

**T.C.**  
**MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

**YEREL YÖNETİMLERDE EMEĞİN TAŞERONLAŞTIRILMASI**  
**VE DENETİMİ**

**DOKTORA TEZİ**

**HAZIRLAYAN**  
**ONUR BAYRAKCI**

**DANIŞMAN**  
**YRD. DOÇ. DR. SAVAŞ ÇAĞLAYAN**

**OCAK, 2018**  
**MUĞLA**

T.C.  
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI ADI

YEREL YÖNETİMLERDE EMEĞİN TAŞERONLAŞTIRILMASI  
VE DENETİMİ

ONUR BAYRAKCI

Sosyal Bilimler Enstitüsünce

“Doktora”

Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih :31.01.2018

Tezin Sözlü Savunma Tarihi :11.01.2018

Tez Danışmanı : YRD.DOÇ.DR SAVAŞ ÇAĞLAYAN

Jüri Üyesi : YRD.DOÇ.DR GÖKÇEN ERTUĞRUL

Jüri Üyesi : DOÇ. DR. ÜMİT AKCA

Jüri Üyesi : DOÇ. DR. CEVDET YILMAZ

Jüri Üyesi : DOÇ. DR. ZAFER DURDU

Enstitü Müdürü :PROF.DR.MEHMET MARANGOZ

OCAK,2018

MUĞLA

## TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 20.12.2017 tarih ve 8.17.13. sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 38. maddesine göre, Sosyoloji Anabilim Dalı Doktora öğrencisi Onur Bayrakçı'nın "Yerel Yönetimlerde Emegın Taşeronlaştırılması ve Denetimi" adlı tezini incelemiş ve aday 11/01/2018 tarihinde saat 14.30'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 180 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin kabul edildiğine *gözetim* ile karar verildi.

Tez Danışmanı

Yrd.Doç. Savaş Çağlayan



Üye

Yrd.Doç.Dr. Gökçen Ertuğrul



Üye

Doç.Dr. Zafer Durdu

Üye

Doç.Dr. Ümit Akça

Üye

Doç.DR. Cevdet Yılmaz



## YEMİN

Doktora tezi olarak sunduğum "Emek Süreçlerinin Taşeronlaştırılması" adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça'da gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

31//01/2018

ONUR BAYRAKCI

**YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ**  
**TEZ VERİ GİRİŞ FORMU**

YAZARIN

MERKEZİMİZCE DOLDURULACAKTIR.

Soyadı :BAYRAKCI

Adı : ONUR

Kayıt No:

TEZİN ADI

Türkçe : “Yerel Yönetimlerde Emeğin Taşeronlaştırılması ve Denetimi”

Y. Dil : “Subcontraction of Labour and Control in Local Governments”

TEZİN TÜRÜ: Yüksek Lisans

Doktora

Sanatta Yeterlilik

0

X

0

TEZİN KABUL EDİLDİĞİ

Üniversite : MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ

Fakülte :EDEBİYAT FAKÜLTESİ

Enstitü :SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Diğer Kuruluşlar :

Tarih :11.01.2018

TEZ YAYINLANMIŞSA

Yayımlayan :

Basım Yeri :

Basım Tarihi :

ISBN :

TEZ YÖNETİCİSİNİN

Soyadı, Adı : ÇAĞLAYAN, SAVAŞ

Ünvanı :YRD.DOÇ.DR

TEZİN YAZILDIĞI DİL : TÜRKÇE

TEZİN SAYFA SAYISI:242

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

1.TAŞERONLUK

2.ESNEKLİK

3. DENETİM TEORİLERİ

4. ARTI DEĞER

5. EMEK-GÜCÜ

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER:

1. ARTI DEĞER

2.TAŞERONLUK

3. ESNEKLİK

4.DENETİM TEORİLERİ

Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER: Konunuzla ilgili yabancı indeks, abstract ve thesaurus'u kullanınız.

1. SURPLUS LABOUR

2. SUBCONTRACTING

3.CONTROL TEORIES

4. FLEXIBILITY

Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.

1- Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum

2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir

3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezimin tamamının fotokopisi alınabilir

Yazarın İmzası :

Tarih : 31/01/2018

# YEREL YÖNETİMLERDE EMEĞİN TAŞERONLAŞTIRILMASI VE DENETİMİ

## ÖZET

Taşeron çalışma biçimi günümüzün önemli çalışma biçimlerinden birisi haline gelmiştir. Taşeron çalışma aslında sermayenin emeği parçalayarak ve güçsüzleştirerek artı değere el koyma ve denetleme mekanizmasıdır. Emek süreçlerinin parçalanmasının ardında yatan asıl sebep ise emek-gücünün denetimidir. Emek-gücünün denetimi kapitalizm için hayati derecede önemlidir. Emek-gücünün denetimi olmadan artı değer üretimi ve kullanımı tehlikeye düşer. Emek-gücünün denetimi tarih boyunca farklı mekanizmalarla sağlanmıştır. Endüstriyellemenin ilk aşamasında uygulanan denetim biçimleri günümüzde önemini yitirmiştir. Günümüzde bedenin ele geçirilmesinden çok zihnin ideolojik mekanizmalarla ele geçirilmesi daha önemli hale gelmiştir.

Kamu kurumlarının devlete yük olarak görülmesi sonucu özelleştirilerek taşeron firmalara devredilmesi işsizliği tetikler hale getirmiştir. Piyasalardaki istihdam sınırlılıkları çalışanlar üzerinde hak, hukuk bağlamında sessiz kalmalarını sağlarken, işsizler üzerinde de razı olmaya yönelik “baskı”yı oluşturmaktadır. “Baskı”nın ve “rıza”nın aynı anda işlediği ideolojik denetim mekanizması da denetimin en önemli unsuru haline gelmektedir. Türkiye’de baskın kontrol mekanizması siyasi mensubiyetler dolayısıyla ideolojik denetim üzerine oturtulmuştur. Ve ideolojik denetim içine her türlü kayırmacılık entegre edilerek halk arasında kayırmacılık içselleştirilmiştir.

Türkiye’de kamuda işlerin taşeronlaştırılarak siyaset/ hemşehrilik/ dini yakınlık aracılığıyla istihdam yaratılmaktadır. Siyasi alanın genişlemesiyle taşeron firmalar aracılığıyla yaratılan istihdam ilişkileri, patronaj/patriarkal ilişkileri tekrar tekrar üretmekte ve yeniden siyasetin hizmetine sokularak çalışan kesimler kontrol ve disiplin altına alınmaktadır. Bu çalışmada, siyasetin aktif olarak görüldüğü belediyelerden biri vaka olarak seçilerek, taşeronlaşmanın hangi mekanizmalarla işlediği ve denetimin bu mekanizmalarla nasıl sağlandığı üzerine bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Taşeronluk, kayırmacılık, denetim mekanizmaları, emek-gücü, artı değer.

## **SUBCONTRACTION OF LABOUR AND CONTROL IN LOCAL GOVERNMENTS**

### **ABSTRACT**

Subcontracted work has become one of the most important forms of employment today. Subcontracting is in fact a mechanism of appropriation of surplus value and control through fragmentation and weakening of labor. The real reason behind the fragmentation of labor processes is the control of labor-power. Control of labor-power is vital for capitalism. Production and appropriation of surplus value fall in danger without control of labor-power. Control of labor-power has been provided through different mechanisms throughout history. The forms of control applied in the first stage of industrialization, have now lost importance. It is now more important to capture the mind with ideological mechanisms than to capture the body.

As a result of seeing public institutions as a burden on the state have been privatized and transferred to the subcontractors has triggered unemployment. On the one side, limits of employment in the markets make it possible for workers to remain silent in terms of their rights, and on the other side, create a "pressure" to consent on the part of the unemployed. The most important mechanism of control in Turkey is the ideological control that includes "constraint" and "consent" at the same time. Consequently the dominant control mechanism in Turkey rests on ideological control through political affiliations. And with all kinds of favoritism integrated into ideological control, favoritism has been internalized by the people.

Employment is created through politics / fellow townsmanship/ religion closeness with privatization of public institutions, and on the other hand with the expansion of the political field, the relations of employment created by the subcontracting firms produce patronage / patriarchal relations repeatedly and through these relations that are put into the service of politics, working people are controlled and disciplined. In this study, one of the municipalities in which these relations are the most active was chosen as a case to investigate how subcontracting operates and how control of labor force is maintained in Turkish local governments.

**Key Words:** Subcontracting, favoritism, control mechanisms, labor-power, surplus value.



## ÖNSÖZ

Öncelikle tez yazım aşamasında bana yardımcı olan, hiçbir zaman yardımını esirgemeyen ve bana en kötü zamanlarda dahi tahammül eden tez danışmanım Yrd. Doç.Dr. Savaş Çağlayan'a, girmiş olduğum Tez İzleme Komitelerinde özellikle araştırma kısmıyla ilgili yaptığı yapıcı eleştirileriyle bana yol gösteren ve yeni bir bakış açısı sağlayan Yrd.Doç.Dr. Gökçen Ertuğrul'a, literatür kısmında eleştirel yaklaşımıyla yönlendirmede bulunan Yrd.Doç.Dr. Fatih Güngör'e, savunma jürimde yer alan Doç.Dr. Cevdet Yılmaz ve Doç.Dr. Ümit Akça'ya, bizi kırmayarak savunma jürimde yedek jüri üyesi olarak yer alan Doç.Dr. Zafer Durdu'ya teşekkür ederim.

Tez yazımı sonrasında içerik ve yazım incelemesinde yardımını esirgemeyen Taylan Banguoğlu'na; yapılan derinlemesine görüşmelerin kayıt çözümlemelerinde yardım eden Vedat Çolpa'ya; saha çalışması için bana imkân sağlayan Dr. Yalçın Kâhya'ya; hep yanımda olan sevgili kız kardeşim Nur Öztel ve ağabeyim Uğur Bayrakçı'ya; en kötü zamanlarımda hep yanımda olan gülüşünü, sevgisini ve sıcaklığını esirgemeyen, yanımda olup bana destek olan, varlığını hep hissettiren sevgili Zeynep Şengün'e de teşekkürü bir borç bilirim.

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	I
İÇİNDEKİLER .....	II
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	V
TABLolar LİSTESİ.....	VI
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

<b>KAPİTALİZM VE EMEĞİN DENETİMİ .....</b>	<b>4</b>
<b>I.1. Kapitalizmin Yapılanma Süreçleri .....</b>	<b>4</b>
I.1.1. Kapitalist üretim biçimi ve bileşenler .....	6
I.1.2. Üretim süreçlerinin metalaşması .....	8
I.1.3. Sermayenin oluşumu: Artı değer .....	14
<b>I.2. Denetim Teorileri .....</b>	<b>20</b>
I.2.1. Basit/Despotik kontrol .....	25
I.2.1.1. Basit kontrol biçimleri: İşbölümü .....	26
I.2.1.2. Emeğin niteliksizleştirilmesi .....	32
I.2.2. Teknik kontrol: .....	36
I.2.3. Bürokratik kontrol: .....	40
I.2.3.1. Merton'un bürokrasi yaklaşımı: .....	42
I.2.3.2. Gouldner'in bürokrasi yaklaşımı: .....	42
I.2.3.3. Selznick'in bürokrasi anlayışı: .....	43
I.2.4. İdeolojik denetim: .....	45

### İKİNCİ BÖLÜM

<b>DENETİM SÜREÇLERİNİN TARİHSEL ARKA PLANI .....</b>	<b>50</b>
<b>II.1. Modern Dönemde Gözetim .....</b>	<b>51</b>
<b>II.2. Taylorizm ve Fordizm: Emeğin denetimi .....</b>	<b>56</b>
II.2.1. Taylorizm: .....	56
II.2.2. Fordizm: .....	59
<b>II.3. Esnek Çalışma .....</b>	<b>64</b>
II.3.1. Esneklik yaklaşımları .....	71

II.3.1.1. Esnek uzmanlaşma:.....	71
II.3.1.2. Esnek firma .....	75
II.3.1.3. Yalın üretim.....	76
II.3.2. Türkiye’de esneklik.....	85
<b>II.4. Taşeron Çalışma .....</b>	<b>91</b>
II.4.1. Taşeronluğun tarihsel arka penceresi .....	93
II.4.1.1. <i>Kauf</i> sistem.....	94
II.4.1.2. <i>Putting out</i> sistemi (Ev içi üretim).....	95
II.4.1.3. <i>Inside contracting</i> sistemi (Dâhili sözleşme taşeronluğu) .....	99

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

<b>DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE TAŞERONLUK SİSTEMİ .....</b>	<b>100</b>
<b>III.1. Günümüz Dünyasında Taşeronluk Sistemi .....</b>	<b>100</b>
<b>III.2. Türkiye’de Taşeronluk .....</b>	<b>104</b>
III.2.1. Kamuda taşeronlaşma.....	108
III.2.2. 1980 sonrası taşeron uygulamaların sendikalara yansımaları .....	109
III.2.3. Toplu iş sözleşmesi .....	116

### DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

<b>ARAŞTIRMANIN KONUSU VE YÖNTEMİ .....</b>	<b>120</b>
<b>IV.1. Araştırmanın Konusu .....</b>	<b>120</b>
<b>IV.2. Araştırmanın Amacı.....</b>	<b>121</b>
<b>IV.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları .....</b>	<b>122</b>
<b>IV.4. Araştırmanın Önemi .....</b>	<b>123</b>
<b>IV.5. Araştırmanın Yöntemi .....</b>	<b>125</b>
IV.5.1. Yöntem seçimi.....	125
IV.5.2. Örneklemenin seçimi ve alan çalışması .....	127
IV.5.3. Alanın tanıtılması .....	130
IV.5.3.1. Alana ait demografik bilgiler .....	130
IV.5.3.2. Kayırmacılık.....	134

### BEŞİNCİ BÖLÜM

<b>ARAŞTIRMA BULGULARI .....</b>	<b>142</b>
<b>V.1. Demografik Bilgiler, Siyasi Tercihler .....</b>	<b>142</b>
<b>V.2. Taşeron Çalışma, Sendika ve Güvencesizlik İlişkisi .....</b>	<b>154</b>

<b>V.3. Bir Çıkar İlişkisi Olarak Kayırmacılık.....</b>	<b>172</b>
V.3.1. Kayırmacılığın temel bulmasına sosyolojik bir bakış .....	175
<b>V.4. İşyerinde Ayrım.....</b>	<b>186</b>
<b>V.5. Ki-Kare Analiz Sonuçları.....</b>	<b>195</b>
<b>DEĞERLENDİRME VE SONUÇ .....</b>	<b>204</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>212</b>
<b>EK: Anket Formu .....</b>	<b>229</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>241</b>



## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Panoptikon .....	55
Şekil 2. Puko Döngüsü.....	77
Şekil 3. Araştırma Yapılan İlçenin Eğitim Durumu Sayısal Dağılım .....	131
Şekil 4. Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım .....	132
Şekil 5. Hemşehrilik Durumuna Göre Nüfus Dağılımı.....	133
Şekil 6. Kayırmacılık Türleri .....	136
Şekil 7: 2014 Mahalli İdareler Seçim Sonuçları Partisel Dağılım .....	149
Şekil 8. Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği .....	198

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Üretim tarzlarının karşılaştırılması .....	84
Tablo 2: Yıllara göre işsizlik oranları .....	87
Tablo 3: Esnek Üretim ve Birikim Rejiminde Üretim Sonuçları.....	88
Tablo 4: Esnek Üretim Özellikleri .....	89
Tablo 5: OECD Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları .....	110
Tablo 6: Türkiye’de Sendikalaşma Oranları .....	112
Tablo 7: İşverenlerin Sendikasılaştırma Politikalarının Sınıflandırması .....	113
Tablo 8. Geniş Yaş Grubuna Ve Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Dağılımı .....	132
Tablo 9:Yaş Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	142
Tablo 10: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	143
Tablo 11: Medeni Durum Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	143
Tablo 12: Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	143
Tablo 13:Algılanan Sosyal Tabaka Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	144
Tablo 14:Yaşam Memnuniyeti Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	145
Tablo 15:TV İzleme Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	145
Tablo 16:Gazete Okuma Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	146
Tablo 17:Asla Okumayacakları Gazete Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	148
Tablo 18:Üye Olunan Parti Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	149
Tablo 19:Oy Verilmeyecek Parti Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	150
Tablo 20:Son Seçimde Oy Verilen Parti Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	152

Tablo 21:Hükümetin Özelleştirme Politikalarını Değerlendirme Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	152
Tablo 22:Yeni Taşeron Yasasını Değerlendirme Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	153
Tablo 23: Kendini Tanımlama Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	153
Tablo 24:İşyeri Çalışma Süresi Amaç Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	154
Tablo 25:İş Bulma İnancı Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	155
Tablo 26:İş Güvencesi Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	156
Tablo 27:“Vaat edilen Maaş ile Alınan Maaş Aynı Mı?” Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	156
Tablo28:Maaşın Zamanında Yatması Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	157
Tablo 29: Personel Yeterliliği Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.	158
Tablo 30:Sendikaya Üyelik Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ...	159
Tablo 31:Sendikaya Üye Olmama Gerekçesi Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	164
Tablo 32:Yapılan İş Alınan Maaş Karşılaştırması Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	167
Tablo 33: ‘İşten Ayrıldığınızda Kıdem Tazminatı Alabileceğinizi Düşünüyor Musunuz?’ Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	167
Tablo 34: ‘Size Göre Taşeronluk Hizmet Verimliliğini Arttırıyor Mu?’ Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	169
Tablo 35: ‘İş Yerinde Yönetici/Amirlerle Uyum İçinde Olduğunuzu Düşünüyor Musunuz?’ Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	170
Tablo 36: ‘İşverenle Sizin Çıkarımızın Aynı Olduğunu Düşünüyor Musunuz?’ Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	170

Tablo 37: ‘Kendinizi Kurumunuzda Ailenin Bir Üyesiymiş Gibi Görüyor Musunuz?’ Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	171
Tablo 38: ‘İşte Kızdığımız Ya Da Bir Haksızlığa Maruz Kaldığınızda Nasıl Tepki Verirsiniz?’ Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	171
Tablo 39:İşe Yerleşme Şekli Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları... 172	
Tablo 40:İşyerinde Adam Kayırma Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	176
Tablo 41:Siyasi Partiye Üyelik Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	182
Tablo 42: ‘Size Göre Çalışmış Olduğunuz Kurumda İşe Tercih Edilmede Hangileri Rol Oynar?’ Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	184
Tablo 43: ‘Sizin İşe Girmenizde Yardımcı Olan Kişiye Karşı Ne Hissedersiniz?’ Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	185
Tablo 44:Ayrım Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	186
Tablo 45:İş Arkadaşlarıyla Siyasi-Dini Hassasiyeti Paylaşma Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	191
Tablo 46:Siyasi-Dini Görüş Kaynaklı Kötü Muamele Görme Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	191
Tablo 47 Siyasi-Dini Görüş Kaynaklı İyi Muamele Görme Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	193
Tablo 48: ‘İşyerinde Ayrıcalıklı Olarak Gördüklerinizle Kendinizi Nasıl Kıyaslıyorsunuz?’ Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	194
Tablo 49: ‘Kurumunuzda Hak Edilmeden Terfi Edilmeyi Aşağıdakilerden En Çok Hangisine Bağlıyorsunuz?’ Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları. ....	195



*“Kati olan her şey buharlaşıyor...”*

(K.Marx)

## GİRİŞ

1970’li yıllardan itibaren günümüz dünyasında kullanılan en önemli kavramlardan bir tanesi de küreselleşmedir. Küreselleşme kavramı sanattan, siyasete, ekonomiden bilime kadar tüm alanlarda anahtar kelime haline gelmiştir. Bu tez çalışmasının dayandığı “taşeron çalışma ve denetim” konusu da bu kavramın çalışma yaşamına yansımalarının bir örneğidir. Çalışmanın temeli endüstri sosyolojisi, konusu ise tüm dünyada baskın çalışma biçimlerinden biri haline dönüşen taşeron çalışma biçimi ve denetimidir.

Kapitalizminin yapısı ve dönüşümleri ele alınarak, taşeron çalışma ve denetimin nasıl sağlandığı anlaşılmasına çalışılarak çözümleme yapılmıştır. Taşeron çalışma, emeğin denetimi ve parçalanmasını meşru hale getiren bir çalışma biçimidir. Taşeron çalışma biçimi aslında emeğin örgütsüzleşmesini tetikler. Bu çalışma biçimi üretimi maksimum seviye çekmeye çalışırken diğer taraftan çalışanların haklarını kısıtlamaya yöneliktir. Bundan dolayı çalışanların ve kitlelerin denetimi ve bu koşullara razı edilmesi önemli bir sorundur. Emeğin denetimi ve taşeronluk aslında iç içe olan kavramlardır. Marx bu konuda oldukça verimli çalışmalar yapmış olmasına rağmen ilerleyen zamanlarda emeğin denetimi konusu gereken ilgiyi görememiştir. 1970’li yıllardan sonra kapitalizmin emek üzerindeki baskılarının yoğunlaşmasıyla birlikte Braverman ile bu konu tekrara gündeme taşınmıştır. Emeğin denetimi, kapitalizmi var eden artı değer üretimini ilgilendirdiği için hayati derecede önemlidir. Kapitalizmin varlığı emek gücünün denetimi üzerine kurulmuştur.

Bu çalışmanın eksenini denetim, emek, artı değer kavramları oluşturmaktadır. Bu kavramlar, Marx’ın çalışmalarında çoklukla yer almaktadır. Denetim kavramı bu çalışmada iki yönlü olarak alınmıştır: Bir yandan çalışanların üretim süreçlerinde gözetlenmesini ve üretimin istenilen bir şekilde arttırılmasına karşılık gelirken; diğer taraftan emek-gücünün denetimini ve üretim sistemine entegrasyonunu sağlamaya yönelik süreç ve pratiklere gönderme yapan bir kavram olarak karşımıza çıkar. Emek

kavramı ise üretim sürecinde değişim değeri yaratan kuvvet ve artı değerin oluşturulmasını sağlayan başlıca faktör olarak ele alınacaktır. Artı değer kavramı, bu çalışmanın omurgasını oluşturan en önemli kavramdır. Artı değer, diğer anlamıyla kâr kavramı, işçinin emeğinin, emeğin kullanım değerinin ötesine geçen metada cisimleşen soyut emeğin ortaya çıkardığı ve kapitalist tarafından karşılıksız olarak el konulan değerdir. Artı değer kavramı kapitalizmin varoluş yasadır. Artı değer, üretimi ve denetimi belirler.

Kapitalist ekonomik sistem özel sektörle sınırlı değildir. Özellikle 1970'li yıllardan sonra yaşanan dönüşüm, kamudaki emek ve denetim süreçlerine de yansımıştır. Bu çalışmada genel olarak emek ve denetim süreçlerinin kamudaki izdüşümleri, özede ise Türkiye'de yerel yönetimlerdeki taşeron çalışma biçimi içerisinde gerçekteşen emek ve denetim süreçlerinin işleyişleri anlaşılmaya çalışılmıştır. Bunun için öncelikle literatür taranmıştır. Daha sonra araştırmamızın çıkış noktası olan, Türkiye'de ne tür bir denetim mekanizmasının kullanıldığı ve bu denetim mekanizmasını nelerin oluşturduğu konusu bir belediye üzerinden incelenmiştir. Türkiye'de çalışma piyasasının darlığı ideolojik denetimi geçerli kılmıştır. Bu çalışmada ideolojik denetimin kamu sektöründe hangi vasıtalar aracılığıyla kurulduğu ve çalışanların nasıl konsolide edildiği araştırılmıştır. İşe girişlerde taşeronluğun ön plana çıkarılması, kayırmacılık uygulamaları ve bunların sonucunun sendika üyeliğine nasıl yansıdığı ve iş ortamının nasıl düzenlendiği incelenmiştir. İdeolojik denetim ve kayırmacılık arasındaki ilişkiler işgücü piyasası bağlamında seçilmiş bir belediye üzerinden derinlemesine incelenmiş, emek ve denetim süreçlerini etkileyen faktörler arasında nedensellik bağı kurulmuştur. Bunun için de alan çalışması gerçekteşirilmişdir. Araştırma kapsamında gerçekteşirilen alan çalışmasında iki farklı araştırma tekniği, anket formu ve derinlemesine görüşme kullanılmıştır. Çalışma alanı olarak da, İstanbul'da bir ilçe belediyesi seçilmiştir. Çünkü gerek sosyo-ekonomik yapısı gerekse barındırdığı nüfus yapısı açısından bu belediye, araştırmaya veri sağlayabilecek bir yapıya sahiptir. Çalışma, ilçe belediyesinde taşeron firmalarda çalışan işçiler ile sınırlandırılmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde, kavramsal bir çerçeve geliştirmek için kapitalizmin yapılanma süreçleri ve kapitalist üretim biçimine dair ana hatlarıyla literatür incelenmesi yapılmıştır. İlk olarak günümüzdeki kapitalizmin nasıl bir süreçten

geçtiği ve bu sürecin işgücü piyasalarını nasıl etkilediği üzerinde durulmuştur. Daha sonra, sunulan bu büyük resimden sonra, kapitalizmi oluşturan üretim süreçlerinin metalaşması ve artı değer oluşumu kavramları ele alınarak kapitalizm ana hatlarıyla anlatılmaya çalışılmıştır. Özellikle artı değer oluşumunun kapitalist üretim biçimindeki önemi ve etkileri vurgulanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünü emeğin denetimi konusu oluşturmaktadır. Bu kısımda, emeğin denetimi üzerine odaklanan teoriler incelenmiştir. Emeğin denetimi, bu tezin ana eksenini oluşturmaktadır. Bu kısımda emek süreçlerinde kullanılan emek denetim teorileri ayrıntılı olarak ele alınmış ve denetim modellerinin nasıl evrilerek günümüze kadar geldiği irdelenmiştir. Kısaca, denetim teorilerinin önemi, günümüzde nasıl denetim kurulduğu, denetimin hangi ölçülerde ve niçin kullanıldığı üzerine odaklanılmıştır. Denetim modellerinden bahsedilirken özellikle Taylorizm ve Fordizm, Toyotizm'e ve esnek çalışma modeline vurgular yapılmıştır. Çünkü bu modeller gerek günümüz endüstri dünyasında gerekse endüstri-dışı iş piyasalarında bazen doğrudan bazen de karma modellerle işlerliğini halen sürdürmektedir. Denetim modelleri irdelenirken çoklukla Buroway, Friedman, Marx, Braverman, Edwards, Foucault gibi bu konularda söz sahibi olan düşünülere başvurulmuştur.

Üçüncü bölümde dünyada ve Türkiye'de taşeronluk konusu irdelenmiştir. Taşeronluğun kamuda nasıl karşılık bulduğu incelenmiştir. Tüm bunlarla beraber taşeronlaşmanın sendikalara olan yansımaları çeşitli istatistiksel veriler ve literatür destekleriyle ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

Dördüncü bölümde araştırmanın konusu, amacı ve önemi belirtilmiştir. Bununla beraber araştırmaya konu olan belediyenin sosyo-demografik yapısı ayrıntılı bir şekilde anlatılmıştır. Daha sonra araştırmanın yöntemi, yönteme dair sorunlar anlatılmıştır.

Beşinci ve son bölümde ise derinlemesine görüşme ve anket çalışmasından oluşan saha çalışmasından elde edilen bulguların paylaşımı yapılmıştır. Elde edilen bulguların anlamlı bir şekilde yorumlanmasına ve analizine yer verilmiştir.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **KAPİTALİZM VE EMEĞİN DENETİMİ**

Emeğin denetimi kapitalist üretim ilişkilerinde önemli yer teşkil etmektedir. Kapitalizmde emek denetiminin kontrollü bir şekilde yapıldığı mekânlar ilk önce fabrikalar olmuştur. Fabrikalardaki denetim teknik ve bürokratik olarak sağlanmıştır. Sınırsız kâr elde etmeye dayalı olan ve işçiyi makineden daha az değerli gören bu despotik fabrika rejimi işçiyi her alanda teslim almaya çalışmıştır(Özdemir, 2000: 241- 242). Makinenin üretimde kullanılmasıyla birlikte işçilerin çalışma koşulları ve günlük yaşamları da derinden etkilenmiştir. Makinelerle birlikte işçinin üretim süreci ve ürün üzerinde denetimi kaybolurken, denetim ve gözetim sermayenin eline geçmiştir. Daha önceki dönemlerde işçinin üretim sürecini ve zamanını kendinin ayarlıyor oluşu sona ererken fabrika ile birlikte üretimde olduğu gibi çalışmada da katı bir hiyerarşi ve denetim devreye sokulmuştur. Fabrikayla beraber emeğin denetimi üretim sürecinin en önemli unsuru haline gelmiştir. İşçi üzerindeki denetim ve gözetimin arttırılmasının en önemli sebebi sermayenin artı değerini arttırmak ve üretimin sorunsuz bir şekilde sürdürülmesidir. Fakat kapitalizmin ilk evrelerinden beri uygulanan basit ve doğrudan denetim mekanizmaları işçiler üzerinde olumsuzluklar yaratmış ve bir takım işçi ayaklanmaları ve grevlere neden olmuştur (Nilsson, 2004: 283- 285). İşçilerin memnuniyetsizliklerinden dolayı üretime ara vermeleri sermayeye zarar verdiğinden yeni yönetim modelleri aranmıştır. Çağın gereklerine uygun olarak geliştirilmiş bu teknik/bürokratik yapı, artık günümüzde saf olarak kullanılamamaktadır. Günümüzde hedeflenen ise işçinin zihninin ele geçirilmesidir. Küreselleşme hayatın tüm alanlarına sızdığı ve etkilediği gibi endüstri ilişkilerini de etkilemiştir. Michael Burouway'ın sıklıkla vurguladığı gibi baskının da dışlanmadığı “rıza”nın oluşturulması gerekmektedir(Özdemir, 2000: 241- 242).

#### **I.1. Kapitalizmin Yapılanma Süreçleri**

Küreselleşmenin dayattığı bu değişimler işgücü piyasalarını, fiyat oluşumunu ve var olan kurumsal yapıları da etkilemektedir. Teknolojinin çok hızlı bir şekilde yayılması ve toplumları etkilemesi ülkeler arasındaki sınırları kaldırmaya zorlamaktadır.

1980’li yıllardan itibaren etkisini gösteren küreselleşme ve küreselleşmenin ekonomik-politiği olan neo-liberal süreç, klasik endüstri ilişkilerini ciddi bir değişime uğratmıştır. Bu değişim kendisini sendikaların güç kaybetmesinde, yeni üretim ve yönetim tekniklerinin uygulanmasında ve işgücünün yeniden yapılanmasında göstermiştir. Çalışma hayatının esnekleşmesi yeni çalışma biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Özellikle kayıt dışı sektörde ve vasıf gerektirmeyen işlerde kadın ve çocuk istihdamındaki artışlar dikkat çekicidir. Bu süreçteki bir diğer kritik faktör ise çok uluslu şirketlerin önemli derecede rol sahibi olmalarıdır. Çok uluslu şirketlerin tüm dünyada etkin olması, şirketler arasında rekabetin artmasına neden olmuş ve endüstri ilişkilerinde tüm dünyada değişimler ortaya çıkmıştır.

Çok uluslu şirketlerin her yere yayılması, teknolojinin gerek üretim sürecinde gerekse iletişim-haberleşme ve ulaşımda yoğun kullanımı, esnek çalışmanın neden olduğu güvenceli istihdam modelinin çökmesi, sanayinin merkez ülkelerden çevreye taşınması ve hizmet sektöründeki istihdamın artış eğilimleri göstermesi, kadın ve çocukların kayıt dışı sektörde tercih sebebi olması ve özelleştirmelerin bilinen klasik endüstri ilişkilerini dönüştürmüş olması gibi gelişmeler, tüm toplumlarda sıkıntılı bir süreç yaşanmasına neden olmuştur ve bu süreç hâlâ derin bir şekilde etkisini göstermektedir.

Özellikle, küreselleşme, uluslararasılaşma ve rekabet gibi makro mekanizmalar, üretim sürecindeki değişimleri zorunlu hale getirmiştir. Günümüz endüstri ilişkilerinde en çok yalın üretim, kalite kontrol çemberleri, takım çalışması gibi kavramlar kullanılmaktadır. Tüm bu kavramalar, yaşadığımız küreselleşme sürecinin etkilerini hafifletmek için kullanılan uyum mekanizmaları olarak adlandırılmaktadır. Fakat bu uyum mekanizmaları, kapitalizm tarihinde yeni olan mekanizmalar değildir. Bu mekanizmalar aslında, kapitalizmin yaşadığı krizi emekçilere yıkan kâr artırım mekanizmalarıdır. Bu tür uyum mekanizmaları kapitalizm için bir zorunluluktur. Küresel olarak uygulamaya sokulan bu uyum mekanizmaları aslında kapitalizmin kendi içsel dinamiğinde her zaman var olmuştur (Ercan, 1995:662).

Bu sürecin en ağır darbesi ise, yaşamlarını emekleriyle kazanan, çalışan sınıfların üzerine inmiştir. Emek süreçlerinin esnekleştirilmesi sonucu Taşeron çalışma

biçimleri tüm dünyada artan bir şekilde ağırlığını hissettirmektedir. Taşeron çalışma, özü gereği her türlü sağlık güvencesinden, sosyal ve maddi güvenceden yoksun bir çalışma biçimidir. Bu çalışma biçiminde, çalışanlar devamlı olarak kayba uğrarken sermaye kazancını arttırmaktadır. Emek üzerinden kazanılan bu zahmetsiz kazancın incelenmesi, bizi artı değer kuramlarına, yani kapitalizmin artı değer yaratım süreçlerine götürür. Emek üzerindeki süreçler irdelenmeden, taşeronluğun ve günümüzün esnek çalışma biçimlerinin incelenmesi mümkün değildir.

### **1.1.1. Kapitalist üretim biçimi ve bileşenler**

Kapitalist üretim biçimi her krizde kendini yenilemekte ve her bir yenilenme (yeniden yapılanma) süreci toplumlarda derin etkiler yaratmaktadır. Karl Marx, üretim biçiminin toplumsal ilişkileri etkilemesini şu şekilde tanımlamaktadır:

Kapitalist emek sürecinin emek gücünü belli bir süreliğine kiralaması, sermayenin kâr oranını maksimum seviyeye çıkarabilmesi için, işçi üzerine tam bir denetim kurmasını zorunlu hâle getirir. Dolayısıyla sermaye sahiplerinin, teknolojiyi üretim araçlarına entegre ederek kullanmasının, üretim araçlarını geliştirmesinin yanı sıra, işçinin emeğinden de sonuna kadar yararlanma isteğini ortaya çıkarır (Marx, 2011: 465).

Marx'a göre tarihsel koşullardan bağımsız düşünülüğünde emek süreci her şeyden önce insanla doğa arasındaki bir ilişkidir. Kişi, üretim sürecinde yalnızca doğayı değiştirmekle kalmaz. Değişim ve dönüşüm karşılıklıdır, insan bilincini, yeteneklerini ve bir bütün olarak kişiliğini de dönüştürür (Hançerlioğlu, 1993:405-406). İnsanın üretime katılmasını, ihtiyaçları doğrultusunda kullanım değeri yaratmak olarak düşünürsek, kapitalizmle birlikte bu sürecin nasıl ters yüz olduğunu görebiliriz. Üretimin insan yaratıcılığının açığa çıkarıldığı bir alan olmaktan çıkmasını, üretimin kullanım değeri için değil, sermayenin çıkarları doğrultusunda değişim değeri yaratmak için dönüşmesi olarak anlatmak mümkündür:

*“Gerekli emeğin artık emeğe çevrilmesi yoluyla artık değer üretimi için, sermayenin emek sürecine geçmişten devralınan veya o günkü biçimiyle egemen olması ve yalnızca onun süresini uzatması kesinlikle yetmez. Emeğin üretkenliğini yükseltmek, emeğin üretkenliğini yükselterek emek gücünün değerini düşürmek ve böylece bu değerini yeniden üretimi için gerekli olan iş günü parçasını kısaltmak için, sermaye,*

*emek sürecinin teknik ve toplumsal koşullarını ve dolayısıyla da üretim tarzının kendisini kökten değiştirmek zorundadır” (Marx,2011:307-308).*

Kapitalizm sadece bir üretim sistemi olarak ele alınmaz. Tüm üretim sistemleri gibi kapitalizm aynı zamanda bir toplumsal sistemdir. Dolayısıyla yapılan analizler bir bütün olarak, yani toplumsal bir sistem olarak ele alınmasını gerektirmektedir. Kapitalizmi diğer toplumsal sistemlerden ayıran şey meta üretimi üzerine dayanmasıdır. Kâr elde etmek üzere yükselen meta üretimi, bir yandan ekonomik ilişkileri belirlerken diğer yandan toplumsal ilişkileri oluşturmaktadır.

*“Sosyal üretim ilişkileri, maddi üretim araçlarının, üretim güçlerinin değişmesi ve gelişmesiyle birlikte değişirler ve dönüşüme uğrarlar. Üretim ilişkilerinin tümü, sosyal ilişkiler denen şeyi, yani toplumu ve özellikle belirli bir tarihi gelişme devresindeki bir toplumu, kendine özgü orijinal bir karakteri olan toplumu meydana getiriler” (Marx, 1974:40).*

Kapitalizmde belirleyici olan, üretim araçlarına sahip olan kapitalistler ile üretim araçlarından yoksun olan ve yaşamlarını emek-güçlerini satarak geçindiren emekçiler arasındaki ilişkidir. Üretim sürecini önemli kılan unsur emek-gücü ile değer yaratma ilişkisinin birlikteliğidir. Kapitalizmde sosyal olan ilişkilerin metalaşmasına neden olan bu süreç, değerlendirme süreci olarak tanımlanır. Aslında bu süreç de işçinin emek gücüdür. Kapitalizmin doğası gereği üretim süreci, üretim sonucu elde edilen ürüne indirgenir. Aslında burada ilk ilişki biçimi, yani üreticilerin üretken bilinçli eylemlerinin sonucu olan ürün, işçilerle işverenler arası ilişkinin özünü oluşturur. İşçilerin emek-gücünü bir meta olarak satması ile birlikte çalışanların emeği, ücretli emek olduğu ölçüde üretim sürecindeki temel sosyal ilişki kendisini ücret ilişkisi olarak açığa çıkarır. Emek-gücü metalaştığı ölçüde parasal bir ifade olarak ücret, kapitalist işleyişi anlamamızı zorlaştıran bir diğer ilişkiyi oluşturur. Bu anlamda kapitalist üretim süreci, sadece muazzam boyutlara varan meta üretimi anlamına gelmez, bu aynı zamanda muazzam boyutlara varan emek-gücünün meta olarak piyasaya sürülmesi anlamına gelir. Proleterleşme süreci olarak adlandırılan bu süreç içinde, kapitalistlerin emek-gücü ve diğer üretim için gerekli olan üretim araçları ve ham maddeleri tedarik etmeleri için de ekonominin parasallaşması gerekir. Parasallaşan bir ekonomide kapitalist, elindeki belirli bir parayı sermaye olarak kullanarak piyasa sürecinden üretim araçları ve emek gücünü

satın alarak üretim sürecine sokar. Kapitalisti kapitalist yapan en önemli özelliği, üretime başlamadan önceki sermaye ile üretim sonucu elde edilen ürünlerin pazarda metalaşarak artı bir değer yaratmasından kaynaklanmaktadır. Yani sermaye kendisini arttırır. Sermayenin kendini arttırmasının temel nedeni ise üretim sürecinin içinde sömürüyü barındırmasıdır.

### **I.1.2. Üretim süreçlerinin metalaşması**

Kapitalizm, yeni bir üretim süreci olarak belirmeye başladığı andan itibaren sürekli olarak kendini aşmış ve yenilemiş dinamik bir sistemdir. Sistemin özü gereği, sermaye kendine uygun ekonomik ve siyasi bir ortam oluşturmak için dönemin tüm üretim ilişkilerini değiştirmiştir. Bu değişimlerle de sosyal yapıyı biçimlendirmiş ve siyasi yapıyı dönüştürmüştür. Kendisine engel yaratabilecek her türlü tutum ve yaklaşımı bertaraf etmiş, kendisine hareket alanı sağlamak için Marx'ın deyiimiyle katı olan her şeyi buharlaştırmıştır. Sermaye kâr arayışlarını hep yukarı noktaya taşımaya çalışmış, dönemin birikim rejimi tıkanıldığında yeni birikim rejimleri arayışına girmiştir.

Artı değer üretimi kapitalist sistemin en birincil dayanağıdır. Artı değer üretimi, emek gücünün karşılığı ödenmemiş çalışmasından elde edilmektedir. Kapitalizmin öne çıkardığı en önemli ve radikal değişiklik, yaşayabilmek için ellerindeki tek sermaye emek-gücü olan kitleleri, bu gücü para karşılığı satmak zorunda bırakmasıdır. İşte bu dönüşüm, emek gücünün emekten ayrılarak bir meta olarak varoluşunun başlangıcıdır.

Emeğin meta haline dönüştürülmesinin kökleri 16. ve 18.yy. arasında İngiltere'de gelişen basit elbirliği ve hemen onun ardından manifaktür dönemindeki emek rejimlerine dayanmaktadır. Makineli üretimin gelişmesiyle emek sermayeye tamamen bağlanmıştır. Peki ama bu bağlanma süreci nasıl gerçekleşmiştir? Bu süreci oluşturan dinamikler nelerdir?

Marx'ın sürekli vurguladığı gibi, kapitalizm bir meta üretim sistemidir. Kapitalist sistemde üreticiler kendi ihtiyaçları için üretmezler, tersine ulusal, çoğu kez de uluslararası düzeyde değişim değeri oluşturmak için üretim yapılıır. Marx'a göre metalar “kullanım değeri” ve “değişim değeri” olmak üzere ikili bir yapıya



sahiptir. Kullanım değeri sadece metanın özelliklerinin temel ihtiyaçları karşılması olarak görülür. Bir nesnenin kullanım değerine sahip olması için meta olması gerekmez. Değişim değeri ise içinde ekonomik bir ilişki barındırır. Yani metaya özgü yada metalar arası bir ilişki söz konusudur. Bir şeyin değer kazanabilmesi için üzerinde emek-gücü harcanması gerekir. Buradan yola çıkarak, metalar için kullanılan “değişim değeri” ve “kullanım değeri”nin ortaya çıkması için üzerlerinde kullanılan emek miktarı ile ilişkili olması gerektiği öne sürülebilir.

*“Mal, kullanım değeri ile değişim değerinin doğrudan birliğidir ve aynı zamanda da sadece başka mallarla ilişkili olarak bir maldır. Malların değişim süreci, aralarındaki gerçek ilişkidir. Bu, bireylerin birbirinden bağımsız olarak sürdürdükleri bir toplumsal süreçtir, ama onlar burada sadece mal sahibi olarak rol alırlar... Mal bir kullanım değeridir, ama aynı zamanda mal olarak bir kullanım değeri değildir. Eğer o, sahibi için bir kullanım değerinden ibaret olsaydı, yani sahibinin kendi ihtiyaçları için doğrudan bir araç olsaydı, o zaman mal olmazdı. Tersine, sahibi için o bir kullanım-dışı değerdir, yani değişim değeri için bir fiziksel depodur ya da basitçe, bir değişim aracıdır. Etkin bir değişim değeri taşıyıcısı olarak kullanım değeri, bir değişim aracına dönüşür. Sahibi için mal, bir değişim değeri olduğu sürece bir kullanım değeridir. Bu yüzden malın yine de kullanım değerine dönüşmesi gerekmektedir... başkaları için kullanım değerine. Sahibi için kullanım değeri olmadığından, diğer mal sahipleri için kullanım değeri olmalıdır. Eğer durum bu değilse, ona harcanmış olan emek yararsız emektir ve sonucu da bir mal olmaz... Kullanım değeri olabilmesi için, malın tatmin edebileceği belirli bir ihtiyaçla karşılaşması gereklidir. Yani malların kullanım değerleri, ancak karşılıklı yer değişimiyle kullanım değeri olurlar: Değişim aracı oldukları ellerden, tüketim malı oldukları ellere geçerler. Ancak malların evrensel yabancılaşması sonucu bunların içerdiği emek yararlı olur... Kullanım değeri olabilmeleri için malların tamamen yabancılaşması gerekir; değişim sürecine girmelidirler; ama değişim, sadece onların değişim değeri olarak görünüşleriyle ilgilendir. Bu nedenle, ancak değişim değerleri olarak gerçekleştirilebilirlerse kullanım değeri olarak gerçekleştirilebilirler” (akt:Harvey, 2009: 145).*

Marx’a göre değişim değeri kullanım değeri üzerinden elde edilemez. Bunu anlatmak için iki farklı metayı (buğday-demir) karşılaştıran Marx, belli miktarda bir buğdayın yine aynı belirlenen miktarda demire eşit olarak getirildiğini (görülüğünü) söyler. Yani, bu denkleştirme işleminde ortak bir standart kullanılmaktadır. Bu

denklemin anlamı “iki farklı şeyde aynı büyüklükteki ortak bir şeyin olduğudur. Bu ortak şey değişim değeri olduğu sürece her iki metada da olmayan üçüncü bir şey söz konusudur (Marx,2011:50).

*“Bu ortak şey, metaların geometrik, fiziksel, kimyasal ya da başka bir doğal özelliği olamaz. Metaların cisimsel özellikleri, ancak, onları yararlı kıldıkları, yani kullanım değerleri haline getirdikleri ölçüde inceleme konusu haline gelir. Ama öte yandan, metaların mübadele ilişkisini açık şekilde karakterize eden şey, tam da onların kullanım değerlerinden soyutlanmışlıktır. Bir mübadele ilişkisinde, bir kullanım değeri, yeterli miktarda bulunmak koşuluyla, tüm diğer metalarla aynı değerdedir”* (Marx:2011:509).

Marx’ın buğday ve demir örneğinde açık bir şekilde görülüyor ki, nitelikleri farklı olan metalar, değişim değeri söz konusu olunca özünden kopmakta ve standart denklemler sonucu birbirleriyle pazar koşullarında eşit olarak görülmektedir. Yani önce kullanım değeri olan ama bu kullanım değerinin yaratılmasının altında esas değişim değeri yaratma düşüncesi ile üretilen metalar, pazarda kendi özlerinin dışına çıkarılmakta ve üzerlerine uygulanan emek de dolayısıyla eşit olarak görülmektedir. Immanuel Wallerstein, pazar için üretimi şu şekilde görür: Her tarihsel sistemde, üretimlerin bir kısmı kullanım için, bir kısmı ise değişim için kullanılır; tek istisna kapitalizmdir. Tüm üreticiler esas olarak ürettiklerini mübadele için pazara sürerler. Mübadele için üretim ödüllendirilir, eğer sadece kullanım değeri söz konusuysa üretici cezalandırılır (Wallerstein, 2007:143). Marx işte tam bu noktada kritik yaklaşmaktadır. Çünkü metalar üzerinde uygulanan emek ve zaman değişim göstermektedir. O zaman metaların değişim değerini belirlerken emeği nereye koyacağız? Az bir emek-gücü ile üretilen bir meta ile daha fazla zahmetle üretilen meta arasındaki fark ne olacak? İşte bu noktada emek-değer teorisi devreye girmektedir.

Basit meta ekonomisinde, birbirinden farklı metaların değerleri, söz konusu emtianın üretimi için gerekli emek miktarıyla orantılıdır. Yani, bir metanın üretimi için harcanan emeğin başka bir metanın üretimi için harcanan emekle eş değer olması gerekmektedir. Eğer bir metre kumaş üretmek için üç saat ve bir çizme üretmek için dokuz saat emek harcanıyorsa, üç metre kumaşın bir çift çizme ile değişimi her iki emek türü arasında denge durumunu gösterir. Ve her iki meta

üreticisi de toplumun toplam emeğinin tüm üretim dalları arasında gerçekleşen dağılımı çerçevesinde eşit pay aldıklarını göstermesi nedeniyle birbirine eşittir. Bundan dolayı değer yaratan emek, toplumsal emek olarak ortaya çıkar. Oysa kapitalist toplumda bu süreç farklı bir seyir izler. Emeğin toplumsallaşması, eşitlenmesi ya da dağılımı farklılık gösterir. Bireylerin emeğinin toplumsal emek haline gelebilmesi için mübadele olması gerekmektedir. Fakat bu mübadele esnasında tüm somut olan emek ve kullanım değerleri soyut bir düzeye indirgenir. Bu mübadelede emek, soyut ve toplumsal olarak gerekli emek olarak ortaya çıkar. Metanın değeri soyut emek miktarıyla belirlenir (Rubin, 2010: 75-76).

Fakat eğer emeğin belirlenimi toplumsal olarak gerekli emek miktarına bağlıysa, bu takdirde emeğin miktarı da emeğin üretkenliğine bağlıdır. Emek üretkenliğinin artması ise bir takım sonuçlara neden olur: toplumsal olarak gerekli emeğin azalımı ve malların değerinin düşüşü. Emeğin üretkenliğinin arttırılmasını etkileyen en önemli faktörlerden bir tanesi, üretimin makineleşmesidir. Makineleşme bir ürün için harcanan emek-zaman süresini kısaltır, dolayısıyla verili zamanda üretim artar. Üretimin artışı arzı çoğalttığından pazarda değişime sunulan ürünlerin ucuzlamasına neden olur. Arz ve talep değişiklikleri doğal olarak ekonomideki üretken güçlerin yeniden dağılımını gerektirir. Bu yolla, tüm değer sistemini dönüştüren hareket eden güç, üretimin maddi ve teknik sürecinde meydana gelir. Makineleşme sonucu ortaya çıkan emek üretkenliğinin artışı, somut emeğin azaltılmasını gerektirir. Bunun bir sonucu olarak, emeğin soyut ve somut ikili yapısı nedeniyle, toplumsal ya da soyut emeğin bir kısmı azalır. Bu azalma emek ürününün değerinde değişime neden olur. Bu sebepten dolayı ürünlerin değerlerinde oluşan değişim de, toplumsal emeğin değişik üretim alanları arasındaki dağılımı doğrudan etkiler. Kısacası, değer kanunu meta üreten bir ekonominin denge kanunudur. Bu denge, arz- talep ve üretim verimliliği çerçevesinde vücut bulur (Rubin,2010: 77).

*“Toplumsal olarak gerekli emek-zaman, herhangi bir kullanım değerini, toplumun o sıradaki normal üretim koşulları altında, ortalama toplumsal hüner derecesi ve emek yoğunluğuyla elde edebilmek için gerekli olan emek-zamandır. Örneğin, İngiltere’de buharlı dokuma tezgâhlarının kullanılmaya başlamasından sonra, belli bir miktarda ipliği kumaş haline getirmek için, eskiden gerekenin belki yarısı kadar emek yeterli hale gelmişti. İngiliz el dokumacısı, aslında, aynı miktarda kumaş elde etmek için, bu*

*yenilikten sonra da, geçmiştekiyle aynı emek-zamana ihtiyaç duyuyordu; ancak, onun bir saatlik bireysel emeği artık yalnızca yarım saatlik toplumsal emeği temsil ediyor ve bundan dolayı da değeri eskisinin yarısına düşüyordu” (Marx, 2011: 53).*

Teknolojideki değişim, emeğin üretkenliğini arttırırken, sermayenin organik yapısını değiştirir. Değişmeyen sermaye (fabrika, makine, hammadde vs.) artarken, değişen sermaye (emek-gücü) azalır. Teknolojideki bu değişim, gerekli emek-zamanı kısaltırken sermayenin kâr artışını sağlayan artı değer üretimini arttırır. Bu değişim, bir taraftan emek verimliliğini arttırırken, diğer taraftan kalan zaman sermayenin artı değer kazanımlarını daha da üst aşamaya taşır. Artı değer üretimini arttıran her türlü yenilik sermayenin kâr oranına eklendiğinden dolayı, sermaye her zaman için üretici güçlerin artırımını destekler (Marx, 2014: 36).

Piyasadaki rekabetin varlığı kapitalizmin özünü oluşturur. Kapitalistler rakiplerinden piyasaya daha hızlı girmek ve daha fazla mal satmak ister. Bunların gerçekleşebilmesi için üretim süreçlerinin teknolojik olarak yenilenmesi ve her defasında rakiplerinden önde olunması gerekir. Teknolojik yenilik, bir taraftan emek verimliliğini arttırırken, metaların üretimi için gerekli emek-zamanı da kısaltır. Emek-zamanın kısalığı ise kâr oranının yüksekliğini arttırır. Metanın değerini belirleyen emek miktarı azalacağından metanın değeri de ucuzlar (Marx, 2014: 36).

Kapitalizmi diğer üretim biçimlerinden ayıran en önemli özelliklerden birisi de hem paranın sermayeye dönüşebilmesini hem de emek gücünün meta olması ve satılabilmesi için özgür bir insanın varlığını gerektirmesidir. Emek gücünün gerçekleşebilmesi için özgür insanın gerekli her şeyden yoksun bulunması gerekmektedir. İşçi emek gücünün kayıtsız şartsız sahibi olmalıdır (Marx,2011: 170). Daha önceki üretim biçimlerine bakıldığında durum daha net anlaşılır. Örneğin, feodal düzende serf, bağlı olduğu toprak beyine tamamıyla bağlıydı ve kendi emek-gücünü kendi tasarruf edemezdi. Bu sebepten dolayı serfin emeğinin metalaşması söz konusu değildi. Oysa kapitalist üretim biçiminde işçinin emek-gücü tüm diğer ürünler gibi meta haline dönüşmüştür.

Peki, bir meta olmayan emek-gücü açısından durum nedir? Emek her ne kadar meta olmasa da piyasalarda emek meta olarak görülür. Pazardaki her meta nasıl fiyatlandırılıyorsa aynı şekilde emek-gücü de fiyatlandırılır. Aslında kapitalist

sistemde, ücret ile üretim süreci sırasında emek-gücünün yarattığı değer arasında hiç bir ilişki yoktur. Ama kapitalist, fiyatlanması olmayan ve aslında bir değeri olmayan emeğin fiyatını ödediğini varsayar. Tüm üretim araçları ürüne bir değer ekler, ancak bu değer, bu faktörlerin üretim süreci sırasında kendilerinden kaybettikleri değer miktarına eşittir, daha fazlasına değil.

*“Akıcı durumdaki insan emek gücü ya da insan emeği, değer yaratır, ama değer değildir. Ancak katılaştığında, nesnel biçim kazandığında değer olur”* (Marx, 2011: 63).

Marx emek-gücünün metalaşmasını ve emekçilerin sermayenin kontrolü altına girmesini, kapitalizmin 15. ve 16. yy.daki birikim sürecine götürür. Bu yüzyıllar arasında kapitalistler küçük üreticileri proleterleştirerek sermayelerini arttırmışlardır. Fakat bu süreç aynı zamanda feodal düzenin ve lonca sisteminin sağladığı göreceli güvenli sistemin çözülmesi ile emekçilerin, emek-güçlerini satarak geçindikleri yeni “özgür köleler” haline gelmelerini sağlamıştır. Güvenceli ve ömür boyu çalışan kölelerin, eski sistemin tersine güvencesiz ve acımasız iş-gücü piyasalarına teslim edilmesinin altında yatan unsur ise ortak kullanılan meraların çitlenmesi ve kilise mallarının yağmalanmasıdır (Dikmen, 2011: 225). Marx, meraların çitlenerek halka kapatılmasının altında yatan sebebin İngiltere’de yün fiyatlarının aşırı artmasına neden olan Flaman yün işletmeciliği olduğunu öne sürer. Kral ve feodal lordlar köylülerin çoğunu topraklarından atar. Topraklarından sürülen köylüler kitleler halinde dilenci ve serseriye dönüşür. Bu problem, serseriliğe karşı acımasız yasalarla, serseri nüfusun “ücret sistemi için gerekli disiplin” itaatiyle çözülmeye çalışılır. İngiltere’de 16.yüzyıl başlarında üretim araçlarından kopartılmış ve mülksüzleştirilmiş proletaryanın ilk örnekleri, Marx’a göre, kapitalizmin oluşumu için yeterli koşul değildir. Bunun yanı sıra, coğrafi keşifler, deniz aşırı ticaretin gelişmesi, Amerika ve Ümit Burnu’nun keşfi, ticaret sonucu oluşan hızlı sermaye akışı, ülke içine giren altın ve gümüş, lonca sisteminin çökmeye başlaması da eklenince kapitalizm etkisini göstermeye başlamıştır. Özellikle altın ve gümüş miktarındaki aşırı artış fiyatlarda da artışlara neden olmuştur. Bu değişim süreci ticaret ve manifaktür alanlarında aşırı kârlar sağlarken, büyük toprak sahiplerinin iflasa sürüklenmesine ve ücretli emekçilerin artışına neden olur. Tüm bu süreçler sırasında birinci İngiliz devrimi, merkezi idarenin gelişimine ve güçlü bir siyasi

yapının oluşumuna neden olmuştur. Merkezileşen bu güçlü devlet yapısı da feodal üretim tarzının çözülmesini ve buna paralel kapitalist üretim biçiminin güçlenmesini teşvik etmiştir (Giddens,1971: 29-34).

Harry Braverman kapitalist üretimi, emek-gücünün alımı ve satımı olarak niteler. Emeğin alımının ve satımının gerçekleşebilmesi için toplum ölçeğinde üç koşulun genelleştirilmesi gerekmektedir: İşçiler üretim araçlarından kopartılır ve bu araçlara sadece emek-güçlerini satarak ulaşabilirler; işçiler emek-güçlerini serbestçe satabilmeleri için feodal sistemin bağlayıcı unsurlardan özgürleştirilmişlerdir; işçinin istihdamının arkasında yatan sebep: sermaye sahibinin sermayesinin genişletmesini sağlamaktır. Bu yüzden emek süreci, ona göre, emek-gücünün satıldığı ve alındığı koşulları yöneten bir sözleşme ile başlar (Braverman, 2008:77).

### **I.1.3. Sermayenin oluşumu: Artı değer**

Kapitalist üretim biçiminde her ne kadar emek gücü bir meta olarak satılsa da, emek gücünü diğer metalden ayıran özelliği ek bir değer yaratmasıdır. Kapitalist üretim biçiminde esas amaç artı değer yaratılmasıdır. Emek-gücü üretim süreci öncesinden işçilerin özgür iradesi sonucu satıldığından dolayı üretim sonucu elde edilen değer doğrudan kapitaliste aittir. Emek-gücünün değeri ile üretilen değer arasındaki fark, artı değeri verir. Emek-gücünün değerini işçi ile sermaye arasındaki ilişkiler belirler (Gençoğlu, 2012: 109-110).

Artı emek zamanı, iş günü ve işin yapıldığı üretim sürecinde gerekli olan emek zamanı, emek sürecinin bir parçasının olmasının yanı sıra aynı zamanda kapitalist toplumun özelliklerinden birisidir. Gerekli emek zamanı ve artı değer için gerekli olan emek zamanı arasındaki ayrım, işçi-işveren arasındaki ilişkiler tarihsel ve konjektürel olarak değişmektedir. Örneğin 1901 yılında, İngiltere’de 12 saat olan çalışma saatleri 10 saate indirilmiştir. Aynı şekilde Rusya’da Ekim Devrimi’nden sonra ülkelerin çoğunda çalışma saatleri 8 saate düşürülmüştür. İşçi ve işveren arasındaki mücadeleler iş gününün paylaşımını belirlemektedir. Kapitalist sistemin doğası gereği sermaye sahibi, daha fazla artı değer elde etmek için, işçinin sermayeci için çalışarak geçirdiği zamanı sürekli olarak arttırmak isteyecektir. Artı-emek için harcanan zaman ve gerekli emek için harcanan zaman arasındaki ilişki artı değer ya da sömürü ilişkisi olarak ortaya çıkmaktadır. Yani artı emek zamanının gerekli emek

zamanına oranı olan artı değer oranını arttırmak, kapitalistlerin üretim sürecindeki temel amaçları olmaktadır (Zubritsky, Mitropolski, vd. 1995: 18-21).

Marx'a göre emek süreci insan ile doğa arasındaki bir dönüşüm ilişkisidir. İnsanın doğayla olan bu ilişkisi ihtiyaçları çerçevesinde şekillenir. İnsan bu ilişki sonunda bir kullanım değeri yaratır. Kullanım değeri yaratma sürecinde de kendisini dönüştürür. İnsan doğayı kendi ihtiyaçları çerçevesinde şekillendirirken bir takım araçlar kullanır. Emek süreci de böyle düşünüldüğünde üretim güçlerinin gelişmişlik düzeylerine göre farklılık gösterir. Marx emek sürecindeki kullanılan öğeleri üçe ayırır:

- Emek-gücü
- İşin nesnesi-üretilecek olan şey
- Üretim araçları

Emek sürecinin bu üç faktöründen işin nesnesi ve üretim araçları, üretimin nesnel araçlarıyken emek-gücü öznel koşulu oluşturur. Emek süreçlerinin bu üç faktörünün birbiri ile olan ilişkisi tüm üretim biçimlerinde farklılık gösterir. Emek sürecinin kullanım değerinden değişim değerine dönüşümü kapitalizmde gerçekleşir (Brown, 1992:174).

Emek-gücü, işin nesnesi ve üretim araçları, üretici güçler olarak tanımlanırlar. İnsanlık, tarihin her aşamasında üretim yaparak kendini, doğayı değiştirmiş ve kendini doğadaki diğer yaratıklardan ayırmıştır. Emek süreçlerinin tümü toplumsal faaliyettir. Somut emek aracılığıyla kullanım değeri yaratmak kapitalizm öncesi evreye tekabül eder. Fakat somut emeğin soyut emeğe dönüştürülmesi süreciyle değişim değeri yaratılması ve değişim değerinin artı değer üretmesi kapitalist üretim biçimine denk gelir. Aslında değişim değeri/artı değer yaratma süreci bir "değerlenme süreci"dir. Yani sosyal ilişkinin temelidir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, emeğin değer yaratıcı tek unsur olmasıdır. Emek-gücünün yoksunluğu demek üretim ve dolayısıyla dönüşümün olmaması ya da diğer bir deyişle insanlığın ayırt edici unsurunun yokluğu demektir. Üretimin ve dolayısıyla dönüşümün tek belirleyicisi emek unsurudur.

*"Emek sürecinde işe yaramayan bir makine faydasızdır. Bundan başka, aynı makine doğa kuvvetlerinin bozucu etkisi altına girer. Demir paslanır, tahta çürür. Dokuma*

*veya örgü işlerinde kullanılmayan iplik, boşa gitmiş pamuk demektir. Canlı emeğin bu şeylere el atması, onları ölüm uykularından uyandırması, yalnızca olası kullanım değerleri olmaktan çıkarıp, gerçek ve etkin kullanım değerleri haline sokması gerekir. Bu şeyler, emeğin ateşiyle harekete gelir, onunla bir vücut olur, süreç içinde kendilerine düşen görevleri şevkle yerine getirmek için canlanır; gerçi, bu sırada tüketilirler; ama, bunun bir amacı vardır; geçim aracı olarak bireysel tüketim alanına veya üretim aracı olarak yeni emek süreçlerine girmeye hazır yeni kullanım değerlerinin, yeni ürünlerin yapıcı unsurları olmak üzere tüketilirler” (Marx, 2011:186).*

Yukarıda da tartışıldığı gibi, Marx’a göre, kapitalizm emeğin kendisinin de diğer metalar gibi pazarda meta olarak görüldüğü pazar ekonomisinden başka bir şey değildir. Bu sebepten dolayı, kapitalizmin doğru bir şekilde analiz edilebilmesi için, kapitalizm, meta üretiminin analiz edilmesiyle kavranabilir. Çünkü kapitalizm kullanım değerini değişim değerine döndüren tek üretim biçimidir. Bu olgu kapitalist sömürünün ortaya çıktığı artı değere el koyma biçimleri aracılığıyla anlaşılır (Öngen, 1996: 71).

Feodal üretim biçiminde köylülerin ürettiği artı değere de yönetici sınıf tarafından el konulurdu. Bu üretim biçiminde el konulan artı değer sömürüsü açıktı. Fakat kapitalizmde, işçiler tarafından emek süreçleri boyunca oluşturulan artı değere kapitalistler tarafından el konulması doğrudan gerçekleşmez, başka bir deyişle görünür değildir. Aslında, artı değer, işçinin ücreti ile işçilerin verimli etkinlik değeri arasında oluşur ve bu oluşum metanın değişiminde ortaya çıkar. Değişim değerine dönüşmüş olan emek pazarda kâra dönüştürülür. Değişimde yer alan emek ücreti emeğin gerçek karşılığı değildir ve sadece sömürüsüdür (Grint, 1991: 95).

Paul Thompson ürünün pazarda tüketilmesi için iş süreçlerinde meta haline döndürülmesi kapitalizm için hayati derecede önemli olduğunu söyler. Çünkü kazanç ancak bu sayede elde edilir. İşte bu durumda emek zamanı anahtar konumdadır. Sadece değer üretmek yeterli değildir. Üretim, emek gücü tarafından artı değer elde etmek için arttırılmalıdır. Arttırılan üretimden elde edilen kazanç işverenin hakkıdır. Emek süreci kaçınılmaz bir şekilde kapitalistleştirilmekte yani değerlendirilmektedir (valorizasyon) (Thompson, 1989:41).



*“O halde, emek gücünün değeri ile emek gücünün emek süreci sırasında yarattığı değer de birbirlerinden tamamen farklı büyüklüklerdir. Kapitalist, emek gücünü satın alırken, işte bu farkı göz önünde tutmuştu. Emeğin iplik ya da çizme yapmak şeklindeki faydalı özelliği sadece bir conditio sine qua non (vazgeçilmez koşul) idi; çünkü değer yaratabilmek için, emeğin faydalı bir şekilde harcanması gerekir. Ama can alıcı nokta, bu metanın kullanım değerinin özgül bir kullanım değeri, değer kaynağı olması, kendisinin sahip bulunduğundan daha fazla değer kaynağı olmasıydı” (Marx,2011:195).*

Kârın kaynağı, artı değerdir. Kâr artı değerın görünen yüzüdür. Kapitalistin emek ücreti için ayırdığı pay, üretim sürecinde yapmış olduğu harcamalardan sadece bir bölümüdür. Diğer kısmını ise makine, hammadde, fabrika tesisatı gibi üretimi sürdürecektir faktörlere harcar. Makine, hammadde gibi faktörler “sabit sermaye” ücretler ise “değişken sermaye” olarak adlandırılır. Sabit sermaye üretim sürecinde herhangi bir nitel değişiklik yapmazken, değişken sermaye değer yaratandır. Kâr oranı, sadece değişken ve sabit sermayeye bakılarak hesaplanır. Sabit sermayenin değişken sermayeye oranı, sermayenin “organik bileşenini” oluşturur. Kâr oranı, sermayenin organik bileşimine bağlı olduğundan, artı değer oranından daha düşüktür. Kâr oranının artışı, değişken sermaye ve sabit sermaye arasındaki orana bağlıdır. Eğer sabit sermaye harcamaları, değişken sermaye için yapılan harcamalardan düşükse kâr oranı artış gösterir (Giddens,1971: 50). Yani, kârın kaynağının özü emek-gücünden çıkarılmaktadır. Yukarıda da vurgulandığı gibi, kâr oranının düşmesindeki en önemli sebep sermayenin organik bileşimindeki artıştan kaynaklanmaktadır. Daha fazla artı değer elde etmek isteyen sermayedar, üretim maliyetlerinde kısıntıya gitmek istemesinden dolayı üretim araçlarını teknolojik olarak yenilemeye gider. Üretim araçlarındaki bu yenilenme süreci, işçilerin üretimden çıkarılmasını gerektirir. Fakat bu değişiklik artı değeri arttırmaz tam tersine azaltır. Çünkü kârı oluşturan en önemli faktör işgücü (canlı emek) olduğu için (sermaye yoğunluğu) zamanla sermayenin organik bileşiminde görülen artışın artı-değer oranındaki artıştan daha fazla olması sonucunda kâr oranı düşmektedir. Yatırılan sermayenin üretilen artı-değere oranla aşırı birikmesi, kendisini kitlesel işsizlik (Marx’ın tanımıyla yedek sanayi ordusu) ve devasa kapasite fazlaları ile dışa vurur (Akkaya, 2004: 95).

Daha öncede bahsedildiği gibi, üretim sürecinin başlayabilmesi için üretim araçlarından yoksun bırakılmış ve emeği dışında satacak bir şeyi olmayan özgür emek ile üretim araçlarına ve sermayeye sahip kapitalist eşit konumda karşılıklı olarak sözleşme yaparlar. Sözleşme ile başlayan bu ilişki aslında Marx'ın vurgusu ile bir tür sermayenin emeği boyunduruk altına almasıdır. Bu koşullar altında üretim sürecinin başlamasıyla birlikte kapitalist iş günü iki kısma ayrılır. Birinci kısım gerekli emek olarak adlandırılan, işçinin kendi ücretini çıkarmasına denk gelen zaman dilimidir. İkinci zaman dilimi ise “artı emek” için harcanan emek-gücü zaman dilimini ya da başka bir deyişle sermaye tarafından el konulacak değeri üretmek için harcayacağı değer olan “artı değer”i gösterir. Kapitalist üretim biçiminde esas olan artı değer üretimi olduğundan üretim için gerekli emek miktarının azaltılarak artı emek miktarının çoğaltılması bir zorunluluk haline gelir. Artı emek miktarının çoğaltılması ise iki yolla sağlanır: Marx'ın emeğin biçimsel boyunduruğu olarak adlandırdığı ilişkinin kaynağını oluşturan işgünlerinin uzatılması olan mutlak artı değer ve emeğin mutlak olarak tahakküm altına alındığı, üretimde teknolojinin kullanıldığı göreceli artı değerdir (Öngen, 1996: 78).

Marx, “mutlak artı değer” ile “göreceli artı değer” arasında biçimsel ve mutlak bağıllık olarak ikili bir ayrıma gider. Mutlak bağıllıkla, işçinin, kapitaliste hem geçimsel olarak hem de üretim araçları bağlamında bağımlılığını anlatır. Fakat üretim sürecinde büyük değişiklikler görülmez. Diğer taraftan göreceli mutlak değerde mutlak artı değere göre büyük farklılıklar dikkat çeker. Göreceli artı değerde hem işin teknik süreçlerinde hem de işin sosyal organizasyonunda önemli ve sürekli değişiklikler görülür: bilim ve teknolojinin doğrudan uygulanması, artan bir şekilde ayrıntılı iş bölümü, gerekli olan sermaye ve üretimin ölçüsündeki artış, mekanizasyon, işçilerin daha büyük oranlarda ve ayrıntılı bir şekilde kapitaliste olan bağımlılığı (Brown, 1992:179-180).

Kapitalistlerin, artı değeri arttırmak için iş günlerini uzatma teşebbüsleri ya da emeği yoğunlaştırma çabaları ve bu çabalara karşı işçilerin direnişleri, Marx için anahtar konumdadır. Sermaye birikimi, üretim şartlarının geliştirilmesi sonucu emeğin üretkenliğiyle sağlanabilir. Örneğin, tüm diğer koşulların değişmediğini varsayarsak, üretkenlikteki artış emek-gücünün değerini azaltarak artı değeri artırır (geçim araçlarının fiyatlarının düşmesi ile); işçiler daha kısa bir zaman dilimi içinde

bu giderlere eşit değer yaratmak zorunda kalacaklardır. Aynı şekilde eğer emek-gücünün giderleri azaltılırsa, örneğin, nitelikli işçiler yerine niteliksizler çalıştırılırsa ya da erkekler yerine kadın ve çocuklar, artı değer yükselir; bu durumda mekanizasyon ve işin yeniden örgütlenmesi önem kazanır (Marx, 2011: 376-378). Aynı şekilde, emek üretkenliğinin yükselişi ve sermayenin organik bileşimindeki değişiklikler “görelî artık nüfus” a ya da endüstriyel yedek ordunun artışına neden olur. Bu işsiz ve düzensiz işi olan işçi kitlesinin kapitalistlerin emek sömürüsüne büyük katkıları olur. Bu kitlenin varlığı, iş için talep fazlalığı yarattığından kapitalistler bu durumu koz olarak kullanarak ücretleri düşürürler (Marx, 2011:610-611).

Marx, kapitalist sistemin kapitalistleri sermaye artırımına, üretim maliyetlerinin düşürülmesine ve artı değer artımına zorladığını söyler. Kapitalistler diğer kapitalistler tarafından da rekabet yoluyla sıkıştırılırlar. Bu yüzden, iş gününün uzatılması, emeğin yoğunlaştırılması, iş bölümünün arttırılması, mekanizasyon kapitalizme içkin faktörlerdir; fakat emek güçlerinin ucuzlatılması ve iş koşullarının kötüleşmesi işçiler ile kapitalistleri karşı karşıya getirir. Kapitalistler artı değer ve kâr peşinde oldukları için işçilerin gösterecekleri tepkileri boşa çıkarmak adına sürekli bir şekilde yeniden yapılanmaya giderek işçileri mümkün olduğunca üretim sürecinden koparmaya ve kendilerine mahkûm duruma düşürmeye çalışırlar.

Fakat kapitalizmde artı değer elde edimi feodal sistemden farklı gelişir. Buroway, emek süreci esnasında iki sınıf arasındaki antoganizmanın görülür olmadığını söyler. Ona göre, işçi ile kapitalistin emek sürecinde karşı karşıya gelişini ve sömürü ilişkisini saklayan üç tane faktör vardır. İlk olarak işçi, üretim sürecinde işveren ile doğrudan iletişime geçmez, daha doğrusu işveren ilişkileri görünmez kılmak için işçileri usta işçilerle karşı karşıya getirerek kendisini gizler. İkinci olarak, işveren üretim sürecinde işçilerin birleşmesini önlemek için bölen ve bireyselliği teşvik eden uygulamalar devreye sokar. Üçüncü olarak ise, hâkim sınıf ideolojisi olarak burjuva ideolojisi üretim sürecinde işçilerin kolektif bir güç olmalarını engellemeye çalışır. Artı değer elde edilmesinin yanı sıra onun aynı şekilde devamlılığı önemlidir. Bunun sağlanabilmesi için ise kapitalistin işçi üzerinde kontrolü önem arz eder (Buroway, 2015: 52- 53).

## I.2. Denetim Teorileri

Temel kavramlar açısından netleştirilmesi gereken nokta; kapitalist üretim tarzı gerçekliğinde, üretim araçları ve emek gücünden oluşan üretici güçlerin örgütlendiği süreç olan üretim örgütlenmelerinin dinamik yapılarıdır. Üretimin örgütlenmesi teknik süreçler kadar ve hatta daha ağırlıklı olarak üretimin denetlenmesi ve yönetilmesi süreçlerini de içerir. Kapitalist sermayenin varoluş koşulu, artı değer üretimi yani kâr ve üretim süreci sonunda elde edilen artı değer kullanımınıdır. Fakat artı değer elde edilemediği, kapitalist üretim sürecinde bir takım dönüşümlerin gerekliliğini zorunlu hale getirir. Basit üretim biçiminden yaygın üretim biçimine geçiş, üretimin ve üretim sürecinin kontrol ve denetimi ile sağlanır. Kontrol yokluğu artı değer kazanımını tehlikeye düşüreceğinden dolayı, sermaye bir takım mekanizmalar ile bunu sağlamaya çalışır (Ansal, 2004: 44-45).

Braverman'ın emeğe yaklaşımı, Marx'da olduğu gibidir. İşçi anlaşırken emek miktarını değil emek-gücünü belirli bir işgünü-zaman dilimine göre ücret karşılığı satar. Emek-gücünün karşılıklı anlaşma sonucu satılması sonrası, emek süreci artık kapitalistin sorumluluğu altına girmiş demektir. Bu şartlarda emek sürecinin denetiminin işçinin ellerinden kendi kontrolüne geçmesi hayati derecede önemlidir. Bu süreç işçinin ve işin “yabancılaşma” sürecidir. Kapitalist açısından ise “yönetim” sorunu haline dönüşür. Clausewitz “*o direngen bir ortamın içindeki harekettir çünkü dik başlı kitlelerin denetim altına alınmasını gerektirir*” derken tam da bunu kastetmektedir (Braverman, 2008: 14).

Braverman'ın Clausewitz'den aldığı anekdot bizi emek süreçlerinin kapitalistlerin mülkü haline döndürülmesi sorunuyla baş başa bırakır. Üretim sürecinde, belirli bir yoğunlaşmaya, öz disipline ve hammaddelerin dönüşüme uğratılması belli bir bilgi gereksinimi ortaya çıkartır. Fakat ücretli emek koşulları altında tüm bu bilgi, işi esas yapanın değil sermayenin denetimi altına verilir. Emek gücünün sermaye birikimi için denetim altına alınması “emek üzerinde denetim” olarak tanımlanır. David Harvey, bu denetimin oluşabilmesi için ‘massetme’, ‘alıştırma’, ‘iş birliği’ gibi öğelerin olması gerektiğini öne sürer. Hatta tüm bu öğelerin sadece işyerinde değil tüm toplumda örgütlenmesi gerekir. Yani her türlü denetim koşullarının oluşması gerekliliğidir. Bu da “toplumsal denetim”

mekanizmalarının varlığını koşul haline getirir. “Toplumsal denetim” üst yapının yani hâkim ideolojik aygıtların çeşitli kollarıyla (din, aile, eğitim, kimlik, kitle iletişim araçları vb.) beslenerek oluşturulur (Harvey, 2012:145-146).

Denetim kavramı Marx’ın emek süreci teorisinde merkezi olarak yer almasa da onun ardıllarında oldukça önemli bir yer teşkil etmektedir. Bunların en önemlilerinden biri de Andrew Friedman’dır. Friedman’ın yaklaşımında iki türlü denetim mekanizmasına değinilir: doğrudan denetim mekanizmaları ve Friedman’ın özellikle üstünde durduğu alternatif denetim stratejisi. Bu stratejide işçilerin işveren denetiminden kaçınmasının yolu, ara yollar bulmasıdır. Yani işçiler, çalıştığı iş yerinde ne kadar işine hâkim olursa ve işini ne kadar vasıflı yaparsa kendileri için o kadar otonom alanlar yaratabilirler (Friedman, 1977: 83- 84).

Sermaye artı değer in elde edilmesi ve elde edilen artı değer miktarının artırılması ve korunması için işçi ve üretim organizasyonu üzerinde tam bir kontrol kurmak ister. Kontrolü ise işi ve işçiyi kurallara bağlayarak yapmaya çalışır. Bunu gerçekleştirmek için ise emeğe bağımlılığını en aza indirecek yöntemler arayışı içindedir. Bu arayış işbölümü, makineleşme, makineleşmenin sonucunda vasıfsızlaştırma ve işçinin denetimini kendi ellerine alarak işçi birliğini parçalaması gibi kontrol yollarına başvurur. Dikmen, bu denetim sorununu yönetim olarak ele alır. Ona göre fabrikalaşma ile ortaya çıkan yönetim, hiyerarşi ve uzmanlaşmanın en üst noktalara çıktığı ve otoritenin ise parçalandığı, anonimleştiği bir iş yapma tarzıdır (Dikmen, 2011: 29).

