

## Bir Güvencesiz İstihdam Biçimi: Taşeron Çalışma

Bülent TIRYAKI 

### Özet

*Neoliberal politikaların çalışma hayatında etkili olmasıyla birlikte emek biçimleri dönüşüm geçirmiştir. Küresel sermaye standart istihdam ilişkisinin yerine standart dışı istihdam biçimi olan güvencesiz istihdamı dünyaya yaymıştır. Rekabet ortamında kullanılan emek gücü artık tamamen güvencesiz bir boyut kazanmıştır. Güvencesiz istihdam biçimlerinin en çok tercih edileni taşeron çalışma olmuştur. Taşeron çalışanlar uzun çalışma süreleri, belirli süreli iş sözleşmeleri, sosyal haklardan yararlanamama, sendikal haklarının kullanamama, baskıcı bir çalışma ortamında çalışma gibi olumsuzlukları maruz kalmaktadırlar.*

*Bu çalışmanın amacı emeğin güvencesizleşmesi sürecini incelemek ve güvencesiz istihdam biçimi olan taşeron çalışmanın boyutlarını teorik bir şekilde tespit etmektir. Bu incelemeler yapılırken de standart istihdam ilişkisi, değişen devlet rolü, esneklik gibi kavramlar açıklanmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Güvencesiz İstihdam, Taşeron Çalışma, Esneklik, Standart İstihdam İlişkisi.

## A Form of Precarious Employment: Subcontracting

### Abstract

*Labor forms have transformed with the impact of neoliberal policies in working life. Global capital spread precarious employment, which is a non-standard form of employment, to the world instead of the standard employment relationship. The labor force used in a competitive environment has now become completely insecure. The most preferred form of precarious employment has been subcontractor work. Subcontracted employees are exposed to negativities such as long working hours, fixed-term employment contracts, not being able to benefit from social rights, not being able to use their union rights, and working in a repressive work environment.*

*The aim of this study is to examine the insecurity process of labor and to determine theoretically the dimensions of subcontracting, which is a form of precarious employment. While conducting these examinations, concepts such as standard employment relationship, changing state role, flexibility were explained.*

**Keywords:** Precarious Employment, Subcontractor Work, Flexibility, Standard Employment Relationship.

---

\* Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri A.B.D Yüksek Lisans Öğrencisi, [tiryaki.bulent52@gmail.com](mailto:tiryaki.bulent52@gmail.com)

## **1. Giriş**

II. Dünya Savaşı sonrası özellikle kapitalist ülkeler sermaye birikimini artırma politikası kapsamında, üretilen mal ve hizmetlerin ulusal boyutta tüketimine önem vermişlerdir. Ulusal boyutta tüketime bağlı sermaye birikiminin başarılı olmasında, geliştirilmiş sosyal ödemelerle güçlendirilen, bir emekçinin tam zamanlı ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile sendikal haklardan faydalandığı çalışma şartları hayati bir öneme sahip olmuştur. Bu şartları içinde barındıran istihdam ilişkisine “standart istihdam ilişkisi” denilmiştir (Savul, 2012, s.120; Vosko, 2011).

Standart istihdam ilişkisini ayakta tutan üç temel ve bir yardımcı ayak vardır. Temel ayaklardan birincisi, iki taraflı istihdam ilişkisidir. Taraflardan birinin işçi ile diğerinin işveren olduğu bir sözleşmeye bağlanan istihdam ilişkisine “iki taraflı istihdam ilişkisi” denilmektedir. Standart istihdam ilişkisinin en önemli ayağıdır. Çünkü mevcut dönemde işçilerin sosyal haklarına erişebilmeleri için ikili istihdam ilişkisinin olması zorunlu tutulmuştur. Temel ayaklardan ikincisi “standartlaştırılmış çalışma zamanı”dır. Standartlaştırılmış çalışma zamanı; emeğin belirli bir zaman dilimi içerisinde bir işverene satılması olarak tanımlanmıştır. Standartlaştırılmış çalışma zamanını, sürekli ve uygun bir biçimde işleyen ücretli çalışma günü (genel olarak günde sekiz saat), çalışma haftası (ortalama 40 saat) ve çalışma yılı (resmi tatiller ve ücretli izinler) belirlemektedir. Temel ayaklardan sonuncusu ise “sürekli istihdam”dır. İşverenlerin tek başlarına üretim araçlarının kontrolünü alarak kar etme olasılıkları düşüktür. Dolayısıyla emekçilerle iş birliği içinde olmak önemlidir. Bunun için işverenler istihdam ilişkisi içinde çatışmaları en aza indirmek için yeni emek formları oluşturmuştur. Böyle bir iş ilişkisi, her iki tarafı da güvence altına almakta ve oluşabilecek riskleri eşit olarak paylaşmaktadır. Standart istihdam ilişkisinin destekleyici ayağı ise “örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı”dır (Vosko, 2011, s. 52-61).

Sonuç olarak standart istihdam ilişkisi, belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile garanti altına

alınmış, tam zamanlı, düzenli çalışma süreleri ve ücretleriyle standartlaştırılmış, sendika ve toplu sözleşme haklarının serbestçe emekçilere tanındığı bir istihdam ilişkisidir. Dolayısıyla emekçiler için standart istihdam ilişkisi, onların hayata tutunmasını sağlayan ve güvenceli bir yaşam sürmelerine yardımcı olan gerekli bir iş ilişkisidir (Yılmaz, 2019, s. 1715).

## **2. Dönüşen Devlet Rolü Perspektifinden: Güvencesiz Çalışma**

Sanayi Devrimi'nin yaygınlaşması ile bütün dünyanın sanayileşme sürecine ayak uydurmak istemesi, sanayileşme sürecindeki ülkeler arasında rekabet ortamı oluşturmuştur. Rekabet süreci kapitalizmin uzun süreli krizlerle karşılaşmasına neden olmuştur. Krizlerin piyasa mekanizmasıyla çözülemeyeceğini ve tam istihdama ulaşabilmek için efektif talebin yüksek olması gerektiğine dayanan Keynesyen Teori, II. Dünya Savaşı'nı takip eden dönemde krizlerin çözülememiş olması nedeniyle devlete yeni işlevler kazandırılması ve bu işlevler paralelinde yeni kurumsal yapının inşa edilmesi gerekliliğini ortaya atmıştır. Keynezyen Teori bu dönemde sosyal devlet anlayışına geçişin temellerini oluşturmuştur (Uyanık, 2008, s. 211).

Sosyal devlet, bireylerin toplum içerisinde insan onuruna yaraşır bir hayat sürmesini sağlamayı amaçlayan, onların sosyal durumlarıyla ilgilenen ve onlara asgari yaşam şartlarını sunmakla görevli bir mekanizmadır. Sosyal devlet bu hedefleri, bireyler arasındaki sosyal adaleti sağlamakla gerçekleştirebileceği düşüncesindedir. Dolayısıyla sosyal adaleti sağlayabilmek, devletin sosyal ve ekonomik hayata müdahalesi sayesinde gerçekleştirilmektedir (N. Bulut, 2003, s. 174).

