



International
SOCIAL SCIENCES
STUDIES JOURNAL



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:5, Issue:31
sssjournal.com

pp.1588-1597
ISSN:2587-1587

2019 / March / Mart
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 30/01/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 31/03/2019
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 31.03.2019

TAŞERON ÇALIŞMADAN KİRALIK İŞÇİLİĞE EMEĞİN DURUMU: DAHA FAZLA GÜVENCESİZLİK

THE SITUATION OF LABOR FROM SUBCONTRACTOR WORK TO AGENCY WORK:
MORE PRECARIY

Gizem MANSUROĞLU



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1356>

Reference : Mansuroğlu, G. (2019). "Taşeron Çalışmadan Kiralık İşçiliğe Emegın Durumu: Daha Fazla Güvencesizlik", International Social Sciences Studies Journal, 5(31): 1588-1597.

ÖZ

Türkiye ekonomisi 1980 yılından başlayarak neoliberal iktisat politikalarının etkisi altına girmiştir. Neoliberal islamcı politikalar Ak Parti hükümetinin iktidara geldiği ilk günlerden bu yana üretilen emek politikaları, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik ve işgücü piyasaları gibi geniş bir düzlemde ele alınmakta, güvencesizleştirme ve piyasalaştırma olgularına bağlı olarak her geçen gün siyasal ve ideolojik temelde yeni politikalarla şekillenmektedir.

Bu çalışmada ilk olarak taşeron çalışmanın (Altişverenlik) Türkiye'de tarihsel gelişimine, kamu ve özel sektörde yaygınlaşmasına bakılacaktır. İkinci bölümde ise "despotik emek rejimi" olarak taşeron çalışma incelenecektir. Üçüncü bölümde ise günümüzde, örgütsüz ve kolayca ikame edilebilir işgücü yaratmayı hedefleyen kamuoyu tarafından "kiralık işçilik" olarak adlandırılan tartışmalarına değinilecektir. Kanun tasarısı taslağı incelenecek, güncel tartışmalar yapılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Taşeron çalışma, Emek, Kiralık işçilik, Despotizm

ABSTRACT

Turkey's economy has come under the influence of neo-liberal economic policies starting from 1980. Neoliberal Islamist policies Labor policies that have been produced since the first days of the Justice and Development Party government are taken up in a wide range such as education, health, social security and labor markets, and are shaped with new policies on the political and ideological basis every day, depending on the facts of precariousness and marketization.

In this study, firstly, the historical development of subcontractor work in Turkey, will be mention to spread in the public and private sectors. In the second part, the subcontracted work as despotic labor regime will be examined. In the third chapter, nowadays, which is aimed at creating an unorganized and easily substitutable labor force and which is called as "agency labor" by public opinion, will be referred to discussions. Besides, the draft law will be reviewed and current discussions will be held.

Key words: Sub-contractor work, Labor, Agency work, Despotism

1.TAŞERON ÇALIŞMA

İşletmeler geleneksel olarak, belirsiz ve tam süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçileri, teknolojileri ve organizasyonlarıyla mal veya hizmet üretimini gerçekleştirir. İş Hukuku anlamında işveren, kendi organizasyonu ve kendisinin istihdam ettiği işçilerle üretimi gerçekleştiren kişidir. Buna bağlı olarak işverenin kendi işçileri ile üretim yapması, iş hukukunda asıl olmakla birlikte; 1980’li yıllardan itibaren küreselleşme süreci ile ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucu, işletmeler, küresel pazarda rekabet koşullarına uyumlu stratejiler izlemeye başlamıştır. Buna bağlı olarak esneklik aracı olarak, üretim ve istihdamı dışsallaştırma stratejilerini izlemiştir. İşverenlerin, kendi işyerinde, işçileri ile gerçekleştireceği mal üretimini ve hizmet sunumunu, kendi işçileriyle değil, başka işveren ve onun işçileri aracılığıyla gerçekleştirmeyi hedeflediği alt işveren (taşeron) uygulaması da, bir işyerindeki mal ya da hizmet üretimini dışsallaştırmanın tipik örneğini oluşturmaktadır. Buna göre işveren, bir anlamda, dışarıdaki bir işveren aracılığı ile ürettiği mal veya hizmetten kazanç elde etmektedir. Bu nedenle, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin gereği olarak hukuk sistemleri, alt işveren ve diğer atipik istihdam modellerini düzenlemiş, işletmelere bu olanağı tanımıştır. (Güzel, 2010:16)

1.1. Taşeron Çalışmanın Tanımı

Taşeron çalışma, dışsal sayısal esneklik olarak da isimlendirilen bir esnek çalışma türüdür. İşe alma ve işten çıkarmada, belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile çalışma yapmak yerine taşeron ile çalışmada esnekliğe sahip olmayı ifade etmektedir. Bu durum örgütlerin piyasa şartlarına bağlı olarak çalıştırdıkları işgücünün sayısında ihtiyaç duyduğu müdahaleleri yapabilmesi anlamına gelmektedir. Taşeronlaşma en basit anlamıyla bir işi yaptırmak amacıyla hizmet sözleşmesinin yerine ticari bir sözleşmenin ikame edilmesi olarak da tanımlanabilmektedir (Parlak ve Özdemir,2011: 23).

Enformel üretimin çalışma biçimlerinden biri olan taşeronluk kavramı yeni bir kavram değildir. Batı Avrupa’da 12. yüzyıldan sonra ticaretin gelişmesi, el zanaatlarına alternatif bir üretim biçimini ortaya çıkarmıştır. Bu yeni üretim biçimi 14 ve 18.yüzyılları arasında egemen oldu ve ticaret sermayesi ya malları doğrudan bağımsız üreticilerden alıp pazarlamış ya da "eve iş verme" sistemini yaratmıştır. Zanaatkar sistemi ile fabrika sistemi arasında bir geçiş süreci olan eve iş verme, yapılacak işleri tanımlar ve genellikle parça başına ücret öderdi. Taşeronluk 20. yüzyıl boyunca aralıklı da olsa sürekli var oldu. Çünkü taşeronluğu kolaylaştıran koşullar yeniden yaratıldı. Bunda büyük sermayenin oldukça serbestlik kazanması da etkili oldu. Bazı durumlarda üretim organizasyonunun gelişmesi, doğrusal bir şekilde olmadı. Büyük fabrikalar ortadan kalktı ve küçük atölyeler kadar taşeronluk da bir üretim biçimi oldu (Şen, 2006)

Taşeron çalıştırmada iş değiştirme hızı yüksek, ücretler düşük, çalışma koşulları ağır, sosyal güvencesizlik yaygın, iş sağlığı ve iş güvenliği önlemleri çok düşük ve ciddi sosyal hak kayıpları yaşanmaktadır. Ayrıca, işçi sınıfı içerisinde katı parçalanmalar oluşturmakta ve hiyerarşik baskı koşullarını yeniden üretmektedir. Üretim sürecinin parçalanması, bölünmeler ve hiyerarşi emek sürecinin örgütlenmesine zarar vermekte ve örgütsüzlüğe neden olmaktadır (Yücesan-Özdemir, 2010: 42-43).