*“Temel kavramlar açısından netleştirilmesi gereken nokta; kapitalist üretim tarzı gerçekliğinde, üretim araçları ve emek gücünden oluşan üretici güçlerin örgütlendiği süreç olan üretim örgütlenmelerinin dinamik yapılarıdır. Üretimin örgütlenmesi teknik süreçler kadar ve hatta daha ağırlıkla üretimin denetlenmesi ve yönetilmesi süreçlerini de içerir. Denetlenme ve yönetim emek sürecinin yanı sıra yer alan değerlendirme, artı değer üretimi ve artığa el koyma sürecinin sürekliliğini sağlamaktadır. İşte bu noktada üretim örgütlenmelerinin değişimini gözlemede izlenmesi gereken yol belirginleşmektedir. Dönemsel dinamikler emek süreci ve üretim örgütlenmeleri üzerinde önemli değişim yaratmaktadır, bununla birlikte üretim sürecinin tümünün göz önünde tutulması gerekir” (Özoğlu, 2002: 6).*

Richard Edwards, kontrol kavramını kapitalistlerin ya da yöneticilerin işçilerden beklenen iş davranışını elde edebilme yeteneği olarak ele alır. Beklenen iş davranışının elde edilmesi aslında işverenlerin ve işçilerin bir birleriyle olan güç mücadelesidir. Kapitalist üretim devam ettiği sürece belli bir dereceye kadar kontrol vardır. Fakat burada hayati olan kontrolün ne derecede olacağı ve nasıl sağlanacağı sorularına cevap verebilmektir. Kapitalistler üretimi durduran her türlü eylemden çıkış noktası ararlar. Diğer taraftan günden güne artan bir şekilde, üretimde emekten emek gücü elde etmeleri de bir o kadar onların başarıları olarak görülebilir (Edwards, 1979: 17-18).

Kontrol sistemi üç ana sistem tarafından koordine edilir:

- Talimatlar ya da mekanizmalar ya da metotlar aracılığıyla işverenin işte yapılması gerekenleri tüm ayrıntısıyla belirlemesi.
- Üretim sürecinde yapılan yanlışların değerlendirilmesi, doğru performans göstermeyen işçilerin tespiti.
- İşverenin, kendi istekleri çerçevesinde üretim sürecinin yürütülmesi amacıyla uygun ortam oluşturmak için disiplin veya ödül sistemlerini kullanması (Edwards, 1979: 18).

Denetim stratejileri konusunda Friedman'ın yaklaşımı oldukça ilgi çekicidir. Ona göre, Taylorizm'in prensibi işçileri olumsuzlaştıran, onları makinenin bir parçasıymış gibi görüp emek süreçlerinde yalnızlaştırıp inisiyatifsizleştiren bir sistemdir. Sermayenin Taylorist uygulamalarını "doğrudan denetim" stratejisi olarak görür. Fakat doğrudan denetim sistemlerinin sürekliliği sanıldığı kadar kolay değildir. Çünkü:

*“(1) Doğrudan denetim yüksek bir başlangıç maliyeti gerektirdiği gibi, öngördüğü merkezi denetim eşgüdümü sağlamak için her geçen gün daha fazla sabit masraf anlamına gelir; (2) Taylorist doğrudan denetim, işçileri esas olarak ekonomik çıkarları uğruna iradelerini başkalarına teslim eden ve kolayca manipüle edilebilecek araçlar olarak görür. Fakat insanlar makine değildir, emek güçlerini satabilirler fakat bu zorunlu olarak kendi akıl ve iradelerine yabancılaştıkları anlamına gelmez. Dolayısıyla böylesi bir araçsallaştırmaya direneceklerdir. Nitekim çalışanlar 20. yüzyıl boyunca tüm zaman ve hareketlerini denetim altına almak isteyen yönetimlere karşı koymuşlardır; (3) Gelişen teknoloji, üretime sokulan her yeni makine için temel*

*hareket ve işlemleri tanımlamayı zorlaştırmaktadır. İnisiyatif kullanamayan işçiler bu durumda sermaye için bir külfet anlamına gelebilir. Üstelik talep miktarındaki muhtemel bir düşüş, doğrudan denetimin zorunlu kıldığı masrafları firma için dayanılmaz hale getirebilir” (akt: Nuro, 2014b: 104-105).*

Guy Standing ise kontrol kavramını zamansal değişimden yola çıkarak tanımlamaya çalışmıştır. Ona göre emek ilişkilerinde sekiz çeşit kontrolden söz etmek mümkündür. İlk olarak kişinin kendi üzerindeki kontrolü yani pazar ilişkilerinde birinden bağımsız olarak çalışmaya kendi iradesiyle karar verebilmesidir. İkinci olarak zaman, işin hızı, yoğunluğu ve performansı üzerinde kontroldür. Üçüncüsü ise üretim araçları üzerindeki kontroldür. Dördüncüsü, üretimde kullanılan hammaddeler üzerindeki kontroldür. Beşincisi ise gruplar ve çalışma biçiminin organizasyonu arasında işbölümünü de içeren kontrol yani işin kontrolüdür. Altıncı olarak vasıfların çoğaltılması (*reproduction*), kişilerin ya da grupların teknik yeterliliklerinin geliştirilmesi üzerindeki kontroldür. Yedincisi, asıl çıktılar üzerindeki kontroldür. Neyin kim tarafından, nasıl üretileceği ve kime satılacağı bu kontrol biçimi içine girer. Son olarak gelir üzerindeki kontrol gelir: Bu kontrol biçimi işçi ve işveren arasındaki eşitsiz güç ilişkilerini içinde barındırır (Standing, 2009: 21).

Graham Astley kontrol konusunda iki tür ayırım yapar. a) Gözetim ve yürütme b) değerlendirme ve disiplin altına alma (akt: Özcan, 2014: 4). Gözetim ve yürütme mekanizması işlerin nasıl, hangi saatler arasında yapılacağını gösterirken, değerlendirme ve disiplin ise yöneticinin altında çalışanlara karşı performans değerlendirmesi ve ödül /ceza sistemiyle disipline etme pratiklerinden oluşur (Özcan, 2014: 4).

Richard Brown’ın kontrol mekanizmaları tüm bunları içerir. Brown bu kontrol süreçlerini basit ya da doğrudan kontrol, teknik kontrol ve bürokratik kontrol olarak ele alırken (Brown, 1992: 197), Harvey bunlara ek olarak ideolojik kontrolü ekler (Harvey, 2012: 146).

Sermayenin iş-gücü üzerindeki denetim mekanizmaları, kapitalizmin geçirmiş olduğu süreçlere göre değişiklik göstermiştir. Bu geçişler, özellikle kriz dönemleri sonrası ve teknolojik değişimlerin üretime uygulanmaları sonrası oluşan süreçlerde oluşmuştur. GrahamSewell, Edwards’ın denetim konusunu kapitalizmin gelişim

aşamalarına göre ele aldığını söyler ve Edwards'ın modern dönemde işletmelerdeki denetimlerini üç aşamada ele alır:

1)1880'li yıllarda kapitalizmin en acımasız şekilde uygulandığı denetim olan, doğrudan patron tarafından ya da patronun seçtiği kişilerden oluşan bir hiyerarşik yapılanma aracılığıyla uygulanan basit denetim aşaması,

2) 1900'lü yılların başlarından itibaren makineleşmenin önem kazanması nedeniyle üretimin sürekliliği yoluyla gerçekleşen ve Taylorizm'in desteklediği teknik denetim aşaması,

3) II. Dünya savaşının hemen bitiminden sonra kullanılan, çalışanlar arasında üstler ile astların ayrışımına dayanan ve kişisellikten arındırılmış, kuralların katı bir şekilde uygulandığı yönetsel bir metot olan bürokratik denetim aşaması (akt: Balkız, 2013: 192- 193).

Burawoy'e göre emek rejimleri baskı ve rızayı içinde barındırır. Emek rejimleri incelenirken baskı ve rızanın birlikteliği özellikle vurgulanmalıdır. Despotik rejimin ana esası doğrudan baskının olması ve çalışanların devre dışı bırakılarak üretim sürecinde keyfi uygulamaların olmasıdır. Ayrıca denetim olarak da basit denetim uygulamalarının var olması söz konusudur. Oysa hegemonik rejimde "rıza"nın kazanımı söz konusudur. Baskının rıza yoluyla elde edildiği denetimler ise hegemonik rejimlerdir (Burawoy,2015: 165). Çağımızda baskın üretim rejimi olan esnek çalışma modelleri ve esnek uzmanlaşma, Burawoy'ın vurguladığı gibi hem baskıyı hem de rızayı içinde barındırır ve çoğunlukla da "rıza"yı elde ederek çalışma düzen, disiplin ve denetimi sağlar:

*"Sermayenin ve işçi sınıfının çıkarları maddi olarak koordine edilmeye devam edilmektedir fakat kârın arttırılması temelinde ödünler almaya alışmış olan işçi sınıfına artık bir kapitalistin bir diğer kapitaliste görelî kârlılığı temelinde, yani sermayenin fırsat ödünler verilmektedir. Artık birincil referans noktası firmanın bir yıldan bir sonraki yıla kadar kaydettiği başarı değildir, bunun yerini artık başka bir yerde kazanılabilecek kâr oranı almıştır. Kâr kaybı yaşayan şirketlerde işçiler ücret kesintisi ile işini kaybetme arasında bir tercih yapmak zorunda bırakılmaktadırlar. Yeni despotizm eski despotizmin diriltilmesi değildir; hakeza denetçinin bireysel işçi üzerinde kurduğu keyfi baskısı da değildir. Yeni despotizm sermaye hareketliliğinin kolektif işçi üzerindeki "rasyonel" tiranlığıdır. İşgücü yenden üretimi yine ve yeniden*



*üretim sürecine bağlıdır fakat bu kez söz konusu bağlılık birey üzerinden değil, firma, bölge ve hatta ulus devlet düzeyinde gerçekleşmektedir. İşten çıkarılma korkusunun yerini sermaye kaçıışı, fabrikanın kapanması, faaliyetlerin taşınması ve fabrika yatırımlarının azalması korkusu almıştır. Önceden beri var olan hegemonik rejim, ödüün pazarlığının zeminini oluşturmuştur. Bunun yerine, idare hegemonik rejim es geçilmektedir. Çalışma Hayatı Kalitesi ve Kalite Çemberleri gibi güncel hevesler, idarenin işçilerin eski rejimde oluşturduğu alanları istila etme ve artan verimliliğe dönük rızayı oluşturma girişimin göstergesidir. Sendikasılaştırma ve sendikal faaliyetlerde bulunan işçileri işten çıkarma yönünde anlaşmalı girişimler sergilenmektedir. Aynı zamanda devletler ve topluluklar sermayeyi çekmek ve muhafaza etmek yönündeki çabalarında birbirleriyle yarışır hale gelmişlerdir. Vergi muafiyeti sağlama ve gerek çalışma mevzuatını gerekse refah hükümlerini esnetmede adeta açık arttırmaya girmişlerdir” (Buroway, 2015:198-199).*

Kapitalizm gelişim süreci boyunca tek bir denetim modeli üzerine devam etmemiştir. Emek süreçlerinin denetimi, konjonktürel olarak düzenli olarak değişime uğramıştır. Kapitalizmdeki denetim süreçlerini basit/despotik denetim, teknik denetim, bürokratik denetim ve ideolojik denetim olarak sınıflandırabiliriz.

### **1.2.1. Basit/Despotik kontrol**

Barker James ve Burris Beverly'nin basit denetim olarak adlandırdıkları birinci yöntem, yöneticilerin, üretim süreci ve işçilere doğrudan müdahalesini gerektiren denetim biçimidir. İşyerinde yöneticilerin, işlerin doğru ve istenildiği gibi yürütülmesi için işçilere yaptığı baskı, gözetim gibi uygulamaları içermektedir. Ondokuzuncu yüzyılda uygulama alanı bulmuş, patronun ya da patronun atadığı bir yöneticinin otoritesinin doğrudan uygulandığı bir denetim mekanizmasıdır. Çalışanların sürekli bir denetime tabi tutulduğu, işçinin tamamıyla emir-komuta zinciriyle çalıştırıldığı bir biçimdir. Fakat basit denetimin uygulanması için üretim ölçeğinin küçük olması gerekmektedir. Üretim ölçeğinin büyümesi ya da büyütülmesi bu denetim mekanizmasının zorluklarını ortaya çıkarmaktadır. Ne var ki örgütler büyüdükçe bunun uygulanması zorlaşır ve bunun yerine daha dolaylı, birey-dışı kontrol araçlarıyla kontrol işlevi gerçekleştirilir ve bunlar genellikle yapısal kontrol olarak tanımlanır. Yapısal kontroller ise teknik ve bürokratik olmak üzere ikiye ayrılır (akt: Özcan, 2014: 4).

Edwards 'basit kontrol'ü, işverenin birkaç tane yöneticiyle beraber firmanın bütün işlemlerini izlemesi ve işçilerin aktivitelerine öncülük etmesi olarak tanımlar. Ona göre, bu yönetim biçimi doğrudan, keyfi yani bir kişinin isteklerine bağlı ve kişiseldir. Bu tarz kontrol ve denetim, 19. yüzyıldaki yoğun rekabetçi piyasalarda faaliyette bulunan küçük rekabetçi firmalarda uygulanmıştır ve günümüzde de aynı nitelikteki firmalarda geçerlidir. Az sayıdaki yönetici yardımı ile girişimci firma operasyonlarının tümünün izlendiği ve çalışanların eylemlerinin doğrudan denetlendiği kontrol tipidir. Ancak zamanla firmaların hem ölçek olarak büyümeleri hem de coğrafi olarak yayılmaları personel kontrolünü artan bir şekilde zorlaştırmıştır (Brown, 1992: 198).

### **I.2.1.1.Basit kontrol biçimleri: İşbölümü**

Kapitalizmin esas ögesi, kârı arttırmaya dayalı meta üretiminin yaygınlaştırılarak evrenselleştirilmesidir. Kapitalist üretim biçiminde, üretilen her meta gibi insan emeği de metalaşmaktadır. Meta üretiminin özü, mal ve hizmetlerin pazar amaçlı olmasına dayanmaktadır. Meta, bir insani gereksinimi ya da arzuyu karşılayan bir mal ya da hizmettir. Kapitalizm öncesi dönemde insanlar ihtiyaç duydukları mal veya hizmetlerin karşılanması için pazara çıkararak değişim yoluyla ihtiyaçlarını karşılardı. Bu tür toplumlarda üretim, insanların kendi öz ihtiyaçları çerçevesinde şekillenirdi. Kendi ihtiyaçlarının fazlası, pazara çıkartılır ve ihtiyaç duyulan mal ile pazarda değişime tabi olurdu. İşte tam bu noktada kapitalizmle ayrılık ortaya çıkar. Bu toplumdaki pazar ilişkilerinin tersine, kapitalizmde üretilen ürünlerin çoğu ihtiyaç için değil pazar içindir. Burada kâr güdüsü devreye girmektedir. Bu durum ise iş bölümünün gelişmesini gündeme getirmektedir. Yani kapitalizm, ekonomik olarak hem üretim yapısının hem de iş bölümünün gelişimine bağlı olarak toplumsal yapının sürekli değişimini gündeme getirmektedir (Şaylan, 2003: 33-34).

Basit denetim olarak ilk önce ele alınması gereken olgu, işbölümü sonucu oluşmuş denetim türüdür. Denetim sistemleri açısından ortak fikir, iş bölümünün önemli denetim mekanizmalarından biri olduğudur. Fakat her düşünür konuya daha farklı anlam yüklemektedir. Marx, emeğin verimliliğinin artırılması için iş bölümü

ve teknolojinin gerekliliğini savunurken, Adam Smith iş bölümüne verimlilik açısından yaklaşır.

Marx, işbölümünü sömürü ve yabancılaşmayı içeren hiyerarşik bir tabakalaşma yapısı olarak ele alır. İş bölümünün özünde üretim araçlarının özel mülkiyeti mantığı yatar. Üretim araçlarının toplumun egemen bir grubu tarafından himaye edilmesi, toplumun diğer gruplarının sömürülen ve yabancılaşan olarak tabakalaşmasına neden olur. Çünkü üretim araçlarından mahrum kalan bu tabaka yaptıkları işi ve emeklerinin denetimini sağlayamazlar. Çalışanlar çalışma esnasında kendilerini insan gibi hissedemezler (Turner, J., Beeghley, L., Powers, C: 2010: 149).

Smith ünlü eseri “The Wealth Of Nations” da iş bölümü kavramını bir iğne fabrikası aracılığıyla anlatmaya çalışır. Bir iğne fabrikasında çalışan bir işçi tek başına günlük ortalama yirmi tane iğne üretir. Fakat işlerin küçük parçalara ayrılması sonucu on işçi işbirliği yaptıkları zaman günde kırk sekiz bin adet iğne üretirler. İşbirliği sonucu elde edilen ürün hesaplandığında her işçinin üretmiş olduğu iğne sayısı yirmiden, dört bin sekiz yüze çıkmıştır. Yani, her işçinin günlük üretimi işbirliği sonrası işbirliği öncesi üretime göre iki yüz kırk kat daha artmıştır (Smith, 2006: 6-7).

İş bölümünün oluşturulmasının tarihsel arka planına baktığımızda, amacın artı değerini kontrollü bir şekilde elde edilmesi olduğu görülmektedir. Kapitalist üretim biçimi, değişim değeri yaratmak için meta üretiminin yapıldığı bir üretim biçimidir. Değişim değerine dayalı meta üretiminin gerçekleşmesi, üretim ölçeğinin büyütülmesine ve çok sayıda işçinin sermayedar tarafından ortak bir mekânda üretim için toplanarak organize edilmesine dayalıdır. Zanaatkârların ve üretim araçlarının tarihte ilk kez bir arada üretimde bulunması basit elbirliği üretimi ile gerçekleşmiştir. Basit elbirliği üretim süreci iki türe ayrılmaktadır: 1) aynı türden meta üreten zanaatkârların aynı çatı altında bir araya getirilmeleri; bu süreçte emek-gücü henüz sermaye denetimi altında değildir. Üretimin ölçeği ve üretimin organizasyonu işçiler tarafından belirlenmektedir (Dobb,1972: 138) 2); farklı zanaatkârların meta üretimi için bir araya gelmeleri; bu süreç iş bölümünün, denetim ve organizasyonun işçilerden sermayedara geçtiği bir süreçtir. Toplu üretimin ilk örneği olan elbirliği üretim, sermayedarın ayrı ayrı üreticileri bir bütün halinde birleştirmesi, emeği

toplumsallaştırırken, karşılığında toplumsallaşan emeğin sağladığı üretkenlik sermayeyi oluşturuyor, olgunlaştırıyor ve zanaatkârların lonca üretiminin sona erişini başlatıyordu (Artun ve Kozacıoğlu,1976: 50).

Üretim sürecinde olan bu iş bölümüne dayalı parçalanmış iş süreci, kapitalizmi işbölümü olan diğer tüm üretim biçimlerinden ayırmaktadır. Örneğin, manifaktür üretim biçiminde, üretim süreci çerçevesinde iş parçalara ayrılarak otoriter bir plan olarak işçiye sunulmaktadır. Bu bağlamda manifaktür üretim sürecinde iş bölümü, aslında zanaatkârın çalışmasının parçalanmasını teknik yasalar aracılığıyla sağlaması ve becerisinin otomatikleşmesi anlamına gelmektedir. Artık belirli bir alanda bir dizi işlemin özel aracı konumuna gelen işçi, aynı işin ilgili parçasını zanaatkâra göre daha kısa bir süre içinde gerçekleştirecektir. Dolayısıyla, emeğin üretken gücü artacaktır (Esin, 1982: 78). Manifaktür üretim biçiminde iş bölümünün oluşturulması sonucunda, zanaatkâr emeği, sadece belli bir işe başlayan işçinin yaşam boyu aynı üretimin organı konumunda olan parça işçiler yaratmasına neden olur (Marx, 2011: 328). Marx bu süreci otoriter yönetim olarak adlandırır ve işçinin otoriteye teslim edilmesi anlamına geldiğini söyler (Esin, 1982: 78).

Andrew Ure bir iş sürecinin varoluş koşulunun en önemli unsuru olarak bireylerin işbirliği ya da işçilerin birleşik faaliyetleri olarak görür. Kapitalist üretimin başladığı fabrikalar, bir yandan sermaye tarafından yerleştirilen makineler sisteminden; diğer taraftan ise işçiler tarafından gözetim işleminin yapıldığı işçilerin iş birliğinden oluşmaktadır. En son olarak da fabrika aralıksız olarak üretime devam etmektedir. Bu koşullar altında, Ure'ye göre bir sorun ortaya çıkmaktadır: bir taraftan üretimin sürekliliği, düzensiz çalışmaya alışmış işçilerin alışkanlıklarının değiştirilmesi gerekliliğini gündeme getirirken, diğer taraftan ise insani unsurlarla mekanik unsurların birbirleriyle uyumlu hale getirilme sorunu. Ure'ye göre bu sorunun aşılması ancak fabrika içinde oluşturulan disiplini sağlayan kurallar aracılığıyla sağlanabilir. Fabrika kuralları Ure'nin “zorunlu görev” olarak adlandırdığı makine başında yerine getirilecek görevleri de düzenleyecektir, dolayısıyla kurallardan bağımsız çalışan işçinin denetlenmesi sağlanacaktır (Esin,1982: 28). Charles Babbage kitabında üretim süreçlerinin parçalanmasını şu şekilde anlatmaktadır:

*“Her manüfaktürde ürünün kendisine özgü niteliğine göre, süreç sayısının parçalara en iyi şekilde bölünmesi ve aynı zamanda çalıştırılacak işçi sayısının da ne olacağı saptandığı zaman, bu sayının doğrudan doğruya katlarını kullanmayan diğer bütün manüfaktürler, ürünü daha büyük bir maliyetle üretirler... Manüfaktür patronu, yapacak işi, her biri farklı derecede hüner ve güç isteyen çeşitli süreçlere bölmek, her sürecin tam gerektirdiği miktarda hüner ve güç satın alabilirdi; oysa eğer bütün iş tek bir işçi tarafından yapılırdı, bu işçinin, işin gerektireceği en ince işlemleri yapabilecek hünere ve gene işin gerektireceği en yorucu işlemleri yapabilecek güce sahip olması gerekirdi” (Narin, 2012: 40).*

Babbage ilkesi kapitalist toplumda iş bölümü olgusunu anlamak açısından bir temel teşkil eder. Bu ilke, üretim sürecinin teknik boyutunu olduğu kadar toplumsal boyutunu da vurgular. Üretim sürecinin parçalanarak, parça işine dönüştürülmesi emeğin ucuzlaması anlamına gelmektedir. Bu prensip, ilk aşamada el zanaatlarına, daha sonra da mekanik zanaatlara uygulanması ile toplumdaki tüm çalışma biçimlerine yükseltilmesi (Braverman,2008:102-103) ile üretim süreçlerinin parçalanması, niteliksizleştirilmesi ve sanayi kapitalistlerinin işçi üzerindeki denetimlerinin artmasının alt yapısını oluşturur.

*“Emek gücü meta haline gelmiştir. Kullanım biçimleri artık onu satanların ihtiyaç ve arzuları uyarınca değil, temelde, sermayelerinin değerini genişletmek isteyen işverenler olan emek gücünü satın alanların ihtiyaçlarına göre örgütlenir. Bu metayı ucuzlatmaksa söz konusu satın alıcıların özel ve sürekli bir çıkarını oluşturur. En yaygın emek gücü ucuzlatma tarzı Babbage ilkesi tarafından örgütlenen tarzıdır: Emek gücünün en basit öğelerine parçalanması. Kapitalist üretim tarzı kendi ihtiyaçlarına uygun bir çalışma nüfusu yaratır” (Braverman, 2008: 103).*

Toplumsal iş bölümü, modern iktidarın kendisini toplumsal süreçlerden gizleme mekanizmasıdır. Sermaye birikim süreçleri, bu birikim içinde bulunan emeğin sömürüsü ve bu sömürüyü gizleyecek toplumsal ilişkiler yeni rasyonaliteler ve kavramlar aracılığıyla yaratılmaktadır. Sermaye birikiminin temelini iş bölümü olduğunu söylemek yanlış olmaz. İş bölümü toplumsal örgütlenmelerin düzeyine göre farklılaşır (Dikmen, 2011: 46-47).

Hiyerarşi, iş bölümünün doğal sonucudur. En basit iş dahi yöneten ve yönetilen olarak ikili bir yapı oluşturur. İş bölümünün ilk özelliği olan yöneten-yönetilen

ayrımı, ikinci aşamada işin insan temelli olmasından çok, görev temelli olmasını gerektirir. İşin sürekli parçalara bölünmesi ve her bir parça iş için farklı birisinin istihdam edilmesi aslında yığınların ayrışması olarak kendini gösterir. Hiyerarşi, aynı seviyeye yığıldığı insanları birbirinden farklılaştırıp yeni hiyerarşi basamakları oluşturarak sıradanlaştırmayı oluşturur. Hiyerarşinin çokluğu, bireysel özelliğin yitimine neden olur (Dikmen,2011: 47).

Michel Foucault hiyerarşinin aslında bir gözetim tekniği olduğunu ve iktidarın yukarıdan aşağıya doğru sinsice bir ağ gibi her tarafa yaygınlaştırıldığını söyler:

*“Disiplinsel iktidar onun sayesinde “bütünleşmiş”, ekonomiye ve icra edildiği düzeneğin amaçlarına içten bağlanmış bir sistem haline gelmektedir. Aynı zamanda çoklu, otomatik ve anonim bir iktidar olarak da örgütlenmektedir; çünkü gözetimin böylece dayandığı ve işleyişinin yukarıdan aşağı doğru olan bir ilişkiler ağının işleyişi olduğu doğrudur da, bu ağ aynı zamanda belli bir noktaya kadar aşağıdan yukarı ve yanlara doğru da olmaktadır; bu ağ “bütünün” tutunmasını ve iktidarın birbirlerinden destek alan etkilerinin onun içinden bütün olarak geçmelerini sağlamaktadır: sürekli olarak gözetim altında tutulan gözetmenler. ..Bu da disiplinsel iktidara aynı anda hem tamamen açık- çünkü her yerdedir ve hep uyanıktır, ilke olarak hiçbir karanlık alan bırakmamaktadır ve denetim yapma görevine sahip olanları bile aralıksız denetlemektedir-, hem de tamamen “gizli”....olması olanağını sağlamaktadır....İktidar görünüşte ne kadar az “bedensel”se, o kadar bilgince “fizik” olmaktadır” (Foucault, 2017: 264-265).*

Stephen Marglin ise teknolojiye yapılan yatırımın teknolojiden ve verimlilikten çok yönetim ve hiyerarşi üzerine olduğunu belirtir. Marglin, iş bölümü ve hiyerarşiyi arttıran makineleşmenin esas amacının kapitalistin sermaye birikim süreci ile ilgili olduğunu savunur. Ona göre,

- 1) İlk iş ayrımı çok küçük de olsa “puting out” sistemde gerçekleşir,
- 2) Fabrika sistemini karakterize eden merkezi organizasyonun gelişimi teknik üstünlükten kaynaklanır,
- 3) Sermayedarın tekniğe yatırım yapmasının amacı sermaye birikimi üzerindeki kontrolünün sağlanmasıdır. Ona göre, kapitalist, Adam Smith’in ünlü iğne üretimi örneğinde karakterize edilen iş bölümü, teknolojiye dayalı iş organizasyonun üstünlüğünün peşinde değildir. Fakat üretim sürecinde birbirlerinden ayrı olarak

çalışan işçilerin organizasyonunda girişimciye özel bir rol verebilecek bir sürecin arayışındadır. Sermayedarın iş süreçlerinde işçiyi kontrol etmesinde, ürün üzerindeki denetiminde, üretim sürecindeki verimlilikte, kısacası tüm üretim sürecinde kontrolü elinde tutması sermaye birikimi için önem arz etmektedir (Marglin,1974: 62- 63).

Diğer taraftan Katherine Stone'un, Amerikan çelik sanayisi işçileri üzerinde yapmış olduğu çalışma Marglin'in düşünceleriyle büyük oranda örtüşmektedir. Ondokuzuncu yüzyılda çelik endüstrisi nitelikli işçiler tarafından yönetiliyordu. Ne kadar üretim yapılacağına ve işin nasıl yapılacağına tamamen işçiler karar veriyordu. Kapitalistlerin üretimde çok az rolleri vardı. İşverenlerin, nitelikli işçilerin ücretleri üzerinde çok az inisiyatifi olduğu gibi ürün artışı üzerinde de rolleri yok denecek kadar azdı. İş bölümü ve işin yönetimi tamamıyla işçilerin elindeydi. Sendikalar üretim üzerinde söz sahibiydiler. 1890 yılında çelik pazarına Alman ve Britanyalıların da dâhil olması pazarı kışkırtmıştır. Fakat A.B.D.'nin çelik sanayisinin kontrolünün işverende olmaması ve pazardaki yarıştan pay alabilmek için üretimin arttırılmasının sağlanamaması makinelerin sanayiye girmesinin alt yapısını oluşturmuştur.1Emek süreçlerindeki bu dönüşüm ve denetim mekanizmalarının ortaya çıkması uzun zaman almıştır. Kapitalistler tarafından emeğin denetimi Taylorizmde kendini bulmuştur.

Michal Kalecki, Raford Boddy ve James Crotty'e göre denetim sadece teknolojik yenilenmelerle gerçekleşmemektedir. Marx'ın ısrarla vurguladığı sanayi yedek ordusunun varlığı diğer işçiler üzerinde baskı oluşturmakta ve bu baskı işverene işçiler üzerinde denetleme imkânı sunmaktadır. Yedek sanayi ordusu kapitalizmin ürettiği bir olgudur, dolayısıyla kapitalizmin hüküm sürdüğü yerlerde hükümetlerin tam istihdamı vaatleri gerçekçilikten uzaktır, "*çalışma yoğunluğunu artırmak ve işgücü maliyetini minimize etmek için denge durumunda sistemin çalışanları disiplin altında tutmak için belli bir işsizlik oranına gereksinim duyduğuna işaret etmektedir*" (Onaran,2000:199).

İşi parçalayarak kolaylıkla yapılabilecek basit görevlere ayırmak, emeği niteliksizleştirmenin ve ucuzlatmanın en etkili yollarından birisidir. Babbage'in

---

1 Stone, K. Origins of Job structure in the steel industry, <https://libcom.org/history/origins-job-structure-steel-industry> , Erişim tarihi: 07 Kasım 2016

vurguladığı gibi emek gücünü ucuzlatmanın en kolay yolu onu basitleştirmek ve parçalara ayırmaktır. İşin parçalanarak basitleştirilmesi emeği değersizleşmesine neden olurken diğer taraftan işin basitleştirilmesi işçi için verilen eğitim masraflarının azalması demektir. Taylor da ilkelerini oluştururken aynı mantıktan hareket etmiştir. İşbölümü emeği ucuzlattığı gibi işçilerin yerlerinin çok kolay değiştirilmesine ve bir işçinin yerine diğer bir işçiyi ikame etmesini kolaylaştırmıştır. Bu durum, sermayenin elini güçlendirmekte ve işçi üzerinde gerek ücret gerekse denetim tasarruflarını tamamıyla elinde tutmasına sebep olmaktadır. Sermayenin bu tasarrufu sınıf mücadelesi açısından da ona kolaylık tanımakta, işçiyi gözden çıkarabilme denetimini elinde bulundurması işçi sınıfı bilincini köreltmekte ve zayıflatmaktadır. Kapitalizmde sermayenin mantığı işçiye olan bağımlılıktan kurtulmaktır. Sermaye bir taraftan emekten mümkün olduğunca kendini bağımsızlaştırmaya çalışırken diğer taraftan artı değer üretimini sağlamaya çalışmaktadır. İşte temel çelişki de burada ortaya çıkmaktadır. Çünkü artı değeri emek gücü yaratır. İş bölümü kapitalizmde sermayenin emekten kurtulma ve denetim kurmaya yönelik attığı en önemli adımlardan birini oluşturur (Kaya, 2012: 31-32).

### **1.2.1.2. Emeğin niteliksizleştirilmesi**

Emek süreçlerine teknolojinin dâhil edilmesi bir taraftan emek-gücünün ucuzlamasına, artı değer üretiminin fazlaşmasına neden olurken diğer taraftan işçiler üzerinde olumsuzlukları beraberinde getirmiştir. Bu olumsuzluklardan en önemlisi ise emeğin niteliksizleştirilerek sıradanlaştırılması olmuştur. Sıradanlaşan emek ise sermaye tarafından emek süreçlerinin kontrol ve denetimini kolaylaştırırken dolaylı olarak da kâr payının artması demektir.

Kenneth Thompson, Brighton emek süreci grubunun yapmış olduğu araştırmalarının sonucu “niteliksizleştirme” süreci kapitalist emek sürecinin olmazsa olmaz koşullarından biri olduğunu söyler. Niteliksizleştirme, emek süreçlerinin içsel bir fonksiyonudur ve bu süreçler sermayenin ihtiyacı olan; mümkün olan en üst aşamada hız, bir işçinin yerine diğerini zorlanmadan değiştirebilme (yedek kullanma), standartlaşma ve hesaplanabilirliktir. Brighton emek süreci grubuna göre niteliksizleştirmenin üç boyutu vardır:

- Nitelikli işçilerin makinelerle ya da makine operatörleriyle değişimi,



- İşlerin bölümlere ve alt bölümlere ayrıştırılması ile birlikte daha az nitelikli işçiye ihtiyaç duyulması; işin parçalanması sonucu işlerin yarı nitelikleştirilmesi ya da tamamen niteliksizleştirilmesi,
- Bu parçalanmalar sonucu iş yapısının belli bir iş bölümüne ve iş organizasyonuna bağlı hale getirilmesi (Thompson, 1984: 74).

Brighton emek süreci grubu'na göre, niteliksizleşme aslında kapitalizmin içinde, doğasında olan bir süreçtir. Bu süreç emeğin işlevlerini hesaplamaya ve emeği standart hale getirmeye yöneliktir. Emeğin hesaplanabilirliği ve standartlaştırılabilirliğinin altında yatan amaç ise sermayenin emeği ucuz ve kolay bir şekilde birbiriyle değiştirilebilir hale sokma isteğidir (akt:Nurol,2014a: 58).

Carol A. Parsons'un yaptığı araştırmada Brighton emek süreci grubunun araştırmalarını desteklemektedir. Parsons'un A.B.D. 'de metal ve tekstil sektörlerinde yapmış olduğu çalışma, teknolojinin bu sektörlerde çalışan işçiler üzerinde olumsuz etkileri olduğunu göstermiştir. Parsons'un araştırması, teknolojinin kullanılmasının amacının kalite ya da verimliliği arttırmak değil tersine emekten tasarruf etmek, maliyetleri düşürmek ve sendikaları baskı altına almak olduğunu göstermiştir. Teknolojinin üretim süreçlerinde kullanılması işçiler arasında vasıfsız-vasıflı ikiliğini ortaya çıkarmıştır. Vasıfsız işçilerin istihdamı düşmüş ve önemleri azalmıştır. Teknoloji ile makine ve otomasyonları kullanacak vasıflı eleman sayısında artış görülmesine rağmen artış büyük oranlarda olmamıştır. Vasıfsız işçilerin istihdamı daralırken üzerlerindeki baskı artmıştır (Castells, 2008: 336-337). Bu durum doğal olarak sermayenin işçiler üzerindeki denetimini arttırmıştır.

Kuvvet Lordoğlu'na göre, vasıflı emeğe olan ihtiyaç, otomasyon ve yeni teknolojilerin üretim sürecine girmesiyle azalmıştır. Bununla beraber vasıfsız emek kullanımında artışlar elde edilmiştir. Lordoğlu, vasıflı elemana olan ihtiyacın düşmesini, vasıf gerektiren işlerin büyük bölümünün teknolojik olarak donatılmış araçlarla yapılmasına bağlar.

*“Niteliksiz emeğin artışı ise büyük ölçüde yapılan işe dayalı olmaktadır. Çünkü işin kapsam ve niteliği sınırlı bir teknik performansla ihtiyaç doğurmakta büyük ölçüde denetleyici ve tekrar edici (repetitive) nitelikler taşımaktadır. Bu bağlamda otomasyon çalışma sisteminin transformasyonunda "Taylorist" bir etki yaratması söz konusu olmaktadır. Böylece çalışma sisteminin transformasyonu dolaysız bir biçimde yeni*

*niteliklerin oluşmasını sağlarken bir yandan da mevcut niteliklerin ortadan kalkmasını sağlamaktadır. Ancak bu yeni niteliklerin özel bir maharet gerektirmediği çalışma sürecinin, otomasyon ve teknik yenilikler sayesindeki dönüşümü örgütsel yapının Taylorist bir biçim almasını ifade etmektedir. Konuya genel bir tarzda yaklaşmak istersek, sürecin aslında "Taylorist" modelden kaynaklandığı veya "yeni Taylorizm" olduğu anlaşılmaktadır" (Lordoğlu, 1989: 177).*

Lordoğlu'nun teknolojinin üretim süreçlerinde yoğun kullanımının endüstri ilişkilerinin değişimine neden olduğu ve iş-gücünün sanayiden hizmet sektörüne doğru kaydığı üzerine yapmış olduğu tespit önemlidir (Lordoğlu, 1989: 178).

Marx, manifaktür üretim biçiminde hiyerarşik bir yapılanmanın olduğunu ve işçi ücretlerinin de bu hiyerarşik yapılanmaya göre şekillendiğini söyler. İşçiler bu sistemde tek yönlü çalışabilecek şekilde yönlendirilirler. Bu şekilde bir yönetimin oluşturulabilmesi için ise işlerin basitleştirilmesi gerekmektedir. Bu sebepten dolayı manifaktür sistemi niteliksizleştirici bir sistemdir. Hiyerarşik kademede nitelikli ve niteliksiz işçiler arasında bir ayırım yapılır. İşlerin basitleştirilmesi öğrenim ve eğitim masraflarının azalmasına dolayısıyla da sermayenin değerlenmesine neden olurken, diğer taraftan emek gücünün görece değer yitirmesine sebep olur (Marx, 2011: 339-340).

Bob Reckman'a göre niteliksizleştirme süreci uzun bir süreçtir. Birçok zanaat teknolojik yenilenme ve makinelerin iş süreçlerine uygulanması sonucu kaybolmuştur. Bu yenilikler sonucu marangozluk veya dokumacılık gibi zanaatlar geçen yüzyılda kaybolmaya yüz tutmuştur. Thompson teknolojinin emek süreçlerine girmesinin sadece emek-gücünün niteliksizleştirmesine neden olmadığını bunun yanı sıra zanaat birliklerinin de zayıflatıldığını söyler (Thompson, 1984: 79-77).

Diğer taraftan, teknolojik gelişmeler ve bu gelişmelerin sanayiye uygulanmasının nitelikleşmeye neden olacağını savunan düşünürler de söz konusudur. Daniel Bell (1974) ve Alain Touraine (1969)'e göre, gelişmiş endüstriyel toplumlarda bilgi ve bilgi-üreten endüstrilerin önem kazanmasıyla birlikte eğitilmiş işgücüne olan talep artmıştır. Bu yaklaşımın ilk temsilcilerinden biri olan Oliver Bivort'a göre, endüstriyel devrimde insan gücünün makineyle yer değiştirmesine karşılık, günümüzde insan tamamen devre dışı bırakılmış ve makinelerin kontrolü de makineler tarafından yapılmaya başlanmıştır. Bivort'a göre insanın üretim alanından

uzaklaştırılıp yerine makinelerin idame edilmesinin birtakım sosyal sonuçları olmuştur:1) insanlar endüstriyel faaliyetlerden geniş ölçüde tasfiye edileceklerdir; 2) çalışma daha “insanî” bir faaliyet haline gelecektir. Nitelikleşmenin modern çağda ortaya çıkan mesleki değişmelerin olumlu bir yorumunu oluşturduğu söylenebilir. Nitelikliliğin artacağını iddia eden düşünürlerin üç temel iddiası vardır: 1) teknik gelişmelerin sonucunda tüm işgücü nitelikli hale gelmektedir; 2) yeni teknolojilerin, özellikle de mikro-elektronik üretimi süreçlerine girişleriyle birlikte hem üretim hem de bakım işçileri giderek daha nitelikli hale gelmektedir; 3) bu gelişmelere bağlı olarak, modern endüstrilerde çalışmakta olan tüm işgücünün eğitim düzeyi giderek yükselmektedir (Argın, 2012: 6).

Yapılan son araştırmalar teknolojinin üretimde kullanımının işsizliğin önünü açacağını savunan Brighton emek süreci grubunu haklı çıkarmıştır. A.B.D. 'de Ulusal Ekonomik Araştırma Bürosu adlı bir düşünce kuruluşunun 1990-2007 yılları arasında istihdam ve ücret ilişkisini inceleyen araştırmasına göre, bu dönemlerde fabrikalara yerleştirilen her bir robota karşılık ortalama 6,2 işgücü kaybı yaşanmıştır. Yine bu çalışmaya göre, en fazla istihdam kaybının mavi yakalılar, operatörler, montaj hattı işçileri ve makinistlerde yaşandığını ortaya çıkmıştır.<sup>2</sup>Yine aynı şekilde 2016 yılında Almanya'nın en büyük otomobil üreticilerinden biri olan Volkswagen 30.000 işçiyi çıkaracağını bildirmiştir. İşten çıkarma sebebinin ise piyasadan çekilen iki milyon arabanın zararını karşılamak olduğu bildirilmiştir. Diğer sebep olarak ise elektrikli otomobil üretimine geçileceği geleneksel istihdamda azalmaya gidileceği ve elektrikli arabalara yatırımlar üzerinden 9,000 kişilik yeni istihdam yaratılacağı söylenmiştir.<sup>3</sup> Yeni alınacakların tamamen üst nitelikli olması ve çıkartılanların düz işçi olması yeni dönemde istihdamın niteliksiz işçiler üzerinde olumsuzluk yaratacağı tezlerini güçlendirmektedir. Teknoloji her geçen gün artarak gelişmekte ve bunun sanayiye uygulamaları dolaylı olarak çalışanları kademeli olarak niteliksizleştirmektedir. A.B.D. 'de bulunan Ekonomi Politikaları Araştırma Merkezi Başkanı Richard Baldwin de teknolojik yenilenmelerin nitelikli çalışanları nasıl

---

2 Hurriyet , A.B.D. 'de robotlar, insanların işlerini elinden alıyor, <http://www.hurriyet.com.tr/abdde-robotlar-insanlarin-islerini-elinden-aliyor-40410389>, Erişim tarihi 14 Mayıs 2017

3 CNN Turk, Volkswagen 30 bin kişiyi işten çıkaracak, <https://www.cnnturk.com/ekonomi/sirketler/volkswagen-30-bin-kisiyi-isten-cikaracak>, Erişim tarihi 17 Ağustos 2017

etkilediği üzerine yapmış olduğu bir konuşmada, teknolojik gelişmelerin artık beyaz yakalı çalışanları tehdit eder hale geldiğini söylemiştir.<sup>4</sup>

Özetlemek gerekirse, teknoloji ve makineleşme iş süreçlerini olumsuz olarak etkilemiş ve sermayenin, Marx'ın da söylediği gibi, emek süreçlerini boyunduruğu altına aldığı bir süreç olarak gelişmiştir. Makineler bir yandan işleri hızlandırıp daha da kolay hale getirmiş ve bunun sonucu olarak artı değer üretimi arttırmış, iş bölümü vasıtasıyla işler parçalara ayrılarak basitleştirilerek işçiler niteliksizleştirilmişlerdir. Bu durum sermayenin işçi üzerindeki kontrol ve denetimini kolaylaştırmış, emek süreci kayıtsız şartsız sermayenin istediği şekilde düzenlenmiştir.

### **I.2.2. Teknik kontrol:**

Yapısal kontrolün üretim sürecini ilgilendiren kısmı teknik kontrol olarak ele alınır. Marx, teknik gelişmelerin sermaye tarafından işçinin aleyhine kullanılacağını öne sürerken işçilerin mutlak bir denetime tabi tutulacağını ve bunun işçiler arasında ayrışmaya neden olacağını vurgulamak ister.

*“İşçinin teknik bakımdan emek aracının tekdüze işleyişine tabi oluşu ve her iki cinsiyetten ve çeşitli yaşlarda işçilerden meydana gelen işçi organizmasının kendine özgü bileşimi, bir kışla disiplini yaratır; bu disiplin, eksiksiz fabrika rejimine dönüşür” (Marx, 2011: 404).*

Edwards'a göre teknik kontrol, makinelerin tasarımından başlayıp verimli çalışabilmek için iş akışının planlamasına kadar oluşmuş bir denetim sistemidir. Teknik denetim sağlamanın en kolay ilk yolu montaj hattıdır. Özellikle montaj bandında işin hızı ve yönlendirilmesinde oluşan sorunlar, bilgisayar destekli geri dönüşüm sistemlerinin gelişimiyle aşılmıştır. Bilgisayara dayanan teknik denetim sistemleri aynı zamanda büyük bir esneklik sağlamıştır. Fakat teknik denetim, disipline ve işçilerin ödüllendirilmesine dayanan klasik sistemi değiştirmemiştir. Teknik denetimin daha homojen ve birleşmiş bir işgücü yaratmasına yönelik bir eğilim ortaya çıkmıştır. Edwards, 1930 ve 1970'li yıllarda işçi sınıfının sermaye ile arasında oluşan ihtilaflar düşünüldüğünde teknik kontrolün merkezi firmaların ana

---

<sup>4</sup> Milliyet, <http://www.milliyet.com.tr/beyaz-yakalilar-dikkat--ekonomi-2389420/>, Erişim tarihi 13 Ağustos 2017

endüstriyel emek güçleri için asla eşitlik oluşturabilecek bir kontrol sistemi oluşturamayacağını iddia eder (Brown, 1992: 199). Teknik denetimin tek başına yetersizliği bürokratik denetimle birlikte eş güdüm halinde olunması gerekliliğini ortaya çıkarır.

*“...ve daha önce sözü edilmiş olan gözcülük işini ve aynı zamanda el işçileri ile iş gözcüleri arasındaki bölünmeyi, sıradan sanayi erleri ile sanayi astsubayları arasındaki bölünme düzeyine ulaştırır” (Marx,2011: 4).*

Teknik kontrol, makinelerin tasarımını, işgücünün verimini arttırmakta ve iş akışı planlamasını içermektedir. Teknik kontrolde en önemli adımı montaj hattı sağlamıştır. Kalite kontrol, bilgisayar destekli sistemlerin gelişimine kadar bir problem olarak kalmış olmasına rağmen, teknik kontrol, işin hızını ve akışını sağlamıştır. Teknik kontrol metotlarında esneklik, bilgisayar destekli sistemler aracılığıyla sağlanmıştır. Bununla birlikte teknik kontrol, işçileri geleneksel yöntemlerle disipline etme ve ödüllendirme ihtiyacını ortadan kaldırmaya yetmemiştir. Ve teknik kontrol daha fazla homojenleşmeye neden olmuş bu da kolay sendikalaşmayı doğurmuştur. 1930 ve 1970’lerin tartışmaları ışığında Edwards, teknik kontrolün asla tek başına çekirdek firmanın ana endüstriyel işgücünün yeterli bir kontrol sistemini oluşturamayacağı sonucuna varmıştır (Brown, 1992: 199).

Üretime makinelerin girmesiyle birlikte, işçinin rolü daha önceki dönemlere göre oldukça düşürülmüştür. İşçi artık üretimde kullanılan bir makineyle aynı duruma düşmüş, hatta makine artık üretimin ana unsuru haline gelerek işçiyi daha da önemsizleştirmiştir. Manifaktür dönemin en önemli özelliği olan iş bölümüne dayalı teknik temel, yani beden ile aklın üretim için ortak kullanımı sona ermiştir. İşçi, üretimde sadece makineyi gözetleyen ve onun çalışması için gerekli bakımları yapan bir unsur haline dönüşmüştür. Artık hiçbir işçi vazgeçilmez değildir. Teknik dönüşüm, nitelikli elemanların nitelikle değiştirilmesinin önünü açmıştır (Kaya, 2012: 34-35). Bu yeni durum ise artık işverenin işçi üzerindeki denetimini daha da kolaylaştırmış ve emeğin değerini düşürmüştür.

*“Fabrika işçileri, yaptıkları işin gerçekte çok az hüner gerektirdiğini, bundan daha kolay öğrenilebilecek ve kalitesi göz önünde bulundurulduğunda daha iyi ücret ödenen bir işin olmadığını, en az deneyimli kişilerin bile kısa bir eğitimle bu kadar kısa bir sürede bu kadar fazlasıyla yapabileceği başka hiçbir işin bulunmadığını*

*akıllarından hiç çıkarmamalı. Patronun makineleri, gerçekte, üretim işinde, emekten ve 6 aylık bir eğitimle öğretilen ve her sıradan işçinin öğrenebileceği işçi hünerinden çok daha önemli bir rol oynar” (Marx, 2011: 405).*

### Denetimin tek çatı altında toplanması: Fabrika

Fabrika sistemi özel bir üretim sistemidir. Fabrika sistemi, üretim araçlarının yoğunlaştırılıp çoğaltılmasıyla, üretimin hem hızlandığı hem de arttırıldığı bir sistemdir. Makine en ağır ve en karmaşık görevleri inanılmaz hassasiyetle ve şaşkırtıcı derecede yapmaktadır. Makine gücü, insan kasları gibi sınırlı ve düzensiz değildir, süresiz ve isteğe göre artırılabilir. Makineleri kullanmak için çok sayıda kişi, erkek, kadın ve çocuk bir araya getirilir. Ve bu müthiş etkinliğin ana nedeni olarak, insan emeğinin ve mekanik kuvvetin bu kullanımının ardında bir neden ve sonuç olarak, sermaye yasalarıyla öne çıkarılan, - kâr yasası - durmadan üretmek, durmaksızın büyümek söz konusudur (Mantoux, 1967: 25- 26).

Sanayi kapitalizmin en önemli yanlarından bir tanesi birçok işçinin bir kişi tarafından bir çatı altında yani fabrikalarda istihdam edilmesidir. Fabrikayı ortaya çıkaran en önemli faktörler olarak *putting out* sisteminin düzensizliği, imalatın yavaşlığı ve çeşitli usulsüzlükler gelmektedir. Ama asıl olan sermayenin çalışanlar ve üretim süreci üzerindeki denetimsizliğidir. Yeni gelişen teknolojilerin fabrikalarda üretim için uygulamaya sokulması bir yandan emeğin denetimini kolaylaştırırken diğer yandan emeği ayrıştırmasını kolaylaştırmıştır. Fabrikada oluşan bu yeni yapılanma aslında tüm toplumun sosyal yapısını da değiştirecektir. Fabrika temelli bu yapılanmanın itici gücü tabii ki teknoloji olmuştur. Teknolojinin kullanımıyla icat edilen tüm makineler üretimi arttırıcı bir rol oynamıştır. “Özgür emek sözleşmesi” ile artı emeğin boyutları diğer dönemlere göre niteliksel ve niceliksel olarak farklılaşmıştır. İhtiyaç için kullanılan emek-gücü artık pazar için kullanıma dönüşmüş ve ev ile iş ayrımını ortaya çıkarmıştır (Braverman, 2008: 83-90).

Denetim ve gözetim işverenin kârını arttırırken diğer taraftan ürünün daha fazla ve kaliteli üretimine, maliyetlerin düşmesine neden olmuştur. Kapitalizmin gelişimiyle birlikte ortaya çıkan fabrikanın dayanmış olduğu temel, disiplindir. Yani emeğin koordinasyonu ve yönlendirilmesidir (Marglin, 1974: 58-59). Fabrika üretim ve işçi üzerinde denetimi tam olarak sağlamıştır.

Fakat denetimin tek çatı altında fabrikalarda sağlanması o kadar kolay olmamıştır. Fabrika sistemine kadar olan süreçte insanlar yaşamlarını doğa koşullarına ve toprağın durumuna göre yaşıyorlardı. Bu tarzda yaşamaya alışmış işgücünü yönetmek için bir takım sorunlarla başa çıkmak gerekiyordu. En önemli sorunlardan biriside üretim koşullarına uygun işgücü sorunudur. Fabrikaların kurulduğu yerlerde üretim için gereken sayıda işgücü bulmak oldukça zordu. Pazarın dinmeyen talebi üretimin sürekli artışını gerektiriyordu. Sürekli üretim ise işgücüne olan ihtiyacı her geçen gün daha da arttırıyordu. İşgücü piyasasında arz ve talep dengesizliği, işvereni çocuk işgücüne yöneltti. İkinci temel sorun ise işçilerin eğitimi konusuydu. Halk arasında okuma-yazma oranının düşüklüğü işçilerin makinelerin kullanım kılavuz ve şemalarını okumasını güçleştiriyordu. İşçiler makine kullanımını tecrübeli işçilerden uygulamalı ve sözlü olarak öğreniyorlardı. Makinelerin hızla ve sıklıkla değişmesi hali hazırda kullanılan makineyi zorlukla öğrenen işçiler için ekstra bir işti ve yeni değişimler işçiler tarafından tepkiyle karşılanıyordu. Üçüncü bir sorun ise işçi motivasyonuydu. Girişimcilerin almış oldukları siparişi yetiştirebilmesi için disiplinli bir üretim sürecine ihtiyaç vardı. Fakat üretim sürecini yönlendiren işçiler üretim için gerekli disipline alışık değillerdi. Fabrika öncesi dönemde günübirlik ücretle yaşayan işçiler fabrika sisteminde devamsızlık yapmaya başlamıştı. Sık sık tekrarlanan devamsızlıklarla fabrika sisteminin devam etmesi mümkün değildi. Bu durumu düzeltmek için iki alternatif yol geliştirildi. Bunların ilki, parça başı ücret, diğeri ise cezalandırma sistemidir (Berber, 2013: 39- 40).Fakat asıl olarak burada üretimin denetimi için çalışanların disipline edilerek denetlenmesi söz konusudur. Foucault bu konuda fabrikaların disipline edici yönüne vurgu yapmıştır:

*“korporatif nitelikteki küçük atölyelerin yerine bir dizi işçiyle – yüzlerce işçiyle birlikte büyük atölyeler geçtiğinde hem birilerinin diğerlerinin davranışını gözetlemesi ve denetlemesi hem de işbölümü gerekli olmuştur. Bu yeni atölye disiplinini keşfetme zorunluluğunun nedeni de işbölümüydü; ama tersine, atölye disiplininin işbölümünü sağlamanın koşulu olduğunu da söyleyebiliriz. Bu atölye disiplini olmadan, hiyerarşi, gözetleme, ustabaşların ortaya çıkışı, hareketlerin kronometreyle denetlenmesi olmadan işbölümünü elde etmek mümkün olmazdı”* (Foucault, 2011a: 147).

Fabrikalar aslında bir nevi gözetim, denetim mekanizmalarıdır. Sanayi öncesi dönemde asıl olan üretimin kendisiyken, sanayi döneminde üretimin yanı sıra üreticilerin(çalışanların) de önemli olduğu görülmüştür. Çalışanların sadece üretimde yer alması önemli değildir, bunun yanı sıra çalışanların, iş yerindeki davranışları, üretim sürecinde nasıl çalıştıkları, motivasyonları da artık önemlidir. Marx ile Foucault'yu aynı noktada birleştiren görüş, işgücü üzerinde idari anlamda denetim sağlayan teknik gözetim aynı zamanda disiplinsel bir iktidarı da kurmuştur (Dolgun, 2005: 529).

### **I.2.3. Bürokratik kontrol:**

Emeğin denetimi, geleneksel fabrikada, üretimin sağlıklı ve sorunsuz bir şekilde sürdürülebilmesi için teknik denetim ile birlikte emir komutanın yukarıdan aşağıya sağlandığı bürokratik denetim mekanizmaları ile sağlanmıştır. Bu tarz yönetim biçimlerinde işçinin üretim sürecindeki tüm hareketleri kontrol altına alınmış olmasına rağmen zihni es geçilmiştir. Post-Fordizm olarak adlandırılan yeni süreçte ise unutulmuş ya da önemsenmeyen zihnin fethedilmesi de ana unsur haline gelmiştir. Sewell ve Barry Wilkinson, Rick Delbridge'in çalışmalarında Foucault'un *panoptikon*'unun işyerlerinde artık görülebilir hale geldiğini öne sürmüşlerdir. İşyerlerinde süreci kontrol edebilmek için kullanılan teknolojik yenilikler ve bürokratik uygulamalar disiplini ve gözetimi en üst aşamaya taşımıştır. Bu koşullar altında emek süreci masaya yatırıldığında, sermayenin çalışanlar üzerindeki egemenliği çift taraflı olarak incelenebilir. Teknik ve bürokratik denetim aracılığıyla baskı oluşturulurken, ideolojik kontrol mekanizmalarıyla da rıza oluşturulmaktadır (Özdemir, 2000: 241-243).

Bürokratik kontrol II. Dünya savaşından sonra gelişmiş farklı bir emek denetim sistemidir. Bürokratik kontrolü ortaya çıkaran sebeplerin en önemli sebep işyerlerinde sendikaların etkin olması, işyerlerindeki yüksek düzeyde gelişen çatışmaların oluşması ve yönetimin bunları bertaraf edememesinden kaynaklanmaktadır. Bürokratik kontrol, sınırsız yetkileri olan denetçiler veya bir montaj hattı yerine, işyerini düzenleyen bir dizi açık kurallar içerir. Bürokratik kontrolde işçiler ayrıntılı bir şekilde tanımlanmış işleri yaparlar. Bürokratik kontrolde iş, işyeri tarafından hazırlanan ve tüm ayrıntıları gösteren el kitapçığındaki



prosedürlere göre yapılır. Bürokratik kontrolde işçiler işlerini ne derecede iyi ya da kötü yaptıklarına göre değerlendirilirler. Bürokratik kontrol “ iş merdiveni” ve uzun süreli istihdam ilişkileri” içerir. İş merdivenleri işçilerin zaman içinde göstermiş oldukları performansa göre daha üst pozisyonlara daha iyi ücretle terfilerini içerir. Uzun süreli istihdam ise zaman içinde işçi ve işverenin birbirlerine olan güveni sonucu iş ilişkilerini herhangi bir kötü şey olmadığı sürece sürdürmeleridir. Bürokratik kontrol, kapitalist iktidarın uygulanmasını kurumsallaştırdı. Denetim artık denetçilerden ya da sermayedardan değil resmi kurum içinde oluşturulmuştur. Sermaye kendini üretim ilişkilerinde saklamıştır (Nilsson, 2004: 286-288).

Bürokratik kontrolü anlayabilmek için öncelikle Max Weber’e bakılmalıdır. Weber, sanayi toplumunun yapısına en uygun örgütlenme biçiminin bürokratik örgütlenme olduğunu öne sürer. Bürokrasinin üstünlüğü kurallara ve kişilere göre değişiminden kaynaklanmaktadır. Weber’e göre, bir örgüt ne kadar rasyonel davranırsa o kadar başarılıdır. Bürokrasinin erdemi onun insani duygulardan ayıklanmış olmasından gelir(Bozkurt, 2000: 53).Atilla Baransel’e göre, Weber’in bürokrasiyi bir örgütlenme ve yönetim biçimi olarak ele almasının en önemli nedeni sanayi toplumunun baskın hale gelmesi ve üretim ilişkilerini değiştirmesidir. Yeni toplum modeli geleneksel örgüt yapılarını yetersiz hale getirmiştir. Sanayi toplumu gelenekleri ve karizmatik önderliği sona erdirmiştir. Yeni dönemin belirleyici unsurları yasallık ve rasyonelliktir. Yeni toplum modelinin örgütlenme yapısı “bürokrasi” denilen yeni bir idari örgütlenme tarzı üzerinedir. Nail Öztaş, Weber’in örgütlenme modelinin bir takım kriterleri olduğunu söyler. Weber’e göre ister kamu ister özel yönetimlerde olsun yeni örgütlenme modelinin bazı özelliklere sahip olması gerekmektedir: 1.Örgütün büyük olması; bunun ölçüsü istihdam edilen insan sayısıdır. 2. Örgütün çalışanlarının nitelikli değil, yarı nitelikli ya da niteliksiz olmaları. 3. Örgütte nispeten basit bir kitle üretimi teknolojisinin kullanılıyor olması. 4. Nispeten basit bir çıktı olması (akt: Akçakaya, 2016: 284).

Weber’in bürokratik yaklaşımına doğal olarak bir takım tepkiler gelmiştir. Bunların başında Robert K.Merton, Philip Selznick ve Alvin WardGouldner gelmektedir.

### **I.2.3.1 Merton'un bürokrasi yaklaşımı:**

Merton, bürokratik yönetimin olumsuz yönlerine değinen ilk sosyologlardan biridir. İş yerlerinde, bürokratik örgütlenmede sınırlar çok katıdır ve işin tanımı tam olarak belirtilmiştir. Taylorizm ve bürokrasi, çalışanlar üzerinde tam bir yönetsel kontrol sağlamıştır. Fakat Taylorizm'in ve bürokrasinin sağlamış olduğu sınırlar çalışanlar arasında direnç yaratmıştır. Braverman, direncin oluşumuna en önemli sebebin ise kendi doğası gereği kapitalist ekonomi olduğunu öne sürer. Kapitalizmde esas olan güdü sömürüdür ve sömürünün yaratılması için işçiler üzerinde organizasyonel yapılar gerekmektedir. Braverman Taylorizmi yönetsel kontrol yaratmak için en gelişmiş organizasyonel yapı olarak nitelendirir (Holt&Hvid, 2014: 58-59).

Bürokratik yönetimlerin doğası gereği her türlü iş ve eylemin kurallarla belirlenmesi ve tanımlanması çalışanlar üzerinde birçok olumsuzluğu da yanında getirmiştir. Bürokrasi kuralları çalışanların davranışlarını etkilemiş ve onların karakterlerini de türdeşleştirerek yabancılaşmaya neden olmuştur. Bütün kuralların sertliği ve esneklikten yoksunluğu çalışanların yaratıcılıklarını öldürmüş ve çalışanlar arasında iletişimin azalmasına neden olmuştur. Çalışanların kurallar karşısında çaresizliği bu kuralları tamamıyla içselleştirmesini doğurmuş ve katı uygulamalar davranışlara da yansımıştır. Önceden tanımlanmış iş ve sıkı katı kurallar rekabetin azalmasını engellerken diğer taraftan da takım dayanışmasını arttırmıştır.

### **I.2.3.2. Gouldner'in bürokrasi yaklaşımı:**

Gouldner'in sisteminde de bir alt sistemin dengesini sağlamak amacıyla kullanılan tekniklerin bir üst sistemi bozması ve bunun tekrar alt sistem üzerindeki etkisi incelenmiştir. Gouldner, çatışmalı eğilimlerin nasıl kısır bir döngüye neden olduğu ve bu kısır döngülerin nasıl işlevsizlikle sonuçlandığı üzerine odaklanır. İş yerinde kişisel olmayan kurallar, çalışanların iş performansları üzerinde denetim ve öngörülebilirlik sağlarken aynı zamanda denetleyen ile denetlenen işçi arasında güç ilişkilerinin görünürlüğünü azaltır. Güç ilişkileri daha görünür kılınır ve çalışanlarla yöneticiler arasındaki çatışmalar yükselir. Uygulanan genel ve kişisel olmayan kurallar nedeniyle ve eşitlik ilkesi gereğince kontrol ve gözetim fonksiyonu daha fazla meşruluk kazanır. Bu meşruluk hiyerarşik yapılanma nedeniyle ortaya

çıkın iktidar belirginliğini azaltır ve bireyler arası gerginlik düzeyi düşer. Ancak konulan kural ve kaideler kabul edilmemiş davranışları da belirleyerek asgari davranış standartlarının belirlenmesine yol açar. Çalışanlar belirlenen standartlara göre davranmaya başlarlar ve hedeflenen örgüt amaçlarıyla gerçekleşen arasındaki fark giderek artar. Bunun üzerine daha fazla gözetim ve kontrol için kurallar uygulanmaya başlar. Kontrol ve gözetim sıklığının artması, başlangıçta azalan gerilimi artırıcı yönde etki ederek sistemin dengesini bozar (Watson, 2003: 91).

James Chriss, Gouldner'ın bürokrasiyi üç tür olarak sınıflandırdığını söyler: İlki *gevşek bürokrasi*dir (*mock bureaucracy*). Bu tip bürokratik yapıda kurallar vardır ama sıklıkla uyulmaz. Örneğin “sigara içilmez” uyarısı pek çok iş yerinde olmasına rağmen bu kural çoğu zaman göz ardı edilir. Bu kural ancak kontrolör geldiği zaman uygulanır. Bu kural gevşek bir kuraldır çünkü çok denetim yapılmaz. Gouldner bu bürokratik yapıyı geleneksel döneme ait hoşgörü yönetim biçiminin bir kalıntısı olarak görür. İkincisi *tipik bürokrasi*dir (*representative bureaucracy*). Bu bürokrasi türünde özellikle güvenlik kuralları önemlidir. Fabrika yapısı karmaşık bir yapı olduğundan ve üretim önem teşkil ettiğinden kurallar ortak uzlaşımınla ortaya çıkar. Üçüncü bürokrasi türü, *ceza-merkezli bürokrasi*dir (*punishment-centered bureaucracy*). Bu tür bürokratik yapıda yönetici ve işçiler arasında uzlaşmazlık söz konusudur. Kurallar sıkıdır ve cezai yaptırım vardır. Gouldner yönetim değiştikten sonra fabrika işleyişinin ceza-merkezli bir karaktere büründüğünden bahseder (akt: Binay, 2008: 17).

### **I.2.3.3.Selznick'in bürokrasi anlayışı:**

Selznick çalışma ortamında çalışma birimlerinin sürekli olarak alt birimlere ayrıştırılmasının birimler arasında çatışmalara neden olacağını ve her birimde çalışan personelin kendi alanında uzmanlaşmasından dolayı bir birimden diğer birime personel aktarımının zorlaştığını öne sürer (Watson, 2003: 90-91).

Bu kontrol biçimi çalışanların yatay ve dikey olarak organize edilerek kontrol altına alınmalarını içerir. Çalışanların iş tanımlarının yapılması ve bu iş tanımlarına dayalı sorumluluk alanlarının belirlenmesi denetimin bir ayağını oluştururken, işin yapılmasının değerlendirilmesi ve ölçülmesi bu denetim mekanizmasının diğer ayağını oluşturur. Weber, bu denetim mekanizmasını modern dönemin en baskın

yapısı olarak görürken, rasyonellik ve öngörülebilirlik bürokrasinin en önemli mihenk taşıını oluşturur. Burada çağın ruhuna uygun olarak aklın tamamıyla sosyal düzene hâkim olması gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Her şey aklın gerekliliğine göre düzenlenmeli ve hangi işin ne ile sonuçlanacağı bilinebilmelidir. Ortaçağın dini öne çıkararak yapıyı burada aklın öne çıkarılmasıyla yapı bozuma uğratılmış ve pozitivist yaklaşım hâkim düşünce olarak kendini ortaya çıkarmıştır. Akıl ile yapılan ve uyulması gereken kurallar doğal olarak denetlenmeyi kolaylaştırmaktadır (Özcan, 2014: 5).

*“Gülalp’e göre Weber, devleti “nesnellik” ve “güvenirlik” çerçevesinde ussal-yasal oluşunda aramaktadır. Buna göre, modern devlet bürokratik ve yasal-ussal otoriteye dayanan biçimin kendi içinde mükemmelleşmesidir. Bu yasal-ussal bürokratik otoritenin hâkim olduğu devlet biçimi, ücretli profesyoneller, kapitalist piyasa ekonomisi ve mükemmelleşmeye denk gelmektedir”* (Günlü, 2008: 38).

Bürokratik denetimin söz konusu olduğu yerlerde şirket kültürü işçi kültürünün üzerinde yer alır. Aile kavramı hem yönetimi hem de işçileri içine alacak şekilde kavramsallaştırılır. Bu yaklaşım üç davranış biçiminin ödüllendirilmesini gerektirir: 1) kurallara bağlı olarak çalışmak, 2) öngörülebilirlik, 3) işletmenin hedeflerini ve değerlerini kabul ederek kendi değerlerin gibi görebilmek (Edwards, 1979: 148-149). İş yerindeki en düşük düzeydeki işlerde, işlerin sağlıklı olarak ilerleyebilmesi ve verimli olabilmesi için her şey kural odaklı olmalı ve kurala göre yapılmalıdır. Üst kademe işler için ise şirketin hedeflerini ve değerlerini içselleştirmek ve kendi işin gibi görme prensibi esastır. Bürokratik denetim, bu tür bir yapılanmayla çalışanlar arasında aynı zamanda kişileri alt-üst ilişkileri, görev ve yetkilerine göre sınıflandıran sistemi de oluşturur (Edwards, 1979: 151).

Edwards ve Burawoy, iş ilişkilerinin bürokratikleşmesinin önemi üzerine vurgu yaparlar. Edwards, bürokratik denetimi, yönetim hegemonyasının denetimi gizli kılmak için oluşturduğu karışık kurallar ağını, düzenlemelerini, iş tanımlarını, iş pozisyonlarını tanımlamak için kullanır. Burawoy ise aynı yapıyı tanımlamak için, iç emek pazarı ve iç devlet (*internal state*) olarak iki kavramdan yola çıkar. İş yerlerindeki çalışanlar, yönetim tarafından emeklilik, nitelikli ve uzun süreli çalışanlarla niteliksiz ve kısa süreli çalışanlar arasındaki ayrım, işçiler arasında yapılan ayrışmalar sonucu işçilerin birbirleriyle çıkar çatışmalarına girmesi öylesine

ince planlanır ki bu ayarlamalar sonucu işçilerin sermaye ile olan çatışmaları mümkün olduğunca görünmez kılınır (Heron, 1982: 154).

Weber bürokrasiyi ideal tip olarak tanımlarken, ona göre bürokrasi:

- Tüm kurallar ve prosedürler resmi olarak kaydedilmelidir;
- Görevler ayrıştırılmalı ve ayrıştırılan görevler kişiler arasında dağıtılmalıdır;
- Her türlü iş hiyerarşik bir otorite tarafından kontrol ve koordine edilmelidir;
- İletişim ve emirler herhangi bir basamak atlamaksızın aşağıdan yukarıya doğru iletilmelidir;
- Her türlü makam ve atamalar o işi yapabilecek kişiler tarafından yapılmalıdır;
- Her çalışan hiyerarşideki durumuna göre ücret almalıdır;
- Müdür veya yöneticiler güçlerini kişilik özelliklerinden dolayı değil makamdan almalıdır;
- İş yerinde alınan tüm kararlar ve yargılamalar kişisel olmamalı ve adil olmalıdır, ön yargı ve kişisellikten uzak olmalıdır (Watson, 2003: 87).

#### **I.2.4. İdeolojik denetim:**

Kapitalist işyerinde, emek sürecinin doğal sonucu olan işçi-işveren antagonizması farklı yöntemlerle aşılmaya çalışılmaktadır. Bu yöntem, despotik denetim yerine hegemonik denetimin getirilmesiyle görülmez kılınmaya çalışılmaktadır. Hegemonik denetimin esası, sermayenin hâkimiyetini görünmez kılmak ya da emek sürecinin içselleştirilerek emeğin sermayeye olan bağımlılığını devam ettirmektir. Bu hedefin gerçekleştirilebilmesi için ise işçi ve işveren/yöneticilerin ortak olduğu, ‘biz’ ve ‘onlar’ ayrımına dayalı tavır ve davranışların artık geçerliliğini yitirdiği yönündeki söylemler ön plana çıkar. İşçi-işveren arasındaki temel antagonizma, yerini kalite kontrol sistemleri, yalın üretim, zamanında üretim gibi metotlarla uzlaşmaya bırakmış gibidir. Bu uzlaşma çok kolay sağlanamayacağından dolayı, işçinin denetim sürecinde yönetimin ulaşamadığı hiçbir alan bırakmamak üzere hegemonik denetim, işçiyi her yönden denetim altına almayı hedeflemektedir. Zihinsel denetim sürecinde farklı bir bilinç geliştiren işçilerin kendilerini denetleniyormuş gibi hissetmeleri kısmen engellenir ya da denetlendiklerini bilseler de bu durumu olağan karşılayabilirler. Dolayısıyla,

hegemonik fabrika rejimlerinde, yönetim, emek süreci üstündeki tahakkümünü teknik ve bürokratik mekanizmalarıyla baskıyı oluşturarak kurarken, ideolojik kontrol mekanizmaları aracılığıyla da rızayı kurar (Buroway, 2015; 189-199).

Emek süreçlerinin nasıl işlevselleştirildiği, işletmelerin nasıl ve hangi denetim mekanizmalarına başvurduğu, her ülkenin kendi emek piyasasının dinamikleriyle açıklanabilir. Denetimin baskıcı/despotik ya da hegemonik olup olmayacağı ülkenin ekonomik ve siyasal yapısı içinde şekillenir. Asıl olan sermayenin artı değeri elde etmesi için sınıflar arası çatışma ve çelişkileri görünmez kılmasıdır. İşte bu çatışma ve çelişkileri görünmez kılmak için emek süreçlerinde farklı mekanizmalar kullanılır (Aydoğanoglu, 2011: 56-57).

İdeolojik denetim, baskının yerine rıza üretimine yönelik bir denetim biçimidir. Bu denetim biçimi, işçinin fiziksel kullanımının yanı sıra zihninin de denetim altına alınmasını gerektirmektedir. İdeolojik denetim mekanizmalarının kullanıldığı yerlerde vaatkar bir dilin kullanıldığı gibi gözdağı veren bir dil de kullanılabilir. Bu dilin kullanımı ise işin şartlarına göre ve çalışılan yere göre değişiklik göstermektedir. Bir yanda çalışanlara ileride kariyer yapabileceği söylenerek onu işe motive etmek ve biz ya da diğer bir deyişle aidiyet duygusu oluşturmak gibi mekanizmalar kullanılırken başka bir yerde ise hayat koşulları, işsizlik gibi konular gündeme getirilerek çalışanı korkutma yoluyla işe devam etmesi sağlanır (Özdemir, 2014).

Friedman'a göre, yönetimin kullandığı denetim araçları her koşulda geçerli değildir. Friedman'ın çıkış noktası, 1940'ların sonlarından itibaren kapitalist toplumlarda zengin bölgelerin yanında mahrumiyet bölgelerinin de varlığını sürdürmesini açıklama ihtiyacıydı. Bu nokta, onu farklı firmaları incelemeye yönlendirmiş ve kapitalist toplumlardaki yoğun rekabet baskısının eşitsiz bir biçimde hissedildiği sonucuna ulaştırmıştır. Ona göre, bu eşitsizlik, tekelci kapitalizmin yükselmesiyle artmıştır. Tekelci kapitalizmde firmalar, fiyat rekabetinden çok satış çabası ve ücretleri düşürme çabasıdadır. Esas amaç üretkenliktir. Bu tip firmalarda yöneticiler, emek süreci üzerinde alternatif stratejiler uygularlar. Yöneticilerin seçtikleri yöntemler işçilerin dirençleriyle karşılaşır ve işçilerin bu tür kontrol yöntemlerine olan direnişi oldukça etkilidir. Firmaların ve fabrikaların büyüklüğü işçilerin yöneticilerin otoritelerine olan direnişi artırır. Taylorizm gibi doğrudan

kontrol formları çalışanların bu dirençlerinin etkilerini ihmal etmişlerdir. İşte Braverman, kapitalizmin doğrusal gelişiminde bu direnci ihmal etmişken, Friedman bunun kapitalizmin gelişimini etkileyebileceğini belirtmiştir (Brown, 1992: 194-195).

Friedman, kapitalist denetimin iki çeşit emek kontrol stratejisi geliştirdiğini öne sürer: Sorumlu otonomi (*responsible autonomy*) ve ‘doğrudan kontrol’. Friedman, tekelci kapitalizmin işçilerin artan direnişleri, yeni tekniklerin kullanılması ve firmaların emek gücü ile ilgili tasarruflarında istikrarı sağlama isteğinin, sorumlu otonominin önemini arttırdığını öne sürer. Friedman sorumlu otonomide, çalışanların çalışma sürecinde geniş hareket alanı imkânına sahip olduklarını ve işçilerin sorumluluk almaları nedeniyle işletmeye olan bağlılıklarının arttığını belirtir. Bu bağlılık ise çalışanın işletmenin ideallerine bağlanmasını gerektirir. Böylece çalışanlar, daha az denetlenir, fakat sorumlulukları artar. Doğrudan denetim ise çalışanın hareket alanını kısıtlayıcı, sıkı denetimin yoğun olduğu ve çalışanların sorumluluklarının sınırlandığı Taylorist ilkeler anlamına gelmektedir (Friedman, 1977: 78).

Friedman’ın sorumlu otonomi ve doğrudan kontrol olarak öne sürdüğü çıkarımlar Edwards tarafından da paylaşılmaktadır. Edwards, yönetim kontrol araçlarındaki dönüşümü, kapitalizmin değişen doğası ile öncelikle tekelci kapitalizmin gelişimi ile ilişkilendirerek açıklama amacındadır. Tekelci kapitalizmin gelişimi ile ekonomi birkaç yüz firma tarafından hâkim hâle gelmiştir. Bu firmaların “refah kapitalizm”, “bilimsel yönetim” ve “işletme sendikacılığı”nın gerektirdiği farklı denetim mekanizmalarını uyguladıkları görülmektedir. Bu farklı denetim mekanizmalarının arkasında yatan sebep ise çalışanların rızasını oluşturmaya yöneliktir (Brown, 1992: 199).

1929 krizinden sonra devletin, emek süreçlerine keynesyen politikalarla müdahil olması ve üretim süreçlerindeki rolünün artması hegemonik emek rejiminin gelişmesinde önemli bir rol oynar. Üretimin kesintisiz olması gerekliliği ve sermayenin birikim sürecini tamamlayabilmesi için devlet bireylerin her türlü sosyal ve ekonomik haklarını (işsizlik ödenekleri, sendikal haklar, sağlık, vb.) garanti altına almıştır. Devletin, toplumun her alanında üretim ve emek süreçleri de dâhil olmak

üzere etkin rol alması sermayenin keyfi yönetsel uygulamalarının da sınırlandırılmasına neden olmuştur (Sweezy&Baran, 2007: 150).

Buroway'de tıpkı Paul Sweezy ve Paul Baran gibi, kontrol mekanizmalarına devletin müdahalesi açısından yaklaşır. Buroway'e göre devletin aktif olarak üretim sürecine dâhil olması, onu despotik üretim rejimlerinden ayıran en önemli özelliğidir. Devlet, kapitalist sistemde aslında bir katalizör rolü oynar ve sistemdeki katılıkları sosyal politika uygulamaları ve kapsamlı sosyal güvenlik sistemleri ile yumuşatarak baskıyı azaltır. Bu yumuşatıcı önlemler ile birlikte işçinin ücrete, dolayısıyla da kapitaliste olan bağımlılığı geriler. Diğer yandan, sendikalar ve toplu pazarlık mekanizması sayesinde reel ücret seviyeleri, işçinin kendini yeniden üretebileceği düzeyin üzerine çıkar. Devlet emek sürecine müdahil olurken diğer taraftan da firmaların rekabeti sonucu çalışanların aleyhine oluşabilecek durumları da sınırlandırır. Bunların yanı sıra, işçi-işveren ilişkilerinde sistemin devamlılığının sağlanması gerekçesiyle işçi lehine düzenlemeler söz konusudur. Bütün bu uygulamalar işçi üzerindeki kapitalist kontrolün baskıdan ziyade rızaya dayanmasını gerekli kılar ve "ben" kavramı yerine "biz" kavramı oluşturularak daha önceki pazar despotizmi perdelenir (Buroway,2015:167).