Briggs' e göre (1961), sosyal devlet üç temel boyutu gerçekleştirebilmeyi hedeflemektedir. Birincisi, bireylerin çalışmasına veya çalışmamasına bakmaksızın onlara minimum bir gelir garantisi sağlayabilmektir. İkincisi, hastalık, yaşlılık ve işsizlik gibi bireyleri toplumda dezavantajlı konuma düşüren sosyal durumların insanlar üzerinde yarattığı güvencesizlik sorununu azaltmaktır. Üçüncüsü ise hiçbir ayırım gözetmeksizin bütün bireylerin eşit bir şekilde

devletin sağladığı sosyal hizmetlerden yararlanabilmesini sağlamaktır.

II. Dünya Savaşı'nın ardından sosyal devlet anlayışının yükselmesi ile kapitalistleşmiş ülkeler ile az kapitalistleşmiş ülkelerde ekonominin kötü bir seyir alacağı beklentisi olmasına rağmen bu ülkelerde ekonomi iyi bir seyir almıştır. Dolayısıyla kapitalizm, sosyal devleti yaratması sayesinde savaş sonrası ekonomik buhran ve çöküşten kurtulmuştur (Bayraktar, 2012, s. 257-258).

II. Dünya Savaşı'nın bitiminden itibaren 1970'li yılların ortalarına kadar olan süre sosyal devletin altın çağı olarak nitelendirilmektedir. Sosyal devletin altın çağında sosyal harcamalar iki katına çıkmıştır. Büyük oranda sosyal harcamalar olarak şekillenen harcamalar her alanda hissedilmiştir. 1973 yılında ortaya çıkmış olan Petrol Krizi sonucunda meydana gelen büyük bir bunalım, devletlerin sosyal devlet anlayışını terk etmesine neden olmuştur (Aydın ve Çakmak, 2017).

Düzenleyici devlet modeli, kapitalizmin önündeki engellerin kalkmasıyla neoliberal politikaların başarısız sonuçlarını telafi edecek bir dönemde sosyal devlete alternatif olarak ortaya çıkmıştır. Ülkelerin sosyal devlet anlayışını terk etmesiyle birlikte neoliberal politikalar, sosyal devletten kalan her şeyi silme çabasına girmişlerdir. Küresel kapitalizme uygun bir devlet anlayışı olan düzenleyici devlet, piyasa şartlarına göre şekillenmektedir. Dolayısıyla böyle bir devlet modeli bir kar etme amacı güden firma gibi çalışmaktadır (Bayramoğlu Özügürlü, 2012).

Sosyal devlet anlayışından uzaklaşan devletler, düzenleyici devlet modelinin yani kapitalizmin esiri olmuşlardır. Kapitalist sistemin kar edebilmesi emeği ne kadar sömürdüğüne bağlıdır. Emek sömürsünü başarabilmek için iki yol tercih etmektedir. Birincisi, emek gücünü satarak geçimini sürdüren insanların çalışma saatlerini artırmaktır. İkincisi ise çalışma ortamında teknolojik gelişmeleri kullanarak emek verimliliğini yükseltmektir. Kapitalist sistem genelde emeği esnekletiren ilk yöntemi tercih etmektedir. Çünkü çalışma ortamında teknolojik gelişmeleri kullanması, çok kolay bir şekilde

sömürülebildiği emeği saf dışı etmesi anlamına gelmektedir (Göztepe, 2012, s. 17).

Düzenleyici devlet modeli, küresel ekonomi içinde ortaya çıkan değişimlere göre şekil alabilen esnek bir yönetim biçimine ulaşmayı hedeflemektedir. Dolayısıyla her sektörde esnek, rekabet kabiliyeti olan oluşumların kurulmasını istemektedir. Bu sebeple güvenceli istihdam biçimleri, bu devlet modeli için büyük bir engel teşkil etmektedir. Düzenleyici devlet modeli, sermaye için esnekliğin yani emekçiler için güvencesizliğin savunucusu ve uygulayıcısıdır (Bayramoğlu Özügürlü, 2012).

### **3. Güvencesiz İstihdam Kavramı**

1970'li yıllardan itibaren neoliberal politikaların çalışma hayatında etkili olması sebebiyle standart istihdam ilişkisi yavaş yavaş terkedilmeye başlanmıştır. Küreselleşmenin emek piyasalarında etkisinin artması, bilgi teknolojilerinin hızla gelişmesi, üretim sektörünün yerini hizmet sektörüne bırakması ve sosyolojik yapının değişmesiyle çalışma hayatında birçok dönüşüm meydana gelmiştir. Bu dönüşümler sonucunda; teknolojinin çalışma hayatında daha çok kullanılması, çalışma sürelerinde değişim, esnek çalışma sözleşmelerinin yaygınlaşması gibi dönüşüm materyalleri artmıştır. Dolayısıyla standart istihdam ilişkisi yerini standart dışı istihdam biçimi olan güvencesiz istihdama bırakmıştır (Jain ve Hassard, 2014).

Güvencesiz istihdam kavramı, çalışma hayatını ve bununla paralel olarak da emekçilerin hayatlarını derinden etkileyen bir standart dışı çalışma biçimi olduğu önem verilmesi gereken bir durumdur. Bunun için de çalışma hayatının düzenini bozan güvencesizlik kavramını irdelenmesi gerekmektedir. Gery Rodgers' a göre (1989), güvencesizlik dört unsurdan meydana gelmektedir:

- **Zamansal Unsur:** İstihdam devamlılığı ile ilgili olan belirlilik derecesi önemlidir. Çünkü güvencesiz işler kısa süreli bir yapıda ve iş kaybetme olasılığı oldukça

yüksektir. İşe devam kadar, işin sürekliliği de kritik bir noktadır.

- **Örgütsel Unsur:** Emekçilerin iş üzerindeki bireysel veya toplu kontrolü, çalışma şartları, çalışma zamanları, vardiya ve çalışma planları, iş yükü ve yoğunluğu, sağlık ve güvenlik şartları örgütsel unsurun kapsamındadır.
- **Ekonomik Unsur:** Yeterli derecede ödeme ve ücret artışı ekonomik unsurun önemli koşullarıdır.
- **Sosyal Unsur:** Haksız bir şekilde işten çıkarılma, ayrımcılık ve olağandışı çalışmaya karşı yasal, toplu veya geleneksel koruma yöntemlerinin mevcut olmaması. Ayrıca sağlık, iş kazaları ve işsizlik sigortasını içeren bir sosyal güvenlik korumasının olmaması (Frade, Darmon ve Laparra, 2004).

