

EMEK REJİMİNİN NEOLİBERAL DÖNÜŞÜMÜ VE KORONAVİRÜS SALGINI DÖNEMİNDE YOĞUNLAŞAN SERMAYE TAHAKKÜMÜ

Berk METE

Özet: Koronavirüs salgını, ölümcül ve bulaşıcı bir hastalık olmasının yanı sıra ciddi bir toplumsal, ekonomik ve siyasi sorun haline gelmiştir. Türkiye’de, hükümetin 17 yıllık güvencesiz ve esnek çalışma politikaları işçi hareketinin uzun süredir devam eden zayıflığı sayesinde salgın döneminde de devam etmektedir. Bu makalede, Türkiye’de emek rejiminin neoliberal dönüşümü anlatılmaktadır ve salgın dönemi emek karşıtı politikaların bu dönüşümün bir devamı olduğu gösterilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Emek Rejimi, İşçi Sınıfı, Koronavirüs, Neoliberalizm

THE NEOLIBERAL TRANSFORMATION OF THE LABOUR REGIME AND THE INTENSIFYING DOMINATION OF CAPITAL DURING THE CORONAVIRUS PANDEMIC PERIOD

Berk METE

Abstract: The coronavirus pandemic has become a serious social, economic and political problem as well as being an infectious and fatal disease. In Turkey, the government’s 17-year precarious and flexible work policies also continue during the pandemic period, thanks to the long-standing weakness of the workers’ movement. This article discusses the neoliberal transformation of the labour regime in Turkey and demonstrates that anti-labour policies during the pandemic period are a continuation of this transformation.

Keywords: Coronavirus, Labour Regime, Neoliberalism, Working Class

EMEK REJİMİNİN NEOLİBERAL DÖNÜŞÜMÜ VE KORONAVİRÜS SALGINI DÖNEMİNDE YOĞUNLAŞAN SERMAYE TAHAKKÜMÜ

Berk METE*

GİRİŞ

Türkiye’de, 2000’li yıllarla beraber Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) iktidarının kurulmasıyla güvencesiz ve esnek çalışma politikaları hız kazanmıştır. 12 Eylül 1980 askeri darbesiyle Türkiye kapitalizminin neoliberal politikalara geçiş dönemi başlamış ve neoliberal dönüşüm için işçi sınıfının örgütsel kapasitesi hedef alınmıştır. Darbe sonrası 30 yıllık dönemde işçi hareketi giderek zayıflamış ve işçi sınıfı ekonomik, siyasi, toplumsal etkisini yitirmiştir. 3 Kasım 2002 seçimleri sonrası AKP iktidarının kurulmasıyla neoliberal tek parti dönemi başlamıştır ve işçi hareketinin bu zayıf döneminde emek rejiminin neoliberal dönüşümü 17 yıldır yeni politikalarla devam etmektedir.

Koronavirüs salgını ise, tüm dünyayı sarsan ve toplumsal yaşamı belirsiz bir tarihe kadar ciddi şekilde değişime uğratan bir vaka olarak salgın hastalıklar tarihindeki yerini şimdiden almıştır. 27.06.2020 tarihi itibarıyla dünya genelinde tespit edildiği kadarıyla 9.653.048 vaka görülmüş ve 491.128 kişi hayatını kaybetmiştir (WHO, 2020). Virüsün kısa sürede yol açtığı ölümler ve oldukça bulaşıcı olması doğal olarak dünya kamuoyunda ciddi etki yaratmıştır. Salgının ağırlaştırdığı toplumsal, siyasi ve ekonomik sorunlar ise belli bir süre göz ardı edilse de, artık yeniden en az hastalık kadar toplumların gündeminde yer tutmaya başlamıştır. Örneğin, Lübnan’da salgın nedeniyle ara verilen yoksulluk ve yolsuzluk karşıtı eylemler salgına rağmen yeniden başlarken, salgın nedeniyle 40 milyona yakın kişinin işsiz kaldığı Amerika Birleşik Devletleri (ABD), tarihinin en önemli kitlesel protesto eylemlerinden birine sahne olmaktadır (Dünya, 2020; Evrensel, 2020a).

İşçi sınıfı için işsizlik, ağırlaşan çalışma koşulları, yoksulluk ve yoksullaşma sorunları salgınla birlikte daha da yıkıcı hale gelmeye başlamıştır. Türkiye bunun ağır örneklerinden birine sahne olmaktadır. Bu dönemde ücretsiz

* https://independent.academia.edu/berk_mete

izin, kısa çalışma ödeneği ve uzaktan çalışma gibi uygulamalara başvurulurken, sendikal haklar askıya alınmış ve işsizlik de artmaya devam etmektedir. Bu makalede, salgın döneminde yaşama geçirilen uygulamaların AKP iktidarının 17 yıllık güvencesizleşme ve esnekleşme politikalarında saklı olduğu gösterilecektir.

AKP'Lİ YILLAR VE EMEK REJİMİNİN NEOLİBERAL DÖNÜŞÜMÜ

AKP'li yıllar emek rejimi açısından, işin güvencesizleşmesi, çalışmanın esnekleşmesi, kamunun özelleştirilmesi, işyerinde taşeronlaşma ve sendikasılaşma ile sendikal harekette yeni bir hegemonyanın kurulması dönemi olarak özetlenebilir. AKP iktidarının ilk icraatlarından biri yeni iş kanununu çıkarmak olmuştur. Bu kanunun öncekilerden farkı esnek çalışmanın yasal mevzuata girmesidir ve esnek çalışma hukukuna geçişle birlikte emek rejiminde kökten neoliberal dönüşüm başlamıştır (Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2015: 59). Aslında, esnek çalışma uygulamaları 1990'lı yıllarda hem kamu hem özel sektör toplu sözleşme süreçlerinde gündeme gelmeye başlamıştır. Çalışma süreleri, izinler, ücretler üzerinden ve fazla mesai, belirli süreli çalışma, geçici işçi, taşeron gibi başlıklarla esnekleşme çalışma yaşamına girmeye başlamış ve 2003 yılında yeni iş kanunu yürürlüğe girerken bu durum bir gerekçe olarak kullanılmıştır (Hacısalıhoğlu, 2014; Özveri, 2015: 127). Geçici iş ilişkisi, belirli süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma gibi güvencesiz istihdam biçimlerine, kısa çalışma ile kısa çalışma ödeneğine, telafi çalışmasına ve güvencesizleşmenin başka bir aracı özel istihdam bürolarına yeni kanunda yer verilmiştir (İş Kanunu, 2003).

Çalışma yaşamında güvencesizleşme ve esnekleşme yaygınlaşırken, sadece özel sektör değil, kamu da bundan payını almaktadır. Özelleştirmeler yoluyla kamu ekonomisinde küçülmeye işsizlik ve sendikasılaşma eşlik etmiştir. 12 Eylül sonrası başlayan neoliberal dönemde kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesi başlıca hedeflerden biri olmuştur. AKP dönemine kadar yavaş ilerleyen bu süreç, AKP iktidarı sonrası hızlanmış ve özelleştirmelerin %88'i bu iktidar döneminde gerçekleşmiştir (DİSK-AR, 2019a: 200). Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (TÜRK-İŞ) bağlı Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası (Petrol-İş) bu süreci yaşamış ve olumsuz etkilenmiş sendikalardan biri olmuştur. TÜPRAŞ, PETKİM, POAŞ ve PETLAS başta olmak üzere zamanında on kamu işletmesinde örgütlü olan Petrol-İş sendikası, özelleştirmeler sonrası beşinin kapandığı altı işletmede sendikal örgütlülüğünü yitirmiştir. Faaliyetine devam eden beş işletmede ise istihdam daralması yaşanmıştır ve kapatılan iş-

letmelerle birlikte toplamda %39'luk istihdam daralması gerçekleşmiştir (Petrol-İş, 2016). Kamuda özelleştirmelerin yanı sıra güvencesiz istihdam biçimleri ve taşeron kullanımı yaygınlaşmaya başlamıştır. Kamuda taşeron işçi sayısı 2004 yılında 3.000 kişiden 2017 yılında 850.000 kişiye yükselmiştir (KESK, 2017). Yine kamuda kadrolu personel alımı yerine sözleşmeli personel alımı tercih edilmektedir. 2014-2018 yılları arasında kadrolu personel sayısı %3,84 artarken, sözleşmeli personel sayısı %151 artış göstermiştir (KESK, 2019). Kamuda özelleştirme ve güvencesizleşme konusunda 2009 yılında başlayan ve 78 gün süren TEKEL Direnişi önemli bir örnek oluşturmıştır. TEKEL'in özelleştirilmesi sonrası işlerinden olan işçiler, kamuda ilgili kanunun 4/C maddesine göre istihdam edilme politikasına karşı eyleme başlamışlardır. Kamuda geçici personel olarak, bir yıldan kısa süreli ve işçi statüsünde sayılmadıkları için tazminat, izin, sendika, toplu sözleşme gibi haklardan yoksun kalacakları güvencesiz çalışmaya karşı çıkmışlardır (Türkmen, 2012: 40).

