Gaziantep University Journal of Social Sciences (http://jss.gantep.edu.tr)
2016 15(2):225-251 ISSN: 2149-5459

İstihdam İlişkilerinin Taşeronlaşmış Formları ve "Aracı" Aktörleri: İnşaat Sektöründe Ustabaşılar

Subcontracted Forms and "Intermediary" Agents of Employment Relationships: Foremen in the Construction Sector

Elife Kart[1]

Akdeniz Üniversitesi

Özet

İstihdam koşullarının ve ilişkilerinin esnek ve güvencesiz yapısının, taşeronluk stratejisi ile birleşmesi şirketlere, serbest piyasa koşullarında rekabet güçlerini koruma imkânı yaratırken, işgücü açısından günden güne artan bir biçimde kuralsız, geçici ve istikrarsız çalışma koşullarını gündeme getirmektedir. İşgücünü kendi içinde parçalayan, bireyselleştiren ve yalnız kılan bir strateji olarak taşeronluk, aynı zamanda çalışma koşullarının sermaye açısından daha fazla yönetilebilir olmasını ifade etmektedir. Bu çalışmada, işgücü piyasasında, özellikle inşaat sektöründe ustabaşı olarak tanımlanan aracı kişilerin konumuna yoğunlaşarak, istihdam ilişkilerinin hangi stratejilerle giderek istikrarsız, belirsiz ve geçici kılındığının tartışması yapılmaktadır. Sermayenin, küresel ölçekteki kendini sürekli üretme çabasının işgücü üzerindeki etkileri ele alınırken, söz konusu çabaların, aracı aktörleri nasıl yarattığı ve aracı aktörler vasıtasıyla işgücünün nasıl kâr ve verimlilik aracına dönüştürüldüğün analizi yapılmaktadır. Aynı zamanda aracı aktörlerin, istihdam ilişkilerinde yeni tahakküm biçimlerini ve güç ilişkilerini belirgin kılan işlevi irdelenmektedir. Çalışma, ustabaşılarla yapılan "derinlemesine görüşme tekniği" ile sağlanan veriler üzerinden tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Taşeronluk, Ustabaşı, Güvencesizlik, İstikrarsızlık, Geçicilik

Abstract

Integration of flexible and precarious structure of employment conditions and relations with subcontracting strategies enables companies to conserve their competitive power in one sense; it also introduces the conditions, which are increasingly irregulated, temporal and destabilized, with regards to the labour power. On the other hand subcontracting, as a strategy of fragmenting, individualizing and isolating labour power in itself means that working conditions have been becoming more manageable in terms of capital. In this study, focusing on the positions of intermediary persons, defined as foremen in the labour market, especially in the construction sector, the strategies with which employment relationships become increasingly unsteady, indefinite and temporal are discussed. On the one hand, depending on the efforts of capital to reproduce itself on a global scale, the effects of capital on labour power are

[1] Yrd. Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü.
E-Mail: elifekart@hotmail.com

considered on the other, how these efforts produce the intermediary agents and through them how the labour power is instrumentilized as a tool of profit and productivity are analyzed. And the fabrication of the intermediary agents, which make the new forms of domination in employment relationships visible, is studied. The study is discussed through data gathered from in-depth interviews with subcontractors.

Keywords: Subcontracting, Foreman, Precarity, Instability, Temporality.

Giriş

İnşaat, taşeron çalışma koşullarının ve ilişkilerinin giderek yaygınlık kazandığı ve bu nedenle aracının da aracısının üretildiği ve bu aktörler üzerinden çalışma koşullarının ve ilişkilerinin şekillendiği bir sektördür. Taşeronlaşma, şirketlere/firmalara, pazar koşullarında mevcut belirsizliklerle başa çıkabilmek, risk içeren faaliyetleri iş kapsamının dışında tutabilmek ve işçilerin, ortalama potansiyelinin üzerinde iş çıkarmasını mümkün kılmak dâhil, iş ve işçi maliyetlerini pazarlık yoluyla en aza düşürebilme imkânı vermektedir. Şirketlerin, aslında mevcut sorumluluklarını ve bu sorumlulukların getirdiği/getireceği riskleri taşerona aktarmaları biçiminde de ifade edilebilecek bu durum, işçi sağlığı ve iş güvenliği dâhil, çalışma koşullarını işçi için daha kaygan, riskli ve belirsiz hale getirmektedir. İstihdam ilişkilerinin yeniden düzenleme tarzı olarak değerlendirilebilecek taşeronluk, işgücünü kendi içerisinde parçalayarak ve bu parçalanmayı işlevsel kılan *ara statüler* ve *aracı aktörlerin* üretilmesine imkân vererek, sermayenin kar ve verimlilik koşullarını, hiyerarşik bir düzlemde yeniden yapılandırmaktadır. Taşeronlaşma, istikrarsız, belirsiz, geçici ve kuralsız çalışma koşullarının ve ilişkilerinin somut bir görünümü biçiminde ortaya çıkmakta, kendi çalışma ekibini kurmak ve işçilerin çalışma koşullarını (ücret, çalışma zamanıyla alakalı) düzenlemek şeklinde belirginleşen işlevleriyle *ustabaşılık statüsü* ise çalışma ilişkileri içerisinde, taşeronluk uygulamasının aracısı ve uygulayıcısı olarak işlev görmektedir. Bu bakımdan aracı aktör olarak ustabaşıların, istihdam ilişkileri içerisindeki işlevlerine yoğunlaşmak, aracı aktörler vasıtasıyla, istihdam ilişkilerinin esneklik ve güvencesizlik zemini üzerinden yeniden nasıl üretildiğine ilişkin bir kavrayışa imkân vermektedir.

Bunun için, öncelikle istihdam yapısındaki dönüşüm eleştirel bir yaklaşımla incelenmektedir. Alan çalışmasının yapıldığı inşaat sektörünün genel özelliklerinin ele ele alındığı bölümün devamında, ustabaşının çalışma ilişkileri içindeki konumlanışı, bu konumlanışın nedenleri ve işlevleri ile birlikte tartışılmaktadır. Aracı aktör olarak *Ustabaşı* özelinde ele alınan taşeron çalışma pratiğinin, çalışma koşulları üzerindeki etkileri, işgücü üzerinde doğurduğu ve doğuracağı muhtemel sonuçlar, alan araştırmasının verileri bağlamında tartışılmaktadır. Yapılan tartışmanın, taşeronluk uygulamasının, işgücünü kendi içinde hiyerarşik bir biçimde, kişisel özellikleri, yerellikleri, kültürel ve bölgesel aidiyetleri, işteki verimliliği/verimsizliği dâhil iş süreci içinde zamansal ve mekânsal bağlamda parçalayan içeriğini kavrama konusunda bir katkı sunacağı düşünülmektedir.

İnşaat sektörü, yoğun rekabet ortamı ve yaygın taşeron kullanımı içeren nitelikleri ile işgücü piyasasının taşeronlaşmış formlarını tartışmaya imkân vermektedir. Taşeronlaşmış istihdam ilişkilerini anlamak ve taşeronluk stratejisinin aracı aktörler vasıtasıyla işleyen mekanizmasını açıklayabilmek amacıyla, Antalya ve Konya merkezde ve İzmir'in Aliağa ilçesinde bulunan büyük, orta ve küçük ölçekli inşaat firmalarında, Türkiye'nin farklı kentlerinden, soyo-kültürel yapılarından ve aidiyetliklerden gelen ustabaşılarla, 2015 yılı, Temmuz ve Eylül ayları arasında çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışma, derinlemesine görüşmelerin verilerine dayanan ve kapsamına 34 katılımcının (20-29 yaş aralığında 2, 30-39 yaş aralığında 12, 40-49 yaş aralığında 17, 50-51 yaş aralığında 3 toplam 34 erkek katılımcı) dâhil edildiği küçük çaplı bir alan çalışmasıyla temellendirilmektedir. Görüşme kapsamına sektör içerisinde firma/resmi taşerona bağlı faaliyet gösteren, şahıs taşerona (resmi/firma olmayan) bağlı faaliyet gösteren ve yüklenici firmayla çalışan ancak taşeron gibi (şahıs taşeron gibi) faaliyet gösteren ustabaşılar dâhil edilmiştir.

Esneklik, Güvencesizlik ve Taşeronluk Kıskacında İstihdam İlişkileri

İstihdam koşullarında yaygın uygulama alanı bulan ve giderek istihdam ilişkilerini düzenleyici bir stratejiye dönüşen taşeronluk, bir üretim ilişkisi ve istihdamı yeniden düzenleme tarzı olarak görülebilir. Taşeronluğun vurgulanması gereken asıl niteliği, istihdam ilişkilerinde, sermaye lehine çarpıcı bir dizi işlevi beraberinde getirmiş olmasıdır. Öncelikle işgücünü, kendi içinde mekânsal ve zamansal boyutuyla, hiyerarşik bir düzlemde parçalamaktadır. Bu işlev en başta sermayenin, kar ve verimlilik koşullarının sürekliliğini garanti altına alır. Bunu, işgücünü denetleme ve kontrol altına tutma mantığı üzerine kurulu işleyişiyle, şirketlerin, en az maliyetle ve düşük ücretlerle çalışma şeklindeki düzenlemelerine imkân vererek yapmaktadır. Diğer bir yönüyle bu strateji, işgücü açısından toplu pazarlık, toplu sözleşme ve sendikal hakları, pratikte kullanılamaz hale getirerek, sermaye karşısında işgücünü korunaksız bırakmaktadır. Bunun da ötesinde, şirketler, serbest piyasa koşullarında rekabet güçlerini koruma imkânı yaratmak adına, istihdam ilişkilerinde farklı esneklik türlerini bir arada kullanma imkânı bulmaktadırlar.

İstihdam ilişkisi içinde, sayısal esnekliğe tabi tutulan çevresel işgücü (düşük ücretli ve eğitimli, vasıfsız ya da yetersiz vasıf gibi), piyasa güçlerinin belirsizliğine maruz kalan, yarı nitelikli, düşük ücretli, alt sözleşmeli (taşeron işçi olarak) ve güvencesizdir (Hudson, 2005: 40). Diğer bir esneklik türü olan dışsal-sayısal esneklik (external-numerical); geçici ve istikrarsız işgücü piyasasında, iş ve gelir güvencesinin yokluğuna, işgücü piyasasına içerilme ve dışlama süreçlerinin geçiciliğine ve esnek iş sözleşmelerinin kullanımına işaret eder. İç-sayısal esneklik (internal-numerical); fazla çalışma, esnek süreli, yarı zamanlı ve geçici çalışma şeklinde, şirketlerin daha çok serbest piyasa koşullarına uyumunu kolaylaştıran düzenlemeleri içerir. Ücret esnekliği (flexible pay), genellikle performansa dayalı veya sonuç odaklı ücret farklılıklarıyla ilgilidir (Ulukan, 2014; Wilthagen ve Tros, 2004). Diğer bir esneklik türü olarak

görülen yerel (local) esneklik ise iş için gelip gitme ya da yer değiştirme faaliyetlerini kapsar. Bu esneklik türü, duruma göre işgücü eksikliğini giderebilmek maksadıyla, işçilerin zamansal ve mekânsal nitelikli hareketliliğini sağlar. Bu niteliğinden dolayı, esnekliğin bu türü sayısal esnekliğin bir formu olarak kabul edilir (Hudson, 2005: 39). Esneklik türlerinde olduğu gibi, taşeronlaşmış istihdam ilişkilerinde de, güvence boyutunda farklı güvence türleri ve içerikleri mevcuttur. Öncelikle iş güvencesi (job security), aynı işverene bağlı olarak belirli bir işte devam etmenin güvence altına alınmasını ifade eder. İstihdam güvencesinde (employment security), aynı iş veya aynı işverene bağlı olup olmamasına bakılmaksızın çalış(m)anın ücretli devamlılığı esas alınır. Gelir güvencesi (income security or social security), işsizlik sürecinde yeterli bir gelir seviyesinin garanti altına alınmasıyla ilgilidir (Ulukan, 2014; Wilthagen ve Tros, 2004). Esnek çalışma koşullarının yaygın hale gelmesini ifade eden taşeronluk, aynı zamanda işçinin iş bulabildiğinde ücret alabildiği ve daha sonra açıklayacağımız üzere ücretin, serbest piyasa koşullarında aracı aktörün ekonomik faydasına göre belirlendiği artan bir güvencesizliğe de tekabül etmektedir. Bu durum, hayat boyu işin sona ermesi anlamına geldiği gibi geçici işin artışı, taşeronluğun yaygınlaşması, sendikal düzenlemelerin ve formel iş güvencesinin azalışına işaret eder (Alan vd., 1998:180). Güvencesizlik, sürekli istihdamın yok olma riskiyle bağlantılıdır. Güvenceli olma durumu ise, işten ayrılsa bile başka iş bulabilme imkânının varlığıyla ilgilidir. Bu yüzden çalışan açısından, istihdamın sürekliliği daha önemlidir (Alan vd., 1998:181). İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi daha çok, düşük ücretli, eğitimi ve deneyimi daha az işçilerden oluşan, en az pazarlık gücüne sahip bireyleri etkilemektedir. Esneklik bu bireyler için sömürünün derinleşmesini, dolayısıyla "esnek sömürü"ye (flexploitation) maruz kalmayı kaçınılmaz kılar. "Esnek sömürü" olgusu, küreselleşme, özelleştirme ve ekonominin üretimden hizmete kaymasının doğrudan bir sonucu olarak değerlendirilir. Başka bir açıdan "esnek sömürü", işgücü piyasasının kasıtlı biçimde kuralsızlaştırılması, sendikaların ekonomik ve politik işlevinin gerilemesi ile bağlantılı görülebilir (Gray, 2004: 3). Vurgulamak gerekir ki, süreç çok büyük oranda işgücünün aleyhine işlemektedir ve esnekleştirme, çalışma yaşamının birçok boyutuna etki eden kaygı verici sonuçlar doğurmaktadır.

