

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİMDALI

GÜVENCESİZ İSTİHDAM, ÖRGÜTSEL DÖNÜŞÜM VE ÇALIŞMA ÜZERİNE ETKİLERİ

Yüksek Lisans Tezi

GÜVEN SAVUL

Ankara-2008

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİMDALI

GÜVENCESİZ İSTİHDAM, ÖRGÜTSEL DÖNÜŞÜM VE ÇALIŞMA ÜZERİNE ETKİLERİ

Yüksek Lisans Tezi

GÜVEN SAVUL

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Metin ÖZĞURLU

Ankara-2008

TEZ ONAY SAYFASI

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Gökmen Ekerem ANABİLİM DALI
ve Fatma İbrahim BİLİM DALI

Güvençsiz İstihdam, Ekonomik
Dönüşüm ve Gelişim Üzerine Etkileri
(TEZİN ADI YAZILACAKTIR)

Yüksek Lisans
(YÜKSEK LİSANS TEZİ YA DA DOKTORA TEZİ OLDUĞU YAZILACAKTIR)

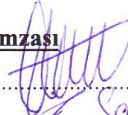
Tez Danışmanı :

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

Yrd. Doç. Fatma İlker Selçuk
Doç. Dr. İlker Savaş
Doç. Dr. Metin Çizgiç
.....
.....
.....

İmzası


Savaş
M. Çizgiç
.....
.....
.....

Tez Sınavı Tarihi 25.12.2020

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR LİSTESİ	III
TABLolar LİSTESİ	IV
ŞEKİLLER LİSTESİ	IV
GRAFİKLER LİSTESİ	IV
ÖNSÖZ	V
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM 20'NCİ YÜZYILIN İSTİHDAM MODELİ VE DÖNÜŞÜMÜ

1.1. Refah Devleti, Tam İstihdam ve Standart İstihdam İlişkisinin Oluşumu	9
1.2 Yeni-Liberal Politikalar ve Standart Dışı İstihdam Edilme Biçimlerinin Ortaya Çıkması	12
1.3 Standart Dışı İstihdam Edilme Biçimleri	15
1.4 Yeni-liberalizm, Emek Piyasası ve İstihdam Yapısı	23
1.5 Emek Piyasaları Politikaları ve Güvencesiz İstihdam İlişkisi	24

İKİNCİ BÖLÜM GÜVENCESİZ İSTİHDAM

2.1 Çok Boyutlu Bir Değerlendirme Çerçevesinde Güvencesiz İstihdam	29
2.2 Güvencesiz İstihdamın Farklı Tanımlamaları ve Çok Boyutluluk Yaklaşımlarının Ortak Yanları	31
2.2.1 Güvencesiz İstihdamın Bağlantılı Olduğu Somut Koşullar	31
2.2.2 Güvencesiz İstihdam ve Standart Dışı İstihdam Bağlantısı	32
2.3 Güvencesiz İstihdam Bağlamında Durumsal Çalışma ve Yeterli Çalışma/İnsan Onuruna Yaraşır İş Kavramları	45
2.3.1 Durumsallık Kuramı ve Durumsal Çalışma	46
2.3.2 Yeterli Çalışma/Yeterli İş/İnsan Onuruna Yaraşır İş	47
2.4 Güvencesiz İstihdamın Sektörel ve Mesleki Dağılımı	50
2.4.1 Güvencesiz İstihdam, Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması	50
2.4.2 Sektörel Dağılım ve Güvencesiz İstihdam	51

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ÖRGÜTSEL DÖNÜŞÜM VE GÜVENCESİZ İSTİHDAM BAĞLANTISI

3.1 Örgütsel Yapının Dönüşümü ve İstihdam Bağlantısı	60
3.1.1 Yeni ve Daha Yeni Uluslararası İşbölümü	66
3.1.2 Yalın Üretim	69
3.2 Emek Süreci, İşçilerin İş Üzerindeki Kontrolü ve Güvencesizlik İlişkisi	79
3.2.1 Emek Süreci Kuramı ve İşçilerin Niteliksizleşmesi	80

3.2.2 İnsan Kaynakları Yönetimi, Toplam Kalite Yönetimi, Kalite Kontrol Çemberleri ve Güvencesiz İstihdam İlişkisi	82
3.3 Sendikal Örgütlenme ve Güvencesiz İstihdam İlişkisi	92
3.4 Yalın Üretim Modelinin Sendikalaşmayla İlgili Yaklaşımları ve Güvencesiz İstihdam İlişkisi	94
3.5 Üretim Teknolojilerinin Dönüşümü Güvencesiz İstihdam Bağlantısı	99

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM GÜVENCESİZ İSTİHDAMIN ÇALIŞMA ÜZERİNE ETKİLERİ

4.1 Güvencesiz İstihdamın Birey Üzerinde Ortaya Çıkardığı Sorunlar ve Bunun Çalışma Üzerine Etkileri	106
4.1.1 Karasek'in İş Talep Kontrol Modeli ve "İş Gerilimi" Kavramı	107
4.1.2 İstihdam Gerilimi Modeli ve Güvencesiz İstihdamın Sonuçları	109
4.2 İstihdam Edilememe Kaygısı ve Sonuçları	121
4.3 Güvencesiz İstihdamın Kitlese Boyuttaki Etkileri	123

BEŞİNCİ BÖLÜM GÜVENCESİZ İSTİHDAMIN KUŞAKLARARASI ETKİSİ: SAHA ÇALIŞMASI BULGULARI

5.1 Güvencesizliği Araştırmak: Nitel Tasarım	133
5.2 Bir Deneyim Olarak Güvencesiz Çalışma	137
SONUÇ	164
KAYNAKÇA	171
ÖZET	183
ABSTRACT	185

KISALTMALAR LİSTESİ

AB: AVRUPA BİRLİĞİ

ABD: AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ

DB: DÜNYA BANKASI

DYÜİ: DAHA YENİ ULUSLARARASI İŞBÖLÜMÜ

ILO: ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ

IMF: ULUSLARARASI METAL İŞÇİLERİ FEDERASYONU

İKY: İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

JIT: TAM ZAMANINDA ÜRETİM

KKÇ: KALİTE KONTROL ÇEMBERLERİ

OECD: EKONOMİK KALKINMA VE İŞBİRLİĞİ ÖRGÜTÜ

SAP: YAPISAL UYUM PROGRAMI

TKY: TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ

UPF: ULUSLARARASI PARA FONU

YÜİ: YENİ ULUSLARARASI İŞBÖLÜMÜ

TABLolar

Tablo 1.1: Sanayileşmiş Ülkelerde Standart İstihdamın Karşılaştırması	16
Tablo 2.1: Avrupa Birliği Genelinde İstihdam Durumu ve Meslekler	52
Tablo 2.2: Avrupa Birliği Genelinde Düzensiz Çalışma Saatlerinin Meslek ve İstihdam Durumuna Göre Dağılımı	55
Tablo 3.1: Fordizm ve Sonrası	61
Tablo 3.2: Fordizm ve Post-Fodizm	61
Tablo 3.3: Fordizm, Post-Fodrizm Karşılaştırmasında İşgücüyle İlgili Farklılıklar	62
Tablo 3.4: Yalın Üretimin Nitelikleri	70
Tablo 4.1: İş Talep Kontrol Modeli	108
Tablo 4.2 İstihdam Gerilimleri	108
Tablo 4.3 İşe Katılım/Tartışma ve Çalışan Durumu	117
Tablo 5.2: Güvencesiz İstihdam Koşullarını Deneyimleme Derecesi	163
Tablo 5.3 Dört Boyutlu Yaklaşım Çerçevesinde Güvencesiz İstihdamın Deneyimlenmesi	164

ŞEKİLLER

Şekil 1.1: Standart Dışı İstihdam Kavramı: Benzerlikler ve Farklılıklar	22
Şekil 4.1: İstihdam Gerilimi Modeli	115
Şekil 4.2: Ayrıntılı İstihdam Gerilimi Modeli	129

GRAFİKLER

Grafik 2.1: Kanada'da Mesleğe Göre Ücretli Çalışmanın Biçimleri	51
---	----

ÖNSÖZ

Son otuz, otuz beş yıllık zaman dilimi içerisinde sermayenin yeni-liberal politikalar ve teknolojik gelişmeler aracılığıyla emeğe karşı mevzi kazanması, emeğin hem örgütlü mücadelesinde hem de bu mücadeleler sonucunda kazandığı haklarında ciddi bir gerilemeye yol açmıştır. İstihdam biçimlerinin geçirdiği dönüşüm, işsizliğin yoğunlaşması gibi konular bu tarihsel süreç içerisinde değerlendirildiğinde daha anlamlı hale gelmektedir.

Mevcut koşullar, yaşamlarını emek gücünü satarak sürdürmek zorunda olanlar için her geçen gün daha ağır sorunları beraberinde getirmektedir. İşsizlik onlar için en büyük sorun iken; istihdam edildiklerinde yaşamlarını insanca sürdürebilecekleri bir ücret ve çalışma koşullarına sahip olmamaları da aynı ölçüde yakıcı sorunlarıdır.

Bu çalışmada emekçilerin istihdamla ilgili sorunları ele alınacak ve bu konu güvencesiz istihdam kavramı çerçevesinde incelenecektir.

İlk başta yalnızca kuramsal olarak tasarlanmış bu çalışmaya sonraki süreçte bir alan araştırması da eklenmiş ve çalışma daha kapsamlı bir hale getirilmeye çalışılmıştır.

Güvencesiz istihdam kavramıyla tanışmamda ve çalışma süresince yaptığı katkılarla bu çalışmanın fikirsel altyapısının oluşmasında büyük emeği geçen tez danışmanım Doç. Dr. Metin Özügürü'ya teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

Atılım Üniversitesi'nden Yrd. Doç. Dr. Fatma Ülkü Selçuk, çalışmanın Türkçesindeki eksiklikleri ve yanlışları görmemi sağlan Filiz Semiz, fikir alışverişinde bulunduğum ve sorduğum soruları yanıtsız bırakmayan yüksek lisans arkadaşım Denizcan

Kutlu; diğ er yandan çalışma boyunca yanımda olduklarını hissettiren arkadaşlarım Doğuş Özdemir, Kerem Cevdet Kural ve de Seda Özsoy’a teşekkür ederim. şimdiye kadar bana en büyük desteği sağlamış olan ailemin ise, özel bir teşekkürü hak ettiğine inanıyorum.

Ayrıca, alan araştırmasında bana zamanlarını ayırarak çalışmanın oluşmasındaki en önemli katkıyı sağlamış olan altı kişiyi de unutmamam gerekir. “Büyük İnsanlık”ın altı büyük  yesi olmasa bu çalışma son halini alamazdı.

GİRİŞ

Bu çalışmada, güvencesiz istihdam kavramı çok boyutlu bir tanımlama çerçevesi içerisinde betimlenmeye; güvencesiz istihdamın, kapitalist üretim biçiminin örgütlenme modelinin içsel dönüşümüyle ilişkisi ve güvencesiz istihdamın çalışma yaşamı üzerinde ne gibi sonuçlar doğurduğu değerlendirilmeye çalışılacaktır. Güvencesiz istihdam koşullarının, çalışma yaşamı içinde farklı kuşaklarda yer alan kişiler tarafından ne derece deneyimlendiği (öznel algı) ve bu kişilerin çalışma koşullarını ne derece güvencesiz olarak gördüklerini incelemeyi hedefleyen saha çalışması aracılığıyla kuramsal tartışmalara olgusal dayanaklar da sunulmaya çalışılacaktır.

Güvencesiz istihdam kavramı, özellikle yirminci yüzyılın standart istihdam modeli olarak anılan istihdam edilme biçiminden farklı olan ve standart dışı istihdam olarak da tanımlanan ve değişik adlarla anılan modellerin, işçiler için yarattığı olumsuz koşulları belirten üst bir tanımlama olarak kullanılabilme niteliği taşımaktadır.

Güvencesiz istihdamın kavramsallaştırılmasının kökenleri çalışmanın kuramsal kısmında da açıklanacağı gibi, 1980’li yılların sonlarına doğru gerçekleştirilmiştir. Fakat kavramın yaygın olarak kullanılmaya başlanması, 1990’lı yılların sonlarına doğru gerçekleşmiş olup, 21’inci yüzyılın içinde bulunduğumuz ilk on yıllık diliminde ciddi bir yoğunlaşma göstermiştir. Bu çerçevede, kavramla ilgili yazın değerlendirilerek güvencesiz istihdamın özgün bir tanımlaması yapılmaya çalışılacaktır. Yazındaki güvencesiz istihdam kavramsallaştırmaları mutlak bir türdeşlik göstermese bile birbirlerine yakın anlamlar taşımaktadır. Standart dışı istihdam biçimlerinin güvencesiz istihdamla birebir aynı anlama

gelmediği ve güvencesiz istihdam koşullarının beyaz - mavi yakalı ayrımı gözetmeden tüm işçiler tarafından deneyimlenebileceği vurgusu, yazındaki kavramsallaştırmaların dikkat çekici noktalarıdır. Bu nedenle, güvencesiz istihdam koşullarıyla karşılaşma tehlikesinin yapısal bir sorun olarak ele alınması gerekmektedir.