Keynesyen politikaların toplumun her alanında etkin olması kitleler üzerinde olumlu etkiler bırakmıştır. İşveren karşısında daha güçlü olan ve bir takım sosyal haklara sahip olan işçi kitlelerinin artık despotik olarak işe zorlanmaları ve işverenin keyfi uygulamalarına maruz kalması bir bakıma sona ermiştir. Bu haklar sonucunda işçilerin ellerinin güçlenmesi, artık işverenle genel bir uzlaşma ortamında bir araya gelmelerini gerektirmiştir. Yani işçi ve işveren artık işbirliğine dayalı bir mekanizma çerçevesinde bir araya gelecektir. Keynesyen politikalarla devlet tarafından hem işçinin hem de işverenin güçlü hale getirilmesi emek süreçlerinde artık despotik uygulamaları gereksiz kılmıştır. İki tarafında uzlaşma çerçevesinde emek süreçlerinde karşılaşması rızanın baskın hale geldiği hegemonik rejimi ortaya çıkarmıştır. Bu bakımdan işçiler yönetimle ortak hareket etmeye ikna edilebilmişlerdir. Bu noktada baskının rızaya üstün geldiği erken kapitalizmin despotik rejimleri, rızanın hüküm sürdüğü ancak baskının da tamamen dışlanmadığı hegemonik rejimlerle yer değiştirmek zorunda kalmıştır (Burawoy, 2015: 165).



*“Bu yüzden kontrolün bu biçimleri daha çok “ılımlı” (soft) kontrol olarak tanımlanır. Doğrudan direktif yerine kültürün, normların ve güvenin rol aldığı kontrol biçimidir (Raelin, 2010). Bu kontrol türünün çalışanlarda daha fazla özerklik ama paradoksal olarak aynı zamanda daha fazla konformizm yarattığı görüşü ileri sürülür. “Kontrolün kadife eldiveni” (Jermier, 1998) olarak tanımlanan bu anlayışla çalışanın zihni ele geçirilmeye çalışılır; onun, sürekli yetkilendirildiğini düşünmesi sağlanır. Dil oyunuyla bu tür yetkilendirmeler bir illüzyona dönüştürülür. Kontrol için “bağlılık” kavramı yerleştirilmeye çalışılır; takım oyuncusu kavramıyla kişinin şikâyetsiz, rızayla rolünü yapması amaçlanır. Asıl hedefi performansa dönük davranışı artırmak olan kurum kültürünün, bunu çalışana “yönetime katılma” mistifikasyonu ile sunması ılımlı kontrolün görünüş biçimleridir” (Özcan, 2014: 28- 29).*

Küreselleşmenin yaygınlaşması ve tüm dünyanın küreselleşmenin etkisi altında kalmasıyla şirketler bir yandan ülke sınırları içinde birbirleriyle rekabet ederken diğer taraftan da uluslararası arenada yarışmak zorunda kalmışlardır. Zorlu rekabet koşullarının aşılması için ise üretim ve yönetim modellerini, gelişen ve değişen piyasanın koşullarına uygun hale getirmek zorunda kalmışlardır. Ürünlerin farklılaştırılması gereği ve tüketiciye zamanında teslim gerekliliği sonucunda, Tam Zamanında Üretim (TZÜ), Toplam Kalite Yönetimi (TKY) veya Japon modeli olarak bilinen Yalın Üretim (YÜ) modelleri kitle ve standart üretime dayalı Fordist/Taylorist modelin karşısına yerleştirilmiştir. TZÜ/TKY VE YÜ teknolojinin üst düzeyde kullanımıyla emeği denetim altına alırken diğer taraftan firma kültürü (ben yok biz varız) aracılığıyla zihni denetim altına alarak kendi hegemonizmini inşa etmiştir

## İKİNCİ BÖLÜM

### DENETİM SÜREÇLERİNİN TARİHSEL ARKA PLANI

Toplumsal süreçlerin ve bununla bağlantılı olarak da üretim sürecinin denetimi ve gözetimi konusunu ilk kez vurgulayan Marx olmuştur. Marx üretim süreci geliştikçe sömüren ve sömürülen arasındaki ilişkilerin farklılık kazandığını söyler. Bu farklılık özellikle kendisini denetim ve gözetimde ortaya çıkartır. Marx kapital I’de bu durumu şöyle ifade eder:

*“Sermayesi gerçek kapitalist üretime başlamasına elverecek asgari bir miktara ulaşır ulaşmaz, ilk önce kendini el işinden kurtarmış olan kapitalist, şimdi de, tek tek işçilerin ve işçi gruplarının doğrudan doğruya ve devamlı şekilde kontrol edilmesi görevini, özel bir türdeki ücretli işçilere bırakır. Aynı sermayenin emri altında bir arada çalıştırılan bir işçi kitlesi, askeri bir ordu gibi, sını subaylara (yöneticiler) ve astsubaylara (ustabaşları, nezaretçiler) ihtiyaç duyar; bu kimseler emek süreci boyunca sermaye adına komutanlık yapar. Denetim ve gözetim işi bunların tek işlevi olarak yerleşiklik kazanır. Bağımsız köylülerin ve kendi başlarına çalışan zanaatçıların üretim biçimini köleliğe dayanan plantasyon sistemi ile karşılaştırırken, politik iktisatçı, bu denetim ve gözetim işini faux frais de production (ek üretim harcamaları) arasında sayar” (Marx, 2011: 322-323).*

Marx, gözetim ve denetimi, üretim süreci içinde işlerken ileriki süreçlerde Foucault daha derinlemesine analiz yaparak gözetim ve denetimin insanların içlerine kadar işletildiğini ve normalleştirildiğini analizleriyle gösterir. Gözetim uygulaması günümüze has bir denetim mekanizması değildir. İnsanlığın ilk dönemlerinden günümüze kadar varlığını süreçlere göre değiştiren bir pratiktir. Ana hatlarıyla sınıflandırılması gerekirse üç başlık altında toplanabilir:

İlk olarak, tarihsel gelişimi öncelik olarak aldığımızda modern toplumların oluşumuna kadar var olan tüm yönetim ve medeniyetleri içeren pastoral gözetim biçimi yer alır. Pastoral dönemde, dönemin özelliklerine göre şekillenen gözetim, vergi toplamak amacıyla yapılan kayıt tutmaktan, savaşa asker temin etmek için nüfusu kayıt altında tutmaya ve sulama kanallarının denetimi için kayıt tutmaya kadar uzanmaktadır.

İkinci gözetim türü ise modern döneme denk düşen teknik gözetimdir. Modern dönemde gözetimin amacı toplumsal yaşamın sistematik bir şekilde denetlenmesi olarak karşımıza çıkar. Gözetimin temel elemanları askeri örgütlenmeler, bürokrasi ve kapitalist işletmelerdir. Gözetimin en önemli özellikleri arasında kamusal alanda bürokrasi ve üretim alanında ise Taylor'un bilimsel yönetim ilkeleri yer almaktadır.

Günümüzde ise gözetim, enformatik gözetim olarak adlandırılmaktadır. İletişim teknolojilerinin gelişimi, iktidar sınıfına ve iktidarlara bireylerin her türlü verilerinin teknolojik takibinin imkânını ve elde edilen verilerin depolanmasını sağlamaktadır (Tümurtürkan, 2010: 5).

## **II.1. Modern Dönemde Gözetim**

Modern dönemde kontrol kaynaklı gözetim son derece önemli yer teşkil etmektedir. Modern gözetim kapitalizmle başlatılarak gider. Endüstrinin gelişimi ve kırdan kente göç, tüm dengeleri altüst etmiştir. Fabrikaların her yanı kuşatması ve geçim sıkıntısından dolayı insanların kırını terk etmek zorunda kalması, şehirlerde nüfus patlaması yaratmış ve denetimsizliği ortaya çıkarmıştır. Kapitalizm ile birlikte üretim için, sermaye kadar bedenlerin üretimi de artık bir zorunluluk hâline gelmiştir. Sermayenin yeniden üretimi ve birikimi için emek-gücünün de yeniden üretimi gerekir. Sermaye için üretim araçları ve hammadde kadar bedenlerin üretimi de bir o kadar önem kazanmıştır (Çalışkan, 1996: 8).

Kimliğini kapitalist sistem içinde kazanmış olan modern devlet, bilgi sistemleri ile gözetim tekniklerini iç içe geçirerek "epistemolojik bir iktidar" oluşturur. Bu çeşit bir iktidarın nesnesi birey olur. Çünkü bu tarz bir iktidar, her yönden kuşatılmış olan bireyler hakkında bilgiyi araç olarak kullanarak (Dolgun, 2005: 516) özneyi nesnelleştirir. Modern devletin en önemli özelliklerinden birini rasyonel olmak adına toplumun ve hayatın kontrol altına alınması oluşturur. Modern devlet, bir taraftan toplumu kurallar çerçevesinde yönetmeye çalışırken diğer taraftan kuralların toplum üzerinde etkisini ve işleyişini kontrol altında tutmak ister. Modern toplumda görülen en güçlü özelliklerden biri teknolojinin yardımıyla gözetimi daimi kılmaktır (Lyon, 1997: 43).

Sistematik gözetim konusunu ilk ele alan kişi Marx'dır. Köleliğin kalkmasının ve emeğin serbestleşmesinin üretim süreci içerisinde önemli etkileri olmuştur. Artık emek, feodal dönemdeki gibi alıkonulacak ve zorla kullanılacak bir araç değildir. Emek, artık sahibi ve satın alacak kişi arasında bir pazarlık unsuruna dönüşmüştür. Sermaye kârını yüksek tutabilmek için emeği ucuza mal etmeli ve kontrol etmelidir artık. Görünürde her ne kadar işçilerin fabrikalarda bir araya getirilmesi teknik ve verimlilik kavramları açısından açıklansa da emeğin kontrolü bir o kadar önem arz etmekteydi (Marx, 2011: 323- 324).

Werner Sombard da Marx'tan farklı düşünmez. Sombard feodal düzende belli bir amaç için fakat bağımsız çalışan insanların değişen koşullarda, fabrikalarda ve kontrol altında çalışmalarının zorluğundan bahseder. Sermayenin fabrikalarda çalışmaya sıcak bakmayan ve her türlü disiplini reddeden işçileri ilk etapta düşük ücret politikalarıyla kontrol etmeye çalışıldığı görülmüştür: Ya çalışacak ya da aç kalacaktır (Gençoğlu, 2012: 106).

Yeni oluşan üretim ilişkilerinin denetlenmesi için kapitalistler, üretimi ve üretimi gerçekleştiren işçileri kontrol etmek amacı ile denetçileri işe almıştır. Fakat sadece denetçilerin görsel olarak yapmaya çalıştıkları üretim/üretici kontrolünün sanıldığı kadar verimli olmadığı farkına varılması, kapitalistlerin yeni kontrol teknikleri arayışı içine girmesine neden olmuştur. İşte, Taylor bu beklentiye gerçekleştirmiştir (Lyon, 2013: 117-118). Kısaca işin icra edilmesi ile planlanması/yürütülmesi arasındaki ayrım Graham Sewell'in deyişi ile "*işyeri gözetim performans izleme şeklinde*" yeniden formüle edilmiştir (akt: Lyon, 2013: 118).

Marx'a göre kapitalizmin gelişimi ile kapitalistler, kârlarını arttırabilmek için verimli mal üretimine özel önem vermişlerdir. Verimliliğin sağlanabilmesi için ise üretimin sağlandığı fabrikalarda tam denetim ve kontrol sağlanması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Weber ise kayıt tutma ve dosyalama gibi bürokratik devlet düzeninin bireyler üzerinde gözetim mekanizması kurduğunu söyler (Tümurtürkan, 2010: 6).

Gözetim açısından modernite ve fabrikalar önemli yer teşkil etmektedir. Atfedilen bu önem yeni dönemin zihinsel/fiziksel yapısını belirleyen üretiminin gerçekleştiği fabrikalardır. Fabrika, aslında sanayi kapitalizminin ta kendisidir.

Üretimin bir çatı altında gerçekleştiği fabrika, toplumsal yaşamın değiştiğini gösteren en önemli unsurdur. Fakat üretimin tek çatı altında toplanması verimlilik ve bununla bağlantılı olarak da işçilerin düzenli ve belli bir sistem altında gözetimini gerektirmiştir. “Burada, gözetime yol açan ve onu niteleyen anahtar unsurlar; teknoloji, makineler, zamanın ve mekanın kontrolü, standartlaştırma, uzmanlaşma, işbölümü, senkronizasyon ve işyerinde eğitim gibi temel faktörlerdir “ (Dolgun, 2005: 519).

*“...bu epistemolojik iktidardır: Bireylerden bir bilgi elde etme iktidarı ve bakışa maruz kalan, bu iktidarlar tarafından zaten denetlenen bu bireyler hakkında bir bilgi elde etmek. Demek ki, bu, iki biçimde olur. Örneğin, fabrika gibi bir kurumda, işçi emeği ve işçinin kendi çalışması üzerine bilgisi, teknik iyileştirmeler, küçük icat ve keşifler, işçinin çalışma sırasında yapabileceği mikro-uyarlamalar anında not edilir ve kaydedilir; dolayısıyla, işçinin kendi pratiğinden elde edilir, gözetleme aracılığıyla onun üzerinde uygulanan iktidar tarafından biriktirilir. Bu şekilde, işçinin çalışması, yavaş yavaş, denetimin güçlenmesini sağlayacak olan belli bir üretkenlik bilgisine ya da teknik bir üretim bilgisine dâhil olur. Böylelikle, bireylerin davranışlarından yola çıkarak oluşan ikinci bir bilgi vardır. Bireylerin gözlenmesinden, sınıflandırılmasından, kaydedilmelerinden ve davranışlarının kaydedilmelerinden ve davranışlarının karşılaştırılmalarının analizinden doğan, bireyler üzerine bir bilgi. ...Böylece, bu teknolojik bilginin yanı sıra bütün kapatma kurumlarına özgü bir gözlem bilgisinin, psikiyatri, sosyal- psikoloji, kriminoloji gibi bir tür klinik bilginin doğduğu görülür. Böylece, üzerinde iktidar uygulanan bireyler, ya kendilerinin oluşturduğu ve yeni normlara göre biriktirilecek olan bilginin elde edildiği yerdir, ya da yeni denetim biçimlerine imkân tanıyacak bir bilginin nesnelere” (Foucault, 2011b: 251).*

Marx sermayenin kontrol süreçlerini kontrol edebilmek için ordularda olduğu gibi ast-üst ikilemi yarattığını ve bu ikilem aracılığıyla üretimi ve işçileri kontrol ettiğini söyler. Yöneticiler tıpkı bir ordudaki subay gibi işçileri denetler ve gözetir.

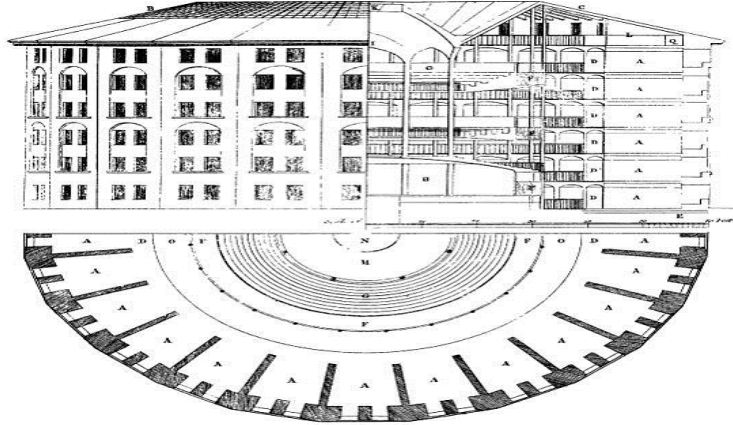
*“Sermayenin emri altında bir arada çalıştırılan bir işçi kitlesi, askeri bir ordu gibi, sınaî subaylara (yöneticiler) ve astsubaylara (ustabaşları, nezaretçiler) ihtiyaç duyar; bu kimseler emek süreci boyunca sermaye adına komutanlık yapar. Denetim ve gözetim işi bunların tek işlevi olarak yerleşiklik kazanır” (Marx, 2011: 323).*

Foucault, üretim ilişkilerini de belirleyen iktidar konusunu işlerken öncelikle orta çağdaki gelişmeleri ele alır. Feodal monarklar gücü gündelik hayatta uygulamaz, güç sadece emekçilerden, emeklerinin ürününü düzenli bir şekilde, kesintiye uğramadan alabilmek için başvurulan bir yöntemdir. Fakat gücün kullanımı 17. ve 18. yüzyıllarda şekil değiştirir. Sıklıkla kullanılan işkence cezası yerine bireyin psikolojisini kontrol altına alarak bireyleri disipline etmeye çalışan bir gözetim sistemi oluşturulur. Bu yeni güç ilk zamanlarda cezaevleri, kışlalar, tımarhaneler ve manastırlarda uygulanırken zamanla toplumu doğrudan ilgilendiren okul, hastane ve fabrikalara yayılır. Foucault'nun deyişiyle kendilerinin sürekli gözlendiğini düşünen bireyler davranışlarına çeki düzen vermeye başlamışlardır (Layder, 2010: 140).

Foucault, iktidar ilişkisini örten kontrol mekanizmalarından en önemlisi olarak gözetim mekanizmasını ele alırken, Jeremy Bentham'ın Panoptikon metaforunu ana unsur olarak ele alır. Foucault'a göre iktidarlar bireyleri ve onların bedenlerini kontrol altına alarak denetim sağlarlar ve bunu panoptik olarak sağlarlar. Bentham'ın panoptik mimarisi aslında bir hapisane tasarımıdır. Panoptikonun amacı, öznenin her yönden kontrolünün sağlanarak topluma kazandırılması projesiydi. Esas hedeflenen ise iktidarın içselleştirilmesiydi (Foucault,2017: 297). Bentham'ın panoptikonu çağlar boyunca kullanılan gözetimi çok iyi bir şekilde anlatmaktadır. Panoptikon mimari bir çizim olmasına karşın aslında iktidarın varlığını ve denetim-gözetimin varlığını en iyi şekilde anlatan bir metafor olarak Foucault'da hayat bulur. Panoptikon mimari biçim olarak:

*“halka biçimli bir binadır, ortasında bir avlu ve avlunun ortasında bir kule vardır. Halka, hem içeriye hem dışarıya bakan hücrelere bölünmüştür. B küçük hücrelerin her birinde, kurumun hedefine uygun olarak, yazı yazmayı öğrenen bir çocuk, çalışan bir işçi, ıslah edilen bir mahkûm, deliliğini yaşayan bir deli vardır. Her hücre hem içeriye hem dışarıya baktığından gözetmenin bakışı tüm hücreyi kat edebilir; hiçbir karanlık nokta yoktur ve sonuç olarak bireyin yaptığı her şey bir gözetmenin bakışına açıktır; bu gözetmen, kendisinin her şeyi görebileceği, buna karşılık kimsenin kendisini göremeyeceği şekilde, panjurlar, yarı açık bölme pencereleri arasında gözlemlenir” (Foucault,2011b:224).*

Şekil 1. Panoptikon



Kaynak: Foucault, 2017: 18.

Zygmunt Bauman bu durumu denetlenenlerin kendilerini denetleyen birisinin olup olmadığını bilmemesinden dolayı her zaman gözetim altındaymış gibi davranmaları olarak tanımlar. Mahkûmlar sürekli şekilde kuleden gözetlenecekti ya da kendilerinin sürekli şekilde kuleden gözetlendiğinin duygusu verilecekti. Mimari yapısından dolayı mahkûmların gözetleyeni görmesi mümkün değildi. Mahkûmlar kendileri her an gözetlenmezlerse bile, eylemlerinin sürekli görülebildiklerini bildikleri için davranışlarını buna göre ayarlamalı ve sanki her zaman gözetleniyormuşçasına hareket etmeliydiler. Panoptikon mekanizmasının en önemli etkisi, mahkûmlarda iktidarın her zaman varlığının her zaman görünür olduğu sanısını yaratmaktı (Bauman,2012: 40).

Foucault'ya göre panoptisizm toplumların genel niteliğini oluşturmaktadır ve denetim, cezalandırma ve ödüllendirme aslında bireylerin iktidara tabi kılınma biçimidir. Panoptisizm bünyesinde üç özellik barındırır: gözetleme, denetim ve ıslah (Foucault, 2011b:237).

*“Panoptik denetim bireyselleştirerek denetleme biçimidir. Bu anlamda bireysellik günümüzde toplumun tüm kesimlerini kendine katan ve kendi meşruiyetini sağlayan iktidarın denetleme aracı durumundadır. Bu, 18. yüzyıldan itibaren zamanla kapatma kurumlarının maliyetli olması ve tek başına bireyleri kapsama yeteneğinden uzak olması sonucu bireyleri uysallaştırarak ve onlara “yeni öznellik biçimleri sunarak geliştirilen bir stratejinin ürünüdür” (Kalfa ve Topateş, 2010:437).*

Bedenlerin toplumun tüm kurumlarında kontrol ve gözetim altında olması, onların davranışlarının öngörülürliğini ortaya çıkarmıştır. Bu kurumlardaki bireyler, aynı disipline edici eğitimden geçtikleri için toplum “doğallaştırılır”. Aslında tüm bu uygulanan disipline edici eğitimlerin amacı, toplumu “normalleştirmek” üzerine kurulur. Bu pratik, hastaneler, okullar kadar fabrikalarda da kullanılan dosyalamalar, etiketlemeler ve sınıflandırma etkinliklerinde de ortaya çıkar. Tüm bu pratikler bizi, kapitalist toplumun daima kullanabileceği bir kontrol mekanizması yarattığı gerçeğine götürür (Layder, 2010: 141).

## ***II.2.Taylorizm ve Fordizm: Emegın denetimi***

### **II.2.1.Taylorizm:**

Emek süreçlerinin en önemli özelliklerinden biri sermayenin kârını arttırabilmesi için uygun koşulların yaratılmasıdır. Rekabet, kapitalizmin üzerinde kendini göstermeye başladığı süreçten günümüze kadar hep bir baskı unsuru olmuştur. Rekabet ortamından güçlü bir şekilde çıkabilmek için, kapitalistler her zaman sorunsuz bir emek süreci oluşturmaya çalışmışlardır. Emek-gücünün dönüştürülmesi de bu sürecin en önemli unsurlarından biridir. Taylor’un oluşturmuş olduğu “*bilimsel yönetim stratejileri*” sermayenin emek-gücü ve işyerinde denetimini sağlamıştır.

Üretimin doğrudan denetimi ve gözetimi ilk kez Fordizmle uygulanmaya başlamıştır. Taylorizm ise “*bilimsel yönetim*” adı altında emek süreçlerini yönlendirmeye ve kontrole dayalı bir sistemidir. Temel görüşlerini “Bilimsel Yönetimin İlkeleri” adlı eserinde açıklayan Frederick Winslow Taylor (2007)’un sistemi, kitlesel üretimin istenen düzeyde verimli bir şekilde sağlanabilmesi üzerine kurulmuştur. Taylor’a göre, üretkenliğin arttırılabilmesi için kafa ve kol emeginin ayrılması bir zorunluluktur. Ona göre kitlesel üretimin kıstasları:

- Üretimde bilim esastır,
- Çalışanlar ve yöneticiler arasında çatışma değil uyum gerekir,
- Bireysel çalışma değil, işbirliği içinde çalışma,
- Üretimin maksimum düzeye çıkartılması,



- İşçilerin verimliliğinin en üst noktaya çıkartılması buna mukabilen işçilerin refahının da arttırılması (Taylor, 2007: 95).

Taylor' u bilimsel yönetimin ilkelerini araştırmaya iten en önemli sebep insan doğasına olan güvensizliğinden kaynaklanmaktadır. Ona göre, insan doğası gereği tembeldir ve çalışmaktan kaçır ve daha da önemlisi işteki en büyük tehlike yönetici ve çalışanların sistematik kaytarmacılığıdır (Taylor, 2007: 12). Denetim ve kontrolün olmadığı yerde üretimin hacmi ve sürekliliği sağlanamaz.

19.yüzyılda fabrikalaşma ve mekanizasyondaki gelişimler sermaye için emeğin verimliliğini önemli hale getirmiştir. Çağın gerekliliği olarak işbölümünün, işin makineleşmeden dolayı parçalara ayrılarak basitleştirilmesi, emek-gücünün nitelikli ve olarak niteliksiz ayrıştırılması için gerekli olduğu düşünölmüştür (Dikmen, 2011: 94). Bu süreç çağın siyasal ve ideolojik durumuyla iz düşümü halindedir. Bilime dayalı rasyonelliğın tek ölçüt olarak kabul edildiği dönem olmasından dolayı, tıpkı Weber'in bürokrasi tanımında olduğu gibi işçilerin öznellikleri yok sayılmaya çalışılmış ve makinelerden farksız hale döndürölmüşlerdir. Taylor'un ilkeleri de bilimsellik adı altında uygulama alanı bulmuştur. Michel Aglietta, bu ilkelereki amacın aslında işçilerin birliğini parçalamak ve verimlilik artışı sağlamak için oluşturulmuş denetim mekanizmaları olduğunu öne sürer (Aglietta,1987: 114).

Makinenin sanayide kullanımı emek sürecinin denetimi sorununu ortaya çıkarır. Sanayi devriminin sonucunda yaygınlaşan makineler üretimin görölmemiş derecede artışını sağlar. Bu üretim artışı aslında emek üretkenliğinin artışıdır. Makinenin üretim artırıcı özelliğinin yanı sıra ikinci bir özelliği daha söz konusudur: işçinin üretim sürecinde çalışma temposunun kontrolü ve verili sürede çalışma hızının arttırılarak artı değerin ya da emek yoğunluğunun arttırılması. Sanayinin bu değışen yapısı işçileri üretim sürecinde makinelere bağımlı hale getirmiş ve üretimin planlanması ve hızı makinelere bağlanmıştır. Artık işçi bu süreç içinde kendi bilgisine göre ya da kendi belirlediği hıza göre değil makinenin hızına göre çalışmak zorunda kalmıştır. Bu sayede emek sürecinin kontrolü işçiden sermayeye geçmiş ve işçi sermayenin gözünde makineden farksız duruma düşmüştür (Savran, 2014: 131).

Taylorizmin prensipleri üç ilke altında toplanabilir:

1.Yönetim: bu ilke kısaca emek süreçlerinin basitleştirilip makineleştirilmesiyle işçilerin niteliksizleştirilmesi olarak adlandırılabilir. Emek ve üretim süreçleri geleneksel olan üretimden ayrıştırılarak, işçilerin bireysel yetenekleri devre dışı bırakılmış ve üretim tamamen yönetim tarafından devir alınmıştır.

2. El ve kafa işinin ayrıştırılması: Sermayenin üretimi kontrol edebilmesi ve istenilen verimliliğin elde edilmesi için işçilerin üretim sürecinde parçalanması gerekmektedir. Bu ilke daha çok “*kavrayışın uygulamadan ayrıştırılması ilkesi*” olarak adlandırılmaktadır. Bu ilke ile çalışmanın işçiler tarafından değil yönetim tarafından planlanması hedeflenmektedir. Ama asıl ulaşılmaya çalışılan hedef ise, sermayenin sadece üretim araçları üzerindeki denetiminin değil emeğin kendisinin de sermayenin bir parçası haline dönüştürülmesi isteğidir. Böylece işçiler sadece üretim araçları üzerindeki denetimlerini kaybetmekle kalmazlar, aynı zamanda emeğin gerçekleştirilmesi üzerindeki denetimlerini de yitirirler.

3. Planlama: Her bir işçiye yönetim tarafından belirlenen işlerin üretim başlamadan önce işçiye bildirilmesidir. Yönetim tarafından önceden planlanarak verilen işin anlamı, işçinin işi nasıl, hangi aletlerle ve ne kadar sürede tamamlayacağı bilgisidir. Dolayısıyla iş önceden tanımlandığından, işçi önceden hazırlık yapmalı ve tanımlanan işi planlandığı gibi bitirmek zorundadır (Braverman, 2008: 126-132).

Bu ilkeleri özetlemek gerekirse, ilk olarak, emek sürecinin kontrol edilebilmesi için basitleştirilmesi gerekmektedir. Emek sürecindeki bu basitleştirme süreci tüm emek sürecinin parçalanmasını zorunlu hale getirmiştir. Bu basitleştirme süreci, işin işçiye yabancılaşmasını doğurmaktadır. İkincisi, üretim sürecinde doğrudan yer alan kafa emeğinin, üretim sürecinden alınarak merkeze taşınması ve dolayısıyla kafa-kol emeği arasında ayırımın oluşturulmasıdır. Üçüncüsü, işçinin yaptığı her işin yönetim tarafından planlanmasıdır. Planlama gereği hangi işi yapacağı önceden belirlenen işçiye, işin direktif olarak verilmesidir (Beardwell ve Holden, 1994: 164).

Kapitalistler tarafından işlerin uzmanlaştırılması ve basitleştirilmesi neden tercih edilir, diye soran Braverman soruyu şu şekilde cevaplar:

İşlerin bu şekilde basitleştirilerek parçalanması ve bir alanda uzmanlaşma, yönetimin işçiler ve üretim üzerinde denetimini artırır. Çünkü belirli bir işi yapan işçiyi denetlemek birçok işi yapan işçiyi denetlemekten daha kolaydır. Bir diğer

sebepler ise şudur:İşin bu şekilde organize edilmesi üretkenliği artırır, yani işin bir kısmında son derece uzmanlaşmış görevleri yapan bir grup işçi, her biri işin tüm kısımlarını tek başına yapabilen aynı sayıda zanaatkârın ürettiğinden daha fazla üretir. En son olarak da uzmanlaşma, kapitalistin emek-gücüne ödediği ücretin düşmesini sağlar. Kapitalist, ücreti daha az olan beceriksiz işçiyi daha fazla ücret ödeyeceği ve denetimi zor olan işçiye tercih eder. Sonuç olarak kapitalistlerin emek sürecindeki önemli hedeflerinden biri emeğin ucuzlatılmasıdır. Braverman, emeğin ucuzlatılması sürecini “basit emek” olarak niteler. “Basit emek” aslında homojenize edilmiş kitle oluşturulması demektir (Ritzer, 2012: 158-159).

Sonuç olarak Taylorist ilkelerin üretim ve emek süreçlerinde uygulanması, işçinin üretimin bilgisi ve becerisinden uzaklaştırılmasına, niteliksizleştirilmesine neden olmuştur. İşlerin basitleştirilmesi ve alt parçalara ayrılması ilkesi işçileri niteliksizleştirilmiş ve farksızlaştırmıştır. Bu süreç işçileri değersizleştirmiştir. Değersizleşme ise sermayenin işçi üzerinde ve üretim süreci üzerinde kontrolünü arttırmış, işçilerin pazarlık güçlerini kırmıştır. Taylorizm’in etkin bir alan bulmasının en önemli sebebi, üretimde sağladığı verim artışından çok içinde barındırdığı denetim ve kontrol faktörleridir.

## **II.2.2. Fordizm:**

Her üretim biçimi kendi özgün ilişkilerini yaratır. Bu dönüşüm, ekonomik boyutun yanı sıra kültürel ve endüstriyel alanlarda da yapısal değişikliklere neden olmaktadır. Fordist üretim organizasyon dönemi olarak adlandırılan geçtiğimiz yüzyıl, ağır sanayinin hüküm sürdüğü fabrikaların, kitle üretiminin ve saate bağlı çalışmanın temel olduğu bir çağ olarak tarihteki yerini almıştır. Makineleşmenin üretim sürecine dâhil edilmesiyle birlikte daha önceki üretim sürecinin getirmiş olduğu standart katılmış uygulamalar terk edilmeye başlanmıştır. Makineleşme yaygın sermaye birikimine neden olurken aynı zamanda emek süreci açısından da önemli değişiklikler gündeme gelmiştir. Fordizm yaygın birikim rejiminin dayatmış olduğu kısıtlamaları aşma açısından oldukça önemlidir. Fordizm’in esası, işin yoğunlaştırılması yoluyla artı değer üretmeye dayalıdır. Taylor’un sisteminde makineleşme işçiyi montaj hattına bağımlı hale getirerek yoğunlaşmayı ortaya çıkarmıştır. İşin yoğunluğunu arttıran makineler diğer taraftan işçiyi kontrol

mekanizmalarından ayırmış ve sadece kol kuvveti düzeyine indirgemıştır. İşin işçiden ayrılarak yönetime devredilmesi katı bir hiyerarşiyi meydana getirmiştir. Taylor'un emek süreçlerini denetim sistemi altında "yeni emek yönetim biçimi, yeni bir yaşam biçimi, yeni bir tüketim kalıbı ve yeni bir politik yapı anlamına geliyordu". Meta ilişkilerinin kapitalist sistemin mantığına yani dönemin şartlarına daha uygun hale getirilmesi, işin yoğunlaşmasına dolayısıyla verimliliğe ve ürün artışına sebep olmasından dolayı sermaye birikiminin artışına neden olmuştur. Tüm bu sebepler artan üretimle birlikte tüketim kalıplarının büyük ölçüde farklılaşarak kitlesel tüketime uyarlanmasına yol açmıştır (Ercan,1995: 671-672).

Mesut Gülmez, Fordist uygulamanın genişlemesini büyük krize ve bununla bağlantılı olarak refah devleti uygulamalarına bağlamaktadır. 1929 ekonomik krizi ile birlikte kapitalizm ciddi bir krize girmiştir. Krizden çıkabilmek ve sermaye birikiminin yeniden istikrara kavuşturulabilmesi için talep yaratıcı politikalara ihtiyaç duyulmuştur. Bu ihtiyaç doğrultusunda, Fordist üretim örgütlenmesi yaygınlaştırılırken, diğer taraftan da devlet II. Dünya Savaşından sonra Keynesyen politikaları benimseyip yeniden düzenleyerek bu ihtiyaca cevap vermiştir. Bu bağlamda, sosyal devlet olarak bilinen yaklaşımın uygulanmaları söz konusu olmuş (Akkaya,2004: 97-98) ve devlet bir taraftan doğrudan talep yaratıcı efektif üretimi destekleyen bir yaklaşım sergilerken diğer taraftan geliri yeniden dağıtma işlevi ile toplam talebi artırmaya yönelik politikalar uygulamıştır (Şaylan, 2003: 96).

Fordizm, Henry Ford tarafından 1900'lü yılların başında geliştirilmiş ve ilk kez Ford otomobil fabrikasında uygulamaya geçilmiş bir üretim organizasyonudur. Emek sürecinde yönetimin işçilerin becerilerine olan bağımlılığını ortadan kaldırıp işçileri niteliksizleştiren bir sistemdir. Ford'un fabrikalarında kullanmış olduğu hareket eden bant sistemi Taylorizm'in mekanize olmuş biçimidir ve bu sistem kitle üretimini mümkün hale getirmiştir. Kitle üretimin temel öğelerini ise seri hareket, üretimin sürekliliği ve ayrıntılı iş bölümü oluşturur (Özkaplan, 1994: 83). Bu üretim organizasyonunda işler, bir işçinin sadece civata sıkması bir başka işçinin ise sadece arabaya tekerlek takması gibi küçük parçalara ayrılır. Makinelerin çoğu üretilen standart bir ürün modeline göre tasarlanmış olduğundan bir modelin üretiminden diğer bir modelin üretimine geçiş hem zordur hem de maliyetlidir. Bu nedenle Fordist üretim organizasyonunda esneklik yoktur. Ayrıca üretimin sürekliliği büyük

hacimlerde stoklandığından stoklama maliyetleri yüksek meblağlara ulaşmıştır (Bozkurt, 2014: 120-124).

Fordist kitle üretiminin temel öğeleri, en ince ayrıntısına kadar belirlenmiş ayrıntılı iş bölümü, seri hareket ve sürekliliktir. Bunun sonucunda nitelikli emeğe olan talep düşmüş ve emekten tasarruf sağlanmıştır. Fakat diğer taraftan aynı işin seri bir şekilde sürekli olarak yapılması, işin monotonlaşmasına yol açmaktadır. Bu durum yabancılaşmayı meydana getirmektedir. Sungur Savran, Fordizmi hareket eden band ile güçlendirilmiş Taylorizm olarak adlandırır (Savran, Tanyılmaz, Tonak: 2014: 136). Teknik denetim, Fordist üretim tekniklerinde vücut bulur. Tüm emek süreci makine tarafından belirlenir, işçi makineye bağımlı hale getirilir. Bu üretim biçiminde işçi tamamıyla Marx'ın dediği gibi emek sürecinde yabancılaşmıştır (Edwards, 1979: 20).

Fordizm'i sadece ekonomik süreç içinde bir üretim biçimi olarak almak dar bir yaklaşım olur. Üretim aynı zamanda endüstriyel ilişkileri ve dolayısıyla da toplumsal şekillenmeyi de beraberinde getirmektedir. Kitlesele üretimin fabrikalarda gerçekleştirilmesi doğal olarak yerleşim birimlerinin şehir merkezlerinde yoğunlaşmasına, aile yapısının radikal bir değişime uğramasına, gün boyu beraber çalışan ve ortak sıkıntılara sahip olan işçilerin sendikalar etrafında toplanmasına neden olurken Alvin Toffler, eğitimin de bu tarzda bir yapılanmaya gittiğini ve montaj üretim tarzına uygun bireyler yetiştirmeye yönelik bir eğitim sisteminin oluşturulduğunu öne sürer (Bozkurt, 2014:122). Diğer taraftan Bob Jessop, Fordist üretim organizasyonunun yaratmış olduğu toplumsallık boyutunun post-Fordist üretim organizasyonunda olmadığını öne sürer (Jessop,2009:166). Fordizm üretim yapısından dolayı toplumsallığın oluşumuna neden olurken, post-Fordizm tersine bireyselliği öne çıkardığından atomize bir yapının oluşumunu tetiklemiştir. Bauman bu yeni oluşumun, iletişim yoluyla zaman sorununun ve ulaşım araçlarıyla da mekân sorunlarının çözülmesi ve bunlara ek olarak Web'in ortaya çıkmasının toplumsal birleşme ve ayrışma üzerine etkisinin derin olduğunu söyler (Bauman, 2012: 20-22).

Fordizmin tüm dünyada uygulama alanı bulması ve başarılı olması sıkıntılı bir süreç sonucunda oluşmuştur. Ford'un akan band sistemi, başta Ford otomobil fabrikası olmak üzere, işçilerin büyük çapta direnişine yol açmış ve sendikacılığın

gelişiminin hızlanmasına neden olmuştur. İşin bunaltıcı niteliği ve artan yoğunluğu yüzünden işçiler dayanamayıp işlerini kısa sürede terk etmeye başlamıştır. Bu dayanılmaz koşullara işçilerden oturma eylemi, fabrika işgali, üretimi durdurma gibi tepkiler gelmiştir (Silver, 2009: 70-74).

Fordizm kavramını ilk ortaya atan Antonio Gramsci'ye göre Ford fabrikalarında verilen yüksek ücretlerin amacı, verimin yanı sıra işçilerin hayat biçimlerini de kontrol etmektir. Çünkü üretimin ve verimliliğin devamı Ford'a göre düzenli bir aile hayatından geçmektedir (Kumar, 1999: 68). Harvey'in Fordizme yaklaşımı da bu noktadadır. Ona göre Fordist üretimin amacının esas özü, kitle üretime dayalı Fordist üretimde tüketimin olabilmesi için işçilerin alım düzeylerinin yüksek olmasını ve bununla birlikte boş zamanlarının olmasını gerektirmektedir. Kitle üretimin sonucunda oluşmuş bu "yeni tip insan"ın yeni üretim biçimine uygun olabilmesi için ahlaki bakımdan dürüstlüğe ve iyi bir aile hayatına ve rasyonel bir tüketim yapacak kalıpta olması gerekmektedir (Harvey, 2012:148).

Eraydın'a göre Fordizm:

- Kitle üretimi ve tüketimi: Üretimin toplumun tüm kesimlerine hitap edecek şekilde örgütlenmesi
- Yüksek standartlaşma: Kitle profiline uygun standart üretimin yapılması
- Esnek olmayan üretim süreci: Ürünler standart, kitlesel ve seri üretim için düşünüldüğünden dolayı sabit makineler kullanılır
- İş örgütlenmesinde yeni makinelerin kullanımı: üretimde verim elde etmek amacıyla yoğun olarak makineler kullanılması
- Emek sürecinde yer alan işçilerin yarı niteliksiz olması: Üretim seri ve sabit makinelerle montaj hattında üretildiğinden bir işçinin diğeriyle ikamesi, kolayca değiştirilmesi
- Keynesci ekonomik politikalar: kitlesel talebin devlet aracılığıyla sağlanması
- Diğer sektörlere göre belirleyici olması
- Hegemonik yapısı: Sistem bir bütün olarak görüldüğünden çalışanların sadece işte değil yaşamın her alanında denetimi

- Yaşam tarzı düzenleme biçimi olması: çalışanların gelir durumunu düzenleme ve desteklemelerle yükseltme daha sonra da sağlanan bu standart gelirlerin harcanmasının tasarımı (akt: Saklı, 2013: 112).

Jessop, Fordizm'i beş açıdan tahlil eder:

- Emek sürecinin teknik ve toplumsal iş bölümüne dayalı tikel yapılanması,
- Üretim ve tüketimi destekleyen bir birikim rejimi,
- Birikim rejimini destekleyen bir düzenleme rejimi,
- Hâkim birikim rejimini ve ekonomik düzenleme tarzını güvence altına alan kurumsal bütünleşme ve toplumsal yapılaşma kalıbı

İlk dört madde arasındaki olumsal karşılıklıkla karakterize edilen toplumsal bir biçimlenimdir (Jessop, 2009: 102). Fordizm'i istikrarlı bir makroekonomik büyüme tarzı olarak gören Jessop'a göre Fordizm, "katı, ideal-tipik anlamında seri üretime dayalı bereketli bir büyüme döngüsünü, ölçek ekonomilerine dayalı olarak artan üretkenliği, üretkenlikle bağlantılı olarak artan geliri, artan ücretlere göre artan kitlesel talebi, tam kapasite kullanıma dayalı olarak kârları ve gelişmiş seri üretim araçlarına ve tekniklerin artan yatırımı içerir" (Jessop, 2009: 104).

Jessop, büyüme tarzının oluşabilmesi için ekonomide tüm sektörlerin Fordist olması gerekmediği fakat önde gelen sektörlerin Fordist olmasının yeterli olduğu kanısındadır. Jessop, Alain Lipietz, Aglietta, Robert Boyer gibi Fransız Düzenleme okulu düşünürleri, Fordizm ve onun etkileri üzerine en fazla kafa yoran kişiler olarak dikkat çekmektedirler. Kapitalizmin gelişimi, dinamikleri ve her türlü krize rağmen nasıl kendini yenilediği üzerine Düzenleme Okulu bu sorulara çözüm üretmeye çalışmışlardır.

Düzenleme Okulu'na göre birikim rejimi ve düzenleme tarzı arasında uyumu sağlayan kurumsal formlar vardır. Bu kurumsal formlar tarihsel ve ekonomik koşullar içerisinde yeni oluşan birikim rejiminin istikrara sokulması için ve düzenleme tarzı ile birikim rejiminin uzlaşması için çeşitli reformların gerçekleştirildiği alanlardır. Bu reformlar beş yapısal düzenleme tarzı temelinde ele alınır:

- Parasal rejim, yani banka ve kredi ilişkileri;

- Ücret ve emek ilişkisi, yani toplumsal olarak emeğin nasıl bir konumda yer aldığı;
- Rekabet tarzı, kapitalist ekonominin neden bir dönem monopol ekonomi iken, başka bir dönem liberal rekabet koşullarına geçiş yaptığını analiz eder;
- Devletin niteliği, kapitalist ekonomide devlet bir dönem müdahaleci değilken, neden sonradan müdahaleci ve düzenleyici bir rol üstlendiği
- Uluslararası rejim içerisinde ülkenin konumu gelir (Ünal, 2012: 36).

Düzenleme tarzı kurumsal formların yeniden üretilmesini sağlarken, aynı zamanda birikim rejimi üretim, gelir dağılımı ve talebin dinamik uyumunu ifade eder. Düzenleme teorisinin teorik alt yapısını anlayabilmek için, sahip olduğu kavramları incelememiz gereklidir. Bu sayede ekonomik koşulların krizlerle birlikte nasıl değiştiğini ve kurumsal değişimlerin nasıl meydana geldiğini kavrayabiliriz (Ünal, 2012:34,35).

Birikim rejimi ile düzenleme rejimi arasındaki uyumsuzluk sistemde krizlere neden olur. Fordist birikim rejimi 1970'lere doğru krizlerin artması sonucu yerini, yeni bir birikim rejimine bırakmaya başladı. Günümüzde tüm bu sistemsel dönüşümler esneklik/ post-Fordizm olarak adlandırılmaktadır.

Ancak, literatürde çoklukla bahsedilen Fordizm'den post-Fordizm'e geçiş konusu aslında oldukça tartışmalıdır. Bahsedilen literatürlere bakıldığında çoğunlukla bir üretim rejiminden diğerine geçilmiş izlenimi verilmektedir. Aslında, baskın üretim ve birikim rejimi olan Fordizm'in ekonomideki ağırlığı azalmıştır fakat bu azalma tamamen bittiği anlamına gelmemektedir. Çünkü günümüzde başta otomotiv, uçak, gemi vb. gibi sektörlerde varlığını sürdürmektedir. Yani iki üretim rejimi iç içe varlığını sürdürmeye devam etmektedir (Saklı, 2013: 111).

### **II.3. Esnek Çalışma**

Günümüzde yaşanan teknolojik gelişmeler klasik meslek anlayışını değiştirmiştir. Klasik meslek anlayışında "ölüm bizi ayırana dek" anlayışı yerini geçici birlikteliklere bırakmıştır. Meslek anlayışındaki bu değişim bireylerin yaşam algıları ve yaşam biçimlerini de kökten değiştirmiştir. Kısa vadeli tüm yaşam biçimlerini örter hale gelmiştir. Modernizmin katı olan tüm yapıları buharlaşmakta



yüzer-gezerlik, yersizlik-yurtsuzluk yaşamın parolası haline dönmektedir. Yeni tarz kısa vadeli düşünmeyi dayatmaktadır. Bu kısa vadeli yaşam biçimi iş hayatını da etkilemektedir (Bauman,2011: 35). İş hayatı da bu düşüncenin yansıması olarak esnekleştirilmekte kısa süreli işler, taşeron çalışma, evde çalışma, tele çalışma gibi yeni şekiller almaktadır.

Anna Pollert'e göre esneklik,

*“kısa bir süre içinde çok az bir maliyet ve çabayla yahut da performans ile değişebilme veya değişime uyum sağlayabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Bu yetenek, yoğun bir rekabetin karakterize ettiği küresel ekonomide işletmelerin rekabet güçlerini koruyabilmeleri açısından hayati öneme sahiptir. Hızla değişen küresel piyasa ortamında, esneklik özellikle üretim ve istihdama yönelik her türlü sınırlayıcı engeller ile yasal düzenlemelerin gevşetilmesini ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle, işletmeler açısından esneklik, daha az düzenleme, kuralsızlaştırma ve kolayca işe alma ve işten atma anlamına gelmektedir”* (akt: Parlak&Özdemir, 2011: 3).

Esneklik aslında üretim süreçlerinde işçilerin kazandığı haklarının yitimi ve sermayenin denetiminin artması demektir. Esnek üretim organizasyon biçimleri, Fordizm'in katılığında ve üretim sürecinin sabit mekânları olan fabrikalardan uzaklaşma ve üretimin esnek uzmanlığının geçerli olduğu küçük işletmelere dağılımını öngörmektedir. Fakat esas hedef, maliyetleri en düşük düzeye indirmek için piyasaların esnekleştirilmesine engel olarak görülen sendikalardan uzaklaşmaktır. İşte bu engelden kaçmak için üretilen çözüm, üretimin çeşitli aşamalarının emeğin örgütsüz olduğu küçük işletmelere ya da taşeronlara devredilmesidir. Esnek üretim biçimlerinin iki çeşidi vardır: Bunlardan ilki, sendikaların baskısından kaçmak için 1960'lı yıllardan itibaren İtalya'da uygulanan esnek uzmanlaşma modelidir. Bu model üretimin bazı bölümlerinin işletme içerisinde taşeron firmalara ya da işletme dışında fason firmalara devredilmesiyle ilgili düzenlemelerden oluşur. İkincisi ise, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Japonya'da uygulanmaya başlanan yalın üretimdir. Bu üretim biçimi kalite ve verimliliği amaçlayan TKY, TZÜ(tam zamanında üretim), ve çalışanların önerilerini içeren kalite çemberlerinden oluşmaktadır (Müftüoğlu&Bal, 2014: 221).

Fransız Düzenleme Okulu, bir kapitalist dönemden diğerine geçişi bir birikim rejiminden diğer birikim rejimine geçiş olarak ifade eder. Yani, yoğun birikim rejimi

olan Fordizmin, büyük bunalım zamanında hem üretim alanında hem de artı değer in gerçekleştirilmesi alanında krize girdiğini söyler (Macdonald, 1991: 182).

Esneklik tartışmaları 1970’li ve 80’li yıllarda Batı Avrupa ekonomilerinde meydana gelen değişimler sonucu ortaya çıkmıştır. 1950’li ve 60’lı yıllarda ekonomik büyümenin yavaşlaması ve yaşam standartlarında oluşan düşüş sistemin altını oymuştur. Esneklik kavramı Batı Avrupa’nın bu değişimlere nasıl bir tepki verdiğini göstermek açısından anahtar rol oynamaktadır. Değişimin ana hatları:

- Batı Avrupa’da uzun dönemli işsizlik yükselişleri ve aynı zamanda yeni iş koşullarının oluşturulmasının yavaşlaması;
- Üretim piyasalarının yavaşlaması ve belirsizliği;
- Teknolojik değişimlerin hızının arttırılması;
- Japonya, Tayvan ve Kore gibi yeni endüstrileşmiş ülkelerin yarışa girmesiyle pazarın kızışması (Beardwell&Holden, 1994: 102).

Bu yeni üretim biçiminde Taylorizm’deki katı hiyerarşik yönetim terk edilmiş yerini takım çalışmasına bırakmıştır. Karar alma süreci, yönetimin yukarıdan müdahil olduğu değil üretkenlerinde dâhil olduğu bir sistem haline dönüştürülmüştür. Bu yeni yapılanma, hiyerarşide bir yumuşamayı göstermektedir (Acar, 2009: 30). Üretim sistemindeki bu değişikliğin esas sebebi, teknolojinin değişmesi sonucu daha nitelikli ve eğitilmiş emek gücüne olan ihtiyacın ortaya çıkmasıdır (Belek, 2010: 20).

Üretimin ve çalışma hayatının esnekleştirilmesinin altında yatan temel unsurlar a) emek piyasalarını kontrol altında tutma isteği, b) 1970 sonrası giderek artan rekabet ve müşteri odaklı tam zamanlı üretimin neden olduğu krizin aşma isteği, c) riskler ve maliyetlerin en aza indirilmesi gerekliliğidir. Esneklik işte tüm bu unsurları kontrol altına alabilmek için bir kapitalist geçiş olmuştur. Yeni sistemin çalışma prensibi çoğunlukla fason ilişkiler üzerine kurulmuştur. Böylece kriz anında feda edilebilecek mekanizmalar oluşturulmuş olur. Nevra Akdemir ve Berna Güler Müftüoğlu’na göre bu zincirin en önemli oyuncularını Çok Uluslu Şirketler (ÇUŞ) dir. ÇUŞ’lar hammadde ve ucuz işgücü kullanmak için fason firmaları kullanırlar. Fason firmalar az gelişmiş çevre ülkelerden seçilir. Fason firmalarda kendi merkez çevrelerini oluştururlar. Fason ilişkilerine giren firmaların, kâr marjlarını sabit tutabilmeleri ise emek-gücünün üzerinden sağlanır. Emek-gücünden kâr elde

edilmesi ise ucuz işçiliğin, sosyal haklardan mahrumiyetin ve enformel sektörün artmasına neden olmaktadır. Castells'in tanımıyla "tek kullanımlık işgücü" kitlesi ortaya çıkar. Esnekliğin siyasi irade olmadan karşılığı yoktur. Hükümetler 1970'li yıllardan itibaren işgücü piyasalarını esnekleştirmek için asgari ücret, sosyal güvenlik, işsizlik sigortası gibi düzenlemeler yapmışlardır. Devletlerin piyasadan hızla uzaklaşıp yerlerini bireysel girişimciliğe terk etmesi istihdam sorunlarını ortaya çıkarmıştır. Sistemin kendi yaratmış olduğu tüm bu istihdam sorunlarını, Thomas Dunk, işçilerin adaptasyon sorunları ve yetersizlikleri olarak lanse edilmiştir, diyerek durumun ironisini gözler önüne serer (akt: Şahin, 2013: 85).

Fordist üretim biçiminin tıkanmasının çeşitli sebepleri vardır. Bu tıkanmayı aşabilmek için çeşitli denetim mekanizmaları geliştirilmiş ve uygulamaya sokulmuştur. Mekânsal ölçek sıkışmanın temel nedenlerinden birisidir. İşyeri ölçeğinde, işine yabancılaşmış işçinin veriminin düşmesinden dolayı işçinin bu yabancılaşmasını aşacak yeni yönetim biçimlerine olan ihtiyaç bu sebeplerden biridir. Yabancılaşmanın aşılması adına işçinin üretim ve yönetim sürecine dâhil edilmesine çalışılmıştır. Aslında işçinin iş süreçlerine dâhil edilmesi ideolojik denetimin bir aracıdır. Diğer taraftan işçi örgütlerinin güçlü olması ve toplu pazarlıkla baskı unsuru oluşturmaları, sermayenin zararına olmasından dolayı sendikaları parçalamak ve işçiyle bireysel sözleşme yapmak bu denetim biçimlerinden birisidir. Uluslararası ölçekte ise merkez kapitalist ülkelerde sıkışan ve ulusal emek-gücüne mahkûm kalan sermayenin bu sıkışıklığı aşmak için alanını ulusal sınır dışına çıkarması, tüm dünyayı sermayenin etki alanına sokmaya çalışmasıdır. İşçilerin üretim ve karar süreçlerine aktif katılım mekanizmalarının altında aslında işçiler arasında rekabet yaratarak parçalanmalarını sağlamak, örgütlenmelerini zayıflatmak ve siyasetleştirme yatmaktadır (Belek, 2010: 28-29).

Piyasaların yeniden yapılandırılması, aslında tam da konumuz olan esnekliğe denk gelmektedir. Esnekleşme Marx'ın çoğu kez vurguladığı 'biçimsel anlamda boyunduruk'tur. Parasal ya da finansal etmenlerle sermayenin kâr oranlarını dünya çapında eşitlemesi ve piyasaların sermayenin isteğine göre şekillenmesi ya da denetlenmesi mümkün değildir. Bunların gerçekleşmesi için üretim ilişkileri ve toplumsal ilişkiler dönüştürülmelidir (Hardt&Negri, 2012: 262-263).

Çağımızda baskın hale gelen esnek üretim ve esnek uzmanlaşma bir yandan sermayenin güçlenmesini sağlarken diğer yandan çalışanların tüm kazanımlarının gitmesinin zeminini oluşturmaktadır. İşçi sağlığı ve güvenliği, asgari ücret yasaları, çalışma ilişkileri mevzuatı gibi işçiyi destekleyen tüm kanun ve yönetmelikler parça parça rafa kaldırılmıştır. İşçilerin kalite kontrol ve bunun gibi firma içi uygulamalarla yabancılaşması aşılacak istense de asıl olan işçilerin fiziksel güçlerinin kullanımının yanı sıra zihinsel emeklerinin de kullanımınıdır. Sermayenin kârını ve üretim miktarını artırabilmek için üretim yerlerinin mekânı değiştirilmekte, teknoloji olabildiğince fazla miktarda üretime sokulmaktadır. İtalya, A.B.D. gibi ülkelerde iş gücünü ucuzlaştırmak, çalışanları atomize etmek ve sendikalaşmanın varoluş koşullarını yok etmek için farklı üretim yapabilecek atölyeler tercih edilmektedir (Buroway,2015: 197-199 ).

Benzer bir süreç ülkemizde de yaşanmaktadır. Erkan Aydoğanolu, ülkemizde esnek çalışma ile ilgili yasal çalışmaları despotik emek rejimi olarak görür. Yapılan son düzenlemeleri sermayenin lehine çalışanları baskı altına almaya yönelik olduğunu ve itaate zorladığını öne sürer.

*“Yasalaşan (kiralık işçilik, yeni esnek çalışma biçimleri vb.) ve önümüzdeki dönemde yasalaşmayı bekleyen (zorunlu bireysel emeklilik, zorunlu arabuluculuk sistemi, kıdem tazminatı fonu vb.) düzenlemeler, yıllardır emekçilerin etrafını tıpkı bir duvar gibi kuşatıyor. Öyle ki, iktidar tarafından özellikle çalışma yaşamına yönelik olarak atılan somut adımlar, tıpkı toplum genelinde olduğu gibi, işyerinde korku, baskı ve sindirmeye dayalı ‘despotik emek rejimi’nin adım adım inşa edildiğini gösteriyor. Ekonomik-toplumsal sistem kendi gelişim yasalarına göre ‘tıkır tıkır’ işlerken, işçilerden ve aslında toplumun tüm ezilen bireylerinden evde, okulda, fabrikada ya da işyerlerinde kendisini bir şekilde esir alan kurallara ‘itaat’ etmesi, onlara koşulsuz ‘uyması’ isteniyor. İşçilerin çalışırken, zam isterken en temel hakları ellerinden alınmak istendiğinde birbirine ya da mücadeleye örgütleri olan sendikalara güvenmek ve örgütlü mücadeleye katılmak yerine, çalışacak bir işleri olduklarına şükretmeleri, kaderlerine razı olmaları gerektiği öğütleniyor. Bu şekilde her bir emekçinin kafasını kaldırdığında sopayı yiyeceği hissi yaratılarak, kendilerine çizilen sınırların dışına çıktıklarında başlarına kötü şeylerin gelebileceği hissettiriliyor. Patronların işçileri ‘terbiye etmek’ için kullandıkları en büyük tehdit, onları sürekli diken üstünde tutarak tedirgin etmek ya da korkutmak. Bugünün emekçileri için işsizlik, düzenli bir gelirden*

*yoksun kalmak en etkili tehdit aracı olarak kullanılıyor. İşsizlik, bugünkü koşullarda çalışan işçiler için bir tehdit olarak kullanıldığı için işçilerin yalnızlaşması, birbiriyle dayanışmadan uzaklaşması ve dolayısıyla örgütlü mücadeleden uzak durması kaçınılmaz oluyor”.*<sup>5</sup>

1980 sonrası neo-liberal siyasetler aracılığıyla özellikle gelişmiş ülkelerde işgücü piyasalarında yeniden yapılanma başat hâle gelmiştir. Bu ülkelerde nitelikli işçi çalıştırılan formel sektörlerle, düşük verimlilik ve düşük ücret ekseninde gelişen enformel sektör arasında ikili bir yapı ortaya çıkmıştır. Yeni ekonomi-siyaset ekseninde uygulanan yapısal uyum politikaları, sanayileşmeyi ikinci plana atarken hizmet sektörünü ön plana çıkarmıştır. Kamunun kendisinin sanayiden çekilmesi, özel sektörün kâr marjını arttırmak için bu sektörlerden uzak durması, istihdamı olumsuz bir şekilde etkilemiştir. Yapısal uyum politikalarının çevre ülkelerde de etkisini göstermesi istihdam ve iş yapısında önemli değişiklikler yaratmıştır. Örneğin Zambiya, yapısal uyum politikalarını uygulamaya başladıktan sonra giyim sanayisinde %70lere varan istihdam düşüşleri görülmüştür (Şenses, 2013: 190-191).

International Labour Organization (İLO)'nun 2009 yılları ile 2016 yılları arasındaki verileri incelendiğinde, özellikle gelişmiş ülkelerde sanayi üretiminde hatırı sayılır inişler söz konusudur. Veriler bize gelişmekte olan ülkelerde göreceli olarak sanayi üretimi istikrarını korurken Avrupa da düşüşler söz konusu olduğunu söylemektedir. Az gelişmiş ülkelerde ise sanayi artışı söz konusudur. Bunun sonucunda Avrupa ve A.B.D. 'nin kazançlarını arttırmak için sanayi yatırımlarını, o ülkelere aktardığı gerçeğiyle karşılaşırız. Örneğin, Kanada'da 2009 yılında sanayi sektörünün diğer sektörlerle oranı %20,3 iken bu rakam 2016 da %19,5'e düşmüştür. Sanayi üretiminin dünyada en yoğun olduğu ülkelerden birisi olan Almanya'da bu rakam %28,9'dan %27,7e gerilemiştir. Fransa'da %22,7'den %20,6'ya, A.B.D. 'de %18,3'den %17,2'ye kadar gerilemeler söz konusudur. Bu rakamlar çoğaltılabilir. Diğer taraftan aynı şekilde yine İLO'nun verilere bakıldığında hizmet sektöründe artış gözle görülebilir bir şekilde artış göstermiştir. İLO'nun 2009- 2016 yılları arasındaki hizmet sektöründeki gelişmelerle ilgili verileri incelendiğinde Bulgaristan'da %57,7'den %69,6'ya, Kanada'da %77,4'den %78,4'e, Avrupa

---

<sup>5</sup> Aydoğanoglu, E. Evrensel, Despotik Emek Rejimi, <https://www.evrensel.net/yazi/76759/despotik-emek-rejimi>, Erişim tarihi 07 Eylül 2016

Birliğine üye olan 28 ülkede %68,8'den %71,6'ya, Japonya'da %68'den %69,6'ya yükselmeler olduğu görülmektedir<sup>6</sup>.

Az gelişmiş ülkelerde esneklik olgusu, kendi iç dinamikleriyle oluşmayan bir süreçtir. Esnekliğin işçi sınıfını da niteliksel olarak geliştireceği tezinin, bu tür ülkelerde hiçbir karşılığı yoktur. Çünkü öngörülen avantajların meydana gelebilmesi için, emeğin marjinal verimliliğinin yüksek olması gerekmektedir. Yüksek verimlilik sayesinde reel ücretlerin gerilemesi önlenmektedir. Reel ücretlerin sabit tutulması ya da düşmesinin engellenmesi aynı zamanda makro ekonomik istikrara da bağlıdır. Diğer taraftan demokratik kültürün varlığı, çalışanların en doğal hakları olan örgütlenme, grev ve toplu pazarlık haklarının toplumda kabul görmüş olması gerekmektedir. Oysa az gelişmiş ülkelerde bu haklar neredeyse yok denecek kadar azdır. Bundan dolayı liberal yaklaşımın "istihdam edilebilirlik" kavramı üzerine oturduğu iş güvencesinin yokluğu ve esnekleştirme politikalarının emek istismarına yol açacak sonuçlar doğuracağı düşüncesi ağırlık kazanmaktadır (Ongan, 2004: 136-137).

Joachim Hirsch'e göre, yeni birikim rejiminin sağlıklı çalışabilmesi için özellikle de hizmet sektöründe, bilişim, telekomünikasyon ve veri işleme sistemleri gibi gelişmiş üretim teknolojilerine ihtiyaç duyar. Bu süreç, köklü değişiklikler yapabilen hiper-sanayileşmenin temelini oluşturur. Öte yandan, bu birikim rejiminde emek süreci yeniden organize edilir. Bu organizasyon, insan ile makinenin birbirleriyle olan ilişkilerinin esnekleştirilmesine, ücretliler arasında farklılıkların yaratılmasına ve nihai olarak çalışanların iş süreçlerinde bireyselleştirilmesine dayanır. "Buradaki amaç, iş organizasyonları ve emek süreçleri aracılığıyla, Taylorist kitle işçisinin parçalanması, çeşitlenmesi ve Taylorizm'de görülen üretim sürecindeki kırılmalığın azaltılmasıdır" (akt: Çetiner, 2008: 39).

---

<sup>6</sup> İloStat ayrıntılı verileri linkte ayrıntılı olarak verilmiştir. İlgilenenler bakabilir International Labour Organization, ilo.org, Employment by sector -- ILO modelled estimates, Nov. 2016, [http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jsp;ILOSTATCOOKIE=aEJkZU1bMuSnAfA9rRm5RPP\\_cUxJEsMEY54nhM\\_48Qtgznl5VsMd!-648174753?MBI\\_ID=33&\\_adf.ctrl-state=iy1emcwt\\_334&\\_afLoop=123361510051732&\\_afWindowMode=0&\\_afWindowId=null#!%40%40%3F\\_afWindowId%3Dnull%26\\_afLoop%3D123361510051732%26MBI\\_ID%3D33%26\\_afWindowMode%3D0%26\\_afdf.ctrl-state%3D1cr84fgyr6](http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jsp;ILOSTATCOOKIE=aEJkZU1bMuSnAfA9rRm5RPP_cUxJEsMEY54nhM_48Qtgznl5VsMd!-648174753?MBI_ID=33&_adf.ctrl-state=iy1emcwt_334&_afLoop=123361510051732&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#!%40%40%3F_afWindowId%3Dnull%26_afLoop%3D123361510051732%26MBI_ID%3D33%26_afWindowMode%3D0%26_afdf.ctrl-state%3D1cr84fgyr6)

İşgücü piyasaları radikal bir değişime maruz kalmıştır. Piyasaların dalgalı yapısı sermaye arasında rekabeti kızıştırmış, kızışan rekabette kâr marjını düşürmüştür. Bu süreç, bir taraftan sendikaları zayıflatırken diğer taraftan işsizliğin artmasına neden olmuştur. Zorlaşan piyasa koşulları, işsizleri ya da eksik istihdam edilen işçileri, esnek çalışmayı ve hakların budandığı iş sözleşmelerini kabul etmeye zorlamıştır. Bu süreç çalışma dünyasında yeni bir döneme girildiğini göstermiştir: tam süreli istihdamdan geçici ya da taşeron türü istihdama (Harvey, 2012: 171).

### **II.3.1. Esneklik yaklaşımları**

Esneklikle ilgili farklı yaklaşımlar olmasına rağmen en çok itibar gören üç yaklaşım vardır: “Esnek Uzmanlaşma”, “Esnek Firma” ve “Yalın Üretim” modelleri en fazla üzerinde çalışma yapılan modellerdir.

#### **II.3.1.1. Esnek uzmanlaşma:**

Esnek uzmanlaşma, Michael J. Piore ve Charles F. Sabel’in ortaya attığı bir modeldir. Piore ve Sabel’e göre, kitle ve standart üretime dayalı olan Fordizm, 60’lı ve 70’li yıllardaki sosyal rahatsızlıklar, petrol krizi, teknolojiden kaynaklanan ticaretteki hız, borç krizi yüzünden büyük bir buhran yaşamaktadır. Bu sebeplerden dolayı üretime olan talebin düşmesi ve belirsizleşmesi kitle üretiminin ana felsefesini çöktürmüştür. Üretimin belirsizleşmesi ve kâr hadlerinin düşmesi sermayenin yeni açılımlara doğru yönelmesine neden olmuş ve bunun sonucunda uzmanlaşmaya dayalı daha küçük ölçekli üretimler ortaya çıkmıştır (Belek, 2010: 40).

Esnek uzmanlık modellerine en önemli örnek 3. İtalya olarak adlandırılan İtalya’nın Bologna bölgesidir. Bu bölgede üretim hem birbirleriyle güçlü bağ ve iletişimi olan hem de rekabet yapan küçük ve orta düzey büyüklükteki firmalar aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Bu üretimin özü, üretimde bilginin devamlı şekilde elde edilip güçlendirilmesi ve çok amaçlı üretim makinelerinde Fordizm’in tersine çeşitli malların daha hızlı üretilmesidir. Zanaatkârlar değişen duruma göre yeni yetilerle donatılmakta ve piyasanın ihtiyacına uygun üretim hızlı bir şekilde sağlanmaktadır (Piore& Sabel, 1984).

Esnek uzmanlık, bir üretim teorisi olarak birbiriyle rekabet etmeye dayalı teknolojik bir paradigma teorisidir. Bu paradigma, zanaat üretimine ve kitle

üretimine dayandırılmıştır. Endüstriyel üretimde hâkim olan, kitle üretimi özel amaçlı makinelere, işin organizasyonu montaj hattına, üretimin yarı nitelikli emek-gücüne yaptırılmasına ve standart kitle ürünlerine dayandırılmıştır. Bu üretim sistemi piyasaların yayılmasında sınırlı bir etkiye sahiptir. Parçalı çağdaş piyasa sistemi, artık kitle üretiminin doyuma ulaştığını göstermektedir. Piyasalar ve yeni teknolojiler artık birbirlerine göre farklılık gösteren, esnek uzmanlığa dayalı esnek üretimi zorunlu hâle getirmiştir. Üretim süreçlerindeki bu geçiş süreci bir taraftan piyasa ve teknoloji güdümlüken diğer taraftan siyasi tercihlerle belirlenmektedir. Esnek uzmanlaşma, artan derecede parçalı ve dengesiz piyasa taleplerinin, programlanabilir teknolojinin yardımıyla nitelikli zanaatın işçiler tarafından karşılanması demektir. Yeni uzman üretim sisteminin çalışabilmesi için endüstriyel bölgeler, ekonomik eşgüdüm ve sosyal bütünleşme sağlamak amaçlı düzenlenmiştir. Yeniden düzenlenmiş bu bölgeler sayesinde, üretim yapan firmalar bir yandan birbirleriyle rekabet ederken diğer taraftan eşgüdümlü çalışabilmektedir (Gilbert&Burrows&Pollert, 1992: 3).

Esnek uzmanlaşma iki boyutlu olarak düşünülebilir: bir taraftan uzmanlık; diğer taraftan ise esneklik. İleri teknoloji ve emek gücünün çok yönlü kullanımıyla, üretimin tüm faktörlerinde esneklik sağlanırken diğer taraftan ise firma bir ürün üzerinde uzmanlaşır. Piore ve Sabel, bu çalışma türünün çalışma koşullarında ve ücretlerde iyileşme sağlayacağını iddia etmelerine rağmen pratikte Kuzey İtalya'da bunların sağlanmadığı tam tersine çalışma saatlerinin uzunluğu, ücretlerin düşüklüğü ve çalışanların çoğunun sıradan işleri yaptığı gözlenmiştir. Kritik olarak yaklaşıldığında aslında Piore ve Sabel'in Kuzey İtalya örneğindeki esnekliğe dayalı çalışma modeli, büyük sermayenin işçi hareketlerinden kurtulma ve piyasanın dalgalanmalarından dolayı ettikleri zararı dengeleme süreci olarak görülebilir (Belek, 2010: 40).

Piore ve Sabel, esnek uzmanlaşma kavramını kitle üretiminden ayırmak amacıyla kullanmışlardır. Kitle üretimi piyasaları dengeleme ve kontrol etme, belirsizliği ve değişikliği en aza indirme üzerine odaklanma olarak tanımlanır. Kitle üretimi, firma düzeyinde standart bir ürünün, sadece bir ürün için ayarlanmış makine ve ayrıntılı iş bölümü sonucu yığın üretimi demektir. Esnek uzmanlaşma değişen durumlara uyum sağlamayı gerektirir. Piore ve Sabel'a göre, bu başarının



anahtar elementi, firmaların çoklu makine kullanımı ve çalışanların genel yeteneklerinin değerlendirilmesidir. Fakat bu sistemin doğru işleyebilmesi için, emek ilişkilerinden ulusal endüstri politikalarına kadar olan tüm alanlar önem arz eder. Bu alanlarda değişme olmaz ise sistemin işlemesi zora girer (Macdonald, 1991: 179).

Paul Hirst ve Jonathan Zeitlin, tıpkı Aglietta gibi iç ve dış etkenler yani mikro ve makro etkenlerin sistem açısından hayati olduğunu savunurlar. Fordist üretim biçimi, bir ürün için uzun süreli olarak kurulan sabit makine ve niteliksiz işgücünü merkeze alan ve ürünün uzun süreli olarak üretilmesini planlayan bir üretim biçimidir. Fordist üretim, esnek üretim biçiminin tersine üretilen malın çeşidini üretmek yerine belirlenen sabit bir malın üretimini arttırarak, maliyetleri düşürerek kâr elde etmek üzerine kuruludur. Günümüzde tüketim ve tüketici alışkanlıkları hızla değişmektedir ve tüketicilerin ürünlere hızlı ulaşma isteği, çeşitlendirilmiş ürünlerin talep görmesi, seri ve sabit üretime dayalı Fordist üretimi etkisizleştirmektedir. İtalya ve Almanya gibi ülkelerin rekabetteki başarılarının değerlendirilmesinde, genellikle sadece bu üretim biçimlerini daha etkin olarak kullanabildikleri varsayılıyor. Üretim biçimlerinin de kredi olanaklarını hızlı bir şekilde kullanılmasını sağlayan kooperatif banka, kredi birlikleri, sendikalar, kiliseler ve yerel yönetimler tarafından desteklenmesi çok önemli bir yer tutmaktadır. Dikkatli bakıldığında Japonya, İtalya ve Almanya'da uygulanan imalat biçimlerinin, Fordist uygulamanın dışında olan esnek uzmanlaşma biçimleri olduğu görülmektedir. Bu yeni üretim biçiminde ürün çeşitliliğinin olması ve farklı ürünlerin seri bir şekilde üretilmesi anahtardır. Esnek üretim biçiminin bir diğer örneği de, İtalya'da Emilia-Romagna, Batı Almanya'da Baden-Wurtemberg'de olduğu gibi, bazen birbirleriyle üretim ortaklığı yapan bazen de taşeronluk ilişkilerine giren küçük ve orta ölçekli firmalardır. Bu bölgelerdeki firmalar, bir yandan birbirleriyle rekabet ederken bir yandan da iş ve bilgiyi paylaşırlar (Hirst&Zeitlin, 1991: 1-4).

Piore ve Sabel 3. İtalya dönemini övse de aslında 3. İtalya gibi dünyanın farklı yerlerinde ortaya çıkan bölgesel esnek üretim modellerini ortaya çıkaran sebepler, Harvey'in vurguladığı gibi, kapitalist sermayenin Fordist uygulamalardaki katılıklarıdır. Sermaye, işçi haklarını ve bu hakların devlet tarafından güvenceye alınmasını istemiyor ve kendisine ayak bağı olduğunu düşünüyordu.

*“Üretimde katılıkların devlet harcamalarının mali tabanında herhangi bir genişlemeye olanak vermediği bir dönemde, meşruluğun korunabilmesi kaygısının basıncı altında (sosyal güvenlik, emeklilik hakları vb.) büyümeye devam ettiğinden devletin taahhütlerinin katılıkları da daha ciddi bir hal aldı. Esneklik sağlayacak tek araç para politikasıydı, yani ekonomiyi istikrara da tutmak için gereken süratle para basma kapasitesiydi. Böylece, savaş sonrası uzun canlılık dönemini bir süre sonra çökertecek enflasyonist dalga harekete geçiriyordu. Bütün bu özgül katılıkların ardında, örgütlü işçi hareketini, büyük sermayeyi ve genişlemiş devleti birbirine bağlayan oldukça hantal ve görünüşte değişmez bir politik güçler ve karşılıklı ilişkiler bütünü yatıyordu. Bu üçlü ilişki, sermaye birikimini güvence altına almak yerine baltalayacak kadar dar biçimde tanımlanmış yerleşik çıkarların gittikçe daha işlevsizleşmiş bir kucaklaşması gibi görünüyordu” (Harvey, 2012: 165-168).*

Krishan Kumarda Harvey ile aynı yaklaşımı paylaşmaktadır. Ona göre 3. İtalya aslında kendiliğinden oluşmuş bir durum değildir. Üçüncü İtalya, 1970’li yıllarda tüm İtalya’da örgütlü emeğin grev dalgalanmasından bir kaçış yoludur. Grev dalgalarının güneyin kitle üretimine dayalı fabrikalarına verdiği zarara, kuzeyde üretimin âdemi merkezileştirilerek ve taşeronluğa ana unsur hâle getirerek karşılık verildiğini söyler (Kumar, 1999: 57). Gerçektende Piore ve Sabel’in yeni üretim modelinin örneği olarak küçük atölyelerde uzmanlığa dayalı üretim yapılan 3. İtalya’da bu kaçış görülebilir. Kuzey İtalya’da küçük firmalardaki çalışma saatlerinin uzunluğu, buna karşılık gelen ücretlerin düşüklüğü, Piore ve Sabel’in öne sürdüğü gibi, emek gücünün çoğunun nitelikli olmaması ve sıradan işleri yapanlardan oluşması bu durumu net bir şekilde anlatır (Belek, 2010: 40). Sermaye, Kuzey İtalya’da ideolojik denetimi tesis etmiş ve üretimin boyutunu değiştirerek bunu yeni bir model olarak ortaya koymuştur. Kuzey İtalya deneyimi atölye üretimine dayalı olduğundan atölyelerde çalışanların azlığı ve işlerin parçalanarak farklı atölyelere dağıtılması örgütlenme sorunlarını ortaya çıkarmıştır.

Piyasa yapısındaki değişimler, emek dünyasını da doğrudan etkilemiş ve yapısal değişiklikler meydana getirmiştir. Yeni piyasa yapısında çalışanlar, merkez ve çevre grubu olarak ikiye ayrılmıştır. Merkezde yer alan çalışanlar nitelikli, donanımlı, iş güvencesi ve ücreti yüksek olanlardan oluşurken çevre çalışanları ise tersine iş güvencesi olmayan, vasfı düşük ya da olmayan, ücreti düşük gruptan oluşmaktadır. Merkezde, çekirdek kadroda yer alanlardan esnek ve uyumlu olması

beklenir. Çevrede yer alan çalışma grubu ise kendi arasında ikiye ayrılır. Tam zamanlı ve ücret garantili olarak çalışan grup, niteliksiz ya da yarı nitelikli ve kolayca temin edilebilecek çalışanlardan oluşurken diğer alt grup ise esnek çalışan, yarı zamanlı, taşeron, geçici ve enformel işçilerden oluşmaktadır. Bu grubun iş güvenliği neredeyse yok denecek kadar azdır (Harvey, 2012: 171-174).

Marx'ın dediği gibi:

*“Burjuvazi üretim araçlarını, dolayısıyla üretim ilişkilerini ve bunlarla birlikte bütün toplumsal ilişkileri durmadan devrimcileştirmeksizin var olamaz. Oysa eski üretim tarzının olduğu gibi korunması daha önceki bütün sanayici sınıfların ilk varoluş koşulu idi. Üretimin durmadan altüst edilmesi, bütün toplumsal koşulların aralıksız sarsılışı ve bitmek bilmeyen bir belirsizlik ve çalkantı burjuva dönemini önceki bütün dönemlerden ayırt eder. Bütün kemikleşmiş, donmuş ilişkiler arkaları sıra gelen eskiden beri saygıdeğer tasavvur ve görüşlerle birlikte silinip gider; yeni oluşmalar ise daha kemikleşmeye fırsat bulamadan eskir. Katı olan her şey buharlaşıyor, kutsal olan her şey ayaklar altına alınıyor ve insanlar nihayet hayattaki konumlarına, karşılıklı ilişkilerine soğukkanlı bir gözle bakmaya zorlanıyorlar.” (Marx, 2011: 465)*

### **II.3.1.2. Esnek firma**

#### Atkinson Modeli:

Atkinson, modelini ikili emek piyasası üzerinden kurar. Bu modelde, işgücü çekirdek/merkez çalışanlar ve çevre çalışanları olarak ikiye ayrılır. Merkezde çalışan işçiler firmanın vazgeçilmez unsurlarıdır. Burada çalışanların sözleşmeleri uzun vadeli yapılır, nitelikleri yüksek olduğundan ücretleri de ona göredir. Çevre işçileri ise yarı nitelikli ya da niteliksizdir. Onların sözleşme ve ücretleri ise merkez işçilerin tam tersidir. Atkinson, her iki işçi kategorisinin de farklı esneklik biçimlerine maruz kaldığını savunur. Ona göre, merkez işçileri, belli bir iş güvenliğine sahiptir ve işlevsel esnekliğe ayak uydurabilecek kadar iyi kazanç koşullarına sahiptirler. Çevre işçileri ise, sayısal olarak esnetilebilir durumdadırlar. Yine üretimin gerektirdiği biçimde, ya part-time işlerde çalıştırılırlar ya da yılın belli dönemlerinde işten çıkarılırlar (Argın, 1992: 6).

