

T.C
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

GÜVENCESİZ İŞÇİLERİN ALTERNATİF ÖRGÜTLENMELERİ:
HİZMET SEKTÖRÜNDE SINIFSAK ÖRGÜTLENME
PRATİKLERİ

Doktora Tezi

Gülçin TAŞKIRAN

İstanbul, 2014

T.C
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

GÜVENCESİZ İŞÇİLERİN ALTERNATİF ÖRGÜTLENMELERİ:
HİZMET SEKTÖRÜNDE SINIFSA ÖRGÜTLENME
PRATİKLERİ

Doktora Tezi

Gülçin TAŞKIRAN

Danışman: Prof. Dr. Neslihan OKAKIN

İstanbul, 2014

MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı ÇALIŞMA EKONOMİSİ Bilim Dalı DOKTORA öğrencisi GÜLÇİN TAŞKIRAN'nın GÜVENCESİZ İŞÇİLERİN ALTERNATİF ÖRGÜTLENMELERİ : HİZMET SEKTÖRÜNDE SINIFSA L ÖRGÜTLENME PRATİKLERİ adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 24.10.2014 tarih ve 2014-36/29 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 4.11.2014

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

1.	Tez Danışmanı	Prof. Dr. NESLİHAN OKAKIN	
2.	Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. ÖZGÜR MÜFTÜOĞLU	
3.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. KUVVET LORDOĞLU	
4.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. MEHMET RIZA TÜRKAY	
5.	Jüri Üyesi	Doç. Dr. AZİZ ÇELİK	

İÇİNDEKİLER

TABLO LİSTESİ.....	v
ŞEKİL LİSTESİ.....	vi
KISALTMALAR	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT.....	x
ÖNSÖZ	xii
GİRİŞ.....	1

1. EMEK PİYASALARININ ESNEKLEŞTİRİLMESİ, İSTİHDAMIN GÜVENCESİZLEŞTİRİLMESİ VE BİR TARİHSEL ÇERÇEVE.....4

1.1. SERMAYE BİRİKİM SÜRECİNDE ÜRETİMİN VE EMEĞİN DÖNÜŞÜMÜ.....	4
1.1.1. Kapitalizmin Dönüşüm Sürecinde Emek	4
1.1.2. Sermayenin Örgütlenmesinden Emek Örgütlenmesine Tarihsel Süreç.....	7
1.2. EMEK PİYASALARININ ESNEKLEŞTİRİLMESİ VE GÜVENCESİZLEŞME	11
1.2.1. Sermaye Birikim Sürecinde Esneklik ve Esnek İstihdam Biçimleri	12
1.2.2. Esneklik ve Güvencesizlik İlişkisi.....	18
1.3. İSTİHDAMIN GÜVENCESİZLEŞTİRİLMESİ.....	19
1.3.1. Güvencesiz İstihdam Kavramı ve Değerlendirmeler.....	19
1.3.2. Güvencesiz İstihdam Konusunda Farklı Görüşler.....	25
1.3.3. Güvencesiz İstihdam İçin Erken Kapitalistleşmiş Ülkelerden Örnekler	27
1.3.4. Esnek Güvence Üzerine Tartışmalar	34

2. GÜVENCESİZ ÇALIŞMANIN ÖRGÜTLENME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ 41

2.1. PREKARYA TARTIŞMALARINDAN ALTERNATİF ÖRGÜTLENMELERE.....	41
2.1.1. Proletarya ve Prekarya Tartışması.....	41

2.1.2. Neo-Liberal Düzende Sendikal Örgütlenmenin Zorluğu ve Sendikal Kriz.....	44
2.1.3. Güvencesiz İstihdam ve Toplumsal Örgütlenmeler	48
2.1.4. Güvencesiz Emek Hareketi Tartışmaları ve Türkiye Örneği	51
2.1.5. Sendikal ve Alternatif Emek Örgütlenmelerine Dünyadan Örnekler	54
3. TÜRKİYE’DE EMEK PİYASALARININ ESNEKLEŞTİRİLMESİ VE ÖRGÜTLENMENİN DÖNÜŞÜMÜ	60
3.1. TÜRKİYE’DE EMEK PİYASALARININ DÖNÜŞÜMÜ	60
3.1.1. 1960- 1980 Türkiye Emek Piyasasında İstihdamda Değişim.....	60
3.1.2. 4857 Sayılı İş Kanununda Esneklik Adımları	69
3.1.3. Diğer Yasal Düzenlemeler.....	73
3.2. TÜRKİYE’DE SERMAYE BİRİKİM SÜRECİNDE EMEK ÖRGÜTLENMELERİNİN DÖNÜŞÜMÜ	78
3.2.1. Türkiye’de 1960 Öncesi Emek Örgütlenmeleri.....	78
3.2.2. Türkiye’de 1960- 1980 Yılları Arası Emek Örgütlenmeleri	80
3.2.3. Türkiye’de 1980 Sonrası Sendikal Örgütlenme ve Sendikal Kriz.....	83
3.2.4. Türkiye’deki Güvencesiz İşçilerin Örgütlenmeleri	89
4. GÜVENCESİZ EMEĞİN ALTERNATİF ÖRGÜTLENME DENEYİMLERİNE DAİR BİR ALAN ARAŞTIRMASI	92
4.1. ALTERNATİF EMEK ÖRGÜTLERİNİN SINIFSAK BİLİNÇ BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ	92
4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE SORUNSAK	95
4.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	96
4.4. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE KISITLILIĞI	96
4.5. ALTERNATİF ÖRGÜTLENME DENEYİMLERİNE DAİR BAZI BULGULAR...	99
4.5.1. Demografik Bulgular.....	99

4.5.2. İşçilerin Çalışma Koşulları	101
4.5.3. Alternatif Emek Örgütlenmelerinin Genel Özellikleri	104
4.5.4. Alternatif Örgütlenmeler Arası Benzerlikler ve Farklılıklar	105
4.6. ALTERNATİF ÖRGÜTLENME: SINIFSAK ÖRGÜTLENME PRATİKLERİ.....	107
4.6.1. Toplumsal Alana Yayılan Güvencesizlik	107
4.6.2. İşçilerin Sendika Dışı Örgütlenme Gerekçeleri.....	109
4.6.2.1. Geleneksel Sendikal Anlayışın Krizi ve Sendikal Bürokrasi	109
4.6.2.2. İşkolu Sendikacılığı Zorunluluğu.....	111
4.6.2.3. Beyaz Yakalıların İşçi Olduklarını Fark Etmesi	114
4.6.2.4. Bireyselleşen İşçiler	116
4.6.2.5. İstihdam Edilme ile Sınırlı Örgütlenmenin Aşılmak İstenmesi	117
4.6.2.6. Sendikal Güven Sorunu ve Sendikal Tepki.....	119
4.6.2.7. İşyeri Dışında Örgütlenme Gerçekleştirme İhtiyacı.....	121
4.6.2.8. Bürokratik Olmayan Yapılarda Örgütlenme İhtiyacı.....	123
4.6.3. Kolektif Dayanışma.....	124
4.6.3.1. Alternatif Örgütlenmenin Sınırları ve Olanakları	124
4.6.3.2. Sınıfsal Dayanışma Örüntüleri	126
4.7. ALAN ARAŞTIRMASININ DEĞERLENDİRMESİ.....	131

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME	135
-------------------------------------	------------

KAYNAKÇA.....	140
----------------------	------------

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Esnekliğin Farklı Formları Matrisi.....	14
Tablo 2: Türkiye’de İstihdamın Sektörel Durumu (Bin) 1960-1980.....	61
Tablo 3: Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı(%).....	62
Tablo 4: Yıllar İtibariyle Ücretli Emek İstihdamı(1955- 1980, bin).....	62
Tablo 5: Yıllar İtibariyle Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı, 1980- 2013 (%) (15+).....	64
Tablo 6: Emek Piyasası Göstergeleri 1988- 2012 (bin) (15+).....	66
Tablo 7: Türkiye’de Yıllar İtibariyle İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı 1988-2013 (%) (15+).....	68
Tablo 8: 1948- 1963 Döneminde Sendika ve Sendikalı İşçi Sayısına İlişkin Gelişmeler.....	80
Tablo 9: Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Fiili Sendikalaşma Oranları 1988-2010.....	86
Tablo 10: Seçilmiş Bazı OECD ülkelerinde Sendikalaşma Oranları 1999-2012 (%).....	87
Tablo 11: Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri	100
Tablo 12: Araştırma Katılımcılarının Eğitim Durumu.....	100

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Güvencesiz İstihdamın Parametreleri, Part-time (Yarı-zamanlı) Geçici Çalışanlar (Kanada, 2000, yaş 25-54).....	22
Şekil 2: OECD ve AB Ülkelerinde Geçici İşlerin Yıllara Göre Gelişim Oranı, 1985- 2007	24
Şekil 3: Toplam İstihdam İçinde Geçici İşçilerin Oranı, 2004- 2013	25
Şekil 4: Güvencesizliğin Nedenleri, Gelişim Evreleri ve Olası Sonuçları.....	47
Şekil 5: Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı, (% , 1980- 2014 Mayıs).....	65

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AFL-CIO	Amerikan Emek Federasyonu ve Endüstriyel Örgütler Kongresi
B.U.I.L.D	Baltimore Birleşik Liderlik Hareketi
CIWA	California Göçmen İşçiler Birliği
CMSS	Chhattisgarh Maden İşçileri Sendikası
ETUC	Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
FSMPI	Endonezya Metal İşçileri Sendikası Federasyonu
GAO	Kamu Sayıştay Ofisi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
IMF	Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu
LAMAP	Los Angeles Üretimde Eylem Projesi
NMASS	Güvencesiz İşyerlerine Karşı Ulusal Mücadele Hareketi
OCAP	Ontario Yoksullukla Mücadele Komisyonu
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
RENGO	Japon Sendika Birliği Konfederasyonu
SEWA	Serbest Çalışa Kadınlar Örgütü
TUC	İngiltere Sendikalar Konfederasyonu

ÖZET

Tarihsel süreçte emeğin haklarının kapitalizmin krizden çıkışı için yeniden esnetilmesi, emeğin yeniden güvencesizleşmesine neden olmuştur. Bu sebeple güvencesizleşme kavramı gündeme gelmiş ve tartışılmaya başlanmıştır. Emeğin istihdam edilme biçimi, üretim alanı, çalışma saatleri esnetilmiş; yasal ve sendikal hakları da azalan bir seyirde değişime maruz kalmış, sendikalar gitgide gücünü yitirmiştir. Bu süreçte sendikalar tarafından örgütlenmeyen/ örgütlenemeyen işçiler alternatif arayışlarına girmişler ve bir araya gelerek, dernek, forum, kolektif, inisiyatif gibi emek örgütleri altında örgütlenmeye başlamıştır. Bu emek örgütlerinin özellikle sendika karşıtı olmayan ve sınıfsal bir örgütlenme yürütme gayeleri, bu çalışmanın temel sorunsallarından biridir.

Bu nedenle çalışmanın ilk bölümünde öncelikle emeğin üretim sürecindeki dönüşümüne paralel olarak değişen örgütlülük sürecine değinilmiştir. Ardından neo-liberal politikaların bir uzantısı olarak esnek istihdam biçimlerine ve güvencesiz istihdam ile ilgili kavramsal tartışmalara yer verilmiştir. İkinci bölümde prekarya kavramı ve proletarya kavramına dair kısa bir tartışmaya yer verilmiştir. Bu çerçevede, neo-liberal düzende sendikal örgütlenmenin zorluğu, atipik istihdam biçimlerinin örgütlenmeye etkileri, sendikaların örgütlenmede yaşadıkları zorluklar, dünyadaki toplumsal örgütlenmeler, sendikal ve alternatif emek örgütlenmeleri üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde Türkiye’de sermaye birikim sürecinde istihdamdaki ve örgütlenmedeki değişim incelenip, bu konuda değişen yasal düzenlemeler ve uygulamadaki aksaklıklar ele alınarak emek piyasası verileri ışığında istihdamın güvencesizleştirilmesine değinilmiştir.

Alan araştırması bölümünde ise sınıf bilincine bir ölçüde sahip, sendika karşıtı özellikler taşımayan emek örgütleri dikkate alındığı için alternatif emek örgütlenmelerinin sınıfsal bilinç bağlamında değerlendirilmesi yapıp, bu örgütlenmelerin yetkilileri ve örgütlü işçilerle yapılan derinlemesine görüşmelerle işçileri alternatif örgütlenmeye iten sebepler, alternatif örgütlenmelerin sınıfsal konumları, sınıf içi dayanışma pratikleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bir dönem

sendika altı oluşumlar olarak değerlendirilebilecek bu örgütlenmelerin artık sendikalardan bağımsız, kendine has bir örgütlenme anlayışı olan ve işçi sınıfı örgütlenmesinde önemli birer araç olarak değerlendirilebilecek örgütler haline geldikleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Prekarya, esneklik, güvencesiz istihdam, sendika, örgütlenme, sınıf bilinci

ABSTRACT

In the historical process, the fact that rebending the rights, which were acquired during the processes of organization, for capitalism to overcome the crisis, recreated precarious work. Thus the term “precarization” became a current issue and it started to be discussed. At this process, the form of labor employment, production area, working hours were bent; legal and union rights of labour were decreasingly exposed to change and unions gradually fell into a decline. Then, those who wouldn’t organize/couldn’t be organized by unions were in quest of alternatives and coming together, they started to get organized under the roof of labour organizations such as associations, forums, collectives and initiatives. Especially, their intend to execute a pro-union and denominational union are one of the main problematiques of this thesis.

Therefore, the thesis in the first chapter touches briefly upon capitalist production and organisational process that changed in paralel with transformation of labour during the production process. Then, flexible employment forms as an extension of neo-liberal policies and conceptual discussion are included. In the second chapter, the terms precariat and proletariat are shortly discussed on. Within this framework, the difficulty of unionization in a neo-liberal order, the effect of a-typical employment forms on organization, the problems encountered during unionization, social organizations in the world, union and alternative labour organisation are broadly discussed. In the third chapter, after analysing the change of employment and organisation in the process of accumulation in Turkey, changing legal regulations on the subject together with the flaws in practice are examined and the precarization of employment is emphasized in the light of labor market data.

Finally for the field search, owing to the fact that the labour organisations that have class consciousness with no anti-union characteristics are taken into consideration, alternative labour organizations are evaluated in the context of class consciousness and via in-depth interviews that are conducted with organized workers and the authorities of those organizations; the reasons that turn worker’s steps to alternative organisations, the

class status of alternative organisations, and its effect on intraclass solidarity practises are examined. As a result it is identified that those organisations that once could be accepted as under union are now independent of the unions, have their distinctive organising manners and grow into such structures that can be evaluated as important tools for working class organisations.

Key Words: Precariat, flexibility, precarious employment, trade unions, organizing, class consciousness

ÖNSÖZ

Bu çalışma, sendikal örgütlenmeye inanıp sınıfsal örgütlenme yürüten ancak sendika dışı örgütlenen, güvencesiz ve örgütsüz emeğin sınıfsal dayanışma içinde yer almasına ön ayak olan alternatif emek örgütlerini anlama ve kavrama çabasının bir sonucudur. Çalışmada, Türkiye emek piyasalarında istihdamın değişen formu, tarihsel süreçte nasıl güvencesizleştirildiği, sendikal örgütlenmede yaşanan açmazlar ve emeğin güvencesizleşmesi sürecinde örgütlenme alanında girdiği yeni arayışlar konu edilmiştir.

Çalışmanın alan araştırması bölümünde paylaştığım, katıldığım tüm işçi forumları, toplantılar ve eylemlerde samimiyetleri ve açık yüreklilikleriyle benimle deneyimlerini paylaşan, güvencesiz çalışma koşullarına rağmen örgütlenmeyi seçmiş alternatif emek örgütleri işçilerine teşekkürlerimi sunarım. Ümit ederim ki bu tez, sendikal alanda çoğu zaman görmezden gelinen güvencesiz emeğin, örgütlenmeye olan ihtiyacı ve inancı konusunda farkındalık yaratır ve güvencesiz işçilerin örgütlenmelerine katkı sağlar.

Çalışmanın tüm sürecine dahil olan, emek veren, bana danışmanlık yapan, bir sosyal politikacı olma yolunda ilerleyişimde benimle bilgi ve deneyimlerini paylaşan değerli hocam Kuvvet Lordoğlu'na teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca büyük bir özveriyle tezi okuyup son halini almasında katkı sunan hocam Aziz Çelik'e; tez izleme sürecinde katkı sunan ve birikimlerini paylaşan hocalarım Özgür Müftüoğlu ve Neslihan Okakın'a teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak, tüm doktora eğitimim boyunca büyük bir sabırla bana destek veren, teknik ve manevi anlamda teze katkı sunan Tuğba Akgün'e; her zaman yanımda olan, desteğini hiç esirgemeyen ve tezin yazım aşamasında yükümü hafifleten Mehtap Açku Suyabasmaz'a teşekkür ederim.

Bu süreçte oğlum Meriç'le sürekli ilgilenen, bana karşı sonsuz bir anlayış, destek ve sabır gösteren eşime büyük bir teşekkür borçluyum...

GİRİŞ

Ücretli emeğin doğasında var olan “güvencesizliğin”, -kapitalizmin tarihsel dönüşüm sürecinde üretimin ve emeğin de değişime uğramasıyla- içeriği değişmiştir. Emeğin özellikle örgütlenme süreçlerinde edindiği bireysel ve toplu iş yasaları ile düzenlenen tüm sosyal hakların, kapitalizmin krizden çıkışı için istihdam biçimlerinin yeniden esnetilmesi, bir anlamda emeğin yeniden güvencesizleşmesine neden olmuştur. Bu sebeple güvencesizleşme (precariousness) kavramı gündeme gelmiş ve tartışılmaya başlanmıştır. Bu kavram, bir istihdam biçimi olmasının ötesinde, tüm toplumsal yaşamı saran, içine alan ve kendini sürekli yenileyen bir kavram haline gelmiştir. İşyerlerinden evlere, sokaklara hatta kurgusu yapılan geleceğe kadar hayatımızın her noktasına yerleşmiştir.

Esneklik adı altında emeğin; istihdam edilme biçimi, üretim alanı, çalışma saatleri esnetilmiş, yasal ve sendikal hakları da azalan bir seyirde değişime maruz kalmıştır. Sendikalar, istihdam biçimlerinin esnekleşmesi ile gitgide gücünü yitirmiştir. Özellikle 1980 sonrası işgücünün yapısındaki değişim, işverenlerin sendika karşıtı tutumları, sanayi sektöründeki yapısal değişiklikler, yeni bilgi teknolojileri, hükümet politikalarının etkileri, mal ve hizmet piyasalarının küreselleşmesi ve bütün dünyada uygulanan neoliberal politikalarla birlikte değişen kanuni düzenlemeler de sendikaların güç kaybını tetiklemiştir.

Ancak Batı Avrupa’da sendikal hareketin gerilemesi 1990’lardan itibaren yeni bir hareketin doğmasına neden olmuştur. Güvencesiz işçiler tarafından geliştirilen bu yeni hareket geleneksel sendikalar içerisinde kendine yer bulamamış, kendine özgü bir yapı meydana getirmiştir. Türkiye’de ise sendikalar içerisinde kendine yer bulamayan güvencesiz, atipik istihdam ve örgütlülük geçmişi olmayan ve bir dönemin iyi çalışma koşullarına sahip ancak günden güne güvencesizleşen ‘beyaz yakalı’ işçiler ile zaten güvencesiz ve atipik istihdam edilen, sendikaların örgütleyemediği mavi yakalı ağırlıklı işçiler de alternatif arayışlar içine girmiştir.

Alternatif arayışı içindeki işçiler bir araya gelerek, dernek, forum, kolektif ve inisiyatif gibi emek örgütleri altında örgütlenmeye başlamıştır. Bu emek örgütlerinin özellikle sendika karşıtı olmayan ve sınıfsal bir örgütlenme yürütme gayeleri, bu çalışmanın temel sorunsallarından biridir. Türkiye’de her geçen gün sayıları artan, eylemlilikleriyle dikkat çeken bu alternatif emek örgütlenmelerinin sendika karşıtı olmamasına rağmen sendikal bir örgütlenme yerine alternatif/ sendika dışı bir örgütlenmeyi seçmesinin gerekçelerini araştırma amacıyla bu çalışmaya başlanmıştır.

İşçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini koruyan ve işverenle/sermayeyle pazarlık yaparak toplu sözleşme imzalama hakkına sahip olan yegâne örgüt olan sendikalar yerine ‘farklı emek örgütlenmeleri içinde yer almaları sınıfsal bir çözülme mi yoksa sınıf içi dayanışma mı sağlıyor?’ sorusundan hareketle yürütülen bu çalışmanın ilk bölümünde öncelikle kapitalist üretim, emeğin üretim sürecindeki dönüşümüne paralel olarak değişen örgütlülük sürecine değinilecektir. Ardından neo-liberal politikaların bir uzantısı olarak emek piyasalarında yer edinen esnek istihdam biçimlerine yer verilecektir. Bu istihdam biçimlerinin günümüzde güvencesiz istihdam (precarious employment) olarak isimlendirilmesinden hareketle güvencesiz istihdam ile ilgili kavramsal tartışmalara yer verilecek ve son yıllarda tetiklediği toplumsal hareketlere vurgu yapılacaktır.

İkinci bölümde güvencesiz çalışmanın örgütlenme üzerindeki etkilerine değinilmeden önce güvencesiz emek tanımlarında gündeme gelen prekarya kavramına ve prekaryayı proleteriyadan ayrı bir sınıf olarak gören kısa bir tartışmaya yer verilecektir. Bu çerçevede, neo-liberal düzende sendikal örgütlenmenin zorluğu, atipik istihdam biçimlerinin örgütlenmeye etkileri ve sendikaların örgütlenmede yaşadıkları zorluklar üzerinde durulacaktır. Dünyadaki toplumsal örgütlenmeler, sendikal ve alternatif emek örgütlenmelerine yer verilecektir. Bu örgütlenmelerin kurulma ve eylemlilik süreçleri üzerinde durulacaktır. Ayrıca Batı Avrupa’daki güvencesiz emek hareketi tartışmalarına değinilecektir.

Üçüncü bölümde ise neo-liberal politikaların günümüzde Türkiye emek piyasasına yansıma sürecine değinmeden önce, sermaye birikim sürecinde istihdamdaki değişim analiz edilip, bu konuda değişen yasal düzenlemeler ve uygulamadaki

aksaklıklar ele alınarak emek piyasası verileri ışığında istihdamın güvencesizleştirilmesine vurgu yapılacaktır. Ardından aynı tarihsel süreçte örgütlenmedeki dönüşüme yer verilecektir. Sendikaların 1980 sonrası süreçte –geçmişle kıyaslandığında- sönümlen(diril)mesinin sonucu olarak sendika içinde örgütlen(e)meyen işçilerin bir alternatif arayışının sonucu olarak kurulan alternatif emek örgütlenmelerin varlığına dikkat çekilecektir.

Son bölümünde ise sınıfsal nitelikli, sendika karşıtı özellikler taşımayan, sendikal örgütlenmenin gerekliliğine inanıp sendika dışı örgütlenen emek örgütlerinin çözülmeye ya da dayanışmaya yol açıp açmadığı incelenecektir. Bu sebeple araştırmada, güvencesiz çalışanları örgütlemeye çalışan ve sınıf bilincine bir ölçüde sahip emek örgütleri dikkate alınacağı için alternatif emek örgütlenmelerinin sınıfsal bilinç bağlamında değerlendirilmesi yapıp, bu örgütlenmelerin yetkilileri ve örgütlü işçilerle derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Bunun nedeni çalışmanın güvencesiz işçilerin örgütlenmelerine ilişkin bir durum tespiti yapmanın dışında, sendikal örgütlenme sorununun altındaki nedenlerin ortaya çıkarılmasıdır. Bu çalışma, var olan örgütlenme deneyimlerinden yola çıkarak örgütlenme biçimi ve süreci hakkında bir anlama ve kavrama çabasıdır. Bu nedenlerle örgüt yetkilileri ve örgütlü işçilerle yapılan derinlemesine görüşmeler işçileri alternatif örgütlenmeye iten koşullar, alternatif örgütlenmelerin sınıfsal konumları, sınıf içi dayanışma pratikleri ve ortak örgütlenme alanı üzerindeki etkisi incelenecektir.

1. EMEK PİYASALARININ ESNEKLEŞTİRİLMESİ, İSTİHDAMIN GÜVENCESİZLEŞTİRİLMESİ VE BİR TARİHSEL ÇERÇEVE

1.1. SERMAYE BİRİKİM SÜRECİNDE ÜRETİMİN VE EMEĞİN DÖNÜŞÜMÜ

1.1.1. Kapitalizmin Dönüşüm Sürecinde Emek

Emeğin güvencesizleşmesi sürecini kavramak için, kapitalist emek sürecinin işleyişine değinmek gerekmektedir. Marx, kapitalist emek süreci için üç temel öğeye vurgu yapar. Bunlar; amaca yönelik insan eylemi yani emek, işin nesnesi (hammadde) ve üretim araç ve gereçleridir. İlk öge yani emek üretimin öznel koşuluken, son iki öge üretimin nesnel koşullarını oluşturmaktadır. Bu öğeler, bir üretim için gerekli ön koşullardır (Marx, 2011). Kapitalist üretimde amaç, üretici insanın kullanım değerleri üretmesi değil; sermayedarın pazarda karla satması için mübadele değerleri üretmesidir. Yani üretim, doğrudan doğruya sermayenin büyümesi, daha fazla artık değer elde edilmesi amacıyla yapılır. Üretici emeğin ya da işçinin fiziki ve zihni kapasitesi tamamen sermaye ile olan ilişkisine göre belirlendiği için iş veya emek yerine, emek gücü kavramı geliştirilmiştir. Sermaye sahibi aslında belli bir miktar emeği değil, emeğin belli bir süre için kullanım hakkını satın almaktadır. Dolayısıyla sermayedar belli bir süre için kullanım hakkını satın aldığı emeğin bu kapasitesinden sonuna kadar yararlanmaya çalışacak, bu nedenle de sermaye emek sürecini en fazla artık değer gerçekleştirecek biçimde dönüştürme yollarını arayacaktır. Yaratılan artık değer miktarı, üretim süreci içinde tarafların göreceli güçlerine göre belirlendiği için, sermayedar sadece üretim için gerekli en son ulaşılan teknolojik düzeye uygun üretim araçlarını, malzemeyi ve binayı temin etmekle kalmaz, emek gücü üzerinde tam bir denetim kuracak biçimde emek sürecini kendi kontrolü altına almaya çalışır (Ansal, 2005).

Emek sürecini kontrol altına almanın en belirgin hali fabrikalarda kendini göstermiştir. Özellikle 20. yy. başlarında fabrikalarda kitleler halinde çalışan emeğin sermayenin ihtiyaçlarıyla uyumlaştırılmasını temel alan Taylor'un Bilimsel Yönetim İlkeleri, kapitalist işletmelerin emek denetimini kolaylaştıran bir rol oynamıştır

(Braverman, 2008: 106). Bu yaklaşım üç temel ilke etrafında şekillenmektedir: 1) Emek sürecinin işçinin vasıflarından kopartılmasıdır. Bu ilkeye göre, emek süreci zanaatten, gelenekten ve işçilerin ilgisinden bağımsız kılınacak işçilerin yetenekleri yerine, bütünüyle yönetim pratiklerine dayanacaktır. 2) Üretim sürecinde tasarımın uygulamadan ayrılmasıdır. Yani ürünün tasarlanması uygulamadan ayrılarak, emeğin denetiminin güvence altına alınabilmesi ve düşük ücretle çalıştırılabilmesinin sağlanmasıdır. 3) Bilgi üzerindeki tekelin emek sürecinin her adımının denetimi için kullanılmasıdır. Bu aşamada yapılacak işlerin her aşaması planlanır ve işçilere yazılı olarak iletilir (Braverman, 2008: 126- 133). Taylorist iş örgütlenme yöntemlerinin hayat bulduğu fordist üretim Henry Ford tarafından 1900'lü yılların başında geliştirilmiş ve ilk kez Ford otomobil fabrikasında uygulanmaya başlamıştır. Artan ürün talebine hızla cevap vermek için geliştirilen kayan bant sistemi ile vasıfsızlaştırılmış emek gücüne dayanan bir kitle üretimi sağlanmıştır. Makineleşme bu süreçte toplumsal emeğin kapitalist bölünüşünde bir denetim mekanizması haline gelmiştir.

Fordist üretimdeki sürekliliği temel alan kitlesel üretim katı bir üretim sistemidir. Emek talep esnekliğinin sınırlı olduğu bu sistemde çalışma süreleri 8 saate indirilmiş, çalışma yaşı sınırlandırılmış ve süresiz sözleşmeyle güvenceli çalışma gibi standart çalışma biçimlerinin geçerli olduğu bir emek süreci ortaya çıkmıştır. Kitlesel çalışma, başta Ford'un otomobil fabrikası olmak üzere kitlesel direnişleri de beraberinde getirmiş, bu da sendikacılığın gelişmesini hızlandırılmıştır. Bu dönemdeki sendikal mücadele, gücünü toplu üretimin kesintisizlik özelliğinden almış ve toplu iş sözleşmeleri bağtlama yoluyla daha çok emeğin vasıfsızlaştırılmış işlerini korumaya, çalışma koşullarını ve ücretlerini iyileştirmeye odaklanmıştır. Bu sebeple, bu dönemdeki sendikal anlayışı sınıfsal değil, "ücret sendikacılığı" olarak nitelendirmek mümkündür (Ansal, 1999: 11-12).

Üretimin kitleselliği, kitlesel tüketim ihtiyacını da zorunlu kılmış; emeğin satın alma gücünün arttırılması ve 1929 krizinin aşılması için Keynes'in "İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi" kitabı ekonomi politikalarına yön vermiş ve talep yönlü politikalar arttırılmıştır. İkinci dünya savaşı sonrasında Fordizmin krizini aşma çabaları ile birlikte çalışanlara bazı temel haklar sağlanmıştır. Bu dönemde, çalışanların sendikal

mücadelesi bastırılmak yerine yasalarla düzenlenmiş ve bir toplu pazarlık ve toplu sözleşmeler biçimini almıştır. Ayrıca çalışanlara işsizlik, hastalık, sakatlık, emeklilik gibi çalışamayacakları durumlarda da gelir sağlanmış; bu şekilde tüketimin sürekliliği garantiye alınmıştır. Ansal'ın deyimiyle bu dönemde “devlet, fordist birikim rejiminin çelişkilerini hafifletmeye yönelik bir ‘refah ve güvenlik’ devleti” olmuştur (Ansal, 2005: 13).

Devlet bir taraftan doğrudan üretim içerisinde yer alırken, diğer taraftan, geliri yeniden dağıtma işlevi ile talebi arttırmaya yönelik olarak, sermaye dışı toplum kesimlerine sosyal harcamalar yoluyla kaynak aktarmıştır. Talep yönlü politikalara da uygun biçimde sendikalara yönelik olumlu bir yaklaşım içerisine giren devlet, aynı zamanda bu tavrı ile sendikaları, kapitalist sistemle bütünleştirerek işçi sınıfı hareketini de kontrol altında tutmayı hedeflemiştir.

Sendikaların sınıf perspektifinden uzaklaşmalarına karşılık olarak Fordist sistem bu dönemde sendikalara; hem Keynesyen politikalar yoluyla talebi düzenlenme hem de soğuk savaş döneminde işçi sınıfını sosyalist ideolojiden uzak tutma görevini vermiştir. Sendikalar bu dönemde üye sayılarını arttırmış, sistemin kendisine çizdiği yasal sınırlar içinde üretim süreçlerine katılmıştır. Ancak 1970'lerin başında ortaya çıkan krizle birlikte yeniden yapılanma süreci adı altında esnek üretimin gerekliliği savunulmaya başlamıştır (Müftüoğlu ve Bal, 2014: 220).

Bu süreçte emek tipik/standart istihdam biçimiyle çalışmakta ve refah devleti döneminin sağladığı görece güvencelerle istihdam edilmektedir. Ancak 1960'ların sonu, 1970'lerin başında post-fordist esnek üretim organizasyon sistemleri ile birlikte emek piyasalarında esnek uzmanlık, yalın üretim, tam zamanında üretim, toplam kalite kontrol gibi kavramlar gündeme gelmiş ve üretimin desantralizasyonu sağlanmaya; işgücü çekirdek ve çevre işgücü şeklinde ayrışmaya başlamıştır.

Fordist üretimin yerini almaya başlayan bu esnek üretim yapısını “yeniden esneklik” biçiminde okumak mümkündür. Çünkü esneklik, kapitalist üretim sisteminde birikimin temel kaynağı olmuştur (Müftüoğlu ve Bal: 2014: 209). Ancak literatürde ‘esnek üretim dönemi’ tanımlamaları 1970'lerle birlikte başlamıştır. Bu tarihten itibaren

esnek üretim biçimlerinin çok yaygın hale gelmesi ve kayıtdışı üretimin çok büyük bir kesiminin esnek üretim uygulaması, bu durumun yasal hale gelmesi tartışmalarını gündeme getirmiştir.

Esnekliğin istihdamı nasıl değiştirdiği, emek piyasalarındaki hakim standart/tipik istihdam biçimi yerine atipik /standart dışı/ esnek istihdam biçimlerine doğru nasıl kayma yaşandığı, 1980 sonrası süreçte emeğin nasıl dönüştüğü, hangi istihdam biçimleriyle çalıştırıldığına “Sermaye Birikim Sürecinde Esneklik ve Esnek İstihdam Biçimleri” başlığı altında değinilecektir.

1.1.2. Sermayenin Örgütlenmesinden Emek Örgütlenmesine Tarihsel Süreç

Feodalizmin dönüşüm sürecinde ortaya çıkan köylü ayaklanmalarının yanı sıra, kentli işçi ve kalfaların dokuma atölyelerinde başlattıkları ayaklanmalar aslında kapitalizmin ilk dönemlerinde ortaya çıkan karşıt hareketlerdir. Özellikle savaş dönemlerinin hemen ardından yaşanan ekonomik durgunluklar birçok işçi eylemini tetiklemiştir (Fülberth, 129- 130).

19. yüzyılın başlarında baş gösteren Büyük Britanya’daki işçi isyanları makinelerin işçilerin yerini almasına tepki olarak doğmuş ve adını tarihe “luddizm” olarak yazdırmıştır. Makine kırıcılığı olarak bilinen bu süreç aslında İngiliz sendikacılığının temelini oluşturmuştur. Akkaya’nın deyişiyle (Akkaya, 2005):

“Ludizm mevzuat dışı, özgür ve haklı” bir başkaldırıdır, işçilerin hakları kadar kişiliği ve özgürlüğünü de gözetir. Bu nedenle, kapitalizmin kurallarına, yasalarına karşı büyük bir başkaldırıdır. Basit bir makine kırıcılığı hareketi olmayıp, bugünkü işbirlikçi, korporatist, panoptik sendikacılığın tam karşıtı, formel olmayan, ama emekçilere güven ve cesaret veren büyük bir “sendikacılık” hareketidir.”

1838- 1848 yılları arasında ise Çartist hareket etkili olmuştur. Adını 1838’de yayınlanan altı maddelik People’s Charter (halk bildirgesi) isimli bildiriden alan ve tarihte, bu büyüklükte ve ülkesel boyutta ortaya çıkan ilk örgütlü işçi eylemidir. Bu hareketin en önemli talepleri erkeklere seçme ve seçilme hakkının sağlanması ve günlük

çalışma saatlerinin düşürülmesidir. İşçi ailelerinin kültürel, ahlaki ve dini kimliklerini ifade eden ‘Moral Economy’ girişimleri de hareketin talepleri arasındaydı. Erkek işçilerin oy kullanma hakkı edinmesi, onların siyasi partiler tarafından seçmen olarak görülmesini sağlamış ve sendikalar işçi önderlerini Liberal Parti saflarından parlamentonun alt birimlerine sokmaya başlamıştır.

Bu dönemde Marx ve Engels geçmiş dönemin işçi deneyimlerinden beslenerek “Tarihsel Materyalizm Teorisi”ni inşa etmişler ve 1847- 1848 yıllarında Komünist Parti Manifestosu’nu kaleme almışlardır. Kapitalizmin yıkıcı etkisi ve üretim araçları üzerindeki özel mülkiyete getirdikleri eleştiriler, bundan sonraki işçi sınıfı pratiklerine de yol göstermiştir. Komünist Manifesto özel mülkiyeti bir devrimle ortadan kaldırarak sınıfsız ve devletsiz bir toplum düzeninin gerçekleştirilmesi gerektiğini savunmuştur. Bu koşullar altında devrim düşüncesi toplumun çeşitli kesimlerinde çok sayıda taraftar bulmuş ve sonunda 1848 yılında bu devrimler patlak vermiştir. 1848 Devrimleri, ilk sistem karşıtı harekettir. Bu dönemde ütöpler öncülüğünde kurulan eşitlikçi komünler, komünist anlayışı pratikte uygulama çalışmışlardır. 1872 yılındaki Paris Komünü iki ay sürmüş olsa da, sosyalistler tarafından yönetilen ilk devlet düzenidir. Ancak o da 20-30 bin kişinin öldürüldüğü bir devlet katliamıyla son bulmuştur.

Sermayenin örgütlenmesini, ‘sermayenin kendi kendine örgütlenmesi’ ve ‘bu örgütlenmenin devlet tarafından örgütlenmesi’ olarak iki ayrı aşamada değerlendiren Fülberth, merkezinde tekelleşmenin olduğu karteller ve tröstlerin, kapitalizmin üretim ve dağıtımdaki ‘anarşik’ yapıyı denetim altına alarak örgütlenmesini, sermayenin kendi kendine örgütlenmesi olarak değerlendirmektedir. Bu tekelleşmenin devlet eliyle gümrük tedbirleriyle desteklenmesi de kapitalizmin devlet tarafından örgütlenmesini sağlamıştır (Fülberth, 2008: 179).

1900 yılında İşçi Partisi kurulmuştur. Partinin temel gayesi sendikalarda bütünleşmiş işçinin parlamentoda temsilini sağlamak olmuştur. Sanayi devrimi dönemindeki kısa soluklu işçi sınıfı hareketinin ardından, sendikalar ve sosyal demokrat partilerden oluşan güçlü işçi örgütlenmelerinde özellikle Avrupa’da, ‘işçi sınıfı kapitalizmde kendisine bir yer edinmeli mi, yoksa onu aşmalı mı?’ sorusu hakimdir. Bunu izleyen süreçte sendikalar kapitalist örgütlenmede bir işlev edinmişlerdir.

Kapitalizmin başlangıcından itibaren işçi sınıfı, kadın hareketleri, radikal demokratik hareketler gibi birçok hareket ortaya çıkmıştır. Bu hareketler kendilerini kapitalizme göre konumlandırmaları da, kapitalizmin onlara bir eylem çerçevesi sunduğunu dile getiren Fülberth, işçi sınıfı hareketini şu temel eksenler etrafında değerlendirmektedir (2008: 180- 196):

- İşçi sınıfı siyasi eşitlikten, sanayi ve refahın sağladığı toplumsal olanaklardan uzak tutulduğu sürece, kapitalizmin karşısında yer almış –belki de hala öyledir- ve böylece kapitalizme karşıt bir hareket olarak biçimlenmiştir – hala da öyledir-.
- Kapitalizm, işçi sınıfının hedefinin sınırı olduğu sürece, ona karşıt bir hareket olarak kalacak ve eğer bu sayede kazanımlar sağlıyorsa, böyle kalmaya devam edecektir.
- İşçi sınıfı kazanımlar sağlayamadığında, içinde bulunduğu ücretli konumunun çerçevesini, kapitalist sisteme karşıt bir hareket olduğunun bilincini yitirmeden genişlemeye çalışacaktır.
- İşçi sınıfı sermaye ile eşit bir konumda olmasa bile, sermaye ve işçi sınıfının çıkarları bağdaştırıldığı sürece, kapitalizmde güçlendirici bir etkiye bulunacaktır.

Fülberth’e göre ilk üç şıktaki ilişkiler, I. Dünya Savaşı’ndan önceki on yıllar boyunca geçerli olmuş; işçi sınıfının sermaye ile eşit bir konuma gelmesinin engellenmesi, onun kapitalist sistemle ‘olumlu’ bir uyum halinde olmasını engellemiştir (Fülberth, 2008: 196).

Sosyal demokrasi düşüncesinin olgunlaşma süreci ise sosyalist düzenin kapitalist düzene tehdidi ile gelişmeye başlamıştır (Güler- Müftüoğlu, 2013: 27). Bu süreçte işçi sınıfının gönüllü örgütlenmesinin yanısıra kapitalizmde zorunlu örgütlenmesi de –üretim sürecinde sermayenin denetimine girmesi- sözkonusudur. Savaş ve faşizm döneminde devlet eliyle gerçekleşen korporatizm ile devlet ve ordu üretim ve dağıtımını düzenlemiş, işçi partileri kapatılmıştır. 1917’de Rusya’da sosyalist

bir devlet kurulmaya çalışılması, kapitalizmin de reddinin mümkün olabileceğini göstermiştir.

1919 yılında Versailles Barış Anlaşması'yla kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), temel çalışma hakları, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık, zoraki emeğin ortadan kaldırılması, fırsat eşitliği, ve çalışma hayatı ile ilişkili diğer konularda asgari standartlar koymakta ve sözleşme ve tavsiyeler yoluyla bunları üye ülkelere yaymaya çalışmaktadır.

Laissez- faire politikalarının 1929'daki dünya ekonomik krizi ile periyodik dalgalanmalar piyasalarda değişikliklere neden olmuş; talep eksikliğini gidermek için devletin borçlanması gerektiği, bireysel taleplerin arttırılması gerekliliği baskın hale gelmiştir. İşçi sınıfının bu dönemde serbest piyasa ekonomisi politikalarına karşı koyma gücü geçmiş yıllarla kıyaslandığında daha fazladır. Bu dönemde demokratik hükümetler işçilerin ücret düzeyleri ve yaşam koşullarıyla daha yakından ilgilenmek durumundadır. Bu süreçte işçi eylemleri İkinci Dünya Savaşı'na kadar artmaya devam etmiştir.

1944 yılında Bretton Woods'ta Keynes'in de içinde yer aldığı bir uluslararası hükümetler konferansında Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası inşa edilmiştir. Dünya çapında bir para akışı sağlamak ve daha önemlisi bunu yönetmek için kurulan bu örgütler, tarihsel süreçte kapitalizmin dönüşümünde öncü rol oynamıştır.

İstihdam yaratan politikalarla birlikte Keynes'ten esinlenen sermaye yoğunlaşmasını sağlayan bir döneme girilmesi sosyal devlet olgusunu da gündeme getirmiştir. Bu süreçte emeğe tanınan haklar sayesinde, aslında emek sermaye uzlaşımı sağlanmaya çalışılmıştır. 1945 ve 1973 yılları arasında 'emeğin ve sermayenin ortak örgütlenmesi' olarak da okunabilecek OECC (Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütü) ve OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) örgütlenmesi aracılığıyla çalışma saatlerinin kısaltılması, reel ücretlerin yükseltilmesi, emeğin karar mercilerinde yer alması, iş güvencesi sağlanması temel talepler arasında yer almıştır. Küresel ekonomik kurumlar ulusal düzeyde Keynesci politikaların uygulanmalarını sağlamak ve onları bu politikalar çerçevesinde bütünleştirmek için tasarlanmıştır. Bu dönemde hükümetler emek sermaye çatışmasını yumuşatmak için çeşitli önlemler almaya çalışmışlardır.

Hükümetler ve ticari şirketler sendikacılığın daimiliğini, sendikalar da yönetimin verimliliği arttırmak için üretimin örgütlenişinde bazı değişiklikler yapmaya hakkı olduğunu kabul etmişlerdir (Silver, 2009: 207- 208).

1950’lar ve 1960’larda Fordist kitle üretim teknikleri Batı Avrupa’da hızla yayılmış, üretimde yer değiştirmenin bir sonucu olarak hem Batı Avrupa’da hem de Amerika’daki işçi hareketleri giderek zayıflamaya başlamıştır. Yirminci yüzyılın ilk yarısında Avrupa işçi hareketlerinin önemli bir kesimini oluşturan zanaat işçileri giderek artan bir biçimde üretim sürecinden dışlanmış; işçilerin sahip oldukları pazarlık gücü de giderek zayıflamıştır (Silver, 2009: 217). İşsizliğin giderek arttığı bu dönemde Fransa’da 1968’de ortaya çıkan gençlik hareketi bir genel greve neden olmuş, devlet başkanı Gaulle görevden istifa etmiştir. Avrupa’nın geneline yayılan hareketler sayesinde İtalya’da “kızgın sonbahar”, Almanya’da ise “Eylül grevleri” yaşanmıştır (Fülberth, 2008: 170- 198).

1970’li yılların başından itibaren artık kapitalizmin ikinci evresine geçilmiştir. Bu dönem neoliberal dönem olarak adlandırılmıştır. OECD ülkelerinde tam istihdam sağlama politikaları sona ermiş, grevler doruk noktasına ulaşmış, enflasyon hızla tırmanmıştır. Artan petrol fiyatları nedeniyle ücretler gerilemiş, tam zamanlı emek yavaş yavaş serbest mesleklere kaymıştır. Part-time çalışma ve sürekli iş değiştirme başlamıştır. Hizmet sektöründe iyi ücretle çalışmaya başlayan küçük bir kesim ve her geçen gün ücretleri eritilen büyük bir kesim arasında kutuplaşmalar başlamıştır. O dönem de başlayan kuralsızlaştırma politikaları gelişerek bugün hala büyük bir hızla devam etmektedir. Üretimin parçalanması/ desantralize olması, sendikal örgütlenmeyi de olumsuz yönde etkilemiştir.

1.2. EMEK PİYASALARININ ESNEKLEŞTİRİLMESİ VE GÜVENCESİZLEŞME

Emeğin güvencesizleştirilmesi süreci emek piyasalarında neo- liberal politikaların uygulanması ile birlikte “esnekleştirme” ile hayata geçirilmiştir. Bu sebeple, emeğin güvencesizleştirilmesinden bahsetmeden önce esnekleştirilmesi sürecine değinmek gerekmektedir.

İşgücü piyasalarında esnekleşme, refah devleti politikalarının terkedilip neo liberal politikaların 1970’lerden sonra uygulanmaya başlamasıyla gündeme gelmiştir. Yaşanan ekonomik daralma ve artan maliyetlere emek üzerinden bir çözüm bulma arayışı talep yönlü ekonomi politikalarından arz yönlü politikalara geçilmesiyle sonuçlanmıştır. Maliyeti kısmanın ilk ve en kolay yolu emeğin maliyetini düşürmektir. Bunun için de en masumane deyişle emeğin çalışma süresi, yaptığı iş ve üretimde geçmişten gelen katılıkları esnetmek gerekmektedir.

Neo-liberalizmin ilk evresi olan 1980’li ve 1990’lı yıllarda bu süreç emeğin üzerindeki kontrolün arttırılması ile başlamıştır. Bu kontrol ilk olarak ücretlerin düşürülmesi yoluyla bölüşüm alanında yaşanmış; bu politikaları meşrulaştırmak için ise yapısal uyum programlarındaki bütçe kısıtları sebep gösterilmiştir. İkinci evre olan 1990’lı yılların sonlarından günümüze kadar olan dönemde ise emeğin doğrudan üretim ve yeniden üretim alanlarının da kontrol altına alınması için “küresel rekabet gücünü arttırma” söylemi ile süreç meşrulaştırılmak istenmiştir (Ercan- Oğuz, 2006).

1.2.1. Sermaye Birikim Sürecinde Esneklik ve Esnek İstihdam Biçimleri

Esnek çalışma klasik/geleneksel çalışma düzeninden farklı olarak çalışanların, yasaların koruması ve düzenlemesi altında bir işyerinde, başlangıcı ve bitişi önceden belirlenmiş kurallarla çalışması yerine, işverenin ve çalışanın toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akdi aracılığıyla çalışma koşullarını ihtiyaçlara göre belirleyebilmesine imkan veren açık ve serbest bir sistemin kurulmasıdır (Ekonomi, 1994).

Sermaye birikim sürecinde önemli bir araç haline getirilmiş olan esnek istihdam biçimleri sermayenin artı değer birikimine ciddi bir katkı sağlamaktadır. Bunun sağlanabilmesi için esnekliğin çeşitli türlerini üretim sürecine adapte eden sermaye, şirketlerin birbirini tamamlayan düzeyde farklı esnek çalışma biçimleri geliştirdiklerini göstermektedir. Şirketler aynı anda farklı değişkenleri bir arada kullanabilmekte ve bu anlamda esneklik şirketlerin, sektörlerin ve ülkelerin esnek stratejilerinin bir kombinasyonu olarak görünmektedir.

Literatürde birçok esneklik türü görülmektedir. Bu çalışma içinde esneklik türlerine yer verilmesinin nedeni, sermayenin hangi şekillerde esneklikler uygulayabildiğinin güvencesizleşme sürecini açıklamakta önemli olmasıdır.

Literatürde esneklik türleri içsel ve dışsal esneklik olarak iki ana kategoride değerlendirilmektedir (Atkinson, 1987; Rubery ve Diğ., 1987; Smith ve Diğ., 1995, Goudswaard- Nanteuil, 2000). Atkinson'un kavramsallaştırmasında içsel ve dışsal esneklik; işletmelerin istihdam stratejilerinin çekirdek-çevre şeklinde iki temel stratejiye indirgenmektedir. Atkinson; sayısal esnekliği çevre işgücüsüyle, işlevsel esnekliği ise çekirdek işgücü ile ilişkilendirmektedir (Atkinson, 1987).