Yukarıdaki paragrafta yapılan açıklamalar çerçevesinde güvencesiz istihdam kavramının, günümüzün gittikçe yaygınlaşan istihdam edilme ve çalışma biçimlerini tanımlayacak bir niteliğe sahip olduğu belirtilebilir. İstihdam edilme biçimleri, yeni-liberal politikalar ve küresel üretim ilişkileri çerçevesinde, sermayenin çıkarlarına göre yeniden düzenlenirken, bu süreçten zararlı çıkanlar yaşamını emeğiyle sürdürenler olmaktadır. Küresel üretim ilişkileri içerisinde, ileri kapitalist ülkelerin çok uluslu şirketlerinin, adeta düşük maliyetli “amale pazarları” haline getirilen azgelişmiş ülkelerde, özellikle üretime yönelik sektörlerde, güvencesiz istihdam koşullarının daha fazla görülmesi söz konusu iken; ileri kapitalist ülkelerde bugünkü haliyle (konuya ilişkin yazından edinilen bilgiler ışığında), güvencesiz istihdamın hizmet sektöründe daha yaygın olduğu, fakat aşamalı bir şekilde sanayi sektörünü de etkilediği bilinmektedir. Güvencesiz istihdam kavramı, yukarıda da ifade edildiği gibi git gide yaygın hale gelen ve işçilerin aleyhine özellikler barındıran istihdam edilme biçimlerinin ortak niteliğini anlamak için güncellik arz etmekte ve önem taşımaktadır.

Çalışmanın Hazırlanmasında Karşılaşılan Güçlükler

Bu çalışmanın merkezine yerleştirilmiş güvencesiz istihdam kavramının ele alınmasında, yazının taranması sürecinde birtakım zorluklarla karşılaşmıştır. Yukarıda da sözü edildiği gibi, güvencesiz istihdam kavramına ilişkin yazın, hali hazırda sınırlı bir görünüm arz etmektedir. Kavramın, henüz yaygınlaşma eğilimi içerisinde olması nedeniyle ilgili kaynaklar da sınırlı sayıdadır. Özellikle Türkçede, güvencesiz istihdam kavramına ilişkin akademik veya akademik olmayan yayın sayısı yok denecek kadar azken, olanların ise konuyu dar bir pencereden ele aldığı ve kapitalist üretim ilişkilerinin ana özelliklerini göz ardı ederek değerlendirme yaptığı kanısına varılmıştır. Türkçe yazında, taşeron çalışma, esneklik gibi standart dışı istihdam biçimlerine ilişkin yayınların fazlalığı ise dikkat çekicidir. Güvencesiz istihdamla ilişkin yabancı dildeki (özellikle İngilizcedeki) yayınlara bakıldığında ise kavramı doğrudan ele alan yayın sayısının da sınırlı olduğu görülmüştür. AB tarafından gerçekleştirilen araştırma raporları, Kanada’da ve Avustralya’da yayınlanmış olan kimi kitap ve makaleler (Vosko, 2006; Tucker, 2002; Letorneux, 1998), doğrudan güvencesiz istihdam kavramı üzerinde durmaktadır. Çalışma sosyolojisi ve çalışma psikolojisi temelli kimi yayınların içerisinde ise güvencesiz istihdam üzerine veya benzer anlamı taşıyan açıklamalara rastlamak mümkündür. Önceden de söz edildiği gibi, yazında güvencesiz istihdamla ilişkin ortak bir tanımlama olmaması önemli bir sorun olarak ele alınabilir. Güvencesiz istihdamın ele alındığı yabancı yazında da, kavramı tarihsel bir dönüşüm sürecinde, üretim ilişkileri çerçevesinde değil de, sınırlandırılmış bir zaman dilimi içerisinde sınıflı toplum yapısının özelliklerine fazla vurgu yapmadan açıklamaya çalışmanın yaygın bir eğilim olduğu anlaşılmıştır. Bunun ana nedenin, post-modern düşünce akımının, akademi içi ve dışı düşün üretimini etkilemesi

olduğu ifade edilebilir. Söz edilen sorunlar nedeniyle, bu çalışmada, konu mümkün olduğunca üretim ilişkileri perspektifinde tarihsel maddeci yaklaşımla değerlendirilmeye çalışılacaktır. Bu yöntemin belirlenmesiyle güvencesiz istihdam koşullarını oluşturan tarihsel altyapının anlaşılabilirliği düşünülmektedir. Diğer şekliyle sorunun (güvencesiz istihdamın), bireylerin “yeteneksizliği”, veya çalışma yaşamı içerisindeki tercihleri gibi, öznel nedenlerden kaynaklandığı yanlışlığına düşülebilir¹.

Kuramsal kısmın hazırlanması sırasında yukarıda sözü edilen sorunlarla karşılaşılırken, alan çalışmasının gerçekleştirilmesinde ise görüşülen kişilere ulaşma ve mülakatların yapılması aşamasında sorunlar yaşanmıştır. Bu sorunlara saha çalışmasının değerlendirildiği bölümde değinilecektir.

Çalışmanın Planı

Çalışmada ilk olarak 20’nci yüzyılın standart istihdam modelinin özellikleri ve bu modelin dönüşümü ele alınacaktır. Standart istihdam ve sosyal refah devleti ilişkisi, yeni-

¹ Burada öznel koşullardan kaynaklı sorunlar göz ardı edilmemekle birlikte, öznelliğe yapılan aşırı vurgunun, nesnel –kapitalist üretim biçimini-göz ardı etme olasılığına dikkat edilmelidir ve çalışma yaşamına ilişkin çoğu sorunun bireylerden kaynaklandığı iddiasının sorunlu olduğu belirtilmelidir. Bu noktada güvencesiz istihdam koşullarının da, bireylerin tercihlerinden kaynaklandığı gibi bir iddianın post-modernist bir bakış açısından etkilendiği ifade edilebilir. Örneğin, Temiz’in (2004: 69) şu ifadeleri, güvencesiz istihdamın bireyler tarafından tercih edildiği zaman, güvencesiz olarak değerlendirilemeyeceği gibi yanlış bir düşünceyi ifade etmektedir: “Standart dışı istihdamda yaşanan artış, her zaman işgücü piyasasında artan eğretiliğin göstergesi anlamına gelememektedir. Özellikle kısmi süreli çalışma ve kendi hesabına çalışma gibi standart-dışı çalışmanın eğreti olup olmaması bireylerin isteği dahilinde ya da isteği dışında olmasıyla ilgilidir. Bir başka ifadeyle, birey standart-dışı işi gönüllü seçecek olursa bu durumda eğretilik ortaya çıkmayacaktır.” Kapitalist üretim biçiminin çalışmaya yüklediği anlam ve bu üretim biçiminde çalışmanın neden gerekli olduğuna değinilmeden-ki bu konu başlı başına farklı bir çalışmanın kapsamına girecek kadar geniş içeriğe sahiptir-, güvencesiz istihdam koşullarını bireylerin tercih etmesi halinde bunun güvencesiz çalışma/istihdam olarak adlandırılmayacağını ifade etmek yanlıştır.

*Post-modernizm yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren düşün ortamında önemli bir yer işgal etmeye başlamıştır. Sanattan mimariye, edebiyattan bilime kadar farklı alanlarda tartışmalara neden olan düşünce akımı modernizmin bir nevi eleştirisi olarak değerlendirilebilir (Kumar, 2004; Şaylan, 2006). Mutlak bir tanımlaması ve sınırları olmayan post-modernizm kavramına kapitalist üretim ilişkilerinin sınıflı toplum yapısını göz ardı etmesinden dolayı bu tezin bazı bölümlerinde eleştiriler yöneltilecektir. Kavramın diğer alanlarda açtığı tartışmalar ise başlı başına başka bir bilimsel çalışmanın kapsamına girecek kadar geniştir.

liberalizmle birlikte bu modelin değişimi ayrıntılı olmamak kaydıyla tarihsel süreci içinde açıklanacaktır. Ardından, yazındaki farklı tanımlamalardan yararlanılarak standart dışı istihdam edilme biçimlerinin neler olduğuna değinilecektir. Birinci bölümün sonunda farklı ülkelerin emek piyasası yaklaşımlarının güvencesiz istihdamı sorun olarak değerlendirip değerlendiremediği üzerine açıklamalar yapılacaktır.

İkinci bölümde, güvencesiz istihdamın kavramsallaştırılmasında farklı tanımlamalar üzerine durulacaktır. Durumsal/olumsal çalışma ve yeterli iş/insan onuruna yaraşır iş kavramlarının güvencesiz istihdamla bağlantısı ele alınacaktır. Güvencesiz istihdamın sektörel dağılımı ile ilgili değerlendirmelere de bu bölümde değinilecektir.

Takip eden bölümde, Fordist üretim modelinin post-Fordist/Yalın/Toyotist üretim modeline dönüşümü üzerinde durulacaktır. Söz konusu dönüşüm, güvencesiz istihdam koşullarının ortaya çıkmasındaki rolü bakımından değerlendirilmeye çalışılacaktır. Fordizm sonrası üretim örgütlenmesinin adlandırmasında post-Fordist ve Toyotist kavramları yerine Yalın Üretim Modeli kavramı kullanılacaktır. Tekelci kapitalizmin, küresel kapitalist sisteme dönüşme süreci yeni ve daha yeni uluslararası işbölümleri kapsamında ele alınacak olup, Yalın Üretim Modelinin küresel çapta uygulanmasıyla ilgili örnekler verilmeye çalışılacaktır.

Emek süreci içerisinde işçilerin iş üzerindeki kontrolünün güvencesiz istihdamla ilişkisinin değerlendirilmesinin ardından, sendikal örgütlülükle güvencesiz istihdam ilişkisi üzerinde durulacaktır. Bu bölüm sonunda üretim teknolojilerindeki gelişmenin istihdam üzerindeki etkileri güvencesizleşme ekseninde ele alınacaktır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde, güvencesiz istihdamın çalışma yaşamı üzerindeki etkisi iki ana eksende tartışılacaktır. Birinci eksen, güvencesiz istihdamın doğrudan birey, üzerindeki etkisi, ikincisi ise güvencesiz istihdamın yurttaşlık statüsü üzerindeki etkisi olacaktır. İşçilerin, güvencesiz istihdam koşulları altında çalışmalarının ötesinde karşılaşılabilecekleri en olumsuz durum işsiz kalmalarıdır. Dördüncü bölüm, işsiz kalma kaygısı ve sonuçları üzerine yapılacak açıklamalarla sonlandırılacaktır.

Çalışmanın son bölümünde, Türkiye’de güvencesiz istihdam koşullarının ne durumda olduğuna ilişkin fikir vermeyi amaçlayan nitel saha çalışmasına yer verilecektir. Kuramsal bölümlerde sık sık değinileceği gibi kapitalizmin güncel koşulları dolayısıyla güvencesiz istihdamın nitelikli niteliksiz ayrımı gözetmeden tüm işçileri etkileyeceği yaklaşımından hareketle, amaca dönük olarak seçilen altı kişilik örneklem grubuyla derinlemesine mülakat tekniği kullanılarak görüşmeler gerçekleştirilmiş ve özyaşam öyküleri kayıt altına alınmıştır. Görüşülen kişilerin işçilik deneyimleri, kendi anlatımları aracılığıyla değerlendirilmiş ve koşullarının, kuramsal bölümlerde kavramsallaştırılan güvencesiz istihdam koşullarıyla ne derece örtüştüğü tespit edilmeye çalışılmıştır. Görüşme örnekleminin özelliklerinden biri de üç kamu ve üç özel sektör çalışanını bünyesinde barındırmasıdır. Bu ayrım, güvencesiz istihdam koşullarının kamu ve özel sektör tabanında da karşılaştırılmasına imkân verecektir. Görüşme kayıtlarının yanı sıra, görüşülen kişilerin tepkileri de gözlemlenmiş ve değerlendirme kapsamına alınmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

20. YÜZYILIN İSTİHDAM MODELİ VE DÖNÜŞÜMÜ

Kapitalist üretim modelinin en parlak dönemi olarak sayılan -“Fransızların “otuz muhteşem yıl”ı, Anglo-Amerikalıların çeyrek yüzyıllık Altın Çağı” (Hobsbawm, 2006:346)- II. Dünya Savaşı’ndan 1970’li yılların sonuna kadarki zaman diliminde, özellikle Avrupa ve Kuzey Amerika’da (ABD, Kanada) işçilerin yaşam koşullarındaki olumlu yöndeki değişim, göze çarpmaktadır.