Güvencesizliğin çalışma hayatı ile ilgili birçok güvencelerin düşmanı olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda Standing (1999), çalışma hayatını ilgilendiren yedi temel güvencenin olduğunu belirtmiştir. Bunlar; emek piyasası güvencesi, istihdam güvencesi, iş güvencesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği, nitelik artırma güvencesi, gelir güvencesi ve temsil güvencesi olarak belirtilmektedir. Güvence olgusuna sermaye perspektifinden bakıldığında, çalışma hayatında var olan bu tarz güvencelerin sermaye için ek mali yük olduğu düşünülmektedir (Kutlu, 2012, s. 66).

Tucker (2002, s. 26) tarafından güvencesiz istihdamın meydana getirebileceği muhtemel olumsuzluklar şöyledir:

- İşveren tarafından ön bildirimsiz bir biçimde işçinin işine son verilebilir.
- Çalışma süreleri işverenin inisiyatifi ile belirsiz olabilir veya sürekli değiştirilebilir.
- İşin niteliği işverenin iradesine tabi olabilir.

- Ücret ve ödemeler belirsiz olabilir veya düzensiz olarak ödenebilir.
- İşçi ve işveren arasında açık veya gizli bir sözleşme olmayabilir.
- Ayrımcılık ve cinsel istismar gibi insanın onurunu kıracak olumsuzluklara karşı koruma tedbirleri olmayabilir.
- Ücret dışı ödemeler (hastalık, ev, ölüm vb.) oldukça az olabilir veya hiç olmayabilir.
- Eğitim ve mesleki eğitime erişim imkanları sınırlı olabilir.
- İşçi sağlığı ve güvenliği tedbirleri zayıf olabilir veya hiç olmayabilir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), güvencesiz istihdamın tanımlamasını yaparken istihdam süresinin belli olmayışına, birden fazla işverenin olması ihtimaline, gizli ya da belirsiz istihdam ilişkisine, sosyal korumaya ve istihdam ile ilgili sosyal yardımlara ulaşımın zayıflığına, ücret düşüklüğüne ve işçilerin sendikalara üye olma haklarını kullanamamasına vurgu yapmaktadır. UÇÖ’ye göre güvencesiz istihdamın en fazla önem arz eden özelliği işverenin belirsizliği durumudur (ILO, 2012, s. 27). Bu nedenle çok uluslu sermaye şirketlerinin taşeron işçilik başta olmak üzere çeşitli güvencesizleştirme yöntemlerini kullanmaları sonucu standart istihdam ilişkisinin önemini yitirmesine, standart dışı istihdam ilişkisinin yaygınlaşmasına ve işverenin belirsizliğine sebep olmuşlardır (Güler, 2015, s. 158).

Avrupa Birliği (AB), güvencesiz istihdam kavramını irdelerken işin sürekliliği ihtimalinin düşüklüğü, çalışma süreleri başta olmak üzere işi ile ilgili kontrolün zayıflığı, işsizliğe veya ayrımcılığa karşı korunmanın düşüklüğü ve mesleki eğitim ve kariyer ilerlemesinin olanaklarının yetersizliği konularına vurgu yapmaktadır (EU ve OSHA, 2013). Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu, güvencesiz istihdam kapsamına giren istihdam türleri şu şekilde

## **TİRYAKİ, B., “Bir Güvencesiz İstihdam Biçimi: Taşeron Çalışma”**

belirtmiştir (International Metalworkers Federation, 2007, s. 5):

- Belirli süreli veya sınırlı iş sözleşmeleri ile işçileri işe alma.
- Özel istihdam kuruluşları veya işçi simsarları aracılığıyla işçi çalıştırma.
- Taşeron şirketler aracılığıyla işçi temin etme (alt işveren uygulaması).
- İşçiyi kendi namına ve hesabına çalıştırmış gibi belirtilip çalıştırma.
- Amacından uzak deneme süreleri kullanımı.
- Gizli mesleki eğitim sözleşmeleri.
- Çağrı üzerine çalışma.
- Kanun dışı ve zoraki yarı zamanlı çalışma.
- Evden çalışma.

Nitelik seviyesine göre güvencesiz istihdam koşullarına maruz kalma ihtimalleri irdelendiğinde hem nitelikli hem de niteliksiz emeğin güvencesiz istihdamla karşılaşma olasılığı muhtemeldir. Nitelikli emeğin iş bulma ve bulunan işte devamlılığını sürdürme ihtimali niteliksiz emeğe nazaran daha yüksektir. Fakat günümüz koşullarında her nitelikteki emek gücü güvencesiz istihdam koşulları altında çalışabilir (Savul, 2012, s. 133). Magdoff ve Magdoff (2004) güvencesiz istihdam koşullarına maruz kalabilecek grupları şu şekilde açıklamaktadır:

- İşsizler (iş aradıkları halde iş bulamayanlar ve iş bulamadıkları için iş aramaktan vazgeçenlerden oluşur).
- Tam zamanlı çalışmak isteğinde olup yarı zamanlı çalışanlar.
- Tam zamanlı olarak çalışma istediğinde olup standart dışı işlerde çalışan veya ara sıra kısa

süreli bularak kendi hesaplarına çalışanlar.

- Tam zamanlı çalışmalarına rağmen meydana gelebilecek olumsuzluklar sebebiyle işini kaybetme olasılığı olanlar.
- Aktif nüfus içinde olmayan fakat farklı koşullarda çalıştırılmaları muhtemel olan kişiler (mahkumlar, engelliler vb.).

Güvencesiz istihdamın yaygınlaşmasıyla birlikte çalışma hayatında bazı olumsuz sonuçlar doğmuştur. Emek piyasasında kadın ve çocuk oranlarında ciddi bir artış meydana gelmiştir. Teknolojinin üretimde yaygınlaşmasıyla birlikte nitelikli emek gücü değer kaybetmeye başlamıştır. Uzun çalışma süreleri adeta bir kanun haline gelmiştir. Düşük ücrete uzun ve yoğun çalışmaya tabi kılınmış her türlü sömürüye açık bir şekilde çalışanların sayısı artmıştır. Bunların yanında emekçilerin örgütlenme oranlarında ciddi bir düşüş meydana gelmiştir. Emekçilerin bu zor şartlara dayanamamasından ötürü ciddi bir emek devri yaşanmaktadır (Özügurlu, 2009, s. 127).

UÇÖ’ nün “Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm” raporuna göre (ILO, 2020, s. 19), her 100 çalışan emekçinin 61’i güvencesiz istihdam biçimi olarak tanımlayabileceğimiz çalışma koşullarında çalışmaktadırlar. Bu veriden hareketle, dünya genelinde çalışan emekçilerin yarısından fazlasının güvencesiz istihdam biçimlerinde emek gücünü satarak hayatını idame ettirebildiği fark edilmektedir.