İçsel ve dışsal esnekliği niceliksel ve niteliksel esneklik şeklinde görmek de mümkündür. Aşağıdaki Tablo 1'de esnekliğin dışsal ve içsel formlarının niceliksel ve niteliksel gruplandırması yer almaktadır.

Tablo 1
Esnekliğin Farklı Formları Matrisi

Esnekliğin Formları	Niceliksel Esneklik	Niteliksel Esneklik
Dışsal Esneklik	İstihdam Şekli: - Sürekli sözleşmeler - Belirli süreli sözleşmeler - Geçici istihdam - Ofisi sözleşmeleri - Mevsimlik çalışma - Çağrı üzerine çalışma <i>Sayısal esneklik ve/veya sözleşme esnekliği</i>	Üretim Şekli: - Alt işveren - Fason - Bağımsız çalışma <i>Prodüktif ya da Coğrafi esneklik</i>
İçsel Esneklik	Çalışma zamanı: - Çalışma sürelerinin kısaltılması - Fazla/kısmi süreli çalışma - Gece ve vardiyalı çalışma - Yoğunlaştırılmış çalışma haftası - Değişen çalışma saatleri - Düzensiz/ tahmin edilmeyen çalışma süreleri <i>Geçici esneklik</i>	İş organizasyonu: - İş zenginleştirme/ iş rotasyonu - Takım çalışması/ bağımsız çalışma - Çoklu görev, çoklu nitelik - Proje grupları - Planlama, bütçeleme, yenilik, teknoloji konusunda işçinin sorumluluğu, <i>Fonksiyonel Esneklik</i>

Kaynak: Goudswaard- Nanteuil, 2000: 20

Genel bir değerlendirmeye esneklik türleri fonksiyonel esneklik, sayısal esneklik, ücret esnekliği, uzaklaştırma stratejileri ve çalışma süresi esnekliğidir:

1. *Fonksiyonel Esneklik:* Fonksiyonel esneklik işgücünün nitelik ve yetenekleriyle ilgilidir. Talep farklılaşmalarına göre, işgücünün değişen teknoloji ve üretim süreçlerine adapte edilmesidir (Barry, 1988).

2. *Sayısal esneklik:* Belirli veya geçici süreli işler, fason iş yaptırma ve taşeronla çalışma sayısal esneklik alanındaki uygulamalardır. İşletme piyasa

koşullarındaki değişimlere göre işçi alıp, çıkarma esnekliğine sahip olmaktadır. Bu uygulama gerek çekirdek kadro gerekse taşeron çalışanları için geçerlidir.

3. *Ücret Esnekliği*: İşletmenin ücret seviyesini ve yapısını piyasa koşullarına göre ayarlayabilmesidir. Ücretin becerilere ve mesleklere göre değişkenlik göstermesi de işletme düzeyindeki ücret esnekliğini kapsamaktadır.

Ayrıca bu esneklik türünde ücretlerin aşağı doğru esnek olması gerektiği öngörülmekte ve böylece ekonomik daralma dönemlerinde istihdam hacmi daraltılmaksızın da maliyetlerin kısıtlanabileceği ileri sürülmektedir (Ongan, 2004: 133).

4. *Uzaklaştırma stratejileri*: İşletmedeki bazı işlerin genellikle taşeron (subcontracting) uygulamasıyla bir kısmının işletme dışından bir firmaya yaptırılmasıyla üretimin bir kısmı uzaklaştırılmış olur (Atkinson, 1987).

5. *Çalışma Süresi Esnekliği*: Çalışma sürelerinin veya belirli başlangıç ve bitiş zamanlarının olmamasını ifade etmektedir. Esnek zamanlı çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftası, vardiyalı çalışma, kayan iş süreleri, telafi edici çalışma, çağrı üzerine çalışma ve kısmi süreli çalışma şekilleri gibi çeşitli biçimleri bulunmaktadır (Parlak ve diğ. , 2011: 32-48)

Sayısal esneklik, işçilerin işten atılmaları önündeki engelleri kaldırmanın önemli yollarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçiden kurtulmanın maliyetini düşürme yolu olarak da görülebilecek bu esneklik türünü, IMF ve Dünya Bankası da yabancı sermaye çekebilmek ve onları ülkede tutabilmek için gerekli gördüklerini belirtmektedir(Standing, 2011).

Standart istihdam, işgücü piyasalarında uygulanan bu esneklik türleriyle değişime uğramıştır. Çalışma saatlerinde, istihdam edilen yerde, üretimin gerçekleştiği yerdeki değişim karşımıza birçok standart dışı çalışma biçimini getirmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), standart dışı istihdam edilme biçimlerini şu şekilde sınıflandırmakta ve tanımlamaktadır (ILO, 2007): Taşeronluk (dış kaynak kullanımı-outsourcing), geçici istihdam (temporary employment), evde çalışma (work at

home), gündelik/rastlantısal çalışma (casual work), enformel istihdam (informal employment). ABD’deki standart dışı istihdam biçimleri ise; ödünç iş ilişkisi içinde yer alan işçiler, çağrı üzerine çalışan işçiler, sözleşmeli şirket işçiliği, doğrudan işe alınan geçici işçiler, bağımsız sözleşme yapanlar, düzenli kendi hesabına çalışan işçiler, düzenli yarı zamanlı işçiler, düzenli tam zamanlı işçiler şeklinde sınıflandırılmaktadır (Ogura, 2006: 11).

Ogura’nın Avrupa işgücü piyasalarına odaklı yaptığı sınıflandırmada ise 8 alt kategori bulunmaktadır. Bunlar, yarı zamanlı istihdam, belirli süreli istihdam, ödünç iş ilişkisi, vardiyalı çalışma- gece çalışması ve tatil günü çalışma, çağrı üzerine çalışma stajyer çalıştırma, ev eksenli çalışma, kendi hesabına çalışma/ ücretsiz aile işçisi olarak çalışmadır (Ogura, 2006: 13-16). Hem ILO’nun hem de Ogura’nın sınıflandırması dikkate alınarak genel bir sınıflandırma yapıldığında esnek istihdam biçimleri şu şekilde sınıflandırılabilir:

1. ***Yarı zamanlı istihdam:*** Haftalık çalışma süresinin altında çalışmayı ifade eder. Ancak bu tanım da ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir.

ABD’de haftalık 35 saatin altında çalışan işçilerin yarı zamanlı çalıştığı ifade edilirken, Fransa’da ise yasal haftalık çalışmadan % 20 daha az çalışma kısmi zamanlı çalışma olarak tanımlanmaktadır. Bu da 28 saate denk gelmektedir. Almanya’da ise 36 saatten daha az çalışma, kısmi zamanlı çalışmadır. Buna karşın Japonya’da ise part-time çalışma, çalışılan süre ile değil işçinin işletmedeki statüsü ile ilgilidir. Diğer bir ifade ile kısmi zamanlı işçiler tam zamanlı işçilerle aynı süre çalışmaktadır (Houseman & Osawa, 1998:233).

2. ***Belirli süreli istihdam:*** İşçi ve işveren arasında yapılan iş sözleşmesinin biteceği tarihin belli olduğu olduğu çalışma türüdür.

ILO’ya göre iş sözleşmesinin belirli bir zaman dilimi için yapılması ve işe devam etme garantisi sağlamamasıdır (ILO, 2007).

3. ***Ödünç iş ilişkisi:*** ILO ödünç iş ilişkisini işçi, işçiyi istihdam eden ve resmi işveren olan büro ile işçiyi çalıştıran ve iş emirlerini veren üçüncü işletme

arasındaki "üç boyutlu" ilişki olarak tanımlamaktadır (Evans ve Gibb, 2009: 22). Bu durumda işçi, bir özel istihdam bürosuna bağlı olarak çalışmakta, bu işçinin dönem dönem farklı işverenlerle geçici olarak bir iş ilişkisi kurmasını sağlanmaktadır.

4. **Vardiyalı çalışma, Gece çalışması ve Tatil günü çalışma:** ILO'ya göre vardiya çalışması, işçilerin birbirlerinin yerlerini almak suretiyle farklı gün ve gecelerde çalışma sürelerini organize etme yöntemidir (ILO, 2004).

Avrupa'da pazartesten cumaya saat 9.00'dan 17.00'ye kadar olan zaman dilimin dışında çalışma kimi zaman "standart dışı çalışma" olarak kabul edilmektedir (Ogura, 2006: 14-15).

5. **Çağrı üzerine çalışma:** Çağrı üzerine çalışma, yapılan iş sözleşmesi gereğince işçinin iş görme yükümlülüğünü önceden belirlenmiş çalışma saatleri ve süresi yerine iş çıktığında işyerine gelerek yerine getirmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Çağrı üzerine çalışma kısmi zamanlı istihdamın yeni bir türü olarak görülmektedir. (Stredwick & Ellis, 2002:45)

6. **Stajyer çalıştırma:** Gençlerin; eğitimlerini bitirmeden önce mesleklerini öğrenmeleri amacıyla çalıştırılması biçimidir. Çok düşük ücretlerle çalıştırılan bu işçiler "atipik işçiler" olarak tanımlanmaktadır (Ogura, 2006: 15).

7. **Ev eksenli çalışma:** ILO'ya göre ev eksenli çalışma kişinin işi, kendi evinde veya işverenin işyeri olmayan başka bir yerde işverenin iradesi ve bilgisi dahilinde sürdürmesidir. Alınacak ücretin, üretilen mal ve hizmetin işveren tarafınca belirlenmiş olması söz konusudur (ILO, 2007).

İşçinin üretimi evde gerçekleştirdiği, genellikle bunu belirli firmalar için yaptığı, bu ürünü pazara sunmadığı üretim biçimidir (Ogura, 2006: 15).

8. **Kendi hesabına çalışma/ Ücretsiz aile işçisi:** Eurostats'ın İşgücü Araştırmaları'na göre standart dışı istihdam biçimi olarak değerlendirilen bu tür çalışmaların iki ayrım noktası vardır. İlkinde, çalışılan işte aile bireylerinin yer aldığı bir veya daha fazla çalışan (işveren de olabilir) vardır. İkincisinde ise herhangi bir işveren olmadan kendi kendini istihdam etme esastır (Ogura, 2006: 16).

9. **Gündelik/Rastlantısal Çalışma** (casual work): Belirli zamanlarda ara sıra çalışan işçidir. Bu tür işçiler belirli saatlerde, günlerde ve haftalarda istihdam edilirler. Normal işçilerin sahip oldukları istihdam koşullarına sahip olmamakla birlikte normal işçilere tanınan yasal haklardan da mahrumdurlar (genelde hastalık ve tatil izni yoktur) (ILO, 2007).

10. **Taşeronluk** (subcontracting): Mal ve hizmetleri firma içinde üretmek yerine dış tedarikçilerden temin etme süreci (ILO, 2007). Olarak tanımlasa da, üretim süreci parçalanmasının bir ürünüdür. Taşeron firma, ana firmanın verdiği işi alabilmek için ücretleri, çalışma saatlerini ve çalışma koşullarını esnetebilmektedir.

Taşeron iş ilişkisi, işgücünü ucuzlatacak, işgücü üzerinde denetimi sermaye lehine en üst noktalara çıkartacak yeni bir birikim modelinin önemli bir parçasıdır (Özveri, 2013: 30). Ülkemizde de yaygın olarak kullanılan taşeron işçi çalıştırma, kamuda ve özel sektörde hergeçengün artmaktadır. Belirli süreli, gündelik veya çağrı üzerine çalışma biçimleriyle, işveren ihtiyaçlarına uygun dönemlerde istihdam edilen emek, toplumsal bir birey olarak değil; bir üretim parçası olarak görülmektedir. Esnekleşme, işveren ihtiyaçlarına cevap verebilmek için emek piyasalarına empoze edilmiş bir süreçtir. Yukarıda sayılan güvencesiz çalışma biçimleri olarak da nitelendirebileceğimiz standart dışı/esnek çalışma biçimleri; bu esneklik yaklaşımlarının bir sonucu olarak işçinin işverenin istediği yerde, istediği saatte, istediği koşullarda ve istediği ücrete, örgütlenmeden çalışmasına, istenmediği durumda rahatça işten çıkarılabilmesine neden olmaktadır. Bu durum “esnekleşme” adı altında meşrulaştırılmaya çalışılmıştır. Esneklikle ilgili tepkileri hafifletmek amaçlı ortaya atılan esnek güvence(flexicurity) de aynı ölçüde tartışmalı bir konudur.

1.2.2. Esneklik ve Güvencesizlik İlişkisi

Kapitalizmin tarihsel dönüşüm sürecinde üretimin ve emeğin de değişime uğramasıyla güvencesizliğin içeriği değişmiştir. Tarihsel süreçte emeğin özellikle örgütlenme süreçlerinde edindiği sosyal devlet açılımı ve buna bağlı olarak çıkartılan bireysel ve toplu iş yasaları ile düzenlenen tüm sosyal hakların, kapitalizmin krizden çıkışı için *yeniden esnetilmesi*, bir anlamda emeğin *yeniden güvencesizleşmesine* neden olmuştur. Emeğin sosyal haklarının ve ücretlerinin belirli bir dönem iyileştirilmesi

yoluyla emek haklarının insana yaraşır bir düzeye çekilip daha sonra yeniden haklarının eritilmesi, bu kavramı gündeme getirmiş ve güvencesizleşme kavramı tartışılmaya başlanmıştır.

Standart istihdam biçimiyle çalışmaya başlayan emeğin, düzenli ücret ve sosyal haklara rahat erişiminin törpülediği 1970 sonrası süreçte, istihdamın esnekleştirilmeye çalışılması, hakların da o oranda esnetilmesine yol açmıştır. Sermayenin dayattığı esnek çalışma, kuralsızlaşmayı da beraberinde getirmiş; iş yoğunluğuna paralel olarak işçi sayısını belirleme isteği, sermayeye işçinin kendini yeniden üretebileceği zamana müdahale etme şansını tanımıştır.

Esneklik yalnızca üretimin, çalışma saatlerinin esnetilmesi değil, emeğin iş güvencesinin, istihdam güvencesinin, gelir güvencesinin de esnetilebilmesi; yani güvencesizleştirilebilmesi anlamına gelmektedir. Esnekliğin günden güne küreselleştiği emek piyasalarında, işten atılmanın kolaylaştığı, geçici işçi çalıştırmanın önünün açıldığı koşullar sağlanmaktadır (Standing, 2011). Emek de hergeçen gün bu koşullara uygun hale getirilmektedir. Bu sebeple, bu çalışma içerisinde kapitalizmin dönüşüm sürecinde emeğin değişen formunu anlamak ve bunu özellikle 1980 sonrası süreçte yaygınlık göstermeye başlayan -asında emek piyasalarında yasa dışı uygulanan esneklik biçimlerinin hukuki zemine taşındığı- süreçle bir arada değerlendirmek emeği güvencesizleştirme çabalarını da anlamaya yardımcı olacaktır.

1.3. İSTİHDAMIN GÜVENCESİZLEŞTİRİLMESİ

1.3.1. Güvencesiz İstihdam Kavramı ve Değerlendirmeler

Güvencesiz istihdam değerlendirmesine geçmeden önce kavramsal açıdan literatürde yaşanan farklılığa değinmek gerekmektedir. Bu çalışma çerçevesinde “güvencesiz istihdam (precarious employment)” şeklinde kullanılacak olan kavram, kıtalar ve ülkeler bazında farklı kavramlarla anılan bir istihdam biçimidir.

ABD'de esnek çalışma tanımlamalarında "tesadüfi/rastlantısal istihdam" (contingent employment) kavramı kullanılmaktadır (Nolleen & Exel, 1996). Daha kapsamlı bir terim olarak ise "standart olmayan istihdam" (non-standard employment) yoğun olarak kullanılmaktadır (Carre ve Diğ., 2000). ABD'de yaygın olarak kullanılan

bu kavram, genellikle işverenin konumunu göstermekte ve bu tip çalışmanın kişisel bir tercih olmasından ziyade zorunluluktan kaynaklandığını vurgulamaktadır (Stone, 2004).

Buna karşın Avrupa'da ise, daha çok a-tipik (atypical) istihdam kavramı kullanılmaktadır. Bu kavram ile süresi belirsiz hizmet akdinin dışında kalan istihdam türleri ifade edilmektedir (Reilly, 2001; Stone, 2004). İstihdamın tanımlanmasında özellikle istihdam edilme süresine odaklanan çalışmalarda, uzun dönemli istihdam güvencesi olmayan her türlü istihdam "eğreti istihdam" olarak tanımlanmaktadır (Stone, 2004).

Güvencesiz istihdam biçimini teorize edebilmek için öncelikle güvenceli (standart) istihdam biçimini tanımlamak gerekmektedir. Emek piyasalarında standart olarak görülen çalışma biçimi genel olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışma ve tam zamanlı çalışma olarak ifade edilmektedir. Whatman'ın (1994: 356) standart istihdam tanımındaki temel ölçütler şunlardır:

- Tam zamanlı çalışma (haftada 30 saat ve üzeri çalışma)
- Sürekli bir işte çalışma (belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışma)
- Çalışma saatlerinin düzenli olması
- Tüm yıl aralıksız çalışma (dönemsel olmayan çalışma)
- Belirli bir işveren için çalışma
- Öncelikli olarak işverenin mülkiyetindeki işyerinde çalışma

Güvencesiz istihdam kavramı giderek yayılsa da net olarak tanımlanmamıştır. Daha yaygın ve nötr terimler esnek, atipik ve standart dışı istihdamdır. Atipik istihdam kesinlikle tipik istihdam-standart istihdam ilişkileri- ile ilişkili olarak tanımlanmalıdır (Pape, 2008).

Pape'e göre standart istihdam ilişkilerinin kriterleri tam zamanlı çalışma (geçinmeye yetecek ücreti kazanabildiğimiz), sosyal koruma planlarına erişim, süresiz sözleşme ve işveren kontrolü altında çalışmadır. Bunlardan bir veya daha fazla kriter

yerine getirilmediği takdirde, istihdam ilişkisi atipik olarak kabul edilir. Çalışma süresi, düşük sosyal koruma ya da sosyal korumanın hiç olmaması, istihdam ilişkilerinin stabilizasyonu, istihdam ilişkisine bağlı diğer haklar (iş yasaları) da işin güvencesiz olup olmadığını gösteren kriterlerdir. Diğer bağlı boyutlar ise, toplu sözleşmelere dahil olmanın derecesi, kollektif temsiliyetin derecesi, eğitime katılmanın derecesi, promosyon beklentisinin derecesidir (Pape, 2008).

Pek çok esnek çalışma türünün *sürekli* olması ve belli bir *iş güvencesi sunması* halinde bu kategoriye dâhil edilemeyeceği görüşü de hâkimdir (Sennet, 1998: 22).

Buna karşılık ILO'ya göre güvencesiz istihdam şartları (ACTRAV, 2011: 7),

- Düşük ücret
- İşten çıkarılmada düşük korunma
- Sosyal korunmaya sınırlı erişim
- Çalışanların işyerinde haklarını sınırlı kullanmalarınıdır.

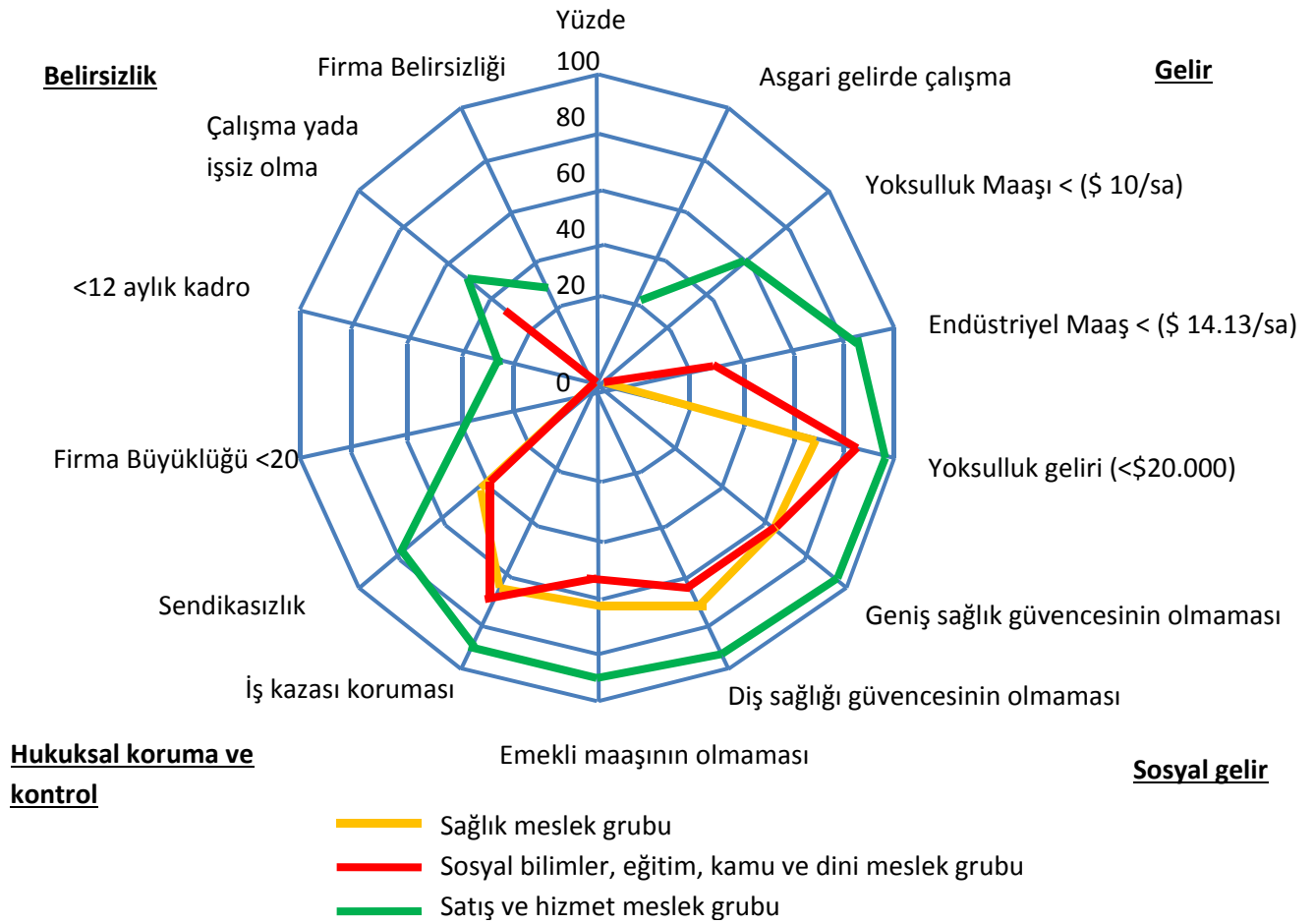
Güvencesiz istihdam, atipik iş sözleşmesi, sosyal ve yasal haklara erişimin olmaması ya da sınırlı olması, yüksek iş güvencesizliği, kısa süreli istihdam edilme, düşük ücret, yüksek iş kazası meslek hastalığı riski, olarak karakterize edilir. Bir işçi bakış açısıyla ise güvencesiz istihdam *kesin olmayan, öngörülemeyen ve istikrarsız* bir çalışma biçimi demektir (Evans ve Gibb, 2009: 2).

Pape'e göre bazen kendi hesabına çalışan / serbest meslek çalışanları ve yarı zamanlı işler "gönüllü seçilmiş" ise, atipik veya güvencesiz olarak kabul edilmez. Bir istihdam ilişkisi, eğer çalışanların geliri, sosyal korunma seviyeleri toplumda standart olarak kabul edilen verilerin önemli ölçüde altındaysa güvencesiz olarak tanımlanır (Pape, 2008).

Esnek iş sözleşmeleri; firmaların değişen piyasa koşullarına uyum sağlama, çalışanların tercihlerini tatmin etme ve işsizliği azaltmak gibi amaçlar doğrultusunda güçlerini geliştirme araçları olduğu da savunulsa da, esnek iş sözleşmeleri; istikrarsız

istihdam, düşük ücretler, kötü çalışma koşulları ve refah devletlerinin erozyonuna sebep olan güvencesiz iş sözleşmeleridir (Nienhueser, 2005: 299).

Vosko güvencesizliğe daha derin bir açıklama getirebilmek amacıyla güvencesizlik parametreleri belirleyerek “Güvencesiz İstihdam Parametreleri” şeklini oluşturmuştur. Buna göre konsepti dört ana bölüme ayırarak bu bölümler için gösterge parametreleri belirlemiştir:



Şekil 1: Güvencesiz İstihdamın Parametreleri, Part-time (Yarı-zamanlı) Geçici Çalışanlar (Kanada, 2000, yaş 25-54)

Kaynak: Cranford ve Vosko, 2006: 57

Şekil 1’deki bu diyagram, sadece bir değişkene odaklanılması durumunda güvencesizliğin diğer unsurlarının göz ardı edilme durumunun altını çizmektedir. Sadece istihdam niteliği temel alınarak yapılan bir analizde güvencesizliği tanımlayan diğer

unsurların değerlendirilmesi gözden kaçacaktır. Diyagramın dışına doğru güvencesizlik oranı artmaktadır. Şekil 1’de verilen örnekte, yarı zamanlı ve geçici çalışanlar meslek gruplarına göre değerlendirilmiştir. Örnek olarak alınan çalışmada satış ve hizmet meslek grubunun diğer meslek gruplarından tüm güvencesizlik parametrelerinde daha güvencesiz olduğu gösterilmektedir.

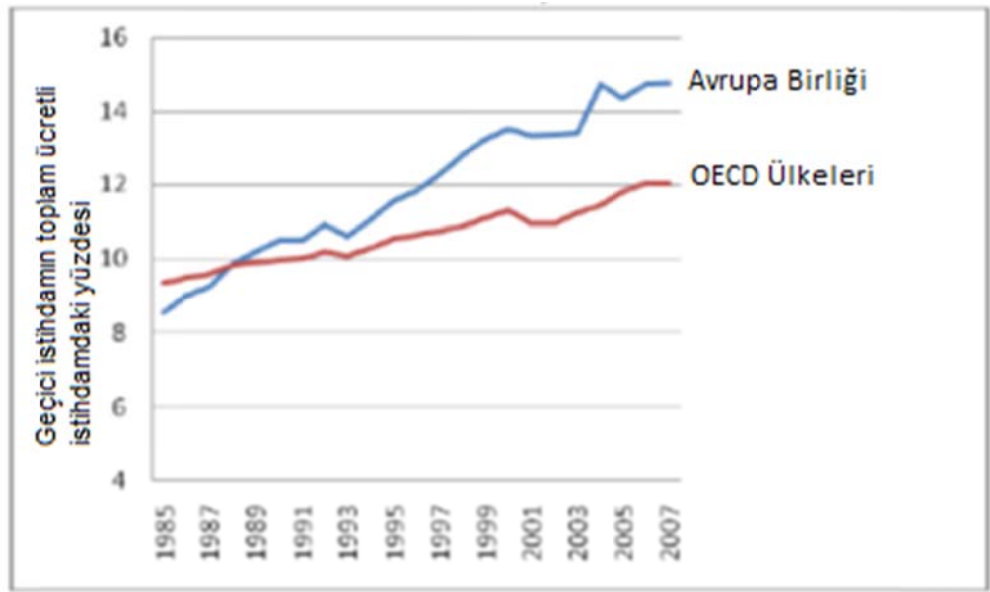
Standart işçilerle karşılaştırıldığında standart dışı istihdamın işçileri; onları daha güvencesiz, savunmasız ve güvensiz hale getiren düşük istihdam güvenliği / zayıf istihdam koruması; standart çalışmaya göre daha düşük kalitede iş (düşük ücretler, düzensiz veya belirsiz gelir, sınırlı iş sağlığı ve güvenliği koruması, iş saatlerinde dalgalanmalar; "standart" ücret dışı sosyal yardımlar için çok az veya hiç erişim; sınırlı sosyal güvenlik kapsamı; daha kaliteli işler karşısında sınırlı mobilite (örneğin düzenli/ sürekli iş); tanıtım için sınırlı fırsatlar; eğitim olanaklarına sınırlı erişim; sendikal temsiliyet veya toplu iş sözleşmesi kapsamına sınırlı erişimin olması ya da hiç olmaması; düşük pazarlık gücü; standart dışı işler yapmak konusunda isteksizlik; işgücü piyasası alternatiflerinin eksikliği ve özellikle ticari sözleşmeler sahip olanlar için düşük iş hukuku kapsamı gibi şartlarla karşılaşırlar(Ebisui, 2012).

Güvencesiz istihdam, kayıt dışı çalışmayı da içermekle birlikte genel olarak ‘belirli süreli istihdamı’ ifade eder. Bu düzlemde güvencesizlik; geçici, mevsimlik ve kısmi zamanlı istihdam gibi ampirik adlandırmalarla aynı anlama gelen alternatif bir adlandırmadır. Dolayısıyla güvencesizlik kavramı belli bir istihdam biçiminin ifadesidir. Ancak karşımızda istihdam biçiminden fazlasını ifade eden bir olgu var. Artık çalışma sermayenin kar ve rekabet önceliklerine göre örgütlenen ve dolaysız bir biçimde piyasa gereklerine tabi olan bir etkinliktir; güvencesizlik tümüyle çalışmanın karakteri gereğidir. Yani güvencesizlik belli bir istihdam biçiminin yanı sıra çalışmanın karakterini de tanımlayan bir kavram boyutuna erişmiştir (Savul, 2008).

Güvencesiz çalışma “büyük bir eşitsizlik, tehlikede olma ve istikrarsızlık” yaratmaktadır (Kalleberg, 2009: 8). Bu çalışma biçimi aynı zamanda emek- sermaye ilişkisinin sermaye dayatması doğrultusunda sonuçlandırılması olarak da görülebilir. Sermaye sınıfı işçilerin sınıf bilincini ve kapasitesini parçalamak için bilinçli stratejiler uygulamaktadır. “Çözülen/ de-compoze olan işçi sınıfı” anlayışı bu stratejilerin bir

ürünüdür. Yarım yüzyıl önce hisse senedi sahipliği ile mülk sahibi olan işçi sınıfı; 1970’lerde ise “zenginleşen işçi sınıfı” anlayışı vardı. 1980’lerin neo- liberal anlayışıyla ise işçi sınıfı ilgi ve inceleme nesnesi olmaktan çıkmış; ilgi yoksula ve sınıfa dahil olmaya (under class) kaymıştır (Özuğurlu, 2010: 49).

Dünyada oluşan gelişmelere bakarsak, geçici istihdamın boyutlarıyla ilgili Şekil 2’de görülen, OECD’nin 1985- 2007 yılları arasındaki kıyaslaması dikkat çekicidir.

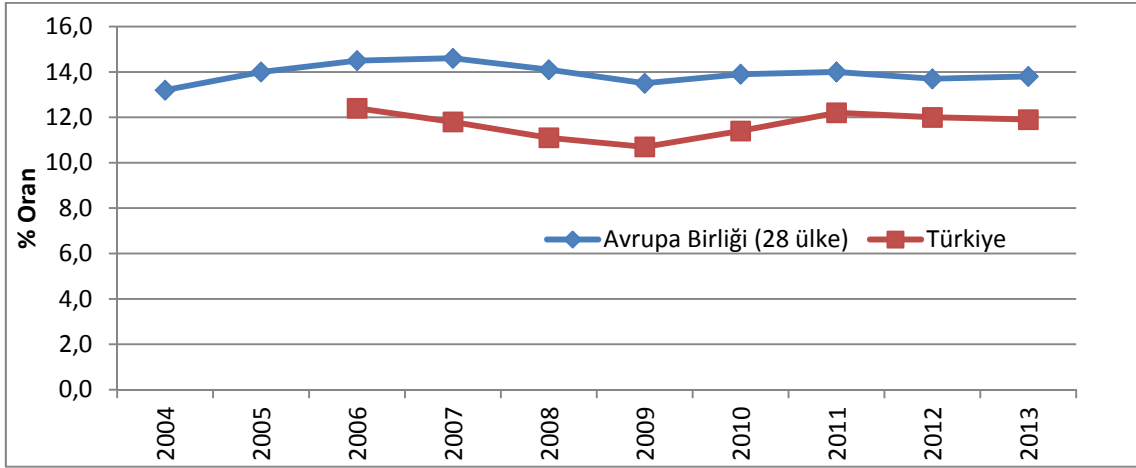


Şekil 2: OECD ve AB Ülkelerinde Geçici İşlerin Yıllara Göre Gelişim Oranı, 1985-2007

Kaynak: ILO, 2011: 8

OECD ülkelerindeki geçici istihdam oranı da 1980’lerden beri istikrarlı bir şekilde artış gösterse de AB’de güvencesiz işlerin büyüme oranı OECD ülkeleri ortalamasına göre oldukça yüksektir. AB’nin, esnek güvence politikalarını teşvik etmesi üye ülkelerde güvencesiz işlerin büyümesini hızlandırmıştır.

Şekil 3’te görüldüğü gibi, AB ülkelerindeki ve Türkiye’deki geçici işçilerin oranına ilişkin 2004- 2013 verileri aşağıdaki gibidir.



Şekil 3: Toplam İstihdam İçinde Geçici İşçilerin Oranı, 2004- 2013
Kaynak: Eurostat verilerinden oluşturulmuştur.

Eurostat verilerinde, geçici işçi kapsamına belirli bir iş için yapılmış geçici sözleşmelerle çalışan işçiler dahil edilmiştir. AB’de 28 ülkenin toplam istihdamdaki geçici işçi ortalaması 2013 itibariyle yüzde 13,8’dir. İspanya, Portekiz, Yunanistan, Hollanda ve Finlandiya’da geçici işçilerin oranı AB ortalamasının oldukça üstündedir. Bu ülkelerdeki artan işsizliğe bir çözüm yolu olarak yaratılan geçici işler, bu ülkelerdeki geçici istihdam oranlarını AB ortalaması üzerine çekmiştir. Türkiye’de ise bu oran yüzde 11,9’dur.

1.3.2. Güvencesiz İstihdam Konusunda Farklı Görüşler

OECD’nin geniş anlamda güvencesiz istihdam ve yasal düzenlemeler üzerinde negatif bir etkisi olmuştur. OECD, 1994 yılındaki Job Study raporunda işgücü piyasalarındaki yasal düzenlemelerin ekonomik büyümeyi engellediğini ve artan yasal düzenlemelerin işsizliği arttıracaklarını savunmaktadır. Batı Avrupa’da sosyal güvencelerin re-regülasyonun ekonominin büyümesine ve istihdamın artmasına yol açtığı belirtilmektedir (Evans ve Gibb, 2009: 45).

Re-regülasyon, iş üzerindeki vergi azaltımı, iş güvenliği reformu –örneğin işten çıkarmayı engelleyen kısıtlamaların gevşetilmesi ve belirli süreli sözleşme yapmaya izin veren düzenlemeler, işsizlik yardımlarının süresinin kısıtlanması gibi esnek çalışmayı içeren regülasyonlara yönelik politik önlemleri artırmayı içermektedir (MacPhail ve Bowles 2008:563’den aktaran Evans ve Gibb, 2009: 45).

Ekonomik Araştırmalar ve İstihdam Raporu (OECD Economic Surveys and Employment Outlooks) sürekli olarak belirli haklara sahip olan işçilerin standartlarını ve istihdam koruma düzenlemelerini (employment protection legislation), bu korumalara sahip olmayan işçilere doğru kaydırmayı önermektedir (Evans ve Gibb, 2009: 45). OECD bu şekilde piyasada bir istihdam dengesi kurulacağını savunmaktadır.

OECD'nin desteklediği deregülasyon uygulamaları, işsizliği azaltmak için de temel bir araç olarak ifade edilmektedir. Ancak bazı araştırmacılar re-regülasyonun işsizliği azaltacağı konusuna şüpheyle yaklaşmaktadır (Geniş bilgi için bkz. Brodsky, 1994: 56 ve MacPhail ve Bowles 2008). OECD'nin re-regülasyon konusundaki "geleneksel düşünce"sine (başarılı bir şekilde işsizliğin azaltıldığı) uymayan birçok kanıt bulunmaktadır (Baker ve diğ. 2004). Buradan hareketle re-regülasyonla hakların gevşetilmesi sonucunda işsizliğin azaltılabileceğine dair net bir kanıt yoktur. Bu durum "düşük ücret" ve "güvencesiz işler"ın yüksek seviyede istihdam yaratmak için gerekli şartlar sunmadığını kanıtlamaktadır. Güçlü istihdam koruma düzenlemeleri ve işsizlik arasında net bir ilişki yoktur ancak ETUC'un belirttiği gibi "düşük iş güvencesinin yüksek ve artan bir şekilde eşitsizlik yarattığı konusunda bir ilişki olduğu kesindir." (ETUC, 2007)

Baker'a göre "bu konudaki ekonomik kanıtlar yetersizdir ve hkmetlerin kamu politikalarını oluştururken kesinlikle kullanmaları gereken türden kanıtlar değildir." (Baker ve diğ. 2004)

Dünya Bankası bu "geleneksel düşünce"yi 2003 yılından beri politika amaçlı kullanmaktadır. Dünya Bankası; işçi kiralama ve işten çıkarmakla ilgili ulusal düzenlemeleri içeren karşılaştırma indeksi olan "İş yapma (Doing Business)" raporunu yayınlamıştır. Bu rapor, direkt olarak istihdam koruma düzenlemelerini azaltma yönündeki baskıları harekete geçirerek ülkeleri yarışa sokma amacıyla kullanıldı. Ancak temel metodolojideki zayıflık ve istihdam koruma düzenlemeleri ile istihdam arasındaki ilişkiyi destekleyecek kanıtlardan yoksun olması gerekçesiyle, 2009 yılının Nisan ayında Dünya Bankası yönetimi bu raporlarda "İşçi İstihdam Etme Göstergesi (Employing Workers Indicator)" ni kullanmayacağını açıkladı. Bunun yerine ileride ne kullanılacağı belirsiz durumdadır (Evans ve Gibb, 2009: 46).

OECD İstihdam Raporu (Employment Outlooks), Dünya Bankası raporundakine benzer bir şekilde istihdam koruma yasaları karşılaştırmalarını kullanmaktadır. Bu raporlardaki geleneksel düşünce”nin aksine, 2004 yılında Kanada Kanun Komisyonu, “iş güvencesi arttıkça işçilerin daha fazla motive oldukları, daha az hata kaza yaptıkları ve daha iyi performans göstermeleri sebebiyle bunun üretimi ve rekabeti artırdığına yönelik dikkate değer sebeplerin olduğu” nun altını çizmiştir (Law Commission of Canada, 2004: 35).

İstihdam koruma düzenlemelerinin artırılmasındaki faydaların OECD ve Dünya Bankası raporlarında geçmediği belirtilmektedir (Evans ve Gibb, 2009: 46). Kanada Kanun Komisyonu’nun 2004’teki açıklamasındaki bir cümle dikkat çekicidir (2004: 36):

“Eğer işverenler ve devlet için masraflar çok yüksekse, bize ‘güvencesiz işçiler bu masraflara katlanabilecek mi’ diye düşündüren nedir?”

İstihdam türüne bakılmaksızın tüm işçiler için geçerli yasal düzenlemeler yapmak bu işçilerin pazarlık gücüne sahip olmalarını sağlayacaktır. Bu yaklaşım aynı zamanda güvencesizlik nedeniyle yaratılan rekabet farkını azaltacak ve eşit muamele sağlayacaktır.

1.3.3. Güvencesiz İstihdam İçin Erken Kapitalistleşmiş Ülkelerden Örnekler

ILO yayınlarındaki güvencesiz istihdam analizlerinde dikkat çeken beş erken kapitalistleşmiş ülke örneği bu bölüm içinde yer bulacaktır. Bu bağlamda Kanada, ABD, İngiltere, Almanya ve Japonya’da güvencesiz istihdamın işgücü piyasasındaki etkileri, güvencesiz işgücünü korumaya yönelik düzenlemeler dikkat çekicidir.

Kanada’da yarı zamanlı, sözleşmeli ve kendi hesabına çalışmayı da kapsayan geçici sözleşme- yani standart dışı istihdam, işgücünün 1/3’ünü kapsamaktadır. Kanada’nın istatistik kurumunun raporuna göre “standart dışı işlerde çalışanların düşük maaşlı oldukları ve genelde düşük gelirli ailelerle yaşadıkları” belirtilmektedir (Evans ve Gibb, 2009: 20).

Sözleşmeli işçiler veya özel istihdam bürosu işçileri sürekli çalışanlarla aynı işi yapmalarına rağmen daha düşük ücret almaktadır. Kanada Kanun Komisyonu -2004 geçici işçilerin durumunu iyileştirmek için birkaç öneri sunmuştur. Bunlar arasında (Law Commission of Canada, 2004: 16):

- Sözleşme taraflarının yükümlülüklerinin net olarak belirlenmesi,
- Sağlık ve güvenlik alanında kapsayıcı korumaların oluşturulması,
- Aynı işi yapan geçici ve sürekli işlerde çalışanların maaşlarının ve haklarının eşitlenmesi,
- Güvencesizlik ödemesi altında güvencesiz işin doğasından kaynaklanan bir tanımın getirilmesi,
- Göçmen ve mültecilerin istismarına karşı kanunların geliştirilmesi,
- Özel istihdam bürolarının işçi aidatını toplamalarının kanunsuz hale getirilmesi,
- İş kanunu düzenlemelerinin, ekonomik olarak çalışma kapasitesini satmaya bağlı olan herkesi kapsayacak şekilde genişletilmesi.

Yukarıdaki tavsiyelere ilave olarak Kanada İşçi Sendikası(CLC), Kanadalı işçilerin %10'unu kapsayan federal çalışma kodu (federal labour code)'nun; bir yıllık çalışma sonrasında sözleşme yenilenmiyor ve o iş yeni işe alınan bir başkası tarafından yaptırılıyorsa işçinin işine son verilmesinin kanun-dışı sayılması konusunu ele almıştır ve bu geçici sözleşmeli işçilerin işinde kalabilme hakkına bir güvence getirmektedir.

Kanadanın Ontario eyaletinde İstihdam Standartları Sözleşmesine, geçici sözleşmeli işçileri koruma altına alacak yeni güvenceler getirilmiştir. 2006 yılında yayınlanan Kanada İşçi Standartlarını Gözden Geçirme Raporu'nda güvencesiz işçilerin sayısal olarak yeterince çok ve önemli olduğu belirtilmiş ve güvencesiz işçileri korumaya yönelik tavsiyelerde bulunulmuştur (Evans ve Gibb, 2009: 22).

ABD güvencesiz istihdam konusunda diğer erken kapitalistleşmiş ülkelere benzer bir trend izlemiştir. ABD sayıştayı (GAO) toplam işgücünün %31'ini güvencesiz işçilerin oluşturduğunu belirtmiştir (Evans ve Gibb, 2009: 25).

Amerika'da güvencesiz bir işçi diğer ülkelerdeki güvencesiz işçilerden daha kötü durumdadır. Çünkü ABD'de sosyal güvence ve sigortalama işveren temelli bir sistem üzerinden yürütülmektedir. ABD işverenlerinin arzu ve istekleri doğrultusunda güvencesiz istihdam büyümektedir (Kelleberg ve diğ. 2000). Smith'e göre ABD işverenleri maaşlar ve harcamalar konusunda taşeronlar ve güvencesiz işçiler kullanarak yaklaşık %22 tasarruf etmektedir (Smith, 2008: 198).

ABD, yasal düzenlemelerden kaçınma bakımından diğer ülkelerden önde gelmektedir. Bazı işverenlere, kanuni firmalar tarafından işyerini nasıl organize ederse harcamalarını minimuma indirebileceği konusunda uzman tavsiyeleri verilmektedir. ABD de yasal düzenlemelerden kaçınmanın bir diğer nedeni güvencesiz işçileri kapsayıcı ve merkezi bir yasal düzenlemenin olmamasıdır. ABD firma işçi ücretlerini düşürmek için diğer erken kapitalistleşmiş ülkelerden daha fazla güvencesiz iş düzenlemeleri yaparak “düşük yol” (low road)¹ stratejisi izlemektedir (Evans ve Gibb, 2009: 26).

İngiltere'de ise TUC'un kapsamlı bir çalışmasına göre iki milyon civarında güvencesiz işçi bulunmaktadır. Güvencesiz istihdama karşı önlemler almaya çalışan işçi partisi hükümeti 1997 yılında tüm işçileri korumak amacıyla birkaç bölümden oluşan “minimum haklar” yasa düzenlemesini gerçekleştirmiştir. Ama burada amaçlananın tersine işverenlerin geçici iş sözleşmeleri ile masraflarını azaltma yönüne gidilmiştir. 2003 yılında özel istihdam büroları ile ilgili olarak aidatlar, sağlık ve güvenlik konularında bu kurumların sorumlulukları hakkında yeni düzenlemeler yapıldı. Bu düzenlemelerde eksik olan konu özel istihdam bürolarının yasal tanımının olmamasıydı. Bu yüzden İngiltere özel istihdam büroları direk istihdam ve “hizmet kontratları” arasındaki teknik tanım farklılıklarından yararlanabildiler (Evans ve Gibb, 2009: 27).

¹ Low road stratejisi, düşük ücret, düşük kaliteli ürün şeklinde seyreden bir stratejidir.

Başka bir deyişle neoliberal ve kanunsal hakların kısıldığı yeni yapılanmanın sonucunda doğan güvencesiz işlerin anlaşılması ve buna odaklanması amacıyla yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

İngiltere Sendikalar Konfederasyonu (TUC) güvencesiz istihdamı azaltmak amacıyla bir komisyon oluşturarak 60 tavsiye oluşturmuştur. Bazı ana tavsiyeler: güvencesiz işçilerin, tavsiyelerle ve bilgiye ulaşım imkanlarının artırılarak işçi hakları farkındalığının geliştirilmesi, işçi sendikaları örgütlenme çabalarına odaklanması, güvencesiz işçilerin eğitim imkanlarının geliştirilmesi, yasal haklar için baskının artırılması, eşit muamele yasal düzenlemesi.

Bir AB ülkesi olan İngiltere, Geçici ve Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile İstihdam Edilen İşçiler Hakkında 2008’de çıkan direktife, 2002 yılından beri karşı çıkmıştır. Ancak Aralık 2008’den itibaren 3 yıl içinde ulusal kanuni düzenlemeler yapılmak durumundadır. Bu düzenlemenin amacı istihdam statüsüne bakılmaksızın tüm işçilerin eşit haklardan yararlanılmasını sağlamaktır. Bu düzenleme İngiltere’deki güvencesiz işçiler için bir olumlu bir gelişmedir (Evans ve Gibb, 2009: 29).

Almanya işçilere diğer devletlerden daha fazla koruma sağlayan sosyal piyasa ekonomisi örneği oluşturmaktadır. Almanya’da güçlü bir toplu pazarlık kültürü bulunmaktadır. Almanya’daki kronik ve uzun dönemli işsizlik problemi, düşük ücretli sektörün genişletilmesiyle işsizliğin azaltılabileceği konusunda parlamentoda çok partili bir konsensüs (Çoğu Sosyal Demokratlardan-SDP) oluşturulmasına yol açtı. Yapılan reformlar da “Hartz reformları”² olarak anılmaktadır. Hartz reformları, Almanya’nın iş piyasasını deregüle etme ve sosyal refah düzenini yeniden yapılandırma yaklaşımı sayılabilir. Bunun sonucunda güvencesiz istihdam önemli ölçüde artmıştır. Sektörün büyümesi amacıyla işsizlere yapılan ödeme azaltılıp, haklardan yararlanma süresi kısaltılmıştır. Tartışmanın ana argümanı daha fazla “güvencesizliğin” insanları çalışmaya zorlamak için bir gereklilik olduğu düşüncesine dayanmaktadır (Evans ve Gibb, 2009: 30-31).

²Hartz reformları SDP’nin bu programdan sorumlu olarak görevlendirdiği kişinin adıyla anılmaktadır. Hartz aynı zamanda Volkswagen AG’nin personel yöneticisiydi.

Hartz reformları bir takım işçi tarafından kurulan küçük işletmelerde yapılan düşük kaliteli mini ve midi işlerin oluşmasına yol açmıştır. Bu gruptakiler kendi hesabına çalışan işçiler (Ich AG” ve “Me inc.”) olarak bilinmektedir. 1991 ve 2004 yılları arasında yarı zamanlı işçiler %14’den %21’e çıkmıştır. Diğer ülkelere benzer şekilde bu işçilerin %86’sı kadındır. Almanya’da “esneklilik” geçici özel istihdam büroları veya sözleşmeli iş yerine (dışsal esneklilik) içsel esneklilik olarak algılanmaktadır. Almanya’da geçici işçi sözleşmeleri daha az kullanılmaktadır. Bu sözleşmeler genelde deneme süresi olarak ele alınmakta ve bu tür işçilerin yaklaşık yarısı belirli zamanlı sözleşmeden sürekli sözleşmeye geçmektedir. Bununla beraber bazı araştırmacılara göre iş piyasasının bir ucunda olan işçiler için toplu pazarlık sistemi artık eski koruyucu fonksiyonunu yerine getirememektedir. Güvencesiz kategorisindeki geçici işlerde çalışan veya kendi hesabına çalışan birçok işçi sendikal üyeliğin dışında tutulmaktadır (Evans ve Gibb, 2009: 30- 32).

Japonya’da durum tamamen farklıdır. Diğer ülkelere benzer şekilde 70’ler sonrası standart dışı istihdam görülmeye başlanmış, 90’larda hızla artmıştır. Japonya’da büyüyen bir “ikilik” görülmektedir. Bir tarafta bazı işçiler standart istihdam da kalırken giderek büyüyen bir grubun bu statüye ulaşma ihtimali bulunamamaktadır(Keizer, 2008:17).