Kamuda güvencesizleşme ve özelleştirme politikası hızla sürerken, özel sektörde çalışma yaşamı esnekleşmenin yasal altyapısının kurulması sonrası giderek ağırlaşmıştır. İş güvencesi, yeni iş kanunuyla 10 ve üstü işçi çalıştıran işyerleri yerine 30 ve üstü işçi çalıştıran işyerlerini kapsayacak şekilde değiştirilmiş ve bu değişiklik işçi sınıfının yarısını etkileyecek bir durum yaratmıştır. Benzer şekilde taşeron uygulaması da yeni kanunla birlikte yardımcı işlerin (yemek, temizlik vs.) tümünü kapsar hale gelmiş ve asıl işin de parçalanarak taşeron devrinin yolu açılmıştır (Çelik, 2003). 2014 yılı sonunda resmi olarak açıklanan taşeron işçi sayısı, toplam işçilerin %12,2'sini oluşturmaktadır ve 2002 yılında 387.118 olan taşeron işçi sayısının ise 2017 yılına gelindiğinde yaklaşık 2.000.000 işçiye ulaştığı görülmektedir (Genel-İş, 2015; KESK, 2017). 2016 yılında ise kamuoyunda kölelik düzenlemesi olarak tanımlanan ve taşeron işçiliği aratacak kiralık işçi uygulaması, yasal düzenlemeyle özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi verilerek yaşama geçirilmiştir. Öncelikle kiralık işçi uygulaması, işçi-işveren arasında kurulan iş ilişkisini üçüncü taraf olan özel istihdam bürosuna devretmektedir. Özel istihdam bürosu işçiyle iş sözleşmesi, işverenle ise işçi sağlama sözleşmesi yapmaktadır. İşçiyi kiralayan işverenin işçinin haklarından sorumlu olmadığı bir düzen söz konusudur. Kiralanan işçi, fiilen sigorta, kıdem-ihbar tazminatı, toplu sözleşme, sendika üyeliği, grev gibi haklardan mahrum kalmaktadır –bu bakımdan iş güvencesi tamamen ortadan kalkmaktadır– ve azami sekiz aylık olmak üzere en fazla iki kez yenilenen geçici iş sözleşmesine tabi olmaktadır (DİSK, 2016a). 2016 yılında başka bir düzenleme ise iş kanununa esnek

çalışmanın başka bir biçimi olan uzaktan çalışmanın getirilmesidir. Uzaktan çalışma başlığı altında, “iş görme ediminin evde görülmesi (ev eksenli çalışma) ile iş görme ediminin teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirilmesi (tele çalışma)” düzenlenmiştir (DİSK, 2016b).

İşin güvencesizleşmesi ve esnek çalışma konusunda var olan olumsuz tablo, çalışma süreleri ve ücretler başlıklarında da görülmektedir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü’ne (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) üye ülkeler arasında Türkiye, 2019 yılında haftalık ortalama çalışma saati olarak Kolombiya’nın ardından 48,3 saatle ikinci en yüksek ortalama saati sahiptir. OECD ortalaması 41,5 saat, Avrupa Birliği (AB) ortalaması ise 40,8 saattir (OECD, 2020a). 2019 yılında, Türkiye’de haftada ortalama 40 saat ve üzeri çalışanların oranı %80,1 olarak gerçekleşirken, OECD ülkelerinde bu oran %64,8 ve AB ülkelerinde %56,8 olmuştur (OECD, 2020b). 2017 yılında 2000 işçiyle yapılan araştırmada ise işçilerin %55’inin haftada en az bir gün veya üstü fazla mesai yaptığı tespit edilmiştir (DİSK-AR, 2017). İş kanununda çalışma süresi düzenlemesi, işçi mücadelesi için evrensel bir hak kazanımı olan sekiz saatlik iş gününün “iki aylık dengeleme süresi içerisinde 11 saate çıkarılmasına” ve “işverenin haftada sadece üç saatlik fazla çalışma ödeyerek haftalık çalışma süresini 69 saate çıkarmasına” olanak sağlamıştır (Özveri, 2015: 132). Ücretler konusunda yine çalışma süreleri gibi işçi sınıfı aleyhine bir manzara söz konusudur. 2017 yılında ilgili bakanlığın yaptığı araştırma, Türkiye’de çalışanların %40,3’ünün asgari ücretle geçimini sağladığı, yüzde 42,7’sinin ise asgari ücretin anca iki katına kadar ücret aldığını göstermiştir (Hürriyet, 2017). Türkiye, AB ülkeleri arasında uzak ara asgari ücretle en çok çalışanın bulunduğu ülke konumundadır ve 2018 yılı OECD verilerine göre -genel ücret seviyesini anlamak bakımından- asgari ücretin ortalama ücrete oranı %71’le Kolombiya’nın ardından en kötü ikinci ülke olarak tespit edilmiştir (Arslan, 2019; DİSK-AR, 2019a: 118). Asgari ücretin ortalama ücrete oranının oldukça yüksek olması, Türkiye’de genel ücret seviyesinin düşük olduğunu göstermektedir. Gelir konusunda bir başka olumsuz veri, ülkedeki gelir dağılımının durumunu gösteren Gini katsayısında ortaya çıkmaktadır. Türkiye, OECD ülkeleri arasında 2015 verileriyle Meksika ve Şili’nin ardından gelir eşitsizliğinde en kötü üçüncü ülke olmuştur (DİSK-AR, 2019a: 211). Bu durum Türkiye’de hanehalkı borçlanmasına da yansımıştır. AKP iktidarının kurulduğu 2002 yılında hanehalkı borcunun harcanabilir gelirine oranı yaklaşık %4 iken, 2012 yılıyla birlikte %50’ye dayanmıştır, hanehalkı borcunun milli gelire oranı ise 2003 yılında yaklaşık %2 iken, 2013

yılında %20 seviyesine yaklaşmıştır (Akçay, 2018; DİSK-AR, 2019a: 214). Son olarak, servet dağılımında 2002-2018 yılları arasındaki değişim çarpıcı bir tablo sunmaktadır. 2002 yılında toplam servetin %67,7'sini elinde bulunduran en zengin %10'luk kesim 2018 yılında payını %81,2'ye çıkarmıştır. Buna karşılık, kalan %90'luk kesim toplam servetten 2002 yılında %32,3 pay alırken, 2018 yılında payı %18,8'e düşmüştür (Güney, 2019).