Esnekleştirme (flexibilisation), işçilerin kendi aralarında dayanışmaya dayalı bir işbirliğini ortadan kaldırıcı bir zemin hazırlayarak, işçilerin çalışma koşullarını aşındıracak uygulamalara imkân vermektedir. Bunun diğer bir nedeni, part-time ve geçici (casual) çalışan işçilerin, tam zamanlı çalışanlara göre sendikaya katılım olasılığının düşük olmasıdır. Güvencesizliğin, işten çıkarılma korkusunu besleyen muhtevası da buna eklenebilir. İşsiz kalma tehdidi, işverenlerin işçiler üzerinde daha sert iş disiplini kurmalarına imkân verir. İşçilerin bir sendikaya girerek ve aktif olarak ya da sözleşme şartlarını ortaya koyarak çalışma riski almalarını engeller. Esnekleştirme stratejisinin bu belirtilen nitelikleri, işçilerin kendi durumlarını iyileştirebilecekleri, ortak amaçlar etrafında ittifaklar kurabilecekleri bir uzlaşma zeminini de ortadan kaldırır (Gray, 2004: 137). İşgücü piyasasını; esneklik ve güvencesizlik temelinde hiyerarşik bir düzlemde parçalayarak yönetme stratejisi, temelde iş sahibinin

işin bir bölümünü taşerona devretmesi ile şekillenen bir boyutu da önemli ölçüde içermektedir. İşgücünün üzerinde durduğu bu kaygan ve sallanan zemin, istihdam koşullarının ve ilişkilerinin taşeronlaşmasıyla, giderek istikrarsız ve risk üreten bir ortama dönüşmektedir.

Çalışılan işin geçici olduğu, çalışma saatlerinin istikrarsız ve işsizliğin sistematik olarak arttığı bir ortam, istikrarsız istihdam rejiminin varlığına işaret eder. Bu rejim, yeni kapitalist büyümenin temel bileşenidir ve üretim ilişkileri ve tüketim örüntüleri dâhil toplumsal sistemin her boyutunda artan bir esneklik ile belirginleşir (Theodore, 2003: 1813). Esneklik, hem üretim sistemi hem de işgücü piyasasının organizasyonunda baskın bir form olarak, gelir eşitsizliği ve sosyal dışlanma yaratır (Theodore, 2003: 1819). Bu baskın formun diğer bir boyutu ise taşeronluktur. Güvenceye karşı görünür bir tehdit olarak kullanılan taşeronluk, bir istihdam stratejisi olarak, istihdam ilişkileri içerisinde geçici işçilerin kullanımını yaygın hale getirerek, işçinin en çok yabancılaştığı/metalaştığı bir istihdam türünü görünür kılar. Bu istihdam türü, standart olmayan (atypical), istikrarsız istihdam (güvencesizlik ve süreksizlikle alakalı) biçimlerini içerir (Leiva, 2000: 5). İstikrarsız istihdam formu ise, güvencesizlik, geçicilik ve gelir yetersizliği anlamına gelir (Leiva, 2000: 14) ve bu özelliklerinden dolayı, çalışan yoksullar da bu istihdam türüne fazlasıyla dâhildir. Geçici istihdam; yarı zamanlı, açık uçlu ve daimi bir sözleşmeye bağlı olmama dâhil, geçici acente işi ve gayri resmi ya da sezonluk işler gibi zamanla sınırlı olan bir istihdam biçimidir. Hem düşük vasıf hem de kariyer anlamında önü kapalı, ilerleme imkânı olmayan, özellikle düşük ücret ve kısıtlanmış sosyal güvence ile ilişkili olan istihdamdır. Düşük ücretli çalışanlar ya da çalışan yoksullar (yetersiz ücrete maruz kalanlar, aldıkları ücretin standart yoksulluk sınırının altında olanlar), istihdamın bu ekonomik boyutunda istikrarsızlığın asıl öznesi haline gelirler (Frade vd., 2004: 9-10). İstikrarsız istihdam formunun bu mevcut biçimlerinin, iş piyasasının içerdiği sorunların her bir yönüne karşılık geldiğini vurgulamak gerekir. Buna göre istikrarsız istihdamın geçiciliği; işin devamına ilişkin kesinlik derecesiyle ilgilidir ve birçok farklı boyutu içermektedir. Sözleşme ilişkisi ve istihdam süresi, söz konusu boyutları belirlemenin temel unsurudur. Bunlardan biri olan örgütsel boyut; işçilerin bireysel ve toplu olarak iş üzerindeki denetimi ile bağlantılıdır ve çalışma koşulları, çalışma süresi, iş yükü ve yoğunluğu, ücret, sağlık ve güvenlik koşullarına ilişkin düzenlemeleri içerir. Bir diğer unsur olan ekonomik boyut; yeterli ücret ve maaşın sürekliliğiyle ilgilidir. Sosyal boyut ise, adaletsiz işten çıkarma, ayrımcılık, kabul edilemez iş uygulamaları ve sosyal güvenceye karşı, yasal ve toplu korumayı içerir. Sağlık, kazalar, işsizlik sigortası ile ilgili sosyal güvenlik imkânlarına erişimi ifade eder (Frade vd., 2004: 46). Konuya ilişkin tartışmalar, geçici istihdamın kullanımı üzerine yoğunlaşmaktadır (Korpi ve Levin, 2001:127) Bu durum ücret, sosyal güvence ve özellikle işsizliğe karşı koruyucu mekanizmaların gerilemesi sonucunda belirginleşen hak yitimleri (Frade vd., 2004: 67) ile bağlantılı düşünülebilir.

Başka bir açıdan, devletin sermaye lehine dönüşen işlevleriyle birlikte ekonomik ve toplumsal ilişkilerde belirginleşen bir dizi değişikliğin sonucu

olarak değerlendirilebilir. Devlete ait koruyucu hizmetlerin, neo-liberal politikalar yoluyla devletin inisiyatifinden çıkması ile eş zamanlı çalışma yaşamında; dönemsel, geçici, yarı zamanlı, ev merkezli çalışma ve emeğin taşeronlaşması biçiminde bir eğilimin yükseldiğine tanık olunmaktadır. Bunun diğer bir sonucu da, çalışma yaşamının, sıklıkla iş yükünün daha çok, ücretin ve iş güvenliğinin daha az olduğu, istikrarsız ve güvencesiz işleri kapsayan (Leiva, 2000: 12) bir niteliğe dönüşmesidir. Çalışma yaşamına özgü bu düzenlemelerin önemli bir bölümü taşeronluk stratejisi eşliğinde gerçekleştirilmektedir. İstikrarsız ücret, belirli süreli iş sözleşmesi, bir yüklenici aracılığıyla çalışma ve part-time çalışmayı içeren taşeronluk (Leiva, 2000: 14), geçici istihdamın uygulama alanını genişleten bir yöntemdir. Taşeron işçiliği esas olarak, çalışma saatleri üzerinde özerklik kaybını içeren, kendine özgü bir yalnızlığı ve güçsüzlüğü barındıran niteliğiyle en güvencesiz istihdam türü (Gray, 2004:126-129) olarak görülebilir.

Eşitsizlik unsurlarını içeren bu uygulama, işverenin kendini güçlü kılma stratejilerini geliştirmesine imkân verir ve sosyal eşitsizliğe bir zemin hazırlar. Sosyal eşitsizlik; geçici istihdama içkin bir durumdur ve gelir eşitsizliğini yaratır. İşin geçici niteliği, işverenleri, kolektif pazarlık anlaşmalarından ve yasal düzenlemelerden kaynaklı sınırlayıcı faktörlerin üstesinden gelebilmelerini mümkün kılar (Giesecke ve GroB, 2004: 347). Geçici iş (casual work), yalnızca düşük iş güvenliğine işaret etmez. Sosyal ve ekonomik kırılganlık, beceri edinmede fırsatlara sınırlı erişim, sendikal faaliyetlerde gerileme ve yetersiz ücretle de ifade edilebilir. Nihayetinde geçici iş istikrarsız iştir ve mevcut işsizlikle bağlantılıdır (Korpi ve Levin, 2001:127-128). Başka bir açıdan bakıldığında geçici iş, ya yeniden geçici bir iş için istihdam edilmek ya da işsiz bırakılarak "belirsizliğin zincirine" (chains of uncertainty) maruz kalmak (Giesecke ve GroB, 2004: 376) şeklinde de kavranabilir. En nihayetinde, bu durum iş güvencesinin olmadığı bir ortama işaret eder ki, bu ortam belirsizlikle tanımlanabilir ve bu, çalışanlar üzerinde sosyal ve psikolojik birçok olumsuz etkiyi de beraberinde getirir. Belirsizlik durumuyla ilgili vurgulanması gereken temel mesele; belirsizliğin, bireyi "umutsuzluk ve çaresizlik kıskacında" bırakan (Wichert, 2005: 100) muhtevasıdır.

Burada iş güvencesizliği açısından vurgulanması gereken diğer bir mesele, iş güvencesizliğinin içerdiği çok yönlü tehditlerin çalışanın öznel durumuyla ilgili nasıl bir nitelik sergilediğidir. Birincisi, işi kaybetme tehdidini yoğun bir biçimde hissetmekle ilgilidir. Diğeri ise, bu tehdide karşı bir şey yapma konusunda hissedilen güçsüzlük duygusudur. Bu duygu, deneyimlenmiş işsizlik tehdidini şiddetlendiren bir duygudur ve bu yüzden iş güvencesizliğinin önemli bir unsuru olarak kabul edilir. Bu duygu daha çok, sendikalar, kıdem ve istihdam sözleşmeleri gibi bireyin (işçinin) kendisine yönelen tehditlere karşı koymasına imkân verecek koruyucu hizmetlerin yokluğunda ortaya çıkar. Güçsüzlük durumunu besleyen diğer bir unsur ise işçinin, kendisi için tehdit oluşturan durumu ortadan kaldırabilecek doğru performansın ne olduğu konusunda içine düştüğü belirsizlik durumudur (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440). Tüm bu saptamaların işgücü açısından anlamı ise şudur:

Düşük ücretli ve iş güvencesizliği aracılığıyla üretilen ve artan istikrarsızlıkla belirginleşen istihdam yapısının geçici, gündelik ve rastlantısal biçimleri (Theodore, 2003: 1811), eskiden mavi yakalı işlerde çalışma imkânı bulabilenlerin (ancak günümüz mevcut koşulları içerisinde yerinden edilmiş olanların) çoğunu, yetersiz ücret, kronik işsizlik ve yaygın güvencesizlikle karşı karşıya bırakmaktadır. Maliyetlerin düşürülmeye çalışıldığı ve ücret konusunda rekabetin yoğun yaşandığı sektörlerde, bu bireylerin iş bulabilmesi ancak taşeronlaşmış istihdam ilişkilerinin aracı ve uygulayıcısı konumunda yer alan aktörlerin ilişkiler ağına, sıklıkla gündelikçi ya da geçici işçi konumunda eklemlenmeyle mümkün olmaktadır. Diğer bir açıdan, "bağımlı istihdam formlarının" (Theodore, 2003: 1811) yaygınlaşmasına imkân veren bu strateji, işgücünü kendi içerisinde parçalayarak hiyerarşik bir düzlemde yeniden yapılandıran bir işlev görmektedir. Bu uygulama, yüklenici firma ve taşeron firmanın çalışanları şeklinde işçileri kendi aralarında parçalayan, dahası taşeron firmalara bağlı çalışanlar arasında da, parçalanmayı işlevsel kılan aktörlerin üretilmesine imkân vermektedir. Farklı konumda yer alan çalışanlar arasında, hiyerarşik düzlemde daha üst görünenin daha yetkili kılınarak işveren lehine alttakini denetlediği, alttakinin üsttekine itaat ettiği, iş sürecinde farklı bağımlılık ve denetim ilişkilerinin üst konumdakilerin başatlığı üzerinden şekillendiği ve çalışanların birbirlerini rakip olarak gördükleri esnek ve güvencesiz istihdam ilişkilerini kaçınılmaz kılmaktadır.

İnşaat Sektörü ve İstihdam İlişkilerinin Taşeronlaşmış Formları

Sermayenin küresel bağlamda daha merkezsiz ve akışkanlığının kentsel alanlara doğru kaydığı bir sürece, kırsal alanda hız kazanan bir çözülme ve kırsal istihdamın gerilemesi eşlik etmektedir. Bu dönüşüm, sermaye birikim koşullarını yeniden düzenleyen ve sermayenin gücünü yeniden üreten politik bir proje ve düşünsel, siyasal ve ekonomik faaliyetler üzerinde yarattığı yaygın etkileriyle hegemonik bir söylem haline gelen neo-liberalizm (Harvey, 2005: 3; Harvey, 2007: 22) ile bağlantılı düşünülebilir. Neo-liberalizmin yeniden dağıtım stratejileri, incelmiş ve sıklıkla ideolojik hamlelerle gizlenmiştir (Harvey, 2007: 39). Bu hamlelerin, kırılgan çoğunluğun sosyal refahını ve huzurunu yıkıcı ve süreklilik arz eden etkileri söz konusudur. Devletin, neo-liberal kurumlar bütününe dönüştüğü andan itibaren, üst sınıflardan alt sınıflara olan akışı tersine çevirerek yeniden dağıtımın, bölüşümün temel bir aktörü haline gelmesi (Harvey, 2007: 34-37), beraberinde tarımsal üretimi dâhi sermayenin ekonomik çıkara dayalı hamlelerine açık hale getirmektedir. Tarımsal istihdamın gerilemesi, hem kente geçişleri hem de kente gelenlerin işçileşme süreçlerini hızlandırmaktadır. Kırsal alanlardan gelen, vasıfsız ve düşük eğitimli olan kesimlerin, enformel iş piyasası koşullarına ilişkilenme süreçleri ise, taşeronlaşmış istihdam koşullarının aracısı ve uygulayıcısı konumunda yer alan aktörlerin vasıtasıyla, ancak geçici, güvencesiz, belirsiz ve riskli çalışma koşullarını deneyimlemekle mümkün olabilmektedir.

