

Kamu Şeker Fabrikalarında Esnek İstihdam ve Taşeron İşgücü Kullanımı* Flexible Employment and Subcontracted Labour Usage in State-Run Sugar Factories

Bahadır NUROL**
Bayram ÜNAL***

Özet

Bu çalışmanın amacı, kamuya ait şeker fabrikalarında esnek istihdam modelinin sürdürülebilirliğini sorgulamaktır. Çalışma, Bor ve Ereğli şeker fabrikalarındaki esnek istihdam uygulamalarını kapsamaktadır. Bu çalışmayı ortaya çıkaran araştırmanın verileri, derinlemesine mülakat yöntemiyle 2015 yılında toplanmıştır. Çalışmanın ilk kısmında, esnek istihdam modeline yönelik farklı kuramsal yaklaşımlara dair kısa bir değerlendirme yer almaktadır. İkinci kısım, araştırmanın bulgularının sunulduğu çalışmanın ana kısmıdır. Bu kısımda Ereğli ve Bor şeker fabrikalarındaki esnek istihdam uygulamaları taşeronluk sistemi üzerinden dört alt başlık altında incelenmektedir: (1) ücretler, (2) iş güvencesi, (3) işçi sağlığı ve iş güvenliği ve (4) çalışma zamanı ve yoğunluğu. Çalışmanın sonuçları, söz konusu modelin pratikte, işçi sınıfının geniş kesimleri açısından güvencesizliği kalıcı hale getirdiğini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Esnek İstihdam, Güvencesizlik, Taşeron Sistemi, Paternalizm, Emek Piyasası

Abstract

The purpose of this paper is to question the sustainability of flexible labour usage at state run sugar factories. The study covers the flexible employment practices at Bor and Ereğli sugar factories. The data were gathered through in-depth interviews. In the first part of our paper, there has been short evaluation about different theoretical frameworks accompanying with the expansion of flexible employment model in subcontracting. In the following part, the findings have been presented and discussed. Here flexible employment models in two sugar factories in line with subcontracting system have been examined under four titles (1) Wages, (2) Job Security, (3) Labour Health and Safety, and (4) Working Hours and Work Intensity. The results of the study emphasizes that the model in question makes precariousness perpetual for the large segments of working class.

Keywords: Flexible Employment, Precarity, Subcontracting, Paternalism, Labour Market

Giriş

Michael J. Piore ve Charles F. Sabel, 1984 yılında “esnek uzmanlaşma” tezini ortaya atarlarken, çalışma olgusunun geleceğine dair hayli iyimser bir yaklaşım sergiliyorlardı. Yazarlara göre, insanlık artık ikinci sanayi ayrımının eşliğindeydi. Standart ürünlerin vasıfsız işgücü ve özel amaçlı makineler kullanılarak kitlesel ölçekte üretimine geçildiği dönemi simgeleyen birinci sanayi ayrımının aksine bu ayrım, farklılaşan ürünlerin vasıflı işgücü ve genel amaçlı makineler aracılığıyla küçük ölçekte üretildiği yeni bir dönemi müjdeliyordu. Esnek uzmanlaşma, dinamik ve kalıcı bir süreçti. Öncelikle, bilgisayar teknolojisi ve esneklik arasında güçlü bir ilişki vardı. Bilgisayarın sanayide kullanılması, esnek sistemlerin lehineydi. Fakat sistemin başarısı, esnekliğe prim tanıyan, rekabetçi bir ekonomiye geçilmesiyle mümkündü (Piore ve Sabel, 1984, s. 261). Öte yandan, dönemin öne çıkan firmalarının hemen hepsinin de ortak özelliği, esneklik ve uzmanlaşmayı bir araya getirmeleriydi. Bu firmalar esneklikler çünkü bileşenlerinin yeniden düzenlenmesi yoluyla üretici süreçleri sürekli yeniden biçimlendirme kapasitesine sahiptiler Uzmanlaşmışlardı çünkü mümkün olan düzenlemelerin sınırları belliydi ve yayılma kapasiteleri kısıtlıydı (Piore ve Sabel, 1984, s. 269). Piore ve

* Bu çalışma SOB2015–10 no’lu proje kapsamında Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü tarafından desteklenmiştir.

** Yrd. Doç. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, bahadirnuro@gmail.com

*** Prof. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, bayram@binghamton.edu

Sabel'a göre, bu firmalar, kitlesele üretimde işin kavrayış ve uygulaması arasındaki derin işbölümünden doğan ayrımın alt etmeyi başarmışlardır. Kitlesele üretimde, mesleki eğitim işçilere işin yalnızca soyut bilgisini kazandırırken, pratik eksikliği işbaşında verilen eğitimle giderilmektedir. Oysa esnek uzmanlaşma, çalışanlardan son derece yüksek vasıflar talep ediyordu. "Çalışanlar öylesine geniş kapsamlı vasıflara sahip olmalı ki" diyorlardı, "bir işten diğerine hızla geçebilsinler; hatta daha da önemlisi, uygulama sırasında kaçınılmaz olarak ortaya çıkan problemleri çözmek için tasarımcılarla işbirliği yapabilsinler" (Piore ve Sabel, 1984, s.273). Piore ve Sabel'in tezlerini mantıksal sonucuna götüren John Urry (1995, s.100), geleneksel işçi sınıfını modası geçmiş sanayi, teknoloji ve değer kalıplarını korumaya çalışmakla itham ederken, işverenlerin giderek "ilerici, yeninin yanında, status quo'nun karşısında, geleneklerden uzaklaşan ve gelecek açısından modernleşme yanlısı" bir tutum sergilediklerini öne sürüyordu. Nitekim bu süreçte esneklik, firmaların rekabet gücünü artıracak, yeni iş imkânları yaratacak, atıl işgücünü üretim sahasına yeniden dâhil edecek, etkinlik ve verimliliği artıracak, toplumsal refahı yaygınlaştıracak bir sihirli anahtar olarak kabul gördü ve dünya çapında yaygınlık kazandı (Berg ve Kucera, 2010; Fevre, 2007; Holtgrewe, Flecker ve Schönauer, 2009; OECD, 2002; Purcell ve Cam, 2002; Standing, 2014). Ancak vazedilen uzmanlaşma, esneklik uygulamalarıyla kıyaslandığında, beklenen kitleseleliğe ulaşamamıştır. Çünkü sosyolog Richard Sennet'in (2009, s. 60-61) ileri sürdüğü gibi, uzmanlık gerektiren teknolojilere yönlenecek yatırımlar ancak, işveren için yatırımın maliyeti emek gücünün maliyetinden düşükse kabul görmüştür. Bir diğer ifadeyle, eğer ki belli bir bölgede ve belli bir sanayide düşük ücretli ve iş güvencesinden yoksun kesimleri düşük maliyetle işe koşma imkânı olduğu takdirde, işverenler sınırlı bir teknolojik donanımla iş görmeye devam etmişlerdir. Dolayısıyla bu çalışmada esnekliğin, toplumsal hayatta karşılaşılan pek çok pratik durumda ve bilhassa Türkiye'nin de dâhil olduğu pek çok gelişmekte olan ülkede, kolaylıkla birbirinin yerine ikame edilebilen, düşük vasıflı taşeron işçilerinin istihdamıyla özdeşleştiği öne sürülecektir.

Açıktır ki Türkiye 1980'lerden bu yana, esnek istihdam uygulamasında hatırı sayılır bir yol almıştır. Ancak uygulamanın toplumsal bakımdan dikkat çekici yönü, kamu bünyesinde yer alan kimi stratejik sektörlerde esnek istihdam modelinin Fordist döneme ait güvenceli istihdam modeliyle halen bir arada iş görüyor olmasıdır. Bu birliktelik, güncel istihdam dinamiklerini konu edinen araştırmacılar için, kayda değer bir karşılaştırma imkânı sunmaktadır. Türkiye'de kamu tarafından işletilen şeker fabrikaları, söz konusu birlikteliğin hayat bulduğu kurumlar arasında çarpıcı bir örnektir. Özellikle taşeronluk uygulamasının şeker fabrikalarında uygulamaya sokulması, birbirinden çalışma koşulları ve kullanılan haklar temelinde hatırı sayılır ölçüde farklılaşan işçi kesimlerinin bir arada iş görmesine imkân sağlamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı, şeker fabrikaları örneği özelinde, güncel esnek istihdam dinamiklerini taşeronluk sistemi özelinde açığa çıkarmak ve sisteminin sürdürülebilirliğini sorgulamaktır.

Çalışma, özelleştirme uygulamaları kapsamında aynı portföy grubunda yer alan Bor ve Ereğli şeker fabrikalarındaki esnek istihdam uygulamalarını kapsamaktadır. Bu fabrikalar, 1980'li yıllarda faaliyete geçmeleri nedeniyle, belli sınırlar dâhilinde kalan kurumsal rotasyona rağmen, henüz ilk kuşak işçileri de bünyesinde barındıran nispeten yeni ve zarar etmeyen kamu kuruluşlardır. Dolayısıyla bu fabrikalarda çalışma koşullarındaki değişimi birinci elden deneyimlemiş tanıklar bulmak mümkün olmuştur. Söz konusu fabrikalar öte yandan, buldukları yörelerde sınıai üretimin can damarı konumundadır ve bölgelerin zirai üretim ve hizmetler alanında iş gören geniş bir kesimi harekete geçirmektedirler. Dolayısıyla bu fabrikaların örgütlenme yapısındaki değişiklikler, buldukları yörenin istihdam kalıplarını derinden etkilemektedir. Son olarak, bu fabrikalarda farklı statülerde aynı işi gören işçilerin birlikteliği, bu kesimler arasında haklar ve çalışma koşulları temelinde karşılaştırmalı bir

araştırma yürütme imkânı sunmaktadır. Araştırmanın her iki fabrikada birden gerçekleştirilmiş olması, uygulamanın farklı yerelliklerde karşılaştırabilmesi imkânı sunmuştur.

Bu çalışmada veriler, öncelikle fabrika yöneticileri, taşeronlar, daimi ve geçici statüdeki işçilerle ve taşeron firma çalışanlarıyla yürütülen derinlemesine mülakatlarla 2015 yılının ikinci yarısında toplanmıştır. “İşyeri etnografisi” olarak adlandırılabilir bu alanda derinlemesine mülakat teknikleri yoğunlukla uygulanmaktadır. Çalışanların deneyimleri ve bu deneyimleri mümkün kılan toplumsal bağlamı araştırmak için, etnografik araştırma uygun bir yöntemdir (Davies, 2008). Bu yöntem ilk bakışta ampirik veriye ulaşmak bakımından sorunlu görünmektedir fakat araştırmanın nesnesini kendi doğal bağlamında inceleyeceği için pozitivist metodolojinin sağlayamayacağı derindeki anlamları ortaya koyması mümkündür. Bu saptamalar ışığında görüşmeler, taşerona bağlı işçilerin işe koşulduğu şeker üretim kampanyası sürecinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma tarihi itibarıyla, Bor Şeker Fabrikası’nda yetmiş dördü taşeronda olmak üzere toplamda dört yüz on bir işçi ve Ereğli Şeker Fabrikası’nda yüz kırk beşi taşeronda olmak üzere toplamda dört yüz altmış bir işçi çalışmaktadır. Bunlardan Bor’da altmış bir, Ereğli’de otuz yedi kişi olmak üzere toplam doksan sekiz işçi mülakatlara katılmıştır. Bu kişilerin kırk dördü taşeron firma çalışanıyken, on sekizi geçici, otuz altı kişi ise daimi işçi statüsünde iş görmektedir. Öte yandan altı kısım amiri, iki taşeron sorumlusu ve söz konusu fabrikalarla iş gören üç taşeronla da görüşülmüştür. Bu aşamadaki mülakatlardan, işçi görüşmelerinden elde edilen bulguların değerlendirilmesi ve bilgilerin doğrulanması hususlarında istifade edilmiştir. İşçilerle görüşmeler, gerek fabrika sahasında mesai içerisinde gerekse boş zamanlarında işçiler için uygun olan koşul ve zamanlarda yürütülmüştür. Kampanya döneminde şeker fabrikalarında uygulanan vardiya sistemini göz önüne alarak gece vardiyasındaki işçilerle görüşebilmek ve koşulları birinci elden gözlemleyebilmek için gündüz mülakatlarına ilaveten Bor fabrikasında yaklaşık üç gün süren bir gece çalışması yürütülmüştür. Kampanya döneminde şeker fabrikalarında çalışmanın yoğunluğu göz önüne alınarak işyerindeki mülakatlar ağırlıklı olarak vardiya değişim saatlerinde, yemek ve çay molalarında gerçekleştirilmiştir. Öte yandan üretim bandı sistemiyle çalışan kısımlarda bandın akışında oluşan teknik aksaklıklar ve ürün yükleme anları mülakatları yürütmek için ilave fırsatlar yaratmıştır. Ancak, özellikle geçici ve taşeron işçi statüsündeki kişilerin fabrikada amirlerinin gözü önünde onların beklentilerine hitap edecek ifadeler kullanmaları ve kendi görüşlerini gizlemeleri nedeniyle, kimi işçilerle mülakatlar çalışma saatleri dışında, parklarda, kahvehanelerde ve evlerde yürütülmüştür. Çalışmadan elde edilen veriler, görüşme yapılan kişilerin talepleri üzerine ses kayıt cihazı aracılığıyla kayıt altına alınmamış ancak görüşme boyunca görüşmeciler tarafından kapsamlı biçimde not edilmiştir.