Japonya’da güvencesiz istihdam sebepleri birçok faktörün bileşkesinden oluşmaktadır. Birincisi Japon işçiler uzun süren ve ekonomik durgunlukla sonuçlanan bir resesyondan geçmişlerdir. Bu mevcut durum yeniden yapılanma sürecinde “batılılaştırma” baskısı getirmiştir. Uzun süreli, istikrarlı piyasa yerine kısa süreli planlar yapılma üzerine baskılar artırılmıştır.

1990’larda ve 2000’li yılların başında ekonomik durum hükümet üzerindeki baskıyı artırmıştır. 2001 yılında, Düzenleyici Reform Konseyi (Sogo Kiese Kaikaku Kaigi) kurularak Japon toplumunun bir çok açıdan deregülesini organize etmiştir ve aynı yıl Sağlık, İş ve Refah Bakanlığı, Yarı Zamanlı İş İnceleme Komitesini kurmuştur. Bu komite güvencesiz işin büyümesine önem vererek 3 net öneri sunmuştur (Ishiguro, 2008: 22):

- Yarı zamanlı işçiler için Japon stili eşit muamele sağlanması,
- Tam zamanlı ve yarı zamanlı işçilerin, çalışma şeklini ve statülerini daha serbest değiştirebilecekleri bir sistemin kurulması,
- Çalışma stilinden bağımsız, Vergi/Sosyal güvenlik sisteminin kurulması.

Bu geniş kapsamlı deregülasyona ilave olarak Japon firmaları da değişik istihdam statüleri yaratmıştır. Japon İşveren Derneği Federasyonu çok tipli personel sistemini ortaya çıkarmıştır. Buna göre üç ana tip: uzun dönemli çalışan ana, elit grup; uzmanlardan oluşan spesifik konularla ilgilenen grup; basit işleri yapan grup. Bu üçüncü grup esnek işgücü olarak tanımlanmıştır ve standart dışı istihdamın yükselmesiyle uyumludur. Bu grupta Japon İş Dünyası Federasyonundan sürekli destek almış ve yayılmıştır (Ishiguro, 2008: 7). İş dünyası devamlı esnek ve maliyet etkin istihdam piyasası arayışı içinde olmuş, sendikalar ve medya deregülasyonu ve iş dünyası liderlerini eleştirmiş, politikacılar seçimleri beklemiş, yönetim ise iş dünyası aktörleri arasında ara yol bulmaya çalışmıştır (Ishiguro, 2008: 23).

Japon toplumundaki mevcut yapı, güvencesizlik üzerine durumu daha da kötüleştirmektedir. Spesifik olarak, bazı işler için “ömür boyu istihdam”, güvencesiz işçilerin artmasına yardım etmiştir. Bu anlamda güvencesiz işçiler uzun dönemli işçileri korumak amacıyla “istihdam tamponu” olarak ele alınmıştır (Keizer, 2008: 4).

Japonya’da “ömür boyu istihdam” (ayrıcalıklı kesim) konsepti haricinde kalan diğer çalışma statüleri standart dışı istihdam içinde değerlendirilmektedir. Bu iki grup araştırmacılar tarafından Japonya’nın “ikili” yapısı olarak adlandırılır. Kabaca Japon işçilerinin 1/3’ü standart dışı çalışan işçilerden oluşmaktadır (Rengo, 2008). Bu rakam 1994’de %20’lerden yükselmiştir. Standart dışı kesim, düşük maaşlı, kısa dönem iş tecrübeleri olan eğitimi az, sosyal güvenlik sistemi dışında kalan ve ekonominin dalgalanmalarından çok etkilenen kesimdir (OECD, 2008: 172).

Yarı-zamanlı işçiler standart dışı işçilerin yaklaşık $\frac{3}{4}$ ünü oluşturmaktadır. Saatlik ücretleri düzenli işçilerin ücretinin %40'ı kadardır. Çoğu kadınlar, gençler ve yaşlı insanlardan oluşmaktadır (Gottfried, 2008: 186).

Japonya'da yapılan bir araştırmada alt kademedeki işçilerin düzenli bir işe geçmeyi isteyip istemedikleri sorulmuştur. Bu işçiler ilginç bir şekilde “düzenli” işe geçmek istemediklerini belirtmektedirler. Bu diğer ülkelerdeki çalışmalarda sorulmamış bir sorudur. Japonya'da sorulmuştur çünkü eski ve geleneksel bir yoruma göre standart dışı işlerin artmasının suçlusu olarak genç insanların gösterilmesi ve bunun kendi istekleri ve seçimleriyle olduğunu iddia etmekten kaynaklanmaktadır (Evans ve Gibb, 2009: 35). Bu isteğin mantıklı bir açıklaması, düzenli işlerdeki zorunluluk ve uzun çalışma saatleri ile ilişkilendirilebilir. Ama başka bir açıklama da olmalıdır, firmalar bu genç insanları işe almada isteksizdir. Bunun sosyal bir sonucu olarak standart dışı genç işçiler evliliklerini ve çocuk sahibi olma durumlarını ertelemektedir. Geçici işler yarı zamanlı işlerden daha çok cinsiyete dayanmaktadır. Kadınlar geçici işlerin %80'ini oluşturmaktadır. Japonya'da giderek netleşen ana problem, Japonya toplumunu karakterize eden düzenli ekonomik büyüme olmadan, düzenli işi sağlamanın ve garanti etmenin mümkün olmamasıdır. Dahili esneklik (çalışma süresi, fonksiyonel esneklik, maaş esnekliği) bir nebze çözüm olmaktadır. Harici esneklik, güvencesizliği artırmak ve maliyetleri işçilere ve devlete yıkmak giderek daha popüler olmaktadır (Ishiguro, 2008: 10-25).

Japon Sendika Birliği Konfederasyonu-Rengo standart dışı istihdama karşı net bir tavır almıştır. Onların 12 sayfalık 2008 tarihli, kapsamlı “Politika Öncelikleri” dokümanı, “günlük işçilik gibi” bazı standart dışı işlerin tamamen yasaklanması çağrısında bulunmaktadır. Bu işçilerin mevcut istihdam ilişkilerinin riskli olduğu ve korunmaları gerektiğine dikkat çekmektedir. Bununla birlikte Rengo, geçici işçileri görevlendiren firmaların istihdam ilişkilerinin netleştirilmesine ve daha sıkı lisanslama gerekliliğine dair çağrıda bulunmaktadır. Son olarak Rengo, görevlendirilen işçilerin eşitlik ve aynı muamele görmesi için çalışma yapılması çağrısında bulunmaktadır (Rengo, 2008).

1.3.4. Esnek Güvence Üzerine Tartışmalar

Esnek güvence (flexicurity) kavramı piyasa ekonomisinin dayattığı “esneklik” ile işçilerin dayattığı “güvenceli çalışma”nın birarada yürütüldüğü bir sistemi ifade etmektedir. AB Komisyonu tarafından işgücü piyasalarının, istihdam ilişkilerinin esnekleşmesi ve aynı zamanda güvenceli bir hale gelmesi şeklinde tanımlanan esnek güvencenin unsurları ise şöyle sıralanmaktadır (Wilthagen, 2007: 2):

- Esnek ve güvenli sözleşme düzenlemeleri ve iş örgütleri
- Aktif işgücü piyasası politikaları
- Güvenilir ve duyarlı yaşam boyu öğrenme
- Modern sosyal güvenlik sistemleri (işgücü piyasası hareketliliğini kolaylaştıran)

Esnek güvence emek için de farklı güvenceler tanımlamıştır. İstihdam güvencesi, iş güvencesi, gelir güvencesi ve kombinasyon güvencesi. İstihdam güvencesi ücretli çalışmanın devamlılığı, iş güvencesi aynı işverene bağlı olarak çalışmanın devamlılığı anlamına gelirken, gelir güvencesi işsiz kalan sürede belirli bir gelir sağlanmasının güvence altına alınması, kombinasyon güvencesi³ ise ‘iş- yaşam’ dengesini sürdürebilmenin güvencesi anlamına gelmektedir (Viebrok ve Clasen, 2009). Ancak bu dört güvencenin birarada sağlanması mümkün değildir. İstihdam güvencesi ve iş güvencesi esnek istihdam biçimlerinin geçici iş ilişkisiyle çalışma, dönemsel ve kısa vadeli işlerde çalışma mantığıyla örtüşmemektedir. Çünkü istihdam güvencesi, ücretli çalışmanın devamlılığını esas almakta ve esnek çalışma, yapılan işin ve işyerinin, işveren talepleri doğrultusunda değişebildiği bir çalışmadır. Hem istihdam güvencesi sağlamak hem de esnek istihdam edilme birbiriyle çelişmektedir.

Esnek güvence tartışmalarında sıkça gündeme gelen Danimarka’nın esnek güvence modeli olarak tanımlanan “altın üçgen” modeli, üçlü bir yapıdadır. Bu üçlü yapı, ‘esnek işgücü piyasası’, ‘sosyal güvenlik sistemi’, ‘aktif işgücü politikaları’

³ İşçi açısından çalışma ve özel yaşamın dengelenmesi.

arasındaki istihdam akışını göstermektedir. Esnek işgücü piyasası ve sosyal güvenlik sistemi arasındaki emek akışı işsiz kalan çok sayıda çalışan olduğunu ancak bunların aktif işgücü politikaları ile kısa sürede istihdama katıldığını göstermektedir (Madsen, 2002). Bu durum aslında esnekliğin yoğun olduğu piyasalarda geçici işlerin yaygın olduğunu ve bu sebeple aktif işgücü politikaları ile emeğin yeniden istihdama katılmasının sağlandığını göstermektedir. Bu durum önce esnekleştirip güvencesizleştirip, ardından yeniden istihdama katılımın sağlanmasıyla, sistemin işgücü ihtiyacını karşılamaktır. Bu iş güvencesi sağlamak değil, istihdam güvencesini sağlayarak bir koruma sağlamaktır.

Özellikle 1996'da esnek çalışmanın yarattığı sıkıntıları azaltmak adına Hollanda'da esneklik ve güvence ile ilgili bir kanun çıkartıldığında gündeme gelen ve AB'nin de Lizbon Stratejisi'nin bir parçası olarak sağlıklı ve rekabetçi bir işgücü pazarı yaratmak amacıyla bir araç olarak öne sürdüğü esnek güvence kavramı esnekliğe ayrı bir boyut getirmiştir. 2005/2006 Ortak İstihdam Raporu'nda esnekliğin sağlanabilmesinin koşulları şu şekilde açıklanmıştır (Council of The European Union, 2005/2006):

- Esnekliğe sahip iş sözleşmelerinin yapılabilmesi için gerekli yasal ortamın hazırlanması,
- İşsizliği önleyecek ve işler arasında geçişi kolaylaştıracak etkin aktif işgücü piyasası politikalarının oluşturulması,
- Çalışanların işsiz kaldığı dönemlerde ve iş değiştirme süreçlerinde değişen piyasa koşullarına uyum sağlamalarını ve istihdam edilebilir olmalarını sağlayacak ömür boyu eğitim sisteminin teşvik edilmesi,
- İşgücü piyasalarında hareketlilik ve değişim ihtiyacını kolaylaştıracak şekilde, işsiz kalınan süreçlerde işsize gelir desteği sağlayan bir sosyal güvenlik sisteminin oluşturulması.

Tüm bu koşullardan hareketle güvence ve esneklik kavramlarının birbirinin karşıtı olarak düşünülmemesi gerektiği savunulmaktadır. Wilthagen'e göre esnek güvence, aktif işgücü piyasası politikalarına vurgu yaparken yaşam boyu öğrenme ve eğitimi kapsamakta; güçlü bir sosyal güvenlik sistemi ile gelir güvencesi sağlaması sebebiyle bu iki kavramın birbirinin karşıtı olduğunun düşünülmemesi gerekir (Wilthagen, 2007: 2). Ancak esnekliğin emeğin ücreti, çalışma saatleri, sosyal hakları ve sendikal örgütlenmesi üzerindeki tahrip edici etkileri düşünüldüğünde, bu iki kavramın karşıt olduğunu düşünmemek imkânsızdır.

Esnek güvenceye işveren cephesinden bakıldığında da European Business genel sekreterinin açıklamaları dikkat çekidir. Philippe de Buck “Avrupa Birliği iş piyasası reformları esnek güvence yaklaşımını temel almalıdır” tavsiyesinde bulunmuştur. Buck, esnek güvenceyi, iş koruma mantığından iş yaratma mantığına geçerek işçilerin iş piyasasındaki şanslarını maksimuma çıkarttığından ve firmaların küresel rekabetle yüzleşerek değişmesine yardım ettiğinden, Avrupa Birliği sosyal modelini modernize edecek anahtar olarak savunmaktadır. Philippe de Buck şunları söyleyerek devam etmiştir: “Sendikalar ile birlikte, esnek iş kanunu, etkin iş piyasası politikaları, kapsamlı ömür boyu eğitim ve istihdam dostu sosyal güvenlik sistemini içeren etkin bir esnek güvence yaklaşımı üzerinde anlaştık. Buna ilave olarak, ulusal geleneklere uygun etkin sosyal diyalogun iş piyasasının çalışmasını iyileştirmeye katkı sağlayacağı gerçeğini kabul ediyoruz.” (Evans ve Gibb, 2009: 47).

Uluslararası Özel İstihdam Büroları Konfederasyonu (International Confederation of Private Employment Agencies) uluslararası aktörlerin esnek güvence konusundaki tartışmalarına, özel istihdam bürolarının pozitif katkı yaratacağını belirtmekte; büro işçilerinin haklarının ve çalışma şartlarının koruyucusu olarak konumlandırmakta ve bunun için kendilerinin:

- Ulusal ve uluslararası yasalar ve kapsayıcı çalışma sözleşmeleri ve kendi yasal regülasyonu ile kapsanan iyi düzenlenmiş bir esnek çalışma formu olduklarını,

- Özellikle şu andaki iş piyasasındaki yabancılar için temel bir sürekli istihdama geçiş basamağı sağladıklarını,
- Yeni istihdam fırsatları yarattıklarını,
- Esnek sözleşmeyle çalışan diğer işçilerde olmayan, özel istihdam bürosu işçileri için sosyal statü sağladıklarını belirtmektedir.

Avrupa Komisyonu (European Commission)'nın dokümanlarında esnek güvence şöyle belirtilmiştir: “Mantıklı ve entegre bir güvenceli istihdam yaklaşımı, yenilenmiş Lizbon Stratejisinin başarısı için özellikle daha çok ve daha iyi iş ve aynı zamanda Avrupa Birliği sosyal modelini modernleştirmek için gereklidir. Bu aynı zamanda iş piyasasının esnekliği, iş organizasyonu ve çalışma ilişkileri ile istihdam güvenliği ve sosyal güvenliğini içeren güvenlik konularına hitap eden politikaları gerektirir” (European Commission, 2007). Esnek güvencede işçilere işten çıkarılmaları durumunda yeni bir iş bulabilmeleri için gerekli olan eğitim ve geçici desteğin sağlanması öngörülmektedir. AB'nin istihdam uyum programları içerisinde yer alan uyum sağlama, istihdam edilebilirlik ve eğitim politikaları kullanılarak esnekleşme meşrulaştırılmaya çalışılmaktadır (Oğuz, 2012: 241- 242) .

ETUC 2007 yılında yayınladığı “Esnek güvence Tartışması ve Sendikal Hareketin Karşılacağı Zorluklar-(The Flexicurity Debate and the Challenges for the Trade Union Movement) başlıklı raporda; zaten işverenler için yüksek bir esneklik olduğunu, bu fazla esneklikten kadınların, göçmenlerin, geçlerin ve daha az vasıflı insanların orantısız bir şekilde etkilendiğini, işçilerin motivasyonunun ve işyeri ile bağlılıklarının yüksek esneklik şartlarında azaldığını, düşük iş güvencesinin eşitsizlikle birlikte yol aldığını, Avrupa iş dünyasının sosyal güvenlik, eğitim ve ömür boyu eğitim masraflarını dışa aktararak “bedava öğle yemeği”⁴ fırsatı peşinde olduğunu

⁴ Avrupalı işverenler, işgücünün kendilerine yüklediği sorumluluklardan (iyi bir ücret, eğitim desteği vermek, işçilere güvenceli sözleşmeler yapmak) kaçmak için, işçilerin ve devletin eğitim, ömür boyu öğrenme ve sosyal güvenlik sistemi maliyetlerini üstlenmelerini gerektiğini savunuşunu, “bedava öğle yemeği” fırsatı peşinde koştuğu söylemiyle açıklamaktadırlar.

belirtmektedir. Bu duruştan yola çıkarak ETUC 8 prensip geliştirmiştir (Evans ve Gibb, 2009: 53):

- Güvencesiz işlerle savaş ve eşit iş destekle,
- Geriye doğru esneklik yerine ileriye doğru esnekliğe odaklan ve iş organizasyonunu geliştir,
- İstihdam yasal düzenlemelerini koru ve onun tamamlayıcısı olan iş piyasası politikalarının yukarı yönde hareketliliğini destekle,
- Geniş bir yaklaşım sağlayarak esneklik ve güvence arasında denge oluştur,
- Sosyal refah sistemini geliştir,
- Esnek güvence politikasını makro-ekonomik politikalarla bütünleştir
- “Bizim amacımız işçilerin birbiriyle aynı miktardaki iş için daha düşük ücretle rekabeti değil daha iyi ve daha fazla işe sahip olmaktır”,
- Sosyal diyalogu ve toplu pazarlığı geliştir.

ETUC üstü kapalı olarak esnek güvence kavramının popülerlik kazandığını ve bunun geçici olmadığını kabul ediyor. Dahası, ETUC’un ifadesi, esnek güvencenin, işçiler için önemli etkisi olan diğer endüstri ilişkileri kavramından farklı olmadığı anlayışını temellendiriyor. Ayrıca “burada amacın maaş rekabeti yerine firmaların üretim rekabeti temeli üzerine olduğunu” belirtiyor (ETUC, 2007).

Avrupa Birliği’nden finansal destek alan ve 2.800’ün üzerinde sivil toplum örgütünün üye olduğu bir sivil toplum platformu olan Sosyal Platform, esnek güvenceyi tanımlamak ve bunu başkalarına bırakmamak adına net bir adım atmıştır. Sosyal Platform, aşağıdaki on maddeyi net olarak belirtmektedir (SocialPlatform, 2006):

- Esnek güvence, daha iyi ve daha çok iş imkanı yaratmayı, sosyal birleşmeyi güçlendirmeyi ve yoksullukla savaşmayı amaçlar,
- Esnek güvence demokratik olarak tartışılan bir sistemdir,
- Esnek güvence işverenler olduğu kadar işçiler içinde esneklik demektir,
- Esnek güvence sağlam sosyal yapılara dayanan entegre bir sistemdir,
- Esnek güvence, kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliğini ve eşitliği gerektirir,
- Esnek güvence, mevcut yasal düzenlemelere uymayı ve onları güçlendirmeyi gerektirir,
- Esnek güvence, esnek kariyerler için tüm emeklilik haklarının korunmasını garanti eder,
- Esnek güvence, destekleyici aktivasyon politikalarına dayanır,
- Esnek güvence, yeterli gelir korumasını garanti eder,
- Esnek güvence, eğitime ve ömür boyu öğrenmeye yatırım yapmak demektir

Esnek güvence, esnekliği güvence altına almaktan çok, güvencenin daha da esnekleşmesini, bunun için gerekli yasal mevzuatlar için ön koşulların hazırlanmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Sermayenin konuya ılımlı yaklaşımı elbette emek maliyetini azaltan esneklik politikalarını desteklemek amaçlıdır. ETUC'un esnek güvence kavramının geçici olmadığını düşünmesi ve esneklik ve güvence arasında bir denge oluşturulmasına yönelik talebi, 'esneklik yanında güvence olsun' yaklaşımı sayesinde istihdamın esnekleştirilmesine karşı tepkilerin yerini esneklik ve güvenceler arasında bir denge kurulmasına yönelik taleplere bırakmıştır. Elbette bu bütün sendikalar için geçerli

değildir ancak dünyadaki genel eğilim budur. Sermayenin isteklerine karşı direnç gösteremeyen sendikalar ‘orta yolu bulma’ yolunu seçmiştir. Bu anlamda emek yalnızlaşmıştır.

2. GÜVENCESİZ ÇALIŞMANIN ÖRGÜTLENME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

2.1. PREKARYA TARTIŞMALARINDAN ALTERNATİF ÖRGÜTLENMELERE

2.1.1. Proletarya ve Prekarya Tartışması

Güvencesizliğin, prekarya denilen yeni bir güvencesiz işçi sınıfı doğurduğu tartışmalarını açıklamadan önce (Standing, 2011), prekarya ve proleteryanın tanımlarını yapmak gerekmektedir.

Marx proletaryayı (işçi sınıfı) üretken emek olarak tanımlar ve üretken emeği şöyle açıklar (Marx, 2011):

“Üretken emek, kapitalist üretimdeki anlamıyla sermayenin değişken kısmıyla değiştirilen ücretli emektir. Yalnızca sermayenin bu kısmını yeniden üretmekle kalmaz, buna ek olarak kapitalist için artı- değer üretir”.

Yaygın ifadesiyle prekarite (precarité) ise, 1990’ların sonunda işsizlerin ve geçici işçilerin mücadelelerindeki yakınlaşmayı kavramaya çalışan Fransız sosyologları tarafından kullanılmıştır. Bu sosyologlar arasında en önde gelen isim olan Bourdieu, prekaritenin yayılması meselesini, ona yol açtığı iddia edilen küreselleşmeye karşı ulus-devletin güçlendirilmesini savunmak üzere gündeme getirmiştir (Mitropoulos, 2003).

Precarious (güvencesiz) ve proleterya sözcüklerinin biraraya gelmesiyle oluşturulan prekarya kavramı özellikle 2000’li yılların başlarından itibaren Avrupa’daki güvencesiz çalışmaya karşı verilen mücadele deneyimlerinde gündeme gelmiştir (Oğuz, 2012: 233). Bora, prekarya için güvencesiz çalıştırılan, kronik geçici işlere mahkum, bir işe sahip olmakla işsizlik (veya işsizlik tehdidi) arasındaki müphem alanda bulunanlar şeklinde bir tanım yapmaktadır (Bora, 2010). Standing prekaryayı; düzenli bir çalışma hayatına sahip olmayan ve sürekli bir işe bağlı olarak edinilen sosyal haklardan mahrum olan şeklinde tanımlıyor (Standing, 2011).

Ancak Harvey, prekarya olarak adlandırılan sınıfın yeniliğini sorgulayarak, 1945’lerden 1975’lere kadar insanların çoğunun ‘çalışan sınıfın’ klasik versiyonuna entegre edildiğini ve gelişmiş kapitalist ülkeleri merkez aldığını dile getirmiştir (Kautzer, 2011: 119). Prekarya kavramı güvencesizliğin yeni formunu açıklamak için kullanılan bir kavram olsa da, prekaryayı yeni bir sınıf olarak nitelendirmek doğru olmayacaktır.

Prekaryanın işçi sınıfından ayrı bir sınıf olduğunu iddia eden Standing, geçici çalışmanın prekaryanın merkezi bir özelliği olduğunu, yedi temel güvenceden⁵ yoksun olan insanları kapsadığını, güvencesiz gelire mahkum olduğunu, toplumsal destekten yoksun olduğunu belirtmektedir (Standing, 2011: 9- 12). Ancak prekaryanın proleteryanın yerine geçtiğini savunabilmek için bu sayılan güvencesizliklerin işçi sınıfını kapsamadığı ve yeni bir sınıf olarak anlatılan prekaryanın özellikleri olduğunu keskin çizgilerle ayırmak gerekir ki bu mümkün değildir. Güvencesiz istihdam kavramı geçici çalışmayan, tam zamanlı istihdam edilen hatta ücreti yüksek olan işçileri de kapsayabilmektedir (Bu konuda Vosko’nun Güvencesiz İstihdam Parametreleri’ni referans göstermiştik).

Prekaryayı yeni ve tehlikeli bir sınıf olarak tanımlayan Standing, zamanımızın proleteryasının artık prekarya olduğunu; güvencesiz bir varoluş içinde yaşamaya neden olan baskılara maruz kalıp, bu deneyimlerin içinden geçmenin prekaryalaşmaya neden olduğunu savunmakta, artık prekaryanın daha vasıflı işçileri, beyaz yakalıları da kapsadığını belirtmektedir. Kavramın birtakım sınırlılıkları olduğunu dile getiren Standing, Marxist anlamda düşünüldüğünde prekaryanın kendi için sınıf olmaktan ziyade, henüz oluşum sürecindeki bir sınıf olduğunu dile getirmektedir(Standing, 2011).

Ancak Marx, beyaz yakalı işçinin de üretken emekçi olduğunu dile getirmiş ve proleterya tanımına dahil etmiştir. Bu aslında üretimin giderek toplumsallaşmasının bir sonucudur. Marx düşüncelerini şu cümlelerle dile getirmiştir (Marx, 2000)

⁵ Toplu pazarlık güvencesi, iş bulma güvencesi, işinde kalabilme ve terfi güvencesi, iş kazalarına karşı korunma güvencesi, işinde yetkinleşme güvencesi, ücret güvencesi, temsil edilme güvencesi.

“Tüm emek sürecinin gerçek kaldırıcı bireysel işçi değildir. Aksine, toplumsal olarak birleşmiş emek gücü ve tüm üretim aygıtını oluşturan rekabet halindeki muhtelif emek güçleri metaların doğrudan üretilmesi sürecine çok farklı biçimlerde katılırlar... Bazıları elleriyle, bazıları kafalarıyla, birisi menajer, mühendis, teknolog vb. bir diğeri müfettiş, üçüncüsü kol emekçisi ya da ağır işçi olarak çalışır. Sayıları gün geçtikçe artan emek türleri üretken emek kavramına dahil olurlar ve bu emeği sarf edenler de üretken işçiler olarak yani sermaye tarafından doğrudan sömürülen ve sermayenin üretim ve genişleme sürecine tabi olan işçiler olarak sınıflandırılırlar.”

Marx’ın üretken olmayan emek grubunda değerlendirdiği ev işçileri, ticarethanelerde çalışanlar ve alt düzey hükümet görevlilerinin işçi sınıfına dahil olduğunu dile getiren Mandel, Marx’ın tanımının bu bağlamda genişletilmesi gerektiğini, proletaryanın yalnızca üretken işçileri kapsayan ‘dar’ tanımını reddedip şöyle bir geniş tanım yapar (Mandel akt. Callinicos, 2006: 37):

“Marx’ın kapitalizm çözümlemesindeki proletaryanın belirleyici yapısal karakteristiği, insana emek- gücünü sattıran sosyo- ekonomik zorlamadır. Bu durumda proletarya kavramının içine sadece sanayide çalışan kol işçileri değil, aynı temel kısıtlamalara tabi olan bütün üretken olmayan ücretli işçiler de girerler. Aynı temel kısıtlamalar derken kastettiğimin, üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmama, geçim araçlarına doğrudan ulaşmama...emek gücünü az çok sürekli biçimde satmadan geçim araçlarını satın almaya yetecek kadar para bulamamadır.”

Bu geniş tanım çerçevesinde bakıldığında üretken ve üretken olmayan emeği bir arada düşünmek gerekmektedir. Ev işçileri örneğinden yola çıkarak düşünecek olursak, bu grubu üretken olmayan emek bağlamında değerlendirmek çok mümkün olmayacaktır.

Bu tanımlardan ve tartışmalardan hareketle prekarya ve proleteryaı birbirine karşı iki kavram olarak değerlendirmek yanlış olacaktır. Çünkü proleteryanın kendisi, üretim araçlarından yoksun olma ile tanımlanmaktadır ve yapısı gereği güvencesizdir.

Prekarya kavramı, Avrupa’da güvencesizliğe karşı mücadelenin ilk dönemlerinde, güvencesizliğin toplumsal olarak görünür kılınabilmesini sağlamak üzere etkili olmuştur. Bu süreçte emeğin farklı kesimlerini kimlik siyaseti yerine sınıf siyaseti temelinde biraraya getirdiği için ‘sınıf mücadelesi’ açısından özgün bir öneme sahiptir. Ancak dikkat edilmesi gereken bir husus var ki, o da güvencesizliğe karşı politik bir hareketi tetikleme işlevinin ötesinde, yeni bir sınıf tanımlamasının temeli olarak görmek (Oğuz, 2012: 246). Bu noktada Oğuz’un Neilson ve Rossiter’e atıfla vurguladığı gibi (Neilson ve Rossiter’den aktaran, Oğuz, 2012: 244- 246):

“Politik ve pratik strateji açısından, farklı emek kesimleri arasındaki kavramsal ve maddi ayrımları korumak, fakat bu kesimleri, kendilerine özgü deneyimlerini birbirlerine ‘tercüme ettikleri’ uzun vadeli bir mücadele sürecinde birleştirmeye çalışmak daha anlamlı olacaktır.”

Prekarya kavramı yenidir ancak yeni bir sınıfı temsil etmemektedir. Bu kavram, güvencesiz istihdamın toplumsal anlamda görünürlük kazanması açısından önemli bir işlev görmektedir. Günümüzde özellikle vasıflı işçilerin de güvencesizleştiğine vurgu yapılarak, güvencesizleşmiş beyaz yakalıların ayrı bir sınıf içinde değerlendirilmesi doğru olmayacaktır. Vasıflı ve iyi ücretler alan işçilerin büyük bir kısmı işsizlik tehdidi altında güvencelerinden koparılmaktadır. Bu kesimi “işçi olduklarını farkedendenler” olarak değerlendirmek mümkündür. Çalışmanın son bölümündeki alan araştırmasında bu konuya açıklık getirilecektir.

2.1.2. Neo-Liberal Düzendeki Sendikal Örgütlenmenin Zorluğu ve Sendikal Kriz

Neo-liberal politikaların esnekleştirdiği işgücü piyasasının atipik istihdam biçimleriyle çalışan, Harvey’in ifadesiyle kapitalizmin “kullan at işçiler” mantığıyla ihtiyaç hissettiğinde kullandığı (Harvey, 2005: 169) bu işçilerine yönelik örgütlenme stratejileri geliştirememiş olan sendikalar, hızla enformelleşen ve atipik istihdam biçimlerinin arttığı sektörde tipik istihdam biçimlerine uygun yöntemlerle örgütlenmeye çalışmışlardır. Ancak güvenceli ve formel istihdamın istisna haline geldiği bir dönemde çevre işgücünü dışlayan ve içe kapalı bir sendikal anlayışın sendikal hareket için sürdürülebilir bir yönü kalmamıştır (Urhan, 2005: 83).

Sendikaların gücünde ortaya çıkan bu azalmanın nedenleri konusunda uzmanlar tarafından farklı görüşler ortaya atılmıştır. Bu nedenler; işgücünün yapısındaki değişim, işverenlerin sendika karşıtı tutumları, sanayi sektöründeki yapısal değişiklikler, yeni bilgi teknolojileri, hükümet politikalarının etkileri, mal ve hizmet piyasalarının küreselleşmesi ve bütün dünyada uygulanan neoliberal politikalar (Lipset ve Katchanovski, 2001: 234). ILO raporlarına göre de sendika üyeliğindeki düşüşün sebeplerinden biri yeni işçi gruplarının ortaya çıkması: Bunlar kadınlar, gençler, yüksek vasıflı teknik ve profesyonel personel, kısa ve kısmi süreli çalışanlar ve istikrarsız istihdama tabi olanlardır. Bu işçi grupları, geleneksel yol ve yöntemlerle örgütlenmelerinin zor olduğu çalışanlardan oluşmaktadır (ILO, 2002: 2).

Örgüt kuramcıları ve emek araştırmacılarının birçoğu, bu yeni üretim pratiklerinin çalışma ilişkilerinin geleneksel yönlerini aşındırdığı ve işlevsiz kıldığını düşünmektedir. Geleneksel yöntemler içerisinde belirgin tartışmaların en önemlilerinden birisini emek örgütlenmeleri oluşturur ve hizmetler sektöründe, emek örgütlenmesi kavramının önemli ölçüde işlevsizleşmeye başladığı üzerinde durulmaktadır (Hyman, 1997).

Neo- liberal politikaların sağladığı esneklik sayesinde daha çok firma; karlı olmayan işleri taşeronla devrederek, elinde sadece karlı olan işler için işçi bulundurdu. İş olmadığı dönemlerde de belirsiz süreli iş sözleşmesiyle tam zamanlı işçi çalıştırmak yerine, sadece ihtiyacı olduğu zamanlarda taşeron iş ilişkisiyle giderlerini kısıarak, esnekliklerini arttırmışlardır. Böylelikle taşeronlaşma birçok küçük ve güvencesiz işçi çalıştıran firmalar doğurmuştur. Ancak taşeronlaşma sendikalar için oldukça yıkıcıdır. Birçok firma, sendikal bağı taşeronlukla kırabileceğini anlamıştır. Büyük firmalar sendika bağlantısı olmayan taşeronlara iş vermektedir. Bu durum taşeronların rekabetçi yapısından kaynaklanmaktadır. Büyük firmalar istediği zaman sendika bağlantısı olmayan taşeronlarla çalışabiliyor. Ayrıca taşeron işçiler düşük ücretli ve güvencesiz işçiler olduğundan sendika aidatı veremiyorlar. Bu faktörler, sendikal bağı olmayan sektörlerin büyümesine neden oluyor (Bonacich ve Gapasin, 2001: 5).

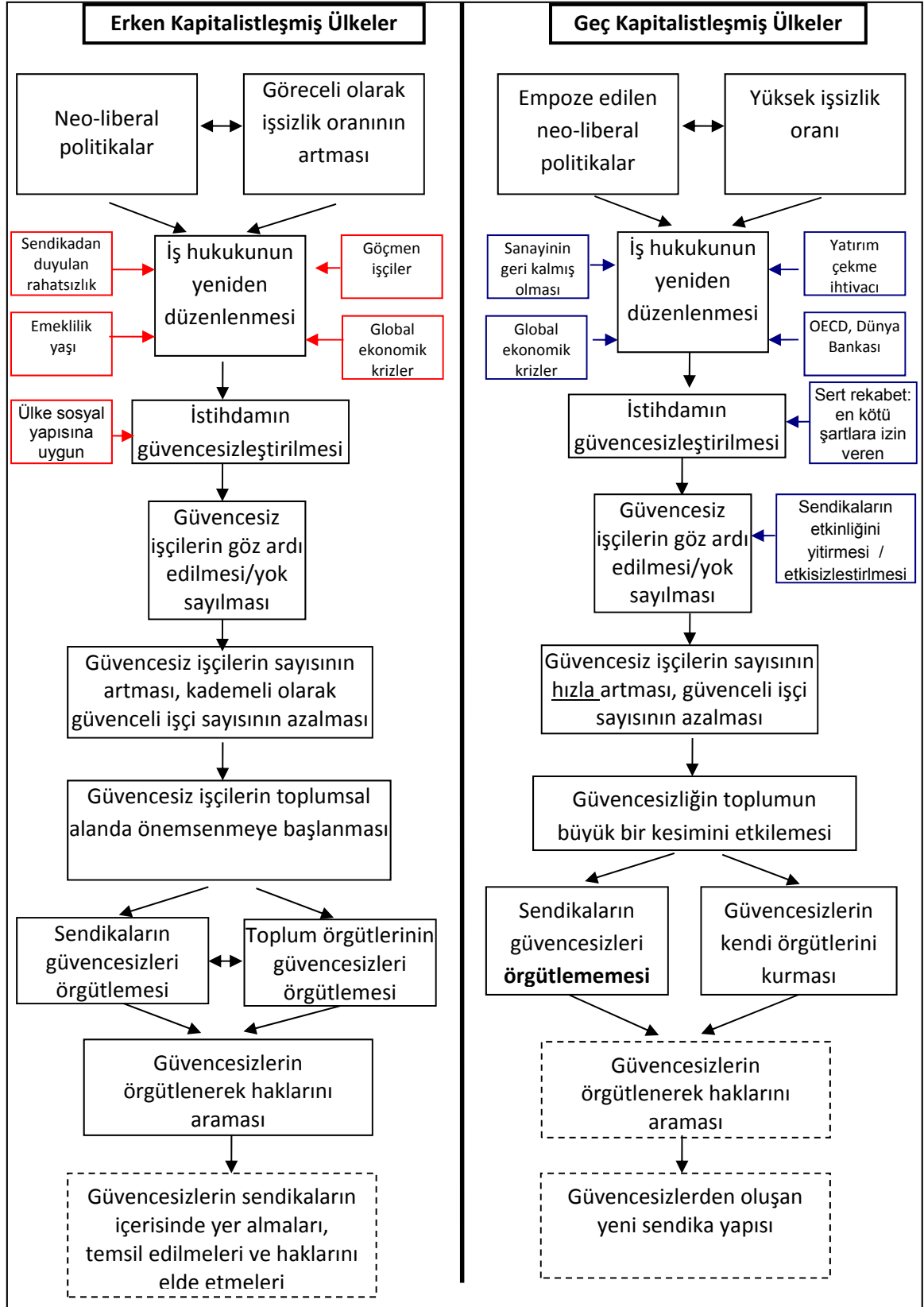
Küreselleşmenin bir diğer özelliği olan ucuz işgücü ülkelerine üretimi kaydırabilme ise, örgütlenmeyi kıran bir diğer unsurdur. Örgütlenmeye çalışan işçiler

fabrikanın kapanıp başka bir bölgeye gitmesi tehlikesiyle karşı karşıya kalıyorlar. Bu blöf bile olsa, birçok kez gerçekleşmiş olması işçiler için gözardı edilemez bir durumdur. İşçiler sendikal bazlı bir savaşı göze alamamaktadır. Ayrıca sınır ötesi üretim sayesinde de üretim yeri gizli tutulup, sendikanın üretim yerine girmesi engellenmektedir. Bunun bir şirket sırrı olarak saklanması, sendikanın ve işçilerin üretim yerindeki işçilerle birlik olamayıp, işçinin üretimden gelen gücünün engellenmesine neden olmaktadır (Bonacich ve Gapasin, 2001: 6).

Bonacich ve Gapasin'e göre sendikalar, güvenceli işçilerden aldıkları aidatlarla güvencesiz işçi örgütlenmesini finanse ettiklerinde bu durum güvenceli sendikalı işçilerin tepkisini çeker diye temkinli davranmaktadır. Bu da sendikaların güvencesiz işçi örgütlenmesi yürütmesini engelleyen unsurlardan biridir (Bonacich ve Gapasin, 2001).

Güvencesiz istihdamı prekarya olarak okuyan araştırmacılardan Virno, prekaryayı örgütlenmenin bilfiil hayatları örgütlemek olduğunu ve bunun da belli bir modeli olmadığını vurgulamaktadır. Onların nerelerde gezdiklerini, kültürel tüketim döngülerini, kolektif alışkanlıklarını incelemeden bu emekçileri örgütlemenin mümkün olmadığını, prekaryayı örgütlemenin, yeni kurumlar bulmak demek olduğunu dile getirmektedir (Lavaert ve Gielen, 2014: 189- 190).

Güvencesizleşme süreci ve örgütlenme üzerindeki etkisi erken kapitalistleşmiş ve geç kapitalistleşmiş ülkeler açısından farklılıklar göstermektedir. Erken kapitalistleşmiş ülkelerde sınıfsal çözülme ve dayanışma süreçleri daha hızlı işlemektedir. Geç kapitalistleşmiş ülkelerdeki sanayileşme ve kitle sendikacılığı daha geç dönemlere denk geldiği için bugün Türkiye'de örgütlenme pratiklerinde gelinen süreç erken kapitalistleşmiş ülkelerde yaklaşık 20 yıl öncesine denk gelmektedir. Şekil 4, bu farklılığı gösterebilmek için hazırlanmıştır.



Şekil 4: Güvencesizliğin Nedenleri, Gelişim Evreleri ve Olası Sonuçları
Kaynak: Şekil tarafımızdan oluşturulmuştur.

Erken kapitalistleşmiş ülkelerin sanayileşmeyi geç kapitalistleşmiş ülkelere kıyasla daha erken yaşaması, sendikal örgütlenmenin daha erken yaşanmasını beraberinde getirmiştir. Neo-liberal politikaların gelişimine bağlı olarak istihdam biçimlerinde yaşanan dönüşüm, sendikal örgütlenmeyi de olumsuz etkilemiş, örgütlenmeyi de buna bağlı olarak dönüştürmeye başlamıştır. Erken kapitalistleşmiş ülkelerde iyice güvencesizleşen işçilerin toplumsal örgütlenmelerin dikkatini çekmesi, emeğin sendikalar içindeki taleplerinin toplumsal alana kaymasını da beraberinde getirmiştir.

Şekil 4'ün son kısmında da belirtildiği gibi, erken kapitalistleşmiş ülkelerde- özellikle Avrupa'da- güvencesiz emeğin sendikalar tarafından örgütlenmesi ya da kendi örgütlenmelerini kurması söz konusuysen, Türkiye'de sendikaların bu işçileri yok sayması söz konusu olmuştur. Ardından işçilerin kendi örgütlenmelerini kurup, alternatif örgütlenme yoluna gittikleri gözlemlenmektedir (Taşkiran, 2011a).

2.1.3. Güvencesiz İstihdam ve Toplumsal Örgütlenmeler

1970'lerdeki neo-liberal dönüşümden beri işçi örgütlenmeleri üye sayılarını, gücünü ve etkilerini kaybettiler. Sendikacılar bugün küresel alandaki güçlerini yeniden kazanmak için toplumsal hareket, küresel adalet ve uluslararası sendikacılıktan bahsetmektedir. Tabandan gelen yeni bir işçi örgütlenmesi, yeni bir işçi hareketi yaratmaktadır. Toplumsal örgütlenme, bu küresel süreçte işçilerin sorunlarına kısmi yerel bir çözüm niteliğindedir (Black, 2005: 24- 26).

İşçiler için kentsel emek piyasası güvencesizlikle karakterize olmuştur. Güvencesiz ve standart dışı istihdamdaki büyüme, refah seviyesindeki azalma ile birlikte işsizler ve çalışan yoksullar üzerinde istenmeyen bir etki yaratmıştır. Dahası, neo- liberal küreselleşme sendikaların örgütsüz işçileri örgütlemesinde olumsuz bir etki yaratmıştır. Güvencesiz çalışmanın artması, sendikaların geleneksel yapısına meydan okumuş ve yeni örgütlenme girişimleri için bir yol açmıştır. Toplumsal sendikacılık da bu noktada tartışılmaya başlamıştır.

Toplumsal sendikacılık kavramının kökenleri 1960'lara dayanır. O'Connor 1964'te gelecekte toplumsal sendikacılığın işçi sınıfı örgütlenmesi için uygun bir model

olacağını belirtmiştir. Bu analiz, daha az insanın düzenli bir iş bulabileceği esnek işgücü piyasaları için oldukça yerinde bir tahmin olmuştur. Benzer bir şekilde Conway de işyeri ve iş ilişkileri odaklı örgütlenme yerine, işçiler ve ailelerinin sorunlarını gözetken, yoksul kentlilerin, işçi sınıfının göçmen tarım işçileri gibi diğer kesimlerine ulaşan bir örgütlenmenin problemlerle mücadelede daha etkili olacağını savunmuştur (Fine, 1998).

Black toplumsal sendikacılığın bir *süreç* olduğuna ve geleneksel sendikal anlayıştan bağımsız bir *örgütlenme modeli* olduğuna dair bir ayırıma dikkat çekmektedir. Birincisinde, bir süreç olması, sendika ile birlikte mücadele edilen bir toplum hareketi olmasına dikkat çeker. Örneğin bir fabrikanın açık kalması için ya da asgari ücret için sendika ile birlikte hareket eden bir toplumsal örgütlenme. İkincisinde, yani bağımsız bir örgütlenme olmasında ise, geleneksel sendikaların aksine kendiliğinden doğan, toplum tabanlı işçi gruplarını ele alır. Bu topluluk hareketleri taktiksel olarak (ör: lobi faaliyetleri, sivil itaatsizlik); üye yapısına göre (üye aidatı alıp alamamasına göre); finansal kaynağına göre (sendika desteği, bireysel bağış); örgütlenme coğrafyasına göre (etnik grup ya da farklı milliyetlere açık olmak) farklılık göstermektedir. Topluluk hareketler sendikaların aksine işçileri, işsizleri, eksik istihdam edilenleri kapsayan bir örgütlenme arayışı içerisindedirler. İşyerinin ötesinde, sağlık, barınma, göç, refah seviyesinin artırılması gibi daha geniş sorunsallara işaret etmektedir. Bu noktada toplumsal sendikaların muhatabı bir işveren olabileceği gibi bir göçmen ofisi, belediye veya polis bürosu olabilmektedir ve üyelik anlayışı da istihdam edilme temelli değildir. İşçi işsiz kalsa da üyeliği devam etmektedir-öğrenciler ve ev işçileri gibi-(Black, 2005: 26).

Geleneksel sendikal anlayışın içindeki sendikacıların güvencesiz işçilerle aynı çalışma koşullarına ve haklara sahip olmaması ve onlarla aynı dili konuşmakta güçlük çekmesi de örgütlenme önündeki engellerden biri olarak düşünülür. Bonacich ve Gapasin'in güvencesiz işçilerin neden örgütlenemediğine dair sunduğu gerekçeler de bu konuya dikkat çekmektedir (Bonacich ve Gapasin, 2001: 4):

1. Esneklik yüzünden her yerde bu işleri daha düşük ücrete yapan işçiler çoğaldığından yaşlı-sendikalı işçiler ellerindeki iyi işler kaybaldığı için bu işçilere düşman olmaya başladılar.

2. Sendikalı işçiler, az ücretle çalışan işçilerle bir bağ kurmadılar. Çünkü onlar genellikle farklı ırktan ve sınıftan insanlardır. Bu sebeple ırkçılık artmıştır.

3. Genellikle sendikaların yetkilileri iyi ücretle çalışan işçiler arasından seçildiğinden, yeni güvencesiz az ücretli işçilerle ilişki kurmayı gözardı ettiler. Güvencesiz işçiler de bu işçilere kendi çıkarlarını korumadıkları için güvenmiyorlardı.

4. Güvencesiz low-road işçiler çok hızlı sektör değiştirdikleri için süreklilik bozuldu. Bu işçiler ideal kapitalist proleterya (bir alanda uzmanlaşmamış- eğitimsiz) haline geldiler.

Bonacich ve Gapasin bu işçilerin sürekli iş ve sektör değiştirdikleri için işyeri temelli örgütlenmenin onlar için geçici bir hal aldığını dile getirmişlerdir. Bunun yerine üyeliklerin daha uzun süre devam edebildiği kilise üyeliği, futbol klübü üyeliği gibi toplumsal örgütlenmelerin bu işçiler için önem kazandığını vurgulamışlardır (2001: 4).

Black'e göre toplumsal hareket sendikacılığının sınırlı bir hareket olduğunu ve toplumsal örgütlerin sendikalar gibi pazarlık gücü olmadığından sınırlı bir ekonomik başarı sağlayacağını düşünmektedir. Ancak toplumsal hareket lobi yaparak başarı sağlayabilir. Güçleri ekonomikten ziyade politiktir. Bu örgütlenme enerjisini daha fazla sosyal hak ve daha iyi kanunlar için harcar, oy verenleri etkiler. Ayrıca işçi hareketinin, toplumsal hareket sendikacılığını sendika öncesi bir oluşum olarak görmemesi gerektiğini belirten Black, toplumsal sendikacılığın işçi hareketi için bir tehdit olmadığını, kendi örgütlenme kültürünü geliştirdiğini belirtmiştir. Toplumsal sendikacılığın ve işçi hareketinin birlikte hareket etmesi gerektiği, sendikaların eski güçlerini kazanmaları için toplumsal hareketten öğrenecekleri çok şey olduğunu vurgulayarak, toplumsal hareketin göçmenleri, kadınları, etnik grupları da örgütleyen geniş çaplı bir örgütlenme olduğunu, sendikal hareketin tüm çalışanlara ulaşamadığı sürece başarısız olacağını vurgulamıştır (Black, 2005: 31).

Bonacich ve Gapasin, ne sendikal hareket ne de toplumsal hareketin tek başına başarılı bir örgütlenme geliştirecek kapasiteye sahip olduğunu, sendikal hareketin

toplumsal hareketten destek almadıkça kayıplarını geri kazanamayacağını belirterek, toplum tabanlı, bölgesel, bir endüstrinin tamamını kapsayan işçi merkezli organizasyon modellerinin, işçilerin neo-liberalizm ve kapitalizme karşı örgütlenmesine yardım edeceğini savunmaktadırlar (Bonacich ve Gapasin, 2001: 10).

2.1.4. Güvencesiz Emek Hareketi Tartışmaları ve Türkiye Örneği

İstihdamın güvencesizleştirilmesi 1970'lerden itibaren iş yasalarında esnek istihdam biçimlerinin yer bulmasıyla hukuki anlamda meşrulaştırılmıştır. Daha önceleri enformel olarak gerçekleştirilen esnek çalışma biçimleri bir süre sonra formel hale getirilmiştir. Bu durum Batı Avrupa'da sendikal hareketin olanaklarının azalmasına neden olmuş, buna rağmen 1990'lardan itibaren yeni bir hareketin doğmasına engel olamamıştır. Güvencesiz işçiler tarafından geliştirilen bu yeni hareket geleneksel sendikalar içerisinde kendine yer bulamamış olmasına rağmen, sendika dışında kendilerine özgü yapıda varlık göstermiştir (AdrienMazières-Vaysse, 2011).

Güvencesiz çalışanlar hareketinin 'dışlanmadan kollektif eyleme doğru' bir seyir izlediğini belirten Vaysse, bu seyri dört aşama ile anlatmaktadır (Vaysse, 2011: 4)

- İlk aşama 1990'ların ortalarına kadar olan ve güvencesiz çalışanların emek piyasasından dışlandığı aşamadır.

