

Sosyoloji Derneği, Türkiye

# Sosyoloji Araştırmaları Dergisi

Cilt: 17 Sayı: 2 - Gz 2014

Sociological Association, Turkey

# Journal of Sociological Research

Vol.:17 Nr.: 2 - Fall 2014



## Taşeron alışma İlişkilerinde İnaaat İşçileri

Sidar ÇINAR

## Taşeron Çalışma İlişkilerinde İnşaat İşçileri

Sidar ÇINAR\*

### Öz

Bu makale inşaat işçileriyle, taşeronlarla ve işçi örgütleri ile derinlemesine mülakat tekniği kullanılarak yapılan alan araştırmasına dayalı olarak taşeronlaşma gibi dolaylı istihdamın derinleştiği yerlerde, inşaat sektöründe, çalışma ilişkilerinin kurulma biçiminin işçiler üzerindeki etkilerini konu etmektedir. İnşaat işini taşerona devreden şirket için maliyeti azaltmanın ve riskten kurtulmanın bir yöntemi olan taşeronlaşma bu risklerin maliyetini taşerondan işçiye doğru aktarmanın bir yöntemidir. Diğer taraftan Taşeronlar, işçiler gibi “serbestleşen” rekabetçi piyasada riski üstlenenlerden biridir. Ancak arada olmaları riskleri bir alt basamağa aktarma olanağını onlara tanımaktadır. Taşeronlaşmanın inşaat işçileri üzerindeki etkileri ile ilgili olarak kısaca bu çalışmanın ulaştığı sonuç inşaat işçilerinin, bazı durumlarda şiddetin eşlik ettiği çalışma ilişkileri içinde, göç, hemşerilik üzerinden oluşan grupların ücret rekabeti, işsizlikle tehdidi gibi etkenlerle itaatkar ve ucuz işgücü durumuna getirildikleri şeklindedir.

**Anahtar kelimeler:** İnşaat sektöründe çalışma ilişkileri, Taşeronlaşma, İnşaat işçiliği

---

\* Yard. Doç. Dr. Mardin Artuklu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü.

## **Construction Workers in Subcontractor Labor Relations**

### **Abstract**

This article investigates the effects of the pattern of labour relations on workers in areas where indirect employment such as subcontracting is intense, in construction industry by using field research composed of in-depth interviews with construction workers, subcontractors, and labour organizations. Subcontracting, in which a company reduces costs and avoids risks by transferring the work of construction to a subcontractor, is the method of shifting the cost of these risks from subcontractor to the worker. On the other hand, like workers, subcontractors also take risks in the “liberalizing” competitive market. Yet, being an intermediary gives them the chance to shift risks downward. The conclusion of this study into the effects of subcontracting on workers is, in short, that construction workers, in labour relations accompanied by violence in some cases, have been turned into obedient and cheap labour force with the help of such factors as migration, competition over wage by groups formed by relationship to a certain town, and threat of unemployment.

**Keyword:** Labour relations in construction industry, Subcontracting, Construction workmanship

## Giriş

### **İnşaat sektöründe taşeronlaşmanın kayıp aktörü: İnşaat işçileri**

Bu çalışma akademik araştırmalarda çok az yer bulan inşaat sektöründe taşeronlaşmanın inşaat işçilerinin çalışma ilişkileri ve sınıf bilinçleri üzerindeki etkilerini konu etmektedir. Daha geniş bir ifadeyle inşaat işçilerinin çalışma ilişkilerinin ve sınıf bilinçlerinin şekillendiği zemin olan, aynı zamanda inşaat sektörünün yapısal özelliklerinden ve son dönemlerde bu sektördeki sermaye birikiminin mantığına dayalı olarak yeniden şekillenen taşeronlaşmanın işçilerin çalışma koşullarını, ilişkilerini ve “inşaat işçisi” olma halini nasıl etkilediği üzerinde durulacaktır.

Bazı özgün koşulları nedeniyle inşaat, taşeronlaşmanın en yaygın olduğu sektörlerden birisidir (Bobek vd., 2008:11; Manu vd., 2013: 1018; ILO, 2001:19; Wells, 2007: 90). Pek çok araştırma, inşaat sektöründe taşeronlaşmanın çalışma ilişkileri üzerindeki en önemli etkilerinden birisinin bu ilişkilerde yarattığı belirsizleşme olduğunu ifade etmektedir (Hide vd., 2003; Horbury ve Hope, 1999; Mayhew ve Quinlan, 1997 akt: Manu vd., 2013: 1018). Belirsizleşme, “bir inşaat işi bir kaç taşeron arasında el değiştirdikten sonra son olarak işçiyi işe alan son halkaya ulaşılabilirdiği” (Toksöz, 2008: 8) çok katmanlı çalışma ilişkisinin kurulmasıyla ortaya çıkar. Bu çok katmanlı çalışma ilişkisi, işverenin kim olduğuna dair söz konusu belirsizliği yarattığı gibi, çalışma ilişkisine yeni halka eklendikçe sektörde enformel istihdama doğru hızlı bir gidiş yaşanır.

İnşaat sektörü üzerine yapılan araştırmaların bir kısmı bu alandaki taşeronlaşmayı çeşitli yönleriyle açıklamaya yöneliktir (Eccles, 1981; Chiang, 2009; Constantino vd., 2001; Gonzalez-Diaz vd., 2000; Sözen ve Küçük, 1999). İnşaat sektöründeki taşeronlaşmayı ele alan çalışmalar konuya yönetim meselesi olarak dolayısıyla işletme odaklı bir şekilde yaklaşmaktadırlar. Bu çalışmaların dışında emek üzerine yapılan araştırmaların bir kısmı verimlilik veya mesleki eğitim konularına odaklanmıştır (örn: Dai vd., 2007; Jayawardane ve Guyawardane 1998). Diğer bir kısmı inşaat işçiliğini göç/göçmenlik bağlamında ele almaktadır (Abdul-Aziz, 2001; Byrne vd., 2005; Fellini vd., 2007; Krings vd., 2011; Santoso, 2009; Toksöz 2008; Tutt vd., 2013). Göçe odaklanan çalışmaların arasında inşaat işçiliğini taşeronlaşma bağlamında (Fellini vd., 2007; Krings vd., 2011; Toksöz, 2008) ve işgücü kullanımını, emek verimliliğini taşeronlaşmanın kullanıldığı ve kullanılmadığı örnekler üzerinden ele alan (Clarke ve Herrmann, 2004a; 2004b) araştırmalar bulunmaktadır.

İnşaat işçisi olma deneyimi taşeron çalışma ilişkilerinin içinden ele alınmaktan çok göçle ve göçmenlikle iç içe geçmiş bir işçi olma halini anlatmaktadır. Nitekim inşaat işçiliğinin ne tür deneyimler içerdiğine dair bulguları en çok bu araştırmalarda görmek mümkündür. İnşaat işçileri kısa süreler için sürekli olarak göç etme eğiliminde olan işgücü kesimlerinden birisidir (Tutt vd., 2013: 2027). Göçmen inşaat işçileri, inşaat sektörünün çalışma hiyerarşisinin en altında yer alırlar (Abdul-Aziz, 2001; Byrne vd., 2005; Santoso, 2009: 534; Toksöz, 2008). Özellikle kayıt dışı göçlerin yoğun olduğu durumlarda işçiler sosyal ağlar vasıtasıyla iş bulmaktadırlar (Bobek vd., 2008; Fellini vd., 2007: 287; Krings vd., 2011, Olimova ve Bosc, 2003; Tutt vd., 2013: 1026). İş kazasına maruz kalma riskleri yerli işçilere göre daha yüksektir (Abdul-Aziz, 2001: 795). Nitekim büyük bir kısmı da kayıtdışı olarak hiç bir sosyal hakka sahip olmadan çalışmaktadırlar. Bazı durumlarda çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlara başta barınma olmak üzere kötü yaşam koşulları da eklenir (Abdul-Aziz, 2001: 795; Harroff-Tavel ve Nasri, 2013: 116-117; Olimova ve Bosc, 2003: 44; Toksöz, 2008: 12). Ayrıca inşaat sektöründeki taşeronlaşma uluslararası göçe önemli bir ivme kazandırmaktadır (Fellini vd., 2007: 293). Özellikle vasıfsız işçi olarak çalışan göçmenlerin neredeyse tamamı taşeronlara ve istihdam bürolarına bağlı olarak çalışmaktadırlar (Krings vd., 2011: 467).

Diğer taraftan bazı çalışmalar inşaat sektöründeki enformelleşmeye (Jason, 2007; Mitullah ve Wachira, 2003; Wells, 2007) ve bağımsız istihdama (Winch, 1998) odaklanmaktadır. Bu çalışmalar ülke deneyimleri üzerinden inşaat sektöründeki istihdamının değişimini ve değişimin nedenlerini ele almaktadırlar. Winch'in (1998: 533) analizine göre İngiltere'deki inşaat sektöründe giderek artan bir eğilim olan bağımsız çalışma, aynı zamanda emek gücü tedarikçisi olarak çalışan taşeronları (labour-only subcontracting) kendi bünyesinden üretebilmektedir. Wells (2007) ise, inşaat sektöründeki enformelleşme kavramının içeriğindeki değişimi açıklamaktadır. Gelenen noktada geçici ve günlük ücretli istihdam, ev üretme işini ucuza getirme amacını aşarak tüm inşaatlarda taşeronlaşma vasıtasıyla yaygınlaşmıştır. Sektördeki enformelleşme üzerine olan çalışmaların bazıları da (Jason, 2007; Mitullah ve Wachira, 2003) enformel olarak çalışan inşaat işçilerinin profilini detaylı bir şekilde ortaya çıkarmaktadır.

Türkiye'de inşaat sektörü üzerine yapılan çalışmaların önemli bir kısmı (Öz, 2001; Gülöksüz, 2009; Sözen ve Küçük, 1999; Üsdiken, Sözen ve Enbiyaoğlu, 1989; Üsdiken ve Sözen, 1985)

genel olarak bu alanda taşeronlaşmanın oluşmasına neden olan yapısal ve dönemsel etkenlere değinmektedirler. Bu çalışmalarda, şirketler açısından taşeronlaşmanın avantajları ve dezavantajları üzerinde durulmaktadır. Dolayısıyla söz konusu çalışmalarda “işgücü” sadece bir maliyet unsuru olarak ele alınmaktadır. Yani inşaat şirketlerinin üretimi topyekun taşeronlara devretmelerinin sebeplerine ve şirketler, nispeten de taşeronlar üzerindeki etkilerine değinen çalışmalarda işçilerin çalışma ilişkilerini çok katmanlı hale getirerek belirsizleştiren sistemden nasıl etkilendiklerine dair bulgulara çok daha az rastlanır.

Sonuçta özellikle Türkiye’de nispeten daha az sayıda çalışma, inşaat sektöründe taşeronlaşmanın işçiler ve onların çalışma yaşamları üzerindeki etkilerine ve çalışma ilişkilerini nasıl biçimlendirdiğine işçilerle yapılan bir alan çalışması üzerinden yaklaşmaktadır. Bu çalışma, işverenin belirsizleştiği ve çalışma ilişkilerinin enformelleştiği taşeronlaşma sisteminin içinden işçilerin deneyimlerine ulaşmayı amaçlamaktadır. Başka bir deyişle bu araştırmanın amacı şirket-taşeron arasındaki ilişkinin hangi koşullarda kurulduğunu ortaya çıkarmak değildir. Ayrıca çalışma bir göç araştırması değildir. Yani işçilerin bir ülkeden veya bir bölgeden diğerine neden göç ettiklerine ve göçmen olmanın özgün zemininde şekillenen çalışma koşullarına odaklanmamaktadır. Şirket-taşeron arasındaki ilişkinin kurulduğu koşulların bir devamı olarak özellikle Türkiye’de inşaat sektörü özelinde çok daha az yer bulan taşeronlaşmanın işçiler ve onların çalışma ilişkileri üzerindeki etkilerine, işçilerin kendi anlatılarından yola çıkarak değinmeyi amaçlamaktadır.