Bu makalenin ilk bölümünde esnek istihdam modelinin doğuş sürecine dair tartışmalar ele alınmaktadır. İkinci bölümde, kamuya bağlı Bor ve Ereğli şeker fabrikalarındaki esnek istihdam ve taşeronluk uygulamaları dört alt başlık altında incelenmektedir: (1) ücretler, (2) iş güvencesi, (3) işçi sağlığı ve iş güvenliği ve (4) çalışma zamanı ve yoğunluğu. Son kısım, araştırmanın bulgularının genel bir değerlendirmesini kapsamaktadır.

Esnek İstihdam Tartışmaları

Fordist üretimin sürekliliği talep istikrarıyla yakından ilişkiliydi. Büyük ölçekli sabit sermaye yatırımları, uzun dönemli ve istikrarlı büyüme koşullarında iş görecektir biçimde tasarlanmıştır. Dolayısıyla 1973 ve 1979’un petrol krizleri, kitlesel üretimin bu temel girdisine güçlü bir bağımlılık duyan sanayiler için esaslı bir şok oldu (Armstrong, Glyn et al. 1991). Büyüme oranları düşerken, Keynesyen politikaların başarısıyla çözülmeye yüz tuttuğu düşünülen yapısal işsizlik yeniden baş gösterdi (Freeman ve Louçã, 2013, s. 385-386). Çözüm arayışları içinde öne çıkan formül, sistemden kaynaklanan kitlesel seri üretim, atıl stoklar,

yalıtık uzmanlaşmış emek süreçleri, eğitim sürelerinin uzunluğu gibi katılıkların daha fazla sürdürülemeyeceğini vurguluyordu (Gorz, 2001, s. 44-45).

Ancak katılıkları bertaraf etmek üretimin yalnızca kurumsal çerçevesini değiştirmekle mümkün değildi, bütün bir toplumsal çerçevenin yeniden kurgulanması gerekiyordu. Bu kurgunun en önemli adımı, emek piyasalarının esnekleştirilmesi idi. Bu argüman bir dizi gerekçeye dayanarak inandırıcılık kazandı: (1) İstihdam güvencesi, firmaların üretim maliyetlerini artırarak, rekabet güçlerini aşındıran bir unsur haline gelmiştir. Bu koşullar altında sermayenin maliyetlerin düşük olduğu ülkelere yönelmesi kaçınılmazdır. (2) İstihdam güvencesi, yüksek tazminatlar, yüksek istihdam vergisi ve sınırlı çalışma süresi gibi yönleriyle yeni yatırımları, dolayısıyla yeni iş imkânlarını engellemektedir. (3) Güncel teknoloji çoğu işi daha az sayıda kişiyle yerine getirmeyi mümkün kılmaktadır, o halde giderek büyüyen bir atıl işgücüne iş görmeye devam etmek rasyonel değildir. (4) İşgücünün mesleki eğitimi için harcanan zaman ve kaynak, söz konusu işgücünün dış kaynak kullanarak kısa süreliğine piyasadan temin edilmesiyle doğrudan yatırıma yönlendirilebilir. (5) Fordist modelin ürünü olan yüksek emekli aylığı ile konut ve diğer sosyal harcamalar ekonominin sırtında ağır bir yük oluşturmaktadır. Bu harcamalar refahın yaygınlaştırılmasına engel teşkil etmektedir (Berg ve Kucera, 2010; Fevre, 2007; Holtgrewe, Flecker ve Schönauer, 2009; OECD, 2002; Purcell ve Cam, 2002; Standing, 2014). Açıktır ki, esnek istihdamı tarihsel bir zorunluluk olarak sunan bu gerekçeler uygulamaya maliyet odaklı yaklaşmaktadır. Böylece firmalar kitlesel üretimin katılıklarını aşarak, değişen talebe kendilerini kolaylıkla uyarlayabilecek, farklı sınıf, yaş, eğitim düzeyi, meslek ve cinsiyete sahip kesimlere hitap eden ürünler ortaya çıkarıp, bunları dünya pazarlarına sunabilecektir (Ansal, 1999, s. 13).

Teorik boyutta esnek istihdamı cazip kılan bu bakışa karşın, uygulamada esneklik olgusu farklı kavramsallaştırmalardan yola çıkarak ele alınmaktadır. Sözgelimi Danièle Meulders ve Luc Wilkin'in (1991) tipolojisi, farklı esneklik türlerini bir arada ele almaya imkân tanıyan hayli kullanışlı ve kabul görmüş bir bakış açısı sunmaktadır. Meulders ve Wilkin esnekliğin dört farklı biçimi arasında bir ayrıma gitmeyi önerir. Bunlar ücret esnekliği, sayısal esneklik, teknik-örgütsel esneklik ve emek zamanında esnekliktir (Meulder ve Wilkin, 1991, s. 4-6). Esnek firma modeli öte yandan işgücünün iki temel kategoriye ayrıştırılmasını öngörür. John Atkinson'ın (1987) içsel ve dışsal esneklikle özdeşleştirdiği bu iki kategoriden ilkinde, merkezdeki sınırlı sayıda çalışan söz konusu onların etrafında geniş bir periferik işçi ağı yer almaktadır. Bu uygulamanın meşruiyeti, 1980'li yıllarla birlikte Batı'ya ithal edilen ve sistemin katılıklarına cazip bir çözüm olduğu varsayılan Japon taşeronluk sisteminin başarısına dayanır (Friedman, 1987, s. 360-362). Taşeron sistemi ilk bakışta, ana şirketin kimi uzmanlaşmış görevleri en az kendisi kadar büyük bir yeterlilikle üstelik daha ucuza yerine getirecek şirketlere havale etmesinden ibaret görünmektedir. Böylece ana şirket, aynı zamanda, piyasadaki dalgalanmalardan kaynaklanan fiyat düşüşlerinin yükünü taşeron şirkete yüklemiş olmaktadır. Richard Sennet bu süreci, "emek gücünün geçicileşmesi" olarak tanımlar. Geçicileşme sözcüğü, Sennet'a göre, taşeron kullanımından daha ötesini ifade etmektedir: "Çalışanlar üç ya da altı aylık sözleşmelerle bağlanabilir ve bu sözleşmeler çoğu zaman yıllar sonra yenilenir; böylelikle işveren sağlık ya da emeklilik sigortası primlerini ödemekten kaçınabilir. Dahası, kısa vadeli sözleşmelerle çalışan işçiler görevden göreve kolaylıkla hareket ettirilebilir, sözleşmeler firmanın değişen etkinliklerine uyacak şekilde değiştirilir" (Sennet, 2009, s. 40). Böylece şirket gerektiğinde yeni çalışanlar alarak gerektiğindeyse onlardan sıyrılarak piyasanın gereklerine göre hızla daralıp genişleyebilir.

2000'li yıllarla birlikte esnek istihdam uygulamasının vaat edilen sonuçları doğurup doğurmadığı sorusu etrafında dönen ateşli bir tartışma başlamıştır. Kabul etmek gerekir ki, esnek istihdam üretim maliyetlerini düşürmeyi başarmış, yeni yatırımlara kapı aralamış, kayda değer bir sermaye birikimi yaratılmasına neden olmuştur. Bununla birlikte, yenilenen teknoloji

ve organizasyon biçimleri üretimi daha etkin ve verimli kılmıştır. Ancak, esnek çalışma olgusuna maliyet odaklı yaklaşımın, meselenin sosyal boyutunu ihmal ettiği ve işgücünün toplumsal bütünün parçası olduğu gerçeğini göz ardı ettiğini vurgulayan kapsamlı eleştiriler söz konusudur. Bu eleştiriler basitçe yedi ana kısımda özetlenebilir: (1) Esnek istihdam pek çok hanehalkı için uzun vadeli tüketim döngüsünde kayda değer bir düşüş anlamına gelmektedir (Esping-Andersen and Sarasa 2002). (2) Güvencesiz çalışma, kişiyi gerekli vasıfları edinecek kaynak ve zamandan mahrum bırakmakta bu da güvencesizliğin bir kısır döngü haline almasına yol açmaktadır (Kahn, 2007'den aktaran Scherer, 2009; OECD, 2006). (3) Çalışma saatlerinin esnekliği ve sınırlı süreli sözleşmelere tabi kılınması, bireyin emeği üzerindeki kontrolünün ortadan kalkması anlamına gelmektedir. Bu süreçte bireyin bir kariyer inşa etmesi giderek zorlaşmaktadır (Barbieri ve Scherer, 2009; Booth ve Frank 2002; Diprete, 2005; OECD, 2003). (4) Esnek çalışma, çocuklar ve yaşlılar gibi işçilerin bakımından sorumlu oldukları kişileri de etkilemekte, işsizlik süresinin uzaması bu kesimleri cezalandırmak anlamına gelmektedir (Scherer, 2009). (5) Çalışma saatlerindeki değişiklikler işçilerin sağlıklı ailevi ve sosyal ilişkiler geliştirmesini engellemektedir (Crompton, 2002; EU Foundation for the Improvement of Living, 2001, 2008; OECD, 2002, 2006). (6) Taşeronluk sistemi “bazı durumlarda fason, zanaatkârlık, aileye dayalı (patriarkal), paternalist (“himayeci”, “baba”, mafya türü) eski çalışma sistemlerini, üretim sisteminin eklentileri değil ana direkleri niteliğiyle” canlanmıştır (Harvey, 1997, s. 176). (7) Kimi zaman aynı işi görüyor olsalar da işgücü kendi içinde farklılaşmıştır: “Sürekli ve tam gün istihdam edilen, profesyonel çok değerlilik ve hareketlilik yeteneğine sahip ücretli işçilerden oluşan merkezi küçük bir grup; ve bu küçük grubun çevresinde, değişen çalışma saatlerine sahip ve farklı ücretler alan, önemli bir bölümü geçici işsizlerden ve başkalarının yerine belli bir süre çalışanlardan oluşan, çok sayıdaki periferik işçiler kitlesi” (Gorz, 2001, s. 7). Bu esnada işçiler arasında kurulan hiyerarşiler üç temel boyutta kendilerini gösterirler: ücretler, ödül sistemi ve istihdam süresi (Gutelius, 2015, s. 58). Aşağıdaki kısımda sunulan araştırma bulguları, söz konusu endişelerin Türkiye’ye özgü yansımalarını gözler önüne sermektedir.