En çok kabul edilen esnek firma modeli Atkinson modelidir. Bu model sadece üretimi değil firmanın tüm etkinliklerini içermektedir. Bu etkinlikler pazarlama ve

satışa, istihdam politikalarına kadar uzanmaktadır. Esnek bir firmanın taşınması gereken üç özellik vardır: sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği (Ansal, 1995a: 652). Jan Van Dijk ise esnekliği OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) 'nin tanımından yola çıkarak beş şekilde oluştuğunu söyler:

a)*Dışsal Sayısal esneklik:*

İşçi sayısının işverenin ihtiyacına göre şekillenmesi,

b)*Dışsallaşma*

Firma masrafları indirebilmek için kendi işlerinden bazılarını taşeronla devrederek firma dışında yaptırması,

c)*İçsel Sayısal Esneklik:*

Çalışma saatlerinin ve kimin ne kadar saat çalışacağı işveren tarafından düzenlenmesi

d)*İşlevsel Esneklik:*

İşçilerin işlerinin işverenin ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi,

e)*Ücret Esnekliği:*

Çalışanların piyasa koşullarına göre ve üretkenliğe göre ödüllendirilmesi (akt: Munck, 2003: 94).

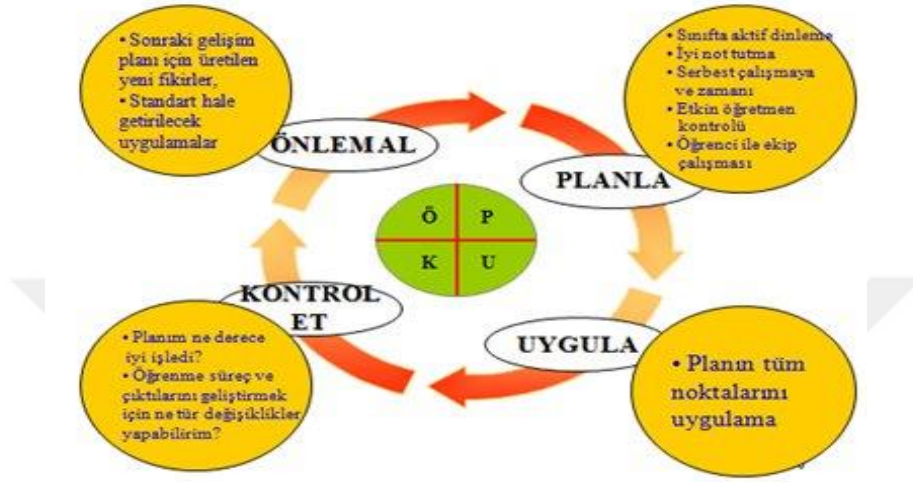
### **II.3.1.3. Yalın üretim**

Yalın üretim adı, Toyota üretiminin fikir babası Taiichi Ohno'dan gelmektedir. Yalın üretim, üretim ile yönetimin iç içeliğini anlatır. Bu üretimi diğer üretimlerden ayıran en belirgin nitelikler takım çalışmaları, daha yumuşak yönetim biçimi, sürekli iyileştirme, israfın önlenmesi, kaynakların etkin kullanımı ve tam zamanında üretim olarak sayılabilir (Parlak, 1999: 90).

Yalın üretimin özü, bir yandan üretimde yer alan tüm unsurların harmoni içinde olmalarını gerektirirken diğer yandan da işçilerin eğitilmiş ve nitelikli olmasını gerekli kılmaktadır. Bu üretim biçiminde işçiler, firmayla aidiyet duygusu içinde olmalıdır (Ansal, 1995b: 724). Bu üretim biçiminde çalışanın, işini tüm aidiyetlerinin

önüne koyması beklenir. İşin süresi, koşulları ve sözleşmeleri esnek olmasına rağmen, katı bir şekilde bağlılık talep edilmektedir. Bu aidiyet çalışanların tüm zihinsel ve fiziksel kapasitelerini adanmalarını içerir (Yüksel, 2010: 102).

Şekil 2. Puko Döngüsü



Kaynak: <http://adimugur.com/2017/08/27/puko-dongusu/>

Toyotizm, esas olarak az işçiyle çok iş yapabilme felsefesidir. Bu sistem aslında tamamen işçiye dayalı olarak yürütülür ve üretim üzerinde işçi kontrolünün hâkim olduğu ön kabulüne dayandırılır. Üretimde işçilerin işe ruhunu ve duygularını katmaları gerektiği prensibinden yola çıkılarak başarının herkese ait olduğu söylemi kullanılır (Ohno, 2015: 24). Yalın üretimde çalışanlardan beklenen, verilen tüm görevleri eksiksiz ve tam olarak yapılmasıdır. Bunun için kalite kontrol çemberleri (KKÇ) oluşturulmuştur. İşçilerin mesai saati dışında herhangi bir ek ücret almadan üretim üzerinde konuştukları ve nasıl daha iyi bir çalışma ortamı yaratılır sorularına cevap aradıkları gruplardır. Yalın üretimde görev tanımları net olmadığı için her işçi her işi yapabilme potansiyeline sahip olarak görülür. İş dışında ise değişik sosyal faaliyetler düzenlenerek işçilerin bu faaliyetlerde yer alması beklenir. Bu üretim biçiminde KKÇ aracılığıyla işçilerin üretim sistemine gönüllü dâhil edildiği düşünülse de aslında işçilerin fiziksel güçlerinin yanı sıra zihinsel güçlerinin de sömürülmesi anlamına gelmektedir (Ansal, : 1995b: 726-727). Hegemonya kavramı, aslında yönetici grubun kendi siyasi proje ve beklentilerini toplumun diğer

kesimlerine herkesin çıkarı gibi gösterebilme ve rıza alabilme yetisidir (Demir&Göymen, 97: 2012).

### Toyotizmin felsefesi

İsraftan kaçınma felsefesi olan Toyotizm iki esas unsur üzerine dayanmaktadır: 1) tam zamanında üretim 2) otonomasyon. Toyota üretim sisteminin temelini oluşturan sıfır hata ile üretim; maliyetleri azaltma, müşteri isteklerini istediği an ve miktarda karşılama, stok fazlası bulundurmama, israfları ortadan kaldırarak sürekli iyileştirme, sıfır ölü zaman, sıfır stok, sıfır çelişki, üretimde sıfır ölü zaman, müşteri için sıfır bekleme süresi, sıfır kâğıt yani sıfır bürokrasi ve sıfır gereksiz iletişimin hedeflendiği bütünleşmiş fabrika kavramı, bu iki temel prensip üzerine oturmaktadır (Ohno, 2015). Tam zamanında üretim sistemi, otomobilin montaj aşamasında tam zamanında, gerektiği yerde ve gerektiği miktarda gelmesi demektir (Ohno, 2015:43).

Oto-aktivasyon (Jidoka) üretim esnasında ortaya çıkan herhangi bir sorun karşısında, makinelerin otomatik olarak kapatılıp devre dışı bırakılmasını sağlayan cihazlardır. Oto-aktivasyon sisteminin üretime kattığı en önemli şey, hataların anında görülmesi ve müdahale edilerek hatalı üretimin önüne geçilmesidir. Böylece ürün üzerinde tam kontrol olduğundan maliyetler oldukça düşmektedir (Ohno, 2015: 46).

Üstün performansla ulaşmak için en iyiyi bulma çabaları sonucu oluşturulmuş takım çalışmaları, kaizen, strese dayalı yönetim gibi metotlar, istihdamı daraltırken diğer taraftan işin aşırı hızlanmasına ve çalışanların yükünün artmasına neden olmaktadır. Fransa'da Renault, Peugeot, Almanya'da Volkswagen, İspanya'da Rover ve BMW v.b gibi yalın üretimin kullanıldığı araba fabrikalarında çalışan işçilerle yapılan tüm görüşmelerde, işçiler, yalın üretimin işçilerin çoğunun tasfiye edilmesine neden olduğunu, aşırı hızla çalışmadan dolayı zorlandıklarını ve çalışma-iş koşullarının çok kötü olduğunu belirtmişlerdir (Moody, 1997: 92).

Yalın üretimin “biz bir aileyiz” felsefesinin altında, çalışanların burada bir ömür boyu çalışacağı varsayışı yatsa da aslında gerçeğin hiç de öyle olmadığı görülmektedir. Toyota'da sadece çalışanların %25'inin çalışma garantisi vardır ve diğer çalışanların ücret ve çalışma koşulları oldukça kötüdür. 1970 ve 80'li yıllardan itibaren Japon firmaları emek ücretlerinin düşük, emek yoğunluğunun yüksek, sosyal

hakların dar olduğu Asya Kaplanları gibi ülkelere son zamanlarda da Çin'e doğru üretimlerini taşımışlardır (Moody, 1997: 94).

Delbridge'e göre, TKY'nin bir diğeri özelliği, üretimde çalışan işçilerin kendilerini tıpkı dışarıdaki bir müşteri gibi görmesidir. Her işçi bir önceki birimden gelen ürün parçasının kalitesini ölçmekten sorumludur. Aynı üretim sürecinde çalışan işçiler, bu mantıkta artık iş arkadaşı/takım arkadaşı değil birbirinin müşterisi ya da başka bir şekilde ifade edilecek olursa birbirlerinin "ajanları"dır. Bu sistemde uygulanan müşteri mantığı, çalışanlar üzerine ekstra bir yük yüklediği gibi aynı zamanda takım çalışanlarının birbirlerine yoğun bir baskı ve denetim uygulamalarının da yolunu açmaktadır. "Bu şekilde emek sürecinin kontrolü yatay bir hale gelmekte, hatta yöneticilerin çalışanlar arasındaki yakın baskıdan faydalanarak dikey denetim mekanizmalarını ikincilleştirmeleri mümkün olabilmektedir". Sistem gerek denetsel gerekse üretime yönelik tüm hataları işçiye yüklemektedir. Üretimde oluşan hata ya da sorunlar ekstra yük ve maliyete neden olduğundan bu fatura işçiye ödetilmektedir. Üretimden tam verim almak için, gruptaki her birey üzerindeki yakın baskı olağanüstü düzeydedir. Takımda ve üretimin diğeri birimlerinde herkesin birbirine aşırı bağı olma durumu işçilerin birbirlerine aşırı bağı olma durumunu getirmekte, buda doğal olarak işçinin işçiyi kontrolünü ortaya çıkarmaktadır (akt: Balkız, 2013:199).

TKY aslında işçilerin üretiminin kesintisiz ve daha verimli olabilmesi için oluşturulmuş öneri sistemidir. Fakat yapılan araştırmalar, TKY uygulamalarında kararların üst yönetim tarafından alındığını göstermiştir. TKY, sadece görsel olarak kullanılmakta ve işçinin karar süreçlerine dâhil edildiği izlenimi yaratmaktadır. Çoğunlukla teknik bir konu gibi öne sürülen TKY'nin daha çok ideolojik bir içeriği vardır. TKY sermaye için kâr oluştururken işçilerin sömürülmesini derinleştirmektedir. TKY'nin esas amacı, işçilere önemli olduğu mesajını verip işçilerin kendi kendilerini disipline etmesini, denetlemesini ve gözetlemesini sağlamaktır (Gülsen, 2012: 114-115-116).

Yalın üretim her ne kadar Fordizm'e göre daha 'insancıl' olarak gösterilse de aslında içinde hegemonik/ideolojik bir denetim olduğu aşikârdır. Yalın üretim, insancılık adı altında emeği sonuna kadar sömüren sistemdir aslında. Fordizm'de

işlemeyen ya da bir türlü çözüm bulunamayan sorunlar, bu sistemde bir çözüme ulaştırılmıştır. En önemli sorunlardan biri olan ölü zaman sorunu yalın üretimde ortadan kaldırılmıştır. Ölü zaman, kısaca işçinin üretim için bir işlem yapmadığı an olarak nitelendirilebilir. Sermaye için, iş esnasında üretime harcanmayan her an ölü emektir. Fordist üretim biçiminin özü akan bant sistemi üzerine kuruludur. Ve üretim bandın farklı birimler arasında ilerlemesiyle sağlanır. Bir birimde bitirilen bir parça, diğer birime üretim faaliyetlerinin girdisi olarak gider. İki birim arasında uyum yoksa üretim aralıklı olarak durur ya da aksar. Aslında bu uyumsuzluk işçinin nefes alması ve ufak ihtiyaçlarını görmesi için bir fırsattır. İşte yalın üretim bu birimler arasında olan aksaklıkları gidermiştir. Sermaye açısından olumlu olarak görülen bu ilerleme işçinin tamamen aleyhine gelişmiştir. Kısaca işçiler her saniye üretime aralıksız devam etmektedirler. Ölü zaman sorununun diğer boyutu ise talebe bağlı olarak üretimde azalma durumudur. Üretim düşünce stoklar artar, doğal olarak bu durumda işveren zarara uğramamak için işçilerin bir kısmını çıkartırken geriye kalanları bandın etrafında yeniden örgütler. Ama klasik sistemde işçiler tek bir alanda uzmanlaştıkları için bu beraberinde birçok sorunu getirir. Yalın üretimdeyse, bir işçi birden fazla alanda uzmanlaştığı için, böyle olası bir durumda üretim için yeniden örgütlenme sorun oluşturmaz (Savran, 2014: 139-140).

Zamanında üretim, esas emeğin yoğunlaştırılarak artı değeri arttırma isteğidir. Sistem, ölü zamanın teşhisi ve yok edilmesi üzerine kuruludur. Her üretim birimine“andon” adı verilen yeşil-sarı-kırmızı ışıklardan oluşan bir işaret sistemi yerleştirilmiştir. Üretim sorunsuz olarak devam ettiğinde andon lambası yeşil olarak yanar. Eğer birimde kısmi sorun oluşursa ışık sarıya döner. Eğer üretimde ciddi bir sorun oluşup band durursa kırmızı ışık yanar. İstasyon artık tempoya yetişemiyorsa kırmızı ışığa basılır ve bant durur. Normal durumlarda yeşil yanması onaylanabilir bir durumken yalın üretimde bu farklı yorumlanır. Eğer üretim sorunsuz bir şekilde devam ediyor ve andon hep yeşilse bu birimde emek fazlalığı vardır sonucu çıkartılır. Sonuç: İşçilerden bazıları başka birimlere kaydırılır ya da ek iş verilir. Böylece işçiler emeklerinin son kertesine kadar kullanılır. Yani yalın üretimin özü stres ya da basınç yoluyla yönetimdir. Ölü zamanı bitirerek yerine “canlı zamanı” yerleştirmek yalın üretimin doğasında vardır. İşte “Kaizen” kavramı basıncın emek yoğunluğu elde etmek için sürekli olarak arttırılması anlamına denk gelir. İş yükünün fazla



olmasından dolayı işçiler, işlerini yetiştirebilmek için mesaiden önce işe gelerek makine temizliği, iş gününe hazırlıklarını işten önce yaparlar. Böylece işçi, sözleşmesinin dışına çıkarak normal çalışma saatinin üstünde çalışır (Savran, 2014: 141-143).

Yalın üretimde, üretim U şeklinde bir iş istasyonuna birden çok makine yerleştirilmesiyle yapılır. Böylece işçinin bu organizasyonda yer alan tüm makinelerle çalışması sağlanır. Birbirinden farklı makinelerle üretim yapan işçi, aynı zamanda çalışmış olduğu makinelerinde birebir sorumlusu olarak görülür: yani makinenin bakım onarımı ve temizliği. Böylece bakım, onarım ve bunun gibi makineleri ilgilendiren tüm işler, bağımsız birimlerden alınarak işçiye verilir. İşçilerin birden fazla makineyi kullanabilmesi ve makinelerin sorunlarının üstesinden gelmesi, işverene işçi çıkartılması açısından kolaylık sağlar. Taylorizm'in ana amacı, nitelikli işçinin üretim sürecinde hâkimiyetini kırmak ve kontrolü işverene vermektir. Taylorizm'de yönetim ve yönetilenler ayrımı çok derindi ve her şey yukarıdan planlandığından, işçilerin üretim sırasında elde ettiği deneyimleri görmemek ve faydalanamamak demektir. Yalın üretimin belki de en önemli yeniliği bunu ters yüz etmek oldu. Kalite çemberleri, her şeyden önce, atölyede düz, sıradan işçinin deneyim ve gözlemine dayanan bilginin çekilip alınmasını hedefler (Savran, 2014: 144-147). Ohno bunu şu şekilde ifade eder: *“Atölye benim için son derece önemlidir. En direkt, en somut ve en etkileyici bilgi oradan gelir”* (Ohno, 2015: 63).

Yalın üretim felsefesi, israfın, özellikle emeğin israfının engellenmesi üzerine kurulu bir sistemdir. Kalite çemberlerinde üretimin artması ve hataların, israfların bitirilmesi için işçiler tarafından verilen tüm öneriler, aslında işçinin kendi kendini sömürmesinin yolunu açar. Yalın üretimin diğer işlevlerinden biride, işçilerde aidiyet duygusu oluşturulmasıdır. TKY aracılığıyla bir taraftan işçilerin önerilerinin alındığı ve önemsendiği illüzyonu yaratılırken diğer taraftan da “başarılı” olmuş işletmelerin ödülleri öne çıkarılması, çeşitli ISO (International Organization for Standardization) belgelerinin “başarı”yı daha geniş bir tabana yayması vb. işçide çalıştığı işletmeden gurur duyma refleksini harekete geçirir. İşletme marşı ve bunun gibi duyguları açığa çıkartacak ideolojik denetimler işletmenin işçiler tarafından bir “aile” olarak algılanmasını sağlarken diğer taraftan işletmeler arası rekabet duygusu oluşturularak işçilerin emekleri daha fazla sömürüye

tabi tutulmaktadır. Sistem öylesine başarıyla çalışmaktadır ki işçilerin hasta olması ya da işe gelememesi durumunda üretim için yeni bir işçi çağrılmaz. Üretim kalanlarla yapılır. Dolayısıyla bir işçinin yokluğunun yükü grupta kalan diğer işçilere yüklenir. İşin eksik kişiyle yapılması işe gelmeyen işçi üzerinde psikolojik baskı yapar ve dolayısıyla işe gelmeme asgariye düşer. Bu durum iş esnasında da aynıdır. Takım üyelerinden birinin işi yavaşlatması demek yükün diğerlerinin üzerine binmesi demektir (Savran, 2014: 146-147).

Yalın üretimde artı değer üretmek için bilinen tüm mekanizmalar kullanılmaktadır. Bunun en basit yollarından biri, üretim süresinin ya da çalışma saatlerinin mümkün olduğunca uzatılmasıdır. Fordizm döneminde sendikacılığın gelişmesi bu tür keyfi uygulamalara set vurduğundan sermaye emeğin üretkenliğini arttırmak için emek sürecinin tüm kontrolünü ele geçirmiş ve işin yoğunluğunu arttırmıştır. Üretkenlik artışı ise işin örgütlenişinde yapılan değişiklikler ve üretim araçlarının geliştirilmesiyle sağlanmıştır. Yalın üretimde artı değer arttırmak için esneklik adı altında hem iş saatleri uzatılmış hem de üretim araçları geliştirilmesinde ve bununla bağlantılı olarak da işin organizasyonunda değişiklikler yapılmıştır. Sendikal haklardan birisi olan sekiz saatlik çalışma hakkı esneklik adı altında uzatılmış ve belirsiz hale getirilmiştir. Makinelerinin ayar ve bakımının işçiler tarafından mesaiden önce yapılma zorunluluğu vardır. Diğer taraftan ise işgünü bitiminde de belirlenen kota dolmadıysa bunun ücretsiz olarak yerine getirilmesi gerekmektedir. İş dışında ücret almadan üretimin kritik edildiği kalite çemberlerine katılmak, iş istasyonunun etrafını temizlemek ve düzene sokmak zorunluluktur. Ayrıca, üretim hatlarında işçi sayısının minimum düzeyde tutulduğu Japonya'da mesai, Avrupa ülkelerinde çalışan işçilerin çok yukarısında kalmaktadır. Toyota'dan verilen bir örneğe göre, bir işçi 8 dakika 26 saniyelik bir üretim çevriminde 35 tane farklı iş yapmakta ve bu süreç içinde gün boyunca 6 millik bir yol kat etmektedir. Başka bir araştırmaya göre, geleneksel Fordist fabrikalardaki emek sürecinde işçiler dakikada yaklaşık 45 saniye üretken faaliyette bulunurken, yalın üretim uygulamasında bu süre 57 saniyeye çıkmaktadır. Bu, normal bir çalışma haftasında, bir işçinin bir iş günü kadar daha fazla emek sarf ediyor olması anlamına gelmektedir. Aşırı iş yoğunluğundan dolayı iş kazaları ve aşırı çalışmaktan doğan ölüm vakaları Japonya'da her geçen gün artmaktadır (Ansal, 1995b: 723-730).

Bu çerçevede 1980'ler ve 90'larda hızla yükselen neo-liberalizmde dönüşüm gibi sunulan TZÜ/TKY modeli, “baskıyı içeren emek denetim aygıtlarından ‘teknolojik denetimi’ ve rızayı içeren hegemonik denetim aygıtlarından da ‘firma kültürü’ perspektifini yoğun biçimde kullanmaktadır”. TZÜ/TKY’ de üretimin ve çalışanların kontrolü her türlü denetime maruz bırakılmaktadır. Üretimin otomasyona dayandırılması, elektronik denetim teknolojileri, iş akışının yalınlaştırılması ve kalite kontrol prosedürleri dikey denetimi sağlarken çalışanların birbirini denetlemesiyle de yatay denetim sağlanmaktadır. Tüm bu denetim mekanizmalarıyla denetim bir şekilde çalışanlar tarafından içselleştirilerek öz kontrole dönüştürülmektedir. Teknolojik denetim aslında despotizmi inşa etmektedir. Günümüz koşullarında “rıza”nın sağlanması için sadece teknoloji değil bunun yanı sıra firma kültürü modeli de kullanılmaktadır. Bu modelle zihinsel bir denetim inşa etmeye çalışılmaktadır (Balkız, 2013: 189).

Toyota’da uygulanan yalın üretimin babası Ohno’ya göre yalın üretim “...reel çalışmayı yalnızca yapılması gereken iş olarak ele alırsak ve geri kalanı kayıp olarak görürsek, gerek tek bir işçiye, gerekse tüm banda uygulanabilir bir denklem elde ederiz: Mevcut kapasite = iş + kayıp. Etkinliğin gerçek anlamda artırılması, kayıpları sıfıra indirdiğimizde ve denklemin işe ilişkin bölümünü %100’e çıkardığımızda gerçekleşmektedir” (Ohno, 2015: 61- 62 ).

Her ne kadar Toyotizm ile Fordizmin aynı olduğu söylene de iki sistem arasında aslında benzerlikler olmasına rağmen büyük farklılıklarda söz konusudur. Fordist üretimde fabrika piyasayı oluşturuyordu. Piyasa ile ilgili tüm kararlar, talep ve çeşitlilik fabrikada belirleniyordu. Fabrika ”kendi enstrümantal rasyonalitesini” oluşturuyordu. Bu rasyonalite gereği sosyal yaşamda organize edilmeliydi. İşte Ford’un “Company Town”ı bu görüşle örtüşmektedir. Fabrikanın etrafında kümelenmiş evler, okullar ve diğer sosyal ilişki mekânları aslında birer sosyalleşme ve fabrika kültürünü sosyal hayatla bütünleştirme çabasıdır. Oysa Toyota üretim biçimi son derece kötü ekonomik koşullar içinde doğmuştur. Piyasa fabrika tarafından şekillenmemektedir. Müşteri artık tek tercih değil farklı ürünleri istemektedir. Bu dönemde müşterinin isteği fabrikayı belirler hale gelmiştir (Feyyat, 2015: 24- 26).

Diğer taraftan, iki sistem arasında üretimin örgütlenmesi açısından da büyük farklar vardır. Fordist üretim biçiminde kararlar tavandan tabana doğru ilerlerken, Toyotizm'e dayalı üretim biçiminde, iletişim Kanban formları aracılığıyla, tabandan tavana doğru ilerlemektedir. İletişim kanallarının tabandan tavana doğru ilerlemesi zaman kayıplarını azaltmakta, üretim hatalarını sıfırlamakta, üretimin akışkanlığı sağlanmakta ve verimliliği artırmaktadır (Feyyat, 2015: 28).

Belki de bu iki üretim sistemi arasındaki en önemli fark işçilere yaklaşımdan kaynaklanmaktadır. Taylor prensiplerinin katı bir şekilde uygulandığı Fordizm'de işçiler tamamen üretim süreçlerinden ayrıştırılmış ve makinelerden farksız hale getirilmiştir. Oysa Toyotizm'de işçiler fabrikanın bir parçası olarak görülmekte ve fabrikada "biz" kültürü verilmeye çalışılmaktadır. Fabrikada işçiler TKY ile üretime dâhil edilmekte ve onların üretim hakkındaki görüşlerine önem verilmektedir (Feyyat, 2015: 29-30).

Klasik üretim ile yalın üretimi karşılaştıran aşağıdaki tablo, yukarıda verilen karşılaştırmaların bir özeti niteliğindedir:

Tablo 1: Üretim tarzlarının karşılaştırılması

KONU	KLASİK ÜRETİM	YALIN ÜRETİM
PLANLAMA	Tahminleme-Push	Müşteri istekleri-Pull
ÜRETİM	Stok var	Müşteri isteğiyle
BEKLEME SÜRESİ	Uzun	Kısa
PARTİ BÜYÜKLÜĞÜ	Geniş	Küçük - devamlı akış
MUAYENE	Örneklenmiş	%100 - kaynakta kontrol
YERLEŞİM	Fonksiyonel	Üretim akışına göre
ESNEKLİK	Düşük	Yüksek

Kaynak: <http://enm.blogcu.com/yalin-uretim-nedir-6/3445182>

Kapitalizmin ulusal ve uluslararası hareketliliği karşısında, günümüzde emek savunmasız kalmıştır. Sermayenin tüm dünyada hızlı hareket etmesi sonucu hegemonik fabrika rejimleri üzerine yeni bir despotizm ortaya çıkmıştır. Sermayenin küreselleşmesi ve ucuz emek avına çıkmasıyla birlikte işçiler işlerini kaybetmekle yüz yüzedir. Bu durum, idarenin işçilerin taviz vermesini sağlamaya yönelik metotlarıyla “rıza”ya dönüştürülmektedir. Çalışanlardan sürekli bir şekilde ödün almaya yönelik metotlar ve çalışma hayatı kalite programları bu hegemonik despotizmin göze çarpan unsurlarıdır (Burawoy, 2015: 167).

Yeni dönemde, yaşadığımız dönem hegemonik despotizm üzerine kurulmuştur. Yeni dönemde önemli olan unsur, sermaye hareketliliğinin “kolektif işçi üzerindeki rasyonel tiranlığıdır”. Hegemonik despotizmde, artık firmanın ulusal düzeyde yıldan yıla değişen kâr oranları değildir önemli olan. Bunun yerini artık, uluslararası düzeyde elde edilecek kâr oranları gelmiştir. Kâr kaybı yaşayan şirketler çalışanlarına iki öneriyle gelirler: ücret kesintisi ya da işten çıkma. Fabrikanın kapanması, sermayenin başka yerlere gitmesi ya da faaliyetlerin ucuz işgücünün olduğu bölge ve ülkelere taşınması işten çıkarılmayı bireysellikten çıkartıp kolektif hâle dönüştürmüştür. Sermayenin bu durumu, önceden beri süregelen hegemonik rejimin ödün pazarlığının meşru zeminini oluşturmuştur. Sendikasılaştırma, sendika üyesi işçilerin işten çıkartılması, TKY çalışmaları rıza üretiminin başlıca unsurlarıdır. Şirketlerin bu tutumu, devletler ve topluluklar tarafından da desteklenmekte, ülkelere gelen sermayeye vergi indiriminde, çalışma mevzuatını şirketlerin isteklerine göre değiştirmede birbirleriyle yarışmaktadır (Burawoy, 2015: 198-199).

### **II.3.2. Türkiye’de esneklik**

Ülkeler tarafından uygulanması düşünülen sermaye birikim stratejileri çok boyutludur. Uygulamalar bir yandan devletin düzenleme biçimini değiştirirken diğer taraftan emek sürecini ve emek piyasalarını değiştirir. Türkiye’de esnek birikim stratejileri 80’li yıllarda başlamıştır ama esas olarak 90’lı yılların başından itibaren hız kazanmıştır. Bu geçişi oluşturan sebeplerden ilki, 90’lı yılların başında olan grevler diğer sebep ise 94 yılında yaşanan ekonomik krizdir. Yeni sermaye birikim stratejisi Jessop’un belirttiği esnek birikim rejimi çerçevesinde kamu hizmetlerinin özel sektöre devrini, düzenleme biçimi olarak düzenleyici devletin gelişmesini ve son

olarak da emek süreci çerçevesinde emek sürecinin parçalanmasını gerektirmiştir. Yavaşlayan sermaye birikiminin önünü açmak için, 1990'lı yıllardan itibaren özelleştirme, taşeronlaşma, esnek çalışma biçimleri, sermaye hareketlerinin serbestleştirilmesi gündeme gelmiştir. Tıkanan sermayenin önünü açmak için özelleştirmelerde özellikle sağlık, eğitim ve iletişim gibi kâr oranı yüksek alanlar hedef seçildi. Bu politikaların emek sınıfı için önemi, özelleşen kurumlarda istihdamın düşürülmesi yani işsizlik olurken sermaye açısından ise gücünün artması oldu. Bununla birlikte çevre ülke olarak yeri belirlenen Türkiye'de emek yoğun sektörler ön plana çıkartıldı. Bunun sonucu olarak iş piyasasında düşük nitelik, ucuz emek ve kayıt dışı sektörün yoğun olduğu bir alan yaratılmış oldu (Güllü, 2008: 184-185).

Yeni düzenleme ve birikim rejiminde, Türkiye'de işçi-işveren ilişkilerine Durak'ın deyişiyle "dolaysız kaba sömürü" ilişkileri hâkim olmuştur. Yeni düzenlemeler, kapitalist yaptırımların en önemli unsuru olan işsizlik olarak kendini göstermiş ve sermayeye büyük güç katmıştır. Bu dönemde kayıt dışı ekonominin hız kazanması işsizlik sorunları, işini yitirme korkusu sendikaların gücünü kırarken çalışanların da edilgen olmasına neden olmuştur. Kısaca Türkiye'deki yeni düzenleme ve birikim rejimi, artı değer üretiminin meşruiyetini ve sürdürülebilirliğini sağlayan mekanizmalar olan "hukuki siyasal üst yapıdan ideolojik-kültürel üst yapıya doğru" kaymıştır. Bu ideolojik kayma Jessop'a göre sermayenin sadece ekonomik tahakkümü değil, aslında sermayeye bağlı olan, çalışan sınıfın rızasını da içeren hegemonik bir projedir (Durak, 2013: 23-24).

Berna Güler Müftüoğlu, emek piyasasında sendikalı-sendikasız, kadrolu-kadrosuz, geçici-sürekli gibi parçalı bir yapı oluşturulduğunu öne sürer. Bu tür parçalı yapı, eşitsiz üretim ilişkilerinin kurulmasına ve böylece rızanın üretimine zemin hazırlamaktadır. Parçalı piyasanın yapısı ve istihdamdaki sorunlar, çalışanları ya da iş arayanları "en kötü iş işsizlikten iyidir" noktasına getirmiştir. Böylece kötü düzenlenen iş koşullarının kabulü ve rızası üretilmiş olmaktadır (Müftüoğlu, 2014: 36).

İşsizlik korkusunu artıran temel etmen, egemen birikim rejiminin karakterine ve uygulanan ekonomi politikalarına bağlı olarak tüm dünyada işsizlikle birlikte

güvencesiz-esnek çalışma ilişkilerinin egemen hale gelmesidir. İLO'ya göre esnek çalışma, iş güvencesinden yoksundur. Günümüzde tüm dünyada yaşanan işsizlik, çalışanları da olumsuz olarak etkilemekte ve işsiz kalabilme olasılığı, çalışanların gerek iş gerekse günlük hayatlarında, olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. İşsiz kalabilme korkusu güvencesiz bir yaşam psikolojisi yaratmaktadır. Türkiye'de de çalışanlar arasında aynı korkuların olduğu gözlemlenmiştir. İşsiz kalabilme olasılığının çalışanlar üzerinde yaratmış olduğu baskı, işverenler tarafından, aşırı uzun çalışma saatleri ve yeri geldiğinde ücretlerini almadan çalışma olarak kendi lehlerine döndürülmüştür.

Türkiye'de yıllara göre artış gösteren işsizlik rakamları da bu kaygıların hiç de haksız olmadığını göstermektedir.

Tablo 2: Yıllara göre işsizlik oranları

	İstihdam	İşsiz sayısı	Oran
Yıl	(bin kişi)	(bin kişi)	Yüzde
1990	20.150	1.611	8,0
1991	21.010	1.722	8,2
1992	20.314	1.805	8,5
1993	20.314	1.814	8,9
1994	21.876	1.870	8,5
1995	22.286	1.700	7,6
1996	22.697	1.502	6,6
1997	22.755	1.551	6,8
1998	23.385	1.606	6,9
1999	23.878	1.829	7,7

2000	23.078	1.497	6,5
2001	23.491	1.967	8,4
2002	23.818	2.464	10,3
2003	23.818	2.493	10,5
2004	22.016	2.385	10,8
2005	22.454	2.388	10,6
2006	22.751	2.328	10,2
2007	23.114	2.377	10,3
2008	23.805	2.611	11,0
2009	24.748	3.471	14,0
2010	25.641	3.046	11,9
2011	26.725	2.615	9,8
2012	24.821	2.518	9,2
2013	25.524	2.747	9,7
2014	26.313	2.944	10,1

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/sguapp/sgucu.zul>

Üretim ve çalışma koşullarının esneklikle yeniden şekillenmesi ile sermayenin oldukça büyük bir artı elde ettiği görülmektedir.

Tablo 3: Esnek Üretim ve Birikim Rejiminde Üretim Sonuçları

Süreç	Fordist üretime göre sonuç
-------	----------------------------



Stok	%90 azalma
İmalata hazırlık süreleri	%75 azalma
İmalat ön süreleri	%90 azalma
Satış maliyeti	%15- 40 azalma
Kalite	%75- 90 yükselme
İşgücü sayısı	%10- 30 azalma

Kaynak:Saklı, 2013:120

Tablodan da anlaşılacağı gibi bu yeni birikim rejimi tamamen sermayenin istediği şekilde sonuçlanmıştır. Diğer yandan istihdamda düşmeler yaşanmış ve emekçiler bu süreçten zararlı çıkmıştır. Esnek üretimin sahip olduğu özellikleri özetlemek için aşağıdaki tablo oldukça faydalıdır:

Tablo 4: Esnek Üretimin Özellikleri

ESNEK ÜRETİMİN ÖZELLİKLERİ	
Esnek bir birikim düzeni veya esnek üretim rejimi: Tüketim taleplerine göre farklılaştırılabilen bir üretim süreci getirmiştir	Küçük ölçekli üretim: Fordist üretimin büyük ölçekli üretim anlayışı yerine, çok sayıda küçük işletmelerce yapılan küçük ölçekli üretim söz konusudur
Ürün farklılaştırması: Standartlaştırılmış ürün yerine, tüketici taleplerine göre farklılaştırılmış ürün uygulamaları hâkim olmuştur	Stoksuz çalışma: Tüketim tercihlerinin sürekli değişimi karşısında stoksuz bir üretim anlayışı söz konusudur
Üretim esnasında kalite kontrolü: Üretim sonrası kalite kontrolünün getirdiği maliyetlere karşı, üretim esnasında kalite kontrolü yapılmaktadır	Üretim sürecinin parçalanması: Üretim süreci parçalanarak değişik birimlerde üretim yapılmaktadır

<p>İşgücünün uzmanlaşması ve çoklu görevler yüklenmesi: İşgücüne dar bir uzmanlık yerine mümkün olduğunca geniş bilgi ve yetenek kazandırılması anlayışı ile birden çok görev verilmektedir</p>	<p>İşgücünün niteliğine göre iş güvencesi ve ücret: İş güvencesi ve yüksek ücretler, ancak çok nitelikli işgücü için söz konusudur</p>
<p>Sendikalaşmanın önemini kaybetmesi: Sendikal anlayışların esnek işgücü ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle, sendikaların işgücü odaklı aşırı talepleri yerine, işletme odaklı anlayışlar öne çıkmaktadır</p>	<p>Eski imalathane ve bacalı endüstrilerin yanında bilgisayar esaslı yatırımların doğması: Yüksek teknolojinin üretimde kullanılmasıyla, küçük işletmelerin üretim imkân ve seçenekleri artmaktadır</p>
<p>Mavi yakalı geleneksel işçi sınıfı yerine beyaz yakalı işgücü: Beyaz yakalı tabir edilen; profesyonel, teknik, yönetici ve diğer servis sektörü çalışanları biçiminde bir mesleki yapı hâkim olmaktadır</p>	<p>Yeni teknolojilerin kadının daha çok çalışabilmesine imkân sağlaması: Yeni teknolojilerin kullanılması ile kaba güç gerektirmeyen işlerde bir artış sağlanmış ve kadınların istihdamının önü açılmıştır</p>
<p>Çokuluslu şirketlerin hâkimiyeti ve özerkliği: Kapitalist üretim sürecinin küreselleşmesi nedeniyle, çokuluslu şirketler ortaya çıkmış ve giderek dünya ekonomisindeki ağırlıkları artmıştır. Bu tür şirketlerin ulusal yasamanın ötesinde, özerk veya bir kısım standart küresel kurallara göre hareket etme çabası gözlenmektedir</p>	<p>Esnek uluslararası iş bölümü: Global üretimin organize edilebileceği şekilde yeni ve esnek bir uluslararası işbölümü ortaya çıkmıştır</p>

Kaynak: Sapançalı, 2013: 117- 118

İşgücü piyasasındaki dönüşüm, sanayinin örgütlenmesinde de dönüşümü tetiklemiştir. Taşeron çalışma biçimi yeniden canlanmış ve sistematik bir hâle

gelmiştir. Harvey'in çalışmasında bu açık bir şekilde gözükmemektedir. New York, Los Angeles, Paris ve Londra gibi metropollerde patriarkal, paternalist üretim sistemleri ana üretime eklenmiştir. Göç alan ve yabancıların büyük oranlarda yaşadığı bu metropollerde, terleme atölyeleri sayesinde bir yandan üretim ve işgücü maliyetleri düşürülürken diğer taraftan bazı yazarlar gelişmiş ülkelerin üçüncü dünyalaştırıldığını öne sürmektedir (Harvey, 2012: 176). Terleme atölyeleri, çoğunlukla taşeron sistemi gibi çalıştıklarından enformel/kayıt dışı sektörü arttırıcı bir yapıya sahiptirler. Bu yapı, doğal olarak denetimin yapısını da tekrar paternalist çizgiye taşır.

#### **II.4. Taşeron Çalışma**

Küreselleşme olarak adlandırılan günümüz süreçleri, kültürel ve sosyal değişimlerin yanı sıra ekonomik alt üst oluşlara da neden olmaktadır. Küreselleşmenin ekonomik olarak iz düşümü, sermayenin kâr marjını arttırmak için üretimi uluslararası arenaya yayması ve emeği ucuzlatmasıdır. Bu iki beklenti, aynı zamanda şirketlerin çevre ülkeler üzerindeki ekonomik ve siyasi etkisini doğrudan etkilemektedir. Bu ilişki ağları çevrenin merkeze bağlanmasına neden olmaktadır. Tüm şirketlerin uluslararası pazara ürün satımı ve emek alımı için savaş vermeleri çevredeki çalışanlar üzerinde rekabet ortamı oluşturmuş ve emek daha da ucuzlamıştır. İşgücü piyasalarının bu rekabete ayak uydurabilmesi için işin tanımı, çalışma saatleri, iş saatlerinin uzunluğu, iş yasaları ve çalışma yaşamını içeren tüm yasaların bu rekabete uygun hale getirilmesi gerektiği (Türkmen&İzgi, 2012: 162). Endüstri ilişkilerindeki değişimleri özetleyecek olursak üç ana başlık altında olduğu görülür: a) yönetsel bazda yapılan değişiklikler, b) işgücünün yapısında meydana gelen değişimler, c) hükümetlerin piyasaları kuralızsızlaştırmak için yaptıkları kanunsal düzenlemeler (Şenkal, 2008: 124). İşte piyasaların katılıklarının esnekleştirilmesi günümüzde pek çok çalışma biçiminin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu çalışma biçimlerinden bir tanesi de işçilerin sosyal güvencelerinin, iş ve sağlık, ödeme güvencelerinin zayıf olduğu taşeron çalışma biçimidir.

Sabahattin Şen'e göre taşeronluğa ilişkin net, ortak bir tanım vermek zordur. Taşeronlukla ilgili olan tanımların çoğu sanayi sektöründe endüstriyel taşeronluk üzerinedir. Çünkü otomotiv, elektronik eşya v.b. sanayi dallarında iş bölümü pek çok

alt alanlara bölünmüştür. Üretimin ayrıştırılarak küçük parçalara bölünmesi taşeronluğu daha kolay hale getirmektedir (akt: Gökbayrak, 2003a: 131). Fakat taşeronluk kısaca, “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” olarak tanımlanabilir (Okcan&Bakır, 2010: 56).

Tüm dünyada 1980’li yıllardan itibaren etkisini mutlak bir şekilde gösteren küreselleşme, bir yandan ticareti uluslararası hale getirirken diğer taraftan üretim parçalanmıştır. Yeni sistemde üretim artık sadece bir noktada yapılmamaktadır. Aksine artı değeri arttırmak, çeşitli sorumluluklardan kaçmak ve emeği ucuzlatmak için üretim parçalara ayrılmakta ve o parça nerede ucuza üretilecekse oraya taşınmaktadır. Yeni dönem ticarete artık mutlak üstünlükler temelinde bir artış söz konusudur. Yani eğer bir ülke her türlü çıktı üretiminde mutlak dezavantaj/avantaja sahipse, diğer ülke bazı malların üretiminde uzmanlaşarak bu malları ihraç edebilir. Japonya, Singapur, Tayvan ve Hong Kong gibi Asya ülkeleri, üretimin uluslararasılaşmasına ilk katılan ülkeler olmuşlardır. Bu adı geçen ülkeler Endonezya, Tayland ve Çin gibi yoksul Asya ülkelerinde montaj fabrikaları işletir hale gelmişlerdir. Bu durumda “görece daha zengin ve sanayileşmiş olan gelişmekte olan ülkelerin taşeron firmaları olarak artık büyük çokuluslu şirketler için “aracı” görevi üstlenmekte oldukları görülmektedir” (Çaşkurlu,2010: 51).

Dünya bankasının raporlarına göre, küresel değer zincirlerinde çeşitli mülkiyet yapıları bulunur. Bu mülkiyet yapıları, standart ürünlerin üretilmesinden belli bir ürüne özgü yedek parça üretimi için şube kurmaya kadar çeşitlenebilir. Bu sürecin en önemli aktörleri Çok Uluslu Şirketler (ÇUŞ) dir. ÇUŞ’ler yatırımlarda iki türlü strateji benimser: a) dışsallaştırma stratejisi, b) içselleştirme stratejisi. Üretim teknolojisinin ÇUŞ tarafından saklanması ve paylaşılmaması doğrudan yabancı yatırıma yönelerek sonuçlanır. Bu yönelim içselleştirme olarak bilinir. Dışsallaştırma stratejisi ise, ÇUŞ’ in yerli firmayla sözleşme yaparak hem yönetsel maliyetleri hem de emeğin maliyetini düşürmeye yöneldiği stratejidir. Dışsallaştırma stratejisinin bel kemiğini, dışarıya iş verme biçiminde, taşeronluk ilişkileri oluşturmaktadır.

Taşeronluk, üretimin işletme dışında gerçekleştirilmesi anlamına gelir. Taşeron, anlaşma yaptığı firmanın tüm ticari ve teknik şartlarını yerine getirmek zorundadır. Taşeron firma başka bir firmayla ilişkiye girerek yeniden taşeron ilişkilerini geliştirebilir. Bu durumda ilk taşeron firma sözleşmeci durumuna çıkabilir. Bu üretim ilişkilerindeki en önemli sorun, gelişmiş olan ülkelerde bulunan ana ülkeler teknolojik üstünlüğe ve vasfa sahip olduklarından, yüksek katma değerli üretim aşamalarını bünyelerinde tutmakta, bunları geliştirmekte olan ülkelerle paylaşmamakta ve teknolojik düzeyi ve vasfı düşük olan, düşük katma değerli aşamaları dışarıya vermektedirler. Bu sebepten dolayı geliştirmekte olan ülkelerde üretilen ürünler, küresel zincirlere katılsalar da yetersiz teknoloji ve nitelikten dolayı katma değerlerini arttıramamaktadırlar. Ana firmalar kendi kâr marjlarını arttırmak için üretimin düşük katma değerli aşamalarında geliştirmekte olan ülkeleri kıran kırana rekabete sokmaktadır. Ana firmalar tarafından yaratılan rekabet ortamı sonucu taşeron firmalar kendi kârlarını koruyabilmek için çalışanlar üzerinde çalışma saatleri, sosyal güvenlik hakları, ücretler ve iş süresi gibi uygulamalarla baskıyı arttırmaktadır. Tüm bu uygunsuz çalışma koşulları sadece taşeron firmayı bağladığından ana firma bir yandan kanuni olarak yasal sorumluluktan kaçarken diğer yandan ise kendi kârını arttırmaktadır (Çaskurlu, 2010: 53-55).

1980'li yıllarda tüm dünyada neo-liberalizmin yükselen hâkimiyeti özellikle sanayide ağırlıklı olarak kullanılan taşeron çalışma biçimi, çöp toplama, temizlik, sağlık vb. kamuda yoğunlukla kullanılan hizmet sektörünü de etkisi altına almıştır (Gökbayrak, 2005: 65).

#### **II.4.1. Taşeronluğun tarihsel arka penceresi**

Üretimin bir örgütlenme modeli olan taşeronluk yeni bir olgu değildir. Kapitalizm, işleyiş biçimi olarak sürekli kendini yenileyen, geçmişi yeniye ekleyerek ve ilerleterek gelişen bir sistemdir (Şen, 2006: 73). Ortaçağ sonlarında ve ilk modern zanaat iş pratiklerinde taşeronluğu her yerde görmek mümkündür. Kumaş, kasaplık, atlar için eyer, sanat gibi alanlarda 16. ve 17. yüzyıllarda lüks mal üretimiyle ilgili usta zanaatkârlar pazara yönelik bazı teknikler kullanmışlardır. Bu yüzyıllardan önce kilise için yapılan taşeronluk işlerinde, özellikle Hollanda'da Protestanlığın zaferi sonucu kilise işleri daralma gösterince, Hollandalı usta ressamın ev dekorasyonları

için hazır yapılmış ürünler pazarlamaya başladı. Ev dekorasyon piyasasının geniş bir pazar oluşturmasından dolayı talepleri karşılamak için birbirleriyle taşeronluk ilişkilerine girdiler (Farr, 2000: 53-54).

Taşeron sistemi, Britanya'da çok erken zamanlarda başlamış ve zamanla nitelikli emeğin yani zanaatkârlığın niteliksiz emekle yer değiştirmesine ve emeğin sermaye tarafından denetim altına alınmasına kadar sürmüştür. Avrupa'da taşeronluk ilk kez Fransız tekstil fabrikalarında yoğun bir şekilde kullanılmıştır. A.B.D.'de ise iç-taşeronluk sistemi kullanılmıştır. Taşeronluk sisteminin arkasında yatan en önemli sebeplerden biri olarak ana firmanın sorumluluklarından kaçması gösterilebilir. Britanya ve Amerikan koton fabrikalarında çalışanların çoğu kalifiye olmayan ya da yarı kalifiye olan işçilerden oluşuyordu. Bu fabrikalarda yönetsel hiyerarşi yok denecek kadar azdı ve üretim süreci ustabaşılar tarafından yönetiliyordu. Bu sistem 1850'den sonra hemen hemen tüm Avrupa ve Amerika'daki tekstil, demir-çelik fabrikalarında uygulanmaya başladı. Bu sistemde ustabaşı kişiler üst olarak, her türlü yaptırım gücüne sahip, üretimi arttırıp azaltan, gerektiğinde işten çıkartan bir pozisyona sahipti (Mokyr, 2003: 248- 250).

#### **II.4.1.1. Kauf sistem**

12.yüzyıla kadar İtalya ve Flanders civarında dağınık olarak yaşayan küçük üreticiler, sadece kendi ihtiyaçları için üretimi sağlamışlardır. 13. yüzyılın başlarından itibaren bu zanaatkârlar, kendi ihtiyaçlarının dışında büyük pazar ve fuarlar için de üretmeye başlamışlardır. Ürünlerin kullanım değerlerinin dışında satmak amacıyla üretimi, üretim ilişkileri üzerinde değişime sebep oldu. Yani, zanaatkârın bu satış işlemleri sürecinde üretimden uzaklaşmış olması üretim kaybı anlamına gelmekteydi. Kendileri fuar ve pazaryayken üretimi yapacak zanaatkâr tutup üretimi devam ettiren zanaatkârlar tüccara dönüştü. Tüccara dönüşen bu zanaatkârlar bir yandan kendi ürünlerini satarken diğer taraftan da diğer zanaatkârların ürünlerini alıp satmaya başladılar. Zanaatkârlar, ürettikleri ürünleri tüccara satarak dış piyasalara aktarma yoluna gitmişlerdir. Üretim araçlarına sahip olan ve hammaddeyi kendi sağlayan küçük üreticilerin ürettikleri ürünleri tüccara satması için verdikleri sisteme *Kauf* sistem denir. *Kauf* sistemin üretim sistemi üzerinde yarattığı en büyük değişiklik, üretici zanaatkârın kendi ürünü üzerindeki

denetimini yitirmeye başlamasıdır. Çünkü daha önceleri sadece kendi günlük ihtiyaçları için yapılan üretim, artık belli bir komisyonla aracı tüccar için üretilmektedir (Üşür, 2004: 223-224).

#### **II.4.1.2. *Putting out* sistemi (Ev içi üretim)**

Günümüzde genelde “taşeronluk” kavramıyla anlatılan, üretimin başkalarınınca yapılması uygulamasının Avrupa’daki ilk örnekleri “*putting out*”sistemi olarak bilinir. Kabaca feodal toplumun çözülmesi ile Sanayi Devrimi arasındaki geçiş döneminde uygulanan bu pratik, temelde sermaye sahibinin hammaddeyi, üretimi evlerinde gerçekleştiren ustalara vermeleri temeline dayanmaktaydı (Hobsbawm, 1996: 36-37).

Kapitalizm, üretim ve tüketim odaklı bir sistem olduğundan her türlü gelişim bir öncekini kendine ekleyerek ve eğilerek kendi iç dinamikleriyle ilerler. Tüccarların küçük zanaatkârların ürünlerini komisyon karşılığında satmasıyla meydana gelen *kauf* sistem, ilerleyen süreçlerde yerini sipariş üstüne üretim olarak adlandırılan *putting out* sistemine devretmiştir. Bu sistem, *kauf* sisteminin kendine özgü bağımsızlığını daha da parçalamıştır (Berg, 1994: 71). Kapitalist taşeronlaştırma sistemi olan *putting out* sisteminin özü, aracı tüccarın üretimi farklı parçalara ayırmasıdır. Üretim yapan evlerin her biri bir alanda uzmanlaşmakta ve tüccar da uzmanlaşan evlere göre siparişini vermekteydi. Hammaddenin temini tüccarlara aitti. Bitirilen ürünlere tüccar anlaşma gereğince bir ödeme yapıyordu (Hartwell, 1970: 37).

*Putting out* endüstrisinin iki önemli özelliği vardır. İlk olarak, sermaye yoğunluklu olmaktan öte emek yoğunluğuna dayalıdır. İkinci olarak, üretim pazar için yapılmaktadır. Gerekli olan emek eşler, çocuklar, akrabalarından temin edilmektedir. Ara sıra da dışarıdan ücretli yardım alınmaktadır. Görevler cinsiyet ve yaşa göre ayrılmıştır. Eldiven yapımı ve çorap örülmesini çocuk ve kadınlar yaparken, örme işi erkekler ve eğirme işini kadınlar yapardı (Mokyr, 2003: 98-100).

*Putting out* sisteminin *kauf* sisteminin yerini alması aslında kısıtlayıcı ve zorlayıcı lonca sisteminden kaçmak anlamına geliyordu. Kırdaki bu sistemde üretim yapan özellikle dokumacılar, düşük ücretle çalışmanın yanı sıra Lonca kurallarına

aykırı olan düşük kaliteli ürün üretmeyi de kabul ettiler (Katznelson& Zolberg, 2012, 58).

Leo Huberman bu sistemi başlatanın Grenwich’de demircilik yapan Ambrose Crowley olduğunu öne sürer.

*“Burası eskiden küçük bir köyken Crowley 1.500 nüfuslu bir endüstri şehri yaratmış ve çivi, kilit, sürgü, mala, kürek ve başka çelik alet yapımını örgütlemeye başlamıştı. Evler görünüşte Crowley’indi, malzeme ve aletlerde “hatırı sayılır bir bono” imzalayan işçilere onun tarafından veriliyordu. Bu depozitoyla atölye çalıştırma ve usta olma hakkını kazanan işçi ailesiyle birlikte çalışıyor ve gereğinde bir kalfayla birkaç çırak da tutuyordu. İşyeri ustabaşının atölyesiydi, ödeme de parça hesabı yapılıyordu...” (Huberman, 2015: 129).*

Tüccarlar sermaye ve üretilen ürünlerin nerede ve kime satılacağı bilgisine sahip olduğu için bağımsız üreticiler üzerinde kontrol kurabilmişlerdi.

*“Ustalara evlerinde taranıp eğrilecek, dokunacak hammaddeyi getiren araçlar kapitalisttiler. Kumaşın sahibi onlardı; onlar pazarlıyordu; kâr onlarda kalıyordu. Zanaatçı ustalarla yanlarında çalışan kalfalar ücretli işçilerdi. Kendi evlerinde çalışıyorlardı; kendi zamanlarını ayırıyorlardı. Kendi araçlarına sahiptiler.Ama artık bağımsız değillerdi; hammaddelere sahip değillerdi... Artık üreticiyle doğrudan ilişkisi bulunmayan, malların parçalarını yapan işçilerdi; ticari işlevleri müteahhitlere geçmiş ve kelimenin tam anlamıyla yapımçı (manu, elle + factura, bir yapım =elle yapım)” (Huberman, 2015: 131).*

*Putting out* sistemi, zanaat ekonomisinin ayrıntılı olarak belirlenmiş taşeronluk ilişkilerini içeren bir üretim örgütlenmesidir. Üretim esnektir. İhtiyaç duyulan emek, pazardaki arz ve talep dengelerine göre düşürülüp arttırılmaktadır. Bu üretim modeli kırdı yaygındır ve özellikle de tekstil üzerinedir. Bu modelde zanaatkârlar taşeronluk düzenlemelerine sıklıkla başvurmuştur (Farr, 2000: 50-51).

*Putting out* sisteminin uygulandığı ilk dönemlerde tüccar kapitalistler hammadde ve basit üretim tezgâhlarına sahip bağımsız zanaatkârlara bitirilen ürün karşılığında ücret ödemesi yaparken ilerleyen süreçte üretim kendi verdikleri hammadde, alet ve temin ettikleri binalarda gerçekleştirildi. *Putting out* sisteminin geliştiği ilk alan tekstil oldu. Her türlü örücü, eğrici, kurutucu ustası kendini ücret



karşılığı bir tüccara bağlı olarak buldu. Kapitalist kontrol tüm üretim süreçlerine yayıldı ve aynı zamanda emek gücünden başka satacak hiçbir şeyi olmayanlardan bir işgücü ordusu yaratıldı (Hunt, 1978: 15).

### Putting out sisteminin çöküşü ve fabrikalaşma

Taşeron sisteminin oluşumunun alt yapısı, hemen hemen tüm dünyada aynı şekilde gelişmiştir, baskın endüstri olan dokumacılıkta. Dokuma üretiminde bağımsız girişimci ipliği satın alır ve ipliğin dokunması için evde üretim yapan üreticilerle sözleşme yapardı. İki türlü taşeronluk vardı: sadece dokuma işi için yapılan taşeronluk ya da dokuduğu üründen pay alan taşeronluk. Bu arada taşeronluk sadece üretim ile sınırlı değildi. Aynı zamanda dokunacak ürünün kalıbının yapımı, tezgâhlarının üretim için hazırlanması, temizlik gibi işler içinde sözleşme yapılmaktaydı. Üretimin yapıldığı yerler kasaba merkezleriydi ve çalışanlar merkezden ya da civardan gelenlerden oluşuyordu. 1900'lü yılların başlarından itibaren, dokuma üretiminden pay alan üreticiler pay almadan, ücretle çalışan işçilerle dikkatsiz çalıştıklarından dolayı yollarını ayırdı. İşlerini kaybeden bu işçiler de iplik boyama fabrikalarına yöneldi. Fabrikaların artması *putting out* sisteminin çökmesini hızlandırdı. Ama esas çözülmeyi oluşturan sebepler: Taşeron olarak üretim yapanların fırsatçı davranışları, sözleşmeden farklı olarak düşük kalitede üretim yapmalarıdır (Okazaki, 2007: 146-147).

*Putting out* sistemi, ilerleyen süreçlerde fabrika sisteminin oluşumuna neden olmuştur. Bu üretim modelini belirleyen dört önemli unsur vardır. Birincisi, zanaatkarlar ürünlerini kendi yaşadıkları bölgelerinin dışına piyasa odaklı olarak üretmişlerdir. İkinci olarak, köylü üreticiler tarafından endüstriyel ürünler çorap örme ve dokuma gibi işlerde birbirine bağlanmıştır. Tarım, esas geçim kaynağı olduğundan diğer sipariş, ileri yan alan olarak belirlenmiştir. Bu da üretim için ucuz emek ve düşük maliyet demektir. Diğer taraftan kıra dayalı olan bu endüstri, pahalı teçhizata mümkün olduğunca az ihtiyaç duymuştur ve ürünler emek yoğunluklu olarak elde edilmiştir. Üçüncü olarak, bu endüstri ticari tarım endüstrisini tetiklemiştir. Çünkü *putting out* sisteminde çalışan işçilerin toprakları tarım için küçüktü ve yiyecek ürünleri için tarım yapılmıyordu. Dolayısıyla bu işçiler yiyeceği dışarıdan temin etmek zorundaydı. Bu zorunluluk dördüncü özelliğe bizi

götürmektedir. Yani kasaba civarlarında yiyecek ve giyecek satılan ticari bölgelerin oluşumuna sebep olmuştur (Clarkson, 1991: 15-16).

İşin yeniden organizasyonu, üretimde kullanılan geleneksel enerjilerin terk edilerek yerine su, rüzgâr kuvveti gibi enerji kaynaklarının kullanılmasıyla başlamıştır. Buhar makinesi sadece endüstri alanını kökten değiştirmemiştir, aynı zamanda nakliye ve madencilik sektörlerini de etkilemiş; bu da üretimin çok büyük miktarlarda artmasına sebep olmuştur. Örneğin İngiltere’de el ile çalışan dokuma tezgâhlarının yeni enerjiyle çalışanlarla değiştirilmesi sonucu Britanya’da tekstil endüstrisi üretimi 19. yy’ da %300 artmıştır. Üretimde kullanılan güç kaynaklarının ölçüsünün artırılması ve makinelerin karmaşıklığı, üretimi arttırmak için gerekli finansın miktarının büyük oranda artırılmasına sebep olurken diğer taraftan ise işin boyutu yön değiştirmiş, *putting out* olarak bilinen evde üretim biçimi çözülmüş ve üretimin fabrikalara doğru akmasına neden olmuştur. *Putting out* üretim biçiminin çözülüp dağılması işçiler üzerinde derin etkiler yaratmıştır (Edgell, 2012: 9).

*“İş aleti ile birlikte işçinin bunu kullanırken gösterdiği hüner de makineye geçer. Aletin iş yapma yeteneği, beşeri emek gücünün kişisel sınırlarından kurtulur. Böylece, manifaktürdeki iş bölümünün üzerine kurulduğu teknik temel ortadan kalkar. Uzmanlaşmış işçiler arasındaki manifaktürü karakterize eden hiyerarşinin yerini, otomatik fabrikada, makinelerin yardımcıları olan işçilerin yapmak durumunda oldukları işlerin eşitlenmesi veya aynı düzeye indirilmesi eğilimi, parça-işçiler arasında yapay olarak üretilmiş farklılıkların yerini, özellikle yaş ve cinsiyetten ileri gelen doğal farklılıklar alır... Makine başında yapılan işin küçük yaşlardan itibaren öğrenilmesi nedeniyle işçide gelişen çalışma hızı, aynı biçimde, sırf makine işçileri olmak üzere özel bir sınıf işçi yetiştirme zorunluluğunu da ortadan kaldırır. Çırakların yaptıkları işlere gelince, fabrikada bunların yerini kısmen makineler alabilir, kısmen de, pek basit işler oldukları için, bu zahmeti yüklenmiş kişileri hızla ve sürekli olarak değiştirmek mümkündür” (Marx, 2011: 401-403).*

Aile üyelerinin ve aile dışı üyelerin ortaklaşa olarak bir araya gelerek kendi yaşamlarını finanse etmek için üretim yaptıkları *putting out* sisteminin dağılması sonucu buralarda çalışanlar artık yavaş yavaş sadece ücret için çalışan durumuna dönüşmüştür. İlk başlarda ailenin tüm üyeleri fabrikaya çekilirken aile ebeveynleri çocuklarını taşeron olarak işe almıştır. Bu sistemin pek çok avantajı vardı: bir

tarafından aile otoritesi devam ettirilmiştir, diğer taraftan ise mesleki eğitimi kolaylaştırmış ve aile gelirini arttırmıştır (Edgell, 2012: 10). Ailelerin elden giden geçim kaynaklarının tekrar kazanmasının tek çıkar yolu fabrika olmuştur. Fabrikada çalışma zorunluluğu emek süreçlerinde ve dolayısıyla da toplumsal yapıda değişiklikler yaratmıştır.

*Putting out* sisteminin iki türlü faydası olmuştur:1) sermaye dalgalı piyasa taleplerini hafifletmek için riski taşeron üreticiye kaydırmıştır, 2) üreticiler tembel ve ucuz emeği taşeronlaştırarak kâr elde etmişlerdir (Okazaki, 2007: 146).

#### **II.4.1.3. *Inside contracting* sistemi (Dâhili sözleşme taşeronluğu)**

Bu sistem özellikle A.B.D. 'de 19 yüzyılın başlarından 20.yüzyılın ilk yıllarına kadar uygulanmış olan üretim sistemlerinden birisidir. *Inside contracting* sistem bazı yönlerden *putting out* sistemine çok benzemektedir. *Putting out* sisteminden ayrılan en önemli özelliği üretimin fabrika içinde yapılıyor olmasından kaynaklanmaktadır. Özellikle silah sanayi için kullanılmış üretim modellerinden birisidir. Emeğin organizasyonu bu silah fabrikalarında tamamen *inside contracting*'e göre düzenlenmiştir (Hounshell,1985: 50).

İşçilerin istihdam edilmesi ve işten çıkartılması tamamen işi alan ustabaşı/zanaatkâr taşerona aittir. İş saatleri, üretimin süresi ve belirlenmesi taşeron firmaya aittir. Sermaye sahibi alan ve ham materyalleri sağlamakla yükümlüdür. İş yerinde etnik bağlara dayalı yapılan uygulamalar, zor ve ağır çalışma koşulları işçilerin sık sık grev yapmasına neden olmuştur. İlk verilen tepkiler sadece taşeronayken sonraki süreçte bu tepkiler hem taşerona hem de taşerona iş veren sermayeye yönelmiş ve işçilerin sendikalaşmasıyla sona ermiştir (Gillette, 1988: 159).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE TAŞERONLUK SİSTEMİ

Günümüzde, büyük ölçekli, seri üretime dayalı Fordist üretim biçiminden tamamen olmasa da hatırı sayılır bir düzeyde düşüş söz konudur. Sermayenin kâr marjını arttırmak için çözüm olarak gördüğü endüstri ilişkilerinin taşeronlaştırılmasıyla üretimin ve hizmetlerin küçük ölçekli yapılara devredilmesi her geçen gün artarak devam etmektedir. Endüstrinin ve hizmet sektörünün taşeronlaştırılması moda olarak tüm dünyada ve Türkiye'de kâr için başvurulan yöntemlerin en önemlilerden birisi haline gelmiştir.

#### III.1. Günümüz Dünyasında Taşeronluk Sistemi

Savaş sonrası dönemde üretimdeki artış, doğal olarak işçi eylemlerinin artışına neden oldu. İşçi eylemlerinin artışı, sermayenin kâr oranını düşürdüğünden yeni emek süreci sermayenin istediği yönde şekillendi. İşçi hakları, özellikle de iş garantisi sermayenin devletle işbirliği sonucu budandı. Dikey yönetim modelinden çok katmanlı bir taşeronluk sistemine geçiş yapıldı. Bu modelin en önemli temsilcisi ise Japonya olmuştur. Japon taşeronluk sisteminde, çekirdek işçiye ömür boyu istihdam sağlanırken taşeron çalışanlar bu garanti kapsamının dışına çekilmiştir. Japonya 1960'lı yıllara kadar işçi ihtiyacını kırsal kesimden temin etmiştir. Fakat bu işçi rezervlerinin sanayinin artması sonucu tükenmesiyle işçilere baskı daha da artmıştır. Sermayenin ve ülkenin zenginliği artmasına rağmen işçilerin bu zenginlikten yeterince pay alamamasından dolayı grevler baş göstermiştir. Aynı zaman sürecinde Avrupa ve A.B.D.'de de üretimde artışlar yaşanması, Japon sermayesinin yarıştan kopmamak için üretimlerini Doğu ve Güney Doğu Asya'ya açılmasına neden olmuştur (Silver, 2009: 101-102). İç üretimde ise sermaye, sosyal ve mali sorumluluklardan kaçmak için teknoloji uyumlu onlarca taşeron firmalarla üretimi parçalayarak devretmiştir (Nishiguci&Brookfield, 1997: 90).

1970'li yıllardan itibaren tüm dünyada sermayenin üretimini ucuz ülkelere kaydırıldığını görmekteyiz. Üretimin yer değiştirmesinin en önemli sebebi, kızısan piyasalarda ayakta durabilmek için emeğin ucuz olarak temin edilme kaygısıdır. Sermayenin mekânsal değişimi, içerde işçiler arasında rekabeti arttırırken dışta ise

işçi haklarının olmadığı yerlerde “kanlı Taylorizm” uygulamalarını gündeme getirmiştir.

Üretimin dışa taşınmasının en belirleyici örneği belki de Nike’dır. Bu firmanın merkezi A.B.D. Oregon’da olmasına rağmen üretimini okyanus ötesine taşımıştır, aynı şekilde bir Alman ayakkabı şirketi olan Adidas da. Marka olan uluslararası şirketler, üretimi emeğin ucuz olduğu ve işçi haklarının olmadığı bölgelere kaydırarak bir yandan ürünü ucuza mal etmiş diğer taraftan ise aynı malı ana ülkeye getirerek, yüksek fiyattan piyasaya sürerek kârlarını arttırmışlardır. 70\$ olarak üretilen ayakkabı iç piyasaya 150\$ olarak sürülmüştür.<sup>7</sup>

Günümüzde Çek Cumhuriyeti’nde taşeronluk, iş haklarının gaspı ve düşük nitelikli işler olduğundan özellikle göçmen işçiler için oldukça yaygın bir istihdam biçimidir, özellikle iş yoğunluğunun çok ve ağır olduğu otomobil, elektronik sanayinde. Araba sanayi için aşağıda verilen örnek durumu oldukça iyi özetlemektedir:

Çek Cumhuriyeti’nde araba fabrikasında çalışmak isteyen göçmenler, özellikle Romanyalılar, iş ilanını aracı firmaların web üzerinden vermiş olduğu ilanla bulurlar. Daha sonra aracı firmanın mülakatına çağırılırlar. Ücret, yemek ve kalacak yerde fabrikaya ait olmak üzere 1200\$ önerilir. Romanyalı işçi, eğer Çek Cumhuriyeti’ne gidecek parası yoksa bu para firma tarafından daha sonra maaşından kesilmek üzere sağlanır. Daha sonra tüm işçiler belirlenen tarihte tren istasyonundan toplu olarak alınır ve fabrikaya götürülür. Fabrikada sözlü anlaşma yapılır ve haftada bir gün izin olmak üzere anlaşılır. Gittiklerinin ertesi günü hemen işbaşı yaptırılırlar. Fakat sözleşmeler sözlü olarak yapıldığından işveren sözlerini çoğu zaman tutmaz. İşçiler uzun saatler çalıştırılır, iş kazalarını işveren üstlenmez ve çoğu zamanda taahhüt edilen maaş verilmez. Ve hatta söz verilen yemek ve yatacak yardımları da yapılmaz. Romanya’dan çalışmak için gelen işçinin söyledikleri durumu olduğu gibi su üstüne çıkartır:

---

7 Wilsey, M., Lichtig, Scott, The Nike controversy, [https://web.stanford.edu/class/e297c/trade\\_environment/wheeling/hnike.html](https://web.stanford.edu/class/e297c/trade_environment/wheeling/hnike.html), Erişim tarihi 09 Ağustos 2016

*“Biz fabrikada çalışmaya başladığımızda hiç kimse bize normal üretim oranından bahsetmedi. Sanırım kasıtlı olarak söylemediler. Bizde çalışabildiğimiz kadar yoğunlukta çalıştık. Örneğin, 2000 parçalık 12 saate üretilen bir parçayı biz 12 saate 4000 parça ürettik. Böylece işverende beklentiler daha da arttı ve her geçen gün bize üretimi daha da arttırmamız istendi. Tabi bu durum fabrikanın esas işçileri için sıkıntı yarattı. Bir gün ustabaşı “tamam artık çalışmıyorsunuz limiti doldurdunuz” dedi ama yönetici bize geldi ve “ne bakıyorsunuz, hadi işinize gidin, boş boş oturmayın” dedi.” İşveren istediğini yaptıramadığını düşündüğü zamanlarda bize “sizi geri göndeririz ücret ödmeden” diyerek tehdit ediyorlar. Bizi kiralayan taşeron firmaya ulaşmaya çalışıyoruz, sonuç alamıyoruz” (Canek&Qubaiova&Kucera, v.d, 2016: 5).*

A.V Deardorff ve S. Djankov’un, Çek firmalarının 1993-1996 dönemlerinde taşeronluk kullanımı üzerine yapmış oldukları çalışmada, taşeronluğun bilgi aktarımının ve verimlilik artışının kaynağı olduğu tespitine ulaşmışlardır. Yapmış oldukları çalışma sonuçları, taşeronluk ve bilgi transferi arasında gerçekten pozitif bir korelasyon bulunduğunu, dolayısıyla verimliliğin arttığını göstermektedir (Deardorff& Djankov, 2000: 17).

Bu bağlamda, UNIDO geliştirmekte olan ve geçiş ekonomisine sahip ülkelere yardımcı olmak için, küçük ve büyük endüstriler arasında endüstriyel taşeronluğu destekleyecek bir program başlattı. Bu programda hedeflenenler şunlardır:

\_\_ Üretim ve istihdam düzeylerini arttırmak

\_\_ Verimlilik artışı ve uluslararası rekabet edebilirlik

\_\_ İthalatın ikame edilmesini teşvik etmek ve ürünlerin ihracatını teşvik etmek

\_\_ Üretim süreçlerini ve ürünlerini yenilemek

\_\_ Üretim tesislerinin uluslararası olarak yeniden dağıtılması ve geliştirmekte olan ülkelerle geçiş ekonomileri olan ülkelere endüstriyel teknoloji ve teknik bilginin KOBİ'lere aktarılması (Morcos, 2003: 5).

UNİDO raporları her ne kadar olgusal durumu açıklamaya çalışsa da, eksik kalan bu esneklik olgusunun yaratmış olduğu olumsuz sonuçlardır. KOBİ’lerin ve taşeronluğun desteklenmesi aslında Kumar’ın vurguladığı gibi sermayenin işçi sınıfı dayanışmasına vurmuş olduğu en büyük darbedir. İşin esnekleştirilmesi ve özellikle

de taşeronluğa devredilmesi, işçi dayanışmasını kırarken diğer taraftan işçi haklarının büyük oranda gasp edilmelerini doğurmuştur (Kumar, 1999: 57).

80’li yıllardan sonra küreselleşmenin tüm dünyaya hâkim güç haline gelmesi işçi sendikalarının düşüşüne neden olmuştur. Küreselleşmenin yeni istihdam modeli olan esneklik, bir yandan işsizlik sayılarının artışı hızlandırırken doğal olarak diğer taraftan bunun olumsuzlukları sendikaları etkilemiştir. Bu dönemde sendika-siyaset ilişkisi oldukça daralmıştır. Bu olumsuzluk sendikaların temsil gücünü zayıflatmıştır. 1995-2004 yılları arasında Doğu Avrupa ülkelerindeki sendikalar büyük üye kayıpları yaşamıştır. Polonya’da %50, Macaristan ve Çek Cumhuriyeti’nde %75, Estonya’da ise yaklaşık %80’lere varan kayıplar yaşanmıştır. Avusturya, İrlanda, Portekiz, Almanya ve Yunanistan’da %20-30 arasında düşüşler olmuştur. Yapılan çalışmalarda işçi sendikalarının en yüksek düşüş yaşadığı ülkeler, sendikal hareketin yeterli örgütlenme ve temsil gücüne sahip olamadığı ülkeler olmuştur. Sendikal örgütlenmedeki düşüş, toplu pazarlık ve grev haklarının kullanımını da olumsuz yönde etkilemektedir. Sendikaların zayıflamasının belki de en önemli sonucu sermayenin işçiler üzerinde artık kayıtsız şartsız iktidarını doğurmasıdır (Sapançalı, 2007: 13-14).

OECD’nin 2004-2011 yılları arasında çalışanlar ve sendikaya üyelik istatistikleri incelendiğinde, çalışan sayısının yıllara göre artış göstermesine rağmen sendikalaşma oranının her geçen yıl düşme eğilimi gösterdiği görülmektedir.<sup>8</sup>Esnekleşen piyasa koşulları ve işsizlikte tüm dünyada yaşanan artışlar, sendikaları gözden düşürmüştür. Dieter Duhm günümüz çalışma koşullarını özetlerken “Egemenlik ilişkileri sürdürülecekse, kuralları çiğneyenlerin cezalandırılması, tarihi bakımdan zorunludur; çünkü insan gönüllü olarak boyun eğmez; haklarından ve ihtiyaçlarının karşılanmasından gönüllü olarak vazgeçmez. Onu var olan egemenlik ilişkilerine uymaya götüren tek gerekçe, dıştan gelen zorun baskısıdır; bu eskiden de böyle olmuştur, şimdi de böyledir. Zor da korkuyu doğurmaktadır” der (akt: Mütevellioğlu, 2013: 180).

---

8 OECD, OECD.Stat, Trade Union Density, [http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=UN\\_DEN&lang=en](http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=UN_DEN&lang=en), Erişim tarihi 07 Mayıs 2017

Avrupa ülkelerinin büyük bölümünde toplu sözleşme kapsamı %70 ve üzerinde iken geri kalan ülkelerde ise düşük düzeydedir ve daha da düşme eğilimi göstermektedir. İLO'ya göre bu düşüş eğiliminin 1990'larda hükümetler tarafından uygulamaya konulan kuralsızlaştırmayla doğrudan ilişkisi vardır. Kuralsızlaştırma politikalarının sonucu piyasalar esnekleştirilmiştir. Üretim süreçlerinde oluşan bu esnekliği teşvik edici kuralsızlaştırma siyaseti, sendikaların gücünü kırmış ve bunun doğrudan sonucu olan toplu pazarlıklara dayalı çalışma koşulları bireysel sözleşmelere dayalı bir sürece girmiştir. Toplu sözleşme kapsamındaki çalışan sayısının azalmasının anlamının esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasıyla da yakından ilişkisi bulunmaktadır (Çaşkurlu, 2010: 85).

### **III.2. Türkiye'de Taşeronluk**

Her ne kadar günümüz Türkiye'sinde yoğun olarak kullanılsa da taşeronluk, Cumhuriyet döneminde ilk olarak 1936 yılında 3008 sayılı iş kanunuyla mevzuata girmiştir. O dönemde taşıma, inşaat ve az nitelik gerektiren işlerde yaygın kullanım alanı bulan taşeron çalışma biçimi günümüzde hizmet sektörü, imalat sektörlerinin neredeyse tamamında kullanılmaya başlanmıştır. Hatta sadece yan ve uzmanlık isteyen işlerde değil, işletme veya temel üretim birimlerinde dahi taşeronluk ana unsur haline gelmiştir. Fabrikalarda bazı birimler kapatılarak taşerona devredilmiştir. Bu tür fabrikalarda neredeyse asıl çalışanlarla taşerona çalışan işçilerin sayısal oranları birbirine denk hale gelmiştir (Güzel, 1993: 6).

1970'li yıllardan itibaren tüm dünyada küreselleşmenin sonucu neo-liberal politikaların egemen olmasıyla ilk etapta ülkemizde sağlık personelinin sözleşmeli

---

İsteyenler bu linkten ayrıntılı olarak inceleyebilir [http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx;ILOSTATCOOKIE=aEJkZU1bMuSnAfA9rRm5RPP\\_cUxJEsMEY54nhM\\_48Qtgznl5VsMd!-648174753?MBI\\_ID=33&.adf.ctrl-state=iy1emcwtt\\_334&.afrLoop=123361510051732&.afrWindowMode=0&.afrWindowId=null#!%40%40%3F\\_afrWindowId%3Dnull%26\\_afrLoop%3D123361510051732%26MBI\\_ID%3D33%26\\_afrWindowMode%3D0%26\\_adf.ctrl-state%3D1cr84fgyr6\\_4](http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx;ILOSTATCOOKIE=aEJkZU1bMuSnAfA9rRm5RPP_cUxJEsMEY54nhM_48Qtgznl5VsMd!-648174753?MBI_ID=33&.adf.ctrl-state=iy1emcwtt_334&.afrLoop=123361510051732&.afrWindowMode=0&.afrWindowId=null#!%40%40%3F_afrWindowId%3Dnull%26_afrLoop%3D123361510051732%26MBI_ID%3D33%26_afrWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D1cr84fgyr6_4),



olarak istihdamı gündeme gelmiştir. Daha sonraki süreçte ise neo-liberal politikaların zemin bulmasıyla bu tür personelin doğrudan taşeron tarafından istihdam edilmesine doğru eğilmiştir (Tiyek, 2014: 13).