Türkiye işgücü piyasasının kronikleşen başka bir sorunu işsizlik ve istihdamsız büyümedir. 1988-2002 arası ortalama işsizlik oranı %7,96 iken, 2002-2016 arası %10,65 olarak gerçekleşmiştir. 2019 yılı sonunda ise işsizlik oranı toplam 4.469.000 işsiz sayısı ile %13,7'ye çıkmıştır. İktidar tarafından işsiz olarak sayılmayan “iş aramaktan vazgeçmiş ancak işbaşı yapmaya hazır nüfus” da eklenince işsiz sayısı 7.222.000 kişiye çıkmakta ve işsizlik oranı %20 ,7'ye ulaşmaktadır (Birdal, 2017; Yeldan, 2020). İşsiz sayısının belli bir seviyede tutunması ve artışı, ücretler ve çalışma koşullarında işçi sınıfı için olumsuz tablonun süreklileşmesini sağlamıştır. Sermaye sınıfının “her an elaltında bulunan yedek bir sanayi [ve hizmet] ordusu” olmuştur (Marx, 2007: 602). AKP iktidarı, düşük gelirli ve işsizlikle sınanan toplumu politik hedeflerine yardımcı olacak bir sosyal yardım rejimiyle çevrelemiştir. Çoğunlukla devletin mali olarak desteklediği İslamcı vakıflar aracılığıyla yürütülen sosyal yardım politikası bir sosyal hak olarak değil, iktidarın temsil ettiği siyasetin bir lütfu olarak algılanmaktadır (Kutlu, 2014: 198, 204, 217). Bu konuya bir not olarak, OECD ülkeleri arasında Türkiye, 2016 yılı itibarıyla kamu sosyal harcamalarının gayri safi yurtiçi hâsılaya oranında %12,5'le sadece üç ülkenin önünde yer almaktadır (OECD, 2020c). İşsizler için gelir olması amacıyla 1999 yılında kurulan işsizlik sigortası fonundan yapılan harcamalar ise fonun işsizler için yararını sorgulatmaktadır. 2018 yılında, sermaye sınıfına istihdam yaratması amacıyla yapılan teşvik ve destek ödemeleri adı altında fondan aktarılan tutar 10,7 Milyar TL. olurken (işgücü ve eğitim programlarına ödenen tutarla birlikte 17,4 Milyar TL.), aynı yılda işsizlerin yaklaşık %15'inin yararlanabildiği fondan işsizlere ayrılan tutar sadece 5,8 Milyar TL. olmuştur. 2018 istihdam verileri ise, aktarılan kaynakların işsizliğe ve istihdama bir yararının dokunmadığını göstermektedir. Resmi verilere göre, Aralık 2018'de toplam istihdam geçen yıla göre 633.000 azalırken, işsiz sayısı ise 1.011.000 kişi artmıştır (Çelik, 2019). İşsizlik sigortası fonunun kullanımı bu şekildeyken, işçi sınıfı için bir başka sorunlu konu işçi alacaklarıdır. İşçilerin alacakları için verdikleri hukuk mücadelesinin kolay olmayan bir süreç ve bu konudaki yasal mevzuatın uluslararası standarda göre geri olması işçileri zorlayan bir

durum iken, 2017 yılında getirilen zorunlu arabuluculuk uygulaması işveren tarafından mahkemelerin çoğunlukla işçiler lehine sonuçlandığı gerekçesiyle olumlu karşılanmıştır. 2017-2019 arası iş uyuşmazlığı dosyalarının %65'inin mahkemeye gerek kalmadan arabulucu aracılığıyla çözüldüğü açıklanmıştır. Ortaya çıkan örnekler ise, işçilerin uzun dava süreçleriyle korkutulularak hak ettiğinden daha azına razı olarak anlaşma yolunu seçtiğini göstermiştir (Birgün, 2019). İşçiler için bu dönemde bir başka hak kaybı da alacakların zamanaşımı süresi konusunda gerçekleşmiştir. Eskiden borçlar kanununa tabi işçi alacaklarının zamanaşımı süresi, 2017 yılında iş kanununa yapılan ekle on yıldan beş yıla inmiştir (Vatan, 2019).

İşçi sınıfı ücretler ve alacakları yani bir bütün olarak gelirleri konusunda bile güvencesiz çalışma ve hukuk düzenine mecbur bırakılmışken, bu düzenden doğan çok sayıda iş kazası ve işçi ölümleri doğal bir sonuç olmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre, 2013 yılında 191.389 iş kazası yaşanırken, 2017 yılında bu sayı 359.653'e yükselmiştir. İş kazası ve meslek hastalığı nedeni ölümlerin toplamı ise 2002 yılında 878'den 2017 yılında 1.633'e yükselmiştir. 2017 yılında en çok işçi ölümünün olduğu sektör inşaat olarak belirlenirken, 100.000 kişide ölüm hızı istatistiğinde madencilik ve taş ocakları işkolu ilk sırada yer almıştır (Sosyal Haklar Derneği, 2019). Bir başka veri olarak, Türkiye'de ölümlü iş kazaları oranının AB ülkeleri ortalamasının altı katı olduğu tespit edilmiştir (DİSK-AR, 2019a: 222). İşçi ölümleri, kamuoyunda iş cinayetleri olarak tanımlanmaktadır. 2014 yılında Manisa'nın Soma ilçesinde 301 maden işçisinin ölümüyle sonuçlanan maden kazası, iş cinayeti tanımının doğruluğunu tekrar göstermiştir. Türkiye tarihinin ölüm sayısı en yüksek iş kazası olmasının yanı sıra ülkede kurulan neoliberal düzenin tüm öğelerini barındıran bir vaka konumundadır. Önce, 2000'li yıllarla beraber Türkiye Kömür İşletmeleri'nin tekelinde olan kömür üretiminin özel sektöre devri başlamıştır. Özel sektör ise üretim maliyetlerini düşürmek için -Soma maden kazasına da neden olacak- iş güvenliğiyle ilgili gerekli yatırımlardan kaçınma eğiliminde olmuştur. Bir diğer özelleştirme süreci ise TEKEL ile ilgilidir. 2002 yılında çıkan kanunla tütün üreticileri ve tütün piyasası uluslararası sigara tekelleri karşısında korumasız bırakılmıştır ve TEKEL'in parça parça özelleştirilmesiyle tütün üreticilerinin büyük kısmı üretimden çekilmiştir. Tütün üreticisinin maden işçisine dönüşüm süreci, uluslararası sermaye için tütün üreticilerini koruyan devlet tekelinin kalkması ve özelleştirmeye gerçekleşmiştir. Maden şirketlerine taşeron olarak feodal bağlardan (akrabalık, hemşerilik) yararlanarak işçi sağlayan "dayıbaşı" sisteminin bas-

kısı altında, uzun çalışma sürelerine, elverişsiz çalışma koşullarına ve düşük ücrete katlanmak zorunda kalan maden işçileri, sağlıksız ve iş güvenliğinin olmadığı bir ortamda ölüme yakalanmıştır. 301 maden işçisinin ölümü bu düzeni gözler önüne sermiştir (Türk Sosyal Bilimler Derneği, 2016).

Soma maden kazasının başka bir yanı, işveren ve devlet yanlısı sarı sendikacılık konusudur. Çalışma koşulları, ücretler ve işçi sağlığı ile iş güvenliği konularında etkisi görülmeyen TÜRK-İŞ'e bağlı Türkiye Maden İşçileri Sendikası'nın (Maden-İş), kazadan aylar sonra işsiz kalan diğer 3.500 maden işçisinin kıdem tazminatları konusunda işverenle yaptığı önce 24 sonra 36 ay taksitle ödeme protokolü sarı sendikacılığın ulaştığı noktayı gözler önüne sermiştir. Bu protokol yapılırken işçilerin rızası alınmadığı gibi tazminatların ödemesi birkaç taksidi dışında 2020 yılında hala gerçekleşmemiştir (Artı Gerçek, 2020). Soma vesilesiyle, Maden-iş sendikası yöneticilerinin aldıkları maaş, ikramiye, sosyal yardım ve harcırah tutarları da kamuoyuna yansımıştır (Koç, 2015). İşçi ücretlerine kıyasla elde edilen yüksek gelirler Türkiye sendikal hareketinin başka bir sorunudur. Elbette sadece Maden-İş'te değil, birçok sendikada işçi aidatlarından yüksek gelir elde eden bir yönetici zümre oluşmuştur (Aksu, 2017).