Çin’in Wuhan kentinde ortaya çıkmış ve tüm dünyada etkisini göstermekte olan COVID-19 virüsünün çalışma hayatını da derinden etkileyeceği düşünülmektedir. Omay’a göre (2020), pandemi sürecinin sonlanmasıyla birlikte iki muhtemel senaryo çalışma hayatında etkili olabilir. Birinci; çalışma hayatı pandemi öncesi dönemde olduğu gibi çalışma hayatında yaşanan güvencesizlik, esneklik, standart dışı çalışma vb. dönüşümler aynı şekilde devam edebilir. Fakat pandemi sürecinin de yardımıyla bu dönüşüm sürecinin hızı pandemi öncesine nazaran daha

hızlı bir şekilde olur. İkinci senaryo ise çalışma hayatının pandemi öncesindeki durumunda değişim yaşanabileceğidir. Fakat bu değişim için de olumlu ve olumsuz olmak üzere iki farklı görüş mevcuttur. Olumlu değişim görüşünde olanlar, devletlerin pandemi sürecinin ekonomi ve çalışma hayatına olumsuz etkilerini gidermek sebebiyle aldıkları tedbirlerin, II. Dünya Savaşı sonrası dönemde olduğu gibi çalışma hayatına olumlu yansımaları olabileceği düşüncesindedirler. Fakat olumlu değişim sürecine inananların sayısı oldukça azdır. Olumsuz değişim süreci görüşünde olanlar için ise pandemi öncesi çalışma hayatından daha da kötü bir çalışma hayatı bizleri beklemektedir. Günümüze kadar gelen sürede güvencesizleşen çalışma hayatı artarak devam edebilir ve önceden tahmin edilemeyen sorunların meydana çıkması ihtimali olduğu düşünülmektedir.

#### **4. Güvencesiz İstihdamın Ana Nedeni: Esneklik**

Güvencesiz istihdam ve esneklik birbirinden ayrı düşünülmemesi gereken iki kavramdır. Genellikle esnek olarak bilinen istihdam biçimleri, güvencesiz istihdam şartlarının meydana gelmesindeki en önemli nedendir. Çalışma hayatını emekçiler için güvencesiz bir ortama dönüştüren esnek istihdam biçimleri küresel kapitalizmin vazgeçilmezi haline gelmiştir. Öte yandan esnek istihdam biçimleri tek başlarına güvencesiz istihdamı ortaya çıkarmamaktadır. Esnek istihdam biçimleri çalışma hayatındaki niteliksiz veya yarı niteliksiz emekçilerin güvencesiz koşullarda çalışmalarına sebep olan bir kapı olarak değerlendirilmektedir (Savul, 2012, s. 125).

Emek piyasası esnekliği literatürde birçok yazar tarafından esneklik çeşitlerine göre ifade edilmeye çalışılmıştır. Atkinson (1994)'a göre esnekliği dört kısımda incelemek mümkündür:

- **Dışsal Sayısal Esneklik:** İşverenlerin ihtiyaçları doğrultusunda çalışan sayısını kontrol altına alabilme imkanı sağlayan işçi çıkarma ve işe alma

uygulamalarının esnek olarak kolay bir şekilde yapılabilmesi anlamına gelmektedir.

- **İçsel Sayısal Esneklik:** Emekçilerin çalışma sürelerinin esnekleşmesi anlamına gelen bu esneklik çeşidi yarı zamanlı çalışma, kısmi zamanlı çalışma ve fazla çalışma uygulamalarının esnekleşmesine olanak sağlamaktadır.
- **Fonksiyonel (İşlevsel) Esneklik:** Yapılan işin yapısının değişkenliği, iş döngüsünde farklılaşma ve emekçiyi birden fazla işte görevlendirme anlamına gelmektedir.
- **Finansal (Ücret) Esneklik:** Emekçilerin ücretlerinin performansa dayalı olarak veya ekonomik şartlara göre belirlenmesi anlamına gelmektedir.

Esnek emek piyasaları, neoliberal politikaların savunucuları tarafından desteklenmesinin yanı sıra çalışanların daha güvencesiz hale gelmesiyle somutlaşan bir kavramdır (Standing, 2014, s. 19).

#### **5. Güvencesiz İstihdam ile Mücadele**

Çalışma hayatında güvencesizliğin, kavramsal bir tartışmanın ötesine geçerek toplumsal hareketlere de yansıdığı görülmektedir. Güvencesizlik tartışmalarının birçok kez ortaya çıkmasında toplumsal hareketlerin payı büyüktür (Hacısalıhoğlu, 2014, s. 29). Güvencesizlik ile mücadele örneklerinin bazıları ülkelerin sınırları içinde meydana gelmiş, bazıları ise uluslararası kurumlar tarafından ortaya atılmış politikalar ile ele alınmıştır.

Güvencesiz istihdamla karşı sınırların ötesine geçemeyen fakat dünyada çok ses getirmiş bazı toplumsal hareketler mevcuttur. Bunlardan ilki 1999-2000 yıllarında Milano'da kurulmuş olan Zincir İşçileri Ekibi'nin güvencesiz istihdam koşullarına karşı toplu bir hareket başlatması olayıdır. Zincir İşçileri Ekibi, zincir işçileri ve kafa işçilerini güvencesizlik temelinde bir araya

## **TİRYAKİ, B., “Bir Güvencesiz İstihdam Biçimi: Taşeron Çalışma”**

getirmeyi ve aralarında bir dayanışma kurmayı hedeflemiştir. Zincir işçileri; alışveriş merkezleri, süpermarket zincirleri, büyük perakende satış zincirlerinde, fast-food ve benzeri işyerlerinde çalışan emekçileri kapsamaktadır. Kafa işçileri ise medya, bilgi teknolojileri gibi sektörlerde yüksek ücret karşılığında fakat güvencesiz olarak çalışan emekçilerden oluşmaktadır. Hareket, web sitelerini insanların ilgisini çekecek şekilde tasarlamış ve 20.000 kişinin katıldığı dijital bir yürüyüş düzenlemiştir. Dolayısıyla büyük alışveriş merkezlerinde ağır şartlarda çalışan zincir işçilerine kendilerini ifade etme olanağı tanınmıştır. Ayrıca zincir işçilerine kıyasla daha iyi konumda çalışan kafa işçileri grubu da kendilerinin güvencesiz olarak çalıştıklarının farkına varmışlardır. Zincir İşçileri Ekibi'nin düzenlediği bu hareket, iki farklı emekçi kesimini ortak bir paydada (güvencesizlik) buluşturması açısından önem arz etmektedir (Oğuz, 2012).