Türkiye’de endüstri ilişkilerinin dönüşümünün başlangıç noktası aslında esas itibarıyla askeri darbe sonucu oluşan 1982 anayasasıdır. 12 Eylül askeri darbesinin nedenleri arasında sendikaların darbe öncesi aktif siyaset içinde yer almaları gösterilmiştir. Bu sebepten dolayı yeni anayasa oluşturulurken darbe öncesi oluşan grevler, işçi olayları ve çalışma ilişkilerinde yaşanan bunalımlar dikkate alınmıştır. Darbe öncesi tüm olayların arkasında neredeyse işçiler görülmüş bundan dolayı da işçi hakları tamamen budanmıştır. Sendikaların toplu sözleşme, grev gibi en hayati çalışma prensipleri zorlaştırılmıştır. Bazı işçilerin ve kamu kesiminde çalışan sözleşmeli personelin sendikaya üyelik hakları kaldırılmıştır. Tüm bu kısıtlamalar sendikacılığı ağır yaralamıştır (Mahiroğulları, 2001: 125).

Türkiye’de 24 Ocak 1980 tarihine kadar uygulanan ithal ikameci sanayileşme modeli -toplam arz içinde ithalatın payını düşürerek yurt içi üretimin payını artırmayı amaçlayan ekonomik gelişme ve sanayileşme stratejisidir- , yerli sermayeyi dış rekabetten koruyordu. İç pazarın korunması, yerli sermayenin uluslararası piyasaya girmesi için çaba göstermesine gerek bırakmıyordu. Fakat bu model, dış ticaretten yoksunluk diğer taraftan da petrol ve ara malların ithalatı sonucu döviz rezervinde tıkanmalara neden oluyordu. Diğer taraftan, A.B.D’nin Türkiye’ye uyguladığı ambargo sonucunda ithal ikameci sanayileşme modeli terk edildi; ihracata dönük sanayileşme modeline geçildi. İthal ikameci sanayileşme modelinde dış sermaye rakip olmamasından ve üretimin kendi koşullarında sürdürülmesinden dolayı maliyet sermaye için büyük rol oynamıyordu. 1996 yılında Avrupa Birliği ile yapılan gümrük birliği anlaşması nedeniyle yerli sermayenin uluslararası rekabete açılması, yerli sermayenin önüne işgücü maliyetlerini çıkardı. Sermaye, bir yandan iç pazarda uluslararası şirketlerle rekabet etmek zorunluluğuyla baş başa kalırken diğer taraftan kâr oranını arttırabilmek için işçi hareketlerini denetim yoluna başvurdu. İşçilerin denetim altına alınmasının önemli örneklerinden biri, 1985 yılında serbest bölgelerin kurulmasıyla bu bölgelerde 10 yıl süreyle grev yasağının getirilmesiydi. Serbest bölgeler, tıpkı 3. İtalya’da olduğu gibi işçiler üzerinde denetimin en yoğun olduğu pilot bölgeler oldu. Türkiye’de 1989-1991 yıllarındaki grevlerin ardından işgücü

maliyetlerinin ciddi biçimde yükselmesi, sermayenin kâr oranını ve dolayısıyla rekabet üstünlüğünü düşürdüğünden bu grev ve hareketleri düşürme çabaları daha da arttırıldı. Yıldırım Koç bu dönemi net bir şekilde rakamlarla anlatmaktadır:

*“Bu dönemde kamu kesimi işyerlerinde gerçek ücretlerin gelişimine bir örnek olarak, T.C.Karayolları Genel Müdürlüğü işyeri alınabilir. 1980 yılı Ocak ayı fiyatlarıyla bakıldığında, 1980 yılı Ocak ayında yevmiyeler 389 TL idi. 1980 yılı Ağustos ayı başında bağtlanan toplu iş sözleşmesi 1 Mart 1980 tarihinden itibaren geçerliydi. İşçi yevmiyeleri 1 Mart 1980 günü Ocak 1980 fiyatlarıyla 651 TL’ye yükseldi (gerçek ücretlere yüzde 67 oranında zam). Karayolları Gn.Md. işyerlerinde işçi yevmiyesi 1 Mart 1982 tarihinde (1980 Ocak fiyatlarıyla) 627 TL’ye indi. 1 Mart 1983 tarihinde ise 555 TL oldu. 1980 Ocak fiyatlarıyla işçi yevmiyeleri ANAP döneminde düştü. 1989 yılı Şubat ayında işçi yevmiyeleri (1980 Ocak fiyatlarıyla) 246 TL’ye gerilemişti. Diğer bir deyişle, darbe öncesindeki düzeyin yüzde 38’i; 1 Mart 1981 tarihindeki düzeyin yüzde 29’u kadardı” (Koç, 2014: 28- 29).*

Ülkemizde iş hukuku çerçevesinde taşeronluk- alt işverenlik- 4857 sayılı iş yasasında alt işverenlik düzenlemelerinin kötüye kullanılmasını engellemek amacıyla çıkarılmıştır. Bu iş yasası, “yardımcı iş” ve “asıl iş” ayrımını net bir şekilde yapmıştır. Bu yasa, asıl işin taşerona verilmesinin koşullarını belirlemiş ve hangi koşullarda taşeron ilişkileri kurulacağını belirtmiştir. Bu yasadaki amaç keyfi uygulamaları engelleme, bununla birlikte işçilere hukuki güvence sağlamaktır. Fakat İş sağlığı ve Yasa Tasarısı Taslağının “Geçici ve Son Hükümler” başlıklı beşinci bölümde yer alan 28. Maddesi ile 4857 sayılı İş yasasının taşeronluk uygulamasına ilişkin m.2/VI hükmünde de değişiklikler öngörülmüştür. Bu değişiklik yasanın varmak istediği amaçtan uzaklaşmasına ve işverenlerin lehine kullanılmasına neden olmuştur. Buna göre, işin taşerona verilmesini, “İşletmenin ve İşin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” olarak belirlenen tanımda yapılan “ile” sözcüğünün “ve” mi yoksa “veya” mı olarak anlaşılmasını gerektiğini düzenlenmek amacıyla madde hükmünün “veya asıl işin bir bölümünde işin gereği veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan” biçiminde değiştirilmesi tasarlanmıştır (Güzel, 2010: 17).

4857 sayılı yasa yukarıda değinildiği gibi taşeron firmalara çalışacak işçileri korumaya yönelik olması İşveren açısından sert bir şekilde eleştirilmiş ve bu yasanın

uygulamada önemli sorunlara yol açacağını dile getirmişlerdir, TİSK, TOBB, TÜSİAD “ ...Alt işveren ilişkisinin kurulmasında esneklik sağlayacak şekilde koşulların ayrı ayrı aranacağı bir düzenleme yapılmalıdır” diyerek itirazlarını dile getirmişlerdir (Okcan&Bakır, 2010: 61).

Sermayenin isteği çerçevesinde 4857 sayılı kanun “(1) 4857 sayılı İş Kanunu’nun; a) 2’nci maddesinin altıncı fıkrasının birinci cümlesinde geçen “ veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan” ibaresi “veya asıl işin bir bölümünde işin gereği veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan olarak değiştirilmiş,” olarak yeniden düzenlenmiştir. İşte bu yeni düzenleme artık sermayenin hem “işin gereği” hem de “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” maddelerinden kolayca sıyrılmalarını ve bu iki maddeden herhangi bir tanesini sağladıkları zaman taşeron ilişkilerin kolayca kurulmasının önünü açmıştır. Bu düzenleme, öncelikle imalat sanayisinde, üretim sürecinin aşamalı olarak parçalanmasını ve asıl işin taşeronlara devrini mümkün hale getirmiştir (Okcan&Bakır, 2010: 63).

Bu yeni uygulama, asıl iş dışında uzmanlık gerektiren işlerin o alanda uzmanlaşmış bir başka yükleniciye devredilmesinden çıkmış, işveren baskısına karşı işçinin teminatı olan sendikayı aradan çıkarmış ve işverenin elini daha da güçlendirmiştir. İşveren, işi taşeronla devretmek suretiyle kendi kârını bir taraftan artırırken diğer taraftan iş sözleşmesinin dayattığı sorumluluklardan kurtulmuştur (Şafak, 2004: 101-102).

1980’li yıllardan itibaren hem kamu hem de özel sektörde taşeron ilişkilerinin yaygınlaşmasının en önemli nedeni, uluslararası sermayeyle yarışabilmek ve küresel ekonomiye entegre olabilmek için ucuz işgücü kullanma isteğidir. Ucuz işgücünün elde edilmesi ise sendikasızlaştırmaktan, toplu sözleşmelerden işçinin faydalanmasını engellemekten geçer. Bunun elde edilebilmesi için ise üretim sürecinin mümkün olduğunca parçalanması gerekmektedir. Başka bir şekilde ifade edecek olursak enformelleşmeye (kayıt dışı) dayalı bir taşeronluk sistemi yaygınlaştırılmaya çalışılmaktadır. Fakat bu uygulama kendi içinde paradoks oluşturmaktadır. Devletlerin asli görevleri içinde, iş piyasasında kayıt dışılığı sona erdirerek vergi toplama ve vatandaşlarının iş güvenliği ve geçim sorunlarını düzeltmesi beklenirken devlet tam tersi uygulamayla kayıt dışılığa çanak

tutmaktadır. Esas olarak taşeron uygulamalarının özel sektörde olması beklenirken ilk uygulamalar kamuda yer almıştır. 1980’li yıllardan itibaren tüm dünyada küreselleşmeyle birlikte devletler kamu kurumlarını yük olarak görmeye başlamış ve kamu kurumlarının içlerinin boşaltılarak özel sektöre devrini sağlamışlardır. Bu süreç Türkiye’de de aynı şekilde uygulanmış, işgücü maliyetlerini düşürmek için özelleştirme uygulamaları devreye sokulmuştur (Şen, 2008: 97-98).

### **III.2.1. Kamuda taşeronlaşma**

Gazanfer Kaya’ya göre, 1980’lerden itibaren neo-liberalizm dalgası Türkiye’de de etkisini hızlı bir şekilde göstermiştir. Türkiye’yi etkisi altına alan neo-liberal politikalar kendisini devletin küçültülmesi, sosyal refah devleti politikalarından vazgeçilmesi ve özelleştirmeler olarak göstermiştir. Kamu sektöründe özelleştirmeler ve taşeron çalışmanın önünün açılması öncelikle belediyelerde temizlik işlerinde başlamıştır. Özelleştirme süreci incelendiğinde iki eğilimi görmek mümkündür: 1) devlet istihdamı düşürmeye çalışmakta, 2) her türlü hizmet özel sektöre devredilmektedir. 1990’lı yılların başından itibaren özelleştirmelerin hız kazanmasıyla devlette çalışan işçi sayısında ciddi bir istihdam daralması söz konusudur. Kamu imalat sanayi verilene göre 1989 ile 1994 yılları arasındaki veriler incelendiğinde kamu işçi sayısı 5 yıl içinde 220 binden 130 bine düşmüştür. KİT’lerde çalışan işçi sayısı aynı şekilde 1993 ile 1999 yılları arasında ciddi bir düşüş göstermiş, çalışan işçi sayısı 392 binden 269 bine kadar gerilemiştir. Diğer taraftan devlet yeni işçi alımını durdurmuş boşalan alanlar taşeron firmalara devredilmiştir. Yemekhaneler, temizlik hizmetleri gibi bir dizi yardımcı hizmetler taşeronlaştırılmıştır. Bu süreçte kadrolu işçi yerine sözleşmeli personel istihdamı uygulamaya girmiştir (Kaya, 2015: 259-260)

*“Kamuda taşeronlaştırmanın vardığı boyutu, bizzat dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, bir soru önermesine verdiği yanıtta ifade etmiştir. Dinçer’in verdiği bilgiye göre 2009 yılı itibariyle kamuda taşeronlar aracılığıyla 174 bin 857 işçi çalışmaktadır. Bu işçilerin 108 bin 242’si Sağlık Bakanlığı, 10 bin 239’u Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu’nda, 7 bin 429’u Karayolları Genel Müdürlüğü’nde, 6 bin 678’i Türkiye Kömür İşletmeleri’nde, 4 bin 603’ü Elektrik Üretim A.Ş.’de, 2 bin 16’sı Genelkurmay Başkanlığı bünyesinde istihdam edilmektedir. Kamuda istihdam edilen 174 bin 857 işçiye yerel yönetimler dahil*

değildir (Okcan, 2010: 69). 1997 ile 2003 yılları arasında kamudaki istihdam yaklaşık olarak üçte bir oranında azalmıştır. Bu azalışta, özelleştirme, zorunlu emeklilik ve taşeronlaştırma en önemli nedenlerdir (Kaygısız, 2005: 142). CHP Genel Başkan Yardımcısı Faik Öztrak'ın soru önergesini yanıtlayan Çelik, Türkiye'de Temmuz 2014 itibarıyla çalışan toplam 1 milyon 361 bin 673 taşeron işçi çalıştığını; 755 bin 81 işçinin kamuda, 606 bin 292 işçinin özel sektörde alt işverene bağlı olarak çalıştığını açıkladı" (Kaya,2015: 260).

Taşeron çalışmayla ilgili olumsuzluklar her türlü platformda dile getirilmektedir. Örneğin Tezkoop-İş Sendikası bazı işyerlerindeki taşeronlaşmayı 1993'de şöyle tasvir ediyordu:

*"Pepsi Cola'nın dağıtımını yapan Mekta Ticaret A.Ş. işyerlerinde bölge satış araçlarında çalışan üyelerimiz satış bölgelerinin başka bayilere verilmesi nedeniyle 400 civarında üyemizden 200 tanesi işten çıkarılmıştır. Bu bayilikler de ucuz işçi ve sigortasız, sendikasıız çalışma koşulları nedeniyle işverence tercih edilmektedir. "Çamdağ Gıda Maddeleri Pazarlama ve Dağıtım A.Ş." işyerinde 180 üyemiz çalışmakta idi. Bu işyerinde de bayilik sistemi ve tüccar plasiyerlik sistemi ile tüm üyelerimiz işsiz kalmış ve işveren işçilik maliyetlerini sırtından atmıştır. "İstanbul Yapaş Gıda Maddeleri Pazarlama A.Ş." işyerinde depo işlerinde yükleme boşaltma işlerini yapan 100 civarında üyemiz işten çıkartılıp, bu işler taşeron bir firmaya yaptırılmaktadır. "Ordu Pazarları" Mağazalarında reyon kiralamak yöntemiyle mal satılmakta ve büyük firmalar kiraladığı reyonla genellikle öğrenci ve genç işçiler olarak çalıştırmaktadır. Örneğin, Alo deterjanları bir reyon kiralayıp bir öğrenci genci reyonun başına bırakmakta, bu işçiye 1 milyon lira ücret vermekte; oysa sendikalı işçi aynı mağaza içinde 3 milyon lira artı ikramiye ve diğer sosyal haklar almaktadır"* (Güller,2015: 96).

İşverenler, taşeronluğu kendi çıkarları çerçevesinde kullanmakta ve yürürlükte olan kanunları farklı yollarla aşmaktadırlar. Sendikalaşmayı engellemek için örneğin işletmeyi küçültmekte ve bazen çalışan sayısını az göstermek için kendi çalışanlarına kâğıt üzerinde göstermelik şirketler kurdukmaktadırlar (Güller,2015: 97).

### **III.2.2. 1980 sonrası taşeron uygulamaların sendikalara yansması**

Richard Hyman'a göre sendikaların belli başlı dört ana görevi vardır: 1) emek piyasalarının düzenleyici unsuru olmak, 2) işçilerin yaşam koşullarını yükseltmek, 3)

toplumsal adaletin tesisinde rol oynamak, 4) işçilere sınıf bilincini yerleştirmek ve eğitmek (akt: Yılmaz, 2013: 364).

Küreselleşmenin hız kazanmasıyla birlikte tüm dünyada sendikalar zor dönemler yaşamaktadır. Hemen hemen tüm ülkelerde sendika üyeliği büyük düşüşler yaşamaktadır. OECD ülkeleri arasında Türkiye % 5,9 ile en düşük sendikalaşma oranına sahip ülkedir. Ve Türkiye'deki düşüş OECD ülkelerindeki düşme ortalamasının çok üstündedir (Yılmaz, 2013: 365).

Tablo 5: OECD Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları

ÜLKELER	2000	2010
	%	%
Finlandiya	75,0	70,0
İsveç	79,1	68,4
İtalya	34,8	35,1
İngiltere	30,2	26,5
Almanya	24,6	18,5
Şili	13,3	15,0
Türkiye	9,9	5,9
OECD Ülkeleri Ortalaması	20,2	17,5

Kaynak: OECD10

Sendikalaşma oranlarının tüm dünyada düşüş göstermesinin en önemli sebebi olarak, küreselleşme sonucu sermayenin rekabete girmesi ile emek piyasalarının

kuralsızlaştırılması gelmektedir. Kuralsızlaştırılan piyasalar, sermayenin deyimiyle “katılıklardan” arındırılmış ve taşeron, sözleşmeli, yarı zamanlı çalışma biçimleri hâkim çalışma biçimi haline dönüşmüştür. Buğra’ya göre kuralsızlaştırma, işsizliği tetiklemekte ve çalışan işgücü işini kaybetmemek için sendikal çalışmalardan kendini uzak tutmaktadır (akt: Yılmaz, 2013: 365).

*“2012 yılında çıkarılan 6356 sayılı yasadan sonra sendikaların üye sayılarını hesaplama yöntemi değiştirildi. Bir yandan e-devlet yoluyla üyelik sistemine geçildi. Öte yandan işçi sayıları açısından Sosyal Güvenlik Kurumu verileri esas alınmaya başlandı. Böylece 2821 sayılı Sendikalar Yasası döneminde sendika üye sayılarına ilişkin gerçek dışı veriler büyük ölçüde ortadan kalktı. 6356 sayılı yasadan sonra yayımlanan istatistiklerin önceki döneme göre daha sağlıklı olduğunu söylemek mümkün. Ancak yeni dönemde de sendikalaşma oranları ve toplu iş sözleşmesi kapsamıyla ilgili hesaplamalarda çeşitli sorunlar yaşanıyor. ÇSGB kayıt dışı işçileri hesaba katmadığı için sendikalaşma oranları gerçek durumdan daha yüksek çıkıyor (DİSK-AR,2016). “Örneğin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının(ÇSGB) 2016 verilerine bakıldığında bu durum net bir şekilde görülmektedir. Sendikalı işçi sayısı 1 milyon 499 bin 870 olarak görülmektedir. Bu rakamdan yola çıkılırsa sigortalı olarak çalışan işçilerin sendikalaşma oranı 11,5’dir. ÇSGB’nin hesaplaması bazı hatalar içermektedir. Öncelikle hesaplama biçimi İLO’nun hesaplama biçimiyle örtüşmemektedir. ÇSGB’nin hesaplamasına kayıt dışı çalışanlar dâhil edilmemektedir”.*<sup>11</sup>

Diğer taraftan ise bu oran, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki sendikalı işçi sayısını yansıtmamaktadır. Aslında doğru hesaplama yapıldığında, Türkiye’de toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı sendikalı işçi sayısının çok altındadır. Kamu sektöründeki sendikalaşma oranlarıyla özel sektördeki sendikalaşma oranları arasında da büyük farklar göze çarpmaktadır. Bu yüzden alternatif sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi kapsama oranlarına bakmakta yarar vardır.<sup>12</sup>

*“Sigortalı işçileri esas alan resmi sendikalaşma oranı yüzde 11,5 iken kayıt dışı işçileri hesaba kattığımızda bu oran yüzde 9,7’ye gerilemektedir. Toplu iş sözleşmesi*

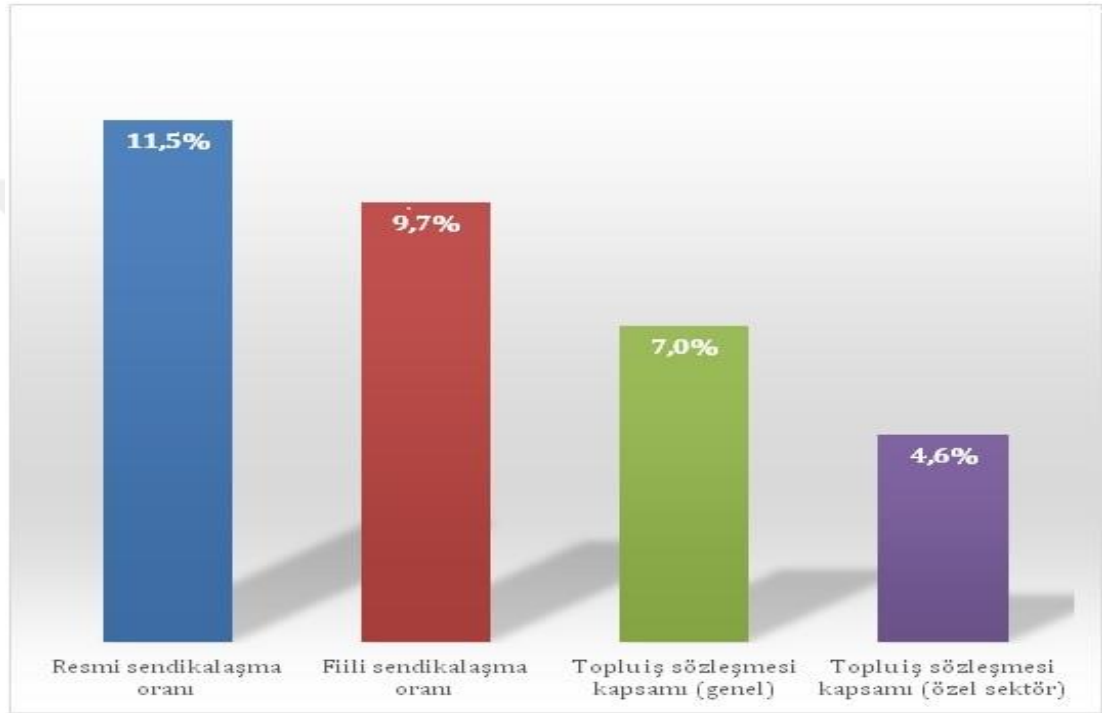
---

11 Disk-Ar, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları konfederasyonu, <http://disk.org.tr/2016/08/sendikalaşma-ve-toplu-iş-sözleşmesi-raporu>, Erişim tarihi 14 Kasım 2016

12 Disk-Ar, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları konfederasyonu, <http://disk.org.tr/2016/08/sendikalaşma-ve-toplu-iş-sözleşmesi-raporu>, Erişim tarihi 14 Kasım 2016

kapsamı oranları açısından ise durum daha da vahimdir. İşçilerin sadece yüzde 7'si toplu iş sözleşmesi kapsamındadır. Özel sektörde ise toplu iş sözleşmesi kapsamı yüzde 4,6 civarındadır. Diğer bir ifadeyle toplu iş sözleşmesi yoluyla fiilen sendikal hakları kullanabilen işçilerin oranı genel olarak yüzde 7, özel sektörde yüzde 4,6'dır. Bu tablo karşısında ÇSGB tarafından açıklanan yüzde 11,5'lik sendikalaşma oranı fiili durumu yansıtmayan yapay bir sendikalaşma oranıdır”<sup>13</sup>.

Tablo 6: Türkiye’de Sendikalaşma Oranları



Kaynak: Disk-Ar.14

Türkiye’de sendikasızlaştırma politikaları yaygın bir şekilde uygulanmaktadır. Bunlardan ilki taşeronlaştırmadır. Taşeronlaştırmanın nedeni toplu sözleşme sistemini ortadan kaldırmak, sendikalaşmayı engellemek, düşük ücretli ve iş güvencesiz işçi çalıştırmak, grevi engellemektir. Enformel istihdamın yaygınlaşması da sendikasızlaşmayı sağlamaktadır. Çünkü enformel sektörde sendikalaşmak yasal olarak olanaksızdır. Türkiye’de enformel sektörün ekonomi içindeki payı %50’ye ulaşmaktadır. Sözleşmeli personel, istihdamı sendikasızlaştırmanın diğer ayağıdır.

13 Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları konfederasyonu, Disk-Ar, <http://disk.org.tr/2016/08/sendikalaşma-ve-toplu-iş-sözleşmesi-raporu>, Erişim tarihi 14 Kasım 2016

14 Disk-Ar, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları konfederasyonu, <http://disk.org.tr/2016/08/sendikalaşma-ve-toplu-iş-sözleşmesi-raporu>, Erişim tarihi 14 Kasım 2016



Türkiye’de sözleşmeli personelin tüm çalışanlara oranı %0,5’den (1985) %30,6’ya (1992) çıkmıştır. Ayrıca 1984 yılında çıkarılan bir kanun hükmünde kararname ile sözleşmelilerin sendika üyelikleri yasaklanmıştır. Özelleştirme de sendikasızlaştırmaya hizmet etmektedir. Çünkü Türkiye’de özelleştirme sonrasında, özelleştirilen işletmelerdeki işçilerin yarısından fazlasının işlerine son verilmektedir. İşine son verilen işçiler genellikle sendikalı işçilerdir (Belek, 2010:180).

*“13 yıldır Tofaş’ta çalışan ancak 7 Aralık’ta işine son verilen Sait Demirhan işten çıkarılmasına “performans düşüklüğünün gerekçe gösterildiğini söyledi. Ancak 13 yıldır performansı ile ilgili hiçbir sorun yaşanmadığını belirten Demirhan, toplu iş sözleşmesi öncesi, yetki tartışmalarının yaşandığı bugünlerde parça parça ve özellikle sendika değişimi sırasında aktif olarak çalışan işçilerin işten çıkarıldığına dikkat çekti”.<sup>15</sup>*

Donald Roy ve Gregor Gall sendikasızlaştırma politikalarını kategorize etmeye çalışmışlardır. Fakat kategorileştirme her ne kadar yetersiz kalsa da işverenlerin sendikasızlaştırma politikalarının sistematize edilmesi açısından önem taşımaktadır.

Tablo 7: İşverenlerin Sendikasızlaştırma Politikalarının Sınıflandırması

İşverenlerin Sendikaları Dışlama Yaklaşımları	Sendika Karşıtı Davranış ve Kontrol Türleri
Korku Yaklaşımı*	Sendikaları bastırma: Mevcut ve olası sendikalaşmaya karşı açıkça korkutma ve gözdağı verme
Yumuşak/tatlı yaklaşım*	Sendikaları ikame: Sendikalar gereksiz örgütler, daha iyi ücret ve çalışma koşulları, yönetimle uyuşmazlıkları çözmek için kullanılan etkin iletişim kanalları

15 Erol, S. Aydınlık.com, Sözleşme öncesi işçi kıyımı arttı!, <https://www.aydinlik.com.tr/emek/2016-aralik/sozlesme-oncesi-isci-kiyimi-artti>, Erişim tarihi 08 Mart 2017

Kötü/uğursuz yaklaşım*	Sendikalara ideolojik karşıtlık: Sendikaların gizli komünist ve işletmenin performansını olumsuz yönde etkileyen örgütler olduğu yönündeki ideoloji
Yok edici yaklaşım*	Sendikaları açıkça reddetme: Sendikayı tanımayı reddetme, iyi niyetli pazarlıktan kaçınma
Zorluk çıkarma yaklaşımı*	Sendikaları engelleme: Sendikayı tanımının önüne yasal engeller çıkarma, süreci geciktirme
Ehli/evcil yaklaşım*	Sarı/ılımlı sendikacılık: İlimli sendikaları tanıma, yönetimin kontrolünde sendikalar kurma
Zarar yaklaşımı*	Bypass etme: İşçilerin kolektif sesi olan sendikaları marjinalize etme, sendikaların dâhil olmadığı doğrudan ve özel iletişim kanalları kurma

akt: Yıldırım&Uçkan, 2010: 169

Türkiye’de, sektöründe önemli yerleri olan uluslararası firmalar arasında yapılan araştırmalarda sendikalaşma oranlarının oldukça düşük olduğu saptanmıştır. Bu düşüşün sebepleri ise iş güvencesine dikkat etme, ücretlendirmede prim vb. ek yöntemlerin kullanılması ve ücret düzeylerinin sendikalı işyerlerinin üzerinde tutulması, sorun çözümede işçi-yönetim ortak komitelerinin kullanılması gibi İKY politikalarıdır. İKY’lerin görünen amacı bireysellik üzerinedir. Fakat asıl olan ise sermayenin çalışan üzerinde denetimini arttırmak ve sendikacılığı aradan çıkarmaktır (Belek, 2010:180).

Engin Yıldırım ve Banu Uçkan'a göre, küresel ekonomideki değişimlerle birlikte hükümetlerde işverenlerle sendikasılaştırma yönünde aynı tutumu izlemektedir. 2004 yılında İngiltere'de yapılan bir çalışmada işverenlerin sendikaya bakış açılarını net bir şekilde ortaya koymuştur. Sendikaya olumsuz bakan işverenlerin çalışanlarının sadece 1/20'sinin sendikalı olduğu tespit edilmiştir. Sendikaya karşı olmayan yöneticilerin işyerlerinde yapılan araştırmada ise bu rakam 3/5 gibi yüksek bir oran ortaya çıkarmıştır. Burada net bir şekilde anlaşılacağı gibi, işverenin sendikaya yaklaşımı önemli rol oynamaktadır. Yine, Avustralya'da yapılmış bir çalışmada da işçilerin %32'si işverenlerin sendikalara karşı olumsuz bir tutum sergilediklerini belirtmiştir. Bu örnekler tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de çoğaltılabilir. Örneğin Kocaeli'nde 2007 yılında yapılan bir araştırmada işçilerin %28,1'i, 2008 yılında Eskişehir'de yapılan başka bir çalışmada işçilerin %36,4'ü sendikaların hak ve çıkarları yeterince koruyup geliştirememesinin en önemli nedeni olarak işveren baskısını göstermiştir (akt: Erol, 2017: 202).

İşverenler sendikayı işyerinden uzaklaştırmak için iki yol izlerler: 1) sendikaları ikame etme politikaları, 2) sendikaları bastırma politikaları. Bu iki politikayla işçilerin sendikadan uzaklaştırılması hedeflenmektedir. Bu yöntemlerden biri olan Sendikasızlık (non-unionism), büyük işletmelerde yaygın olarak uygulanmaya başlayan İKY politikaları vasıtasıyla sendikasız işçilere bazı avantajlar sağlayarak ve iyi insani ilişkiler geliştirerek sendikalara duyulan ihtiyacı ortadan kaldırmaya yöneliktir. Bu yöntem, "havuç" yöntemi olarak da adlandırılabilir çünkü iknaya dayalı bir metottur. Bir diğer yol ise "sopa" politikası olarak bilinen, doğrudan işverenin çalışan üzerinde uygulamış olduğu baskılardan oluşur. Anti-unionism olarak da adlandırılan bu politikada işverenin çalışanı işten atması veya çeşitli baskılara maruz bırakması söz konusudur. Bu politikalar, genellikle kötü çalışma koşullarının söz konusu olduğu özellikle küçük işletmelerde sendikaları sindirmek amacıyla kullanılmaktadır. İKY politikaları uygulayan işverenler çalışanlara ortalamanın üzerinde ücret, eğitim ve gelişme imkânı sağlamaktadır. Böylece ideolojik olarak iş içselleştirilmekte ve çalışanlar atomize edilmektedir. Baskıya dayalı sendikasızlaştırma politikaları ise daha çok işçilerin alternatifsizliğini kullanmaya yöneliktir. Bu tür uygulamaların olduğu işletmelerde amaç, kârı çalışan

üzerinden baskı yoluyla elde etmeye dayalıdır ve çoğunlukla da çalışanlarına daha zayıf ücret ve çalışma koşulları sunmaktadır (akt: Yıldırım&Uçkan, 2010: 165-166).

### III.2.3. Toplu iş sözleşmesi

Toplu iş sözleşmesi kapsamı, o ülkedeki sendikalı işçilerin sendikal haklarını ne kadar kullandığının bir ölçüsüdür. Yapılan tüm araştırmalarda ülkelerin çoğunda sendikalaşma oranı düşük olmasına rağmen toplu iş sözleşmesine dâhil olan işçi sayısı bu rakamın çok yukarisindedir. Bunun en önemli nedeni ise sendika üyesi olmayan işçilerin de toplu sözleşme imkânlarından faydalanabilmeleridir<sup>16</sup>. Örneğin Avusturya'da 2000 yılında sendikal yoğunluk %36,6 iken toplu sözleşmeden faydalananların sayısı %98, 2013 yılına gelindiğinde sendikalaşma yoğunluğu %27,4'e düşmüş olmasına rağmen toplu sözleşmeden faydalananların oranı yine %98'dir Hollanda'da sendikal yoğunluk 2000 yılında %22,9 iken 2013 yılında bu oran %17,6'ya kadar düşmüş olmasına rağmen toplu iş görüşmesinden faydalanan işçilerin oranı %80,1'den %84,8'e yükselmiştir. Bununla birlikte bazı gelişmiş ülkelerde de sendikal yoğunluğa paralel olarak toplu iş sözleşmesi oranlarında da düşüklük söz konusudur. Örneğin, Almanya'da sendikal yoğunluk 2000 yılında 24,6 iken 2013 yılında bu oran %17,7'ye kadar düşmüştür, toplu iş sözleşmesinden faydalanan işçi oranları da bununla paralellik göstermiş ve 2000 yılında %67,6 olan oran 2013 yılında %57,6 olarak hesaplanmıştır. Aynı şekilde Birleşik Krallıkta 2000 yılında sendikal yoğunluk oranı %35,5 iken 2013 yılında %29,5 olmuştur, toplu iş sözleşmesi oranları da 2000 yılında %30,2 iken 2013 yılında %25,4'e düşmüştür.<sup>17</sup>

Avrupa'da bazı gelişmiş ülkelerde sendikal yoğunluk ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde son yıllarda ortaya çıkan düşüşler bu ülkelerde sanayinin başka ülkelere aktarılması ve boşalan alanlara da hizmet sektörünün ve esnek çalışma biçimlerinin hâkim hale getirilmesiyle açıklanabilir. Sendikaların esas tabanlarını sanayi sektörü oluşturur. Sanayi sektöründe çok sayıda işçi arasında örgütlenme kolay olmuştur. Sanayinin toplam istihdam içindeki payının azalması sendikalar

---

16 Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları konfederasyonu, Disk-Ar, <http://disk.org.tr/2016/08/sendikalaşma-ve-toplu-iş-sözleşmesi-raporu>, Erişim tarihi 14 Kasım 2016

17 Fair Labour Association, LIMITATIONS ON COLLECTIVE BARGAINING RIGHTS IN TURKEY, <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/april-2015-collective-bargaining-in-turkey.pdf>, Erişim tarihi 14 Haziran 2016

açısından ciddi sorunlar yaratıyor. Örgütlenmelerini sanayi sektörü üzerine oluşturan sendikalar aynı başarıyı dağınık ve gevşek modellerde oluşan hizmet sektöründe yakalayamamaktadır. Hizmet sektörünün ekonomi içindeki yerinin büyümesi ile birlikte beyaz-yakalı işçilerin toplam iş gücü içindeki oranı artmaya başladı. Beyaz yakalı işçiler mavi yakalı işçilerin tersine bir sendikaya ait olma duygusunu daha az taşıyan ve bireysel bakış açısının daha güçlü olduğu bir çalışan grubudur. Bu nedenle sendikalaşmaları daha güçtür. Hizmet sektöründeki büyüme, işletme ölçeğinin küçülmesine binlerce işçinin çalıştığı devasa işletmelerin yerini küçük ve orta boy işletmelerin almasına yol açmıştır. Yeni kuşak işçiler İnsan Kaynakları Yönetimi tekniklerinin ön plana çıkardığı bireysel sorumluluk ve bireysel yükselme yaklaşımlarına daha fazla önem veriyorlar. Sendikal aktivite ve militanlığın kişisel kariyerlerini olumsuz etkileyeceği kaygısı ile artık sendikal faaliyet genç işçiler için daha az çekici hale gelmektedir.<sup>18</sup>

Türkiye’de ise Avrupa’dan oldukça farklı bir görünüm ortaya çıkmaktadır. Sendikalı olmasına rağmen toplu iş sözleşmesinden faydalanamayan işçi sayısı oldukça fazladır. ÇSGB Aralık 2015 verilerine göre işçilerin neredeyse 1/3’ü sendikalı olmasına rağmen toplu iş sözleşmesinden faydalanamamaktadır.

Tablo VIII:Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı Dışındaki Sendika Üyeleri (2012-2015)

	Sendika Üyesi	TİS Kapsamı	TİS kapsamı dışı üye sayısı	Oran
<b>2012</b>	1.001.671	689.915	311.756	31,1%
<b>2013</b>	1.096.540	875.794	220.746	20,1%
<b>2014</b>	1.297.464	954.192	343.272	26,5%
<b>2015</b>	1.514.053	1.004.143	509.910	33,7%

Kaynak:Disk-Ar.19

---

<sup>18</sup>Kiristal-İş, sendikasikristalis.org,, [http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/Avrupa%20sendikalarinin%20yükselisi%20ve%20dususu.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/Avrupa%20sendikalarinin%20yükselisi%20ve%20dususu.pdf) , Erişim tarihi 24 Mayıs 2017

<sup>19</sup> Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları konfederasyonu, Disk-Ar, <http://disk.org.tr/2016/08/sendikalaşma-ve-toplu-is-sözleşmesi-raporu>, Erişim tarihi 14 Kasım 2016

Bu tablo bize toplu iş sözleşmesinden faydalanamayan sendikalı işçi sayısının yıllara göre arttığını göstermektedir. Toplu iş sözleşmesinden faydalanma koşulları aşağıda verilen yasanın koşullarına uygun olmak zorundadır. Yasaya göre:

*“MADDE 41 – (1) Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.*

*(2) İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır.*

*(3) İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.*

*(4) Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.*

*(5) Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünün tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanuncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez” (Resmi gazete, 2012: 15- 16).*

Madde çok açıktır. Toplu sözleşme için iş kolunda çalışan işçilerin en az %3’ünü üye yapmış sendikaları tanımıştır. Kanunda İşkolu sendikacılığında ısrar edilmesinde amaç aslında işverenin işçi ve sendika üzerinde denetiminin sağlanmasıdır. Sendikalar ne kadar işverene yakın olursa o kadar iyidir mantığı söz konudur. İş kolu barajının düşürülmesi, aslında her türlü düşünceye dayalı sendikaların temsil edilmesi demektir. İşverene göre ise sendikaların “marjinal” yıkıcı grupların eline geçmesi olarak değerlendirilmektedir. Aslında bu düşünce ülkenin %10’luk siyasi partiler yasasıyla da örtüşmektedir (Özveri, 2012: 40).

Toplu iş sözleşmesi yetki belirleme sürecinde Bakanlığın yetkili kılınması beraberinde birçok tartışmayı da getirmiştir. Yapılan en önemli eleştirilerden birisi

bakanlığın değişen siyasi iktidarlara göre sendikalara yaklaşımının da değişeceği görüşüdür. Bu görüşe göre Bakanlığın iktidarın çizgisinde ilerleyen ve onlara yakın tutum gösteren sendikaların yetki tespit sürecini kısaltırken iktidara uzak duran sendikaların işlemlerini uzatacağı görüşü oldukça yaygındır (Özveri, 2012: 109).

*“Özellikle Ocak 2000 istatistiklerinde %68,45 olarak açıklanan sendikalı sayısının sadece 6 ay sonra %54,60’a gerilemesi, bir sendika çalışma raporunda “Bakandan Gözdağı: İşkolu istatistikleri” başlığı ile yer almıştır. Temmuz 2000 istatistiklerinin yayımlanmasıyla birlikte 9 sendikanın barajın altında kaldığına, bu dokuz sendikaya üye 177.972 işçinin toplu iş sözleşmesi hakkını yitirdiğini ileri süren rapora göre, bu sonuç %10 barajının bakanlığın elinde dilediği zaman dilediği sendikaya yönelbileceği bir silah haline geldiğini göstermektedir” (Özveri, 2012: 109).*

Toplu iş sözleşmesinin işveren denetimine verilmesi beraberinde birçok haksızlığı da meydana getirmektedir. Türkiye’de tekstil, hazır giyim ve deri iş kolunda on üç sendika olmasına rağmen bunlardan sadece üç tanesi toplu iş sözleşmesine hak kazanmıştır. Bu sektörde toplu iş sözleşmelerine katılımın az olması tesadüf değildir. Çünkü bu sektörde çalışanların çoğu yasal asgari ücretin çok altında çalışmaktadır, yasal sınırların üstünde mesai yapılması, mesai ücretlerinin ödenmemesi gibi durumlar söz konudur. Bu süreç tamamıyla sermayenin lehine devam ettirilirken çalışanlar kanunlar aracılığıyla mağdur duruma düşürülmektedir.<sup>20</sup>

Türkiye’de sendikaların yasa gereği işçilerin toplu pazarlık süreci dışında grev hakları yoktur. Tek yol toplu iş sözleşmesine dâhil olmaktan geçmektedir. Kanuni engellerin yanı sıra işverenlerin işletmede sendikaları rekabete sokarak onların yeterli üye sayısına ulaşmamasına çalışmaları da ayrı bir sorun teşkil etmektedir.<sup>21</sup>

---

20 Fair Labour Associaton, LIMITATIONS ON COLLECTIVE BARGAINING RIGHTS IN TURKEY, <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/april-2015-collective-bargaining-in-turkey.pdf>, Erişim tarihi 14 Haziran 2016

21 Fair Labour Associaton, LIMITATIONS ON COLLECTIVE BARGAINING RIGHTS IN TURKEY, <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/april-2015-collective-bargaining-in-turkey.pdf>, Erişim tarihi 14 Haziran 2016

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMANIN KONUSU VE YÖNTEMİ

#### IV.1. Araştırmanın Konusu

Kapitalizm, sürekli bir şekilde kendini yenileyen dinamik bir üretim biçimidir. Bu üretim biçiminde asıl olan artı değerın elde edilmesi ve korunmasıdır. Bu değerin üretimi ise emek-gücünün denetimi üzerine kuruludur. Emeğin denetimi sorunu, kapitalizm için hayati derecede önemlidir. Sistem ne kadar artı değer üretirse üretsin bunun sürekliliği gereklidir. Bu süreklilik ise artı değeri yaratan emek-gücüne yani işçi sınıfına ve onun üretmiş olduğu değere el konulmasını gerektirmektedir. Fakat bu değere el konma süreci kolay gelişmemektedir. Sermaye ve çalışan sınıf arasında her zaman antagonistik bir ilişki söz konudur, yani çıkarlar çatışmaktadır. Bu sürecin aşılması ve artı değerin sorunsuz bir şekilde kazanımı ancak ve ancak bazı denetim mekanizmalarının devreye sokulmasıyla sağlanır.

Denetim mekanizmaları aslında son derece karmaşık süreçlerdir. Teknolojinin ve buna bağlı olarak endüstriyel kapitalizmin artışıyla bu süreçler daha da karmaşık hale gelmiştir. İlk zamanlar doğrudan despotik şekilde uygulanan ve sömürüye dayalı olan doğrudan denetim ya da basit denetim modeli, kapitalizmin gelişimiyle birlikte görselliğini yitirmiş ve çalışanların bilinçlerine işleyerek farklı denetim metotlarıyla bunu sağlamıştır. Denetim metotlarının önemlilerinden bir tanesi de, günümüzde özellikle de 1970'li yıllardan itibaren Avrupa ve A.B.D.'de başlayan ve dünyanın her köşesinde yayılan emeğin esnekleştirilmesi sürecidir. Bazı araştırmacılar, emeğin esnekleştirilmesi sürecinin esin kaynağının İtalya'da 70'li yıllarda başlayan büyük işçi grevleri olduğunu öne sürmüşlerdir. Sermaye, grev dalgalarından kurtulmak ve işçi direnişlerini kırmak için, 3. İtalya olarak adlandırılan ve taşeron firmaların esnek uzmanlaşma yoluyla üretim yaptığı, üretimin 30-50 kişilik işçilerle yapıldığı küçük atölyelerde ve her şeyden de öte sendikal yapılanmaların olmadığı bir üretim biçimini öne çıkarmıştır. Sermayeye güç veren, diğer tarafta ise işçiyi hareketsiz bırakan bu yeni sistem, yenilik olarak ve işçi lehine olarak sunulsa da sermayenin gücüne güç katmıştır. Tüm dünyada uygulanma alanı bulan taşeron çalışma biçimleri bir taraftan emek-gücünün sınırsız bir şekilde kullanımını ve bu sayede artı değerin üretimini sağlarken, diğer taraftan işçi ve çalışma süreci üzerinde denetimi



sağlamıştır. Bu denetim biçimi ideolojik desteklerini alarak hegemonyasını kurmuştur (Kumar, 1995: 54-58). Tüm bunlardan yola çıkılarak, tüm dünyada farklı şekillerde ortaya çıkan taşeron çalışma ve denetim konuları, kapitalizmin gelişim süreçleri içerisinde yer alan artı değer, emek-gücü ve denetim –ya da razı edilme-konuları taşeron çalışma içinde bağlarının kurularak anlaşılması ve açıklanması önem arz eden konulardır. Bu çalışma, bahsedilen konuların hem analitik hem tanımlayıcı perspektif analizlerini içermektedir. Bu çalışmada Türkiye’de 80’li yıllardan sonra gelişen neo-liberalizm uygulamaları sonucunda öncelikle kamu kurumlarında başlayan ve sonra tüm ekonomik yapıların içinde hızla yer alan taşeronlaşma olgusunun belediye kurumunda nasıl vücut bulduğu ve ne tür denetim mekanizmalarının işe koşulduğu araştırılacaktır. Bu noktada yerel yönetimlerde ön plana çıkan denetim mekanizmasının ideolojik denetim olduğu görülmektedir. Yerel yönetimlerdeki taşeronlaşmada uygulanan ideolojik denetim mekanizmasının ana unsurlarından birinin kayırmacılık olması nedeniyle, bu iki olgu arasındaki ilişki araştırmanın temel konularından biri haline gelmektedir.

#### **IV.2. Araştırmanın Amacı**

1970’li yıllardan sonra tüm dünyayı etkisi altına alan neo-liberalizm, yerel yönetimlerin yapılanmasını da derinden etkilemiştir. Küreselleşmenin etkisiyle merkezi yönetim-yerel yönetim dengesini yerel yönetimler lehine olmak üzere yeniden kurgulamaktadır. Yerel yönetimlerin yeniden yapılanması süreci, kamusal nitelikteki hizmetlerin giderek daha fazla oranda özel sektör tarafından yerine getirilmesini ifade etmektedir, başka bir deyişle bu süreç kamu hizmetlerinin özel sektöre açılarak taşeronlaşmasıdır.

A. Işıklı, neo-liberal yaklaşımın özünü, kamu kurum ve kuruluşlarının verimsiz çalıştığı ve bu yüzden de devlete mali yük getirdikleri savıyla açıklamaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet esasında alanlarını özelleştirmeye bırakması ve özel sektörün önünü açması yeni kamu yönetimi kavramıyla ifade edilmektedir. Wilson’a göre bu yeni anlayışta, “Yerel halkı müşteri olarak gören ve isteklerine artan oranda bir vurgu sağlayan hizmet üretimi çerçevesinde, yerel yönetimler direkt hizmeti sunan birimler olmaktan çok, hizmet sunumuna yetki veren ve hizmeti denetleyen birimler haline gelmişlerdir” (akt: Gökbayrak, 2003b: 31).

Bu yeni yönetim anlayışının dayandığı noktalar:

- profesyonel yönetim anlayışı,
- performans değerlendirilmesi, çıktı kontrolüne verilen önemin büyüklüğü,
- üretim birimleri arasındaki dağılık yapılaşma,
- hizmet sunumunda daha fazla rekabet ve bu ölçüde verimliliği sağlayacak ihaleci yönetim anlayışı,
- maliyetleri azaltıcı ve standartları geliştirici özel sektör yönetim anlayışının benimsenmesi,
- üretim sürecinde daha fazla disiplin gibi unsurlardan oluşmaktadır (akt: Gökbayrak, 2003b: 31).

Ülkemizde uygulanmaya çalışan model diğer ülkelere oranla bazı dikkat çeken farklılıklar göstermektedir. Batıdaki özelleştirme ve taşeronlaşmada görülen, mali yük ve sorumluluklardan kaçınma isteği ülkemizde de vardır, farklılık taşeronlaşmanın belediyelerde bir yandan siyasi amaç diğer taraftan da hemşehrilik/dini görüş gibi kayırmacılık ilişkileri üzerine oturtulmasıdır. Taşeronlaşma iddia edildiği gibi sadece “despotik rejim” değildir, aynı zamanda yedek işgücünün baskısının kullanıldığı bir rıza üretiminin sağlandığı bir denetim biçimidir. Buradan hareketle bu araştırmanın temel amacı; “Türkiye’de yerel yönetimlerdeki taşeron çalışma biçimi içerisinde gerçekleşen emek ve denetim süreçlerinin işleyişini” araştırmaktır. Bu temel amaç çerçevesinde “Taşeronlaşmada siyasi/dini/ hemşehrilik ilişkilerinin kayırmacılık olgusu üzerinden önemli rol oynayıp oynamadığı”, “İşsizlik ve ekonomik zorlukların taşeronlaşmayı kolaylaştırıp kolaylaştırmadığı”, “Taşeron çalışma biçiminin sendikal örgütlülüğü parçalayıp parçalamadığı”, “İşsizlik ve ekonomik zorlukların taşeron çalışanlar üzerinde denetimi kolaylaştırıp kolaylaştırmadığı” gibi sorunsallar da araştırılacaktır.

### **IV.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları**

Araştırmada nicel ve nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma kapsamında nicel yöntemin uygulandığı bölümde tesadüfi bir şekilde alınan örneklem grubunun evreni temsil ettiği kabul edilmektedir. Örneklem grubunu oluşturan katılımcılar, kendilerine yöneltilen soruları gerçekleri yansıtacak şekilde

doğru olarak cevaplamışlardır. Araştırmanın katılımcılarının anket sorularına samimi ve doğru bir şekilde yanıt verdikleri kabul edilmektedir.

Araştırmanın nicel bölümüne ayrılan süre 1,5 ay (01 Haziran - 15 Temmuz 2016) olmuştur ve araştırma evreni İstanbul'da muhafazakâr bir partinin yönetiminde olduğu bir belediye ile sınırlıdır. Araştırma sonuçları verilerin toplandığı örneklem ile verilerin toplandığı dönemle sınırlıdır.

Nitel araştırma kapsamında ise derinlemesine 17 tane görüşme yapılmıştır. Bu görüşmeler yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler şeklinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 05 Ekim 2017- 20 Kasım 2017 tarihleri arasında gerçekleşmiştir.

Araştırmanın kısıtlaması ise nicel araştırmada ortaya çıkmıştır. Burada ortaya çıkan kısıtlama, taşeron firmalara çalışan işçilerin, araştırmaya ve araştırmacıya karşı duyduğu şüphenin kendisini göstermesidir. Ayrıca araştırma konusunun siyasi sorular içermesi anket çalışmasına katılanların soruları yanıtlamasında tedirginlik yaratmıştır. Bu sorunu aşmak için araştırmaya katılanlara konu ile ilgili verilen cevapların gizliliği ve güvenliği konusunda gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra anket çalışması tamamlanmıştır. Her iki yöntem ile yapılan araştırma, yapıldığı zaman aralığıyla sınırlıdır.

#### **IV.4. Araştırmanın Önemi**

Taşeron çalışma biçimi günümüzde önemli konulardan birisidir. Son yıllarda taşeron çalışma biçiminin hızla, tüm dünyada artan bir şekilde ana çalışma biçimine dönüşmesi beraberinde birçok sorunu da getirmektedir. Taşeron çalışma biçimi her ne kadar bir tür çalışma formu olarak görülse de aslında derinlerde ideolojik denetim yatmaktadır. Tüm dünyada uygulanan taşeron çalışma, kapitalizmin ilk zamanlarından beri uygulanan bir biçimdir. Dönemsel olarak değişime uğrasa da öz itibarıyla kârı maksimize etme ve sömürüyü arttırma üzerine kuruludur. Kârın maksimize edilmesi ise çalışanlar üzerine uygulanan denetim ile doğru orantılıdır. Taşeronlaşma ülkenin sosyo-ekonomik yapısı ve ideolojik yapısıyla ilintili bir süreçtir.

Türkiye’de taşeron çalışma ve denetim üzerine sınırlı sayıda çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalar çoğunlukla küreselleşme sonucu oluşmuş esnek çalışma biçimleri altında yer almaktadır. Çoğunlukla da emek süreçleri içinde bir bölüm olarak ele alınmıştır. Hukuki boyutta yazılan makaleler ağırlık teşkil etmektedir. Fakat hukuksal boyutta incelenen taşeronluk eleştirellikten uzaktır ve bu tür makaleler hukuka uygunluk düzeyinden ele alınmaktadır. Konuyu dolaylı sorgulayıcı olan makaleleri sıralayacak olursak; Gamze Yücesan Özdemir’in “*Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma*” adlı makalesi; “*İnatçı Köstebek*”, “*Rüzgâra Karşı Emek Süreçleri ve Karşı Hegemonya Arayışları*” adlı kitabları; Ahmet Atılgan’ın “*Neo-Liberal Köle Pazarları*” adlı makalesi; Gülçin Taşkiran’ın “*Sınıf Örgütlenmesinde Yeni Deneyimler*” adlı makalesi; Sibel Doğanay’ın “*İş Örgütlerinde Kontrol ve Rıza Mekanizmalarının İşleyişi: Türkiye’de Çağrı Merkezleri Örneği*” verilebilir. Banu Uçkan ve Deniz Kağncıoğlu’nun yapmış olduğu “*İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği*”, Betül Urhan - Ahmet Selamoğlu’nun “*İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği*” adlı çalışması, HAK-İŞ’TEN “*Taşeron İşçisi Gerçeği*” Araştırması”, SOSYAL-İŞ “*sendikası üyelerinin Taşeron uygulamasına ilişkin görüşleri anketi*” tezimde yer alan anket çalışmasında sendikaların üye sayısındaki düşüş ve sendikalara karşı önyargılar hipotezimi desteklemektedir. Mustafa Büte’nin “*Kayırmacılığın Çalışanlar Üzerine Etkileri İle İnsan Kaynakları Uygulamaları İlişkisi: Türk Kamu Bankalarına Yönelik Bir Araştırma*” ve “*Nepotizmin iş stresi, iş tatmini, olumsuz söz söyleme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: aile işletmeleri üzerinde bir araştırma*”, “*Nepotizm ve iş tatmini ilişkisinde iş stresinin aracı rolü var mıdır?*”, Emre İşçi, Seçil Bal Taştan ve Ayşin Kozal’ın “*Örgütlerde Kurumsallaşma düzeyinin Nepotizm üzerine etkisinin incelenmesi: Hastane Çalışanları Örneği*” adlı çalışmalar tezimin içinde yer alan kayırmacılık üzerine olan hipotezlerimi haklı kılmaktadır.

Bu çalışmada öncelikle taşeronlaşmanın sebepleri üzerine bir literatür çalışması yapılmıştır. Bu literatür çalışmasında taşeronlaşmanın dayandığı sebepler, tarihi dayanakları araştırılmıştır. Literatür çalışmasında hedeflenen amaç sürecin daha net bir şekilde gösterilmesidir. Literatür çalışmasından sonra konunun daha net anlaşılabilmesi için emekçilerin neden taşeron çalışmaya itildikleri/ tercih ettikleri ya

da tercih etmek zorunda bırakıldıkları seçilmiş bir belediye üzerinden anlatılmaya çalışılmıştır. Bu çalışma Türkiye’de var olan literatüre bir katkı sağlamayı ve bu çalışma alanını geliştirmeyi hedeflemektedir.

#### **IV.5.Araştırmanın Yöntemi**

##### **IV.5.1. Yöntem seçimi**

Bu araştırmanın içeriği ve araştırma sahasının özellikleri, hem nicel hem de nitel araştırma yöntemlerinin seçimini gerekli kılmıştır. Her iki yöntemin de seçilmesindeki amaç araştırmanın tüm boyutlarıyla görülmesini sağlamaktır. Araştırmaya konu olan belediye siyasi bir kurumdur. Çalışmaya katılımcı olarak katılanlar araştırmaya korkuyla yaklaşmaktadır. Anket çalışması toplu olarak dağıtıldığından ankete dâhil olanlar kendilerini güvensiz hissetmektedirler. Yapılan anketin görüleceğini ve ifşa edileceğini düşündüklerinden dolayı kendilerini tam güvende hissetmemektedirler. Kendilerine dağıtılan anketleri mümkün olduğunca hızlı doldurup gitmek istemektedirler. Bunun yanı sıra kurumdaki hemen hemen tüm çalışanlar kuruma kayırmacılık yoluyla girmiş oldukları için siyasi sorulara ve kendilerince tehlikeli buldukları sorulara temkinli yaklaşmak istemektedirler. Bu koşullardan dolayı, güvenilirlik önem teşkil etmektedir.<sup>22</sup> Bahsedilen kaygıların ortaya çıkacağı beklendik bir durumdur. Bu nedenle araştırmada güvenilirliği sağlamak amacıyla hem nitel hem de nicel araştırma yöntemlerinin bir arada kullanılması, alana inilmeden önce kararlaştırılmıştır. Bu noktada nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin kendine özgü avantajları içinde barındıran karma yöntemin kullanılması uygun görünmektedir. Ancak alanın kendine özgü dinamikleri, literatürde yer alan karma yöntem tasarımlarından birinin seçilip uygulanmasına engel teşkil etmektedir. Bu nedenle karma yöntem tasarımları arasından alanın ve araştırmanın sahip olduğu niteliklere en yakın olan tasarımdan yola çıkılmıştır.

---

22 Bilimsel etik sorunu: Saha çalışmasının siyasi bir kurum olan seçilmiş bir belediyede yapılmış olması, **saha araştırması sırasında bir takım zorlukların doğmasına** sebebiyet vermiştir. Katılımcıların araştırmanın **ifşa edilmesi durumunda** zor duruma düşeceklerini ifade etmelerinden dolayı kendilerine bilimsel etik çerçevesinde kendi kimliklerini, çalıştıkları birimi ve kurumu herhangi bir şekilde açık olarak belirtmeyeceği sözü verilmiştir. Aynı şekilde **araştırma yapılacak mekan bir kurum olduğundan** araştırma öncesi resmi prosedürler gereği izin alınmış ve idari sorumlulara kurumun adının telaffuz edilmeyeceği garantisi verilmiştir. **Sahanın sahip olduğu tüm bu gerekçeler göz önünde bulundurularak** çalışmada kurum adı **belirtilmemiştir**.

Ancak bu karma yöntem tasarımının sahip olduğu çerçeve, yine alanın sahip olduğu özellikler nedeniyle bütünüyle uygulanmamıştır.

Karma yöntem literatürünün önde gelen isimlerinden John W. Creswell karma yöntemi altı temel tasarım altında ele almıştır:

- 1) Sıralı açıklayıcı tasarım (Nicel-nitel) Bu tasarımda öncelik nicel verilerin elde edilmesindedir. Nicel veriler elde edildikten sonra analiz edip yorumlanır. Bu araştırma tasarımı, araştırma öncesinde beklenmeyen bulgu veya ilişkileri açıklamak için kullanılır.
- 2) Sıralı araştırıcı tasarım (Nitel-nicel): Bu tasarımda öncelik nitel çalışmadadır. Bu tasarım, araştırma değişkenlerinin bilinmediğinde var olan ilişkileri ortaya çıkarmak, bir teoriyi test etmek, yeni bir test ya da ölçme aracı geliştirmek için kullanılır.
- 3) Eş zamanlı üçgenleme (Nicel=nitel): Nitel ve nicel çalışmaların aynı anda yapıp analiz edildiği tasarımdır. Bu tasarımın kullanılmasındaki amaç yapılan çalışmadaki bulguları doğrulamak, güçlendirmek ve çapraz geçerliliğe bakmaktır.
- 4) Sıralı dönüşümsel tasarım: Araştırmacının ihtiyacına göre önce nitel sonra nicel ya da tam tersinin yapılması söz konusudur. Bu tasarım, geniş çaplı ve farklı bakış açılarına imkân tanınması ve çalışılan olguları daha iyi anlama açısından faydalıdır.
- 5) Eş zamanlı iç içe geçmiş: Aynı eş zamanlı üçgenlemede olduğu gibi veriler aynı zamanda toplanır fakat ağırlık iki çalışmadan birine verilir.
- 6) Eş zamanlı dönüşümsel: Veriler aynı anda toplanır, fakat bazı durumlarda her iki veri toplama türüne de aynı derecede önem verilir (Baki&Gökçek: 2012: 9-10)

Bu çalışmada belirlenen yöntemsel model Creswell'in sıralı açıklayıcı tasarım olarak adlandırdığı karma yöntem tasarımından yola çıkılarak gerçekleştirilmiştir. Bunun nedeni nicel araştırmanın, çalışmaya istatistiksel anlam katmasına rağmen, nicel yöntemin araştırma sonucunda elde edilen verilerin nasıl oluştuğunu açıklayamamasıdır. Bu nedenle sayısal veriler, sözel verilerle desteklenerek bir bütünlük elde edilmesi çalışmanın bütünlüğü açısından önem arz etmektedir. Sıralı

Açıklayıcı Tasarımda, ilk aşamadaki nicel verilerin toplanması ve analizi işlemi takiben nitel verilerin toplanması ve analizi ile karakterize edilen ikinci aşama gerçekleştirilir. Bu aşama niceliksel verilerin sonuçlarına dayanmaktadır. Ağırlık niceliksel verilere verilir ve verilerin karıştırılması ile analiz yapılır. Böylece, iki veri formu ayrı olmasına rağmen birbirine bağlıdır. (Creswell, 2009: 211). Bu araştırmada da nicel yöntem ön planda olsa da, nicel verilerin ortaya çıkardığı nedensellik ilişkilerinin ne şekilde oluştuğu ve nasıl işledikleri, alan araştırması sürecinin uzaması pahasına da olsa yapılan derinlemesine görüşmelerle ortaya çıkartılmaya çalışılmıştır. Ancak araştırmaya katılan kişilerin ifşa edilme korkusu, araştırmanın resmi bir kurumda yapılması nedeniyle ortaya çıkan bürokrasi, kayırmacılık ilişkilerinin doğurduğu tabiiyet ilişkileri gibi nedenlerden dolayı literatürde rastlanan karma yöntem örneklemelerinin oluşturulması mümkün olmamış ve bu nedenle araştırmada, karma yöntem ve bu tasarım sadece bir zemin olarak kullanılmıştır.

Araştırmanın yöntemsel modelinin önceliği niceliksel verilerin ortaya çıkartılması, bu verilerin niteliksel veriler tarafından sınanması ve niceliksel veriler sonucunda ortaya çıkan nedensellik ilişkilerinin ayrıntılandırılması olmuştur. Araştırmanın karma yöntemle ve Sıralı Açıklayıcı karma yöntem tasarımıyla bağı bu noktaya sınırlıdır. Ancak daha önce de belirtilen nedenler, özellikle de örneklemin oluşturulması aşamasında, literatürde var olan karma yöntem tasarımlarının doğrudan alana uygulanmasına müsaade etmemektedir. Araştırmada niceliksel verilerin elde edilmesi için ilk olarak anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket çalışması bitirildikten sonra elde edilen sayısal verilerin araştırma konularına dair ortaya çıkardığı sonuçlar, alan araştırmasının ikinci aşamasında gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerle test edilmiş ve ayrıntılandırılmıştır. Niceliksel verilerin test edilmesine ihtiyaç duyulmasının başlıca nedeni görüşülen kişilerin araştırmadan belli ölçüde çekinmeleridir. Niceliksel verilerin ayrıntılandırılması ise, ortaya çıkan ilişkilerin nasıl işlediklerini anlamaya çalışmak açısından önemlidir.

#### **IV.5.2. Örneklemin seçimi ve alan çalışması**

Araştırma evreni İstanbul'da muhafazakâr bir partinin yönetiminde olduğu bir belediyedir. Çalışmanın ilk aşaması olarak gerçekleştirilen nicel araştırma kapsamında veri toplama tekniği olarak, basit tesadüfi örnekleme dayalı anket

çalışması yapılmıştır. Nicel araştırma 1,5 ay sürmüştür (01 Haziran - 15 Temmuz 2016). Araştırmaya konu olan belediyenin seçilmesinin nedeni, bu bölgenin sosyo-demografik yapısının özelliklerinden kaynaklanmaktadır.

Nitel araştırma kapsamına 17 derinlemesine görüşme alınmıştır. Bu görüşmeler yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler şeklinde yapılmıştır. Görüşmeler 01 Ağustos 2016-20 Kasım 2016 tarihleri arasında gerçekleşmiştir. Örneklem olarak da maksimum çeşitlilik örnekleme seçilmiştir. Bu örnekleme uygun kişilerin seçimi içinse, görüşülen kişilerden bir sonraki kişiye ulaşmak için yardım istenmiş, dolayısıyla kartopu örnekleme uygulanmıştır. Yani bu örnekleme öncelikle evrene ait birimlerden birisi ile temas kurulmuştur. Temas kurulan birimin yardımıyla ikinci birime, ikinci birimin yardımıyla üçüncü birime gidilmiştir. Bu durumda araştırmanın asıl örneklem tipi, maksimum çeşitlilik örneklemeiyken bu örneklemin oluşturulması için kartopu örnekleme kullanılmıştır. Örneklem için 9 erkek 8 kadın çalışan seçilmiştir. Görüşülen kişilerin belediyede bulunan farklı birimlerden olmasına dikkat edilmiştir. Seçilenlerden 4 tanesi parti yoluyla idari birimlere yönetici olarak atanmışlardan oluşmaktadır. Diğerleri ise park bahçeler, güvenlik, temizlik gibi birimlerden seçilmiştir. Bu örneklem tipinin seçilmesindeki amaç araştırmanın geçerliliğini artırmanın hedeflenmesidir. Çalışma sonunda kimliklerin açığa çıkmaması için kadın görüşülen kişiler “K1,K2,...” erkek görüşülen kişiler de “E1,E2,...” olarak tanıtılmıştır. Nitel veri elde edilmesi için görüşülen kişilerin seçimi için, nicel araştırmanın verileri elde edildikten sonra analiz yapılmış ve görüşmeye katılacak gruplar önceden belirlenmiştir.

Bu tez çalışmasının alan uygulamaları, 01 Haziran – 20 Kasım 2016 tarihleri arasında yapılmıştır. 01 Haziran - 15 Temmuz 2016 tarihleri arasında basit tesadüfî örneklem yoluyla gerçekleştirilen anket uygulamasından önce 20 kişi üzerinde pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışmadan elde edilen bilgiler çerçevesinde anket formu üzerinde gerekli değişiklikler yapılmış ve uygulanmaya hazır hâle getirilmiştir. Yapılan değişiklikler anketin soru formatıyla ilgilidir: Örneğin, “Hangi gazeteleri okursunuz?” sorusuna “hiçbir gazete okumam” ya da “hangi TV kanallarını izlersiniz?” sorusuna “hiçbir TV kanalı izlemem” şıklarının eklenmesidir. Sahadaki anket uygulamaları tarafınca yapılmıştır. Anket uygulamaları gerçekleştirilip analizi yapıldıktan sonra 05 Ekim- 20 Kasım tarihleri arasında 17 derinlemesine görüşme



gerçekleştirilmiştir. Elde edilen 17 görüşmeden bir tanesi tutarsız bulunarak değerlendirilmeye alınmamış ve yorumlanmamıştır. Derinlemesine görüşmelerde bir tane görüşmenin tutarsız olduğunun kabul edilmesinin sebebi, görüşmeye alınan kişinin aşırı çelişkili cevaplar vermesi ve görüşme sonrası bazı şeyleri doğru söylemediğini itiraf etmesinden kaynaklanmaktadır.

Gerçekleştirilen anket çalışmasında 175 anket uygulanmıştır. Uygulanan anket sayısına, pilot çalışmada yapılan anketler ve güvenilir bulunmayan uygulamalar alınmamıştır. Yirmi beş tane anketin güvenilir bulunmaması ve işlem dışı kabul edilmesinin sebebi ise anketi dolduran kişilerin, demografik bilgilerin dışında kalan soruları boş bırakmalarından kaynaklanmaktadır. Uygulanmaya ve değerlendirilmeye alınan anket sayısı 150'dir. Çalışmamıza kaynaklık eden belediyede toplam 1030 taşeron işçi bulunmaktadır. Rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen 175 kişilik grup, çalışma evreninin yaklaşık %14,56'sına karşılık gelmektedir. Örneklemin 100'ü erkek, 50'si de kadındır.

Bu çalışmanın nitel araştırma kısmında ise derinlemesine görüşmelerden elde edilen verilerin çözümlenmesi için betimsel analize yer verilmiştir. Derinlemesine görüşmeler için katılımcıların işyerlerine gidilerek randevu alınmıştır. Araştırma için hazırlanan sorular yüz yüze çalışma ortamı dışında katılımcılara yöneltilmiştir. Katılımcılarla yapılan görüşmenin bölünmemesi için görüşmeler, çalışmayı yürüten kişinin kendi ofisinde yapılmıştır. Araştırma hakkında katılımcıları bilgilendirilirken sesli kayıt cihazı ile soruların ve cevapların kayıt altına alınmak istendiği, bilimsel amaçlı olarak yapılan bu çalışmada sorulara verilen yanıtların araştırmanın verilerini oluşturacağı açıklanmıştır. Araştırmanın bilimsel bir çalışma olduğu ve görüşmelerin yalnızca araştırma sorularıyla sınırlı olduğu ve başka bir amaçla kullanılmayacağı katılımcılara açıklanmıştır. Ayrıca, katılımcılara kişisel bilgilerin ve kurum adının kullanılmayacağı söylenmiştir. Araştırma katılımcılarından görüşmeye dayalı elde edilen sesli veriler, bilgisayar ortamında Microsoft Word programına aktarılmıştır.

Verilerin analizi için SPSS analiz programının 17.0 versiyonu kullanılmıştır. Analiz işlemlerinde öncelikle bağımsız değişkenlere ilişkin istatistiksel veriler yüzde ve frekans olarak gösterilmiştir. Daha sonra araştırma amaçları çerçevesinde belirlenen değişkenler arasında etkileşimi belirlemek için Ki-Kare analizinden

faydalanılmıştır. Anketteki sorular tek tek değerlendirildiğinden anova ve t testinin kullanımına gerek duyulmamıştır.

Araştırma konusu olan belediyede farklı birimlerde çalışan taşeron işçiler araştırma konusunu oluşturmuştur. Araştırmaya konu olan belediyenin seçilmesinde en önemli unsur belediyenin ait olduğu bölgenin aşırı göç alması ve yaşam düzeyinin İstanbul'daki ilçeler arasında oldukça gerilerde yer almasıdır. İlçede yaşayanların sosyo-ekonomik koşullarının ağırlığı önemli nedenlerden birisidir. Belediyede çalışan taşeron işçilerin belediyede çalışma isteklerinin altında yatan unsur, kamu kurumlarındaki mesai saatlerinin sabit olmasından, sigortalarının düzenli olarak yatırılmasından kaynaklanmaktadır. Sabit saatlerden dolayı taşeron işçiler, iş çıkışında ikinci işe gitme şansı yakalayabilmektedir. Diğer taraftan bölgede yaşayanların sosyo-ekonomik durumlarının zorlukları onları her işi yapmaya müsait hâle getirmiştir. Dolayısıyla iş ve ekonomik zorluklar bir araya gelince kişiler elde ettikleri işi kaybetmemek için çoğu zaman haksızlıklara suskun kalmaktadırlar. Bir diğer neden ise İstanbul'da ulaşım ücretlerinin pahalı olmasının kişileri buldukları bölgede iş aramaya teşvik etmesidir.

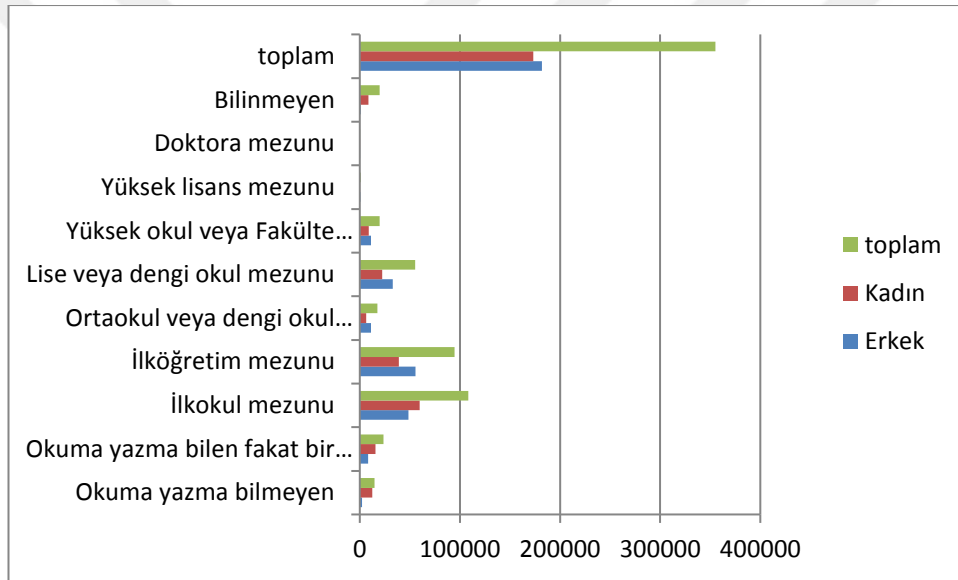
#### **IV.5.3. Alanın tanıtılması**

##### **IV.5.3.1. Alana ait demografik bilgiler**

Araştırmanın yapıldığı ilçe geneli muhafazakâr yapıdadır. İlçenin bütünü oluşturarak nüfusun içindeki yoğunluğun; İç Anadolu, Güney Doğu Anadolu, Doğu Anadolu illerinden gelenler tarafından oluşması sebebiyle bölgesel yapının kent yaşamında da devam ettiği görülmektedir. Genç bir nüfusa sahip olan ilçede merdiven altı üretim de denilen tekstilin yanı sıra ayakkabı sektörü de önemli bir yer tutmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda tekstil sektöründe 40.000 civarında çalışanın olduğuna vurgu yapılırken, ayakkabı sektöründe de 20.000 civarında çalışan bulunduğu tahmin edilmektedir. Türkiye'de üretilen ayakkabıların çoğunluğunun burada üretildiği ifade edilirken, ayrıca küçük sanayi sitesinde de mobilya, kaporta ve boya işlerinin yoğun olarak sürdürüldüğü belirlenmiştir. Mobilyacılar, kaporta-boyacılar ve serbest çalışanlar olmak üzere 4 tane de küçük sanayi sitesi bulunan, 10.000'e yakın işgücünün istihdam edildiği ilçede iş olanakları göçü destekler niteliktedir. Özellikle ucuz konutun ve konut alanlarının var olması da

iş potansiyeline yönelik yerlerin artmasına neden olmaktadır. Bu bölge nazım imar planında ticaret ve hizmet alanı olarak belirlenmiştir. Ancak ilçenin su havzası içinde olması ve alanının geniş olmaması nedeniyle sanayinin gelişmesi pek mümkün görünmemektedir (Oktik, 2013: 37). İstanbul’da memnuniyet düzeyi açısından son sıralarda yer alan ilçe, yaşanmak istenen ilçeler arasında da son sıralardadır. Aynı zamanda mutluluk düzeyi düşük olan ilçe, özellikle ekonomik gelişmişlik derecesinin de etkisiyle İstanbul’da yaşam kalitesi düşük ilçeleri arasındadır (Şeker, 2011: 131). Göç yolu ile gelen aileler genelde tekstil ve ayakkabı sektöründe çalışmaktadırlar.

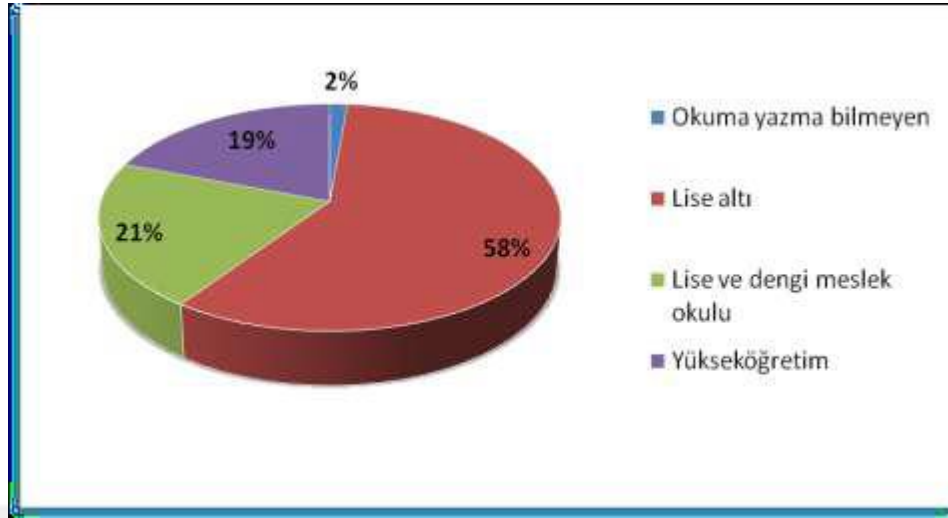
Şekil 3. Araştırma Yapılan İlçenin Eğitim Durumu Sayısal Dağılım



Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/ilGostergeleri/iller/ISTANBUL.pdf>

Genel nüfusun %44'lük kısmı ilkokul bitirme seviyesindedir. Bu sayıya okuma yazma bilmeyenler, bilen ama mezun olmayanlar da dâhildir.

Şekil 4. Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım



Kaynak: Oktik, 2013: 41

Yukarıdaki grafik incelendiğinde işgücü katılım pastasının en büyüğünün lise altı gruba ait olduğu görülür. Yorumlandığı zaman lise altı, lise ve dengi meslek okulu grupları tüm işgücüne katılım oranının %79'unu oluşturmaktadır. Bölgenin işgücü piyasası çoğunlukla nitelsiz işgücü piyasasını oluşturduğu düşünüldüğünde bölgenin ekonomik yapısı da bir derecede analiz edilebilir.