Taşeronluk stratejisi, şirketlerin, işgücü piyasası üzerindeki etkinliğini artıran, sermayenin güç ilişkilerini ve kar olanaklarını genişleten, işgücü

piyasasını daha güçlü bir biçimde denetim altında tutmanın uygun koşullarını hazırlayan bir mekanizma olarak işlev görmektedir. Bu stratejinin diğer bir işlevi, çalışma koşulları ve ilişkileri içerisinde işgücünün üretkenliğini ve iş yoğunluğunu artıran, ancak işgücünü daha düşük ücretlere, ağır ve daha uzun çalışma koşullarına mecbur kılan, çalışma mekânını, iş güvenliği ve işçi sağlığı bakımından daha riskli alanlar haline getiren uygulamalara imkân vermesiyle belirginleşmektedir. Bu strateji ile, istikrarsızlık ve risk, çalışma koşullarında sürekliliği olan bir norm haline geldikçe, çalışma; rekabet ve zaman baskısının giderek arttığı, aynı zamanda dışlama, yabancılaşma ve metalaştırma süreçlerinin yaşandığı bir ortama dönüşmektedir. İstihdam ilişkilerini belirleyen taşeronluk olgusunu anlayabilmek için, bu uygulamanın en yaygın olduğunu varsaydığımız bir sektör üzerinden konuyu ele almak yararlı olacaktır.

Taşeronluğun yaygın olarak kullanıldığı sektörlerden birisi, inşaat sektörüdür (Çınar, 2014:39; Fellini vd., 2007: 288; Manu vd. 2013: 1017; Bobek vd., 2008: 5; Chiang, 2009:80; ILO, 2001:15; Öz, 2001:140) ve inşaat sektörü, yoğun rekabet ortamı ve yaygın taşeron kullanımı içeren nitelikleri ile işgücü piyasasının taşeronlaşmış formlarını tartışmaya imkân veren bir muhtevaya sahiptir. Benzer bir eğilim Türk inşaat sektörü içinde geçerlidir. Türk inşaat sektörü, hem uluslararası hem de iç pazarda yoğun rekabet baskısının hissedildiği, faaliyet alanları arasında konut, alt yapı projeleri ve otel inşaatının baskın geldiği dinamik bir iç pazara sahiptir (Öz, 2001:139-140). İnşaat, yatırımın çok önemli bir boyutunu oluşturmaktadır (ILO, 2001:8) ve esas olarak taşınmaz ürünler üretilmektedir. İş çeşitliliği ve yapıların taşınmaz özelliği, yerinde ve yerel üretimi gerektirir. Bununla birlikte inşaat sektörü parçalanmış bir üretim süreci ile de karakterize edilir. Bu parçalanmış yapı, genelde taşeron olarak iş yapan firmalar ile yükleniciler arasında taşeronluğa dayalı belirli bir iş bölümü yaratır (Eccles, 1981:449-451; Sözen ve Küçük, 1999:215; Fellini vd. 2007: 279).

İnşaat, çeşitli beceri ve işlerde uzmanlaşmayı gerektiren, rasyonel bir işleyiş mekanizmasına sahiptir. Özellikle üretim sürecinin birçok farklı faaliyete bölündüğü, bina yapımı (building construction) dâhil, çeşitli görevler ve eylemlerin birbiri ardına gerçekleşen işleyişi ve uzmanlaşmış emeğe duyulan ihtiyaç (marangoz, kalıpçı ve demirci gibi), taşeron kullanımının, hem teknik hem de ekonomik bakımdan rasyonel gerekçelerini oluşturur (ILO, 2001: 15; Fellini vd. 2007: 279-288). Çeşitli beceri ve işlerdeki uzmanlaşma geliştikçe, iş sürecinde (özellikle yükleniciler/ana firmalar açısından) karmaşıklık ve belirsizlik durumu da o kadar fazla olmakta ve bu da taşeron (subcontracting) kullanımını o oranda arttırmaktadır (Eccles, 1981: 453). Yüklenicilerin karşı karşıya kaldıkları belirsizlikler, daha çok çevresel koşullarla ilgilidir. Hava koşulları ve piyasadaki talep belirsizliği bu koşullar arasındadır. Belirsizlik içeren durumlar, yüklenicilerin üzerinde, taşeron ağları kurma yönünde bir baskı oluşturur. Bu anlamda taşeronluk, uzun vadeli çevresel belirsizlikler ve kısa vadeli olması muhtemel durumlara karşı, teknik açıdan organizasyonları rahatlatan bir işlev görür. Diğer bir ifadeyle, bu niteliğiyle bir çeşit, firmayı

dışarıdan koruyan bir tampon görevi yapar (Fellini vd. 2007: 279; Sözen ve Küçük, 1999: 215-216).

Taşeronlaşma, genelde işçi maliyetlerini düşürmek için başvurulan bir stratejidir Yükleniciler (contractors), işi kendilerinden daha etkin ve ekonomik açıdan daha ucuza yapan, gerekli imkân ve deneyimli işgücüne sahip kişilere (taşeronlara) devrederek, karlarını arttırma yoluna giderler. (Fellini vd. 2007: 288; Clarke ve Herrmann, 2004: 524; Sözen ve Küçük, 1999: 216; Manu vd. 2013: 1017). İş piyasası içerisinde giderek artan bu eğilim, inşaat firmaları açısından kar ve verimlilik koşullarını üretirken, diğer taraftan aynı uygulama, özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliğini tehdit edici düzeyde sorunlar yaratmaktadır. Temel problem, taşeronluk uygulamasının, inşaat alanında harcanan zamandan ziyade, yapılan iş miktarına, ortaya çıkan ürüne göre ödemenin gerçekleştiği bir sisteme dayanmasıdır. Müteahhit firma/ yüklenici firma ve taşeron firma arasındaki ödeme ilişkisi, parça başı ödeme sistemine dayalıyken, işçilere yönelik ödeme sistemi, zamana dayalı, yani yevmiye, metraj veya bitirilen iş miktarı kadardır. Bu durumda kazanımlar, işin tamamlanmasıyla birlikte artmaktadır. Bu mantıkla işleyen bir sistemde, taşeronlardan mevcut imkânlarını zorlamaları ve uzun saatlere dayalı bir çalışma, beklenebilir bir durumdur. Ancak bu, beraberinde iş güvenliğinin göz ardı edildiği bir süreci doğurmaktadır.

Diğer önemli bir husus, taşeronluk stratejisi ile şirketlerin verimlilik yaratma politikaları arasındaki ilişkidir. Taşeronluk, şirketlere işin esnekliğini sağlar ve böylece hızlı değişen ürün pazarında taleplerin karşılanmasına imkân vererek işlevsellik kazandırmış olur. Buna ek olarak, daha az kazanım getiren ve tehlike içeren faaliyetleri iş kapsamının dışında tutmaya imkân vermektedir. Bir istihdam düzenleme tarzı olarak, taşeronluğa başvurulmasının diğer nedenlerini; işin daha hızlı bir şekilde tamamlanmasını teşvik etmek, işçilerin tazminat maliyetlerinden kaçınabilmek ve finansal riski taşerona devretmek (Manu vd. 2013: 1017- 1018) oluşturmaktadır. İşletmenin genel giderlerini (kira, ısınma, su vb.), genel inşaat maliyetlerini azaltmak ve inşaatı daha hızlı teslim etmek, pazarın kayganlığı ve daha iyi işçilik şeklinde belirginleşen nedenler önemli olmakla birlikte, nihai amacın, inşaat yüklenicilerinin (müteahhitler) maruz kaldıkları/kalacakları sorumlulukları ve bu sorumluklardan kaynaklı riskleri, taşeronlara aktarmak etrafında düzenlendiği ve işlediği söylenebilir (Costantino vd., 2001: 444-445). Şirketlere, kapasitelerinin üzerinde iş yapma imkânı yaratan (Öz, 2001:140) işleviyle taşeronluk, şirketlerin hesaplanmış amaçlarına göre işler. Çalışma ortamında bu eğilimin yükselmesi, iş alanını karakterize eden iş çeşitliliğinin artışı ve bunun iş yükü ve zaman baskısını artıran niteliği ile birlikte düşünmek gerekir. İnşaat işini tanımlayan aşırı iş yükü, zaman ve ticari kaygılardan kaynaklı baskılar, ikinci hatta üçüncü taşeron kullanımı şeklinde uygulamaları iş sürecine dâhil etmektedir. Özellikle, eş zamanlı inşaat siparişlerinin gerçekleştiği durumlarda, iş takip sırası oldukça karmaşık olabilmektedir. Bu tip durumlar söz konusu olduğunda, genelde işi ikinci bir taşerona devrederek çözme eğilimi ortaya çıkmaktadır. İnşaat sektöründe ikincil hatta üçüncül taşeronların

kullanımı, beraberinde bir katmanlaşma da yaratır (Sözen ve Küçük, 1999:215-216). Ancak ikincil ve üçüncül taşeronluk katmanları arttıkça, her katmana düşen kar marjı düşmektedir. Bu da, kaçınılmaz bir biçimde kaliteden ödün verilmesine (Sözen ve Küçük, 1999:219) öte yandan, ücretlerin aşağıya çekilmesine ve güvencesiz çalışmanın bir norm olarak kabulüne yol açmaktadır. İstihdam yapısındaki bu dönüşüm, 1990'ların ortalarından itibaren, enformel inşaat faaliyetlerinde gerçekleşen hızlı büyümeyle (Wells, 2007:87) bağlantılı düşünülebilir. Düzensiz işin yaygın olduğu inşaat sektörü (Fellini vd. 2007: 282), aynı zamanda bir enformel girişimler sektörü ve enformel emek sektörüdür (Wells, 2007:87). Diğer taraftan, enformel bir ortamla ilişkilenen *işçi tipi* ise güvencesizliğin ve istikrarsızlığın zemininde sallanan *gündelikçi bir figürdür.*

İşletmelerin işgücü ihtiyacını, günlük emek (casual labour) olarak, yeni istihdam sağlayıcıları olan aracılar (taşeronlar, işçi acentaları/şirketleri ve aracı kişiler) vasıtasıyla işçi bulma (outsourcing of labour) biçiminde temin etmeleri, çalışan enformel işçi sayısının artışına alan açmaktadır. Bu durum en başta, istihdam yasaları, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi istihdam kural ve koşulları kapsayan düzenlemelerin, dünyanın büyük bir bölümünde göz ardı edilmesine neden olur (Wells, 2007: 92; ILO, 200: 15). Günlük işçi istihdamı uygulaması, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan birçok ülkede, genelde aracılar vasıtasıyla gerçekleşen ve uzun süredir varlığını koruyan bir uygulamadır. Ancak inşaat sektöründe, günlük işçi (casual labour) istihdamının boyutu, özellikle son yıllarda giderek artmıştır (ILO, 2001). Dünyanın büyük bir bölümünde, özellikle inşaat sektöründe, herhangi bir sosyal güvencesi olmayan günlük/yevmiyeli/geçici (casual) biçimde çalıştırılan bütün inşaat işçileri, genişletilmiş enformel ekonomi kavramına dahil edildiğinde, enformalitenin, istisnadan ziyade bir norm haline geldiği görülür (Wells, 2007:91). Emeğin taşeronlaşması, geçici istihdamın (casual employment) karmaşık bir formudur(Kenny ve Bezuidenhout, 1999: 185). Bu formun yaygınlık kazanması, elbette kalıcı istihdamın azalması, aracılar yoluyla düzensiz ve geçici temelde istihdamın yaygınlaşmasıyla (ILO, 2001: 17) bağlantılıdır.

Diğer bir husus; inşaatın, kentlere akan vasıfsız ve topraksız tarım işçileri için faaliyet gösterebilecekleri önemli bir istihdam alanı olmasıdır (ILO, 2001: 11). Şirketler açısından bakıldığında, yerel işgücü piyasasından işçi bulmak daha uygun bir yöntem olarak görülmektedir. Bu durum, doğrudan enformel istihdam uygulamalarını (sözel ya da kişisel/etnik ilişkiler) ve ağları önemli kılmaktadır (Fellini vd. 2007: 288). Çalışma ilişkisine eklenen her yeni ilişkiler ağı ile sektörde enformel istihdam koşulları genişlemektedir (Çınar, 2014:39). Ancak enformel iş piyasasıyla ve kayıt dışı emek süreciyle kurulan her ilişki dinamiğinin, taşeronluğu bir istihdamı düzenleme tarzına dönüştürdüğünü belirtmek gerekir. Taşeronluğun istihdamı düzenleyici niteliği, işgücü piyasasını yaş, etnisite, ırk gibi unsurlar üzerinden parçalayarak yeniden yapılandıran boyutuyla da ortaya çıkar. Yönetimsel kontrol bu kez, ırk, yetenek ve yurttaşlık gibi ayrımlar üzerinden işler. Zira süreç, toplumda var olan bu hiyerarşiler üzerinden işlerlik kazanır (Kenny ve Bezuidenhout, 1999: 185-186).