Güvencesiz istihdama karşı mücadele kapsamında başka bir ulusal boyutta hareket Fransa'da meydana gelmiştir. 1995 yılında emeklilik reformuna karşı genel yapılan bir grev sonucu Dayanışma Kolektifi isimli bir grup, güvencesizliğe karşı yapılacak yeni bir mücadelenin öncülüğünü üstlenmiştir. Kendileri de güvencesiz emekçilerden oluşan bu grup, ilk eylemini 2002 yılında Paris'te beş McDonalds çalışanının kasadan para çalınmasıyla suçlanması ve işten atılmasıyla başlattıkları greve destek niteliğinde olmuştur. 115 güren süren grev sonucunda McDonalds çalışanları işlerine iade edilmiştir. Dayanışma Kolektifi'nin bir başka desteklediği grev ise bir uluslararası otel zincirinde parça başına (temizledikleri oda sayısı kadar ücret) alan Afrikalı göçmen kadın işçilerin 10 ay süren grevi olmuştur. Çok düşük ücretlerle çalışan bu emekçiler, temizlik işlerinin taşeron bir firmaya devredilmesiyle, düzensiz çalışma saatlerine ve aşırı çalışma nedeniyle çeşitli hastalıklara yakalanmışlardır. Dayanışma Kolektifi'nin büyük desteğiyle birlikte 10 ay süren grev sonunda işveren, işçilerin parça başına aldıkları ücretlerde iyileştirme yapmış, çalışma saatlerini düzenli hale getirmiş ve işten attıkları

emekçileri işlerine geri almıştır (Goldner, 2006; Oğuz, 2012).

Ulusal boyutta mücadele örneklerinden birisi “Euromayday” hareketidir. 2000 yılında McDonalds ve Pizza Hut firmalarında yarı zamanlı olarak çalışan genç emekçiler tarafından “Güvencesizliği Durdur” sloganıyla başlattıkları grev ve küreselleşme karşıtı başka bir grup tarafından başlatılan “İşsizlik, Güvencesizlik ve Sosyal Dışlanmaya Karşı Avrupa Yürüyüşü”, güvencesizlik ile mücadelede önemli bir dönüm noktası olmuştur. 2001 yılında İtalya'da küreselleşme karşıtı bir grup tarafından Milano'da MayDay adını verdikleri ve özellikle güvencesiz çalışanları temsil eden alternatif bir 1 Mayıs kutlaması başlatmışlardır. MayDay daha sonra her yıl bu şekilde kutlanmaya devam etmiştir. 2005 yılında ise bütün Avrupa'da güvencesiz ve göçmen işçilerin 1 Mayıs'ı olarak EuroMayDay adıyla on iki Avrupa kentinde kutlanmıştır. 2006 yılında ise EuroMayDay 300 bin kişinin katılımıyla yirmi Avrupa kentinde ve ilk defa Avrupa dışında Tokyo'da kutlanmıştır. Fakat 2006 yılından itibaren EuroMayDay hareketinin ivmesi düşmüş olup bu durum iki farklı biçimde yorumlanmıştır. Birincisi ivmesi düşen EuroMayDay isimli hareketin başarısızlıkla sona erdiğini savunmaktadırlar. İkincisi ise bu hareketin güvencesiz çalışanlara küresel bazda dikkat edilmesinin sağlamış ve mücadeleyi farklı boyutlara taşımıştır (Casas-Cortes ve Cobarrubias, 2007; Oğuz, 2012).

Güvencesiz istihdamla mücadele etmek ve emekçilerin çalışma hayatını bir nebze rahatlatılmak için kurumsal boyutta bazı politikalar üretilmiştir. Bunlarda bir tanesi “İnsana Yaraşır İş” kavramıdır. İnsana yaraşır iş (Decent Work) kavramı UÇÖ tarafından kullanılmakta ve geliştirilmeye çalışılmaktadır. UÇÖ, insana yaraşır iş kavramını sosyal hakların korunmuş olduğu, makul düzeyde bir gelir getiren ve yeterli seviyede koruma getiren bir iş olarak tanımlamaktadır. Ayrıca UÇÖ insana yaraşır işi, ekonomik ve toplumsal gelişim için önemli bir yol olduğu görüşündedir. UÇÖ bu yolda işçi hakları ve sosyal standartlar tanınmadan istihdam,

## **TİRYAKİ, B., “Bir Güvencesiz İstihdam Biçimi: Taşeron Çalışma”**

gelir güvencesi ve sosyal güvencenin sağlanamayacağını vurgulamıştır (ILO, 1999).

UÇÖ'nün insana yaraşır iş yaklaşımında, işçi hakları ve sosyal güvencenin korunması kilit bir öneme sahiptir. İnsana yaraşır işin en önemli unsuru işçinin iş güvencesine sahip olması ve haksız nedenle işten çıkarılmasının korunmasıdır. Çünkü istihdamı güvencesizlikten uzlaştırmanın anahtarı iş güvencesinin sağlanabilmesidir (Çelik, 2007).

AB İstihdam Politikası ve AB İstihdam Stratejisinin temellerini birini oluşturan “Güvenceli Esneklik” politikası, AB'ye üye ülkelerin çalışma hayatını yüksek düzeyde etkilemektedir (Ulukan, 2014). Emek piyasaları perspektifinden bakıldığında güvence ve esneklik kavramları birbirlerinin tamamıyla karşıtı olan iki terimdir. Fakat güvenceli esneklik kavramı içinde işçi ve işverenler arasında denge koşullarını ifade etmektedir. İşçilerin güvence ihtiyacını, işverenlerin ise esneklik arayışlarını karşılama amacıyla ortaya çıkarılan bir kavramdır (Çakır, 2009, s. 80). Güvenceli esneklik, emeğin işgücüne katılımı kolaylaştırarak emek piyasasında dezavantajlı olan insanları güçlendirilmesini ve onların kariyer basamaklarında ilerleyebilmesini sağlayacak olan iş güvencesi, gelir ve kombinasyon güvencesini sağlarken; işverenlerin dönüşen piyasaya uyum düzeylerini, verimliliklerini ve rekabet edebilirliklerini artıracak olan esneklik seviyesine sahip olabilmek dereceleri olarak tanımlanmaktadır (Wilthagen ve Tros, 2004, s. 170).

Güvenceli esnekliğin uygulanabilmesinde üç unsur önemli bir yer tutmaktadır. Birincisi eş zamanlılık unsurudur. Eş zamanlılık unsuru gereği emek piyasasına yönelik esneklik uygulamalarını hayata geçirirken öte yandan emekçiler için de güvence unsurunun yerine getirilmesi gerekmektedir. İkinci unsur işçi ve işverenler arasında müzakeredir. İşçi ve işverenler arasında müzakere unsuru gereği güvenceli esnekliğin gerçekleştirilmesi için işçi ve işverenlerin uygulanacak olan esnekliğin derecesi ve güvencenin biçimi ile ilgili

uzlaşmaları gerekmektedir. Üçüncü unsur ise emek piyasası içinde veya dışında kalan dezavantajlı gruplardır. Son unsur gereği güvenceli esnekliğin dezavantajlı grupları koruma amacıyla olması gerekmektedir. Standart dışı istihdam koşullarında en çok gençler ve kadınların çalıştırıldığı durumlarda güvenceli esnekliğin daha çok kadınlar ve çocukları korumaya yönelik yöntemler kullanması gerekmektedir (Çakır, 2009, s. 81-82).

