo.org/documentacion/Employment%20outlook%202015.pdf> adresinden edinilmiştir.

Silver, B. (2009). *Emeğin gücü: 1870’ten günümüze işçi hareketleri ve küreselleşme* (A. Önal, Çev.) İstanbul: Yordam Yayını.

Şakar, M. (2010). Ölçsüz taşeronlaşmaya karşı önlemlerde geri adım: İş sağlığı ve güvenliği kanun tasarısı taslağına sıkıştırılan değişikliğin değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 4, 29-34.

Yıldırım, K. (2017). *Osmanlı’da işçiler (1870-1922)*. İstanbul: İletişim Yayını.

Yazıcı, E. (2014). *Taşeron işçisi gerçeği araştırması*. Ankara: Hak-İş Yayınları.