Çalışma, inşaat sektöründe taşeronlaşmanın oluşturduğu hiyerarşik çalışma ilişkilerini bir bütün olarak ele almaktadır. Bu yüzden daha önce üzerinde yeterince çalışılmış bir ilişki olarak inşaat şirketlerinin taşeron ağlar kurma sebeplerinin arasından işgücü maliyetlerinden kaynaklı olanlar kısaca ele alınmıştır. Sonraki kısımlarda esas olarak taşeronların çalışma ilişkilerindeki konumları üzerinden ortaya hangi dinamiklerin çıktığına ve bunların işçileri nasıl etkilediğine odaklanılmıştır. Bu kısımda alan araştırmasına dayalı olarak taşeronların çalışma ilişkilerindeki konumlarına değinilecek ve işçilerin taşeronla olan ilişkilerinden yola çıkılarak çalışma ilişkilerinin taşeronlaşmaya dayalı kurulmasının biçimlendirdiği hiyerarşik ilişkilerin en altında olma hali işçilerin deneyimleriyle birlikte ele alınacaktır. Aynı zamanda taşeron ilişkilerin kurulma biçimlerinin işçileri özellikle hangi noktalarda hayati düzeyde etkilediğine ve bunların işçilerin sınıf bilincine, dayanışma davranışlarına etkileri konu edilecektir.

## **Araştırmanın yöntemi**

Alan araştırmasında inşaat sektöründe çalışma ilişkisi taraflarının kendi çıkarları doğrultusunda nasıl konumlandıkları ve işçilerin sınıf bilinçlerinin bu konumlanma içinde nasıl veya neye göre şekillendiği anlaşılmaya çalışılmıştır. Yani alan araştırması inşaat sektöründe taşeronlaşmanın işçiler üzerindeki sınıfsal etkilerini araştırmayı amaçlamıştır.

Taşeronlaşmanın en yoğun olduğu alanlardan birisi olan inşaat sektöründe taşeronların konumları tüm üretim süreci boyunca nereden gelirlerini sağladıkları sorusu ile yakından ilgilidir. Bunun için ana şirket, işçi ve taşeronun bulunduğu çalışma ilişkilerinde ana şirket ile taşeronların ilişkileri önceki araştırmaların verileri üzerinden çözümlenmeye çalışılmıştır. Sonrasında alan araştırmasının taşeronlarla olan mülakatları üzerinden taşeronların işçilerle olan ilişkilerini hangi koşullarda kurdukları, sürdürdükleri ve taşeronun çalışma ilişkilerindeki işlevi anlaşılmaya çalışılmıştır.

Diğer taraftan en az üç basamaklı olan bir iş ilişkisinden işçilerin nasıl etkilendiklerini anlayabilmek amacıyla işçilerin kendi aralarında ve taşeronlarla olan ilişkileri üzerinde durulmuştur. Yani araştırma boyunca bu çok basamaklı çalışma ilişkisinde işçilerin kendi aralarındaki günlük ilişkileri, iş kazaları, taşeronlarla ilişkileri, taşeronlaşma ile ilgili düşünceleri gibi konular etrafında şekillenen mülakatlarla işçilerin kendilerini çalışma ilişkilerinde nasıl konumlandıkları anlaşılmaya çalışılmıştır.

Taşeron çalışma ilişkilerinin inşaat sektöründe üretimi nasıl örgütlediğine, taşeronların ne iş yaptıklarına ve işçilerin sınıf bilinçlerinin bu ilişkiler ve koşullar içinde nasıl şekillendiğine dair araştırma sorularına cevap aramak için kullanılan araştırma tekniği derinlemesine mülakat olmuştur. Derinlemesine mülakatlarda yarı yapılandırılmış sorular kullanılmıştır. Çalışmanın amacı bazı genellemelere ulaşmak değildir. Bundan farklı olarak çalışmanın nasıl örgütlendiğine, güç ilişkileri de dahil olmak üzere günlük ilişkilerin nasıl kurulduğuna dair deneyimlere ulaşmak amaçlandığı için yöntemin anket olması bu derinliğe ulaşmakta işlevsel olmayacaktır.

Alan araştırması İstanbul, Mersin, Gaziantep ve Mardin’de gerçekleştirilmiştir. Ancak işçilerin göçmen olması nedeniyle bu kentler dışındaki çalışma deneyimlerine de ulaşılabilmektedir. Örneğin Mardin’de görüşülen iki işçi sadece İstanbul’da çalışmışlardı. Bu yüzden kent, alan çalışmasında belirleyici bir etken olarak öne çıkmamıştır. Tamamı bina inşaatında çalışan<sup>1</sup> inşaat işçileri ve taşeronlardan oluşan on beş mülakat yapılmıştır. İşçi mülakatlarının öğlen aralarına denk gelenleri inşaat şantiyelerinde, mesai saati bittikten sonra, hafta tatillerine denk gelenleri herkese açık kahvelerde yapılmıştır. İşçilerin yedisi sürekli inşaatlarda çalışan usta işçilerden oluşmaktadır. İki kişi sadece yazları inşaatlarda çalışmaktadırlar. Ayrıca taşeronlardan bazıları eski inşaat işçisidir. Dolayısıyla onların işçilik dönemleri deneyimleri de görüşmelerde yer bulmuştur. Mülakat yapılan işçilere genellikle tanıdıklar üzerinden ulaşılmıştır. Bazı durumlarda taşerona ulaştıktan sonra onun tanıdığı işçilerle de mülakat yapılmıştır.

Ayrıca İstanbul’da bulunan İnşaat İşçileri Derneği ve Yol- İş Sendikası 3 Nolu İstanbul şubesi Mersin ve Diyarbakır şubeleri ile yapılan birer mülakat da çalışmada kullanılmıştır. Sendika görüşmeleri, araştırmanın yapıldığı yerlerde şubeleri, temsilcilikleri olduğu için Yol-İş Sendikası ile yapılmıştır. Yol-İş Sendikası inşaat işkolunda örgütlü görünen üç sendikanın içinde en fazla üyeye sahip olan sendikadır. Fakat Yol-İş Sendikasının örgütlenmesi bina dışı inşaatlara, özellikle karayolu işçilerine, dolayısıyla kamu sektörüne dayanmaktadır. Sendikanın 3 Nolu İstanbul şubesi bina inşaatının ağırlıklı bir şekilde yer aldığı özel sektörde örgütlenen tek şubesidir.

### **İnşaat sektöründe taşeron çalışma ilişkilerinin kurulması**

İnşaat sektöründe sürekli istihdamın azalarak taşeronlaşma vasıtasıyla geçici istihdamın hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde yaygınlaştığı bilinmektedir. Pek çok ülkede genel bir eğilim olarak doğrudan istihdam edilen işgücü düşerken taşeronlar ve aracılar vasıtasıyla geçici ve/veya günlük olarak istihdam edilen işçilerin sayıları artmıştır (ILO, 2001:17-19). İnşaat sektöründe *doğrudan istihdam* yönteminden *dolaylı istihdam* edilen işgücüne doğru bir değişim gerçekleşmiştir.

---

<sup>1</sup> SGK İstatistiklerinde inşaat işkolu üç ayrı faaliyet alanından oluşmaktadır: Bina İnşaatı, Bina Dışı Yapıların İnşaatı, Özel İnşaat Faaliyetleri. Bina inşaatı faaliyet grubunda bulunanlar, işkolundaki toplam çalışanların %57,3’ünü oluşturmaktadır (Koçak, 2013:15,17).



İnşaat sektöründe taşeronlaşmayı destekleyen yapısal ve dönemsel etkenler bulunmaktadır. Taşeronlaşmayı destekleyen bazı yapısal etkenler aynı zamanda emek talebinin değişken olmasına neden olmaktadır (Chiang, 2009:81; Eccles, 1981:452; ILO, 2001:24). Bu etkenlerin en önemlilerinden birisi şirketin durduğu yerden bakıldığında inşaat şirketlerinin atıl kapasite yaratma risklerinin yüksek olmasıdır. “Çoğu firma için, ihaledeki başarı veya başarısızlıklar iş hacminde büyük iniş çıkışlara yol açabilecek niteliktedir. Bu belirsizlik, yüklenici firma için *atıl bir kapasite tehlikesi* sorununa yol açar” (Üsdiken, Sözen ve Enbiyaoğlu, 1989:9). Şirketler, inşaat yapma işini taşeronla verip inşaat işçisini sürekli olarak istihdam etmekten kurtularak (Chiang, 2009:81; Üsdiken ve Sözen, 1985:2) atıl kapasite yaratma sorununu bertaraf etmiş olurlar. Özellikle büyük şirketler ortaya çıkan atıl kapasitelerini her an kayıt dışına kaydırabilecek bir kurumsal yapıya sahip değillerdir. Bu şirketler, mali, idari, teknik güçleri ile bağlantılı olarak emek verimliliğini artırabilirler ancak kayıt dışına geçerek ücret maliyetlerini azaltma noktasında küçük şirketler daha etkin olmaktadır (Gülöksüz, 2009:166). Bu yüzden son yıllarda sektörün istihdam yapısını belirleyen önemli bir husus özellikle “işçilik” kısmının taşeronlara devredilmesi eğimidir (Krings, 2011: 467). Bu eğilim, aynı zamanda sektörün ağırlıklı olarak küçük şirketlere dayalı olduğu durumlarda kayıtdışı istihdamın önü açmaktadır (Fellini, 2007: 291; Toksöz, 2008:7). Dolayısıyla aşağıdaki örnekte görüldüğü gibi büyük şirketler, daha küçük şirketlerle kurdukları taşeron ilişkiler üzerinden inşaatı yapma işinden kurtularak inşaattaki istihdamı da daha kolay kayıt dışına çekebilmektedirler:

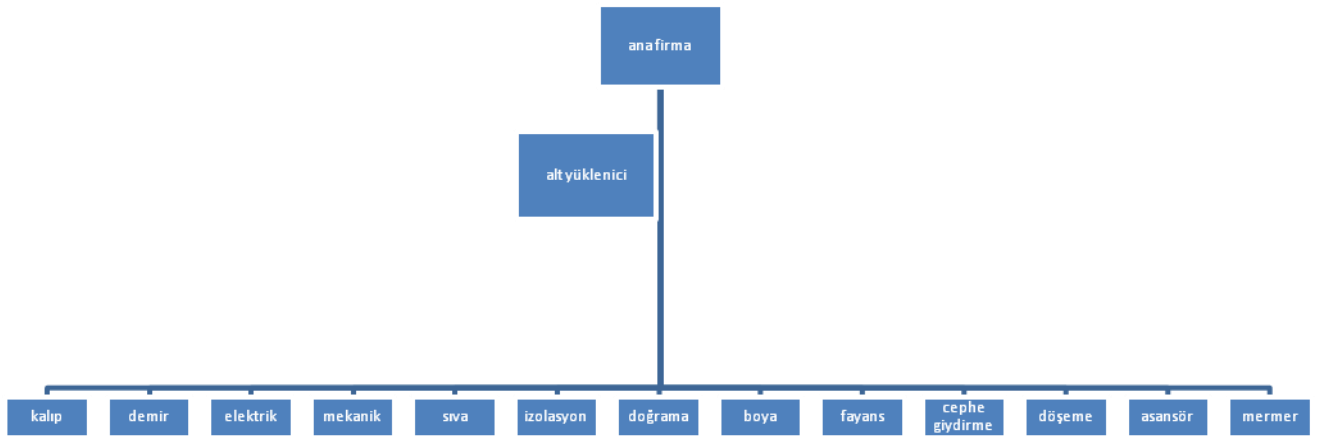
...Şirketine bir işçinin maliyeti 100 lira diyelim. Taşeronla kaç para veriyor 90'a veriyor. O başka bir taşeronla o başkasına derken 60 lira kalıyor. Normalde ...şirketi 90'ı taşeronla değil 80'i inşaat işçisine verse yine karlı. Ama niye tercih etmiyorlar (çünkü) ...inşaat işçisini 60 saat, 70 saat çalıştıramaz ya da bir inşaat işçisi ölürse ...şirketi'nin vizyonu kötü olur. Onun yerine kimin adı çıkıyor taşeronun adı çıkıyor. İşçi öldüğünde de ... firmasının işçisi öldü demiyorlar. Şu taşeronda çalışan ya da şu firmada çalışan işçi öldü diyorlar. Büyük firmalar birincisi kendilerini korumuş oluyor ikincisi mesela sigorta miğortaya ...şirketi karışmıyor. Yarın öbür gün sigortayla da problem yaşanıyor aslında üzerindeki bütün olumsuzlukları taşeronla devretmiş oluyor. Biraz daha fazla para veriyor ve karşılaşacağı riskleri taşeronla devretmiş oluyor. İşçi öldü diyelim taşeron kaçmış. Ailesi tazminat davası açsa para alacak. Aile de bakıyor taşeron yok

ortada adam beş yüz milyar ödemektense kapatıyor firmayı yeni bir firma kuruyor. ... inşaat şirketi kapatabilir mi kapatamaz (İnşaat İşçileri Derneği, İstanbul).

Genel olarak herhangi bir üretim alanında faaliyet gösteren tüm şirketleri etkisi altına alan rekabet, inşaat sektöründeki yoğun taşeronlaşmanın önemli bir dönemsel nedendir. Dönemsel özelliklerin inşaat sektöründe çalışma ilişkilerinin biçimini etkileme kapasitesini gösteren önemli bir kanıt 1970'lerin ortalarından önce doğrudan istihdamın norm olduğu gelişmiş ülkelerde bu tarihten sonra inşaatlarda taşeronlaşma ile birlikte dolaylı ve günlük istihdamın hızla artmasıdır (ILO, 2001:19-20). Rekabet, gelişmiş ülkelerde bile istihdam biçimlerini değiştirirken gelişmekte olan ülkelerin rekabet etme kapasitelerini artıran en önemli özellikleri ucuz işgücüne daha kolay erişebilmeleri olmuştur. Örneğin “yoğun rekabet koşullarında Türkiyeli şirketlere hem yurt içi hem de yurt dışında avantaj sağlayan önemli etkenlerden birisi ucuz işgücüne erişebilme kapasiteleridir” (Gülöksüz, 2009; Öz, 2001:140). Yapısı gereği inşaat sektöründe talebin istikrarsız olmasının yanında Türkiyeli şirketlerin finansman ve yönetim problemleri gibi zayıf noktalarına rağmen ucuz işgücüne erişebilmeleri bu şirketlerin rekabet etme kapasitelerini arttıran neredeyse yegane araçtır (Öz, 2001). Tam bu noktada taşeronlaşma inşaat sektörü için ucuz işgücüne erişimi sağlayarak emek maliyetini azaltmanın yolunu açabilmektedir (Fellini vd., 2007: 288).

İnşaat sektörünün yapısal özelliklerinin geçici ve dolaylı istihdama elverişli olmasının yanında enformelleşme sınırını aşarak ucuz işgücüne erişebilmenin yolu haline gelen taşeronlaşma, işi parçalayarak çok katmanlı bir çalışma ilişkileri düzenini oluşturmuştur. Alan araştırması sırasında anlaşıldığı kadarıyla inşaat işi, aşağıdaki tabloda yer alan, her biri ayrı bir taşerona verilen, birbirinden farklı ustalık alanlarından oluşmaktadır. Taşeronlaşma ile inşaattaki farklı ustalıklar gerektiren her bir iş ayrı bir taşeron ilişkisinin konusu olmaktadır. Çalışma ilişkisini daha karmaşık hale getiren, ihale yöntemiyle sözleşme çerçevesinde bir inşaat işini devralan ilk taşeron şirketin işi parçalarına ayırarak birden fazla taşeron şirkete dağıtması ile başlar. Dolayısıyla en üstteki ana şirket tek bir taşerona işi bir bütün halde devrederek kendi işini kolaylaştırırken, başlangıçta bir bütün olarak alt yüklenici tarafından alınan iş, aşağıdaki şemada görüldüğü gibi sonradan dağılmaktadır. Taşeronlaşmanın olmadığı varsayıldığında müteahhide bağlı olarak çalışan çeşitli vasıflara sahip işçilerden oluşan bir işyeri her bir işin

ayrı bir taşeronla verilmesi ile aynı inşaat, işvereni, işçisi, yaptığı işi farklılaşan birden fazla işyerine ayrılmış olur.



Asıl işvereniyle ilk sıradaki taşeron arasında ve bu taşeronla daha alttaki taşeronlar arasında işin şartlarını, teslim zamanını belirleyen sözleşmeler bulunmaktadır. Ancak ana firmanın taşeronlar karşısında belirgin bir şekilde daha güçlü olmasından ve işi alabilecek çok sayıda taşeron firmanın bulunmasından dolayı sözleşmenin koşullarının oluşmasında ana firma tek başına belirleyici olmaktadır. Yani ana şirket ile taşeronlar arasındaki hiyerarşik ilişkide taşeronların pazarlık gücü bulunmamaktadır (Chiang, 2009:83). Ana firmanın taşeronlar karşısında güçlü olması üretimin tüm sorumlulukları ve riskleri ile birlikte taşeronla devredilmesi anlamına gelmektedir. Dolayısıyla ana firma, inşaat gibi iş kazası risklerinin yüksek olduğu bir sektörde bu riskleri taşeronlar ve işçilere doğru aktarmaktadır. Taşeronlaşma yöntemi ile taşeronlaşmanın olmadığı üretim örgütlenmesini kıyaslayan aşağıdaki ifade taşeronlaşma ile

mücadelede, taşerona odaklanmanın eksik olacağını göstermektedir. Bunun yerine taşeronlaşmayı bir yöntem olarak kullanan ana firma, üzerinde durulması gereken esas aktördür. Çünkü Şirketler, inşaat yapma işini taşerona verip inşaat işçisini sürekli olarak istihdam etmekten taşeronlaşma ile kurtulurlar (Chiang, 2009: 81; Eccles, 1981: 453; Manu vd., 2013: 1020; Üsdiken ve Sözen, 1985: 2). Bu ilişkide taşeron, “bir üstteki şirketi iş yükünden, ekipman ve işgücü maliyetinden, zaman baskısından kurtarabilme” (Sözen ve Küçük, 1999:216) işlevlerini yerine getirerek risklerin bir kısmını üstlenen ve bazılarını da işçilere doğru aktaran bir konumdadır. Dolayısıyla taşeronlaşma konusu tartışılırken “günah keçisi ilan edilen alt işverenlerin aslında sistemin diğer mağdurları” olduğu unutulmamalıdır (Özveri, 2008:109).

Önce müteahhit (iş) taşerona vermiyordu. Kendisi yaptırıyordu. Yani ben üç lira beş lira daha aşağıda niye taşerona vereyim, ben her şeyi kendim yapacağım. Sıvacıya yevmiye veriyordu, alçıcıya yevmiye veriyordu. Yani kendisi ekip buluyordu. Veya birine on lira fazla veriyordu. Sen bu işin sorumlusu sen ol. Sen bu işi yürüt. Şimdi artık müteahhit diyor ben hiçbir işe karışmıyorum. Ben hiçbir şeyden sorumlu değilim. Bütün iş güvenliği benim. Yani adam diyor ki sen dikkat edeceksin, sen kaskını taktracaksın. Bir şey olursa ben sorumluluk kabul etmem diyor. Ondan dolayı müteahhidin kafası daha rahat. Şu anda sorumluluk hepsi bizim üzerimizde (taşeron 4, Mersin).

Ayrıca inşaat sektöründe taşeronlar homojen bir bütün olarak kabul edilemeyecek kadar birbirlerinden farklılaşabilmektedirler. Taşeronların bazıları aynı zamanda müteahhit olan nispeten büyük inşaat şirketlerinden oluşmaktadır. Bunlar, bazı projelerde çeşitli basamaklarda taşeron olarak çalışırken diğer taraftan ana firma olarak kendilerine ait inşaatları bulunmaktadır. Bunlar, büyük işleri yürütebilecek finansal durum, teknik ve yönetim kapasitelerine sahip olmayan şirketlerden oluşmaktadır (Clarke ve Herrmann, 2004a: 527; Gülöksüz, 2009:185).

Ancak giderek küçülen şirketlere işi devretmeye dayanan taşeronlaşmanın çok basamaklı yapısı ve inşaat sektöründe büyüklüğünden bağımsız olarak herhangi bir inşaat şirketinin inşaat yapmayı taşerona bırakabilmesi taşeron-aracı bir kesimin varlığına işaret eder. Aşağıdaki ifade kendisine ait bir şirketi olmayan, taşeron olduğu zamanlarda bir işçi gibi inşaatlarda çalışmayan, yaptığı esas işin işçileri bir araya getirmek olduğunu söyleyen bir taşerona aittir.

Ben bu binanın betonarmesini alıyorum. Diyorum ki bunu elli milyara yaparım. Ben yanıma ekip alıyorum. İşçiler alıyorum. O binanın betonarmesini bitiriyorum. O binayı yirmiye de mal ederim altmışa da mal edebilirim. Bu benim sorunum. Ama sigortasına şuyuna buyuna ben karışmıyorum. Onu firma yapıyor. Ama malzeme benden işçilik benden. Malzeme derken kerestesi sadece benden. Betonunu falan yine ana firmadan. Ben sadece işçiliğimi koyuyorum (taşeron 5, Mersin).

Otuz kırk daireyi yapan hemen diyor ki ben hiçbir şeyine karışmam bana faturalı yapacaksın. Ne sigortana karışırım, ne temizliğine karışırım ne kazmasına küreğine karışırım. Ben hiçbir şeyine karışmam. (Faturalı çalışınca) müteahhit sorumluluk altına girmiyor. İnşaatta adam düştü, şu oldu bu oldu müteahhidi ilgilendirmiyor. Taşeron da müteahhide çalışıyor aslında. Fakat faturalı olunca (işçi) müteahhidin kendisine değil de taşerona çalışıyormuş gibi oluyor (inşaat işçisi 4, Mersin).