1929 Büyük Bunalımı’nı takiben kapitalizmin içine sürüklendiği kriz ve bunun sonucu 55 milyon insanın canına mal olan II. Dünya Savaşı, kapitalizmin adeta sloganı haline gelen “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” söyleminin uygulanabilirliğini sorgulamıştır.

Keynes’in 1936 yılında kaleme aldığı “İstihdam Faiz ve Paranın Genel Teorisi” ve 1942 yılında William Beveridge tarafından hazırlanan Beveridge Raporu, II. Dünya Savaşı’ndan sonra kapitalist sistemin “Altın Çağını” (Munck, 2003) yaşadığı 25-30 yıllık zaman diliminin kuramsal temellerini atan çalışmalar olarak değerlendirilebilir. Keynes’in çalışması, sözü edilen zaman diliminde uygulanmış olan refah devleti/sosyal devlet olarak adlandırılan modelin iktisadi alt yapısını şekillendirirken Beveridge Raporu ise toplumsal yapının devamının sağlanması için sosyal güvenlik sistemlerinin ve korumacı politikaların gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Sözü edilen koşulları temel alınarak ortaya konulan uygulamalar sonucunda kapitalist üretim biçiminin doğasına aykırı sayılabilecek bir yapının ortaya çıkması neticesinde yukarıda da vurgulandığı gibi önceden kapitalist üretim

biçimi içinde hiç görülmemiş bir şekilde refah toplumsallaşmıştır (esas olarak ileri kapitalist ülkelerde).

Refah devletinin yapılanmasında yukarıda sözü edilen düşünürlerin fikirlerinin yanı sıra fordist üretim modelinin ortaya çıkardığı kitlesel ve standartlaşmış ürün yaratmaya yönelik sistem de kilit bir önem arz etmektedir (Öngen, 1996; Munck, 2003; Şaylan, 2006). Refah devleti yapılanmasının ortaya çıkışını hazırlayan öncül koşulları ve bu yapılanmanın doğurduğu sonuçları Munck (2003: 40-41) şöyle açıklamaktadır:

1929'daki büyük çöküş ve 1930'lar boyunca süren bunalım, kapitalizmin iktisadi ve siyasi liderleri için olumlu bir şok olmuştur. Eğer kapitalizm gelecekteki bu tür şoklara dayanıklı bir yapı elde etmek istiyorsa serbest piyasanın güçleri devlet müdahalesiyle dengelenmeliydi. Bu yeni "idare edilen" kapitalizm modeli, "belli ölçüde devlet girişiminin olduğu ve hükümetin ekonomiyi idare etmek sorumluluğunu taşıdığı karma ekonomi denen şeyin genel anlamda kabul görmesiydi." Aynı yazara göre "işçilerin belli haklar ve maddi kazanımlar elde etmesi" de eşit öneme sahipti (Armstrong vd, 1984: 193). En azından merkezdeki kapitalist ülkelerde işçiler yeni işler elde ettiler, ücretler arttı, sosyal hizmetlere sahip oldular ve sendikalara katılabilirler. İktisadi ilişkiler daima toplumsal ilişkiler çerçevesinde belirlenir. Kendini savaş sonrası dönemde güçlendirmiş olan yeni model kapitalizmde emek-sermaye ilişkisi, temel değerler üzerinde sağlanan uzlaşma sayesinde bir ölçüde istikrara kavuştu. Gelişmekte olan bölgelerde ise 1930'lardaki bunalım bazı ülkelerin ithal ikameci sanayileşmeye geçmeleri için gerekli olan ortamı yarattı. Savaş sonrası dönem, doğrudan siyasi üstünlüğe dayalı sömürgeciliğin yerine iktisadi üstünlüğe dayalı yeni sömürgeciliğin doğuşuna da tanıklık etti. Kapitalist dünya, her ne kadar eşitsiz de olsa, bir bütün haline geliyordu ve bütünleşme içsel büyümeye dayalı devletçi sosyalist rejimlerin etkisi altındaki bölgeleri kapsamıyordu.

Refah devletinin üç temel özelliği olarak: "tam istihdam, evrensel refah, ücretsiz sağlık ve eğitim" hizmetlerinin sağlanmasının önemli olduğu vurgulanmaktadır (Fulcher ve Scott, 1999: 739).

Soyut terimlerle Keynesçi Refah Devleti'nin nihai hedefi göreceli olarak kapalı bir yapıya sahip ekonomi içinde talep yönlü politikaları yönetmek ve kitle tüketiminin normlarını refah hakları (welfare rights) ve toplu tüketimin yeni biçimleri aracılığıyla genelleştirmektir. Keynesçi Refah Devleti'nin amaç edinilen çeşitli somut biçimleri ve belirli yöntemleri doğal olarak durumdan duruma değişiklik göstermiştir. Yinede, Keynesçi Refah Devleti'nin krizinin yayılmasıyla karşı karşıya kalınmış ve savaş sonrasında koşulların katı iktisadi politikalar aracılığıyla (economic austerity) çözülme çabası başarısızlığa uğramıştır (Jessop, 2003).

Aşağıda refah devletinin istihdamla ilgili düzenlemeleri üzerinde durulacaktır.

1.1 Refah Devleti, Tam İstihdam ve Standart İstihdam İlişkisinin Oluşumu

Tam istihdamın, refah devletinin ulaşmak istediği hedefler arasında olmasının ana nedeni olarak uluslararası pazar yerine daha çok iç pazara dönük bir üretim politikasının benimsenmesi gösterilebilir. Fordizmin kitlesel üretim modeli öncülüğünde şekillenen talebe dayalı genişlemeci politikaların uygulanabilmesi için, mal ve hizmetlerin üretimi sırasında etkin bir muhalefet göstermeyecek, üretilen mal ve hizmetleri talep edebilecek bir gelir seviyesiyle, sosyal konuma sahip kitlelerin varlığı, sistemin devamlılığı ve sorunsuz işlemesi için yaşamsal bir öneme sahipti (Munck, 2003). “Yeni ekonomi politikaları tam istihdama ulaşmayı, ya da en azından kitlesel işsizliğin önlenmesini, bir öncelik olarak belirlemeliydiler. Sermaye ve ücretli emek arasındaki bir toplumsal uzlaşma, herkese serbestlik veren *laissez-faire* iktisadi dogmasının yerine konmalıydı” (Munck, 2003: 42).

Munck (2003: 42), “tam istihdam görüşüne bağlılığın sistem içi kimi sorunlar doğurduğunu” ifade etmektedir. Otuz yılın sonunda ortaya çıkacak sorunlarla birlikte talep yönlü politikaların “arz yönlü ve talep kısıtlayıcı” politikalara dönüşümünün temellerini hazırlayan tam istihdamla ilgili olarak gördüğü sorunları Munck (2003: 42), Kalecki’den alıntılıdığı aşağıdaki ifadelerle açıklamaktadır:

Tam istihdamın korunması iş çevrelerinin muhalefetine güç kazandıracak toplumsal ve siyasi değişiklikler yaratacaktır. Kalıcı bir istihdam rejimi altında “işten kovma” bir disiplin aracı olma özelliğini yitirir... oysa “fabrikalardaki disiplin” ve “siyasi güven ortamı” iş çevreleri için kardan çok daha önemlidir. Sınıf bilinçleri onlara kendi açılarından tam istihdamı sürdürmenin sağlıklı bir hareket olacağını ve işsizliğin normal bir kapitalist sistemin ayrılmaz bir parçası olduğunu söyler. (Kalecki, 1943: 140-141)²

² İşsizliğin kapitalist üretim biçiminin ayrılmaz bir parçası olması Marx’ın kavramsallaştırdığı yedek sanayi ordusu tanımlaması üzerinde temellenmektedir: “Emekçi artı-nüfus, birikimin ya da kapitalist temele dayanan zenginliğin gelişmesinin zorunlu bir ürünü olduğu gibi, tersine olarak da, bu artı nüfus, kapitalist birikimin kaldırıcı ve hatta bu üretim biçiminin varlık koşulu halini alır. Bu artı-nüfus, her an el altında bulunan yedek sanayi ordusu oluşturur ve hatta bu ordu, tıpkı bütün masrafları sermaye tarafından karşılanarak beslenen bir ordu gibi, tümüyle sermayeye aittir. Fiili nüfus artışının sınırlarından bağımsız

Fordist model aracılığıyla iç pazara üretim yapılmaktadır ve bununla bağlantılı olarak tüketimi artırabilmek için işçilerin belirli bir alım gücüne sahip olması gereklidir. Sözü edilen alım gücünün sağlanması için belirli niteliklere sahip olan (standart istihdam modeli olarak ifade edilen tam zamanlı, daimi süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle sınırları belirlenmiş) bir istihdam modeli gereklidir. Refah devletinin “evrensel refah”, “ücretsiz sağlık ve eğitim” ilkeleri aracılığıyla, çalışanların en temel gereksinimleri sosyal ağlar tarafından sağlanırken, işçilerin standart olarak adlandırılan istihdam biçimi içinde kazandıkları ücretin büyük bir kısmını sistem içinde üretilen mal ve hizmetler için harcamaları beklenmekteydi (Hobsbawm, 2006: 354, 361). Gosta-Esping Andersen “Refah Kapitalizminin Üç Dünyası” (The Three Worlds of Welfare Capitalism) adlı çalışmada, sağlık, eğitim, sosyal güvence gibi temel insan ihtiyaçlarının birer meta olmaktan çıkarılarak (decommodification) yurttaşların piyasaya bağımlılığının azaltıldığını vurgulamaktadır (Esping-Andersen, 1990)³. Sosyal hakların genişlemesi ve özellikle sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılmasıyla (ileri kapitalist ülkeler temelinde) istihdam koşulları işçiler lehine olumlu bir dönüşüm geçirmiştir. Bu olumlu dönüşüm sekiz saatlik iş günü içerisinde, geniş sosyal haklara sahip olarak tam zamanlı, daimi ve belirsiz süreli bir iş sözleşmesi aracılığıyla istihdam edilmeyi beraberinde getirmiştir. Azgelişmiş ülkelerde ise istihdamdaki genişleme koşullarının işçiler lehine dönüşümü, ithal ikameci modelin uygulanmasının yanı sıra kamu sektörünün sağlamış olduğu ve kimi noktalarda özel sektörle karşılaştırılmayacak seviyede olumlu olan

olarak bu artı-nüfus, sermayenin kendisini genişletme konusunda değişen gereksinimlerini karşılamak üzere, her zaman sömürülmeye hazır, bir insan kitlesi yaratır.” (Marx, 2000: 602)

³ Esping-Andersen, refah devleti modelinin ileri kapitalist ülkelerin tümünde türdeş bir yapıya sahip olmadığını vurgulamaktadır. Refah devletinin liberal, muhafazakâr ve sosyal demokrat olmak üzere üç türünden bahsetmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz: Esping-Andersen (1990)

istihdam koşullarının yaratılması sayesinde gerçekleştirilmiştir. İşçilerin günümüze göre daha güvenceli olan koşullarda istihdam edilmelerine olanak sağlayan gelişmelerin yoğun olarak yaşandığı zaman diliminde orta sınıf yaşam tarzı olarak benimsenen koşullar daha geniş bir tabana yayılmıştır. Hobsbawm, refahın toplumsallaşmasıyla ilgili şu soruları sormaktadır:

Ve bu insanlar zor zamanlar geçirseler bile, gittikçe daha evrensel ve cömert olan refah devleti, hastalık ve kaza gibi durumlarda, hatta yoksulun dehşet verici yaşlılık döneminde bile, daha önce rüyalarında görmedikleri bir koruma sağlamıyor muydu? Gelirleri her yıl, neredeyse otomatik biçimde artmıyor muydu ve sonsuza kadar yükselmeye devam etmeyecek miydi? Üretim sisteminin sağladığı mal ve hizmet çeşitleri ve bunlara ulaşma olanağı, daha önce lüks olan pek çok şeyi günlük hayatın parçası haline getirmemiş miydi? (Hobsbawm, 2006: 359).