- İkinci aşama bir işçi olarak kabul edilmeyen güvencesiz çalışanların görünür olabilmek için kendiliğinden eylemler düzenledikleri aşamadır. Özellikle düşük gelirli, kayıtdışı çalışan, işsiz ve evsiz grupların kollektif eylemleri...1996'da Paris'te Saint-Bernard kilisesindeki kağıtsızlar⁶ (Sans- Papiers), 1997- 1998 sonbaharında Fransa'da işsiz aktivistlerin – ASSEDIC- eylemleri, 2005'te Almanya'da işsizlerin Hartz-IV reformlarına karşı eylemleri bunlara örnek verilebilir.

- Üçüncü aşama, güvencesiz çalışanların küçük çaplı grevleridir. Özellikle güvencesiz çalışan genç işçilerin örgütlediği bu grevler 2000'lerin başlarında başlar. 2001'de Paris'te Mac Donald's, Pizza Hut, Disneyland ve

⁶ Oturma izni düzenlenmemiş -kaçak- işçiler.

Maxilivres grevleri... Bu aşamada güvenceli işçiler ve örgütleriyle ortak bir eylem sürecine zemin hazırlarlar.

- Dördüncü ve son aşama 2005'ten itibaren daha geniş bir işçi hareketine dönüşme sinyalleri vermektedir. 2009 Ekim'de Almanya'da temizlik işçilerinin yaptığı grev ve 2009- 2010 yıllarında Fransız emeklilik reformuna karşı yapılan grevler buna örnek olarak gösterilmektedir.

Vaysse'nin dört aşamalı güvencesiz emek hareketi değerlendirmesi Türkiye için de benzerlikler göstermektedir. Türkiye'de sendikaların güvencesiz işçileri yok sayması ilk aşamadır.⁷Türkiye kadrosuz, taşeron, sözleşmeli işçilerin ikinci sınıf işçi olarak görüldüğü, kadrolu işçilerle aynı servise binip aynı masada yemek yenmesine dahi tepki gösterildiği bir dönemi yaşamış ve yaşamaya devam etmektedir (Özveri, 2013). Yine sendikaların da içinde oldukları kriz sebebiyle üye işçilerini kaybetmemek için çaba sarf etmeleri (Taşkiran, 2011b), güvencesiz işçiler için gereken çabayı yeterince göstermemeleri de işçilerin sendikalardan dışlanmasına neden olmuştur.

Türkiye bu aşamaların ikincisi ve üçüncüsünü bir arada yaşamaktadır. Ardından emek piyasasının bu sahipsiz işçileri görünür olabilmek, farkındalık yaratabilmek ve kötü çalışma koşullarından kurtulabilmek için kendiliğinden eylemler düzenlemeye başlamıştır. Bu eylemlilik süreci hem bu koşullarda çalışan işçileri örgütleyen yeni sendikalar kurmalarına hem de sendika dışı alternatif örgütlenmeler yürütmeye başlamalarını sağlamıştır. Bu süreci izleyen, işçi dernekleri, platformlar, inisiyatifler, forumlar gibi kendiliğinden oluşan örgütlenmeler⁸ hergeçen gün artmaktadır. Bu örgütlenmelerin ortak talepler çerçevesinde-kıdem tazminatı, iş güvenliği vb.- biraraya gelip örgütlenmeler yürütmesi, görünürlüklerini arttırmıştır. Bu süreçte küçük çaplı grevler ve iş bırakmalar da eş zamanlı bir şekilde gelişmiştir. Bu örgütler dönem dönem taleplerini dile getirmek için süresiz ya da günlük iş bırakma

⁷ Konuyla ilgili sendikal görüşlerin yer aldığı bir çalışma için bkz. Taşkiran, Gülçin (2011b), "Sınıf Örgütlenmesinde Yeni Deneyimler", Çalışma ve Toplum, 2011/4, sy. 135- 162

⁸ Bu çalışma içinde de alan araştırmasına konu olan dernekler, çeşitli sendikal girişimler, platformlar gibi bağımsız ve çeşitli eylemler sonucunda oluşan.

eylemleri yapmaktadırlar.⁹ Üçüncü aşamanın devam edip edemeyeceği sorusuna yanıt olarak her geçen gün yeni bir güvencesiz işçi eylemi yapılmaktadır. İşçiler bazen bir sendika içerisinde¹⁰ , bazen bir dernek çatısı altında, bazen de bağımsız ve sırf taleplerin ortak olmasından kaynaklı biraraya gelerek eylemler gerçekleştirmekteler.

Bu çalışma içerisinde alternatif emek örgütlenmeleri olarak adlandırılacak olan sendika dışı emek örgütlenmelerinin eylemleri ve temsil ettikleri işçi sayıları gün geçtikçe artmaktadır. Bu örgütler işveren karşısında bir sendika gibi taraf olup üyelerinin çalışma koşulları ve ücretlerinde iyileştirmeler yapabilmekte, iş bırakma eylemleri düzenlemektedir.

Alternatif emek örgütleri, sendikal örgütlenme içinde yer bulamayan emeğin örgütlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Ancak bu örgütlerin bir kısmı sendika karşıtıdır. Sendikal örgütlenmenin emeğin hak arayışında artık bir çözüm üretmediğini savunup genellikle dernekler içinde örgütlenmeyi teşvik eden, sınıfsal sendikacılık yürüten sendikaları engellemek amaçlı da kurulabilmektedir(Taşkıran, 2011a). Sendika karşıtı olmayan alternatif emek örgütlenmeleri ise dönem dönem sendikalarla da işbirliği yapmakta, destek almakta, sendikaların eylemlerine destek vermektedir. Sendikal örgütlenme yürütmenin zor olduğu işyerlerinde ve özellikle hiç sendikal deneyimi olmayan işçileri örgütlenme de önemli bir rol üstlenmektedir. Çalışmanın alan araştırması bölümünde bu örgütlerin iç işleyişleri ve örgütlenme anlayışlarına dair geniş bilgi verilecektir.

Türkiye için dördüncü aşamanın gelişip gelişmeyeceğini ise sendikaların ve kendiliğinden oluşan güvencesiz işçi örgütlenmelerinin tutumu belirleyecektir. Sendikalar alternatif emek örgütleriyle birlikte sınıfsal dayanışma sağlayabilirse, bu sürecin geniş ve kitlesel bir harekete dönüşmesi kaçınılmazdır.

⁹ http://www.genel-is.org.tr/diger_incele.php?id=Mjlz, (Erişim Tarihi: 01.01.2014), <http://www.kizilbayrak.net/ana-sayfa/sinif/haber/taseron-iscileri-is-birakti/>, (Erişim Tarihi:10.01.2014) <http://www.kizilbayrak.net/ana-sayfa/sinif/haber/balcalida-saglik-emekcileri-taserona-karsi-sueresiz-is-birakti/>, (Erişim Tarihi:10.01.2014) <http://www.bizhaberiz.net/index.php?Did=1583>, (Erişim Tarihi:10.01.2014)

¹⁰ Taşeron sağlık işçilerinin örgütlendiği Dev-Sağlık İş Örneği için bkz. Taşkıran (2011a), Taşeron İşçilerde Örgütlenme Sorunları: Sağlık İşçileri Üzerine Bir Araştırma, III. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu (24-25 Ekim 2011) Kocaeli, <http://www.sosyalhaklar.net/2011/bildiri/taskiran.pdf>

2.1.5. Sendikal ve Alternatif Emek Örgütlenmelerine Dünyadan Örnekler

Dünyada birçok ülkede güvencesiz çalışmaya karşı işçi örgütlenmelerine rastlanmaktadır. Hem erken kapitalistleşmiş hem de geç kapitalistleşmiş ülkelerde çok ağır koşullar altında ve her geçen gün artan güvencesizlik altında çalışan işçiler bazen sendikalar içinde bazen de sendika dışında bir toplumsal örgütlenme içerisinde ya da alternatif bir emek örgütü içerisinde örgütlenerek koşullarını iyileştirmeye çalışmaktadır.

Sendika dışında gelişen örgütlenmelerden biri Toronto Ontario'daki Yoksullukla Mücadele Koalisyonu (Ontario Coalition Against Poverty-OCAP)'dur. OCAP, neo-liberal ekonomiye karşı işsizleri, güvencesizleri ve yoksulları kapsayan 1990 yılında kurulmuş bir toplumsal birliktir. Finansmanını bağışlar ve yerel sendikalar sağlamaktadır. Finansal desteğin az olması OCAP'ın yaratıcılığını ve cesaretini arttıran bir unsur olmuştur. OCAP yürüttüğü faaliyetlerle eyaletin sosyal yardım için binlerce dolar ödeme yapmasını sağlamıştır. Her bir birey için aylık 250\$'lık bir refah arttırımı sağlamıştır. Sağlık çalışanları ile birlikte hareket ederek aylık ücretlerin, bireylerin sağlıklı yaşam sürmeleri için yetersiz olduğunu ortaya koydular (Black, 2005: 28).

NMASS ise (National Mobilization Against Sweatshops), güvencesiz işyerleriyle mücadeleyi amaç edinmiş bir örgütlenmedir. Üyelik aidatı alan bir kurumdur. İlk hedefleri haftalık çalışma saatini 40 saat olarak düzenlemek ve işsizler için de 40 saatlik bir iş bulabilmek. 2000 yılında NewYork restoran işçileri için 10 yıllık mücadele sonucunda maaş artışı sağlamışlardır. NAFTA'ya dava açılmasına yardım ederek, tekstil üreticilerinin ücret artışı yapmasını sağladılar. Ayrıca 11 Eylül saldırılarından sonra küllerden kaynaklı oluşan solunum problemleri yüzünden birçok çalışan için önlem alınmasını sağladılar. Kiliseleri ve küçük işletmeleri örgütlediler, göçmenleri savundular (Black, 2005: 30).

Bu örgütlenmelere ek olarak 2006'da Toronto'da Temizlikçiler İçin Adalet (Justice for Janitors) kampanyası ile örgütlenen temizlik işçileri örgütlenmesi, 2007'de ve sonrasında bir kampanyalar dizisi haline getirilen sendikalar ve diğer örgütlerin ortak

bir eylem biçimi haline getirdiği Herkes İçin İyi İş (Good Jobs for All) kampanyaları da güvencesiz işçi örgütlenmelerine birer örnektir (Bhullar, 2010).

Enformel sektörde çalışan kadın işçileri örgütleyen WIEGO (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing) enformel ekonomi ve evde çalışma konusunda çalışanlar, eylemciler ve akademisyenler arasında bir ağ oluşturmayı başarmıştır (<http://wiego.org/>, 2011).

Fine, işçi örgütlenmesinde onların nerede çalıştıklarından bağımsız olarak örgütlenme yapmak gerektiğini savunmaktadır. Toplu pazarlık anlaşması odaklı örgütlenme yerine, kollektif işçi eylemleri yaratmak üzerine örgütlenme yapılması gerektiğini, bu konseptin işyerlerini değil, işçileri örgütlemeyi ön plana çıkaracağını belirtir. Küçük firma işçilerinin ve güvencesiz taşeron işçilerin örgütlenmek için uygun olduğunu belirterek, Baltimore'daki dayanışma birliğini örnek vermektedir. Bu birlik geçimlik ücret düzenlemesi için savaşıp ve bir ücret artışı elde etmiştir. Bu örgütlenmedeki çoğu işçi hizmet sektöründe olsa da bu dayanışma modeli esnek imalat sanayisinde de uygulanabilir. Bu örnekte Baltimore Birleşik Liderlik Hareketi (B.U.I.L.D) ile Amerika'nın büyük sendikalarından AFSCME arasında bir ortaklık kuruluyor. Bu toplumsal birlik ve sendika koalisyonu ile işçiler yaşadıkları yerlerde- toplumsal alanda- örgütleniyorlar. Bu ortaklık işvereni, işçilere sağlık ve refah yardımı yapma konusunda ikna etmiştir. İşçiler bu koalisyona aidat ödemiş, bu gelir de AFSCME ve BUILD arasında paylaşılmıştır. Bu kollektif eylem sayesinde işçiler, toplu pazarlık hakkı varmış gibi bir güç elde etmişlerdir. Diğer bir olasılık ise, endüstrinin bir kısmındaki tüm işçileri ya da bir sektörün tamamındaki işçileri örgütlemektir (Fine, 1998).

Bonacich ve Gapasin, ise işyerlerinde birer işçi merkezi oluşturmak gerektiğini belirtirler. Buralarda eğitim verilir, bilgi paylaşılır. El Monte'de Tekstil işçileri merkezi kurma girişimi buna örnektir. Bu merkezin amacı maaş artışı sağlanabilecek, politik eğitim alınabilecek, işçi- öğrenci koalisyonu yaratabilecek, işçilere destek sağlanabilecek bir alan yaratmaktı ancak kurulamamıştır (Bonacich ve Gapasin, 2001: 9).

Yine belli bir bölgede yaşayan insanların mahalli birlikler kurmasını da örnek gösteren Bonacich ve Gapasin, bu örgütlenmede insanların barınma, ekonomik gelişim, çocuk bakımı, sağlık, ulaşım, polis şiddeti, ücretler ve çalışma koşulları hakkında örgütlenmesini UNITE örneği ile açıklar. UNITE Güney Florida'da böyle bir girişim başlatmıştır. Amacı toplum temelli kampanyalar düzenlemektir. Ancak bu durumda o bölgede örgütlenen sendikalarla mahalli birlikler arasında yetki karmaşası ortaya çıkmaktadır. Bu durum sendika- birlik arasında çok iyi bir koordinasyon gerektirir (Bonacich ve Gapasin, 2001: 9).

Dünya genelinde güvencesiz çalışanların örgütlenmeleri incelediğinde göze çarpan en önemli deneyimlerden biri enformel işçi örgütlenmesi olan Hindistan'daki SEWA (Self-Employed Women's Association) enformel kadın sendikası örneğidir. 1972'den beri faaliyet gösteren bu kuruluş 2006'da kendisini işçi sendikası olarak tescil ettirdi (Bonner ve Spooner, 2010: 14).

Sendikal alanda ise Endonezya Battam'da İhracat Bölgesi'ndeki (Export Processing Zones- EPZ) 800 uluslararası firmanın sözleşmeli ve taşeron işçilerini örgütleyen Endonezya Metal İşçileri Federasyonu (Federation of Indonesian Metal Workers' Union-FSMPI) güvencesiz işçileri örgütleyen dünyadaki en iyi sendika örneklerinden biri olduklarını belirtmektedirler. İşçilerin çalışma koşulları, ücretleri ve iş güvencelerini iyileştirmeye yönelik faaliyet göstermişlerdir. Bu örnekte, serbest bölgede güvencesiz çalışanların oranının %98 olduğu; güvencesiz çalışanların çoğunun serbest bölgede kalarak ailelerine maddi yardım gönderdikleri; ücretlerin aylık 150\$ civarında olduğu belirtilmektedir. Sendikalar bu bölgede örgütlenmeyi başlatmak için kadın işçileri görevlendirip, onlara seminer ve bilinçlendirme toplantıları yaparak örgütlenmeyi hızlandırmışlardır. Bu örgütlenme sonucunda FSMPI 25 bin işçiyi örgütlemiştir. Aynı bölgede güvencesiz işçileri örgütleyen bir diğer sendika Lomenik ise 24 bin işçiyi örgütlenmiştir.

(<http://www.imfmetal.org/files/08090411500779/feature.pdf>, Erişim Tarihi: 5.12.2011).

Japonya'da ise güvencesiz işçileri korumaya yönelik sendika içi hareketler mevcuttur. Japon Özel Sektör Konfederasyonu (RENGO) 'nun 2008'de hazırladığı 12

sayfalık “Politik Öncelikler” yayını güvencesiz çalışanları da kapsayan sosyal koruma, minimum ücret seviyesi belirlenmesini de içermektedir (RENGO, 2008).

İran’da Şeker Kamışı İşçileri Sendikası (Haft Tapeh Sugar Cane Workers)’nın ücretleri ödenmeyen 5 bin işçi için 2008’de yaptığı 42 günlük grevde işçilerin 3 bini güvencesiz çalışan işçilerdi. İşverenin işçileri işten atma ve yerlerine yeni işçi alma tehditleriyle mücadele eden sendika 2009 yazında güvencesiz işçilerin bir kısmını kadroya aldırdı (Rogers, 2010).

Günümüzde IndustriALL Global Union içinde yer alan Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF) güvencesiz çalışanların örgütlenmesinde önemli bir örnektir. 2009’da “Güvencesiz Çalışma Hepimizi Etkiler” (Precarious Work Affects Us All) sloganıyla başlattıkları kampanya, güvencesiz çalışanların sayısının artmasının doğuracağı tehlikelere tüm dünyada dikkat çekmiştir (<http://www.imfmetal.org/index.cfm?c=19404>, 23.11.2011).

Enformel grupların örgütlenme deneyiminin çok yüksek olduğu Hindistan’da taşeron işçilerini örgütleyen sendikalardan biri, CMSS’dir (Chhattisgarh Mine Workers Union- Chhattisgarh Maden İşçileri Sendikası). CMSS, madenlerde örgütlü bir sendikadır ve taşerona çalışan kol işçilerinin merkezi sendikalara başkaldırısı sonucunda kurulmuştur. Taşeron işçilerine ikramiye ve konut ödeneği yardımı verilmesini talep eden CMSS, verdiği mücadeleler sonucunda üyelerinin ücretlerinde yapılan kesintileri engellemiş; günlük ücretlerinin yükselmesini, çalışma saatlerinin kısaltılmasını ve ikramiye alınmasını sağlamıştır (Selçuk, 2002: 90).

Kore’de ise sendikalar, taşeron işçilerinin bölünmüşlüğüne karşı bölgesel düzeyde sınıf dayanışması geliştirmeye çalışmıştır. 1987 yılında Sanayi Sendikaları Federasyonu ve Bölgesel İşçi Sendikaları Konseyi (Chi-No-Hyup) kurulmuştur. Yaygın olmamakla birlikte, Kore’de, ana firmanın taşeronlarının işçileri arasında bir dayanışma örmek üzere örgütlenmeler de gelişmiştir. Örneğin otomotiv sektöründe Hyundai’nin taşeron firmalarında çalışan işçiler, 1987 yılında Ulsan and Ulju Council of Small Business Unions’ı örgütlemiştir. 1989 yılında ise Daewoo’nun taşeron firmalarının %25’inde örgütlü olan sendikalar, sınıf dayanışmasını güçlendirmek üzere Tikkul adlı

derneği kurmuştur. Bu tür örgütlenme deneyimleri, ana firmanın ve devletin baltalayıcı faaliyetleri ve ana firmalarda örgütlü sendikaların umursamazlığı nedeniyle tam bir başarı sağlayamamıştır ama küçük ve orta ölçekli işletmelerde sendikal örgütlenmeyi güçlendirmiştir (Selçuk, 2006: 73).

Bazı sendikalar geleneksel olmayan işçi örgütlenmelerinde ciddi başarılar kazandılar. SEIU Justice for Janitors örgütlenmesiyle başarı kazanmıştır. AFL-CIO'nun başlattığı CIWA (California Immigrant Worker Association) iki başarılı kampanya yürütmüştür. Duvar işçileri ve Amerika Yarış Ekipmanları Çalışanları kampanyaları. Bu kampanyalarda CIWA avukatlar tutarak, maddi destek sağlayarak grevlerine destek vermişlerdir. Ancak AFL-CIO CIWA'yı desteklemeyi bırakmış, CIWA son bulmuştur (Bonacich ve Gapasin, 2001: 6).

CIWA benzeri LAMAP (Los Angeles Manufacturing Acting Project) sendikaların örgütlenmediği alanlarda 1992'de gelişmiştir. Fikir sahibi Olney daha önceki HOUSTON, Texas projeleri, Silikon Vadisi İçin Adalet kampanyalarından yola çıkarak LAMAP'ı 4 temel düşünce üzerine temellendirmiştir (Bonacich ve Gapasin, 2001: 6):

1. Sendikalar işçilerin umutlarına mezar olmamalı.
2. Sendikalar bireysel işyerleri yerine, tüm sektörü örgütlemelidir.
3. Örgütlenme kampanyaları birçok sendika tarafından yapılmalıdır.
4. Bu kampanyalar toplumda yer bulmalıdır.

İmalat sanayisinde örgütlenmiş ve göçmen işçilerin sorunlarıyla ilgilenen LAMAP projesi sendikalardan finansal destek sağlayamadı. Çünkü sendika dışı bağımsız bir projeydi ve 1998'de kapandı.

Guess kampanyası, tekstil endüstrisinde örgütlenmiştir. Kampanya ILGWU (International Ladies' Garment Workers' Union) tarafından başlatılmış. Guess kesim dikim işlerini taşeron firmalara yaptıran bir markadır. Bu kampanyanın amacı Guess'in tüm üretim sistemini, işçileri ve taşeron işçilerini kapsayan bir kampanya yürütmek

olarak belirlenmiştir (tüm sistemi kapsayan bir kampanya yapmak amacıyla). Bu kampanya birçok sebepten dolayı başarısız olmuştur. Guess anti-sendikacıdır. Sendikal birliği kırmak için tüm kaynaklarını kullanmıştır. Guess üretimini Meksika'ya kaydırmak için zaman bulmuştur. Bu tahmin edilerek bir grev yapılabilseydi, üretimin dışarıya kayması engellenebilirdi (Bonacich ve Gapasin, 2001: 7).

LAMAP, CIWA ve Guess örgütsüz işçiler için yeni stratejiler geliştirilebileceğine örnektir. Fakat bu projeler yaratıcı ortaklı ve iddaalı amaçları içermektedir ama her strateji zorluklarla karşılaşmakta ve uzun süreli destek bulamamaktadır (Bonacich ve Gapasin, 2001: 7).

Sendikal ve sendika dışı toplumsal örgütlenmeler, neoliberal politkaların yarattığı emeği güvencesizleştiren ve daha da savunmasız hale getiren koşullara bir itirazın ve kolektif sesin varlığına dikkat çekmektedir.

Dünyanın her yerinde sendikalar içinde ya da dışında, farklı sektörlerde benzer çalışma koşullarına sahip bir işçi kitlesi, hergeçen gün ağırlaşan koşullarına dikkat çekmek için mücadele etmektedir. Bu örgütlenmelerden örnek alıp örgütlenme stratejisi geliştiren ya da başarısızlıklarından ders çıkartıp önlemler alarak yollarına devam eden örgütlenmeler güvencesizleşmeye karşı kollektif bir tepkinin varlığına dikkat çekmektedir. Bu durum işçi sınıfı örgütlenmesine yeni bir ivme kazandırmaktadır.

3. TÜRKİYE’DE EMEK PİYASALARININ ESNEKLEŞTİRİLMESİ VE ÖRGÜTLENMENİN DÖNÜŞÜMÜ

3.1. TÜRKİYE’DE EMEK PİYASALARININ DÖNÜŞÜMÜ

3.1.1. 1960- 1980 Türkiye Emek Piyasasında İstihdamda Değişim

Türkiye’de sınai kapitalizmin temelleri 1930’larda atılmaya başlasa da gerçek anlamda bir sanayi kapitalizmi büyük dünya buhranının korumacı -devletçi iktisat politikası senteziyle karşılanması ve 1950 sonrasında farklı olarak ulusal (ve esas olarak devletin harekete geçirdiği) kaynaklara dayanarak (dış denge içinde) sanayileşmeyi başlatabilmesi, Türkiye kapitalizminin gelişiminde önemli bir olgunlaşma aşamasıdır (Boratav, 2013).

Türkiye, Savaş sonuna 250 milyon dolarlık, yani 1946 ithalat hacminin iki mislinden daha fazla bir döviz rezervi ile giren ve 1946 yılında da 100 milyon dolara yakın bir dış ticaret fazlası vermesine rağmen, yoğun bir dış yardım arama çabasına girmiş, önce Truman Doktrini, sonra da Marshall Planı çerçevesi içinde yardım almaya başlamış ve ABD hegemonyası altına giren siyasal iktidar kendini bu yeni konjonktüre kolaylıkla uyarlamıştır. Bu süreçte ticaret sermayesi kitlesel bir şekilde sanayiye dönmüştür. Bu dönem sanayi burjuvazisinin oluşumuna tanıklık etmiştir. 1954-1961 yılları ise, savaş sonunun genişleme konjonktürünün ve liberal dış ticaret politikalarının son bulduğu; ekonominin görece bir durgunluk içinde dalgalanmalar yaşadığı, ihracat mallarına yönelik talepteki düşme ve dış kaynakların belli bir düzeyi aşmaması yüzünden doğan dış tıkanmaya tepki olarak ithalat sınırlamalarına gidildiği bir dönem olarak nitelendirilebilir. “Liberal” Demokrat Parti, ekonomik zorlamalar sonunda, bir yandan kontrollü bir dış ticaret rejimine, öte yandan da, tüketim malı ithalatındaki daralmaları telafi etmeyi amaçlayan ve önemli ölçüde devlet yatırımlarıyla gerçekleştirilen bir ithal ikamesi politikasına bu dönemde angaje olmuştur (Boratav, 2013: 107- 110).

Bu dönemi izleyen süreçte Türkiye’nin ithal ikamecisi sanayileşme dönemi yaşaması, istihdamın sanayi ve hizmetler sektörüne doğru kaymasına neden olmuştur.

İthal ikameci modelde ücretler bireysel kapitalist için bir maliyet unsuru olsa da, bir bütün olarak sermaye için talep unsurudur. Bu nedenle ücretler siyasi baskı altında tutulmamıştır (Boratav, 2013: 123- 124). Bu dönemde reel ücretler arttırılarak satınalma gücünün arttırılması istihdam artışı sağlamıştır. Bu durum aslında emeğin sadece bir üretici olarak değil, tüketici olarak da sisteme bağımlı hale getirilmesini mümkün kılmıştır. Bu dönemde ücretli emek artış göstermiş, yavaş yavaş tarımın istihdamdaki payı azalmıştır.

Bu sürecin verilerini değerlendirirken 1960- 1980 ve 1980 sonrası şeklinde bir sınıflandırma yapılacaktır. Türkiye’de yaşanan darbelerin ardından değişen ekonomi politikaları ve istihdamdaki değişim incelenecektir.

Tablo 2
Türkiye’de İstihdamın Sektörel Durumu (Bin) 1960-1980

Yıl	Toplam	Tarım	Tarım Dışı	İmalat Sanayi	Toplam Sanayi	Hizmetler
1960	11.945	8.344	3.601	791	1.328	2.273
1965	12.761	8.352	4.409	1.019	1.762	2.647
1970	13.768	8.243	5.525	1.338	2.137	3.388
1975	15.169	8.398	6.771	1.787	2.783	3.988
1980	16.523	8.360	8.163	2.060	3.197	4.966
1960-80 %	38,3	0,2	126,7	160,4	140,7	118,5

Kaynak: DİE Çalışma İstatistikleri, 1995 ve Çelik, 2013’ten derlenmiştir.

Tablo 2’de tarım verileri 20 yıllık süreçte aynı kalmış gibi görünse de, tarım dışı alanlardaki istihdam artışı tarımın istihdamdaki payını düşürmüştür.

Tablo 3’te görüldüğü gibi, 1960 yılında tarımın toplam istihdam içindeki payı yüzde 70 düzeyindeyken, bu oran 1980’de yüzde 50 düzeyine gerilemiştir. Sanayi sektörü yaklaşık yüzde 8 artış gösterirken, hizmetler sektörü yüzde 10’un üzerinde bir artış göstermiştir.

Tablo 3
Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)

Yıl	Tarım	Tarım Dışı	İmalat Sanayi	Toplam Sanayi	Hizmetler
1960	69,9	30,1	6,6	11,1	19
1965	65,4	34,6	8	13,8	20,7
1970	59,9	40,1	9,7	15,5	24,6
1975	55,4	44,6	11,8	18,3	26,3
1980	50,6	49,4	12,5	19,3	30,1

Kaynak: DİE Çalışma İstatistikleri, 1995 ve Çelik, 2013’ten derlenmiştir.

Bu süreçte kapitalizmin hızlı bir gelişme sürecine girmesi, iç pazara dönük sınıai sermaye gelişimi, ücretli emeğin sayısını arttırmıştır. Tablo 4’te görüldüğü gibi, 1955’te ücretli istihdam oranı yüzde 13’ten 1980’de yüzde 35’e artış göstermiştir.

Tablo 4
Yıllar İtibariyle Ücretli Emek İstihdamı (1955- 1980, bin)

Yıllar	İstihdam	Ücret ve Maaşlı	Oran
1955	12.205	1.624	13,3
1960	12.993	2.437	18,7
1965	13.558	3.038	22,4
1970	15.119	4.173	27,6
1975	17.383	5.387	30,9
1980	18.186	6.380	35

Kaynak: DİE Çalışma İstatistikleri, 1995 ve Çelik, 2013’ten derlenmiştir.

Türkiye, kapitalizmin 1970’lerde içine girdiği krizden çıkmak için bir araç olarak kullandığı esnekleşme politikalarını, IMF ve Dünya Bankası aracılığıyla 24 Ocak 1980 kararları ile gündeme gelen yapısal uyum programıyla hayata geçirmiştir. Boratav’ın ‘sermayenin karşı saldırısı’ olarak değerlendirdiği 1980 sonrası bu süreç, - askeri rejim altında uygulanan liberal model sayesinde- 12 Eylül 1980’de gerçekleşen rejim değişikliğinin önündeki engellerin kaldırılmasını sağlamıştır (Boratav, 2013: 145-174). Ücretlerde reel ve göreceli gerilemeler gerçekleşmiştir. İşgücünü koruyan kanunları esnetmek için işgücü piyasalarını düzenleyen ulusal ve uluslararası kanunlar yasal zemin olarak kullanılmıştır. Bunu izleyen süreçte yaşanan tüm kriz dönemlerinde çeşitli

yapısal uyum programlarıyla Türkiye işgücü piyasaları ve emeğin çalışma koşulları esneklik anlayışına uygun hale getirilmeye başlanmıştır.

Bu sürecin Türkiye’de yaygınlaşması ve yasallaşması esas itibarıyla 2003’te 4857 sayılı İş Kanununun Yürürlüğe girmesiyle başlamıştır. Yeni İş Kanunu ile birlikte işgücünün çalışma süresinde, piyasada gerçekleştirilmesi düşünülen tüm esnekleştirme adımları bir bir uygulamaya geçirilmiştir. Türkiye emek piyasasındaki IMF ve Dünya Bankası öncülüğü ve kontrolündeki yapısal uyum programlarının etkilerini inceleyebilmek için 1980 sonrası çeşitli işgücü verilerini incelemek gerekmektedir. Esnekleştirme ve bu şekilde kuralsızlaştırma çalışmaları emek piyasalarında kendini göstermektedir.

1980 sonrası istihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde sanayideki istihdam oranının çok küçük oranlarda yükselmesi, tarımın istihdamdaki payını yaklaşık otuz beş yıllık süreçte düşüş göstermesine rağmen hala ciddi oranda koruması ve hizmet sektörünün işgücünün yarısını istihdam ediyor olması dikkat çekicidir. Tarımsal alandaki daralmayı, bu sektörde çalışanların çoğunlukla hizmet sektöründe geçici ve vasıfsız işlerde istihdam edildikleri veya işsiz kaldıkları yönünde okumak mümkündür. 1980 ve 2013 yılları arasında istihdamın sektörel dağılımı Tablo 5’teki gibidir.

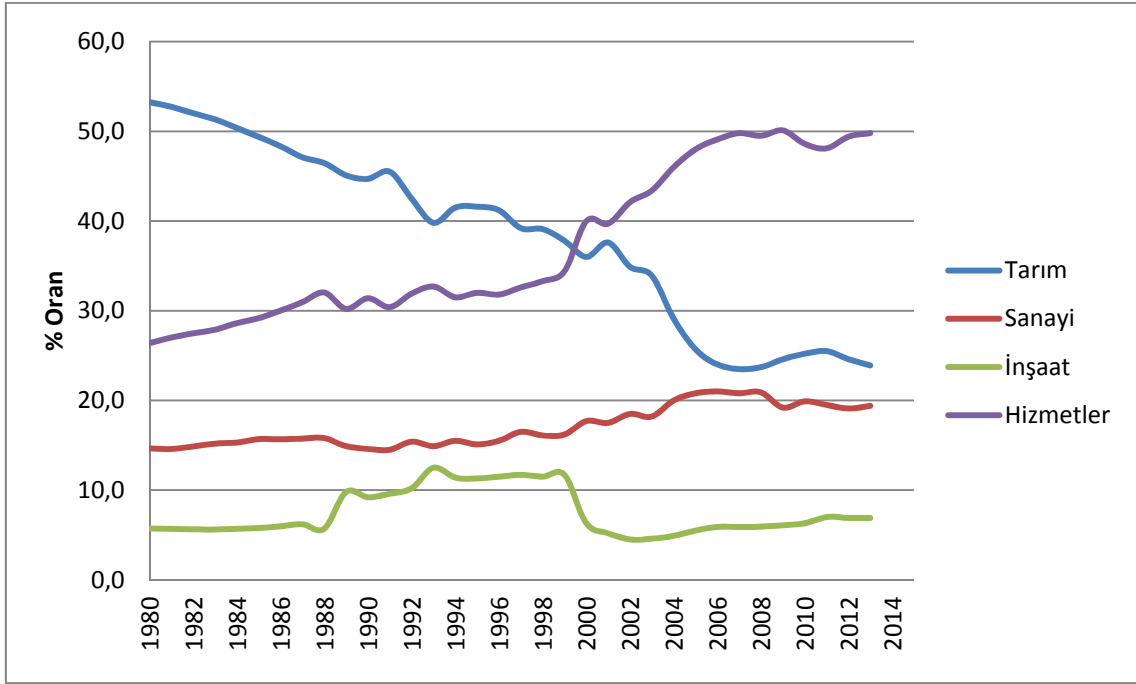
Tablo 5
Yıllar İtibariyle Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı, 1980- 2013 (%) (15+)*

Yıllar	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
1980	53,2	14,6	5,7	26,4
1981	52,7	14,6	5,7	27,0
1982	52,0	14,9	5,6	27,5
1983	51,3	15,2	5,6	27,9
1984	50,4	15,3	5,7	28,6
1985	49,4	15,7	5,8	29,2
1986	48,3	15,7	6,0	30,0
1987	47,1	15,7	6,2	31,0
1988	46,5	15,8	5,7	32,0
1989	45,1	14,9	9,8	30,2
1990	44,7	14,6	9,2	31,4
1991	45,5	14,5	9,6	30,4
1992	42,5	15,4	10,2	31,9
1993	39,8	14,9	12,5	32,7
1994	41,5	15,5	11,4	31,5
1995	41,6	15,1	11,3	32,0
1996	41,2	15,5	11,5	31,8
1997	39,2	16,5	11,7	32,6
1998	39,1	16,1	11,5	33,3
1999	37,8	16,2	11,7	34,4
2000	36,0	17,7	6,3	40,0
2001	37,6	17,5	5,2	39,7
2002	34,9	18,5	4,5	42,1
2003	33,9	18,2	4,6	43,4
2004	29,1	20,0	4,9	46,0
2005	25,7	20,8	5,5	48,0
2006	24,0	21,0	5,9	49,1
2007	23,5	20,8	5,9	49,8
2008	23,7	20,9	5,9	49,5
2009	24,6	19,2	6,1	50,1
2010	25,2	19,9	6,3	48,6
2011	25,5	19,5	7,0	48,1
2012	24,6	19,1	6,9	49,4
2013	23,9	19,4	6,9	49,8

Kaynak: TÜİK veritabanından derlenmiştir.

*1980- 1988 yılları arası veriler Bulutay (1995)*ten alınmıştır.

Şekil 5’te 1980’den günümüze istihdamın sektörel dağılımının değişim seyri daha net bir şekilde görülebilir.



Şekil 5: Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı, (% , 1980- 2014 Mayıs)

Kaynak: TÜİK veritabanından derlenmiştir.

Tarım sektöründe mevsimlik işçi ya da ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların hizmet sektöründe geçici ya da belirli süreli olarak istihdam edilmesi, kadınların genellikle hizmet sektöründe istihdam edilmesi de hizmet sektöründe yıllar itibariyle artış sağlamıştır. Ayrıca 1999’da yaşanan ekonomik krizden inşaat sektörünün olumsuz etkilenmesi de ani bir düşüşü beraberinde getirmiştir. Bu sektörde iş bulamayanlar da hizmet sektöründe geçici işçi olarak istihdam edilmiştir; hizmet sektöründe çalışan geniş bir güvencesiz işçi kitlesi oluşmaya başlamıştır.

Hanehalkı İşgücü İstatistiklerine göre Mayıs 2014 döneminde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanların oranı¹¹, yüzde 35,7 olarak belirtilmektedir. İşteki statüye göre istihdam edilenlerin kayıt dışılık oranlarına bakıldığında, ücretsiz aile işçiliği yüzde 89 oranında seyretmektedir. Ücretli ve yevmiyeliler ise yüzde 20 seviyelerindeyken, kendi hesabına çalışanlar için bu oran yüzde 61,4’tür. Ücretsiz aile işçilerindeki kayıtdışılık oranının gerilemesinin en önemli

¹¹ Güvencesizliğin en uç boyutunu oluşturan kayıtdışı istihdamı güvenceli istihdamın karşılığı olarak okumamak gerekir. Çünkü sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olarak çalışmak, güvenceli çalışmak anlamına gelmemektedir.

sebebi kayıt dışı çalışmanın azalması değil, tarım sektöründe ve tarımsal istihdamda yaşanan yıkımdır.

Tablo 6
Emek Piyasası Göstergeleri 1988- 2012 (bin) (15+)

Yıllar	Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	İşsiz	İşsizlik oranı %	Eksik istihdamda olanların işgücüne oranı %
1988	33746	19391	17754	1637	8,4	6,6
1989	34315	19930	18222	1709	8,6	7,0
1990	35601	20150	18539	1611	8,0	6,5
1991	36869	21010	19288	1722	8,2	7,2
1992	37984	21264	19459	1805	8,5	8,2
1993	38957	20314	18499	1814	8,9	7,7
1994	40038	21876	20006	1870	8,5	8,5
1995	41175	22286	20586	1700	7,6	7,0
1996	42243	22697	21194	1502	6,6	6,8
1997	43299	22755	21204	1551	6,8	6,1
1998	44295	23385	21778	1606	6,9	6,2
1999	45311	23878	22048	1829	7,7	9,1
2000	46211	23078	21581	1497	6,5	6,9
2001	47158	23491	21524	1967	8,4	6,0
2002	48041	23818	21354	2464	10,3	5,4
2003	48912	23640	21147	2493	10,5	4,8
2004	47544	22016	19632	2385	10,8	3,9
2005	48358	22454	20066	2388	10,6	3,1
2006	49174	22751	20423	2328	10,2	3,4
2007	49994	23114	20738	2377	10,3	3,0
2008	50772	23805	21194	2611	11,0	3,3
2009	51686	24748	21277	3471	14,0	
2010	52541	25641	22594	3046	11,9	
2011	53593	26725	24110	2615	9,8	
2012	54724	27339	24821	2518	9,2	

Kaynak: TÜİK verilerinden derlenmiştir.

Türkiye’de emek piyasasının 1988- 2012 yılları arasındaki resmi verilerini Tablo 6’da görmek mümkündür. Ancak değerlendirme yaparken bu verilere bağlı kalmak çok da gerçekleri yansıtmayacaktır. Özellikle işsizlik verilerine, umudu olmadığı için ya da diğer nedenlerle son 3 aydır iş arama kanallarını kullanmayan ve işe başlamaya hazır olduğu halde bu nedenle işsiz sayılmayanlar (umutsuzlar) da dahil edilmemiştir. Ancak Türkiye İstatistik Kurumu Şubat 2014 dönemiyle birlikte yeni bir hesaplama yöntemi kullanmaya başlamıştır. Yeni uygulamada yalnızca “son dört hafta” içerisinde iş arama kanallarından en az birini kullanan ve iki hafta içinde işbaşı

yapabilecek durumda olan kişiler “işsiz” olarak ele alınıyor. Yani 1,5-2 ay önce iş başvurusu yapmış olan ve işe başlamaya hazır bir kişi işsiz kategorisi dışına çıkartılmıştır. Bu kişiler “işgücüne dahil olmayanlar” başlığında, “İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar” kategorisinde “diğer” sınıflandırmasında değerlendirilmiştir.

Bir önceki seri için geçtiğimiz yıl Mayıs döneminde bu kategori (diğer) içerisinde yer alan kişi sayısı 1 milyon 402 bin kişi iken yeni seride mevcut dönem için bu rakam 1 milyon 885 bin olarak gerçekleşmiştir. Yaşanan 400 bin kişiyi aşkın artışın resmi işsiz sayısından yöntem değişikliği ile düştüğünü tahmin etmek mümkündür. Bu süreçte çaresizler, umutsuzlar ve resmi işsizlerin toplam sayısı 6 milyon 231 bin olmuştur. Yine gizli işsizler olarak değerlendirilen çaresizlerle¹² (zamana bağlı eksik ve yetersiz istihdam edilenler) işsizlerin sayısındaki toplam artış birlikte değerlendirilmelidir. Geniş istihdam içinde umutsuzların, çaresizlerin ve resmi işsizlerin payı % 19,8’dir (DİSK- AR, 2014). İşsizlik verilerini TÜİK’in umutsuzların ve çaresizlerin dahil edilmediği hesaplama yöntemi üzerinden okuyup değerlendirme yapmak emek piyasası açısından gerçekçi olmayacaktır.

Güvencesiz çalışmanın da arttığını kaydeden DİSK-AR verileri 2008 yılı Haziran dönemi ile karşılaştırıldığında geçici çalışanların sayısının yüzde 40 artarak, 1 milyon 641 bin kişiden 2 milyon 275 bine yükseldiğini, krizden bu yana istihdama yeni katılan her beş kişiden birinin geçici bir işte çalışma hayatına dahil olduğunu belirtmektedir (DİSK-AR, 2013). Geçici işlerdeki büyümenin, istihdamın işteki duruma göre dağılımına nasıl etki ettiği önemlidir. Ücretli ve yevmiyeli çalışanlardaki artışı bu bakış açısıyla okumak gerekmektedir.

¹²Çaresizler, zamana bağlı eksik istihdam edilenler, (herhangi bir menfaat karşılığıyla ilgili haftada en az 1 saat çalışmış olduğu için istihdamda sayılıp, daha fazla çalışmaya ihtiyacı olanlar) ve yetersiz istihdam edilenlerden (mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olanlar) oluşuyor.

Tablo 7
Türkiye’de Yıllar İtibariyle İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı 1988-2013
(%) (15+)*

Yıllar	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi
1988	40,4	3,5	25,9	30,2
1989	38,5	3,4	26,7	31,4
1990	39,0	4,5	26,4	30,1
1991	38,0	5,0	24,8	32,2
1992	39,7	5,4	25,1	29,8
1993	42,2	5,9	24,7	27,2
1994	40,9	5,5	24,8	28,8
1995	41,5	5,4	24,5	28,5
1996	42,8	5,5	23,3	28,4
1997	44,6	5,3	24,5	25,6
1998	44,6	5,9	23,6	25,9
1999	45,0	5,1	23,6	26,2
2000	48,6	5,1	24,7	21,6
2001	47,2	5,3	24,9	22,6
2002	49,8	5,6	23,8	20,9
2003	50,6	5,0	24,8	19,6
2004	54,5	5,1	23,3	17,2
2005	57,0	5,5	23,4	14,2
2006	58,9	5,7	22,3	13,1
2007	60,4	5,7	21,2	12,7
2008	61,0	5,9	20,4	12,7
2009	60,0	5,7	20,8	13,5
2010	60,9	5,3	20,1	13,6
2011	61,7	5,2	19,4	13,7
2012	62,9	5,0	18,9	13,2
2013	63,8	4,7	18,7	12,8

Kaynak: TÜİK verilerinden derlenmiştir.

*2004 sonrası yıllık veriler TÜİK tarafından yeni nüfus projeksiyonlarına göre revize edilmiştir.

Tablo 7’de görüldüğü gibi, 1988’den günümüze ücretli veya yevmiyeli çalışanların toplam istihdam içindeki payı yüzde 50’inin üzerinde bir artış göstermiştir. Ücretsiz aile işçisinin oranı ise yaklaşık yüzde 60; kendi hesabına çalışanların oranı da yüzde 21 azalmıştır. Bu azalma ücretsiz aile işçisi, küçük esnaf ve kendi hesabına çalışanların ücretli veya yevmiyeli hale geldiği şeklinde yorumlanabilir.

Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Eylül 2014 verilerine göre işgücüne katılma oranı erkeklerde %72,3 kadınlarda ise %30,9 olarak gerçekleşti. Kadınların işgücüne katılma oranının düşük olması, kadın işgücünün çoğunlukla enformel sektörde, geçici

olarak ve kayıtdışı çalışmasından kaynaklanmakta; bu yüzden kadın emeği “görünmez ve güvencesiz emek” olarak tanımlanmaktadır (Yücesan Özdemir ve Özdemir, 2008: 130).

3.1.2. 4857 Sayılı İş Kanununda Esneklik Adımları

Kapitalizmin içine girdiği krizlerden bir çıkış aracı olarak emek maliyetini düşürme hedefine hizmet edebilmek için AB’nin çağdaş yeniliklerine ayak uydurmanın temel araçlarından biri olan emek piyasalarında esnek güvencenin temel bir politika haline getirilebilmesi için, temel amacı işçiyi korumak olan İş Kanunları da esnetilmektedir. Hedefi güvenceyi esnetmek olan bu anlayış, esnekliği güvence altına almak söylemiyle¹³ hızla hukuki ve siyasi alanda kendine yer bulmuştur.

Neoliberalizme uygun olarak yapılan tüm emek piyasaları düzenlemeleri gibi iş hukuku da bu değişimden etkilenmiş; doktrinde “işçiyi koruyucu hüküm ve yorum” şeklinde ifade edilen üretimin sosyal demokrat söylemi yerini “işyerinin korunma ilkesi”ne bırakmaya başlamıştır (Özdemir- Özdemir, 2008: 91). Bu çerçevede Türkiye’de de işçiyi korumaktan uzak birçok esnek çalışma biçimleri 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu ile birlikte yasallaştırılmıştır. Bu kanun ile kısmî süreli çalışma, belirli süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma, alt-işveren uygulaması, geçici iş ilişkisi, çalışma sürelerinin denkleştirilmesi ve fazla çalışma konusunda çeşitli düzenlemeler yapılmıştır.

Alt-işveren (taşeron) Uygulaması

İş Kanununun 2. Maddesinin VI. bendinde tanımlanan altişveren- asıl işveren ilişkisi emek piyasasında zaten uygulanan bir taşeron iş ilişkisinin yasal hale getirilmesi anlamına gelmektedir. Bu maddeye göre, “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide

¹³ İşverenlerin söylemlerinde İş Hukukunun katılıkları ve esnekliğin gerekliliği sürekli vurgulanmaktadır. (Konu ile ilgili ayrıntılı çalışma için bkz. Özveri, 2012: 152- 156)

asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.” (İşK. m.2)

Esnekleşme türlerinden biri olan uzaklaştırma stratejisinin uygulama alanı bulunduğu alt-işveren asıl işveren ilişkisi bu madde ile meşru bir zemin kazanmış ve esnek istihdam biçimleri arasında işgücünü güvencesizleştiren en önemli araçlardan biri olan taşeron işçi çalıştırmanın yasallaştırılması ve kapsamının genişlemesi sağlanmıştır. Yardımcı işlerin tümünde ve asıl işin bir bölümünde taşeron çalıştırılmasına imkan sağlayan, bu şekilde asıl işin tümünün parçalara bölünerek taşerona devredilmesinin yasal zemini hazırlanmıştır.

Geçici İş İlişkisi

İş Kanununun 7. maddesinde düzenlenen geçici iş ilişkisi şöyle açıklanmaktadır: “İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur.” Bu madde ile bir işverenin bir başka işverene işçisini belli süreyle ödünç vermesi olanağı getirilmiştir.

Maddenin diğer düzenlemelerine göre, geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir. İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur (İşK. m. 7).

Belirli Süreli İş Sözleşmesi

İş Kanununun 11. Maddesinde düzenlenen “Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş

sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.” ibaresi, esaslı bir nedene dayandığı sürece belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesinin önünü açmıştır.

Çağrı Üzerine Çalışma

İş Kanununun 14. Maddesinde “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir” şeklinde düzenlenmiştir.

Madde işverenin işçiyi, aksi kararlaştırılmadıkça, işe en az dört gün önceden çağırmasını şart koşmuştur. Bu durumda da işçi, her an, fakat bilinmeyen bir zamanda, işe çağırılma beklentisi içinde belirsizliğe itilmektedir. Bütün bunların sonucunda, çağrı üzerine çalışan işçi sürekli olarak işe çağrılmaya hazır durumda beklemeye mecbur kalacaktır.

Kısmi Süreli Çalışma

4857 Sayılı İş Kanunu’nun Avrupa Birliğinin 97/81 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Yönergesi ve 175 sayılı ILO sözleşmesine uygun olarak düzenlenen 13. Maddesine göre, “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir. Burada sözü geçen emsal işgören, aynı veya benzeri işte “tam süreli” çalıştırılan işverendir. İşyerinde böyle bir işveren bulunmadığı takdirde, o işkolunda aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli çalışan işverenlere bakılır.