1.2.Taşeron Çalışmanın Tarihsel Gelişimi

Taşeron iş ilişkisi son zamanlarda yaygınlaşmış olsa da aslında çalışma hayatımızın tüm dönemlerinde var olduğu anlaşılmaktadır. Taşeron çalışma, 1935 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu’nda “üçüncü bir şahsın aracılığı” ile 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu’nda “diğer işveren, taşeron, alt işveren, alt işletici” kavramları ile Kanuni düzenlemeler içerisinde kendisine yer bulmuş ve çalışma hayatını şekillendirmiştir (Şafak, 2004: 112-114).

Neo-liberal politikaların 1970’li yıllarda tüm dünyada yaygınlaşmaya başlamıştır. Özellikle ekonomik şartların etkisiyle 1980’li yıllardan sonra alt işverenlere işlerin verilmesinde sayısal artışlar olmuş ve bunun sonucu işçilerin bireysel ve kolektif haklarının sınırlandırılması ya da ortadan kaldırılması yaygın örneklerinin bulunduğu yargıya intikal eden uyuşmazlıklarla da

doğrulanmıştır (Şen, 2006: 72).

Şuanda yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu 2. Maddesinde ise, asıl işveren-alt işveren kavramları arasındaki ilişki şu şekilde tanımlanmıştır: “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir” (www.mevzuat.gov.tr).

Kısa bir süre öncesine kadar taşeron şirketler mal veya hizmet üreten işletmeler iken son dönemlerde artan bir şekilde hizmet satın alma yöntemiyle personel temin etme şeklinde de hizmet sunmaktadırlar. Taşeronluk, artan talebi karşılamak, işletme bünyesinde mevcut olmayan vasıfları temin etmek ve maliyetleri düşürmek gibi oldukça farklı nedenlerle kullanılmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011a: 23).

Taşeronluk uygulaması iş kanununa asıl-işveren-alt işveren ilişkisi ile sınırlı bir tanımla girmiştir. Bu ilişki biçimi için alt işveren tanımının temel bir unsuru alt işverenin, işçilerini sadece asıl işverenin işyerinde aldığı işte çalıştırması gereğidir. Yani taşeron ilişkisi işletme içi bir yüklenicilik faaliyetini içermektedir (Şafak 2004:123). Buna karşın hem işletme içinde faaliyet yürüten taşeron firmalar hem de nihai ürün üreten ana firmalara girdi sağlayan, üretim sürecindeki parçalanma ile ana üretim faaliyetlerin bir kısmını üstlenen tedarikçi firmalar bulunmaktadır. Taşeronlaşma süreci her iki biçimi ile de işgücü maliyetlerinin düşürülmesi ve bu yolla rekabet şansı yaratılması amacını taşımaktadır. Buna bağlı olarak sendika ve toplu pazarlık hukuku alanında doğrudan işçilerin hak ve özgürlüklerinin ortadan kaldırılması temel hedeflerden biridir.

Taşeron ilişkisinin olağanüstü boyutlarda yaygınlaşması, emek piyasasının parçalanmasına, sendika hakkının, toplu pazarlık hakkının ortadan kalkmasına neden olmaktadır (Şafak 2004:111). Bu da işçilere daha çok işsizlik ve yoksulluk olarak yansımaktadır.

Türkiye açısından taşeron çalışma 2002 yılından bu yana sistematik olarak artmaktadır. 2002 yılında kayıtlı taşeron işçi sayısı 387 bin olarak ifade edilirken, 2011 yılında bu rakam 1 milyon 611 bine ulaşmıştır. Taşeronlaştırma işverenlerin yasal yükümlülüklerden kurtulmak için başvurdukları en tipik çalıştırma biçimidir. O nedenle giderek hem özel sektörde hem de kamuda tercih edilen bir çalıştırma biçimi haline gelmektedir.(Öngel, 2014:40)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın açıklamasına göre, 2014 Haziran ayında kamuda taşeron işçi sayısı 880.000'e ulaştı. (www.tekgida.org.tr)

2. "DESPOTİK EMEK REJİMİ" OLARAK TAŞERON ÇALIŞMA

2.1. Emek Süreci Teorisi ve Taşeron Çalışma

Emek rejimi kavramı, emek süreci örgütlenmesini, iktisadi, siyasi ve ideolojik yapılar ile birlikte düşünmeye ifade etmektedir. Emek sürecinde, emekçiler yalnızca mal ve hizmet üretmekle kalmazlar; aynı zamanda yönetimle ve birbirleriyle olan toplumsal ilişkileri de üretirler. Dolayısıyla emek süreci, yalnızca mal ve hizmetlerin değil; aynı zamanda siyasetin de üretildiği ve yeniden üretildiği bir alandır. Son dönemde, sermaye birikiminin küreselleşmesi, emek süreci pratiklerinde de önemli değişimlerine yol açmıştır. Son dönemde, zaman ve mekan, sermayenin küresel ölçekteki birikimi için yeniden örgütlenmektedir (Harvey, 2008:58-81). Emek rejimi kavramı, emek sürecinin örgütlenmesinde bu zaman ve mekandaki dönüşümleri göz önünde bulundurarak, üretim noktasını diğer tüm yapılarla birlikte düşünülmesi gerektiğini ifade etmektedir. Üretim siyaseti sadece ekonomik nedenlerin yanısıra politik ve ideolojik unsurlarda içermektedir. (Burawoy,2015:159) Burawoy "emek rejimi" kavramı ile üretimin mekansal ve zamansal sınırlılıklarının ötesine geçmeyi amaçlamaktadır.