Hobsbawm'ın sorduğu sorulara 1970'li yılların sonlarından itibaren, “hayır, artık değil” şeklinde bir cevap verildi. Otuz yıl süren, sosyal hakların devlet korumasında olduğu, istihdam koşullarının standartlaştırıldığı ve ücretlerin belirli bir tüketim seviyesini karşıladığı koşullar -kapitalizmin dönemsel olarak karşılaştığı krizlerden biri olan petrol kriziyle bağlantılı olarak- aşamalı bir şekilde, emek gücünü satarak yaşamını sürdürenlerin aleyhine bir dönüşüm sürecine girmiştir.

Refah devleti/sosyal devlet politikalarının yerini yeni-liberal politikaların alması ve fordizmin kitlesel tek bir tip ürün modeli yerine ürün çeşitliliğine dayalı yalın üretim modelinin⁴ gelmesiyle birlikte sözü edilen otuz yıllık dönemin belirli ölçülerde güvenceli koşulları barındıran standart istihdam biçimi de dönüşüme uğramıştır. Bu tezin konusu olan güvencesiz istihdam, standart istihdam koşullarının bozulması ve standart dışı olarak adlandırılan istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasıyla bağlantılı olarak kavramsallaştırılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, tezin ikinci bölümünde ayrıntılı bir şekilde

⁴ Yalın üretim konusuna güvencesiz istihdamın, üretim modelinin örgütsel dönüşümle ilişkisinin açıklandığı üçüncü bölümde ayrıntılı olarak değinilecektir.

incelenecek olan güvencesiz istihdam kavramının referans noktası, “Altın Çağ” olarak anılan dönemin koşulları içinde gelişmiş olan ve standart olarak adlandırılan istihdam biçiminin -işçiler için- olumsuz yöndeki dönüşümü ve bu sürecin sonunda çıkan yeni istihdam edilme biçimleridir. Bu bölümün takip eden kısmında 1980’li yıllardan itibaren yoğunlaşan standart dışı istihdam edilme biçimleri ve yeni-liberal politikaların istihdam üzerindeki etkileri incelenecektir.

1.2 Yeni-Liberal Politikalar ve Standart Dışı İstihdam Edilme Biçimlerinin Ortaya Çıkması

1970’li yılların sonuna doğru başlayıp 1980’li yıllarda daha yoğun bir şekilde kendisini gösteren ve sosyal devlet kavramının ciddi şekilde aşındırılmasına neden olan politikaların ortaya çıkmasına yol açan krizler, ileri kapitalist ülkelerden başlayarak kapitalist üretim biçimini benimsemiş tüm ülkeleri⁵ etkisi altına almıştır. Örneğin, İngiltere’de sözü edilen kriz devletin dönüşümüne neden olmuştur. İngiltere’de 1980 ve 1990’lar boyunca -1997’ye kadar- muhafazakâr hükümetlerin yönetimi altında refah devletinin ilkelerinden uzak ve sosyal politika anlayışıyla uyuşmayan uygulamalar ortaya konulmuştur (Fulcher ve Scott, 1999: 745). Yeni-liberal politikaları uygulayan yönetimler, istihdam koşullarının standart dışı bir hale gelmesini hatta işsizliğin ortaya çıkmasını yabancı yatırımcıların yurtiçine çekilmesi için önemli bir fırsat olarak görmüşlerdir (Fulcher ve Scott, 1999).

⁵ Aslında yeni-liberal politikalar ileri kapitalist ülkelerde uygulanmaya başlamadan önce Latin Amerika’nın iki önemli ülkesi olan Şili ve Arjantin’de askeri darbe destekli dönüşümlerle bir nevi “atölye çalışması” altında uygulanmıştır. 12 Eylül 1980 Askeri Darbesi de, Latin Amerika’daki müdahalelerle, hizmet ettiği amaç açısından paralellik göstermektedir. “Yeni liberalizm özgürlükçü değildir; çünkü hayata geçirildiği her yerde ülkeden ülkeye değişen düzeylerde olmakla birlikte, demokratik kurumların tahribi ve demokrasi ilkelerinden taviz verilmesi kaçınılmaz olmuştur. Yeni liberal “boy”ların rahatlıkla at oynatabilmeleri için, 1973’te Şili’de kanlı bir darbenin iktidara gelmesi; Türkiye’de ise yeni liberal “prens”lerin ülke ekonomisinde onulmaz yaralar açabilmeleri için, 24 Ocak’ın ardından 12 Eylül’ün gelmesi gerekmiştir” (Işıklı, 2000: 28).

Katı (ortodoks) serbest-piyasa analizlerinin -her ne kadar iyi niyetli olursa olsun- rekabetçi emek piyasasına kamu veya kamu dışından (örneğin sendikalar) yapılan müdahalelerin olumlu sonuçlar doğurmaktan çok, olumsuz sonuçlara yol açtığını savundukları belirtilmekte; bu savununun klasik örneği olarak, asgari ücret yasalarının işsizliğe neden olması, serbest piyasa savunucuları tarafından vurgulanmaktadır. Bu bakış açısı, emek piyasasının kuralsızlaştırılmasını (deregölasyon) devlet müdahalelerinden kurtulma olarak görmektedir. Piyasayı özerk ve esnek bir şekilde arzın taleple buluşabileceği bir konuma getirip serbest bırakmak, sözü edilen serbest piyasacı yaklaşımın savunduğu bir görüştür (Stanford ve Vosko, 2004: 12).

Refah devletinin düzenleyici politikaları terk edilmeye başlandıkça ve piyasa yapısı kendi iradesine terk edildikçe, işverenler artan bir şekilde esnekliği yaygınlaştırıcı stratejilere daha fazla ilgi göstermeye başlamışlar, 1970 ve 1980’lerde firma dışına iş vererek/taşeron sözleşmeler yaparak (contracting out) ve standart dışı istihdam biçimlerini kullanarak çekirdek personeli (core staff) küçültmeyi tercih etmişlerdir (Stanford ve Vosko, 2004: 8).

Güvencesiz istihdam koşullarının ortaya çıkmasına neden olan ve yeni-liberal politikalarla bağlantılı olduğu düşünülen değişiklikler aşağıdaki gibi gruplandırılabilir:

- a) Yeni-liberal politikaların yükselişe geçmesiyle refah devleti veya sosyal devlet olarak adlandırılan yapının işçiler lehine olan kazanımlarının aşındırılması.
- b) Yeni-liberal politikalarla bağlantılı olarak talep yönlü modelin terk edilip arz yönlü modelin uygulanmaya başlanması. Arz yönlü modelin yaşama geçirilmesiyle birlikte maliyeti en aza indirmek için işçi ücretlerinin ve işçilere yapılan ücret dışı ödemelerin

kesilmesi. Genel bir ifadeyle, işçi haklarının geriletilmesi amacıyla işveren karşısında kitlesel bir mücadele pratiği yaratma şansı olan sendikaların yasal düzenlemeler aracılığıyla etkisizleştirilmesi veya işverenle uzlaşır bir hale getirilmesi. “Arz yönlü emek piyasasında, savaş sonrası (II. Dünya Savaşı) emek piyasası düzenlemelerinin boyutlarının serbest bırakılmasını engelleyen iki ana etken vardı. Birincisi, tüm düzenleyici rejimin, ilkesel bir şekilde sosyal yeniden üretimin alanı olarak hane halkına (daha fazla da kadınlara) güvenmesiydi. İkinci olarak, işverenler tarafından işçilerin toplu yetkilerini aşındırmak ve emek piyasasında daha korumasız olan işçilerin arzını (supply of more vulnerable workers) artırmak amacıyla güvencesiz istihdam koşullarının genişletilmesidir” (Stanford ve Vosko, 2004: 8).

- c) Önceden de söz edildiği gibi, fordist üretim modelinin gerilemesi, yerine toyotist/post-fordist veya yalın üretim olarak adlandırılan modelin, teknolojik ilerlemelerin sonuçlarını da arkasına alarak kendine özgü üretim, yönetim ve örgütlenme modeliyle birlikte etkili olması. “Neoliberal dönemde, fabrika içinde fordist emek süreci terk edilirken; fabrika dışında fordist birikim rejiminin “refah ve güvenlik” devleti de terk edilmektedir” (Yücesan-Özdemir ve Özdemir, 2008: 59).
- d) Yeni-liberal iktisadi ve emek piyasası politikaları, uygulandığı çoğu gelişmiş ve azgelişmiş ülkede farklı siyasi çizgilerdeki hükümetlerce uygulanmasına rağmen benzer olumsuz sonuçları ortaya çıkarmıştır. İktisadi büyüme, savaş sonrası dönemin ilk yıllarına göre çok daha yavaşlamıştır. İstihdam edilmiş nüfusun çoğunluğu için gerçek ücretlerin artışı ucu ucuna gerçekleşmiştir. “Çoğu ülke, ücretli çalışmanın güvencesiz ve enformel biçimleri aracılığıyla artan gelir adaletsizliği deneyimini

yaşamıştır. Küresel çaptaki eşitsizlik artışı ise şüphesiz ki daha geniş bir etki yaratmıştır” (Stanford ve Vosko, 2004: 14).

- e) Yukarıda sözü edilen şartların hakim olduğu ortamda çoğu işçi günümüzde güvencesiz istihdam koşullarında çalışmayı kendilerinin dışında bakmakla yükümlü oldukları insanların gelirini sağlamak için kabul etmektedirler. Bu durum güvensizliğin (insecurity) ve artan eşitsizliğin, ücretleri, iş güvencesini (job security), sosyal yardımları ve işten atılmaya karşı korumaların ortadan kalkmasını kapsayacak birçok boyutta sürmesi anlamına gelmektedir (Stanford ve Vosko, 2004: 14).

Takip eden kısımda standart dışı istihdam edilme biçimlerine değinilecektir.

1.3 Standart Dışı İstihdam Edilme Biçimleri

Standart dışı istihdam kavramı esas olarak yukarıda sözü edilen, 20. yüzyılda ortaya çıkmış olan, tam zamanlı daimi süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi altında ve belirli sosyal yardımları içeren istihdam biçiminin farklılaşmasıyla bağlantılı olarak kullanılmaktadır. Refah devletinin inşa etmiş olduğu istihdam biçimi, akademik yazında standart istihdam olarak ifade edilirken bu durumdan farklılaşmış istihdam biçimleri standart dışı istihdam olarak adlandırılmaktadır (Vosko, 2006; Cranford ve Zukewich, 2006; Ogura, 2006). Standart dışı istihdam edilme biçimlerinin oluşumunu hazırlayan koşullar Öngen (2002:6) tarafından şu şekilde açıklanmaktadır:

Öncelikle artık iç pazara dönük, ulusal kalkınmacı büyüme stratejileri, sermaye stratejileri yerine; kitle üretimine, tüketimine yönelik üretim politikaları yerine, dünya pazarıyla, o küreselleşen, bütünleşen dünya pazarına yönelik fiyat rekabeti yerine, kalite rekabetine dayanan ve ürün çeşitlenmesine, pazar farklılaşmasına dayanan yeni üretim organizasyonları, sermayenin yeni karlılık gerekleri açısından daha uygun bulunmaya başladı.