Bu durumda taşeron-aracılar, şirket adresi olarak evlerini gösterdikleri, var olmakla olmamak arasındaki küçük şirketlere sahip olabilirler. Bunun yanında şirkete veya herhangi bir işyerine sahip olmayan ilk sermayeyi edinip işçilerle kurduğu bağlantı sayesinde inşaatta belirli bir işi alanlar da bulunmaktadır. Son gruptaki taşeronlar inşaat işçiliği ile dönüşümlü olarak bu işi yapmaktadırlar. Taşeron olmadan önce inşaat işçisi olarak çalışmışlar ve iş alamadıklarında tekrar inşaat işçiliğine geçmektedirler. Sadece belirli bir işte çalışacak işçileri bulan ve iş bitinceye kadar işçileri denetleyen, malzeme tedarikine karışmayan bu kesim sadece emek gücünü tedarik eden taşeron (labour-only subcontracting) kategorisidir (Winch, 1998: 531-532). Bu taşeronlar, işgücü devir hızını yükseltmektedirler. Bu yüzden işin kalitesi ve maliyeti konularında olduğu gibi çalıştırdıkları işçiler için de yüksek düzeyde belirsizlik yaratmaktadırlar (Clarke ve Herrmann, 2004a: 527).

Taşeronların küçük şirketlerle iş alıp inşaat yapabilmeleri, bir inşaat şirketine ait olan şantiyede çok sayıda küçük taşeron şirketin üretim yapıyor olması bu sektörde şirket büyüklüklerindeki ve uzmanlaşmadaki farklılaşmayı da göstermektedir. Bir yandan inşaat işçilerini işe alan ve

inşaat yapan taşeronlar bulunmaktadır. Diğer taraftan inşaat yapmakla, şantiyelerle ve dolayısıyla işçilerle bağını koparan, bitmiş işler için pazar oluşturan veya müşteri bulan büyük şirketler bulunmaktadır. Bu şirketler inşaat işlerini taşeronlara devrederek yönetim ve koordinasyon konusunda uzmanlaşan şirketler haline gelmişlerdir (Clarke ve Herrmann, 2004a: 522; 2004b: 1060; Krings vd., 2011: 467; Chiang, 2009:83). Dolayısıyla bu şirketler halihazırda devam eden işleri denetler ve giderek daha fazla sayıda beyaz yakalı işçiyi sürekli olarak istihdam ederler. İronik bir şekilde inşaat işlerinin önemli bir oranı büyük şirketlerin elinden çıkıyor gibi görünse de somut anlamda inşaatla neredeyse tüm bağlarını koparmışlardır (ILO, 2001:21-23).

Şirketler arasındaki yoğun rekabet yukarıda belirtilen sebeplerden dolayı taşeronlaşmayı beslerken, yoğunluğundan fazla bir şey kaybetmeden taşeronlar arasında da yaşanmaktadır. Herhangi bir işi alabilecek çok sayıda taşeronun olduğu durumda taşeronlar arasında rekabet kaçınılmazdır. Bu durumda düşük bir fiyata işi alan taşeron da bu işi olabildiği kadar düşük bir maliyetle bitirmenin çok çeşitli yollarını bulacaktır ki bir örneği işçinin konuşmasında geçmektedir:

...Çünkü taşeronlar daima daha çok nasıl kazanacağını düşünür. Mesela büyük bir firmada çalışıyor. (büyük firma) diyor ki şu marka boyayı alacaksın. O marka boya 120 TL'dir. Taşeron düşünüyor 120 TL'lik boya ile usta günde bir oda bitirse olmuyor kurtarmıyor. Adam gidiyor 40 TL'lik boyayı getiriyor. Üzerindeki yazıyı kaldırıyor. 80 lira kar ediyor. Öbür türlü altından çıkamıyor (İnşaat işçisi 6, Mardin).

Nitekim çok katmanlı rekabetin inşaat işçilerini gelip bulması çoğunlukla düşük fiyatla işi alan taşeronun, kendisine kalan kısmı olabildiği kadar artırmak için daha fazla baskıcı olmasıyla başlar. Alt yüklenicinin devrettiği "parça" işi alan taşeron, işçiye daha düşük ücret öderse ve zaman baskısıyla işi ne kadar erken bitirirse kendisine kalan *fark* artmış olur. Diğer taraftan şirketin bina kalitesi üzerindeki denetimi nedeniyle malzemenin çalarak kendisine kalan farkı artırma imkanı sınırlıdır. Çünkü yukarıda bahsedildiği gibi özellikle büyük şirketlerin inşaat işlerini bırakıp pazarlama, satış kısmına odaklanmaları, bina kalitesini onlar için daha önemli hale getirdiğinden inşaatın kalitesi ana şirket tarafından sıkı bir şekilde denetlenir. Diğer taraftan taşeronlaşma sistemi zaten işçilik kısmını her yönüyle taşeronla bıraktığı için bunun üzerinden taşeronların kendilerine kalan farkı büyütme ihtimali daha yüksektir. Bunu

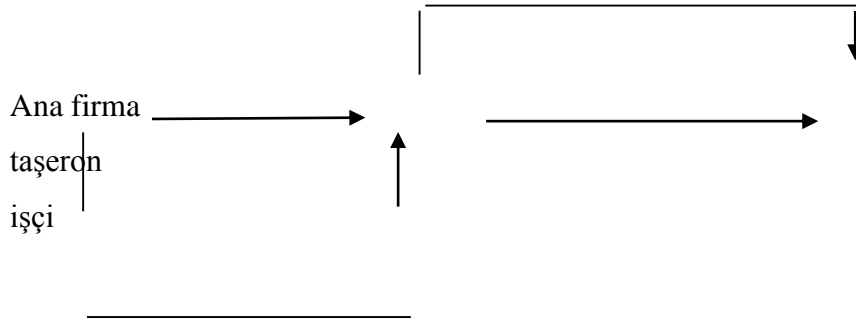
kolaylaştıracak şekilde inşaat sektöründeki enformelleşme, işgücünün enformelleşmesi ve bunu sağlayan küçük şirketler üzerinden gerçekleşmektedir. Uzayıp giden taşeron zincirinin hiyerarşisi içinde aşağı katmanlara doğru indikçe şirketlerin küçülmesi işçiye varıncaya kadar çalışma ilişkilerinin enformelleşmesine neden olmaktadır. Büyük şirketlerden taşeronlara devredilen rekabetle baş edebilme ve taşeronların kazançlarını emek gücünü ucuzlatarak artırmaları formel şirketlerin de işçileri enformel olarak istihdam etmelerine neden olur. Sonuç olarak formel şirketlerde çalışan enformel işçilerin sayıları artırmaktadır (Wells, 2007: 89-90).

Taşeron, ana firmadan parça olarak aldığı inşaat işinde kendisine mümkün olan en fazlasının kalması için işçileri çalıştırırken zamana dayalı ücret belirler. Günlük olarak belirlenen ücret sayesinde çalışma ilişkilerinin ulaştığı enformelleşme seviyesinde iş gününü uzatarak kendi kazancını artırmış olur. Diğer taraftan da ücretlerini olabildiği kadar düşürerek *emekçiye ulaşmasına fiilen izin verdikleri kısmı* olabildiği kadar düşürürler<sup>2</sup>. Enformelleşmenin geldiği seviyede taşeronların kazanç ilişkisi içindeki konumlarının doğal bir sonucu olarak işçiler, taşeronlar tarafından ücretlerinin ödememesini en önemli problemleri olarak görürler.

---

<sup>2</sup> İngiltere'de terleme sistemi olarak adlandırılan ilişkiye dair Marx'ın açıklaması, işveren ile işçi arasındaki çalışma ilişkisinin taşeronlaşma ile dolaylı hale getirilerek bu dolaylılaştırmadan fark yaratıldığına kanıt olabilir: "...bir yandan parça-başı ücret, kapitalist ile ücretli emekçi arasında asalakların girmesini, "emeğin aracıya kiralanmasını" kolaylaştırır. Bu araçların kazancı, tümüyle, kapitalistin ödediği emek-fiyatı ile, bunların, bu fiyatın emekçiye ulaşmasına fiilen izin verdikleri kısmı arasındaki farktan ileri gelir... (Marx, 2000:527)."

Zamana dayalı olarak işçilere ödenen ücret



İhale ile taşerona aktarılan parça iş

Taşeron (parça başı iş alıp bunu zamana dayalı olarak ücretlendirip bu geçişten bir FARK yaratarak bunu sahiplenen aktör

Bu bölüm boyunca çalışma ilişkileri zincirinin işçilere varıncaya kadar nasıl şekillendiği konu edilmiştir. Çalışma ilişkileri içinde işçilere doğru ilerledikçe ana şirketin ortadan kalkmasının sonucu olarak işçilerin çalışma koşulları, ilişkileri ve sınıf bilinçlerine etkileri içeren bundan sonraki bölüm boyunca ana şirketten neredeyse hiç bahsedilmeyecektir. Belirtilen konular, taşeronlarla işçiler ve işçilerin kendi aralarındaki ilişkiler bağlamında ele alınacaktır. Ancak ana şirketlerin kendilerinin bu aşamadan sonra bizzat çalışma ilişkileri içinde olmaması alt katmanlardaki ilişkilerden tamamen çekildikleri anlamına gelmemektedir. Aksine özellikle taşeron-işçi ilişkileri ana şirketlerin üretim ilişkilerini düzenleme mantığının devamını oluşturmaktadır.



## **Rekabet, zaman baskısı ve işsizlik arasında işçilerin çalışma koşulları ve sınıf bilinçleri**

İnşaat sektöründeki çalışma ilişkileri, bu ilişkilerin gerisindeki rekabet, hiyerarşi ve taşeronların konumları, kazanç elde etme biçimleri aynı zamanda işçilerin çalışma koşullarını belirlemekte, sınıf bilinçlerini etkilemektedir. Bu bölümde çalışma ilişkisinin kurulma biçiminin işçilerin sınıf bilinçleri üzerindeki yıkıcı etkisi, işçiler arasında kurulacak çıkar birliğine taşeronlar tarafından yapılan müdahaleler bağlamında ele alınacaktır. Başka bir deyişle bir taraftan işçiler arasında dayanışmanın kurulmasını engelleyen, diğer taraftan işçilerin taşeronlarla çıkar birliği kurmalarını ve bu yöndeki baskıları içeren ilişkiler zemininde işçilerin sınıf bilincinin nasıl üretildiğinden bahsedilecektir.

İşin parçalara ayrılıp taşerona devredilmesi, işçi ile işveren arasına başka aktörlerin girerek çalışma ilişkilerini bulanıklaştırmasını ve bundan taşeronların kazanç elde etmesini sağlayacak zemini yaratır. Çalışma ilişkilerindeki bu belirsizleşme ve karışıklık aynı zamanda işçiler arasındaki dayanışma potansiyelini ortadan kaldırır. Sendikaların aşağıdaki ifadeleri taşeronlaşmanın çalışma ilişkilerinde yarattığı belirsiz zemini göstermektedir.

Sabahleyin ameleyi alıp götürüp inşaatında çalıştırdığında örgütleyemiyorsun. Yirmi gün çalıştırıyor inşaatı sonra bitiyor veya köprü bir ayda yapıyor. Toki'de mümkün değil örgütlenemezsin. Gidiyoruz, gittik. Ben bir ay Adana'da mitilimi serdim. Bir türlü mümkün değil işçiyle irtibat kuramıyorsun. Ama diğer tarafta hazır çalışıyorlar diye irtibatımı kurdum yarın değil öbürsü gün on tane çalışan beni bekliyor. ...kurabiliyorsun geleceği olan işyerlerinde. Bunun süresi var çünkü. Diğeri öyle değil onun süresi altı ay sekiz ay (Yol-İş, Mersin).