Emek rejimi kavramı, günümüzde, taşeron çalışmanın farklı görünümleri olan “evde çalışma”, “eve iş verme” ve “fason üretim”, vb. ile emek süreci örgütlenmesinin “fabrika”nın kapılarının ardında yaşamın her alanına doğru genişleyen yapısını kapsayabilmektedir. (Özdemir, 2010:40-

41)

Emek rejimi kavramı, tam da emek süreci örgütlenmesinin artık fabrika düzleminin sınırlı alanından çıkıp, toplumun yaşamsal alanlarına yönelmesini içermektedir. Emek süreci teorisi, taşeron çalışmayı da açıklama gücüne sahiptir. Taşeron çalışmada, işyerinde üretilen ve yeniden üretilen teknik ve toplumsal ilişkiler, görününlerin ardındaki kapitalist üretim ilişkileri ve sermaye birikim süreçleriyle açıklanabilir.

Taşeron çalışma, bir artı-değer üretimi aracıdır, dolayısıyla bir kapitalist emek süreci örgütlenmesidir. Bir şeyler üretmek için işçilerin içine girdikleri toplumsal ilişkiler, çalışma artı-değer üretimi aracı halini aldığı anda kapitalist emek sürecine dönüşmektedir. Bu da, sermayenin karlı bir üretim için, bir meta olan emek-gücünü emeğe dönüştürme kapasitesine dayanmaktadır. Dolayısıyla, kapitalizmde emeğin biricik özelliği bir meta olmasıdır. Bunun yanı sıra taşeron çalışma, emeğin rolü ve emek-sermaye ilişkisi merkeze alınarak anlaşılabilir. Emek süreci, artı-değer üretimini kapsadığı ve dolayısıyla iktisadi ve toplumsal yaşamın merkezini oluşturduğu için, emek süreci teorisi, emeğin rolünü ve emek-sermaye ilişkisini analizinin merkezine almaktadır. Taşeron çalışma, sermaye birikim mantığının, sermayeyi sürekli olarak üretim sürecini yenilemeye zorlamasıyla ortaya çıkmıştır. Sermaye, kendi ekonomik çıkarları doğrultusunda emek üretkenliğini artırarak kapitalist rekabette daha güçlü konuma geçmeye çalışırken, sermayenin emeği vasıfsızlaştırdığı ortaya çıkmaktadır. (Özdemir,2010: 38-39)

Nihayetinde, taşeron çalışmada denetim gerekliliği vardır. Değer üretimini sürekli kılabilmek için denetimi gerçekleştirmek, sermaye için sürekli bir gerekliliktir; fakat bu denetim, yalnızca baskı üzerinde yükselmez, işçinin katılım ve rızasını da kendine ekler. Dolayısıyla, emek süreci teorisi, taşeron çalışmayı, taşeron çalışma sürecinde üretilen ve yeniden üretilen teknik ve toplumsal ilişkileri ve bu ilişkilere ilişkin denetim, vasıf, teknoloji ve siyaset konularını açıklayabilme gücüne sahiptir. (Özdemir, 2010: 40)

2.2. Despotik Emek Rejimi: Baskının Rızaya Üstünlüğü\ Önceliği

Despotik ve hegemonik emek rejimlerinin varlığından söz etmek mümkündür. Emek rejimlerinde denetim, rıza ve baskıyı içeren karmaşık ve çelişkili bir yapıyı ifade etmektedir. Baskının rızaya üstün geldiği rejimlerin despotik, rızanın hüküm sürdüğü; ama hiçbir şekilde baskının dışlanmadığı rejimlerin ise hegemonik doğaya sahip olduğu söylenebilir. (Burawoy, 2015:167).

Despotik emek rejimleri, baskının rızaya üstün geldiği rejimlerdir. Despotik emek rejimleri, piyasanın anarşik yapısına tabidir. Piyasanın anarşik yapısı, kapitaliste istediği gibi işe alıp çıkarma ve istediği sürelerde çalıştırma imkanı sağlamaktadır. Marx'ın "piyasa despotizmi" olarak adlandırdığı bu durum, emeğin sermayenin mutlak egemenliği altına girmesini sağlarken, üretimin siyasetine de despotik bir karakter verir. Despotik emek rejimlerinde, emek gücünün yeniden üretimi devlet tarafından güvenceye alınmamıştır. Devlet, fabrika içindeki yapıya emek politikaları ve/veya sosyal politikalarla müdahale etmemektedir (Burawoy, 2015:168)

Despotik emek rejimi, bir yedek işçi ordusunu oluşturan işsizlerin rekabeti altında yapıldığı bir arkaplan içinde gerçekleşmektedir. Despotik emek rejiminde, baskı hüküm sürmektedir. Emek rejimlerinde, sermayenin emek üzerindeki denetimi ve bu denetimin aracı olan aygıtlar oldukça önemlidir. Emek denetim aygıtları baskıyı ve rızayı yaratmak için kullanılırlar. Rızayı yaratmaya dönük olanlar ideolojik denetim aygıtlarıdır. Baskıyı yaratan emek denetim aygıtları olarak ise şunlardan bahsedilebilir: Basit,doğrudan denetim aygıtları, teknik denetim aygıtları, elektronik denetim aygıtları, cinsiyete dayalı denetim aygıtları ve bürokratik denetim aygıtları. Despotik emek rejimleri, rızayı yaratan ideolojik denetim aygıtlarından yoksundur ve baskıyı yaratan diğer tüm emek denetim aygıtlarını bazen tek tek bazen ise birlikte kullanmayı tercih etmektedir. (Yücesan-Özdemir, 2010: 42).