Sendikal örgütlenmede durum ise, işçi sınıfı açısından yine olumlu bir tabloyu yansıtmamaktadır. 2020 yılı Ocak ayı itibariyle, ülkede 13.865.000 sigortalı olmak üzere toplam 16.122.000 işçi bulunmaktadır. Sendikalı işçi sayısı 1.918.000 iken, toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı 1.229.000'dur. Resmi sendikalaşma oranı %13,8 iken, toplam işçi sayısı üzerinden sendikalaşma oranı %11,9'dur. Toplu sözleşmeli sendikalaşma oranı %7,6 olarak gerçekleşirken, bu oran özel sektör için %5,7'dir. Sendikalaşmanın asıl anlamı olan toplu sözleşme hakkına sahip işçi sayısının sendika üyesi işçi sayısına göre düşük olması, sendikal hakların kağıt üstünde kaldığını göstermektedir. OECD ve AB ülkelerinde tam tersi bir durum söz konusudur, toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı sendikalı işçi oranından fazladır. Örneğin, Fransa'da 2015 yılında sendikalaşma oranı %7,9, toplu sözleşme kapsamında işçi oranı 98,5'tir. Türkiye, son yılların verileriyle OECD ülkeleri arasında toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranında sonuncu, sendikalaşma oranında ise son sıralardadır (Çelik, 2020; DİSK-AR, 2019b: 7). Toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısının az olması, hem 12 Eylül sonrası sendikal hakları düzenleyen kanunların hem de güvencesizleşme ve esnekleşme politikalarının bir sonucudur. 1988 yılında özel sektörde toplu sözleşme kapsamında işçi oranı %26,9 iken, bu oran her geçen yıl düşme eğiliminde olmuş ve 2005 yılıyla birlikte

%10'un altına inmiştir. Kamuda toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı ise yıllar içinde 900.000'den 400.000 civarına gerilemiştir (Çelik, 2015: 178; DİSK-AR, 2019b: 8). 2012 yılında AKP iktidarı sendikalaşma, grev ve toplu sözleşme haklarıyla ilgili yeni yasal düzenlemeler getirirse de 12 Eylül'ün yasakçı ve baskıcı zihniyeti korunmuştur. Toplu sözleşme yapma yetkisi için, işkolu barajı uygulamasının ve işyerinde gereken %50+1 işyeri barajının korunması sendikal haklara vurulan darbe olmaya devam etmiştir. Ayrıca yetkili sendika olma konusunda fiili durumda yaşanan iki sorun ortadan kalkmamıştır. İlki, sendikal nedenlerle işten çıkarmaya karşı yasal güvencenin olmamasıdır. İkincisi ise, toplu sözleşme yetkisinin tespiti konusunda ilgili bakanlığın işveren ve iktidara yakın sendikalara yönelik taraflı tutumuyla gerçekleşmektedir. Ayrıca, yetkiye itiraz nedeniyle açılan davalar kısa sürede sonuçlanmamaktadır (Çelik, 2015: 170-174).

Yetki konusunda bakanlığın taraflı tutumu, iktidarın sendikal harekette hegemonya kurma politikasının uzantısıdır. Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN) ve Hak İşçileri Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) bu politikanın sendikal aracısı olmuşlardır. AKP iktidarı sonrası üye sayıları hem aracılığı hem de iktidarın hegemonya politikasını açıkça göstermektedir. 2002 yılında 41.871 üyesi olan MEMUR-SEN, 2019 yılında 1.019.853 gibi devasa bir sayıya ulaşmıştır ve doğal olarak kamuda tek yetkili memur sendikasıdır (AÇSHB, 2020). Bu duruma bir ek olarak, iktidarın yaptığı yasal düzenlemeyle kamu çalışanlarının toplu sözleşme hakkının yıllardır kısıtlamalarla göstermelik kaldığı ve grev hakkının olmadığı mevcut bir durum söz konusudur (Çelik, 2015: 188). İktidarın ihraç, sürgün, hapis cezası gibi baskı politikalarına maruz kalan Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu'nun (KESK) üye sayısı ise 2002-2019 yılları arasında 262.348'den 137.606'ya gerilemiştir (AÇSHB, 2020). İşçi sendikaları üye sayılarında ise, HAK-İŞ'te 2013-2019 yılları arasında %411 oranında çok ciddi bir üye artışı görülmektedir. Bu dönemde TÜRK-İŞ'in ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (DİSK) üye sayılarında artış görüle bile; 2013 yılında sendikalı işçilerin %70,8'ini temsil eden TÜRK-İŞ'in temsil oranı 2019 yılında %52,5'e, DİSK'in ise 2013-2019 yılları arasında temsil oranı %10'dan %9,2'ye gerilemiştir. HAK-İŞ'in yükselişinde, AKP belediyeleri, kamuda çalışan taşeron işçilerin HAK-İŞ'e yönlendirilmesi ve kamuda HAK-İŞ'in iktidar eliyle TÜRK-İŞ'in özellikle muhalif sendikalarının yerini almaya başlaması etkili olmuştur (DİSK-AR, 2019b: 13-15). Bu konuya ek olarak, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun (International Trade Union Confederation, ITUC)

2018 yılında hazırladığı rapora değinmek önemli görünmektedir. 142 ülkeye yer verilen raporda, Türkiye işçi hakları ihlalleri konusunda Cezayir, Bangladeş, Kamboçya, Kolombiya, Mısır, Guatemala, Kazakistan, Filipinler ve Suudi Arabistan'la birlikte en kötü on ülke arasında yer almıştır. Kazakistan ve Belarus'la birlikte ise devletin bağımsız sendikalara en fazla baskı yaptığı ülkeler arasında sayılmıştır (KESK, 2018).



İşçi sınıfının örgütsel kapasitesini sendikalaşma ve toplu sözleşme dışında anlatan en önemli göstergelerden biri grev istatistikleri olmaktadır. 12 Eylül sonrası yapılan yasal düzenlemede hedef alınan haklardan biri de doğal olarak grev hakkı olmuştur. AKP döneminde de bu konuda olumlu bir değişiklik olmamıştır. Hükümetin grev erteleme kararının fiilen grev yasağı olması, toplu sözleşme uyuşmazlığı dışında herhangi bir gerekçeyle grev hakkının tanınmaması, grev kararının işverene önceden bildirilme zorunluluğu ve çeşitli sektörlerde grev yasağı uygulamaları devam etmektedir (Çelik, 2015: 174). 1984-2002 yılları arasında greve katılan ortalama işçi sayısı 40.823, grevde kaybolan ortalama iş günü sayısı ise 1.208.016 iken, 2003-2017 yılları arasında ciddi bir düşüş meydana gelerek sırasıyla 5.639 ve 227.492 olmuştur. AKP döneminde grev ertelemeleri de alışıldık bir uygulama olmuştur. 2019 yılı itibarıyla toplamda 193.082 işçinin katıldığı 16 grev ertelenmiştir. Bir not olarak, 2016'da yaşanan başarısız darbe girişimi sonrası hükümet tarafından ilan edilen olağanüstü halin (OHAL) grev engelleyici tarafı devlet katında seslendirilmiştir ve bunu doğrulayacak şekilde 17 yılda ertelenen 16 grevin yedi tanesi OHAL dönemini içeren 2017 ve 2018 yıllarına aittir (DİSK, 2017; DİSK-AR, 2019b: 31-

33). Grev ertelemesi sonrası toplu sözleşme uyuşmazlığı ise, devlet ile işveren temsilcilerinin çoğunluk olduğu ve zorunlu tahkim anlamına gelen yüksek hakem kurulunda karara bağlanmaktadır (Çelik, 2015: 171).