İhale yapılıyor çok büyük bir patron diyelim... ihaleyi Ankara'da alıyorlar. Ondan sonra alt taşeronlara bunu paylaşıyorlar. Bir işyerine örgütlenmeye gittiğinizde birden fazla işverenle karşılaşıyorsunuz. Muhatap alacağımız işveren çoğalıyor. Gidiyorsun (işçi) abi ben sıva işinde çalışıyorum falan taşeronun işçisiyim (diyor) (Yol İş, Diyarbakır).

...buralarda örgütlendik. O zaman bu kadar taşeron yoktu. (inşaatı) şirket kendisi yapıyordu... İnşaatında iki bin kişi çalışıyor. Bizim elli tane üyemiz var. Hepsi taşeron. Taşeronlarda örgütlenemiyoruz (Yol-İş, İstanbul).

Tüm üretimin çok katmanlı taşeron çalışma ilişkilerine dayanması, inşaat işçileri üzerinde zaman baskısı, işçiler arası rekabet, işçiler için her an burun buruna kalınacak bir risk olarak işsizlik gibi önemli sorunları ortaya çıkarmaktadır. İşçilerin çalışma yaşamlarını zorlaştıran bu etkenler aynı zamanda onların sınıf bilinçlerini belirsizleştiren birer araca dönüşebilmektedir.

Rekabetin yarattığı en önemli etkenlerden birisi olarak zaman baskısı ana şirketten taşerona, taşerondan da işçiye aktarılmaktadır. Ancak çalışma ilişkisinin diğer taraflarından farklı olarak işçinin üzerinde ikili bir zaman baskısı oluşmaktadır. Birinci zaman baskısı taşeronları da etkileyen işi belirlenen tarihte bitirememeleri halinde taşeronların ana şirkete ceza ödemeleri ile oluşur. Projenin bir an önce bitirilmesi için oluşturulan bu baskı işçilerin çalışma hızlarını da olağanüstü boyutta artırmaktadır. İkincisi kendisine kalan farkı artırmak amacıyla taşeronun ne kadar az sayıda işçi ile işi bitirirse o kadar kar edecek olmasından kaynaklanan zaman baskısıdır. Bu durumda çalışan daha az sayıda işçinin üzerinde daha hızlı çalışmak ve daha uzun saatler boyunca çalışmak gibi baskılar oluşmaktadır. Bazen birine bazen her ikisine birden dayanarak taşeron, günlük ücret ödediği işçinin çalışma saatlerini artırır, hafta tatillerinde çalıştırır ve çalışma tempolarını yükselterek belirli bir zaman içinde olabildiği kadar verimliliği artırmaya çalışır. İşçi normal çalışma temposunda çalıştığı takdirde daha fazla günde yapacağı işi, artan çalışma saatleri ve temposu ile sayısal olarak daha az günde bitirecektir. İnşaat sektöründeki zaman baskısının yarattığı hızlanmanın kaçınılmaz sonucu iş kazalarındaki artıştır. İşçilerin ifadelerine göre inşaat sektöründe yapısal olarak var olagelen taşeronlaşmanın geçmişten en önemli farkı yoğunlaşan rekabet ve zaman baskısıdır. Bunun devamı olarak inşaat gibi tehlikeli işkolunda çalışma temposunun artırması iş kazalarındaki artışın en önemli nedeni olarak görülmektedir:

(taşeronlaşma ile birlikte iş kazaları) Arttı. Hem de bayağı arttı. Taşeron adam bekler ki iş fazla çıksın. Benim işim seri gitsin. *İş çıksın iki bin lira daha fazla kar edeyim.* Usta dikkat etmiyor. Emniyet kemerine dikkat etmiyor. (işçi) biraz daha fazla çalışıyor. *Bazen adam bir şart koyuyor. Benim işimi sen altı ayda bitireceksin.* Yani bu altı ay geçtikten sonra adam diyor ki ben her ay senden bu kadar keserim. Sen bitirmezsen ben daire satamam, kredi çekemem veya çeklerim var ödeyemem (taşeron 4, Mersin).

Genelde taşeronlar ucuz aldığı için işi, metrekarede hem usta kendi yevmiyesini çıkaracak hem çırağının yevmiyesini çıkaracak hem kalfasına para bırakmak zorunda. Dolayısıyla bunu yapamadığı zaman (hızlı çalışmadığı zaman) o adamı (işçiyi) işten çıkartıyorlar. Herkesin bakmak zorunda olduğu bir ailesi var işten çıkmak zor. Ne yapıyor hızlı çalışıyor. Hızlı çalışırken bir şeyler dikkatinden çıkıyor. Hadi on gün on beş gün tamam da aya vurduğun zaman beyin, vücut yorgunluğu insanı hataya zorluyor. Dolayısıyla ölümler de bu yüzden oluyor (inşaat işçisi 1, İstanbul).

Hızlandığı zaman herkes bir yarışın içerisinde. Herkes son saniyesine kadar insanlardan hani şu sinekten yağ çıkarma hali yağ çıkarmaya çalışıyor. Ne yapıyor istirahatlarından alıyor. Göstermelik şeyler yapıyor. Emniyet kemerini tak, baretini tak şunu yap bunu yap diyor. Fakat kendisi gerekli önlemleri almıyor. Örneğin çok da basit şeyler var file sistemleri var biraz maliyetli olunca ona yanaşmıyor. İşte demin söylediğimiz şeyi devreye sokuyor. Taşerona diyor ki hayır diyor önlemini kendiniz alacaksınız, sigortanızı da kendiniz yapacaksınız. Bir şey olursa ben karışmam (inşaat işçisi 4, Mersin).

Yukarıdaki ifadeler taşeronların işi ne kadar erken bitirirlerse o kadar az işçilik ödeyeceklerini belirterek taşeronların el koydukları *farkı* açıkladığı gibi inşaat sektöründe zamanın kritik bir önem kazandığını göstermektedir. İnşaat sektöründe istihdam yöntemi ile iş kazalarındaki artış arasındaki ilişkiyi doğrulayacak farklı ülkelerden çok sayıda örnek bulunmaktadır (Bkz: ILO, 2001:35-37). Bunlara göre taşeronlaşmanın inşaat sektöründe kazandığı derinleşme ve üretimi hızlandıran, çalışma güvenliğini sağlamayı zorlaştıran etkisi ile iş kazalarındaki artış arasındaki pozitif ilişki benzer deneyimlerin de olduğu bir sonuçtur (ILO, 2001:36).

İş kazalarının maliyetleri artırması nedeniyle işverenler/taşeronlar yeterli güvenlik önlemlerini alma konusunda isteksiz olabildikleri gibi işçilerin de ihmalkar davranmaları mümkündür (Abdul-Aziz, 2001: 794; Jason, 2007:13). Bu bulguyu doğrular şekilde işçilerin ifadelerine göre taşeronlar ve taşeronlara göre de ana şirketler gerekli iş güvenliğini almamakta veya sadece göstermelik olarak almaktadırlar. Diğer taraftan onlara sağlanan emniyet kemeri, baret gibi araçlar işçiler tarafından kullanılmamaktadır. İşçiler emniyet kemerinin kendilerini *yavaşlattığını*, baretin de özellikle yaz aylarında terlettiği için kullanışlı olmadığını, ayrıca her ikisinin de çoğu durumda yetersiz kaldığını ve daha etkili güvenlik önlemlerinin müteahhitler ve taşeronlar tarafından pahalı olduğu için uygulanmadığını düşünmektedirler. Özellikle emniyet kemerinin kendilerini yavaşlattığı vurgusu, hızlı çalışmaları için işçilerin üzerlerinde sürekli bir denetim olsun veya olmasın inşaattaki kritik zaman algısına işaret etmektedir. Burada zamanı kritik kılan, taşeronlar için olduğu kadar işçiler için de geçerli olan işi zamanında bitirmenin hiyerarşide bir üstteki aktör ile sürekli çalışma ilişkilerini sağlayan önemli bir etken olmasından ileri gelebilir.

Taşeronlaşmanın işçiler üzerindeki diğer önemli etkisi inşaat sektöründeki rekabetin üçüncü katmanı olan işçilerin kendi aralarındaki rekabettir. Taşeronlar arasında olduğu gibi işçiler arasındaki rekabet işe kabul edilmek için günlük ücretin düşmesine neden olur. İşçiler arasında oluşan rekabet koşullarında işçi, çalışma koşulları üzerinde müzakere etme gücünü tamamen kaybedecektir çünkü işi, olduğu koşullarla kabul etmezse bunu kabul etmeye hazır başka işçilerin olduğunu bilmektedir. Diğer taraftan bir bütün olarak sendikal hakların adının bile geçmemesinden dolayı tek başına kalmış işçi üzerinde kurulacak hakimiyet sayesinde onun emek gücü ucuz ve disipline edilmiş olmaktadır.

İşçiler arasında da şöyle bir sıkıntı var. Genellikle günlük yevmiye ile çalışıldığı için. Örneğin bir grup işçi geliyor. Genellikle hep akraba ekipler. Van'dan, Kars'tan, Hakkari'den geliyorlar.... Bu rekabet de örgütsüzlüğü çok dağıtıyor. Karşılı ekip geliyor 65 liraya çalışıyor, Hakkâri ekip geliyor 70 liraya çalışıyor. Karadenizliler ayrı, Kürtler ayrı. Patronlar da (bunu) rahat kullanabiliyorlar şantiyelerde (İnşaat İşçileri Derneği, İstanbul).

Yani bir taraftan işçiler, ücretlerin düşmesinden istihdamın biçimini değil diğer işçileri sorumlu tutmaktadırlar. Diğer taraftan yukarıdaki ifadeden de anlaşılacağı gibi işçilerin hemşeriliğe ve

akrabalığa dayalı ekipler halinde çalışmalarını nedeniyle rekabet daha geniş bir sınıfsal alanına etki etmektedir. Akrabalık ve hemşeriliğin işçiler arasındaki çalışma ilişkilerini büyük oranda şekillendirdiği böyle bir zeminde rekabet, işçi ekipleri arasındaki dayanışmayı dağıtmaktadır. Bir taraftan geçici istihdam nedeniyle işçiler arasında uzun süreli ilişkilerin kurulamaması diğer taraftan işçilerin ekipler halinde göç etmeleri ve çalışmalarını işçilerin “işçi olmak” üzerinden uzun süreli ve etkili dayanışma geliştirmelerini engellemektedir.

Çalışma ilişkilerini şekillendiren sosyal ilişkiler zemini ile inşaat sektörünün konjonktürel özelliklerinin birbirlerini kesen etkileşimleri her gün yeniden sınanan “biz ve onlar” kategorilerinin işyerinde nasıl oluştuğunu göstermesi açısından da ilginçtir. İnşaat işçilerinin hemen yukarıda bahsedilen ekipleşmelerinde görüldüğü gibi “bir gruba ait olma hissi” bir yönüyle kentsel istihdamdaki çalışma ilişkileri üzerinden her gün yeniden oluşturulur. Bu grupların sınırlarını belirgin bir şekilde çizmek içeride ve dışarıda kalanları tanımlayarak, bir tür güvenlik mekanizması olarak “farklılıkları” belirginleştirmektedir<sup>3</sup>. İşçinin aşağıdaki konuşması bir taraftan taşeronun kendi akrabalarından/hemşerilerinden oluşan grupları daha kolay idare edebildiğini gösterirken diğer taraftan “akrabalar ve yabancılar” ayrımının işçiler arasındaki dayanışma ilişkilerinin tanımlanmasında ne kadar işlevsel olduğunu göstermektedir. Nitekim işçinin bütün konuşmasında hissedilen “tarafı” aynı zamanda eniştesi olan taşeronu “diğer işçilere” karşı savunmasından anlaşılmaktadır. İşçinin anlattıkları, sendika görüşmesinde işçilerin örgütlenmesini zorlaştıran konulardan biri olarak belirtilen akraba-taşeron durumuyla da uyumludur.

