

Temel Dinamikleriyle Çin İşçi Hareketleri: 2008 Krizi Sonrası Dönemin Çok Yönlü Kuramsal Analizi

Chinese Labors' Movements with their Basic Dynamics: Multiple Theoretical Analysis of the Post-2008 Period

Ali İhsan Çelen¹ 

Öz

Kriz sonrası dönemde Çin ekonomisi; artmaya devam eden nüfus, istihdam ve GSYİH, daralan tarım ve sanayi sektörü, genişleyen hizmet sektörü, kademeli azalan büyüme oranları, önemli oranda değişmeyen işsizlik ve işgücüne katılım oranları çerçevesinde şekillenmiştir. Bu kapsamda çalışmanın temel amacını kriz sonrası dönemde artan bir ivme kazanan işçi hareketlerinin belirlenen siyasi, ekonomik, teknolojik, sosyal ve STÖ dinamikleri çerçevesinde analiz etmek oluşturmaktır. Analiz sürecinde Çin İşçi Bülteni (ÇİB) verileri dikkate alınmıştır. Veriler ÇİB internet sitesinden derlenmiş olup muğlak konularda çevrimiçi yazışmalara başvurulmuştur. Sonuç olarak korporatizm ilişkileri sisteminde Parti-Devlet sisteminin nüfuzunu devam ettirmesi, liberal politikalara ağırlık verilmesi, hem üretimde hem de kullanımda robotlaşmanın hızlanması, kırdan kente devam eden işçi göçü ve bu göçün bazı sektörlerde daha fazla yoğunlaşması daha çok bağımsız hareket eden STÖ'lerin işçi hareketlerine öncülük etmesi bu sürecin temel dinamiklerini oluşturmaktadır. İşçi hareketlerinin temel nedenini ise ücret alacakları konusu oluşturmaktadır. Hareketler en fazla inşaat ve imalat sektörlerinde yoğunlaşmıştır. Hareketlerin önemli bir kısmı özel girişimlerde görülürken bunu KİT'ler ya da mülkiyeti bulunamayan şirketler takip etmektedir. Hareketlerin büyük bir kısmı protesto niteliğinde değerlendirilirken bunu oturma eylemleri ve grevler takip etmiştir. Hareketlerin büyük çoğunluğu 1-100 kişiden oluşmuştur. Yapılan eylemlere yanıt ise polis müdahalesi başta olmak üzere devlet müdahalesi ve yönetim müzakereleri şeklinde gerçekleşmiştir.

Anahtar Kelimeler

Çin, İşçi Hareketleri, Protesto-Grev, Endüstri İlişkileri, Sendika

Abstract

The Chinese labor market in the post-crisis period; has been shaped by growing employment and GDP, shrinking agriculture and industrial sector, expanding service sector, gradually decreasing growth rates, unchanged unemployment and labor force participation rates. In this context, the main purpose of the

1 Sorumlu Yazar: Ali İhsan Çelen (Dr), Ordu Üniversitesi, Ünye Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Ordu, Türkiye. E-posta: aliihsancelen@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8009-3432

Atf: Çelen, A. I. (2020). Temel Dinamikleriyle Çin İşçi Hareketleri: 2008 Krizi Sonrası Dönemin Çok Yönlü Kuramsal Analizi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 79, 469-507. <https://doi.org/10.26650/jspc.2020.79.0097>

study is to analyze the labor movements that gained momentum in the post-crisis period within the framework of determining political, economic, technological, social and GO dynamics. In the analysis process, data from the Chinese Labour Bulletin (CLB) were taken into consideration. The data were compiled from the CLB website and online correspondence was used on ambiguous issues. As a result, the basic dynamics of this process in the post-crisis industrial relations system are as follows: Party-State system to continue its influence, focusing liberal policies, acceleration of robotization both in production and use, continuing labor migration from the rural to the city and the more concentration of this migration in some sectors, the more independently acting NGOs lead the labor movement. The main reason for the workers' movements is the issue of wage arrears. Movements are most concentrated in the construction and manufacturing sectors. While a significant part of the movements is seen in private enterprises, this is followed by SEEs or companies without ownership. Most of the movements were considered as protests, followed by sit-ins and strikes. The majority of the movements consisted of 1-100 people. The response to the movements realized, primarily police intervention, state intervention management negotiations.

Keywords

China, Labors' Movements, Protest and Strike, Industrial Relations, Trade Union

Extended Summary

The Chinese labor market in the post-crisis period; has been shaped by the growing population, employment and GDP, shrinking agriculture and industrial sector, expanding service sector, gradually decreasing growth rates, unchanged unemployment and labor force participation rates. The most important effect of the 2008 crisis in the field of industrial relations was seen in the increase of labor movements. As a matter of fact, the strike seen in the Nanhai Honda automobile factory in South China in 2010 spread to other sectors. Foxconn suicides, which were also seen in the same year, were decisive in this context.

Another turning point for the post-crisis labor movements was 2015. Workers' movements, which were realized at rates not seen until that day, are the main determinants of this period. In this context, the acceleration of labor movements, which increased especially since 2010, continued after 2015 in the post-crisis period. The main reasons for the workers' movements are wage arrears and wage increase, basically the issue of wages. Especially, the issue of wage arrears has a dominant weight in reasons of labor movements in the post-crisis period. The size of this reason, defined as the overdue wages to be paid, was around 80% after the crisis but reached 90% as of 2019. Also the dualism problem experienced by the workers emerges as an important factor.

In this context, post-crisis labor movements mostly concentrated on the construction and manufacturing sectors. These sectors were followed by the manufacturing, service, transportation-logistics sector. While a significant part of the labor movements is seen in private initiatives, this is followed by SEEs or companies with no ownership. While most of the workers' movements were seen as protests, this was followed by sit-ins and strikes. The vast majority of the labor movements (around 90%) consisted of 1-100 people. Also there have been movements with the participation of 101-1000 people, and even rarely, movements with the participation of 1001-10,000 people. The response to the actions realized that primarily police intervention, state intervention and management negotiations.

On the other hand, the basic dynamics of labor movements after the crisis can be handled within the scope of political, economic, technological, social developments and NGOs. Accordingly, It can be expressed within the scope of political developments: Party-State system, which continues to dominate

the industrial relations system, flexibility and subcontracting practices within the scope of liberal policies. Due to the slowing growth figures, the Xi government's policies to calm down labor activism are taking place. The slowdown in economic growth and even the gradual decline in growth figures was effective. Policies developed as a result of this have been mostly business oriented. Likewise, liberal policies, privatizations, emphasis on subcontracting policies regarding the protection of employment, the suspension of labor law at the point of continuing and increasing local investments came to the fore during this period.

It can be expressed within the scope of technological developments: It is prominent that China leads the world in both robot production and use. In this context, the increase in the need for a skilled workforce, the goals of increasing the robot density, the vision of MIC 2025, seeing technological developments as the engine of production, experiencing the most comprehensive automation level in the world, and President Xi's call for the Robot Revolution in 2014 are of great importance. The negative effects of these developments on wage and employment conditions and at the same time increasing worker unrest have been determinant at this point.

Likewise, It can be expressed within the scope of sociological developments: Due to inflation and rising living standards, the wage issue is the main factor. Also, wage policies that differ among regions are effective. Although there was an increase in the wage level in the post-crisis period below the level of developed countries. It is stated that the most prominent effect in this process is the China-USA trade wars. On the other hand, wage policies applied reduced the poverty level from 88% in 1981 to 11%. Accordingly, real wages increased by 9.1% between 2008 and 2014. According to this while real wages continue to increase in the post-crisis period, the poverty level continues to decrease. However, the most important reason for the labor movements is the wage issue. At this point, it should be underlined that the problem is wage arrears. Another issue within the context of social developments in the issue of migrant workers. In this context, the accumulation of migrant workers in the construction and manufacturing sectors is again of great importance in terms of the most strikes in these sectors. The fact that immigration, whose number is constantly increasing over time, is experienced from the inner regions to the coastal regions from the central and western regions to the eastern regions affects the number

of strikes in these regions. At the same time, the fact that migrant workers are exposed to marginalized and institutionalized discrimination, the hukou system, the shaping of their working conditions in a relatively unfavorable framework, and they generally work in low-skilled jobs emerge as a distinctive feature at this point.

On the other hand, one of the most important issues affecting labor movements in the post-crisis period is NGO activities. In particular, the control of the ACFTU by the government and the bias of the employer made the activities in this scope valuable. As a matter of fact, NGOs have carried out important activities on how to organize and conduct strikes, as well as to know the rights and freedoms. In other words, NGOs have played a role in undertaking the missions that a union should fulfill.

Temel Dinamikleriyle Çin İşçi Hareketleri: 2008 Krizi Sonrası Dönemin Çok Yönlü Kuramsal Analizi

Küresel ekonomik ve siyasi işleyişte önemli bir aktör olan Çin, her dönem dikkatleri üzerine çeken bir özelliğe sahiptir. Nitekim 2019 yılı itibariyle Çin; 14,140 trilyon USD GSYİH ile ABD'den sonra (21,44 trilyon USD) dünyanın ikinci ekonomisi konumundadır. Aynı şekilde sağladığı 775 milyonu aşan ulusal istihdam boyutu itibariyle de dünyanın en büyük işgücü piyasası olma özelliği taşımaktadır. Bunun yanında dünyanın en fazla üyeye sahip sendikasını bünyesinde barındıran Çin, küresel endüstri ilişkileri alanında da önemli bir yere sahiptir. Bu kapsamda Çin işgücü piyasası; kentli işçilerle kırsal göçmenler, KİT'de çalışanlarla KİT dışı çalışanlar, beyaz yakalılarla mavi yakalılar olmak üzere farklı segmentasyonlardan oluşmaktadır. Endüstri ilişkileri ise; çok farklı segmentasyonlardan oluşan bir işgücü yapısının yanı sıra sosyalist ve liberal politikaların işlediği bir iş piyasası ve Parti-Devlet yapısının önemli bir uzantısı şeklinde işleyen ACFTU (Tüm Çin Sendikalar Federasyonu) çerçevesinde şekillenmektedir.

Birçok ülkede olduğu gibi Çin'de de 2008 krizi, önemli bir dönüm noktası niteliği taşımaktadır. Nitekim kriz arifesinde %14'ü aşan büyüme rakamlarının 2009 itibariyle %9'ları görmesi özellikle 2010 yılından itibaren büyümenin yavaşlaması hatta kademeli olarak büyüme rakamlarının düşmesi kriz sonrası dönemin önemli belirleyicilerinden birini oluşturmaktadır. Çok farklı alanları etkileyen kriz havasının şüphesiz en fazla hissedildiği alan işgücü piyasası olmuştur. Buna göre kriz sonrası dönemde Çin işgücü piyasası; artmaya devam eden nüfus, istihdam ve GSYİH, daralan tarım ve sanayi sektörü, genişleyen hizmet sektörü, kademeli azalan büyüme oranları, önemli oranda değişmeyen işsizlik ve işgücüne katılım oranları çerçevesinde şekillenmiştir. 2008 krizinin endüstri ilişkileri alanındaki en önemli etkisi ise işçi hareketlerini arttırması yönünde görülmüştür. Kriz sonrası dönemde giderek artan bu ivme çok farklı nedenlerle açıklanabileceği gibi bu çalışmada siyasi, ekonomik, teknolojik, sosyal gelişmeler ve Sivil Toplum Örgütleri (STÖ) kapsamında değerlendirilmiştir. Diğer bir ifade ile kriz sonrası endüstri ilişkileri sisteminde Parti-Devlet sisteminin nüfuzunu devam ettirmesi, liberal politikalara ağırlık verilmesi, hem üretimde hem de kullanımda robotlaşmanın hızlanması, kırdan kente devam eden işçi göçü ve bu göçün belirli sektörlerde yoğunlaşması daha çok bağımsız hareket eden STÖ'lerin işçi hareketlerine öncülük etmesi bu sürecin temel dinamiklerini oluşturmaktadır.

Temel Verilerle Çin

2019 yılı itibariyle Çin; 14,140 trilyon USD GSYİH ile ABD'den sonra (21,44 trilyon USD) dünyanın ikinci ekonomisi konumundadır. 1998-1999 yıllarında 1 trilyon USD civarında olan bu rakam sonraki beş yıl içinde 2 trilyon USD'yi aşmış, 2010 yılı itibariyle de 6 trilyon USD'ye ulaşmıştır. Aynı şekilde son on yıllık süre içerisinde %100'ün üzerinde bir büyüme kaydeden Çin ekonomisi, 2019 yılı itibariyle 14 trilyon USD GSYİH bandını aşarak önemli bir ekonomik performans sergilemiştir. Guandong, Jiangsu ve Shandong eyaletleri ise (<https://www.statista.com/>) önde gelen ekonomi merkezleri konumundadır.

Tablo 1
Temel Verilerle Çin

Yıllar	Nüfus (Milyon)	İstihdam (Milyon)	GSYİH (Tri- lyon\$)	GSYİH Sektörel Dağılım (%)			Büyüme (%)	İşsizlik (%)	İşgücüne Katılım (%)
				Tarım	Sanayi	Hizmet			
2008	1.328,02	755,64	4,598	---	---	---	9,65*	4,30	77,37
2009	1.334,50	758,28	5,110	10,33	46,24	43,43	9,40	4,60	77,02
2010	1.340,91	761,05	6,101	10,10	46,72	43,19	10,64	4,70	76,64
2011	1.347,35	764,20	7,573	9,25	44,37	46,38	9,55	4,50	76,57
2012	1.354,04	767,04	8,561	9,40	45,30	45,30	7,86	4,50	76,52
2013	1.360,72	769,77	9,607	9,30	44,00	46,70	7,77	4,60	76,47
2014	1.367,82	772,53	10,480	8,70	43,30	48,00	7,30	4,60	76,43
2015	1.374,62	774,51	11,060	8,40	40,80	50,80	7,91	4,60	76,39
2016	1.382,71	776,03	11,190	8,10	39,60	52,40	6,74	4,50	76,34
2017	1.390,08	776,04	12,240	7,50	39,90	52,70	6,76	4,40	76,34
2018	1.395,38	775,86	13,410	7,00	39,70	53,30	6,57	4,42	76,22
2019	1.400,05	---	14,140	7,10	39,00	53,90	---	4,42	76,04

*Kriz öncesi 2007 yılında %14,23 bir büyüme gerçekleşmiştir.