Hiyerarşik bir düzlemde işgücünü kendi içerisinde parçalamaya dayanan bir işleyiş mekanizması, öncelikle taşeronlaşmış çalışma ilişkisinde, aracı aktörleri stratejik öneme sahip bir konuma yerleştirir. Bunun yanı sıra işçiler arasında yerellikler, aidiyetlikler, mekânsal ve kültürel yakınlıklar temelinde geliştirilen ilişki ağlarının önemi artar. Söz konusu ilişkiler ağı, işgücü piyasasına içerilmenin bir koşulu haline geldiği için, bu ilişki ağları yoluyla işbirliği geliştirmek, işçiler açısından zorunlu bir stratejiye dönüşür. Bir başka deyişle, aracı aktörler aracılığıyla sektör içerisinde dönemsel/geçici, günlük ücretli sosyal güvenceden yoksun ve sürekli mobil istihdam biçiminde işgücü piyasası içinde var olmaya çalışma, işçilerin, aracı aktörlerle kurdukları sosyal ilişkiler/ağlar aracılığıyla mümkün olabilmektedir. İnşaat sektörü bu belirtilen özellikleri nedeniyle, sermayenin, istihdam ilişkileri içerisinde, işgücünü kontrol etme ve yönetme mekanizması olarak aracı aktörleri nasıl ürettiği ve işlevsel kıldığı ve aracı aktörler vasıtasıyla, istihdam ilişkilerini yeniden nasıl yapılandırdığı konusunda yapılacak bir tartışmaya olanak vermektedir.

Taşeronlaşmış İstihdam İlişkileri ve "Aracı" Aktörler Olarak Ustabaşılar

Esnek ve güvencesiz istihdam ilişkilerinin, bir istihdam düzenleme tarzı olan taşeronluk uygulaması ile birleşmesi, iş piyasasını işgücü açısından daha istikrarsız, geçici/günlük ve riskli kılmaktadır. İşgücü piyasasını etkisi altına alan ekonomik, ideolojik ve politik içeriği olan bu uygulamalar, işgücünün tarihsel bağlamı içerisinde şekillenen kazanımlarını sürekli kılacak ve özneleşme sürecine katkıda bulunacak araçlarına el koymayı kolaylaştıran, işgücü açısından sarsıcı etkiler yaratan stratejiler olarak belirginleşmektedir. Bunun için, taşeronlaşmış istihdam ilişkilerinin taşıyıcısı ve aracı aktörü olan *ustabaşıların*, sektör içerisindeki konumuna odaklanmak, sadece taşeronlaşmış istihdam koşullarına ilişkin bir kavrayış sağlamayacaktır. Bunun yanında pazar koşullarında şirketlerin kar ve verimliliğini üreten düzenlemelerin, aracı aktörler vasıtasıyla nasıl sürekli kılındığının bilgisine de ulaşılacaktır. Bu stratejinin uygulayıcısı olan aracı aktörler, yerine getirdikleri işlevleriyle şirketlere verimlilik politikalarını uygulama ve rekabet edebilme kapasitesini genişletme imkânı yaratmaktadır. Esnek, güvencesiz ve istikrarsız çalışma biçimlerinin yeniden üretilmesine imkân veren bu işlevler, işgücünü kendi içerisinde daha fazla bireysel ve yalnız kılarak, denetimin ve kontrolün sınırlarını genişleten içeriğiyle, pratikte işgücünün haklarını uygulanamaz bir noktaya taşımaktadır.

Aracı aktörlerin aracılığıyla giderek yaygınlık kazanan bu çalışma biçiminin asıl belirleyici özelliği, şirketler açısından maliyetlerin en aza düşürülmesini sağlamaktır. İşçilerin düşük eğitim düzeyi, inşaat işleri dışında başka bir iş alanında faaliyet gösterebilecekleri bir mesleğin olmaması, işsizlik veya asgari ücretin üzerinde gelir elde etme olanağı yaratan başka bir iş imkânına erişememe ve gelir yetersizliği şeklinde belirginleşen unsurlar, inşaatı bu nitelikteki işçiler için daha cazip bir sektör haline getirmektedir. Bu niteliklerin formel iş imkanlarına erişimi sınırlayan etkisi, inşaatı düzensiz, ağır ve yıpratıcı çalışma, aşırı iş yükü ve zaman baskısı içeren, eksik, düzensiz

ödeme biçimleri ve düşük ücretli çalışmayı barındıran olumsuz özelliklerine rağmen, işçiler için gelir sağlayıcı bir faaliyet alanı haline getirmektedir:

> "…Vasıfsızların tercih ettiği bir sektör… İşçiler, usta, ustabaşı genelde ilköğretim mezunu oluyorlar…"**G3**, "… İnşaat yorucu yıpratıcı ama normal bir asgari ücretle çalışmadan daha iyi kazanıyorsun…"**G11**, "…Aşırı iş yükü var…" **G29**, "…Sürekli bir iş yok… Büyük firmalar en çok sürekliliği olanlar…"**G31**.

İnşaat işlerinde faaliyet gösteren işçilerin, iş bulabilmek ve faaliyet gösterdikleri işte çalışma zamanını uzatmak ve işten elde edeceği gelir, taşeronluk stratejisiyle çevrilmiş bir istihdam ortamında ancak aracı aktörlerin inisiyatifiyle mümkün olmaktadır. Bu imkânların içeriği ve işçilerin bunlara erişimi; işçinin ustabaşı ile olan ilişkisinin niteliğine, mesai imkânına, çalıştığı iş birimine ve hangi yöntemle (yevmiye ve metre hesabı gibi) ve taşeronla (firma taşeron/şahıs taşeron) çalıştığına bağlı olarak değişmektedir. İş bulabilmesi, enformel iş piyasasıyla ilişkilenmekle mümkün olan işçiler için bunun diğer bir anlamı; geçici, düzensiz ve riskli işlerde, düşük ücretli ve güvencesiz çalışmak, ya da sınırlı sosyal güvenceye erişmektir. İstihdamı düzenleme tarzı olarak taşeronluğun diğer önemli bir işlevi, çalışma ortamında şirket sahipleri ile işçilerin karşı karşıya gelme durumunu ortadan kaldırmaktır. Bu anlamda taşeronluk, şirket sahiplerine, mevcut ve ihtimal dâhilinde olan sorunları çözme ve bu sorunlardan kaynaklı gelen/gelebilecek tepkilere çözüm üretme konusunda üstlenmeleri gereken sorumlulukları aracı aktörlere aktarmalarına imkân verir. Sorumluluk ve riskin yukarıdan aşağıya doğru aktarıldığı ya da havale edildiği bir istihdam ortamında, aktarım pratiği, hiyerarşik bir düzlemde firmalardan ustabaşına doğru gerçekleşmektedir. Bu şekildeki hiyerarşik bir düzenleme, hiyerarşinin üst basamaklarında yer alanlar için avantajları garanti eden, alt konumda bulunanlar açısından ise, *bağımlılığı* neredeyse mutlak ve sürekli kılan bir nitelik göstermektedir:

> "…Ana firmalar taşerona sorumluluk yüklerken taşeronlar da sorumluluğu ustabaşına atıyor…" **G3**,"…Taşeron çalıştırma ana firma ile işçi arasında bir kalkan oluyor. İşçi ana firmayı göremiyor…" **G10**, "…İnşaat sektöründe şirket taşeron vardır bir de şahıs olarak taşeronlar vardır… Müteahhit ya da ana firma taşeronlara işin bütün birimlerini verir… Malzemeli ve malzemesiz çalışma durumu var. Malzemeyi alan taşerondur işçiyi bulan taşerondur… Ana firmanın taşeronla ilişkisi şudur: Arkadaşım bu işi bu kadar sürede bitireceksin. Şahıs taşeronsa zaten bir sözleşme falan da yok…" **G30,** "…Şahıs taşeronlar, kalitesiz küçük firmalarda daha çoktur. Kurumsallaşmış ana firmalar, daha çok firma taşeronlar kullanır…"**G34.**

Şirket sahiplerinin, çok çeşitli birimlere ayrılan işin bir kısmını ya da büyük bölümünü taşeronlara aktarmaları, standart olmayan istikrarsız istihdam koşulları ve ilişkilerini özellikle daha düşük eğitimli, iş deneyimi az ya da olmayan ve işverenle pazarlık yapabilecek araçlardan yoksun olan bireyler için daha istikrarsız kılmaktadır. Yerel (local) esneklik biçimi de dâhil, sayısal esnekliğin bütün formlarının gözlendiği, işgücünün niteliksiz ya da kısmen nitelikli, güvencesiz biçimde (iş, istihdam, gelir, sosyal güvence bakımından) yer aldığı bir ortamda taşeronluk, işçileri çalışma koşulları içerisinde (ücret,

çalışma zamanı gibi) özerklik kaybına maruz bırakan en istikrarsız istihdam biçimi olarak belirginleşmektedir. Bir aracı aktör olarak ustabaşıların, istihdam ilişkileri içinde kendi iş ekibini kurma (işçi toplama) ve yönetme işlevi, sektör için vazgeçilmez bir öneme sahiptir. Sektör içerisinde, taşerona (firma/resmi ve şahıs/resmi/firma olmayan) bağlı çalışan ve yüklenici firmaya bağlı, ancak taşeron gibi (şahıs taşeron olarak) çalışan ustabaşıların varlığına yaygın bir biçimde rastlanmaktadır. Bu konumlar, daha çok ustabaşıların sahip oldukları iktisadi olanaklar dâhilinde belirlenmektedir. Ancak, taşeron şirketlerin yoğun bir biçimde rekabet ettikleri bir alanda, kendi lehine uygun stratejiler geliştirebilme kabiliyeti ve oluşturdukları iş ekibinin niteliği ve ekibi ekonomik fayda temelinde iş sürecinde mobilize edebilme becerisi, bir bütün olarak iş piyasasındaki konumunu etkileyebilmektedir. Ustabaşı; işin çıraklık, ustalık aşamalarından küçük yaşta geçen, iş deneyimine sahip, malzemeden ve projeden en iyi şekilde anlayan ve bunu sahaya uygulayabilme yetkinliğini gösterebilen aracı kişidir. İşi doğru anlamak ve aynı şekilde işçiye aktarmak, işçileri yönlendirebilmek ve işin gerekliliklerine göre iş dağılımını yapabilmek, ustabaşıların işlevleri arasındadır. Yoğun rekabet ortamında, işin hızlı ve zamanında bitirilmesini sağlayarak verimlilik yaratmak, iş kazalarını önlemek, iş güvenliğini ve iş disiplinini sağlamak, işçilerin ücretlerini belirlemek ve ödemelerini gerçekleştirmek, aynı zamanda taşeronlar, yükleniciler ve işçiler arasında aracılık yapmak ustabaşıların yerine getirdiği diğer işlevlerdir. Taşeronlaşmış çalışma koşullarının bu aracı aktörü, yerine getirdiği işlevleriyle, işverene bağımlı, şirketlerin kar ve verimlilik politikalarıyla bütünleşmeye hazır, kendisinin ve işverenin hesaplanmış çıkarları doğrultusunda, çalışma koşullarını biçimlendiren ve inisiyatif geliştirebilen bir figür olarak ayırt edilebilir:

> "…Ustabaşıyım ama taşeron gibi çalışıyorum. Ekibimi kuruyorum… Taşerona bağlı çalışan ustabaşıları var. Ana firmaya bağlı çalışan ustabaşılar da var. Böyle olduğunda işçiler direk şirketle çalışır. Taşeron gibi çalışan ustabaşı da var. Ana firmanın işçisinden sorumlu değildir, kendi işçisinden sorumludur…" **G1**, "Ustabaşı taşeron olabilir de olmayabilir de…"**G2,** "…Ana yükleyici firma, işleri kategorize eder işi bölümlere ayırır. Bu alanda uzman olan, alt yapısı olan, deneyimi olan taşeron firmalara verir… Taşeron firmalar da kendi organizasyonunu yaparken, bu işte deneyimli olan, çevresi olan, birikimi olan ustabaşılarını buluyor, onlar da kendi ekibini oluşturuyor… Malzemeden işten projeden anlayan ustabaşıdır… Bir liderden beklenilen özellikleri olması gerekiyor… Bir nevi alt taşeron gibi bir şey. Taşeronun adamı, ama kendi ekibini kendisi kuran kişidir. Taşeron, ana firmaya işçi temin eder. Ama işçi bulurken de ustabaşı aracılığıyla bunları buluyor…" **G3**, "…Ben şirketi ayakta tutmak için çalışmak zorundayım, insanları da çalıştırmak zorundayım…" **G22**, "…İşçisine para akışını ustabaşı sağlamak zorundadır…" **G28.**

Aracı kişilerin imkânları dâhilinde, yoğun rekabet koşullarında şirketlerin ve taşeron firmaların çıkarlarının iyi birer uygulayıcısı konumuna gelme çabaları, hem piyasada var olabilme koşulunu sağlamaktadır, hem de işçileri kendi içerisinde ayırarak "esnek sömürü"nün koşullarını ve yeni tahakküm biçimlerini üretmektedir. İşgücü, karmaşık ilişki ağları, işin çeşitliliği, işin mekânsal dağılımı ve ücret gibi unsurlar bağlamında hiyerarşik bir düzlemde kendi içinde

parçalanmakta ve bu durum, hiyerarşinin ara basamaklarında yer alan ustabaşı gibi aracı aktörlerin aracılığı ile gerçekleşmektedir. Ustabaşı, usta, kalifiye işçi, acemi işçi gibi farklı statülere göre biçimlenen bu hiyerarşik düzlem, işsizlik oranının arttığı ve yoksulluğun giderek kalıcılaştığı, iş bulma ve işini kaybetme kaygısının beslendiği bir ortamda yaygın hale gelmektedir. Bu durum kuralsız, geçici ve riskli olan iş piyasası ortamında işçilerin, daha güvenceli çalışmaya yönelik istencini ve çabasını da olumsuz etkilemektedir:

> "…Ustabaşı, işçilerle birlikte hareket edemiyor… Zaten işveren, görev dağılımını işçilerin bir araya gelmesini engelleyecek şekilde yapıyor… Ana firma, alçı işini tek bir firmaya vermiyor, üç farklı taşerona veriyor. Bir arada durmasınlar, bir arada hareket etmesinler diye. Biri giderse öbürü devam etsin diye…"**G3**, "…Biz birkaç ayda birkaç firmayla çalışabiliyoruz. Sabit bir yerimiz yok… …"**G24**, "…İş sürekli değil. Belli bir yerde uzun süreli çalışmıyoruz… Bugün bir firmaya çalışıyorsunuz yarın başka bir firmaya çalışıyorsunuz. Bugün bu şehirdeyiz, yarın başka şehirlere gidiyoruz…" **G31**."…Bir sıkıntınız olduğunda, taşerona yansıtsanız bile, taşeron yukarıya yansıtmıyor… Kimse zaten, pek bir şey demiyor…"**G19,** "…Ustabaşılarla bir araya gelip ortak karar almalarımız bugüne kadar olmadı…"**G23**, "İnşaat sektöründe sendikalaşma yok. …" **G31**.