(iş güvenliği ile ilgili olarak) Eskiden fazla tedbir alınmıyordu. Hem dikkatsizlik artmış insanlarda. Bir de mesela baret takmaları gerekiyor takmıyorlar. Mesela benim eniştem (taşeron) her öğlen arası uyarırdı ama bir tek biz takardık. Biz dediğim amca çocukları, biz tanıdık olduğumuz için. Biz takardık kendi içimizde ama diğer yabancılar takmazdı (inşaat işçisi 6, Mardin).

<sup>3</sup> Hemşerilik, içeride dayanışmayı dışarıya karşı da çıkarların savunulmasını sağlayan bir tür gruplaşmadır. Bu dayanışma ve savunmayı yapabilmek için belirli simgeler ve kurallarla oluşturulan benzerliklerin ve ortak çıkarların etrafında örülen bir grup olma algısı gerekmektedir. Hemşerilik gurubun kendisine ait olarak tanımladıkları şeyi diğerlerine karşı savunmanın mantığını çok iyi bir şekilde kurabilecek bir ilişki biçimidir.

Kalıpçı ve demircilerin büyük bir bölümü Türkiye'nin belirli bölgelerinden gelir....bunların belirli kalfaları vardır (işçileri) köyünden toplar getirir. Eğer onlardan (işçilerden) herhangi biri bu adamın düşüncesine ters bir şey yaparsa onun üstünü çizdi mi o bir daha bir yerde iş bulamaz. Dolayısıyla bizim konut inşaatında (sendikal örgütlenmenin önündeki) en büyük sıkıntımız bu (Yol-İş, İstanbul).

Mesela birçok yerde Kürt işçilere saldırı oldu. Ümraniye'de işçilerin evine baskın yaptılar. Bunları dağıtmanın yolu da bu: talepleri ortaklaştırmak. Farklı siyasi noktalardan beslense de inşaat işçileri o talepler doğrultusunda yan yana gelebilirler (İnşaat İşçileri Derneği, İstanbul).

Kökene dayalı ilişkilerin farklılıklar ve benzerlikler yaratmak üzerinden gelişmesi ve dayandığı biz ve onlar gibi kategorileştirmeleri, kente en son göç edenlerin veya “farklı/onlar” olarak tanımlananların işgücü piyasasının karanlıklarına doğru itilmesi için gerekli anlamı üretebilir. Yani bu ilişkilerin mantığı bazılarında daha düşük ücret verilmesini ve onların daha kötü koşullarda çalışmalarını haklılaştıracak araçları üretebilmektedir. Bu tür ilişkiler etnikleştirme için iyi bir zemindir. Diğer taraftan da işçilerin işverenlerine karşı çıkarılarını savunmalarını sağlayacak şekilde dayanışma kurmalarının önüne geçerek çıkar birliğini diğer işçilerle değil taşeronla kurmalarına neden olabilmektedir.

Taşeronlaşmanın işçilerin çalışma koşullarını kötüleştirecek ve sınıf aidiyetlerini sarsacak diğer önemli etkisi, şirketlerin taşeronlaşma vasıtasıyla atıl kapasite yaratma sorununu işçilere kaçınılmaz bir işsizlik olarak devretmeleridir. Şirketler taşeronlaşma ile üretimin yapısından kaynaklanan bu sorunu aşarken işçilerin etkilenmemeleri için herhangi bir çözüm yolu yoktur. Nitekim işçilerin bir işi bitirdikten sonra başka bir işe geçebilmeleri, aradaki sürede işsiz oldukları anlamına gelmektedir. İnşaat işçileri için işsizlik yaşamlarının olağan bir parçasıdır. Çünkü günlük ücretli işgücü neredeyse tüm dünyada inşaat sektöründe norm haline gelmiştir (Wells, 2007: 90-91). Günlük ücrete dayalı ve geçici olarak işe alınan işçiler için işsizlik risk olmaktan çok hayatlarının parçası olmaktadır.

Ancak işsizlikten etkilenmenin bir başka versiyonu bazen taşeronların işçilere karşı işsizliği bir tehdit olarak kullanabilmeleri nedeniyle ortaya çıkmaktadır. İşsiz kalmanın olağan olduğu inşaat sektöründe taşeronlar tarafından yapılan işsizlik tehdidi işçileri yalnızlaştırmada önemli bir etkidir. Ayrıca istihdam biçiminin içerdiği yüksek riskler ve belirsizlikler işçilerin taşeronlarla güvene dayalı uzun süreli çalışma ilişkileri kurmalarını desteklemektedir. Aşağıdaki ifadede görüldüğü gibi taşeronlar, işçilerin kendi aralarındaki ilişkilere müdahale ederek işçileri yalnızlaştırıp birbirinden kopmuş işçilerin her birini ayrı ayrı kendilerine bağlamayı amaçlarlar.

Kendine bağlamak için on beş yirmi kişinin içinde mutlaka bir tane yalaka oluyor. Bunlara ya yemek yediyor ya da üç beş kuruş sigara parası veriyor. Onun işi yemek saatlerinde çay saatlerinde korku salmak. Arkadaşlar işte insanlar fazla geliyor. Burada herhalde birkaç kişiyi çıkaracaklar. İşsizlik korkusu var ya insanlarda sekiz saat yerine on saat çalışmaya başlıyorsun. Beni çıkarmasın (diye). Veya bu ay paramı alamadım hiç önemli değil diyor öbür ay alırım çıkmayayım da. Son zamanlarda aşırı hem de bu (inşaat işçisi 3, Mersin).

Hemşeri, etnisite, akrabalığa dayalı karmaşık bir ilişkiler zemininde oluşan ücret rekabetleri, işsizlik tehdidiyle emek gücünü daha ucuza getirme çabalarının oluşturduğu kaotik çalışma ilişkilerinin en ucuza getirilenleri son zamanlarda Suriyeli göçmenlerdir<sup>4</sup>. Suriyeli göçmenler iç ve dış göçlere bağlı olarak şekillenen çok katmanlı inşaat işgücünün dibe doğru genişlemesine yeni bir basamak eklemişlerdir.

<sup>4</sup> Türkiye’de kırdan kente göç etme zamanına bağlı olarak işgücü piyasasında hiyerarşiyi de içeren bir katmanlaşma olduğu bilinmektedir. Bu katmanlaşma Güneydoğu göçünün kente göçte son dalgayı oluşturması nedeniyle etnik boyuta da sahiptir. Son dalga ile gelen göçmenler ucuz ve vasıfsız işçiler olarak tanımlanmışlardır. Örneğin Tuzla tersanelerinde “az yevmiyeli ve daha ‘pis işler’ olan taşlama ve gemi temizliğinde en son zorunlu/ekonomik göç dalgasıyla kopup gelen, ana dili Arapça olan Urfalılar ve ana dili Kürtçe olan Batmanlılar, Hakkarililer, Diyarbakırlılar ağırlıktadır” (Akdemir ve Odman, 2008: 73). Hatta göç üzerinden benzer bir katmanlaşma örneği inşaat sanayi için de verilebilir: “İstanbul’da konut inşaat sektöründe Adıyaman, Ağrı, Bingöl, Erzincan Erzurum, Gümüşhane, Ordu, Rize, Samsun, Sinop, Tokat, Trabzon, Bayburt ve Batman illerinde doğmuş olanların İstanbul ortalamalarını çok aşan oranda temsil edildikleri görülmektedir. Ancak ilginçtir ki, bu göçmen grupları konut inşaat sektöründe aynı koşullarda yer almamaktadır. Bu gruplar arasında Gümüşhane, Ordu, Rize ve Trabzon doğumluların önemlice bir bölümü, işveren ya da kendi hesabına statüsünde çalışırken, adı geçen diğer göçmen grupların üyeleri, özellikle Güneydoğu doğumlular ücretli statüsünde çalışmaktadırlar (Işık ve Pınarcıoğlu, 2009: 175).

İnşaatı allak bullak ettiler. Ucuza çalışıyorlar. Biz ustaları seksene çalıştırıyoruz. Kendisi gelip elli-altmışa çalıştırıyor. Ne sigorta yatırıyorlar onlara ne bir şey. Sigorta da onların (işverenlerin) cebinde kalıyor (inşaat işçisi 9, Mardin).

Suriyeli işçi etkisine benzer bir durum diğer uluslar arası göç örneklerinde de görülmüştür. İnşaatlarda özellikle farklı göçmen grupların çalıştığı durumlarda gruplar arasında ücret farklılıkları oluşabilmektedir (bkz. Abdul-Aziz, 2001: 794; Santoso, 2009: 533). Abdul-Aziz'in (2001: 793-794) araştırmasına göre Malezya'da inşaat sektöründe en yüksek ücreti Malezyalılar alır. Ücret sıralamasının en altında en son göç eden grup olan Bangladeşliler bulunmaktadır. Daha farklı bir örnek olarak Brunei'de benzer vasıf düzeyindeki Endonezyalı ve Tayvanlı işçilerden Endonezyalılar daha eski göçmenler olmalarına rağmen daha düşük ücretlerle çalışırlar (Santoso, 2009: 533). Türkiye'de de Suriyeli göçünden de önce inşaat sektöründe göç üzerinden katmanlaşmanın varlığına dair ipuçları bulunmaktadır. Örneğin daha önce yapılan bir araştırmaya göre sektörde yoğun olarak çalışan Kürt işçilerin yerine Orta Asya ülkelerinden ve Afganistan'dan gelen göçmenler tercih edilmektedir çünkü Kürt işçiler ücretlerinin ödenmemesi durumuna karşı bazı yöntemler geliştirebilmişlerdir. Dolayısıyla işveren için kayıt dışı göçmen işçiler Kürt işçilere göre daha tercih edilebilir durumdadırlar (Toksöz, 2008:9-10). Bu katmanlaşmanın henüz en savunmasızları olarak Suriyeli göçmenlerin, araştırmaya katılan işçilerin anlattıklarına göre inşaat sektöründe sayıları sürekli artmakta ve vasıfsız işleri yapmaktadırlar. Suriyeli işçiler, yine anlatılanlara göre ücretleri yarı yarıya düşürdükleri halde çalıştıkları inşaatlarda diğer işçilerin düşmanca davranışlarına maruz kalmamaktadırlar. Görüşmecilerin tamamı her an düşmanlığa dönebilecek kamplara ayrılmalara rağmen savaş mağduru oldukları için Suriyeli işçiler hakkında naif ifadeler kullandılar.

Hayır kesinlikle. Aksine işçiler onlara çok iyi davranıyorlardı. Mesela sabahları (kahvaltıyı) bol alırdık. Bütün işçiler alırdı, bizim firmaya (taşerona) ait olmayanlar da alırdı. Onlarla paylaşırdık...Bizim çalıştığımız yerde yüzde doksanı Kürttü. O yüzden bir bağlılık vardı. Bir de savaştan. Savaş olduğunu biliyorlardı ya genelde onlara mahzun, günah gözüyle bakıyorlardı.(inşaat işçisi 6, Mardin).