Kaynak: <https://www.statista.com/> ve <https://data.worldbank.org/> adreslerinden derlenmiştir.

Tabloya göre Çin, 2019 yılı itibariyle 1,4 milyar nüfusu ile dünyanın en kalabalık ve 775 milyonu aşan istihdamı ile dünyanın en büyük işgücü piyasasına sahip ülkesi konumundadır. Kriz sonrası dönemde ekonomisinin sektörel dağılımında tarım ve sanayi sektörü kademeli olarak daralırken hizmet sektörü kademeli olarak genişlemektedir. Ekonomik büyüme ise kriz arifesinde (2007 yılında) %14'leri aşarken 2008-2009 yıllarında %9'u görmüş 2010 yılı itibariyle kısmen bir artış sonrasında kademeli olarak azalarak 2018 yılı itibariyle %6,57'leri görmüştür. İşsizlik rakamları birçok yönüyle eleştirilmesine rağmen oldukça iyi bir seyir izlemiş, işgücüne katılım ise %77-76 bandında kalmıştır. Buna göre kriz sonrası dönemde Çin işgücü piyasası; artmaya devam eden

nüfus, istihdam ve GSYİH daralan tarım ve sanayi sektörü, genişleyen hizmet sektörü, kademeli azalan büyüme oranları, önemli oranda değişmeyen işsizlik ve işgücüne katılım oranları çerçevesinde şekillenmiştir.

Çin Endüstri İlişkileri ve ACFTU'nun Rolü

Çin endüstri ilişkileri sistemi batı endüstri ilişkileri sisteminden oldukça farklı özellikler taşımaktadır. Buna göre devlete bağlı sendikacılık kapsamında endüstri ilişkileri; sosyalist işleyişin yanında liberal politikaların da olduğu bir iş piyasası, çok farklı segmentasyonlardan oluşan bir işgücü yapısı ve Parti-Devlet yapısının önemli bir uzantısı şeklinde işleyen ACFTU çerçevesinde şekillenmektedir.

Endüstri ilişkileri

Çin endüstri ilişkilerinin yapısı çoğulcu demokratik yapıdan iki noktada farklılaşmaktadır. Bunlardan birincisini gücün ana pazarlık grupları arasında dağılmış ancak Parti-Devlet elinde oldukça merkezileşmiş olması oluştururken diğerini tek yasal örgüt olan ACFTU'nun işçileri aşağıdan yukarıya özgürce örgütlemesi yerine yukarıdan aşağıya Parti-Devlet sisteminin bir uzantısı olarak örgütlenmesi oluşturmaktadır. Bu kapsamda Çin'deki sendikaların örgütsel yapısı Sendikalar ve ACFTU tüzüklerinden hareketle beş ilkeye dayandırılmaktadır. Buna göre (Traub-Merz, 2011, s. 16):

- Sistem homojen olmalıdır ve ACFTU tarafından yönetilmelidir.
- CPC (Çin Komünist Partisi) sendikalar üzerinde üstünlüğe sahip olmalıdır ve partinin liderliği kabul edilmelidir.
- Sendikaların örgütsel düzeyleri Lenin'in *demokratik merkezilik* kavramı çerçevesinde gerçekleşmelidir. Diğer bir ifade ile en alt ve en üst düzeyde faaliyet gösteren sendikalar birbiriyle ilişkili olmalıdır.
- Taban sendikaların endüstriyel sendika ve bölgesel sendika olmak üzere iki üyeliği olmalıdır ancak bölgesel sendika baskın olmalıdır.

Bu kapsamda sendikalar temelde işletme sendikacılığı çerçevesinde örgütlenmektedir. Faaliyet gösteren sendikaların bazı özellikleri ise şu şekilde sıralanmaktadır: Bir işletmede yalnızca tek bir sendika bulunabilir, kıdemli yöneticiler de dâhil tüm işçiler ve personel sendika üyesi olabilir, işletme

sendikasının kurulabilmesi genellikle işverenin iznine tabidir ve işçiler genellikle sendikaya üye olup olmama konusunda tercih sahibi değildirler, üyelik ise işletme yönetimiyle üst düzey sendika örgütü arasında gerçekleşen bir anlaşma ile oluşmaktadır. Bu kapsamda işçilerin sendika üyelik statüleri, kendi kişisel özelliklerinden çok işveren/işletme nitelikleriyle yakından ilintilidir. Diğer bir ifade ile işçi kendi sendika statüsü üzerinde söz sahibi değildir. Ayrıca sendikalaşmanın belirlenmesinde; işletmenin boyutu, işletmenin mülkiyeti ve belirlenen yönetim stratejileri önemli rol oynamaktadır. Aynı şekilde işletmelerdeki toplu sözleşmeler ve ücret sözleşmeleri genellikle, sendika üyesi olanlar ile sendika üyesi olmayan işçiler arasında herhangi bir ayırım yapmaksızın çalışan işçi ve personelin tamamını kapsar bir nitelik taşımaktadır (Lee & Liu, 2012, s. 218).

1978-1996 yılları arasında sosyalist piyasa ekonomisine geçen Çin ekonomisi, 1997-2002 yılları arasında kısmi bir durgunluk yaşamış 2003 sonrası dönemde de büyüme sürecine girmiştir. Bu süreçte özellikle 1980'lerin başından itibaren kentsel reformların başlaması ile birlikte ekonomik geçimin işçi sınıfı arasında önemli bir endişe kaynağı haline gelmesi, Pekin'de 1986-88 yılları arasında artan yolsuzluk ve enflasyon nedeniyle yaşam maliyetlerinin artması, kapitalist üretim ilkelerinin yürürlüğe girmesi ile emeğin metalaştırılması, Haziran 1989 Tiananmen meydanındaki hareketlerin kanlı bir şekilde bastırılması ve sonucunda hükümet tarafından yönetilen sendikaların ellerini güçlendirmesi, 1987'de geçici yönetmelik ile üç aşamalı arabuluculuk, tahkim ve dava sürecinin ortaya konulması, 2002'de devlet şirketlerinin özelleştirilmesi ile 60 milyon kentsel işçinin işten çıkarılması vb. gelişmeler Çin endüstri ilişkileri sisteminin önemli dönüm noktalarından bazılarıdır (Ma, 2011, s. 145-146).

Öte yandan Çin, işçilere çeşitli haklar sağlayan ve onları işverenleri tarafından sömürüye karşı koruyan kapsamlı bir yasal çerçeveye sahiptir. Bu yasal çerçevede; resmi bir iş sözleşmesi, sabit mesai oranları ve 40 saatlik haftalık çalışma, emekli maaşlarını kapsayan sosyal sigorta, sağlık, işsizlik, iş kazası, doğum izni, kıdem tazminatı, sözleşmenin feshi, eşit işe eşit ücret, işyeri ayrımcılığına karşı koruma vb. hakları düzenlemektedir. Ayrıca işçiler sendika kurma hakkına sahiptirler. Ancak 2010'ların ortalarında yaşanan ekonomik yavaşlamadan bu yana işçi haklarını güçlendirecek çok az yeni mevzuat düzenlenmiştir. Bu durum özellikle üst düzey hükümet yetkililerinin daha fazla iş yanlısı bir ortam oluşturma çabaları ile açıklanmaktadır. İş ilişkilerini düzenleyen bazı yasalar şu şekildedir (CLB, 2020):

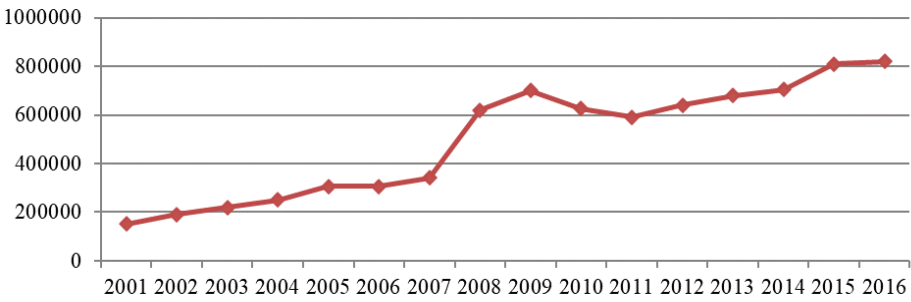
- 1995 yılında düzenlenen İş Hukuku
- 1992 yılında düzenlenen Sendika Hukuku (2001 yılında yeniden düzenlenmiş)
- 2008 yılında düzenlenen İş Sözleşmesi Hukuku (2013 yılında yeniden düzenlenmiş)
- 2008 yılında düzenlenen İş Uyuşmazlığı, Arabuluculuk ve Tahkim Kanunu

Yasaların uygulanması sürecinde yerel yönetimlerin iş kanunu uygulamalarından ve işçi haklarının korunmasından sorumlu tutulması ancak yerel çalışma otoritelerinin bu konuda yeterince finanse edilmemesi ve bu kapsamda görevlendirilen personelin kanunları uygulama konusunda; yetersiz, gerekli kabiliyet ve iradede yoksun olması (CLB, 2020) koruma kapsamında olan yasaları bir noktada yetersiz kılmaktadır. Aynı şekilde 2007 yılında kabul edilen *İstihdam Sözleşmesi Yasası* hükümetin durumu değiştirme girişimi olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda yasa hükümlerinin özellikle küçük ve orta ölçekli özel işletmelerde işçi haklarını kırma hedefli olduğu belirtilmektedir. Nitekim Ocak 2008 itibariyle yürürlüğe giren yasa ile bazı işletmelerin esnekliği korumak adına kısa vadeli sözleşmeleri gereğinde fazla kullandığı ve çalışanların periyodik olarak işten çıkarıldığı vurgulanmaktadır. Ortaya çıkan sorunlar karşısında 2010 yılında İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (MHRSS), ACFTU, Çin Kurumsal Konfederasyonu ve Çin İşletme Yöneticileri Derneği (CEC/CEDA) arasında iş sözleşmeleri sistemini teşvik etmek için *özel eylem planı* kabul edilmiştir (Ma, 2011, s. 153-154).

Çıkarılan yasaların uygulama alanı olarak Çin işgücü piyasası farklı segmentasyonlardan oluşmaktadır. Kentli işçilerle kırsal göçmenler, KİT’de çalışanlarla KİT dışı çalışanlar, beyaz yakalılarla mavi yakalı olmak üzere üç ana iklim çerçevesinde ele alınan işgücü piyasası birçok noktada farklılaşmaktadır. Buna göre örneğin planlı ekonominin bir mirası olarak gösterilen kentsel ve kırsal çalışanlar arasındaki boşluk önemli olmaya devam etmektedir. Aynı şekilde KİT çalışanlarının endüstri ilişkilerindeki durumu diğer işletme türlerinde çalışanlardan farklı özellikler taşımaktadır. KİT çalışanları için temel zorluk *pazarlanmış işgücü (marketized laborers)* statüsüne geçiş iken KİT dışı çalışanlar için temel zorluk ciddi işçi hakları ihlallerini azaltmak için

emek-sermaye dengesini sağlamak oluşturmaktadır. Bunun yanında beyaz yakalı çalışanlar tarihi ve ekonomik nedenlerin de etkisiyle mavi yakalı çalışanlara göre çok daha iyi koşullarda istihdam edilmektedir. Özellikle kırsal göçlerin devam etmesi bu etkiyi daha da derinleştirmektedir (Ma, 2011, s. 158).

Öte yandan Çin’de çalışanlar ile işverenleri arasında oluşan uyuşmazlıkları çözmek amacıyla tasarlanmış; istişare, arabuluculuk, tahkim ve dava aşamalarından oluşan dört aşamalı bir süreç bulunmaktadır. Bu sürecin en kilit kurumu ise rutin iş uyuşmazlıklarında hüküm veren Yerel İş Uyuşmazlığı Tahkim Komitesi’dir (YİUTK). Ayrıca işverenlerin ve yerel yönetimlerin iş kanunları ve yönetmeliklerine uymasını sağlamakla görevli bir idari büro şeklinde çalışan Sosyal Güvenlik Müfettişliği de bulunmaktadır. Özellikle tahkim sürecine başvurunun kolay ve ucuz olmasının yanı sıra davaların çok hızlı görülmesi bu süreci daha cazip hale getirmiştir. Ayrıca YİUTK’lar; davacının kayıt dışı ekonomideki işlerini hariç tutmakta, kanıtlanabilen resmi iş ilişkileri kabul etmekte, memurları ve askeri personelleri tahkim sürecinden çıkarmaktadır. Kabul edilen uyuşmazlıklar ise sosyal sigorta ödemeleri ve sözleşmenin feshi konularında yoğunlaşmaktadır (CLB, 2020). Bu kapsamda karara bağlanan dava sayısı 2016 yılı itibariyle 820 bini aşmıştır. 2008 yılında dava sayısının aniden artması; işçilere hak ihlallerine karşı yasal düzeltme talep etme konusunda ek hak ve teşvik sağlayan *İş Sözleşmesi ve İş Uyuşmazlığı, Arabuluculuk ve Tahkim Yasası* ile açıklanmaktadır (Grafik 1).