Kısmi süreli çalışmanın yasallaşması ile birlikte birçok konuda tartışma ortaya çıkmıştır. Bu işçilerin yasal asgari ücretten nasıl yararlanacakları, yıllık izin ücretinin nasıl belirleneceği, fazla mesai süresinin haftalık 45 saate göre mi yoksa karşılıklı olarak hizmet aktiyle kararlaştırılan süreyi aşp aşmamasına göre mi belirleneceği, tam zamanlı çalışan işçinin hafta tatilini hak etmesi için haftanın 6 günü çalışma koşulu varken, bu işçilerin hafta tatili haklarından nasıl yararlanacakları tartışmalıdır. Ayrıca birkaç işyerinde kısmî süreli çalışmalar yapan bir işçinin, iş yasasındaki haklardan hangi ölçülerde yararlanabileceği de sorun oluşturmaktadır (Özveri, 2006).

Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi

İş Kanunu madde 63'te haftalık çalışma süresi kırkbeş saat olarak belirtilmiştir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Ancak tarafların anlaşması ile çalışma süresini haftanın günlerine eşit olarak bölme zorunluluğu ortadan kalkmıştır. Eğer taraflar anlaşırsa haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Yani Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Bu durumda fazla çalışma ücreti de ödenmeyeceğinden işçiler açısından dezavantajlı bir durum oluşturmaktadır.

Fazla Çalışma

Haftalık kırkbeş saati aşan çalışma ise madde 41'de fazla çalışma olarak tanımlanmıştır. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir (İşK. m. 41).

Telafi Çalışması

İş Kanununun 64. maddesine göre, “Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.” Bu maddeye göre işin durması ya da tatillerin birleştirilmesi ya da işçinin izin alması durumunda bu sürelerin yerine işçiye iki ay içinde telafi çalışması yaptırılacaktır ve bu çalışma fazla çalışma sayılmayacaktır. 4857 sayılı yasa bütünüyle fazla çalışmanın ücretsiz yaptırılması esasına dayalıdır (Çelik, 2003).

3.1.3. Diğer Yasal Düzenlemeler

Türk iş hukukuna “iş güvencesi” hükümlerini sokan 4773 sayılı yasa 9 Ağustos 2002 tarihinde yasalaşmış olmakla birlikte, yürürlük tarihi 15 Mart 2003’e ertelenmiştir. Yasaya göre, 10’dan fazla işçi çalıştıran işyerlerindeki, en az altı aylık kıdemi olan ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili niteliğinde olmayan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundaydı. Ancak zaman içerisinde yasada değişikliğe gidilmiş ve 4857 sayılı İş Yasasının 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe girmesinden sonra, işçi sayısındaki baraj 30’a çekilmiştir (İşK. m. 18). Böylelikle, Türkiye’deki firma büyüklükleri de göz önünde bulundurulduğunda, işletmelerin yüzde 90’ından fazlası ve yarıdan fazla işçi iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında bırakılmıştır (Kutlu, 2013). Buna karşın, 30’dan fazla işçi çalıştıran işverenlerin, iş güvencesi hükümlerine tabi olmamak amacıyla, işyerlerini böldükleri ve böylelikle çalışan işçi sayısını düşük gösterdikleri bilinmektedir. Böylelikle, işveren fesih ile ilgili işçiyi kısmen de olsa koruyucu hükümlerden kaçabilmektedir.

6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası’nın 25. maddesinde sendikal nedenle işten atılan işçilerden 30’dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanlar ve 6 aydan az kıdemi olanların sendikal tazminat davası açma hakları ortadan

kaldırılmıştır. İşyerinde sendika istemeyen işverenler işletmelerini 30'dan az çalışanın bulunduğu işyerlerine çevirmeye başlamış; 30'dan fazla işçi çalıştıran bir işveren, düşük maliyetle ayrı ayrı A.Ş.'ler kurup işçilerini 29'arlı gruplar halinde, tüm hakları ile kurulan şirketlere geçirerek, işten çıkarma durumunda sendikal tazminatı ödemekten kurtulmuştur. Ancak Anayasa Mahkemesi (AYM), 22 Ekim 2014 tarihli kararıyla, bu açık hak ihlaline ve ayrımcılığa son vermiştir. Böylece bütün işçiler sendikal nedenlerle işten atıldıklarında çalıştıkları işyeri ve kıdemlerine bakılmaksızın sendikal tazminat davası ve işe iade davası açabilecekler.

3.1.4. Yasalaşması Beklenen Uygulamalar ve Tartışmalar

Son dönemlerde Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) altında, işgücü piyasalarının katılığını gidermek için kıdem tazminatı, işsizlik sigortası fonu, geçici iş ilişkilerinin özel istihdam büroları aracılığıyla mesleğe dönüşmesi, yeni esnek çalışma biçimleri ve süreleri, esnek güvence, bölgesel asgari ücret gibi esnekleştirme uygulamaları gündeme getirilmiştir.

UİS belgesinde, erken kapitalistleşmiş ülkelere kıyasla Türkiye'de esnek çalışma biçimlerinin yeterince uygulanamamasından şikâyet ediliyor. Bu anlamda, mevzuatta yer alan kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışmaya ek olarak özel istihdam büroları aracılığıyla geçici süreli çalışma, uzaktan çalışma, iş paylaşımı ve esnek zaman modeli gibi yeni çalışma biçimlerinin uygulanması planlanıyor. Ayrıca kamuoyunda “modern kölelik” olarak bilinen bu uygulamaya göreyse, özel istihdam büroları iş bulmaya aracılık etmekten ziyade bizzat kendileri işveren olacak ve kendilerine üye işçileri başka şirketlere kiralayabilecekler. Dolayısıyla özel istihdam bürolarıyla kurulan geçici iş ilişkisi neticesinde işçinin sendikal örgütlenmesi engellenecek, toplu sözleşmeden yararlanması kısıtlanacak, grev hakkı etkisiz hale gelecektir (UİS, 2012).

Birçok ülkede yaygın bir şekilde kullanılan Özel İstihdam Bürolarının (ÖİB) mesleki bakımdan geçici iş ilişkisi yapabilmesine dönük çalışmalar da yapılmaktadır. ÖİB'lere ön açan girişimler ilk olarak 1990'lı yılların ortasında Dünya Bankası (DB) tarafından başlatılmıştır. Daha önce de gündeme gelen bu istihdam biçimi, 2008 krizinin

hemen ardından da ortaya atılarak teklif ve tasarı halini de almış; ancak yasalaşamamıştır. Son düzenleme ile işgücü piyasasında geçici iş ilişkisinin tamamen özel istihdam büroları aracılığı ile kurulmasına dönük bir eğilimin ön plana çıktığı görülmektedir (Kutlu, 2012, 83).

ÜİS belgesinde sermaye üzerinde, işçilik maliyetinden kaynaklanan mali “yükleri” azaltmak ve işverenin rekabet edebilirliğini arttırmak için bölgesel asgari ücret uygulamasına geçileceği beyan ediliyor. Oysa 1951-1967 yılları arasında Türkiye’de asgari ücret yerel düzeyde belirlenmekteydi. Bu duruma itiraz eden ve o dönem mecliste olan Türkiye İşçi Partisi (TİP) Anayasa Mahkemesi’ne başvurmuş, Anayasa Mahkemesi ise bölgesel asgari ücreti eşitlik ilkesine aykırı bularak iptal etmiştir.

ÜİS, “Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, toplamda, yirmi dört aylık süreyi geçemez ve bu süre içerisinde üç kereden fazla üst üste yapılamaz. 25 yaş altı çalışanlar için bu süre; otuz altı ay olarak uygulanır. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir” hükmü ile 24 aylık sürelerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını, 25 yaş altı çalışanlar için bu sürenin 36 aya kadar çıkartılmasını olanaklı kılmayı öngörmektedir. Bu durum, zaten iş güvencesi kapsamına girmeyen belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin sözleşmelerinin belirsiz süreli kabul edilme süresini daha da uzatan işçi aleyhine bir karardır.

2008 krizinin ardından işverenlerin esneklik taleplerini artırdıkları bir süreç yaşanmaktadır. 2008 krizi sonrasında işverenlere dönük prim desteklerinin öne çıktığı ve bunun kaynağı olarak ise Hazine ve İşsizlik Sigortası Fonu’nun kullanılmakta olduğu görülmektedir. 6111 sayılı Torba Yasa kapsamında işverenlerin daha fazla stajyer işçi çalıştırabilmesine dönük bazı düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca yine bu yasa kapsamında gündeme gelmekle birlikte, geri çekilen, asgari ücretin 16 yaş değil de 18 yaş ve üzeri olarak belirlenmesi, evden çalışma, uzaktan çalışma ve iş paylaşımı gibi esnekleştirici yasal hamlelerin yeniden öne sürüleceği düşünülmelidir.

Ülkemizde, işverenlerin, bazı işleri alt işverenlere (taşeronlara) yaptırmaları, bina inşa eden bir işverenin, elektrik tesisatının döşenmesi veya doğramaların takılması

işini taşeronlara vermeleri; bir fabrika işyerinde yemekhane işletilmesi, işçilerin servis araçlarıyla taşınması gibi işleri alt işverenlere havale etmeleri şeklindeydi. Ancak, 1980’li yıllardan itibaren taşeron kullanımı, önce belediyelerin temizlik işlerini taşeron firmalara vermelerinden başlayıp özel sektör işyerlerine salgın bir hastalık gibi yayılmış ve işçi haklarını bertaraf etmek için kullanılmıştır (Şakar, 2010a: 97).

İş Kanununa göre, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez (İşK.md.2/VII). Ancak tanımın bu kısmı, Ağustos 2010’da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı’nın 28. Maddesinde yer alan değişiklikle genişletilmek istenmiş ancak yasalaşmamıştır. Tanımdaki “veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan” ibaresinin “veya asıl işin bir bölümünde işin gereği veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan” şeklinde değiştirilmesi öngörülmüştür. Şu an var olan tanımda asıl işin bir bölümünün taşeronla devredilmesi üç koşulun birlikte var olmasına bağlanmaktadır: İşin gereği, işletmenin gereği ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler olması. Bu hüküm kağıt üzerinde de olsa taşeronlaşmaya bir sınır getirmektedir. Bu üç koşul bir arada olmadan asıl işin bir bölümü taşeronla verilemeyecektir (Çelik, 2010).

Öngörülen değişiklik uygulanmamış olsa da, yapılması düşünülen bu madde değişikliği gerçekleşirse “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” koşulu tek başına yeterli sayılacak, başka hiçbir koşul aranmadan iş taşeronla verilebilecektir (Şakar, 2010b: 33). Bu şekilde taşeronluğun “normal ve sorunsuz” bir sistemmiş gibi, kapsamı genişletilmeye çalışılmaktadır. Maddenin şu anki haliyle dahi taşeronluk sistemi sendikal örgütlenme önünde büyük bir engel oluştururken, düzenleme sonrası kapsamının genişlemesiyle, asıl iş’te de taşeron çalıştırılmasıyla sendikal örgütlenme yeni bir darbeye maruz kalacaktır.

Bu tartışmaların ardından hükümet 30 Mayıs 2014’te 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı gündeme gelmiş, uzun süren görüşmelerin ardından 11 Eylül 2014’te yürürlüğe girmiştir. Torba yasa olarak da adlandırılan bu kanun ile İş Kanununun 36. maddesinde

yapılan değişiklikle “İşverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür” hükmü eklenmiştir. İş Kanununun 112. maddesine eklenen hükümlerle taşeron işçilerin kıdem tazminatları doğrudan kamu tarafından ödenecektir. Böylece taşeron şirket kıdem tazminatın ödeme yükümlülüğünden kurtulmuştur.

6552 sayılı yasanın 14. maddesi ile “sürekli nitelikte olanlara ilişkin hizmet alımlarında, yüklenme süresi üç yıl olup, işin niteliğinden veya süresinden kaynaklanan zorunlu hâllerde bu süre gerekçesi gösterilmek şartıyla üst yöneticinin onayıyla kısaltılabilir” hükmü getirilmiştir. Böylece kamuda hizmet alım sözleşmelerinin süresi üç yıla çıkarılmıştır. Artık üç yıldan kısa hizmet alım (taşeron sözleşmeleri) istisna olacaktır. Ayrıca bu yasa ile taşeron (alt işveren) işçilerinin toplu iş sözleşmeleriyle ilgili de düzenleme yapılmıştır. Kamudaki taşeron işçilerin toplu iş sözleşmeleri, alt işverenin yetkilendirmesi koşuluyla kamu işveren sendikaları tarafından yürütölüp sonuçlandırılacaktır. Eğer böyle bir toplu sözleşme imzalanırsa ilgili kamu kurumu alt işverene toplusözleşmenin getirmiş olduğu bedel artışı kadar fiyat farkı ödeyecektir.

İşçilerin ücretlerinin yatırılıp yatırılmadığı ve izinlerinin kullandırılıp kullandırılmadığı kamu işvereni tarafından resen denetlenecektir. Kamu işvereni taşeron işçinin kıdem tazminatını ve olası toplusözleşme farkını üstlenecektir. Kamu işverenine bu denli fazla yükümlölükler getiren, taşeron işçiyi korumaktan uzak, İş Kanununun işçiyi koruma mantığına ters düşen taşeron iş ilişkisi inatla devam ettirilmektedir.

Türkiye’de taşeron işçilerinin yasal haklarının çoğunun tanınmadığı ve sendikasılaştırılmaları için yoğun bir mücadele verildiği görölmektedir. Öyle ki, işçiler ve sendikalarca ‘taşeronluğun kaldırılması, işçilerin insan onuruna yakışır bir çalışma ortamında çalışması’ için kampanyalar yürütölmektedir. Ancak işçiler açısından birçok olumsuzluğu doğuran bu sistemin kapsamı kanun koyucunun -ve işveren temsilcilerinin- sürekli olarak mevcut yasaların katılığından yakınarak yaptığı esnek düzenlemeler sayesinde genişletilmeye çalışılmakta; Özveri’nin deyimiyle, ‘güvencesizliğin hukuku’ yaratılmaya çalışılmaktadır (Özveri: 2012).

3.2. TÜRKİYE’DE SERMAYE BİRİKİM SÜRECİNDE EMEK ÖRGÜTLENMELERİNİN DÖNÜŞÜMÜ

3.2.1. Türkiye’de 1960 Öncesi Emek Örgütlenmeleri

Osmanlı döneminde Tatil-i Eşgal Kununu ile kamuya yönelik hizmet sunan işyerlerinde sendika kurulmasının yasaklanması işçilerin cemiyetler içinde örgütlenmesini beraberinde getirmiştir. Bu dönemde kurulan işçi dernekleri daha çok yardımlaşma amaçlı olsa da sendikalar üzerinde olumlu bir etki yaratmıştır (Makal, 2002: 273).

1919- 1925 yılları Birinci Dünya Savaşının yarattığı yoksulluk ortamı ve 1917 Ekim Devriminin etkisiyle sendikaların sosyalist hareketle kurduğu bağlar sendikal hareketin canlanmasını sağlamıştır. 1925- 1946 yılları Cumhuriyet Halk Fırkası’nın iktidarında tek parti döneminin yaşanması ve bu partinin sınıfın varlığını reddeden yaklaşımı Türkiye’de sendikal hareketin geç gelişmesinin en önemli sebeplerinden biridir. Bu dönemde resmen sendikal örgütlenme yasağı olmamasına rağmen iktidarın tutumu, 1936’daki 3008 sayılı İş Kanunu ile grevi yasaklaması ve 1938’de yeni Cemiyetler Kanunu ile “sınıf esasına dayalı cemiyet kurma” yasağı getirilmesi, bu dönemde işçi sınıfının örgütlenmesinin önünde ciddi engeller oluşturmuştur (Çelik, 1999)

1960 öncesi döneme kısaca bakıldığında, özellikle 1945 sonrası dönem Dünya genelinde sendikal hareket için yeni bir dönemdir. Bu dönemde Keynesyen iktisat politikalarıyla uyumlu sosyal politikalar sayesinde sendikaların politik ağırlığı artmış, sendikaların desteklediği partiler güçlenmiş ve birçok ülkede iktidara gelmiştir (Çelik, 2008). Türkiye’de ise 1946’da Cemiyetler Kanunundan ‘sınıf temeline dayalı cemiyet kurma yasağı’ kaldırılmış ve çok sayıda irili ufaklı sendika ve parti kurulmuştur. Bu dönemlerde Türkiye’de 1970’lere kadar ana akım olarak 1920’de kurulan Türkiye Komünist Partisi (TKP) ve onun türevi olan Türkiye Sosyalist Partisi (TSP), Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi (TSEKP) ve Vatan Partisi (VP); doğrudan örgütsel sol bir geleneğin ürünü olmayan ve kendine özgü koşullar içinde ortaya çıkmış olan Demokrat İşçi Partisi (DİP), Türkiye İşçi Partisi (TİP) ve Türkiye Çalışanlar Partisi (TÇP) girişimi sol ve sendikal birikime katkılar sağlamıştır (Çelik, 2010: 119). 1947

yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanunun yürürlüğe girmesiyle Türkiye’de sendikaların kuruluş ve faaliyetlerini düzenleyen ilk sendikacılık kanunu çıkarılmıştır. 1946’daki sınıf eksenli sendikacılık 1947’de yerini güdümlü ve vesayet altında bir sendikacılığa bırakmıştır (Çelik, 2010: 88).

1952’de -özellikle 1946 sonrası kurulan mahalli sendikal birliklerin ve federasyonların ulusal ölçekte biraraya gelmesinin bir sonucu olarak- TÜRK-İŞ kurulmuştur. 1960 yılında mevcut 432 işçi sendikasının 293’ü, 27 birlik ve federasyonun 22’si, sendikalara üye olan 282. 967 işçiden 204. 883’ü yani sendikalı işçilerin % 72.40’ı TÜRK- İŞ bünyesindedir. Ancak TÜRK-İş’in sendikal hareket üzerindeki etkisinde o dönemin sendikal hareketinin kendisinden kaynaklanan sorunların da payı büyüktür (Makal, 2002: 282).

1950-1955 yılları arasında faaliyet yürütmüş olan Demokrat İşçi Partisi işçi sınıfını siyasi bir güç haline getirme gayesiyle kurulmuş bir partidir. Bu süreçte sendikalar üzerindeki etkisi sınırlı olan DİP özellikle sendikal alandaki çifte standarda dikkat çekmiştir (Çelik, 2010: 236- 239).

Türkiye’de işçi sınıfının oluşumu, 1960 sonrası ivme kazanmıştır. Çoğu kırsal kesim kökenli olduğu için “geçici işçi” olmuş ve köyleriyle bağlarını kesmekte tereddütlü davranmışlardır. Yani bilinen işçi tipi yerine “köylü işçi” tipi niteliğinde mülksüzleşmemiş bir işçi kesimi ortaya çıkmıştır. Neticede işçiler sınıf bilincine tam olarak ulaşamamış dolayısıyla da sendikalaşma eğilimi zayıf olmuştur (Mahiroğlu, 2001: 168).

Tablo 8’de görüldüğü gibi, 1948- 1960 yılları arasında sendikalı işçi sayısı artış göstermiştir.

Tablo 8

1948- 1963 Döneminde Sendika ve Sendikalı İşçi Sayısına İlişkin Gelişmeler

Yıllar	İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı	Sendika Sayısı
1948	329.463	52.000	15.78	73
1949	344.514	72.000	20.90	77
1950	373.961	78.000	20.86	88
1951	427.364	110.000	25.74	137
1952	488.505	130.000	26.61	248
1953	556.535	140.000	25.16	275
1954	583.292	180.387	30.93	323
1955	604.295	189.595	31.37	363
1956	645.321	209.155	32.41	376
1957	681.012	244.853	35.95	383
1958	671.704	262.591	39.09	394
1959	754.875	280.788	37.20	417
1960	824.881	282.967	34.30	432
1961	868.954	298.679	34.37	511
1962	903.817	307.639	34.04	543
1963	975.570	295.710	30.31	565

Kaynak: Makal, 2002: 276

Bu dönemde sendika ve sendikalı işçi sayısında ciddi artışlar olmuştur. Sendikalı işçi sayısındaki oransal artış, İş Kanunu kapsamına giren işçi sayısındaki oransal artıştan daha fazladır. İşçi sayısı yaklaşık üç katına çıkmışken, sendikalı işçi sayısı altı katına çıkmıştır. İşçilerin sendikal üyeliklerini bildirilip işten ayrıldıklarında üyelikleri iptal edilmediği için rakamların doğruluk payı düşüktür. Sendikalı işçilerin toplam ücretliler içinde payına bakarak değerlendirilirse, Genel Nüfus Sayımı verilerine göre 1955 yılı için sendikalaşma oranı %11.67, 1960 için %11.61'dir (Makal, 2003: 277). Bu oranlar Tablo 8'deki oranların yaklaşık üçte biri kadardır.

3.2.2. Türkiye'de 1960- 1980 Yılları Arası Emek Örgütlenmeleri

Türkiye'de çalışanların toplu hakları (sendikalaşma, toplu pazarlık ve grevi de içeren toplu eylem hakkı) bazen tümüyle yasaklanmış, tümüyle yasaklanamadığı dönemde sınırlanmış veya kâğıt üzerinde tanınarak uygulamada kullanılamaz hale getirilmiştir. 1960-1980 dönemi hariç, yaklaşık 90 yıllık Cumhuriyet tarihinin büyük

bölümünde sendikal haklar sistemli olarak yok sayılmış veya ihlâl edilmiştir (Çelik, 2013).

1960 sonrası, grevli toplu sözleşmeli bir sendikacılık dönemi yaşanmaya başlamıştır. 1961 Anayasası ile ücretli çalışan işçilere sendika ve grev hakkı; memurlara ise sendikalaşma hakkı tanınmış, sendika kurma hakkının işçi- memur ayırımı yapılmadan ‘çalışanlar’ ibaresi altında toplanması da örgütlenme hakkını genişletmiştir. 1971 Anayasa değişikliğiyle, “çalışanlar” yerine, “işçiler” sözcüğü konduğundan, sendika kurma hakkı işçi sınıfı ile sınırlandırılmıştır.¹⁴ Bu şekilde işçi- memur ayırımı kalıcı hale getirilmiş ve işçi ve memurun sendikalaşması birbirinden koparılmıştır (Çelik, 1999: 100).

Türkiye emek piyasasının Fordist birikim rejimine eklemlenişi sürecinde büyük önem taşıyan yasal düzenlemeler 27 Mayıs darbesinin ardından getirilmiştir. Bu düzenlemeler 1961 Anayasası, 1964’te kabul edilen 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1963 yılında kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Yasası ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasıdır. Bu süreçte sosyal devlet uygulamaları etrafında- sendikal örgütlenme özgürlüğüne de bağlı olarak- emek sömürüsü bir ölçüde sınırlandırılmıştır. İşçi sınıfının bu dönemde elde ettiği kazanımlar önemlidir.

1960’lı yıllarda serbest piyasa uygulamaları rafa kalkmış, SSCB (Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği)’nin varlığı kapitalizm için bir tehdit olarak görüldüğünden “sosyal devlet”in geliştirilmesi batı demokrasilerinin ve Türkiye’nin öncelikli hedefi olmuştur. Türkiye, 1960 darbesinin getirdiği iktisadi planlamayı, demokratik düzene geçilerek Adalet Partisi’nin iktidar olmasından sonra da devam ettirmiştir. Bu dönemde sanayi birikimiyle birlikte büyüyen işçi sınıfının kitlesel biçimde sendikal ve siyasal mücadeleye girdiği gözlemlenir. Ancak bu mücadele, sermaye birikiminin önünde büyüyen bir engel olmaya başlamıştır. Türk-İş’in

¹⁴ Bu yaklaşım tarzı, 1982 Anayasasında sürdürüldü: “İşçiler ve işverenler,....” (m. 51). 2001 Anayasa değişikliği ile, sendika kurma hakkını düzenleyen madde 51 iyileştirildi ve “işçiler” yerine “çalışanlar” denilerek, 1961 düzenlemesine dönülmüş oldu (Kabaoğlu, 2010: 45- 52).

uzlaşmacı tavrına karşın 1967’de kurulan DİSK’in mücadeleci tavrı işçi sınıfı örgütlenmesine yeni bir soluk getirmiştir. Bu dönemde artan ücretler ve işçi hakları, sermaye için taşınmaz bir yük haline gelmiştir (Savran, 2011: 93).

1970’te Adalet Partisi ve CHP’nin birlikte hazırladığı 1317 sayılı yasaya karşı ülke çapında, Türkiye emek tarihine adını yazdıran 15-16 Haziran direnişi yapılmıştır. Bu direniş, iki gün boyunca 70 bin işçinin katıldığı kitlesel bir direniş olmuştur ve işçilerin kendi örgütlerine sahip çıkışının önemli bir örneğidir. Eylemlerin ardından sıkıyönetim ilan edilmiş ve Anayasa Mahkemesi bu yasaı iptal etmiştir (Çelik, 1999: 100).

Sendikaların bu süreçte siyasi partilerle de yakın ilişkileri sözkonusudur. Türk-İş’te 1975’lere kadar AP ve CHP’li sendikacılar ağırlıklıdır. Ancak Türk-İş kendini partiler üstü tanımlamıştır. Ağırlıklı olarak kamu kesiminde örgütlü olması sebebiyle siyasal iktidarlara ilişkisi 1980’e kadar iyi olmuştur. DİSK ise Kemal Türkler döneminde TİP’i desteklerken, Abdullah Baştürk döneminde CHP’yi desteklemiştir (Çelik, 1999: 101).

Sendikalar Kanunu’nda 1317 sayılı Yasa’yla yapılan değişiklikten kaynaklanan bir diğer üye sayısındaki artış örneği de Çalışma Bakanlığı’nın verilerinde dikkat çekmektedir. Bakanlığın verilerine göre 1966’da 374.000 olan sendikalı üye sayısı, 1967’de 835.000’e yükselmiştir. 1970’te ise bir yıl önce 1.200.000 civarındaki sendikalı sayısı bir yıl sonra 2.100.000’e yükselmiştir. Sendikalar, ülke çapında faaliyette bulunabilme fırsatını yakalayabilme uğruna, yasa değişikliğinin getirdiği sayısal barajı aşabilmek için üye sayılarını yüksek göstermişlerdir (Koç, 1996: 60).

274 sayılı Kanun’un, işçilerin aynı anda birden fazla sendikaya üye olmasına imkanı vermesi, işsizlik durumunda sendika üyeliğinin sürmesi, sendikalara üye oluşturma ve ayrılıştaki noter tasdikine lüzum görülmemesi, DİSK, MİSK ve Hak-İş’in kurulması sonrasında sendikalar arası rekabetin giderek artmasıyla her sendikanın üye sayılarını yüksek göstermek istemeleri, 1970’te Sendikalar Kanunu’nun 9. maddesinin 2. fıkrasını değiştiren ve iki yıl yürürlükte kalan 1317 sayılı Yasa’yla işçi sendikalarının Türkiye çapında faaliyette bulunabilmeleri için kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin en az

1/3'ünü örgütlenme zorunluluğu gibi nedenlerle bu dönemdeki sendikalaşma ile ilgili veriler güvenilir olmaktan uzak, abartılı verilerdir (Koç, 1998: 50; Dereli, 1975: 306).

1970'li yıllar özellikle DİSK ve Türk- İş arasında ciddi bir rekabetin olduğu yıllar olmuş, üye sayıları da giderek artış göstermiştir. Çalışma Bakanlığı'nın verilerinde, 1980'de sendikalı işçi sayısı günümüzde dahi ulaşılmayan beş milyonlu rakamlara -o dönemki SSK'lı işçi sayısının iki buçuk katına 5.721.074'e- ulaşmıştır. Çalışma Bakanlığı'nın yayımladığı sendikalı işçilerin miktarını gösteren istatistikleri, özellikle 1969'dan sonrası güvenilir olmaktan uzaktır (Tokol, 1994: 64; Makal, 2002).

1960- 1980 yılları arasında sendikal alanda biriktirilen deneyim oldukça önemlidir. Ancak bu dönemin ardından gelen 12 Eylül darbesi, örgütlenme alanında bugün hala devam eden birçok sorunun kaynağı olan yasal düzenlemelere zemin hazırlamıştır.

3.2.3. Türkiye'de 1980 Sonrası Sendikal Örgütlenme ve Sendikal Kriz

Türkiye'de 1960 sonrası tüm sendikal örgütlenme birikimi 12 Eylül 1980 darbesi ile sekteye uğramıştır. 1984'e kadar toplu sözleşme ve grev hakkı askıya alınmış; DİSK, Hak-İş ve MİSK'in faaliyetleri durdurulup mal varlıklarına el konulmuş; Türk-İş'in ise faaliyetleri izne bağlanmıştır. Türkiye sendikal hareketinin bugün yaşadığı sıkıntılar aslında 1980 darbesinin tahribatından kaynaklanmaktadır (Çelik, 1999: 101).

Askeri darbenin bir ürünü olan 1982 Anayasası ile birlikte sendikal haklara önemli sınırlamalar getirilmiştir. Anayasanın 51. maddesi ile sendika kurma hakkı milli güvenliğe, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesine bağlı olarak sınırlandırılmıştır. 1961 Anayasası'nda yer almayan bu hüküm, Türkiye sendikal hareketi açısından uzun yıllar sürecek olan bir engelleme olmuştur:

“Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.”

Ayrıca yasanın sendikaların siyasi amaç güdemeyeceklerini ve siyasi faaliyette bulunamayacaklarına dair ciddi sınırlama getiren 52. maddesi de sendikal örgütlenme önünde önemli bir engel olmuştur ¹⁵. 54. maddedeki şu ibare de birçok grev ve eylemi siyasi olduğu gerekçesiyle engellemeye yöneliktir:

“Siyasî amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.”

1982 Anayasası’nın çalışma hayatına ve sendikal örgütlenmeye ilişkin hükümleri ve 1983’te kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu askeri cunta tarafından ve işveren istekleri dikkate alınarak hazırlanmıştır. Sendikaya üyelikte noter koşulu getirilmiş, yüzde 10 işkolu ve yüzde 50+1 işyeri-işletme barajları ve anti-demokratik toplu iş sözleşmesi yetki tespit sistemi nedeniyle sendikal örgütlenmenin önü tıkanmıştır.

2821 ve 2822 sayılı yasaların birleştirilip sendikalaşma, toplu pazarlık ve greve ilişkin temel yaklaşımların korunduğu bugün yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 18.10.2012 tarihinde kabul edilmiştir. Yeni yasa özellikle sendika kurma, sendikaların iç işleyişleri açısından kimi sınırlı iyileştirmeler getirmekle birlikte özellikle toplu pazarlık ve grev hakkına ilişkin sınırlamaları sürdürmekte ve bazı alanlarda ise kısıtlamaları daha da artırmaktadır. Yasa 2821 sayılı eski yasada olduğu gibi işkolu sendikacılığı ilkesini benimsemiştir. Bunun dışındaki sendikal örgütlenme biçimlerinin önünü kapatmıştır. Yasa işkolu sendikacılığını barajlarla koruyarak, yeni sendikaların faaliyet yürütmesini zorlaştırmıştır. Yeni yasa eskisinde olduğu gibi sendikalaşmada işkolu zorunluluğu getirirken, toplu sözleşmede işyeri-işletme esası getirmiştir. Böylece mevcut sendikal statükonun devamı sağlanmıştır. Toplu sözleşme ve yetki konusunda da eski yasada var olan temel düzenlemeler korunmuştur. Ayrıca yeni yasa sendikalaşmayı azaltabilecek olan sendikal güvence konusunda ciddi bir düzenleme getirmiştir. Yasa özellikle küçük ölçekli, 30’dan az işçi çalıştıran işyerleri ve 6 aydan az kıdemli işçiler için sendikal güvenceyi ortadan kaldırmıştır. Bu şekilde işçilerin yarısından fazlasının (6 milyon civarında) sendikal güvencesi ortadan kalkmıştır. Çelik’e göre yasadaki düzenlemeler anayasaya ve eşitlik ilkesine aykırı bir

¹⁵ Bu madde 1995’te iptal edilmiştir (Mülga: 23.7.1995-4121/3 md.)

biçimde işçiler arasında ayrımcılık yapmıştır (Çelik, 2012). Yenilikçi ve çağa uygun yapılması gereken yasa, işveren lehine çağa uydurulmuştur. Sendikal güvenceleri kaldırıp, işkolu sendikacılığını barajlarla da koruyarak güvencesiz, parçalı, farklı işkollarından işçilerin yan yana çalıştığı istihdam biçimlerindeki sendikal örgütlenmelerin yine önü kesilmiştir.

Ancak 28 Ekim 2014 tarihinde açıklanan, 6356 sayılı Kanunun bazı maddelerine dair Anayasa Mahkemesine yapılan itirazın sonucunda, 30'un altında işçi çalıştıran işyerlerinde sendikaya üye olma, sendikal toplantılara katılma gerekçesiyle işten atılan çalışanlara, 'sendikal tazminat verilemez' hükmünü iptal edilmiştir. Böylece bu işyerlerinde çalışanlar da 'sendikal' gerekçelerle işten atılsalar bile, çalıştıkları süreye bakılmaksızın, mahkeme kararıyla bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere 'sendikal tazminat' alabilecekler. Ayrıca Mahkeme, bankacılık ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev ve lokavt yapılamayacağına ilişkin kanun hükmünü Anayasa'ya aykırı bulmuş, şehir içi ulaşımında çalışan binlerce işçiye ve bankacılık sektöründe çalışan yaklaşık 200 bin kişiye grev yapma hakkı getirilmiştir.

Uzun süren sendika karşıtı mevzuatlar sayesinde engellenen sendikal örgütlenme istatistiklere de yansımıştır. Türkiye'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sendikalaşma oranları sendikalı işçi sayısını sigortalı işçi sayısına oranlayarak bulmaktadır. Buradan hareketle 2013 Temmuz ayı verilerine göre Türkiye'de sendikalaşma oranı yüzde 8.88 düzeyinde bulunuyor. Bu oran, 2013 Ocak'ta 9.21 idi. Barajı aşan sendika sayısı, Ocak ayna göre değişmedi. Buna göre, Toplu İş Sözleşmesi yapma yetkisi olması için gerekli yüzde 1 işkolu barajını geçen 44 sendika bulunuyor. Yine, bu 20 iş kolunda TİS yapabilmek için gerekli olan yüzde 1'lik işkolu barajını aşan sendika sayısı ise, Bakanlık tarafından 44 olarak tespit edilmiştir (ÇSGB, 2014).

Türkiye'de sendikalaşma oranları TÜİK verilerinde sendikaya üyelik üzerinden hesaplanmaktadır. Fiili sendikalaşma oranlarını Çelik'in TÜİK Hane Halkı İşgücü Veri Tabanı ile ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistiklerinden yararlanarak hesapladığı 1988-2010 yılları arasında Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Fiili Sendikalaşma Oranlarını Tablo 9'da görmek mümkündür (Çelik, 2013: 44).

Tablo 9

Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Fiili Sendikalaşma Oranları 1988-2010

Yıl	Toplam Ücretli Sayısı (bin)	TİS Kapsamı (bin) (*)	Fiili Sendikalaşma Oranı %
1988	7.170	1.590	22,2
1990	7.224	1.433	19,8
1995	8.551	1.257	14,7
2000	10.485	1.049	10,0
2005	11.436	899	7,8
2010	13.762	786	5,7

Kaynak: Çelik, 2013: 44

(*) Toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısının dört yıllık ortalaması esas alınmıştır.

OECD ülkeleriyle karşılaştırıldığında ise Türkiye'deki fiili sendikalaşma oranı 2012 yılında yüzde 4,5 ; tüm OECD ülkelerindeki ortalama ise yüzde 17'dir. 1999-2012 itibariyle Türkiye ve OECD ülkelerindeki sendikalaşma oranı ise Tablo 10'daki gibidir.

Tablo 10

Seçilmiş Bazı OECD ülkelerinde Sendikalaşma Oranları 1999-2012 (%)

Ülke	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Avusturalya	24,9	24,5	24,2	22,9	22,7	21,9	21,9	19,8	18,2	18,2	19,0	18,1	18,1	17,9
Belçika	50,9	49,5	49,6	50,9	51,9	53,1	52,9	54,1	52,9	51,9	51,5	50,6	50,4	..
Kanada	28,1	28,3	28,5	28,4	28,6	27,9	27,8	27,6	27,4	27,2	27,3	27,4	26,8	..
Şili	13,5	13,3	13,1	13,3	14,1	14,0	13,5	13,7	13,9	15,0	15,8	15,0	14,9	15,3
Danimarka	74,9	74,2	73,8	73,2	72,4	71,7	71,7	69,4	69,1	67,6	68,8	68,5	..	..
Finlandiya	76,3	75,0	74,5	73,5	72,9	73,3	72,4	71,7	70,3	67,5	69,2	70,0	69,0	..
Fransa	8,1	8,0	7,9	8,1	7,9	7,7	7,7	7,6	7,5	7,6	7,9	7,8	..	..
Almanya	25,3	24,6	23,7	23,5	23,0	22,2	21,7	20,7	19,9	19,1	18,9	18,6	18,0	..
Yunanistan	26,8	26,5	25,8	25,5	25,3	24,5	24,6	24,7	24,5	24,0	24,5	25,2	25,4	..
İrlanda	38,7	38,0	37,8	36,1	37,4	35,5	34,0	32,4	31,5	31,9	33,1	32,7	32,6	31,2
İtalya	35,4	34,8	34,2	33,8	33,7	34,1	33,6	33,2	33,5	33,4	34,7	35,5	35,6	..
Japonya	22,2	21,5	20,9	20,3	19,7	19,2	18,8	18,3	18,2	18,1	18,4	18,3	18,1	18,0
Meksika	15,8	15,6	15,9	15,9	16,9	17,5	16,9	16,3	16,8	15,7	15,3	14,4	14,6	13,6
Hollanda	24,7	22,9	21,2	21,0	20,5	20,8	20,6	20,0	19,3	18,8	19,1	18,6	18,2	..
Y. Zelandiya	21,7	22,4	22,3	22,2	21,1	20,8	20,9	21,2	21,3	20,6	21,4	20,8	20,8	20,5
Norveç	54,8	54,4	54,2	54,5	55,1	55,0	54,9	54,9	53,7	53,3	54,3	54,8	54,6	54,7
İspanya	16,0	16,7	15,9	16,0	15,8	15,3	14,7	14,3	14,7	14,6	15,8	15,6	..	..
İsveç	80,6	79,1	78,0	78,0	78,0	78,1	76,5	75,1	70,8	68,3	68,4	68,2	67,5	67,5
Türkiye	10,6	9,9	10,0	9,5	8,9	8,6	8,2	7,5	6,6	5,8	5,9	5,9	5,4	4,5
İngiltere	30,1	30,2	29,5	29,3	29,6	28,9	28,4	28,1	27,9	27,1	27,1	26,4	25,6	25,8
ABD	13,4	12,9	12,9	12,8	12,4	12,0	12,0	11,5	11,6	11,9	11,8	11,4	11,3	11,1
OECD Ülkeleri	20,8	20,2	19,8	19,5	19,4	19,0	18,8	18,1	18,0	17,8	17,9	17,6	17,3	17,0

Kaynak: <http://stats.oecd.org/>, 2013 verilerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Sendikalaşma oranlarını önemli ölçüde etkileyen küreselleşme hem kapitalizmin geniş bir aşaması, hem de 1960-1970’lerde doğan, 1980’lerde patlayan yeni bir evresidir. Global/ esnek kapitalizm olarak adlandırılan bu dönem refah devletinin yeniden inşası, arz yönlü politikalar, özelleştirme; genelde serbest piyasa ekonomisinin daha da genişlemesi anlamına gelmektedir. Bu süreçte çalışma kavramı da, çalışma ilişkileri de büyük bir değişim yaşamıştır. Yaşanan değişimde emeğin istihdam edilme biçimi, üretim alanı, çalışma saatleri esnetilmiş; yasal ve sendikal hakları da azalan bir seyirde değişime maruz kalmıştır.

Sendikaların krize girdiği dönemde yapılan en önemli eleştirilerden biri, geleneksel sendikaların sınırlı bir işçi kategorisinin ekonomik çıkarlarını savunduğu biçiminde idi. Oysa gerekli olanın ise toplumsal zenginliği müşterek üreten tekilliklerin

bütün ağını temsil edecek emek örgütlenmeleri yaratmak olduğu savunulmaktaydı (Yücesan-Özdemir ve Özdemir, 2009: 55). Bağımlı sendikacılık geleneğini krize ve tasfiye noktasına sürükleyen inisiyatif ne yazık ki işçi hareketinden gelmedi, bu gelişme büyük ölçüde sermayenin yeni liberal programının bir sonucu olarak yaşanmaktadır (Özügürlü, 2007: 57).

Sendikal krizi besleyen en önemli unsurlardan biri de sendikalara olan güvenin yitirilmesidir. Sendikalara yönelik güvenin düşük olmasının nedenleri arasında ideolojik ve politik iklim, demokratik sistemde yaşanan sorunlar, sendikalara ilişkin yozlaşma algısı ve belki de en önemlisi sendikaların dar çıkar örgütü haline gelmesi yer almaktadır (Çelik, 2006: 61). Ayrıca sendikaların güç kaybetmesine neden olan bu dışsal sebeplerin yanında, sendika içinden kaynaklanan sendika yönetimi, sendika içi demokrasinin işleyişi gibi sebepler de mevcuttur (Lordoğlu, 2003: 289- 301). Urhan’a göre sendikal dayanışmayı gerileyen faktörler arasında neo-liberal politikalar, istihdam ilişkilerinde belirsizliğin artışı ve güvensizlik, toplumsal güvensizlik ve alternatif dayanışma biçimleri, işverenlerin davranışları, sendikaların yapısı ve özellikleri yer almaktadır (Urhan, 2005: 58-70).

Ayrıca 1980 sonrasında liberal politikaların artan etkisine bağlı olarak sözleşmeli personel, taşeron, geçici, mevsimlik ve part-time işçi çalıştırma artmış, kapsam dışı personel uygulaması, üretimin işyeri dışına kaydırılması ve insan kaynakları politikaları gibi çok çeşitli uygulamalar yaygınlaşmıştır. Ayrıca özel sektörde işverenler, sendikaların örgütlenme çabalarını engellemek için işten çıkarma tehdidini kullanmakta, etnik ayrım, hemşerilik, akrabalık ilişkilerinin yanı sıra yüz yüze görüşmeler gibi enformel ilişkilerden yararlanarak işçileri sendikasızlığa ikna etme girişimlerinde bulunmaktadır (Urhan ve Selamoğlu, 2008: 175). Yine 1980 sonrası uygulanan özelleştirmeler de sendikalaşmayı olumsuz etkileyen ve işçi hareketini zayıflatan unsurlardan biridir.

Türkiye’de ise işgücü piyasası sigortasız, düşük ücretli, niteliksiz, örgütsüz ve parçalı bir özelliğe sahip işçilerin çoğunluğunu oluşturduğu bir yapıya sahiptir. Kentsel alanda istihdam edilen kayıtlı, nitelikli, sendikalı ve sosyal güvencesi olan işçiler küçük bir kesimi oluşturmaktadır (Urhan, 2005: 63).

Türkiye 1952 yılında onayladığı Örgütlenme ve Toplu Pazarlığa ilişkin 98 sayılı ILO sözleşmesinin gereklerini yaklaşık altmış yıldır yerine getirmemektedir. Ayrıca ILO'nun 1948 yılında kabul ettiği 87 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme Türkiye tarafından 44 yıl sonra, 1992'de kabul edilmiştir. Ancak bu sözleşmenin de gerekleri hala yerine getirilmemiştir. Türkiye AB uyum süreci çerçevesinde onayladığı bu sözleşmelerin yükümlülüklerini yerine getirmeyerek sendikal haklara (kolektif işçi hakları) karşı güçlü bir direnç göstermektedir (Çelik, 2006: 47). 2004 yılında yapılan Anayasa değişikliğiyle (madde 90) uluslararası sözleşmelerin iç hukuka üstünlüğü kabul edilmesine rağmen bu direnç hala devam etmektedir.

Yasal düzenlemelerle engellenen sendikal örgütlenme hakkı, uygulamada işverenin sergilediği sendika karşıtı tavırlar, esnek istihdam biçimleri, neoliberal ekonomi politikaları ve işçilerin sendikalara olan güveninde azalmanın bir sonucu olarak sendikalar kan kaybı yaşamıştır. Ancak tüm bu zorluklara rağmen özellikle güvencesiz işçileri örgütleme mücadelesi veren sendika örnekleri de mevcuttur.

3.2.4. Türkiye'deki Güvencesiz İşçilerin Örgütlenmeleri

Güvencesiz çalışmanın, esnek istihdam biçimlerinin sendikalaşmayı olumsuz etkilediği açıktır. Ancak güvencesiz çalışma sendikal dışı, kendiliğinden oluşan alternatif örgütlenme biçimlerini doğurmuştur (Taşkiran, 2011b: 158). Türkiye'de de sendikal ve sendika dışı çeşitli güvencesiz işçi örgütlenmeleri mevcuttur. Sendikaların taşeron işçileri örgütlediği bazı deneyimler dikkat çekmektedir. Dev Maden- Sen'in Türkiye Kömür İşletmeleri'nin taşeronu olan bir işyerinde 1999 yılında gerçekleştirdiği örgütlenme faaliyetleri ile yaklaşık 650 işçi sendika üyesi yapılır. Ancak örgütlenen 170 işçinin işten atılması ile başlayan süreçte, elebaşı olarak tabir edilen 30-40 işçi de kara listeye alınarak taşeronların ve TKİ'nin baskıları ile işe alınmaları engellenir (Selçuk, 2002: 191). Örgütlenme konusunda hiçbir deneyimi olmayan işçilerin yasal hakları konusunda sendikaları tarafından bilgilendirilmiş olması ve sendikal mücadeleyi öğrenmiş olması Dev Maden- Sen'in bu örgütlenmesinin kazanımlarıdır.

Birleşik Metal İş'in 2000'de Niğde DİTAŞ'ta 380 taşeron işçisini sendika üyesi yapması sonucunda, bu işçilerin dahil olduğu 400 kişi işten atılır. Yaklaşık 8 ay

süren mücadele sonucunda işten atılan 380 taşeron işçisinin 370'i işe geri alınır (Selçuk, 2002: 185-186).

2001 yılında Türkiye'nin geniş taşeronlaşma olanakları, sigortasız işçi çalıştırmanın rahatlığı, tazminat yükümlülüğünün genellikle yerine getirilmemesi ve geleneksel sendikaların bürokratik hantallığı ve zayıflığı gibi faktörler nedeniyle Birleşik İşçi Sendikası kurulmuştur. Birçok örgütlenme faaliyeti gerçekleştiren BİS, yürüttüğü "Sigortasız Çalışmaya Son" başlıklı kampanya ile sigortasız işçi çalıştıran işyerlerini yetkili kurumlara ihbar etmiş, bu işyerlerine yapılan teftişler neticesinde 10'larca işçinin sigorta hakkını elde etmesini sağlamıştır. BİS; en son 2003 yılında PTT işçilerinin mücadelesini yönlendirirken İstanbul 3 No'lu İş Mahkemesi tarafından, işkolu tanımının dışında faaliyet göstermesi ve sigortasız çalıştırılan sendika kurucularının sigorta sicil numaraları olmadığı için çalıştıklarını ispat edememeleri gerekçe gösterilerek kapatılmıştır (1. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu, 2005: 324- 329).

Özellikle 1990 ve 2000'li yıllarda Birleşik Metal- İş, Tüm- Tis, Hava- İş, Petrol İş, Dev Maden-Sen, Sosyal- İş, Yol- İş, Enerji Yapı Yol- Sen'in taşeron işçilerin örgütlenmesine yönelik çeşitli girişimleri olmuş, bunlardan başarı ile sonuçlanan az da olsa, bu deneyimler sendikaların taşeron işçileri örgütleyebileceğinin önemli bir kanıtı olmuştur (Selçuk, 2006: 75-77).

Ana ve taşeron şirket arasında sözleşmelere müdahale eden ve işçileri örgütleyen Enerji Yapı-Yol-Sen, taşeron tersane işçilerini örgütleyen Limter-İş'in bu alanda biriktirdiği deneyim göz ardı edilemez. Taşeron sağlık işçilerini örgütleyen Dev Sağlık-İş, taşeron çalışmaya karşı verdiği mücadele, açtığı muvazaa davaları ile güvencesiz emeğin örgütlenmesi konusunda, karşılaştıkları tüm zorluklara rağmen¹⁶, taşeron işçi çalıştırmaya karşı Türkiye için örnek olabilecek niteliktedir.

Türkiye'de sendikal örgütlenmelerin dışında da sendikaların taşeron işçileri örgütleyememesinden dolayı kendiliğinden oluşan çeşitli dernek örgütlenmeleri de mevcuttur. Türkiye genelinde son birkaç yıl içinde kurulan *Geçici ve Taşeron İşçiler Derneği*, *Taşerona Karşı İşçi Dayanışma Derneği*, *Deri İşçileri Yardımlaşma ve*

¹⁶ Ayrıntılı bilgi için: Taşkiran, 2011(b)

Dayanışma Derneği, Taşeron İşçileri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği, Ordu İşçi Dayanışma Derneği üye işçilerinin en temel haklarını koruyabilmek için mücadele vermektedirler. Bu işçiler, iş güvenceleri olmadığı için işten atılma korkusu yüzünden sendikalı olmaktan çekinmeleri sebebiyle dernek örgütlenmesine sıcak bakmıştır. Ancak sendikaların kendilerini sahiplenmemesi de dernek çatısı altında birleşme düşüncelerini hızlandırmıştır (Taşkiran, 2011b).

Ayrıca Halkevleri örgütlenmeleri, dayanışma evleri (1. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu, 2005: 319-357), inisiyatif, dayanışma ağı, platform, forum adı altında örgütlenen sınıfsal olan ve olmayan birçok sendika dışı örgütlenme mevcuttur. Sendikal örgütlenmeyi reddetmeyen ancak çeşitli nedenlerle- bu nedenlere alan araştırmasında değinilecektir- sendika dışı örgütlenmeler gerçekleşmektedir.