Güvenceli esneklik konusunda işçi ve işveren tarafları birbirlerinden farklı tutum içerisindedir. İşverenler, güvenceli esnekliğin güvence uygulamalarından kaynaklanabilecek katılıklarından çekinmektedirler. İşçi sendikaları ise güvenceli esneklik kavramının emek piyasasında meydana gelebilecek yeni çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasını sağlayabilecek bir uygulama olduğu görüşündedir (Güler, 2015, s. 164). Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu, güvenceli esnekliğin sorunları çözmekten çok uzak bir kavram olduğunu aksine sorunları daha da fazlalaştıracak bir kavram olduğu görüşündedir (ETUC, 2007).

### **6. Bir Güvencesiz İstihdam Biçimi Olarak Taşeron Çalışma**

Neoliberal kapitalizmin emek piyasalarında güçlenmesiyle birlikte mal ve hizmet üretimi tek bir mekandan değil sermayenin egemen olduğu ve merkezileştiği küresel meta zincirleri şeklinde örgütlenmiştir. Küresel meta zincirleri ile üretim ademi merkezileşirken, sermaye lehine maliyet esnekliği sağlamakta ve uluslararası sermaye birikimi artmaya başlamıştır. Dolayısıyla üretim sürecinin ademi merkezileştirilmesine dayanan küresel meta zincirleri stratejisi ile sermaye, üretimin coğrafi alanını değiştirerek hem düşük ücret imkanından yararlanmakta hem de sömürdüğü gelişmemiş ülkelerdeki taşeron firmalar ile maruz kalabilme ihtimali olan riskleri de en aza indirmektedir (Göztepe, 2012, s. 24-25).

Taşeronlaşma süreci, ekonomilerin kendi ihtiyaçları doğrultusunda meydana gelmiş bir doğal üretim süreci değildir. Taşeronlaşma süreci tamamıyla sermayenin yayılcı politikaları ile



## **TİRYAKİ, B., “Bir Güvencesiz İstihdam Biçimi: Taşeron Çalışma”**

ortaya çıkan bir üretim sürecidir. Taşeronlaşmanın istihdam yapısına etkileri açısından üzerinde durulması gereken en önemli nokta güvencesizleştirmedir. Çünkü taşeronlaşma süreci ile emeğin yeniden üretimine zarar verilmektedir (Özügürlü, 2009, s. 125).

Taşeronlaşma, esnek emek piyasalarının esnek işletmelerinin uzaklaştırma stratejisi olarak bilinmektedir. Neoliberal politikaların emek piyasalarında etkili olmasıyla birlikte büyük ölçekli işletmelerin emekçi sayılarını küçültmesinin aynı zamanda tam kapasite üretime devam edebilmesinin en büyük anahtarı olmuştur. Basit bir tanımlama yapılması gerekirse; taşeronlaşma, bir işin yapılması için hizmet sözleşmesi yerine ticari sözleşme yapılarak dış kaynaktan emek gücü satın almaktır. Büyük ölçekli işletmeler üretim maliyetlerini düşürmek için faaliyetlerinden bazılarını küçük ölçekli işletmelere devrederek riskini azaltmaktadırlar. Piyasada mevcut olan küçük ölçekli taşeron işletmeler, sadece bir işletmeye değil birden çok işletmeye taşeronluk hizmeti sağlamaktadır (Harrison ve Kelley, 1993).

Taşeron çalışma kavramının içine emekçilerin büyük bir bölümü dahil olmaktadır. Taşeron çalışan denildiğinde akla montaj emekçileri, tersane emekçileri, maden sektöründe çalışan emekçiler, belediye emekçileri, çağrı merkezi emekçileri, güvenlik sektöründe çalışan emekçiler gibi sayısı artırılabilir alanda çalışanlar dahil edilebilir. Emekçi niteliği olarak irdelendiğinde; yetişkinler ve çocuklar, kadınlar ve erkekler, göçmenler ve yerli olanlar, vasıflı ve vasıfsız olanlar yani toplumun her kesiminden emekçi taşeron olarak çalıştırılmaktadır (Yücesan-Özdemir, 2010, s. 35).

Büyük ölçekli işletmelerin bazı işlerini kendinden daha küçük ölçekte olan taşeron işletmelere yaptırmasına maliyet odaklı bir bakış açısıyla bakıldığında üç temel sebep karşımıza çıkmaktadır. Birincisi; üretim sürecinde taşeron kullanımının daha az maliyetli olmasıdır. Dolayısıyla büyük ölçekli üretim yapan işletmeler taşeron kullanmasıyla hem üretim miktarında artış sağlamak hem de daha ucuz maliyetli

emek gücü satın almaktadır. İkincisi; üretim sürecinde bazı faaliyetlerin işletme tarafından yapılmasının mümkün olmaması veya aşırı masraflı olmasıdır. Üçüncüsü ise bazı üretim faaliyetlerinin uzmanlık gerektirmesi nedeniyle bu tip faaliyetler taşeronlara devredilmektedir (Şen, 2006, s. 76-79).

Taşeronluk, inşaat sektörü gibi sektörlerde oldukça uzun bir süredir çalışma hayatında yer almıştır. Fakat diğer alanlarda da esnekleşmiş işletmelerin taşeronluk hizmeti alabildiği unutulmamalıdır. Taşeron şirketler tarafından reklam, halkla ilişkiler, temizlik, ar-ge, güvenlik gibi alanlarda hizmetler üretilmektedir. İşletmelerin esnekleşmesiyle birlikte taşeronlaştırılan faaliyetler artmaya devam etmektedir (Parlak ve Özdemir, 2012, s. 23).

Günümüzde taşeron emekçiler, taşeron çalışma biçiminin parçalı etkileriyle mücadele etmektedirler. Bu parçalı etkiler her taşeron çalışmada görebilmek mümkündür. Düşük ücretler, ağır çalışma koşulları, sosyal haklardan yararlanamama, sosyal güvencesiz çalışma, işçi sağlığı ve güvenlik tedbirlerinin olmadığı işyerlerinde çalışma ve sendikal haklardan yararlanamama gibi taşeron çalışmanın emekçiler üzerine bıraktığı kocaman bir yükür (Yücesan-Özdemir, 2010, s. 36).

Taşeron çalışma biçiminde ana işveren ile taşeron işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinin emekçilere olumsuz yönde yansımaları olmaktadır. Bu bağımlılık ilişkisi içinde en güçlü taraf ana işverendir. Ana işveren, taşeron işverenler arasındaki rekabeti kendi lehine kullanarak ücretleri genelde ortalamanın altında belirleyebilmektedir (Özveri, 2014, s. 32). Taşeron işverenler arasındaki rekabet ortamı emekçilere sadece düşük ücretler açısından değil, aynı zamanda çalışma saatleri ve çalışma koşulları açısından da olumsuz yansımaktadır (Yücesan-Özdemir, 2010, s. 42). Bu ağır çalışma koşullarına işsiz kalma korkusuyla emekçiler boyun eğmektedirler. Taşeron işverenler ise sermayenin başka bölgeye gitmesi ve yatırımın sonlanması korkusuyla ağır çalışma koşullarını

## **TİRYAKİ, B., “Bir Güvencesiz İstihdam Biçimi: Taşeron Çalışma”**

emekçilerine kabul ettirmektedirler (Nurol, 2017, s. 102).