Grafik 1. Uyuşmazlık Tahkim Komiteleri Tarafından Karara Bağlanan Dava Sayıları
Kaynak: (CLB, 2020)

Öte yandan YİUTK’ler karar verdikten sonra işçiler şikâyetlerini genel olarak sivil mahkemelere götürebilmektedir. Mahkeme iş uyuşmazlığı davasını kabul

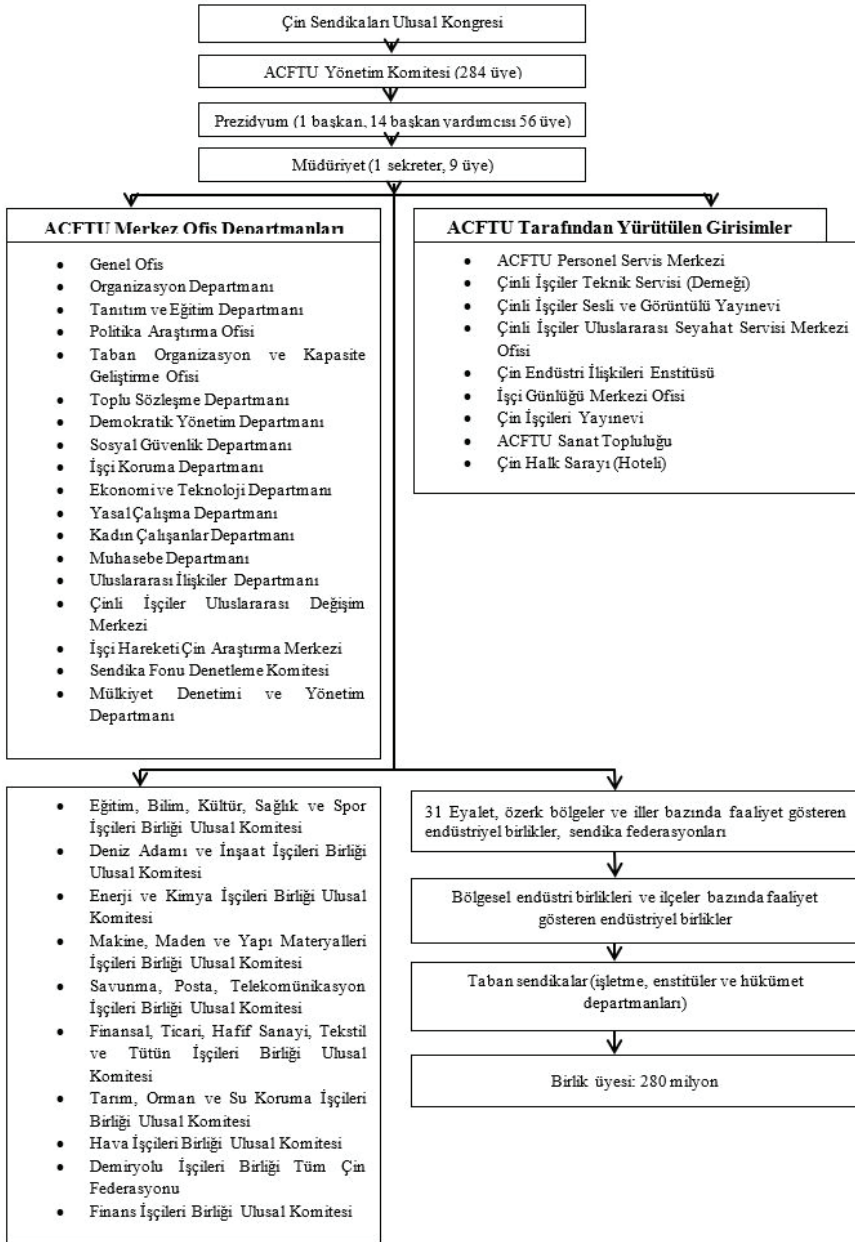
ederse hukuk davası prosedürleri devreye girmekte ve çoğu iş uyuşmazlığı davalarında ispat yükümlülüğü işverende kalmaktadır. İşçi açısından davaların en büyük dezavantajını ise maliyet ve zaman konuları oluşturmaktadır. Örneğin işçiler iş uyuşmazlığı davalarında en açık ve ispatı kolay olsa bile en az 5000 yuan ücret ödemek zorunda kalabilmektedir. Aynı şekilde işveren kararları bir üst mahkemeye itiraz ederek dava açabilmektedir. Sürecin sonunda işçi davayı kazansa bile kararın gerçekten uygulanacağı ile ilgili bir garanti bulunmamaktadır. Ele almaları gereken büyük davalar göz önüne alındığında mahkemeler (YİUTK'ler gibi) genellikle anlaşmazlıkları arabuluculuk yoluyla çözmeye çalışmaktadır ve bu durum işçilerin temel haklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu kapsamda YİUTK'ler ve mahkemeler toplu davalara katılma konusunda isteksiz davranmakta ve çoğu zaman davaları bölerek bireysel ele almaktadır. Bu durum Çin'de herhangi bir resmi toplu pazarlık mekanizmasının bulunmaması durumu ile birleştiğinde işçilere, sorunlarını çözmek için toplu eylem yapmaktan başka bir seçenek bırakmamaktadır. Greve gidildikten sonra gerçekleşen gayri resmi toplu pazarlıklarda çoğu zaman yönetim, grev eylemlerini iptal etmelerini sağlayacak kadar işçi taleplerine karşılık bazı tavizler vermeyi kabul etmektedir. Ancak toplu pazarlık için yasal bir çerçeve sağlayan az sayıda yerel düzenleme çerçevesinde toplu pazarlık; işçilere gerçek bir fırsat sunmaktan uzak, çoğu zaman işçileri göz ardı eden, keyfi ve gelişigüzel uygulamalardan oluşan bir süreç olarak değerlendirilmektedir (CLB, 2020).

ACFTU

ACFTU'nun tarihi, Parti-Devlet ile yakın bir ilişki içerisinde şekillenmiştir. Buna göre ACFTU'nun başlangıcı CPC'nin Şangay'da "Çin İşçi Birliği" sekreterliğini kurduğu 1921 yılına kadar uzanmaktadır. 1925 yılında ise Guangzhou'da İkinci Ulusal Çalışma Konferansı'nda ACFTU anayasası kabul edilmiş ve Kızıl İşçi Sendikaları Enternasyonal'ine bağlı olarak resmen kurulmuştur (Ma, 2011, s. 149). Aynı şekilde Çin'de tek yasal sendika örgütü olarak faaliyet gösteren ACFTU, 1949 yılından sonra sosyalist bir komuta ekonomisinin ihtiyaçlarına göre yeniden yapılandırılmış ve daha çok partinin işçileri kontrol ettiği bir *transmisyon kemeri (transmission belt)* misyonu üstlenmiştir. 1978 yılında ise Çin ekonomisi liberalleşmeye başlamış ve köylü ekonomisinden çok emekle beslenen bir sanayi sistemi oluşmaya başlamıştır. Ayrıca 1978, işgücü piyasalarının yavaş yavaş yeniden şekillenmeye başladığı yıl olma açısından da önem taşımaktadır. Bu dönüm noktasından beri her

seviyede endüstri ilişkileri sistemi ACFTU'nun geleneksel işlevlerine meydan okuyan bir değişim süreci olarak yorumlanmaktadır. Bu süreçte ACFTU'nun düştüğü ikilem şu şekilde özetlenmektedir: İşçi protestolarının ve daha yüksek ücretlere yönelik grevlerin yoğunlaşması durumunda ortaya çıkan anlaşmazlıklarda parti ile yan yana mı olmalı (ya da kiminle yan yana olmalı) yoksa arabuluculuk misyonu mu üstlenmeli (Traub-Merz, 2011, s. 11-12).

Resmi rakamlara göre 2018'de 140 milyon göçmen işçi de dâhil olmak üzere yaklaşık 303 milyon üyesi ve 2.81 milyon taban sendikası ile ACFTU, dünyanın en büyük sendikası olma özelliği taşımaktadır. Ancak gerçekte Çinli sendika üyelerinin büyük çoğunluğu, ya sendika üyesi olduklarını bilmiyor ya da sendikanın kendi çıkarlarını temsil etme yeteneğine çok az inanıyor şeklinde tasvir edilmektedir. Bu kapsamda Çin'deki kurumsal sendikaların çoğunluğu esasen yönetim tarafından kontrol edilmekte ve yönetim çıkarlarını temsil eder bir nitelik taşımaktadır. Buna göre ACFTU geleneksel olarak kendisini işçilerin sesi şeklinde değil işçilerle yönetim arasında bir köprü ya da bir arabulucu olarak görmektedir. Bunun bir sonucu olarak ACFTU; sadece çıkarlarını savunması gerektiğini ileri süren işçiler ve işçi aktivistleri tarafından baskı altında tutulmaktadır (CLB, 2020).



Şekil 1. ACFTU'nun Kurumsal Yapısı

Kaynak: <http://en.acftu.org/28590/201408/11/140811135244209.shtml>

Komünist rejim bünyesinde faaliyet gösteren ACFTU, genellikle işçileri temsil eden bir örgütten ziyade devletin toplumsal kontrol araçlarından biri olarak görülmektedir. Resmi, tepeden inme, bürokratik bir yapı ile işleyen ACFTU, bir yandan “tüm ulusun” çıkarlarına hizmet etmekte diğer yandan da işçilerin hak ve çıkarlarını koruma rolü üstlenmektedir. *Parti-Devlet yüzü* ve *kolektif ses yüzü* olarak da ifade edilen bu roller açısından incelendiğinde ACFTU’nun, parti-devlet yüzünün daha baskın olduğu ifade dilmektedir. Ayrıca işletme düzeyinde faaliyet gösteren ACFTU genellikle işverenlerin etkisinde veya tamamen kontrolünde faaliyet göstermektedir. Bu kapsamda Çin endüstri ilişkileri sisteminde ACFTU’nun bir sendika niteliği taşımadığı, işe yaramaz olduğu, kâğıttan bir sendika sistemini temsil ettiği yönündeki görüşlerin yanı sıra tamamen geçersiz ya da yararsız olmadığını ileri süren görüşlere de yer verilmektedir (Lee & Liu, 2012).

Öte yandan *taban örgütlenmeler (grass-roots unions)* genel olarak ACFTU’nun *resmi yüzü (official face)* niteliğinde faaliyet göstermektedir. Bu kapsamda özellikle KİT dışı işyerlerinde kurulmuş olan taban örgütlenmeler en fazla Çin politikacılarının tepkilerini depolitize etme yönünde zorluk yaşamaktadır. Ancak yetkililer KİT dışı işyerlerinde faaliyet gösteren sendikalara daha fazla esneklik ve özgürlük tanımamakta ve ACFTU, taban sendikalarına yeterince demokratik yaklaşmamaktadır. Bu kapsamda sendikaların demokratikleşmesinin uzun zaman alacağı belirtilerek en fazla reformun yapıldığı Guandong eyaletinde bile demokratik ve yarı demokratik seçimleri düzenleyen kesimin az olduğu hatta bu sürecin KİT’lerde gündeme bile gelmediği belirtilmektedir (Ma, 2011, s. 155). Bu kapsamda ACFTU’nun yeni dönüşümdeki rolünün; demokratik ilke ve partinin liderliği, endüstriyel sendikacılığı hâkim kılmak için coğrafi sendikacılık, toplu pazarlık yerine üretim büyümesine odaklanma ve demokratik yönetim yoluyla işçilerin katılımı olmak üzere dört temel ilke çerçevesinde şekillendiği ifade edilmektedir (Traub-Merz, 2011, s. 11).

İşçi Hareketlerinin Temel Profili

Grev hakkı, lider Dang Xiaoping tarafından modernizasyon reformlarının bir uzantısı olarak 1982 yılında anayasadan çıkarılmıştır. Ancak grev yapan işçilerin yasal bir yasağı bulunmamaktadır. Bu noktada işçilerin taleplerini dile getirme kapsamında grev yaptıkları ve çoğu zaman başka çarelerinin olmadığı

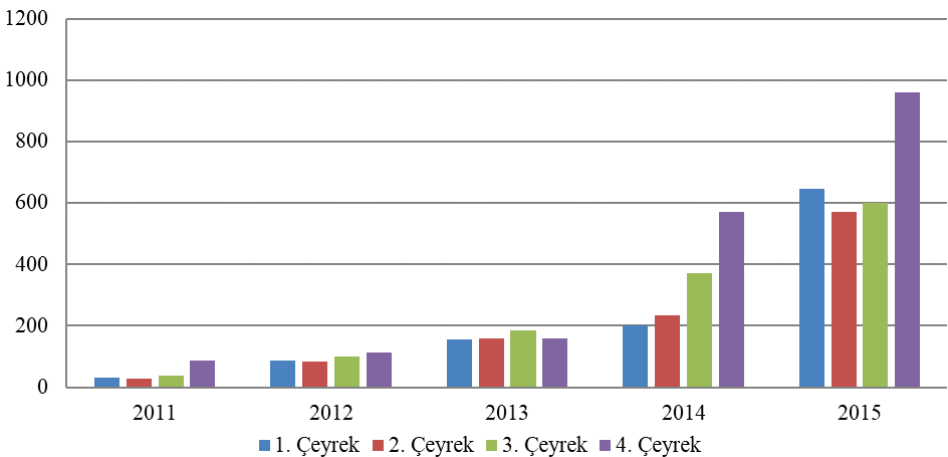
vurgulanmaktadır. Nitekim 2011 yılından bu yana 10 binden fazla olay kaydeden *Çin İşçi Bülteni Haritası (China Labour Bulletin Map)* grevlerin ve diğer toplu protesto biçimlerinin Çin'in tamamında ve tüm sektörlerde yaygın olduğunu göstermektedir (CLB, 2020).