Tablo 8. Geniş Yaş Grubuna Ve Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Dağılımı

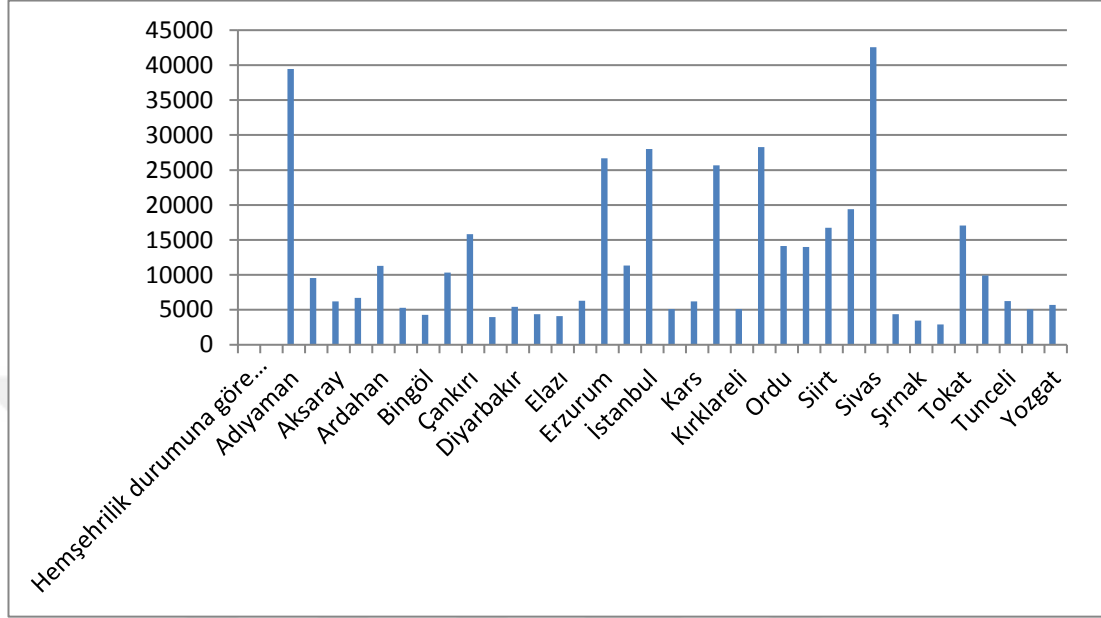
Yaş grubu	15-19	20-24	25-34	35-54	55+	Toplam
İşgücüne Katılma Oranı	26,2	57,5	67	56,1	11,1	

Kaynak: Oktik, 2013: 41

Son yıllarda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin önemli bir kısmında işsizlik oranlarında önemli artışlar görülmektedir. Bundan daha önemlisi, değişik eğitim seviyelerinde işsizlik istatistikleri dramatik biçimde farklılaşmaktadır. İşsizlik oranı, özellikle eğitim seviyesi düşük olan, nitelsiz işçiler arasında ciddi biçimde yükselirken, nitelikli işçiler arasında oldukça düşük oranlarda kalmaktadır. Düşük nitelikli işçiler arasında işsizlik oranının yükselmesi, bir taraftan emek piyasasındaki ücret katılıkları ile açıklanırken, asıl nedenin üretim teknolojisinde düşük vasıflı işçiler aleyhine yaşanan taraflı değişim olduğu iddia edilmektedir. Bu görüşe göre, eğitim seviyeleri de düşük olan düşük nitelikli işçiler, yüksek eğitilmiş ve yüksek

nitelikli işçiler tarafından emek piyasası dışına itilmektedirler (Çalışkan, 2007: 288-289).

Şekil 5. Hemşehrilik Durumuna Göre Nüfus Dağılımı



Kaynak: Oktik, 2013: 31- 32

Bölgeye oluşan göç yapısı incelendiğinde Sivas kökenlilerin 42,559 kişiyle ağırlıkta olduğu görülmektedir. İkinci sırada ise 39.446 kişiyle Adıyamanlı hemşeri grubu gelmektedir. Yukarıdaki tablo incelendiğinde ilçe belediyesinin Türkiye'nin hemen hemen tüm bölgelerinden göç aldığı görülmektedir. Bölgenin yukarıda belirtilen zor koşulları iş alanlarının yetersizliği, hâlihazırda bulunan işlerin çalışma ve sosyal güvenlik koşullarının yetersizliği bölge halkının güvenli işlere doğru yönelmesine neden olmaktadır. Ülkemizde iş güvenliği denilince akla ilk gelen, tabiri caiz ise, "devlet kapısı" olmaktadır. Araştırmaya konu olan bölge insanının çoğunun göç yoluyla gelmesi bizi sosyolojik olarak göç edenlerin eğitim ve niteliksel olarak düşük profilli olduğu gerçeğine götürür. Bir taraftan bir kamu kurumunda çalışma isteği, diğer taraftan da nitelik olarak yetersizlik, taşeron çalışma gerçeğiyle örtüşmektedir. Bölge insanının gözünde kamu kurumlarının diğer sektörlere göre ön planda yer alması iş bulma konusunda acımasız bir yarışa tetikler durumdadır.

Bedrettin Keskin'e göre, bölge belediyesi ve bölge insanın beklentileri birbirlerini beslemektedir. Keskin, ülkemizde uygulana gelen belediyeçilik

anlayışının daha çok “kayırmacılık” üzerine kurulduğunu öne sürer. Evrensel ölçülerde belediyeçiliğin tarafsızlık/nesnellik, açıklık/şeffaflık gibi normları taşıması gerekirken, pratikte görülen öznellik, partizanlık, tarafgirlik, kayırmacılık, keyfilik gibi uygulamalardır. Peki, bu tür uygulamalar pratikte nasıl zemin bulmaktadır? Keskin’e göre, bu iki tarafın da çıkarına işleyen bir yapıdır. Bir tarafta belediye yönetimleri kendilerini iktidara getiren seçmenlere “vefa borcu”nu öderken, diğer yandan da bir sonraki seçim için de oyları garanti etmeyi planlayabilmektedirler. Kayırmacılık düzeyine indirilen ilişkiler, belediyeyi herkese hitap eden sosyal devletin ana parçalarından biri olmaktan çıkartacak siyasal manipülasyonların vücut bulduğu bir kulüp düzeyine indirecektir (akt: Pektaş, 2010:17).

Bölgenin aşırı derecede göç alması hemşehrlik, akrabalık, soydaşlık, dostluk gibi ağların kurulmasına neden olmuştur. Bu tür iletişim ağları göçle gelenlerin yardım almak, iş bulmak gibi yeri geldiğinde başvuracakları toplumsal sermayeyi oluşturmuştur. İlişkilerin sağlamlığı göç öncesi ve sonrası yaşanacak her tür olumsuzluğun giderilmesi konusunda önem arz etmektedir (Güler, 2014: 95).

Bölgenin yapısı göç yoluyla şekillenmiştir ve göç yoluyla şekillenen nüfus yapıları kayırmacılık ilişkilerinin yoğun olarak görüldüğü yerlerdir. Kayırmacılık kavramı geniş bir literatür içerse de bizim konumuz gereği kayırmacılığın, hemşehrlik, patronaj, nepotizm gibi kavramlarla açıklanması daha doğru olacaktır.

#### **IV.5.3.2. Kayırmacılık**

Süleyman Aydın ve Yakup Yılmaz’er’e göre, kayırmacılık, halk dilinde “torpil” ya da “iltimas” kavramına denk gelmektedir. Tüm vatandaşların eşit bir şekilde alması gereken kamu hizmetlerinin bu hizmetleri yerine getiren kamu görevlileri tarafından suistimal edilerek yakınlarını haksız yere ve mevzuata aykırı olarak kayırması, arka çıkması anlamına gelmektedir (akt: Gür,2014: 205).

Süleyman İlhan ve Ömer Aytaç’a göre, kayırmacılıkta söz konusu olan, verili bir toplumda nüfuz sahibi kişilerin kendi akraba/arkadaş çevresinden başlayarak komşularına kadar giden bir gözetim ya da iltimas zincirini oluşturmalarıdır. Burada söz konusu olan kayırmacılık bu yolları kullanmayanların aleyhine işlemektedir. Kayırmacılık toplumun her alanında kullanılarak eşitsizlik üzerine kurulu alanların

yaratılmasına ve toplumsal yozlaşmaya neden olur. Vehbi Bayhan'ın aktarımına göre, "Üniversite Gençliğinin Sosyolojik Profili – 2001", konulu araştırma bağlamında 3223 üniversite öğrencisine uygulanan bir ankette ise, "*Türkiye'de çok çalışan değil, dayısı olan kazanıyor*" önermesine; örneklemin %90'ı 'evet' yanıtını vermiştir" (Erdem&Çeribaş ve Karataş, 2013: 54). Bu araştırma, toplumda kayırmacılık anlayışının ne derece zemin bulduğunu ve kabul gördüğünü gösterir.

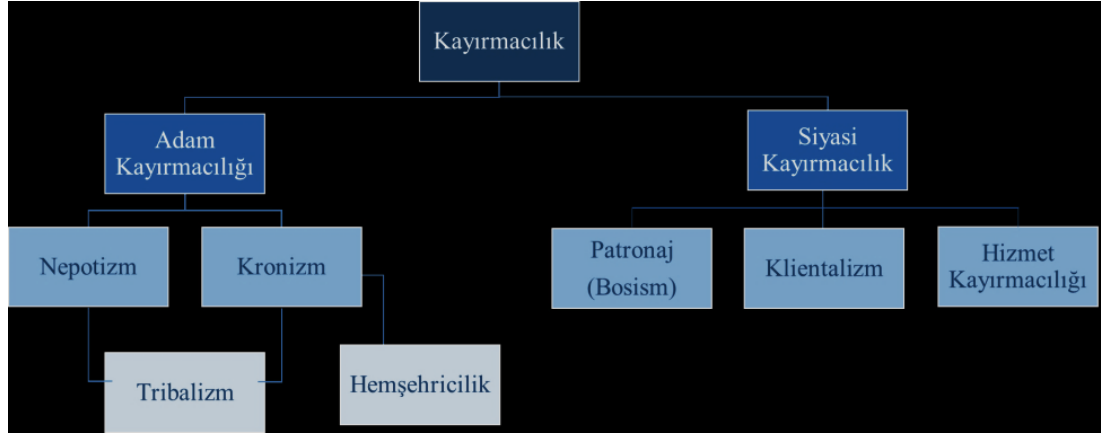
Adam kayırmacılık ya da işgücüne birilerinin aracılığıyla dâhil olma, TÜİK'in verileriyle de yukarıdaki tablo incelendiğinde desteklenmektedir. TÜİK'in 2016 yılı Nisan ayında "Gençlerin İşgücü Piyasalarına Geçişi" adlı raporunda 9489000 gençten 3818000 tanesi kayırmacılık yoluyla işe girdiği tespit edilmiştir. Bu oran %40'a tekabül etmektedir. Bu oranda en büyük pay 2853000 kişiyle erkekler alırken kadınlar 965000 kişi olarak gösterilmiştir.<sup>23</sup> Yine aynı şekilde TÜİK'in 2014 ile 2017 yılları arasında iş aradıkları kanala göre işsizler araştırması da diğer araştırmalardan farklı değildir. Hatta kayırmacılık yoluyla işe başvurular her geçen gün daha da artmaktadır. Bu verileri paylaşacak olursak, 2014 yılında doğrudan işverene başvuru yapıp iş arayanların sayısı 1.857.000 iken eş-dost ve akraba aracılığıyla iş arayanların sayısı 2.608.000'dir.2015 yılında doğrudan başvuru yoluyla yapılan başvuru sayısı 2.012.000 iken eş-dost ve akraba yoluyla iş arayanların sayısı 2.812.000'e yükselmiştir. 2016 yılında doğrudan işverene yapılan başvuru sayısı 2.114.000 iken eş-dost ve akraba yoluyla iş arayanların sayısı 3.015.000'dir. 2017 yılının ilk yedi ayında doğrudan başvuru sayısı 2.04.0000 iken eş-dost ve akraba yoluyla iş arayanların sayısı 3.034.000'e tırmanmıştır. Tüm bu istatistiksel veriler incelendiğinde birilerinin aracılığıyla iş arayanların sayısının yıldan yıla artarak ilerlediği görülmektedir.<sup>24</sup>

---

23 TÜİK, **Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişi, 2016**, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) TÜİK, Erişim tarihi: 03 Eylül 2017

24 TÜİK, İş aradıkları kanallara göre işsizler, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007), Erişim tarihi: 22 Ekim 2017

Şekil 6. Kayırmacılık Türleri



(Özkanan& Erdem, 2015: 10)

Yapılan derinlemesine görüşmelerde de katılımcıların söyledikleri literatürde kayırmacılık olarak geçen durumu çok net bir şekilde göstermektedir: Kayırmacılık artık toplumda olağan görülmektedir ve hatta öylesine içselleştirilmiştir ki olmazsa olmaza dönüştürülmüştür. Görüşülen kişi E9 vermiş olduğu cevapla durumu net bir şekilde belirtmiştir. İnsanlar iş arayışı sürecinde bir taraftan halk ağzıyla “torpil” ararken diğer taraftan İslami literatürde her şeyi tanrıya bırakmak, yazgıya boyun eğme, her şeyi tanrıdan bekleme anlamına gelen “tevekkül”e sığınmaktadırlar. Bu da bizi traji-komik bir duruma götürür. Bir yandan iş bulmak için araya birilerini koymaya çalışmak diğer taraftan da tevekkül ciddi bir çelişki oluşturmaktadır.

Görüşülen kişilerden E9 (46)’a “torpil” hakkındaki görüşlerini sorduğumda bunun çok doğal olduğunu işlerin böyle gittiğini son derece rahat bir şekilde ifade etmiştir:

*“Bak kardeşim torpil bana göre iş demektir. Türkiye’de bu olmadan iş olmuyor. İlla bi tanıdık olacak. Torpilin ne kadar iyiyse o kadar iyisin sen de... Evet, ee yanlış ama işler böle gidiyo. Bizde mesela torpil yoksa temizliğe bile giremesin. Herkes birisinin aracılığıyla iş alıyor işte sonrada işveren bunu bildiğinden dolayı eğer iyi çalışmasak bizim işe girmemiz olan kişilere mırın kırın yapıyor anlıyor musun kardeşim... Biz de bize torpil yapan kişi zor duruma düşmesin diye daha temiz iş yapıyoruz. Allah bereket versin, çok şükür işimiz var az çok kazanıyoruz. Bir sürü arkadaşım var işsiz, buna da şükür...”*

#### Hemşerilik ve kayırmacılık



Halk arasında kollamacılık, “adamı olmak” ya da “torpil” olarak adlandırılmaktadır. “Adamı olmak” kavramı aslında derinlemesine irdelendiğinde özellikle siyasetle ilişkilendirilir. Adamcılık ya da kollamacılık ülkemizde işlerin hızlanması ya da hallolması için kullanılır; kurumlarda iyi muamele görme, iş bulma, tayin işlerinin istenildiği şekilde düzenlenmesi için “adam” kavramı en önemli yeri alır. “Adamı olmak” kişiler arasında kurulan bir çeşit toplumsal ilişki biçimidir. Kollamacılık “adamı olmak” bağı kurulduktan sonra devreye giren bir özel muamele biçimidir. Fakat bu tür ilişkiler kendiliğinden değil toplumsal süreç içinde bir takım kültürel temalar aracılığıyla kurulur ve sürdürülür. Bunlardan en yaygın kullanımı ise hemşehrilik temasıyla gerçekleşir (Kurtoğlu, 2012: 142-143).

### Hemşehrilik

Hemşehri kavramı Bagdatlı’ya göre coğrafi bir kavram olarak ele alınır, ona göre aynı coğrafyayı paylaşan insanlar hemşehri olarak adlandırılır: “*Aynı şehirden, aynı köy ve kasabadan olan*” olarak herkesi ifade etmek için kullanılan bir kavramken; hemşehrilik Köse’ye göre coğrafi kavram olması yanı sıra aynı zamanda o coğrafyada yaşayan insanların birbirleriyle olan ilişkisel boyutunu da içerir: “Yerel değerlere dayalı bir örgütlenme biçimini ve akraba ile arkadaş arasında olan bir kavramı ifade edebilmektedir”. Hemşehrilik kavramı Adnan Tekşen’e göre dinamik toplumsal yapıları içeren bir kavramdır. Kentleşme bağlamında ele alınan hemşehrilik ona göre “dayanışma içeren bir kavramdır”, “kentleşme sürecinde akrabamsı tarzda işlev görmekte olan bir olgudur” (akt: Terzi & Koçak, 2014: 141).

### Hemşehriliğe dayalı ilişki ağları

Gelişmiş ülkelerde sanayileşme ve kentleşme birbirini tamamlayan olgularken Türkiye’de bu paralellik görülmez. 1950’li yıllara kadar yoğun olan kırsal nüfusu tarıma mekanizasyonun girmesi ile birlikte göç olgusunu tetiklemiş ve kırsaldan kente göç bir artış göstermiştir. Bu artış 1980’li yıllardan sonra hız kazanarak devam etmiştir. Hızlı göç sonucu doğal olarak “çarpık kentleşme” sorunu ortaya çıkmıştır. Göç olgusunun hızlı ve kontrolsüz gelişimi kentlerde işsizlik, konut, altyapı, ulaşım, çevre gibi konularda yeni sorunlar ortaya çıkarmıştır. Göç edenlerin tercihi, yeni yerleşim alanlarına alışmada zorluk çekmemek, yalnız kalmamak için, konut ve iş bulma gibi konularda yardımcı olacaklarını düşündükleri akrabalarının, komşularının

veya hemşehrilerinin buldukları yerlere gitmek olmuştur. Kentin kırdan gelenlere uyguladığı baskılardan korunmak için önceden oraya yerleşen bireyler, kentlerde “ağ türü ilişkiler” geliştirmişlerdir. Kurulan bu ağ türü ilişkilerden en önemlisi olan hemşehri ilişkileri, genellikle hemşehri dernekleri aracılığıyla yürütülmektedir (Terzi&Koçak, 2014:148).

Hemşehriliğe dayalı ilişki ağları, patronaj ilişkilerini toplumun tüm alanlarında görülebilir kılar. Bu görülebilirlik hastanede yardımcı olacak doktor bulmaktan tayin işlerini hızlandıracak bürokratik mekanizmalara ulaşmaya kadar gider. Hemşehrilik mekanizmasının dayandığı en önemli temel, karşılıklı güvenin oluşturulmasıdır. Olanaksızlıklardan dolayı işlerinin yapılmasını isteyen kişi, zamanı geldiğinde bu sefer kendisi bu ilişkilerde yönlendirici olmak zorundadır. Eğer koşulları ve imkanı olan kişi bu enformel ağ içinde bunları kullanmazsa güvenilirliğini yitirir ve ağın dışına itilir (Kurtoğlu, 2012: 142-143).

Dernek ve vakıflar hemşehrilik ilişki ağları tarafından formel olarak düzenlenmiş örgütlerdir. Dernek ve vakıflar bir guruba hitap etiklerinden ve yapılandırılmış olmalarından dolayı dışlayıcı özellikleri vardır. Bu tür örgütler amaçları gereği gelmiş oldukları yörenin geleneklerini yaşatmak, diğer taraftan da bulunmuş oldukları yerlerde bağlantıda kalarak birbirlerini desteklemek isterler. Birbirleriyle olan iletişim kanallarının güçlü olması kendilerinin resmi makamlarca onaylanmalarına ve tescillenmelerine yardım eder. İkinci olarak, dernekler ve vakıflar aracılığıyla anonim olan hemşehriler, var olan ilişki ağlarına dâhil olmuş olur. Dernek ve vakıfların her birisinin ortak noktası geldikleri yerlerin değerlerini yaşatmaktır. Bu tür ilişkilerin özü, memleketi buldukları yerde yaşatmak olarak ifade edilebilir (Kurtoğlu, 2012: 142-143).

### Hemşehrilik ve siyaset

Hemşehriler arası ilişki, siyasi düzlemde ele alınacak olursa, hemşehrinin siyasi olarak aktif olması veya devlette önemli mevkilerde olması hemşehrilik bağları çerçevesinde önem arz eder. Hemşehriliği oluşturan enformel ağlar aracılığıyla sorunların çözümüne ve kaynakların kişilerin yararına dağıtımına aracı olacaktır. Bu durum patronaj ilişkisi anlamına gelir (Kurtoğlu, 2005: 19).

### Patronaj

Patronaj kavramı iktidar ya da yönetim gücü tarafından yapılan yanlışların yaşanmaması için kendi yandaşlarının yanında olmak olarak tarif edildiği gibi, aynı düşünce ve değerleri taşıyan örgüt üyelerinin kadrolaşarak birbirlerini sahiplenmesi olarak da tanımlanabilir. Patronaj kavramı genel olarak kayırmacılık ya da kollamacılık olarak ele alınır fakat içeriğine baktığımızda Kronizm ve Nepotizm kavramlarını barındırır (Fındıkçı, 2013: 62).

#### *Akraba kayırmacılığı (Nepotizm)*

Kemal Özsemerci ve E. Gyimah Boadi'ye göre, Nepotizm diğer tanımıyla akraba kayırmacılığı olarak tarif edilir. Bu tür kayırmacılığın temelini kişinin kendi akrabasının niteliklerini görmezden gelip akrabalık ilişkileri esas alınarak bir devlet görevinde istihdam edilmesine ya da tayin edilmesine “akraba kayırmacılığı” ya da “nepotizm” adı verilmektedir (Özkanan& Erdem, 2015: 10). Nepotizm sözcüğünün kökeni “nepot” yani yeğen kuzen anlamına dayanmaktadır. Aynı şekilde sözlükten yola çıkılarak şu tanım elde edilir: “Yüksek pozisyondaki bir kişi tarafından akrabalarına (özellikle istihdam bakımından) özel destek verilmesi anlamına gelmektedir” (akt: Özkanan& Erdem, 2015: 10).

Murat Erusta ve Murat Akdeniz'e göre nepotizm uygulamaları çoğunlukla az gelişmiş, gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkelerde yaygın olarak görülmektedir. Onlara göre Nepotizmin bu tür ülkelerde yaygınlaşmasının nedenleri:

- İnsanlar akrabalarının sosyo-ekonomik yönden güçlü olmalarını istemektedirler,
- Türk gelenek ve göreneklerinin getirdiği önce aile üyeleri düşüncesinin oluşturduğu baskılar,
- Müslümanlığın gerekliliği sebebiyle önce ailen düşüncesinin etkili olması,
- Doğu toplumlarının aile bağlılığından oluşan düşünce yapıları,
- Gelişmekte olan ülkelerde yüksek olan işsizlik oranının nepotizme yönlendirmesi,
- Az gelişmiş ülkelerde uzmanlık gerektirmeyen iş alanlarının yaygınlığı nedeniyle çalışan seçiminde önceliği güvенеbileceği kişilerden yana kullanmaları,

- Gelişmekte olan ülkelerde uzmanlığın öneminin tam olarak anlaşılmamasıdır (akt:Sarıboğa, 2017: 22).

#### *Eş –Dost kayırmacılığı (Kronizm)*

“Kelimenin kökü, 17. yüzyılda Cambridge Üniversitesi öğrencilerinin kendi aralarında kullandıkları “uzun sürecek olan yakın arkadaşlık” anlamına gelen “crony” kelimesinden gelmektedir” (akt: Özkanan& Erdem, 2015: 11).

Coşkun Can Aktan Kronizm’i, kamu görevlilerinin ya da diğer örgüt çalışanlarının işe alım durumlarında kişinin niteliklerinden çok ‘eş – dost’, ‘arkadaş’, ‘tanıdık’ gibi yakınlık ilişkilerine göre kayırılarak istihdam edilmesi olarak tanımlamaktadır. Kronizmi nepotizmden ayıran tek fark kayırmacılığın“akrabalık” üzerine kurulmasıdır. Hemşehri kayırmacılığını da kronizmin bir özel türü olarak ele almak mümkündür. Günümüzde ‘aynı memleketten olma’, ‘aynı topraklar üzerinde büyüme’ gibi faktörler geleneksel toplumlarda yaygın bir şekilde kayırmacılığın bir nedeni olmaya devam etmektedir” (akt: Erdem&Çeribaş&Karataş, 2013: 55).

#### *Siyasi kayırmacılık (Partizanlık)*

Gökçe’ye göre siyasi kayırmacılık ya da diğer adıyla partizanlık, siyasi partilerin iktidar olduktan sonra kendilerini destekleyen gruplara bir yandan “vefa” borcunu ödemesi diğer taraftan da bir sonraki seçim için oy yatırımı yapması anlamına gelmektedir. Bu tür kayırmacılık, genellikle siyasi partilerin parti çıkarlarını korumak için bir önceki yönetimde yer alan yönetici ve çalışanların yerlerinin değiştirilerek yerlerine kendi güvendikleri kişilerin getirilmesiyle olur (akt: Özkanan& Erdem, 2015: 11).

Bu sistemde, atamalarda “liyakat” ya da “ehliyet” göz ardı edilir ve partiye yakınlık önem kazanır. Bu sistemin en uç örneği Amerika’da “spoil” yani yağma sistemi olarak adlandırılan sistemdir. Yağma sistemi, iktidara gelen partinin kendilerine destek sağlayan kişilere devlet içinde yeterliliklerine bakılmaksızın kadro vermesi sistemidir. Bu tür atamalar kadrolaşma olarak da görülebilir. Kadrolaşan devlet parti devletine dönüşür ve işlerin aksamasının yanı sıra her vatandaş aynı hizmeti alamaz. Diğer taraftan da yükselme sağlayabilmek için çalışan partinin hak ve hukuktan uzaklaşarak emirlere kati bir şekilde uyması sonucu toplumsal çöküşün önü açılır (Fındıkçı, 2013: 76).

Türkiye’de anayasal ve yasal açıdan, liyakat sistemine ilişkin düzenlemeler bulunsa da, Türkiye’de yasalarla bu durumun engellenmesi için tedbirler alınmış olsa da yasalarla uygulama arasındaki uçurum liyakat konusunda da kendini göstermektedir. Devletin vatandaşa eşit mesafede bulunması gerekliliği yaygın kayırmacılık ve siyasi patronaj sistemi yüzünden zarar görmektedir. Sadece belli kurumlara özgü olmayıp kamu personel sisteminin neredeyse tamamına yerleşmiş olan kayırmacılık, bürokrasinin siyasi tarafsızlığını azaltarak işleyişine zarar vermektedir.<sup>25</sup>

Türkiye’de devlet kadrolarına geçiş için uygulanan KPSS sınavı patronajı zorladığından sözleşmeli personel gibi ara formüller devreye sokularak devletin siyasallaşması sağlanmaktadır. Fakat bu tür uygulamalar her zaman uygulanamadığından işe yerleştirme çoğunlukla belediyeler üzerinden yapılmaktadır. Belediyelerde uygulanan patronaj sistemi taşeron firmalar aracılığıyla vücut bulmaktadır. Fakat taşeron firmalar aracılığıyla işe girmek de bir takım değişkenlere bağlı olarak gelişmektedir: belediye başkanının bağlı olduğu parti, başkanın hemşehrilik bağları, bölgenin sosyo-ekonomik yapısı gibi. Nitekim yapılan çalışma sonuçları da bunu doğrular niteliktedir. Gerçekleştirilen saha çalışması anketinde de veriler, ankete katılanların %86,8’inin farklı referans türleriyle işe girdiğini göstermektedir.

---

25 Uluslararası Şeffaflık Derneği, İş Dünyası Şeffaflık Sistemi Türkiye Analizi, <http://www.seffalik.org/wp-content/uploads/2017/03/BICA-TR.pdf>, Erişim tarihi 28 Ağustos 2017

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde araştırmada ele alınan amaçlar doğrultusunda kişilerden toplanan anketlerden elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri sonucunda ortaya çıkan bulgular ve bu bulgulara dair yorumlar yer almaktadır. Bulgular bölümünde önce örneklem grubunun genel yapısını tanıtıcı frekans ve yüzde dağılımlarına kısa açıklamaları ile birlikte yer verilmiştir. Daha sonra ise anket ile elde edilen veriler araştırmanın amaçlarına yer verilmiş ve bu amaçlar sunulmuş sırasına göre istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur.

#### V.1. Demografik Bilgiler, Siyasi Tercihler

Araştırma ile elde edilen ve örneklem grubunu oluşturan kişilere ait demografik verilerin frekans ve yüzde dağılımları aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Tablo 9:Yaş Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Yaş	<i>F</i>	%
20-30 yaş	47	31,1
31-40 yaş	74	49,7
41--50 yaş	24	15,9
51 ve üzeri	5	3,3
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin yaş değişkeni incelendiğinde en fazla kişinin %49,7 ile 31-40 yaş aralığında yer aldığı görülmektedir. Çalışma kapsamında görüşülen kişilerin yaş dağılımlarına bakıldığında 5 kişinin (%3,3) 51 yaş ve üzerinde olduğu, 24 kişinin (%15,9) 41-50 yaş arasında olduğu görülmektedir. Kişiler arasında yoğunluğun en fazla olduğu 31-40 yaş aralığında 74 kişi (%49,7) yer alır.

Tablo 10: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Cinsiyet	<i>F</i>	%
Erkek	100	66,6
Kadın	50	33,3
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin cinsiyet değişkeni incelendiğinde kişilerin %66,2'sinin erkeklerden oluştuğu görülmektedir. %33,3 ile kadınlar ikinci sırada yer almaktadır. Bu durumun en önemli nedeni çalışmanın yapıldığı belediyenin iş yoğunluğu ve projelerinin değişkenlik niceliğiyle ilgilidir. Erkek çalışanlar çoğunlukla dış sahada, ağır işlerde çalıştığından ve büro işlerinin daha kısıtlı olmasından dolayı bu sayı erkeklerin lehine artış göstermektedir.

Tablo 11: Medeni Durum Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Medeni durum	<i>F</i>	%
Evli	115	76,8
Bekâr	35	23,2
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin medeni durum değişkeni incelendiğinde kişilerin 115'inin (%76,8) evli kişilerden oluştuğu görülmektedir. 35 kişi de (%23,2) ile bekâr olanları oluşturmaktadır.

Tablo 12: Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Eğitim Durumu	<i>F</i>	%
---------------	----------	---

İlk ve orta	49	32,5
Lise	53	35,8
Üniversite	48	31,8
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin eğitim durumu değişkeni incelendiğinde kişilerin kategorilere dengeli şekilde dağıldıkları görülmektedir. 53 (%35,8) kişi lise mezunudur ve bu grup yapılan çalışmada en ağırlıklı grubu oluşturmaktadır. 49 kişi ilk ve ortaokul mezunu (%32,5) gözükürken üniversite mezunlarının 48 kişi (31,8) olduğu göze çarpmaktadır. Eğitim sıralamasında lise mezunları, ilk ve ortaokul mezunları ilk iki sırayı paylaşmaktadır. Bu iki eğitim düzeyinin birbirlerine oranları yakındır. Bunları üniversite mezunları takip etmektedir. Buradan hareketle işgücü piyasasında taşeron işçiler için bu sistem aracılığıyla çalışmanın, eğitim durumuna bağlı bir seçenek olmaktan çok işgücü piyasasının zorlaması sonucu olduğu söylenebilir.

Tablo 13:Algılanan Sosyal Tabaka Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Sosyal tabaka	<i>F</i>	%
Alt	29	19,2
Orta altı	35	23,8
Orta	77	51,0
Orta üstü	9	6,0
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin kendilerini algıladıkları sosyal tabaka değişkeni incelendiğinde en fazla kişinin %51,0 ile kendilerini orta düzeyde algıladıkları



görülmektedir. 35 kişi (23,8) orta alt olarak kendilerini değerlendirirken alt olarak kendilerini nitelendirenlerin sayısı 29 (%19,2)'dur, Orta üst olarak görenler ise 9 kişiyle (%6,0) en az grubu oluşturmaktadır.

Tablo 14:Yaşam Memnuniyeti Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Memnuniyet	<i>F</i>	%
Az	44	29,1
Orta	81	54,3
Çok	25	16,6
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin yaşam memnuniyeti değişkeni incelendiğinde en fazla kişinin %54,3 ile yaşamdan orta düzeyde memnun olduğu görülmektedir. 44 kişi (29,1) az memnun olduğunu ifade ederken, 25 kişi (16,6) ile yaşamından çok memnun olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 15:TV İzleme Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

TV	<i>F</i>	%
İzlemem	10	6,7
Haber	100	66,6
Dizi-sinema	8	5,4
Spor	12	7,9
Belgesel	11	7,4
Bilgi yarışması	4	2,6

Dini	5	3,3
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin TV izleme değişkeni incelendiğinde en fazla kişinin %66,9 ile haber programlarını izlediği görülmektedir. 12 kişi (7,9) spor programı izlediğini, 11 kişi (%7,4) belgesel izlediğini belirtmiş, dizi-sinema kategorisi 8 kişiyle (%5,4), ve dini programlar 5 kişi (%3,3) ile sınırlı kalmıştır. 10 kişi (%6,7) ise TV izlemediğini ifade etmiştir.

Tablo 16:Gazete Okuma Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Gazete	<i>F</i>	%
Okumam	23	15,2
Posta	28	18,5
Sabah	33	21,9
Sözcü	4	2,6
Vatan	5	3,3
Yeni şafak	36	24,5
Cumhuriyet	1	,7
Fanatik	8	5,3
Hürriyet	3	2,0
Diğer	9	6,0
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin gazete okuma değişkeni incelendiğinde en fazla %24,5 ile Yeni Şafak gazetesi okunduğu görülmektedir. 33 kişi (%21,9) ise Sabah

gazetesi okuduğunu belirtmiştir. 28 kişi (%18,5) ise Posta okumaktadır. Diğer rakamlar araştırma içinde genele vurulduğunda önem ifade etmemektedir. Araştırma yapılan belediye muhafazakâr-milliyetçi çizgide durduğundan çalışanların da iktidar çizgisini takip eden medya organlarına ilgi gösterdikleri görülmektedir. Gerçektende KONDA'nın 2014 yılı Nisan ayında "Kitle iletişim Araçlarının Etkisi" adlı kamuoyu yoklamasındaki sonuçlar bizim çalışmamamızla birebir örtüşmüştür. KONDA'nın verilerine göre Posta gazetesi AK parti seçmenleri arasında %33, Sabah gazetesi %67 ve Habertürk %40 okuma oranına sahipken, Cumhuriyet gazetesi %86 ve Sözcü gazetesi %83 oranlarında CHP seçmenleri tarafından tercih edilmektedir. Saha ile bağlantılı olarak, buradan çıkarılacak sonuç, kişiler ya çalışmış oldukları kuruma göre kendilerini konumlandırmaktadırlar ya da ve en önemlisi kurumlar eleman tercihlerinde kendi siyasi görüşlerine yakın kişileri istihdam etmektedirler.<sup>26</sup>

Türkiye'de kamuda çalışan işçi sayısının aslında ihtiyacın çok üstünde olduğu bilinen bir gerçektir. Kamuya işçi alımında siyasi tercihler birincil sırada yer almaktadır. Kamuda bu tür istihdamların yoğun olarak yaşandığı yerler belediyelerdir. Belediyelerin bu tür alımlara açık olmasının nedeni belediye organlarının seçimle iş başına gelmeleridir. Siyaset hizmetle iç içe olduğundan, bu durum belediyelerin yerel baskı güçlerinin etkisinde kalmasına neden olmaktadır (Sezen&Karasu, 1999: 20).

Aslında belediyelerin, kanun gereği kendilerine ayrılan bütçenin %30'unu personel için harcaması gerekmektedir. Fakat uygulamalar ile kanun arasında büyük uçurumlar söz konusudur. Uygulanması talep edilen personel harcamaları %90'lara çıkmakta sadece %10'luk dilim yatırımlara gitmektedir. Bu da doğal olarak belediyeler için öngörülen rolün izlenmediği ve belediyelerin istihdam kapısı olarak görüldüğünü bize göstermektedir. Türkiye'de bilinen bir gerçek olan "belediye hangi partidense kendi adamını almak için uğraşüyor" algısı belediyelerin siyaseti toplumun tüm alanlarına yayma ve kendi taraftarlarını arttırma isteğiyle ilişkilidir.<sup>27</sup>

---

26 KONDA, Kitle iletişim Araçlarının Etkisi, <http://konda.com.tr/tr/rapor/kitle-iletisim-araclarinin-etkisi/>, Erişim tarihi 27 Ekim 2017

27 Kamu Personeli, Belediyelere Yandaş Değil KPSS ile personel alınmalıdır, <https://www.kamupersoneli.net/kpss/belediyelere-yandas-degil-kpss-ile-personel-alinmalidir-h5345.html>, Erişim tarihi 19 Ağustos 2017

Tablo 17:Asla Okumayacakları Gazete Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Gazete okumama	<i>F</i>	%
Okumam	22	14,6
Posta	8	5,3
Sabah	1	,7
Sözcü	38	25,8
Vatan	2	1,3
Yeni şafak	6	4,0
Cumhuriyet	32	21,2
Fanatik	6	4,0
Zaman	11	7,3
Hürriyet	4	2,6
Taraf	4	2,6
Diğer	16	10,6
Toplam	150	100.0

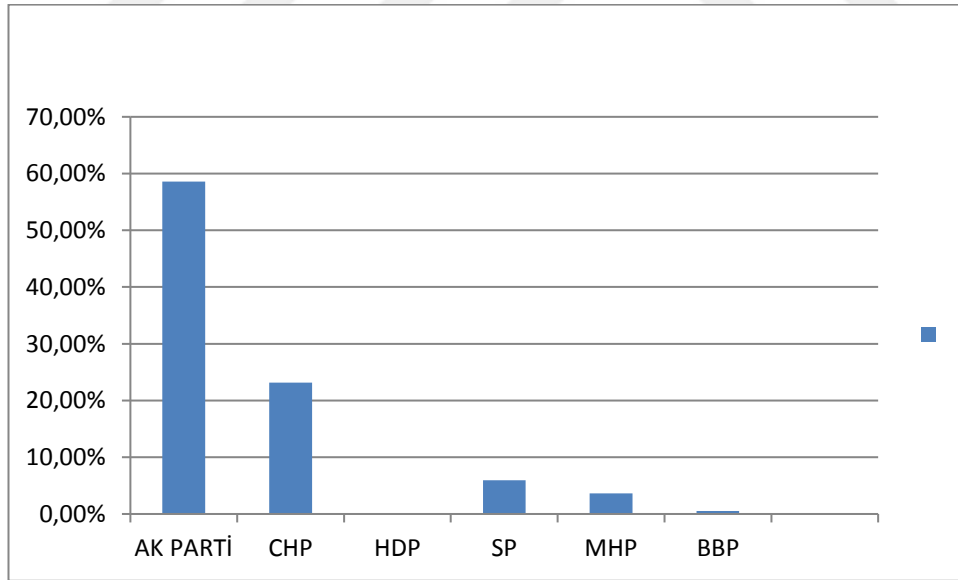
Araştırmaya katılan kişilerin okumayacağını söyledikleri gazete değişkeni incelendiğinde kişilerin %25,8'inin Sözcü gazetesini okumayacağını belirttiği görülebilir. Tablo 8'de değinildiği gibi iktidar karşıtı söylemlerde bulunan Sözcü ve Cumhuriyet gazeteleri belediyelerin siyasi konumundan dolayı tercih edilmemekte, tercih edenler de iş kaygısından dolayı tercihlerini saklamaktadırlar.

Tablo 18:Üye Olunan Parti Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Üye olunan parti	<i>F</i>	%
AKP	34	91,9
SAADET P.	1	2,7
BELIRTILMEMİŞ	2	5,4
Toplam	37	100,0

Araştırmaya katılan kişilerden parti üyesi olanların %85'inin AK parti'ye üye oldukları görülmektedir. Araştırmaya konu olan bölgenin yapısı önceden de ifade edildiği gibi muhafazakârdır. 2014 mahalli seçim sonuçlarına bakıldığında bu durum net bir şekilde gözükmemektedir. Yapılan seçim sonuçlarına göre AK parti oyların %58,51 alırken Saadet partisi oyların %6'sını almıştır.

Şekil 7: 2014 Mahalli İdareler Seçim Sonuçları Partisel Dağılım



Kaynak: Milliyet.28

28Milliyet.com,Milliyet,<http://www.milliyet.com.tr/2014YerelSecim/istanbul/istanbul/IIIceDetay.htm>, Erişim tarihi 18 Mayıs 2016

2017 yılında yapılan anayasa referandumunda da evet oyları %61,4 iken hayır oyları %38,6'dır. Aynı şekilde yapılan diğer seçimlerde de Ak Parti'nin kesin zaferi söz konusudur. İlçede diğer yapılan seçimlere de bakıldığında sonuç değişmemektedir: 2010 yılı içerisinde yapılan referandumda bölgede yaşayan seçmenlerin yüzde 68,8'i evet oyundan yana tercih belirtirken yüzde 31,2'lik kısım hayır seçeneğini tercih etmişti, Cumhurbaşkanı Erdoğan bölgede önemli bir oy oranına sahip olduğunu ifade etmişti. Son olarak 1 Kasım 2015'teki genel seçimlerde ise Adalet ve Kalkınma Partisi bölgeden yüzde 60,6 oy almıştı.<sup>29</sup>

Tablo 19:Oy Verilmeyecek Parti Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Oy verilmeyecek parti	<i>F</i>	%
Belirtilmemiş	16	10,6
Akp	5	3,3
Chp	57	37,7
Mhp	10	6,6
Hdp	61	41,1
Saadet	1	,7
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin asla oy vermeyeceklerini söyledikleri parti değişkeni incelendiğinde HDP cevabını veren kişilerin %37,7 ile en fazla oldukları görülmektedir. Tablodan da anlaşılacağı gibi 16 kişi (%10,6 ) gibi yüksek bir rakam parti ismi belirtmemiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların özellikle siyasi sorulardan tedirgin olması saha araştırmacılarının en büyük sıkıntılarının birisidir. Genel sorulara rahat bir şekilde cevap veren katılımcılar, ülkemizde maalesef söz

<sup>29</sup> CNN Turk, İstanbul Referandum Seçim Sonuçları evet- hayır oy oranları, <http://www.cnnturk.com/turkiye/2017-istanbul-referandum-secim-sonuclari-evet-ve-hayir-oy-oranlari>, Erişim tarihi 11 Temmuz 2017

konusu siyaset olunca çekinik kalmakta, kuşkuyla yaklaşmakta ve emin olabilmek (başlarına herhangi bir iş gelip gelmeyeceğini test etmek için) için ek sorular sorabilmektedirler. Katılımcılara her ne kadar isimlerin ve kişiye ait özel bilgilerin ifşa edilmeyeceği garantisi verilse dahi yinede kuşkuları devam edebilmektedir.

Bu durum özellikle siyasal yönelimlerle ilgili araştırmaların bulgularının geçerliliği sorununu ortaya çıkartmaktadır. Bu sorun en azından iki durum nedeniyle ortaya çıkmaktadır: (a) verilen cevapların doğru olup olmadığı (b) cevap verenlerin istekli katılımcı olduğu ve cevap vermeyenlerin bilinmeyen bir yöne giden farklılığı, dolayısıyla temsil sorunu nedeniyle genelleştirmenin doğru olmayacağı (Erdoğan&Erdoğan, 2005:13)

Özellikle araştırma öncesinde katılımcı bulmak anket çalışmalarının en önemli sıkıntılarında birisidir. Ülkemizde bu tür çalışmalara katılımcı bulunamamasının türlü sebepleri vardır:

*“Araştırmaya katılmayı baştan reddedenler ve kabul edenlerin ifadelerine göre insanlar pazarlamacılar, promosyonculardan, aptal yerine konulmaktan, dolandırılmaktan ve kandırılmaktan bıkmışlar. Bu durum, ne yazık ki, bir bilimsel araştırmanın daha başından reddedilmesine neden olmaktadır; çünkü her seferinde “bir şey satmıyorum” diye ısrar eden ve araştırma yaptığını söyleyen pazarlamacı, sonunda çantasından bir mal çıkartmaktadır...”* (Erdoğan& Erdoğan,2005:15).

Anket çalışmalarında her zaman istenen sonuçlar elde edilememektedir. İstenilen sonuçların elde edilememesinin nedenlerini sıralayacak olursak: ankete cevap verirken bile güvensizlik ve şüphenin devam etmesi, beklentilerin karşılanmaması ve sıkılma, kısa zamanda anketi bitirmeye ve kurtulmaya çalışma, doğru cevap verememe, yoksul bırakma ve tüketim kültürüyle işlenen bilincin getirdiği işlevsel acizlik, siyasetle ilgili sorulara cevaptan kaçınma veya şüphe duymaya devam etme, doğru olmayan yanıtlar, sorunları anketöre yansıtma, aile yapısıyla gelen sonuçlar, araştırmayla ilişkisiz sorunlar (Erdoğan& Erdoğan,2005: 11-14).

Tablo 20: Son Seçimde Oy Verilen Parti Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Oy verilen parti	<i>F</i>	%
Belirtilmemiş	36	23,8
Akp	97	64,9
Chp	7	4,6
Mhp	4	2,6
Saadet	6	4,0
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin son seçimde oy verdikleri parti değişkeni incelendiğinde AK parti cevabını veren kişilerin %64,9 ile en fazla grubu oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 21 Hükümetin Özelleştirme Politikalarını Değerlendirme Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Özelleştirmeye bakış	<i>F</i>	%
Fikrim yok	29	19,2
Katılmıyorum	20	13,2
Kısmen katılıyorum	46	31,1
Katılıyorum	35	23,2
Tamamen katılıyorum	20	13,2
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin hükümetin özelleştirme politikalarına bakış açıları değişkeni incelendiğinde kısmen katılıyorum cevabını veren kişilerin %31,1 ile en



fazla grubu oluşturduğu görülmektedir. Toplamda ise özelleştirme politikalarının büyük oranda kabul gördüğünü söylemek yanlış olmaz. Burada aslında özelleştirmeden çok hükümetin ve özellikle Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın kabulü söz konusudur. İktidar partisinin bu ilçede güçlü olması kanunların da kabul görmesini kolaylaştırmaktadır.

Tablo 22:Yeni Taşeron Yasasını Değerlendirme Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Taşeron yarası	<i>F</i>	%
Fikrim yok	22	14,6
Katılmıyorum	47	31,8
Kısmen katılıyorum	37	24,5
Katılıyorum	27	17,9
Tamamen katılıyorum	17	11,3
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin hükümetin yeni taşeron yasasına ilişkin değerlendirmeleri değişkeni incelendiğinde katılmıyorum cevabını veren kişilerin %31,8 ile en fazla grubu oluşturduğu görülmektedir. Diğer verileri topladığımızda katılanların sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. Yeni taşeron yasasına onayın aslında taşeron olarak çalışanların kadroya alınacağı beklentisi oluşturmaktadır.

Tablo 23: Kendini Tanımlama Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Kendini tanımlama	<i>F</i>	%
Milliyetçi muhafazakâr	33	21,9

Dini muhafazakâr	17	11,3
Demokrat muhafazakâr	12	7,9
Muhafazakâr	33	21,9
Milliyetçi	19	13,2
Demokrat	14	9,3
Solcu	6	4,0
Diğer	16	10,6
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin kendilerini tanımlama değişkeni incelendiğinde en fazla %21,9 ile muhafazakâr ve milliyetçi-muhafazakâr cevabını veren kişilerden oluştuğu görülmektedir. Ama toplamda muhafazakârlığı bütün olarak alırsak %63 gibi bir sonuca ulaşırız. Demokrat olarak kendilerini görenlerin oranı %9,3 iken solcu olarak görenlerin oranı %4 gibi çok düşük bir rakama tekabül etmektedir. Kendilerini tanımlamayanlar ise %10,6'dır.

## V.2. Taşeron Çalışma, Sendika ve Güvencesizlik İlişkisi

*“Ben referansla girdiğim için sendikaya falan işim olmaz benim sendikam referansımdır”*

(E7,34)

Bu bölümde çalışanların sendika üyeliği, sendikaya bakış açıları, işe giriş şekilleri, yöneticiler ve diğer çalışanlarla uyum ve iletişim sorunları, kadrolu işçi-taşeron işçi ayrımı konuları değerlendirilip yorumlanacaktır.

Tablo 24:İşyeri Çalışma Süresi Amaç Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Çalışma süresi	F	%
----------------	---	---

0-1 yıl	18	11,9
2-4 yıl	40	26,5
5-6 yıl	49	33,1
7-10 yıl	34	22,5
10 yıl üzeri	9	6,0
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin işyerindeki çalışma süresi değişkeni incelendiğinde en fazla kişiden oluşan grubun 49 kişi (%33,1) ile 5-6 yıl cevabını veren kişilerden oluştuğu görülmektedir. 40 kişi 2-4 yıl (%26,5), 34 kişi (%22,5), 18 kişi (%11,9) 0-1 yıl cevabını verirken en düşük grup ise 9 kişi (%6,0) ile 10 yıl ve üzeri çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 25:İş Bulma İnancı Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

İş bulma	<i>F</i>	%
Hayır	28	18,5
Bilmiyorum	52	34,4
Evet	70	47,0
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin yeni iş bulma inancı değişkeni incelendiğinde en yüksek frekansa sahip olan grubun, %47,0 ile yeni iş bulabileceğini düşünen kişilerden oluştuğu görülmektedir. 52 kişi (%34,4) ise bilmiyorum demiştir. Yeni bir iş bulma inancı en düşük grup ise 28 kişi (%18,5)'den oluşmaktadır. Farklı bir şekilde yaklaşırsak aslında Türkiye gündemine daha da yaklaşılabilir. Aslında bilmiyorum diyenler de hayır diyenler arasında bir fark yoktur. Çünkü bilmiyorum

diyenlerin ülke işgücü piyasalarındaki durgunluğu fark ettikleri kabul edilebilir bu da bize karamsarlık düzeyini ya da umutsuzluğu gösterir.

Tablo 26: İş Güvencesi Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

İş güvence	<i>F</i>	%
Evet	39	25,8
Hayır	111	74,2
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin işyerinde güvende hissetme değişkeni incelendiğinde yaklaşık %75'inin güvende hissetmeyen kişilerden olduğu görülmektedir. Bu güvensizliğin nedeni ise hangi şartlarda işe girilirse girilsin taşeron firma işçisi algısının olmasıdır. Tüm sektörlerde taşeron firmada çalışan işçilerin yaşamış oldukları sorunlar bilinmektedir. Güvencesiz sözleşmeler, hak ve hukukun taşeron firmalar tarafından budanması, kanunun etrafından dolanılarak bir takım suistimallerin yapılması aşikârdır. Tüm bunlar çalışanlar üzerinde olumsuz düşüncelerin oluşmasına neden olmaktadır.

Tablo 27: “Vaat edilen Maaş ile Alınan Maaş Aynı mı?” Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Maaş aynı mı?	<i>F</i>	%
Evet	128	85,4
Hayır	22	14,6
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin yaklaşık %85'i söylenen maaş ile eline geçen maaşın aynı olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmada geriye kalan kişilerin yaklaşık

%15'i söylenen maaş ile eline geçen maaşın aynı olmadığını belirtmişlerdir. Burada analiz edilmesi gereken grup %14,6 ile bize işe girerken "söylenen maaş ile aldığımız maaş aynı değil" diyen gruptur. Bu da bizi taşeron firmalarda resmi uygulamalar dışına çıkıldığını ve keyfi kesintilerle çalışanların mağdur edildiği noktasına götürür. Bunun yanı sıra işgücü piyasalarındaki darlıktan dolayı çalışanların bir şekilde bu duruma işsiz kalmamak için sessiz kaldıkları yorumu yapılabilir.

Tablo28:Maaşın Zamanında Yatması Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Maaşın zamanında yatması	<i>F</i>	%
Evet	97	64,9
Hayır	53	35,1
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin yaklaşık %65'inin maaşlarının zamanında yattığını belirttikleri görülmektedir. Araştırmaya katılan kişilerin %35'i ise zamanında yatmadığını ifade etmiştir. Bu rakamların değişkenlik göstermesinin nedeni anket uygulanan belediyede çok fazla sayıda taşeron firmanın mevcudiyetidir. Her taşeron firma farklı uygulama göstermektedir. Taşeron firmaların maaşları zamanında yatırmadığı ve maaş ödemelerinin gecikmesiyle ilgili çalışanlara herhangi bir açıklama yapılmaması gibi keyfi uygulamalar ülkemizde çoklukla mevcuttur. Çalışmamıza konu olan belediyedeki taşeron işçilerinin neredeyse üçte biri ücretlerinin düzenli bir şekilde ödenmediğini belirtmişlerdir. Bu durumda devletin denetleme noktasında eksikliği görülmektedir. Taşeron işçiler hali hazırda zaten işgücü piyasalarında en düşük ücretle çalışan gurubu oluşturmaktadır. Çalışma koşullarının zorluğu ve bununla birlikte maaşların düşüklüğü bu gurubun en önemli ayraçlarından birisidir. Bütün bu olumsuz koşulların üzerine maaşların da geç yatması ironi oluşturmaktadır.

Tablo 29: Personel Yeterliliği Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Yeterli personel	<i>F</i>	%
Evet	74	49,0
Hayır	76	51,0
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin iş yerinde yeterli personel çalışıp çalışmadığı değişkenine verdikleri cevaplar incelendiğinde birbirine yakın cevaplar verildiği görülmektedir. Rakamların bir birine çok yakın çıkmasının sebebi işlerin ve firmaların değişkenliğiyle ilgilidir. Bazı taşeron firmalar, özellikle ağır işleri içerenler az adamla çok iş yapmayı tercih ederken yığılmalar genellikle beyaz yakalı olarak adlandırılan masa başı işlerde meydana gelmektedir. Çalışan eleman sıkıntısının farklı farklı nedenleri ortaya çıkmıştır. Kimi taşeron firmalar az adamla çok iş yapmayı tercih etmektedir. Bu yolla kârlarını arttırmaktadırlar. Bu tarz çalışma biçimi taşeron firmalarda oldukça uygulanan bir yöntemdir. Çalışanın bağlı bulunduğu taşeron firma aynı zamanda başka işler almış olabilir ya da başka bir belediyede ihale almış olabilir. İhtiyaç duyuldukça firma elindeki çalışanları mobilize etmekte ve ihtiyaç duyulan bölge ve birimlere kaydırmaktadır. Bazı firmalarda ise durum tamamen kayırmacılık üzerine kurulmuştur. Başka bir deyişle hatır-gönül işlerinin yoğun olarak görüldüğü firma çeşididir bunlar. Yapılan görüşmelerde bu tür firmalarla ilgili çok çarpıcı veriler elde edilmiştir. Söylenenlere göre birkaç firmanın asıl çalışanı 500 kişi iken fiili olarak iş yapan sayısı %10'dur, yani 50 kişidir. Bu söylenti birkaç yerde dillendirilmiştir. Konu derinlemesine incelenip sorulduğunda katılımcılar bu firmalarda çalışanların çoğunun siyasi/hemşehri yoluyla işe girdiklerini, diğer firmalarda kadro olmadığından eleman alımlarının bu tür firmalar üzerinden gerçekleştirildiğini söylemişlerdir. Bu firmalarda gözükene benim tanımlamamla “hayalet çalışanlar” genellikle başka birimlerde ve rahat işlerde çalışmaktadırlar ve bunların bir kısmı da katılımcılar tarafından “bankamatikçi” olarak adlandırılmaktadırlar, yani kâğıt üzerinde çalışıyor

gözüküp aslında işe gelmeyen ve aybaşlarında maaşlarını çeken çalışanlar. Bu durumları irdelemek için personel sıkıntısı olduğunu düşünüyor musun, diye sordüğümüzde katılımcılardan E6 (29):

*“Bizde kesinlikle var. Bizim firmaya baksan aslında 500 kişi gözüküyor. Ama çalışanlara bakıyorsun 50 kişi. Diğer 450 kişi firma üzerinden işe girmiş ama daha rahat işlere gönderilmiş ama bizde çalışıyor gözüküyor. Bazıları da hiç işe gelmiyor onlar eee bankamatikçiler. Anlıcan torpil abi torpil işte bayağı...”*

Diğer bir katılımcı olan E2 (38) ise olaya yukarıda bahsettiğimiz işçilerin mobilizasyonu yönünden yaklaşmıştır. Kendisine personel yeterliliği üzerine soru sorulduğunda:

*“Bak bu durum değişiyor. Her zaman aynı değil. Bazen tam oluyor bazen adamları alıp başka bir yere bi süreliğine gönderiyorlar, bu sefer biz sıkıntı çekiyoruz. Yani belli olmuyor. Eğer gönderme olmazsa sıkıntı yok ama oluyor işte. Bu sefer biz sıkıntı yaşıyoruz. Aynı işi daha az adamla yapma durumunda kalıyoz, anlıyomusunuz. İş bitecek diyorlar o gün içinde, zor oluyo tabi...”*

Katılımcılardan E6'nın adam eksikliği ile ilgili vermiş olduğu yanıtın somut karşılığı katılımcı K3 (41)'de bulunmaktadır. K3 referansı güçlü olanlara kendi biriminde ihtiyaç olmamasına rağmen istihdam olanakları verildiğinden şikâyet etmiştir. Kendisine personel yeterliliği sorusu yöneltildiğinde:

*“Evet, bence yeterli hatta fazlalık bile var diyebilirim. Birilerine yer açmaya çalışıyorlar, torpil yani. İhtiyaç yok ama tepeden gönderiyorlar bir yere yerleştirin diyorlar...”*

Tablo 30:Sendikaya Üyelik Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Üyelik	F	%
Evet	34	22,5
Hayır	116	77,5
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin sendikaya üyelik değişkeni incelendiğinde %77,5 ile hayır cevabını öne çıkmaktadır. Yapılan derinlemesine görüşmede elde edilen veriler bir araya getirildiğinde sendikaya üye olmamaya ilişkin görüşler birkaç ana başlık altında toplanabilir:

E9 sendikaya yeni üye olduğunu henüz her hangi kötü bir şeye maruz kalmadığını söyledi. Vermiş olduğu cevaptan anlaşılan kendisini ilerleyen süreçte duruma göre ayarlayacağıdır:

*“Yeni yazıldım oraya. Ben Ortaokul terk. Çok anlamam sendikadan falan. Bazı arkadaşlarım sendikalıydı. Bana söylediler. İlkden korktum. Sendika bana hep kötü şey bulaşma diyolardı ama arkadaşlar ikna etti, bişi olmaz bizim için iyi bi şey bu dediler. Haklarımızı alacağımızı, bize işde daha iyi davranacaklarını söylediler. Bizim hanım biraz kızdı ama aklıma da yattı yani. Oldum işte. Şu an bi sıkıntım yok. Sendikalı olduktan sonra biraz şefler kızdı surat astılar ama boş ver. Ben zaten çok çalışıyorum atılsam nolcak. Bu kadar çalıştıktan sonra her yerde iş bulurum. Buranın tek iyi şeyi sigorta işte. Firma sağolsun düzenli yatırıyo. Sonra bakarım işime gelmese çıkar giderim. Zorla değil ya”.*

E5 (44) ise sendika üyeliği olduğunu ama buna rağmen hâlâ sendikaya güvenmediğini söylemiştir. Ona göre sendikalar üye alana kadar çalışanlarla ilgileniyor ve üye işlemleri bittikten sonra kendilerinin ciddiye almıyor.. Hatta sendika yüzünden çalıştığı kurumla karşı karşıya kaldığını, sendikanın kendilerini sahipsiz bıraktığını anlattı:

*“...ya iş yerinden çekindiği için işini kaybetmekten çekindiği için genelde üye olmuyor hani şöyle söyleyeyim ben üyeyim ama şu anda sendikayı da beğenmiyorum sendikanın yapmış olduğu faaliyetlerdeki tamam üye olduk ama verilen vaatler sendikanın vermiş olduğu onlarda durmuyor her şey bir şey yapıncaya kadar nasıl diyeyim bir yerden bu imzayı alıncaya kadar ama bunun sonunda örneğin çalışmış olduğum kurumda sendikanın bir mahkeme var bir sözleşme yaptık belediyenin ama belediyenin veya bir kurum bu konuda herhangi bir ücret alamadım bu konuda halen mahkemelik hala beni belediyeye veya çalıştığım bir kuruma karşı karşıya getirebiliyor... bu durumda ben işverenle karşı karşıyayım işveren bu sendikacı arada yok veya çalıştığın şirketle ben bu sefer karşı karşıya kalıyorum sen bunu getirmeden bir sorunu çözemiyorlar ha şu an üyeyim ama şu an deseniz ki sendikalı olur musun eğer ki işveren benim hakkımı veriyorsa ben sendikayı tercih etmem ama buradaki*



*bazı adaletsizliklerden dolayı nedir bir toplu olarak hareket ettiğimizden dolayı ha sendikaliyim şu anda kendimde sendikada... Şu ana kadar göremedim bizi karşı karşıya getirdi benim sorunlarını benim üzerimden değil ben eğer ki mahkemeye verdikten sonra ben bunu tek olarak da mahkemeye verebilirim eğer iş üzerinden bir sıkıntı yaşadığımda götürüp işçi mahkemelerine verebiliyorum ama bu beni hem çalıştığım kurum ile karşı karşıya getirerek mahkemeye veriyor bunu kolay bir yoldan çözemiyor. Ben hatta şu anda 1,5 2 senedir devam eden şeyimiz var daha hala bir çözüm değil mahkeme sürecinde sonucunu bekliyoruz yani...”*

E4 (37) sendika hakkında soru yöneltildiğinde kendisinin sendikaya ne için girdiğini, sendikaya girdikten sonra nasıl sıkıntılarla yüzleştiğini anlattı. Sendikaya giriş sürecinin tazminat alamama, sigortanın düşük gösterilmesi, baskı gibi sebeplere dayandığını söyledi. Çalıştığı birimde çoğu çalışanın sendikaya girmesine rağmen çok az kişinin sendikalı olmadığını, onların da maaşlarının yüksek olduğunu yada “yağcılık” için sendikaya üye olmadıklarını belirtti.

*“Girdi çıktı ihale değiştiği zaman şirket sigortada giriş çıkış oluyor tazminat, çıktığın zaman zaten tazminat yok... Bu sadece sigortamız için kadro gelme şeyi vaat verdiler o da yapmadılar yerine getiremediler. Kazık attılar. Sigortada yani az ödüyorlar düşük asgari ücret üzerinden.. Hâlbuki biz yol parası yemek parası içinde olması lazım onun üzerinden yatması lazım yol parasını da kestiler şu anda yemek veriyorlar bu AGİ magi diye bir şey yok. ...3 senedir sendikalı olmuşuz sendikadan dolayı neler bizim başımıza gelmedi. Bizi ezdiler bize 4-5 tane park verdiler yani öyle yapıyorlar ki biz hemen işi bırakalım kaçalım... Sendika kazanıyoruz mahkemeye gittik cumhurbaşkanı tanıdı yasa başbakan tanıdı yasa onlar tanımıyor kurumlar tanımıyor kurumlar tanımadığı zaman başka bir yerden engel çıktı... Onlar 4-5 kişi öyle bir şey var zaten onlar da yağcının önde gideni. Yağ çeken maaşı da yüksektir.”*

E1(44) sendikaya üye olma hikâyesini anlattı. İş yerinde yapılan baskı, haksızlıklar ve hakaretler sonucunda sendika üyeliğinin başladığını söyledi. Kötü muameleyi aşmanın yolunun organize olmaktan, birlikte olmaktan geçtiğini ifade etti:

*“Şu anda içeride olan biri peyzaj mühendisi olan bir arkadaş şu anda müdür ve müdür muavini şef konumunda onlar benim haberim yok ben tesisat yapıyordum tesisatçıyım çalışırken bir gün duydum 8-10 kişi bir çalışma yaparken başlarında peyzajcı bir bayan var dediklerinin tersini yapmıyorlar yavaş kalıyorlar buradan*

*kalkıp gidiyor zatin biri diyor ki niye kadının dediğini yapmıyorsunuz orada kepçe de çalışıyor kepçe burayı kazar hepinizi buraya gömerim diyerekten tehditvari konuşmuş içimizde terbiyesizler var durumu konuştuk dedi ki vatandaş burada haklı bunu söylerken ya nasıl haklı? Sen tehdit edemezsin senin rızkanı da vermiyor çalışıyorsun sen ha çalışmıyorsan işine gelmiyorsa verirsin çıkışını zaten çıkışını vermiyorlar. Bunu demesini beklerken adam haklı diyor niye haklı? Çünkü onun ayakçılığını yapıyor ona haber götürüyor... Sendikaya şöyle girdim bu tepkilerden buna benzer bazı olaylar yaşadık yaşadığım için en sonunda böyle örgütlü bir güç olsun dedik hepimiz çünkü birisine bir şey olunca diğeri hemen kıvırıyor. Öbür tarafta ona her şeyi okuyor ama hepimiz örgütlü olursak kimse kimseyi kayırmaz insan kendi ayağına sıkar mı? Yapan da sıkıyor zaten.”*

E1 sendikacılığa başladıktan sonra yaşadığı baskıları anlattı. Kendisine mobbing uygulaması yapıldığını, o olmayınca bu sefer de rüşvet tarzında ikinci üçüncü eller aracılığıyla teklifler sunulduğunu sinirlenerek anlattı. Kurumda çoğu çalışanın sendika lafını dahi duyunca korktuklarını çünkü baskının çok fazla olduğunu belirtti. Çalışmış olduğu kurumda kendilerine “eğer sendikalı olacaksınız... adli sendikaya gidin” şeklinde yönlendirme yapıldığını belirtti.

*“...şu anda yetki belgesi alındı yetki belgesi alındıktan sonra başvuru yapıldığı sırada farklı bir firma ihaleyi almıştı imdi farklı bir firma geldi ama bu iki firma arasında gidip geliyor ihaleler baka kimse yok şimdi iş kur çalışma bakanlığının gerekçesi şu iş yapan firma değişti yeniden yetki başvurusu yapmanız lazım diyorlar ama her seferinde yetki başvurusu yapılır mı? İki buçuk yıl oldu yetkiyi almışız sözleşmeyi yapamıyoruz engel koyuluyor biz sendika başkanıyla görüşüyoruz ama bunlar da başımızdaki amir durumundaki insanlar da bakan tarafından bağlantıları var bunar danişıklı birbirleriyle haberleşiyorlar yani...”*

Kendisine hangi sendikaya üye olduğu sorulduğunda alınan yanıt oldukça çarpıcıydı. Kendi üye olduğu sendikayı söyledikten sonra, baskının üye olduğu sendikadan dolayı olduğu gerçeği ortaya çıktı. Çalıştığı kurumun kendilerine başka bir sendika önerdiğini ve eğer önerilen sendikaya üye olurlarsa herhangi bir sorun çıkarmayacaklarını söylediklerini ifade etti.

*“...sendikası var zaten o da bu taşeron kamu ihalelerine giren firmaların firma sahiplerinin kurduğu bir sendika olarak lanse edildi öyle biliyorum bana şöyle bir öneri geldi... adli sendikaya gir her şeyini kabul ediyorum e muhatap bulamıyorsun*

*ama burada muhatap buluyorsun istiyorsun bir araya geliyorsun görüşme toplantı yapıyoruz gelip dinliyor sıkıntılarımızı dinliyor orada öyle bir şey yok onu da araştırdım bu insanların üstüne tehdidvari geldikleri için haklı olmayanı yapmasını istedikleri için bunların önlenmesi için sendikayı tercih ettiğim için bir aidat kesilecek ama sendika bizim adımıza burada söz hakkımızı savunma şeyi olacaktı ama yetki aldık sözleşme yapamıyoruz”*

Tüm ayak diremelere rağmen kendisine diretilen değil kendi araştırmaları sonucu uygun bulduğu sendikaya üye olan E1 olayların bu aşamadan sonra çok sıkıntılı bir hâle geldiğini belirtmiştir. Sürekli bir şekilde hem bakanlıktan hem de çalışmış olduğu kurumdan engellemelerle karşılaştığını, muhatapların sistematik bir şekilde kaybolduğunu, ciddiye alınmadıklarını ifade etmiştir:

*“işte o sayıyı aştık bakanlık yetki şu bu iş yerinde çalışan insanların %51 barajı aşılmıştır Türk iş sendikası belediye kolu bunlardan yükümlüdür diye yetki veriyor ama sözleşme yapmadığımız için adam bizim hakkımızı savunamıyor. Bu sözleşmeyi bir de oturup kurumla yapmamız lazım e kurum da engeller çıkarıyor oturup konuşmuyor randevu bile vermiyor vermediği içinde oturup konuşamıyoruz. Kamu birimleri var işte Türk iş engel koydu aynı şekilde bakanlar kurulunun verdiği yetkiye çalışma bakanlığı okey vermiyor firma değişti diyor yeni bir şey yapınız gerekiyor diyor her müracaat ve yetkiyi almak en az 2 sene sürüyor. Güvenlik iş aldı sözleşme yaptı geriye dönük hiçbir hakkını alman mahkemeye verdi geriye dönük benim temsilci arkadaşla görüştüğüm şu 315 milyar geriye dönük kendi alacakları varmış mahkemede sonra bakanlığa yazı gitmiş 200 milyar belediyeye ceza kesilmiş. Birkaç ay sonra yeni bir ihale oluyormuş, yeni sözleşme yapılması gerekiyormuş. Nasıl olacak bilmiyorum. Yani sendikaya da yasal olarak hareket etme durumunu kısıtlıyorlar. Ama sürekli beraberiz, görüşüyoruz, konuşuyoruz. Sendika sözde var. Uygulamada yok. Aynı zamanda hükümete bimere, cimere sürekli mail attım. Diğer arkadaşlar adına da attım. E devletten aldım attım. İki defada çalışma bakanlığından müfettiş geldi. Müfettişler her gelişinde farklı kişiler geldi. İlk gelen kişi ismi ve telefonunu bana verdi. İkinci defa aradığımda biz değil başka bir grup geleceğini söyledi. Mobing, baskı sizi caydırıcı durumlarda bulunurlarsa haberimiz olsun dediler. E haber veriyoruz ama artık bizden çıktı başka bir grup dediler... Müfettiş geldi mi geldi ama uygulamada bir şey yok. Müfettiş geliyor ama uygulamada bir şey yok. Geldiğiyle kaldı. İki defa geldi. Üçüncü defa da yazdık gelmiş ama bizler çağrılmadık. Şikâyet dilekçesi olan kişiler çağrılıyordu ama bu sefer çağrılmadı.”*

Türk-İş'in 2014 yılında yapmış olduğu bir çalışma da sendikalaşmanın Türkiye'de karşılaşmış olduğu sıkıntıları gözler önüne sermiştir. Çalışmanın yayınlanan raporunda, özellikle kamu işyerlerinde ve mahalli idarelerde sistematik bir baskı kurulduğu, sendikalı işçilerin sendika değiştirmeleri için yoğun bir çalışma yapıldığı tespit edilmiştir. Yine bu rapora göre 1980 yılında 45 milyon nüfus ve sigortalı sayısı 2,2 iken 2014 yılında nüfus neredeyse iki katına çıkmasına ve kayıtlı işçi sayısı 11,6'ya çıkmasına rağmen sendikalı işçi sayısı yaklaşık 1 milyon civarındadır. Rapora göre sendikalardaki bu düşüşün sebeplerinden birisi de kamu yöneticilerinin ve ildeki siyasilerin işçilerin tercihlerine karışmaları ve müdahale etmeleri gösterilmiştir.<sup>30</sup>

Tablo 31:Sendikaya Üye Olmama Gerekçesi Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Üye olmama gerekçesi	F	%
Kurum izin vermedi	34	29,3
İşimi kaybetme korkusu	23	19,8
Sendikaya güvenmiyorum	41	35,3
Tanıdık aracılığı ile işe girdim	18	15,6
Toplam	116	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin sendikaya üye olmama gerekçeleri incelendiğinde en büyük grubun %35,0 ile sendikaya güvenmiyorum cevabını veren kişilerden oluştuğu görülmektedir. Kurumun izin vermediğini söyleyenlerin oranı %29,3'dür. İşini kaybetme korkusundan dolayı sendika üyeliğine sıcak bakmayanların oranı ise %19,8'dir. Bu tabloda en ilginç rakam ise %15,6 ile işe referans aracılığıyla girenlerin referans olan kişiyi zor durumda bırakmamak için üye olmama isteğidir.

30 Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, ÇALIŞMA HAYATININ GÜNCEL TEMEL SORUNLARI, <http://www.turkis.org.tr/dosya/eOYcVUBEIz5s.pdf>, Erişim tarihi 12 Mayıs 2017

Yapılan derinlemesine görüşmede bu durumu onaylayan katılımcılar çıkmıştır. Yapılan görüşmelerde katılımcılar çoğunlukla bu başlıklara referans göndermişlerdir. Yapılan görüşmelerin birinde K7 (43) sendika ile ilgili soruya sendikayı hiç düşünmediği yanıtını vermiştir.

*“Sendika? Düşünmedim hiç, açıkçası.”*

Aslında burada sendikaların sorgulanması gerekmektedir. Çalışanların çoğu ya ilgisiz ya da bilgisizdir. Bu durumda sendikaların bilgilendirme çalışmaları yapması gerekmektedir.

Katılımcılardan K1 (38)'e sendika ile ilgili bilgin var mı, diye soru yöneltildiğinde

*“var ama pek yanaşan kimse yok”* diye cevapladıktan sonra çalışanların sendikaya üye olmamalarının altında yatan sebebin işini kaybetme korkusu olduğunu söyledi:

*“Korkuyorlar herhalde bizi işten çıkarırlar diye işimizden oluruz ekmeğimizden oluruz diyenler çok var... Biz bunu birkaç arkadaşımızla bunu konuştuk ama pek kimse yanaşmadı.”*

E3 (42) sendikaya tamamen karşı olduğunu ifade etmiştir. Ona göre sendikalar artık işlevlerini tamamlamıştır. Sendikacıların çoğunun siyasi partilere yanaştıklarını ve asli görevlerini yapamadıklarını, üst düzey yöneticilerinin siyasete atılmak için sendikayı bir manipülasyon aracı olarak gördüklerini belirtmiştir.

*“...yok değilim... Ben neden karşıyım sendika ya da sendikacılık bitti gibi bir şey bugün konunun temelini inceksek eskiden sendikalarda 5-6 bin üye vardı şimdi 5-600 üyesi var... Siyasi eeu iradeye yakın olma çabası içerisine düştü sendikalar bugün bakıyorsun işte memurun ya da işçinin sendikası eeu ya da sendikanın başındaki adamlar bir dönem sendika başkanlığı yaptıktan sonra mevcut iktidarın partisinde milletvekili oluyorlar yani bugün aynı görüşü savunan insanların birbirlerine muhalif olup işçi için işte sendikanın kalkıp vekile ya da bakana ya da başbakana ya da işte hükümete direnebileceğini düşünebiliyor musun? Yani soruya soruyla cevap verdim ama bu böyledir”.*

K3 sendikaların tarafsız olmadıklarını siyasi partilerle işbirliği içinde olduklarını söylemiştir:

*“...üye değilim... ee son zamanlarda sendikaların siyasi partilerle eş anlamlı gittiklerini düşünüyorum hani kendilerine göre bir özellikleri ya da tarafsızlıkları olmadığını düşünüyorum o yüzden de bir sendikaya üye değilim.”*

Bunlardan E7 sendikaya üye olmama sebebini bir taraftan işe referansla girişle izah ederken diğer taraftan sendikalar hakkında yapılan anti-propagandalardan söz etti:

*“Ben referansla girdiğim için sendikaya falan işim olmaz benim sendikam referansımdır. Onlara ayıp olmasın diye de sendikayla işim olmuyor duyduğumuz kadarıyla sendikaya üye olanlar başta ilgi gösteriyorlar üye sırasında daha sonrasında onları yüzüstü bırakıyorlar pek işlerini yapmıyorlar. Sendikada neymiş. Yani açıkçası sendikayla ilgili iyi olumlu şeyler duymuyoruz. Hak mak diyorlar ama bundan önce buradaki hakları nerede buluyorlardı sırf anarşist olmak için hak diyorlar.”*

K5 (29)'e sendikalı olup olmadığı sorulduğunda kendisinin bilgisi olmadığını, kendi birimlerinde de böyle bir şeyin olmadığını ifade etti:

*“yani bizim şirket yapmaz yapsa bile... Hiç öyle şey geçmedi yani öyle sendika mendika bizim çalıştığımız şeylerde sendika olayı yok yani hiç duymadım yani bazı bölümlerde varda bizim bölümümüzde yok.”*

K4 (30) kendi firmasında sendika ile ilgili bir durumun söz konusu olmadığını dile getirdi.

*“Benim firmamda böyle bir şey yok ben bir organizasyon şirketinde gözükiyorum onun da böyle sendikaya bağlı durumu yok... yani şu ana kadar ihtiyaç duymadım... Sendikaya ne bir sempatim ne de bir antipatim yok.”*

Gerek literatür çalışmasında gerekse saha çalışmasında elde edilen bulgular TÜİK/OECD ya da İLO'nun sendika üyeliği düşüş verileriyle örtüşmektedir. Sendika üyeliğinin düşüş sebeplerinin altında yatan esas olarak, çalışanların işini kaybetme korkusu yatmaktadır. Bununla beraber diğer yan faktörlerde önem arz etmektedir. Sonuç olarak genel bir değerlendirme yapıldığında ülkemizde kamu kurumlarında sendika üyeliğinin düşme sebeplerini sıralayacak olursak:

- İşverenden korku,
- Referans olan kişiye ayıp olur düşüncesi,
- Partili olma ya da parti aracılığıyla işe girme,

- Hemşehrilik vasıtasıyla işe girip iyi pozisyonlarda bulunma,
- Sendika hakkında olumsuz düşünceler ya da olumsuz yapılan propagandalar,
- Sendikaların taşeron işçilere yeterli bilgilendirme çalışmalarını yapmaması.

Tablo 32:Yapılan İş Alınan Maaş Karşılaştırması Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Alınan para	<i>F</i>	%
Hakkım olanı	53	35,3
Az	62	41,3
Çok az	35	23,3
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin aldıkları maaşı algılama değişkeni incelendiğinde en fazla kişinin %41,3 ile az cevabını verdikleri görülmektedir. Hakkım olanı alıyorum diyenlerin oranı ise %35,3'dür. Hakkı olandan daha düşük maaş aldığını söyleyen katılımcı oranı toplamda %64,6 gibi yüksek bir orandır.

Tablo 33: 'İşten Ayrıldığımızda Kıdem Tazminatı Alabileceğinizi Düşünüyor Musunuz?' Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Kıdem tazminatı	<i>F</i>	%
Evet	35	23,3
Hayır	56	37,3
Fikrim yok	59	39,3
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin kıdem tazminatı değişkeni incelendiğinde en az kişinin %23,3 ile evet cevabını verdikleri görülmektedir. Çoğunluk alamayacağı inancındadır. Çalışılan belediyede daha önceki deneyimler çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır. Daha önceki yıllarda kıdem tazminatı almak için uğraşan işçilerin hala mahkemelik olması çalışanlar üzerinde bıkkınlık yaratmıştır. Sendikal üyelikten yoksunluk, hakları üzerine bilgilendirilmeme, bulunduğu işten dolayı kendini şanslı sayma gibi etkenler hukuki haklarını görmezden gelmelerine neden olmuştur. Yapılan derinlemesine görüşmeler de anket çalışmasını desteklemiştir. Katılımcılara kıdem tazminatı alıp alamayacakları hakkında soru yöneltildiğinde hemen hemen aynı yanıtlar alınmıştır:

K7 kıdem tazminatı almanın sistem gereği zor olduğunu ve alınamayacağını söylemiştir:

*“yoo şu durumda kıdem tazminatı otomatik olarak alabileceğimi düşünmüyorum. Sistem gereği.”*

E5 ise sorunu umutsuz olarak görmüştür:

*“kıdem tazminatları var diyorlar ama şimdi ben çıksam hakkımı verir ama bazı arkadaşlarımız emekli oldu çıktı yine de vermediler ne tazminatını verdiler ne kıdem tazminatını vermediler şu an mahkemelik”*

E4 ise aynı E5 gibi durumu anlatmıştır:

*“vallahi almayı düşünüyoruz ama vermezler anca mahkeme kararıyla şöyle böyle verirler yoksa vermezler hangi şirket gitmişse zaten oraya...”*

K4 ise kıdem tazminatını almasının zor olacağını ve bunun da sözleşme gereği olduğunu söylemiştir:

*“sanmıyorum...ya çünkü sözleşmeli olduğumuz için yıllık ya da iki yıllık sözleşme yapıyor”.*

Katılımcılardan K1 bu durumu en iyi şekilde dile getirmiştir:

*“...yeni yıl mesela ihale oluyor şirket değişiyor ocaktan sonra değişiyor işte girdi çıktı yapıyorlar başka şirket gösteriyorlar vergiden kaçıyorlar kıdem tazminatı almana engel oluyor sen yeniydin gibilerinden sıkıntılar oluyor...”*

E1 ise tüm durumu özetlemiştir:



“Hiç kimse alamadı. Arkadaşımız iki sene önce mahkemeye verdi. Mahkemeyi kazandı. Alacaklarına itiraz edildi belediye tarafından. İstinak mahkemesi varmış. Ona gönderdiler. Ondan gelecek kararı bekliyor arkadaş. Hala bekliyor. Oradan gelirse okeynelirse. Mahkemeyi kazandı. Mahkeme bitti. Oradaki karara da itiraz eden olmasa o zaman alacak. İtiraz eden olursa bu sefer Yargıtay’a gideceğini söylüyor”.