Ogura (2006) standart istihdam biçimlerinin ileri kapitalist ülkelerde (Kuzey Amerika, Avrupa ve Japonya karşılaştırması temelinde) türdeş bir görünüm

sergilemediğini, ülkeler arasında çeşitli farklılıklar olduğunu, aynı şekilde standart dışı istihdam için de benzer farklılıkların gözlemlendiğini belirtmektedir⁶. Standart istihdamın ileri kapitalist ülkeler arasında gösterdiği farklılıklar aşağıdaki tabloda sergilenmektedir:

Tablo 1.1: Sanayileşmiş Ülkelerde Standart İstihdamın Karşılaştırması

	Anglo- Sakson modeli Birleşik Krallık, ABD	Avrupa modeli Fransa	Japon modeli Japonya
Ana özellikler	-Uzun dönemli istihdam -Tam zamanlı çalışma -İşverenle yapılan bireysel iş sözleşmesi (iradeye bağlı istihdam) -Yükümlülüklerin karşılıklı olması -Az istihdam koruması -İşçilerin yüksek oranlarda hareketliliği/değişkenliği (high mobility of workers)	-Uzun dönemli istihdam -Tam zamanlı çalışma -Güçlü istihdam koruması (toplu sözleşme ve yasalar aracılığıyla) -Toplu haklar üzerine yapılan vurgu -İşçilerin düşük oranlarda hareketliliği/değişkenliği (limited mobility of workers)	-Uzun dönemli istihdam -Tam zamanlı çalışma -Sosyal normlar aracılığıyla (gelenek ve hukuk (içtihat) (jurisprudence))istihdam koruması -İşselleştirilmiş kariyer sistemi -İşçilerin düşük oranlarda hareketliliği/değişkenliği (limited mobility of workers)
İstihdam koruması için temel alınan	-Gelenek	-Yasa -Toplu sözleşme	-Gelenek ve hukuk (custom and jurisprudence)
Ana yardımlar (main benefits)	-Sosyal yardımlar (fringe benefits) (sağlık/emekli aylığı/izin)	-İstihdam güvenliği	-Kariyer sistemi -Sosyal yardımlar (ikramiye, ev yardımı, vb.)
Endüstri ilişkileriyle bağlantısı	-Bağılantısız	-Bağılantılı	-Büyük firmalarda bağılantılı
Dışında Kalanlar (exclusions)	-Azınlıklar -Gençler	-Gençler	-Kadınlar -Yaşlı işçiler
Sorunlu alanları	-Düşük ücretli mesleklerde artış (Growth of low-paid jobs?)	-İşsizlik (kuralsızlaştırma talebi) (demand for deregulations)	-Toplumsal normların değişimi (büyük firmalarda esaslı yeniden yapılanma) (major restructuring in large firms)

Kaynak: Suzuki, 1999

Barbieri (2007:4), 1980’ler ve 1990’larda Avrupa’nın sanayileşmiş ülkelerinde ömür boyu/tam zamanlı istihdam ilişkisinin büyük oranda devam ettiğini ulusal emek

⁶ Yazında standart dışı istihdam kavramının yanı sıra, atipik istihdam ve durumsal çalışma gibi farklı kavramlar da kullanılmaktadır. Her üç kavram da kapsamı itibarıyla benzer anlamlar taşımaktadır. Standart dışı ve atipik istihdam kavramları Avrupa ve Japonya’da daha fazla durumsal, çalışma (contingent work) kavramı ABD’de yaygın olarak kullanılmaktadır (Ogura, 2006: 11). Tezin ikinci bölümünde güvencesiz istihdamın açıklanmasıyla bağlantılı olarak durumsal çalışma kavramı ayrı bir başlık altında incelenecektir.

piyasalarının kuralılaştırılmaya başlamasıyla standart dışı istihdam biçimlerinin ortaya çıktığını belirtmektedir.

Standart dışı iş sözleşmeleri olarak belirli süreli sözleşmeleri, sözde-kendi hesabına çalışma (pseudo-self-employment), çağrı üzerine çalışma, hafta sonu çalışma sözleşmesi (week-end work contracts), “çalışma ve mesleki eğitim” düzenlemeleri (“work and training” arrangements), çıraklık, yarı zamanlı çalışmadan söz edilirken, taşeron/alt işveren sözleşmeleri altında istihdam edilenlerin standart dışı istihdamın ortaya çıkardığı sorunlardan fazlasıyla etkilendiği vurgulanmaktadır (Barbieri, 2007:4).

Polivka, Cohany ve Hipple ABD’deki standart dışı istihdam biçimlerini farklı kavramsal kategorilerde sınıflandırmaktadır (Ogura, 2006: 11):

- 1) Ödünç iş ilişkisi içinde yer alan işçiler (Agency temporary workers)
- 2) Çağrı üzerine çalışan işçiler
- 3) Sözleşmeli şirket işçiliği (Contract company workers)
- 4) Doğrudan işe alınan geçici işçiler (Direct-hire temporary workers)
- 5) Bağımsız sözleşme yapanlar (Independent contractors)
- 6) Düzenli kendi hesabına çalışanlar (bağımsız sözleşme yapanlar hariç)
- 7) Düzenli yarı zamanlı işçiler
- 8) Düzenli tam zamanlı işçiler

Bilgin (2000: 43) standart dışı istihdam biçimlerinin ortaya çıkışı şu şekilde açıklamaktadır:

Talebe göre düzenlenmiş üretim sistemleri olan esnek üretim sistemlerinin esneklik sağlayıcı düzenlemelere gereksinim duyması ve yeni teknolojilerin de olanaklı kılınmasıyla, 1980’lerden sonra standart (full-time) çalışma biçiminden atipik (standart-dışı) çalışma biçimlerine doğru bir değişim gözlenmektedir. Tek işverene bağlılık, süresi belirsiz hizmet sözleşmesi ve haksız işten çıkarmalara karşı koruma özelliklerine sahip olan ve 1970’lerin ortalarına kadar ileri sanayileşmiş ülkelerde çalışma ilişkisini düzenleyen temel araç olan “standart” veya “geleneksel” çalışma biçimi, birçok gelişmiş ülkede yerini yeni çalışma biçimlerine ve emek piyasası esnekliğine bırakmaktadır. Bir başka ifadeyle standart çalışma biçiminin etkinliğini kaybetmesiyle, standart çalışma biçimlerinden bir kopuşu ifade eden atipik çalışma biçimleri ortaya çıkarmıştır.

Fordist dönemin egemen istihdam biçimi olan “ömür-boyu full-time istihdam”ın, yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkışıyla artık tarih olduğu bu süreçte, atipik çalışma biçimlerinin birçok

sanayileşmiş ülkede hızla yaygınlaştığı görülmektedir. İşçinin bağımlı olmadığı atipik çalışma biçimlerinde, geleneksel anlamda işçi işveren ilişkilerinin bütün özellikleri mevcut değildir.

Genel bir sınıflandırma yapılmaya çalışılırsa standart dışı istihdam kapsamına giren istihdam edilme biçimleri aşağıdaki başlıklar altında gruplandırılabilir:

Yarı-zamanlı İstihdam: Yarı zamanlı istihdamın Avrupa ülkelerinin hepsinde kurumsal bir tanımlamaya sahip olmadığı kimi ülkelerde istatistikî, (haftalık çalışma saati üzerinden yapılan tanımlama) kimi ülkelerde ise kurumsal tanımlamayla açıklandığı belirtilmektedir (Ogura, 2006: 13). Genel olarak “düzenli işçilerden daha az çalışma saatine sahip işçilerin” yarı zamanlı istihdam koşullarına sahip olduğu vurgulanmakta, istatistikî olarak yapılan tanımlamada ise “haftalık çalışma saati 35 saatten az olan işçiler” ifadesi kullanılmaktadır (Barbieri, 2007; Ogura, 2006: 13).

Bilgin (2000: 48-49), yarı zamanlı istihdamın sosyal politika açısından tartışmalı bir kavram olduğunu belirterek aşağıdaki ifadeleri kullanmaktadır:

Tartışma, daha kısmi süreli çalışmanın tanımında başlamaktadır. Örneğin Almanya, İrlanda, Lüksemburg ve Hollanda’da haftalık 38 saatin altındaki her çalışma kısmi-süreli çalışma sayılırken, İspanya’da normal çalışma süresinin sadece üçte ikisinden daha az süreyle çalışan, Fransa’da yasal haftalık iş süresinin yüzde sekseninden daha kısa çalışan ve Danimarka’da belirli çalışma süresinden daha az süreyle çalışan kişilerin kısmi-süreyle çalıştıkları kabul edilmektedir.

Belirli Süreli İstihdam: İş sözleşmesinin sonlandırılacağı tarihin belirli olduğu koşullarda istihdam edilmeyi ifade etmektedir (Ogura, 2006).

Ödünç İş İlişkisi (Agency Work): Bir işverenin kendi işçisini müşteri konumunda olan başka bir firmaya işçi olarak göndermesi ve sözü edilen işçinin istihdamının müşteri konumunda olan firma tarafından gerçekleşmesini içeren istihdam ilişkisidir. Odaman (2008), 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7. Maddesinde ödünç iş ilişkisinin düzenlendiğini ifade etmekte ve aşağıdaki tanımlamayı yapmaktadır:

Ödünç iş ilişkisinde, ödünç veren işveren işin görülmesini isteme hakkını bir veya birden çok işçi açısından bir başka işverene devretmektedir. Ödünç alan işveren ise işçiyle aralarında iş sözleşmesi olmamasına rağmen, geçici bir süre için işçiden kendi işinin görülmesini isteme hakkına kavuşmaktadır. Bir başka deyişle işçi, iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işvereni tarafından diğer bir işverene ödünç olarak verilmektedir. İşçinin, ödünç veren işverenle olan çalışma ilişkisi, aralarındaki iş sözleşmesine dayanırken, ödünç alan işverenle olan çalışma ilişkisinin temelini ise, ödünç veren ile ödünç alan işverenler arasındaki “ödünç iş sözleşmesi” oluşturmaktadır (Odaman, 2008: 151).

Vardiyalı Çalışma, Gece Çalışması ve Tatil Günü Çalışma: “Avrupa’da pazartesten cumaya saat 9.00’den 17.00’ye kadar olan zaman dilimin dışında çalışma kimi zaman “standart dışı çalışma” olarak kabul edilmektedir⁷” (Ogura, 2006: 14-15).

Çağrı Üzerine Çalışma (On-call work): Şirketlerin işçileri yalnızca kendilerine ihtiyaç duydukları zaman işe çağırımlarıyla ortaya çıkan iş ilişkisidir (Barbieri, 2007).

Stajyer Çalıştırma (Vocational Traineeship): Çalışma yaşamına yeni girmekte olan, eğitimlerine devam eden veya henüz bitirmiş –özellikle- gençlere uygulanmaktadır. Çok düşük ücret karşılığı çalışma bu biçimde yaygındır ve çalışanlar “atipik işçiler” olarak anılmaktadır⁸ (Ogura, 2006: 15).

Evde Çalışma: İşçinin çalıştığı şirket için istenilen ürünü veya hizmeti genellikle evde üretmesidir. İşçinin ürettiği ürün veya hizmeti doğrudan pazarda satma yetkisi bulunmamaktadır.

Taşeron Çalışma/Alt İşveren: Şen (1996:9), taşeronluğun yazında farklı şekillerde tanımlara sahip olduğunu fakat “sanayi taşeronluğu” kavramının esas alındığını belirtmektedir. Birleşmiş Milletler Sanayi Kalkınma Örgütü’nün (UNIDO) taşeronluk

⁷ Türkiye’de çalışma süreleriyle ilgili yasal düzenlemeler için bkz: (İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, 2008, <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr>)

⁸ Bu tür çalışma son yıllarda Türkiye’de üniversiteyi yeni bitirmiş öğretmen adaylarına (ister eğitim fakültesi ister fen-edebiyat fakültesi mezunu olsun) bir iş fırsatıymış gibi, özellikle özel dershanelerde uygulanmaktadır. İnsanlar herhangi bir sözleşme veya yasa kapsamına alınmadan güvencesiz bir şekilde asgari ücretin altındaki ücretlerle sigortasız ve işe devam etme güvencesi olmadan çalıştırılmaktadırlar.

tanımında “küçük ve büyük firmalar arasında bir üretim ilişkisinin” esas alındığı ve tanımlamanın şöyle olduğu ifade edilmektedir (Şen, 1996: 11):

- a) Ana şirketin siparişine göre taşeron tarafından parçaların, alt montajların sağlanması ve bunların daha sonra ana şirket tarafından satılan bir üründe kullanılması, her iki şirketin de üretime katılması;
- b) Ana şirket için malzemelerin- ana şirket tarafından sağlanıp sağlanmadığına bakılmaksızın- işlenmesi ve ana şirket tarafından sağlanan ve tekrar ana şirkete dönen parçaların nihai işlemlerinin yapılması için ana şirket (contractor) ile ikinci bir şirket (taşeron/subcontractor) arasında kabul edilen bir sözleşme türüdür.

Aile İçi İşçiler ve Kendi Hesabına Çalışanlar: Standart dışı istihdam biçimi olarak değerlendirilen bu tür çalışmaların iki ayrım noktası vardır. İlkinde, çalışılan işte aile bireylerinin yer aldığı bir veya daha fazla çalışan (işveren de olabilir) vardır. İkincisinde ise herhangi bir işveren olmadan kendi kendine çalışma (kendi kendini istihdam etme) esastır.

Yukarıda belirtilen standart dışı istihdam edilme biçimlerinin dışında Bilgin (2000: 51, 52, 53), “iş paylaşımı (job-sharing)”, “tele-çalışma (tele-working)” ve “sıkıştırılmış (yoğunlaştırılmış) çalışma haftaları (compressed work weeks)” olarak adlandırılan biçimlerden söz etmektedir. Kavramlarla ilgili tanımlamalar Bilgin tarafından şu şekilde yapılmaktadır:

İş Paylaşımı (Job-sharing): İş paylaşımı, gönülsüz işsizliğin azaltılması ya da artmasının önlenmesi için işlerin çalışanlar arasında paylaşılması olarak tanımlanmaktadır. Bir başka ifadeyle iş paylaşımı, tam gün süreli bir işin iki veya daha fazla kısmi süreli çalışan tarafından paylaşılarak yapılmasıdır. Kısmi süreli çalışmada, yapılan işler nitelikleri gereği kısa süreli işler olurken, iş paylaşımında tam gün süreli işlerin paylaşılarak yapılması söz konusu olmaktadır. Bu modelde “ taraflar arasında iş ve çalışma süresi bölündüğü gibi, alınan ücret, ikramiyeler, emeklilik maaşı, izinler, sorumluluklar, sosyal yardımlar ve yan ödemeler de paylaşılmaktadır.