Kriz sonrası dönemde işçi eylemlerinin bu denli artmasında ise 2010 yılı önemli bir dönüm noktası özelliği taşımaktadır. 2010 yılında görülen Güney Çin'deki Nanhai Honda otomobil fabrikası grevi fitili ateşleyen olay olarak görülmektedir. Özellikle bu grevde ilk kez göçmen işgücünün ayağa kalkabileceği ve hakları için başarılı bir şekilde mücadele edebileceğinin anlaşılması önemli bir etki olarak değerlendirilmektedir. “*Bu kadar düşük ücretler için çalışma!*” mottosu ile hareket eden göçmen işçiler fabrikanın avlusunu doldurarak, sloganlar atarak ve vatansever şarkılar söyleyerek eylemler gerçekleştirmişler ve 19 gün süren grev, neredeyse fabrikanın tümünü kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Fabrikanın üretim programını önemli derecede aksatan bu gelişme, yönetim ve hükümet yetkililerinin talepleri karşılama açısından nadir bir zaferle sonuçlanmıştır. Bu durum 2010 sonrası dönemde yüksek ücret ve demokratik sendika konularının ağır bastığı birçok greve örneklik etmesi açısından büyük önem taşımaktadır (Griffins, 2016). Aynı şekilde 2010 yılında Çin'in güneyinde yaşanan bir dizi iş uyuşmazlık, grev eylemleri ve protestolar ücret artışlarının sağlanmasında önemli bir etki oluşturmuştur. Nitekim aynı yıl Apple, Hewlett-Packard, Dell gibi devlerin ana tedarikçisi konumunda olan Foxconn Teknoloji üretim tesislerinde şaşırtıcı bir şekilde 18 genç göçmen işçinin intihar girişiminde bulunması olayı olarak bilinen *Foxconn İntiharları (Foxconn Suicides)* dalgasının düşük ücretler ile bağlantılı olduğu belirtilmektedir. İntihar eden şahısların 18-24 yaşlar arasında olması, lise veya meslek yüksekokulu mezunu olmaları, Çin'in büyüme trendine ayak uydurmak zorunda kalmaları, daha fazla para kazanmak istemeleri dolayısıyla ek vardiyalar yapmaları, fabrika yönetiminin baskıları, genç çalışanların duygusal kırılabilirliği, ailelerinden uzak sıkışık yatakhanelerde kalmaları vb. sorunların bu kapsamda etkili olduğu belirtilmektedir (CLB, 2010). Bu noktada özellikle 2010 yılı ilkbahar ve yaz aylarında Honda'da başlayan ve sonrasında diğer otomotiv şirketlerine yayılan grevlerin öncekilere göre çok farklı özellikler taşıdığı vurgulanmaktadır. Buna göre (Traub-Merz, 2011, s. 40-42):

- İşçiler sadece asgari ücretin veya ücret borçlarının ödenmesini talep etmemiş bunun yanında daha yüksek ücretler için kıdemi yansıtan işletme içi bir ücret notu sisteminin geliştirilmesini istemişlerdir.

- Grevler düşük ücretle çalışan, sıkı rekabetin olduğu, emek yoğun ihracat sektörünün ötesinde teknoloji yoğun, daha vasıflı ve daha yüksek geliri olan sektörlerle de yayılmıştır.
- Grevlerden etkilenen şirketlerin çoğu yabancı mülkiyetli özellikle Japon firmalar olması ayrıca medyanın bu sürece sessiz kalması dikkat çekici bir özellik olarak ön plana çıkmıştır.
- Grevler sendikalar tarafından düzenlenmemiş, grev katılan işçiler mevcut sendikaları görmezden gelmiş hatta sendika temsilcilerinin değişmesini talep etmişlerdir.
- Grevler endüstriyel yoğunlaşmanın olduğu, şirketler arası değişimin ve gerçek zamanlı arzın derinleştiği noktalarda yoğunlaşmıştır. Buna göre tedarikçi şirketlerdeki grevler üretim hattının bozulmasına neden olmuştur. Böylece grevlerin çarpan etkisi pazarlık gücünü arttırmıştır.
- Grevler genel olarak başarıya ulaşmıştır. Şirketler ücret artılarını %20 -%50 arasında kabul etmek zorunda kalmışlardır. Oluşan baskı doğrudan etkilenen işletmelerin ötesine yayılmıştır.

2010 yılında otomotiv sektöründe ücret temelli başlayan ve önceki işçi hareketlerine göre farklı özellikler taşıyan grevlerin sonraki yıllarda ivme kazanması kriz sonrası Çin işçi hareketlerinin önemli bir yönünü oluşturmaktadır (Grafik 2).



Grafik 2. İş Uyuşmazlıklarında İşçi Hareketleri (2011-2015)

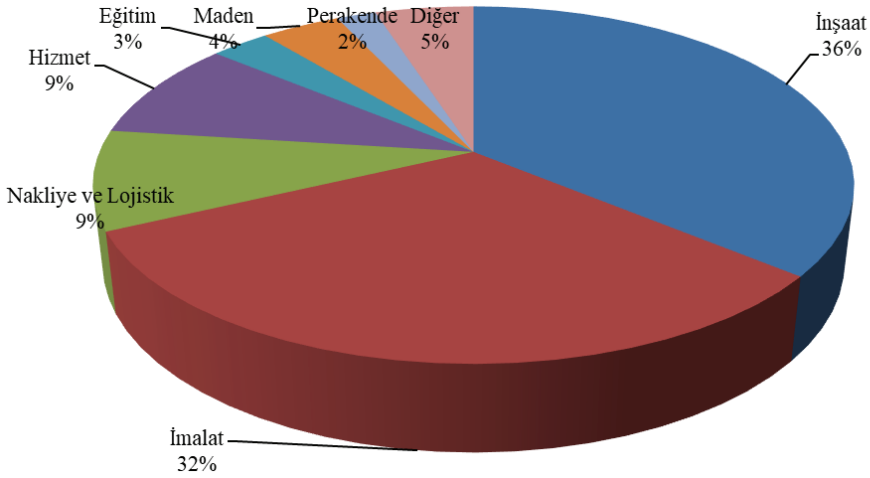
Kaynak: <https://clb.org.hk/> 'den derlenmiştir.

Buna göre 2011 yılında 200 bandını aşamayan işçi hareketlerinin toplam sayısı, 2012 yılı itibariyle 382, 2013 yılında 656, 2014 yılında 1.379 ve 2015 yılında 2.775 olarak gerçekleşmiş. Diğer bir ifade ile bir önceki yıla göre 2012 yılında %106,48 artan işçi hareketleri sayısı, 2013 yılında %71,72 2014 yılında %110,21 ve 2015 yılında %148,80 artış göstermiştir.

Bu kapsamda örneğin 2011’de görülen grevlerin en önemli nedenlerinden biri olarak özellikle taşeron işçilerin daha ağır işleri yapmak durumunda kaldıklarında bile ücretlerinin sadece üçte ikisinin ödenmesi gösterilmektedir. Aynı şekilde 2012 yılından beri birçok fabrika, işçilere çok az ya da hiç tazminat ödemeyerek yeniden yerleşim planlarını açıklamıştır. Bunun bir sonucu olarak da işçiler gittikçe daha fazla eylemlerde bulunmaya başlamışlardır. Özellikle bu dönemde emeklilik sigortası, göçmen işçi grevlerinin ana konusunu oluşturmuştur. Aynı şekilde örneğin Yue-Yuen ayakkabı fabrikasında görülen ve on günden fazla süren grev küresel çapta ilgi görmüş ve grev, şirketin işçilere borçlu olduğu sosyal sigortaları ödemeyi kabul etmesiyle sona ermiştir (King & Chan, 2018).

Öte yandan 2012 yılında ekonominin yavaşlaması ile birlikte sistematik olarak imalat, inşaat ve hizmet sektörlerinde taşeron işçi kullanımının arttığı dikkat çekilmektedir. Özellikle hizmet sektöründe lojistik ve taşımacılık, otelcilik ve yemek yönetimi, posta ve telekomünikasyon, temizlik ve güvenlik gibi alanlar ön plana çıkmaktadır (Chan, 2019). Bu kapsamda 2015 yılında grev ve protesto sayılarının çarpıcı bir şekilde arttığı (%148,80) görülmektedir. İmalat, inşaat ve madencilik sektörlerinde ön plana çıkan grev ve protesto sayılarının 2014 yılına nazaran iki katından daha fazla artmış olması; 2015 yılı 11 Ağustos Yuan devalüasyonu, ardından borsanın çökmesi ve ekonominin çok az iyileşme gösterdiği yılın son çeyreği ile açıklanmaktadır. Yaşanan iş uyuşmazlıklarının ana gerekçesi olarak da ekonomik gerileme sorunu görülmektedir. Buna bağlı olarak işverenlerin ücret ödeme sürecinde çıkarmış oldukları sorunlar ve hükümetin iş hukukunun uygulanması sürecindeki başarısızlıkları grev ve protestoların ana nedeni olarak belirtilmektedir. Öte yandan 2015 yılı iş uyuşmazlıklarının 2/3’ünden fazlasını ücretin ödenmesi ile ilgili konular oluşturmaktadır. En fazla inşaat sektöründe görülen bu sorun imalat, madencilik ve hizmetler sektörlerinde de görülmüştür. 2012 yılında ekonominin daha iyi olduğu bir dönemde ücret artışlarına yönelik talepler tüm uyuşmazlıkların %30’nu oluştururken bu durum 2015 yılında %36’ya yükselmiştir (CLB, 2016).

Bu kapsamda 2012 yılından itibaren yaşanan ekonomik yavaşlama karşısında Parti-Devleti'nin işçi haklarını koruma standardını düşürdüğü de öne sürülmektedir. Örneğin Şubat 2017 Guangdong eyaleti, işletme maliyetlerini düşürmek amacıyla asgari ücretin iki yılda bir değil de üç yılda bir ayarlanacağını duyurmuştur. Aynı zaman diliminde polis müdahaleleri artmış, kamu düzenini etkilediği düşünülen grevler doğrudan durdurulabilir hale getirilmiş ve işçi liderlerinin tutuklanma riski atmıştır. Aynı şekilde STÖ'lerin de bu kapsamda değerlendirilmesi öngörülmüştür. Bunun bir sonucu olarak bazı işçi STÖ'lerinin özellikle çalışma alanında faaliyet gösteren STÖ'lerin siyasi alanları daraltılmış ve dolayısıyla faaliyet kapasiteleri azaltılmıştır (King & Chan, 2018). Bu kapsamda 2015 yılı sektörel bazda grev yüzdeleri şu şekildedir (Grafik 3).



Grafik 3. Sektörel Bazda İşçi Hareketleri (2015 Yılı)
Kaynak: (CLB, 2016)

2015 yılında gerçekleşen işçi hareketleri en fazla inşaat (%36) ve imalat (%32) sektörlerinde yoğunlaşmıştır. Bunu lojistik (%9), hizmet (%9), maden (%4), eğitim (%3), perakende (%2) ve diğer sektörler (%5) takip etmektedir. İşçi hareketlerinin bu artış ivmesi sonraki yıllarda da artmaya devam etmiştir. Nitekim 2016-2017 yıllarında da Çin-Alman otomobil devi FAW-Volkswagen'deki binlerce taşeron işçisi bir dizi protesto düzenlemiştir. Gerekece olarak da şirkette doğrudan çalışan meslektaşlarına kıyasla ücret açısından eşit olmayan muameleler gösterilmiştir. Eşit olmayan ücret nedeniyle gelişen protesto dalgaları sonucunda üç işçi temsilcisinin *kamu düzenini bozmak için kalabalık toplamaktan* tutuklanması sonrasında işçilere çalışan statüsünün teklif

edilmesi gündeme gelmiştir. Bunun yanında çok geçmeden iş arkadaşlarından 1000 yuan daha az kazandıklarını fark eden aynı gruptaki işçiler Eylül-Ekim 2018 tarihlerinde gerçekleşen yeni işçi eylemleri dalgasını başlatmışlardır. Bu kapsamda en önemli etkinin özellikle ücret konusunda yaşanan düalizm sorunu olduğu da vurgulanmaktadır (Chan, 2019). Aynı şekilde Mayıs-Haziran 2018 tarihlerinde sırasıyla kule-vinç operatörleri ve kamyon şoförleri gibi farklı şehirlerde aynı anda yaşanan grevler görülmektedir. Bu süreçte greve katılan işçiler hakkında eğer bir suçlama var ise kendiliğinden greve katılmak gibi bir neden yerine genelde *kamu düzenini bozmak amacıyla kalabalık toplamak* gibi kamu düzeni ile ilgili işlem yapılmıştır. Ancak genelde grev liderleri için uygulanan bir ceza yöntemi olarak grev sırasında ya da sonrasında *puanlama* uygulanmakta ve genellikle *görevden alma* gerçekleştirilmektedir (CLB, 2020). Bu kapsamda 2015 sonrası dönemde yaşanan işçi hareketleri sayıları şu şekildedir (Tablo 2).

Tablo 2

İşçi Eylem Sayıları (2017-2020)

	2017	2018	2019	2020
Ocak		164	177	57
Şubat		207	94	9
Mart		92	98	52
Nisan	532	138	114	31
Mayıs		161	127	58
Haziran		146	104	20
Temmuz		159	126	---
Ağustos	174	130	115	---
Eylül	164	138	108	---
Ekim	117	112	105	---
Kasım	141	134	104	---
Aralık	130	125	113	---
Toplam	1258	1706	1385	227 (ilk 6 ay)

Kaynak: <https://clb.org.hk/> 'den derlenmiştir.

Tabloya göre 2017 yılında toplamda 1.258 olarak gerçekleşen işçi hareketleri sayısı 2018 yılında 1.706, 2019 yılında 1358 ve 2020 yılının ilk 6 ayında 227 olarak gerçekleşmiştir. Hareketlerin temel nedenini ise ücret konusu oluşturmaktadır. 2015 yılı sonrasında işçi hareketleri yine öncesinde olduğu gibi ücret konusu çerçevesinde şekillenmiştir (Tablo 3).