Tablo 34: ‘Size Göre Taşeronluk Hizmet Verimliliğini Arttırıyor Mu?’ Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Taşeron verimlilik	F	%
Evet	60	40,0
Hayır	62	41,3
Fikrim yok	28	18,7
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin taşeron-verimlilik değişkenine verdikleri cevaplar incelendiğinde en az kişiden oluşan gruptakilerin %18,7 ile fikrim yok cevabını verdikleri görülmektedir. Taşeronluk verimliliği arttırmıyor diyenlerin oranı %41,3 ile birinci sırada yer alırken, arttırıyor diyenlerin oranı %40,0’dır. Taşeron işçilerin çoğunluğunun taşeron sisteminin verimliliği arttırmıyor demesinin altında yatan sebep taşeron sisteminin Türkiye’de farklı uygulanmasıdır. Taşeron çalışanlar çoğunlukla yasa dışı olarak asıl işte çalıştırılarak toplam kalite düzeyinin düşmesine sebep olmaktadır. Diğer taraftan hukuki haklarının yoksunluğundan dolayı asıl işin dışında ekstra işlerde değerlendirildiklerinden dolayı enerjilerinin büyük çoğunluğu verimsizleştirilirken, bir alanda uzmanlaşmalarına da engel olunmaktadır.

Tablo 35: ‘İş Yerinde Yönetici/Amirlerle Uyum İçinde Olduğunuzu Düşünüyor Musunuz?’ Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Amirle uyum	<i>F</i>	%
Evet	109	72,7
Hayır	20	13,3
Bazen	21	14,0
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin amirle uyum değişkeni incelendiğinde en fazla kişinin %72,7 ile evet cevabını verdikleri görülmektedir. Yöneticilerle uyum içinde olma oranının yüksekliği iki şekilde yorumlanabilir: İşgücü piyasasının darlığından dolayı her yapılı onaylama gerekliliğinin düşünüldüğü ya da çalışma ortamının gerek ideolojik gerekse referans sistemi olarak tasarlanmasıyla çalışanları homojenize ettiği öne sürülebilir.

Tablo 36: ‘İşverenle Sizin Çıkarınızın Aynı Olduğunu Düşünüyor Musunuz?’ Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Ortak çıkar	<i>F</i>	%
Evet	43	28,7
Hayır	80	53,3
Bazen	27	18,0
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin işverenle ortak çıkar değişkeni incelendiğinde en fazla kişinin %53,3 ile hayır cevabını verdikleri görülmektedir.

Tablo 37: ‘Kendinizi Kurumunuzda Ailenin Bir Üyesiymiş Gibi Görüyor Musunuz?’ Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Aidiyet	<i>F</i>	%
Evet	81	54,0
Hayır	42	28,0
Bazen	27	18,0
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin aidiyet değişkeni incelendiğinde en fazla kişinin %54,0 ile evet cevabını verdikleri görülmektedir.

Tablo 38: ‘İşte Kızdığınız Ya Da Bir Haksızlığa Maruz Kaldığınızda Nasıl Tepki Verirsiniz?’ Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Haksızlığa tepki	<i>F</i>	%
Amire şikâyet	69	46,0
İş arkadaşlarıyla paylaşım	34	22,7
Tepkisizlik	26	17,3
Diğer	21	14,0
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin haksızlığa tepki değişkeni incelendiğinde en fazla kişinin %46,0 ile amire şikâyet cevabını verdikleri görülmektedir.

Bu bölümde taşeron olarak çalışanların işteki çalışma yılları, işten ayrılırlarsa ya da atılırlarsa yeni bir iş bulma inancı, işlerini ne derece güvenli gördükleri, maaşlarının durumları her yönüyle ele alınmış ve yorumlanmıştır. İşe bakışlarının yanı sıra sendikaya bakışları özellikle bu bölümde önemlidir. Çalışanların büyük

çoğunluğu sendikaya sıcak bakmamaktadır. Bunun farklı nedenleri vardır. Ama analizlerden anlaşılacağı gibi en önemli sebeplerin işten atılma korkusu ve referansla işe girme olduğu gözükmektedir. Bununla beraber ideolojik olarak sendikaya karşı olma durumları da söz konusudur.

### V.3. Bir Çıkar İlişkisi Olarak Kayırmacılık

Bu bölümde saha çalışmasına konu olan belediye'deki kayırmacılık uygulamalarının analizi yapılmış ve yorumlanmıştır. Taşeron olarak çalışanların hangi yollarla işe girdikleri sorgulanmış ve kayırmacılık hakkındaki görüşleri öğrenilerek yorumlanmıştır.

Tablo 39:İşe Yerleşme Şekli Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

İşe yerleşme şekli	<i>F</i>	%
Referans	71	47,7
Akraba	35	23,2
Siyasi	24	15,9
Kendim	20	13,2
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin işe yerleşme değişkeni incelendiğinde en yüksek frekansa sahip olan grubun%47,7 ile referans aracılığı ile işe giren kişilerden oluştuğu görülmektedir. 35 kişinin (%23,2) akraba aracılığıyla, 24 kişinin (%15,9) siyasi kanallarla işe girdiği görülmüştür. 20 kişi ise (13,2) kendilerinin bulduğunu söylemiştir. Araştırmada yapılan gözlemler sonucu kendilerinin bulduğunu söyleyen kişilerden çoğunun yine aracı kullandığı görülmüştür. Bir kısmı ise düşük nitelikli ve düşük ücretli, ağır koşullar barındıran işlere (park- bahçeler, temizlik, mutfak, vb.) fazla talep olmadığından kendileri başvurarak işe alınmışlardır. Referans burada etkili bir kişinin başka bir kişiye kefil olma durumudur. Ama aslında patronaj (kayırmacılık) olarak adlandırılır. İş bulma süreçlerinde hemşehrilik/ klientelizm ve

siyasi kayırmacılığa dayalı ilişki ağlarının oldukça etkili olduğu görülmektedir. Yapılan derinlemesine görüşmelerde de bu desteklenmektedir. K6 (36) işe alımlarda kesinlikle bir referans gerektiğinden, herhangi bir referans olmadan işe girmenin imkânsızlığından bahsetmiştir:

*“yani niteliğine göre de alınan var adamcılığına göre de alınan var ama burada hakiki iş yapanlar göz önünde bulunmuyor adam bir şekilde girmiş referans olmadan da her parti döneminde olduğu gibi bu dönemde de referans olmadan girilmiyor bugün bir temizlik işi de olsa belediyesine de girmiş olsa bir referans olmadan özel bir şirkette olsa bir referans istiyor veya en kötü ihtimal çalıştığı bir yeri istiyor ama işe girdikten sonra gerçek işi yapanlarla işi yapmayanlar ayırt edemiyorlar çünkü atıyorum benim arkadaki dayım sağlamsa ben işi yapsam da yapmasam da ona bakmıyor...”*

E1’ye işe girişlerde kayırmacılık hakkında soru sorulduğunda herkesin işe “torpil”le girdiğini “torpil” olmadan işe girmenin mümkün olmadığını söylemiştir. Fakat E1 işe girişlerde siyasetin rolünün önemli olduğunu vurgulamıştır:

*“...torpilsiz giren diye bir şey yok ki ilçeden referans olmayan kişilere kazma kürek bile yapmıyorlar.”*

Ona göre “torpil”le işe girenlerin çoğunluğunu siyasi parti aracılığıyla girenler oluşturmaktadır.

*“...referans ilçeden meclis üyesinden önemli olan siyasi partiden onay almak.”*

E7 ise işe girişinin arkadaşı sayesinde olduğunu söylemiştir:

*“Valla uzun süre görüşmüyorduk aradım kendisi belediyede yönetici olarak çalışıyordu bana da iş ayarlayabilir misin dedim sağ olsun yardımcı oldu.”*

Görüşülen kişilerden E3 “torpil” kavramının içeriğini anlatırken iş arayanın yönetim mekanizmalarına yakınlık derecesinin işi bulmada etkin rol oynadığını öne sürmüştür.

*“siyasi kurumlarda torpil böyle belediye gibi falan yerlerde genelde yakından uzağa doğru gider. Siyasi görüşün, hemşericilik hukukun, kime yakınsın, kimin tarafından gönderildin referansın konumu ne ona göre.”*

Diğer taraftan araştırmaya konu olan belediyede işe alımlarda ne tür referanslar ağırlıklı oluyor diye sorulduğunda:

*“Ya şimdi tabi arkadaşım siyasi parti olarak bulunuyordu kurumda ben de siyasi parti. Yani bence belediyede 3 türlü yapı var birincisi partiler ikincisi tanidik ve hemşerilik üçüncüsü de normal şekilde olanlar.”.*

Kendisine işe girişlerde “torpil” neden yapılır diye soru yöneltildiğinde cevabı aslında günümüz Türkiye’sinin bir aynası olmuştur.

*“işte referans olan şahsın milletvekili mi bakan mı belediye başkanı mı ondan sonra hemşericilik hukuku geliyor din genelde bir kılıf olarak kullanılıyor mesela bakıyorsun bugün sol çizgide olan bir vatandaş ya da aşırı sol çizgide olan bir vatandaş senden benden daha fazla muhafazakâr görünebiliyor. Şimdi eee bunu böyle söyleyebiliriz her dönemde güçlü insanlar kendine ihtiyaç sahibi insanlar yaratırlar mağdurlar yaratırlar bunun için eğer yerini korumak istiyorsa sürekli etrafında ona biat eden ona tapan insanlar olmasını ister...”*

Bir başka görüşülen kişi K1 ise “torpil”i rahat iş olarak tanımlamıştır. Ona göre “torpil” masa başı, rahat iş demek:

*“...Bence torpilli olan kişiler daha rahat daha masa başı işlerde çalışıyor ama genelde torpil olduğuna tanık oluyorum... Particilik var. Tanidik var benim akrabam... Herkes kendi bildiğini bir yerlere bi kuruma koyuyor...”.*

Görüşülen kişilerin tespitleri bizim tüm çalışmalarımızda karşılaştığımız tespitlerle birebir örtüşmüştür. Yapılan anket çalışması ve derinlemesine görüşmelerinde katılımcıların işe girişle ilgili tespitlerini topladığımızda kayırmacılık üç alanda oluşmaktadır:

**Siyasi kanalların devreye sokulması:** Bu tür kanalların kullanımı hem işe girmek hem de ayrıcalıklı işlere girmek için kullanılmaktadır. En çok kullanılan referans aracıdır.

**Hemşerilik/tanidik/akraba:** Siyasi referans kadar olmasa da güçlü bir referans biçimidir. Belediye başkanının hemşehrisi olmak ayrıcalıktır. Bunun dışında kurumda önceden işe girmiş akraba/tanidikların baskısı sonuç vermekte ve iş arayan kişi işe girmektedir. K5’e işe giriş hikâyesini sorduğumuzda biraz bocalamış ve konuştuğunda birden fazla referansın kullanıldığı daha net hale gelmiştir. İlk önce işe kaynanası aracılığıyla girdiğini söyleyen katılımcı aynı zamanda hemşerilik

bağlarını da kullandığını ifade etmiştir. İşe alımlarda hemşehrilik ve siyasi referansların ikisinin de önemli olduğunu ifade eden katılımcı;

“ *kaynanam vasıtasıyla işe girdim*” derken diğer taraftan belediye de üst düzey bir yöneticinin hemşehrisi olduğunu ve AK partili olduğunu da eklemiştir. İşe alımlar onun deyiimiyle:

“*yani bir yere başlarken illa birisinin vasıtasıyla oluyor yani arkan olacak biraz...*”

Nitelik gerektirmeyen ve vücudu kullanmaya dayalı işler ya da nitelik gerektiren ağır işler ( park bahçe birimi, temizlik işleri gibi) gerek çalışma gerekse maaş ve sosyal haklarının ağır olduğu işler olarak tanımlanabilir. Bu tür işlerde çalışanlar için en önemli kıstas sigortanın düzenli olarak yatırılmasıdır. Bu tür işlerde de referans gerekmektedir fakat iş ağır olduğundan dolayı referansı güçlü olanlar bu işleri tercih etmemektedir. Bu işlerde genellikle referans olarak hemşehrilik/akrabalık/tanıdıklık gibi ağlar kullanılır.

Yaptığı iş ağır olan ve meslek lisesi mezunu olan E5 röportajda önce yaptığı işleri sıraladıktan sonra konuşmaya şu şekilde devam etti;

“*Dışarıda çalışıyordum bir arkadaşın vasıtasıyla da eleman eksikliği varmış daha doğrusu izine gitmiş öyle... Ben orya öyle 1 hafta 10 günlüğüne gitmiştim ondan sonra oradaki müdürler falan memurlar falan beğendiler çalışmamı ben de kaldım...*”

Yapılan nitel ve nicel çalışma sonucunda günümüz Türkiye’inde herhangi bir yerel yönetim kurumunda işe girişlerde tek koşulun referans olduğu görülmüştür. Referanssız işe girmenin neredeyse imkânsız olduğu görülmektedir. Referansın, çeşitlilik gösterse de, önemli tek kıstas olduğu görülmüştür. Siyasi, hemşehrilik, akrabalık, güçlü birinin yardımı gibi farklı türleri vardır. Gerek nitelik isteyen işlerde gerekse nitelik gerektirmeyen işlerde her zaman kullanılan tek araç olmuştur. Ne olursa olsun bütün araçları kullanarak işe girme ya da yaşamını idame etme aslında bir “çıkarcı” olaydır.

### **V.3.1. Kayırmacılığın temel bulmasına sosyolojik bir bakış**

Burada Pierre Bourdieu’nun “habitus” kavramına değinmemiz gerekir. Bourdieu’ya göre davranışın kuralı yoktur ve daha çok davranış, biçimleri çıkarcı dayalı stratejiler içerir. Bu durum bizi gündelik hayatımızdaki yaşamış olduğumuz

pratik deneyimlerimize götürür. Habitus “belli bir durumda yapılması gerekli olan şeye ilişkin bir tür pratik kavrayıştır... Buna oyunu okumak da denir... Yani o anda içerilen geleceği görebilme yeteneğidir” (Bourdieu, 2006:41- 42). Yani günlük deneyimlerimiz sonucu elde ettiğimiz bilgiler karşılaştığımız sorunları çözmeye anahtardır. Bourdieu’ya göre günlük deneyimlerimiz kendi çıkarlarımız için karşılaşılan sorunlara çözüm üretmede kullanılır. Alan yani yaşadığımız, pratik yaptığımız çevre habitusu şekillendirir (Bourdieu& Wacquant: 2011: 118).

David Swartz, habitusu bireylerin düzene kayıtsız şartsız itaatini sağlamak olarak yorumlar (akt: Coşkun, 2013: 39). Bourdieu’ya göre bireylerin eylemlerinin özünü “çıkar” oluşturur. İnsanlar toplumsal pratiklerinde her ne kadar çıkar için koşsa da tüm bunlar bilinçsizce yapılan eylemlerdir. Fakat tüm bu pratikler yapıyı bir şekilde oluşturur ve bireyleri etkiler (Coşkun, 2013: 40).

Belli bir dönemde işleri kolaylaştırmak ya da siyasi anlamda çıkar elde etmek amacıyla kayırma ile ilgili yaşanan pratikler belli bir süre sonra yapıyı oluşturmuştur. Oluşan yapı da bireyleri etkilemeye başlamıştır. Ülkemizde yaşanan kayırma tutumları bireylerin habitusunu, çıkarı ön plana getirecek şekilde oluşturmuştur. Swartz’ın da dediği gibi yapı artık bireyi teslim alır ve itaat etmesini ister. Kayırmacılığın burada içselleştirilmesi söz konusudur. Ve artık sorgulanmaz olur, normal karşılanır. Hatta olmaması tuhaf hale gelir.

Tablo 40:İşyerinde Adam Kayırma Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Kayırma	F	%
Kesinlikle yok	13	8,6
Zaman zaman	55	37,1
Fikrim yok	27	17,9
Sık sık	22	14,6



---

Her zaman	33	21,9
Toplam	150	100,0

---

Araştırmaya katılan kişilerin işyerinde kayırmacılık değişkenine ilişkin görüşleri incelendiğinde kesinlikle olmadığını söyleyen kişilerin oranının %8,6 olduğu görülmektedir. Zaman zaman var diyenlerin oranı %37,1 ile en büyük kategoriyi oluşturmaktadır. Her zaman var diyenler %21,9 ve sık sık var diyenlerin oranı ise 14,6'dır. Netice itibarıyla iş yerinde adam kayırma olgusu yapılan araştırmada toplamda %91,5 ile en yüksek toplama ulaşmaktadır. Fakat diğer taraftan araştırmanın iş yerinde yapılmış olmasından dolayı (her ne kadar araştırmaya katılanlar yalnız bırakılmış olsa da) katılımcıların korktukları gözlenmiştir, dolayısıyla rakamların daha yukarılarda olma olasılığı yüksektir.

Yapılan derinlemesine görüşmelerde elde edilen en önemli bulgu, referansla işe girenler arasında siyaset/ hemşehrilik çatışması bulunduğudur. Her iki taraf da diğer tarafın daha rahat koşullarda çalıştığını ve onlara daha iyi ödemeler yapıldığını öne sürmektedir. Oysa yapılan gözlemlerde aslında iki tarafında aynı durumda olduğu tespit edilmiştir. Yapılan derinlemesine görüşmelerde her iki tarafta da masa başı iş yapıp rahat koşullarda çalışanlar, diğer tarafın daha iyi olduğu görüşünü öne sürmüşlerdir. Burada çarpıcı olan ise alt kademe işler yapanların referans sistemini sadece işe girmede kullanmış olup bu tür çatışmalara çok prim vermemeleridir. Buradan çıkan sonuç doğru analiz edilirse araştırma yapılan bölge belediyesinde rahat iş ve iyi ücret almak için iki grup arasında bir gerilim olduğu öne sürülebilir.

Yapılan derinlemesine görüşmede siyasi parti üyesi K4 kayırmacılığın çoğunlukla hemşehrilik ağları yoluyla yapıldığını ve niteliğin önemli olmadığını vurgulamıştır:

*“Yani niteliğe göre yapıldığını düşünmüyorum çünkü ee yani ee o alan mezunlarını o alanlara yerleştirmek gerekiyor niteliğe göre yapılırsa burada o şekilde ee devam etmiyor birazcık torpil olabilir biraz tanıdığa göre olabilir o şekilde yerleşim yapıldığını düşünüyorum. Torpil ağırlıkla hemşericiliğe göre yapılıyor.”*

İşe hemşehrilik yoluyla giren ve işteki pozisyonu güçlü olan E3 kayırmacılığın siyasi yolla olduğunu öne sürmüştür. Ona göre siyasi iradeye yakınlık kişinin iş

yerindeki durumunu belirlemektedir. Referansın güçlü olması siyasi irade anlamına gelmekte ve kişilere koruyucu bir kalkan görevi yapmaktadır:

*“...ya şimdi ben karşı karşıya geldiğim zaman ne oluyor ben burada aynı siyasi çizgide olup bir şekilde iş akti fesh edilip tekrar referansının dayatmasıyla işe başlatılan insanlar gördüm onun için ee burada tabi asıl söylemekte zorlandığımız şey her dönem yaşadığımız kronik vakalar altta kalanın canı çıksın yani burada kim siyasi iradeye tepeye daha yakınsa o nimetlerden daha fazla nasiplenir e uzak olan yani değişik şekilde olan kardeşlerimiz arkadaşlarımız ne oluyorlar ister istemez bir şekilde daha ne oluyorlar daha öteleniyorlar. Tabi onların arasında belki de şöyle bir durum var aynı suçu işlemişizdir iş noktasında ya da aynı hatayı yapmışınızdır ne olur sizinki bir şekilde tolere edilir ama onunki anında devreye sokulup farklı bir uygulama içine girilebiliyor.”*

E1'in kurumdaki kayırmaları anlatırken söylemiş olduğu şeyler kurumlardaki kayırmaların ne kadar korkutucu bir düzeye ulaştığını gözler önüne sermiştir. E1 adam için iş üretildiğini, bazı çalışanların hiç işe gelemeden para aldığını, bazı kişilerin eğitim koşullarının yeterli olmasa bile bazı işlere verildiğini tüm ayrıntılarıyla anlattı:

*“Şöyle deyim, üye olmayanları genelde ağır iş yapan... ekibi grubu var. ... ekibi grubu aynı firmadan maaş alıyor. Birim kendi bünyesine aldı. Bünyesine aldı deyince kadrolu değil. Kendi direktifleri doğrultusunda hareket ettiriyor. Firmaya diyor ki sen bunlara karışmıyorsun, bunlar benim talimatlarım doğrultusunda iş yapacak. Ama onlar da bizden maaş alıyor. Aynı firmada maaş alıyor. Ama onlarınki park bahçelerinkine göre daha farklı. Yani içimizde okuma yazması olmayan, diploması olmayan. Diplomayı bırak, Yanlış anlamayın, okuma yazması yok, sürveyanlık yapıyor. Yani fen adamların mühendislerin altında mühendislerin verdiği talimatlara göre hareket eden kişiler. Bu adamlar torpilli adamlar... Diploması yok. Okuryazarlığı yok bu adamın. Okuryazarlığı yok ama bunlar size hükmediyor. Nasıl desem gözetmen gibi... Valla ben size şöyle deyim askerdeki teğmenin emir eri gibi... Googleden da baktım sürveyanlık nedir diye. T.C yasalarına göre bunu yapabilmesi için en az teknik liseden mezun olması gerekiyor ama bunlar ilkokul bitirmemiş. Diploması yok..Üye kaydı yaparken 25 kişiye yakın insanın ismi var, kendileri yok. Diğer arkadaşlara da sordum soruşturdum hiç kimse tanımıyor... Bankamatik bankamatik... Bankada hesap numarası var. Ama hiç kimse tanımıyor.”*

E4'e sorular yöneltildiğinde aynı şekilde oda siyasi referansın daha önemli olduğuna vurgu yaptı. Kendilerinin referansı zayıf olduğundan sıkıntı yaşadıklarını, kendilerinin ezildiklerini dile getirdi. Yüksek referansla işe girenlerle kendileri arasındaki farkları şu şekilde anlattı:

*“partiyle ilgili olanlar zaten avantajı var yani %100 var. Günde normalde 8 saattir ama günde 4-5 tane park verdiği zaman 6 da kalkıyoruz 10 saatte yapıyoruz. Mesai yok.”*

“Yüksek referans” ile işe girenlerinde durumu aynı mı?” Diye sorulduğunda bütün yükü “düşük referanslı” olanların çektiğini ve ezildiğini dile getirmiştir:

*“ onlar zaten evinde oturuyor maaşını alıyorlar... Biz ödüyoruz biz açığı kapatıyoruz zaten onlar bellidir her kurumda var hangi alt yapı varsa hepsinden 5 tane 6 tane 10 tane var... Partisi olanlar birde aileye yakın olanlar aileye yakın olmayan zaten o duruma gelmez”.*

E1'e belediyede kayırmacılığa dair soru yöneltildiğinde hemşehrilik yoluyla girenlerin çok olduğundan, bu insanların ortalarda dolaştıklarından ve iş yapmadıklarından dem vürmüş ve bu işlerde çalışanların yüksek yerlerden torpili olduğunu belirtmiştir:

*“... kendi hemşerisi bir sürü insan var eline bez alıp maaş alan insanlar var... Yani personel fazlası var eline bez alıyor temizlik görevlisi olarak gösteriyor kendini ama yeterince zaten var ama kendi hemşerisi olduğu için en az 10-15 tane böyle olan insan var... Onların evi gibi ikinci bir evi gibi çoluğuyla çocuğuyla geliyor... Okul tatil şu anda mesela alıyor çocuğunu 8-10 yaşında kız çocuğu yanında kendisi temizlik görevlisi çalışıyor ama başka bir birimde gözüküyor.”*

K3 ise referans yoluyla işe girenlerin rahat işlere verildiklerini bunun sonucunda diğerlerinin iş yükünün arttığını söylemiştir:

*“Ya tabi ki torpilli olanlar çokta fazla iş verilmemesi ama diğer taraftan başka kişilere yüklenilmesi var tabi ki...”*

İş yerinde adam kayırmacılığın boyutlarını öğrenmek amacıyla torpilli olan kişilerde maaş farkı var mı diğerlerine göre, diye sorulduğunda:

*“maaş farklılıkları da oluyor ekstra da izinlerde falan da... Torpil ilk olarak bana göre hemşericilik ikinci sırada siyasi görüş”.*

İşin düzenlenmesi yapılan görüşmelerde işin durumuna göre değişiklik gösterirken referans siteminin önemi ortaya çıkmaktadır. Referansın gücü yapılacak işi, alınacak parayı ve diğer koşulları belirlemektedir. Bu yapılan görüşmelerde karşımıza çalışanlar arasında sıklıkla kullanılan ama literatürde çok yer bulmayan yeni kavramlar çıkmaktadır: yüksek referans, zayıf ya da düşük referans kavramları.

**Yüksek referans kavramı:** Bu kavram sıklıkla işe alımlarda “torpil”i güçlü olup rahat işleri alanlar için kullanılan bir kavramdır. “Yüksek referans” sadece işe alım için değil işe girilmesinden sonraki süreçte de kendisini göstermektedir. Bu referans türünü kullananlar ileriki süreçte işle ilgili karşılaşılan problemlerde de baskı unsuru olarak kullanılmaktadır. Bu referansı kullananlar genellikle yüksek ücretli ya da rahat işlerde çalışmaktadırlar. Amirlerle sık sık karşı karşıya gelseler de referanslarına güvenmektedirler. Yapılan röportajlarda işlerini ciddiye almadıkları ve rahat davrandıkları söylenmiştir.

E3’ün yüksek referans tanımı bize kurumlarda işe alımlarda siyasetin belirleyici gücünü göstermektedir:

*“ya siyasette yüksek mertebede olması önemli olan”*

**Düşük/zayıf referans:** İşe girişe yardımcı olmuş ama işin rahatlığı, ücreti, hakları anlamında yeterli olmayan referans çeşididir. Bu tür referans genellikle alt kademe işlerde çalışanların kullandığı bir kavramdır. Sadece işe girmede yardımcı olur.

E3, referansı güçlü olanların işlerinin rahat olduğunu söyledikten sonra zayıf referansla işe girenlerin de onun deyimiyile “ayak işleri” yani hem maaş hem de haklar açısından zayıf olan getir-götür işlerini yaptıklarını söylemiştir:

*“şimdi tabi referansı kuvvetli olan adam az çalışır, bir yerde olur referansı zayıf olan da işte pek tanıdığı çapı çevresi olmayan işte siyasi eeu arkası olmayan da ne yapıyor tabi ister istemez daha geri saflarda kalıyor tabiri caizse ayak işlerini yapıyor...”*

“Çalışmış olduğunuz kurumda adamcılık var mı”, diye sorulduğunda farklı farklı yanıtlar olsa da ana eksen siyaset ve hemşehricilik üzerinde dönmektedir. E2 yöneticinin hemşerilerinin özellikle çok rahat olduklarını ve bunların düzenli işe gelmediklerini ama buna rağmen normal çalışanlardan daha fazla maaş aldıklarını söylemiştir:

*“Olmaz olur mu? Hem de nasıl... Mesela, yöneticinin adamları yani hemşerileri kral kurumda. En iyi işleri onlara veriyorlar. Bizde nerde zor ya da sıkıntılı işler var oraya. Hatta ben kendim biliyorum arada bi gelip bizden daha fazla maaş alanlar var...Daha bunun gibi bi sürü insan var kurumda...”*

Peki, “herkes kendi işini mi yapıyor mu”, diye sorulduğunda

*“Çoğunlukla. Ama istisnalar da var. Mesela lise mezunu ama bi yeteneği yok eğer adamı da varsa onlara masa işi veriyolar... Dediğim gibi duruma göre değişiyor bu işler..”*

“Torpil sana göre nasıl oluyor”, diye sorulduğunda:

*“Ya aslında bunu net şöyledir yâda böyledir demek istemiyorum ama benim bildiklerim daha çok hemşerilik falan...ama siyasi olup çalışanlar da var tabi, ama ağırlık tanıdık...”*

“İş bölümü çalışmış olduğunuz kurumda nasıl yapılıyor, neye göre yapılıyor; yani adamına göre mi yapılıyor, herkese eşit mi davranılıyor?” diye sorulduğunda görüşülen kişi olan K2 (28) iş bölümünün partili olanlardan yana şekillendiğinden söz etmiştir:

*“ Bende olmadı ama olan arkadaşlar da vardır duyuyoruz. Mesela ak partiden olan arkadaşlara bir yakınlık oluyor.”*

Fakat görüşülen kişi her ne kadar iş bölümü oluşturulmasında partili olanların daha avantajlı durumunda olduğuna inandığını söylese de, başka partililere karşı bir ön yargı olmadığını ve ayırım yapılmadığının altını çizmektedir (bunu söylerken çok tedirgindi. Sanki bunları söylemek zorundaymış hissi yarattı.):

*“ Yönetimde öyle bir şey duymadım hiç rastlamadım yani zannetmiyorum bir yönetici zaten o şekilde öyle bir ayırım yapmaz diye düşünüyorum ben.”*

K3 ise işe alımların ağırlıklı olarak siyaset yoluyla olduğunu söylemiştir:

*“... Bence torpilli olan kişiler daha rahat daha masa başı işlerde çalışıyor ama genelde torpil olduğuna tanık oluyorum. Particilik var. Tanıdık var benim akrabam.. Herkes kendi bildiğini bir yerlere bi kuruma koyuyor.”*

Kayırmacılığın diğer boyutlarını yakalamak amacıyla, çalışmış olduğun birimde iş bölümü nasıl yapılıyor, neye göre yapılıyor, diye parti üyesi ve ilçe

meclisi üyesi K7'ye sorulduğunda yüksek referans/zayıf referans kavramına gönderme yapmıştır. Zayıf referans/yüksek referansın değişkenlik gösterdiğini söylemiş ve yüksek referanslıların avantajlarından söz etmiştir:

*“Şimdi zayıf referans olarak duruma göre değişiyor bazen belki ben zayıf referansımdır. Benden daha farklı referanslarla gelen daha kuvvetli referanslarla gelen onlar daha kuvvetli olabiliyor. Imm... Mesela nasıl avantajlar sağlıyor. Şöyle söyleyebilirim işe gelmeleri ya da gelmemeleri çok önemli olmayabiliyor, göz ardı edilebiliyor. İzin, ücret farklılığı olabilir, ücret konusunda çok fazla bir şey bilmiyorum fakat işe gelip gelmeme konusunda birçok...”*

Konuşmasında bu tür avantajlı grupların çoğunlukla hemşehricilik üzerine kurulduğunu söylemiştir:

*“ Hemşehricilik olabilir benim bildiklerim hemşehricilik siyasi değiller kesinlikle hı hı”*

Bir başka görüşülen kişi olan E2'ye torpil sana göre nasıl oluyor, diye sorulduğunda:

*“Ya aslında bunu net şöyledir yada böyledir demek istemiyorum ama benim bildiklerim daha çok hemşehricilik falan, ama siyasi olup çalışanlar da var tabi, ama ağırlık tanıdık...”*

diye yanıtladı. İşe girişlerde referans kavramı önemli yer tuttuğu için işe alımdan sonraki süreçte de doğal olarak referansın durumuna göre işin düzenlenmesi de değişmektedir. E2'ye işte kayırmacılık yapıp yapılmadığı ve neye göre yapıldığı sorusunu yönelttiğimizde hemşehriciliğin önemli bir referans kıstası olduğunu ve bu yolla işe girenlerin daha iyi koşullara sahip olduğunu söylemiştir:

*“Olmaz olur mu? Hem de nasıl... Mesela yöneticinin adamları yani hemşehricileri kral kurumda. En iyi işleri onlara veriyorlar. Bizde nerde zor ya da sıkıntılı işler var oraya. Hatta ben kendim biliyorum arada bi gelip bizden daha fazla maaş alanlar var...Daha bunun gibi bi sürü insan var kurumda...”*

Tablo 41:Siyasi Partiye Üyelik Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Siyasi partiye üyelik	F	%
Evet	37	24,5

---

Hayır	113	75,5
Toplam	150	100,0

---

Araştırmaya katılan kişilerin siyasi partiye üyelik değişkeni incelendiğinde yaklaşık %25'inin bir siyasi partiye üye olduğunu ifade ettikleri görülmektedir. Yapılan nitel çalışmada siyasi parti üyeliğiyle ilgili sorularda katılımcıların cevapları Türkiye gerçeğini ve onunla ilintili siyasi parti kayırmacılığını gözler önüne sermiştir. Türkiye'de siyasi parti kayırmacılığı bilinen bir gerçektir. İş arayan ya da herhangi bir işinin görülmesini isteyen kişiler iktidardaki partiye çoğunlukla yakın durmaya çalışırlar. Bu yakınlık durumu bazen partiye üye olmak bazen de partide söz sahibi olanlara yakın olmak olarak anlaşılabilir. Nitekim yapılan derinlemesine görüşmelerde de bu durumu ispatlayacak veriler elde edilmiştir. Katılımcıların bir kısmı işe girebilmek için partiye üye olduğunu ve işe girdikten sonra partiye mesafe koyduğunu söylerken bir kısmı da hâlâ partide bazı etkinliklerde yer aldığını bunun sebebinin de işiyle ilgili bir problem yaşamak istememesi ya da işinde rahat etmek istemesi olduğunu söylemişlerdir.

Parti üyesi olan E6 işe alımlarda partili olanların alınmasını yadırgamasına rağmen partinin yanlış olarak kullanılmasına karşı olduğunu söylemiştir. İşe giren bazı partililerin referanslarına güvenerek nitelikleri olmamasına rağmen iş seçtiklerini, iş beğenmediklerini ve amirleriyle tartıştıklarını söyleyen E6 parti yoluyla işe girip daha sonra partiye bağlarını koparanların da olduğunu sitemkâr olarak dile getirmiştir:

*“Ya bak şimdi torpil sen teşkilattasın yıllarını vermişsin iş istiyorsun ha bu adama iş verilmesini isterim ama sen iş verilip de işe girdiğin zaman bir partiyi kullanırsan tabi ona karşıyım... Öyle yapan var mı var tabi. İşe girene kadar her şeye tamam işe girdimi ben bunu yapmam bunu etmem öyle misal çıkarılan arkadaşlar da var evet... Çünkü bu kul hakkı bana göre ben buraya gelip sabahın altısında çalışıyorsam sen de çalışacaksın... İşte masa başı şu bu e ilkokul mezunusun masa başı iş istiyor ben ilkokul mezunuyum geleceğim burada masa başı iş isteyeceğim... İdari amirle değil yani işe girdikten sonra geldiği zaman işte ben bunu yapmam şunu yapmam tuvaleti yıkamam e*

*yapmazsan diyor işte git belediyeye belediye ye anlat diyor... Bence buranın çıkarttığı insan değil yani buranın nereye gönderdiyse kim gönderdiyse öyle... yani herkes şeyini yapıyor ha ama adam lise mezunudur üniversite mezunudur tabi ki ona öncelik olur yani ilkokul mezununu alacak değil bir açık olduğu zaman o açığı kapatmak için tabi.“*

E4 referansların ağırlıklı olarak siyasi olduğunu, siyasi olarak gelenlerin kendileri kadar sıkıntı yaşamadıklarını söylemiştir. Siyasi referans dışı gelenlerin ağır ve sağlıksız koşullarda çalıştıklarını, haklarını alamadıklarını, mesai yapmalarına rağmen tam karşılığını alamadıklarını söylemiştir:

*“Torpil siyasi tabi özellikle siyasi. İktidar partili çalışan kesim zaten en güzel yerde yerini görüyorlar ama geri kalanlar alt yapıyla çalışıyorlar nerede pis bir iş varsa orada çalışıyorlar ezilenler biz ona da karşı değiliz ama eşit bir şekilde.. Cumartesi köle gibi çalışıyoruz. Bayramımız yok şeyimiz yok... Para vermiyorlar hayır. Bizim birimde şu anda bu sene hariç o da resmi olarak geçmiyor. Elden veriyorlar. Mesela bir gün 100 milyon geliyor örnek mesai yaptığın zaman bayramda 100 milyonsa günlük 50 milyon veriyor. O da resmi olarak geçmiyor... Sigortaya yansımıyor vergiden kaçırıyor ...”*

Görüşülen kişilerden K6 ise partili olduğunu, zamanında çok çalıştığını ama bazı şeyleri onaylamadığından dolayı artık aktif olarak parti çalışmalarına katılmadığını dile getirmiştir:

*“Partiyle ilgili çalışmışlığım var partilerde yoğun görev aldım teşkilatta görev aldım var ama bazı şeylerden böyle artık taşeronda çalıştığım için bu tip şeyler gördüğüm için bazı şeylerden soğudum soğuduğum için artık o yüzdende fazla ilgilenmiyorum uzak duruyorum yani.”*

Tablo 42: ‘Size Göre Çalışmış Olduğunuz Kurumda İşe Tercih Edilmede Hangileri Rol Oynar?’ Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Tercih sebebi	F	%
Siyasi	32	21,3



Hemşeri	44	29,3
Referans	26	17,3
Mesleki donanım	20	13,3
Diğer	28	18,7
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin işe tercih edilme sebebi değişkeni incelendiğinde en büyük grubun %29,3 ile hemşehri cevabını veren kişilerden oluştuğu görülmektedir. Siyasi referans ise %21,3'dür.

Tablo 43: 'Sizin İşe Girmenizde Yardımcı Olan Kişiye Karşı Ne Hissedersiniz?' Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

His	<i>F</i>	%
Saygı	81	54,0
Minnet	37	24,7
Sadakat	19	12,7
Hiçbir şey	13	8,7
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin işe girmelerinde yardımcı olan kişiye karşı sahip oldukları his değişkeni incelendiğinde en fazla kişinin %54,0 ile saygı cevabını veren kişiler olduğu görülmektedir.

#### V.4. İşyerinde Ayrım

Bu bölümde taşeron işçilerin kendilerini işte nasıl konumlandıkları ve gördükleri değerlendirilmiştir. Karşılaştıkları haksızlıklar sorulmuş ve yorumlanmıştır.

Tablo 44:Ayrım Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Ayrım	F	%
Kamu-taşeron	104	68,9
Hemşehri	25	17,2
Siyasi	21	13,9
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin işçiler arasındaki ayrım değişkeni incelendiğinde en büyük grubun%68,9 ile Kamu-Taşeron ayrımı olduğu cevabını veren kişilerden oluştuğu görülmektedir. Diğer veriler birbirine çok yakın olarak bulunmuştur. Kamu işçisi ve taşeron işçi ayrımı önemli ayrımlardan biridir ve haklar çerçevesinden bakıldığında derinlemesine incelenmesi gerekmektedir.

Aşağıda yer alan ve Şafak Pavey tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik'e verilen soru önergesi günümüz Türkiye'sindeki taşeron gerçeğini yansıtmaktadır. Taşeron çalışanlar ile kadrolu çalışan işçiler arasında aynı iş olmasına rağmen derin ayrımlar ve hukuksuz uygulamalar söz konusudur.

*“Taşeron çalışanlarının sorunlarını dile getiren İstanbul milletvekili Şafak PAVEY, kamu hastanelerinde aynı unvanı taşıyan kadrolu ve taşeron çalışanlar arasındaki büyük maaş farkına da değindiği yazılı soru önergesini, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk ÇELİK' in yanıtlaması istemiyle Meclis Başkanlığına sundu.*

*Pavey' in önergesinde yer verilen hususlar:*

*“Hükümetin 11 yıllık çalışma ve İşçi politikaları sonucu üçüncü dünya ülkelerinde bile rastlanmayan haksız ve eşitliksiz uygulama sonucu “taşeron çalışanlar” başlığı altında örgütsüz ve güvenliksiz devasa bir işçi kitlesi doğmuştur. Hatta bu utanç verici*

ve işçi haklarını tamamen ayaklar altına alan uygulama sonucu traji-komik bir adlandırmayla “taşeronun taşeronu” sınıfı da doğmuştur.

Aşağıdaki sorularımın cevaplanması, toplumun çok büyük bir kısmının sorunlarının profilini çıkarmak açısından hayati önemdedir;

1- Ülkemizde sendikal haklara ve kadro haklarına sahip olarak çalışan işçi sayısı nedir?

2- Ülkemizde taşeron olarak çalışan işçi sayısı nedir?

3- Ülkemizde taşeronun taşeronu olarak çalışan işçi sayısı nedir?

4- Aynı işi yapan işçi kadrosunda çalışanlarla; taşeron kadroda çalışanlar arasındaki ortalama genel ücret farkı nedir?

Örneğin Kamu hastanesi kadrosunda çalışan Tıbbi Laboratuvar Teknikerleri, 2000 TL maaş + 1000 TL döner sermaye = 3000 TL, almaktayken;

“Temizlik ve Haşere İlaçlama LTD. Şirketi'ne” bağlı olarak çalıştırılan Tıbbi Laboratuvar Teknikerleri, 900 TL maaş + 0 TL döner sermaye = 900 TL., almaktalar.

Bu durum, hangi çalışma esasına, hangi iş yasasına ve hukuk ilkelere bağlıdır?

5-Kadrolu işçiler çalıştıkları kurumların servis araçlarına ücretsiz olarak binebilirken, taşeron çalışanlardan yol parası adı altında 90 liralık bir meblağ ücretlerinden kesilmekte midir?

5-Kadrolu işçilerin fazla çalışma ücret hakkı varken, aynı işi yapan taşeron ve taşeronun taşeronu işçiler ne kadar çalışırlarsa çalışınlar hiçbir ek ödeme alamamaktadırlar. Bu durum bakanlık müfettişlerince takip edilmekte midir?

6-Taşeronların yıllık izinleri kadrolu işçilerin üçte biri kadardır. Kaç sene çalışırlarsa çalışınlar hiçbir ek hak kazanamamaktadırlar. Taşeronun taşeronu olan işçiler ise hiçbir yıllık izin hakkından yararlanmamaktadırlar. Bu durum Bakanlık müfettişlerince takip edilmekte midir?

7- Taşeron işçilerin ödemesi hiçbir zaman düzenli olarak yatırılmadığı gibi her zaman beklemedik kesintiler olmakta mıdır? Bu durum bakanlık müfettişlerince takip edilmekte midir?

*8-Taşeron çalışanların iş güvenceleri, sendikal üyelik hakları ve toplu sözleşme hakları yoktur. Bu durumda büyük mücadelelerle kazanılmış işçi haklarından nasıl yararlanmaları beklenmektedir?”<sup>31</sup>*

Kadrolu ve taşeron işçi ayrımı yapılabilmesi için kısa olarak taşeronlaşmanın temel nedeninin hatırlatılması gerekmektedir. Taşeronluk, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi, daha doğrusu ucuz işçilik yoluyla rekabet şansı yaratılmasıdır. Ucuz işçiliği ortaya çıkaran en önemli sebepler ise sendika ve toplu pazarlık haklarından mahrum bırakılmayı gerektirmektedir. İşverenin esas stratejisi, anlık istihdam üzerine değil küresel strateji üzerine kuruludur. Yani taşeron ilişkisinin tüm piyasalarda yaygın istihdam etme stratejisine dönüşmesi, emek piyasasının parçalanmasına, sendika hakkının, toplu pazarlık hakkının kullanılamaz duruma gelmesine neden olmuştur. Stratejinin diğer ayağıyla ise asıl işyerinde bazı işlerin taşerona devredilmesi yoluyla işyeri ölçeğinin küçültülmesi, işçi sayısının azaltılması mümkün olabilmektedir. İşyerinin yapay olarak küçültülmesi işverene kanunun etrafından dolanarak işçi haklarını kısıtlamasının önünü açmaktadır. İşçi haklarının garanti altına alındığı 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümleri, 30'dan daha az işçi çalıştıran işyerlerini kapsamamaktadır. Bunlara ilaveten, işverenlere artı harcama sağlayan işyeri hekimi bulundurulmasına, beceri eğitimine, spor tesisi kurulmasına ilişkin düzenlemeler, işçi sayısına bağlı yükümlülükler arasında olduğundan dolayı işveren işyerini parçalayarak bu zorunluluklardan da kaçabilmektedir (Şafak, 2004:131).

*“Taşeronlaşma ve fason üretimin kaçınılmaz olarak yol açtığı sendikasızlaştırma, çok daha yoğun surette bir istismarı, yaygın kaçak işçiliği, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerine yönelik ihmali ve grev kırıcılık gibi sorunları da beraberinde getirmiştir. Esneklik adı altında savunulan söz konusu uygulamanın sendikasızlık ve örgütsüzlük anlamına geldiği hususunun aksi cihetinde bir bulgu tespit edilebilmiş değildir. Gerçekten kayıtsız şartsız bir esneklik uygulaması, işletmelerin kârlılığında çiçeklenmeyi temin edecek olsa da; sendikalaşma ve toplu sözleşmenin bulunmadığı, asgari ücretin münakaşasız bir kabul hâline geldiği, işletmelerin vergiden, primden, sosyal ve yan yardımlardan kurtulabildiği, fazla mesai ücreti ile ücretli bütün izinlerin*

---

31 [memurunyeri.com](http://memurunyeri.com), KADROLU VE TAŞERON PERSONEL ARASINDAKİ MAAŞ FARKI, <https://memurunyeri.com/memur/ucret/5736-kadrolu-ve-taseron-personel-arasindaki-maas-farki.html>, Erişim tarihi 14 Mayıs 2017

*kaybolduğu, dahası yemek ve servis uygulamalarına dahi lüzum görülmediği bir düzeni yanı başında getirebilecek ve bu durum bizi, sosyal devlet prensibinin hemen hemen tedavülden kalkması, örgütsüz bir kitle, düşük ücretlendirme, çalışanların dayanışması yerine çatışması, yüksek işsizlik, kayıt dışı iktisadi pratik, toplumda aşırı güvensizlik duygusu ve bütün bunlara bir netice olarak kaotik bir cemiyet biçimindeki bir faturaya doğru sürükleyebilecektir” (Güler, 2015: 96).*

Saha çalışmasında sorulan soru birçok faktörü iç içe barındırmaktadır. Kamu-taşeron işçisi ayırımında kanuni yaklaşımın yanı sıra işyerlerinde uygulanan ayırım pratikleri de önemli yer tutmaktadır. Kadrolu işçilerin kanuni olarak hakları olduğundan taşeron işçilere uygulanan keyfiyet kadrolu işçilere uygulanamamaktadır. Araştırmamızın nitel kısmında bu çok net olarak ortaya çıkmaktadır. Araştırmamıza konuk olan E8 (33) bu durumu şu şekilde özetlemektedir:

*“Valla abi nerden başlayım ki. Önce bu adamların iş yapma gibi bir derdi yok. Adam arabanın içine oturmuş benimde eşek gibi zorlandığımı görüyor, ya bir ucundan tutsana diyorsun dediği cevap şu: bana ne, benim işim değil. Aslına bakarsan ikimiz de işçiyiz ama onlar paşa işçi çünkü kadrolular. Bunlara iş yaptırmak nerdeyse imkânsız işte onun için bizim gibileri alıyorlar ki iş gitsin. Yatarak para kazanıyorlar o yetmiyormuş gibi bir de bize amirmiş gibi hava atıyorlar. Çok ağrımıza gidiyor ama yapacak bir şey yok. Sadece didişiyoruz.”*

E8 ise yeterli kanuni haklarının olmamasından dolayı birçok haksızlıklara maruz kaldığını ama çaresizlikten dolayı sessiz kalmayı tercih ettiğini söylemiştir:

*“Ah hocam yarama tuz bastınız. Ben en çok kanuni haklarımın olmamasından dolayı isyan ediyorum. Şefle papaz olduk mu hemen gönderiyorlar bir tarafa. Benim siyasi görüşüm bu adamlara uymuyor. Bir haksızlık görünce ben hemen sesimi çıkartıyom sonra aradan biraz zaman geçiyor gönderiyorlar beni alakasız bi yere. Alıştım artık ora senin bura benim dolaşmaya. Ama kötü olan bazen çok uzak bir bölgeye gönderiyorlar, ekstradan cebimden yol parası çıkıyor. Bu saatten sonra nerde iş bulucam ki. Kadrolular öle değil, Hakları var, sendikası var, yaptıkları iş belli. Benim işim belli ama gittiğim her iş kendi işimden ayrı. Beğenmiyorsan git diyor adam napım. Ev kira, üç çocuk ,susuyoz işte...”*

Görüşülen kişilerden K5 ise kadrolu işçilerin işlerinin belirsizliğinden bahsederken kadrolu işçiler ile kendisi gibi taşeron olarak çalışan işçiler arasındaki farkı kinayeli bir şekilde anlatmıştır:

*“Bizim ne iş yaptığımız belli olmuyor ki. Akşamdan bir telefon ediyorlar yarın buradasın. Ne günümüz belli ne gecemiz. Allah biliyor nasıl çalıştığımızı. Kadrolulara bakıyorum, oh el ense yerinde. Sanki onlar işçi değil. Hiçbir işte yardım etmek yok, bazen insanlıkları tutuyor az da olsa işin ucundan tutuyorlar.”*

E2 ise ayrımı daha çok haklar üzerinden dile getirmiştir. Kadrolu işçilerin sendikalarının ve haklarının olduğunu ve güvencede olduklarını söylerken onlarla kendileri arasındaki farkları şu şekilde belirtmiştir:

*“Bak hocam, kadrolu elemanlar bizim gibi değil, adamların sendikası var. Adam çıkıyor müdüre posta atıyor hiçbir şey olmuyor. Biz ufacık bir hata yapalım hayde sürgün. Nerde berbat bir iş varsa oraya gönderiliyoruz. Hakkımızı zaten arayamıyoruz. Ortama uymaya çalışıyoruz napalım ekmek parası. Biz onlardan daha fazla çalışıyoruz tam bir ırgat gibi ama onların aldığı paranın yanına bile yaklaşamıyoruz. Geçen bi arkadaş dedi kadrolu işçilerden biri 4500 tl alıyormuş. Benim aldığım para 1700. İşte adalet. Olsun napalım bunada şükür...”*

K4 kendi işinin nitelik gerektirdiğinden bahsedip, aynı işi yaptıkları haldediğer kadrolu işçilerin hak ve ücret bazında avantajlı olduğunu söylemiştir.

*“Allah için benim çalıştığım birimde çok bir ayrım yok. Herkes aynı işi yapıyor. Çünkü bizim iş biraz nitelik gerektiriyor. Ama tabii ki bir takım haksızlıklar var: ücret mesela, sendika, haklar. Çok değişken bayağı bir fark var aramızda. Yani benim birimde sıkıntı kadrolularla değil kanuni olarak ayrımla...”*

E8 de demokratik bir iş ortamı olmadığını ve yöneticilerin ne iş verilirse kendilerine itaat etmelerini istediğini söylemiştir. Bunun yanı sıra ekstradan verilen işler için yönetim tarafından söz verilmesine rağmen mesai ücretlerini alamadıklarını ifade etmiştir:

*“Kendilerini eleştiren herkesi kurum dışı görevlere gönderiyorlar. Ama kadrolu olanlara bunu yapmaları imkânsız. Sadece bizlere. Bakın mesela ben geçenlerde bi olay oldu itiraz ettim. Sen misin eden hooop dışarıda alakasız bi işe. Bana dediler ki mesai alacaksın bi de yardımcı göndericez ama noldu 2 aydır yardımcı yok, yemek yok kısacası sürgün işte. Bana ne kadar mesai yaptın çıkar dediler, çıkardım sonra aa*

*olmaz bu çok fazla bu kadar veremeyiz dediler. Eee nolcak şimdi ben 2 aydır bunlara bedavaya mı çalıştım. Haksızlık falan değil bu doğrudan kölelik işte. Nasılsa hakkımız yok işe ihtiyacımız var, bunu kullanıyorlar.”*

Görüşülen kişilerden E2 kadrolu işçilerle kendileri arasında çok fazla fark olduğunu, kadroluların haklarının tam olmasına rağmen kendilerinin olmadığını ifade etmiştir:

*“Her yönden farklılıklar var. ikramiye, giyim, yemek, yol yardımı gibi şeyler vardır... İş güvenceleri sağlamdır... Bizim gibi her an atılacak mıyız korkusu yaşamazlar...her işi yapmazlar daha ne diyim her şeyleri sağlamdır yani....”*

Tablo 45:İş Arkadaşlarıyla Siyasi-Dini Hassasiyeti Paylaşma Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Siyasi-dini hassasiyet	F	%
Evet	50	33,3
Hayır	39	25,7
Fikrim yok	61	41,0
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin iş arkadaşlarıyla siyasi-dini hassasiyeti paylaşıp paylaşmadığı sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde en fazla %41,1 ile fikrim yok cevabını veren kişilerden oluştuğu görülmektedir. Burada çalışmanın hassasiyeti söz konusu olduğundan çalışanlar –her ne kadar çalışmanın bilimsel olduğu ve verilerin gizli kalacağı söylene de- siyasi/dini konuları içeren sorulara yanıt vermemeye çalışmışlardır.

Tablo 46:Siyasi-Dini Görüş Kaynaklı Kötü Muamele Görme Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Kötü muamele görme	F	%
--------------------	---	---

---

Evet	17	11,3
Fikrim yok	15	9,9
Hayır	118	78,8
Toplam	150	100,0

---

Araştırmaya katılan kişilerin siyasi-dini görüş kaynaklı kötü muamele görme değişkeni incelendiğinde en büyük grubun%78,8 ile hayır cevabını veren kişilerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcılardan %11,3'ü ise siyasi görüşlerinden dolayı kötü muameleye maruz kaldığını belirtmişlerdir. Fikrim yok olarak anketi işaretleyenlerin oranı %9,9'dur. Her ne kadar bilimsel olarak fikrim yok diyenleri analiz etme şansımız olmasa da anket yapılan yerin devlet kurumu olmasından ve katılımcıların yapılan anketin paylaşılmasından korkmalarından dolayı görüş bildirmediklerini varsayabiliriz. Bu eksiklik derinlemesine görüşme sırasında aşılmıştır. Görüşme başlamadan katılımcılara kendi isim, iş ve kurum adının kullanılmayacağı garantisi verilmiştir. Bunun üzerine katılımcılardan doğru veri elde edilmiştir.

Katılımcılardan K1 kendisinin iktidar partisine üyeliği olduğunu söylemiş fakat kurumda karşıt görüşlülerin siyasi olarak kendilerini ifade edemediğinden bahsetmiştir. Neden öyle olduğunu düşünüyorsun diye sorulduğunda işten çıkarılma korkusu olduğunu düşünmüştür. Ayrıca farklı partiye oy verenlerin kendilerini saklama gereği duyduklarını ve iktidar partisine yakın bir hava yaratmaya çalıştıklarını dile getirmiştir.

*“Ne derler yani kendi işimden olur muyum acaba diyorlar kendilerini açık bir şekilde ifade ettiklerine inanmıyorum. Yani ben de bu çizgideyim diyorlar ama aslında başka bir şey düşünüyorlar... Herhalde ak partinin genel olarak her yerde bir şeyi olduğu için acaba ben işimden çıkarılır mıyım insanlar beni yanlış anlar mı diye düşünüyorum...”*

K2 kendisinin iktidar partisine üye olduğunu söylerken kurum içinde siyasi görüşlerinden dolayı çalışanlara bir ayrımcılık yapılmadığını söylemiştir. Çalışanların siyasi düşüncelerini rahat bir şekilde ifade ettiklerini ama herkes olmasa da bazı çalışanların saklama gereği duyduğunu da eklemeyi unutmamıştır.



Saklamaya çalışanların en büyük korkusunun işini kaybetme korkusu olduğunu belirtmiştir. Kendisine kurumunuzda farklı siyasi çizgide olan arkadaşlarımızın var mı, diye sordüğümüzde:

*“Var tabi... Saklamıyorlar peki saklama gereği duymuyorlar yani olduğu gibi... Saklayan da vardır saklamayan da var... Saklayanlar, iş kaybetme korkusundan dolayı saklıyor.”*

E1 kendisinin MHP’li olduğunu ve referandumuna kadar sıkıntı çektiğini ama referandumdan sonra artık olmadığını söylemiştir:

*“önce çekiyordum şu referandum öncesine kadar ama referandumdan sonra nasıl olduysa hemen bir ortak paydada buluştuk önümüzdeki insana inandığımız için arkasından gidiyoruz önceden o sıkıntıyı çekiyorduk ama şu anda bir sıkıntı yok.”*

E2de aslında diğer katılımcılardan farklı düşünmemektedir. Ona göre de politik düşünce farklılığından dolayı herhangi bir sıkıntı yoktur. Ama tabi çalışanların görüşlerini aktarırken bazı istisnalar olduğunu söylemiştir:

*“Ya aslında bana göre yok...sadece şöyle oluyor eğer Ak parti dışında bir partinin reklamını yapıyor ve Ak partiyi yada kurumu eleştirenler olursa onlara farklı davranıyorlar...Ama partililik yapmasanız bişi demiyorlar...Benim CHP ye oy verdiğimi biliyorlar mesela ama ben reklam yapmıyorum hatta ne zaman seçim olsa benle dalga geçip gülüyorlar makara işte ama ben kötü birşeye maruz kalmadım...”*

Tablo 47 Siyasi-Dini Görüş Kaynaklı İyi Muamele Görme Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

İyi muamele görme	F	%
Evet	37	25,2
Fikrim yok	33	21,9
Hayır	80	53,0
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin siyasi-dini görüş kaynaklı iyi muamele görme değişkeni incelendiğinde en büyük grubun%53,0 ile hayır cevabını veren kişilerden oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya dâhil olan katılımcılar her ne kadar kendilerine ekstra iyi muamele yapılmadığını öne sürseler de bunun temel sebebi referansla işe girmelerinden kaynaklanmaktadır. Referansla işe girilmesinden dolayı hemen hemen tüm çalışanlar arasında homojen bir yapı oluşmuştur. Diğer taraftan bölgenin genel sosyo-ekonomik yapısının da bunun üzerinde etkileri vardır.

Tablo 48: ‘İşyerinde Ayrıcalıklı Olarak Gördüklerinizle Kendinizi Nasıl Kıyaslırsınız?’ Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Ayrıcalıklılara Tepki	<i>F</i>	%
Adaletsiz ortam	48	32,0
Hak etmediğimi	28	18,7
Kafama takmam	46	30,7
Kendimi 2.sınıf hissederim	16	10,7
İşimi hevesle yapmam	12	8,0
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin ayrıcalıklılara verdiği tepki değişkeni incelendiğinde en büyük grubun %32,0 ile ‘adaletsiz ortamda çalıştığımı düşünürüm’ cevabını veren kişilerden oluştuğu görülmektedir. İkinci sırayı ise %30,7 ile kafama takmam diyen gurup oluşturmaktadır. Bunu irdeleyecek olursak ülkenin ve bölgenin sosyo-ekonomik yapısı istihdam sorunlarını ön plana çıkardığından çalışanların işlerini kaybetme korkusunun etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 49: ‘Kurumunuzda Hak Edilmeden Terfi Edilmeyi Aşağıdakilerden En Çok Hangisine Bağlısınız?’ Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.

Haksız terfi sebebi	<i>F</i>	%
Siyasi	65	43,3
Hemşeri	49	32,7
Akrabalık	20	13,3
Yalakalık	16	10,7
Toplam	150	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin haksız terfi sebebi değişkeni incelendiğinde en fazla kişinin %43,3 ile siyasi bağlantılar cevabını verdikleri görülmektedir. İkinci sırada hemşerilik %32,7 ile gelmektedir.

#### **V.5. Ki-Kare Analiz Sonuçları**

Bu bölümde Ki-Kare analizleri ele alınmıştır. Değişkenler arasındaki bağlar görülmeye çalışılmıştır. Bu analizlerde toplumsal cinsiyetle maaşını zamanında alma, kayırmacılık yoluyla işe girme ve işte karşılaşmış oldukları her türlü (terfi alma, amirlerle iletişim, diğer çalışanlarla iletişim, mobbing, v.b) olumlu ya da olumsuz muamelelerin karşılaştırılmaları yapılmıştır.

**Bulgu 1: “Cinsiyet - Maaşlarınız Zamanında Yatıyor Mu?” Sorularının Karşılaştırıldığı Ki-Kare Analizi Sonuçları**

“Cinsiyet - Maaşlarınız zamanında yatıyor mu?” sorularının karşılaştırıldığı Ki-Kare analizi sonuçları incelendiğinde maaşı zamanında alma oranlarının cinsiyet değişkeni ile etkileşim içerisinde olduğu görülmektedir. Erkeklerin zamanında maaşını alma oranı, kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bu değişkenler arasındaki etkileşim istatistiksel açıdan da anlamlı bulunmuştur.

Türkiye’de 1980’li yıllardan itibaren uygulanan neo-liberalist politikalar toplumsal yapıda 2000’li yıllardan itibaren etkisini göstermeye başlamıştır.

Uygulanan politikalar sonucu kamu sektörü hızla önemini yitirmiş bununla birlikte yeni ekonomik yapılanmaya uygun alt yapı oluşturulmadığından dolayı krizler ve işsizlikler baş göstermiştir. Krizler istihdam sorununu öne çıkarmış ve kadınlar bu durumdan en fazla etkilenen grubu oluşturmuştur (Karabıyık, 2012: 232).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları yıldan yıla artarak azalmıştır. Bu azalmanın sebebi ise kadınların işgücü piyasalarına girmeleri için gerekli mekanizmaları kurulmamış olmasından kaynaklanmaktadır. Türkiye’de kadın işgücüne katılım oranları 2010 yılının sonu itibarıyla %27,68’dir. Oysa Avrupa Birliği üye ülkelerinde bu ortalama %66,1’dir. OECD ülkelerinde ise %60,8’dir. Buna göre Türkiye kadınların işgücüne katılımı açısından OECD ülkelerinin en alt sıralarında yer almaktadır (Karabıyık, 2012: 232- 233).

Kadınların maaşlarını erkeklere göre geç almasının altında yatan sebeplerin başında daha ucuza çalışmaları gelmektedir. Kadın tüm dünyada ucuz işgücü olarak görülmektedir. Kadınların ucuz iş gücü olarak değerlendirilmelerinin arkasında yatan iki temel sebep vardır: 1) Kadınların fiziksel yapısı: kadınların doğum durumları ve özel durumlarının olmasının kadının işteki performansını olumsuz olarak etkileyeceği önyargısı onların daha az ücretle istihdam edilmelerine neden olmaktadır. 2) Ataerkil toplumda kadınların toplumsal rolleriyle ilgilidir. Kadınlara verilen en önemli rol aile içi işlerin yürütülmesi ve çocuk bakımındır. Çalışan kadınlara sadece eve gelir getiren olarak bakılmaktadır. Tüm bu önyargıların sonucunda kadınlar bir yandan ucuz işgücü olarak iş dünyasında yer alırken diğer taraftan da emek süreçlerinde en çok olumsuzluklara onlar maruz bırakılmaktadırlar. Kadın emeğinin eve ek yardım olarak görülmesi, erkeklerin maaşlarını kadınlara göre önce almasına neden olmaktadır. İşgücüne katılımın düşük olmasının diğer nedenleri içerisinde; küçük çocukları olan kadınların onların bakımını tek başlarına üstlenmek zorunda kalmaları, kadınların zamanlarını günlük ev ve bakım işlerine harcıyor olması, kadınların eğitim düzeyinin düşüklüğü, yüksek nüfus artış hızı, tarımsal istihdamın azalma eğiliminde olması, çalışma çağındaki nüfusun dolayısıyla istihdama girenlerin yıllık artış hızının o yıl içinde yeni yaratılan işlerin yıllık artış hızından daha fazla olması, ülkemizde ortalama eğitim süresinin uzaması, erken emeklilik, kayıt dışı ve enformel ekonominin varlığı, sermaye birikiminin yetersizliği, iş bulma ümidini kaybeden bireylerin iş aramaktan vazgeçmesi, piyasa

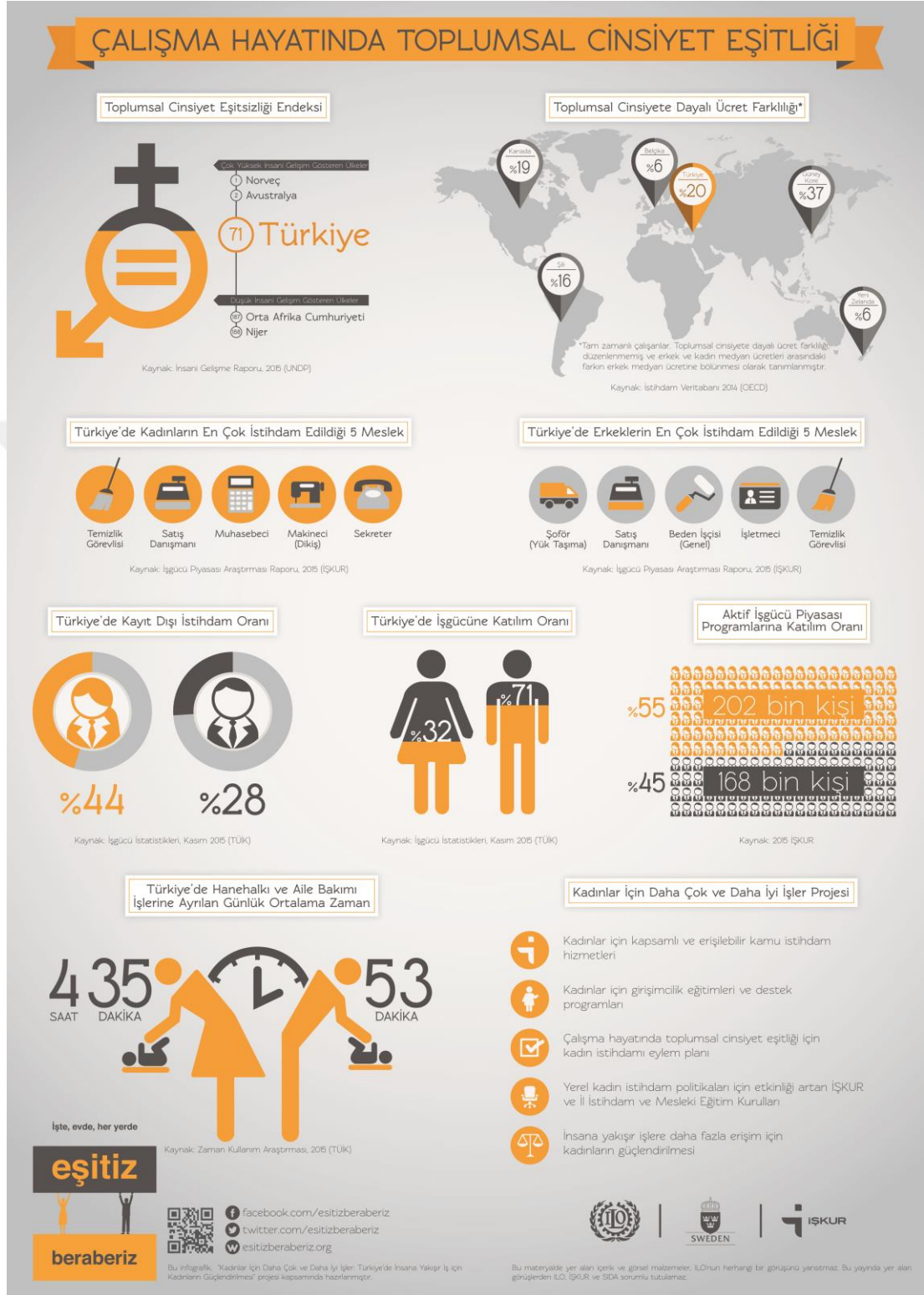
koşullarının elverişli olmayışı, kısmi çalışma olanaklarının yeterince sağlanamayışı, ücretlerdeki düşüklük nedeniyle işgücüne katılmama, iş yaşamıyla ilgili yasal mevzuattaki eksiklikler, köyden kente göç, gelenek ve göreneklerin değişim hızının kadının lehine yavaş olması sayılabilir (Kızılgöl, 2012: 91-92).

TÜİK verileri incelendiğinde gerek eğitilmiş olsun gerekse yüksek öğretim mezunu olsun Türkiye’de kadınların aldıkları maaşlar erkeklere göre düşüklük göstermektedir.<sup>32</sup>Bu durum, işe alma ve işte yükselme süreçleri kadar ücret politikası uygulamalarında da kadına yönelik ayrımcılık ve fırsat eşitsizliğinin ortaya çıktığının göstergesidir. Piyasanın ataerkil yapısı gerek istihdam gerekse ücret değerlendirmelerinde kendisini net bir şekilde göstermektedir.

---

<sup>32</sup> Tuik’in yıllara göre değişen kadın – erkek maaş gelir tablosu Ekler bölümüne eklenmiştir. İlgilenenler ayrıntılı olarak görebilirler

Şekil 8. Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği



Kaynak: Uluslararası Çalışma Örgütü.<sup>33</sup>

İLO'nun yukarıda paylaşılan toplumsal cinsiyet eşitsizliği tablosu incelendiğinde Türkiye toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksinde tüm dünyada 71. sırada yer almaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı ücret farklılığı endeksi incelendiğinde Kanada'da %19, Belçika ve Yeni Zelanda'da %6, Türkiye'de %20'dir. Türkiye'de kadınların en çok istihdam edildikleri alanlar temizlik görevlisi, satış danışmanı, muhasebeci, biçki- dikiş, sekreterliktir. Kayıtdışı oranlarda da neredeyse erkekler ile kadınlar arasında yarı yarıya fark vardır. Kayıtdışı çalışan oranlarında kadınlar %44 iken erkekler %28'dir. İşgücüne katılım oranı %32 kadınlar, %71 erkekler lehinedir.

Bulgu 2: “Medeni Durum - Maaşlarınız Zamanında Yatıyor Mu?” Sorularının Karşılaştırıldığı Ki-Kare Analizi Sonuçları

“Medeni durum - Maaşlarınız zamanında yatıyor mu?” sorularının karşılaştırıldığı Ki-Kare analizi sonuçları incelendiğinde maaşı zamanında alma oranlarının medeni durum değişkeni ile etkileşim içinde olduğu görülmektedir. Bu değişkenler arasındaki etkileşim istatistiksel açıdan da anlamlı bulunmuştur. Veriler incelendiğinde bekâr çalışanlarda maaşın zamanında yatma oranı daha düşük bulunmuştur.

Bulgu 3: “Çalışmakta Olduğunuz İş Nasıl Buldunuz? - İşinizin Güvencesi Olduğunu Düşünüyor Musunuz?” Sorularının Karşılaştırıldığı Ki-Kare Analizi Sonuçları

“İşi bulma şekli ve işteki güvenlik duygusu” sorularının karşılaştırıldığı Ki-Kare analizi sonuçları incelendiğinde işi bulma şekli ve işteki güvenlik duygusu oranlarının etkileşim içerisinde olduğu görülmektedir. Bu değişkenler arasındaki etkileşim istatistiksel açıdan da anlamlı bulunmuştur. Veriler incelendiğinde siyasi ve referans kanalıyla işe yerleşen çalışanlarda işi güvenli bulma oranı daha düşüktür.

---

33 Uluslararası Çalışma Örgütü, Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, [http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_458134/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_458134/lang--tr/index.htm), Erişim tarihi 03 Ekim 2017

Bulgu 4: “Çalışmakta Olduğunuz İşi Nasıl Buldunuz? - Size Göre Çalışmış Olduğunuz Kurumda Adam Kayırma Var Mı?” Sorularının Karşılaştırıldığı Ki-Kare Analizi Sonuçları

“İşi bulma şekli ve işteki adam kayırma” sorularının karşılaştırıldığı Ki-Kare analizi sonuçları incelendiğinde işi bulma şekli ve işteki adam kayırma oranlarının etkileşim içerisinde olduğu görülmektedir. Bu değişkenler arasındaki etkileşim istatistiksel açıdan da anlamlı bulunmuştur. Veriler incelendiğinde siyasi ve referans kanalıyla işe yerleşen çalışanlarda işte adam kayırma olmadığı görüşü çok düşük bulunmuştur.

Bulgu 5: “Sizce Kurumunuzda Hak Edilmeden Terfi Edilmeyi Aşağıdakilerden En Çok Hangisine Bağlıyorsunuz? İşte Kızdığımız Ya Da Bir Haksızlığa Maruz Kaldığımızda Nasıl Tepki Verirsiniz?” Sorularının Karşılaştırıldığı Ki-Kare Analizi Sonuçları

“Haksız terfi yolu ve Haksızlığa Tepki” sorularının karşılaştırıldığı Ki-Kare analizi sonuçları incelendiğinde değişkenlerin etkileşim içerisinde olduğu görülmektedir. Bu değişkenler arasındaki etkileşim istatistiksel açıdan da anlamlı bulunmuştur. Veriler incelendiğinde akrabalık cevabını verenler tepkisiz kalırken, “yalakalık” cevabını verenlerin amire şikâyet ettiği sonucu bulunmuştur.

Bulgu 6: “01 Kasım 2015 Seçimlerinde Hangi Partiye Oy Verdiniz? - İşverenle Sizin Çıkarınızın Aynı Olduğunu Düşünüyor Musunuz?” Sorularının Karşılaştırıldığı Ki-Kare Analizi Sonuçları

“Parti ve işverenle ortak çıkar” sorularının karşılaştırıldığı Ki-Kare analizi sonuçları incelendiğinde değişkenlerin etkileşim içerisinde olduğu görülmektedir. Bu değişkenler arasındaki etkileşim istatistiksel açıdan da anlamlı bulunmuştur. Veriler incelendiğinde CHP ve MHP’ye oy verenlerin işverenle çıkarlarının aynı olmadığı cevabını verdiği görülmektedir.



**Bulgu 7: Siyasi Partiyeye Üye Olma – Okunan Gazeteler Değişkenlerinin Karşılaştırıldığı Ki-Kare Analizi Sonuçları**

“Siyasi partiye üye olma – okunan gazeteler” sorularının karşılaştırıldığı Ki-Kare analizi sonuçları incelendiğinde siyasi partiye üye olma oranlarının okunan gazeteler değişkeni ile istatistiksel açıdan anlamlı bir etkileşim içinde olduğu görülmektedir. Bu değişkenler arasındaki etkileşim istatistiksel açıdan da anlamlı bulunmuştur. Veriler incelendiğinde Yeni Şafak ve Sabah gazetelerini okuma oranı siyasi partiye üye olanlarda daha yüksek bulunmuştur.

**Bulgu 8: Siyasi Partiyeye Üye Olma – İş Bulma İnancı Değişkenlerinin Karşılaştırıldığı Ki-Kare Analizi Sonuçları**

“Siyasi partiye üye olma – iş bulma inancı” sorularının karşılaştırıldığı Ki-Kare analizi sonuçları incelendiğinde siyasi partiye üye olma oranlarının iş bulma inancı değişkeni ile istatistiksel açıdan anlamlı bir etkileşim içinde olduğu görülmektedir. Bu değişkenler arasındaki etkileşim istatistiksel açıdan da anlamlı bulunmuştur. Veriler incelendiğinde siyasi partiye üye olan çalışanlarda iş bulma inancının daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Bulgu 9: Siyasi Partiyeye Üye Olma – İşe Yerleşme Şekli Değişkenlerinin Karşılaştırıldığı Ki-Kare Analizi Sonuçları**

“Siyasi partiye üye olma – işe yerleşme şekli” sorularının karşılaştırıldığı Ki-Kare analizi sonuçları incelendiğinde siyasi partiye üye olma oranlarının işe yerleşme şekli değişkeni ile istatistiksel açıdan anlamlı bir etkileşim içinde olduğu görülmektedir. Bu değişkenler arasındaki etkileşim istatistiksel açıdan da anlamlı bulunmuştur. Veriler incelendiğinde siyasi partiye üye olan çalışanlarda siyasi bağlantılarla işe yerleşme şeklinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Siyasi partiye üye olmayanlarda ise referans ile işe yerleşme oranı daha yüksek bulunmuştur.

**Bulgu 10: Siyasi Partiyeye Üye Olma – Adam Kayırma Değişkenlerinin Karşılaştırıldığı Ki-Kare Analizi Sonuçları**

“Siyasi partiye üye olma – adam kayırma” sorularının karşılaştırıldığı Ki-Kare analizi sonuçları incelendiğinde siyasi partiye üye olma oranlarının adam kayırma değişkeni ile istatistiksel açıdan anlamlı bir etkileşim içinde olduğu görülmektedir. Bu değişkenler arasındaki etkileşim istatistiksel açıdan da anlamlı bulunmuştur. Veriler incelendiğinde siyasi partiye üye olanlarda adam kayırmanın daha fazla olduğu görüşü ön plana çıkmıştır

#### Bulgu 11: Siyasi Partiye Üye Olma – İşe Kabul Edilme Gerekçesi Değişkenlerinin Karşılaştırıldığı Ki-Kare Analizi Sonuçları

“Siyasi partiye üye olma – işe kabul edilme gerekçesi” sorularının karşılaştırıldığı Ki-Kare analizi sonuçları incelendiğinde siyasi partiye üye olma oranlarının işe kabul edilme gerekçesi değişkeni ile istatistiksel açıdan anlamlı bir etkileşim içinde olduğu görülmektedir. Bu değişkenler arasındaki etkileşim istatistiksel açıdan da anlamlı bulunmuştur. Veriler incelendiğinde siyasi partiye üye olan çalışanlarda işe yerleştirme hemşehriciliğe bağlanırken, siyasi partiye üye olmayan çalışanlarda ise siyasi ilişkilere bağlanmaktadır.

#### Bulgu 12: Siyasi Partiye Üye Olma – Hak Edilmeden Terfi Değişkenlerinin Karşılaştırıldığı Ki-Kare Analizi Sonuçları

“Siyasi partiye üye olma – hak edilmeden terfi” sorularının karşılaştırıldığı Ki-Kare analizi sonuçları incelendiğinde siyasi partiye üye olma oranlarının hak edilmeden terfi değişkeni ile istatistiksel açıdan anlamlı bir etkileşim içinde olduğu görülmektedir. Bu değişkenler arasındaki etkileşim istatistiksel açıdan da anlamlı bulunmuştur. Veriler incelendiğinde siyasi partiye üye olan çalışanlarda hak edilmeden terfi hemşehriciliğe bağlanırken, siyasi partiye üye olmayan çalışanlarda ise siyasi ilişkilere bağlanmaktadır.