4. GÜVENCESİZ EMEĞİN ALTERNATİF ÖRGÜTLENME DENEYİMLERİNE DAİR BİR ALAN ARAŞTIRMASI

“Bir kız arkadaşım vardı. Evlenelim dedik. Babasına söylemiş. O da ilk iş mesleğimi sormuş. Hastanede işçi demiş. ‘Kadrolu mu taşeron mu?’ diye sormuş babası. Taşeron işçi olduğumu duyunca da ‘iş gücü belirsiz, güvencesiz, kadrosuz adamla nasıl mutlu olacaksın?’ demiş. Beni bir insan olarak değil de taşeron işçi olarak gördüler. Evlenemedik... Ama bu bizim kaderimiz değil, biz örgütlendikçe değişecek.” (Taşeron bir işçi)

4.1. ALTERNATİF EMEK ÖRGÜTLERİNİN SINIFSAK BİLİNÇ BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu çalışma içinde görüşme yapılan alternatif emek örgütleri belirlenirken, sendika karşıtı olmayan ve sınıfsal bilinçle örgütlenme yürüten alternatif emek örgütleri ele alınmıştır. Bu sebeple sınıf olgusu ve sınıfsal bilincin ölçütlerine değinmek gerekmektedir.

Marksist yaklaşımda sınıf olgusu iki açıdan ele alınır. Bunlardan ilki sınıfı, ortak konumlara sahip bireylerin oluşturduğu toplumsal kategoriler olarak tanımlarken; ikincisi ise sınıfları, kültürel ve siyasi özellikli toplumsal aktörler olarak tanımlar. Bu anlayışlardan hareketle sınıf, üretim ilişkileri içinde ortak konumlara sahip bireylerin oluşturduğu, sosyal gerçeklikler olarak tanımlanır. Yani, sosyal sınıflar hem sosyal aktörler, hem de çatışma grupları olarak algılanmaktadır. Sınıfların üyeleri ortak çıkar ve hedeflere sahiptirler. Sınıf bilincine sahip olan bu bireyler, ortak sınıfsal amaçlarını gerçekleştirmede, dayanışma içinde hareket ederler (Hindess, 1987: 21).

Marksist yaklaşımın sınıf anlayışında sosyal sınıflar, üretim ilişkileri temeli doğrultusunda tanımlanır ve tarihsel süreç içindeki temel sosyal güçleri oluşturur. Sınıf çatışması, kapitalist ekonomik dinamikler sınıfları ve sınıf ilişkilerini etkiler. İnsanlar farkında olsalar da olmasalar da, sınıflar vardır ve bireyler üzerinde etkilidir. Bu sınıflar,

birbirlerinden farklı, hatta birbirleriyle çelişen ve çatışan ilgi ve çıkarlara sahiptirler. Bu çıkarlar, kapitalizmin ekonomik dinamikleri tarafından şekillendirilmiştir (Hindess, 1987: 49-50).

Sınıfın varlığı “kendinde sınıf” aşamasına denk gelmekte ve “kendisi için sınıf” olamadıkça, sınıf gerçekliğinin toplumsal anlamda herhangi bir önemi bulunmamaktadır. İnsanlar farkında olsalar da olmasalar da bir sınıfa dahildir ancak birleşip bir eylemlilik sürecine girmeleri sınıfı kendisi için sınıf olma noktasına taşımaktadır. Marx (1962: 170- 171) bu iki kavramı *Felsefe’nin Sefaleti*’nde şu şekilde dile getirmiştir;

“Ekonomik koşullar ülkenin halk yığınlarını ilkin işçi haline getirir. Sermayenin dayanışması, bu yığın için ortak bir durum, ortak çıkarlar yaratmıştır. Bu yığın böylece, daha şimdiden sermaye karşısında bir sınıftır, ama henüz kendisi için değil. Ancak birkaç evresini belirtmiş olduğumuz bu savaşım içinde bu yığın birleşir ve kendisini kendisi için bir sınıf olarak oluşturur. Savunduğu çıkarlar sınıf çıkarları olur. Ama sınıfın sınıfa karşı savaşımı, politik bir savaşımdır.”

Sınıf bilinci ise, bireyin kendini hangi sınıfa(alt-orta-üst) ait olduğunu hissetmesinin yanı sıra, bireylerin hayat görüşleri, yaşam tarzları ve sınıfsal bağları ile ilgili bir kavramdır. Sınıf bilinci Marksist yaklaşımın sınıf analizinde önemli bir yer tutar. Anderson, sınıf bilincini tanımlamada C. Wright Mills’in belirlemiş olduğu üç temel ölçütü kullanmaktadır (Domhoff akt. Arslan, 2004: 135):

- Bireyin kendi sınıfının ilgi ve çıkarları ile sınıfsal kimliğinin farkında olması
- Kendi sınıfı ile öteki sınıflar arasındaki çıkar çatışmasının farkında oluş
- Sınıfsal hedefleri ve çıkarları gerçekleştirmek için siyasi mücadele içinde yer almada gönüllü olmak.

Günümüzde sınıfın ne denli “kendisi için” aşamasına ulaştığının belirlenmesi açısından adına Alford İndeksi denilen bir parametre kullanılmaktadır. Bu ölçüt,

sınıfların kendi sınıfsal çıkarlarını savunan siyasal partilere verdikleri oy oranları üzerinde hesaplanmaktadır: Kendi siyasal partisine oy veren sınıf bilinçlidir(Belek, 2012).

Yücesan, sınıf mücadelesi üzerine Marksist çalışmaların az olduğuna dikkat çekerek, bunun ardında sınıf mücadelesinin ve sınıf bilincinin kapitalist ekonomik krizin bir yan ürünü olarak ortaya çıkacağına ve/veya sınıf bilincinin ancak siyasi strateji, eylemler ve örgütlenmelerde gözlemlenebileceğine dair inancın varlığına vurgu yapan Ollman'a ek olarak, sınıf mücadelesinin ve bilincinin kapitalist toplumsal formasyonun uzlaşmaz çelişkileri içinde ve hayatın her anı/alanında sürekli üretildiğine vurgu yaparak; '*sınıf mücadelesi hayatın kendisidir*' der (Yücesan, 2013).

Sınıfı bir kategori olarak değil, bir süreç- ilişki olarak gören Thompson, sınıf bilincinin görünmezliğine vurgu yaparken, asıl görünür olanın sınıf deneyimi olduğuna dikkat çeker (Thompson, 2012: 40- 41):

"Sınıf deneyimi, büyük ölçüde insanların içine doğdukları ya da iradeleri dışında girdikleri üretim ilişkileri tarafından belirlenir. Sınıf bilinci, gelenekler, değer sistemleri, düşünceler ve kurumsal biçimlerde somutlaşan bu deneyimlerin kültürel biçimde ele alınmasıdır. Deneyim kesin görünse de sınıf bilinci görünmez."

Thompson sınıf bilincinin keşfedilmesinin, mücadele deneyimleri ve tecrübeleri ile ortaya çıkacağını belirtmektedir. Ayrıca işçilerin kötü çalışma koşullarıyla baş edebilmek için bir yandan sağlam temelli ve kendi varlığının bilincinde olan yeni sınıfsal oluşumlara yöneldiğini, eğitsel hareketlerin içinde yer aldığını, siyasi örgütler kurduğunu, süreli yayınlar çıkardığını; bir yandan da işçi sınıfının entelektüel geleneklerini, işçi sınıfının toplumsal yaşama biçimini ve işçi sınıfı dayanışmasını sürdürdüğünü belirtmektedir (Thompson, 2012: 150). Alternatif emek örgütleri tam da bu noktaya karşılık gelmektedir. Kendiliğinden oluşan alternatif emek örgütlerinin sınıfsal bilince bir ölçüde sahip olduğunu söylemek mümkündür. Bunun ötesinde siyasi mücadele içinde yer alma ve sınıfsal örgütlenme yürütme konusundaki kararlılıkları da bu düşüncelyi doğrular niteliktedir. Halbuki Wacquant prekaryanın kendini kolektif bir

eyleme yöneltecek siyasal bilince sahip olamayacağını, geleceğe dair bir şey kuramayacağını, bu sebeple prekaryadan kolektif bir direniş beklenmemesi gerektiğini dile getirmektedir (Wacquant, 2007). Güvencesizleşen emeğin alternatif emek örgütleri aracılığıyla sınıfsal örgütlenme yürütmesi, kolektif bir direniş sağlayabilmesi prekaryayı proleteriyadan farklı ve yeni bir sınıf olarak gören anlayışlara (Standing, 2011) da bir cevap niteliğindedir. Çünkü sınıfsal bilinç, dahil olduğunuz sınıfın içinde, sermayenin karşısında olmanız gereği, yaşanan çıkar çatışmasının bir sonucu olarak edindiğiniz, farkında olduğunuzda eyleme geçirebildiğiniz bir bilinçtir. Alternatif emek örgütleri de emeğin sınıfsal bilincini harekete geçirme açısından önemli bir işlev görmektedir.

Bu çalışma içinde Mills'in belirlemiş olduğu bu üç temel ölçütte göz önünde bulundurularak, kendi sınıfının ilgi ve çıkarları ile sınıfsal kimliğinin farkında olarak örgütlenme yürüten; sınıflar arası çıkar çatışmasının farkında olan ve hedefleri gerçekleştirmede siyasi mücadele içinde yer alan emek örgütleri içindeki örgütlü işçilerle derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.¹⁷ Buradaki amaçlardan biri de niceliksel bir veriye ulaşmak değil, kendiliğinden oluşan alternatif emek örgütlerinin sınıfsal nitelikleri üzerinden bir çerçeve oluşturmaktır.

4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE SORUNSAI

Türkiye’de sayıları artan, eylemlilikleriyle dikkat çeken alternatif emek örgütlenmelerinin sendika karşıtı olmamasına rağmen sendikal bir örgütlenme yerine sendika dışı/alternatif bir örgütlenmeyi seçmesinin gerekçelerini araştırmak ve bu gerekçelerin anlaşılması amacıyla bu çalışmaya başlanmıştır.

İşçilerin; ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini koruyan ve işverenle/sermayeyle pazarlık yaparak toplu sözleşme imzalama hakkına sahip olan yegâne örgüt olan sendikalar yerine ‘farklı emek örgütlenmeleri içinde yer almaları sınıfsal bir çözüm mi yoksa sınıf içi dayanışma mı sağlıyor?’ sorunsalından hareketle alternatif örgütlenme ihtiyacını doğuran sebeplerin neler olduğu, bu işçilerin çalışma koşulları, örgütlenmeye duydukları ihtiyaç ve alternatif örgütlenme biçiminin avantaj ve dezavantajları üzerinden yorumlanacaktır.

¹⁷ Alternatif emek örgütlenmesi yürütüp bu temel ölçütlere bağlı olarak sınıfsal bir bilinçle örgütlenme yürütmeyen emek örgütleri de mevcuttur.

Çalışmada; güvencesiz işçilerin örgütlenmelerine ilişkin bir durum tespiti yapmaktan öteye, sendika dışı alternatif örgütlenmelerin altındaki nedenlerin ortaya çıkarılması ve var olan örgütlenme deneyimlerinden yola çıkarak örgütlenme biçimi ve süreci hakkında kapsamlı bir çözümleme amaçlanmaktadır.

4.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada araştırma yönteminin veri toplama tekniklerinden derinlemesine görüşme türlerinden yarı yapılandırılmış açık uçlu görüşme tercih edilmiştir. Böylece açık uçlu sorularla daha detaylı bilgilerin, konuya ilişkin fikir, bakış açısı ve deneyimlerin derlenmesi amaçlandığından, bu girişimlerin öncüleri ve örgütlü işçilerle yapılan derinlemesine görüşmelerden faydalanılmıştır.

Alan araştırması kapsamında görüşülen örgütlerden 8'ine İşçi Forumları aracılığıyla ulaşılmıştır. Emegin değişen gündemine paralel olarak düzenlenen rutin İşçi Forumlarında bir araya gelen, sorunlarını paylaşan ve çözüm yolları üzerinde tartışmalar yürüten bu 8 örgütten toplam 54 işçi ile görüşmeler alınmıştır. Bu örgütlerin ortak örgütlenme içinde yer aldığı, eylemlilikleriyle dikkat çeken diğer 7 emek örgütüne de önceki 8 örgüt aracılığıyla ulaşılmıştır. 7 örgütten 48 işçi ile görüşme yapılmıştır. Toplamda 15 örgütten 102 işçi ile görüşme yapılmıştır.

14 emek örgütünün işçileri ile yapılan görüşmelerin bir kısmı işçi forumlarında, bir kısmı eylemlerde, bir kısmı da bu örgütlenmelerin rutin toplantıları esnasında yapılmıştır. Görüşmelerde kayıt cihazı kullanılmıştır. 1 emek örgütünün 6 işçisiyle yapılan görüşmeler ise -uzaklık sebebiyle- internet üzerinden görüntülü konuşma ile yapılmıştır.

Görüşme yapılacak kişilere ulaşırken olasılıksız örnekleme yöntemlerinden biri olan kartopu tekniği kullanılmıştır. Amaçlanan, var olan güvencesiz alternatif örgütlenme deneyimlerini ortaya koymak ve örgütlenme biçimlerini analiz etmektir.

4.4. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE KISITLILIĞI

Güvencesizlik Türkiye'de bütün istihdam biçimlerinin ortak özelliği haline gelmeye başlasa da, kamu görevlilerinin iş güvencesinin olması, 4857 sayılı İş

Kanununa tabi işçilere kıyasla sosyal haklarının daha fazla olması sebebiyle, bu çalışma kapsamında güvencesiz işçiler değerlendirmesinde özel sektör işyerlerinde çalışan işçilerin alternatif örgütlenmeleri konu edilecektir.

Güvencesizleşmenin işçilerin mavi beyaz yaka ayırımındaki uçurumları azalttığı, sorunları ortaklaştırdığı düşüncesinden hareketle, çalışmada mavi ya da beyaz yaka ayırımına gitmeden, hizmet sektöründe çalışan işçilerin örgütlenmeleri sınırlılığı kullanılacaktır.

Çalışmaya konu olan örgütler seçilirken, sendikal örgütlenmeye inanan; mevcut yasal baskılar, sendikaların güvencesiz ve atipik istihdam edilen işçileri örgütleyememesinden doğan boşluktan dolayı örgütlenme yürüten örgütler olmaları belirleyici olmuştur. Sınıfsal bir bilinçle ve sendika karşıtı olmayan emek örgütlenmelerinin sınıfsal çözülmeye mi, sınıf içi dayanışmaya mı yol açtığı sorunsalından hareketle sendika karşıtı olmayan, sınıfsal örgütlenme bilincine sahip örgütlenmeler araştırma konusudur.

Bu çerçevede on beş alternatif örgüte ulaşılmış, bu örgütlenmelerin kurucuları ve örgütlü işçileri ile görüşmeler alınmıştır. Örgütler hakkında kısa bilgiler aşağıdaki gibidir¹⁸:

1. **A Derneği:** Müzisyenleri bir dernek çatısı altında örgütlemektedir. Sanat işkolunun tanımlanması ve müzisyenlerin diğer işçiler gibi bir işkolunda örgütlenebilmesi için taleplerini dile getirmek için bir araya geldiklerini belirtmişlerdir.

2. **B Platformu:** Beyaz yakalı işçileri örgütleyen bir platformdur. Sendikalarda örgütlen(e)meyen/sendikaların örgütleyemediği büro işçilerine birkaç yıldır ciddi bir örgütlenme alanı yaratmaktadır.

¹⁸ Çalışmada bu örgütlerin isimlerine yer verilmemiştir. Sebebi de bazı örgütlerin gizli örgütlenme gerçekleştirilmesinden dolayı isim ve örgütlenme anlayışları analiz edilerek deşifre edilmesinin önlenmesidir. Bu sebeple örgütlere harf kodları verilerek bu örgütler hakkında bilgi verilmiştir.

3. **C Platformu:** Beyaz yakalıların sendikal bilincinin yeterli düzeyde olmamasından kaynaklı sendikal bilinçlendirme, mağdur işçilere hukuksal destek sağlamak amacıyla kurulan bir platformdur.

4. **D Dayanışma Ağı:** Bilişim çalışanlarını aynı platformda toplayan bir dayanışma ağıdır. İşkolu tanımları olmadığı için, aynı meslek grubunu bir arada tutma ihtiyacıyla kurulmuştur.

5. **E Derneği:** Bir işkolu olarak tanımlanmadığı için çağrı merkezi çalışanlarını bir dernek çatısı altında birleştiren bir dernektir. Ağır koşullar altında çalışan çağrı merkezi çalışanlarını aynı platformda toplayarak ortak örgütlenme alanı yaratmalarını sağlamak için kurulmuştur.

6. **F Kolektifi:** Yayınevlerinde çalışan işçilerin sorunlarına çare aramak, duygusal emek sömürüsüne dair farkındalık yaratmak için kurulmuş bir örgütlülüktür.

7. **G Forumu:** Beyaz yakalı işçilerin yürüttüğü bir forumdur. Rutin toplantılar yapmakta; diğer alternatif emek örgütlerinin eylemlerine destek vermektedirler.

8. **H Platformu:** Mağazalarda çalışan emekçileri örgütlemek için açtıkları web sayfasıyla örgütlenme çalışmalarına başlayan, mağaza çalışanlarına özellikle işten atılmaları ve hak gaspları konularında destek olmaya çalışan bir örgütlenmedir.

9. **I Derneği:** Ev işinin ve ev işçiliğinin yasalar nezdinde tanınmasını; çalışma saatleri, dinlenme saatleri, fazla mesai, yıllık izin, ücret gibi konularda diğer işçilerle aynı haklardan yararlanmayı talep eden bir dernektir.

10. **J Derneği:** Güvencesiz işsizler ve işçilerin bir arada örgütlenmesi için kurulan ve işçi havzalarında sendikal örgütlenme bilinci kazandırmak için eğitimler veren bir dernektir.

11. **K İnisiyatifi:** Sendikal örgütlenmeye destek olmak ve işçilerin sendikal bilinç kazanmasını destek sağlamak amacıyla faaliyet bir inisiyatiftir.

12. **L Derneği:** Sendikal örgütlenme öncesi sendikal bilinç kazandırma, işçinin yalnızlaşmasını ve örgütsüzleşmesini engellemek için faaliyet yürüterek, sendikalara da fiili destek sağlayan bir dernektir.

13. **M Emek Hareketi:** Güvencesiz işçileri birarada örgütlenme hedefiyle ilerleyen bir hareket olan, önceleri forumlar ve atölyeler düzenleyerek güvencesizleştirme sürecinin analizini ve örgütsüzlük krizinin çıkış yollarını aramaya çalışan bir emek hareketidir.

14. **N Derneği:** Mesleki örgütlenme yürüten bir dernektir. Özellikle meslek sendikacılığının yapılamamasından yakınarak, taşeron çalıştırma yoluyla farklı işkollarında çalışan tek bir meslek grubunu birarada örgütlemek için mücadele etmektedir.

15. **O Derneği:** Başta taşeron şirketlerde çalışan işçiler ve tüm asgari ücret ile çalışanlar olmak üzere bütün işçilerin, iş güvenceli kadrolarda sigortalı ve sendikalı olarak çalışacağı koşulları oluşturmak amacıyla kurulmuş bir dernektir.

4.5. ALTERNATİF ÖRGÜTLENME DENEYİMLERİNE DAİR BAZI BULGULAR

4.5.1. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında incelenen emek örgütlerinde örgütlü işçiler farklı meslek gruplarında çalışan işçilerdir.

Tablo 11’ de görüldüğü gibi, 102 işçinin 43’ü kadın, 58’i erkektir. Kadınların bu oranın yaklaşık yarısını oluşturması dikkat çekicidir. Zira sendikal örgütlenmelerde kadının temsiliyet oranı oldukça düşüktür (Demirdizen ve Lordoğlu, 2013). Ayrıca yönetici düzeyde de¹⁹ kadın sayısı azımsanmayacak sayıdadır. 15 örgütün 6’sında işçilerin yüzde 67.7’si 20-29 yaş aralığında, yüzde 27.5’i 30-39 yaş aralığında ve yüzde 5.8’i ise 40-49 yaş aralığındadır.

¹⁹ Bu örgütler yöneticilik vasfını çok yüceltmeyip sadece ‘işleri koordine eden’ ya da ‘kağıt üzerinde görünen isim’ gibi ifadelerle belirtmektedirler.

Tablo 11
Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri

	İşçi Sayısı		%
Cinsiyet	Kadın	44	43,1
	Erkek	58	56,9
	Toplam	102	100
Yaş Grubu	20-29 Yaş arası	69	67,6
	30-39 Yaş arası	27	26,5
	40-49 Yaş arası	6	5,9
	Toplam	102	100

Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında, Tablo 12’de belirtildiği gibi, yaklaşık yüzde 60’ının lisans mezunu, yüzde 27.5’inin lise, yüzde 15.7’sinin lisansüstü ve yüzde 5,9’unun ilköğretim mezunu olduğu gözlemlenmiştir. Görüşme yapılan 15 örgütün 6’sı- görüşülen işçi sayısı olarak bakıldığında 28 işçi- yoğun olarak taşeron işçi örgütlenmesi yürüttüğü gözönünde bulundurulduğunda, eğitim durumları yüksek işçilerin çoğunun taşeron işçi olarak çalıştığı dikkat çekmektedir.

Tablo 12
Araştırma Katılımcılarının Eğitim Durumu

Mezuniyet Derecesi	İşçi Sayısı	%
İlköğretim	2	1.9
Lise	28	27.5
Lisans	56	54.9
Lisansüstü	16	15.7
Toplam	102	100

Araştırma kapsamındaki işçilerin güvencesiz çalışma koşulları göz önüne alındığında eğitim düzeyi yüksek işçilerin de güvencesiz işlerde istihdam edildiklerini; güvencesizliğin eğitimle ters orantılı olmadığını da söylemek mümkün görünmektedir.

4.5.2. İşçilerin Çalışma Koşulları

Görüşme kapsamındaki işçilerin çalışma koşullarına dair vurgu yaptığı en temel problemlerden biri iş değiştirme sıklıkları ve düşük ücret olmaktadır. İşçilerin büyük bir çoğunluğunun emeklerinin karşılığını almaları bir hayaldir. En düşük ücretle işi en iyi yapacak işçiyi çalıştırma mantığıyla yürütülen ücret politikası bu durumu doğrular niteliktedir.

Daha düşük ücretle çalışmayı kabul eden işçilerin olması dikkat çekicidir. Örnek olarak işverenin ücreti düşürdüğünden yakınan E derneğinden bir işçinin verdiği örnek ilginçtir:

“Asgari ücretin altına düşme şansları olsa onu da sunarlar. Ki başıma geldi. ‘Asgari ücreti yatıralım 200 TL’sini iade edin elden’ diyen yerler oldu. Önce dalga geçiyorlar sandım. Ciddi olduklarını anlayınca kalkıp gittim.”

İşçi devri oranının yüksek olması da işçilerin güvencesiz çalışma koşullarıyla ilgili önemli bir veri olarak karşımıza çıkmaktadır. Görüşme yapılan işçilerin büyük bir kısmı sürekli iş değiştirmekten yakınmaktadır. 37 yaşında, 15 yıldır işgücüne dahil olan ve 8 iş değiştiren K inisiyatifinden taşeron bir işçinin şu cümlesi, güvencesizliği gözler önüne seriyor:

“15 yıl önce mezun oldum mühendislik fakültesinden. 1 yıl işsiz kaldım. İş görüşmelerim oluyordu ancak ücreti kabul etmiyordum. Asgari ücret sunuyorlardı. Mühendislik mezunu olup bu ücreti kabul etmeyi kendime yediremiyordum. Sonra dayanamayıp asgari ücretle başladım. O kadar iş yüküm vardı ki bir yıl çalışabildim. Sonra 100 TL üzerinde ücret veren başka bir firmada başladım. Böyle böyle 8 firmada çalıştım. Aralarda da toplam 3 yıl işsiz kaldım. Şimdi freelance (serbest) çalışıyorum. İşte benim 15 yılım.”

Yıllık ücretli izinlerini kullanma konusunda işverenin ruh halini gözlemleyen, eğer keyfi yerindeyse izin günlerini konuşabildiğini dile getiren işçilerin büyük bir çoğunluğu da yıllık ücretli izinlerini kullanamıyor. N derneğinde örgütlü olan taşeron işçi, bu durumu şu cümlelerle ifade ediyor:

“Sık sık iş değiştirince zaten yıllık ücretli izin kullanma şansınız olmuyor. Hadi diyelim bir yıldan fazla çalıştınız, zaten hasta olunca bile rapor vermeye korktuğumuz adama (patrona) ücretli iznimi kullanmak istiyorum demek çok zor. Bugün keyfi yerinde mi, gidip izinleri konuşsak mı diyoruz. Evet hakkımız biliyoruz ama, taleplerimiz ne kadar artarsa, işten çıkarılma ihtimalimiz o kadar yükseliyor. İş güvencesi yok bişe yok, (İşe) alacak adam da çok.”

İşçilerin yasal hakkı olan yıllık ücretli izinlerini, işverenin bir lütfu gibi onun keyfine uygun zamanlarda dile getirmesi, bundan korkması da güvencesizliğinin ve işsizliğin yüksek olup; “dışarda onun yerine çalışacak bir sürü adamın olmasından” kaynaklıdır.

İşten atılmaktan ziyade, bulacağı işin koşullarının aynı olacağını düşünen, bunu yaşıyıp görmüş olan işçiler, mevcut işlerinde de taleplerini dile getirmekte sorun yaşıyorlar. 3 yıldır çalıştığđ işyerinde yılda sadece birer hafta izin kullanmış olan bir platform işçisi, ücretli izin kullanmanın yasal bir hak olmasına rağmen bu taleplerini dile getirmekten çekindiklerini ifade ediyor. Ancak bunun temel sebebinin işten atılma korkusu olmadığını ifade eden B platformundan bir işçi durumu şu cümlelerle anlatıyor:

“Eskiden işten atılma korkusundan izin talep edemezdik. Artık işten atılmaktan çok, bulacağımız işin de bu koşullarda olacağını (güvencesiz), o işte de aynı sorunları yaşıyacağımızı bildiğimizden talep etmiyoruz bazı haklarımızı.”

Çalışma saatleri de işçilerin en çok yakındıkları konuların başında geliyor. Görüşme kapsamındaki işçilerin haftalık çalışma saatleri, yapılan hesaplamalarda ortalama 56 saat olarak saptanmıştır. Uzun çalışma saatlerine vurgu yapan, fazla mesai ücretlerinin de çok keyfi bir şekilde ödendiğini dile getiren G forumundan bir işçi, çok düşük ücretlerle çalıştıkları için fazla mesailerini alabilseler, uzun çalışma saatlerine itiraz etmeyeceklerini şu cümlelerle ifade ediyor:

“Ben 1200 TL ücretle çalışıyorum. Mesai ile ücret artıyor deyip sözleşme imzalattılar bana. Ben de mesaiye kaldım ilk ay isteye isteye. Sonra ücrete yansıtmadıklarını anlayınca gidip konuştum(mali işlerle) ancak geçiştirdiler sonra yatırırız ekleriz diyerek. Hala da yatmadı.”

İşçi sağlığı konusunda güvencesizliklerini derinden hisseden, ücreti diğer işçilere göre daha yüksek olan C platformundan bir işçi, geçici işlerde çalışmanın ruh halleri üzerindeki olumsuz etkisini, güvencesiz işçi olmanın tüm hayatlarına yayılan bir güvensizlik hissi yarattığını dile getiriyor:

“Ücretiniz yükseldikçe de sisteme daha bağlı hale geliyorsunuz. Ona göre kredi çekiyorsunuz, borca giriyorsunuz. Bu da sizi daha büyük bir strese sokuyor. İşten çıkarılırsam bunca borçla ne yaparım korkusu sürekli rüyalarımda.”

İş güvencesizliğinin yarattığı stres ve korku, kişinin ve yakın çevresinin sağlığını tehdit etmektedir. Uzun süren işsizlik; ekonomik adaletsizlik ve sosyal dışlanmışlığın yanı sıra, yüksek stres, depresyon, kaygı, kalp ve damar hastalıkları gibi pek çok psikolojik ve fiziksel sağlık sorunlarına yol açmaktadır (Sümer vd., 2013, Çakır, 2007).

Bazı meslek gruplarında (özellikle uzun saatler çalışılan ve belirli cihazlara maruz kalınan işler) uzun çalışma saatleri işçilerin ruhsal ve fiziksel sağlığını çok ciddi bir şekilde tehdit etmektedir²⁰. E derneğinden bir çağrı merkezi işçisi, yaşadığı sorunu şu cümlelerle ifade ediyor:

“Kulaklığın kulağıma yapıştığı günler oluyor. 12 saat kulaklık kulağımda konuşuyorum. Ne konuştuğumu ben bile anlamıyorum bazen. Cümlelerim birbirine giriyor. Bu mesleğin ömrü en fazla 5-6 yıl. İnsanlar çalışırken hep başka bir sektörde iş arıyor. Bu iş, mecbur kaldığınız için yaptığınız bir iş.”

Yücesan-Özdemir, fiziksel sağlık sorunlarının çağrı merkezlerinde işin yapılış biçimiyle ilgili olarak belli noktalarda yoğunlaştığını, sürekli kulaklıklarla çağrı almanın, işitme kaybı ve dış kulak yolu iltihabına yol açtığını, ses tellerinde nodül ve farenjit gibi sağlık sorunlarına neden olduğunu belirtmektedir (Yücesan, 2013: 181).

²⁰ Bu konuda yapılmış ayrıntılı bir çalışma için bkz. Gamze Yücesan-Özdemir’in 2013’te yayınladığı *İnatçı Köstebek: Çağrı Merkezlerinde Gençlik, Sınıf ve Direniş*

4.5.3. Alternatif Emek Örgütlenmelerinin Genel Özellikleri

İşçi dernekleri 2005 sonrası dönemde kurulmaya başlamasına karşın, platform, inisiyatif, forum, dayanışma ağı ve kolektif örgütlenmeleri 2009'dan sonra kurulmaya başlamıştır. Bu süreçte 4857 sayılı İş Kanunu ile istihdam biçimlerinin esnekliğinin meşrulaştırılması, ardından 2009'daki işsizlik dalgasının özellikle beyaz yakalıları etkilemiş olması, beyaz yakalıların alternatif örgütlenmelerini tetiklemiştir.

Alternatif emek örgütlenmeleri genellikle sosyal medya üzerinden hızlı ve geniş kitlelere yayılan bir örgütlenme yürütmektedir. D dayanışma ağından bir bilişim işçisi, seslerini duyurmak ve eylemleri kitleselleştirmek için sosyal medyanın gücüne vurgu yapıyor:

“Bir arkadaşımız işten atıldığında derhal sosyal medyada paylaşıyoruz. Tüm emek örgütlerini bu yolla harekete geçirip işten atılan arkadaşımızın işyerine desteğe gidiyoruz. Bir saat içinde onlarca insan biraraya geliyoruz.”

Bir işten atılma olayı gerçekleştiğinde farklı alternatif emek örgütleri (ve bazı sendikalar da destek verebiliyor) ortak bir örgütlenme içine girmeleri gerektiği konusunda hemfikirler. İşten atılan bir taşeron işçi için çeşitli platform, forum, dernek ve inisiyatif bileşenleri biraraya gelip ortak hareket edebiliyorlar. Alternatif emek örgütleri, bunun güçlerine güç kattığına inanıyorlar.

Üye sayıları açısından dernekler daha kesin rakamlar verirken, diğer bileşenler üyelik üzerinden değil, toplantılara katılım üzerinden sayılarını yorumlayabiliyorlar. Her toplantıda gelen işçiler değişebilmekte olup, sabit ve düzenli gelen çekirdek bir kadronun olduğuna dikkat çekiyorlar.

Bu örgütlerde örgütlü olan işçilerin bir çoğunun sendikal örgütlenme deneyiminin olmaması, temel sosyal haklar ve örgütlenme konusunda eğitimler verilmesini de zorunlu kılıyor. Bu sebeple bir hukuk derneğinden ve akademik çevrelerden destek alarak rutin aralıklarla hukuksal ve siyasal eğitimler veriliyor.

İstihdam edilme ile sınırlı bir örgütlenme yürütmeyen alternatif emek örgütleri sık sık işsiz kalan işçiler için de iş bağlantısı sağlama yönünde bir işlev görüyor. Bu durumu C platformunda örgütlü bir işçi şu cümlelerle anlatıyor:

“Güvencesiz olunca insan sürekli iş değiştiriyor. Sık sık da işsiz kalıyorsunuz. Bu süreçte bir destek görebilmek ve iş bağlantısı sağlamak çok önemli. Platformdan arkadaşlar sağolsunlar hemen bildikleri yerlere yönlendiriyorlar. İnsanlar kendi işinin ötesinde birbirinin işlerini işsizliklerini de dert ediyorlar.”

Sendikalarla da bağlarını tamamen koparmamaya dikkat eden örgütler, aralarında organik bir bağ olmamasına karşın dönem dönem destek için biraraya geldiklerini belirtiyorlar.

Ancak birçok sendikanın hukuksal sınırlar içinde örgütlenme yürütmesini eleştiriyorlar. Böyle bir örgütlenmenin sendikaların önünü kestiğini vurgulayan G forum örgütlenmesinden bir işçi, hukuksal sınırları aşan örgütlenme yürütmenin önemine değiniyor:

“Biz işten atılan bir arkadaşımız için gidip işyerini işgal ediyoruz. Hemen diğer örgütlerle bağlantı kurup destek çağırıyoruz. Bu yasal bir şey değil normalde ama mecburuz. Bunu yapan sendikalar da var elbette ama çok az. Uzlaşma aramak her zaman çözüm olmuyor.”

Sendikaların hukuksal sınırlara sıkışan ve kısıtlı haklarının sendikal örgütlenmenin önündeki en önemli engellerden biri olduğuna değinmiştik. Görüşme yapılan emek örgütleri de bu konuda hemfikirler.

4.5.4. Alternatif Örgütlenmeler Arası Benzerlikler ve Farklılıklar

Bu örgütlenmelerin en temel benzer özellikleri sendika karşıtı olmamalarıdır. İşçilerin yegane örgütünün sendika olduğunu ancak sendikal mücadelenin içinde bulunduğu koşullar, sendikal kriz gibi gerekçelerle alternatif örgütlere ihtiyaç duyulduğunu yoksa örgütlenmeyen işçilerin sınıfsal bilinçten uzaklaştığını ve yalnızlaştığını, onları kaybetmemek için alternatif örgütlerin gerekliliğini dile getirmişlerdir.

Araştırma kapsamındaki örgütler bir homojenlik göstermemektedir. Örgütlerin sekizi beyaz yakalı işçi örgütlenmesi yürütmektedir. Bunun temel sebebi çalıştıkları işyerlerinde beyaz yakalıların yoğunlukta olması ve sendikal örgütlenme deneyimlerinin olmamasından kaynaklı örgütlenmeye duydukları ihtiyaçtır. Beyaz yakalı emek örgütlenmesi yürüten B platformu üyesi bu durumu şu cümlelerle dile getirmektedir:

“Mavi yakalı işçi örgütlenme bilincini alarak yetişiyor. Bir şekilde sendikal örgütlenme deneyimi de oluyor. Çünkü sendikalar bu alanlara daha rahat girebiliyor. Ama beyaz yakalıların çalıştığı bankalara, plazalara, iş merkezlerine girip örgütlenme yapması pek mümkün değil. Bizim işyerlerimizde çalışan işçiler de hep bu tarz işyerlerinde çalışmış ve hiç örgütlenme deneyimi olmamış, sendika görmemiş işçiler. Örgütlediğimiz işçilere çok temel örgütlenme eğitimleri veriyoruz. Her şeyden önce ‘neden örgütlenmemiz gerektiğini’ anlatarak başlıyoruz işe. Çünkü bunun gerekliliğine bile inanmıyorlar.”

Diğer tüm örgütler mavi-beyaz yakalı ayırımı yapmadan örgütlenmektedir. Güvencesizleşme sonucu mavi-beyaz yaka ayırımının çok belirsiz hale geldiğini belirten taşeron işçi örgütlenmesi yürüten bir dernek olan O derneğinden bir işçi, durumu şu cümlelerle dile getirmiştir:

“Biz aynı hastanede dernek çatısı altında hem temizlik işçisini, hem güvenlik personelinin, hem laborantı, hem bilişimciyi, hem de hemşireyi örgütlüyoruz. Hepimiz taşeron firmalara bağlı çalışan işçileriz. Mavi- beyaz yaka ayırımına bakmıyor taşeron ihaleleri.”

Beyaz yakalı işçi örgütlenmesi yürüten örgütler sendika karşıtı olmamalarına karşın, gelecekte sendikal bir örgütlenmeye evrilme konusunda fikir ayrılıkları yaşamaktadır. Bu örgütlerin 3’ü beyaz yakalıların şu an varolan sendikal yapılanmalar içinde örgütlenmesinin anlamı olmadığını dile getirirken, 5 örgütün gelecek projeksiyonunda sendikal mücadelenin olanaklarını genişletmesi durumunda sendikal örgütlenme hedefi koyabileceklerini dile getirmişlerdir.

Araştırma kapsamındaki tüm örgütler kendi sınıfının ilgi ve çıkarları ile sınıfsal kimliğinin farkında olarak örgütlenme yürüten; sınıflar arası çıkar çatışmasının farkında olan ve hedefleri gerçekleştirmede siyasi mücadele içinde yer alan emek örgütleridir. Bu sebeple de bu örgütlerin birçok eylem sürecinde bir araya gelmesine, ortak toplantılar ve forumlar düzenlemesine uygun bir zemin oluşabilmektedir.

4.6. ALTERNATİF ÖRGÜTLENME: SINIFSAK ÖRGÜTLENME PRATİKLERİ

4.6.1. Toplumsal Alana Yayılan Güvencesizlik

İş güvencesizliği ile birlikte bireyin yaşamında hakim hale gelen belirsizlikler onun toplumsal konumunu da belirsiz kılmaya başlamıştır. Ishiguro'ya göre, bunun sosyal bir sonucu olarak standart dışı çalışan genç işçiler evliliklerini ve çocuk sahibi olma durumlarını ertelemektedir (Ishiguro, 2008: 12). Toplumsal konumun, ücretin, istihdam biçiminin belirsizliği, bireylerin gelecek kurgusunu da etkilemektedir. Çalışma kapsamında görüşülen işçilerde de gelecek kaygısı hakim bir duygu olarak görülmektedir. L derneğinden bir taşeron işçi bu durumu, umutsuzluğunu ve yaşadığı gönül kırınlığını şu cümlelerle ifade ediyor:

“Bir kız arkadaşım vardı. Evlenelim dedik. Babasına söylemiş. O da ilk iş mesleğimi sormuş. Hastanede işçi demiş. ‘Kadrolu mu taşeron mu?’ diye sormuş babası. Taşeron işçi olduğumu duyunca da ‘iş gücü belirsiz, güvencesiz, kadrosuz adamla nasıl mutlu olacaksın?’ demiş. Beni bir insan olarak değil de taşeron işçi olarak gördüler. Evlenemedik... Ama bu bizim kaderimiz değil, biz örgütlendikçe değişecek.”

J derneğinden, 40 yaşında ve hiç evlenmemiş bir işçi da bu konudan yakınmakta ve yaşadıklarını şu cümlelerle özetlemektedir:

“Hadi diyelim bir kızı ve ailesini ikna ettin ve evlendin. Nasıl bakacaksın onlara? 6 ay bir yerde 6 ay bir başka yerde çalış. Hiç beklemediğin bir anda işsizsin. Evli olan arkadaşlarım hep geçim sıkıntısı içinde. Düzgün bir işim, bir ailem, bir çocuğum olsun çok isterdim.”

Sosyal yaşamlarında, kurdukları arkadaşlıklarda da önemli bir payı olan ‘ne iş yapıyorsun?’ sorusu birçok işçinin yaşamını olumsuz yönde etkiliyor. D dayanışma ağında örgütlü bilişimci bir kadın işçinin dile getirdikleri ise konunun farklı bir boyutuna dikkat çekiyor:

“Yaptığınız iş edindiğiniz arkadaşlıklarda da çok önemli... İnsanlar birbirlerine mesleklerini soruyor. Ben iyi bir liseden mezun oldum. Arkadaşlarımın çoğu iyi işlerde çalışıyor. Bir yerde buluştuğumuzda benim geçici işlerde çalıştığımı duyunca bakışları değişiyor. Onların çevresine uygun bir insan olmadığımı belli ediyorlar hal ve tavırlarıyla. Bu yüzden genellikle aynı işi yapanlar, ortalama aynı koşullara sahip insanlar birlikte sosyalleşebiliyor.”

N derneğinden bir taşeron işçi, hayatının her alanında güvencesiz olduğunu dile getirerek bu durumu şu cümlelerle anlatıyor:

“Ev tutmak için ev sahipleriyle görüşüyorum. Tabiki ilk sorduğu şey ‘ne iş yapıyorsun?’. Taşeron işçi olduğumu duyan ‘kardeş yanlış anlama ama senin işin ne olacağı belli olmaz, güvencesi yok. Ben memura falan ev vermek istiyorum. Benim de geçim kaynağım bu ev.’ diyor. Yahu hadi işyerinde güvencesizim, aile kurarken güvencesizim, ev tutarken bile güvencesiz olduğumu alnımın orta yerine çarpıyorlar.”

Yaşamın tüm alanına yayılan güvencesizliğin yanı sıra, mesleğe has özelliklerden kaynaklı yaşanan bir güvencesizlik ve emek sömürüsü söz konusu. Bu konuda değinilecek bir başka konu da duygusal (emotional) ve duygulanımsal (affective) emek sömürüsüdür. Duygusal emek, üretim alanlarında emeğin ücret karşılığı alınıp satılabilen bir metaya dönüşmesini vurgulamak için kullanılmakta ve kısaca işyerinde duyguların kullanımını ifade etmektedir. Hardt ve Negri (2004) tarafından kavramsallaştırılan duygulanımsal emek ise, artı- değeri arttırmak için kullanılan ve sömürülen duygusal emeğin üretim noktası dışında da, hayatın her alanında sermayenin tahakkümü altında olmasını ifade etmektedir.

Yücesan- Özdemir (2013), duygulanımsal emeğin vasıfsızlaşmasına değinirken, duygulanımları basitleştirme, parçalama, standartlaştırma ve tezdüzeleştirme eğilimin çağrı merkezlerinde gözlemlenebileceğine dikkat çekmektedir.

Yapılan görüşmelerde özellikle yayınevi çalışanlarının dikkat çektiği duygulanımsal emek sömürüsü, özellikle beyaz yakalı emek için kullanılan bir kavramdır. F kolektifinden yayınevi çalışanı bir işçi gönüllü olarak yaptığı işle, aslında gönüllü olarak sömürünün bir parçası haline geldiğini vurguluyor:

“Bir kitabın redaktesi (düzeltme) için günlerce çalışıp yetişmediği durumlarda kendi isteğimle evime götürüyorum. O kitapta emeğim geçiyor. Çeviri işi de aynı. İsteyerek sabahlara kadar çalışıyoruz evimizde. İşin içindeki kitap çünkü. İşveren bu noktada çok ciddi bir sömürü yapıyor. Fazladan ücret almıyoruz. Bu sanat işlerinde de böyle.”

Müziyen örgütlenmesi yürüten A derneğinden bir işçi de bu noktaya değiniyor:

“Beste yapmak, sahnede müzik yapmak...bunlar bize o kadar haz veren ve isteyerek yaptığımız işler ki, bizi var eden işler. Bu mesleği seçtiğinizde aslında gönüllü olarak sömürölüyorsunuz.”

Isabell Lorey, kültür üreticileri için ‘güvencesiz bir duruma kendi isteğiyle girmiş’ olanlar şeklinde bir tanımlama yapmakta ve çalışma koşullarının kitlesel olarak güvencesizleştirilmesinin normal çalışma koşullarının dışında kalan herkese dayatıldığını ve onlara ‘kendi yaratıcılıklarının sorumluluğunun kendilerinde olacağı’ vaat edilerek, güvencesizleşmeye zorlanan değil, bunu kendileri isteyen insanlardan bahsetmektedir (Lorey, 2014: 159).

4.6.2. İşçilerin Sendika Dışı Örgütlenme Gerekçeleri

4.6.2.1. Geleneksel Sendikal Anlayışın Krizi ve Sendikal Bürokrasi

Standart istihdamı örgütleyen genel sendikal anlayışın, istihdam biçimi değıştikçe örgütlenmede yaşadığı krize çalışmanın diğer bölümlerinde değinmiştik. Bu

Çalışma kapsamında görüşülen işçilerin sendika dışı örgütlenme gereklerinin en temel sebeplerinden biri geleneksel sendikal anlayıştır. J derneğinden bir işçi durumu şu cmlerle anlatıyor:

“Taşeron işçiler oğu sendikanın kapısından bile geçemez. Sendikalar işçiyi kurtarmaktan çok, kendini kurtarmanın derdinde şu dönem. Sistem nasıl bizi perişan ettiyse, onları da etti. Yetki, baraj...diye diye, üretimi kırk parçaya ble ble onları da bitirdiler. Sendikaların bu değışime direnebilmesi için, bunu öngörüp çok önceden önlem alması, buna uygun örgütlenme planı ortaya koyması gerekirdi”.

Diğerk örgütlenmeler de bu konuda hemfikir. Beyaz yakalı örgütlenme gerçekleştiren platform örgütlenmesi olan D dayanışma ağından bir işçi de durumu şu şekilde dile getiriyor:

“Sendikalar beyaz yakalı işçilerin sorunlarının bile farkında değil. Büyük fabrikalarda birarada kollektif bir ruhla çalışan işçiyi örgütlemek mümkün ancak plazalarda, üretimin ülke sınırlarını bile aştığı alanlarda, aynı firmaya bağlı ama şehrin farklı uçlarında gezici çalışan işçileri nasıl rgtleyeceğimizi düşünüp, ona uygun bir strateji geliştirmeniz gerekiyor”.

Sendikal örgütlenmenin gerekliliğine inanılrsa da, mevcut sendikal anlayış içerisinde örgütlenmenin kendilerine bir şeyler katabileceklerine inananların sayısı sınırlı kalmaktadır. Özellikle beyaz yakalı örgütlenmeleri bu konuda sendika dışı örgütlenmelerin daha hızlı çözüm yolu sunabildiklerine inanmaktadır. C platformundan bir işçi, durumu şöyle özetliyor:

“Bizim gibi örgütlenmeler çok hızlı bir iletişim ağı kullanıyor. Sendikaların bürokratik yapıları, seçim- delege, yetki sistemi derken kaybedilen zamanları varolan sistemin hızla hakları eriten anlayışından çok uzak”.

Sendikaların içinde bulundukları krizde; yönetim anlayışlarının, bürokrasilerinin, lider kadrolarının ve sendika içi demokrasinin bulunmayışının büyük bir payı vardır (Lordoğlu, 2003: 289- 301).

N derneğinden bir işçi, sendikaların örgüt içi yapısını eleştirirken sendika içi demokrasiye değiniyor:

“30-40 yıldır sendikacı olan insanlar var. İşçiyi örgütleme, hakkını savunma amacından uzaklaşmış, koltuğunu korumaya çalışan, yeri gelince işverenle ters düşmemek için her yolu deneyen sendikacılar gördük.”

Türkiye’de seçimle gelen liderlerin bu görevi uzun süre bırakmama eğilimi sendika içi demokrasiyi zayıflatan önemli bir olgudur (Demirdizen ve Lordoğlu, 2013: 86).

Beyaz yakalı işçilerin sendikal örgütlenmeye olan inancının düşük olmasının bir diğer nedeni sendikaların ücret pazarlığı dışında bir şey yapmadıklarını düşünmeleri ve bunun da beyaz yakalı işçi için yeterli olamayacağı. D dayanışma açısından bir işçi, bu durumu şu cümlelerle dile getiriyor:

“Ücret dışında da ihtiyaçlarımız var. Sistemin bizi içine kilitlediği bir kariyer hedefimiz var. Nasıl dil öğrenebileceğimiz, master yaparken nasıl bir destek alabileceğimiz. Bunlar hayal gibi ama piyasa artık lisans mezununa dil bilmeyene iş bulma, yükselme olanağı tanımıyor ki. Sendika ücret, fazla mesai üzerinden örgütlenme yapıyor. Bunlar bizim beklentilerimizi karşılar nitelikte değil.”

Bu durum sendikalardan beklentinin işçinin mesleğine, çalıştığı sektöre ve aldığı eğitime göre değişebileceğini göstermektedir. Bu sebeple sendikaların özellikle beyaz yakalı işçi örgütlenmesi yürütürken bu işçilerin taleplerine ve mesleklerine uygun bir örgütlenme anlayışı geliştirmeleri gerekmektedir.

4.6.2.2. İşkolu Sendikacılığı Zorunluluğu

Türkiye’de günümüz sendikacılık anlayışı, işkolu düzeyinde örgütlenme modeline dayanmaktadır. 6356 sayılı kanunun 2/1-ğ hükmü uyarınca sendika, işçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek üzere bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere

oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. Bu maddeden hareketle bir örgütün sendika olarak nitelendirilmesinin ön koşulu işkolu esasına göre kurulmuş olmasıdır.

Kanunun 2/4 hükmü uyarınca, “İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır”. Eser, vekalet, taşıma, komisyon, yayın sözleşmelerinin tamamında bağımsız çalışanların o meslekte çalışanlarla bir arada sendika kurma hakkı varken, bu kişilerin iş sözleşmesi ile çalışmaları halinde meslek esasına dayalı kuracakları örgütler yasal tanım uyarınca sendika olarak nitelendirilmeyecektir.