Tele-Çalışma (Tele-Working): Bu çalışma biçimi, bilgisayara ve iletişim teknolojisindeki hızlı ve baş döndürücü gelişmeler sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu çalışma biçiminde iş, işyeri dışında ayrı bir yerde (işçinin evi, bürosu) yapılmakta, bu yer ile asıl işyeri arasında elektronik iletişim araçları ile kurulu bir bağ bulunmakta ve iş önceden belirlenmiş bir program dahilinde yapılmaktadır.

Sıkıştırılmış (Yoğunlaştırılmış) Çalışma Haftaları (Compressed Work Weeks): Sıkıştırılmış çalışma haftası, toplam haftalık çalışma süresinin klasik 5 veya 6 işgününe değil, daha az sayıda (3 ve 4) işgününe sıkıştırılmak suretiyle dağıtılmasını ifade etmektedir. Bu çalışma biçiminde mevcut haftalık çalışma süresi azaltılmamakta, sadece daha az güne yoğunlaştırılmaktadır. Örneğin, haftalık

40 saat olan çalışma süresinin 4 işgününe sıkıştırılmasında olduğu gibi, aylık çalışma süresini 10-15 güne sıkıştırarak, sıkıştırılmış çalışma ayı şeklinde de uygulanabilmektedir.

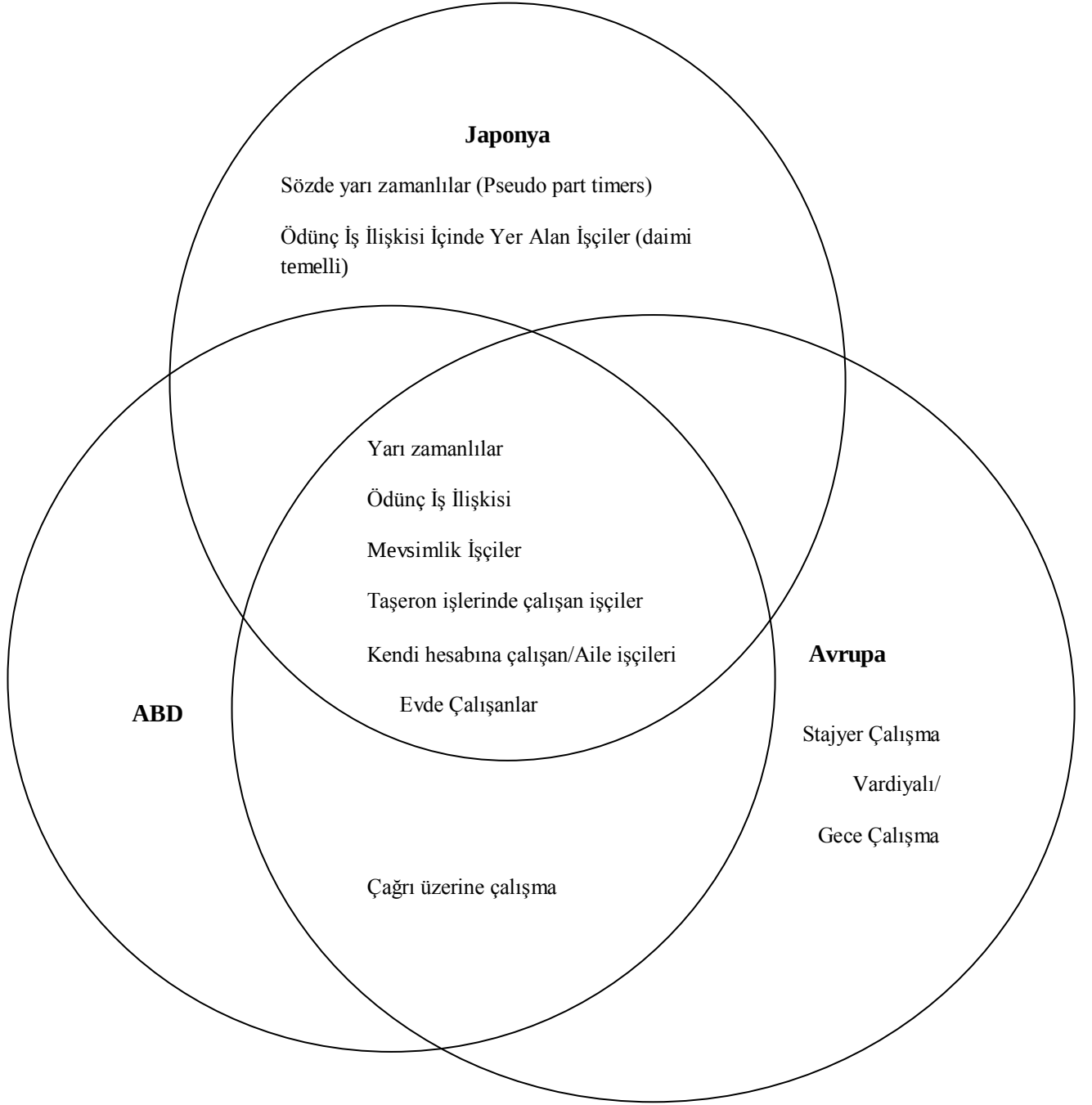
Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), standart dışı istihdam edilme biçimlerini şu şekilde gruplandırmakta ve tanımlamaktadır:

- 1) **Taşeronluk (dış kaynak kullanımı-outsourcing):** Mal ve hizmetleri firma içinde üretmek yerine dış tedarikçilerden temin etmek.
- 2) **Geçici İstihdam (temporary employment):** İş sözleşmesinin belirli bir zaman dilimi için yapılması ve işe devam etme garantisini sağlar nitelikte olmaması.
- 3) **Evde Çalışma (work at home):** Kişinin işi kendi evinde veya işverenin işyeri olmayan başka bir yerde iradesi dahilinde sürdürmesi. Alınacak ücretin, üretilen mal ve hizmetin ne yapılacağına işveren tarafınca belirlenmiş olması. Kullanılan donanım, malzeme ve girdinin kimin tarafından sağlandığının öneminin olmaması.
- 4) **Gündelik/Rastlantısal Çalışma (casual work):** Belirli zamanlarda ara sıra çalışan işçidir. Bu tür işçiler belirli saatlerde, günlerde ve haftalarda istihdam edilirler. Normal işçilerin sahip oldukları istihdam koşullarına sahip olmamakla birlikte normal işçilere tanınan yasal haklardan da mahrumdurlar (Örneğin gündelik/rastlantısal çalışanların genelde hastalık ve tatil izni yoktur).
- 5) **Enformel İstihdam (informal employment):** Kazanç getiren (remunerative work) tüm işlerin (örneğin hem ücretli istihdam hem de kendi hesabına çalışma) dahil olabileceği, kayıt dışı, bu kayıt dışılığın varolan yasal veya düzenleyici çerçevelerce korumasının sağlanmasının yanı sıra, karşılığında ücret alınmayan işlerin de yapılmasıdır. Enformel işçiler (informal workers), güvenli istihdam sözleşmelerinden (secure employment contracts), işçi yardımlarından (worker's benefit), sosyal korumadan (social protection) yoksundurlar ve işçilerin temsil (workers' presentation) haklarına sahip değildirler⁹

Standart dışı istihdamın Japonya, ABD ve Avrupa'nın ileri kapitalist ülkeleri arasındaki benzerlik ve farklılıklar aşağıdaki şekilde sergilenmektedir:

⁹ <http://www.ilo.org>

Şekil 1.1: Standart Dışı İstihdam Kavramı: Benzerlikler ve Farklılıklar



Kaynak: Ogura, 2006

Gelişmiş ülkeler temelinde benzerlik ve farklılıkları yukarıda sergilenen standart dışı istihdam edilme biçimlerinin en önemli özelliği çalışma yaşamını işçiler aleyhine

dönüştürmesidir. Bu dönüşüm sonraki bölümde kavramsallaştırılmaya çalışılacak olan güvencesiz istihdam/güvencesiz çalışma koşullarının oluşumunda önemli bir role sahiptir.

1.4 Yeni-liberalizm, Emek Piyasası ve İstihdam Yapısı

Refah devleti/sosyal devlet yapısının yeni-liberal politikaların etkisiyle aşındırılması sonucu ortaya çıkan sorunlardan biri işsizliğin artması, diğeri ise istihdam içi yaşanan sorunlardır. Yeni-liberal politikalar işsizlik sorununa öneri olarak standart dışı işlerde istihdamı teşvik ederek “çözüm” bulmaya çalışmaktadır. Bir başka ifadeyle içsel yapısı sorunlu olan istihdam biçimleri işsizliğe bir çözüm önerisiymiş gibi sunulmaktadır.

Öncelikle istihdam ilişkisinin kalitesi bozulmuştur. Çalışanların işlerine duyduğu güven sarsılmış, güvencesizlik algıları artmıştır. Standart olmayan istihdam biçimlerinde büyük artış, işte yoksulluk riskinin artması, sabit bir istihdamı sürdürmede güçlük çeken çalışan sayılarındaki büyük artış, işsiz veya mesleksiz kalma sıklığındaki artış, gelecekte daha da büyük sorunların önümüze geleceğine işaretler. Dahası, bir ülkede başarılı olan bir programın genelde başarılı çözümler üreteceğini varsaymak da iyimser bir bakış açısidir (Özşuca, 2003: 9).

İşsizlik sorununa standart dışı istihdam biçimlerini yaygınlaştırarak (bu biçimleri esneklik gibi daha az rahatsız edici bir kavram kullanarak ifade edip, gelebilecek olumsuz tepkileri en aza indirmeye çalışarak) çözüm bulmaya çalışanlar standart dışı istihdam biçimlerinin ortaya çıkardığı sorunlara nadiren değinmektedirler¹⁰. Halbuki ileride de değinileceği gibi işsizliğin yaratmış olduğu olumsuzlukların yanı sıra, nitelikleri, istihdam edilenler açısından birçok soruna yol açan standart dışı istihdam edilme biçimleri de üzerinde durulması gereken ciddi bir sorundur.

¹⁰ 20. Yüzyılın sonlarında durum bu şekilde görünmekteydi. Günümüzde de sorunlar çoğunlukla eski haliyle devam etse de standart dışı istihdam koşullarının öncülük ettiği güvencesiz istihdam koşullarına karşı çeşitli tepkiler gösterilmektedir. Örneğin İngilizcede “decent work” olarak ifade edilen, Türkçeye “yeterli iş” veya “insan onuruna yaraşır iş” olarak çevrilebilecek kavram sözü edilen olumsuz koşullara çözüm aramada kullanılmaktadır. Bu kavram, tezin ikinci bölümünde incelenmeye çalışılacaktır.

Önceden de vurgulandığı gibi, kapitalizmin daimi olarak yedek sanayi ordusuna ihtiyaç duyması, yeni-liberal politikalarla ortaya çıkan ve güvencesiz istihdama yol açan sorunlara karşı egemenlerin tepkisiz kalmasının başlıca nedeni olarak gösterilebilir. Bir başka ifadeyle, yeni-liberal politikaların üzerinde tam egemenliğini kurmuş olduğu kapitalist üretim ilişkilerinin günümüzdeki aşaması işçiler açısından belirsizliğin ve güvencesizliğin yoğun olduğu koşullara ihtiyaç duymakta ve emek piyasasını buna göre düzenlemektedir.

Diğer bir yandan yeni-liberal politikaların işsizlikle mücadele konusunda ortaya koyduğu yaklaşımların sorunlu olduğu ve işsizliğe çözüm bulma konusunda çeşitli olumsuzluklarla karşılaştığı bilinmektedir.

İşsizlikle mücadelede bir reçete tüm durumlara uymayacağı için, genelleştirilmemesi ve ülkenin koşullarıyla bağlantılandırılması gerekmektedir. OECD'nin liberal piyasa doktrini kaynaklı "iş stratejisi"nin standart şablonlarının her duruma uyan evrensel bir uygulamasının olmayacağı ortaya çıkmıştır (Özşuca, 2003:9-10).