Türkiye’de Esnek İstihdam ve Taşeronluk: Ereğli ve Bor Şeker Fabrikaları Örneği

Türkiye’de esnek istihdam uygulaması toplam istihdam içinde ücretlilerin artan payıyla bir arada ilerlemektedir. 1988 itibariyle ücretlilerin toplam istihdam içindeki payı % 40.4 iken, 2016 yılı Mayıs ayı verilerine göre bu oran % 67.6’ya yükselmiştir. Yine aynı süre içinde kendi hesabına çalışanların toplam istihdam içindeki payı % 25.9’dan % 16.4’e gerilemiştir (Bağımsız Sosyal Bilimciler [BSB], 2011:99–100; TÜİK, 2016). Öte yandan toplam ücretlilerin yaklaşık üçte birine karşılık gelen ilkökul mezunları çalışan kesimlerin eğitim durumu bakımından en kalabalık kategorisini oluşturmaktadır (TÜİK, 2016). Formel eğitimle elde edilen mesleki vasıflardan yoksun böylesine yüksek oranda bir kitle aynı zamanda kolaylıkla birbirinin yerine ikame edilebilecek ve güvencesiz koşullarda çalışmaya hazır bir yedek işgücü ordusunun varlığına işaret etmektedir. Bu kesimin maruz kaldığı koşulların başlıca gerekçeleri arasında kayıt dışı istihdam, sigortasızlık ve sendikal hareketin zayıflığı gösterilmektedir. (Erdoğan, 2011; Kalaycıoğlu, Rittersberger-Tılıç ve Çelik 2008; Yeldan, 2012; Yücesan-Özdemir, 2009). Söz konusu kesim, Türkiye’de taşeronluk sisteminin başlıca emek havuzunu oluşturmaktadır.

2012 yılı ÇSGB verilerine göre kamuda istihdam edilen taşeron işçi sayısı 585 bin 788 iken, özel sektörde bu rakam 419 bin 466’ya düşmektedir. Uygulamanın yaygın biçimde hayat bulduğu sektörler ve meslekler göz önüne alındığında, taşeronluk sisteminde genellikle hayli sınırlı bir vasıf düzeyine sahip bir işgücünün ana istihdam aracı haline geldiğini öne sürmek mümkündür. Türkiye’de taşeron işçiliğin en yaygın olduğu sektörler kamuda 417 bin 442 kişi ile temizlik işleriyken, özel sektörde 318 bin 87 kişi ile inşaat işleridir (ÇSGB, 2012). Ancak dışarıdan hizmet alımında öncelik yüzde 36 ile belediyeler, yüzde 14 ile KİT’ler ve yüzde 4 ile yükseköğretim kurumları gibi kamu işletmelerindedir.

Yukarıdaki satırlarda sözü edilen kuruluşlar arasında ileri (endüstriyel) ve geri (tarımsal) bağlantılara sahip şeker fabrikaları bir araştırma gündemi olarak ön plana çıkmaktadır. Süregelen özelleştirme uygulamalarıyla büyük ölçekli sınai üretim gerçekleştiren pek çok kamu kuruluşu özel sektöre devredilmiş olmasına karşın, şeker fabrikaları halen üretime devam eden sayılı kamu kuruluşları arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Bu fabrikalarda 2016 yılı itibariyle toplam 15.868 işçi çalışmaktayken, taşeron işçilerinin sayısı 8.602'yi bulmaktadır. Aşağıdaki tabloda söz konusu fabrikalarda, statülerine göre, toplam işçi sayısındaki değişimin niteliğini gözlemek mümkündür.

Tablo 1: Şeker Fabrikalarında İşçi Sayıları

	Daimi	Geçici	Taşeron İşçisi	Daimi+Geçici	Toplam
1996	7.145	6.937		14.082	14.082
2000	7.864	7.377		15.241	15.241
2005	5.719	5.911	2.426	11.630	14.056
2010	8.273	2.207	5.526	10.480	16.006
2016	5.708	1.558	8.602	7.266	15.868

Kaynak: Türkşeker 2016.

Bu tablonun ilk sütununda yer alan daimi işçiler, ücret artışlarının iki yılda bir yapılan toplu iş sözleşmeleriyle belirlendiği, ikramiye, giyim ve beslenme yardımlarından faydalanan, sendikal güvence, sabit çalışma saatleri, ücretli yıllık izin hakları ve belirsiz süreli iş sözleşmesine sahip olan işçilerdir. Geçici işçiler (muvakkat işçi olarak da adlandırılırlar) kampanya dönemlerinde kimi büro ve idari hizmet işleri, arıtım ve tahliye, yükleme, boşaltma ve temizlik gibi hayli geniş bir aralığa yayılan mevsimlik işleri görmek amacıyla 5620 sayılı kanunun 3. maddesine göre istihdam edilmek üzere bireysel olarak davet edilen kesimdir (Türkşeker, 2015, s. 2-3). Geçici işçilerin alt kademesini kanunen, bir işin esas bölümünde değil de, işin asıl yürütmesine yardımcı olan yan kollarda taşerona bağlı olarak görevlendirilen taşeron işçi oluşturmaktadır (Okcan ve Bakır, 2010, s. 57).

Tabloya göre, 1990'lı yılların ortalarından itibaren daimi ve geçici statüde, devletin işverenliğinde çalışan kesimlerin toplam sayısında düzenli bir azalış gözlenirken, 2000'li yılların başında işe koşulan taşerona bağlı işçilerin sayısının giderek arttığı görülmektedir. Daimi işçi sayılarında 2000 ve 2010 yıllarında gözlemlenen artışın 2002 ve 2011 yıllarında gerçekleştirilen seçimlerin hemen öncesinde gerçekleşmesi anlamlıdır. Dolayısıyla bu artışların arızı bir nitelik sergilediği, seçimler öncesi siyasi partilerin oy devşirme stratejilerinin ürünü olduğu ileri sürülebilir.

Bor ve Ereğli Şeker Fabrikalarında her üç kesim arasındaki ayrımlar, yukarıdaki satırlarda ele alınan eleştirel yaklaşımlarda dile getirilen hususlar arasından, güvencesizliğin dört göstergesi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu göstergeler sırasıyla (1) ücretler, (2) iş güvencesi, (3) işçi sağlığı ve güvenliği ve (4) çalışma zamanı ve yoğunluğudur.

Ücretler

Ücretler konusundaki en önemli ayrıştırıcı pratik, ücretlerin belirlenmesinin fabrikalarda istihdam edilen tüm işçileri kapsayan bir uygulama olmaması ile başlamaktadır. Toplu-İş Sözleşmeleri daimi işçiler ile "kampanya ve mevsimlik işçiler" başlığı altında ele alınan geçici işçileri kapsamaktadır. Buna karşı taşeron işçileri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın tespit edeceği üyelerden birisinin başkanlığında toplanan Asgari Ücret Tespit

Komisyonu'nun belirlediği ücrete tabidir. Ancak her üç kesimin ücret düzeyleri arasında büyük farklılık söz konusudur. Daimi işçiler gün itibariyle, kampanya döneminde hak kazandıkları ikramiyeler hariç kıdem yılına göre kendi içinde farklılaşan yaklaşık 3 bin TL düzeyinde bir ücret alırken, geçici işçiler bu meblağa yakın miktarda bir ücret almalarına karşın çalışmadıkları dönemlerde herhangi bir ücret alamamaktadır.

Geçici işçilerin uzun işsizlik dönemine karşın şeker fabrikasında çalışmaya devam etmelerinin başlıca nedeni daimi kadroya geçecekleri umududur. Geçici işçiler bu süre zarfında ağırlıklı olarak tarım sektöründe küçük üreticilikle ya da kentte kayıt dışı alanlardaki işler sayesinde geçimlerini sağlamaktadır. Ancak önceleri geçici işçilik tarım faaliyetlerinin atıldığı dönemlerde bir ek gelir mekanizması olarak görülürken, tarımın makineleşmesiyle küçük üreticilik geri plana düşmüş, geçici de olsa sınıai işçilik pek çok kişi için esas gelir kaynağı haline dönüşmüştür. Nitekim Ereğli fabrikasında geçici işçi olarak çalışan Ali İhsan, köyde ailesine ait arazide yürüttükleri tarım faaliyetlerinin hanelerini geçindirmeye yetmediği için, geçici işçiliğin bir anlamda zorunlu olduğundan söz etmektedir:

İki ay çıkış veriliyordu yılda. Ama iki ay da beleşe fiilen çalışmaya devam ediyorduk. Çekip gitsem, 'kadro umudum' vardı. Alırım kadroyu diye umutla çalıştım. Köyde arazimiz var ama eskisi gibi çok insanı geçindiremiyor. Köyde kalsam da aç kalacaktım.

Ancak pek çok işçi için, Ali İhsan örneğindeki gibi kırsal alanda geçimlik üretim gerçekleştirecek bir arazinin yokluğunda, sanayi işçiliğinin yerine ikame edecekleri işler herhangi bir vasıf gerektirmeyen işlerden ibarettir. Bor fabrikasında taşeron işçisi olarak çalışan Veli bu seçenekleri şöyle sıralıyor:

Bekâr olanlar, bekâr evinde diğer işçi arkadaşlarıyla yaşıyor ya da ailesinin yanında kalıyor. Bu işten önce yaptığım işler şunlar: seyyar satıcılık, tarım işçiliği, hamallık, kuryelik, inşaat işçiliği. Kampanya sonrası bu işlere geri döneceğim. Kampanyanın sona ermesine doğru rüyamda iş arıyorum hep.

Asgari ücretin en azından faal olarak çalıştıkları dönem için işçilere bir ücret zemini sunduğu ve bu kesimin alabilecekleri maaşın en alt düzeyinin güvencesine sahip olduğu söylenebilir. Ancak Bor ve Ereğli'de söz konusu sınırın hem geçici hem de taşeron işçiler açısından bir hayli esnek olduğu tespit edilmiştir. Bu fabrikalarda ücret esnekliği kimisi yasadışı yollardan gerçekleştirilmekle birlikte, en az beş farklı biçim almaktadır.

İlk olarak, taşeron işçi ücretlerinin kendi içinde farklılaştığı tespit edilmiştir. Söz konusu esneklik, patronun takdir hakkından kaynaklanmaktadır. Bor fabrikasında çalışan bir taşeron işçisi olan Ferruh bu farklılaşmayı şu sözlerle ifade etmektedir:

Sözleşmede işin tanımı var ama ücreti yok. Aynı işte tüm işçilerde eşit ücret uygulanıyor. Sözleşme taşerondaki tüm işçileri kapsıyor. Ama bölüm bölüm değişiyor. Taşerona yakınlık durumuna göre bu değişiyor. Patronun adamı olma durumu burada çok etkin.

Ereğli Şeker fabrikasına işçi temin eden ve yerel ölçekli çalışan bir taşeron olan Cevdet'in anlatısı yukarıdaki ifadeyi doğrular niteliktedir:

Aynı işi yapan iki insana farklı ödeme yapılabilirim. Birisi daha vasıflıysa ona daha çok. Resmi ücretin ötesindeki parayı elden veririm. Yirmi beş yıldır çalışan elemanım var. Telefon kartına varana kadar ben alıyorum. Makinem zarar görürse büyük zarar ederim. O işte çalışan adam kaliteli ve güvenilir olmalı. Ona çok para veririm.