Tablo 3

İşçi Eylemlerinin Nedenleri (Ağustos 2017-Şubat 2020)

Konu	%
Ücret alacağı	81,69
Sosyal sigorta	2,04
Konut fonu	0,18
Yönetim denetimi	0,46
İşten çıkarmalar	0,36
Ücret artışı	4,33
Tazminat	2,47
Yer değiştirme ya da işyerinin kapanması	0,62
Sendika	0,03
Diğer	7,74

Kaynak: <https://clb.org.hk/> 'den derlenmiştir.

Örneğin tabloya göre Ağustos 2017-Şubat 2020 döneminde işçi hareketlerinin önemli bir nedenini ücret alacakları konusu (%81,69) oluşturmaktadır. *Ödenmesi gereken gecikmiş ücret alacağı (wage arrears)* şeklinde tanımlanan ücret alacakları, işveren tarafından zamanında ödenmeyen veya ödeme zamanı geçmiş ücretleri ifade etmektedir. Ücret alacakları konusunu yine ücret artışı (%4,33) konusu takip etmektedir. Yine bu nedeni tazminat alacakları (%2,47), sosyal sigorta (2,04), yer değiştirme ya da işyerinin kapanması (%0,62), yönetim denetimi (0,46), işten çıkarmalar (0,36), konut fonu (0,18), sendika (%0,03) ve diğer konular (%7,74) takip etmektedir. Yine aynı dönemde işçi hareketleri en fazla inşaat sektöründe (%43,88) yoğunlaşırken bunu hizmet (%19,94) imalat (%15,76) taşımacılık-lojistik (%13,28) eğitim (%3,66) maden (%1,83) diğer sektörler takip etmektedir (Tablo 4).

Tablo 4

Ağustos 2017-Şubat 2020 Dönemi İşçi Eylemleri

Sektör	%	Şirket sahipliği	%	Katılımcı sayısı (kişi)	%
İnşaat	43,88	Özel girişim	71,93	1-100	91,96
Hizmet	19,94	Kamu kurumu	0,02	101-1000	7,62
İmalat	15,76	KİT	12,88	1001-10.000	0,39
Taşımacılık-Lojistik	13,28	Bilinmiyor	12,13	10.001 ve daha fazla	0,03
Maden	1,83	Yabancı	0,98		
Eğitim	3,66	Makao	1,11		
Diğer	1,65	Ortak girişim	1,11		

Kaynak: <https://clb.org.hk/> 'den derlenmiştir.

Aynı şekilde işçi hareketleri en fazla özel girişimlerde yoğunlaşırken (%71,93) bunu KİT'ler (%12,88) ve sahipliği bilinmeyen şirketler (%12,13) takip etmektedir. Ortak girişimler ve makao (%1,11), yabancı girişimler (0,98) ve

kamu kurumlarında (%0,02) gerçekleşen hareketler ise oldukça azdır. Eylemlerin büyük bir kısmı protesto niteliğinde değerlendirilirken (%64,82) bunu oturma eylemleri (%21,55) ve grevler (%11,33) takip etmektedir. Aynı şekilde atlama tehdidi (%1,65) ve yol kapatma da (%0,18) görülmektedir (Tablo 5).

Tablo 5

Ağustos 2017-Şubat 2020 dönemi İşçi eylemleri

Eylem türü	%	Eylemlere yanıt	%
Protesto	64,82	Polis müdahalesi	45,32
Grev	11,33	Yönetim müzakereleri	11,67
Yol kapatma	0,18	Devlet müdahalesi	23,01
Atlama tehdidi	1,65	Sendika sorumluluğu	5,58
Oturma eylemi	21,55	İşçilere karşı şiddet	0,17
Diğer	0,47	Tutuklama	1,37
		Sendika müdahalesi	0,17

Kaynak: <https://clb.org.hk/> 'den derlenmiştir.

Eylemlere yanıt ise en fazla polis müdahalesi (%45,32), devlet müdahalesi (%23,01) ve yönetim müzakereleri (%11,67) şeklinde gerçekleşmiştir. Bunları sendika sorumluluğu (%5,58), tutuklama (%1,37), işçilere şiddet ve sendika müdahalesi (%0,17) takip etmektedir. Aynı şekilde CLB verilerine göre Ağustos 2019-Şubat 2020 döneminde işçi eylemleri yine en fazla inşaat sektöründe yoğunlaşırken (%45) bunu hizmet sektörü (%22), imalat ve taşımacılık-lojistik sektörü (%14) maden, eğitim ve diğer sektörler takip etmektedir (%2). İşçi hareketlerinin temel nedenini ise yine ücret alacakları (%87,58), yönetim denetimi (%2,52), ücret zammı (%2,18), tazminat (%1,17), yer değiştirme ve kapanma (%1,01), sosyal sigorta (%0,84), işten çıkarma (%0,34) ve diğer konular (%4,19) oluşturmaktadır. Ağustos 2019-Ocak 2020 arasında ise toplamda 1.440 vaka kaydedilmiştir. Aynı dönemde işçi hareketlerinin %92,54'ü 1-100 kişi katılımlı gerçekleşirken, 101-1000 kişi katılımlı eylemlerin oranı %6,95 1001-10.000 katılımlı eylemlerin oranı ise sadece %0,51'dir. Gerçekleşen eylem türlerinin %67'si protesto niteliği taşıırken, %25'i oturma eylemi, %5'i grev, %1'i atlama tehdidi, %2'si diğer niteliği taşımaktadır. Eylemlere yanıt ise devlet müdahalesi (%44,14), polis müdahalesi (%31,72), yönetim müzakereleri (%9,66), tutuklama (%2,76) ve diğer (%11,72) şeklinde gerçekleşmiştir.

İşçi Hareketlerinin Temel Dinamikleri

Kriz sonrası dönemde giderek artan bir ivme kazanan işçi hareketleri çok farklı nedenlerle açıklanabileceği gibi bu çalışmada siyasi, ekonomik, teknolojik, sosyal gelişmeler ve STÖ'ler kapsamında değerlendirilmiştir. Diğer bir ifade ile endüstri ilişkileri sisteminde Parti-Devlet sisteminin nüfuzunu devam ettirmesi, liberal politikalara ağırlık verilmesi, robotlaşmaya ağırlık verilmesi robotlaşmanın hızlanması, kırdan kente devam eden işçi göçü ve bu göçün belirli sektörlerde yoğunlaşması daha çok bağımsız hareket eden bir anlamda hareketlerin lokomotifini denilebilecek STÖ faaliyetleri bu sürecin temel dinamiklerini oluşturmaktadır.

Siyasi Gelişmeler

Kriz sonrası dönemde artan işçi hareketlerinin en temel gerekçelerinden birini siyasi gelişmeler oluşturmaktadır. Bu kapsamda siyasi, sosyal ve ekonomik yaşamın her alanına nüfuz eden bir Parti-Devlet sisteminin bu tutumu endüstri ilişkileri alanında da kendini hissettirmiştir. Liberal demokrasilerde devletin endüstri ilişkilerindeki işlevleri; yasa koyucu, iş piyasası düzenleyici, arabulucu, uzlaştırıcı, hakem, kamu hizmetleri sağlayıcı iken Çin'de bunun tam tersine Parti-Devlet yapısı makro endüstri ilişkileri yapısında sadece işverenlerin ve çalışanların *temsilci kuruluşu (representative organizations)* değil aynı zamanda yasama, yürütme ve yargı organlarını da içeren *nerdeyse kendi kendine yeten (self-contained)* bir özellik göstermesi bu noktada belirleyici bir noktayı oluşturmaktadır. Her ne kadar son yıllarda önemli reformların merkezi konumunda olan Parti-Devletin aynı uyum politikalarını endüstri ilişkileri sisteminde gösterememiş olması endüstri ilişkilerinde baskın rolünün devam ettirdiği yönünde değerlendirilmektedir. Ayrıca ekonomik reformlar kapsamında her ne kadar ekonomiden çekilme politikaları uygulasa da pratikte işgücüyle ilgili sosyo-ekonomik sorunların siyasi türbülansa dönüşmesini önlemek adına istihdamı arttırarak dengeleme politikalarına daha fazla ihtiyaç duyduğuna da değinilmektedir (Ma, 2011, s. 149-150).

Öte yandan kriz sonrası dönemde yavaşlayan veya kısmen azalan büyüme trendlerine bağlı olarak ağırlık verilen liberal politikalar *kapitalist üretim faktörü* kapsamında değerlendirilmiştir. Ancak bu durum endüstri ilişkileri adına olumsuz gibi görünse de aslında pozitif etkilerinin olduğu vurgulanmaktadır. Nitekim bu durum teorik anlamda ve tarihi gelişim sürecinde endüstri

ilişkilerinin kapitalist ortamdan beslendiği şeklinde değerlendirilmektedir. Dolayısıyla sanayi ilişkilerinde yaşanan yapısal değişikliklerin grevler ve emek protestolarını ortadan kaldırmayacağı hatta besleyeceği ifade edilmektedir. Bu kapsamda Çin Parti-Devletin son yıllarda yerel sendikalarda reform yapmak, işyerinde yaşanan çatışmalara müdahale etmek ve toplu pazarlığı teşvik etmek amacıyla büyük çaba harcadığının altı çizilmektedir. Örneğin Shenzhen Sendikalar Federasyonu pilot projesi kapsamında toplum temelli işçi hizmet merkezleri ve işçi eğitim programları oluşturulmuştur. Bu durum işçi haklarının artmasının yanı sıra hegemonik bir emek rejimini ortaya çıkardığı yönünde yorumlanmakta ve Çin hizmet sektörünün çarpıcı büyümesi bu anlamda örnek gösterilmektedir (King & Chan, 2018).

Özellikle kriz sonrası dönemde ağırlık verilen liberal politikaların bir uzantısı olarak esnek istihdamın yaygınlaşması sadece taşeron işçileri değil düzenli işçileri de toplu taleplerde bulunma konusunda etkilediği ifade edilmektedir. Bu durum özellikle yavaşlayan bir ekonomide istikrar takıntılı yetkililerin *büyük ölçekli hilelere (large-scale trikes)* başvurarak protesto ve gösterileri kontrol altında tutma yönünde hareket etmeleri şeklinde yorumlanmıştır. Ayrıca yasal hakların çoğu zaman tahkim ve dava konusu yapılması yerine fiyat pazarlığı ile metaya dönüştürülmesi, pek çok işçinin tamamen güvencesiz bırakılması, STÖ'lerin sürekli genişleyen güvenlik organları tarafından daha fazla denetlenmesi ve bir anlamda oluşan kötümser bakış açısının halen devam etmesi (Chan, 2019) bu kapsamda değinilen bazı politiklardır.

Aynı şekilde 2012 yılında başkan Xi Jinping'in iktidara gelmesi çalışma ilişkileri açısından önemli bir dönüm noktası olarak görülmektedir. Uyumlu toplumu vurgulayan ve reformcu sosyal ve çalışma politikaları izleyen Hu-Wen yönetiminin aksine Xi hükümetinin emek aktivizmini yatıştırmak için sert politikalar izlemesi siyasi değişim sürecinin en belirgin özelliklerinden biri olarak belirtilmektedir. Bu sürecin şekillenmesinde ise krizden sonra birçok fabrikanın kapanması ve yer değiştirmesine bağlı olarak gelişen ekonomik yavaşlama büyük rol oynamıştır (King & Chan, 2018). Aynı şekilde Başkan Xi'nin sendika liderleri ile Ekim 2018'de yapmış olduğu bir toplantıda "... sendikalar; çalışan merkezli çalışma biçimine bağlı kalmalıdır, çalışanları en çok ilgilendiren en acil gruplara odaklanma ve işçilerin hak ve çıkarlarını koruma ve içtenlikle işçi hak ve çıkarlarını koruma ve hizmet etme yükümlülüğünü yerine getirmelidirler..." ifadelerine yer verilmektedir. Ancak Xi döneminde

aslında taban örgütlenmelerin, öğrencilerin, akademisyenlerin ve avukatların daha fazla kısıtlandığının altı çizilmektedir. Bu kapsamda Çin devletinin piyasa reformları farklı işçi segmentlerinin haklarını, statüsünü ve faydalarını yeniden sınıflandırırken birbirini izleyen özelleştirme ve işletmelerde yeniden yapılanma dalgalarının iş güvencelerini olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir. Aynı zamanda genç kırsal göçmen grupları ve kentli işçiler de bu etkilenen gruplar arasında gösterilmektedir (Chan, 2019).

Öte yandan Çinli işçiler Çin ekonomisinin patlayıcı büyümesinde yönlendirici bir etki göstermesine rağmen son yıllarda rekor seviyede artan grevlerin hükümet tarafından varoluşsal bir tehdit olarak algılandığı vurgulanmaktadır (Griffins, 2016). Ancak direkt hükümet politikalarını hedef alan işçi hareketlerinin başarıya ulaştığı da görülmektedir. Örneğin Kuzey Xi'an şehrinde 9 Kasım 2018 tarihinde yüzlerce kamyon şoförü hükümetin, dizel kamyonların şehrin 3. Çevre yolundan yasaklanmasına yönelik düzenlemelerini protest etmek için greve gitmiştir. Lojistik istasyonlarının, alışveriş merkezlerinin ve şantiyelerin çoğunun bu yol üzerinde bulunması sebebiyle yasağın onları önemli derecede etkilediği ve emisyon politikasına uygun kamyonların satın almalarının mümkün olmadığı ileri sürülmüştür. Grev; Xi'an kamyon şoförlerinin %85'inin katılması, çevre şehirlerde çalışan şoförlerin de grevi desteklemesi ile gerçekleşmiştir. Aynı zamanda grevin sosyal medyada büyük destek görmesi sonucunda hükümet, düzenlemeyi geri çekmek zorunda kalmış ve şoförler, dizel standartlarına bakılmaksızın 3. Çevre yolunu kullanma hakkı elde etmişlerdir (CLB, 2018)

Ayrıca Çin hükümeti; Çin Komünist Partisi'nin ve Çin Cumhuriyetinin yüzüncü yıllarını kutlayacağı 2021-2049 yıllarını kapsayan iki tane yüzüncü yıl hedefi belirlemiştir. Buna göre 2021 yılına kadar; yoksulluğu azaltma ve hafifletme, her açıdan orta derecede müreffeh bir toplum inşa etme hedefleri belirlenirken 2049 yılına kadar; müreffeh, güçlü, demokratik, kültürel açıdan gelişmiş ve uyumlu modern bir sosyalist ülke inşa etme hedefi belirlenmiştir. Xi yönetiminde Çin'in 2050 yılına kadar *küresel etkiye öncülük eden* bir ulus olma hedefiyle yeni bir dönem müjdelenmiştir. Bu süreç insani kriz, demografik geçiş, siber kırılganlık, iklim değişikliği gibi birçok konuyu kapsayan bir nitelik taşımakta ve çoğunlukla batının risk olarak gördüğü konuları fırsat gören bir yaklaşımla ön plana çıkarılmaktadır (ODI, 2019). Bu konu önümüzdeki yıllarda Çin endüstri ilişkilerinin yeni gelişmelere sahne olmaya devam edeceğinin en önemli göstergelerinden birini oluşturmaktadır.