1.5 Emek Piyasaları Politikaları ve Güvencesiz İstihdam İlişkisi

Emek piyasası yaklaşımları incelendiğinde dört farklı değerlendirme ortaya çıkmaktadır. Bunlar ülke adlarıyla gruplandırıldığında: ABD-İngiltere, Hollanda-Danimarka, Almanya-İsveç ve Güney Avrupa yaklaşımları olarak ifade edilebilir (Bukodi ve diğerleri, 2006).

Sözü edilen emek piyasası yaklaşımları işsizlik sorununa farklı çözüm önerileri getirmeye çalışmaktadır. Örneğin, ABD-İngiltere yaklaşımı, pasif emek piyasası politikalarını benimseyerek emek piyasası dışında kalanlara belli bir noktaya kadar destek sağlamaktadır. Düşük gelir güvencesi olmasına rağmen göreceli olarak daha düşük ve

belirli koşullar altında verilen işsizlik sigortası nedeniyle gençler, istihdam içinde kalmaya zorlanmaktadır. ABD-İngiltere yaklaşımında düşük iş güvenliği (low job security) genel kuraldır. Bu yaklaşım işsizliği, koşulların yeterli ve düzenli olmayan bir istihdam politikasıyla çözmeye çalışmaktadır. Bir başka ifadeyle ABD-İngiltere eksenli emek piyasası politikası güvencesiz istihdam koşullarına denk gelen nitelikler taşımaktadır (Bukodi ve diğerler, 2006: 24).

Hollanda-Danimarka emek piyasası yaklaşımı ise aktif bir emek piyasası politikası benimsemekte ve esnek güvenlik (flexicurity) kavramına vurgu yapmaktadır. “Bu terim, emek piyasalarının esneklik ihtiyaçları ve istihdam güvenliği için, talep arasındaki dengeyi hedeflemektedir. Bir başka ifadeyle bu terim yüksek esneklik, yüksek gelir güvencesi (işsizlik yardımları) ve aktif emek piyasaları politikalarının karışımıdır” (Bukodi ve diğerleri, 2006: 24). Bukodi (2006: 24) bu sistemin yapılan araştırmalar sonucu istihdam güvensizliklerini (employment insecurities) azaltmada en iyi sonucu verdiğini belirtmiş ve yüksek esneklik seviyesine rağmen bu ülkelerin (Hollanda ve Danimarka) en düşük belirsizlik derecesini (the lowest degree of uncertainties) sergilediklerini vurgulamıştır. Diğer yandan bu yaklaşımda istihdam koşullarının bozulması halinde ortaya çıkabilecek sorunlarla ilgili herhangi bir önlem veya çözüm önerisine rastlanamamaktadır.

Almanya, İsveç ve Fransa gibi ülkeler emek piyasası içinde bütünleşme ve yeniden bütünleşmeye daha az teşvik sağlamaktadırlar. Bukodi ve diğerleri (2006: 24) sözü edilen ülkelerde yaptıkları araştırmalarda, yüksek iş güvencesi (high job security), makul seviyede istihdam güvenliği (moderate employment security) ve gelir güvenliğinin olduğunu belirtmektedirler. Esnek güvenliği ilke edinmiş ülkelerle karşılaştırıldığında, aktif istihdam politikalarının Almanya, İsveç ve Fransa’da ikincil sırada olduğu

belirtilmekte, bu politikaların aktif olmayan işçileri korumaya dönük olduğu vurgulanmaktadır (Bukodi ve diğerleri, 2006: 24). “Böylece bu ülkeler göreceli olarak uzun süreli işsizlik durumları için desteğin yanı sıra erken emeklilik için cömert tazminatları garanti etmektedirler” (Bukodi ve diğerleri, 2006: 24). “Aktif emek piyasası politikalarının eksikliği ve yeniden mesleki eğitimin sınırlılığı düşük nitelikli işlere talebin azalmasıyla birleşince düşük seviyeli eğitime sahip olan gençlerin durumu kötüleşecektir, böylece içerdekiler ve dışarıdakiler arasında uçurum derinleşecektir” (Bukodi ve diğerleri: 24-25).

Güney Avrupa ülkelerinde gençlerin emek piyasasıyla bütünleşmelerine gelince bu durum aile yönelimli refah rejimleri olarak adlandırılmaktadır. Bu yapıda emek piyasası dışında olanlar için pasif emek piyasası politikaları uygulanmakta, ancak belirli ölçülerde destek de sağlanmaktadır (Bukodi ve diğerleri, 2006: 25). İspanya ve İtalya gibi “Güney Avrupa ülkelerinde yüksek emek piyasası risklerinden dolayı gençlerin uzunca bir süre aile akrabalık bağlarına ihtiyaç duyduğu, bu nedenle devletin bu risklere ve belirsizliklere karşı koruma sağlamadığı, ailelerin gençlere ne kadar süre koruma sağlayabileceği sorunun sorulduğu” vurgulanmaktadır (Bukodi ve diğerleri, 2006: 25).

Yukarıda belirlen farklı emek piyasası politikalarının temel amacı genel olarak işsizliği önleyip bireylerin istihdam edilmelerinin devamlılığını sağlamaktır. Farklı politikalar sözü edilen amaçlara farklı yöntemlerle ulaşmaya çalışmaktadır. Yeni-liberal politikaların uygulandığı ülkelerin değişiklik göstermesine paralel olarak emek piyasası politikalarının da değişiklik gösterdiği ifade edilebilir. Temel hedefi kitleleri öyle ya da böyle istihdam içinde tutmak olan bu politikaların istihdam içinde ortaya çıkabilecek sorunlara dair bir vurgusunun olduğunu belirtmek zordur.

Güncel koşullar göz önünde tutulduğunda, işsizlik ve istihdam ile ilgili olarak üzerinde daha fazla yoğunlaşılan kavram istihdamedilebilirliktir. Hillage ve Pollard (1998) istihdamedilebilirlik kavramının akademik yazında tek bir tanımlamaya sahip olmadığını vurgulamaktadırlar, fakat genel olarak “ilk işe girebilme/ ilk istihdam edilme deneyimini yaşama”, “istihdam edildiği işin gerekliliklerini yerine getirme” ve “yeni bir işte istihdam edilebilmeyi sağlama” şeklinde üç kavramdan söz etmektedirler. İstihdamedilebilirlik ağırlıklı olarak emek piyasası içinde yer alanların beceri, bilgi birikimi, ne kadar istihdam edilip edilmemeyi tercih ettikleri, istihdam edilebilmek için kendilerini işverene ne kadar iyi tanıtip tanıtamadıkları gibi kavramlarla ilişkilendirilmektedir. Bir başka ifadeyle istihdam edilip edilememe birincil sorun olarak değerlendirilmekte ve bu sorunun çözümü yapısal değişkenlerden çok bireysel değişkenlerle daha fazla bağlantılandırılmaktadır. Hillage ve Pollard (1998) istihdamedilebilirlik kavramının dört bileşeni olduğunu vurgulamakta ve bu bileşenleri yukarıda da söz edildiği gibi daha çok bireysel düzeyle ilişkilendirmektedirler. İşsizliğin ve güvencesiz istihdamın başlıca nedeni olarak değerlendirilebilecek kapitalist üretim sisteminin yapısal sorunlarına ve politikalarına neredeyse hiç değinmemektedirler¹¹.

Sonuçta, emek piyasaları politikaları temelde kendine esas sorun alanı olarak işsizliği temel almış ve yukarıda da söz edildiği gibi işsizliğin en önemli kaynağının birey kaynaklı olduğunu vurgulamıştır. Bireyin beceri ve niteliğinin geliştirmesinin işsizlik sorununu büyük oranda çözeceği iddia edilmektedir. Fakat bu çalışmanın ilerleyen bölümlerinde de değinileceği gibi bireylerin salt niteliklerini artırması ne işsizlik için ne de

¹¹ Yalnızca “Dışsal Faktörler, örneğin: makro ekonomik talep, bireylerin içinde bulunduğu emek piyasasındaki iş fırsatlarının seviyesi ve kalıpları, emek piyasası düzenlemeleri, işverenin işe alma ve seçme davranışları” şeklinde bir tanımlamayla istihdam edilmeye ilgili yapısal bileşenlere çok ayrıntılı olmasa da değinmişlerdir.

güvencesiz istihdam koşulları için bir çözüm olmaktadır. Günümüzde bireylerden istihdam edilebilmeleri için talep edilen nitelikli emek gücüne sahip olma da farklı bir sorun şeklinde ortaya çıkmaktadır¹². Sorunu yapısal boyutundan ayırarak incelemek ve yalnızca işsizlik temelinde ele almak çözüm sağlayacak bir yaklaşım değildir. Birincil sorun işsizlikse, işsizlik kadar ciddi ve neredeyse ona ikiz kardeşi kadar benzeyen güvencesiz istihdam koşulları da aynı derecede önemli olan ikincil sorundur.

Bu bölüm sonlandırılırken bir sonraki bölümde güvencesiz istihdam kavramı çok boyutlu bir çerçevede incelenmeye çalışılacaktır.

¹² Nitelikli emek gücü talebiyle ilgili bkz: A. Alpay Dikmen, “Vasıflı emek saplantısı 'yeni faşizm'in ürünüdür- I-II” <http://arsiv.sol.org.tr>

İKİNCİ BÖLÜM

GÜVENCESİZ İSTİHDAM

2.1 Çok Boyutlu Bir Değerlendirme Çerçevesi

Güvencesiz istihdam kavramının öncül tanımlaması 1980’li yılların ikinci yarısından sonra yapılmış olsa da, kavramın yaygın kullanımı izleyen on yıl içinde gerçekleşmiş ve 2000’li yıllarda belirgin bir yoğunlaşma göstermiştir. Birinci bölümde söz edilen standart dışı istihdam biçimleri güvencesiz istihdamın öncül bileşenleri olarak kabul edilebilir.

Günümüze kadar olan süreçte, istihdam ilişkilerinin geçirdiği içsel değişimde esnek üretimden taşeronlaşmaya, yalın üretimden evde çalışmaya kadar farklı başlıklar altında tanımlanan çalışma ve istihdam biçimleri gözlemlenmektedir. Sözü edilen farklı istihdam biçimlerinin aslında bir bütünü oluşturan parçalar olduğu belirtilebilir. Bu farklılıkların buluştukları ortak nokta güvencesiz istihdam/çalışma koşullarıdır. Bir başka ifadeyle 20. yüzyılın son yirmi beş yıllık zaman diliminde ortaya çıkıp, günümüze kadar gelen süre içinde, farklı şekillerde tanımlanmış olan istihdam edilme biçimlerinin ortak yanı, hepsinin özlerinde güvencesizlik unsurlarını barındırmalarıdır.

Akademik yazında güvencesiz istihdamın kavramsallaştırılmasında, bir oydaşma görülmemektedir. Diğer yandan, yapılan farklı kavramsallaştırmaların ortak noktalara sahip olduğu da ifade edilebilir.

Güvencesiz istihdam kavramından ilk defa 1985 yılından sonra OECD ve ILO raporlarında söz edilmekte, akademideki kavramsallaştırması da bu tarihlere rastlamaktadır.

Güvencesiz istihdamın çok boyutlu bir kavramsal altyapıya sahip olduğu ve ikili kuramsal açıklama niteliği gösterdiği belirtilmektedir (ESOPE, 2004: 46).

Konuyla ilgili yazın tarandığında güvencesiz istihdamın öncül kavramsallaştırmasının Gerry Rodgers tarafından, 1989 yılında yapıldığı tespit edilmiştir. Rodgers, güvencesiz istihdamı çok boyutlu bir olgu olarak ele almış ve tanımlamasını dört bölüme ayırmıştır:

- 1) **Zamansal Boyut:** İstihdam devamlılığı üzerindeki belirlilik derecesi önemlidir. Bu durum, sözleşmeli iş ilişkisini ve istihdam edilme süresini esas alırken zamansal boyutun ölçülmesinde kilit rol almaktadır.
- 2) **Örgütsel Boyut:** İşçilerin, iş üzerindeki bireysel veya toplu kontrolü, çalışma koşulları, çalışma zamanı, vardiya ve çizelgeler (schedules), iş yükü ve yoğunluğu, ödeme sağlık ve güvenlik koşulları.
- 3) **İktisadi Boyut:** Yeterli ödeme ve ücretlerin artışı.
- 4) **Sosyal Boyut:** Adil olmayan işten çıkarmaya, ayrımcılığa ve sıradışı çalışmaya karşı yasal, toplu veya geleneksel koruma önlemlerinin olmaması. Sağlığı, kazaları ve işsizlik sigortasını içeren sosyal güvenlik yararlarına ulaşan bir sosyal koruma sisteminin olmamasıdır (ESOPE, 2004: 46).