İkinci olarak, taşeron işçi ücretlerini esneten bir diğer uygulama, ücretlerin zamanında ödenmemesidir. Bor fabrikasında idari kısımda hizmet işlerini gören Seyfi'nin anlatısı şöyledir:

Maaşların zamanında ödenmediği oluyor tabii. Ne yaptım...sordum işyerinin sekreterine. Bir keresinde, 'bir yere ödeme yapmamız gerekiyordu oraya yatırdık parayı en kısa surede ödeyeceğiz' dediler. Genelde 'Türkşeker de bize ödemedi' diyorlar. Sözleşmemize maaş ödemesi ayın biri ile yirmisi arası diye bir madde koymuşlar zaten... 'Sıkıntımız var, biraz idare edin' diyorlar çoğunda... Bir şey yapamıyorsun, bekliyorsun böyle durumlarda, tek başınasın çünkü. Zaten her sene işten çıkarıp yeniden alıyorlar, her

sene yeniden bir yıllık çalışanı oluyorsun işyerinin, bu kırıyor kolunu kanadını... Bir de biz hak arama yollarını bilmiyoruz ki.

Bu çalışma kapsamında görüşülen bir taşeron, ücretlerin ödenmesinde kimi aksamalar olduğunu doğrularken, yine de bunun istisnai bir uygulama olduğunu, asıl tehlikenin bu durumun süreklilik kazanması olduğunu belirtiyor:

Riskli bir sigorta borcum varsa mesela, parayı birkaç gün geç yatırabiliyorum. Bende ama beş günü geçmedi hiç. İşçi seni para diye aramaya başlarsa ilerde sıkıntıya işaretler, bilirim.

Ancak Ereğlililer bir işçi olan Rıza, söz konusu gecikme müddetince taşeronların parayı borç ödemelerinde kullanmaktansa borsada işlettikleri yönünde işçiler arasında güçlü şüpheler olduğunu ifade ediyor:

Geç maaş ödemesinde idare giriyor devreye ama yasal bir durum değil bizim açımızdan. Sözleşmede bu yok. Taşeronla işçi arasında bir sözleşme bu. Orada maaş ödemeleri takvimi geniş tutuluyor. Ayın beşi ile yirmi beşi arası gibi. Parayı işletiyor bir süre, bu da bir kazanç kapısı.

Bir diğer taşeronun sözleri ise, kimi taşeronlar açısından söz konusu gecikmenin küçük aksaklıklardan ibaret olmayıp, adeta bir norm haline aldığını düşündürmektedir. Ona göre ücretlerin geç ödenmesi olağan bir uygulamadır ve işçiler açısından esas önemli olan husus, ücretlerin geç de olsa ödeneceğini bilmeleridir:

İhalelere katılmak için iş bitirme belgesi lazım. Dışarıdan gelen müteahhitlerin belgeleri çok dolu. Bu nedenle yerel müteahhitler ihale almakta zorlanıyor. İhaleye katılan ve aynı teklifi veren iki müteahhitten yüksek iş bitirme belgesine sahip olan alıyor ihaleyi. İhalede puanlama şöyle oluyor: Mesela bana Ereğli’de olduğum için bir puan fazla veriliyor fakat yeterli değil. Taşeronun yerli olmasının avantajı işçiye şu: Taşeron tanıdıkça, hemşeriyse, para gecikince işçi daha uzun süre bekleyebiliyor. Taşeron nasıl olsa hemşerimiz, kaçıp gitmez diyor. Zaten taahhüt gecikince müdür ceza kesebiliyor.

Üçüncü olarak, kimi zaman ücretler eksik ödenmekte kimi zamansa ücretlerden yasadışı kesintiler yapılmaktadır. Bor ve Ereğli’de sendika ve toplu sözleşme hakkından yararlanamayan taşeron işçiler, ödemelerde yasal prosedürlere riayet edilmediğinden yakınmaktadır. Bunun bir örneği, işçilerin aczinden istifade eden taşeronların ücret ödemesinde ileride karşılaşılabileceği olası bir güçlüğü gözeterek onlara işe başlarken imzalattıkları senetlerdir. Ereğlililer bir taşeron işçisi olan Seyit’in sözleriyle bu süreç şöyle gerçekleşmektedir:

Eski taşeron, işçilere henüz işe başlamadan önce iş bitince kullanmak üzere “herhangi bir alacağım yoktur” yazılı bir belge, ibraname, imzalatmış. Müdür, ‘verin gitsin ibranameyi’ demiş. Bir yandan da işi bırakıp gitmesinler diye on beş milyarlık bir senet imzalatmış. Çünkü iş aksadığı zaman usta tutanak tutuyor ve müteahhit ceza yiyormuş. Ancak iş bitince senedi geri vermemiş. İşçiler savcılığa gitmişler. Savcı, ‘bu senetler kullanılmadığı için bir işlem yapamayız’ demiş.

Bor fabrikasında iş gören bir taşeron temsilcisi (ki bu görevi üstlenen kişiler tüm vardiyalarda belirli bir müddet -yaklaşık iki ya da üç saat civarında- işçilere nezaret eden, olası bir aksamadan veya huzursuzluktan taşeronu haberdar etmekle yükümlü kişilerdir) ücret ödemelerinde kimi zaman yasal prosedürlerin ihlal edildiğini doğrulamakla birlikte, bunun işçileri gözeterek gerçekleştirilen bir uygulama olduğunu ileri sürüyor:

Ücretler her ayın beşinde veya altısında işçilerin banka hesabına yatırılmaktadır. Hafta sonları ve resmi tatillerde ücret tatil sonunda ödenmektedir. Kimi işçilerin ücreti elden verilmektedir. Bu da icra borcu olan işçilerin gelirlerine el konulmasını önlemek amacıyla yapılan bir uygulamadır.

Ancak bu araştırma çerçevesinde görüşülen işçi ve taşeronların sözleri, sektörde yasadışı ücret kesintisinin hayli sık karşılaşılan bir durum olduğunu göstermektedir. Bir taşeron, kendisini hariç tutmak kaydıyla, pek çok taşeronun süreci şu şekilde yürüttüğünü ifade etmektedir:

Kimi taşeronların işçi ücretini aksattığı, kimisinin de işçilerin parasına el koyduğu görülmüştür. Kanunla belirlenmiş asgari ücret miktarını zorunlu olarak bankaya yatırıyorlar. Sonra işçinin bu parayı çekip, 50

ya da 100 TL'lik bir kısmını kendisine elden geri ödemesini şart koşuyor. Bu anlaşmanın şahidi olmaz. Bir şikâyet olduğunda kolayca inkâr edilir.

Dördüncü olarak, kimi taşeronların sözleşme gereği karşılamakla yükümlü oldukları kimi masrafları işçiye yükledikleri ifade edilmiştir. Bu uygulamanın bir örneği Borlu taşeron işçisi Sami'nin sözleriyle şu şekilde gerçekleşmiştir:

Bayram ve yılbaşı mesailerinde diğer işçilerin aksine bize ek ödeme yapmıyordu eski taşeron, 'fabrika vermedi ne yapabilirim' diyordu. Yine sözleşme gereği tüm işçilerin belirli aralıklarla akciğer filmi çektirmesi gerekiyor. Bunun sorumluluğu taşeronun üzerinde. Eski taşeron film parasını işçi ücretinden kesiyordu.

Beşinci olarak, bilhassa taşeron işçilerinin işini kaybetme korkusu nedeniyle pratikte karşı çıkamadıkları bağış adı altında gerçekleştirilen ödemeler göze çarpmaktadır. Bor fabrikasında çalışan taşeron işçisi Fikri, kimi zaman kendilerinden gerekçesini açıklama lüzumu dahi görülmezsizin toplanan bağışlardan söz ediyor. Fikri bu bağışların yasadışı olduğu kanaatinde ancak bu sebeple işini kaybetmektense sessiz kalmayı yeğlediğini vurguluyor:

Bir de bağış kesintisi oluyor bazen. Niye kesildi diye nasıl sorayım, soramam. İdari muhasebeye sorduğum oluyor ama taşerona sormadım. İsten atılma korkusu valla. İşten atılırsam mahkemeye giderim tabii ama bu noktaya gelsin istemem.

Yukarıdaki örneklerden açıkça görüleceği üzere taşeronun esas işverenle gerçekleştirdiği sözleşme, ücretlerin en azından kampanya dönemleri için alt sınırını belirlemekte ve piyasa koşullarının zorlaması halinde dahi ücret esnekliğine imkân tanımamaktadır. Ancak bu durumda taşeronlar, ücretleri zımnî biçimde esnetmekte ve böylelikle yasal bariyerleri bertaraf edebilmektedirler. İşçilerin söz konusu duruma dair yasal başvurularının önündeki en büyük engel, iş güvencelerinin olmamasıdır. Literatürde sayısal esneklik olarak da adlandırılan ve patrona işçi sayısını günün koşullarına göre artırıp azaltma imkânı veren bu uygulama, araştırmamızın bir sonraki aşamasında ele alınmaktadır.

İş Güvencesi

Bir kamu kurumunda işçi olmak, yirminci yüzyılın büyük kısmı boyunca, insanlara tutarlı bir yaşam öyküsü vaat ediyordu. Kamu kurumunda işçilik, iş güvencesi, mesleğinde yükselme şansı, kıdem yılına bağlı olarak yükselen ücret düzeyi ve belirli bir çalışma süresinin ardından orta sınıflara özgü bir yaşam tarzına kavuşmak demektir (Nurul, 2015). Kamu kurumlarının taşeron sistemiyle iş görmeye başlaması, yukarıda sözü edilen tutarlı hayat anlatısını ortadan kaldırmaktadır. Çalışanların koşulların iyileştirilmesi yönünde kolektif hareket etme imkânı son derece sınırlıdır. Sistem, düşük ücretle el ele ilerlemekte ve işsiz kalma korkusundan beslenmektedir. Ötesinde, daimi işçilere kıyasla taşeron firma işçileri, konjonktürel iktisadi dalgalanmaların yıpratıcı etkilerine son derece açıktırlar.

Şeker fabrikalarında iş güvencesi konusuna eğilen bir araştırmacının öncelikle işe alım koşullarına eğilmesi gerekmektedir. Resmi prosedürlere göre yürütülen bir işe alım sürecinde göz önüne alınan eğitim, vasıf, işgücü piyasasındaki tecrübe ve sektöre özgü yeteneklerin pek çok hususta iş güvencesinin anahtarı olduğu varsayılır (Belser, 2015, s.91). Nitekim Türkşeker'e bağlı fabrikalarda geçici ve daimi kadrolarda istihdam edilecek işçiler öncelikle bir sınava alınıp liyakat düzeylerine göre sınıflandırılırken, taşeron işçileri için böylesi bir değerlendirme mekanizması mevcut değildir.

Bor ve Ereğli şeker fabrikalarında dışarıdan hizmet alımı için düzenli olarak ihale açılmaktadır. İhaleyi alan taşeronların işçi bulma hususunda uyguladığı yollardan birisi, önceki taşeronla temasa geçip, geçen yıl da aynı işi yapmış işçileri işe almaktır. Böylece bir yandan işçilerin çalışmaya devam edebildiği, öte yandan da taşeronun yeni işçi arama zahmetinden kurtulduğu düşünülebilir. Ancak bu hayli sınırlı bir uygulamadır. Taşeronlara işçi alımında

gözettileri hususlar sorulduğunda siyasi bağlantılar ve paternalist uygulamalar ön plana çıkmaktadır.

Siyasi aracılık sistemi, kamuda yaygın olan eski alışkanlıkların özel sektöre bir uzantısı olarak değerlendirilebilir. Hizmet alımı ihalesini takiben siyasiler doğrudan taşeronlardan kendi siyasi nüfuzları lehine tanıdıklarını işe aldırarak amaçlı talepte bulunmaktadır. Taşeronda çalışacak işçiler için siyasilerin talepleri, fabrika ve sendika yönetimi aracılığıyla taşerona iletilebildiği gibi doğrudan taşerona da yönlenebilir. Ereğli’den bir taşeron, bir tür manevra olarak kurumsallaşmış bu gizli mutabakatı şöyle açıklamaktadır:

Zaten siyasiden liste geliyor. Bunların bazılarını siyasilerle ilişkimi iyi tutmak için mecburen alıyorum. Bana kalsa mümkün olduğunca genç ve sağlıklı insanları alırım. Kendi bölgeden olmasına özen gösteririm.