Despotik emek rejimleri rızayı vareden ideolojik denetim aygıtlarından yoksun olmakla birlikte, baskıyı yaratan diğer tüm emek denetim aygıtlarını bazen tek tek bazen de birlikte kullanabilmektedir. Buna karşın hegemonik emek rejimleri, hem rızayı vareden ideolojik denetim

aygıtlarını hem de baskıyı vareden aygıtları bir arada kullanabilmektedir (Yücesan-Özdemir, 2010: 42)

2.3. Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma

Taşeron çalışma, baskıyı yaratan yüksek iş değiştirme hızı, düşük ücretler, ağır çalışma koşulları, ciddi sosyal hak kayıpları, sosyal güvencesizlik ve işçi sağlığı ve iş güvenliğinin olmaması taşeron çalışmanın despotik bir emek rejimi olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, küresel kapitalizmde, taşeron işçiler, sabit süreli sözleşmeler olmadan, çeşitli görevler yapacak biçimde esnek ve sürekli mekan değiştirecek şekilde hareketli hale gelip güvencesiz bir konuma getirilmiştir. Bu koşullar despotik emek rejimi koşullarıdır (Özdemir- Yücesan, 2010).

Taşeron çalışma, üretim sürecinin parçalanmasının bir ürünüdür ve bu parçalanma, ana firma ile taşeron firma arasında bağımlılık ilişkisi yaratmaktadır ve bu bağımlılık ilişkisinde ana firma çok güçlüdür. Bu noktada taşeron firma ile ana firma arasındaki baskı koşullarını yeniden üretmektedir. (Özveri, 2008). Bu bağımlılık ilişkisi içinde ana firma, işgücüne göreli iyi ücretler, sosyal güvence ve belki sendikalaşma imkanı tanırken; kendine bağımlı taşeron firmayı, işgücüne yönelik uygulamalarda “en geri” noktaya gitmeye zorlamaktadır. Dolayısıyla, düşük işgücü maliyeti baskısı, despotik emek rejimlerini yaratmaktadır(Özdemir-Yücesan, 2010).

Despotik emek rejimi olarak taşeron çalışmada, sendikalar emek süreci örgütlenmesinde siyasi bir rol oynayamamaktadırlar. Sendikasız, iş güvencesiz ve sosyal güvencesiz bir işçi kendisi üzerindeki riskleri düşünerek her şeye biat etmektedir.

Taşeron çalışma, işçi sınıfında, meydana gelen katı bölünmeler ve hiyerarşiler baskı koşullarını yeniden üretmektedir. Üretim sürecinin parçalanması sonucu, emek sürecinin örgütlenmesinde de bir parçalanma söz konusudur. Bu parçalanma, mekansal bir parçalanmayı da getirebilmekte veya mekansal bir birliktelik içinde de yaşanabilmektedir. Bu noktadan hareketle, aynı mekanda yaşanan parçalanma incelendiğinde, despotik emek rejimini yaratanın hegemonik emek rejimi olduğu sonucu çıkarılabilir. Bir firmanın mekansal sınırları içinde ana firmanın işçilerine hegemonik emek rejimi uygulanırken; taşeron firma işçilerine despotik emek rejimi uygulanmaktadır. Diğer bir deyişle, işçi sınıfının daha iyi ücret alan, sosyal güvenceli ve görece iş güvencesi olan kesimi, yani merkez ya da çekirdek işçiler, hegemonik emek rejimi altında çalışmaktadır. Yoğun ideolojik denetim aygıtları altında bu işçilerin firmayla özdeşleşmesi amaçlanmaktadır (Özdemir-Yücesan, 2010). Taşeron firma, ana firmanın verdiği işi alabilmek için despotizmi, ücretler, çalışma saatleri ve çalışma koşulları anlamında en sert biçimde uygulamaktadır. Bu durum da taşeron çalışmanın despotik bir emek rejimi olduğunu göstermektedir.

Ana firma ile taşeron firmalar arasında yapılan sözleşmelerde taşeron işçilerin çekirdek işgücüsüyle aynı saatlerde çay molası vermelerini, aynı kapıdan fabrikaya girmelerini ve aynı servis araçlarına binmelerini yasaklayan hükümlere sıkça rastlanmaktadır (Özveri, 2008). Bu durum da taşeron çalışanların despotik bir emek rejimine tabi olduğunu göstermektedir.

Taşeron çalışma, bir despotik emek rejimi olduğunun bir diğer göstergesi “maddi olmayan emek” de baskıyı üreten yapıya dahil edilmektedir. Maddi olmayan emek, enformasyon, bilgi, fikir, imaj, ilişki ve duygulanımlar üreten emektir. Maddi olmayan emek, iki ana biçimde tahayyül edilebilir. Birincisi, hizmet işleri, entelektüel emek ve bilişsel emek gibi kavramları kapsayan ve asıl olarak entellektüel ya da dilsel olarak adlandırılabilir problem çözme, sembolik ve analitik görevler ve dilsel ifadeler gibi emek türlerini ifade eder. İkinci olarak ise, “maddi olmayan emek”in, en önemli bileşeni duygulanımsal emektir. Duygulanımsal emek, örneğin uçuş görevlilerinin, banka veznedarlarının, çağrı merkezi, güvenlik ve fast-food emekçilerinin işlerinde gözlemlenebilen, esenlik, rahatlık, tatmin ve heyecan gibi hisleri üreten bir emektir. Duygulanımsal emekte, sermaye, çalışanların hal, tavır ve sosyal becerilerine önem verirler. Güvenlik, bankacılık ve fast-food sektörlerinde ya da büyük alışveriş merkezlerinde satış görevlisi olarak çalışan ve büyük çoğunluğu taşeron olan emekçilerin, eski sistemde Taylor ve Ford’un işçinin vücudunu despotik

emek rejimine tabi kılması benzeri, zihinleri, duygulanımları ve organizmalarının bütünü despotik emek rejimine tabi kılınmaktadır. (Özdemir-Yücesan, 2010)

Yukarıda yürütülen tartışmalar bağlamında, taşeron çalışmanın despotik bir emek rejimi olmasında önemli belirleyenler, ana firma ve taşeron firma arasındaki bağımlılık ilişkisi, taşeron firmalar arası rekabet, taşeron çalışanların işçi sınıfı içi katı hiyerarşideki yeri, taşeron emekçilerin örgütsüzlüğü ve mekansal ve kurumsal olarak parçalanmışlığı olarak sıralanabilir. Sonuçta ise, hem merkez hem de çevre ülkelerde, en vasıflısından en vasıfsızına kadar taşeron çalışanların tamamı despotik emek rejimi koşullarında yaşamaktadır