Taşeron çalışma, emek piyasasını parçalayan bir çalışma biçimidir. Emek piyasasının hiyerarşik açıdan parçalanması emekçiler arasında ister istemez rekabet ortamı yaratmaktadır. Bir işletmede kadrolu olarak çalışanlar, aynı işletmenin taşeron çalışanlara kıyasla iş güvencesi, çalışma koşulları, ücretler gibi etkenler bakımında daha güvenceli bir çalışma hayatı sürdürmektedirler. Bu ayrışma sadece ücret, çalışma koşulları, iş güvencesi açısından yaşanmamaktadır. Ana işveren bazı durumlarda kadrolu çalışanı ile taşeron çalışanı arasında davranış biçimi olarak farklı tutum içine girmektedir. Örneğin; kadrolu bir işçinin kullandığı bir teçhizatın, taşeron işçinin kullanması yasak olan birçok işyeri mevcuttur. Dolayısıyla bu durum kadrolu işçilerin kendilerini taşeron işçilere göre daha üstün görmelerine sebep olmaktadır (Özveri, 2014, ss. 34-35).

Emek piyasalarında gün geçtikçe artan taşeron çalışma biçiminde, emek örgütlenmesi sürecinde sendikalar yeterince etkili olamamışlardır. Sendikasız, iş güvencesiz ve sosyal güvenceden yoksun bir emekçi geleceğe karamsar bir bakış açısıyla bakmaktadır. Dolayısıyla gelecekte kendini neler beklediğini bilmeyen ve tahmin edemeyen taşeron emekçiler, neoliberal kapitalizmin esiri olan ana işveren ve taşeron işverenin belirlediği her şeye rıza göstermek durumunda kalmaktadırlar (Yücesan-Özdemir, 2010, s. 43). Ayrıca geleneksel sendikaların üretmiş olduğu politikalar genelde kadrolu işçiler üzerinde etkili olmaktan öte geçememiştir. Geleneksel sendikaların emek örgütlenmesi sürecinde kadrolu işçiler üzerinde etkili olması, kadrolu işçiler dışında kalan büyük bir taşeron ordusu oluşmasına engel olamamıştır (Koç, 2012, s. 310).

Taşeron çalışma biçiminde çalışan emekçiler mekansal ve kurumsal olarak bölünmüş durumdadır. Yani bir taşeron firmaya ait çalışanlar, taşeron firmanın yapmış olduğu ticaret sözleşmeleri doğrultusunda farklı ana işverenler ile çalışmaktadırlar. Örneğin; özel güvenlik

faaliyeti doğrultusunda hizmet veren taşeron firma, çeşitli ana firmalarla yapmış olduğu sözleşmeler doğrultusunda emekçileri otel, alışveriş merkezi, depo, fabrikalar gibi farklı mekanlarda istihdam edebilmektedir. Bu mekansal ve kurumsal bölünme, taşeron emekçilerin ağır çalışma koşullarına karşı geliştirebileceği ortak direniş mekanizmalarının önüne büyük bir engeldir (Yücesan-Özdemir, 2008, s. 257).

Taşeron çalışma biçiminde taşeron emekçiler üzerinde baskı ortamı yaratan veya yaratabilecek emek denetim aygıtları kullanımı üst seviyededir. Emek denetim aygıtlarından en fazla elektronik denetim aygıtları kullanılmaktadır. Elektronik emek denetim aygıtları ile dinleme, bilgisayar ve video sistemleri kullanılarak taşeron emekçilerin etkinlikleri ve performansları ile ilgili rapor alınabilmektedir. Bu durum da taşeron emekçiler üzerinde baskıcı bir ortam oluşturmaktadır (Yücesan-Özdemir, 2010, s. 45).

### **7. Sonuç**

Güvencesiz çalışmanın yaygınlaşması küresel sermayenin 1973 Petrol Krizi sonrası yeniden yapılanmasının bir sonucu olarak düşünülmektedir. Emekçilerin haklarını gözetemeyen sosyal devlet anlayışından emekçileri adeta hayata küstüren düzenleyici devlet modeline geçiş için büyük bir fırsat değerlendirilmiştir. Hayatlarını idame ettirebilmek için para kazanmak zorunda olan insanların gelecek hayallerini yerle bir eden güvencesiz çalışmanın yaygınlaşması şüphesiz ki küresel sermayenin menfaatine olmuştur.

Güvencesiz istihdam olarak varsayılan çalışma biçimlerinden en çok işverenler tarafından tercih edileni taşeron çalışma olmuştur. İşsizliğin her geçen gün arttığı dünyada iş bulduklarına sevinen taşeron çalışanlar, işverenlerin baskılarına boyun eğmek zorunda kalmaktadırlar. Çünkü işverenlere karşı çıkmaları onları tekrar işsizler ordusunun arasına katacaktır. Özüğurlu'nun ifadesi (2009) ile “Hayata dikiş tutturamamış” taşeron çalışanları gün geçtikçe daha zor günlerin beklediğini tahmin etmek zor olmasa gerek.

**KAYNAKÇA**

- Atkinson, J. (1994). *Flexibility, uncertainty and manpower management*. Brighton: IES.
- Aydın, M. K. ve Çakmak, E. E. (2017). Sosyal Devletin Temelleri. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 1-19.
- Bayraktar, C. (2012). Keynes ve refah devleti. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(02), 247-261.
- Bayramoğlu Özuğurlu, S. (2012). Düzenleyici Devlet Modelinde İstihdam Rejimi: Güvencesizlik. Ö. Göztepe (Ed.), *Güvencesizleştirme: Süreç, yanlış, olanak* içinde (ss. 143-145). Ankara: NotaBene Yayınları.
- Briggs, A. (1961). The Welfare State in Historical Perspective. *European Journal of Sociology / Archives Européennes de Sociologie / Europäisches Archiv für Soziologie*, 2(2), 221-258.
- Bulut, N. (2003). Küreselleşme: Sosyal Devletin Sonu mu? *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 52(2), 173-197. doi:10.1501/Hukfak\_0000000533
- Casas-Cortes, M. ve Cobarrubias, S. (2007). The Sevilla Meeting on Welfare-state Crisis, Precarity and New Social Rights. 31 Aralık 2020 tarihinde <http://transform.eipcp.net/correspondence/1180176073/print.html> adresinden erişildi.
- Çakır, Ö. (2009). Avrupa Birliği'nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler. *SosyoEkonomi*, 10(10), 77-94. doi:10.17233/se.19310
- Çelik, A. (2007). Eğreti emek- parçalanmış sınıf. *Birikim Dergisi*, (217), 1-12.
- ETUC. (2007). Flexicurity will get nowhere without reinforcing rights for workers, says the ETUC. *ETUC / European Trade Union Confederation*. 30 Aralık 2020 tarihinde <https://www.etuc.org/en/pressrelease/flexicurity-will-get-nowhere-without-reinforcing->
- rights-workers-says-etuc adresinden erişildi.
- EU ve OSHA. (2013). *Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020*. LU: Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2802/25457> adresinden erişildi.
- Frade, C., Darmon, I. ve Laparra, M. (2004). Precarious employment in Europe: A comparative study of labour market related risk in flexible economies. *ESOPE*, 1-145.
- Goldner, L. (2006, 9 Ocak). Marx and Makhno Meet McDonald's. *Mute*. Text, Mute Publishing Limited. 31 Aralık 2020 tarihinde <https://www.metamute.org/editorial/articles/marx-and-makhno-meet-mcdonalds> adresinden erişildi.
- Göztepe, Ö. (2012). Yeni Dönemin Satırbaşları. Ö. Göztepe (Ed.), *Güvencesizleştirme: Süreç, yanlış, olanak* içinde (ss. 15-60). Ankara: NotaBene Yayınları.
- Güler, M. A. (2015). Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Türkiye'de Güvencesiz Çalışma. *Çalışma ve Toplum*, (46), 155-190.
- Hacısalıhoğlu, E. (2014). *Türkiye'de İşçi Sınıfı Haritasında Güvencesizlik Deneyimleri*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Harrison, B. ve Kelley, M. R. (1993). Outsourcing and the Search for 'Flexibility'. *Work, Employment and Society*, 7(2), 213-235. doi:10.1177/095001709372003
- ILO. (1999). Decent work: Report of the Director-General. *Report of the Director-General* içinde (s. 80). International Labour Conference, sunulmuş bildiri, Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2012). *From precarious work to decent work: Outcome document to the workers'*