Hemşerilik ve akrabalık bağları, özellikle başka şehirlerde görülen işlerde çalışanların tek güvence kaynağı olarak gördükleri taşerona koşulsuz bir itaat sergilemesinin yolunu açmaktadır. Yerel halktan devşirilen ve patronla kişisel bir yakınlığı olmayan işçilerin, çalışma koşullarının zorluğu ya da olası bir anlaşmazlık durumunda, diğer hayatta kalma mekanizmalarına güvenerek işten ayrılma olasılığı yüksektir. Bir taşeron, bu tercihin kendisi açısından faydalarını şöyle dile getiriyor:

Bazen Afyon’daki tarım ekibini Ereğli’ye geçiriyorum. Yakınım bu kişiler. Kendi yöresindeki insan zor işe gelemiyor, bırakıp gidiyor. Dışarıdan gelen biraz da yüksek ücret verersen ve de yatakhane ayarlarsan avantajlı bulup kalıyor. Ereğli’de bir dönem yüz on kişi aldım Ereğli’li. Bir ayda sadece iki kişi kaldı.

Yukarıdaki örnekte dile getirilen ilişki, paternalist bir ilişki biçimi olup, Richard Sennet’in ifadesiyle, “patron imgesinin üzerine eklenen, daha müşfik ve istikrarlı bir dönemden kalma baba imgesi”ne dayanmaktadır” (Sennet, 2005, s. 61). Bu işe alma biçiminin, işçinin patrona minnettarlık hislerinden beslenen ve herhangi bir anlaşmazlık söz konusu olduğunda işçiye söz hakkı tanımayan bir ilişki biçimi olduğu görülmektedir. Bu ilişkinin bir örneği, Ereğli’de gerçekleşen bir işe alım pratiğinde görülmektedir:

Karısı ağlayarak geldi, iki çocukla ikisinin de ayakları çıplak. ‘Kocam akşama kadar içiyor, işe al’ dedi. Öteki işçilere ‘bunu çarşıya pazara bırakmayın’ dedim, ‘gidip içmesin oralarda’. İlk böyle yola girdi. Şimdi iyi para kazanıyor. Traktör ve ev aldı. Görünce gelip sarılıyor. ‘Sağ ol abi Allah razı olsun’ diyor. Adamı topluma kazandırdım.

İşverene bağlılığın ve minnettarlığın temel göstergelerinden en önemlisi işçinin çalışma saatleri ve yoğunluğunu işverenin talepleri doğrultusunda artırabilme kapasitesinin yüksekliğidir. Bor fabrikasında çalışan bir taşeron işçisi olan Semih bu süreci şöyle ifade etmektedir:

Burada taşeron işçisi çok ağır koşullarda çalışıyor aslında. Sözleşmesinden çok fazlasını yapıyor, yapmak zorunda. Patron isteyince hemen atılabiliyor işten. Gözünün yaşına bakılmıyor anlayacağın. ‘Sabah gelme!’. İşin feshi bu yani. Fabrika (TSFAŞ) bu şekilde çıkaramıyor. Daimi, sırtını devlete dayamış, Hissiyatına göre çalışıyor.

Taşeron işçisinin patrona tek yönlü bağımlılığını pekiştiren kayda değer bir diğer husus, kampanya sonrası taşeronun kendisini ihalesini aldığı farklı alanlarda istihdam etmesi umududur. Ancak bu umudu canlı tutmanın yolu, özellikle taşeron temsilcisiyle kişisel ilişkilerini kuvvetlendirmekten geçmektedir. Bor fabrikasında çalışan bir taşeron işçisi olan Rıdvan bu süreci şöyle yorumlamaktadır:

Bak, şeker ambarı mesela, kampanya bitiyor, yarın yoklar... Aynı şirket başka bölümlerin de ihalesini almışsa, o bölümde on iki ay iş oluyorsa, işi biten bölümlerden kısmen buralara aktarma yapıyorlar. Park bahçe mesela, ambarlar ve park bahçeler aynı firmada. Ambarlarda iş bitince bazılarını park bahçeye kaydırıyorlar. Kimi mi? Oradaki şirket çavuşuna kim yakınsa onu. Yalakalık da çok önemli elbette, ama çok çalışmış olması da bence önemli. Şikâyet getirtmemiş, iyi iş çıkarmış sorunsuz işçiyi seçer patron. Karşılıksız iş yapanı, hakkını aramayanı yani.

Tek yönlü bağımlılık ilişkileri, gebelik, askerlik ya da uzun süren bir sağlık sorunu gibi belirli bir süre işten ayrı kalmayı gerektiren hallerde kendisini daha da yakından hissettirmektedir. Gebelik ve askerlik durumunda işten ayrılan çalışanın aynı koşullarda çalışmaya devam edebilmesinin başlıca koşulu taşeron sadakatini kanıtlamaktır. Yine de görüşme yürütülen işçiler arasında en sık dile getirilen konu, uzun süren hastalık dönemlerinde öncelikle yevmiyelerini ve hastalığın uzaması durumunda işlerini yitirecekleri korkusudur. Daimi işçiler herhangi bir sağlık sorunu yaşadıklarında “hasta buldukları günler için sigorta tarafından ödenmeyen yevmiyeleri verilir ve sigorta tarafından ödenen eksik yevmiyeleri de tama iblağ edilir” (Türkşeker, 2015). Ancak geçici ve taşeron işçiler için bu ödemelerin üst sınırı sadece beş gündür. Ereğli fabrikasında çalışan bir taşeron işçisi olan Sabri, sağlık güvencesinden mahrumiyetin iş güvencesinden mahrumiyet ile kesiştiği bu aşamayı şöyle dile getirmektedir:

Raporlu olduğun sürece maaş kesiliyor. Rapor bitince işe dönüyoruz. Bu süre içinde taşeron izin günleri ile oynuyor ve bir arkadaş senin yerine ise geliyor. Hastalık uzun sürerse şirket hemen birini buluyor, sana da ‘yarın gelme işe’ diyor. Kısa süreli olduğunda diğer arkadaşlarla idare etme yoluna gidiliyor. Bugün bana yarın ona.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında, iş güvencesinden mahrumiyetin en açık biçimde hissedildiği alanlardan birinin işçi sağlığı olduğunu ileri sürebiliriz. Dolayısıyla araştırmamızın bir sonraki kısmında işçi sağlığı ve çalışma güvenliği konularına değinilmektedir.

İşçi Sağlığı ve Güvenliği

Türkşeker’e bağlı şeker fabrikalarında işçi sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konular öncelikle, sendika yetkilileri ve işyeri temsilcilerinin katılımıyla yürütülen toplu sözleşme kapsamında kayıt altına alınmaktadır. Taşeron firmalarla yapılan sözleşmelerde ise temel vurgu, olası kaza ve hastalık hallerinde sorumluluğun taşeronu ait olduğudur. Bu hususta idareye düşen görev, taşeronun bu konudaki uygulamalarını takip etmektir.

Yürürlükteki 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 10. maddesi 1. bendine göre işveren, işçi sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Oysa taşeronluk sözleşmesi, bu konuyu muğlak bir şekilde genelleştirerek ele almıştır. Bu genellenmenin, işten kaynaklı olumsuz sonuçların ve olası bir kaza halinde sorumluluğun tamamen işçiye yüklenmesinin önünü açtığı ileri sürülebilir. Bor fabrikasında çalışan kısım şefi olan Hakkı söz konusu çelişkiyi şöyle dile getirmektedir:

Mesela burada işitme kaybı oluyor bir müddet sonra. Bunu kimsenin sorun olarak gördüğü yok. Emeğin kullanım hakkı idarede sorumluluğu taşeronda. Yeterli tedbir alınmadığında kaza kaçınılmazdır. Ama zarar gören işçi mahkemeye gidince sorumlu uçuyor, buharlaşıyor.

Şeker fabrikalarında taşeron işçiler açısından risk olarak değerlendirilmesi gereken iş organizasyonsuzluğu, mevzuat eksikliği, iş kazası, meslek hastalığı, işçi sağlığı ve güvenliği gibi hususlarda taşeron işçilerinin yeterli bilgi sahibi olmadıkları, dolayısıyla işvereni gerekli önlemleri almaya zorlayamadıkları görülmektedir (Seber, 2012, s.34). Bor ve Ereğli şeker fabrikalarında risk olgusuna hayli esnek bir yaklaşım sergilenmektedir. Sözgelimi bu fabrikaların torbalama ve ambar kısımlarında çuvalların yüklendiği ağır ve sürekli hareket halindeki bantlar, ne çalışanlar ne de idare tarafından kayda değer bir risk unsuru olarak görülmemektedir. Öte yandan, taşeron işçilerin maruz kalacağı muhtemel kazalar değerlendirilirken, işçi sağlığının yanı sıra bu kazaların makinelere zarar verme olasılığı önemle vurgulanmaktadır. Ereğli fabrikasında torbalama kısmında çalışan bir kısım şefinin ifadesi bu tavrın açık bir yansıması olarak görülebilir:

Risk olarak burada çok bir şey yok. Esas risk üretim zincirindeki aksamadır. Taşeron işçisinin fabrikada her bölüme girmeleri yasal değil, riskli de üstelik. Elini ayağını yakabilir. Bir de makinelere zarar verebilir. *Torbalama sistemi* hiç çalışmasa dört ton şekeri *bekletebiliyoruz*. Üretim aksamıyor yani. (İtalikler tarafımızdan eklenmiştir.)

Nitekim Bor fabrikasında işçiler, bu görüşmelerin gerçekleşmesinden henüz bir yıl kadar önce, üretim bandına düşürdüğü cep telefonunu almaya kalkışan ve banttan çuvalı almaya çalışırken dengesini kaybeden bir taşeron işçisinin ağır yaralandığından söz etmektedirler. Burada dikkat çekici olan husus, bilhassa taşeron işçilerinin iş güvenliği konusunda gerekli bilgiden mahrum olması ve dolayısıyla olası riskleri önemsememe eğiliminde olmalarıdır. Bor fabrikasından bir ustabaşı olan Seyit bu konuyu şöyle dile getiriyor:

Bizim kısımda yüz-yüz beş gün ağır iş oluyor. Her yeni gelene işi yeniden öğretme durumu en büyük sorun. İşçilerin sorumsuzluğu ve ast-üst bilmemesi de büyük sorun. Taşeron yoldan geleni alıyor. Her sene farklı birileri geliyor. Bu birçok yerde risk oluşturuyor, ambarlarda mesela, bedenlen zayıf birine elli kiloluk çuvalı gönderiyoruz.

Taşeron işçilerin iş güvenliğini yeteri kadar önemsememelerinin, mevsimlik çalışmada önceliğin işin bir an önce tamamlanmasına ve işçi sağlığı eğitiminin ve güvenlik kurallarının göz ardı edilmesine bağlı olduğu görülmektedir. Ereğli şeker fabrikasında ölümle sonuçlanan ilk kazanın, 1990'lı yıllarda geçici işçilerin işine son verileceği tarih ilan edilirken, o güne dek işçilerden maksimum verim alınması gerektiğini belirten bir tamimin ardından meydana gelmesi dikkat çekicidir. Bu olayda, bilhassa kampanya dönemlerinde artan etkinlik ve verimlilik baskısının, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden oynadığı olumsuz rolden söz etmek mümkündür.