#### Bulgu 13: Siyasi Partiye Üye Olma – Kurumda Kendini Nasıl Gördüğü Değişkenlerinin Karşılaştırıldığı Ki-Kare Analizi Sonuçları

“Siyasi partiye üye olma – kurumda kendini nasıl gördüğü” sorularının karşılaştırıldığı Ki-Kare analizi sonuçları incelendiğinde siyasi partiye üye olma oranlarının kurumda kendini nasıl görme değişkeni ile istatistiksel açıdan anlamlı bir etkileşim içinde olduğu görülmektedir. Bu değişkenler arasındaki etkileşim istatistiksel açıdan da anlamlı bulunmuştur. Veriler incelendiğinde siyasi partiye üye olan çalışanlarda kuruma aidiyet daha yüksek bulunmuştur.

Yapılan görüşmelerde daha önceden de belirtildiği gibi kuruma işe girişlerde siyasi referans ve hemşehrilik referansının önemli rol oynadığından bahsedilmiştir. Bu kanalları kullanarak işe girenlerin referanslarının “yüksek” olması durumunda hem ücretleri hem de yaptığı işler daha cazip olmaktadır. Dolayısıyla memnuniyetin olması kurum aidiyetinin de yüksek olmasını getirmektedir.

## DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Kapitalizm günümüzde bilgi toplumu, post-endüstriyel toplum, post-kapitalist toplum, enformasyon toplumu vb. pek çok kavramla birlikte anılmaktadır. Her ne kadar kapitalizm yapısal olarak değişim ve dönüşüme uğrasa da özü itibarıyla aynıdır. Kapitalist sistem bir bütün olarak varlığını sürdürecektse bu ancak ücretli emek ilişkisinin, yani sınıf ilişkisinin yeniden üretilmesi sonucu oluşabilir. Kapitalist sistemin kendini var edebilme koşulu sadece emeğini satmaktan başka bir şeyi olmayan toplumsal kesimi yaratmaktan geçer. Kapitalizmin var olabilme koşulu, kendi geçim araçlarından bir şekilde koparılmış ve mülksüzleştirilmiş toplumsal kesimin emeğini sermayedara satmasının temellerinin oluşturulmasını gerektirmektedir.

Sınıf ilişkilerinin üretimi ve yeniden üretimi artı değer elde edilmesiyle ilgili bir sorundur. Artı değer işçiler üzerinden elde edilerek sınıfsal ilişkilerin üretimi, sermayenin olmazsa olmaz koşuludur. Yeni istihdam biçimleri, emek süreçlerinin dönüşümü ve emek süreçlerindeki dönüşümler sonucu oluşan yeni durumun yeniden düzenlenmesi, ancak artı değer nasıl elde edildiği ve nasıl kullanıldığı bağlamında ele alınmalıdır ki kapitalizm ve kapitalizmin değişen boyutları doğru bir şekilde analiz edilebilsin.

Kapitalizmde sermayenin işçi üzerinde denetim kurması hayati derecede önemlidir. Çünkü belli bir süre için, işçinin emeğinin kullanımının sermaye tarafından satın alınması, sermayenin işçinin emeğini mümkün olduğunca verimli kullanmasını gerektirir; sermaye ancak bu sayede kârını arttırabilir. Bu gereklilik de bizi emeğin ve emek süreçlerinin denetimine götürür. Dolayısıyla işçinin emeği kârın arttırılması bağlamında önem kazanırken diğer taraftan kârın arttırılması için teknolojik gelişmelerin üretime entegre edilerek üretim araçlarının geliştirilmesi de bu anlamda önem kazanır.

Teknolojik yeniliklerin üretim süreçlerine entegre edilmesi bir yandan sermayenin emeğe olan bağımlılığını azaltırken diğer yandan ise emeği ve üretim süreçlerini denetim mekanizmalarını arttırmaktadır. Sermayenin kârını dolayısıyla artı değeri en üst seviyeye çıkarabilmesi işçi üzerindeki kontrolü zorunlu kılmıştır. Kısacası üretim süreçlerinde makineleşme ya da teknolojinin mümkün olduğunca üst

düzyeyde kullanımının ardındaki neden, işçinin pasifize edilerek edilgen bir hâle getirilmesi ve bu edilgenliğinde tüm üretim süreçlerinde sermaye tarafından bir koz olarak kullanılmasıdır. İşçi, bu süreçte üretimde kullanılan bir makineden farklı değildir. Üretimin öznesi olan emek ve emeğin sahibi işçi, nesneleştirilmiştir. Bu nesnelleştirme ise sermayenin kârını arttırmada ya da başka bir deyişle işçinin üzerinde tam kontrol kullanarak artı değer üretiminde ve ediniminde sermayeye olağanüstü kazanımlar sağlamıştır.

Kapitalist üretim tarzı her zaman, her yerde aynı özellikler göstererek gerçekleşmez. Zamana ve mekâna göre farklılaşabilir. Yani sermaye birikiminin farklı türleri vardır ve bu türler sermayenin birikiminin izlediği yola göre ayrışır. Gerçekten de geriye dönüp bakıldığında, manifaktür üretim sürecindeki emek ve emeğin kullanımı ile daha sonra gelen büyük buhran ve ondan sonra 1970'lere kadar süren süreç tamamıyla birbirinden farklılık göstermektedir.

Sermaye üretim sürecinde mümkün olduğunca işin yoğunluğunu arttırarak kârını en üst noktada tutmak ister. Bunun gerçekleşebilmesi için ise işçinin iş sürecindeki her türlü icraatının denetimi gereklidir. Bu denetim bir taraftan artı değer oranını sağlarken diğer taraftan artı değerın sürekliliğini garantiye alır. Bu amacın gerçekleşebilmesi için ise emeğin bilgi, beceri ve yargılarına bağımlılığını en aza indirecek şekilde makineler ve iş örgütlenme metotları geliştirilmeye çalışılmıştır. Dolayısıyla, kapitalist emek sürecindeki bütün bu teknolojik gelişmeler toplumsal yapıyı, sınıf ilişki ve çelişkilerini içinde barındırmaktadır. Kapitalist emek sürecinde ortaya çıkan değişikliklerin emek açısından bu gözle değerlendirilmesi gerekir. Tarihi olarak bu perspektifle bakıldığında, bir köşe taşı olarak Taylorizm'in büyük bir öneme sahip olduğu görülmektedir.

Taylorizm, "bilimsel iş yönetimi" işçileri sermayenin onlar üzerindeki egemenliğini sağlayan bir denetim ve iş bölümü mekanizması geliştirdi. Taylor, işçinin üzerinde koşulsuz bir denetimin gereği olarak el-zihin emek ayrışımını getirdi. Kısacası, üretimde ve üretimin örgütlenmesinde işçileri devre dışı bıraktı. Taylor'un "bilimsel iş yönetimi"nin ana unsurunu üretim sürecinin küçük parçalara ayrılarak niteliksizleştirilmesi oluşturmaktadır. Böylece işçiler hem ucuza

çalıştırılabilecek hem de niteliksizleştirilerek sermaye üzerindeki baskılar azaltılabilecekti.

İşçiler üzerindeki denetimsel boşluk artı değer oluşumunu ve sürekliliğini tehlikeye sokacağından, sermaye emeğe olan bağımlılığında mümkün olduğu kadar kurtulmaya çalışır. Bu bağımlılığın azaltılması makineleşme sayesinde gerçekleştirilir. Makineleşme, emeğe olan bağımlılığı azaltırken diğer taraftan sermayenin organik bileşenlerini artırır. Sermayenin organik bileşeninin artması, işsizliğin artmasına neden olurken diğer taraftan üretilmiş olan metallerin pazarda alıcı bulmasını zorlaştırır. Yani tüketim ve üretim arasındaki hassas denge bozulur. Bu durum da dolayısıyla sermayenin değersizleşmesine ve krize neden olur.

1970’li yıllarda sermayenin yine krize girmesi, kapitalizmin yeni arayışlarını gündeme getirmiştir. Bu yeni arayış ise üretim süreçlerinin yeniden dönüşümünü oluşturmuştur. Bu yeni dönüşüm günümüzde “esnek üretim, yalın üretim, Toyotizm” olarak adlandırılmaktadır. Sermaye artık katılıklardan kurtulmak ve emeğe bağlı olarak üretimi devam ettirmek yerine akışkanlığı tercih etmektedir. Bu dönüşümde keskin olmamakla birlikte gözlenen eğilim, belli bir coğrafyada fabrikalara ve merkezi otoriteye dayalı “Fordist kitle üretimi”nin, yerini de-centralize olmuş atölyelere ve hizmet sektörüne dayalı post-Fordist yaklaşımlara bırakmasıdır.

Konumuzu oluşturan “taşeron” çalışma ise bu yeni eğilimin belki de en tartışmalı alanı haline gelmiştir. İşin esnekleştirilmesi işgücünün esnekleşmesiyle paralel gitmiş ve kitlesel üretime dayalı üretim yapan fabrikaların emeğin ucuz ve sosyal hakların kısıtlı olduğu mekânlara taşınmasıyla, özellikle merkez ülkelerde işsizlik sorununu gündeme getirirken, çevre ülkelerde ise fabrika üretimine dayalı Fordist çalışma biçimlerinin en sert uygulamaları ortaya çıkarmıştır.

Taşeron çalışma biçimi yeni bir olgu değildir. Kapitalizmin ilk devrelerinde Avrupa’da özellikle inşaat sektöründe gelişen taşeron sistemi, ilerleyen zamanlarda yerini taşeronluğun farklı bir çeşidi olan ve üretimle doğrudan ilintili olan “*Putting out*” sistemine bırakmıştır. Fakat *putting out* sisteminde ürünlerin defolu olması, zamanında yetiştirilmemesi, koordinasyon eksikliği nedenlerinden dolayı terk edilmesi, *manifaktür* sisteme, oradan da fabrika sistemine geçişin temellerini oluşturmuştur.

Günümüzde iletişim ve ulaşımda yaşanan teknik gelişmeler bu tür üretim biçimini yeniden gündeme getirmiştir. Bu tür üretim biçiminin en güçlü yönleri ise ana sermayedarın herhangi bir sorumluluk almadan ve işçilerle herhangi bir iletişime girmeden kârını maksimize etmesine dayanmaktadır. Kapitalizmin ilk dönemlerinde (sanayi ürünleri üretimi baskın üretimi oluşturduğundan) sanayi ürünleri üretimine dayalı çalışan bu tarz taşeron üretim, günümüzde hem sanayi hem de hizmet sektörü olarak işlevselleştirilmiştir. Günümüzde uygulanan neo-liberal politikaların baskın olması, sermayenin uluslararası bir yapıya bürünmesine ve ulus-devletlerin Kamu İktisadi Teşebbüslerini özelleştirmesi ve piyasaların kuralsızlaştırılması taşeronlaşmayı hızlandırmaktadır. Taşeronlaşma, emeğin değerinin düşürülmesine ve denetimine neden olmaktadır. Sermayenin bu yeni yapılanması, emekleriyle geçinen işçilerin haklarının budanmasını ve çalışma koşullarının ağırlaşmasını getirmektedir. Kapitalizmin bu formunda değişen tek şey “Taylorist bilimsel yönetim”e dayalı kitle üretiminin çevre ülkelere kaydırılmasıdır. Çevreye kaydırılan üretim, sermayenin elini pek çok yönden güçlendirmektedir. Öncelikle, artı değerın üretimi ve maksimizasyonu sosyal hakların kısıtlı olduğu bölgelerde ve mekânlarda daha kolay olmaktadır. Diğer taraftan ise merkezdeki işçilere gözdağı verilerek denetime sokulmaktadır. “Taylorist bilimsel yönetim”e dayalı kitle üretimine dayalı fabrika üretimi kaydırılan yeni mekânlarda işsizlik ve yoksulluk nedeniyle daha kolay ve ucuz mal edilmektedir. Ana sermayedar işçi ve işçi sorunlarından tamamen bağımsızdır. Çevrede ucuz işgücü sayesinde mal edilen ürünler merkezde satılmakta ve sermayenin artı değeri sorunsuz bir şekilde maksimize olmaktadır. Küreselleşme sayesinde sermaye artı değerini tekrar üretebilecek yeni mekânlar bulurken, diğer taraftan ise yeni pazarlar sayesinde daha da güçlenmektedir.

Tezin konusu olan “taşeronluk ve denetim” yukarıda belirtilen literatür çerçevesi içerisinde ele alınmıştır. Burada söz konusu olan emek-gücünün “hiçleştirilmesi” ve sermayenin asıl unsur olarak görülmesidir. Aslında burada hedeflenen çalışan kesimlerin sermayeye olan bağımlılığını arttırarak emekçi kesimleri tam olarak denetim altına alma isteğidir. Bu tür denetim altına alma isteği sermayenin en büyük hayalidir.

Batıda taşeron çalışmayı şekillendiren güç, sermayenin isteği çerçevesinde şekil bulan neo-liberalist uygulamalardır. Burada söz konusu olan sermayenin

mümkün olduğunca artı değeri sorunsuz bir şekilde ele geçirmesi, işçilerin pasifize edilmesi ve devletin piyasadaki rolünün küçültülerek özel sektöre(sermayeye) yeni alanların yaratılmasıdır.

Esnek çalışma biçimlerinden biri olan taşeronlaşma adı geçen toplumlarda güvenceye dayalı olarak kabul ettirilmeye çalışılarak toplumsal baskının engellenmesi sağlanmıştır. Burada asıl olan bu toplumlardaki sermayenin gücü ve yayılmacı karakteridir. Ekonomisi güçlü olan toplumlarda devlet-sermaye arasındaki uzlaşının sonucunda avantajlı grupların finansmanı sağlanabilmektedir. Sermayenin üretim süreci ve kâr paylaşımı sürecinde devlet üzerinde istediği kazanımları elde etmesi iş organizasyonlarında ve istihdam sürecinde toplumsal çelişkileri belli bir nebzede susturabilmektedir. A.B.D. , Batı Avrupa ve Japonya gibi gelişmiş olan ülkelerde politikalar yerel düzlemde değil küresel düzlemde belirlenmekte, dolayısıyla sermaye ile devlet ilişkilerinin düzlemi de farklılık göstermektedir. İş ve yaşam garantisi ya da sürekli eğitim gibi garantiler sonucu siyasetçiler doğrudan devletin işleri sayılan iş bulma ya da kayırmacılık gibi olumsuz davranışlar içine girmemektedir.

Ülkemizde yukarıda adı geçen ülkelerdeki gerek iş bulma gerekse atama ya da pozisyon yükseltme gibi doğrudan sorumlu birimler devre dışı bırakılarak siyasetin alanına dâhil edilmiştir. Türkiye’de 1960’lı yıllardan itibaren kırdan kente hızlı göç, kentleri hazırlıksız yakalamıştır. Hızlı yaşanan göç doğal olarak istihdam sorununu ortaya çıkarmıştır. Diğer yandan ise kent nüfusuna sonradan dâhil olan kır kökenlilerin yeni ortamlarla uyum sağlama süreçleri üzerine yeterli çalışma yapılmaması gecekondulaşma ve hemşehrilik üzerine kurulu çıkar ağlarının kurulmasına neden olmuştur. Hemşehrilığe dayalı bu toplumsal iletişim ağları bu dönemde siyasetin merceğine girmiştir. Siyaseti ilgilendiren oy almak iken gecekondulu sahiplerini ilgilendiren tapu, su, elektrik ve ulaşım imkânlarının sağlanmasıdır. Türkiye’de gecekondulaşma, göç ve siyaset ilişkisi ile ilgili konularda Schuler önemli isimlerden birisidir. Harald Schuler, kırdan kente göç olgusunu siyasi çerçevede yorumlarken bu konunun siyasi partiler için önemli olduğu vurgusunu yapar. İstanbul’a göç edenler, partilerin özel beklentileri olan çıkar grupları haline gelmektedir. Siyasi partilerin bu konuya özel ilgi göstermelerinin sebepleri:



- Göçmenlerin özellikle konut ve iş imkânı gibi talepleri, bu temel ihtiyaçlarını çoğunlukla karşılamış olan yerleşik nüfusa göre daha fazladır,
- Göçmenlerin, hem özel durumları hem ortak hareket etmelerinden dolayı, siyasi partiler açısından kitlesel bir oy potansiyeline sahip olduklarını düşünmektedir (Gönüllü, 2015: 123).

Geert Hofstede'nin kültürel farklılıklar üzerine yapmış olduğu ampirik bir çalışmada önemli tespitler elde edilmiştir. Hofstede'nin yapmış olduğu çalışmada, Türk toplumuyla ilgili olan kısımda, Türk toplumunu toplumcu davranmayı önde tutan bir kültür ürünü olarak nitelendirir. Ona göre toplumcu davranış, hemşehrlik ve adam kayırmanın temelini oluşturur. Türkiye gibi kolektif olarak nitelendirilen toplumlarda terfi süreci daima grup içerisinde olur (akt: Doğan, 2015: 49- 50).

Sema Erder'e göre, göç yoluyla kırdan kente gelenlerin en önemli sorunlarının başında yerleşme, iş bulma gelmektedir. Bu tür hayati ihtiyaçlar ise akrabalık ve hemşehrlik gibi ağlarla çözüme kavuşturulan, bu kitle tarafından yaşanan ve uygulanan deneyimlerdir. Bu pratikler çerçevesinde göç ile gelen kişiler zamanla kentsel yaşamda tutunabilmenin yolunun "adam" bulmaktan geçtiğini öğrenmişlerdir. Modern toplumların doğasına ters olan "adam" bulma pratiği toplumsal değerlerin oluşmasında ve yerleşmesinde önemli bir engel oluşturmuştur. Bireyin oluşma süreci sekteye uğramaktadır. Modern toplumları oluşturan kent kimliğinin yerini aile, akrabalık ve hemşehrlik gibi bireyin oluşmasına engel olan kolektif kimlik alır. Kişi, yeni kimlik arayışında aile ve din kurumlarının ileri sürdüğü değerlere, referans kişilere ve söyleme güven duymaktadır. Bu durumda kolektif kimliği oluşturan yerel kimlikler baskın hâle gelir. Kentin karmaşası ve zorluğu yerel ve dini kimliklerle aşılmaya çalışılır (Gönüllü, 2015: 128-129).

Nitekim gerçekleştirilen saha çalışmasında (anket ve derinlemesine görüşmeler) da bu literatürü destekleyen verilere ulaşılmıştır. Yapılan tüm görüşmelerde neredeyse tüm katılımcılar birilerinin aracılığıyla işe girmiş ve bunun başka yolunun olmadığı kanısındadır. Yapılan saha çalışmasında çalışanların birilerinin aracılığıyla işe girme oranı %86,8 gibi yüksek bir rakama tekabül etmiştir.

Gerek literatür gerekse saha çalışmalarında varılan sonuç, Türkiye'de var olan işsizlik süreçlerinin siyasetin kullanım alanına girdiğidir. Siyaset, toplum yaşamının

tüm damarlarında yer almakta ve süreçleri kendi lehine döndürmek için farklı pratikler içinde yer almaktadır. İstihdamın yanı sıra her türlü işte ayrıcalık sağlamak için siyaset devreye sokulmakta ve bu durum siyasetin işi gibiymiş gibi algılanmaktadır. Bu durum aslında siyaseti toplumun her şeyi haline getirmekte ve diğer taraftan ise her türlü işin kılıfını uydurmak için siyaset devreye sokulmaktadır. Kayırmacılık siyaset aracılığıyla normalleştirilmekte bunun karşılığında da siyasi partiler kendi tabanlarını yaymaktadırlar. Taşeron firmalar aslında tüm dünyada özü gereği çalışan kesimler için eşitsizlik yaratmasına rağmen, özellikle ülkemizde bu durum işsizlik ve nüfus fazlalığı öne sürülerek yine siyaset aracılığıyla normalleştirilmektedir. Özelleştirme politikaları sonucu kamu sektöründe her işin ihaleler yoluyla özel firmalara devredilmesi sonucu devlet kendisi için nakit akışını sağlarken diğer taraftan kadrolu çalışanları saf dışı bırakmaktadır. Devlet kadrosunda çalışmayan işçiler ise taşeron firmaya devredilmektedir. Taşeron firmalarda işe yerleştirme, yine çoğunlukla siyasi kadrolar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Bu durum aslında son derece ironiktir. Siyasi politikalar sonucu güvenli işlerinden mahrum bırakılanlar yine siyaset aracılığıyla güvencesiz işlere yönlendirilmekte ve karşılığında minnet kazanmaktadırlar. İktidar partileri bu gerçeği kendi siyasetleri çerçevesinde çarpıtarak imaj yenilemekte ve yaratmış oldukları olumsuzlukları olumlu göstermektedirler. İşsizliğin tavan yapması ve geçim zorunlulukları, kitlelerin denetimli hale getirilmesinde öncü rol oynamaktadır, normal gösterilmektedir. “Normalleşen!” çarpık istihdam piyasası siyasetin oy deposu haline getirilmektedir.

Diğer taraftan özelleştirilen kurumlarda hızla aratan işsizlik ve sermayenin az adamla çok iş görme isteği, var olan işsizliği daha da üst noktalara taşımaktadır. Bu durum “baskı”yı oluştururken diğer taraftan işsizliğin insanlar üzerine yapmış olduğu baskı “rıza”yı oluşturmakta ve insanlar çaresizlikten dolayı sosyal güvencesi olmayan ya da düşük ücretli işlere razı hale getirilmektedir. “Baskı”nın ve “rıza”nın aynı anda işlediği mekanizma da denetimin en önemli unsuru haline gelmektedir. Gerek işsizlik oranlarının yüksekliği gerekse taşeronluğun, iş süreçlerinin bir denetim aracı olarak görülmesi sendikalara olan ilginin düşmesine neden olmuştur. Literatür çalışmasında görülen sendikal üyeliklerde olan düşüşler yapılan saha çalışmasıyla da desteklenmiştir. Türkiye’de sonuç olarak baskın kontrol

mekanizması ideolojik denetim üzerine oturtulmuştur. Ve ideolojik denetim içine her türlü kayırmacılık entegre edilerek halk arasında kayırmacılık içselleştirilmiştir.

Batı olarak adlandırılan ülkelerde ideolojik denetim ve manipülasyonlarla çalışan kesimler üzerinde “rıza” oluşturulurken Türkiye’de “rıza” “tevekkül”e döndürülmekte ve “tevekkül” üzerinden baskı yaratılmaktadır. Dolayısıyla “baskı” ve “rıza” beraber işletilmektedir.



## KAYNAKÇA

- Acar, A. (2009). *Türkiye'de kamu personel rejiminde 1980 sonrasında yaşanan dönüşüm: Eğitim sektörü örneği*(Yayınlanmamış Doktora Tezi).Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- adimugur.com*. (2017, Ağustos 27). Eylül 03, 2017 tarihinde *adimugur.com*: <http://adimugur.com/2017/08/27/puko-dongusu/> adresinden alındı
- Aglietta, M. (1987). *A Theory of Capitalist Regulation the US Experince*. Newyork: Verso.
- Akçakaya, M. (2016, Aralık). Weber'in bürokrasi kuramının bugünü ve geleceği. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 275- 295.
- Akkaya, Y. (2004). Küreselleşme versus sendikasılaştırma ve yoksullaştırma . *Çalışma ve Toplum*(3), s. 93-121.
- Ansal, H. (1995a, Nisan). Esneklik: post-Fordizme dönüşümün anahtarı. *Petrol-İş*(44), s. 647- 660.
- Ansal, H. (1995b, Nisan). Post-Fordist emek sürecinde sermaye/ ücretli ilişkisi . *Petrol-İş*(44), s. 721- 746.
- Ansal, H. (2004). Geçmiş ve gelecekte ekonomik gelişmede teknolojinin rolü. M. Kiper (Dü.) içinde, *Teknoloji* (s. 35- 58). Ankara: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği.
- Argın, Ş. (1992, Eylül). Kapitalist toplumda işin ve işgücünün "kaderi" : Post-Fordizm. *Birikim*(41), s. 16- 29.
- Artun, A., & Kozacıoğlu, S. (1976). *Kapitalist toplumda işbölümünün gelişimi ve mimarlar*. Şubat 14, 2014 tarihinde <http://dergi.mo.org.tr/dergiler/4/286/4074.pdf> adresinden alındı
- Aydoğanoglu, E. (2011). *Fabrikada emek denetimi*. İstanbul: Evrensel Basım Yayın.
- Aydoğanoglu, E. (2016, Haziran 02). *Evrensel*. Eylül 07, 2016 tarihinde <https://www.evrensel.net/yazi/76759/despotik-emek-rejimi> adresinden alındı

- Milliyet, (B.T). Mayıs 18, 2016 tarihinde [www.milliyet.com: http://www.milliyet.com.tr/2014YerelSecim/istanbul/istanbul/IIIceDetay.htm](http://www.milliyet.com.tr/2014YerelSecim/istanbul/istanbul/IIIceDetay.htm) adresinden alındı
- Baki, A., & Gökçek, T. (2012, Güz). Karma yöntem araştırmalarına genel bir bakış. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(42), s. 2-21.
- Balkız, Ö. I. (2013). Yeni üretim/ yönetim modelleri ve denetim TZÜ/TKY modelinde hegemonik despotizmin yükselişi. *Çalışma ve Toplum*(1), s. 187-210.
- Bauman, Z. (2011). *Bireyselleşmiş Toplum* (2.Baskı b.). (Y. Alogan, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bauman, Z. (2012). *Küreselleşme: Toplumsal sonuçları* (4.Basım b.). (A. Yılmaz, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Beardwell, I., & Holden, L. (1994). *Human resource management : A contemporary perspective*. London: Pitman Publishing.
- Belek, İ. (2010). *Esnek Üretim Derin Sömürü*. İstanbul: Yazılama Yayınevi.
- Berber, A. (2013). *Klasik yönetim düşüncesi*. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- Berg, M. (1994). *The Age of Manufacturers 1700-1820* (2.baskı b.). London: Routledge.
- Binay, B. (2008). *Alvin Ward Gouldner' in Eleştirel sosyolojisi üzerine bir inceleme*(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menders Üniversitesi, Aydın.
- Bourdieu, P. (2006). *Pratik nedenler*. (H. U. Tanrıöver, Çev.) İstanbul: Hil yayın.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (2011). *Düşünümsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar* (5.Baskı b.). (N. Ökten, Çev.) İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Bozkurt, V. (2000). *Enformasyon toplumu ve Türkiye*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bozkurt, V. (2014). *Endüstriyel& Post Endüstriyel Dönüşüm: Bilgi, Ekonomi, Kültür*. Bursa: Ekin Kitabevi.

- Braverman, H. (2008). *Emek Ve Tekelci Sermaye*. (Ç. Çıdamlı, Çev.) İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Brown, R. (1992). *Labor Power and Labor Process: Understanding Industrial Organizations*. London: Routledge.
- Burawoy, M. (2015). *Üretim Siyaseti*. (Ç. Gümüşoluk, Çev.) Ankara: Notabene Yayınları.
- Burrows, R., Gilbert, N., & Pollert, A. (1992). *Fordism and Flexibility*. New York: St. Martin's Press.
- Canek, M., Qubaiova, A., & Kucera, P. (2016). *Subcontracting and EU mobile workers in the Czech Republic: Exploitation, Liability, and Institutional gaps*. Prague: multicultural center prague.
- Castells, M. (2008). *Ağ toplumunun yükselişi* (Cilt 1). (E. KILIÇ, Çev.) İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Clarkson, L. A. (1991). *Proto-Industrialization The First Phase of Industrialization*. London: Macmillan Education Ltd.
- Coşkun, M. K. (2013). *Sınıf, Kültür ve Bilinç*. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Creswell, J. W. (2009). *Cresswell, J., W. (2009). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Los Angeles: Sage Publications. Los Angeles: Sage Publications.
- Çalışkan, K. (1996). Kapital ve Disiplin. *Birikim*(90), s. 10-20.
- Çalışkan, Ş. (2007). Eğitim- İşsizlik ve yoksulluk ilişkisi. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*(13), s. 285- 308.
- Çaşkurlu, S. (2010). Küreselleşen işgücünün krizi ve küresel eşitsizlik. *Ekonomik Yaklaşım*, 21(77), s. 49- 100.
- Çetiner, Ö. (2008). Fordist konsensüs'ten Washington konsensüsüne birikim ve bölüşüm politikaları. *Ekonomik Yaklaşım*, 19(68), s. 17- 46.
- Deardorff, A. V., & Djankov, S. (2000, January). Knowledge Transfer Under Subcontracting: Evidence from Czech Firms. *Research Seminar in*

*International Economics*(454). Michigan/ U.S.A: School of Public Policy, The University of Michigan.

- Dikmen, A. A. (2011). *makine iş kapitalizm ve insan*. Ankara: Tan Kitabevi Yayınları.
- Dobb, M. (1972). *Studies in The Development of Capitalism*. Londra: Routledge& Kegan Paul.
- Doğan, E. (2015). Siyasal reklamlarda Hofstede'nin kültürel boyutlarının kullanımı : 2014 Türkiye Cumhurbaşkanlığı seçimi. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 1(48), s. 39- 65.
- Dolgun, U. (2005). Çalışma Yaşamında Gözetim. *Sosyal Siyaset Konferanslar Dergisi*(49), s. 507-539.
- Durak, Y. (2013). *Emeğin Tevekkülü: Konya'da İşçi-İşveren İlişkileri ve Dindarlık* (3.Baskı b.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Edgell, S. (2012). *The Sociology of work : Continuity and Change in paid And Unpaid Work* (2.Baskı b.). London: Sage.
- Edwards, R. (1979). *Contested Terrain: The transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. London: Heinemann.
- Ercan, F. (1995, Nisan). Tarihsel ve toplumsal bir süreç olarak kapitalizm ve esneklik. (Petrol-İş, Dü.) '95-96 *Petrol- İş: Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası*(44), s. 661-687.
- Erdem, B., Çeribaş, S., & Karataş, A. (2013, Haziran). Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin kronizm (Eş – DostKayırmacılığı) algıları: İstanbul'da faaliyet gösteren bir, iki ve üç yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 17(1), s. 51- 69.
- Erdoğan, N., & Erdoğan, İ. (2005, Ocak). Araştırmalarda veri toplamaya ve bulgulara etki eden kirletilmiş bilinç üzerine bir inceleme. *Selçuk İletişim Dergisi*, 3(4), s. 5- 17.

- Erol, S. (2016, Aralık 10). *Aydınlık.com*. Mart 8, 2017 tarihinde [https://www.aydinlik.com.tr/emek/2016-aralik/sozlesme-onesi-isci-kiyimi-artti adresinden alındı](https://www.aydinlik.com.tr/emek/2016-aralik/sozlesme-onesi-isci-kiyimi-artti-adresinden-alindi)
- Erol, S. I. (2017, Nisan). Sendikaların verimlilik üzerine etkileri. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(11), s. 189- 222.
- Esin, P. (1982).*İş bölümü, yabancılaşma ve sosyal politika- kuramsal bir yaklaşım*. Ankara: A.Ü Bm ve Yayın Yüksek Okulu Basımevi.
- Farr, J. R. (2000). *New approaches to European history*. (W. Beik, & T. W. Blanning, Dü) Cambridge: Cambridge University Press.
- Feyyat, C. (2015). Toyotoizm üzerine. T. Ohne içinde, *Toyoto Ruhu* (s. 13- 38). İstanbul: Scala Yayıncılık.
- Fındıkçı, L. (2013, Nisan/Mayıs/Haziran). Yerel yönetimler : etik ve patronaj. *Uluslararası Hakemli Beşeri Ve Akademik Bilimler Dergisi*, 2(4), 62- 87.
- Foucault, M. (2011a). *Özne ve İktidar* (3.Basım b.). (I. Ergüden, & O. Akınhay, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Foucault, M. (2011b). *Büyük Kapatılma* (3.Basım b.). (I. Ergüden, & F. Keskin, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Foucault, M. (2017). *Hapishanenin Doğuşu* (7.Baskı b.). (M. A. Kılıçbay, Çev.) Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Friedman, A. L. (1977). *Industry and Capitalism: class struggle at work and monopoly capitalism* (1.Basım b.). London: The Macmillan Press Ltd.
- Gençoğlu, A. Y. (2012). Kapitalizmin temel nitelikleri açısından emeğin konumu. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), s. 98-116.
- Giddens, A. (1971). *Capitalism and modern Social Theory: An analysis of the writings of Marx, Durkheim and Max Weber*. Cambridge: Cambridge University press.
- Gillette, J. H. (1988, March). Inside contracting at the Sargent Hardware Company A case study of a factory in transition at the turn of the century. *Theory and Society*, 2(17), s. 159- 177.



- Gökbayrak, Ş. (2003a). *Belediyeler, özelleştirme ve çalışma ilişkileri*. Ankara: Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları.
- Gökbayrak, Ş. (2003b, Ekim- Kasım- Aralık). Belediyelerce sunulan kentsel hizmetlerin özelleştirilmesi . *Türk tabibler birliği*, s. 30- 37.
- Gökbayrak, Ş. (2005). Esnek istihdam stratejileri ve iş sağlığı ve güvenliği açısından ortaya çıkan riskler. *Genel-İş Emek Araştırma Dergisi*, s. 63- 70.
- Gönüllü, G. (2015). Siyaset ve kültür ekseninde göç ve geçekundu ilişkisinin tahlili: 1950-1980 İstanbul örneği. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*(2), s. 115-132. Şubat 5, 2017 tarihinde kademikpersonel.kocaeli.edu.tr: [http://akademikpersonel.kocaeli.edu.tr/gunay.aydin/diger/gunay.aydin08.10.2015\\_10.55.10diger.pdf](http://akademikpersonel.kocaeli.edu.tr/gunay.aydin/diger/gunay.aydin08.10.2015_10.55.10diger.pdf) adresinden alındı
- Grint, K. (1991). *The Sociology Of Work*. Cambridge: Cambridge Polity press.
- Güller, A. (2015, Temmuz). Altyapının kronikleşen sorunu taşeronluk müessesisi üzerine bir inceleme. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), s. 91-103.
- Gülşen, E. (2012, Ocak-Aralık). Toplam kalite yönetimi ve Türkiye'deki uygulamaları. *Toplum ve Demokrasi*, 6(13), s. 111- 127.
- Günlü, R. (2008). *Devlet ve sermayenin yeni biçimleri*. (R. Günlü, Dü.) Ankara: Dipnot Yayınları.
- Gür, M. F. (2014, Temmuz/ Ağustos). Yolsuzluk nedir? Yolsuzluk çeşitleri ve ülkeler arası yolsuzluk algılaması. *Mali Cozum Dergisi*, 24(124), s. 191- 210.
- Güzel, A. (1993). Alt işveren (taşeron) uygulamasının endüstri ilişkileri sistemine etkileri. *çimento İşveren Dergisi*, 7(5), s. 3- 11.
- Güzel, A. (2010). Alt işveren uygulamasında güvencesiz bir sisteme doğru. *Çalışma ve Toplum*, 4(27), s. 15- 28.
- Hançerlioğlu, O. (1993). *Toplumbilim Sözlüğü*. Ankara: Remzi Kiatabevi.
- Hardt, M., & Negri, A. (2012). *İmparatorluk*. (A. Yılmaz, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Hartwell, R. M. (1970). *The Causes of the Industrial Revolution in England*. Norwich: Fletcher and Son Ltd.

- Harvey, D. (2009). *Sosyal Adalet ve Şehir*. (M. Moralı, Çev.) İstanbul: Metis Yayıncılık.
- Harvey, D. (2012). *Postmodernliğin Durumu*. (S. Savran, Çev.) İstanbul: Metis Yayıncılık.
- Heron, C. (1982). The Anatomy of Work: A review Essay. *Labor/ Le Travailleur*(10), s. 151-157.
- Hirst, P., & Zeitlin, J. (1991, Şubat). Flexible Specialization versus post-Fordism: theory, evidence and policy implications. *Economy and Society*, 20(1), s. 1-56.
- Hobsbawm, E. (1996). *The Age of Revolution 1789- 1848* (2.Baskı b.). New York: First Vintage Books .
- Holt, H., & Hvid, H. (2014, Ağustos). Management and employee control in current industrial work. *Nordic Journal of working life studies*, 4(3), s. 57-78.
- Hounshell, D. (1985). *From the American System to Mass Production, 1800-1932: The Development of Manufacturing Technology in the United States (Studies in Industry and Society)* (2.Baskı b.). John Hopkins University Press.
- <http://enm.blogcu.com/yalin-uretim-nedir-6/3445182>. (2008, Mayıs 05). Mayıs 04, 2016 tarihinde enm.blogcu.com: <http://enm.blogcu.com/yalin-uretim-nedir-6/3445182> adresinden alındı
- <http://konda.com.tr/tr/anasayfa/>. (2014, Nisan Kitle İletişim Araçlarının Etkisi). EKİM 30, 2017 tarihinde <http://konda.com.tr/tr/anasayfa/>: <http://konda.com.tr/tr/rapor/kitle-iletisim-araclarinin-etkisi/> adresinden alındı
- <http://www.fairlabor.org/>. (2015, Nisan). Haziran 14, 2016 tarihinde <http://www.fairlabor.org/>: <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/nisan-2015-turkiye-toplu-pazarlik-hakki.pdf> adresinden alındı
- <http://www.ilo.org/>. (B.T). Ekim 03, 2017 tarihinde <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>: [http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_458134/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_458134/lang--tr/index.htm) adresinden alındı

<http://www.kristalis.org/>. (T.B). Mayıs 24, 2017 tarihinde <http://www.kristalis.org/>:  
[http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/Avrupa%20sendikalarinin%20yukselisi%20ve%20dususu.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/Avrupa%20sendikalarinin%20yukselisi%20ve%20dususu.pdf) adresinden alındı

<http://www.oecd.org/>. (2017, Ocak 14). Haziran 14, 2017 tarihinde <http://www.oecd.org/>:  
[https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN) adresinden alındı

<http://www.seffaflik.org/>. (2016, Nisan). Haziran 11, 2016 tarihinde <http://www.seffaflik.org/>:  
<http://www.seffaflik.org/wp-content/uploads/2016/04/NIS-RAPOR-TR.pdf> adresinden alındı

<http://www.seffaflik.org/>. (2017). Ağustos 28, 2017 tarihinde <http://www.seffaflik.org/>:  
<http://www.seffaflik.org/wp-content/uploads/2017/03/BICA-TR.pdf> adresinden alındı

[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007). (2016, www.tuik.org.tr). Haziran 18, 2016 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr/Start.do;jsessionid=f9QphYncTvLyRyQqW6SJPnRctWDcsRlyvynpLNf7FnSsTZ2tm7TP!1643252742>:  
<https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul> adresinden alındı

<http://www.tuik.gov.tr/Start.do>. (2014, EYLÜL). Mayıs 9, 2016 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr/Start.do>:  
<http://www.tuik.gov.tr/ilGostergeleri/iller/ISTANBUL.pdf> adresinden alındı

<http://www.tuik.gov.tr/Start.do>. (2015, Şubat 5). <http://www.tuik.gov.tr/Start.do>:  
<https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul> adresinden alınmıştır

<http://www.tuik.gov.tr/Start.do>. (2016, Nisan- Haziran). Eylül 03, 2017 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr/Start.do>:  
[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) adresinden alındı

<http://www.unido.org/>. (2003). Mayıs 7, 2016 tarihinde [www.unido.org](http://www.unido.org/):  
[https://www.unido.org/fileadmin/import/18187\\_SPXversusDELOCinonedoc.pdf](https://www.unido.org/fileadmin/import/18187_SPXversusDELOCinonedoc.pdf) adresinden alındı

<https://disk.org.tr/>. (2016, Ağustos 11). Kasım 14, 2016 tarihinde <https://disk.org.tr/>:  
<http://disk.org.tr/2017/08/disk-ar-sendikalasma-ve-toplu-is-sozlesmesi-raporu/> adresinden alındı

<https://memurunyeri.com/>. (2013, Aralık 5). Mayıs 14, 2017 tarihinde <https://memurunyeri.com/>:  
<https://memurunyeri.com/memur/ucret/5736-kadro-ve-taseron-personel-arasindaki-maas-farki.htm> adresinden alındı

<https://ozgurlukdunyasi.org/>. (tarih yok). Haziran 15, 2017 tarihinde <https://ozgurlukdunyasi.org/>:  
<https://ozgurlukdunyasi.org/arsiv/8-sayi-205/83-konfeksiyon-sektoerunde-kadn-emeine-genel-bir-bak-balgat-tekstil-havzasnda-bir-aratirma> adresinden alındı

<https://www.cnnturk.com/>. (2016, Kasım 18). Şubat 12, 2017 tarihinde <https://www.cnnturk.com/>:  
<https://www.cnnturk.com/ekonomi/sirketler/volkswagen-30-bin-kisiyi-isten-cikaracak> adresinden alındı

<https://www.cnnturk.com/>. (2017, Haziran). Temmuz 11, 2017 tarihinde <https://www.cnnturk.com/>:  
<http://www.cnnturk.com/turkiye/2017-istanbul-referandum-secim-sonuclari-evet-ve-hayir-oy-oranlari> adresinden alındı

<https://www.kamupersoneli.net/>. (2016, Haziran 14). Ağustos 19, 2016 tarihinde <https://www.kamupersoneli.net/>:  
<https://www.kamupersoneli.net/kpss/belediyelere-yandas-degil-kpss-ile-personel-alinmalidir-h5345.html> adresinden alındı

Huberman, L. (2015). *Feodal toplumdun yirminci yuzyıla* (16.Baskı b.). (M. Belge, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.

Hunt, E. K. (1978). *Property and Prophets: The evolution of Economic Institutions and Ideologies* (2.Baskı b.). Newyork: Harper&Row, Publishers.

Jessop, B. (2009). *Kapitalist devletin geleceği*. (A. Özcan, Çev.) Ankara: Epos Yayınları.

Kalfa, A., & Topateş, H. (2010). Çalışma ilişkilerinde denetimin gizilleşmesi bağlamında elektronik gözetim pratiklerinin otoritesi . *Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu* (s. 429- 448). İstanbul: Petrol- İş Yayını.

- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de çalışma hayatında kadın istihdamı . *Marmara Üniversitesi ö.ö.B.F. Dergisi*, 32(1), s. 231- 260.
- Katznelson, I., & Zolberg, A. R. (2012). *İşçi sınıfı oluşumu: Batı Avrupa ve Amerika'da 19. Yüzyıl Örüntüleri* (1.Baskı b.). (R. A. DüNDAR, Ö. Balkılıç, M. Kendirici, & O. Öncan, Çev.) Ankara: Tan Kitabevi Yayınları.
- Kaya, E. A. (2012, Temmuz). Emek süreçlerinde dönüşüm ve mühendislik emeği. *TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası*, s. 34-36.
- Kaya, G. (2015, Güz). Kamudaki taşeron işçiler üzerine bir alan araştırması: Adıyaman örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(55), s. 257- 267.
- Kızılgöl, Ö. A. (2012). Kadınların işgücüne katılımının belirleyicileri İ: Ekonometrik bir analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), s. 88- 101.
- Koç, Y. (2014, Temmuz). Türkiye'de taşeronluk ve işçi sınıfı. *Teori*(249), s. 25-36.
- Kumar, K. (1999). *Sanayi sonrası toplumdan post-modern topluma: Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları*. (M. Küçük, Çev.) Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.
- Kurtoğlu, A. (2005). Mekansal Bir Olgu Olarak Hemşehrilik ve Bir Hemşehrilik Mekanı Olarak Dernekler. *European Journal of Turkish Studies*(2), s. 1- 28.
- Kurtoğlu, A. (2012). Siyasal örgütler ve sivil toplum örgütleri bağlamında hemşehrilik ve kollamacılık. *SBF Dergisi*, 67(1), s. 141- 169.
- Layder, D. (2010). *Sosyal Teoriye Giriş*. (Ü. Tatlıcan, Çev.) İstanbul: Küre Yayınları.
- Lordoğlu, K. (1989). Yeni teknolojinin yeni ürünü: emek sürecinde niteliksizleşme. *TMMOB Sanayi Kongresi*, (s. 175-181). Ankara.
- Lyon, D. (1997). *Elektronik göz: gözetim toplumunun yükselişi* (1.Baskı b.). (D. Hattatoğlu, Çev.) İstanbul: Sarmal Yayınları.
- Lyon, D. (2013). *Gözetim çalışmaları*. (A. Toprak, Çev.) İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Lyon, D., & Lyon, D. (2006). *Gözetlenen toplum*. (G. Soykan, Çev.) İstanbul: Kalkedon Yayıncılık.

- Macdonald, M. (1991, Fall). Post Fordism and the Flexibility debate. *Studies in Political Economy*, 36(1), s. 177- 201.
- Mahiroğulları, A. (2001). Türkiye'de 1980 sonrası sendikalaşma ve sendikalaşmayı etkileyen unsurlar. *Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*(40), s. 123-144.
- Mantoux, P. (1961). *The Industrial Revolution in The Eighteenth Century*. New York: The Macmillan Company.
- Marglin, S. A. (1974, July 1). What do Bosses do? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production. *Review of Radical Political Economics*, 6(2), s. 60- 112.
- Marx, K. (1974). *Ücretli Emek ve Sermaye*. (O. Suda, Çev.) İstanbul: Suda Yayıncılık.
- Marx, K. (2011). *Kapital: Ekonomi Politiğin Eleştirisi*. (M. Selik, & N. Satlıgan, Çev.) İstanbul: Yordam Kitap.
- Marx, K. (2014). Yer Altındaki Sosyoloji: Karl Marx. R. Collins, M. Makowsky, & N. Oktik (Dü.) içinde, *Toplumun Keşfi* (G. G. Yılmaz, Çev., s. 26-47). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Mokyr, J. (2003). The Oxford Encyclopedia of Economic history. *Domestic Industry*, 2. Oxford- New York: Oxford University Press.
- Moody, K. (1997). *Workers in a Lean World Unions in the International Economy*. London. New York: Verso.
- Morcos, J. L. (2003). *International subcontracting versus delocalisation ? A survey of the literature and case studies from the SPX network*. Viyana: UNIDO.
- Munck, R. (2003). *Emeğin yeni dünyası küresel mücadele, küresel dayanışma* (1.Basım b.). (M. Tekçe, Çev.) İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Müftüoğlu, B. G. (2014). Üretim sürecinin vazgeçilmezi esneklik: Var ve yok ettikleri üzerine bir çerçeve. Ö. Müftüoğlu, & A. Koşar içinde, *Türkiye'de esnek çalışma* (s. 17- 42). İstanbul: Evrensel Baim Yayın.

- Müftüoğlu, Ö., & Bal, İ. E. (2014). Üretim Sürecinde "yeniden esneklik". Ö. Müftüoğlu, & A. Koşar içinde, *Türkiye'de esnek çalışma* (s. 208- 240). İstanbul: Eversnel Basım Yayın.
- Mütevelliöğlu, N. (2013). V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu. *İşsizlik korkusu, sendikaların işlevselliği ve sendikal örgütlenme hakkı* (s. 179- 193). Bursa: Uludağ Üniversitesi İİBF.
- Narin, Ö. (2012, Ekim). Mühendisliğin teknolojik olmayan bir tarihi üzerine düşünceler...Teknoloji, üretim sürecinde bölünme ve emek. *Elektrik Mühendisleri Dergisi*(445), s. 40-45.
- Nilsson, E. A. (2004). *Capitalism: power, profits, and Human flourishing*. San Bernardino: California State University.
- Nishiguchi, T., & Brookfield, J. (1997, Ekim). The evolution of Japanese subcontracting. *MIT Sloan Management Review*, s. 89- 101.
- Nurol, B. (2014a). Beyaz Yakalı Emegın Dönüşümü: Finans sektöründe emek Süreçleri. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Nurol, B. (2014b). Yatay örgütlenmelerden bileşik denetime: çağdaş örgütlerde işgücü denetimi. *Çalışma ve Toplum*(4), s. 97-124.
- OECD. (2017, Ocak 6). *OECD.Stat*. Mayıs 7, 2017 tarihinde [oecd.org: http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=UN\\_DEN&lang=en](http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=UN_DEN&lang=en) adresinden alındı
- Ohno, T. (2015). *Toyoto ruhu:Toyota Üretim Sistemi* (6.Baskı b.). (C. Feyyat, Çev.) İstanbul: Scala Yayıncılık.
- Okazaki, T., & Nakabayashi, M. (2007). *Production Organizations in Japanese Economic Development* (1.Baskı b.). (T. Okazaki, Dü.) London& New York: Routledge.
- Okcan, N., & Bakır, O. (2010). "İşletmenin ve işin gereği taşeronlaştırma": Taşeron cumhuriyetine doğru... *Çalışma ve Toplum*, 4(27), s. 55- 74.
- Oktik, N. (2013). *Sultangazi'de Genç olmak. Gençliğin Yaşam Kalitesi ve Yaşam Beklentisi. Sultangazi Belediyesi*. İstanbul: FSM İletişim.

- Onaran, Ö. (2000). Türkiye’de yapısal uyum sürecinde emek piyasasının esnekliği. *Toplum ve Bilim*(86), s. 194-210.
- Ongan, N. T. (2004). Esneklik yaklaşımının istihdam hacmi açısından değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 3(3), s. 123- 143.
- Öngen, T. (1996). *Prometheus'un sönmeyen ateşi: Günümüzde işçi Sınıfı*. İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Özcan, K. (2014, Haziran). Yönetimsel kontrol ve örgütsel düzen: Michel Foucault ve Zygmunt Bauman Ekseninde Bir Tartışma. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(2), s. 1-42.
- Özdemir, G. Y. (2000, Güz). Başkaldırı, onay ya da boyun eğme?:Hegemonik fabrika rejiminde mavi yakalı işçilerin hikâyesi\*. *Toplum ve Bilim*(86), s. 241- 259.
- Özdemir, G. Y. (2014). *İnatçı köstebek: Çağrı merkezlerinde gençlik, sınıf ve direniş*. İstanbul: Yordam Kitap Yayıncılık.
- Özkanan, A., & Erdem, R. (2015). Yönetimde kayırmacı uygulamalar: Kavramsal bir çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(20), s. 179- 206.
- Özkaplan, N. (1994). Yeni Teknoloji, Sendikalaşmanın sonu mu? *Ekonomik Yaklaşım*, 5(12), s. 79-101.
- Özoğlu, B. (2002, Ocak). Şubat 5, 2012 tarihinde Emek Çalışmalarının Kurulması Sürecine Bir Katkı: [http://www.politics.ankara.edu.tr/tartisma\\_metinleri.php](http://www.politics.ankara.edu.tr/tartisma_metinleri.php) adresinden alındı
- Özveri, M. (2012). *Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar* (Cilt 4). İstanbul: DİSK/ BİRLEŞİK METAL İŞ.
- Parlak, Z. (1999, Haziran). Yeniden Yapılanma ve Post-Fordist Paradigmalar. *Bilgi Sosyal Bilgiler Dergisi*, 1(1), s. 83- 102.
- Parlak, Z., & Özdemir, S. (2011). Esneklik kavramı ve emek piyasalarında esneklik. *Sosyal siyaset konferansları* , 1(60), s. 1- 60.



- Pektaş, E. K. (2010). Türkiye’de sosyal belediyeçilik uygulamaları ve temel sorunlar. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 5(1), s. 1- 22.
- Pierre, B. (2006). *Paratik nedenler*. (H. U. Tanrıöver, Çev.) İstanbul: Hil Yayın.
- Piore, M. J., & Sabel, C. F. (1984). *The Second Industrial divide: Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books, İnc., Publishers.
- Resmi Gazete. (2012, Kasım 7). Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması. *6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu(28460)*, 15- 16. Ankara: T.C BAŞBAKANLIK.
- Ritzer, G. (2012). *Modern Sosyoloji Kuramları (7.Basım b.)*. (H. Hülür, Çev.) Ankara: De Ki basım Yayım.
- Rubin, I. I. (2010). *Marx'ın emek değer teorisi*. (U. S. Akalın, Çev.) İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Saklı, A. R. (2013). Fordizm'den esnek üretim rejimine dönüşümün kamu yönetimi üzerine etkileri. *Elketronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), s. 107-131.
- Sapancalı, F. (2007/ 2008, Kasım/ Şubat). Türkiye’de işgücü piyasası, sorunlar ve politikalar. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(2- 3), s. 8- 30.
- Sarıboğa, M. (2017, Ocak). Nepotizmin örgütsel bağlılık ve iş doyumuna etkisi ve otel çalışanları üzerine bir araştırma. İstanbul: T.C. DOĞUŞ ÜNİVERSİTESİ.
- Savran, S. (2014). Yalın üretim ve esneklik: Taylorizmin en yüksek aşaması. S. Savran, K. Tanyılmaz, E. A. Tonak, S. Savran, K. Tanyılmaz, & E. A. Tonak (Dü) içinde, *Marksizm ve sınıflar: Dünyada ve Türkiye’de Sınıflar ve Mücadeleleri* (s. 123-165). İstanbul: Yordam Kitap.
- Sezen, S., & Karasu, K. (1999, Temmuz). Belediyelerde kadro ve istihdam yapısı. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 8(3), s. 20- 54.
- Silver, B. (2009). *Emeğin gücü: 1870’den günümüze işçi hareketleri ve küreselleşme*. (A. Önal, Çev.) İstanbul: Yordam Kitap.
- Smith, A. (2006). *Milletlerin zenginliği*. (H. Derin, Çev.) İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

- Standing, G. (2009). *Work after Globalization*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, Inc.
- Stone, K. (2010, Ocak 04). *libcom.org*. Kasım 07, 2016 tarihinde <https://libcom.org/history/origins-job-structure-steel-industry> adresinden alındı
- Sweezy, P., & Baran, P. (2007). *Tekelci sermaye*. (G. AKALIN, Çev.) İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Şafak, C. (2004, Mart/ Nisan). 4857 sayılı iş kanunu çerçevesinde taşeron (alt işveren) meselesi. *TBB Dergisi*(51), s. 111- 132.
- Şahin, H. (2013). Dönüşümün esneklik ve enformelleşme temelinde Türkiye emek piyasalarına etkileri. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyoloji Kongresi*, (s. 83-90). Muğla.
- Şaylan, G. (2003). *Değişim, küreselleşme ve devletin yeni işlevi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Şeker, M. (2011). *İstanbul'da yaşam kalitesi araştırması*. İstanbul: İTO İstanbul Ticaret Odası.
- Şen, S. (2006). Alt işverenlik ve asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 3(10), s. 71- 98.
- Şen, S. (2008, Mayıs). Alt İşverenlik: İşçilerin ve sendikaların kabusu, İşverenlerin truva atı. *TES- İŞ*(2), s. 95- 115.
- Şenkal, A. (2008). Endüstri ilişkilerinde yeni paradigmlar: Mobilizasyon, kolektivizm ve esneklik tartışmaları. *Çalışma ve Toplum*, 1(16), s. 119- 145.
- Şenses, F. (2013). *Küreselleşmenin Öteki Yüzü Yoksulluk* (6.Baskı b.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Taylor, F. W. (2007). *Bilimsel Yönetimin İlkeleri*. (H. B. Akın, Çev.) Konya: Çizgi Kitabevi.
- Tekin, M. (2010, Mayıs). <http://www.maliyetis.com/>: <http://www.maliyetis.com/wp-content/uploads/2010/05/maxweber1.pdf> adresinden alınmıştır

- Terzi, E., & Koçak, Y. (2014). Hemşehri Dernekleri, Hemşehrilik Bilinci ve Kentleşme İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: İstanbul/Sultangazi'deki Karşlı Hemşehri Dernekleri Örneği\*. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(32), s. 137- 150.
- Thompson, K. (1984). *Work, Employment and Unemployment: Perspectives on Work and Society*. Philadelphia: Open University Press.
- Thompson, P. (1989). *The Nature Of Work: An Introduction to debates on the labour Process*. Palgrave Macmillan.
- Tiyek, R. (2014, Kasım 09). Devletin endüstri ilişkilerinde rolü ve taşeron çalışma . *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), s. 8- 31.
- Topateş, H., & Kalfa, A. (2010). Çalışma ilişkilerinde denetimin gizliliği bağlamında elektronik gözetim pratiklerinin otoritesi. *Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu* (s. 429-448). Pamukkale: Petrol-İş Yayını.
- turkis.org*. (B.T). Mayıs 12, 2017 tarihinde *turkis.org*: <http://www.turkis.org.tr/dosya/eOYcVUBElz5s.pdf> adresinden alındı
- Turner, J. H., Beeghley, L., & Powers, C. H. (2010). *Sosyolojik Teorinin Oluşumu*. (Ü. Tatlıcan, Çev.) İstanbul: Sentez Yayıncılık.
- Tümürtürkan, M. (2010, Temmuz). Gündelik hayatın gözetimi: "panoptikon toplumu". *ETHOS: Felsefe ve Toplumsal bilimlerde Diyaloglar*, 2(3), s. 1-19.
- Türkmen, H. Ö., & İzgi, M. C. (2012). Akdeniz Üniversitesi'nde taşeron sağlık işçilerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği durum tespiti. *Türkiye Halk Sağlığı Dergisi*, 10(3), s. 160- 173.
- Ünal, E. (2012). Düzenleme teorisiİ: Büyük buhran ve 2008 krizi. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 4(1), s. 33-44.
- Üşür, İ. (2004, Yaz). Proto Sanayileşme: Sanayileşme Tarihine Bir Katkı. *Praksis*(11), s. 221-234.
- Wallerstein, I. (2007). Sınıflar: Kutuplaşma ve üst-belirlenim. I. Wallerstein, & E. Balibar içinde, *İrk Ulus Sınıf* (N. Ökten, Çev., 4.Basım b., s. 140- 152). İstanbul: Metis Yayınları.

- Watson, T. J. (2003). *Sociology, Work and Industry* (4.baskı b.). London: Routledge.
- Wilsey, M., & Lichtig, S. (2017). <https://web.stanford.edu>. Mart 1, 2017 tarihinde [https://web.stanford.edu/class/e297c/trade\\_environment/wheeling/hnike.html](https://web.stanford.edu/class/e297c/trade_environment/wheeling/hnike.html) adresinden alındı
- [www.hurriyet.com](http://www.hurriyet.com). (2017, Mart 29). Mayıs 14, 2017 tarihinde <http://www.hurriyet.com.tr/abdde-robotlar-insanlarin-islerini-elinden-aliyor-40410389> adresinden alındı
- [www.ilo.org](http://www.ilo.org). (tarih yok). Haziran 1, 2017 tarihinde [http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm):  
[http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=IR&indicator=ILR\\_CBCT\\_NOC\\_RT&datasetCode=A&collectionCode=IR&\\_afLoop=101514391096336&\\_afWindowMode=0&\\_afWindowId=qhsqjdesn\\_1#!%40%40%3Findicator%3DILR\\_CBCT\\_NO](http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=IR&indicator=ILR_CBCT_NOC_RT&datasetCode=A&collectionCode=IR&_afLoop=101514391096336&_afWindowMode=0&_afWindowId=qhsqjdesn_1#!%40%40%3Findicator%3DILR_CBCT_NO) adresinden alındı
- [www.milliyet.com](http://www.milliyet.com). (2017, Şubat 2). Ağustos 13, 2017 tarihinde [www.milliyet.com](http://www.milliyet.com):  
<http://www.milliyet.com.tr/beyaz-yakalilar-dikkat--ekonomi-2389420/> adresinden alındı
- [www.seffaflik.org](http://www.seffaflik.org). (2016, Ağustos). Eylül 9, 2016 tarihinde Uluslararası Şeffaflık Derneği: <http://www.seffaflik.org/wpcontent/uploads/2016/08/Liyakat.pdf> adresinden alındı
- [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr). (2017). Ekim 22, 2017 tarihinde TÜİK: [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) adresinden alındı
- Yıldırım, E., & Uçkan, B. (2010). İşverenlerin Sendikasızsızlaştırma Modelleri Ve Türkiye Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 2(25).
- Yılmaz, Ç. (2013). İşçi sınıfı üzerine güncel yaklaşımlar. *Çalışma ve Toplum*, 3(38), s. 347- 374.
- Zubritsky, Y., Mitropolski, D., & Kerov, V. (1995). *Kapitalist toplum*. (S. Belli, Çev.) Ankara: Sol Yayınları.

**EK: Anket Formu**

## **KİŞİSEL BİLGİLER**

### **KİŞİSEL VE AİLE HAKKINDA GENEL BİLGİLER**

**1.Cinsiyet;**

Kadın

Erkek

**2.Yaşınız; (Yıl Olarak Belirtiniz).....**

**3.Doğum Yeriniz ;.....**

**4.(İstanbul doğumlu değilseniz) Yaşadığınızı ilçeye aileniz nereden geldi (memleketiniz)?**

.....

**5. Medeni durumunuz nedir?**

Evli

Bekar

Dul

**6.Aşağıdaki olanaklardan hangilerine sahipsiniz?**

Ayrı ev

Yalnızca bana ait bir oda

Kredi

kartı

Herhangi bir müzik aleti

Motosiklet

Otomobil

Masaüstü bilgisayar/ laptop

Akıllı telefon

**7.Eğitim durumu nedir?**

**Eğitim Durumu**

Okur-yazar

İlkokul mezunu

Ortaokul mezunu

Lise mezunu

Yüksek

Lisans

derecesi

Doktora derecesi

**8. Aylık Geliriniz Ne Kadardır?**

1300- 1500  1501-1800  1801 -2000  2001- 3000 TL  3000 ve üzeri

**9. Evinizin toplam aylık geliri aşağıdaki dilimlerden hangisine girmektedir?**

1300 TL- 2.000 TL  2.001 TL - 3.000 TL  
 3.001 TL - 4.000 TL  4.001 TL -5.000 TL  5.001 TL - 7.000 TL

**10. Çocuğunuz varsa kaç tane?**

1 çocuk  2 çocuk  3 çocuk  4 çocuk  5 çocuk  
 6 çocuk ve yukarısı

**11. Çocuklarınızın eğitim durumu aşağıdakilerden hangisine uyuyor?**

İlkokul  Ortaokul  İlköğretim  Anadolu Lisesi/fen lisesi  Meslek Lisesi  
 imam Hatip Lisesi  Yüksek okul/üniversite  henüz okumuyor

**12. Yaşadığınız evin mülkiyet durumu nedir?**

Kiracı  Ev Sahibi  Ailemle kalıyorum  arkadaşım ile paylaşıyorum  tanıdığım evi  Yakın akrabamın evi

**13. Oturduğunuz evin tipi?**

Gecekondu  Müstakil tek katlı ev  Müstakil iki ve çok katlı  Apartman dairesi

**14. Eviniz kaç odalı?**

Bir odalı  Bir oda bir salon  İki oda bir salon  Üç oda bir salon  
Diğer \_\_\_\_\_ (belirtin)

**15. Kendinizi hangi tabakada görüyorsunuz?**

üst tabaka  üst orta  orta tabaka  orta alt  alt

**16. Genel olarak baktığınızda hayatınızdan ne kadar memnunsunuz?**

çok memnunum  orta derecede memnunum  az memnunum  memnun değilim  hiç memnun değilim

**17. En çok hangi tür televizyon programı izlersiniz? (Üç seçenek işaretleyebilirsiniz)**

Haberler  Spor programları  Belgeseller  Dini programlar  Bilgi yarışması  Diziler  Sinema Filmleri  Magazin - Müzik-Eğlence  Televizyon izlemem  Siyasi Tartışma Programları  Diğer (Yazınız).....

**18. Çoğunlukla hangi gazeteleri okursunuz?( Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)**

Vatan  Yeni şafak  Posta  sabah  Türkiye  takvim  Akşam  Fanatik  Fotomaç  Birgün  Takvim  Dünya  Güneş  Diriliş postası  karar  milat  yeni Akit  Yeni Asır  Vahdet  Yeni yüzyıl  Hürriyet  Milliyet  Habertürk  Cumhuriyet  Sözcü  Zaman  Milli Gazete  Evrensel  Aydınlık  Ortadoğu  Yeniçağ  Taraf  Star

**19. Hangi gazeteleri asla okumam dersiniz (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)**

Vatan  Yeni şafak  Posta  sabah  Türkiye  takvim  Akşam  Fanatik  Fotomaç  Birgün  Takvim  Dünya  Güneş  Diriliş postası  karar  milat  yeni Akit  Yeni Asır  Vahdet  Yeni yüzyıl  Hürriyet  Milliyet  Habertürk  Cumhuriyet  Sözcü

Zaman      Milli Gazete    Evrensel    Aydınlık      Ortadoğu  
Yeniçağ   Taraf    Star

## ÇALIŞMA HAYATIYLA İLGİLİ SORULAR

### 20. Ne zamandan beri bu işte çalışıyorsunuz?

0-1 yıl       2-4       5 -6 yıl      7- 10 yıl       10 yıl ve  
yukarısı

### 21. Daha önce işsiz kaldınız mı?

Hayır       1-6 ay       7-12 ay       13- 18 ay       19-24 ay       25 ay  
ve yukarısı

### 22. Aşağıdakilerden hangisi sizin gerçek mesleğinize uyar?

Ünvansız büro memuru     Vasıfsız işçi       Esnaf / zenaatkar (üretici,  
fırıncı, demirci, tamirci v.b.)     Esnaf / ticaret erbabı (alıp-satan, bakkal, berber  
v.b.)       Marjinal sektör ( boyacı, geçici işler,  
garson, şöför v.b  güvenlik işleri  bilgi-işlem    Muhasebe/ön büro      
Turizm  
 Diğer.....

### 23. Belediyedeki şu an yaptığınız iş aşağıdakilerden hangisine uyar?

Şoför       Büro elemanı      Uzman      Vasıfsız işçi  
Vasıflı işçi    Güvenlik personeli       Her türlü iş     bilgi-işlem      
Mutfak     Park- bahçe       sosyal yardım işleri    Bina sorumlusu      
Bir birimden sorumlu      Temizlik       Çöp     Danışma  
Diğer

### 24. İşten çıkarılırsanız hemen iş bulabilir misiniz?



kesinlikle hemen  sanıyorum  hayır  kesinlikle hayır  bilmiyorum

**25.İşinizin güvencesinin olduğunu düşünüyor musunuz?**

hayır  evet

**26. Çalışmakta olduğunuz işi nasıl buldunuz?**

ilanla kendim buldum  bir arkadaşım haber verdi  akraba aracılığıyla  hemşerim aracılığıyla  referans  siyasi ilişki  dini ilişki  
 Köylüm aracılığıyla Çalıştığım firmaya kendim başvuru yaptım

**27.Size göre çalışmış olduğunuz kurumda işe tercih edilmede hangileri rol oynar?(Birden fazla seçenek seçilebilir)**

aynı okulda okumuş olmak aynı yöreden olmak  hemşerilik  aynı siyasi partinin çizgisinde bulunmak akrabalık aynı köylü olmak  aynı dini çizgide olmak  eğitim meslek bilgisi ve deneyim  etkili bir kişinin referansı

**28. Sizin işe girmenizde yardımcı olan kişiye karşı ne düşünürsünüz?(eğer başkası aracılığıyla girdiyse)**

minnet duygusu  saygı  minnettarlık  sadakat  hiçbir şey  Diğer

**29. Sizden başka belediyede aileden çalışan var mı?**

evet hayır

**30. Sizden başka akrabalarından belediyede çalışan var mı?**

evet  hayır

**31. Belediyede çalışan köylünüz var mı?**

evet hayır fikrim yok

**32. Belediyede çalışan görüştüğünüz hemşeriniz var mı?**

evet  hayır

**33. Ailenizden sonra en rahat ilişki kurabileceğiniz,**

hemşerim  köylülerim  iş arkadaşlarım  parti arkadaşlarım  aynı dini hissiyatı paylaşan arkadaşlarım  akrabalarım  komşularım  Diğer

**34. Size göre çalıştığınız kurumda adam kayırma var mı?**

kesinlikle yok  Zaman zaman var  sık sık var  Her zaman var  Fikrim yok

**35. İşyerinde ayrıcalıklı olarak gördüklerinizle kendinizi nasıl kıyaslıyorsunuz?**

adil olmayan bir ortamda çalıştığımı düşünürüm  kendimi ikinci sınıf olarak görürüm  bunu hak etmediğimi düşünürüm  işimi hevesle yapmam  kafama takmam

**36. Sizce hak edilmeden terfi edilmeyi neye bağlıyorsunuz?**

akrabalık  hemşerilik  siyasi ilişkiler  dini ilişkiler  diğer

## **TAŞERON İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI**

**37. Ortalama çalışma saatiniz kaç saattir?**

.....

**38. Taşeron işçilerin ücret düzeyi sizce kadrolu işçilerin altında mı?**

evet  hayır  fikrim yok

**39. Taşeron işçilerle kadrolu işçiler arasında çalışma koşulları bakımından farklılık olduğuna inanıyor musunuz?**

evet kesinlikle  evet  kısmen  hayır  fikrim yok

**40. Kadrolu işçilere mesai yaptığı zaman ek ödenek ödendiği fikrine katılıyor musunuz?**

Evet, kesinlikle evet kısmen hayır fikrim yok

**41. Maaşlarınız zamanında yatıyor mu?**

evet  hayır

**42. Maaş bordronuzu alıyor musunuz?**

Evet  Sıklıkla  Hayır  Bazen  çok nadir

**43. Mesai ve asli işin dışında yapılan işler için ekstra bir ödeme yapıyor mu?**

evet  hayır bazen  çok seyrek

**44. Yemek ya da yol yardımı gibi yardımları alıyor musunuz?**

Evet  Sıklıkla  Hayır  Bazen  çok nadir

**45. Size söylenen maaş ile elinize geçen maaş aynı mıdır?**

Evet  Sıklıkla  Hayır  Bazen  çok nadir

**46. İş yerinizde ağırlıklı olarak kadınlar mı erkekler mi çalışmaktadır?**

kadın  erkek  eşit

**47. Asli işinizin dışında( iş yerinde) başka iş yapıyor musunuz?**

evet, yapıyorum  hayır, yapmıyorum  bazen  çok nadir  asla

**48. İşin hızlı bitmesi için baskı altına alındığınızı düşünüyor musunuz?**

Tamamen katılıyorum  Kısmen katılıyorum Katılıyorum Kısmen katılmıyorum Katılmıyorum

**49. Hastalık ya da ailevi sebeplerden dolayı izin almak durumunda kaldığınızda aşağıdakilerden hangisi size uyar?**

Amirim kızar  iş yükü arttığından dolayı arkadaşlarım kızar Maaşımdan kesilir Amirim / idari tarafından işten çıkartılmakla uyarılırim Hiçbir tepki almam

**50. Çalışmış olduğunuz ilçe dışına başka bir iş için gönderilir misiniz?**

Evet  Sıklıkla  Hayır  Bazen  çok nadir

**51. Sizce yeterli derecede personel var mı?**

evet  hayır

**52. Sizce belediyedeki işçiler arasında aşağıda yazılı olan ayrımlardan en belirgin**

**olan üç ayrımı belirtiniz? (önem sırasına göre )**

Kamu- taşeron işçisi  Eski- yeni işçi  Mezhepsel farklılık  Siyasi görüş farklılığı  Statü farklılığı  Hemşerilik  
 Diğer.....

**53. Kendinizi şu tanımlamalardan hangisine uygun görüyorsunuz? (Önem sırasına göre belirtiniz)**

Türk- Kürt- Arap- Çerkez, vb.  Hemşerilik  İşçi  Dinsel mezhep (Sünni-Alevi)  
 Hiçbiri  Diğer.....

**54. Size göre taşeronluk hizmet verimliliğini arttırıyor mu?**

evet  hayır  fikrim yok

## **SİYASİ YAKLAŞIM SORULARI**

**55. Herhangi bir siyasi partiye üye misiniz?**

evet hayır

**56. Evetse hangi partiye üyesiniz?**

AKP  CHP  MHP  Saadet Partisi  HDP  
 DP  DSP  DYP  Belirtmek istemiyorum

**57. Hangi partiye ya da partilere asla oy vermem dersiniz?(Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)**

AKP CHP HDP Saadet partisi MHP  DSP  
 DYP

**58. Son iki seçimde hangi partiye/partilere oy verdiniz?**

**1 ( ) 7 haziran 2016**

AKP CHP HDP Saadet partisi MHP  DSP  
 DYP

Belirtmek istemiyorum

**2 ( ) 1 kasım 2016**

AKP CHP HDP Saadet partisi MHP  DSP  
 DYP  Belirtmek istemiyorum

**59. Hükümetin aşağıda belirtilen politikaları hakkında ne düşünüyorsunuz?**

**1 ( ) Özelleştirme politikaları**

Tamamen katılıyorum  Kısmen katılıyorum Katılıyorum Kısmen katılmıyorum Katılmıyorum

**2 ( ) Yeni taşeron yasası**

Tamamen katılıyorum  Kısmen katılıyorum Katılıyorum Kısmen katılmıyorum Katılmıyorum

**3 ( ) Ekonomi politikaları**

Tamamen katılıyorum  Kısmen katılıyorum Katılıyorum Kısmen katılmıyorum Katılmıyorum

**4 ( ) Toplu sözleşme ve ücretler**

Tamamen katılıyorum  Kısmen katılıyorum Katılıyorum Kısmen katılmıyorum Katılmıyorum

**60. Türkiye genelindeki özelleştirmeden yana mısınız?**

Tamamen katılıyorum  Kısmen katılıyorum Katılıyorum Kısmen katılmıyorum Katılmıyorum  Fikrim yok

**61.Daha önce herhangi bir parti için kampanya döneminde ya da herhangi bir etkinlikte çalıştınız mı?**

hayır evet

**62.Herhangi bir dernek/vâkıfa üye misiniz?**

evet hayır

**63. Evet ise ne tür bir dernek/vâkıfa üyesiniz?**

Hemşeri derneği Siyasi dernek Dini dernek Spor derneği Hobi derneği Diğer

**64. İş arkadaşlarımızın da sizle aynı siyasi ve dini hassasiyeti paylaştığını düşünüyor musunuz?**

Evet hayır fikrim yok

**65.Siyasi görüşlerinizden dolayı bazen cezalandırıldığınızı düşünüyor musunuz?**

kesinlikle evet evet kesinlikle hayır hayır fikrim yok

**66.Kendiniz nasıl tanımlarsınız?**

muhafazakâr demokrat dini-muhafazakâr demokrat-muhafazakâr milliyetçi milliyetçi -muhafazakâr solcu diğer

**67. Herhangi bir sendikaya üye misiniz?**

evet  hayır

**68. Evetse hangi sendikaya üyesiniz?**

Belediye- iş  yol-iş  Hak-iş  türk-iş hizmet-iş  genel-iş  Diğer

**69. Neden sendikaya üyesiniz? (bu soruyu sadece üye olanlar yanıtlayacaktır)**

sosyal güvenlik haklarım için  eşit işe eşit ücret almak için  hakkımı aramak için  arkadaşlarım üye olduğu için  işverene karşı kendimi korumak için  Diğer.....

**70. Neden sendikaya üye değilsiniz? (bu soruyu sadece üye olmayanlar yanıtlayacaktır)**

işe tanıdık aracılığıyla girdiğimden dolayı  işimi kaybetme korkusundan dolayı  sendikalarda işçiler söz sahibi olmadığından dolayı  sendikalara güvenmediğimden dolayı  Sendikaların faydalı olduğunu düşünmediğimden dolayı  yasal olmasına rağmen kurumum izin vermediğinden dolayı  Diğer.....

**71. Taşeron işçilerin sendikal haklarını yasalardan dolayı kullanamadığı fikrine katılır mısınız?**

evet  hayır kısmen fikrim yok

## **YÖNETİCİ- ÇALIŞAN İLİŞKİSİ**

**72. Yöneticilerle uyum içinde olduğunuzu düşünüyor musunuz?**

evet  hayır  bazen  nadiren  asla

**73. Size göre taşeron işçilerin İşveren ya da yöneticilerle iletişimi nasıl?**

çok güçlü  normal  az  yok denecek kadar az  hiç yok

**74. Size göre yöneticiler çalışanlarla sıcak ilişki kuruyor mu?**

her zaman  bazen işleri düşünce  sadece özel günlerde  hiç

**75.Yöneticilerin size yaklaşımı nasıl?**

ağabey- kardeş gibi  olumsuz  çok ters  normal  çok resmi

**76.Fedakârlıkta bulunduğunuzda yöneticilerin size yaklaşımı nasıl?**

her zamanki gibi  daha olumlu  Teşekkür ediyorlar ödül veriyorlar  Diğer

**77.İşverenle sizin çıkarınızın aynı olduğunu düşünüyor musunuz?**

Hayır  Evet  Bazen  Nadiren  Asla

**78.Kendinizi burada aile olarak görüyor musunuz?**

evet  hayır  bazen  nadiren  asla

**79.Yönetici ve çalışanlar ortak aktivitelerde bulunuyor mu?**

evet  hayır  bazen  çok nadir  asla

**80. Evetse, ne tür ortak aktiviteleriniz oluyor?**

Beraber yemeğe gitmek  Beraber spor karşılaşmalarını izlemek  Beraber spor turnuvalarına katılmak  Beraber pikniğe gitmek  Diğer.....

**81.İşte kızdığınız ya da bir haksızlığa maruz kaldığınız zaman nasıl tepki verirsiniz? (Birden fazla işaretleme yapabilirsiniz)**

istifa ederim  işi yavaşlatırım  İdari amir ya da yöneticiye şikâyetlerimi bildiririm

iş arkadaşlarımla paylaşırım  hasta olduğumu bahane ederek işe gelmem

işimi kaybetmemek için herhangi bir tepki vermem  işe girmeme yardımcı olan kişiyle iletişime geçerim



## ÖZGEÇMİŞ

### **Onur BAYRAKCI**

Büyükdere mah. Maltız deresi sok. no: 34/1

Sarıyer / İstanbul

Tel: 0541 850 22 67

E-mail: onurbayrakci@outlook.com

### **KİŞİSEL BİLGİLER**

Doğum Tarihi ve Yeri: 23,02,1967, İstanbul

Medeni Hali: Bekar

T.C: 45445837224

### **EĞİTİM DURUMU**

2012-2013 Maltepe Üniversitesi, İstanbul

Sosyoloji Doktora Programı

2014-2018 Ocak Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi,

Sosyoloji yatay geçiş

2001-2005 Universitaet Bremen, Almanya

Sosyoloji Yüksek Lisans

1988-1995

O.D.T.Ü Edebiyat Fakültesi

Sosyoloji Lisans

### **Akademik Çalışmalar**

Bandırma 17 Eylül Üniversitesi Uluslararası Eğitim Bilimleri ve Sosyal Bilimler Sempozyumu- Ressconress- , “Türkiye’de muhafazakâr bir belediye üzerinden taşeronluk ve kayırmacılık” adlı bildirim sunumu, 2017, Bandırma

SDÜ Fen/Edebiyat Fakültesi Dergisi Aralık 2016 yayınlanmış ”Emek Süreçlerinde Denetim” adlı makale yayını

Erzurum Atatürk Üniversitesi U.E.F. Sosyoloji bölümü Ders kitabında “NÜFUS VE GELİŞME İLİŞKİSİ: “DÜNYA NÜFUSU VE GELİŞME PARADİGMASI” adlı bölümün yazarlığı, 2016

Sultangazi Belediyesi Çanakkale Sempozyumu Sekreteryaya görevlisi, İstanbul, 2015

### **Lisan Bilgisi**

İngilizce ve Almanca

ÜDS, 2011, 70