Sayısal verilerle desteklenmemekle birlikte Türkiye'de Kürtler arasında inşaat işçiliğinin yaygın olduğu tahmin edilmektedir (örneğin: Koçak, 2013: 22). Bunun doğruluğu bir an için



kabul edilse bile işçinin bahsettiği bu davranış tam bir duygusallıkla oluşmamaktadır. Suriyeli işçiler için “dışlayıcı” bir dil kullanılmamasının en önemli sebebi inşaat işlerinin önemli bir kısmının vasıflı olması, inşaatlarda çalışan Suriyeli göçmenlerin vasıfsız işleri yapmaları rekabetin oluşmasını engelliyor olabilir. Öte yandan bir gazete haberinde tam tersi davranışları gösterecek ipuçları bulunmaktadır<sup>5</sup>. Şanlıurfa’daki bir inşaatta gerçekleşen kavganın sonucunda Suriyeli bir işçinin öldürülmesi karşılaşmanın ne kadar sert olabileceğini göstermektedir. Türkiyeli işçinin şantiyede başlayan kavgaya yakınlarını da çağırması inşaat sektöründeki çalışma ilişkilerinin “ taraflarını”, işçilerin algıladıkları “dayanışmanın” da konusunu ve yöntemini göstermektedir. Çalışma ilişkilerinde akrabalık ve hemşeriliğin etkisini ortaya çıkarır şekilde bu ilişkiler “arkasının güçlü olması”, “kalabalık olma” “dışarıya” karşı güçlü olmanın, “içeride” de dayanışmanın araçlarıdır.

Dolayısıyla inşaat işçileri işsizlikle, rekabetle ve son durumda çaresizlikle sınanarak Suriyeli işçilere doğru artan oranda, daha fazla çalışmaya razı oldukları gibi daha itaatkar olmaktadır. Diğer taraftan yine aynı sebepler işçiler arasındaki günlük ilişkilerin kopmasına hatta çatışmaya dönüşmesine neden olarak işçiler arasındaki dayanışmayı çözüp sınıf bilincini bulanıklaştırmaktadır. İşçiler için bu etkilerin kaçınılmaz sonu işçi olmanın giderek ağırlaşan yükünü üstlenmek zorunda kalmaktır. Ücret almadan daha fazla çalışan, çalışma koşulları üzerine müzakere etme hakkı işsizlikle ve ücretini hiç ödememe tehdidiyle engellenen işçiler iş için “kendi emek gücünü *kişisel olarak satma* özgürlüğü” (Brass, 2010:26) tartışmalı hale gelmektedir. Çünkü işçinin kendi emek gücü üzerindeki karar verme iradesi bahsedilen tehditlerle ve davranışlarla zayıflatılmaktadır. İşçi işten ayrılmak istese bile birikmiş ücreti ödenmediği için ayrılamamaktadır. İşsizlikle tehdit edildiği için ücretini alamadığında çalışmaya devam etmek zorunda kalabilmektedir. Başka bir araştırmanın ortaya çıkardığı “işçilere kumar oynatıp borçlandırma ve pasaportlarına el koyma gibi” (Abdul-Aziz, 2001: 796) kötü muameleler işçilerin emek güçleri üzerindeki iradelerini zayıflatıp işten ayrılmalarını önlemeye, daha itaatkar ve düşük ücretli olmalarını sağlamaya hizmet edebilmektedir.

<sup>5</sup> Güneydoğutv, İnşaat işçileri arasında tabancalı kavga: 1 ölü, [http://www.guneydogutv.com/haber\\_detay.php?id=15759](http://www.guneydogutv.com/haber_detay.php?id=15759) (erişim: 13 Kasım 2013).

İşi daha ucuza getirebilmenin gayreti, yoğun rekabet koşulları, zaman baskısı, inşaat işlerinin belirli süreli olması ve işsizliğe dayanan zeminde enformelleşen ve belirsizleşen çalışma ilişkilerinde “hiyerarşiyi” muhafaza etmek için fiziksel güç bir araç olarak kullanılabilir. Araştırma kapsamında inşaat sektöründe zor kullanmanın yaygınlaştığı işçiler ve taşeronlar tarafından ifade edilmiştir. Bu durum inşaat sektöründe fiziksel şiddetin ve tehdidin çalışma ilişkilerinde hakimiyet kurma biçiminin bir parçası olduğunun göstergelerindedir.

... Ha çok şükür biz güçlüyüz yani şöyle güçlüyüz. Gücümüz yetiyor insanlara da biz biraz daha az sorun yaşıyoruz. Daha çok sorun yaşayan insanlar var, para verenler var.

Güçlüyüz derken bir alt yapımız var, akraba bağımız var, çevremiz var, sözümüz geçiyor. Haksızlık yapan anlamında demiyorum, kendimizi korumak anlamında

Böyle güçlü olmasanız ne olur?

Olmazsa zorlanırsınız. Dayak yersiniz, küfür yersiniz. İşçi kesimi paramı alıyor muyum almıyor muyum diye sorar. Parasını almıyorsa ya kavga eder ya küfür eder.

(bu durumda güçlü olmak demek) Kalabalık olmaktır, karşı tarafın cüret edememesi demektir.

Güçlü olmak sadece işçiye karşı mı önemlidir?

Herkese karşı önemlidir. Bu sektör çok adi bir sektör yani bana göre, çok kaba bir sektör, çok sıkıntılı bir sektör. İş kazası şeyi fazla, kabalığı fazla, hata oranı fazla. Yani nasıl söyleyeyim gücü yeten yetene derler ya bu sektör öyle bir sektör (taşeron 3, Gaziantep).

İşçiyi kişisel olarak varlık göstermekten, haklarını aramaktan hatta ücretlerini istemekten caydırmanın bir aracı olarak taşeron veya müteahhit tarafından kullanılan tehdit ve şiddet, iş kazaları ve ücret ödenmemesi gibi sorunların sık yaşandığı düşünüldüğünde çalışma ilişkilerinde istisnai olmadığı anlaşılmaktadır. Ücretini isteyen işçinin mafyaya havale edilmesinden özellikle küçük ve orta büyüklükteki inşaat şirketlerinde sık görülen bir yöntem olarak bahsedilmiştir. Ancak bunun ötesinde bu sektörde günlük, yüz yüze kurulan çalışma ilişkileri *kaba güç dengeleri* üzerinden seyretmektedir.

İnşaatta işçilerin büyük bir kısmı gurbette çalıştıkları için işçilerinin alacağına verilmemesi durumunda işler daha fazla dayanamıyorlar. Biz ...şirketine gittiğimizde işçilerin hepsi işten çıkmış iki ay önce paralarını alıp öyle memleketlerine gideceklerdi.

Dolayısıyla kalacak yerleri yok. İki aydır şantiyede kalıyorlardı. Kimi parkta yatıyor, kimi bir akrabasında kalıyor, kimi bekar evinde kalıyor aylık elli lira para vererek. Dolayısıyla çok dayanma güçleri yok. Patronlar da bunu bildiği için genellikle şunu söylüyor “tamam paranızı vereceğiz siz memlekete gidin”. Zaten adam memlekete gittikten sonra geçmiş olsun... İsrar eden olursa da gerçekten zor kullanılıyor güvenlikçilerle işte garip... genellikle orta ölçekli firmalar bunları kullanıyor, büyük firmalarda çok öyle mafya tipi ilişkiler olmuyor (İnşaat İşçileri Derneği, İstanbul).

Şiddetin çalışma ilişkilerinde hakimiyeti sağlamanın bir aracı olarak etkisinin görülebildiği konulardan diğeri iş kazalarıdır. İş kazası olduktan sonra işçilerin dava açılabilmesi ve tazminat talep edebilmeleri bazı taşeronlar için devletin işçiden yana olması anlamına gelmektedir. Kendisinin karşısında işçinin güçlenmesi ve yasal olarak bazı taleplerde bulunabilir olması bu çalışma ilişkisinin işleyiş kurallarının, karşılıklı sorumlulukları düzenleyen kuralların çözülmesine neden olmaktadır. Örneğin bu konudaki yasal düzenleme paternalist ilişkinin ifade edilmeyen karşılıklılık dengesini bozarak bu ilişkideki çatışmayı su yüzüne çıkarmıştır. Aşağıdaki konuşmada işçinin ailesinin yasal haklarının farkında olarak ve belki de müteahhidin düşündüğünden daha fazlasını talep etmeleri, kararı onun iyi niyetine bırakmamaları çatışmanın görünür alana, mahkemeye, çekilmesine neden olmuştur.

Mesela ya ben çalışmam işte sıkıntım olur. Benim borcum var, evimin kirası var. Şöyle oldu böyle oldu deyip...aba altından sopa derler ya biraz tehditvari. Yani devlet işçiden yana olduğu için işçi de bunun farkında bunu koz olarak kullanıyor. Para istiyor, başka şeyler istiyor. Bazen geliyor evimde erzağım kalmadı (diyor) (taşeron 3, Gaziantep).

Duyduğuma göre bekçinin hanımı ve çocukları gelmiş bize bir araba bir daire verin demiş. Biz de davacı olmayacağız demiş. Müteahhit de kabul etmedi. Dedi ki böyle bir şey teklif etmeseydi ben kendiliğimden vicdanımdan her türlü desteği onlara verirdim ama böyle bir şey olduğu için dedi gidin beni mahkemeye verin, şikâyet edin ben böyle bir şeyi kabul etmiyorum. Cezam neyse çekerim (taşeron 4, Mersin).

Paternalist ilişkilerin bir tarafın itaat diğer tarafın koruma vaat ettiği karşılıklılığa dayanan kurallar dengesinin yasal düzenlemeler ve kısa süreli, sürekliliği belirsiz olan çalışma ilişkileri nedeniyle bozulması, çalışma ilişkilerindeki çatışmanın şiddetlenmesine, güç ilişkilerinin keskinleşmesine ve meşrulaşmasına neden olmaktadır. Taraflar üstü örtük ve dolambaçlı yollar yerine daha doğrudan davranmaya başlamaktadırlar. Diğer taraftan hakim olma, hükmetme, kontrol etme isteği her kırılma anında yeniden kurulmaktadır. Burada şiddet, “olağan ve günlük ilişkilerin gerisindeki gücü sergilemek ve böylece hakimiyet ilişkilerini muhafaza etmekte” (Lerche, 1995:496) kullanılan etkili bir araçtır.

### **Sonuç**

İnşaat sektöründe taşeronlaşma, işçilerin çalışma koşullarına etkilerini, taşerona ve müteahhide maliyetlerini mümkün olan en düşük seviyeye çekmek üzerine kurulan bir istihdam biçimidir. Taşeronlaşma örneğinde genel olarak da tüm dolaylı istihdamda işçi-işveren ilişkileri bulanıklaştırılıp, işçilerin sınıf bilinci belirsizleştirilmektedir. Çalışma ilişkileri daha en baştan belirsizleşmektedir. Sermaye sahibi ile işveren olma birbirinden fiilen ayrılmaktadır. Sermaye sahibi şirket, üretimi finanse edip çıkmış ürünü kendi adına veya kendi adıyla satar. Bu ilişki içinde işçiyi en fazla etkileyen nokta yukarıda bahsedildiği gibi taşeronun işverenden aldığı ile işçilere ödediği para miktarı arasındaki farktan kazancını sağlamasıdır. Taşeronların farkı arttırmak üzerinden kazanç sağlamaları işçilere aktardıkları risklerin ölümcül seviyelere yükselmesine neden olmaktadır.