Taşeron işçileri, riskli durumlar karşısında çoğu zaman bilgisizlikten kaynaklanan bir boş vermişlik içinde olmalarına ve geçmiş kazaları bireysel şanssızlıklar olarak nitelermelerine karşın, çalışma esnasında kullanılması gereken koruyucu malzemelerin niteliği konusunda hayli eleştirel bir tavır geliştirmişlerdir. Bu eleştirinin odağında, daimi işçilerin kullandığı malzemelerde belirli bir kalite standardı tutturulmasına karşın, taşeron işçilerin ağırlıklı olarak kalitesiz malzemeyle iş gördükleri saptaması bulunmaktadır. Bu durumun başlıca nedeni, taşeronluk sözleşmesinde güvenlik için bir malzeme listesi verilmesine karşın malzemelerin kalitesine dair herhangi bir standart belirtilmemiş olmasıdır. Bor fabrikasında çalışan bir taşeron işçisi olan Seyit'in bu konuya değinen anlatısı şu şekildedir:

Eldiven gibi malzemeler çok çabuk yırtılıyordu, kalitesizdi. Elimizi kimyasal maddeler tahriş ediyordu. Biz bu kötü malzemeyi söyleyince, 'tamam değiştireceğiz, almış bulduk bir kere, bitsin bunlar, yeni partiyi kaliteli markadan alırsız' diyorlar. Çizmeler mesela, berbat yırtık pırtık oluyor. Hemen deliniyor. Hep ayağıma o temizlikte kullanılan kimyasal sıvı değişiyor. Islanıyor, vıcık vıcık oluyor ayağım. Şikâyet ediyoruz... diyoruz da ne diyelim. İyi malzeme getirin ne olur, daha iyi olur diyoruz.

Ancak söz konusu fabrikalarla iş gören bir taşeron, kalitesiz malzeme kullanımı hususunda söz konusu yakınmalara hak vermekle birlikte, tüm sorumluluğun kendilerine yüklenmesinin haksızlık olduğunu belirterek, kurumların ihale bedelini düşük tutmak için taşeronların kalitesiz malzeme temin etmesine göz yumduklarını ileri sürmektedir:

Kalitesiz ve ucuz malzeme kullanılması aslında müteahhitten çok kurumun suçu. Müteahhitten numune isteyebilir, istemiyor. Kurum göz yumuyor kalitesiz malzemeye. Çünkü kaliteli malzeme ihalenin masrafını yükseltiyor. Elbise standartlarını belirliyor kurum ama ondan sonra ben onu fiyatlandırıyorum, şu kadar paraya temin edebilirim bunu diye. Kaliteli malzeme kullandığımda ihale bedeli yükseliyor.

Öte yandan Bor ve Ereğli şeker fabrikalarında çalışan taşeron işçilerinin, yaşadıkları kaza veya sağlık sorunlarını maddi boyutuyla değerlendirmeye hayli yatkın olduğu gözlenmektedir. Bir işçi işyerinde meydana gelen kaza nedeniyle altı ay iş göremediğini ancak bu süre boyunca sigortadan iş göremezlik ücreti aldığını belirtirken, bir diğeri kolu kırıldığı için yaklaşık kırk beş gün işe gelemediğini ancak sigorta parasının yatırılmamış olması nedeniyle herhangi bir ücret alamadığını ileri sürmektedir. Bu örnekte sözü edilen iş göremezlik ücreti, üç gün ve daha fazla süren sağlık sorunlarının doktor raporuyla belgelenmesi halinde devreye girmektedir. Ereğli bir taşeron işçisi olan Hicri'nin sözleriyle bu süreç şöyle işlemektedir:

Bir gün rapor aldığımızda yevmiyeden kesiliyor hemen. Üç gün sonrası raporlarda SSK 25 TL iş göremezlik ücreti ödüyor. Doktora gidince rapor alınacaksa taşeron üç gün ve fazlasına zorluyor bizi ki SSK ödesin günlük yevmiyeyi.

Burada işveren tarafından gözetilen esas husus işin aksamamasıdır. Nitekim bir taşeron, kimi dönemlerde raporlu işçi sayısının arttığından, buna karşı bir önlem alınmazsa işin öngörülen sürede tamamlanmasının tehlikeye gireceğinden söz etmektedir.

Sahte rapor alanı çıkarırım diye uyarıyorum. Gündüz çok iyi çalışan iki işçi geceye geçince rapor almaya başladılar. Rapor süresi bitince kovdum. Gece vardiyasında çok fazla rapor alınıyor. Önüne geçemem atmazsam. Her sene bir iki kişiyi ilk başlarda kovuyorum. Ekiplerden beş on kişi değişiyor her sene bu sebepten.

Nitekim kısa süren sağlık sorunlarından dolayı günlük ücreti yitirme tehlikesi ve işverenin güvenini yitirme korkusu, işçilerin kendi aralarında kurdukları dayanışma mekanizması aracılığıyla bertaraf edilmeye çalışılmaktadır:

Hasta olduğumuzda birbirimizi idare ediyoruz. Mesela bizim kısımda on üç günde bir izin hakkımız var. Hasta olunca mesela art arda iki gün izin kullanıyoruz. Bir arkadaşla anlaşıp izin günlerimizi değiştiriyor. Sen benim yerime çalış, iznini kullanma, sıra bana gelince de sen izin yaparsın. Ama sonra izinsiz yirmi gün çalışıyoruz mesela. (Seyit, Bor, taşeron işçisi)

Bu açıklamalar ışığında, taşeron işçilerinin sağlık sorunları ile uzun ve yoğun çalışma saatleri arasında doğrudan ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Çalışma Süreleri ve İş Yoğunluğu

Ereğli ve Bor şeker fabrikalarında memurlar haricinde yıllık ücretli izin hakkına sahip olan kesim, sadece daimi statüdeki işçilerdir. Kampanya müddetince çalışan geçici ve taşeron işçilerin yıllık izin hakları yoktur. Ancak taşeronla bağlı olmakla birlikte, fabrikanın idari kısmında tam yıl istihdam edilebildikleri hizmet işleriyle alakadar olan işçiler, çalışma süresi ne kadar olursa olsun en alt sınır olan on yedi günü aşmamak kaydıyla yıllık izin kullanabilmektedir. Bor fabrikasında çalışan bir taşeron işçisi olan Hikmet söz konusu durumunu şöyle ifade etmektedir:

Hizmet elemanı olduğumuz için bütün yıl çalışabiliyoruz biz. Hem işi biliyoruz, hem idare ile bağımız var, hem de senede bir gün çıkışımızı yaptıkları için hep yeni başlamış bir işçi konumunda kalıyoruz kanunen. Asıl olan bu, yoksa taşeron hayatta işe almaz bizi yeniden. İdare de bir yere kadar rica eder, o kadar. Senede bir gün çıkışımızı yapıyorlar. Aslında biz o gün de çalışıyoruz. İşte bu yüzden tazminat düşüyor, yıllık izin hiç yükselmiyor. Senede on yedi gün izin veriliyor bize. İşe yeni girene de bu kadar, kaç yıldır çalışan bize de. İznimi son beş yıldır bölünmeden kullanabiliyorum.

Üretim sahasında çalışan taşeron işçileri ise, eğer taşeron kampanya sonrasında onları işten çıkarmayıp diğer bir alanda değerlendirmeyi seçmişse, koşullarını ve süresini taşeronun belirlediği sınırlı bir süre için izin kullanabilmektedir. Ereğli fabrikasıyla iş gören bir taşeron izinler konusundaki tavrını şöyle dile getirmektedir:

Kampanya döneminde işçiyi diyelim ki 30 gün aralıksız çalıştırıyorum. Kampanya bitiminde o kullanamadığı izni toptan kullanıyorum. Yedek işçim var: 'izin değiştirici'. Otuz kişilik bir iş için otuz iki, otuz üç işçiyle giriyoruz işe. Bu artı üç kişi izin değiştirici. Elinizden geldiğince rapor almamaya çalışın diyorum işçilere. Aksi halde seneye almam.

Kampanya müddetince hafta tatili tüm işçiler için bir gündür ve bu izin haftanın herhangi bir günü kullanılabilir. Günlük çalışma süresi günde 7,5 saat olup haftada toplam 45 saattir. Kampanya boyunca işçiler üç vardiya halinde çalışmaktadırlar. Kampanya harici dönemde daimi işçiler cumartesi ve pazar günleri iki gün hafta tatilinden faydalanırlar. Kampanya müddetince çalışan geçici işçiler ve taşeron işçilerinin günlük çalışma süreleri daimi işçilerle aynıdır. Gün içinde yemek için ayrılan süre kampanya müddetince yarım saat, kampanya harici dönemde bir saattir.

Taşeronların iş sözleşmesinde onlardan genellikle kampanya müddetince hizmet istendiği yazmaktadır ve sözleşme işçi izinlerine dair kapsamlı bir madde barındırmamaktadır. Söz konusu sözleşmede izin konusunu ele alan maddede, işçilerin haftada bir gün dinlenebileceği ve kendi aralarında izin günlerini değiştirebileceği belirtilir. İşin aksamaması için taşeron bu günlerde kullanmak üzere “izin değiştirici” olarak adlandırılan bir veya birkaç işçiyi elinin altında bulundurmaya zorundadır. Ancak uygulamada bu işçi, taşerona bağlı diğer alanlarda çalışmakta olup, gereğinde farklı bir birimde kullanılabilen kişidir. Bor fabrikasında kısım amiri olan Şerif’e göre bu sistem fiiliyatta şu şekilde işlemektedir:

İşçi bir gün işe gelmezse, taşeron onun yerine birini göndermek zorunda. Ama taşeron bunun için ekstra eleman tutmuyor yanında çoğunlukla, izinde olanı, tatilde olanı çağırıyor.

Şeker fabrikalarında işverenin kampanya müddetince, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerinde bütün işçileri çalıştırma hakkı vardır. Kampanya günleri haricinde ise işçiye önceden haber vermek ve dini bayramlarda bir gün izin kullanılmaması zorundadır. Ancak söz konusu günlerde çalışan daimi işçiler bu çalışmanın karşılığında üç yevmiye bedeli ek ücret almaktadır. Bununla birlikte bu işçiler, hafta tatili günlerinde çalışmalarını halinde bir sonraki hafta içinde iki gün izin kullanabilirler. Taşeron işçiler söz konusu olduğunda, bu ekstra çalışma karşılığı ek ücret almak taşeronun inisiyatifindedir. Her iki fabrikayla da iş gören bir taşeron bu süreci şöyle anlatıyor:

Ekibimi işi çok olan fabrikaya kaydırıyorum. Van’dan gelen ekibim kampanya bitince gider. Büyük kısmı Bodrum’da falan inşaat işinde çalışmaya gider. Eğer işçi eksik kalırsa çalışma süresini uzatıyorum, cumartesi, pazar çalışması vesaire ama ek ücret veriyorum. Servis yoksa o dönemde, çalışılan yere kendi arabamla bırakıyorum evlerinden. İşçiler bunun karşılığını daha fazla çalışarak ödüyor.

Bütün işçilerin iş günü içinde kısa süreli izin ve birkaç güne varan ücretli mazeret izni kullanabilme hakkı bulunmaktadır. İş günü içinde kullanılan izinlerin toplamı ayda altı saati geçemez. Ücretli mazeret izni daimi statüde çalışan işçiler için, eşi, çocuğu, anne, baba veya kardeşin ölümü halinde beş gün, eşinin anne ve babasının ölümü halinde iki gün, eşinin doğum yapması halinde dört gün, evlilik halinde beş gün, bir doğal felaket durumunda on iki gündür. Geçici ve taşeron işçiler ise iş yoğunluğunu gözetmek kaydıyla kullanabilecekleri üç günlük mazeret izni hakkına sahiptir. Yine bir diğer taşeronun sözleriyle mazeret izninde izlenen yöntem şudur:

İzin işini kurum idarecileri belirliyor. Birinin mazereti çıkarsa, işte cenaze, hastalık, düğün gibi, yerine ya izindeki birini çağırıyorum ya da kalanlar daha çok çalışıyor. O kişiye bir günlük ücretsiz izin vermiş oluyoruz. Rapor ya da resmi belge getirirse ama mesela vefat belgesi bir yakınının, o zaman üç güne kadar ücretini alıyor işçi.

Ancak aşağıdaki örnekten de görüleceği gibi, taşeron işçiler, gün içindeki izinleri yasal bir hak olmaktan ziyade, patronun iyi niyetinin bir göstergesi olarak algılama eğilimindedirler. Ereğlili bir taşeron işçisi olan Hicri’nin sözleriyle aslında onlar böylesi durumlarda “idare edilmektedir”.