KORONAVİRÜS SALGINI DÖNEMİ VE EMEK REJİMİNE ETKİSİ

Koronavirüs salgınıyla birlikte güvencesiz ve esnek çalışma pratiklerinde artış yaşanmış ve kriz dönemleri dışında pek gerek duyulmayan uygulamalara bu dönemde sıkça başvurulur olmuştur. Bu dönemde yaşanan sektörel daralmalar, emek rejiminde 17 yıllık güvencesizleşme ve esnekleşme politikalarıyla birleşince işçi sınıfı için tablo ağırlaşmıştır. Mart-Nisan ayları arasında banka ve kredi kartı harcamalarında %34,7'lik, sanayi üretiminde ise %30,4'lük düşüş gerçekleşmiştir (MMO, 2020a; 2020b). 2020 yılının ilk üç ayında resmi işsizlik istatistiklerinde istihdamda yaşanan gerilmeye rağmen düşüş görülmektedir. Bu düşüş, iş aramaktan vazgeçen/iş bulma ümidini kaybeden kişi sayısının yine işsizlik istatistiklerine eklenmemesiyle gerçekleşmiştir. Mart 2019 ve Mart 2020 dönemleri karşılaştırılınca; işgücüne katılım oranı %52,9'dan 48,4'e, istihdam oranı %45,4'ten %42'ye, işbaşında olanların sayısı da 27.007.000'den 22.505.000'e gerilemiştir. Resmi işsiz sayısında 4.544.000'den 3.971.000'e bir düşüş açıklansa da, ümitsiz işsizlerin sayısı 563.000'den 1.174.000'e ve iş aramayıp çalışmaya hazır olanların sayısı da 1.706.000'den 2.554.000'e yükselmiştir. Mart ayında durum bu şekildeyken, bu sayılara işten çıkarma yasağı bitince durumları belirsiz olan kısa çalışma ödeneğine başvurusu yapılan yaklaşık 3.000.000 kişi ile ücretsiz izine çıkartılan yaklaşık 1.500.000 kişi eklendiğinde %40'a dayanan bir işsizlik oranı ortaya çıkmaktadır (DİSK-AR, 2020a).

Haziran ayı itibariyle yaklaşık 1.500.000 işçiyi kapsayan ücretsiz izin uygulaması, işsizlik sigortası kanununa Nisan ayında getirilen düzenlemeyle hayata geçirilmiştir. Üç aylığına (altı aya uzatılabilir) işten çıkarmanın yasaklandığı müjdesiyle ilan edilen uygulama, işçilere fondan karşılanacak günde 39,24 TL., ayda 1.177 TL. gelir desteği getirmektedir. Kısa çalışma ödeneğiyle 1.752-4.381 TL. arası gelire sahip olabilecek işçi için ücretsiz izin ciddi bir gelir kaybı anlamına geldiği gibi ücretsiz izin döneminde işveren işçilerin sigorta primini ödemeyecektir ve işçi geçerli fesih hakkını kullanarak kıdem tazminatı alma hakkından da mahrum kalmaktadır. Bu dönemde işten çıkarmanın cezası ise sadece aylık brüt asgari ücret tutarı olan 2.954 TL.'dir (Birgün, 2020a; Yeni Yaşam, 2020). İşten çıkarma yasaklansa bile iş kanununda yer alan "işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı" nedenli fesih hakkı bu dönemde de

korunmuştur ve işten çıkarmalar bu maddeye dayanarak devam etmektedir (Duvar, 2020; Evrensel, 2020b). Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği 2003 yılında kabul edilen iş kanunuyla çalışma yaşamına girmiştir. Ekonomik krizin etkisini gösterdiği 2019 yılıyla birlikte kısa çalışma ödeneği için başvurulmuş işçi sayısında ciddi artış olmuştur. 2018 yılı Aralık ayında 4.123 işçi kısa çalışma ödeneği almışken, 2019 yılında en yüksek sayı Şubat ayında 36.139 işçiyle gerçeğe, 2020 yılında ise salgınla beraber Nisan ve Mayıs aylarında 3.000.000 civarı işçi ödenekten yararlanmıştır (İŞKUR, 2020). Zorlayıcı nedenlerle haftalık çalışma süresinin azaltıldığı veya işyerinde faaliyetin tamamen ya da kısmen durduğu hallerde geçerli olan kısa çalışma ödeneği, yine işsizlik sigortası fonundan karşılanmaktadır. İşçinin hak etmesi için çeşitli şartların olduğu ödenek, işçinin gelecekteki işsizlik ödeneğinden düşülmektedir ve işçinin ücretinin %60'ı kadarını karşılamaktadır. Ücretsiz izine göre daha avantajlı olsa da işçi yine gelir kaybı yaşamaktadır (Evrensel, 2019). Sonuç olarak ücretsiz izinde ciddi hak kaybına uğrayan işçiler için kısa çalışma ödeneği de tam anlamıyla koruma sağlamamaktadır. Yine bu dönemde iktidarın ihtiyaç kredisiyle borçlandırma dışında uyguladığı doğrudan gelir desteği, “düşük gelirli gelişmekte olan ülkeler” ortalamasının bile altında kalmıştır (IMF, 2020). Ücretsiz izin ve kısa çalışma ödeneğine ek olarak, işçilere yıllık izinlerini kullandırmak da işveren tarafından başvurulmuş bir yöntem olmuştur. Örneğin, Nisan ayı sonunda 69 işyerinde DİSK üyesi 4.748 işçiye yıllık izinleri kullandırılmıştır, 80 işyerinde ise 3.103 işçi ücretli izin hakkına sahip çıkmıştır.

(DİSK-AR, 2020b).

Ücretsiz izin, kısa çalışma, ücretli izine çıkarma gibi uygulamaların yanı sıra normalleşme döneminde veya salgın sonrası dönemde uygulanacak politikalar da bu günlerden hazırlanmaktadır. Yine 2003 yılı iş kanununda yer alan telafi çalışması, sokağa çıkma yasaklarında çalışılmayan günler için ilgili bakanlıktan işveren örgütüne tavsiye edilmiştir (Evrensel, 2020c). Buna karşın telafi çalışmasına gerek kalmayacak şekilde, özel izinlerle sokağa çıkma yasaklarında fabrikalar çalışmaya devam etmiştir. Örneğin, 16-19 Mayıs tarihlerindeki sokağa çıkma yasağında, kaymakamlık tarafından Kocaeli'nin Gebze ilçesinde çalışması zorunlu sektörler dışında kalan fabrika ve işyerlerine çalışma izni verilmiştir, toplamda 1.264 işyerinde üretime devam edilmiştir (Evrensel, 2020d). Bir yandan iktidar tarafından topluma “sosyal izolasyon” telkin edilirken, diğer yandan çalışılması zorunlu olmayan sektörlerde üretime devam edilmesi işçi sınıfı ve aileleri için virüs tehdidini arttırmıştır. İktidarın bu yönde politikası toplum sağlığı konusunda soru işareti yarat-

maktadır. Tespit edildiği kadarıyla, Mart ayında 311 işçinin 14'ü, Nisan ayında 220 işçinin 103'ü, Mayıs ayında ise 165 işçinin 29'u koronavirüs nedeniyle hayatını kaybetmiştir (İSİG Meclisi, 2020). DİSK'in Nisan ayında yaptığı araştırmada, DİSK üyeleri arasındaki vaka oranı Türkiye vaka oranının 3,2 katı, 15 ve üstü yaş grubu oranının ise 2,6 katı olarak tespit edilmiştir. Üretime devam etmenin bedelini işçi sınıfının ödediği görülmektedir. Bu durum, işçi hareketi içinde yasal bir hak olan çalışmaktan kaçınma hakkının gündeme gelmesine neden olmuştur. DİSK'e bağlı Birleşik Metal İşçileri Sendikası (Birleşik Metal-İş) üyesi toplam 1.221 işçi sekiz işyerinde bu hakkı kullanmıştır (DİSK-AR, 2020b). İşçi hareketi içinde çalışmaktan kaçınma ve ücretli izin hakkını zorlayan bir mücadele çizgisi ortaya çıkarken; Mayıs ayında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yayınladığı genelgede virüs kapıldığı belirlenen sigortalı çalışanların "iş kazası ve meslek hastalığı sigortaları" kapsamında değerlendirilmeyeceği ilan edilmiştir (BBC, 2020). Yaşananlar ve alınan kararlar, salgın döneminde emek ve sermaye arasındaki sınıf mücadelesinin keskin bir şekilde devam ettiğini açıkça ortaya koymaktadır.