Ekonomik gelişmeler

2008 küresel krizi Çin ekonomisini derinden etkilemiştir. Bu kapsamda kriz; Çin'in toplam ihracatını 2009 yılında %16 azaltmış özellikle Güney Çin'de birçok fabrika kapanmış ve iflas etmiştir. Ancak Çin hükümetinin alt yapı ve sosyal harcamalara yaptığı büyük teşvik ve yatırım politikalarının bir sonucu olarak 2010 yılında GSYİH büyüme oranları çift haneli rakamlara (%10,3) kadar çıkmış ve ekonomi toparlanma sürecine girmiştir. Yaşanan ekonomik canlanmaya bağlı olarak işgücü kıtlığı sorunu yeniden hissedilmiştir. Özellikle aynı yıl içerisinde Honda çalışanları tarafından yönetilen grevin küresel çapta ilgi görmesi sonucunda ACFTU'da ücret pazarlığı ve sendikalarında doğrudan seçim politikaları önem kazanmıştır (King & Chan, 2018).

Öte yandan yerel yönetimlerin; yerel ekonomiyi kalkındırma ve sermaye dostu bir ortam oluşturma konularına, işçi haklarını koruma konularından daha fazla önem vermesi, reform döneminde hükümetin iş ilişkilerinde işverenlere, ücret ve çalışma koşulları konusunda dikte etme olanağı tanınması önemli birer etken olarak gösterilmektedir. Bu uygulamaların sonucunda ise; ücretlerin ve fazla mesailerin ödenmesini talep etmek ve iş hukukunun uygulamasını sağlamak çoğu zaman işçilerin toplu hareket etmelerine bağlı hale getirilmiş (CLB, 2020) dolayısıyla hakların korunması ve yeni çıkarların elde edilmesinde işçi hareketleri önem kazanmıştır.

2010 yılından itibaren kademeli olarak yavaşlayan bir anlamda daralan ekonomik büyüme kapsamında hükümetin ve bağlı yerel yönetimlerin yatırımları korumaya çalışma politikaları kapsamında yasa uygulamalarını zayıflatması konuyu önemli kılan bir diğer etken olarak görülmektedir. Bu kapsamda örneğin 2008 yılı İş Sözleşmesi Hukuku'nun yürürlüğe girmesinin ardından yerel yönetimlere sendikalar tarafından Çin'in en savunmasız işçileri ve kırsal göçmenleri ile resmi iş sözleşmeleri imzalanması konusunda baskı yapılmış ancak başarı sağlanamamıştır. 2009 yılında göçmen işçilerin %48,8'i işverenleriyle sözleşme imzalarken 2016'da bu oran %35,1'e gerilemiştir (CLB, 2020).

Ekonomik alanda yaşanan bu gelişmeler sonucunda ivme kazanan işçi hareketleri *kapitalist sistem* çerçevesinde de değerlendirilmektedir. Bu kapsamda örneğin 2014 Nisan ayında Nike ve Adidas'ın Poue Chen grubunun parçası olan bir tedarikçide 48 bin işçinin greve gitmesi konusu uluslararası kapitalizm için önemli bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Özellikle yıllarca gasp edilen sigorta ödemelerinin yapılması, ücret artışlarının yapılması ve yasal iş

sözleşmelerinin imzalanması amaçlı gerçekleşen bu grev, uluslararası kapitalist sistem için ayrıca *korkunç* olarak tanımlanmaktadır. Bahsedilen bu grevin korkunç olarak tanımlanmasında: Grevin modern Çin’de görülen en büyük grev olma özelliği taşıması, Çin devlet baskısına karşı duyulan bir öfkeyi temsil etmesi, Poue Chen grubunun yılda 250 milyon çift ayakkabı üreten ve dünyada atletik ve gündelik ayakkabı pazarının %20’sini elinde bulundurması ve bu nedenle *omurga dükkân* özelliği taşıması dolayısıyla büyük ses getirmesi, greve Melbourne, Tayvan, San Francisco, Los Angeles, Chicago, Milwaukee, New York, Manchester, Oxford ve Londra’dan destek gelmesi ve Adidas mağazalarında yapılarak uluslararası desteğin sağlanması, kitlesel grevlerin artmasıyla birlikte işçiler daha fazla haklar elde ettikçe işgücü maliyetlerinin artması, tüketim malları fiyatlarının artması ve bu durumun özellikle 1970 krizinden sonra bu ve benzeri sektörlerden beslenen batı ekonomilerinde fiyat baskısının oluşması vb. konular esas kabul edilmektedir (Kumar, 2014).

Teknolojik Gelişmeler

Çin teknolojik gelişmeler çerçevesinde (yıllık satışlar ve operasyonel stok anlamında) dünyanın en büyük robot pazarı özelliği taşımaktadır. Büyümenin ana itici gücünü ise elektrik ve elektronik endüstrisi oluşturmaktadır. Örneğin 2015’e göre %27 artan satış hacmi 2016’da 90 bin olarak gerçekleşmiştir. 2020 yılı için 150 bin endüstriyel robot ünitesi ve 950 bin endüstriyel robot üretmeyi hedefleyen Çin hükümeti 2025 yılını, robot endüstrisinin stratejik yılı olarak kabul etmiştir. Örneğin MIC (Made In China) 2025 vizyonu ile Çin; robot endüstrisini yapay zeka ve otomasyonla birlikte ileriye taşımak istemekte ve üst düzey bir kalkınma için bu sektörü lokomotif sektör olarak görmektedir (Lin, 2018). Aynı şekilde MIC 2025 vizyonu ile Çin, bir üretim devinden dünya üretim gücüne dönüşmek istenmektedir. Ayrıca çalışma hayatında 10 bin çalışan başına düşen robot sayısını ifade robot yoğunluğunu yükseltmek istemesi (2013’te 25 birim iken 2016’da 68 birime yükselmiş 2020 sonuna kadar 150 birime çıkarılmak istenmektedir) çalışma hayatında önemli değişimleri gündeme getirmektedir. Bu durum yıllık endüstriyel robot montajı konusunda da görülmektedir. Bu kapsamda 2018 yılı itibariyle 154 birim ile lider olan Çin’i 55,2 ile Japonya 40,4 ile ABD takip etmektedir. Benzer şekilde 2018 yılı itibariyle 133,2 bin birim küresel robot arzı ile lider konumda olan Çin’i 52,4 bin ile Japonya, 38,1 bin ile ABD takip etmektedir (IFR, 2019).

Bu kapsamda Çin; örneğin sadece imalat sektöründe değil diğer sektörlerde de robot kullanımında dünyaya liderlik etmektedir. Buna göre Çin'in üretim kuşağındaki binlerce fabrika, öncelikle robotların yönlendirdiği devlet destekli bir sanayi devrimi sayesinde tam otomasyona dönüşmüştür. Bu durum dünyada daha önce bu denli bir otomasyon seviyesinin yaşanmadığı şeklinde değerlendirilmektedir. Örneğin 2013 yılından bu yana Çin, satın alınan robot sayısı bakımından Almanya, Güney Kore, Rusya, Japonya ve diğer devletleri geride bırakarak benzersiz bir özellik ortaya koymuştur. Nitekim bu durum uzmanlarca sürekli genişleyen boşluğu doldurmanın bir yolu şeklinde yorumlanmıştır. Bu noktada 2014 yılında Başkan Xi'nin tüm dünyayı önemli ölçüde değiştirecek büyük bir robot devrimi çağrısında bulunması (Rhodes, 2019) önemli bir dönüm noktası olarak değerlendirilebilir.

Buraya kadar yapılan açıklamalar çerçevesinde yaşanan bu gelişmelerin ücret konusu başta olmak üzere istihdam ilişkileri ve vasıflı işgücüne olan talebin artması yönündeki etkileri kaçınılmazdır. Buna göre 2019 yılında yapılan bir araştırmaya göre üretimde robot kullanımının 1 birim standart sapma artışı, bireyin ortalamaya göre istihdam olasılığını %5 oranında düşürmekte ve saatlik ücretleri %7 oranında azaltmaktadır. Bunun yanında özellikle istihdam üzerindeki olumsuz etkilerin büyük ölçüde devlete ait sektörler tarafından yönlendirildiği sonucu da belirtilmektedir. Ayrıca bu etkilerin düşük vasıflı çalışanlar, erkekler, yetişkin ve yaşlı işçiler üzerinde daha fazla görüldüğü de ifade edilmektedir. Daha da önemlisi üretimde robot kullanımının işçi huzursuzluğuna yol açtığı da belirtilmektedir. Buna göre yeni teknolojiler, yapay zekâ ve otomasyon büyüme ve üretkenlik üzerinde olumlu etkiler oluşturmakta dolayısıyla şirketlerin yüksek vasıflı işçilere olan talepleri artmaktadır (Giuntella & Wang, 2019). Bu kapsamda kriz sonrası dönemde yaşanan teknolojik gelişmeler endüstri ilişkilerini etkileyen faktörlerin önemli bir yönünü oluşturmaktadır.

Sosyal Gelişmeler

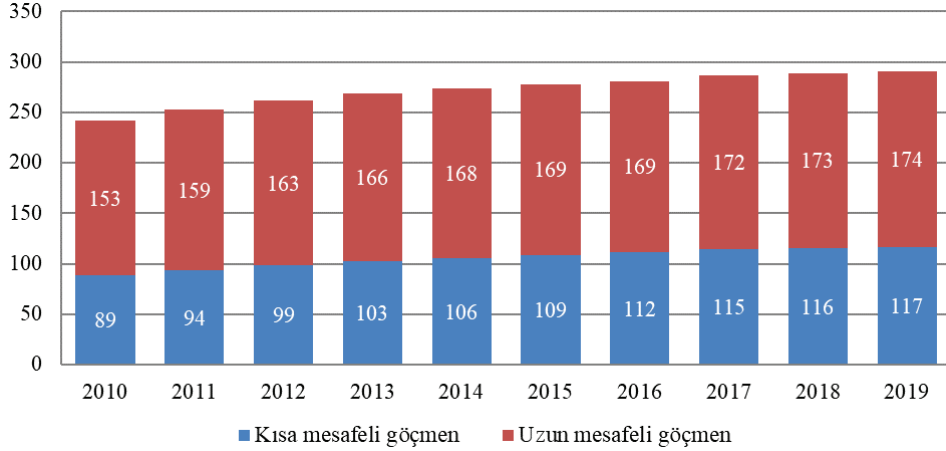
Kriz sonrası dönemde yaşanan işçi hareketlerinin önemli bir nedenini ücret konusu oluşturmaktadır. 2010'larda %80 civarında olan bu ağırlık zaman içerisinde sürekli artarak 2019 yılı itibariyle %90'ları bulmuştur. Yaşam standartları konusu ile direkt bağlantılı olan bu konu özellikle sosyal gelişmeler konusunda etkili olmuştur. Bu kapsamda 2008'de 29.229 yuan olan yıllık

ortalama ücretler 2018 yılı itibarıyla 82.461 yuana yükselmiştir. Diğer bir ifade ile 993 USD'yi görmüştür. Bu artıştaki en önemli etkenlerin artan yaşam standartları ve enflasyon olduğu ifade edilmektedir. Öte yandan Çin'de ücret sistemi sektör, pozisyon, cinsiyet ve bölgelere göre değişiklik göstermektedir. Özellikle bölgeler arasında eşit olmayan ücret uygulamaları çalışanlar arasında önemli sorunlara yol açabilmektedir. Örneğin şehir katmanı dikkate alındığında Şangay ve Pekin'de asgari ücret standartları oldukça yüksek uygulanmaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde her ne kadar asgari ücret standartlarının yükselme eğilimde olduğunu söylemek mümkün olsa da gelişmiş ülkeler seviyesi ile kıyaslandığında oldukça düşük düzeyde kaldığı ifade edilmektedir. Bu noktada özellikle Çin-ABD ticaret savaşlarından etkilenen birçok şirket özellikle imalata sektöründe, işgücü maliyetlerini öne sürerek yatırım hedeflerini başka yerlere aktarma eğilimde davranmaktadır. Buna karşılık yerel yönetimler ise çalışanları korumak ve yaşam maliyetlerini makul bir seviyede tutma yönünde çaba harcamaktadır (Statista, 2019).