2.4.Hegemonik Despotizm

Despotikten hegemonik rejimlere ve oradan da hegemonik despotizme şeklinde kısaca sunulmuş olan bu dönemleştime, kapitalizmin dinamiklerinden kaynaklanmaktadır. İlk dönemde kar anlayışı sermayenin sömürüyü despotik rejimlerin yardımıyla yoğunlaşmasına yol açmıştır. Bu durum eksik tüketim krizlerine ve işçilerin direnişine yol açmış ve bu çatışmaların çözümü devlet müdahalesiyle sonuçlanmıştır. Bu hegemonik rejimin yolunu açan iki biçim almıştır: sosyal ücretin gerilemesi ve idarenin takdir hakkının kısıtlanması. Bu tür bir devlet müdahalesinin gerekliliği kapitalizmin gelişme mantığından kaynaklanmaktadır. Devlet bu müdahaleleri gerçekleştirirken farklı mekanizmlar kullanmaktadır. Bu mekanizmlar zaman içinde ve ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir.(Burawoy, 2015:167)

Hegemonik üretim rejimini despotik üretim rejimlerinden ayıran en önemli özelliği devletin aktif bir unsur olarak üretim sürecine müdahil olmasıdır. Devlet kapitalist emek sürecine üçüncü bir aktör olarak girer. Sosyal politika uygulamaları ve kapsamlı sosyal güvenlik sistemleri 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 sadece emek sürecine değil, makro düzeydeki iktisadi politikalara da müdahale ederek, firmalar arasındaki rekabeti sınırlandırır. Bunların yanı sıra, işçi-işveren ilişkilerinde işçi lehine düzenlemeler söz konusudur; işçinin işten çıkarılması, karşılıksız fazla mesai yaptırılması ya da örgütlenme çalışmalarının engellenmesi gibi despotik üretim rejimlerinin özellikleri olan uygulamalar hegemonik üretim rejimlerinde sınırlandırılır. Bütün bu uygulamalar işçi üzerindeki kapitalist kontrolün baskıdan ziyade rızaya dayanmasını gerekli kılar (Balkız,2013:195). Hegemonik despotizm ise piyasa despotizmi ile hegemonik üretim rejiminin bir bileşkesi gibi kavramsallaştırılmıştır ve esas olarak neoliberal süreçle birlikte, emekçilerin elde ettiği kazanımlarının bir kısmının geri alınması ve sonuç itibarıyla de baskı mekanizmalarının yeniden ön plana çıkarılması anlamına gelir. Burada rıza tamamen ortadan kalkmış değildir; ancak deyim yerindeyse boyut değiştirmiştir. Bilişim alanındaki gelişmelerin ve otomasyonun üretim süreçlerine uygulanması, esnekleşme uygulamaları, yeni çalışma ilişkileri bünyesinde sunulan insan kaynakları yönetimi ve toplam kalite yönetimi gibi uygulamalar işçinin kapitaliste olan bağımlılığını yeniden arttırmış ve fakat bu sefer bu bağımlılığın hegemonik olarak tesis edilmesine çalışılmıştır (Balkız, 2013:196). Özelleştirme, kuralsızlaştırma, esnekleştirme ve sendikasılaştırma gibi neo-liberal süreçlerin adım adım hayata geçmesi, emek süreci ve emek piyasalarını dönüştürdüğü gibi önemli toplumsal ve siyasi sonuçlara da yol açmaktadır.

Son yirmi yıllık süreçte küreselleşme ve hızlı teknolojik gelişmelerden büyük ölçüde etkilenen kapitalist sistem, emek sürecinin denetiminde hegemonik ögeler kadar despotik ögeleri de yeniden canlandırmaktadır. Küresel rekabetin etkisiyle emek sürecinin denetimi gittikçe önem kazanmakta ve hegemonik emek rejimlerinden 'hegemonik despotizme' doğru bir kayma dikkat çekmektedir. Bilgi teknolojisinin gelişimi ve üretim süreçlerine uygulanması, despotik tarzdaki teknolojik denetimin yükselişini sağlarken öz-disiplin süreçleriyle kendi kendini denetleyen işçiyi yaratan firma kültürü de hegemonik denetimi tesis etmektedir. Burada teknolojik denetim 'baskı'yı, hegemonik firma kültürü ise baskının ortadan kaldırılmadığı ancak buna 'rıza'nın eklendiği bir süreci ifade etmektedir (Durmaz,2013).

Sermaye hareketlerinin serbestleştirilmesine karşılık devletin etkinlik alanının küçültülmesini

öngören neo-liberal politikalar, devletin refah ve sosyal güvenlik fonksiyonlarını geriletirerek istihdam alanlarını daraltmakta ya da istihdamın yapısını değiştirmektedir. Üretim süreçlerinde esnekleştirmeyi hayata geçirerek işgücünü parçalamakta, güçsüzleştirmekte, çalışma hayatını kuralsızlaştırmakta ve iş hukukunun yeniden düzenlenmesini gündeme getirmektedir. Buna karşın sendikaların gücünü azaltarak da işgücünün kolektif mücedesinin önünü kesmektedir. Tüm bu gelişmeler, üretim noktasında yöneticilerin despotizme yönelmelerini kısıtlayan yasal ve kurumsal düzenlemeleri zayıflatmakta ve emek sürecinde baskıyı yeniden yoğunlaştıran bir denetim modelinin önünü açmaktadır. Diğer yandan küreselleşme sürecinde; rekabetin, ulusal ya da uluslar arası düzeyden küresel düzeye sıçramasıyla, işletmeler rekabetçi bir avantaj elde edebilmek için üretim ve yönetim modellerini yeniden düzenlemektedir (Balkız, 2013).

Hegemonik despotizmde işçi bir tür öz-denetim yoluyla, yani rızası alınmak suretiyle, kapitaliste tabi kılınmaya başlamıştır. Hegemonik despotizmin devlet politikaları ve firmalar arası rekabet düzleminde ise iki önemli özelliğinden bahsedilebilir. Birincisi, refah devleti uygulamalarının azaltılması ve bu yolla ücret aracılığıyla işçinin kapitaliste olan tabiiyetinin yeniden kurulması; ikincisi ise, işyerinde işçilere yönelik despotik uygulamaları kısıtlayan önlemlerin ortadan kaldırılması ya da zayıflatılmasıdır. Bu bağlamda taşeron uygulamaları ya da atipik istihdam biçimleri sadece emek maliyetlerini düşürmek için devreye sokulmamaktadır. Bu aynı zamanda, işçilerle yönetsel bir mücadeleye girişmeksizin işçileri üretim noktasında güçsüz kılmanın ve parçalamanın bir aracı olarak da kullanılmaktadır (Özügürlü, 2008: 51).