Çalışmaktan kaçınma eylemlerinin gerçekleştiği Kocaeli'de valiliğin Nisan ayında yayınladığı kentte iş bırakma dâhil tüm eylemlerin 15 gün süreyle yasaklandığına ilişkin genelge, daha sonra iş bırakmayı kapsamadığı şeklinde düzeltilmiştir (Evrensel, 2020e). Ancak bu genelgeden iki hafta sonra ücretsiz izin uygulamasının yer aldığı torba yasadaki sendikal hakların üç ay süreyle askıya alınma kararı çıkmıştır. Böylece işçi sınıfı, toplu sözleşme, grev gibi haklarını üç ay boyunca kullanamayacaktır. Siyasetin koyduğu sınırı ise mücadelenin ve örgütlenmenin belirlediğini DİSK'e bağlı Devrimci Kara, Hava ve Demiryolu Taşımacılığı İşçileri Sendikası (Nakliyat-İş) göstermiştir. Haziran ayında, 400 işçinin çalıştığı hava lojistik firmasıyla üçüncü dönem toplu sözleşme imzalanmıştır (Nakliyat-İş, 2020).

Salgın döneminde gerçekleşen izin uygulamaları ve gelir kayıplarının yanında çalışmaya devam edilen fabrika ve işyerlerindeki çalışma koşulları işçi sınıfını sağlık açısından tehdit eden bir hal almıştır. Fabrika, şantiye, market, depo, ofislerdeki vb. sosyal mesafeye izin vermeyen çalışma düzeni, toplu taşımayla veya özel servisle işe geliş/gidiş, yemekhaneler, ekipman eksikliği, hijyen ve çalışma koşulları işçilerin sosyal mesafe için sorun yaşadıkları ve işverenlerin çoğunlukla gerekli önlemleri almadığı konular olmuştur. Vaka görülen işyerlerinin birçoğunda sınırlı karantinayla veya karantinasız -virüs kaynaklı ölümler olsa bile- üretime devam edilmiştir (Birgün, 2020b; Evrensel, 2020f).

Bu dönemin bir özelliği de beyaz yakalı işçiler için uzaktan çalışmanın yaygınlaşması olmuştur. 2016 yılında yapılan düzenlemeyle iş kanununa girilen uzaktan çalışma, çalışmanın fiziksel koşullarını ev ortamına taşımıştır. Çalışma süresinin bir bakıma 24 saate çıktığı, çalışma süresinin içinde yer alan elektrik, su, internet, yemek gibi giderlerin işçilere yıkıldığı, çalışma hayatıyla özel hayatın birbirine karıştığı yeni bir çalışma düzeni ortaya çıkmıştır (Birgün, 2020c). Teknolojinin getirdiği denetim olanağı ve çalışmayla ilgili giderlerin işçiye ait olması, uzaktan çalışmanın sermaye sınıfı için salgın sonrasında da uygulanabilecek alternatif bir çalışma yöntemi olarak görülmesini sağlamıştır. Uzaktan çalışmanın salgınla keşfedilmesi gibi, sermaye sınıfı yeni çalışma projeleri üzerine çeşitli tasarılar seslendirmeye başlamıştır. Metal Sanayicileri Sendikası (MESS), işçilerin arasındaki sosyal mesafenin ölçülmesi için elektronik kelepceyi; Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (MÜSİAD) ise yaklaşık 4.500 kişinin yaşayabileceği izole üretim üslerini öneri olarak sunmuştur. Elektronik kelepçe, sosyal mesafe bahanesiyle işçiler üzerindeki denetimi ve gözetimi arttıracak bir uygulama anlamına gelirken; izole üretim üsleri ise tasarıda belirtildiği haliyle okul, cami, market içeren dışarıya kapalı bir çalışma kampı modelini hatırlatmaktadır (Evrensel, 2020g).

Son olarak, emek rejiminde neoliberal dönüşümün önemli bir aşaması olan kıdem tazminatında “reform” konusu salgın döneminin yol açtığı kaos içinde yeniden gündeme gelmiştir. Kıdem tazminatında “reform”un yeni bir esnek çalışma modeliyle gerçekleşmesi planlanmaktadır. İşçi sınıfının haklı olarak uzak durduğu bireysel emeklilik sistemi yerine makyajlanmış kıdem tazminatı fonu olarak “tamamlayıcı emeklilik sistemi”, 25 yaş altı ve 50 yaş üstü işçilerin belirli süre sözleşmeyle çalışmasının da önü açılarak hayata geçirilmek istenmektedir (Savaş, 2020). Kıdem tazminatı fonunun kurulması, işçi sınıfı için kıdem tazminatı hakkını belirsiz bir geleceğe havale edip iş güvencesini tehdit ederken; yeni planda bir yandan emeklilik hakkına göz konmuştur, öbür yandan belirli sözleşme dayatmasıyla 25 yaş altı ile 50 yaş üstü işçilerin iş güvencesi ve kıdem tazminatı hakkı ortadan kaldırılmaktadır. Gerçekleşmesi halinde söz konusu “reform”, iş güvencesine kapsamlı bir saldırı anlamına gelecektir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Makalenin ilk bölümünde gösterildiği gibi, 17 yıllık neoliberal tek parti dönemi başından itibaren emek rejiminin neoliberal dönüşümü için güvencesizleşme ve esnekleşme politikalarını kesintisiz olarak uygulamıştır. Salgın

döneminde emek karşıtı politikaların bu kadar kolay ve hızlı hayata geçirilmesi, 17 yıllık dönemde adım adım gerçekleştirilen dönüşüm sayesinde mümkün olmuştur. Salgın döneminde sıkça başvurulana kısa çalışma ödeneği, uzaktan çalışma ve tavsiye edilen telafi çalışması 2003 yılında hazırlanan iş kanunuyla ve bu kanuna yapılan eklerle çalışma hayatına girmiştir. Salgın dönemi getirilen ücretsiz izin uygulaması ise iktidarın güvencesiz çalışma politikalarına uygun ve denk düşmektedir. İşsizlik ve gelir kayıpları iktidar döneminin kronik sorunları olarak salgın döneminde daha da artmıştır ve yine çalışma koşulları salgının yarattığı yeni koşullarda daha da ağırlaşmıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili zaten ciddi sorunlar varken, iş cinayetlerine koronavirüs nedeniyle işçi ölümleri eklenmiştir. Buna karşılık, çalışmadan kaynaklı koronavirüs vakaları, devlet tarafından iş kazası veya meslek hastalığı olarak değerlendirilmemektedir. 1980'lerden bu yana kriz içinde olan sendikal hareket bu dönemde de etkili olamamıştır. Sadece birkaç mücadeleci sendika, çalışmaktan kaçınma, ücretli izin ve sendikal hakların askıya alındığı bir zamanda toplu sözleşme yapma hakkını kullanabilmiştir. Ezici çoğunluğu sendikasız veya sarı sendikalara üye işçiler ise herhangi bir hak mücadelesi verme olanağından yoksundur. Bunun yanında sermaye sınıfı, beyaz yakalı işçiler için sorunlar yaratan uzaktan çalışmayı gelecek için alternatif çalışma yöntemi olarak değerlendirmeye almış ve izole üretim üssü, elektronik kelepçe gibi işçi sınıfı için distopik çalışma tasarımlarını sunmaya başlamıştır. İşçi sınıfının bu kadar zayıf düştüğü bir ortamda kıdem tazminatının tasfiyesine yönelik yeni planlar da iktidar tarafından tekrar gündeme taşınmıştır. Sonuç olarak, işçi sınıfı giderek yoğunlaşan sermaye tahakkümüne karşı sınıf mücadelesinde mahirleşerek örgütlü bir cevap üretemedikçe sömürü koşullarının daha da ağırlaştığı bir düzene mahkum olmaya devam edecektir.