İşçilerin zamansal ve mekânsal açıdan bir araya gelerek, gelişebilecek herhangi bir muhtemel etkileşim koşulunu ortadan kaldırmak, hem sermaye ve emek ikilemini belirsiz kılmakta hem de işçileri birbirine *rakip* ve *yabancı* hale getirmektedir. İş gücü piyasasının bu şekilde bireyselleştirilmesi, iş piyasasına içerilme kaygısını, olumsuz çalışma koşullarına karşı koymayı gerektirecek çabaların önüne geçirmektedir. Taşeronluk işverenin lehine; istihdam maliyetlerini azaltarak ve işçiyi *iş yükü* ve *zaman baskısının* ezici ağırlığı altında bırakarak, düşük ücretli (yetersiz ücret) ve iş güvenliğinin az ya da hiç olmadığı istikrarsız, geçici ve riskli işleri yaygın hale getirmekle, istihdam rejiminin koşullarını yeniden üretir. Sosyal ve gelir eşitsizliğini derinleştiren, eşitsiz güç ilişkilerini besleyen bu rejim, sıklıkla enformel ilişkilerden beslenen ve bu ilişki içinde bir şekilde güç olmaya çalışan aracı aktörlerin vasıtasıyla işler hale gelmektedir. İşgücünü hiyerarşik bir düzlemde, sadece *aracı kurumlar* üzerinden değil *aracı kişiler* üzerinden de parçalamak, bu rejimin belirgin bir niteliği olarak ortaya çıkmaktadır:

> "…Herkes kendi çalıştığı ustabaşının elemanı gibi görüyor kendisini…" **G26.** Ustabaşı hangi taşeronla anlaşmışsa işçiler de oraya gidiyor…"**G3**. "…Bizim işçilerin birbirlerini yarı yolda bırakmak gibi özellikleri var… Eskiyle şimdi arasında çok fark var. Önceden herkes birlikti. Alacağın para olsun, iş olsun, ne olursa olsun, birlik beraberlik vardı. Şimdi öyle değil, herkes birbirinin kuyusunu kazmaya çalışıyor…" **G32.**

İş piyasasında yerine getirdiği işlevleriyle bir üst kategori olarak konumlanmak, ustabaşıların kendilerini işveren gibi hissetmelerine neden olabilmektedir. İşçiyi ücretli (yevmiyeli) iş sürecine dâhil etmek, işçilerin ücretlerini belirlemek ve işçilere para akışını sağlamak şeklinde yerine getirdikleri işlevler, bu algıyı beslemektedir. Öbür taraftan, ustabaşı aracılığıyla iş piyasasına (geçici de olsa) dâhil edilmek, işçinin, kendisine iş sağlayan kişi olarak ustabaşıyı, işvereni olarak algılamasına neden olmaktadır. Ustabaşı, hem sahip olduğu iktisadi olanaklar bakımından, hem de iş sürecinde, işin bütün unsurlarından ve işçiden

sorumlu kişi olduğu için, kendini işçinin üstü konumunda görmektedir. Ancak bu algı, duruma göre değişkenlik gösterebilmektedir. Ustabaşıların kendilerini bazen işçi, bazen de işveren veya patron olarak tanımladıkları görülmektedir. Bir şirkete (yüklenici ya da taşeron) bağlı ya da şahıs taşeron gibi bir konumda olsa dahi, işçilerle birlikte iş sürecinde, hem işi öğreten, işi ve işçiyi yöneten ve yönlendiren kişi olmakta, hem de işçi gibi işin en emek yoğun boyutunda aktif olarak yer almaktadır. İşçiyle birlikte iş sürecinde faaliyet göstermek, kendi konumunu algılayış biçimini de etkilemekte, bu konuda standart olmayan, duruma göre farklılaşan bir algı ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda bazen, kendilerini işçi saydıkları, işçiyle özdeşleştirdikleri bir durum da ortaya çıkmaktadır. Ustabaşıların kendi konumlarına dair yaptıkları tanımların çelişik ifadeler içermesi, kendilerinde olmayan ve diğerlerinde var olan ayrıcalıklarla ve imtiyazlarla kurmaya çalıştıkları özdeşlik ilişkisi ya da kendini işçiden ayrıştırma eğilimleriyle bağlantılı düşünebilir. Hiyerarşinin ara basamaklarında yer alan ustabaşıların, duruma göre kendilerini işçi, işveren ve patron olarak tanımlama ve konumlandırma biçimlerine dair söylemleri ve aslında bu konuda içine düştükleri ikilem, ideolojik tahakkümün üstü örtük bir biçimde, görece farklılaşan nitelikler, ilişkiler ve erişilebilen olanaklar üzerinden hiyerarşik parçalamayı nasıl gerçekleştirdiğini de bize göstermektedir:

> "…Ustabaşı, kendini bir işçiyle aynı görmez. Bir kere aldığı ücret daha iyi… Daha iyi yerlerde yatıp kalkabiliyor. Yemek yediği yerler daha iyi. Ustabaşı kendini işçilerin patronu olarak da tam göremez. Çünkü o da patronlara bağlı çalışıyor… Patron gibi hissetmiyorum, ama işveren gibi hissediyorum…"**G23,** "…Kendimi ne patron görürüm ne işçi görürüm. Ayda iki kere evime gidiyorum… Patron gibi görsem işçilerden ayrı yerim, ayrı yatarım, böyle bir şey yok…"**G24,** "…Kendimi işveren gibi görüyorum. Ama arkadaş gibi de görüyorum. İşçilerim sayende iş bulduk derler…" **G25,** "…Kendimizi işçilerin önderi olarak görüyoruz. Taşeron, sorumluluk verdiği için taşerona karşı kendimizi sorumlu görüyoruz…"**G26,** "…Bütün işlerden ben sorumluyum… İşçilerle beraber çalışıyoruz. Yeri geliyor patronluk yapıyoruz yeri geliyor ustalık yeri geliyor işçilik yapıyoruz… Paraları verince kendimizi patron olarak görüyoruz…" **G28.**

Bu açıdan bakıldığında, taşeronluk stratejisinin, sermayenin kar odaklı işleyişini sadece somut iktisadi fayda üzerinden yürütmediği görülür. Üstü örtük ideolojik ve sosyal hamleler biçiminde, işgücünü kendi içinde parçalayan müdahalelerine, bu stratejinin imkân veren işleyişinin de eşlik ettiğini eklemek gerekir. Aracının da aracısının üretilmesine imkân veren bu rejimde, sadece işçinin değil, mesleki deneyimi ve yeterliliği çok iyi olan bir ustanın da, iş piyasasında *aracısız* (taşeronsuz) varlık gösterebilmesi çok güç görünmektedir. Mesleki deneyimi ve yeterliliği çok iyi olan ustabaşıların, şahıs taşeron olarak iş piyasasında varlık göstermeye yönelik çabaları, dolayısıyla artan taşeronlaşma eğilimine bu yönüyle de bakılabilir. Bir ustabaşının, iş piyasası içindeki konumu üzerinde; sahip olduğu iktisadi imkânlar ya da bunu yaratabilme kabiliyeti, sıklıkla yerel unsurların, kültürel, bölgesel yakınlıkların beslediği ilişkiler ağını, çalışma ekibini kurmak ve yönetilebilir kılmak için mobilize etme becerisi, dahası pazar koşullarında rekabet edebilirliğini sağlayacak stratejiler geliştirebilmesi, bir bütün olarak belirleyici olmaktadır. Vurgu, iş piyasasında *aracısız* var olmanın mümkün olmadığına yapılmaktadır:

> "…Çok iyi usta olup işini pazarlayamayan çok usta da var. Bu ustalar, taşerona mecbur kalıyorlar…**G30**, "…Bazen ana firmalarla taşeronlar arasında da aracılar oluyor… Taşeron ustabaşı gibi o ara kademelerle bir bağlantınız yoksa iş bulamazsınız..."**G31**, "…İstediği kadar iyi bir usta olsun. Firmanın o ustayı çok iyi tanıması gerekiyor taşeronsuz işi alması için. Ya da gidip taşeronun verdiği fiyatın altında fiyat vermen gerekiyor…"**G32.** "…Türkiye'de bu sektörde iş bulmak taşeronsuz olmuyor…"**G34**.

İstikrarsızlık, güvencesizlik ve belirsizlikle çevrili bir istihdam rejiminde, ayrıcalıklar bağlamında belirlenmiş konum farklılıkları, sabit bir nitelik arz etmemektedir. Konum farklılığı yaratmada ya da mevcut konumu sürdürebilir kılmada, iktisadi olanağın yanı sıra etnisite, kültürel yakınlık ve hemşerilik gibi yerel unsurlar da etkili olmaktadır. Hatta içeriği bu unsurlar tarafından belirlenen ilişki ağları, iktisadi olanağın yaratılmasında bazen en önde gelen belirleyici etken olmakta, taşeronlaşmanın yerel kaynağını oluşturmaktadır. Başka bir ifadeyle, hem işçinin iş piyasasına içerilme sürecinde hem de ustabaşıların iktisadi olanağı biriktirmelerinde ya da şahıs taşeron olarak mevcut konumlarını sürdürebilmelerinde, *firma taşerona* dönüşmelerinde bu ağın kendisinin stratejik bir öneme sahip olduğu belirtilebilir. Ustabaşı, firma oluşturabilecek imkânları yaratamadığında, *şahıs taşeron* olarak işlevini sürdürmektedir. Bu iki konumu yaratabilecek olanağa sahip değilse, *firma veya şahıs taşerona* bağlı olarak, işçinin bir üstü şeklinde ustabaşılık yapabilmektedir. Bir diğer önemli husus, hem ustabaşı hem de işçi açısından, iş piyasası içine girebilmek ya da içinde tutunabilmek amacıyla sürekli olarak eklemlenmeye çalıştıkları bu ilişkiler ağının bir zorunluluk olarak ortaya çıkmasıdır. Söz konusu ağ, sıklıkla yerelliklerden beslenen, farklı çıkar ve güç ilişkileri temelinde sürekli değişebilen, her ağa yenilerinin eklemlenmesiyle genişleyebilen bir nitelik arz etmektedir. Ustabaşılar çalışma ekibini oluştururken, sektör içerisinde eklemlendiği ilişki ağları aracılığıyla işçiyi tedarik eder. İnşaat sektöründe işin çeşitliliği, birimlere ayrılan yapısı ve bu birimlerin farklı taşeronlara aktarılması nedeniyle işçilerin farklı birimlerde ve ekiplerle çalışmaları, çalışma sürecinde farklı yerelliklerin bir arada olabildiği bir ortam yaratmaktadır. İşçiyi, ustayı, ustabaşını hatta taşeronu, en belirleyici nitelikleriyle ortaya koyan bu etkileşim ortamı, ustabaşıya, en uygun ağın ve işçinin seçimi imkânını vermektedir. Ustabaşının işçiyi seçerken başvurduğu; işçinin kişisel ve sosyal özellikleri, işteki performansı, mesleki deneyimi ve çalışma ekibine uyumu gibi bilgiler, bu ağın içinde elde edilir ve ustabaşı, ekonomik faydası temelinde bu bilgileri kullanır. İşçilerin, etnisite, kültürel, dilsel yakınlık ve hemşerilik gibi yerelliklerini referans almak işin etkili bir boyutudur ancak bu unsurlar iş sürecinde, ustabaşının ekonomik faydasına göre bazılarının reddi, bazı durumlarda ise kabulü şeklinde işlevsel hale getirilir. Bir başka deyişle, ilişki ağlarının kullanılmasındaki temel ilke, *iş yapabilirlik* potansiyeli olmakta, bu koşulu sağlayan ilişki ağları sürece dâhil edilirken, söz konusu ilkeye aykırı olan öğeler elenmektedir:

> "…Akrabayla arkadaşla çalışırım, ama kaprisli ise çalışmak istemiyorum…" **G30,** "…İşinin ehli olup olmadığına bakarım… Eş dosttan işçi almıyorum. Yakınların alışkanlıklarını gideremiyorsun. Ama yakının olmayanlara, sık sık izinlerde işe giriş çıkış saatlerinde dinlenme saatlerinde kurallarını kabul ettiriyorsun…"**G20.**