Türkiye'de taşeron çalışma ve bu çalışma türünün yarattığı güvencesizliğin boyutları her geçen gün artmaktayken, işverenler yeni istihdam stratejileri geliştirmekte, yeni güvencesiz, örgütsüz, kolay ikame edilebilir işçi kitleleri yaratmayı hedeflemektedir. Bundan sonraki bölümde son yıllarda çokça tartışılan, geçtiğimiz ay itibariyle yasalaşan 'kiralık işçilik' tartışması üzerinde duracağız. Sermaye örgütlerinin talepleri ve devletin bu talebi yerine getirmek için geliştirdiği yasal düzenlemeler sayesinde güvencesizliği kurumsallaştıran bir istihdam modeli olarak kiralık işçilik uygulamasına ve görüşlere yer vereceğiz.

3. YENİ İSTİHDAM REJİMİNİN KURUCU BİR UNSURU OLARAK KİRALIK İŞÇİLİK

Sermaye örgütlerinin talepleri doğrultusunda uzunca zamandır AK Parti hükümetince yaşama geçirilmek istenen ve geçtiğimiz haftalarda yasalaşan kiralık işçi uygulaması, yeni istihdam rejiminin kurucu unsurlarından biridir. Esnek, güvencesiz, a-tipik ve kural dışı istihdam biçimlerinin istisna olmaktan çıkarılarak kural haline getirilmesini öngören bu yeni istihdam rejimi işçi sınıfı açısından birçok kayıp anlamına gelmektedir. (Bakır, 2014:64)

3.1. Esnek İstihdam Biçimlerinin En Güvencesiz Biçimi: Kiralık İşçilik

Özel istihdam bürolarına mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi, 4857 Sayılı İş Yasası'nın yasalaşma sürecinde gündeme gelmiş; bilim kurulu taslağında bu yönde bir düzenleme yer almıştı. Özel istihdam bürolarının kurulabilmesini öngören bu taslakta, hem iş aracılığında Türkiye İş Kurumu'nun tekelinin kaldırılması, böylece özel istihdam bürolarına iş aracılığı yetkisi verilmesi hem de özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi öngörülmüştü. Ancak Meclis görüşmeleri sırasında, özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi tanıyan düzenleme, yasa metninden çıkarılmıştı. Sonuç olarak 4857 Sayılı İş Yasası'nın 90. maddesi ile özel istihdam bürolarının kurulabilmesi ve iş ve işçi bulmaya aracılık yapabilmesinin yasal dayanağı oluşturulurken, 4904 Sayılı İş Kurumu Kanunu ile bu Kanun uyarınca çıkarılan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nde, özel istihdam bürolarının kuruluşu, yetkilendirilmesi ve faaliyetlerine ilişkin düzenlemeler yer almıştır (Korkmaz, 2014:74).

Özel istihdam bürosu bir işverendir. Özel istihdam bürolarına bağlı olan işçiler bu büroya ait bir işyerinde çalışmazlar. Özel istihdam bürosu kendisinden işçi talep eden firmalara işçi "servis etmektedir". İşçi ihtiyacı olan fabrikalar, firmalar, işçileri kadrolu veya sözleşmeli olarak kendisine bağlı çalıştırmak yerine, özel istihdam bürolarından diledikleri sayıda işçiyi, diledikleri gün kadar kiralamaktadırlar. Kiralanan işçinin, süresi veya işi bittiğinde o fabrikayla veya

işyeriyle bağı kesilmektedir. Bu durumda işçi, bağlı olduğu özel istihdam bürosunun kendisini kiralayacağı yeni işyerine gidecektir. Bir işyerinde üç ay, diğerinde beş ay, öbüründe dokuz ay çalışabilecektir. Farklı semtlerde, farklı işyerlerinde çalışmaya mecbur kalacaktır. Kiralık işçinin bir değil, iki patronu vardır. Asıl patronu kendisine maaş veren, sigortasını yapan, nerede, ne kadar süre çalışacağını bildiren özel istihdam bürosudur. Diğer patronu ise gittiği işyerinde çalışma sürecinde ne yapacağını, nasıl çalışacağını belirleyen kiralandığı işyeridir. Beğenilmezse rahatlıkla kiralandığı büroya geri gönderilebilmektedir. Kiralık işçinin maaş-sigorta açısından muhatabı özel istihdam bürosu, yapacağı işin sayısı ve kalitesi konusunda muhatabı ise kiralandığı işyeridir. (Korkmaz, 2014: 75-76) Kiralık işçi, özel istihdam bürosu ve müşteri firma olmak üzere üçlü bir ilişki söz kousudur. İşçi için düzenli bir işyerinin olmamasının yanı sıra çalıştığı işyerinde larşılaştığı sorunların çözümü konusunda muhatap alabileceği bir işverende bulunmamaktadır.

Özel istihdam büroları güvencesiz çalışmanın en üst noktalarından biridir. İşçi sınıfı içinde gelir adaletsizliğinin ve ücret temelinde bölünmenin önemli bir aracıdır.