İşkolu sendikacılığı anlayışı, işçilerin sendika dışı örgütlenmelerindeki en temel gerekçelerden biridir ve aynı meslekten işçilerin birarada örgütlenmesini engellemektedir. D dayanışma açısından bir işçi, her sektörde bir bilişimcinin olduğunu ve sendikal örgütlenmede güvenlik alanında çalışan bir işçinin o sendikada, sağlık alanında çalışan bilişimcinin sağlık sektöründe örgütlenmek zorunda kaldığını ve bilişimcilerin kendi mesleki sorunlarını tartışabilecekleri bir mecra bulamadıklarından yakınmaktadır:

“Her sektörde bir bilişimci var. Hepimizin ayrı sendikalarda örgütlenmesi, bizi yalnızlaştıran bir unsur. Biz dayanışma ağı içinde kendi mesleki sorunlarımızı paylaşıyoruz. Ortak bir çözüm alanı yaratıyoruz.”

Alternatif emek örgütleri, sendika içinde örgütlenmemelerinin sebeplerinden birinin de meslek sendikacılığının olmaması olduğunu dile getirmektedir. Akkaya’ya göre, işçi hareketini yükseltmek, sınıf mücadelesini geliştirmek için bugün muhtaç olunan şeylerden biri işyeri ve meslek sendikacılığıdır. İşkolu sendikacılığı bugün işyerlerinin, mesleklerin ihtiyaçlarını karşılayamadığı gibi, sendikal örgütlenmeye mesafeli kalmaya da yol açmaktadır. Özellikle, hekim, mühendis, mimar gibi statüsü yüksek kesimler, proleterleşmelerine rağmen sendikal örgütlenmeye mesafeli durmaktadırlar. Küçük, orta boy işyerlerindeki işçiler işkolu sendikası kendi sorunları ile ilgilenmediği için örgütlenmeyi anlamsız, hatta tehlikeli görmektedir (Akkaya, 2009).

N derneğinden bir işçi, sendikal örgütlülüğünün ve gerekliliğinin altını çizerek, aynı çatı altında örgütlenmesinin önemine de dikkat çekmektedir. Kendisi de bir sendika üyesi olan, sendika üyesi birçok dernek üyesi olduğunu belirten işçi, sendikaların mesleki örgütlenme yapamamasının onlar için ciddi bir dezavantaj olduğunu belirtiyor. Ayrıca her alanda olduğu gibi kendi mesleklerinde de taşeron işçi kullanımının artması, örgütlenmelerinin önünde ciddi bir engel oluşturmaktadır:

“İşçilerin taşeron firma aracılığıyla istihdam edilmesi, onların sendikalar içinde örgütlenmesini kıran bir durum. 1.000 TL ücretle, bakıcı anne ya da temizlik personeli statüsünde işe alınıp çalıştırılan arkadaşlarımız var. KPSS ile atanmadıkça da bu statüde çalışmaya devam ediyorlar. Örgütlenmeye bu kadar ihtiyaçları varken, taşeron işçi olarak çalışmaları örgütlenmelerine de engel oluyor. Sürekli ihaleleri değişiyor, kıdem tazminatları eritiliyor.”

Bu sorun diğer taşeron işçi örgütlenmesi yürüten emek örgütlerinin de temel dayanak noktalarından biri. Sendikal örgütlenmenin Türkiye’de işkolu esasına göre olması da taşeron işçilerinin örgütlenmesini parçalayıcı bir unsur olmaktadır. Aynı işyerinde birçok işkolundan taşeron işçisi çalışmaktadır. Sendikal örgütlenme için de yeterli çoğunluk sağlanamamaktadır. Ancak dernek örgütlenmesinde işkolu ayrımı olmaması işçileri bütünleştirici bir unsurdur. O derneğinden bir işçi, bu durumu şu cümlelerle dile getiriyor:

“Bir de işkolları yasasından dolayı büroda çalışan başka bir işkoluna giriyor, sağlık çalışanı başka bir iş koluna, yemek çalışanı başka, güvenlik ayrı. Hepimiz ayrı ayrı işkollarına girdiğimiz için bizim (bu durum) bir araya gelmemizi de engelliyor.”

Günümüzde işkolu sendikacılığı zorunlu olsa da, uygulamada işyeri ve meslek sendikası olarak faaliyet gösteren birçok sendika mevcuttur. Sanatçıların kurduğu Müzik-Sen, Sine-Sen, Oyuncular Sendikası ve Yazarlar Sendikası gibi sendikalar, işkolu sendikacılığı ve yüzde on baraj uygulamaları²¹ nedeniyle toplu iş sözleşmesi

²¹ 6356 sayılı kanunda işkolu barajının kademeli olarak yüzde 3’e çekilmesi -2016’ya kadar yüzde 1, 2016’dan 2018’e kadar yüzde 2, 2018’den sonra da yüzde 3’te sabitlenen bir işkolu barajı şeklinde düzenlenmiş ancak 19 Temmuz 2014’te kabul edilen yeni önerge ile yüzde 1’de sabitlenmiştir.

yapma olanağından yoksun kaldıkları için, üyelerinin haklarını takım sözleşmeleri yaparak korumaya ve geliştirmeye çalışan meslek sendikalarıdır. IBM’de örgütlü Bil-İş sendikası da bir işyeri sendikasıdır.

4.6.2.3. Beyaz Yakalıların İşçi Olduklarını Fark Etmesi

‘Beyaz yakalı işçi’ tanımının kimleri kapsadığı tartışmalıdır. Bu konuyla ilgili zihin- kas yaklaşımı, fonksiyonel yaklaşım, eklektik yaklaşım ve eleştirel yaklaşım çerçevesinde çeşitli tanımlamalar getirilmiştir. Erdayı, beyaz yakalı tanımlaması üzerine bu temel yaklaşımlardan yola çıkarak üç temel ölçütün önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bunlar: kol/kas gücüne baskın bir biçimde kafa/zihin gücüne dayalı çalışmak, eğitilmiş olmak ve genellikle sembolik olmakla birlikte, otoriteye yakın ya da otorite sahibi olmaktır (Erdayı, 2012).

Çalışmanın proleterya tanımının tartışıldığı bölümünde değindiğimiz gibi, Marx, beyaz yakalı işçinin de üretken emekçi olduğunu dile getirmiştir. Ancak emek piyasalarındaki çalışma koşulları, aldıkları ücret ve sosyal haklar bağlamında uzun yıllardır var olan beyaz ve mavi yakalı işçi arasındaki uçurum her geçen gün daralmaktadır. Beyaz yakalının iş tanımlarının genişlemesi, çalışma koşullarının kötüleşmesi ve uzun süren işsizlik dönemleri, bir zamanlar kendilerini işçi olarak tanımayan bu sınıfın giderek işçileştiğinin farkına vardıklarını göstermektedir. Eğitilmiş-vasıflı- meslek sahibi kesimlerin yapısal işsizlik tehdidi altına girmesi, günümüzün işsizlik olgusunun kritik yönlerinden birini oluşturmaktadır. Genel eğilim, beyaz yakalıların da lüzumsuzlaşması yönündedir. Makinelerle konuşan makinelerin, robotların, zamanla entelektüel emeği de ikame edeceğini söyleyen Rifkin, erken kapitalistleşmiş sanayi ülkelerinde emeğin en az yüzde 75’inin rutin/otomatikleştirilmiş işlerle meşgul olduğunu ve bu oranın artma eğiliminde olduğunu dile getirmektedir (Bora ve Erdoğan, 2013: 18).

Çok daha iyi koşullarda çalışan ve artık iyi ücretle iş bulmakta zorlanan, uzun dönemli işsizlikler yaşayan beyaz yakalıları da kendilerine eskiden işçi demediklerini, artık ne kadar işçi olduklarının farkına vardıklarını dile getirmektedirler. K inisiyatif örgütlenmesinden bir işçi bu durumu şöyle özetliyor:

“Bizim büro işçisi olduğumuzu plaza çalışanlarına anlatırken oldukça zorlandık. Yüksek ücretler, takım elbiseler, özel sağlık sigortaları, yan haklar... Ne zamanki bir sabah işten atıldıklarını ve tazminat bile alamayacaklarını öğreniyorlar, o zaman işçi olduklarını anlıyorlar. İşverenin ‘biz bir aileyiz’ söylemi, o zaman gerçekliğini yitiriyor”.

C platformu kurucu üyelerinden bir işçi, bu durumu özetleyen güzel bir örnek veriyor:

“Türkiye’de insanlar işçi olduklarını kabullenmekte güçlük çekiyor. Sistem onları işçileştirdikçe, onlar bunu kabullenmekte güçlük çekiyor. Bir toplantıda avukat arkadaşımın ‘bana işçi diyemezsiniz ben avukatım’ demesi de bu durumu bize özetliyor”.

Beyaz yakalıların son yıllarda yaşadığı yüksek işsizlik oranları da işçi olduklarını fark etmelerinde önemli bir rol oynamıştır. B platform işçisi bu durumu şu cümlelerle özetlemiştir:

“...ben uzun süre işsiz kalana kadar işçiyim demiyordum. Ne zaman ki performans düşüklüğü gerekçe gösterilip işten atıldım- aslında işletme küçülmeye gidiyordu-, aylarca kiramı ödeyemedim, o zaman anladım işçi olduğumu ve benim gibi milyonlarca insan olduğunu.”

Türkiye’de beyaz yakalıların işsizliği özellikle 1994 krizi ve ardından gelen 2001 krizi ile ortaya çıkmış, bu krizler başta bankacılık sektörü olmak üzere vasıflı işgücünün yoğun olduğu sektörleri vurmuş ve 2010 A&G işsizlik araştırması işsizlerin yaklaşık %25’inin üniversite mezunu olduğunu göstermiştir²². TMMOB; 2009’daki işsizlik dalgasının ardından İzmir’deki beş meslek odasına bağlı bulunan 1500 genç mühendis ve mimarla (2004-2008 yılları arasında mezun olanlar) yaptıkları ankette işsizlik oranı %24,58 olarak belirlemiştir. Bu araştırmada ayrıca işsizlik riskinin yerleşikleşerek psikolojik baskı oluşturduğuna ve çalışma koşullarının giderek “caydırıcı” hale geldiğine dair veriler de elde edilmiştir (Bora, 2013: 52).

²² Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.agarastirma.com.tr/arastirmalar/issizlik-anketi/>, (Erişim Tarihi: 19.08.2014)

AB 28 ülkenin 2013 yılı genç işsizliği oranı yüzde 23.3'tür. TÜİK hanehalkı işgücü anketi Mayıs 2014 verilerine göre de 15-24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı %15,8'dir.

4.6.2.4. Bireyselleşen İşçiler

Bireysel iş sözleşmeleriyle çalışan, yan masadaki arkadaşının ücretini bilmeyen işçiler her geçen gün yalnızlaşmaktadır. C platform örgütlenmesinden bir işçi durumu şu şekilde dile getiriyor:

“Birbirimizin ücretini bilmiyoruz. Sözleşmeler bireysel, haklar bireysel. Bu durumda kollektif bir örgütlenme yapmak çok zor. Buna işçiyi inandırmak da zor. Sorunlar ortaklaştıkça işçiler kollektivizme inanacaktır. Biz hala bunu aşmaya çalışıyoruz.”

B platform örgütlenmesinden bir işçi de bu durumu şöyle anlatıyor:

“Beyaz yakalı işçilerin büro işçisi olduğunu anlatmaya çalışıyoruz önce. Mavi yakalı işçi bu örgütlenme bilincine sahip beyaz yakalıya göre. Ben işçiyim diyor. Ancak beyaz yakalıya ‘ben işçiyim’ dedirtmek bile aylar sürebiliyor. Sistem bizleri ‘aile şirketinde çalışıyormuşuz gibi motive edip sömürüyor. İşçiler kendilerini şirketin bir ortağı gibi görüp o motivasyonla çalışıyor”.

Sömürüldüğünü işten atılana kadar anlamayan işçiler, bu aşamada duygularının da sömürüldüğünün farkına varıyor. Bu durum aslında işçiyi sömürmenin yollarından biri. F kolektifinden bir işçi de durumu şöyle özetliyor:

“Kitap işi yapmak, çok sevdiğin bir eserin çevirisini yapmak, çok inandığın bir şeyin-kitabın- düzeltmesini, son okumasını yapmak, bu işi para için, hayatınızı kazanmak için yaptığınızı ve sizin işçi olduğunuzu unutturuyor size. İşin kötüsü işten atılana ya da haklarınız çok bariz şekilde gaspedilene kadar bunun farkına varmıyorsunuz. İşin içinde kitap olunca, kötülük olmayacağına inanıyorsunuz. Aslında duygularınız sömürülüyor.”

C platformu kurucularından bir işçi, kollektif bir kültür yaratmakta zorlandıklarını şu cümlelerle dile getiriyor:

“Bireyselleştirilmiş, bireysel iş sözleşmeleriyle çalışan ve TİS’i görmemiş çalışanlarız. İşçinin bireyselleşmesi, kollektif bir kültürü yaratmakta sorunlar doğuruyor.”

Bireyselleşen işçilerin alternatif örgütlenme gerçekleştirmesi, özellikle beyaz yakalılar için daha yoğun hissedilen bir sebep. Beyaz yakalıların kolektif örgütlenme bilinci gösterebilmesi için önce bir ara platform aracılığıyla -alternatif örgütlenmeler- örgütlenmesinin daha sağlıklı olduğunu dile getiren G forumundan bir yetkili bu durumu şöyle anlatıyor:

“O kadar bireysel çalışıyor ve üretiyoruz ki, yalnızlaştık. Bu kadar yalnızlaşan işçilerin sendikalarda kolektif örgütlenme yürütebileceğine inanması çok zor. Bu konuda temkinli ve ağır adımlar atmak gerektiği için alternatif emek örgütleri cazip geliyor insanlara. Burada da kolektif bir dayanışma içine giriyor ama zamanla...”

Kapitalist sistemin her geçen gün rekabet aştığı özellikle beyaz yakalı emeğin kolektif örgütlenme yürütebilmesi için çok ciddi çaba harcayan ve bunu bir ölçüde başaran B ve C platformu deneyiminden yola çıkarak, çok uzun dönemli eğitimler vermeleri ve gündemden uzaklaşmadan rutin toplantılar düzenlemelerinin bunda büyük bir payı olduğunu dile getirebiliriz.

4.6.2.5. İstihdam Edilme ile Sınırlı Örgütlenmenin Aşılma İstenmesi

Atipik istihdam biçimlerinin temel özelliklerinden biri de, geçici istihdam türleri olmasıdır. Sık sık iş değiştiren ve uzun dönem işsiz kalan işçilerin, işsiz kaldıkları dönemde sendikalarda üyeliklerinin sona ermesi, üyeliğin istihdama bağlı olması sendikal üyeliği caydırıcı bir hale gelmiştir.

Bu konuda bir I derneğinden bir işçi şunları dile getirmiştir:

“Biz çoğu zaman işsiziz. Bulduğumuz işler sezonluk ya da taşeron firma ihalesi bitene kadar. Buralarda sendikalı olmak çok zor. Kapının önüne konuyorsun. Zaten sendikalı olsan, işin bitince üyelik de bitiyor. Bir anlamı yok ki işsiz kalınca örgütlü olamamanın. İnsan işsizken destek arıyor. Biz dernekte birbirimize iş de bakıyoruz. Maddi manevi birbirimizin yanındayız.”

Özellikle atipik istidam edilen işçilerin sık sık iş değiştirip uzun işsizlik dönemleri geçirmesi, diğer alternatif örgütlenmeler için de alternatif örgütlenmeyi tetikleyici bir sebep olarak dile getiriliyor. Bir B platformu üyesi işçi bu konuda şu cümleleri dile getiriyor:

“Dönem dönem işsiz kaldığımız süreler çalıştığımız sürelerden daha uzun olabiliyor. Asıl bu sürelerde birlik olmaya ihtiyacımız oluyor. Bu dönemlerde hem zamanımız olduğu için hem de desteğe ihtiyacımız olduğu için daha çok aktif olabiliyoruz platformda. Sendikaya üye olmuş olsak bile, sendika ancak iş varken var.”

İşsizliğin örgütlenme üzerindeki pasif etkisine vurgu yapan Bora ve Erdoğan, işsizlerin kollektif bir ruhla örgütlenememesinin ve bir işsizler hareketi gelişmemesinin sebebi olarak, işsizlerin iktisadi üretim sürecinde aldıkları konumun yarattığı yapısal etkilerin ve genel olarak ideolojik politik süreçlerin olduğunu göstermektedir. İşsizliğin yarattığı bireysellik, hareketsizlik ve yalıtılma, örgütlenmeleri önündeki en önemli engellerdir (Bora ve Erdoğan, 2013: 34- 35). Ancak bu yalnızlık içerisinde işsizlerin örgütlendiği alanlarda bir araya gelmek, sosyalleşmek, bu yolla iş arama kanallarını zorlamak bu yalıtılmayı ortadan kaldıracabilecek önemli bir araçtır. İşsizler ve güvencesizler örgütlenmesi yürüten J derneğinden bir işçi bu durumu şu cümlelerle dile getiriyor:

“Uzun süredir işsizim. Kendimi çok yalnız hissediyordum. İşsiz işçiler örgütlenmesini duyunca koşarak geldim. Buna çok ihtiyacım vardı...”

Emeğin alternatif örgütlenme gerekçelerinden biri, Avrupa’daki örgütlenmelere paralel olarak, örgütlenmenin toplumsal alana kayması, işyeri sınırlarını aşan bir örgütlenme ihtiyacıdır. Üretimin işyeri sınırlarını aşması, fason, taşeron, evde

üretimin artması; emeğin güvencesizliğinin toplumsal bir olgu haline gelmesi de, işçinin bu güvencesizliği evine, kendi sosyal çevresine de taşımasına neden olmuştur.

Türkiye’de 2013 itibariyle kayıtdışı istihdam resmi verilerle %37,8. Kayıt dışı çalışanların resmi olarak sendika üyesi olmasının da mümkün olmaması sendika dışı örgütlenmelerini zorunlu kılmaktadır.

A derneğinden bir işçi, dernek olarak örgütlenme gerekçelerini şu şekilde dile getiriyor:

“Biz kayıtdışı çalışan işçileriz. Nerede müzik yaparsak orada çalışıyoruz ve çoğumuzun çalıştığı mekanlar kısa süreli, geçici mekanlar. Zaten sigortasız, hiçbir yasal hakka sahip olmadan çalışan insanlarız. Bizim taleplerimizi dile getirmemiz ancak bir dernek ya da platform aracılığıyla mümkün olabiliyor.”

Serbest zamanlı (freelance) çalışma özellikle bilişim sektöründe çok yaygın. Aldıkları iş üzerinden çalışan işçileri bir sendikada örgütlemek mümkün olmadığından, bilişim örgütlenmesi yürüten D dayanışma ağından bir işçi, esnek istihdam biçimlerinin örgütlenmeyi kıran özelliğine dikkat çekiyor:

“Bilişim sektöründe kadrolu iyi bir işiniz varsa çok iyi para kazanıyorsunuz. Ancak bu sektörün büyük bir kısmı freelance denilen çalışma üzerinden hayatını idame ettiriyor. Aldıkları işleri yapıp para kazanıyorlar. Bir işyeri çatısı altında çalışmayan işçilerin örgütlenmesi de çok zor oluyor. Sendikal örgütlenme zaten mümkün değil. Biz bir dayanışma ağı etrafında internet üzerinden iletişim kurarak örgütlenerek çok geniş bir bilişim işçisi kitlesine ulaşabiliyoruz.”

4.6.2.6. Sendikal Güven Sorunu ve Sendikal Tepki

İşverenin sendikal örgütlenme içinde olan işçileri iş güvencesi olmadığı takdirde çok rahat işten çıkarabilmesi, bu konuda hukukun işçiyi korumayan anlayışı, işçilerin sendikalara olan güvenini de düşürmüştür. Örgütlenme gerçekleştirirken bir sendika adıyla gitmemenin örgütlenmelerini hızlandırdığını, işçilerin tepkisini azalttığını dile getiren örgütlenmeler mevcut. Daha önceleri bazı sendikaların

işyerlerinde örgütlenme girişimlerinde bulunması ve başarısız olması da durumu tetikleyici bir etken. Bu durumu D dayanışma açısından bir işçi şu şekilde özetliyor:

”Çalıştığım fabrikada birkaç sendika örgütlenmeyi denedi. Biz bu örgütlenmelere destek versek de, işverenin bu örgütlenmeleri kırması ve sendikaların da buna direnememesi, işçilerin sendikalara olan inancını kırdı sürekli. Tabi bir de sendikaların yaşadıkları kriz de, kafamızdaki güçlü sendika imajını kırdı yıllar önce”.

D dayanışma açısından bir bilişim işçisi, beyaz yakalıların sendikalara ve işçi kelimesine duyduğu tepkiden kaynaklı olarak örgütlenmelerini yürütürken işçi kelimesini kullanamadıklarını şu cümlelerle özetliyor:

“Emek örgütlenmesine tiksintiyle bakıyorlar. Bu yüzden işçi kelimesini önceleri kullanmadık ‘çalışan’ dedik. Mavi yakalı sınıfsal bir bilinçle yetişiyor, biliyor örgütlenmeyi. Bunu beyaz yakalılarda kurmak daha zor. Ama zamanında 10-12 bin ücretle çalışmış ve kendisine hiç işçi denmemiş beyaz yakalı işçiyi örgütlemek o bilinci vermek çok zor.”

Urhan ve Selamoğlu’nun 2007’de yaptıkları çalışmaya göre işçilerin sendikaların güvenilir bir kurum olduklarına olan inancı 2004 yılına kıyasla düşüş göstermiştir. 2004 yılında sendikaları güvenilir bulanların oranı %29,5 iken 2007 yılında bu oran %22,6’ya düşmüştür. Özellikle daha önce sendika üyesi olmamış işçilerin sendikalara olan güveni de diğer işçilere göre daha düşüktür (2008: 182). Uçkan ve Kağnıcıoğlu’nun çalışmasının sonucu da sendikasız işçilerin sendikalara olan güveninin düşük düzeyde olduğunu göstermektedir (2008: 48).

Bir taşeron işçi örgütlenmesi yürüten O derneğinden bir işçi, işçilerin sendikalara duyduğu tepkileri şu cümlelerle dile getiriyor:

“İşçilere dernek mi, sendika mı diye sorduğumuzda dernek diyorlar. Sendikadan korkuyorlar. Sendikalara güvenleri de yok. Buraya Belediye İş geldi, insanlara umudu verdi ama görevlerini tam yerine getiremediler. Normal de toplu iş sözleşmesini İstanbul Üniversitesi ile yapması gerekirken taşeronla masaya

oturdular ve toplu iş sözleşmesi imzalanamadı. Ya da işçilerin bir sorunu olduğunda onları çözmeye çalışmadılar. Bu da insanlarda güvensizlik yarattı. Zaten örgütlenmenin ne olduğunu bilmeyen işçi iş güvencesi de olmayınca diğer ihalede işten çıkartılıyorum korkusu yaşıyor ve sendikalara çok soğuk bakıyor.”

G kolektif örgütlenmesi yetkilisi ise sendikaların bugün geldikleri noktanın, başarısızlığının da kendilerini alternatif bir örgütlenmeye ittiğini belirtiyor:

“Sendikal mücadelenin umutsuz sonuçları da bizi sendika dışı örgütlenmeye itti.”

Sendikaların taşeron işyerlerinde örgütlenme gerçekleştirememeleri, işçiler üzerinde de sendikalara karşı bir güvensizlik yaratmıştır. Ancak bu güvensizlik ortamı yeni değildir. 1980 sonrası neo-liberal politikalar sonucu artan göç dalgası ve krizlerin yarattığı ekonomik belirsizlik ve eşitsizlikler kaderci ve içe dönük birey anlayışını güçlendirmiş; kamu yönetiminde yaşanan yolsuzluklar, devletin formel ve enformel destek politikalarının zayıflaması, geniş halk kitlelerinin toplumun değişeceğine dair umudunun kalmaması gibi nedenler, bireylerin kolektif örgütlere ve birbirlerine olan güvenlerini azaltmıştır (Urhan, 2005: 64- 65).

4.6.2.7. İşyeri Dışında Örgütlenme Gerçekleştirme İhtiyacı

Bonacich ve Gapasin güvencesiz işçilerin sürekli iş ve sektör değiştirdikleri için işyeri temelli örgütlenmenin onlar için geçici bir hal aldığını dile getirmişlerdir (Bonacich and Gapasin, 2001).

Adında işçi, çalışan ibaresi dahi olmadan emek örgütlenmesi gerçekleştiren B platformundan bir işçi, çalıştıkları alanlarda gizli örgütlenme gerçekleştirmenin çok önemli olduğunu ve bunu sendikal bir örgütlenme içinde yapmanın mümkün olmadığını dile getiriyor:

“Biz sendikal örgütlenmenin gerekliliğine inansak da, özellikle beyaz yakalı denilen büro işçisinin örgütlenmesinde işverenin sendikal nedenle işten atmasından korkan işçileri biraraya toplamak için gizli bir örgütlenme yapmak gerekiyor.”

B platformundan bir işçi ise, işveren cephesinde görünür olmadan örgütlenme yürütme ihtiyacına cevap veren bir örgütlenme olduklarını dile getiriyor:

“İşveren cephesinde görünür olmadan haklarını savunmak isteyen, böyle bir örgütlenmeye, dayanışmaya ihtiyaç duyan, yıpratıcı iş düzeni içinde tek başına kalmak istemeyen beyaz yakalılar için görünür olduğumuzu umuyoruz.”

J derneğinden bir işçi, örgütlenme gerçekleştirirken sendika adı olmadan alana girmenin avantajlarını şu şekilde dile getiriyor:

“Örgütlenme yaptığımız alanlarda işten atılma korkusunu ortadan kaldırmak için dernek adıyla örgütlenme fikri çok cazip oldu bizim için. Sendikalaşma girişimleri nedeniyle işten atılan bu sektör çalışanı arkadaşlarımız var. Görünürlük sağlayıp, bir araya gelip ön çalışma yapabilmek açısından sendika dışı örgütlenmelerin ciddi bir işlevi var artık.”

L derneğinden bir işçi, bu durumu şöyle dile getiriyor:

“İşyerine bildirilmemesi (dernek üyeliğinin) işçi açısından çok büyük avantaj. İşyeri kim derneğe üye kim değil hiç bilmiyor. Onun büyük bir rahatlığı oluyor. Çünkü biz insanları örgütlemeye giderken de “bu sendika gibi değil, senin buraya üye olup olmadığını kimse bilmeyecek”. Bu durumda (işçinin) işten atılma korkusu olmuyor.”

Ancak bazı örgütlenmeler bu durumun artık değiştiğini, güvencesizleşme arttıkça işten atılma korkusunun azaldığını belirtiyor. Piyasadaki işlerin çoğunun güvencesiz olması, bir şekilde başka bir güvencesiz iş bulurum rahatlığı da veriyor işçilere. O derneğinden bir işçi, bu durumu şu cümlelerle dile getiriyor:

“Eskiden işçiler işten atılmaktan korkardı. Hangi işten atılmaktan korkarsın? İş güvencesi olan, iyi ücretli işten atılmaktan korkarsın. Zaten güvencesiz bir işte düşük ücretle çalışıyorsan, buna benzer bir iş buluyorsun piyasada.”

İşten atılma korkusu alternatif örgütlenme için tetikleyici bir sebep olsa da baskın bir sebep değildir. Güvencesiz işçinin bulacağı işin de güvencesiz olacağı

düşüncesi, işten atılma korkusunu azaltan bir etkiye sahiptir. Güvenceli işi kaybetme korkusu bütün işçilerde hâkim olan bir duygudur. Ancak işin güvencesiz olması bu durumu değiştirmektedir. İşten atılmaktan ziyade, bulacağı işin koşullarının aynı olacağını düşünen-yaşayıp görmüş olan işçiler, mevcut işlerinde de taleplerini dile getirmekte sorun yaşıyorlar. 3 yıldır çalıştığı işyerinde yılda sadece birer hafta izin kullanmış olan bir platform işçisi, ücretli izin kullanmanın yasal bir hak olmasına rağmen bu taleplerini dile getirmekten çekindiklerini ifade ediyor. Ancak bunun temel sebebinin işten atılma korkusu olmadığını ifade eden B platformundan bir işçi durumu şu cümlelerle anlatıyor:

“Eskiden işten atılma korkusundan izin talep edemezdik. Artık işten atılmaktan çok, bulacağımız işin de bu koşullarda olacağını (güvencesiz), o işte de aynı sorunları yaşayacağımızı bildiğimizden talep etmiyoruz bazı haklarımızı.”

Güvencesiz istihdamın günümüzde eriştiği boyut işçilerde yeni bulacağı işin de güvencesiz olacağına dair bir inancı pekiştirmektedir. Bu durumda mücadele edilmesi gereken şey ‘güvencesizliğin’ kendisidir.

4.6.2.8. Bürokratik Olmayan Yapılarda Örgütlenme İhtiyacı

Sendika dışı, bürokratik olmayan yapılar içinde örgütlenmenin mevcut sistemdeki üretim ve istihdam biçimlerine daha uygun olduğunu dile getiren örgütler var. Bunun çeşitli dezavantajlarını yaşasalar da, gerekliliğine vurgu yapıyorlar. C platformundan bir işçi, bu konuda şu cümleleri dile getiriyor:

“Sendikaların bürokratik yapıları, yetki, baraj gibi zorunlulukları bizim için örgütlenmeyi yavaşlatıcı ve çalışma biçimimizle çok uygun olmayan bir yapı. Biz toplantıda karar alıp derhal uygulayıp eylemlilik sürecine geçebiliyoruz. Kendi içimizde bir görev dağılımımız var ve işlerin yürütülmesinde bir aksaklık yaşandığında oylama yapıp görev değişikliğine gidebiliyoruz. Zaman kaybetmiyoruz.”

Sendikal bürokrasinin örgütlenmeyi yavaşlatıcı etkisi, N dernek örgütlenmesinden bir yetkilinin de dile getirdiği temel problemlerden biri:

“Sendika içinde bürokrasi çok fazla. Dernek ya da başka bir örgütlenme içinde bu bürokrasileri aşıyorsunuz. Bu da örgütlenmeyi hızlandırıcı bir etkiye sahip.”

Görüşme yapılan alternatif emek örgütleri sendikal bürokrasinin sendikayı hantallaştırıcı etkisine dikkat çekerken, bu durum aslında sendikalar içinde de eleştiri konusu olmakta ancak bir türlü değiştirilememektedir. İşçiler de temsiliyet temelli örgüt yapısına sahip sendikalardan ve meslek örgütlerinden, oluşturdukları hiyerarşik ve bürokratik yapılar nedeniyle uzak durmaktadır.

4.6.3. Kolektif Dayanışma

4.6.3.1. Alternatif Örgütlenmenin Sınırları ve Olanakları

Alternatif emek örgütlenmelerinin örgütlenme gerekçelerinde de sayılan istihdam edilme temelli örgütlenme yapmamaları ve işsizleri de kapsaması, bürokrasiden uzak ve hızlı örgütlenmeye uygun yapıları, sendikal örgütlenmeye tepki duyup örgütsüz kalan işçileri örgütlemeleri ve onların yalnızlaşmasını engellemeleri gibi yukarda saydığımız olanakların yanı sıra bu örgütlenme biçimlerinin sınırları da mevcut. Dünyadaki diğer alternatif örgütlenmelere paralel olarak (Black, 2005) Türkiye’deki örgütlenmeler de finansman problemi yaşamaktadır. LAMAP örneğinde olduğu gibi bazı örgütlenmelerin sönümlenmesine neden olan finansman problemi, OCAP örneğinde olduğu gibi bazılarının da cesaretlendirici rol oynamaktadır (Black, 2005).

Görüşme yapılan emek örgütleri özellikle mali açıdan büyük sıkıntı yaşamaktadır. O taşeron işçi derneğinden bir işçi, 3 ayda bir aldıkları (her üye düzenli olarak aidat ödememekte) 10 TL aidatı, üyelerinin dava masraflarına harcamaktadırlar:

“Dezavantajları mali. Dernek açıldığından beri 6-7 bin lira davalara, noter masraflarına harcadık. Sırf bu işe para harcıyorsunuz diğer kırtasiye masrafları falan dışında. Biz zaten yeni kurulmuş ve küçük bir derneğiz, ama üye sayısı arttıkça dava sayısı artıyor ve iş giderek büyüyor. Herkes sorunuyla beraber buraya gelmiş oluyor.”

Dernek adıyla örgütlenenler çok cüzi bir üye aidatı belirleyerek küçük bir finansman kaynağı yaratıyorlar kendilerine. Platform, inisiyatif, forum ve dayanışma ağı örgütlenmeleri finansmanlarını kendi aralarında topladıkları kaynaklarla sağlamaktadır. Mali açıdan yaşadıkları sıkıntılar bazen örgütlenmenin boyutunu değiştirse de, örgütlenmiş işçilerin bu konuda tüm duyarlılığı gösterip ortak hareket ettiklerini dile getiriyorlar.

Sendikal nedenle işten atılma korkusu yaşayan işçileri sendika adı kullanmadan örgütlemenin daha kolay olduğunu dile getiren F kolektifinden bir işçi, geçmişteki sendikal örgütlenme deneyiminden yola çıkarak bir karşılaştırma yapıyor:

“Sendika adı ile eskiden bir işyerinde örgütlenme yapabilmek için aylarca uğraşırdık o işyerine girip kendimizi kabullendirebilmek için. İşçiler çok temkinli. Ancak kollektif adıyla iletişim kurduğumuz işçiler çok daha kolay kabulleniyor bizi.”

Bu durum örgütlenme yürütürken büyük bir kolaylık sağlamaktadır. Bunun avantajını gören örgütlenmeler sendikalaşmak isteseler de bu süreci çok kısa zamanda gerçekleştirmek istemiyorlar. Sendikalaşma öncesi dernek ya da inisiyatif vb. bir isimle yaptıkları örgütlenmeleri çok değerli buluyorlar.

İlk olarak dernek adı altında kurulup sekiz yıl sonra bir sendika kurmalarına rağmen derneği kapatmayıp, sendika için bir tampon görevi görmesini sağlayan E derneğinden bir yetkili, bu durumun kendilerine sağladığı avantajı şu cümlelerle dile getiriyor.

“Biz dernek olarak bir ayda iki yüze yakın üye kaydı yaptık. -Bunlar kağıt üzerinde üyelikler değil ama. Hepsi yıllardır aidatlarını ödüyor. – Şuan toplam üye sayımız dört yüze yakın. Sekiz yıl sonra sendika kurduk. Hala birçok eylemlilik sürecimizi dernek aracılığıyla yürütüyoruz. Bu şekilde işçiye ulaşmak daha kolay. Sendika kurulalı bir yıl oldu ve üye sayımız onbeş. Çünkü iletişimciler genellikle taşeron firmalar içinde ve farklı işkollarında görünüyorlar. Bakanlık verilerine göre, Ericson firmasında yalnızca bir işçi iletişim işkolunda görünüyor.”

Dernek örgütlenmesi yürütüp sendikalaşma sürecine geçtikten sonra derneği kapatmayıp sendika için bir destek örgütü gibi devamını sağlamak, sendikal süreçte yaşanabilecek aksaklıkları, hız kaybını engellemek için bir yol olarak görülmektedir.

Alternatif emek örgütlenmelerinin yaşadıkları diğer bir sınırlılık da toplantılara katılan sayısının sürekli değişiklik göstermesi ve bu sebeple dönem dönem alınan kararları uygulayan katılımcı sayısının az olması. Bunun dışında işbölümü için birimler kurma ihtiyacı hisseden örgütlenmeler hızlı çözüm üretmek zorunda kaldıkları anlarda kaos yaşayabildiklerini, bu sebeple belli başlı konularda birimler kurma ihtiyacı duyduklarını dile getirmişlerdir. Bu konuda sendikal örgütlenmeden örnek alarak, işleri küçük birimlere bölmüşlerdir. Bir işyeri işgalinde yaşananları B platformundan bir işçi şu şekilde dile getiriyor:

“İşyerini işgal ettik ama kimin ne yapacağı belli değil. Kim basınla bağlantı kuracak, kim kamu oyu bilgilendirmesi için metinler yazacak, kim yemek işiyle temizlik işiyle ilgilecek belli değildi. Daha önce Türkiye’nin gündemine oturan bir iş bırakma eyleminin yürütücüleri ziyaretimize geldiklerinde komiteler kurun dediler. Biz de derhal komiteler kurup işlerimizi hızlandırdık.”

Sosyal medya örgütlenmelerinin bazen sokağa yansıyamadığını, neredeyse üç yüz kişinin katılım sağlayacağını beyan ettiği bir eyleme elli kişinin katıldığını dile getiren örgütlenmeler, çekirdek kitlenin dışında kalan işçilerin bu durumda keyfi davranabildiklerini dile getirmişlerdir. Ayrıca bir yönetim zihniyetiyle hareket etmek istemeyen, herkesi yönetime dahil eden bu örgütlenmeler herhangi bir işin yürütülmesi için inisiyatif sahibi bir organ oluşturma konusunda da sıkıntılar yaşıyorlar.

4.6.3.2. Sınıfsal Dayanışma Örüntüleri

Marx ve Engels sendikaların proletaryanın gerçek sınıf örgütü olduğunu ve sermaye ile günlük mücadelesini bunlar aracılığı ile verdiği gibi, bunların içinde kendi kendini eğittiğini vurgulamaktadır. Marksist teoride sınıfsal bir örgütlenme için tek koşulun sendikalar içinde örgütlenmek gerektiği düşüncesi hakimdir ancak sendika dışı bazı emek örgütleri kendilerini bu sınıfsal bilincin dışında tutmadan örgütlenmeler yürütmektedir. Bu çalışmanın da konusu olan bu örgütlere göre, sendika dışı kalıp

sınıfsal bilinçten uzaklaşan işçiler, sınıfsal bilinçle kurulan alternatif örgütlenmeler içerisinde sınıf içi bir dayanışmanın parçası olabilmektedir.

B platform örgütlenmesinden bir işçi, beyaz yakalıların örgütlülüğünden çok uzak olduğunu, sendikalara çok temkinli yaklaştıklarını ve bir platform aracılığıyla örgütlenmenin onları sınıfın bir parçası haline getirdiğini dile getiriyor:

“Hiç örgütlenme bilinci olmayan işçiler bizim platformumuz aracılığıyla emek örgütlenmelerinin gerekliliğini, kendilerinin işçi olduğunu ve işçi sınıfının birer ögesi olduklarını bu örgütlenme sayesinde gördüklerini dile getiriyorlar.”

O taşeron işçi derneğinden bir yetkili, taşeron işçilerin sık iş değiştirdiklerini ve sendikal örgütlenme deneyimlerinin olsa bile çok kısa süreli olduğunu belirtiyor. Dernekte örgütlü işçiler aslında sendikaların mevcut sistemin eksikliklerine cevap ver(e)mediğini görüyorlar:

“Sendikalı toplu iş sözleşmeli çalışmak bizim için bir hayal. Arkadaşlarımız hem sendikalı olmak istiyor hem de sendikalı olsalar da ihale değişince işten atılacağı için bunun kalıcı bir örgütlenme yöntemi olmadığını düşünüyorlar.”

Sendikal üyeliğin yapılan işin devamlılığıyla ilintili olmasının da, güvencesiz istihdam biçimleriyle çalışan işçileri alternatif örgütlenmelere ittiğini söylemiştik. Bu durum örgütsüz kalacak işçinin bu süreçte alternatif örgütlenmeler içinde yer alarak sınıfsal bağlarını koparmamasını da sağlıyor. G forumu yetkilisi bu durumu şu cümlelerle özetliyor:

“İşsiz kaldıkları zaman sendikalı olmuyorlar. Ama dernek üyelikleri devam ediyor. Sendikalı olmayan işçi sınıfının bir parçası gibi görmüyor kendini. Ama dernek de bir sendika işlevi görmese de, sendika karşısı olmayan, hatta sendikal bilincin önemini anlatarak bir örgütlenme yürütüyor.”

İşsizlik, işçinin sınıfsal bilinçten uzaklaşması için en somut gerçeklik. Alternatif örgütlenmelerin istihdam temelli bir örgütlenme gerçekleştirmemesi, işsizleri de kapsayan bir örgütlenme yürütmesi, işsiz kalan süreçte sınıfsal bilinçten uzaklaşan işçiyi kaybetmemek için önemli bir adımdır.

İşsiz kalınan süreçte yalnızlaşan işçiye destek veren, hatta iş bulması için kendi aralarında bir dayanışma ağı yaratan B platformu yetkilisi bu durumu şu cümlelerle özetliyor:

“Biz burada işsiz kalan arkadaşlarımıza iş de bulmaya çalışıyoruz. Yalnız kalmıyorlar. Türkiye’de işsiz kalmanın ne demek olduğunu biliyoruz. İşsizseniz hemen iş bulmanız çok zor. Açsınız demektir.”

Hiç sendikal deneyimi olmayan ve 7 yıllık iş deneyimine sahip, H mağaza çalışanları örgütlenmesinden bir işçi, bu örgüt içinde yer almadan önceki iş hayatını apolitik ve sınıf dışı olarak tanımlıyor:

“Ben bu mağaza örgütlenmesi içinde yer almadan önce ne bir eyleme gittim, ne sendika gördüm ne de haklarım üzerine düşündüm. İş buldum çalıştım. Zaten 7 yılda 6 iş değiştirdim, siz düşünün. Ben işçi sınıfının bir parçası olduğumu, yalnız olmadığımı, diğer işçilerle dayanışma içerisinde olunca gücümün çoğalacağını bu örgüt içinde öğrendim. Apolitik bir insandım. Dünya meseleleri üzerine düşünüp bunun için eyleme geçeceğim (burada kıdem tazminatı için gittiği eylemi anlatıyor) aklıma gelmezdi.”

Emek örgütlenmelerinin sınıfsal hedefleri ve çıkarları gerçekleştirmek için siyasi mücadele içinde yer almalarının Türkiye’de genellikle “anarşik onlar” şeklinde bir yaftalama ile karşı karşıya kalması (Taşkiran, 2011a) çok sık karşılaşılan bir durum. Siyasi mücadele gerekliliği konusunda işçinin ikna edilmesi de bir o kadar zor. Sendikal örgütlenmenin örgütlenme mekânının işyeri olması, alternatif örgütlenmelerin genellikle işyeri dışında ‘gözlerden ırak’ yürüttüğü örgütlenme de siyasal mücadele için işçinin cesaretlendirilmesinde önemli bir alan yaratmaktadır.

Ayrıca birçok işçinin bu örgütlenmeler içinde işçi eylemlerine katılmış olmaları da sınıfsal bilinçlerini canlandıran bir etki yaratmıştır. C platformundan bir işçi ilk defa katıldığı 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü’nü anlatırken, sınıfsal dayanışma ve kolektif ruhun bu örgütlenmelerde ne denli etkili olduğu görülebiliyor:

“Geçen 1 Mayıs’ta ilk defa Taksim’e çıktım. Heyecandan ayaklarım titriyordu. Benim gibi yüz binler birarada, yalnız değilim düşünsenize. Ben işçi sınıfının bir parçası olduğumu anlayınca, bunun üzerine eğitimler alıp okuyunca kendimi var etmeye başladım. Bizim plazadan 5 arkadaşlık. Takım elbiselerle adımız bilmem ne direktörü, bilmem ne sorumlusu....bu yalanlarla işçi sınıfının dışına çekildik biz. Biz 1 Mayıs’ta, platformumuzun pankartı altında sloganlar atarken işçi olduğumuzun farkındaydık artık.”

İşçiler, iş bırakma eylemleri, işyeri işgalleri, 1 Mayıs’lar, Kıdem Tazminatı eylemleri ve Gezi Direnişindeki eylemlerle daha çok sınıfsal bilinç kazandıklarını dile getirmişlerdir.

Bu örgütlenmelerin hazırladıkları örgütlenme broşürleri ve örgüt içi eğitim kitapçıkları da dikkat çekici. Özellikle platform, dayanışma ağı ve kolektif örgütlenmelerde dikkat çeken eğitim broşürleri, hem hukuksal, hem sınıfsal hem de siyasal bir vurguyu içeriyor. Bu çalışma içerisinde yer alan emek örgütlerinin isimlerinin gizli tutulmasından kaynaklı olarak bu broşürlere yer verilememektedir. Ancak broşürlerde bir örgütlenmenin nasıl olması gerektiği, aşama aşama örgütlenmenin sektörel ve mesleki anlamda nasıl farklılık gösterdiği, hukuksal olarak haklarımız, siyasal gündeme dair eleştirel notlar dikkat çekmektedir.

Güvencesizlik temelinde örgütlenen emek örgütlerinin farklı meslekler yapsalar da birbirleriyle bağlar kurabildiklerini, bilişim çalışanlarının inşaat işçileri örgütlenmesinin internet sayfasını düzenleyip, onların örgütlenme konusundaki deneyimlerinden faydalanıp destek aldıklarını belirten D dayanışma ağından bir bilişim çalışanı, konuyu şu cümlelerle dile getiriyor:

“Diğer örgütlenmelerin bloglarını, sayfalarını düzenliyoruz (inşaat işçileri, hey tekstil, teksif). Biz de onlardan örgütlenmeyi öğreniyoruz. İşten bir işçi atılınca hemen işyerini terketmemeyi öğreniyoruz. Onlara da haber veriyoruz eylemlerimizde. İşçi forumları yapıyoruz ortak. Meslekler çok farklı ama sorunlar ortaklaşmış durumda. Bunun farkındayız.”

Müzisyen örgütlenmesi yapan A derneği de diğer alternatif emek örgütlenmelerinin ve dönem dönem sendikaların eylemlerine müzikleriyle destek olduklarını, onlara ses getirdiklerini dile getirmektedir. Aynı şekilde diğer derneklerden ya da platformlardan hukuki destek sağladıklarını, bilişimcilerin internet sayfalarını düzenleyerek kendilerine destek olduklarını, 1 Mayıs'ta ortak pankart açtıkları emek örgütlenmeleri olduğuna dikkat çekmektedir.

Küreselleşmenin ve esnek istihdam biçimlerinin örgütlenmeyi kıran yapısının yanısıra, güvencesiz işçi sayısının artması güvencesizliğin türdeşleştirici özelliği sayesinde, birçok işçinin kaderlerini ortaklaştırmaktadır. Esnekliğin; işgücünü bölerken, güvencesizliğin birleştirici bir özelliği olduğuna dikkat çeken Özügurlu, işçilerin büyük bir çoğunluğunun yazgısının güvencesizlik temelinde birleştiğini savunmaktadır (Özügurlu, 2010: 46-47). Güvencesizliğin bütün esnek istihdam biçimlerini enlemesine kesen bir çizgi gibi “türdeşleştirici” bir özelliği olduğuna dikkat çeken Çerkezoğlu ve Göztepe ise yine aynı noktadan hareketle güvencesizliğin birleştirici özelliğine vurgu yaparlar (Çerkezoğlu- Göztepe, 2010: 82).

Silver'a göre benzer (ve aynı zamanda nahoş) çalışma ve yaşam koşullarına sahip, dünya genelinde homojen bir işçi sınıfı oluşma aşamasındadır (Silver, 2009: 21). Küreselleşen üretim, giderek ortaklaşan çalışma ve yaşam koşullarına sahip evrensel bir işçi sınıfı yaratmakla kalmamış, bunun yanısıra aynı çokuluslu şirket sahibi ile karşı karşıya kalan dünya ölçeğinde bir işgücü meydana getirmiştir. Ancak emek enternasyonalizmine müsait bir dünya bağlamına doğru ilerlediğimiz gibi bir sonuca ulaşmak noktasında temkinli davranmalıyız. Örneğin son yıllarda dünya gelir eşitsizliği üzerine yapılan ampirik bir araştırma, dünya genelinde kendinde sınıf olarak belirmeye başlayan homojen bir işçi sınıfının ortaya çıktığı iddiaları ile örtüşmemektedir. Bu araştırmaya göre, ülkeler arasında var olan eşitsizliklerin dünyadaki toplam gelir eşitsizliğindeki oranı- %74 ile %86 arasında değişen bir oran- ülkelerin kendi içindeki eşitsizliklerinden daha fazladır (Milanovic, 1994: 34; Korzeniewicz ve Moran, 1997: 1017'den aktaran Silver, 2009: 22)

C platformunda örgütlü işçi ortak örgütlenme çabalarına ilişkin şu cümleleri dile getiriyor:

“Ortak kesenimiz emek cephesinde benzer yönetilme biçimleri ile muhatap olmak, benzer sömürü araçları ile karşılaşmak. Birçoğunun üyeleri zaten arkadaşımız ve benzer hedefler doğrultusunda çalışıyoruz. Birçok etkinliği ve eylemi birlikte yapıyoruz. Örneğin özgürce yürüyebildiğimiz son 1 Mayıs'ta hep birlikte aynı pankart altında yürümüştük. Bu tür örgütlenmeler birbiriyle ilişki kurdukça sayıları da artıyor, yepyeni örgütlenmeler kuruluyor, sayılarının çoğalmasının ortak faydayı artıracığını düşünüyoruz.”

B platformu kurucusu işçi ortak mücadele konusunda benzer düşünceleri dile getiriyor:

“Sorunlarımız ortaklaştıkça, ayrı sektörlerde de çalışsak, bilişim ya da inşaat işi de yapsak birbirimizi anlamaya başlıyoruz. Ortak forumlar düzenliyoruz. Orada dile getirilen sorunların bazıları mesleki farklılık gösterse de temelde aynı.”