KAYNAKÇA

- AÇSHB. (2020). "Kamu Görevlileri Sendika Üye Sayıları Hakkında Tebliğler". <https://www.ailevecalisma.gov.tr/> Erişim Tarihi: 25.06.2020
- Akçay, Ü. (2020). "İktidarın anahtarı düşük faiz". <https://www.gazeteduvar.com.tr/ya-zarlar/2018/10/18/iktidarin-anahtari-dusuk-faiz/> Erişim Tarihi: 22.06.2020
- Aksu, B. (2017). "Sendikacı değil mafya, aidat değil haraç". <http://umutsen.org/index.php/sendikaci-degil-mafya-aidat-degil-harac-basaran-aksu/> Erişim Tarihi: 25.06.2020
- Arslan, B. (2019). "Ortanca ücrette yüzde 71 oranı ile OECD ikincisiyiz". <https://www.dunya.com/kose-yazisi/ortanca-ucrette-yuzde-71-orani-ile-oecd-ikincisiyiz/459383> Erişim Tarihi: 22.06.2020

- Artı Gerçek. (2020). "Soma'da maden işçilerine verilen tazminat sözü yine unutuldu". <https://artigercek.com/haberler/soma-da-maden-iscilerine-verilen-tazminat-sozu-yine-unutuldu> Erişim Tarihi: 25.06.2020
- Bağımsız Sosyal Bilimciler. (2015). *AKP'li Yıllarda Emeğin Durumu*. İstanbul: Yordam Kitap.
- BBC. (2020). "Koronavirüs: Meslek örgütlerinden 'Covid-19 meslek hastalığı ve iş kazası sayılsın' çağırısı". <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-52817389> Erişim Tarihi: 26.06.2020
- Birdal, M. (2017). "AKP'nin işsizlik karnesi". <https://www.evrensel.net/yazi/79703/akpnin-issizlik-karnesi> Erişim Tarihi: 22.06.2020
- Birgün. (2019). "Tek kazanan patron". <https://www.birgun.net/haber/tek-kazanan-patron-282040> Erişim Tarihi: 24.06.2020
- Birgün. (2020a). "'İşten çıkarma yasaklanıyor' aldatmacası: İşten çıkarmanın cezası sadece 2 bin 945 TL!" <https://www.birgun.net/haber/isten-cikarma-yasaklaniyor-aldatmacasi-isten-cikarmanin-cezası-sadece-2-bin-945-tl-296535> Erişim Tarihi: 26.06.2020
- Birgün. (2020b). "Ülker'de çarklar dönüyor, işçiler ölüyor!". <https://www.birgun.net/haber/ulker-de-carklar-donuyor-isciler-oluyor-299599> Erişim tarihi: 27.06.2020
- Birgün. (2020c). "Mesafesiz sömürü". <https://www.birgun.net/haber/mesafesiz-somuru-303419> Erişim tarihi: 27.06.2020
- Çelik, A. (2003). "Yeni İş Yasasının Anlamı". *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 48, 41-72.
- Çelik, A. (2015). "Akp döneminde sendikal haklar: sendikasızsız-grevsiz kaynaşmış bir kitleyiz!". Koray M. ve Çelik A. (Der.), *Himmet Fıtrat Piyasa* (s. 157-194). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Çelik, A. (2019). "Teşvikler iş yaratmıyor işe yaramıyor". <https://www.birgun.net/haber/tesvikler-is-yaratmiyor-ise-yaramiyor-250975> Erişim Tarihi: 23.06.2020
- Çelik, A. (2020). "Sendikalaşma ve toplu pazarlıkta ürkütücü tablo: Özel sektörün yüzde 94'ünde sendika yok". <https://www.birgun.net/haber/sendikalaşma-ve-toplu-pazarlıkta-urkutucu-tablo-ozel-sektorun-yuzde-94-unde-sendika-yok-287312> Erişim Tarihi: 25.06.2020
- DİSK. (2016a). "DİSK Raporu". http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2016/07/6715_AYM_DiSK_RAPORU.pdf Erişim Tarihi: 21.06.2020
- DİSK. (2016b). "Konfederasyonumuzun uzaktan çalışma ve özel istihdam bürolarına mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi hakkındaki görüşleri". <http://disk.org.tr/2016/01/konfederasyonumuzun-uzaktan-calisma-ve-ozel-istihdam-burolarina-mesleki-anlamda-gecici-is-iliskisi-kurma-yetkisi-verilmesi-hakkindaki-gorusleri/> Erişim Tarihi: 21.06.2020
- DİSK. (2017). "OHAL grev yasaklama bahanesi haline gelmiştir, kaldırılmalıdır!". <http://disk.org.tr/2017/07/ohal-grev-yasaklama-bahanesi-haline-gelmistir-kaldirilmalidir/> Erişim Tarihi: 25.06.2020
- DİSK-AR. (2017). *Türkiye İşçi Sınıfı Gerçeği*. İstanbul: DİSK Yayınları.
- DİSK-AR. (2019a). *Emek Araştırmaları 2016-2019*. İstanbul: DİSK Yayınları.
- DİSK-AR. (2019b). "Sendikalaşma Araştırması". <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/02/Sendikalaşma-Arastirmasi.pdf> Erişim Tarihi: 25.06.2020

- DİSK-AR. (2020a). "İşsizlik ve İstihdamın Görünümü Raporu". <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/06/Haziran-2020-Is%CC%A7sizlik-Istihdam-Raporu-Re-vize.pdf> Erişim Tarihi: 26.06.2020
- DİSK-AR. (2020b). "Covid-19 DİSK Raporu 3". <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/04/Covid-19-DISK-Durum-Raporu-3-27-Nisan-2020.pdf> Erişim Tarihi: 26.06.2020
- Duvar. (2020). "Atalay: Hiçbir gerekçeyle işçi çıkarılmamalı". <https://www.gazeteduvar.com.tr/ekonomi/2020/04/09/atalay-hicbir-gerekceyle-isci-cikarilmamali/> Erişim Tarihi: 26.06.2020
- Dünya. (2020). "ABD huzursuz: Salgın, işsizlik şimdi de kitlesel gösteriler". <https://www.dunya.com/dunya/abd-huzursuz-salgın-issizlik-simdi-de-kitlesel-gosteriler-habe-ri-471601> Erişim Tarihi: 07.06.2020
- Evrensel. (2019). "Kısa çalışma ödeneği: Patrona kolaylık işçiye hak kaybı". <https://www.evrensel.net/haber/371271/kisa-calisma-odenegi-patrona-kolaylik-isciye-hak-kaybi> Erişim Tarihi: 26.06.2020
- Evrensel. (2020a). "Lübnan'da gösteriler yeniden alevlendi: Koronavirüs değil yoksulluk!". <https://www.evrensel.net/haber/403290/lubnanda-gosteriler-yeniden-alev-lendi-koronavirus-degil-yoksulluk> Erişim Tarihi: 07.06.2020
- Evrensel. (2020b). "Elazığ'da Yıldızlar SSS Holdinge bağlı bakır işletmesinde 130 işçi iş-ten atıldı". <https://www.evrensel.net/haber/407307/elazigda-yildizlar-sss-holdin-ge-bagli-bakir-isletmesinde-130-isci-isten-atildi> Erişim Tarihi: 26.06.2020
- Evrensel. (2020c). "Sokağa çıkmanın yasak olduğu günler için telafi çalışma yaptırılacak". <https://www.evrensel.net/haber/402620/sokaga-cikmanin-yasak-oldugu-gunler-i-cin-telafi-calisma-yaptirilacak> Erişim Tarihi: 26.06.2020
- Evrensel. (2020d). "Sokağa çıkma yasağına rağmen Gebze'de 1264 fabrika ve işyerine çalışma izni verildi". <https://www.evrensel.net/haber/404978/sokaga-cikma-yasagina-rag-men-gebze-1264-fabrika-ve-isyerine-calisma-izni-verildi> Erişim Tarihi: 26.06.2020
- Evrensel. (2020e). "Kocaeli Valiliği, tepkiler üzerine "İş bırakma yasağı sehven yazıldı" dedi". <https://www.evrensel.net/haber/401191/kocaeli-valiligi-tepkiler-uzerine-is-birak-ma-yasagi-sehven-yazildi-dedi> Erişim Tarihi: 26.06.2020
- Evrensel. (2020f). "2 işçi Kovid-19'dan ölmüştü! İK Müdürü: Fabrikayı kapatmak istedik, doğ-ru bulmadılar". <https://www.evrensel.net/haber/406801/2-isci-kovid-19dan-olmus-tu-ik-muduru-fabrikayi-kapatmak-istedik-dogru-bulmadilar> Erişim tarihi: 27.06.2020
- Evrensel. (2020g). "İzole üretim üsleri ve elektronik kelepçe: "Patron babalar" prangalı çalışma istiyor". <https://www.evrensel.net/haber/404972/izole-uretim-usleri-ve-e-lektronik-kelepce-patron-babalar-prangali-calisma-istiyor> Erişim tarihi: 27.06.2020
- Genel-İş. (2015) "Temel İşgücü İstatistiklerine Göre Türkiye'de İşçilerin %12,2'si Taşeron İşçi". <https://www.genel-is.org.tr/temel-isgucu-istatistiklerine-gore-turkiyede-iscile-rin-122si-taseron-isci,2,11076#.XvJn8pozbiU> Erişim Tarihi: 21.06.2020
- Güney, M. (2019). "İnşaata dayalı büyüme modeli ve servet dağılımı adaletsizliği". <https://www.gazeteduvar.com.tr/forum/2019/11/19/insaata-dayali-buyume-mode-li-ve-servet-dagilimi-adaletsizligi/> Erişim Tarihi: 23.06.2020