Kiralanan işçi gönderildiği işyerinde kısa bir süre çalışabileceği gibi yıllarca da çalışabilir. Bu konuda işçiye tanınan hiçbir inisiyatif yoktur. Örneğin Almanya’da fabrikalarda kadrolu işçilerin yanında taşeron işçiler ve kiralık işçiler bir arada yıllarca çalışabilmektedir, ücretlerin düzeyi ve ücreti aldıkları şirketler ise farklıdır. Ücretler kadrolu işçiden taşeron işçiye ve kiralık işçiye doğru giderek düşmektedir. Firmalar işçi kiralayarak işçinin, iş güvencesi, maaşı, sigortası, sendikası gibi hiçbir derdiyle ilgilenme sorumluluğu taşımamaktadır çünkü kiralık işçi kiralandığı firmadan geri gönderildiğinde işçiyi işten çıkarmış olmamakta, kiralama süresine son vermektedir. İşçinin asıl işvereni özel istihdam bürosu olduğu için işçi, büronun çalışanı olmaya devam etmektedir. Ancak büro işçiyi işten çıkarabileceği gibi bir başka firmaya kiralık olarak da gönderebilir. İşçi kendisine tebliğ edilene kadar nerede, nasıl bir ortamda, ne kadar süre, ne iş yapacağını bilmemektedir. Bu sayede bir firmada birçok farklı özel istihdam bürosundan kiralık işçiler bir arada çalışabilir. Kiralık işçinin çalışacağı işyerine ve çalışma arkadaşlarına karşı hiçbir bağlılığı yoktur, bir süre sonra ayrılacaktır. Sendikal örgütlenmeye çalıştığı işyeri nezdinde dâhil olması mümkün değildir. Elbette yasalar gereği sendika üyesi olabilir ve yetkili sendika olmak için çaba harcayabilir ancak bunu yapabileceği şirket asıl bağlı olduğu, ücretini ve sigortasını yapan özel istihdam bürosudur ve yetkili sendika için o büroya bağlı çalışan diğer işçilere ulaşması gereklidir. Bu da imkânsızdır, çünkü bürolar binlerce işçiyi binlerce firmaya kiralayabilir.(Korkmaz, 2014:77)

Sendikaların ve muhalefetin kölelik yasası olarak adlandırdığı ve karşı çıktığı kiralık işçi ve esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeler Meclis’ten geçti. Buna göre maden ve kamuda kullanılmayacak kiralık işçiler 4+4 aylık kiralanabilecek. Cumhurbaşkanı Abdullah Gülün “Emeğin istismarı, insan onuruna yakışmayan durumların doğması ve çalışma barışının bozulmasına yol açabileceği” kaygısıyla Meclis’e iade ettiği “kiralık işçilik ve esnek çalışma” düzenlemesi, 7 yıl sonra bazı eklemeler ve değişikliklerle yeniden yasalastı. Çalışma hayatına getirilen yeni sistemde, özel istihdam büroları portföylerindeki işçileri işletmelere kiralayacak. Kiralama süresi bazı alanlarda süreli, bazılarında süresiz olacak. Kiralık işçiler, ücret ve haklarını istihdam bürolarından alacaklar. İş hacminin artışı gerekçesiyle de toplam istihdamın dörtte biri kiralık işçiden oluşturulabilecek (<http://www.hurriyet.com.tr/8-aya-kadar-kiralik-isci-calistirmayi-saglayan-yasa-cikti-40100405>).

3.2.Kiralık İşçilik Yasasına Dair Görüşler

Evrensel gazetesinde 17 Şubat tarihli yazısında Dr. **Murat Özveri** şu hususların altını çizmiştir: “Tasarının gerekçesine göre, kiralık işçi ‘güvenceli esneklik’ uygulamasının örneği olarak sunulmaktadır. Oysa işçi açısından ‘güvenceli çalışma’; işçinin ücretinin, sağlığının, sosyal güvenlik ve örgütlenme haklarının güvence altına alındığı çalışmadır. Bu sistemle, kiralık işçi sendikalı olamayacaktır. Zira, mevcut yasal sisteme göre toplu iş sözleşmesinden (TİS) yararlanmak için işyerinde TİS tarafı işveren işçisi olarak çalışıyor olmak ve TİS tarafı sendikaya üye olmak zorunludur. Ancak, özel istihdam bürolarıyla sendika üyesi olarak ücretin toplu

sözleşme aracılığı ile belirlenmesi tasarıya göre olanaklı değildir. Dolayısıyla, kiralık işçiler temel hak olan sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkından yoksun kalacaklardır." Aziz Çelik 11 Şubat'ta Birgün gazetesinde "Kiralık İşçilik: Güvencesizliğin Dibi" başlıklı yayınlanan yazısında ise kiralık işçiliğe dair birçok soruna vurgu yapmıştır. Yazının bir bölümünde Çelik, 'Neden kiralık işçilik?' sorusuna yanıt vermiştir:

"Tasarıda kiralık işçi uygulaması için öngörülen hallerin bir kısmında geçici işçi çalıştırılması zorunluluğu olduğu söylenebilir. Nitekim kiralık işçilik gerekelendirilirken işletmelerin çeşitli nedenlerle ortaya çıkan dönemsel işgücü açığı ileri sürülüyor. Peki, bunun için yeni bir esnek çalışma biçimine ihtiyaç var mı? İş yasasının 11 ve 12. maddeleri belirli süreli iş sözleşmesini (geçici işçilik) zaten düzenlemektedir. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işverenler geçici işçi çalıştırabilmektedir. Özellikle yıllık ücretli izin ve hastalık hallerinde, yeni bir sipariş alınması durumunda, iş hacminin aniden artması hallerinde işverenler (belirli süreli) geçici işçi çalıştırabiliyor. İş yasası bu konuda yeterince esnek. Belirli süreli işçi çalıştırmak mümkün iken yeni bir esnek-güvencesiz çalışma biçimine neden gerek duyuluyor? İşlevleri aynı olsa da belirli süreli işçi çalıştırılması ile kiralık işçilik arasında temel bir fark var. Belirli süreli işçi onu çalıştıran işveren ile iş sözleşmesi yaparken, kiralık işçi ile onu çalıştıran işverenin bir iş ilişkisi yok. Tıpkı leasingle bir makine kiralar gibi işçi kiralanıyor. İşçiyi kiralayan işverenin işe alma, işten çıkartma, iş sözleşmesi yapma, sendika, toplu iş sözleşmesi, tazminat vb. konularla hiçbir ilişkisi kalmıyor. Bütün bu "netameli" işler ÖİB tarafından yapılıyor. Dolayısıyla işverenler için müthiş bir sayısal esneklik ve işgücünün kolay ikame edilmesi söz konusu oluyor. Örgütsüz ve kolay ikame edilebilir yeni bir çevresel işgücü katmanı ortaya çıkıyor. İşverenler işçi sorunları ve işçi haklarıyla uğraşmak zorunda kalmıyor. Bir diğer ifade ile iş ilişkisinin kurulması ve iş sözleşmesi özelleştirilmiş oluyor."

Çelik aynı yazısında kiralık işçinin örgütsüz işçi anlamına geldiğinde altını çizmiştir.