Öte yandan sosyal gelişmeler kapsamında bir diğer konu da yoksulluktur. Buna göre 1981 yılında %88 civarında olan yoksulluk oranı 2010'da %11'e düşmüştür. Bu gerilemede ise en önemli etkenin ücret artışları olduğu savunulmaktadır. Diğer bir ifade ile artan ücretler yoksulluğun azalmasında ve orta sınıfın genişlemesine katkıda bulunmuştur. Aynı şekilde 2008-2014 yılları arasında kentsel birimdeki reel ücretler yıllık %9,1 artış göstermiştir. Ortalama asgari ücret 2011-2018 yılları arasında neredeyse iki katına çıkmıştır. Bu yönüyle Çin reel ücretleri, G20 ülke ekonomileri ortalamasından daha hızlı artış göstermiştir. Bunun yanında 2014 yılında Asya-Pasifik'teki diğer gelişmekte olan ekonomilerin ortalama seviyesinden daha yüksek bir seviyeye ulaşmıştır. Bu süreçte toplumsal eşitsizliğin giderilmesi konusunda asgari ücret politikasının toplu pazarlık ile tamamlanmasının da sınırlı bir etkisinin olduğu belirtilmektedir (ILO, 2016).

Kriz sonrası dönemde yaşanan sosyal gelişmeler kapsamında yaşanan bir diğer konuyu ise göçmen işçiler oluşturmaktadır. Zenginlik yaratan, kırsal bölge sakinlerinin gelirlerini arttıran, kırsal ve kentsel gelişime büyük katkı sağlayan bu işçiler, zaman içinde en başta imalat ve inşaat sektörlerinin ayrılmaz birer parçası haline gelmişlerdir. Tarım alanlarını kentsel alanlar ve/veya tarım dışı faaliyetler için terk eden bu kişilerin çoğu zaman iç kesimlerden kıyı kesimlerine ve/veya orta ve batı bölgelerden doğu bölgelere doğru hareket

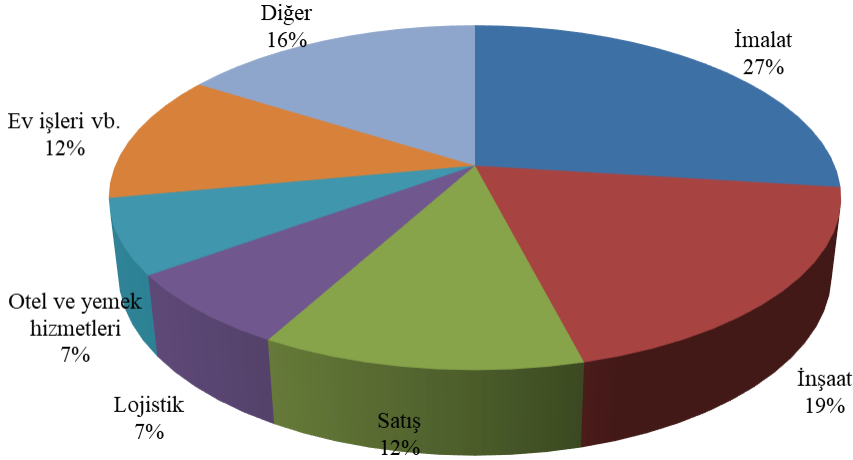
etmektedirler. Bu durum yaşanan makro sosyo-ekonomik değişkenler ile örtüşen bir özellik göstermektedir (ILO, 2020). Özellikle kriz sonrası dönemde göçmen işçi sayısının arttığı gözlemlenmektedir (Grafik 4).



Grafik 4. Göçmen İşçi Nüfusu 2010-2019 (Milyon)
Kaynak: (CLB, 2019)

2019 yılında işgücü piyasasına giren toplam işçi sayısının 1/3'ü göçmen işçilerden oluşmaktadır. Bu rakam olan 291 milyon göçmen işçiye karşılık gelmektedir. Bu kapsamda özellikle son 30 yıldır Çin ekonomisinin olağanüstü büyümesinin lokomotifi olarak gösterilen kırsal göçmen işçilerin marjinalleşmiş ve kurumsallaşmış her türlü ayrımcılığa maruz kalması önemli bir sorun olarak dile getirilmektedir. Aynı şekilde kırsal göçmen işçiler; kentsel bir işyerinde çalışan, kentsel bir alanda ikamet eden ve kırsal hane halkına kayıtlı olarak tanımlanmaktadır. Özellikle 1958 yılında komünist hükümet tarafından tasarlanan *hukou sistemi* (temelde köylü ve kentli vatandaşları birbirinden ayıran sistem); refah ve kaynak dağılımı, iç göç kontrolü ve cezai işlemler için kullanılmaktadır. *Hukou sisteminin* kalıtsal olması diğer bir ifade ile ebeveynleri kırsal bir *hukou* olan çocuğun nerede doğarsa doğsun *hukou* sayılması işgücü piyasasının da şekillenmesinde büyük öneme sahiptir. Nitekim 1980'lerde ekonomik reformların artması ile birlikte ihtiyaç duyulan en önemli faktörün ucuz işgücü olması ve bunun bir sonucu olarak kırsal kesimden yüz milyonlarca genç kadın ve erkeğin fabrikalara ve inşaat alanlarına dökülmesi tüm zamanların en büyük iç göç dalgasını oluşturmuştur. Hatta bu durum Shenzhen ve Dongguan gibi birçok şehirde göçmen işçi sayılarının yerel kentsel nüfusun önüne geçecek boyutlara ulaşmasına yol açmış (CLB, 2019) ve bu durum işgücü piyasalarını ve endüstri ilişkileri sistemini derinden etkileyecek boyutlara ulaşmıştır.

Bu kapsamda örneğin 2008 sonrası dönemde grevlerin yaygınlaşmasında önemli bir dönüm noktasını oluşturan Foxconn Teknoloji Şirketi, özellikle göçmen işçilerin yaşamlarına hükmeden küresel devasa bir fabrika rejimi olarak tanımlanmaktadır. Foxconn Teknoloji'nin pazar payının bu denli artmasında etkili olan temel etkenler arasında ise Çin'in ulusal ekonomik dönüşümünün derinleşmesi ve yine şirketin iş dünyası ve yerel yönetimler ile ittifakını güçlendirmesi gösterilmektedir. Aynı şekilde merkezi hükümet yetkililerin endüstriyel yeniden yapılanma çağrısı ve sonucunda baskılanan haklar ve düşük maliyet politikaları bu noktada etkili olmuştur. Bu kapsamda örneğin yerel yetkililerin yatırım alma konusunda rekabete girmeleri ve çoğu zaman bunu çalışma hukukunu göz ardı ederek gerçekleştirmeye çalışmalarının altı çizilmektedir. Aynı şekilde göçmen işçilerin ve stajyerlerin yaşadığı deneyimler, haklarını korumak ve şikâyetlerini gidermek noktasında çeşitli zorluklarla karşılaşmaları bu noktada belirleyici olmuştur. Bunun yanında Foxconn Teknoloji'nin; klasik küresel bir monopol özelliği göstererek özellikle kırsal göçmen işçilere ağırlık vermesi, onların umutlarını, hayallerini ve geleceklerini baskılayan bir yönetim tarzı benimsemesi, özellikle Çin hükümetinin iş yasasını tam olarak uygulamaması bunun bir sonucu olarak Foxconn Teknoloji gibi şirketlerin küresel tam zamanında üretim ve lojistik zorunluluklarını yerine getirmek amacıyla devletin kısıtlamalarını da göz ardı etmekten çekinmemesi, şirketin bilimsel yönetim yaklaşımı ile insanlık dışı yönetim ilişkileri sergilemesi ve bunun çalışanlar üzerindeki stresi arttırması ve yabancılaştırma sorununa yol açması vb. konulara ayrıca değinilmektedir (Ngai & Chen, 2012, s. 405). Aynı şekilde göçmen işçilerin çalışma koşulları; düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, çok az iş güvenliği, refahtan daha az pay şeklinde resmedilmektedir. Bu durum özellikle inşaat, imalat, lojistik sektörlerinde düşük ücretli işçilerin, ücret alacağı olan işçilerin, sosyal sigortasız ve güvencesiz olan işçilerin daha fazla greve gitmelerinin önünü açmaktadır (CLB, 2019). 2019 yılı itibariyle göçmen işçilerin en fazla imalat (%27) ve inşaat (%19) sektörlerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Grafik 5).



Grafik 5. Sektörlere Göre Göçmen İşçi İstihdamı (2019)
Kaynak: (CLB, 2019)

İmalat ve inşaat sektörlerini ise satış (%12), ev işleri (%12), lojistik (%7), otel ve yemek hizmetleri (%7) ve diğer (%16) sektörler takip etmektedir. Bu kapsamda kriz sonrası dönemde işçi hareketlerinin inşaat, imalat ve taşımacılık ve lojistik sektörlerinde yoğunlaşması dikkat çekicidir.

Sivil Toplum Örgütleri

STÖ'lerin Çin çalışma ilişkilerinde ayrıca önemli olduğu vurgulanmaktadır. Bu durumun; ülkenin tek yasal sendikası olan ACFTU'nun hükümet tarafından kontrol edilmesinden ve genellikle işveren dostu hareket etmesinden kaynakladığı belirtilmektedir. Özellikle Güney Çin'de faaliyet gösteren yaklaşık 30 işçi grubunun grevlerin, nasıl organize edileceği ve nasıl gerçekleştirileceği aynı zamanda diğer yasal konularda haklarının neler olduğu ile ilgili işçilere sağladıkları yardımlar (Huang, 2015) bu noktada önemli birer örnek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada STÖ'lerin işçileri destekleme amacından ziyade bir aracı gibi hizmet ettiği öne sürülmektedir. Bu kapsamda özellikle Paerl River Deltasında faaliyet gösteren STÖ'lerin; Hong Kong emek örgütleri, aktivistleri ve akademisyenleri tarafından başlatılmış olmasının önemi ayrıca vurgulanmaktadır. Aynı şekilde 1990'ların sonunda ve 2000'lerin başında parti devletin daha rahat politikalarının etkisi ile aktivistler ve aydınların kendi örgütlerini kurmaya başlamaları (King & Chan, 2018) bu kapsamda pozitif bir etki oluşturmuştur.

Özellikle 2010'ların başından itibaren faaliyetlerini yoğunlaştıran STÖ'ler bunlara bağlı hareket eden *Çin Çalışma Grupları*; temelde işçiler için daha iyi ücret ve çalışma koşulları kapsamında işçileri destekleyerek bir sendikanın yerine getirmesi gereken misyonlar üstlenerek (CLB, 2020):

- Toplu anlaşmazlığa karışan işçilerin talepleri için politikalar üretme,
- Pazarlık temsilcileri seçmelerine yardımcı olma,
- Pazarlık stratejileri geliştirme,
- İşgücü arasındaki dayanışmayı güçlendirmeye yardımcı olma,
- İşçilerin meşru taleplerine yardımcı olmak için yerel sendika yetkililerine baskı yapma,
- İşçilerin sosyal medya araçlarından daha fazla yararlanmalarına yardımcı olma,

faaliyetlerinde bulunmuşlardır.

Değişen ekonomik ve politik bağlamlara uyum sağlayarak işçilerin farklı ihtiyaçlarına hizmet eden birçok STÖ'nün işgücünün etkinliğinin artırılması konusunda özellikle kriz sonrası dönemde önemli bir yere sahip olduğu bilinmektedir. Ancak 1 Ocak 2017'de yabancı STÖ konusu olarak da bilinen *Çin Anakarasındaki Yurtdışı STK'larının Faaliyetlerinin Yönetilmesi Hakkında Kanunun* kabul edilmesiyle Çin makamları tarafından Hong Kong ve uluslararası STÖ'lerin gözetimi güçlendirilmiştir. Bu düzenleme 2015 yılında hükümet yetkililerinin sivil toplum üzerinde çok sayıda etkin iş örgütünün kapanmasına yol açan bir tür baskı politikasının bir uzantısı olarak görülmektedir. Bu noktada temelde iktidar partisinin ve işverenlerin iyi işleyen bir işçi sendikasını ve işçi örgütlenmesi içinde bir sivil toplum büyümesini tehdit olarak algılaması sorunu belirtilmektedir. Bu kapsamda örneğin 2015 yılında Guandong eyaletindeki yasadışı STÖ'lerin kapatılması, son yıllarda artan gözetim ve kitlesel tutuklamalar işçi liderliği ve işçi-öğrenci ağlarının gelişimini yavaşlatan bir etki oluşturmuştur. Baş döndürücü üretim tesisleriyle *dünyanın fabrikası* olarak da nitelendirilen Çin'in güney Guandong eyaletinde Çin hükümetinin işçilerin kilit müttefiki konumunda olan STÖ'lere yönelik yıkıcı tutumu da bu noktada büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda 2015 yılında Guangdong'da ve ülke genelinde iş uyuşmazlıklarına yapılan polis müdahalelerinde artış ön plana

çıkış ve birçok anlaşmazlığın çözümünde etkili olan işçi aktivistleri gözaltına alınmıştır (Huang, 2015). Aynı şekilde Temmuz 2018 ve Ocak 2019 arasında üniversite öğrencilerinin derinleşen bir baskının altında kaldıkları, Marksist öğrenci örgütlerinin yeniden yapılandırıldığı ve sonra da kapatıldığı belirtilmektedir (Chan, 2019).

Bu kapsamda örgütlenme sürecinde genellikle bir sendika gibi işleyen STÖ'lerin özellikle kriz sonrası dönemde ağırlık kazanan önemli faaliyetlerine dikkat çekilmektedir. Bu kapsamda emek yanlısı STÖ aktörleri ile Parti-Devlet arasındaki işçi haklarını mücadelesinin devam ettiği ve edeceği vurgulanmakta ayrıca bu mücadelenin geliştiği ve gelişeceği aynı zamanda değiştiği ve değişeceği de belirtilmektedir. Buna göre STÖ'ler siyasi bağlamda işçileri destekleme ve devletin baskısına direnme kapsamında yeni stratejiler geliştirmektedir. Hükümetin baskıcı tutumu ise yavaşlayan bir ekonominin yanı sıra Çin'de işçilik maliyetlerinin giderek artması ve birçok fabrikanın Vietnam gibi ucuz yerlere kayması (Huang, 2015) gerekçeleriyle açıklanmaktadır.