İş çeşitliliğine bağlı olarak kurulan iş ekipleri, sektörün iş rasyonalitesinin zorunlu bir işleyişidir ve kurulan ekibin niteliği ve verimlilik üretme kapasitesi, ekonomik faydayı belirlemektedir. İşçinin ihtiyaçları, işteki deneyimi ve becerisi, mağduriyet durumları, işin mekânsal haraketliliğine, ağır ve fazla çalışma koşullarına uyum gösterebilme kapasitesi bir bütün olarak iş sürecinde *rasyonel fayda* anlayışı temelinde kurgulanmakta ve mobilize edilmektedir. Bunun için ekibe dâhil edilecek işçinin, ustabaşının t*anıdık* kategorisi içinde yer alması önemlidir. Bu kategoriye; akraba, hemşeri, geçmişte birlikte çalışmayı deneyimlemiş olanlar ve ilişki ağı içerisinde tavsiye edilenler dâhil edilmektedir. Ustabaşılar bu kategoriye dâhil olanlar arasında yönetimsel kontrolünü sağlayabileceklerle ekibi oluşturmaktadır. Temel strateji, her türlü olumsuz duruma karşı itaat eden, itiraz etmeyen ve rıza gösteren işçilerden ekibi oluşturmaktır:

> "…Tanıdıklarımız akrabalarımız hemşerilerimizi seçiyoruz. Bir dediğimi iki etmiyorlar… Genelde işe çok ihtiyacı olanları, borcu olanı çaresiz olanı alıyoruz… Onlar da ihtiyacı olduğu için ne dersek itiraz etmiyorlar…"**G1**,"…İşteki deneyimi arkadaşlığı tanıdık olması hepsi etkili oluyor… İşi bitirebileceğin elemanları bulmak önemli… Ustabaşıları daha önce birlikte çalıştığı onu ezmeyecek onun sözünü dinleyecek kişileri buluyor… İş ortamında bir rahatsızlık varsa işçilerin tepkilerini bastırabiliyor…"**G3**, "…Kendi hemşerinle çalışırsan fazla söz geçiremezsin. Benim için en iyi eleman, verdiğim işleri yapan emir almasını bilen adamdır…" **G24.**

Ustabaşı, mevcut konumunu, başta kendinin ve bağlı olduğu şirketin ekonomik faydası temelinde kurguladığı ve stratejik olarak yönettiği sürece sürdürebilmekte ve şirketlerin iş ağı içinde kalabilmektedir. Ustabaşılar açısından dahi istikrarlı ilerleyen ve süreklilik arz eden bir niteliğe sahip olmayan bu zeminin, iş piyasasına içerilmesi aracı aktörün inisiyatifine bağlı olan işçiler açısından daha fazla istikrarsızlık ve risk içermesi kaçınılmaz bir durumdur. Bu nedenle bu parçalanmış hiyerarşik düzlemin kaybedeni konumuna yerleşenin, en alta yer alan işçi olduğunu vurgulamak gerekir. Bu açıdan bakıldığında, sadece sorumluluk ve risk değil, "esnek sömürünün" de hiyerarşik bir düzlemde yukarıdan aşağıya doğru aktarıldığı belirtilebilir. Bu, bazı ustabaşılar tarafından, rahatsızlık duyulan bir durum olarak da ortaya konulabilmektedir:

> "…Taşeron bir nevi haksız komisyoncudur. Çalışmadan haksız para kazanmak gibi…"**G32,** "…Ustabaşı sektörün içerisinde altta bir yerlerdedir. İşçinin üstü, işçi üzerinden para kazanır…**G23,** …Taşeron daha çok işçileri kullanan kişiye denir…**G24**, "… Birim fiyat üzerinden almış olduğun bir işin maliyeti kurtarıyorsa taşeron ana firmadan daha iyi imkânlar sunabilir. Ama kurtarmıyorsa o zaman da tabi ki işçiyi ezerek zamanından daha fazla işçiden fedakârlık isteyerek işi götürmeye çalışır…"**G34**

İstikrarsız ve kuralsız olan bu zeminde, ustabaşılar aracılığıyla yerine getirilen verimlilik üretme stratejisinin bir diğeri, çalışma ekibine sürekli olarak birilerini geçici dâhil etmek ve kolaylıkla ekipten çıkarmaktır. Aracı aktörün bu stratejik denetimi, iş piyasası içerisinde dezavantajlı olanların geçici, gündelikçi biçiminde kullanımını bir norma dönüştürür. Sürekli olarak *yeniden geçici* bir biçimde, iş piyasasına dâhil edilmenin işçi açısından anlamı ise, "belirsizliğin zincirine" maruz kalmak ile geçici işin istikrarsız niteliğinden dolayı işsiz kalma kaygısını birlikte deneyimlemektir:

"…Günlük bitmesi gereken işi hesaplarız. Bunun için kaç işçi gerekiyor bunun hesabını yaparız. İşin planına göre ekipteki elemanlar artıp azalabiliyor…" **G30,** "…Eskiden işçi ekibi çok değişmiyordu. Son yıllarda gelen giden çok oluyor…"**G26**

Aracı aktörler, iş piyasasında yeni güç ve tahakküm ilişkilerini, geçici ve standart dışı istihdam formları eşliğinde üretirler. Geçici iş; aracı aktöre istediği zaman işçiyi iş sürecine dâhil etme ve süreçten dışlama kolaylığı sağlar. İşsizlik tehdidi ise, işçileri geçici, belirsiz koşullarda ve korumasız (sendika, istihdam sözleşmelerinin yokluğu gibi) bir şekilde çalışmaya, mevcut şartlara itiraz etmeden uyum sağlamaya mecbur bırakır. Aracı aktörün gücünü pekiştiren bu zorunlu bağımlılık ilişkisinin, düzenli ve istikrarlı yürütülmesi büyük oranda ara statü konumundaki ustabaşılığın işlevi ile mümkün olmaktadır. Ustabaşıların işçiler üzerindeki yönetimsel kontrolü en başta, kimin iş sürecine dâhil edileceği ya da süreçten dışlanacağı üzerinden işler hale gelir. Bu işleyiş, aracı aktörlerin hesaplanmış çıkarlarına dayalı yapılan *ayrımlar* üzerinden belirginleşir. *İtaatkâr, uyumlu, verimli* ayrımlarını gözeterek, hatta bunları birbiriyle ilişkilendirerek ekibi biçimlendirmek, geçici işi ve *gündelik işçi* kullanımını yaygın hale getirir, işverene ve onun aracılarına karşı, işgücünü güçsüz bir konumda bırakır:

"…İşçi bulurken birinin önermesi etkili olur… Bir ay çalışma süresi veriyorum. Beğenirsem devam ediyorum… Dürüst, yalan söylemeyen, sakin, uzun süre çalışacak insanları tercih ediyorum… İşte suiistimal yapıyorsa, mesela lavaboya su içmeye çok sık gidiyorsa, işi aksatıyorsa, benim için o adam çok değerli değildir…"**G22,** "…Ustabaşı sözünü geçiremediği kişiyi işten atar…"**G3.** "…Adam köyüne gidecek işsiz kalacak. Bari burada boynumu bükeyim, denileni yapayım, ama işsiz kalmayayım dediğinden dolayı her şeye tamam diyebiliyor…**"G30**

İşin çeşitli birimlere ayrılmış yapısı ve iş sürecinde, gündelik işçinin ekiplere dâhil olma ve ekipten çıkma gibi faaliyetlerle sürekli mobilize durumda olması, işin işleyiş aşaması açısından mekânsal hareketliliği ve parçalanmayı da beraberinde getirir. Oluşturulan iş ekiplerine dâhil olma durumunun geçiciliği; düzensiz, kuralsız işin bir göstergesi olduğu gibi eski ilişki ağlarının sürekli olarak yeni ilişki ağlarına eklemlenmesi, işverenin sürekli değişmesi anlamına da gelir. Bu da, çoğu zaman işvereni belirsiz kılar:

"…Biz de ekip sürekli değişebiliyor. İşe göre değişiyor. İki üç yerden birden iş bağladığınızda sıkışıklık oluyor. O zaman ekibi bölmek zorunda kalıyorsun, yeni birilerini ekibe alıyorsun. Sizinle çalışıp memnun kalan sezon bitse bile sizi sürekli arar. İş olduğunda kendi gelemezse bile eşini dostunu gönderir…"**G1,** "…İşçi çıkarma, ekibi sürekli değiştirme daha çok gizli (şahıs) taşeron sisteminde olur. İşçiyi on on beş gün çalıştırır çıkarır, gider başkasını getirir…"**G34**

İşgücünün yabancılaşmasına ve yalnızlaşmasına zemin hazırlayan istihdam türünün bu niteliği, işçinin enerjisini ve dikkatini, birbirleriyle işbirliğine dayalı, dayanışma içinde olabilecekleri stratejiler geliştirmek yerine, kendisine iş sağlayan ustabaşına ya da dâhil edildiği ekibe yoğunlaştırmasına neden olmaktadır. İşçinin çalışma zamanının, iş yükü ve yoğunluğunun, ücret, sağlık ve güvenlik koşullarının bütünüyle aracı aktörlerin inisiyatifinde olması, zaman zaman işçilerin, söz konusu aktörler tarafından *özverili* olma adı altında, karşılıksız çalıştırılmalarını da

beraberinde getirmektedir. Yoğun rekabetin ve zaman baskısının belirleyici olduğu bu çalışma ortamında, enformel bir ilişki içerisinde geçerliliği olabilecek bir yaklaşım olan *özveri*, iş sürecinin zorunlu bir kuralına, bulunulması gereken doğal bir beklentiye dönüşmektedir:

> "…Herkes kendi yöresindeki adamı seçer. Birbirimizin dilini daha çabuk çözeriz. Daha çok uyum sağlar… Nazımız çabuk geçiyor. Mesela bir iş oluyor, ya akşam biraz daha fazla çalışalım bitirelim diyebiliyoruz. Parasını on gün, iki hafta geciktirince adamlar sesini çıkartmıyor…"**G28,** "…Ödemeler geciktiğinde işçilere parayı alamadık şu güne yatacak diyoruz… Akraba tanıdık olunca işçilerden zaman isteyebiliyorsun…"**G1,** "…Akraba tanıdık olunca özveri oluyor. Mesai ücreti almayabiliyor…"**G30,** "…Çok acil yapılması gereken bir iş varsa, bir iki saat fazla çalışıyoruz… Bir iki saate ödeme yapmıyoruz… Ama uzun süre mesai gerekiyorsa, o zaman mesai ödüyoruz…"**G23**

Gündelik işin politik ve ekonomik bağlamı, *sosyal güvenceye* sahip ve yoksun olmanın farklı görünümlerini de sunmaktadır. Sosyal güvence, ya da kısıtlanmış sosyal güvenceye erişim/erişememe durumu, işin *günlük, dönemlik/sezonluk/geçici biçimleri,* işin zamanında bitirilmesine yönelik artan baskı, iş yoğunluğuna ve iş ekibini oluşturan işçilerin sayısına bağlı olarak değişebilmektedir. Anlatımlar, son birkaç yıldır işçi sigortalarının yatırılması yönünde eğilimin arttığını ortaya koymaktadır. Ancak işçilerin sigortalarının yatırılması, ücretlerinin nasıl ve ne kadarının ödendiğine göre değişebilmektedir. Ücretin tamamının elden verilmesi, asgari ücret karşılığının bankaya yatırılıp geri kalan ücretin elden verilmesi gibi farklılıklar sigorta için yatırılan oranları da etkilemektedir. *Gündelik, geçici işçi* olarak, küçük, orta ve büyük ölçekli firmalarda yer alma biçimlerine bağlı olarak da sigortalı olma durumları farklılaşabilmektedir. Katılımcıların ifadelerinde dikkat çeken hususlardan birisi de, küçük firmaların ve şahıs taşeronların (firma olmayanlar) genelde sigorta yatırma eğiliminde olmadıklarına ilişkin vurgudur. Çalışma süresinin görece daha uzun ve daha kısa olması da sosyal güvenceyi etkileyen diğer bir unsur olarak belirginleşmektedir. Yüklenilen iş bittiğinde, çalışma ekibinden zorunlu olarak ayrılanlar yani, tamamen geçici olanlar, ekipte kalıp başka bir projede çalışmaya devam edenlere oranla daha kısıtlı sosyal güvenceye sahip olmakta ya da tamamen güvencesiz (sigortasız) biçimde çalıştırılmaktadır. Ancak çalıştıkları zaman kadar sigortalı olma durumunun bile yüklenici firma, taşeron firma ve ustabaşına bağlı olması gerçeği, işçiler açısından *sağlık, kazalar, işsizlik sigortası* ile bağlantılı *sosyal güvenlik* olanaklarına erişimin bir sorun olarak varlığını sürdürdüğünü göstermektedir. Ayrıca sigortalılık, büyük oranda asgari yasal zorunluluk düzeyinde gerçekleşmekte, bazı durumlarda ihmal veya suistimal edilen bir boyut kazanabilmektedir:

> "…Bütün firmalarda olmasa bile sigorta ve bankaya para yatma arttı. Sadece asgari ücreti gösteriyorlar, ama maaşların tamamı yatmıyor…"**G19,** "…Arada işçi takviye ediyoruz. Birkaç gün olunca, sigorta yapmıyoruz…"**G23,** "…Taşeronların geneli sigortalarımızı yapmıyor. Paralar elden veriliyor. Beş gün yatırıyor beş gün sonra çıktı veriyor. Bazen haberin olmadan bunu yapıyor…" **G27**, "…İşçi, bir gün orda bir gün burada çalışıyor… Üç günlük iş oluyor, adamı üç gün için sigortalı göstermiyoruz…"**G29**, "…Küçük müteahhitlerin işini yaptığınız zaman genelde sigorta yatırılmıyor… İşe girdiğinde sigortalı gösterip işçi çalıştığı halde, sigortadan çıkaran

taşeron ve ana firmalar da var…" **G30**. "…İnşaat sektöründe çok yükselen ana firmalar, çok büyük çaplı işler yaptıkları için, sigorta eskisinde olduğu gibi ciddi bir külfet değil…"**G31**, "…Hasta olursun, sigortan yatmaz. Yevmiyen de işlemez. Sigorta konusunda da bence eskisinden pek bir fark yok…" **G32**, "…Şahıs taşeronla çalıştığın zaman hiçbir sosyal güvencen yoktur. İşçi bugün gel yarın gelme arasındadır. Şahıs taşeron olduğunda sigortalar kaçak göçek oluyor…"**G34**