"Kiralık işçileri bekleyen en büyük tehlike sendika, toplu pazarlık ve grev haklarının kullanılmaması olacak. Kiralık işçilerin kâğıt üzerinde sendika hakkı olduğu şüphesiz, fakat bu hakkın kullanımı neredeyse imkânsız. Kiralık işçilerin hangi işkolunda örgütleneceği belirsiz. ÖİB'nin tabi olduğu işkolu mu, fiilen çalıştıkları işkolu mu? ÖİB'nin tabi olduğu işkolu ise sendikalar burada nasıl örgütlenecek? İşyeri ve işletme yetkisinde hangi işçi sayısı esas alınacak? Toplu iş sözleşmesi kiminle imzalanacak? Toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olamayacağı için dört ay süreyle kiralanacak işçi nasıl toplu sözleşmeden yararlanacak? Grev hakkı nasıl kullanılacak? Bu sorulara onlarca soru eklemek mümkün. Mevcut iş sözleşmesi kapsamında çalışanların sendikalaşmasının büyük bir sorun olduğu ülkemizde kiralık işçilerin sendikalaşması ve toplu sözleşmeden yararlanması hayal."

DİSK Başkanlar Kurulu ise kiralık işçilik sistemini şu başlıklar altında eleştirmektedir:

- *Kuraldışı, güvencesiz ve esnek çalışma biçimleri kural haline gelecek.
- * İşverenlerin işten çıkarma maliyetleri düşecek, işçiler kullanılıp kovulacaktır.
- *İddia edildiği gibi kayıt dışı istihdam edilenler güvence kazanmayacak; aksine formel sektörlerde, sendikal örgütlenmelerin olduğu alanlarda güvencesizleşeceklerdir.
- *Gelir, emeklilik, yıllık izin, sağlık ile ilgili bütün haklar tamamen ortadan kalkacaktır.
- *Uzun çalışma saatleri açısından dünyada zirvede yer alan ülkemizde, kiralık işçiler yoğun bir sömürü çarkı içinde olacaktır.
- *Ülkede iş hukuku, işçi-işveren arasındaki sözleşme, işyeri ve işkolu düzenlemeleri üzerine kuruludur. Meclis'teki tasarı, bu hukuksal düzeni geçersiz hale getirecek. Çalışma yaşamı hukuk dışı bir hal alacaktır.
- *İşverene toplu işten çıkarma hakkı tanınacak, işveren aynı işçiyi istihdam bürolarından çok daha ucuza, sendikasız, haksız hukuksuz kiralayabilecektir.
- *Kiralık işçiler, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" uygulamalarından yararlanamayacaklar.

SONUÇ

2002 yılında iktidara gelen Ak Parti hükümetinin ilk günlerden bu yana üretilen emek politikaları, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik ve işgücü piyasaları gibi geniş bir düzlemde ele alınmakta, güvencesizleştirme ve piyasalaştırma olgularına bağlı olarak her geçen gün siyasal ve ideolojik temelde yeni politikalarla düzenlenmektedir. 1980'lerden bu yana neoliberal politikaların etkisiyle bir çok güvencesiz çalışma modelleri işverenlerin talepleri doğrultusunda, işverenlerin ihtiyaçlarını gidermeye yönelik iktidarlar tarafından uygulanmaya başlanmaktadır. Esnek istihdam biçimlerinin en güvencesiz biçimi olarak niteleyebileceğimiz kiralık işçilik uygulaması yoğun tartışmaların ardından yasalaşmıştır. Kiralık işçilik tartışmalarının yoğun geçmesine rağmen Türkiye sendikal hareketi bu tartışmaları yürütmenin ötesine geçememiş, yasayı engellemek için daha önce kullanılan geleneksel yöntemler dahi kullanılmamıştır. Yasa sessiz sedasız meclisten geçmiştir. Her yeni düzenleme, işçi sınıfının kazanılmış haklarını ortadan kaldırmaya hedeflemektedir. Sendikaların ne daha fazla kaybedecek hakkı ne de daha fazla kaybedecek zamanı kalmamıştır.

KAYNAKÇA

BAKIR, O; "Yeni İstihdam Rejiminin Kurucu unsuru Olarak Kiralık İşçilik: Kapıyı Aralatmak ya da Aralatmamak, İşte Bütün Mesele Bu", DİSKAR Dergisi, sayı:8, 2014.

BALKIZ, Ö. Irmak; "Yeni Üretim/Yönetim Modelleri ve Denetim TZÜ/TKY Modelinde Hegemonik Despotizmin Yükselişi" , Çalışma ve Toplum, sayfa:36, 2013.

BURAWOY, Michael; Üretim Siyaseti, (çev. Ç.Gümüşoluk), Ankara: Notabene Yayınları, 2015.

DURMAZ, O.S; "Hegemonik Üretim Rejiminden Hegemonik Despotizme: Türkiyede Öğretmenlerin Dönüşümünü Burawoyun Kavram Setiyle Okumak", V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, 2013.

GÜN, Servet, "Taşeronlaşma ve Taşeron Uygulamaları Bağlamında "Hukukun Üstünlüğü" İdeali Üzerine Bir İnceleme", Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, s: 57-72, 2013.

GÜZEL, Ali; "Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru", Çalışma ve Toplum, 15, 2010/4.

HARVEY, David; Umut Mekanları (çev. Z. Gambetti), İstanbul: Metis, 2008.

KORKMAZ, E.E; "Kiralık İşçi Büroları: İşçi Sımsarlığı Virüsü", DİSKAR Dergisi, sayı:8, 2014.

ÖNGEL, Serkan; "Türkiye'de Taşeronlaşmanın Boyutu", DİSKAR Dergisi, 39-40, 2014.

ÖZUĞURLU, Metin; Anadolu'da Küresel Fabrikanın Doğuşu, Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi, 1. Baskı, Halkevleri Bilimsel Yayınlar, 2005.

PARLAK, Zeki ve ÖZDEMİR, Süleyman; "Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi (1), 1-30, 2011.

ŞAFAK, Can; "4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi", TBB Dergisi (51), s:111-132, 2004.

ŞEN, Sebahattin; "Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi", Çalışma ve Toplum (3), 71-98, 2006.

YÜCESAN-ÖZDEMİR, Gamze; "Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma", Çalışma ve Toplum, (4), 35-50, 2010.

İNTERNET KAYNAKÇALARI

<http://www.tekgida.org.tr/Oku/9675/2014-Turkiyesinde-Isci-Tablosu>