Gün içinde izin hakkı yok ama almayı istediğimizde patrona haber vermiyoruz, idaredaki amirimize söylüyoruz. İdare ediliyor bu durumda. Yerine birini bul da git nereye istersen deniliyor. Onlar açısından önemli olan işin yapılması. Bu durumda bizim iki kişilik çalışıyoruz, diğeri boşa çıkıyor işte...

Daimi işçiler gün içinde işin yoğunluğunu gözeterek ufak çay molaları verebilmektedir. Ancak taşeron işçileri söz konusu olduğunda bu molalara birer kaçamak gözüyle bakılmaktadır. Oysa söz konusu molalar ambarlar gibi iş yükünün hayli ağır olduğu kısımlarda bir gereklilik halini almaktadır. Ambarların hiçbir ısıtma tertibatı yoktur. Bilhassa gece vardiyaları esnasında ve soğuk günlerde işçiler elektrikle ısıttıkları bir tuğlayı ellerini ısıtmak için kullanılmaktadır. Bu kısımda işçilere nezaret eden daimilerin ise kaloriferli bir odası bulunmaktadır. Bu odada aynı zamanda küçük bir mutfak tertibatı, buzdolabı ve çay demleyecek ocak bulunmaktadır. Bu bölümdeki usta, işçilerin çok üşüdüğünde gelip burada ısındıklarını, oysa eski ustaların

kimseyi bu odaya yanaştırmadığını söylemiştir. Bor fabrikasından bir taşeron işçi olan Hadi içinse bu kaçamaklar ufak soluk alma fırsatları anlamına gelmektedir:

İşten kaytarmak çok zor, zaten bu işi herkes yapamaz ve bir kişinin aksaması tüm sistemi bozar diyorlar. O yüzden iş sırasında mola vermeleri mümkün değil. Ama sıkı iş çıkaran ve çok yorulan işçiler teker teker küçük sigara, çay ve ısınma kaçamakları yapıyor. Zaten bazı birimlerde kamera sistemi de olduğundan bu aralar göze batmamak için mümkün olduğunca kısa tutuluyor.

Yukarıdaki satırlardan da görüleceği üzere Ereğli ve Bor şeker fabrikalarında iş gören taşeron işçilerin günlük çalışma saatleri daimi işçilerle aynıdır ancak izin hakları konusundaki keyfi uygulamalar ve yasal haklarındaki sınırlamalar neticesinde bu kesim, diğer işçilere kıyasla çok daha uzun bir süreyi işyerinde geçirmektedir. Öte yandan işin taahhüt edilen süre içinde ve mümkün olan en düşük maliyetle tamamlanması gerekliliği, aynı işi çok daha az sayıda kişiyle çalışarak tamamlama baskısı getirmektedir. Söz gelimi, Bor şeker fabrikasında taşerona devredilmeden önce ambarlar kısmında yirmi beş işçiyle görülen işin bundan böyle on bir taşeron işçisinin çalışmasıyla ve aynı süre içinde tamamlanması beklenmektedir. Bir diğer ifadeyle, bu araştırmanın yürütüldüğü fabrikalarda, farklı statülerdeki işçilerin çalışma saatleri aynı olmasına karşın, görülen işin birim elemana bölümünde işçiler arasında gözle görülür bir eşitsizliğin ortaya çıktığı görülmektedir. Bor şeker fabrikasında ambarlar sorumlusu, bu etkinlik arayışının zaman içindeki seyrini şöyle özetlemektedir:

Ambarlar 2006-2007 tarihleri arasında taşerona devredildi. Daha önce muvakkat ve daimi toplam altmış iki işçi çalışmaktaydı. Bu sayı sonra kırk beşe, ardından kademeli azalışlarla yedi kişiye dek düşmüştür.

Fabrikaların ambarlar kısmı işin ağırlığı ve yoğunluğu açısından ilgiye değer bir örnektir. Bor fabrikasının ambarlarında iş, işin görülmesine nezaret etmekten sorumlu olan altı daimi, bir geçici ve bir taşeron temsilcisi (çavuş) işçiye ilaveten çalışan on bir taşeron işçisiyle yürütülmektedir. Ambarlarda emek yoğun bir çalışma süreci yürütülmektedir ve işin esas kısmı taşeron işçiler tarafından görülmektedir. Bu kısımda yegâne teknolojik araç işlenmiş ve çuvallanmış şekerlerin istiflenmesinde kullanılan yaklaşık yedi metre boyundaki hareketli bir bant sistemidir. Yedi buçuk saatlik bir vardiya müddetince istiflenmesi gereken yaklaşık dört bin çuval şeker torbalama kısmından ambarlara gönderilmektedir. İstifler yaklaşık kırk beş çuvalın üst üste yığılmasıyla oluşmaktadır. Bir kişi bantlardan akan çuvalların düşmesini ve sarkmasını engellemek için sürekli bantların başında beklemektedir. Hafta tatili sırası her bir işçiye on bir günde bir kez gelmektedir. Geriye kalan dokuz kişi çalışmayı yürütmektedir. Bu kişilerin görevi bir yandan bu çuvalları üst üste istiflerken öte yandan şeker almak için gelen kimselerin arabalarına bu çuvalları yüklemektir. Şeker yüklenen araçlar fabrikaya giriş ve çıkışta tartılmakta böylece olası eksik ya da fazla yüklenen şeker tespit edilmektedir. Böylesi bir durumda işçiler tüm çuvalları boşaltıp tekrar yüklemektedir. Kişi başına günde yaklaşık dört yüz çuval şeker düşmektedir.

Kampanya harici dönemde bu kısımda sözleşme gereği, ambarların arka kapısına yaklaşan kamyonlara şeker yüklemek için beş taşeron işçisi bulundurulmaktadır. Bu kişiler satış olmadığı zamanlarda temizlik ve istiflerin düzenlenmesi işleriyle uğraşmaktadır. Satışların artması halinde telefonla yedek işçi çağrılmaktadır. Ancak Ereğli ve Bor şeker fabrikalarında ambarlar kısmındaki iş yoğunluğuna etki eden bir diğer unsur, bu kısımlarda iş gören aynı taşeronun her iki fabrikada farklı sözleşmelere tabi olmasıdır. Bor fabrikasından taşeron, yedi buçuk saatlik emek zamanı üzerinden hizmet sağlayacağını taahhüt ederken, Ereğli fabrikasında verimlilik, üzerinden taahhütte bağlanmıştır. Süreç taşeronun sözleriyle şu şekilde ilerlemektedir:

Bor'da sözleşmede kişi şartı var. Mesela ambarlarda kampanya da on bir, onun dışında beş işçi. Ereğli'de ise ihale tonaj başı. Ereğli'de ekiplere tonaj bedeli veriyorum. Maaş harici ikramiye. İki fabrikada olay farklı. Ereğli'de ambarcı daha çok çuval atıyor. Aynı sayıda kişi çalışıyor ama. Onun ücreti biraz daha fazla. Ereğli'de tonaj başına, Bor'da sekiz saatlik mesai başına anlaşıyorum.

Taşeron, ortaya konulan birim zamandaki iş miktarı temel alınarak imzalanan sözleşmenin, Ereğli fabrikasında işçi verimliliğini artırdığını öne sürmektedir. Ancak bu durum aynı zamanda, söz konusu fabrikadaki işçilerin daha yoğun çalışması anlamına gelmektedir. Çalışma yoğunluğundaki farklılaşmanın yasal düzenlemelerden kaynaklandığı muhakkaktır. Oysa bu araştırmanın yürütüldüğü şeker fabrikalarında, güvencesiz konumdaki işçilerin çalışma süresi ve yoğunluğunu artıran ancak yasal boyut içermeyen bir uygulamanın varlığı tespit edilmiştir: işçilere yüklenen angaryalar.

Angaryalar kimi zaman yönetim kademesinden kimselerin ya da taşeronun işçileri şahsi işlerinde kullanmasıyla, kimi zamansa daimi statüdeki ya da amir konumundaki diğer işçilerin onları keyfi biçimde fazladan çalıştırmasıyla kendini göstermektedir. Söz konusu durumun bir örneği bir taşeron işçinin ifadesiyle şu şekilde gerçekleşmiştir:

Şimdi bu fabrikada daimi işçilere şeker verilir. Promosyon. Amirlere de verilir. Bir amir kendi payına ayırmış şekerleri. Çağırdılar bizi. Üçüncü kata taşдық çuvalları.

Ancak taşeron işçilerine yönelik angarya, kimin tarafından uygulandığına bağlı olarak fabrika yöneticileriyle taşeron işçiler husumet konusu olabilmektedir. Böylesi durumlara açık bir örnek Borlu bir taşeron işçisi olan Seyfi'nin anlatımıyla şöyle ifade edilmektedir:

Müdürlerden biri evini taşıyacaktım. Bizim kısımdan işçi istemiş. Altı kişi gittik sabah. Yetiştirememişler işi. Bizi geri gönderdiler. Öğleden sonra tekrar çağırıldık. Bu sefer hiçbirimiz gitmedik. Sonra bizim çavuşa ismimiz gelmiş, atın bunları demişler. İş bırakırız dedik. Hepimiz bırakırız. Öyleyse hiçbirimiz çalışmıyoruz. Bundan sonra bir daha ses etmediler. Çalışmaya devam ettik.

Yukarıdaki satırlarda dile getirilen örnekte taşeron temsilcisi olayı doğrulamakla birlikte, işçilerini bu olayda idareye karşı koruduğundan, kendisine minnet duymaları gerektiğinden söz etmektedir. Öte yandan bir diğer taşeron, bu tür konularda esas olanın "işçinin gönüllülüğü" olduğunu vurgulamaktadır.

İşçi kendisini garantiye almak için angaryaya gönüllü olabilir. İdareden birinin işi ya da benim işim olsun. Zorlamam yap diye. İsterse yapar istemezse yapmaz.

Ancak işçilerin güvencesizlik koşulları düşünüldüğünde buradaki gönüllülük vurgusunun yalnızca uygulamanın gayri resmi yönünü örten bir kılıf olarak kullanıldığı açıktır. Bir diğer angarya uygulaması ise işçilerin kampanya döneminde yarım saat olarak uygulanan yemek arasında, işin yoğunluğuna göre, yemeğe dönüşümlü olarak gitmeleridir. Böylesi durumlarda fazladan çalışılan yaklaşık on beş dakika, ücretlendirilmemiş angarya çalışma olarak görülmelidir.

Angarya çalışmanın bir diğer örneği, usta ve ustabaşılar tarafından güvencesiz işçilerin keyfi biçimde fazla çalışmaya zorlanmasıdır. Nitekim Ereğli fabrikasında bir ustabaşı, bu keyfiyeti şöyle dile getirmektedir:

Kızdım taşeron işçiye geçen. Beni sinir etti. 'Git şu kazanı yıka' dedim. Kazan temizdi de aslında. Gitti uğraştı iki üç saat. Normalde yaptırılmazdım ama kızdırdı beni.

Sonuç olarak, yukarıdaki satırlarda da görüleceği üzere, güvencesiz işçilerin angarya işlere karşı tek güvencesi, farklı otoriteler arasındaki güç dengesinden yararlanmaya çalışmaktır. Angarya uygulamalarına karşı bireysel bir karşı çıkış imkânları yoktur. Bu çaresizlik Ereğli şeker fabrikasından bir taşeron işçisi olan Hicri'nin sözleriyle şöyle açığa vurulmaktadır:

Ne olacak ki karşı çıksak hocam. Çözünsüz yine... Zararı var karı yok... İşten atılma korkusu işte... Buna karşı hiç bir güvencemiz yok. Ne yapabiliriz ki?