Pazarın kaygan ve maliyet kaygılarının belirleyici olduğu bu ortamda, *gelir güvencesi*, ücret belirleme politikaları ve ödeme biçimleri, gündelik işin politik ve ekonomik bağlamı içerisinde şekillenmektedir. Ücret, çalışma biçimine (yevmiye, metraj gibi), taşeronun ve ustabaşının aldığı iş yüküne, iş birimine (demir, sıva, kalıp, elektrik gibi) göre değişkenlik göstermektedir. İşçinin sosyal ilişkisi (akraba ve hemşeri olmak/olmamak gibi), medeni durumu, iş deneyimi ve becerisi gibi unsurlar bir bütün olarak, işçinin ücretini, ödeme koşullarını ve biçimlerini etkilemektedir. İşçilerin ücretlerinin ve ödeme koşullarının, aracı aktörün inisiyatifinde olduğu bir durumda ödemeler, aracı aktörün ekonomik faydasına göre günlük, haftalık aylık olabildiği gibi, avans verme, ödemeyi erteleme, bazı durumlarda da ödemeyi gerçekleştirmeme şeklinde olabilmektedir:

"Ücretleri öderken evli olanlara biraz daha özen gösteriyoruz…" **G6**, "…Metre başı çalışan yevmiye çalışan var…"**G14,** "…Ücretleri zamanında vermiyorlar. Ama bu firmalara göre de değişebiliyor…"**G15**, "…Çalışma saatlerini ben ayarlıyorum… Asgari ücrete çalışanlar daha çok köyden her şeyi tarlayı bahçeyi bırakmış gelmiş olanlar. Bana diyor ki; abi ben her işi yaparım. Onlara asgari ücret veriyorum…"**G24**, "…Genelde biz aylık olarak çalışıyoruz…"**G26**, "…Ustalar da aynı ücreti almaz…"**G28**, "…Parayı elden aldığımız için, biz de düzenli para alamıyoruz bu yüzden işçilere de düzenli ödeme yapamıyoruz… Birime göre de ücret farklı oluyor…"**G30**, "…Yevmiye usulünde mesai paralarını çok vermezler binde bir verirler. Aylıkçıysanız kesinlikle vermezler…"**G32**, "…Gizli taşeron ana firmaya bağlı çalışır, görüntüde öyledir… Yevmiye belirler on lira ama ana firmayla on bir on iki liraya anlaşmıştır…"**G34**

Yoğun rekabet koşullarında iş ve işçi maliyetlerini en aza düşürmek ve yüklenilen işi en kısa zamanda bitirmek, sermayenin verimlilik politikalarının birer bağımlı nesnesi kılınmış aracı aktörlerin, en belirgin işlevleri arasındadır. Bu işlev, hem firmalara (yüklenici) hem de aracı aktörlere, piyasa koşullarında rekabet edebilirlik kapasitelerini genişletme imkânı vermektedir. Yoğun rekabet ortamı ve bundan kaynaklı işi zamanında bitirme baskısı, sadece şirketler için değil, taşeronlar (firma, şahıs) ve aracı kişi ve aktörler arasında iş piyasası içerisinde farklı konumlarda yer alsalar dahi, iş piyasasında var olabilmelerinin bir normu haline gelmektedir. İşçiler açısından işin zamanında bitirilmesini mümkün kılmak ise, yüklenilen iş bittiğinde, aracı kişilerin iş ağı içinde kalmasına ve başka bir projede ekibe dâhil edilmesine imkân vermektedir. Nitelikten çok, fiyatın/ücret rekabetinin belirleyici olduğu ortamda, aracı aktörlerin (ustabaşılar) bir diğer işlevi, başta şirketlerin ve sonra da kendilerinin kar koşullarını genişletmek ve pazarlık konumlarını güçlendirmek amacıyla işçiyi daha düşük ücretlerle çalışma ve güvencesiz kılma yönünde baskılamaktır. İşin sürekliliği, ücret ve ödemeler konusunda yaşanan belirsizlik, iş sürecinde, çalışan hakları açısından standart yokluğu ve çeşitliliği, işveren ve aracı konumdakinin keyfiliği ve işçi açısından

geleceğin belirsizliği gibi hususları da gündeme getirmektedir. Ayrıca kayıtdışılık rastlanan hususlardan biri olmaktadır. Rekabet olgusu, alandan daha fazla iş imkânına erişme çabası, bunun için de işi en hızlı şekilde bitirme baskısı görünümünde, parçalanmış hiyerarşik bir düzlemde, en üstekinden en alttakine doğru aktarılan bir baskı ve hem sermaye hem de aracı aktörler için verimlilik sağlama koşulu olarak belirginleşmektedir. Diğer taraftan, zaman zaman aracı konumdakilerin kendi aralarında da birtakım rekabet ilişkilerinin varlığına rastlanmaktadır. Ancak iş yükünün ve zaman baskısının eşlik ettiği istihdam koşullarında, işçiler açısından sürece dâhil olma, esnek sömürünün şiddetine maruz kalmakla mümkün olmaktadır. Bir başka açıdan, işçinin; aracı aktörün ilişki ağının içine geçici/günlük biçimde girebilmesi, dolayısıyla iş bulabilmesi ancak zaman baskısına gösterdiği/göstereceği uyum sağlama kabiliyetine bağlıdır. İtaat etme, rıza gösterme ve zaman baskısı, ağır iş yükü, sıklıkla değişen iş ekibine uyum sağlama şeklinde tezahür eden "esnek sömürü"nün şiddeti, hiyerarşinin içindeki aktörler arasında, en üstten en alttakine doğru aktarılmakta ancak hiyerarşinin en altındakiler (işçiler) tarafından yoğun bir biçimde hissedilmektedir:

> "… Ekipler arasında rekabet oluyor. Ne kadar çok iş yaparsak işin ne kadar büyük bir kısmını yaparsak o kadar çok para kazanırız… Ekip içinde öne çıkmak dikkat çekmek isteyenler olur. Onlar çok hızlı çalışırlar…"**G31**, "…En iyi taşeron, iş bitirendir. Ben işi, hızlı, zamanında bitirirsem sen beni arkadaşlarına da tavsiye edersin. Ama ben o işi uzatırsam, bir ayda yaparsam senden alırım parayı, ama kimse beni tavsiye etmez… Rekabet ortamından da çıkarsın…"**G24**, "…İş alanını genişletme rekabeti var. İş alanı geliştikçe, kar da artacak… Aynı iş birimi arasında olanlar arasında rekabet var. İş iyi olursa, ustabaşı da prim yapar…"**G3**. "…Mesai yapın bitirin şeklinde baskı var… Ustabaşı yukarıdan fırça yedikçe aşağıdakini fırçalar…"**G30**, "…Yevmiyeyle çalışırsan baskı işçi üzerinde daha fazla oluyor…"**G32.** "…Rekabet, taşeronlar arasında fiyat konusunda oluyor, iş kapma konusunda oluyor…"**G33**, "…Aynı birimde çalışan ustabaşıları senin işinde arıza çıktı benimkinde çıkmadı diye kıyaslama yaparlar…"**G26,** "…Yaptığınız iş, zamanla yarışan bir iş. Ne kadar erken biterse, o kadar hızlı para akışı oluyor. Tabi ki aldığın eleman sayına göre de kazancın değişiyor…"**G6**

Diğer bir husus ise işin, hızlı ve en az maliyetle bitirilmesine yönelik ortaya çıkan ve hiyerarşik düzlem içinde bir alttakine uygulanan *baskının,* yapılan işin ve ortaya çıkan ürünün niteliğine ilişkin olumsuz sonuçları da beraberinde getirmesidir:

> "…Mesela önceden bir yere fiyat vereceğim zaman, önce bir işini görelim derlerdi… Ama şimdi kaça yapıyorsun, işte falan filan şu fiyata yapıyor, yapıyorsan yap diyorlar. Sen o fiyatın altına inemiyorsun. Çünkü malzemeyi, elemanı düşündüğünde, hiçbir zaman kurtaracak bir fiyat değil. Böyle olunca, ya malzemeden çalman gerekiyor, ya da işin üçkâğıtçılığına kaçman gerekiyor…"**G32.**

İş miktarının/yükünün bir *rekabet* unsuruna dönüştüğü, *kazanımların* işin zamanında tamamlanmasıyla arttığı bir istihdam ortamında[2], işçinin, aracı aktörün

[2] İnşaat sektöründe, taşeronlaşmanın çalışma koşulları ve ilişkileri üzerindeki etkilerini ortaya koyan ve benzer sonuçların elde edildiği diğer bir örnek çalışma için bkz. Çınar, S. (2014). Taşeron Çalışma İlişkilerinde İnşaat İşçileri, Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, 17 (2), 37-70

ilişki ağı içinde geçici dâhil olma durumu, yüklenilen işi zamanında bitirmesi konusunda harcadığı yoğun emekle sınırlı kalmamaktadır. Bunun yanı sıra, iş sürecinde *itaatkâr, uysal, uyumlu, özverili ve disiplinli* olması da gerektirmektedir:

> "…Biz işverene nasıl saygılıysak işçilerin de bize saygılı olmasını istiyoruz. Saygı dediğimiz, itiraz etmemek görevini temiz yapmaktır…" **G1**, "…İşçilerden zamanında ve hızlı işi bitirmesini istiyoruz. Uyumlu olmasını isteriz… İşi kaytarırsa, işe gelmezse, yarın gelirim der gelmezse, bunu iki kere yaparsa, bununla iş yapamadığımız için mecbur çıkartırız…"**G28,** "…İşçiler arasında sorun olursa ekibini değiştiririm…" **G25,** "…İşi yavaş yapan birini işten çıkarmam ama oturur konuşurum… İşi yavaş yapması yüzünden yevmiyesi düşük çalışır. Bu durumu kabul edenler de oluyor, kabul etmeyenler de oluyor…"**G30,** "…Biz büyük firmalarla iş yaptığımız için, işverenin verdiği iş kurallarına iş güvenliğine riayet etmediği zaman işten çıkarırız… Bunlar haricindeki sebepler işteki verimliliğiyle ilgilidir…"**G34**

Rekabetin, ağır iş yükünün ve zaman baskısının hâkim olduğu iş ortamında, işçinin yüksek bir performansla çalışması konusunda baskılama, hem *despotik* (tehdit, kandırma, azarlama gibi) hem de *hegemonik* (fazla mesai, güzel cümleler ve iyi bir yemek sunma gibi) görünümler arz etmektedir. Hatta farklılaşan durumlara göre, ustabaşı tarafından, her iki unsurun eş zamanlı olarak, işçinin itaati üzerindeki etkisini güçlü kılmak amacıyla birlikte kullanıldığı görülmektedir:

> "…Kırk kişi varsa ben otuz kişiyi gece gündüz bir hafta çalıştırsam hepsi de itiraz etmezler. İnsana hem sert çıkmasını hem de insanı hoşnut tutmayı becerebilme kabiliyetim var. Yeri geldiği zaman bağırırım, hakaret ederim, bazen kendimi bile kaybediyorum. Ama bir saat sonra onun gönlünü alıyorum ve hiçbir şey yokmuş gibi devam ediyorum… İki güzel cümle, bir tepsi baklava, iki kolayla insanı hoş tutabiliyorsun. Arada bunları yapıyorum. Çok da memnun oluyorlar…"**G22**, "…Ayda iki üç sefer mangal yakarız…"**G28.**

Burawoy'un belirtiği gibi, despotik rejimlerden hegemonik rejimlere doğru bir geçiş yaşayan kapitalizmde (1985:148), hegemonik rejimin zemini, *imtiyaz/ödün pazarlığı* (concession bargaining) ile yani işçilerden sahip oldukları ücret ve sosyal haklardan fedakârlık etmeleriyle mümkün olmaktadır (Burawoy, 1985:151). İşçiler için, yüksek performans sergileme konusunda kullanılan motivasyon araçlarının; firmanın ve aracı aktörlerin olanaklarına, ustabaşının ekonomik faydasına ve işçinin ihtiyaçlarına ve durumuna göre değişmesi, iş piyasasının kuralsız, ücretin ve çalışma saatlerinin belirsiz ve istikrarsız biçimde uygulanmasının birer tezahürüdür*. Hegemonik bir çalışma rejiminde*, "ödün verme pazarlığı", işçi açısından düşük ücretler ve düzensiz çalışmaya karşılık gelmektedir. *Mesai* (fazla çalışma, bazen en azından bir kısmı karşılığı olmayan çalışma) ise, işçi için ödül, aracı aktör için itaat etme ve rıza gösterme beklentisini mümkün kılan, hem bir motivasyon hem de *mesaiyi* kendi iktidar ilişkisini kurma ve sürdürme aracı yapmaktadır. Bu durum, hem *iş standardı yokluğu*, hem de hiyerarşik düzlemde daha üst konumda olanın *keyfiliği* anlamına gelmektedir:

> "…Kim neyden nasıl anlıyorsa, ustabaşı öyle davranır… Bir ustabaşının elindeki güç fazla mesai olabilir. İşçilerin büyük çoğunluğu fazla mesai ister… Çalışma saatleri işe göre

uzar… İşçi sekiz saatten sonra, çalıştığını fazla mesai olarak almak ister. Ya kandırıp çalıştıracaksın, ya parasını vereceksin. Parasını vermeyenler de oluyor… İşçiyi daha iyi çalıştırmak için, kollama, kızma yumuşak davranma, hepsini bir arada dengeli kullanmak lazım. Gerektiğinde azarlama, gerektiğinde takdir kullanır… Vaatler üzerinden konuşur. Elindeki imkânları kullanır…"**G3,** "…Ücretinde farklılık yaparsın. Bugün kazanacağı para on liradır, on üç lira vererek yapabilirsin. Bugün çok yoğun çalıştığı için, sarf ettiği efor için yarın iki saat izin vererek yaparsın…"**G33**

Katılımcıların anlatımlarında belirginleşen diğer bir önemli husus ise, çalışma koşullarının bu içeriğinin, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda görünür bir tehdit oluşturmasıdır. Yüklenici ve taşeron firmaların iş güvenliği konusunda gerekli önlemleri almamaları ya da yetersiz almaları, buna rağmen iş güvenliği var görüntüsünün oluşturulması, daha önemlisi bu konuda sorumluluğun, ustabaşı ve işçiye aktarma yolunun tercih edilmesi, çalışan açısından çalışma ortamını daha riskli hatta tehlikeli kılmaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda öne çıkan diğer bir sorun, iş güvenliğini sağlayıcı araçların kullanımına ilişkindir. Anlatımlarda iş güvenliği için kullanılması gereken araçların (emniyet kemeri, iş ayakkabısı, baret gibi), işi yavaşlatan özelliğine vurgu yapılmaktadır. İşçi açısından hem yüklenilen işin en kısa zamanda bitirilmesini mümkün kılmak, hem de işi yavaşlattığını düşündüğü araçları kullanarak kendi güvenliğini sağlamaya çalışmak, iş sürecinde bir arada yürütülmesi zorunlu, ancak bir o kadar güç olan bir duruma işaret etmektedir. Ayrıca işin rasyonalitesine içkin olan zaman baskısına uyum sağlayamadığı ve istenilen performansı ortaya koyamadığı bir durumda, yevmiyesinin düşürüleceğinden duyduğu kaygı, işçinin kendi güvenliğine ilişkin duyması gereken özenin önüne geçebilmektedir:

"…Firmadan firmaya değişse de iş güvenliği neredeyse yok gibi… Her birimin kendine göre riskleri var… İş güvenliğinin tam olmaması tamamen maliyetle ilgili… İşçiler de çok sosyal güvenceyi aramıyor bu durumu kabullenmişler…"**G3,** "…Daha çok, süre baskısı iş kazalarına neden oluyor. Ne kadar hızlı iş yaparsanız iş güvenliği o kadar azalacaktır… Bize iş güvenliği için diyorlar ki baret takın… İçerde çalıştığımız için, baretle kemerle şununla bununla çalışmak inanılmaz derecede işi yavaşlatır. Baretsiz çalıştığında bir iş kazası olduğunda bu durumda da işte biz uyardık ona rağmen işçi iş güvenliğine dikkat etmedi diyerek sorumluluğu sana yüklüyor. Bu koşullarda hızlı iş yapılamayacağını bile bile, bu işin hızlı bitmesi için baskı yapıyor. Halat yapmaya kalksan, yapacağın iş on birimden beş birime düşer. Bu sefer yevmiyem on liraya gelecekse beş liraya gelmiş olur…" **G30**

Sonuç

Bir istihdam biçimi olarak *taşeronluk*, istihdam yapısını daha güvencesiz, belirsiz, geçici, akışkan ve kuralsız hale getirmektedir. Konuyla ilgili yapılan çalışmada ortaya çıkan temel sonuçlardan biri; taşeronluğun, istihdam ilişkileri içerisinde aracı aktörlerin üretilişine imkân veren bir strateji olması ve bu stratejinin hiyerarşinin ara basamaklarında yer alan ustabaşı gibi aracı aktörlerin eliyle giderek yaygınlaşmasıdır. Şirketlerin, en üst düzeyde verimlilik elde etmek için çeşitli esnekleştirilmiş stratejileri gündeme getirmesinin bir sonucu olan taşeronluk, aracı aktörler vasıtasıyla işgücünün hiyerarşik bir düzlemde

parçalanma ve *bireyselleştirilme* sürecine imkân veren bir strateji olarak belirginleşmektedir.

Yapılan görüşmelerin ortaya koyduğu diğer bir önemli husus, yapılan iş miktarı ile elde edilen maddi kazanç arasında doğrudan bir ilişki olmasının, tüm çalışanlar açısından rekabet olgusunu pratik bir durum olarak ortaya çıkarmasıdır. Hem taşeron firmalar, hem de şahıs taşeronlar, dolayısıyla ustabaşılar ve işçiler için rekabet, iş süreci içinde, iş piyasasının bir normu haline gelmektedir. Rekabet olgusunun ve bundan kaynaklı işi zamanında bitirme baskısının hâkim olduğu çalışma koşullarında, aracı aktörlerin işlevi, sermaye lehine gelişen karşılıklı bağımlılık ilişkisini sürekli kılma noktasında belirginleşmektedir. Bu bağımlılık ilişkisinin sonucunda, aracı aktörler olan ustabaşılar, şirketlere rekabet avantajı sağlayabilen, piyasanın ve kendilerinin anlık değişebilen beklentilerine uyumunu, işgücünü en ucuz ve güvencesiz biçimde çalıştırarak gerçekleştiren ve işgücünün sınıfsal konumunu parçalayan özellikleriyle, yükleniciler ve taşeronların amaçlarıyla bütünleşmiş bir *işgücü kategorisi* olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yapılan işin kalitesinden çok, yapılan iş miktarının önemli olduğu ve bu yüzden de niteliğin ve deneyimin iş sürecinde değersizleştiği bir çalışma ortamının varlığına dikkat çekmek gerekir. Bu ortamda deneyim, sadece iş ekibini kurma ve yönetmede daha işlevsel hale geldiği oranda önem taşımaktadır. En belirgin işlevi, çalışma ekibini kurmak ve işçilerin çalışma koşullarını (ücret, çalışma zamanıyla alakalı) düzenlemek şeklinde belirginleşen ustabaşıların işçisi haline gelmenin, işçiler açısından anlamı açıktır: İş ve gelir güvencesinden yoksun, iş piyasasına geçici olarak dâhil olma ve süreçten kolaylıkla dışlanmanın norm haline geldiği bir ortamın *gündelik, geçici işçisi* olmak.

Görüşmeler üç farklı kente gerçekleşmiş olmakla birlikte, işin sürekli olarak yer değiştirme faaliyetlerini içeren niteliğinden dolayı, farklı kentlerden gelen, dolayısıyla farklı kentlerde taşeronlaşmış çalışma koşullarını deneyimlemiş ustabaşılarına ulaşmak mümkün olmuştur. Elde edilen veriler, taşeronlaşmış istihdam ilişkilerinin bir aracı aktörü olarak *ustabaşının*, bütün özellikleriyle, sermaye için *pazarlanabilir* bir değer olarak, *istikrarsız, kaygan ve geçici* çalışma koşullarının hem *taşıyıcısı* hem de *nesnesi* konumunda olduğunu ortaya koymaktadır.

Vurgulamak gerekirse, yoğun rekabet baskısının hâkim olduğu çalışma ortamında, iş deneyimi ve liderlik özellikleri ne olursa olsun, ustabaşılar açısından dahi kaygan ve geçici olan bu zeminden dışlanmamak, ancak *rekabet olgusu ve zaman baskısına* uyum sağlayabildiği ve *esnek sömürüyü* işçiler için sürekli kılabildiği ölçüde mümkün olabilmektedir. Burada belirtilmesi gereken diğer bir husus, rekabet olgusu ve zaman baskısının özellikle *işçi sağlığı* ve *iş güvenliğini* tehdit edici düzeyde sorunlar yaratmasıdır.

İşçiler açısından, en başta işin geçiciliği, çalışma alanı ve süresinin belirsizliği, zaman baskısı ve işin artan risklerinin yarattığı baskılar altında çalışmanın koşulu, ancak aracı aktörlerin ilişkiler ağına eklemlenmekle mümkün olmaktadır. İşçiler

açısından bu ağlara ilişkilenme, *itaat etmeyi*, *rıza göstermeyi* ve *karşı koymamayı*, *geçici işçi* konumunda yer alabilmek için olsa bile bir çıkar yol haline getirmektedir. Zira çalışmak istemeyenin yerine her zaman çalışmaya hazır birilerinin olduğu *sınırlı iş olanakları* ortamında, istihdam edilen işçilerin vasıf düzeylerinin yetersizliği düşünüldüğünde, *itaat etme* dışında bir seçenek görünmemektedir. Diğer taraftan konumunu kaybetme korkusu, daha avantajlı konumda gibi gözüken aracı aktörler olan ustabaşılar için dahi geçerli olmaktadır. Bununla birlikte, iş mekânının ve içeriğinin sürekli değişkenliği, bir arada çalışılan kişilerin sürekli değişkenliği ile birleştiğinde, çalışanların kendi sorunlarının çözümüne yönelik herhangi bir birliktelik oluşturma olanağı da mümkün olamamakta, *istikrarsızlık ve süreksizlik* yapılan işin temel kuralı olmaktadır.

Kaynakça

Bobek A., Krings,T., Moriarty, E., Wickham J., Salamonska, J. (2008). Migrant Workers and the Construction Sector in Ireland, *Trinity Immigration Initiative,* https://www.tcd.ie/immigration/css/downloads/ConReport03.09.08.pdf (erişim: 25.11:2015)

Burawoy, M. (1985). *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*, London, Verso.

Chiang, Y. (2009). Subcontracting and its ramifications: A survey of the building industry in Hong Kong, *International Journal of Project Management, 27*, 80–88.

Çınar, S. (2014). Taşeron Çalışma İlişkilerinde İnşaat İşçileri, *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 17 (2), 37-70

Clarke, L. ve Herrmann, G. (2004). Cost vs. production: Disparities in social housing construction in Britain and Germany, *Construction Management and Economics*, 22 (5), 521-532.

Costantino, N., Pietroforte R. ve Hamill P., (2001). Subcontracting in commercial and residential construction: an empirical investigation, *Construction Management and Economics*, 19 (4), 439-447.

Eccles, R. G. (1981). Bureaucratic versus Craft Administration: The Relationship of Market Structure to the Construction Firm, *Administrative Science Quarterly*, 26 (3), 449-469.

Frade, C., Darmon, I., & Laparra, M. (2004). Precarious employment in Europe: A comparative study of labour market related risk in flexible economies. *Esope Project, European Commission*, ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/citizens/docs/kina21250ens_final_esope.pdf, (erişim: 03.02.2016)

Fellini I., Ferro A. ve Fullin G. (2007). Recruitment processes and labour mobility: The construction industry in Europe, *Work, Employment & Society*, 21(2), 277–298.

Giesecke, J. ve Groß M. (2004). External Labour Market Flexibility and Social Inequality: Temporary employment in Germany and the UK, *European Societies*, 6 (3), 347-382.

Gray, A. (2004). *Unsocial Europe: Social Protection or Flexploitation?,* London, Pluto Press.

Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity, *The Academy of Management Review*, 9 (3), 438-448.

Harvey, D. (2007). Neoliberalism as Creative Destruction, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 610(1), 22-44.

Harvey, D. (2005). *A Brief History of Neo-liberalism*, Oxford University Press.

Hudson, M. (2005). Flexibility and the reorganisation of work, *Job Insecurity and Work Intensification* (içinde), Brendan Burchell, David Ladipo ve Frank Wilkinson (ed.), London: Taylor and Francis. 39-61.

ILO (2001). *The construction industry in the twenty-first century: It's image, employment prospects and skill requirements*, Geneva International Labour Office,
http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb283/pdf/tmcitr.pdf (erişim:10 Aralık 2015)

Kenny B. ve Bezuidenhout A. (1999). Contracting, complexity and control: An overview of the changing nature of subcontracting in the South African mining industry, *The Journal of The South African Institute of Mining and Metallurgy*, 99(4),185-192.

Korpi, T. ve Levin, H. (2001). Precarious Footing: Temporary Employment as a Stepping Stone out of Unemployment in Sweden, *Work Employment and Society*, 15 (1), 127-148.

Leiva, S., (2000). *Part-time work in Chile Is it precarious employment?, Reflections from a gender perspective,* ECLAC.

Manu P., Ankrah N., Proverbs D., Suresh S. (2013). Mitigating the health and safety influence of subcontracting in construction: The approach of main contractors, *International Journal of Project Management,* 31, 1017–1026.

Sözen, Z. ve Küçük, M. Ali. (1999). Secondary subcontracting in the Turkish construction industry, *Construction Management and Economics*, 17 (2), 215-220.

Öz, Ö. (2001) ''Sources of Competitive Advantage of Turkish Construction Companies in International Markets", Construction Management and Economics, 19 (2).

Theodore, N. (2003). Political Economies of Day Labour: Regulation and Restructuring of Chicago's Contingent Labour Markets*, Urban Studies*, 40 (9), 1811-1828.

Ulukan, U. (2014). Avrupa İstihdam Stratejisinin Peri Masalı: Güvenceli Esneklik, http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_07.pdf (Erişim: 05.11.2015)

Wells, J. (2007). Informality in the construction sector in developing countries, *Construction Management and Economics*, 25 (1), 87-93.

Wichert, I. (2005). Job insecurity and work intensification, The effects on health and well-being, *Job Insecurity and Work Intensification* (içinde), Brendan Burchell, David Ladipo ve Frank Wilkinson (ed.), London: Taylor and Francis, 92-111.

Wilthagen,T. ve Tros, F. (2004). The Concept of flexicurity: A new approach to regulating employment and labour markets, *European Review of Labour and Research*, 10:(2), 166-187.