Zamanın daha kritik önem kazandığı üretim aşamaları işçinin hızlı bir şekilde, olabildiği kadar itaatkar, mümkün olduğu kadar savunmasız kılınmış olmasını gerektirir. Bu yüzden şiddet, işsizlik tehdidi, çalışma ilişkilerinin içinde şekillendiği akrabalık, hemşerilik gibi daha geniş sosyal ilişkilerden yaratılan baskı ile birlikte işçilerin daha itaatkar ve savunmasız olmaları sağlanmaktadır. Bütün bu etkenler işçileri yalnızlaştırarak daha kolay yönetilebilir, her türlü çalışma koşuluna hemen uyum sağlayabilen üretim araçlarına dönüştürmektedir.

İşçinin kendi emek gücü üzerinde karar verme iradesini olabildiği kadar zayıflatarak işçi “bir meta sahibi olmaktan çıkıp meta haline gelmiş olur”. Ancak burada “özgür ücretli işçi olmaktan çıkıp köle haline gelmekten” söz edilemez. Çünkü köle sahibinin kölesi için belirli

sorumlulukları üstlenmesi beklenirdi ancak işçiler, daha çok iş makinesi gibidir. Yani belirli bir süre kullanıldıktan sonra sorunsuz bir şekilde üretim alanının dışına atılırlar.

Taşeronlaşmanın çalışma ilişkilerini biçimlendirme mantığı etnisite, hemşerilik, göçe dayalı olarak oluşan grupların karşı karşıya kalmalarına ve işçiler arası dayanışmanın çözülmesine neden olmaktadır. Göçle beraber yenilerinin işgücü piyasasına dahil olması “daha savunmasız olanların” her zaman bulunmasına ve işçiler arasındaki dibe doğru yarışın devam etmesine neden olmaktadır.

## **Summary**

### **Construction Workers on Subcontracting Labour Relations**

Construction industry is one of the sectors where subcontracting is most common. Due to structural qualities that make subcontracting indispensable to construction companies, all relations of production in this sector are established through subcontractor networks. Subcontracting has created a chaotic labour relations pattern where numerous subcontractors obscure labour relations by standing between the company and the worker, and where boundaries of informalization are crossed even before getting down to workers. Workers form the bottom layer in this pattern of relations based on the rationale of reducing labour cost as much as possible and shifting production risks to the weaker with rising competition in the neoliberal age. Although temporary employment, migrant labour, and subcontracting are defined as structural qualities of construction industry, working conditions in this sector have deteriorated as a consequence of subcontracting in this sector becoming more systematic in recent years compared to the past.

A large percentage of studies conducted in Turkey on construction sector focus on why construction companies widely prefer subcontracting, and explain the relations between the principal company and the subcontractors. These studies fail to produce any findings on how workers are affected by subcontracting and on relations between the worker and the subcontractor. This study picks up where other studies left and investigates the effects of subcontracting on workers, their labour relations, and class-consciousness.

Qualitative research method of in-depth interview was used in accordance with the aim of the study. An attempt was made through interviews with construction workers, subcontractors and labour organizations to understand how subcontracting shapes work conditions and relations of workers. Fifteen interviews were conducted with construction workers and subcontractors working in building works. Furthermore, interviews were made with the Association of Construction Workers in İstanbul, and three branches of the Union of Road Building and Construction Workers of Turkey (Yol-İs) in the cities where the study was conducted (İstanbul, Mersin, Diyarbakır). The study primarily uses the findings of these interviews to discuss the status of subcontractors in labour relations, where they obtained their revenues, how they raised these revenues, and differentiation of subcontractors as a non-homogeneous layer.

The research also revealed that the risks shifted to subcontractors and from them to workers in construction sector, and certain problems that particularly affect workers in subcontracting such as unemployment, competition and growing intense work pressure have pushed certain issues like labour relations characterized by physical violence among workers and between workers and subcontractors to forefront. As a result of informalization that increases towards lower layers of labour relations created in the sector by subcontracting, increasing work hours despite being in a dangerous line of work, night work, threatening workers with dismissal, the change in wages between worker groups formed by migration and town affiliation due to wages being set completely by free market conditions, competition among worker groups over wages and other similar problems have prevented workers from forming class consciousness but instead establishing different solidarity relations.

## KAYNAKÇA

ABDUL-AZİZ, A. R.

2001 “Foreign Workers and Labour Segmentation in Malaysia’s Construction Industry”, **Construction Management and Economics**, 19 (18).

AKDEMİR, N., A. ODMAN

2008 “Tuzla Tersaneler Bölgesi’nde Örülen ve Üstü Örtülen Sınıfsallıklar”, **Toplum ve Bilim**,113

BRASS, T.

2010 “Unfree Labour As Primitive Accumulation”, **Capital&Class**, 35 (1).

BOBEK, A., T. KRINGS, E. MORIATY, J. WICKHAM, J. SALAMONSKA

2008 “Migrant Workers and the Construction Sector in Ireland”,  
<http://www.tcd.ie/immigration/css/downloads/ConReport03.09.08.pdf> (erişim: 29 Ocak 2014).

BYRNE, J., L. CLARKE, M. VAN DER MEER

2005 “Gender and Ethnic Minority Exclusion from Skilled Occupation in Construction: a Western European Comparison”, **Construction Management and Economics**, 23 (10).

CHIANG, Y.H.

2009 “Subcontracting and Its Ramifications: A Survey of The Building Industry in Hong Kong”, **International Journal of Project Management**, 27.

CLARKE, L., G. HERMANN

2004a “Cost vs. Production: Disparities in Social Housing Construction in Britain and Germany”, **Construction Management and Economics**, 22 (5).

CLARKE, L., G. HERMANN

2004b “Cost vs. Production: Labour Deployment and Productivity in Social Housing Construction in England, Scotland, Denmark and Germany”, **Construction Management and Economics**, 22 (10).

COSTANTINO, N., R. PIETROFORTE, P. HAMILL

2001 “Subcontracting in Commercial and Residential Construction: an Empirical Investigation”, **Construction Management and Economics**, 19 (4).

DAI, J., P.M. GORDON, W.F. MALONEY

2007 “Analysis of Craft Workers’ and Foremen’s Perceptions of the Factors Affecting Construction Labour Productivity”, **Construction Management and Economics**, 25(11).

ECCLES, R.G.

1981 “Bureaucratic Versus Craft Administration: The Relationship of Market Structure to the Construction Firm”, **Administrative Science Quarterly**, 26 (33).

GÜLÖKSÜZ, E.

2009 “İnşaat Sanayinde Uluslararasılaşma ve Sermayeler Arası İlişkiler”, **Praksis**, 19.

FELLİNİ, I., A. FERRO, G. FULLİN

2007 “Recruitment Processes and Labour Mobility: the Construction Industry in Europe”, **Work, Employment & Society**, 21 (2).

HARRFF-TAVEL, H., A. NASRİ

2013 “Tricked and Trapped Human Trafficking in The Middle East”, ILO, Beirut, [http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS\\_211214/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_211214/lang--en/index.htm) (erişim: 11 Şubat 2014).

ILO

2001 “The Construction Industry in The Twenty-First Century: Its Image, Employment Prospect and Skill Requirements”, Geneva, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb283/pdf/tmcitr.pdf> (erişim: 12 Eylül 2013).



IŞIK, O., M. M. PINARCIOĞLU

2009 **Nöbetleşe Yoksulluk**. İstanbul: İletişim Yayınları, 7. Baskı.

GÜNEYDOĞUTV

İnşaat işçileri arasında tabançalı kavga: 1 ölü,

[http://www.guneydogutv.com/haber\\_detay.php?id=15759](http://www.guneydogutv.com/haber_detay.php?id=15759) (erişim: 13 Kasım 2013).

JAYAWARDANE, A.K. W., N.D. GUNAWARDENA

1998 “Construction Workers in Developing Countries: a Case Study of Sri Lanka”,  
**Construction Management and Economics**, 16(5): 521-530.

JASON, A.

2007 “Informal Construction Workers in Dar Es Salam, Tanzania”, ILO, Geneva,  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_160790.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160790.pdf) (erişim: 12 Eylül 2013).

KRINGS, T., A. BOBEK, E. MORIATY, J. SALAMONSKA, J. WICKHAM,

2011 “From Boom to Bust: Migrant Labour and Employers in the Irish Construction Sector”, **Economic and Industrial Democracy**, 32 (3).

KOÇAK, H.

2013 “İnşaat İşkolunda İstihdamın Yapısı ve Emek Rejiminin Özellikleri”, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik**, 47.

LERCHE, J.

1995 “Is Bonded Labour a Bound Category?-Reconceptualising Agrarian Conflict in India”,  
**Journal of Peasant Studies**, 22 (3).

MARX, K.

2000 **Kapital**, (çev. Alaattin Bilgi), Ankara: Sol Yayınları, 6. Baskı.

MANU, P., A. Nİİ, P. DAVID, S. SURESH

2013 “Mitigating the Health and Safety Influence of Subcontracting in Construction: The Approach of Main Contractors”, **International Journal of Project Management**, 31.

MİTİULLAH, W., I.N. WACHİRA

2003 “Informal Labour in The Costruction Industry in Kenya: A Case Study of Nairobi”, ILO, Geveva,  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@emp\\_policy/@invest/documents/publication/wcms\\_asist\\_8175.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_policy/@invest/documents/publication/wcms_asist_8175.pdf) (erişim: 12 Eylül 2013).

OLİMOVA, S., I., BOSC

2003 “Labour Migration from Tajikistan”. IOM.  
[http://publications.iom.int/bookstore/free/Labour\\_Migration\\_Tajikistan.pdf](http://publications.iom.int/bookstore/free/Labour_Migration_Tajikistan.pdf)  
(erişim: 28 Kasım 2013).

ÖZ, Ö.

2001 “Sources of Competitive Advantage of Turkish Construction Companies in International Markets”, **Construction Management and Economics**, 19 (2).

ÖZUĞURLU, A.

2013 “İnşaat İşçisi Olmak: Remzi Ethem İle Söyleşi”, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**,47.

ÖZVERİ, M.

2008 “Alt işveren: İş Hukukunun Altının Oyulması”, **Tes- İş Dergisi**, Mayıs.

SANTOSO, D. S.

2009 “The Construction Site as a Multicultural Workplace: a Perspective of Minority Migrant Workers in Brunei”, **Construction Management and Economics**, 26 (6).

SÖZEN Z., M. A. KÜÇÜK

1999 “Seccondary Subcontracting in The Turkish Construction Industry”, **Construction Management and Economics**, 17 ( 2).

TOKSÖZ, G.

2008 “Türkiye’ye Yönelik Düzensiz Göçler ve Göçmenlerin İnşaat Sektöründe Enformel İstihdamı”, Ankara Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi Kesin Raporu.

TUTT, D., S. PINK, A. R. J. DAINTY, A. GIBB

2013 “Building Networks to Work: an Ethnographic Study of Informal Routes into the UK Construction Industry and Pathways for Migrant Up-skilling”, **Construction Management and Economics**, 31 (10).

ÜSDİKEN, B., Z. SÖZEN, H. ENBİYAOĞLU

1989 “Örgütlerin Sınırları: İnşaat Firmalarında Alt Yüklenici Kullanımı”, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Araştırma Raporu, SBE/AD 89-02, İstanbul.

WELLS, J.

2007 “Informality in the Construction Sector in Developing Countries”, **Construction Management and Economics**, 25 (1).