## **TİRYAKİ, B., “Bir Güvencesiz İstihdam Biçimi: Taşeron Çalışma”**

- symposium on policies and regulations to combat precarious employment*. Geneva: ILO.
- ILO. (2020). World Employment and Social Outlook—Trends 2020. *World Employment and Social Outlook*, 108.
- International Metalworkers Federation. (2007). Survey on Changing Employment Practices and Precarious Work. International Metalworkers Federation. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/meeting\\_document/wcms\\_161387.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meeting_document/wcms_161387.pdf) adresinden erişildi.
- Jain, A. ve Hassard, J. (2014). Precarious work: Definitions, workers affected and OSH consequences—OSHWiki. 28 Aralık 2020 tarihinde [https://oshwiki.eu/wiki/Precarious\\_work:\\_definitions,\\_workers\\_affected\\_and\\_OSH\\_consequences](https://oshwiki.eu/wiki/Precarious_work:_definitions,_workers_affected_and_OSH_consequences) adresinden erişildi.
- Koç, F. (2012). Yeni Bir Sendikal Hareket Çağının Kapısında. Ö. Göztepe (Ed.), *Güvencesizleştirme: Süreç, yanlış, olanak* içinde (ss. 291-327). Ankara: NotaBene Yayınları.
- Kutlu, D. (2012). Güncel Gelişmeler ve Güvencesizleşme Örüntüleri. Ö. Göztepe (Ed.), *Güvencesizleştirme: Süreç, yanlış, olanak* içinde (ss. 61-116). Ankara: NotaBene Yayınları.
- Magdoff, F. ve Magdoff, H. (2004). Disposable Workers: Today’s Reserve Army of Labor. *Monthly Review*, 55(11), 18. doi:10.14452/MR-055-11-2004-04\_2
- Nurol, B. (2017). Post-Endüstriyel İyimsizlikten Hegemonik Despotizme: 21. Yüzyılın İlk Çeyreğinde Taşeron Çalışma. *Politik Ekonomik Kuram*, 1(1), 85-107. doi:10.30586/pek.312189
- Oğuz, Ş. (2012). Sınıf Mücadelesinde Özne Sorunu: Proletarya mı, Prekarya mı? Ö. Göztepe (Ed.), *Güvencesizleştirme: Süreç, yanlış, olanak* içinde (ss. 229-250). Ankara: NotaBene Yayınları.
- Omay, U. (2020). Covid-19 Salgını Sonrası Çalışma Hayatı: Güncel Sorunlar, Öngörüler ve Öneriler. D. Demirbaş, V. Bozkurt ve S. Yorğun (Ed.), *Covid-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri* içinde (1. bs., ss. 153-170). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınevi.
- Özüğurlu, M. (2009). Taşeronlaşma, Güvencesiz İstihdam ya da ‘Hayatta Dikiş Tutturamama’ Halleri Üzerine. *MEMLEKET Siyaset Yönetim*, 4(9), 122-129.
- Özveri, M. (2014). Alt İşveren (Taşeron) Sermayenin Örgütlü İşgücüne Başkaldırısıdır. *DİSK-AR Dergisi*, (2), 28-37.
- Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2012). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (60), 1-60.
- Rodgers, G. (1989). Precarious Jobs in West Europe: The state of the debate. G. Rodgers ve J. Rodgers (Ed.), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe* içinde (ss. 1-16). Brussels: International Institute for Labour Studies.
- Savul, G. (2012). Standart Dışının Standartlaşması: Güvencesiz İstihdam. Ö. Göztepe (Ed.), *Güvencesizleştirme: Süreç, yanlış, olanak* içinde (ss. 117-142). Ankara: NotaBene Yayınları.
- Standing, G. (1999). *Global labour flexibility: Seeking distributive justice* (Nachdr.). Basingstoke: Macmillan [u.a.].
- Standing, G. (2014). *Prekarya: Yeni tehlikeli sınıf*. (E. Bulut, Çev.). İstanbul: İletişim.
- Şen, S. (2006). Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi. *Çalışma ve Toplum*, (10), 71-98.

**TİRYAKİ, B., “Bir Güvencesiz İstihdam Biçimi: Taşeron Çalışma”**

- Tucker, D. (2002). “Precarious” Non-standard Employment: A Review of the Literature. Labour Market Policy Group, Department of Labour.
- Ulukan, U. (2014). Avrupa İstihdam Stratejisinin Peri Masalı: Güvenceli Esneklik. *Disk-Ar Dergisi*, 2(2), 52-63.
- Uyanık, Y. (2008). Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 209-224.
- Vosko, L. F. (2010). *Managing the margins: Gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*. Oxford; New York: Oxford University Press.
- Wilthagen, T. ve Tros, F. (2004). The concept of ‘flexicurity’: A new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(2), 166-186. doi:10.1177/102425890401000204
- Yılmaz, M. (2019). Neoliberal Kapitalizmde İstihdam İlişkilerinin Dönüşen Yapısı: Standart-Dışı Çalışma Formlarının Yükselişi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 1710-1734. doi:10.26466/opus.609131
- Yücesan-Özdemir, G. (2008). Emek Süreci, Denetim ve Emek Rejimleri: Taşeron Çalışma Üzerine İlk Notlar. *TOPLUM ve HEKİM*, 23(4), 254-262.
- Yücesan-Özdemir, G. (2010). Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma. *Çalışma ve Toplum*, (27), 35-50.