Tartışma ve Sonuç

Kriz sonrası işçi hareketlerinde 2010 yılı önemli bir dönüm noktasını oluşturmaktadır. Nitekim 2010 yılında Güney Çin'deki Nanhai Honda otomobil fabrikası grevi sonrasında bu grevin diğer sektörlere sıçraması yine aynı yıl görülen Foxconn intiharları bu kapsamda belirleyici olmuştur. Aynı şekilde 2010 yılının ortalarından itibaren yavaşlayan ve sonrasında azalan büyüme rakamları doğrultusunda hükümet yetkililerinin daha fazla iş odaklı politikaları, esnek çalışmayı yaygınlaştıran bir anlamda taşeronlaşmanın önünü açan 2007 İstihdam Sözleşmesi Yasası, yerel yönetimlerin kanunları uygulama konusunda yeterince finanse edilmemesi ve ilgili kişilerin genelde yeteneksiz ve ilgisiz olmaları nedeniyle koruma kanunlarının bir anlamda yetersiz kalması ve Çin işgücü piyasasının farklı segmentasyonlardan oluşması bu noktada büyük önem taşımaktadır. Aynı şekilde Yerel İş Uyuşmazlığı Tahkim Komitelerinin ve sivil mahkemelerin toplu iş uyuşmazlıklarını kabul etmedeki isteksizliği ve bu durumun resmi bir toplu pazarlık mekanizmasının bulunmaması durumu ile birleşmesi sonucunda işçilerin sorunlarını çözmek için eylem yapmaktan başka bir seçeneğin kalmaması, ACFTU'nun resmi yüzü olarak hareket eden taban örgütlenmelerin faaliyetleri ve ACFTU'nun Parti-Devlet yönünün daha baskın olması da bu noktada etkili olmuştur.

Kriz sonrası işçi hareketlerinin bir diğer dönüm noktasını ise 2015 yılı oluşturmaktadır. O güne kadar görülme­yen oranlarda gerçekleşen işçi hareketleri bu dönemin temel belirleyicisi konumundadır. Buna göre 2015 yılında gerçekleşen işçi hareketlerindeki çarpıcı artış; yuan devalüasyonu ardından borsanın çökmesi ve ekonominin az bir iyileşme gösterdiği 4. Çeyrek ile açıklanmaktadır. Bu kapsamda işverenlerin ücret ödemelerinde çıkarmış oldukları sorunlar ve hükümetin iş hukukunu uygulamadaki başarısızlıkları temel gerekçe olarak gösterilmektedir. Yine bu kapsamda 2014 yılında yavaşlayan bir ekonomiye karşılık olarak istihdamın korunması konusunda imalat, inşaat ve hizmet sektörlerinde yaygınlaşan taşeron kullanımı bu noktada etkili olmuştur. Buna göre 2015 yılında gelişen işçi hareketleri en fazla inşaat (%36) ve imalat (%32) sektörlerinde yoğunlaşmıştır.

Kriz sonrası dönemde özellikle 2010 yılından itibaren artan işçi hareketlerinin ivmesi 2015 yılından sonra da devam etmiştir. İşçi hareketlerinin temel nedenini ise ücret alacağı ve ücret artışı olmak üzere temelde *ücret* konusu oluşturmaktadır. Özellikle ücret alacağı konusunun baskın ağırlığı görülmekte ve bu neden kriz sonrası dönemde görülen işçi hareketlerinin temel faktörü niteliğindedir. Ödenmesi gereken gecikmiş ücret şeklinde tanımlanan bu nedenin boyutu kriz sonrasında %80'lerde iken 2019 yılı itibariyle %90'lara ulaşmıştır. Ayrıca işçilerin yaşamış olduğu düalizm sorunu da önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu kapsamda kriz sonrası işçi hareketleri en fazla inşaat ve imalat sektörlerinde yoğunlaşmıştır. Bu sektörleri ise hizmet, taşımacılık-lojistik sektörü takip etmiştir. İşçi hareketlerinin önemli bir kısmı özel girişimlerde görülürken bunu KİT'ler ya da mülkiyeti bulunamayan şirketler takip etmektedir. İşçi hareketlerinin büyük bir kısmı protesto niteliğinde değerlendirilirken bunu oturma eylemleri ve grevler takip etmiştir. İşçi hareketlerinin büyük çoğunluğu (%90 civarında) 1-100 kişiden oluşmuştur. Bunun yanında 101-1000 kişi katılımlı hareketler hatta nadir de olsa 1001-10.000 kişi katılımlı hareketler de görülmüştür. Yapılan eylemlere yanıt ise polis müdahalesi başta olmak üzere devlet müdahalesi ve yönetim müzakereleri şeklinde gerçekleşmiştir.

Öte yandan kriz sonrası işçi hareketlerinin temel dinamikleri siyasi, ekonomik, teknolojik, sosyal gelişmeler ve STÖ'ler kapsamında ele alınabilir. Buna göre siyasi gelişmeler kapsamında; endüstri ilişkileri sisteminde nüfuzu devam eden Parti-Devlet sistemi, liberal politikalar kapsamında esnekleşme ve taşeronlaşma uygulamaları, yavaşlayan büyüme rakamları nedeniyle Xi hükümetinin emek

aktivizmini yatıştırma politikaları yer alırken ekonomik gelişmeler kapsamında; ekonomik büyümenin yavaşlaması hatta büyüme rakamlarında görülen kademeli düşüş etkili olmuştur (2007 yılında %14,23 iken 2009 yılında %9,40'a düşmüştür, 2010 yılında kısa süreli bir artıştan sonra takip eden yıllarda kademeli olarak düşmüştür). Bunu bir sonucu olarak geliştirilen politikalar çoğunlukla iş odaklı olmuştur. Aynı şekilde bu dönemde devam eden liberal politikalar, özelleştirmeler, istihdamın korunması noktasında taşeronlaşma politikalarına ağırlık verilmesi, yerel yatırımların devam etmesi ve artması noktasında iş hukukunun askıya alınması konuları ön plana çıkmıştır.

Teknolojik gelişmeler kapsamında ise Çin'in hem robot üretiminde hem de kullanımında dünyaya liderlik etmesi ön plana çıkmaktadır. Bu kapsamda vasıflı işgücüne olan ihtiyacın artması, robot yoğunluğunu yükseltme hedefleri, MIC 2025 vizyonu, teknolojik gelişmelerin üretimin lokomotifleri olarak görülmesi, dünyada en kapsamlı otomasyon seviyesinin yaşanması, Başkan Xi'nin 2014 yılı Robot Devrimi çağrısı büyük önem taşımaktadır. Yaşanan bu gelişmelerin ücret ve istihdam koşullarını olumsuz yönde etkilemesi ve aynı zamanda işçi huzursuzluklarını arttırması bu noktada belirleyici olmuştur.

Sosyal gelişmeler kapsamında; enflasyon ve artan yaşam standartlarına bağlı olarak ücret konusu ana faktör konumundadır. Bunun yanında bölgeler arasında farklılaşan ücret politikaları etkili olmaktadır. Kriz sonrası dönemde ücret düzeyinde her ne kadar bir artış yaşansa da reel ücret düzeylerinin gelişmiş ülkeler düzeyinin gerisinde olduğu dikkat çekmektedir. Bu süreçte en belirgin etkinin Çin-ABD ticaret savaşları olduğu dile getirilmektedir. Öte yandan uygulanan ücret politikaları 1981'de %88 olan yoksulluk düzeyini %11'e düşürmüştür. Buna bağlı olarak reel ücretler 2008-2014 yılları arasında %9,1 artmıştır. Buna göre kriz sonrası dönemde reel ücretler artış eğilimini sürdürürken yoksulluk seviyesi azalmaya devam etmektedir. Ancak işçi hareketlerinin en önemli nedenini ücret konusu oluşturmaktadır. Bu noktada yaşanan sorunun ödemesi gecikmiş ücret sorunu olduğunun altı çizilmelidir. Sosyal gelişmeler kapsamında bir diğer konuyu ise göçmen işçiler konusu oluşturmaktadır. Bu kapsamda göçmen işçilerin inşaat ve imalat sektörlerinde birikmesi yine grevlerin en fazla bu sektörlerde yaşanması açısından büyük önem taşımaktadır. Zaman içinde sayıları sürekli artan göçün iç bölgelerden kıyı bölgelere orta ve batı bölgelerinden doğu bölgelerine doğru yaşanması bu bölgelerdeki grev sayılarını etkilemektedir. Aynı zamanda göçmen işçilerin marjinalleşmiş ve

kurumsallaşmış ayrımcılığa maruz kalmaları, hukou sistemi, çalışma koşullarının nispeten olumsuz bir çerçevede şekillenmesi ve genellikle düşük vasıf gerektiren işlerde çalışmaları bu noktada belirgin bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öte yandan kriz sonrası dönemde işçi hareketlerini etkileyen en önemli konulardan birini de STÖ faaliyetleri oluşturmaktadır. Özellikle ACFTU'nun hükümet tarafından kontrol edilmesi ve işveren yanlı davranması bu kapsamdaki faaliyetleri değerli kılmıştır. Nitekim STÖ'ler grevlerin nasıl organize edileceği ve yapılacağı aynı zamanda hak ve özgürlüklerin bilinmesi konusunda önemli faaliyetlerde bulunmuşlardır. Diğer bir ifade ile STÖ'ler bir sendikanın yerine getirmesi gereken misyonları üstlenen bir rol oynamıştır

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Chan, J. (2019). *State and labor in China 1978-2018*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/wusa.12408>.
- CLB. (2010). Latest Report on the Foxconn Suicides. <https://clb.org.hk/content/latest-news-reports-foxconn-suicides>.
- CLB. (2016). Strikes and Protests by China's Worker's Soar to Record Heights in 2015. <https://clb.org.hk/en/content/strikes-and-protests-china%E2%80%99s-workers-soar-record-heights-2015>.
- CLB. (2018). China's Truck Drivers on Strike Again in Protest at Government Emission Policy. <https://clb.org.hk/content/china%E2%80%99s-truck-drivers-strike-again-protest-government-emissions-policy>.
- CLB. (2019). Migrant Workers and Their Children . <https://clb.org.hk/content/migrant-workers-and-their-children>.
- CLB. (2020). Workers' Rights and Labour Relations in China. <https://clb.org.hk/content/workers%E2%80%99-rights-and-labour-relations-china>.
- Giuntella, O., & Wang, T. (2019). Is an Army of Robots Marching on Chinese jobs. *IZA Institute of Labor Economics, Discussion Paper Series*. <https://www.iza.org/publications/dp/12281/is-an-army-of-robots-marching-on-chinese-jobs> .
- Griffins, J. (2016). China on Strike. <https://edition.cnn.com/2016/03/28/asia/china-strike-worker-protest-trade-union/index.html>.
- Huang, Z. (2015). China Has Seen a 13-fold Increase in Labor Strikes and Protests Since 2011 and It's Cracking Down . <https://qz.com/580553/china-is-cracking-down-on-labor-rights-ngos-in-its-worlds-factory-with-a-state-media-smear-campaign/>.
- IFR. (2019). World Robotics 2019 Preview. <https://ifr.org/news/summary-outlook-on-world-robotics-report-2019-by-ifr/>.
- ILO. (2016). Wages Productivity and Labour Share in China. https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_475254/lang--en/index.htm .
- ILO. (2020). Labor Migration in China and Mongolia. <https://www.ilo.org/beijing/areas-of-work/labour-migration/lang--en/index.htm>.
- King, C., & Chan, C. (2018). Changes and Continuity: Four Decades of Industrial Relations in China. <https://socialistproject.ca/2018/08/changes-and-continuity-four-decades-of-industrial-relations-in-china/>.
- Kumar, A. (2014). 5 Reasons the Strike in China is Terrifying (to Transnational Capitalism). <https://novaramedia.com/2014/04/25/5-reasons-the-strike-in-china-is-terrifying-to-transnational-capitalism/>.
- Lee, C. H., & Liu, M. (2012). Geçiş Sürecindeki Toplu Pazarlık: Çin'de Kolektif Sesin Etkilerini Ölçmek. Ed: S. Hayter, *Küresel Ekonomide Toplu Pazarlığın Rolü* (ss. 212-235). Ankara: Efil Yayınevi.
- Lin, I.-T. S. (2018). The Robotics Industry in China. <https://www.china-briefing.com/news/chinas-robot-industry/>.

- Ma, Z. (2011). Industrial Relations in China: A Review Based on a Six-Party Model . file:///C:/Users/hp/Downloads/IR%20China.pdf.
- Ngai, P., & Chen, J. (2012). Global Capital, The State and Chinese Workers: The Foxconn Experience. *Modern China*, 4(38), 383-410.
- ODI. (2019). Global China 2049 Initiative. https://www.odi.org/projects/china-2049-initiative?gclid=EAIaIQobChMIkYWF1un-6wIVRNiyCh0RPQE9EAAYASAAEgI7ofD_BwE.
- Rhodes, E. (2019). How Robotics Changed the Business Landscape in China. <https://asiatimes.com/2019/08/how-robotics-changed-the-business-landscape-in-china/>.
- Statista. (2019). Average Annual Wages in China from 2008 to 2018. <https://www.statista.com/statistics/743522/china-average-yearly-wages/>.
- Traub-Merz, R. (2011). The All China Federation of Trade Unions (ACFTU): Structure, Functions and the Challenges from Collective Bargaining. R. Traub-Merz, & K. Ngok içinde, *Industrial Democracy in China* (s. 11-51). Shanghai/Guangzhou: China Social Sciences Press.
- <https://clb.org.hk/> (24.08.2020)
- https://maps.clb.org.hk/?i18n_language=en_US&map=1&startDate=2020-03&endDate=2020-09&eventId=&keyword=&address=&industry=&parentIndustry=&industryName=(24.08.2020)
- <http://www.china.org.cn/english/2002/Nov/48588.htm> (10.09.2020)
- <https://clb.org.hk/print/35> (10.08.2020)