Sonuç

Günümüzde esnek ve güvencesiz istihdamın daimi işçileri neredeyse istisnai bir konuma ittiği söylenebilir. Kısa süreli sözleşmeli, geçici ve yarı-zamanlı istihdam biçimleri giderek

yaygınlık kazanmaktadır. Araştırma sonucunda öncelikle, esnek istihdamın hâlihazırdaki sosyal ve ekonomik eşitsizliklerle ve de işgücü piyasasındaki düzenlemelerle yakından ilişkili olduğu söylenilebilir. Ancak işgücü piyasasındaki düzenlemelerin sosyal güvenlik politikalarıyla desteklenmediği koşullarda, bilhassa taşeron işçilerinin bir sonraki gün de aynı verimlilikle çalışmaya devam edebilmesi gitgide güçleşmektedir.

Sistemin sürdürülebilirliğini aşındıran unsurların başında hâlihazırdaki ücret politikaları gelmektedir. Söz konusu politikalar daha açık bir deyişle, işyerindeki toplumsal tabakalaşma örüntülerini ebedi kılarak toplumsal eşitsizlikleri derinleştirme eğilimindedir. Kısacası, bu politikaların devamı halinde, işgücünün farklı kategorileri arasında kayda değer çatışmalar doğması muhtemeldir ki söz konusu huzursuzluğun toplumun geniş kesimlerine yayılması beklenebilir. Bir diğer deyişle, işgücü piyasasındaki eşitsizliklerle toplumsal uzlaşmayı tehdit eden unsurlar arasında güçlü bir korelasyon söz konusudur.

İkinci olarak, iş güvencesinden yoksunluk, içinden çıkılması mümkün olmayan bir kapana kısılmışlık halini beslemektedir. Güvencesiz çalışma, düzenli bir işin sağladığı toplumsal konumdan mahrum kalmış insanların geleceğe dair beklentilerini işverenin keyfi tasarruflarına bağlayarak, paternalist uygulamalara güç kazandırmaktadır.

Üçüncü olarak, güvencesiz işlerde çalışan işçilerin sağlık sorunlarını çözüme kavuşturmakta büyük zorluklarla karşılaştığı tespit edilmiştir. Güvencesiz koşullarda çalışan işçilerin sağlıkları sadece kendi işyerlerine özgü olmayıp, onların sosyal hayatını ve ailevi süreçlerini de aşındıracak biçimde risk altındadır. Yüksek risk düzeyinde çalışmaktadırlar. Üstelik sağlıklarını riske atan koşullar, iş sözleşmesindeki belirsizlikler, sürekli yeni bir iş arayışı ve kimi zaman da geçinebilmek için birkaç işi birden aynı anda yüklenmeye çalışmak neticesinde gittikçe katılaşmaktadır.

Dördüncü ve son olarak, taşeronluk uygulaması dünya çapında, uzmanlık gerektiren ve esas olarak yüksek vasıflı işlere has bir esneklik arayışı sonucu hayat bulmuştur. Günümüzde küresel rekabetin ekonomik başarı için yüksek vasıflı ve çok işlevli bir işgücünün varlığını gerektirdiği muhakkaktır. Ancak taşeronluk sistemi Türkiye’de, yıllık ortalama çalışma saatlerinin artmasına ve daha da önemlisi işgücünün dünya piyasalarında rekabet etmek için gerekli vasıf düzeyini arttırmada kullanması gereken zamanı da üretim sürecinde harcamasına neden olmaktadır.

Bu saptamalar ışığında, esnek istihdamı tarihsel bir zorunluluk ya da Piore ve Sabel örneğinde görüldüğü üzere emek sürecini zenginleştirici bir deneyim olarak ele almaya yatkın çalışmaların öne sürdüğü beklentilerin, en azından çalışan kesimler açısından vaat edilen sonuçları doğurmadığı açıktır. Teorik boyuttaki bu beklentiler, uygulamada meselenin sosyal boyutunu gözden kaçırmış ve güvencesizliği sürekli kılmaya hizmet etmiştir.

Kaynakça

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012). *T. C. Resmi Gazete*, 28339, 30 Haziran 2012.

Ansal, Hacer (1999). “Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-Fordizm’de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)”, http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_99/1999-3.pdf (5. 10. 2013), s. 1-30.

Atkinson, John (1987). “Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom labour market in the Eighties”, *Labour and Society*, Vol. 12, No: 1, s. 87–105.

Bağımsız Sosyal Bilimciler [BSB] (2011). *Ücretli Emek ve Sermaye: Derinleşen Küresel Kriz ve Türkiye’ye Yansımaları*, İstanbul: Yordam Kitap.

Barbieri, Paolo ve Scherer, Stefani (2009), “Labour Market Flexibilisation and its Consequences in Italy”, *European Sociological Review*, Vol. 25, No: 6, s. 677-692.

- Belser, Patrick (2015). "Gelişmekte olan ülkelerde ücretler", S. Casez ve S. Verick (Ed.), *Kalkınma Sürecinde Çalışma Ekonomisi Üzerine Düşünceler*, Çev. P. Y. Güven, Ankara: EfilYayınevi, s. 77-101.
- Berg, Janine ve Kucera, David (Ed.) (2010), *İşgücü Piyasasının Savunusu: Gelişmekte Olan Dünyada Adaleti Sağlamak*, Çev. B. Erişen, Ankara: EfilYayınevi.
- Booth, Alison L., Francesconi, Marco ve Frank, Jeff (2002). "Fixed-term Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?", *The Economic Journal*, Vol. 112, No: 480, s. 189-213.
- Bora, Tanıl ve Erdoğan, Necmi (2011). "Cübbenin, Kılıcın ve Kalemin Mahcup Yoksulları", Bora, T., Bora, A., Erdoğan, N. ve Üstün, İ. (Ed.), *Boşuna mı Okuduk? Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği*, İstanbul: İletişim Yayınları, s. 13-44.
- Crompton, Rosemary (2002), "Employment, Flexible Working, and the Family", *British Journal of Sociology*, Vol. 53, No:4, s. 537-558.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [ÇSGB] (2012). *Alt İşverenlik, Geçici İş İlişkisi ve Uzaktan Çalışma Raporu*, Ankara: ÇSGB.
- Davies, Charlotte Aull (2008). *Reflexive Ethnography*, London and New York: Routledge.
- Diprete, Thomas A. (2005), "Labour Markets Inequality and Change. A European Perspective", *Work and Occupations*, Vol. 32, No:2, s. 119-139.
- Duggal, V. P. (1969). "A Review of the State Economic Enterprises in Turkey", *Annals of Public and Cooperative Economics*, Vol. 40, No:4, s. 469-477.
- Erdoğan, Necmi (2011). "Sancılı Dil, Hadım Edilen Kendilik ve Aşınan Karakter: Beyaz Yakalı İşsizliğine Dair Notlar", Bora, T., Bora, A., Erdoğan, N. ve Üstün, İ. (Ed.), *Boşuna mı Okuduk? Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği*, İstanbul: İletişim Yayınları, s. 75-115.
- Esping-Andersen, Gösta ve Sarasa, Sebastian (2002). "The Generational Conflict Reconsider", *European Social Policy*, Vol. 72, No:1, s. 5-21.
- EU Foundation for the Improvement of Living and Working Condition (2001), *Annual Report 2000*, EU.
- EU Foundation for the Improvement of Living and Working Condition (2008), *Annual Report 2008*, EU.
- Fevre, Ralph (2007). "Employment insecurity and social theory: the power of nightmares", *Work, Employment and Society*, Vol. 21, No: 3, s. 517-535.
- Friedman, Andrew (1987). "Specialist Labour in Japan: Computer Skilled Staff and the Subcontracting System", *British Journal of International Relations*, Vol. 25, No:3, s. 353-369.
- Freeman, Chris ve Louçã, Francisco (2013). *Zaman Akıp Giderken: Sanayi Devriminden Bilgi Devrimine*, Çev. Osman S. Binatlı, İstanbul: İthaki Yayınları.
- Gorz, André (2001). *Yaşadığımız Sefalet. Kurtuluş Çareleri*, Çev. N. Tural, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Gutelius, Beth (2015) "Disarticulating distribution: Labor segmentation and subcontracting in global logistics." *Geoforum* 60: 53-61.
- Harvey, David (1997). *Postmodernliğin Durumu*, Çev. S. Savran, İstanbul: Metis Yayınları.
- Holtgrewe, Ursula, Flecker, Jörg and Schönauer, Annika (2009). "Flexibility and restructuring of value chains: findings from the WORKS project", *International Labour Process Conference*, April, Edinburgh.
- Kahn, Lawrence M. (2007). *Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1995-2001*, IZA.
- Kalaycıoğlu, Sibel, Rittersberger-Tılıç, Helga ve Çelik, Kezban (2008). "Değişen İşçilik ve Sendika", *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt 25, Sayı 1, s. 75-102.
- Meulders, Danièle ve Wilkin, Luc (1991). "Labour Market Flexibility: Critical Introduction To The Analysis of A Concept", A Discussion Paper On Labour Market Flexibility, Ilo-Iils, Geneva.

- Nurol, Bahadır (2015). “Kayıp Sınıfın Peşinde: Anadolu’da Sınıf Oluşumu ve Modernleşme”, *AÜ SBF Dergisi*, Cilt 70, Sayı 3, s. 541-570.
- OECD (2002). *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- OECD. (2003). *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- OECD. (2006). *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- Okcan, Necdet ve Bakır, Onur (2010). “İşletmenin ve İşin Gereği Taşeronlaştırma’: Taşeron Cumhuriyetine Doğru...”, *Çalışma ve Toplum* Cilt 27, Sayı 4, s. 55-74.
- Piore, M. ve Sabel, C. F. (1984). *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*, New York: Basic Books.
- Purcell, Kate ve Cam, Surhan (2002). “Employment Intermediaries in the UK: who uses them?”, *ESRU Working Paper* No.7.
- Seber, Vasfi (2012). “İşçi sağlığı ve güvenliğinde risk analizleri nasıl yapılır?”, *Elektrik Mühendisliği*, Sayı: 445, s. 30-34.
- Scherer, Stefani (2009). “The Social Consequences of Insecure Jobs”, *Social Indicators Research*, Vol. 93, No:3, s. 527-547.
- Sennett, Richard (2005) *Otorite*, Çev. K. Durand, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sennett, Richard (2009). *Yeni Kapitalizmin Kültürü*, Çev. A. Onacak, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Standing, Guy (2014). *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*, Çev. E. Bulut, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Trades Union Congress [TUC] (2008). *Hard work, hidden lives: the full report of the commission on vulnerable employment*, TUC, London.
- Türkiye İstatistik Kurumu [TUİK] (2016). *İstihdam edilenlerin yıllara göre işteki durumu* (<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, 09. 06. 2016).
- Türkşeker (2014). *2013/2014 Kampanya Dönemi Personel Bilgileri*. (<http://www.turkseker.gov.tr/PersonelSekersatisEkimUretim.aspx>, 04.03.2015).
- Türkşeker (2015). *Toplu İş Sözleşmesi Metni*. (<http://www.turkseker.gov.tr/dokumanlar/25TopluIsSozlesmesiMetni.pdf>, 06.12. 2015).
- Urry, John (1995). “Örgütlü Kapitalizmin Sonu”, S. Hall ve M. Jacques (Ed.), *Yeni Zamanlar: 1990’larda Politikanın Değişen Çehresi*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, s. 95-104.
- Yeldan, Erinç (2012). “Ulusal İstihdam Stratejisi” Belgesi Üzerine Makro Ekonomik Bakış” A. Makal (Ed.), *Ulusal İstihdam Stratejisi: Eleştirel Bir Bakış*, Türk-İş / SBF Sosyal Politika Merkezi Ortak Yayını, Ankara, s. 7-12.
- Yücesan-Özdemir, Gamze (2009). *Emek ve Teknoloji Türkiye’de Sendikalar ve Yeni İletişim Teknolojileri*, Ankara: Tan Kitabevi Yayınları.