- Hacısalıhoğlu, E. (2014). *Türkiye’de İşçi Sınıfı Haritasında Güvencesizlik Deneyimleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Hürriyet. (2017). “12 milyon çalışanın maaşı 3 bin TL’nin altında, yüzde 40 asgari ücretli”. <https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/12-milyon-calisanin-maasi-3-bin-tl-nin-altinda-yuzde-40-asgari-ucretli-40680624> Erişim Tarihi: 21.06.2020
- IMF. (2020). “World Economic Outlook Uptade June 2020 ”. <https://www.imf.org/~media/Files/Publications/WEO/2020/Update/June/English/WEOENG202006.aspx?la=en> Erişim Tarihi: 26.06.2020
- İSİG Meclisi. (2020). “İş Cinayeti Raporları”. <http://isigmeclisi.org/> Erişim Tarihi: 26.06.2020
- İş Kanunu. (2003). *Kanun Numarası : 4857*. Kabul Tarihi : 22/5/2003. Yayımlandığı Resmî Gazete : Tarih : 10/6/2003, Sayı: 25134.
- İŞKUR. (2020). “İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni Mayıs 2020”. https://media.iskur.gov.tr/38795/05_mayis-2020-bulten.pdf Erişim Tarihi: 26.06.2020
- KESK. (2017). “Tasaron Sorununa Yarım Yamalak Değil, Tam Çözüm İçin”. <https://kesk.org.tr/2017/12/06/taseron-sorununa-yarim-yamalak-degil-tam-cozum-icin/> Erişim Tarihi: 19.06.2020
- KESK. (2018). “2018 yılı Küresel Haklar Endeksi’ne Göre Türkiye 2018’de İşçi Hakları Açısından En Kötü 10 Ülke Arasında!”. <https://kesk.org.tr/2018/06/11/2018-yili-kuresel-haklar-endeksine-gore-turkiye-2018de-isci-haklari-acisindan-en-kotu-10-ulke-ara-sinda/> Erişim Tarihi: 25.06.2020
- KESK. (2019). “2020-2021 V.Dönem Toplu Sözleşme Taleplerimiz! İnsanca Yaşam-Güvenceli İş- Güvenli Gelecek İçin Teklifimiz!” <https://kesk.org.tr/2019/07/23/2020-2021-v-donem-toplu-sozlesme-taleplerimiz-insanca-yasam-guvenceli-is-guvenli-gelecek-icin-teklifimiz/> Erişim Tarihi: 19.06.2020
- Koç, Y. (2015). “Maden-İş yöneticilerinin aylıkları”. <https://www.aydinlik.com.tr/maden-is-yoneticilerinin-ayliklari> Erişim Tarihi: 25.06.2020
- Kutlu, D. (2014). *Türkiye’de Sosyal Yardım Rejiminin Oluşumu*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Marx, K. (2007). *Kapital Cilt:1*. Ankara: Sol Yayınları.
- MMO. (2020a). “Sanayinin Sorunları ve Analizleri (58)”. https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/yayin_dosyalar/sanayianalizleri_58.pdf Erişim Tarihi: 26.06.2020
- MMO. (2020b). “Sanayinin Sorunları ve Analizleri (60)”. https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/yayin_dosyalar/duzeltilmissanayi%20analizleri%2060.pdf Erişim Tarihi: 26.06.2020
- Nakliyat-İş. (2020). “400 İşçinin Çalıştığı Eskişehir Sarp Havacılık Lojistik’de 3. Dönem Toplu İş Sözleşmesini İmzaladık”. <http://nakliyat.org/400-iscinin-calistigi-eskisehir-sarp-havacilik-lojistikde-3-donem-toplu-is-sozlesmesini-imzaladik.html> Erişim Tarihi: 26.06.2020
- OECD. (2020a). “Average usual weekly hours worked on the main job”. <https://stats.oecd.org/> Erişim Tarihi: 21.06.2020
- OECD. (2020b). “Incidence of employment by usual weekly hours worked”. <https://stats.oecd.org/> Erişim Tarihi: 21.06.2020

- OECD. (2020c). "Social spending". <https://data.oecd.org/socialexp/social-spending.htm>
Erişim Tarihi: 23.06.2020
- Özveri, M. (2015). "Ak Parti Döneminde İş Hukukunda Güvencesizliğin Kurumsallaşması". Koray M. ve Çelik A. (Der.), *Himmet Fıtrat Piyasa* (s. 125-156). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Petrol-İş. (2016). *Petrol-İş Sendikası'nın Örgütlü Olduğu İşyerlerinde Özelleştirme ve İstihdam*. İstanbul: Petrol-İş Arşivi.
- Savaş, A. (2020). "Kıdem tazminatında kırmızı çizgilerin belirli süreli sözleşme ile imtihanı". <https://sol.org.tr/yazar/kidem-tazminatinda-kirmizi-cizgilerin-belirli-sureli-sozlesme-ile-imtihani-7973> Erişim tarihi: 27.06.2020
- Sosyal Haklar Derneği. (2019). "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu". https://sosyalhakladernegi.org/shd-isci-sagligi-ve-is-guvenligi-raporu-gozden-gecirilmis-2019/#_Toc536279461 Erişim Tarihi: 24.06.2020
- Türk Sosyal Bilimler Derneği. (2016). "Soma Maden Faciası Raporu". <http://tsbd.org.tr/wp-content/uploads/2017/01/somaraporu11Nisan.pdf> Erişim Tarihi: 24.06.2020
- Türkmen, N. (2012). *Eylemden Öğrenmek TEKEL Direnişi ve Sınıf Bilinci*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Vatan. (2019). "İşçi alacaklarında zamanaşımı süreleri". <http://www.gazetevatan.com/isci-alacaklarinda-zamanasimi--1279533-calisan-haklari/> Erişim Tarihi: 24.06.2020
- WHO. (2020). "Situation Report - 159". https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200627-covid-19-sitrep-159.pdf?sfvrsn=93e027f6_2
Erişim Tarihi: 27.06.2020
- Yeldan, E. (2020). "İşsizlik, 2019". <https://www.cumhuriyet.com.tr/yazarlar/erinc-yeldan/issizlik-2019-1729292> Erişim Tarihi: 22.06.2020
- Yeni Yaşam. (2020). "Yasak deyip kandırıyorlar". <http://yeniyasamgazetesi1.com/yasak-deyip-kandiriyorlar/> Erişim Tarihi: 26.06.2020