Kapitalizmde emeği karakterize eden parçalanma, geçicileşme, güvencesizleşme bir yanda çok iyi ücretlerle çalışan bir azınlık, bir yanda da çok düşük ücretlerle kısa vadeli işlerde günü kurtarabilme adına çalışan bir çoğunluk doğurmuştur. Bu iki kesimin kendi içinde bir homojenleşme doğurduğu göz ardı edilemez. Sorunların ortaklaşması, mavi beyaz yakalıyı, mühendisi ve kaynak işçisini, öğretim üyesi ve aynı üniversitedeki temizlik işçisini birbirine her geçen gün daha da yaklaştırmaktadır.

4.7. ALAN ARAŞTIRMASININ DEĞERLENDİRMESİ

Sendika karşıtı olmayan alternatif emek örgütlerinin sınıfsal konumları, sendika dışı örgütlenme gerekçeleri ve örgütlenme yapılarının araştırıldığı bu çalışmada, sendika karşıtı olmayan 15 alternatif emek örgütünden 102 işçi ile yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler yapılmış ve bazı temel bulgular saptanmıştır. Demografik bulgulara bakıldığında, 102 işçinin 43'ü kadın, 58'i erkektir. Kadınların bu oranın yaklaşık yarısını oluşturması dikkat çekicidir. Zira sendikal örgütlenmelerde kadının temsiliyet oranı oldukça düşüktür. Ayrıca işçilerin yüzde 67.7'si 20-29 yaş aralığında, yüzde 27.5'i 30-39 yaş aralığında ve yüzde 5.8'i ise 40-49 yaş aralığındadır. Görüşme kapsamındaki işçilerin büyük bir çoğunluğu güvencesiz çalışma koşullarında istihdam edilmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında, işçilerin yaklaşık yüzde

60'ının lisans mezunu, yüzde 27.5'inin lise, yüzde 15.7'sinin lisansüstü ve yüzde 5,9'unun ilköğretim mezunu olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma kapsamındaki işçilerin güvencesiz çalışma koşulları göz önüne alındığında eğitim düzeyi yüksek işçilerin de güvencesiz işlerde istihdam edildiklerini; güvencesizliğin eğitimle ters orantılı olmadığını da söylemek mümkündür.

İşçilerin çalışma koşulları da onları alternatif örgütlenmeye iten nedenler arasında yer almaktadır. Görüşme kapsamındaki işçilerin haftalık ortalama 56 saat çalıştıkları, fazla çalışma ücretlerini düzenli alamadıkları, sık sık iş değiştirdikleri ve uzun dönemli işsizlikler yaşadıkları dikkat çekmiştir.

Güvencesiz işçilerin örgütlenme ihtiyacını pekiştiren en önemli gerekçelerden birinin istihdam güvencesizliğinin aslında tüm toplumsal alanlarına yayılmış olması olduğu gözlemlenmiştir. Sadece işyerlerinde değil, kurdukları sosyal ilişkilerde de yaptıkları işe bağlı olarak edindikleri statülerine göre değerlendirilen güvencesiz, garantisiz, sabit bir işleri olmamasından kaynaklı sosyal bir dışlanma yaşadıklarını vurgulamışlardır.

İşçilerin sendika dışı örgütlenme gerekçelerinden biri sendikaların yaşadıkları örgütlenme krizi, işçilerin sendikalara olan güvenlerindeki azalma ve sendikaların iç işleyişlerindeki sorunlara bağlı olarak yaşanan sendikal bürokrasidir. Bu örgütler bürokratik olmayan yapılar içinde örgütlenmenin mevcut sistemdeki üretim ve istihdam biçimlerine daha uygun olduğunu dile getirmişlerdir. Ayrıca sendikaların özellikle atipik istihdam edilen ya da beyaz yakalı işçileri örgütleme konusundaki yetersizlikleri bir diğer bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Değişen işçi profiline uygun örgütlenme stratejisi geliştirememiş olan sendikalar hantal bir örgüt yapısı olarak nitelendirilmekte ve bu sorun işçilerin onlara karşı temkinli ve uzak davranmasını beraberinde getirmektedir.

Sendikaların önlerindeki yasal sınırlılıklar, işkolu sendikacılığı zorunluluğu gibi nedenler de teknik olarak sendikaların istihdamın dağınık yapısında farklı işyerlerinde çalışan aynı meslek grubundaki işçileri biraraya toplamasını engellemiş; bu işçiler ortak örgütlenme yürütebilecekleri yeni örgütler arayışına girmişlerdir. Aynı meslek grubunda

benzer koşullarla çalışan bazı işçiler dernek, platform, inisiyatif gibi örgütlenmeler içinde mücadele vermeyi tercih etmiştir.

Sendikal üyeliğin işverenin bilgisi dahilinde olması da işçileri sendika dışında, işverenin bilgisinden uzak bir örgütlenmeye itmektedir. Sendikal üyeliğe ya da sendikal örgütlenmeye bağlı olarak yaşanan işten atılmalar işçiler üzerinde bir sendika fobisi yaratmış, adında sendika olmayan bir örgütlenmeye sıcak bakmalarını sağlamıştır. Ancak görüşme yapılan işçilerin büyük bir çoğunluğunun kaybettikleri ‘güvencesiz iş’ in yerine bulabilecekleri işin de ‘güvencesiz’ olduğunu, bu sebeple işten atılma korkularının geçmişe kıyasla azaldığını; sendikal güven sorunu ve sendikaların güç kaybı nedeniyle alternatif örgütlenme içine girdiklerini beyan etmeleri dikkat çekmiştir.

Yine sendikaların istihdam temelli bir örgütlenme yürütmesi ve güvencesiz işçilerin bazı dönemler kayıtdışı çalışmaları, sık sık iş değiştirip uzun dönemli işsizlikler yaşaması, işsiz kaldıkları dönemde bir örgüte ihtiyaç duymalarını ve bu sebeple istihdam temelli örgütlenmeye yürütmeyen bir örgüt içinde yer almalarını adeta zorunlu kılmıştır.

Sistemin rekabetçi, işçileri bireyselleştiren anlayışı işçileri sendikalardan uzaklaştırsa da, beyaz yakalı işçilerin bir dönem iyi ücretlerle ve iyi koşullarda çalışmış olmalarından kaynaklı kendilerini “işçi” olarak görmemesi, ancak koşulları güvencesizleştikçe, uzun dönemli işsizlikler yaşadıkça işçi olduklarını kabul etmeleri, örgütlenmeye daha sıcak bakmalarını sağlamıştır. Araştırma kapsamındaki sendikal örgütlenme deneyimi olmayan beyaz yakalı işçilerin ilk örgütlenme bilincini kazandıkları yer de bir alternatif emek örgütü olmuştur. Bu anlamda alternatif emek örgütleri örgütsüz işçilerin yalnızlaşmasını engelleyen örgütler haline gelmiştir.

Alternatif emek örgütlenmesi çeşitli avantajlar sağlasa da bu tarz örgütlenme yürütmenin bazı sınırlılıklarının da olduğu dikkat çekmiştir. Düzenli bir üyelik aidatı toplanmaması çeşitli finansal problemler yaşamalarına neden olmaktadır. Ayrıca toplantılara katılan sayısının sürekli değişiklik göstermesi ve bu sebeple dönem dönem alınan kararları uygulayan katılımcı sayısının az olması da problem yaratan diğer bir

konudur. Bir yönetim birimi kurmamaları da karar alma konusunda kaos yaşamalarına neden olmakta, inisiyatif sahibi bir organ oluşturma ihtiyacını doğurmaktadır.

Bu örgütler verdikleri örgütlenme eğitimleri ile işçilere yasal haklarını öğrenmeleri konusunda destek sağlamaktadır. Diğer örgütlerle ortak dayanışma sağlamaları, eylem süreçlerinde birbirlerine destek olmaları da güvencesiz örgütlenmeleri arasında kolektif bir dayanışmayı beraberinde getirmektedir. Hergeçengün sayıları artan bu örgütlerin güvencesiz emeğin sınıfsal mücadelenin bir parçası haline gelmesine, işçilerin eylemlilik süreçlerine katılmasına, hak mücadelesi verirken direniş göstermelerine önemli katkılar sunduğu gözlemlenmiştir.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Güvencesizliğin, bir istihdam biçimi olmasının ötesinde, tüm toplumsal yaşamı saran, içine alan ve kendini sürekli yenileyen bir kavram haline gelmesi ve emeğin çalışma koşullarının her geçen gün ağırlaşması, örgütlenme gerekliliğini tetikleyen çok önemli sebepler haline gelmiştir. Tüm dünya genelinde güvencesiz istihdama karşı tepkiler boy göstermiştir. Özellikle erken kapitalistleşmiş ülkelerde güvencesizliğe karşı tepkiler yaklaşık 20 yıldır dikkat çekmektedir. Gerek ülke çapında genel grevler gerekse toplumsal örgütlenmeler içindeki tepkilerle güvencesiz istihdama karşı yoğun bir mücadele verilmektedir. Ancak geç kapitalistleşmiş ülkelerde güvencesiz istihdam koşullarının empoze edilişi erken kapitalistleşmiş ülkelerle yakın dönemlerde olmasına karşın, güvencesizliğe karşı sendikal ve toplumsal alandaki tepkiler daha geç bir döneme denk gelmektedir. Bunda sendikal örgütlenmenin geç kapitalistleşmiş ülkelerde daha geç bir dönemde gelişmesinin payı büyüktür.

Türkiye’de her darbe döneminde yasal düzenlemelerle engellenen sendikal örgütlenme hakkı, uygulamada işverenin sergilediği sendika karşıtı tavırlar, esnek istihdam biçimleri, neoliberal ekonomi politikaları ve işçilerin sendikalara olan güveninde azalmanın bir sonucu olarak sendikalar kan kaybı yaşamıştır. Sendikal örgütlenmede yaşanan bu durgunluk ve sendikaların örgütlü az sayıdaki işçilerini kaybetmemek için çaba harcıyıp, yeni istihdam biçimleriyle çalışan güvencesiz işçilere uygun örgütlenme stratejileri geliştirememeleri, işçilerin sendikalara olan güvenini sarsmıştır. Ancak bu güvencesizlerin örgütlenmeye olan inançlarını sarsmaya yetmemiştir. Güvencesiz emek, alternatifler aramaya başlamıştır.

Bu süreçte sendika karşıtı olan ve olmayan çeşitli emek örgütlenmeleri gündeme gelmiştir. Dernek, platform, inisiyatif, forum, kolektif ya da dayanışma ağı gibi isimlerle, genellikle bir işçinin işten çıkarılmasına ya da işyerlerindeki hak gasplarına tepki olarak biraraya gelen işçilerin kendiliğinden, anlık eylemler sonucu oluşturdukları bu bileşenler emek örgütlenmelerinde eylemlilikleriyle her geçen gün daha fazla dikkat çekmektedirler. Bu çalışma içinde, sendika karşıtı olmayan ve sınıfsal örgütlenme yürüten alternatif emek örgütlenmelerinin sendika dışı örgütlenme

gerekçelerinden hareketle, bu tarz bir örgüt kurma ve yürütmenin sınıf mücadelesi içindeki yerine vurgu yapılmıştır.

Bu çalışmada sınıfsal bir bilinçle örgütlenme yürüten onbeş alternatif emek örgütünden 102 işçi ile yapılan yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmelerle bu örgütlenmelerin sendika dışı örgütlenme gerekçeleri, olanakları, sınırlılıkları, dayanışma pratikleri ve ortak örgütlenme alanlarına dair farklı bulgular elde edilmiş ve değerlendirilmiştir.

Alternatif örgütlenmelere ihtiyaç duyulmasındaki en önemli etken, sendikaların geleneksel örgütlenme anlayışının atipik istihdam edilen işçileri örgütlemedeki yetersizliği ve işçilerin sendikalara olan güven sorunudur. Haklarının iyileştirilmesi ve temsiliyetleri açısından sendikalara olan güvenlerini yitiren işçilerin sendikal güven sorununa neden olan en önemli etkenlerden biri de sendikal bürokrasidir.

Sendikaların güvencesiz/atipik istihdam edilen işçileri örgütlemesinin önündeki engellerden biri olan işkolu sendikacılığı zorunluluğu, alternatif örgütlenmeleri zorunlu kılan en önemli etkenlerdendir. Aynı mesleği yapıp farklı işkollarında göründükleri için aynı çatı altında örgütlenemeyen işçilerin işkolu sınırı tanımayan bir alternatif arayışı içine girmeleri alternatif örgütlenmenin nedenlerinden biridir.

Ayrıca kayıtdışı istihdamın, serbest zamanlı çalışmanın ve ücretsiz aile işçiliğinin bu denli yoğun olduğu bir ülkede istihdam temelli bir sendikal örgütlenme yürütülmesi, alternatif örgütlenme ihtiyacını doğuran en önemli etkenlerden biri olmaktadır. Bu durum sık sık işsiz kalan ve sınıfın dışına itilen güvencesiz işçilerin sendikal örgütlenme dışı kalmasına neden olmaktadır.

Özellikle beyaz yakalı işçilerin alternatif örgütlenme yürütme ihtiyacını doğuran en temel sebeplerden biri de işçi olduklarını farkedecek kadar güvencesizleşmeleridir. Yüksek ücretlerle, iyi görev ünvanlarıyla, kariyer hırsıyla çalışıp, işe yaramadıklarında ya da yeterince artı- değer üretmediklerinde performans gerekçeleriyle işten atılarak uzun süreli işsizlik dönemlerinden geçmeleri, sistemin işleyişini sorgulayıp ‘beyaz yakalı çalışan’ değil, ‘beyaz yakalı işçi’ olduklarını hissetmelerini sağlamıştır. Sistemi sorgulamak, siyasal bir bilinç eksikliğini de görünür

kılıp, bu eksikliği giderip sisteme karşı duracak bir arayış içine girmelerini sağlamıştır. Ancak yukarıda sayılan nedenlerden dolayı bunun aracı sendikalar değil, platform, forum, dayanışma ağı, kolektif gibi örgütlenmeler olmuştur.

Sistemin mevcut emek piyasalarında bireyselleşen, yan masada oturan arkadaşının ücretini dahi bilmeyen işçilerle kolektif örgütlenme yapmanın zorlukları da işçileri sendika dışı örgütlenmeye iten nedenler arasında yer almaktadır. Bu tür örgütlenmelerin daha temkinli, o işçi grubunun dilinden anlayarak ve ihtiyaçlarına cevap verebilecek alternatif örgütler aracılığıyla yürütülmesine dikkat çeken örgütlenmeler, sendikaların beyaz yakalı işçilerin ihtiyaçlarına, diline, jargonuna, beklentilerine uygun bir örgütlenme yapamamasını da eleştiriyorlar.

İşyeri dışında örgütlenme yürütme ihtiyacı da adında işçi ya da sendika olmayan bir oluşumla ve işyeri sınırlarından ve işverenden uzak bir örgütlenmeyi tetiklemiştir. Türkiye’de sendikal nedenle işten atılmaların yoğun yaşandığı düşünüldüğünde, işçilerin büyük bir kısmının neden sendikal örgütlenmeye uzak durduğu daha iyi anlaşılabilir. Ancak görüşme yapılan işçilerin büyük bir çoğunluğunun kaybettikleri ‘güvencesiz iş’ in yerine bulabilecekleri işin de ‘güvencesiz’ olduğunu, bu sebeple işten atılma korkularının geçmişe kıyasla azaldığını; sendikal güven sorunu ve sendikaların güç kaybı nedeniyle alternatif örgütlenme içine girdiklerini beyan etmeleri dikkat çekmektedir.

Görüşme yapılan örgütlerdeki kadın işçi oranının yüksekliği sınıf mücadelesinde dayanışmanın kadınlaşması şeklinde okunabilir. Erkek egemen sendikal yapılara bir eleştiri niteliğinde okunabilecek kadınların aktif örgütlenme yürütme ve direnişlerde ön saflarda yer alışı, alternatif emek örgütlenmelerinin demokratik yapılanmalarının ve kendiliğinden gerçekleşen oluşumlarının bir sonucudur.

Bu tarz örgütlenmelerin çeşitli olanaklarının yanında sınırlılıkları da mevcuttur. Düzenli üye aidatı toplanmadığı için finansal destek sağlayamayan bu örgütlenmeler, dönem dönem maddi sıkıntılar yaşamakta ve bu durum eylemlilik süreçlerini etkilemektedir. Bir iş bırakma eylemi ya da işyeri işgalini finansal olarak destekleyemediklerinde diğer alternatif emek örgütlerinden ya da sendikalardan destek

bulabilirlerse değerlendirdikleren bu örgütler, destek bulamazlarsa eylemlerini sona erdirdiklerini dile getirmişlerdir.

Alternatif emek örgütlerinin kolektif dayanışma içinde olması da dikkat çeken bir diğer konudur. Verdikleri eğitimlerde, yaptıkları eylemlerde, internet sayfalarını düzenlerken, bir örgütlenme broşürü basarken mesleki anlamda birbirlerinin alanlarından destek almaktadırlar. Kendi aralarında bir iletişim ağına sahip olan bu örgütlenmeler eylemlilik süreçlerinde birbirlerine destek olmakta, dönem dönem ortak karar alarak hareket etmektedir. İşçi forumlarında işçi sınıfının güncel sorunları tartışılmakta, ortak eylem süreçleri planlanmaktadır.

Yapılan görüşmelerde alternatif emek örgütlenmelerinin yaşadıkları bazı sınırlıklar dikkat çekmiştir. Toplantılara katılan kişi sayısının sürekli değişiklik göstermesi ve bu sebeple dönem dönem alınan kararları uygulayan katılımcı sayısının az olması bunlardan biridir. Bunun dışında işbölümü için birimler kurma ihtiyacı hisseden örgütlenmeler hızlı çözüm üretmek zorunda kaldıkları anlarda kaos yaşayabildiklerini, bu sebeple belli başlı konularda birimler kurma ihtiyacı duyduklarını dile getirmişlerdir. Bu konuda sendikal örgütlenmeden örnek alarak, işleri küçük birimlere bölmüşlerdir.

Sosyal medya örgütlenmelerinin bazen sokağa yansıyamadığını, çekirdek kitlenin dışında kalan işçilerin bu durumda keyfi davranabildiklerini dile getirmişlerdir. Ayrıca bir yönetim zihniyetiyle hareket etmek istemeyen, herkesi yönetime dahil eden bu örgütlenmeler herhangi bir işin yürütülmesi için inisiyatif sahibi bir organ oluşturma konusunda da sıkıntılar yaşıyorlar.

Alternatif emek örgütleri, gerek verdikleri hukuksal ve siyasal eğitimlerle, gerekse dahil oldukları kolektif eylemlerle her geçen gün kendisi için sınıf olma yolunda ilerlemektedir.

Sendikal örgütlenmenin dışında kalan emeğin alternatif emek örgütleri sayesinde sınıfsal bilinç kazanması, işçi sınıfı mücadelesine katkı sunmaktadır. İşçi sınıfının asıl örgütü sendikalar olsa da, bunu reddetmeden, örgütsüzlüğün önüne geçebilmek ve yalnızlaşmayı engellemek için bu örgütlenmelerin kurulmuş olması

onları sınıfsal örgütlenmenin bir parçası haline getirerek sınıf içi dayanışma sağlamaktadır.

Hiçbir zaman homojen bir yapıya sahip olmasa da, güvencesizleşme temelinde işçi sınıfı homojenleşmeye başlamıştır. Bu ortak eylemlilik sürecinin gelecekte nasıl bir yöne evrileceği belirsizdir ancak bugün alternatif örgütlenmeler işçi sınıfı hareketinin bir parçasıdır ve sendikal krizin yaşandığı süreçte işçilerin örgütlenmesi için bir ara platform görevi görmektedir. Bir dönem sendika altı oluşumlar olarak değerlendirilebilecek bu örgütlenmeler artık sendikalardan bağımsız, kendine has bir örgütlenme anlayışı olan ve işçi sınıfı örgütlenmesinde önemli birer araç olarak değerlendirilebilecek örgütler haline gelmişlerdir.

Emeğin yalnızlaşması konusunda eleştirilebilecek olan sendikaların alternatif emek örgütlenmelerini bir şans olarak görmeleri gerekmektedir. Çünkü bu yalnızlaşma ve sınıfsal dayanışma dışına itilen işçiler alternatif emek örgütleri sayesinde sınıf mücadelesine dahil olmaktadır. Bu örgütlenmeler sendikalar için yanyana yürüyebilecek, organik bağlar kurulabilecek ve yeri ve zamanı geldiğinde güçlü bir sınıf hareketi için sınıfsal dayanışma sağlanabilecek emek örgütleri olarak görülmelidir.

Hizmet sektöründeki alternatif emek örgütlenmeleri üzerinde yapılan bu araştırmanın diğer sektörlerdeki güvencesiz işçi örgütlenmeleri açısından da örnek teşkil edebileceği düşünülebilir.

KAYNAKÇA

AdrienMazières-Vaysse (2011), “Precarious workers and new forms of social conflicts at the turn of the century”, *International Conference “Strikes and Social Conflicts in the Twentieth Century”*, Lisbon, 17- 18- 19 March 2011.

Ansal, Hacer (2004), “Emek Sürecinde Yeni Hedef: Esneklik Çalışanlar İçin Ne Demek?”, *Toplum ve Hekim Dergisi*, Mayıs- Haziran, Cilt: 19, Sayı: 3.

Arslan, Ali (2004), “Temel Sorunları ve Açılımları ile Sınıf Teorisi, Sınıf Bilinci ve Orta Sınıflar”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2004 / 2: 126-143.

Atkinson, John (1987), "Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom labour market in the Eighties", *Labour and Society*, 12 (1), pp. 87-105.

Akkaya, Yüksel (2003), “Küreselleşme Kıskaçında Türkiye İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri”, *Petrol- İş 2000-2003 Yıllığı*.

Aydoğanoglu, Erkan (2011), *Emek Sürecinin Dönüşümü, Kültür Sanat-Sen Yayınları*, No: 5, Ankara.

Bakır, Onur ve Deniz Akdoğan (2009), “Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme”, *Türk-İş Dergisi*, Sayı: 383, sy. 88-95.

Baştürk, Şenol (2011), Şafak Tartanoğlu, Burak Faik Emirgil, “Gerçeğe Çağrı”: Neoliberal Dönemde Çağrı Merkezi Çalışanlarının Enformel Örgütlenme Pratikleri, *Birikim Dergisi*, Sayı: 121, 2011, 152-174.

Baker, Dean, Andrew Glyn, David Howell ve John Schmitt (2004), Unemployment and Labor Market Institutions: The Failure of the Empirical Case for Deregulation SCEPA. *ILO Working Paper* 2004-4.

Bhullar, Maya (2010), “Addressing Competition: Strategies for Organizing Precarious Workers—Cases from Canada”, *Trade unions and the Global Crisis*, Edited by Melisa Serrano, Edlira Xhafa and Michael Fichter, International Labour Office, Geneva, 203-221.

Black (2005) Simon J., Community Unionism: A Strategy for Organizing in the New Economy, *New Labor Forum*, Vol. 14, No. 3 (Fall, 2005), pp. 24-32.

Brevarman, Harry (2008), *Emek ve Tekelci Sermaye*, Çev. Çiğdem Çıdamlı, İstanbul: Kalkedon Yayınları.

Brodsky, Melvin M. (1994), “Labor Market Flexibility: A Changing International Perspective.” *Monthly Labor Review*. 117.

Bonacich, Edna, and Fernando Gapasin (2001), “Organizing the Unorganizable.” Chapter 15 in *The State of California Labor*. Los Angeles: University of California Institute for Labor and Employment.

Bonner, Chris ve Dave Spooner (2010), “Women in Informal Employment: Globalizing and Organising (WIEGO)”, *XVII World Congress of Sociology*, 11-17 July 2010, Gothenburg, Sweden.

Boratav, Korkut (2013), *Türkiye İktisat Tarihi: 1908- 2009*, 18. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara

Bora, Tanıl ve Necmi Erdoğan (2013), “Cüppenin, Kılıcın ve Kalemin Mahcup Yoksulları: Yeni Kapitalizm, Yeni İşsizlik ve Beyaz Yakalılar”, *Boşuna mı Okuduk?: Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği* içinde, (Der. Tanıl Bora, Aksu Bora, Necmi Erdoğan, İlknur Üstün), İletişim Yayınları: İstanbul.

Bulutay, Tuncer. (1995) “Employment, Unemployment and Wages in Turkey, Ankara: *ILO Publications*.

Carre, Francoise & Feber, Marianne A. & Stephan A. Herzenberg (2000), *Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*, University of Illinois: Industrial Relations Research Association.

Callinicos, Alex (2006), “Yeni Orta Sınıf ve Sosyalist Siyaset”, *Neo-Liberalizm ve Sınıf* içinde, (Der: Alex Callinicos ve Chris Harman), Çev. Osman Akınhay, Salyangoz Yayınları: İstanbul.

Council of The European Union, *Joint Employment Report*, 2005/2006, Brussels.

Cranford, Cynthia J. ve Leah F.Vosko (2006), *Conceptualizing Precarious Employment: Mapping Wage Work across Social Location and Occupation Context*”,

Precarious Employment Understanding Labour Market Insecurity in Canada, Edited by Leah F. Vosko p. 43-66.

Çakır, Özlem (2007), “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, *Çalışma ve Toplum*, 2007/1.

Çelik, Aziz (1999), “Dünden Bugüne Sendikal Hareket, Sorunlar, Arayışlar, Çözümler”, *Eğitim- Sen Bülten*, Ekim 1999.

Çelik, Aziz (2003), “Yeni İş Yasasının Anlamı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı: 48, 41- 72

Çelik, Aziz (2006), “Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar”, *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*, Ankara: Epos.

Çelik, Aziz (2008), *AB Sosyal Politikası- Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı*, Gözden Geçirilmiş 2. Basım, İstanbul: Kitap Yayınevi.

Çelik, Aziz (2009), “Ücretli Olmayanların Sendikal Hakları ve Türkiye Uygulaması”, *Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu, I, Bildiriler*, (Yay. Haz.: Nergis Mütevellioğlu, Mehmet Zambak, İlker Belek, Hale Balseven, Önder Okumuş, Cihan Camcı, Ulaş Candaş), Ankara: Belediye-İş Yayını, 154-165.

Çelik, Aziz (2010), *Vesayetten Siyasete Türkiye’de Sendikacılık*, İstanbul: İletişim Yayınları.

Çelik, Aziz (2013), “AKP’nin On Yılında Sendikalar Ve Sendikasılaştırma”, *Perspectives*, Sayı: 3, ss. 44- 48.

Çerkezoğlu, Arzu; Göztepe Özay (2010), “Sınıfını Arayan Siyasetten Siyasetini Arayan Sınıfa: Güvencesizler”, *TEKEL Direnişinin Işığında Gelenekselden Yeniye İşçi Sınıfı Hareketi*, 2. Baskı, Der. Gökhan Bulut, NotaBene Yayınları: Ankara.

Demizdizen, Derya ve Kuvvet Lordoğlu (2013), “Türkiye’de Sendika İç i Demokrasi ya da Bir İmkânsızın Arayışı mı?”, *V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, ss. 223- 241.

Dereli, Toker (1975), *Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi*, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1975.

Ebisui Minawa (2012), “Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining”, *ILO Working Paper* No. 36, Geneva.

Ekonomi, Münir: "Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği", *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri (27-31 Ekim 1993)*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını (İzmir 1994), s. 55-79.

Erday, Utku (2012), “Beyaz Yakalıların Tanımlanması Üzerine”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Temmuz, Cilt: 14, Sayı: 03.

Evans John, Euan Gibb (2009), “Moving from Precarious Employment to Decent Work”, *Global Union Research Network*, ILO, Geneva.

Fuat Ercan, Şebnem Oğuz, “Anti-Kapitalist Hareketlere Bakışta Değer Teorisinin Sunduğu Olanaklar ve Türkiye Örneği”, *Kapitalizm, Küreselleşme, Azgelişmişlik* içinde, Demet Yılmaz vd. (der), Ankara: Dipnot, 2006.

Fine, Janice (1998), *Moving Innovation from the Margins to the Center for a New American Labor Movement*, Industrial Performance Center, Massachusetts Institute of Technology.

Fülberth, Georg (2008), *Kapitalizmin Kısa Tarihi*, Yordam Kitap: İstanbul.

Güler- Müftüoğlu, Berna (2013), “Üretim Sürecinin Vazgeçilmezi Esneklik: Var ve Yok Ettikleri Üzerine Bir Çerçeve”, *Türkiye’de Esnek Çalışma* içinde, ss. 17-42, (ed. Özgür Müftüoğlu- Arif Koşar, Evrensel Kültür Kitaplığı: İstanbul.

Goudswaard Anneke, Matthieu de Nanteuil (2000), *Flexibility and Working Conditions A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States*, European Foundation, Luxembourg.

Gottfried, Heidi (2008), “Pathways to Economic Security: Gender and Nonstandard Employment in Contemporary Japan.” *Social Indicators Research*. 88: 179–196.

Hardt, M. ve Negri, A. (2004), *Çokluk: İmparatorluk Çağında Savaş ve Demokrasi*, Çev. Barış Yıldırım, İstanbul: Ayrıntı.

Harvey, David (2005), *A Brief History of Neoliberalism*, Oxford University Press, Oxford.

Hindess, Barry (1987), *Politics and Class Analysis*, Oxford: Basil Blackwell.

Houseman, Susan N. & Machiko Osawa, (1998), "What is the Nature of Part-Time Employment in the USA and Japan", *Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe and North America and Pacific Rim*, J. O. Reilly, Colette Fagan (eds.) New York: Routledge Publ., pp. 232-251.

Hyman, R. (1997) "The future of employee representation", *British Journal of Industrial Relations*, 35 (3): 309 – 336.

ILO (2011), *Policies and Regulations to Combat Precarious Employment*, ACTRAV.

ILO (2002), *World Labour Report: Industrial Relations, Democracy and Social Stability*, 1997-98, Geneva.

Işıklı, Alparslan (2005), *Sendikacılık ve Siyaset*, Matbaa: Ankara.

Kautzer, Chad (2011), "Sınıf, Kriz ve Şehir: David Harvey ile Bir Söyleşi", *Sınıf İlişkileri Sureti Soldurulmuş Bir Resim mi?* içinde (Ed. Nedim Süalp, Aslı Güneş, Tül Akbal Süalp), Bağlam Yayıncılık, 118- 128.

Kutlu, Denizcan (2013), "Türkiye’de Krizler ve Esnekleşme Evreleri: Bir Dönemleştirme Denemesi “ 14. *Sosyal Bilimler Kongresi sunumu*.

Kalleberg, Arne L. Barbara F. Reskin & Ken Hudson. 2000. "Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States." *American Sociological Review*, 65, 2: 256-278.

Kaboğlu, İbrahim (2010), “Anayasa’da Sosyal Haklar Alanı ve Sınırları”, *II. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Bildiri Kitabı*, 43- 60.

Koç, Yıldırım (1998), “Türkiye’de Sendika Üyeliği ve Sendikalı İşçiler”, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C: 3, T. Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayını, İstanbul, 1998.

Lavaert, Sonja ve Pascal Gielen(2014), “Sanatın Ölçüsüzlüğü: Paolo Virno İle Söyleşi”, *Sanat Emeği: Kültür ve Prekarite* içinde, Der. Ali Artun, İletişim Yayınları: İstanbul, ss.169- 204

Lipset, Seymour Martin and Ivan Katchanovski (2001), "The Future of Private Sector Unions in the U.S." *Journal of Labor Research*, 22, Spring.

Lordoğlu, Kuvvet (2003), “Türk Sendikal Hareketinin Özgün Kriz Alanları Var mıdır?”, *Petrol-İş 2000-2003 Yıllığı*, İstanbul: Petrol-İş, Yayın No: 85

Lorey, Isabel (2014), “Yönetimsellik ve Kendini Güvencesizleştirme: Kültür Üreticilerinin Normalleştirilmesi Üzerine”, *Sanat Emeği: Kültür İşçileri ve Prekarite* içinde, Der. Ali Artun, ss. 145: 167.

MacPhail, Fiona ve Paul Bowles (2008) “From Casual Work to Economic Security: The Case of British Columbia.” *Social Indicators Research*, 88: 97-114.

Madsen, P.K (2002), “The Danish Model of Flexecurity: A Paradise with Some Snakes”, içinde H.Sarfati ve G.Bonoli(ed.), *Labour Market and Social Protections Reforms in International Perspective: Parallel or Converging Tracks?*, Farnham: Ashgate.

Mahiroğlu, Adnan, “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar,” *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt No 2, Sayı 1, s.171, 2001.

Makal, Ahmet (2002), *Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946- 1963*, İmge Kitabevi: Ankara.

Mann, M. (1973) *Consciousness and Action Among the Western Working Class*, London: The MacMillan.

Marx, Karl(1962), *Felsefenin Sefaleti*, Ankara: Sol

Marx, Karl (2000), *Kapital'e Ek: Dolaysız Üretim Sürecinin Sonuçları*, Çev. Mustafa Topal, Ceylan Yayıncılık: İstanbul.

Marx, Karl (2011), *Kapital*, I. Cilt, Çev. Mehmet Selik- Nail Satlıgan, 1. Basım, Yordam Kitap: İstanbul.

Müftüoğlu, Özgür ve İdil Ece Bal (2014), “Üretim Sürecinde ‘Yeniden Esneklik’ ve Sendikalar”, *Türkiye’de Esnek Çalışma* (Ed. Özgür Müftüoğlu ve Arif Koşar) Evrensel Basım Yayın: İstanbul.

Müftüoğlu, Özgür (2011), Emek Piyasasında Esnekleşme ve Kıdem Tazminatı, *Meslek Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Sayı: 41, ss. 8-14.

Nienhueser, Werner (2005) “Flexible Work=Atypical Work=Precarius Work?”, *Management Revue*, V.16, S.3.

Nollen, S., and H. Exel (1996), *Managing Contingent Workers: How to Reap the Benefits and Reduce the Risks*, New York: American Management Association.

OECD (2008), “*OECD Economic Surveys - Japan, 2008*.” OECD Publications and Information Centre.

Oğuz, Şebnem (2012), “Sınıf Mücadelesinde Özne Sorunu: Proleterya mı Prekarya mı?”, *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak* içinde (Der. Özay Göztepe), Ankara: Nota Bene Yayınları, ss. 229- 250.

Ongan, Nilgün Tunçcan (2004), “Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2004/3, ss. 123-143

Ostry AS, Spiegel JM. (2004), “Labor markets and employment insecurity: impacts of globalization on service and healthcare-sector workforces”, *International Journal of Occupational and Environmental Health*, Oct-Dec;10 (4): 368-74.

Özdemir, Gamze Yücesan ve Ali Murat Özdemir (2008), *Sermayenin Adaleti: Türkiye’de Emek ve Sosyal Politika*, Ankara: Dipnot Yayınları.

Özdemir, Gamze Yücesan (2013), *İnatçı Köstebek: Çağrı Merkezlerinde Gençlik, Sınıf ve Direniş*, Yordam Kitap: İstanbul.

Özveri, Murat (2012), “Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları”, *Çalışma ve Toplum*, 2012/2, Sayı: 33, 147-172.

Özveri, Murat (2013), “Alt İşveren (Taşeron) Sermayenin Örgütlü İşgücüne Başkaldırısıdır!”, DİSK- AR Dergisi, Sayı: 2, 28- 37

Özuğurlu, Metin (2007), “Yeni Proleterleşme Dalgasının Öncü Formu: Toplumsal Hareket Sendikacılığı”, *Sendikal Kriz Yaklaşımları*, (Der: Fikret Sazak), Ankara: Epos Yayınları.

Özuğurlu, Metin (2010), “TEKEL Direnişi: Sınıflar Mücadelesi Üzerine Anımsamalar”, *TEKEL Direnişinin Işığında Gelenekselden Yeniye İşçi Sınıfı Hareketi*, 2. Baskı, Der. Gökhan Bulut, NotaBene Yayınları: Ankara

Parlak, Zeki ve Süleyman Özdemir (2011), “Esneklik Kavramı Ve Emek Piyasalarında Esneklik”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, Sayı: 60, 2011/1, s. 1-60.

Pape K. (2008) “Precarious Employment and Flexicurity the Perspective of a (Trade Union Orientated) User of Statistics”, *WIEGO/GLI*, Geneva, October 2008.

Rubery, Jill & Roger Tarling & Frank Wilkinson, (1987), "Flexibility, Marketing and the Organization of Production", *Labour and Society*, Issue: 12, pp. 131-156.

Reilly, P. Gower, (2001), "*Flexibility at Work: Balancing the Interest of Employer and Employee*", Burlington VT: Gower.

Selçuk, Fatma Ülkü (2002), *Örgütsüzlerin Örgütlenmesi Enformal Sektörde İşçi Örgütleri*, Ankara: Atölye Yayınevi.

Selçuk, Fatma Ülkü (2006), *Enformel Sektörde Örgütlenme Deneyimleri*, Tes- İş Dergisi, Haziran Sayısı.

Savul, Güven (2008), Güvencesiz İstihdam, Örgütsel Dönüşüm ve Çalışma Üzerine Etkileri, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.

Savran, Sungurb (2011), “Sermaye Birikimi, Sınıf Mücadeleleri, Devlet”, *Sınıf İlişkileri Sureti Soldurulmuş Bir Resim mi?* içinde (Ed. Nedim Süalp, Aslı Güneş, Tül Akbal Süalp), Bağlam Yayıncılık, 73- 96.

Sennet, Richard, (1998), *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York: WW Norton & Company Publ.

Standing, Guy (2011), *The Precariat: New Dangers Class*, Bloomsbury Publishing, London.

Stone, Katherine V. W., (2004), *From Widget to Digits: Employment Regulation for the Changing Workplace*, Cambridge: Cambridge University Press.

Smith, Rebecca (2008), “Legal Protections and Advocacy for Contingent or “Casual” Workers in the United States: A Case Study in Day Labor.” *Social Indicators Research*. 88: 197-213.

Smith, Michael R.,& Anthony C. Masi & Axel van den Berg & Joseph Smucker, (1995), "External Flexibility In Sweden And Canada: A Three Industry Comparison". *Work, Employment and Society*, Vol. 9, pp. 689-718.

Stredwick, John & Steve Allis, (2002), *Flexible Working Practices: Techniques and Innovations*, London: Chartered Institute of Personnel and Development

Sümer, Nebi (2013), Mehmet Harma, Nevin Solak, *İşsiz Yaşam: İşsizliğin ve İş Güvencesizliğinin Birey ve Aile Üzerindeki Etkileri*, Koç Üniversitesi Yayınları: İstanbul.

Şakar, Müjdat (2009), *İş Hukuku Uygulaması*, Yenilenmiş 8. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

Şakar, Müjdat (2010a), “Ölçüsüz Taşeronlaşmaya Karşı Önlemlerde Geri Adım: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağına Sıkıştırılan Değişikliğin Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 2010/4, 29- 34.

Şakar, Müjdat (2010b), “Ölçüsüz Taşeronlaşmaya Karşı Önlemlerde Geri Adım: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağına Sıkıştırılan Değişikliğin Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 2010/4.

Taşkıran, Gülçin (2011a), Taşeron İşçilerde Örgütlenme Sorunları: Sağlık İşçileri Üzerine Bir Araştırma, *III. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu* (24-25 Ekim 2011) Kocaeli, <http://www.sosyalhaklar.net/2011/bildiri/taskiran.pdf>.

Taşkıran, Gülçin (2011b), “Sınıf Örgütlenmesinde Yeni Deneyimler”, *Çalışma ve Toplum*, 2011/4, sy. 135- 162.

Thompson, E.P.(2012), *İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu*, (Çev. U. Kocabaşoğlu), İstanbul: İletişim Yayınları.

Uçkan, Banu ve Deniz Kağnıcıoğlu (2008), İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği, *Çalışma ve Toplum*, 2008/3.

ÜİS (2012), *Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı (2012- 2023)*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Urhan, Betül (2005), Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları, *Çalışma ve Toplum*, 2005/1.

Urhan, Betül - Ahmet Selamoğlu (2008), İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği, *Çalışma ve Toplum*, 2008/3.

Vosko, L., F., (2006), “Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity”, *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, McGill-Queen's Press - MQUP, 2006.

Viebrock, Elke ve Jocjen Clasen (2009), “Flexsecurity and Welfare Reform: A Review”, *Socio-Economic Review*, 7: 2.

Wacquant, Loic (2007), “Territorial Stigmatization in the Age of Advanced Marginality”, *Thesis Eleven*, November, vol. 91, no. 1, 66-77.

Whatman, Richard (1994) ‘Non-Standard’ Work in New Zealand – What We Know’, *Labour, Employment and Work in New Zealand*, Victoria University of Wellington, ss. 356-366.

Wilthagen, T. (2007): *Flexicurity Pathways. Expert Group on Flexicurity*. Interim Report, Brussels.

1. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu (2005), *İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar Deneyimler*, Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Sosyal Araştırmalar Vakfı- Türkiye Sınıf Araştırmaları Merkezi

İnternet Kaynakları

Ansal, Hacer (2005). “*Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar: Post-Fordizmde Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor*” Birleşik Metal-İş Sendikası <http://members.tripod.com/~metalworkers/yayin/esnek0.htm>, (Erişim Tarihi: 17.05.2014).

Akkaya, Yüksel (2009), “*Yeni Bir Sendikal Atılım İçin İşyeri Ve Meslek Sendikacılığında Israr*”, <http://www.sendika.org/2009/11/yeni-bir-sendikal-atilim-icin-isyeri-ve-meslek-sendikaciliginda-israr-yuksel-akkaya/>, (Erişim Tarihi: 10.07.2014).

Akkaya, Yüksel (2005), “*Resmi Tarih, Ludizm Ve Tarihi Emek Cephesinden Yeniden Okumak*” <http://www.sendika.org/2005/07/resmi-tarih-ludizm-ve-tarihi-emek-cephesinden-yeniden-okumak-yuksel-akkaya/>, Erişim Tarihi: 10.05.2014).

Barry Dym, (1998), “*Changing the Workplace for Retirement-age Boomers*”, Baltimore Sun, September 29, 1998 http://articles.baltimoresun.com/1998-09-29/news/1998272093_1_early-retirement-retirement-time-aging-and-retirement, (Erişim Tarihi: 11.01.2014).

Belek, İlker(2012), “*Sınıf Bilinci Sorunu*”, Sol Portal, <http://haber.sol.org.tr/yazarlar/ilker-belek/sinif-bilinci-sorunu-51037>, (Erişim Tarihi: 24.06.2014).

Bora, Tanıl(2010), *Tanıl Bora ile Söyleşi: Sınıf, Kapitalizm ve Türkiye, Söyleşiyi Yapanlar: Dinçer Demirkent ve Toygar Baykan*,

<http://www.birikimdergisi.com/birikim/makale.aspx?mid=639&makale=Tan%FDI%20Bora%20ile%20S%F6yle%FEi:%20S%FDn%FDf,%20Kapitalizm%20ve%20T%FCrkiye>, (Erişim Tarihi: 12.05.2014).

Çelik, Aziz (2012), “*Yeni Sendikalar Yasası Ne Getiriyor, Ne Götürüyor?*”, <http://t24.com.tr/yazi/yeni-sendikalar-yasasi-ne-getiriyor-ne-goturuyor/5858>, (Erişim Tarihi: 1.01.2014).

Çelik, Aziz (2010), “*Bağlaçların Sınıf Mücadelesi*”, Birgün, (21.10. 2010).

Çelik, Aziz (2013), *Türkiye’de 1960 Sonrası İstihdam ve Ücretliler*, http://azizcelik2013.files.wordpress.com/2013/10/tc3bcrkiye_de-1960-sonrasc4b1-istihdam-ve-c3bccretliler.pdf, (Erişim Tarihi: 14.07.2014).

ÇSGB (2014), http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cgm/dosyalar/2013_temmuz, Erişim Tarihi: 03.01.

DİSK-AR, <http://www.disk.org.tr/2014/08/disk-ar-issiz-sayisi-22-ilden-fazla/>, Erişim Tarihi: 24.08.2014

DİSK-AR, <http://eski.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=1570>, Erişim Tarihi: 25.09.2013).

DİSK (2011), <http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=1170>, (Erişim Tarihi: 06.06.2011).

DİE, *Çalışma İstatistikleri*, 1995, Ankara.

European Commission. 2007. “*Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security.*”, http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jun/flexicurity_en.pdf, (Erişim: 17.01.2013).

European Trade Union Confederation (ETUC). 2007. “*The Flexicurity Debate and the Challenges for the Trade Union Movement*”, http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant_Flexicurity_EN.pdf, (Erişim Tarihi: 01.03.2013).

ILO (2007) *Thesaurus*, Thesaurus BIT, Tesauro OIT, http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2008/108B09_3_e_f_s.pdf, (Erişim: 06.01.2014).

ILO, (2004), *On-Call Work and "Zero Hours" Contracts*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170714.pdf, (Erişim Tarihi: 13.11.2013).

Ishiguro, Kuniko(2008), “Japanese Employment in Transformation: The Growing Number of Non-Regular Workers.” *Electronic Journal of Contemporary Japanese Studies*. 10: <http://www.japanesestudies.org.uk/articles/2008/Ishiguro.html>, (Erişim Tarihi: 03.08. 2013).

Japanese Trade Union Confederation – Rengo. 2008. “*Overtures from RENGO: Priority Policies '08–09.*”, <http://www.jtuc-rengo.org/specialtopics/data/prioritypolicies08-09.pdf>, (Erişim Tarihi: 03.08.2013).

Keizer, Arjan B. 2008. “The Dynamics Between Regular and Non-Regular Employment: Labour Market Institutionalisation in Japan and the Netherlands.” *The Japan Institute for Labour Policy and Training*, <http://www.jil.go.jp/profile/documents/Keizer.pdf>, (Erişim Tarihi: 16.01.2014).

Kutlu, Denizcan (2013), “*Çalışan anneye kreş müjdesi: “Ortada yasa var, yandan geç*”, <http://www.sendika.org/2013/03/calisan-anneye-kres-mujdesi-ortada-yasa-var-yandan-gec-denizcan-kutlu/>, (Erişim Tarihi: 16.05.2014).

Law Commission of Canada (2004), *Is Work Working? Work Laws that do a Better Job: Discussion Paper*. Canada, <http://dalspace1.library.dal.ca/dspace/handle/10222/10307>, Erişim Tarihi: 11. 11. 2013).

Mitropoulos, Angela, Skopdergi: *Sanat, Emek, Prekarite / Güvence-Siz?*, (22.05.2013) skopbülten / Çeviri: Elçin Gen, <http://www.e-skop.com/skopbulten/skopdergi-sanat-emek-prekarite-guvence-siz/1308>, (Erişim Tarihi: 13.01.2014).

Ogura, K.,(2006) *International Comparison of Atypical Employment: Differing Concepts and Realities in Industrialized Countries*, http://www.jil.go.jp/english/documents/JLR06_ogura.pdf, (Erişim Tarihi: 17.01.2014).

Özveri, Murat (2001), *Meslek Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Sayı: 1, http://www.ttb.org.tr/MSG/dergi/temmuz07/esnek_uretim.pdf, (Erişim Tarihi: 19.11.2013).

Özveri, Murat (2013), *Taşeron İşçileri Kimdir?*, <http://www.devsaglikis.org.tr/taseron-iscileri-kimdir.html>, (Erişim Tarihi: 17.05.2014).

Radikal, <http://www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=RadikalDetayV3&VersionID=79764&Date=11.06.2011&ArticleID=1052442>. (Erişim Tarihi: 11.06.2011).

Rogers, William (2010), “*Unions Organize Precarious Workers*”, December 8, <http://leftlaborreporter.wordpress.com/2010/12/08/unions-organize-precarious-workers/> (Erişim Tarihi: 20.09. 2011).

Social Platform (2006), “*Using Flexicurity as a Chance to Create Trust in Change by Investing in Social Protection Infrastructures and Using Participatory Forms of Democracy: Ten principles of Social NGOs for the Heads of State and Government.*” <http://www.socialplatform.org/News.asp?news=13928>, (Erişim: 17.11.2013).

<http://stats.oecd.org>, (Erişim Tarihi: 12.06.2014).

http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cgm/dosyalar/2013_temmuz, (Erişim Tarihi: 03.01.2014).

<http://haber.sol.org.tr/ekonomi/ulusal-istihdam-stratejisi-guvencesiz-gecici-esnek-istihdam-haberi-54539>, (Erişim Tarihi: 12.01.2014).

http://www.genel-is.org.tr/diger_incele.php?id=MjIz, (Erişim Tarihi: 01.01.2014), <http://www.kizilbayrak.net/ana-sayfa/sinif/haber/taseron-iscileri-is-birakti/>, (Erişim Tarihi:10.01.2014).

<http://www.kizilbayrak.net/ana-sayfa/sinif/haber/balcalida-saglik-emekcileri-taserona-karsi-sueresiz-is-birakti/>, (Erişim Tarihi:10.01.2014).

<http://www.bizhaberiz.net/index.php?Did=1583>, (Erişim Tarihi:10.01.2014).

<http://wiego.org/>, (Erişim Tarihi: 24.11.2011).

<http://www.imfmetal.org/files/08090411500779/feature.pdf>, (Erişim Tarihi: 5.12.2011).

<http://www.imfmetal.org/index.cfm?c=19404>, (Erişim Tarihi: 23.11.2011).

<http://evid-sen.blogspot.com/>, (Erişim Tarihi: 10.11.2011).

<http://www.gercegecagrimerkezi.org/2012/01/1708/>, (Erişim: 14.09.2012).

<http://evid-sen.blogspot.com/>, (Erişim Tarihi: 14.11.2013).