Rodgers'in çok boyutlu ve bütünsel tanımlaması temel alındığında, güvencesiz istihdamın yalnızca iş hukuku, işçi sağlığı, iş güvenliği ve sosyal güvenlik disiplinlerindeki boyutlarıyla farklı ve parçalı bir yapı şeklinde ele alınıp değerlendirilmesinin yanlış ve

eksik olacağı belirtilebilir. Yukarıda söz edildiği gibi, güvencesiz istihdam farklı bileşenlerin toplam etkisi olarak tanımlanabilir (Lewchuk ve diğerleri, 2003: 23).

2.2 Güvencesiz İstihdamın Farklı Tanımlamaları ve Çok Boyutluluk Yaklaşımlarının Ortak Yanları

Rodgers'den sonraki tanımlamalar incelendiğinde, önceden de söz edildiği gibi güvencesiz istihdam kavramına farklı yaklaşımların varlığı dikkat çekmektedir. Konuyla ilgili yazının incelenmesi sonucunda güvencesiz istihdamın kavramsallaştırılmasının temelde, kapitalist üretim ilişkilerinin en gelişmiş olduğu üç kıta olan Avrupa, Kuzey Amerika ve Avustralya'da gerçekleştirildiği, tespit edilmiştir. Ülke temelinde ise, Kanada'da konuyla ilgili çalışmaların daha çok yapıldığı belirlenmiştir.

2.2.1 Güvencesiz İstihdamın Bağlantılı Olduğu Somut Koşullar

Güvencesiz istihdamın çeşitli koşullarla bağlantısı Vosko (2006) tarafından farklı boyutlarıyla ifade edilmektedir. Güvencesiz istihdamın; iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin bozulmasında, çalışma saatlerinin düzensizleşmesinde, örgütte ast üst ilişkisinin ve emir komuta zincirinin bozulmasında etkili olduğunu belirtmektedir. Lewchuk, de Wolff ve King (2003: 25), güvencesiz istihdam bağlamında, birden çok işte çalışmanın farklı işyerlerinde uyum sorununu beraberinde getirdiğini; aynı zamanda çalışılan farklı işlerdeki üst yönetici ve iş arkadaşlarıyla da uyumsuzluğun ortaya çıktığını belirtmektedirler. Kıdem anlayışının, uzun süreli belirsiz iş sözleşmesinin, çalışma koşullarının, ücretin/gelirin, sosyal güvenliğin kalitesinin düşmesi, mevsimlik çalışma, geçici süreli, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışma, kendi hesabına, birden çok işte çalışmanın yoğunlaşmasının güvencesiz istihdamla bağlantılı olduğunu vurgulanmaktadır.

“Güvencesiz istihdam, iş kaybı tehlikesini, sendikasızlaşmayı, koruyucu düzenlemelerden yoksun kalmayı, çalışanın kendisi ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler için düşük geliri beraberinde getirmektedir” (ESOPE, 2004).

Cranford, Vosko ve Zukewich (2003: 13), güvencesiz istihdam ile firma büyüklüğünün, sendika durumunun ve saatlik ücretin bağlantılı olduğunu belirtmektedirler. İşe devamlılık, güvencesiz istihdamın değerlendirilmesinde önemli bir bileşen olarak göz önünde tutulmaktadır. İşe devamlılık esas alındığında istihdamın en güvenceli olanından en güvencesiz olanına doğru sıralama şu şekildedir: Tam zamanlı daimi ücretli çalışma en az güvencesiz olarak tanımlanmıştır; ardından tam zamanlı geçici ücretli çalışma ve yarı zamanlı daimi ücretli çalışma gelmektedir. En güvencesiz olan ise yarı zamanlı geçici ücretli çalışma olarak belirtilmiştir (Cranford, Vosko ve Zukewich, 2003: 13).

Vosko (2006), güvencesiz istihdamın yalnızca istihdam biçimi, gelir seviyesi, sosyal ücret, düzenleyici korumaların azlığı, kontrol ve bağımlılık yaklaşımıyla açıklanamayacağını, toplumsal cinsiyetin de güvencesiz istihdamı yaratan etkenlerin içinde olduğunu belirtmektedir.

2.2.2 Güvencesiz İstihdam ve Standart Dışı İstihdam Bağlantısı

Güvencesiz istihdamın tanımlanmasında standart ve standart dışı istihdam kavramlarına sıkça vurgu yapılmakta, standart dışı istihdamın güvencesiz istihdamla ilişkisi değerlendirilmektedir. Güvencesiz istihdamın net olarak anlaşılması için standart ve standart dışı istihdam kavramlarını anlamak önemlidir. Çalışmanın ilk bölümünde ele alındığı gibi standart istihdam, “tam zamanlı ve sürekli (daimi) istihdam ilişkisini, bir işçinin bir işyerine bağlı ve sendikalı olarak bir sektörde sürdürdüğü, sosyal ücreti

tamamlayan sosyal fayda ve kazanımlara sahip olunan sistem” şeklinde tanımlanmaktadır (Butchtemann ve Quack, 1990: 315; Mückenberger, 1989: 267). Whatman (1994: 356) ise standart istihdamı tanımlarken şu ölçütleri temel almıştır:

- Tam zamanlı (haftada 30 veya daha fazla çalışma)
- Sürekli bir işte çalışma (istihdam edilmeye devam etme beklentisi)
- Düzenli saatler
- Tüm yıl boyu çalışma
- Belirli biri kişi için çalışma
- Öncelikle işverenin mülkiyetindeki yerlerde çalışma

Standart istihdam ilişkisi ilk olarak mavi yakalı erkek çalışanlarla, ardından da beyaz yakalılarla ilişkilendirilmiştir. Vosko (2006: 6), standart istihdamın belirli bir durum çerçevesinde örgütlendiğini (örneğin tam zamanlı daimi ücretli çalışma) ve belirli bir iş düzenlenmesi üzerine kurulduğunu (örneğin işveren tarafından belirlenmiş ve işverenin denetiminde olan bir işyerinde çalışma) belirtmektedir. Rodgers (1989), 20. Yüzyılda standart istihdamın işçilere önemli imkânlar sunduğunu ifade etmiştir. İşçilerin kendilerini ve ailelerini, bir sosyal ücret, bir dizi sosyal fayda ve kazanımlar aracılığıyla yeniden üretebilmelerini sağladığı ve bu durumun yalnızca ortalama standart işçi ücretiyle yapılamayacağını vurgulamaktadır.

Standart dışı istihdam ise Whatman (1994: 356) tarafından aşağıdaki ölçütlere göre tanımlanmaktadır:

- Yarı zamanlı çalışma
- Gündelik (casual) çalışma
- Düzensiz çalışma saatleri veya çağrı üzerine çalışma
- Mevsimlik, geçici veya belirli süreli sözleşmeyle çalışma
- Kendi hesabına çalışma (self employment)
- Eve iş götürme
- Kayıtlı olmadan çalışma (undertaken in the “black” economy)

- Yukarıdakilerin herhangi bir bileşimi

Cranford ve Vosko (2006: 45), standart dışı istihdamın, geniş kapsamlı iş düzenlemelerini ve istihdam biçimlerini kapsadığını belirtmektedirler. Bu düzenleme ve biçimlemelerin, yarı zamanlı istihdam, geçici istihdam, mevsimlik, günlük çalışma ile çalışma tarihinin ne zaman biteceğinin önceden belirlendiği (pre-determined) çalışma biçimi, kendi hesabına çalışma ve birden fazla işte çalışma olduğu vurgulanmaktadır.

Standart istihdamdan uzaklaşma, güvencesizleşmede (güvencesiz istihdama doğru gidişte) önemli bir gösterge olarak tanımlanmaktadır. Çalışmanın tam zamanlı olması ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle sürdürülmesi standart istihdam koşullarına daha yakın bir durumun göstergesidir. Tam zamanlı ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin çizdiği standartlardan uzaklaşmaya başlayan çalışma biçimleri güvencesizliği artırıcı bir etkidir. Diğer yandan, bu zamansal değerlendirme tek başına güvencesiz istihdamın tanımlanmasında yeterli değildir. Örneğin işçi, tam zamanlı ve belirsiz süreli iş sözleşmesi çerçevesinde istihdam edilmiş olabilir. Bu durumda işçinin güvencesiz istihdam koşullarıyla karşı karşıya olmadığını söylemek yanlıştır. Ücret, örgütlenme ve sosyal hakların elde edilmesiyle ilgili koşulları değerlendirmeden yapılacak bir çözümleme yanıltıcı olacaktır. Zamansal boyut temel alınırca, tüm mesleklerde standart tam zamanlı daimi çalışanlar, yarı zamanlı geçici çalışanlara göre daha az güvencesiz sayılmaktadırlar. Fakat yukarıda Rodgers'in sınıflandırmasında ifade edildiği gibi güvencesiz istihdamın belirlenmesinde işe devam süresi zamansal boyut olarak belirtilen ana sınıflandırma kategorilerinden biridir.

Cranford ve Vosko (2006: 53), Kanada’da çeşitli sektörlerde yüksek oranlarda yarı zamanlı geçici çalışanın olduğunu belirtmiş ve bu durumun görüldüğü sektörleri satış ve hizmet, sağlık, sosyal bilim, eğitim, idari hizmetler ve büro işleri olarak ifade etmişlerdir. Yarı zamanlı geçici çalışma kendi içinde ele alındığında, bu kapsama giren meslekler arasında eşit şekilde güvencesizlik olgusunun görülmediği ifade edilmekte; örneğin Kanada’da kamuda çalışan yarı zamanlı geçici çalışanların yaklaşık yüzde 60’ının sendikalı olduğu belirtilirken, özel sektörde yarı zamanlı geçici çalışanların yalnızca yüzde 20’den biraz fazlasının sendikalı olduğu vurgulanmaktadır (Cranford ve Vosko, 2006: 56). Bu noktada kamu ve özel sektör karşılaştırması üzerinden gidildiğinde güvencesiz istihdam koşullarının belirlenmesinde sektörel boyutun önemli bir etken olduğu ifade edilebilir.

Türkiye’den örnek verilecek olursa, Uluslararası Para Fonu (UPF) ve Dünya Bankası’nın (DB) Yapısal Uyum Programları (SAP) çerçevesinde uygulanmaya çalışılan kamu istihdam yapısının değiştirilmesi, kamu çalışanlarının haklarının daraltılması veya kamu çalışanlarının çalışma koşullarının dönüştürülmesi, Güler’in (2005: 72) tanımladığı şekliyle “memurdan çalışana doğru” bir başkalaşımı ortaya çıkararak güvencesiz istihdam koşullarını yoğunlaştırıcı bir etki yapacaktır. Kamu, özel sektör ayrımından söz edilmişken Türkiye’de kamu istihdam yapısının dönüşümünün çalışanları güvencesiz istihdam koşullarıyla karşı karşıya bırakabileceği ifade edilebilir. Sözü edilen dönüşümün özellikleri Güler (2005: 73) tarafından şöyle açıklanmaktadır:

- 1) Örgütsel yapı dikey değil, basık olmalıdır.
- 2) Hiyerarşiyle gelen merkezîyetçilik, yerini yetki devriyle gelen ademi merkezîyetçiliğe bırakmalıdır.
- 3) Kamu hizmeti piyasa esaslarına göre; amaçlara değil sonuçlara odaklı verilmelidir.
- 4) Kamu istihdamı, özel sektör istihdamı, özel sektör istihdam koşullarına koşut aynı esaslara dayalı olmalıdır.

- 5) Kamu görevlisinin önemi bulunduğu mevkiden değil, işteki bireysel ve kurumsal başarısından gelir. İş güvencesi, değerlendirme, yükselme ve ücretlendirmede aranacak ölçüt personelin performansıdır.
- 6) Kamu görevlisi, yönetsel deneyim usulüyle değil, mali denetim usulüyle değerlendirilmelidir.
- 7) Memurluğun yaşam boyu iş güvencesi; kariyer sistemi; mali ve sosyal ayrıcalıkları kaldırılmalıdır.
- 8) Memurların ayrıcalıklı emeklilik sistemi, işçi ve esnaf emeklilik sistemleriyle birleştirilerek kaldırılmalıdır.
- 9) Memurluk sistemi daraltılmalı, kamu kesiminde istihdam esneklik ilkesinin uygulanmasını sağlayacak olan sözleşmelilik esasına dayalı hale getirilmelidir.
- 10) Kamu çalışanı ile özel sektör çalışanı arasındaki ayrılık ortadan kaldırılarak, bunlar piyasa sistemi içinde tek parça olarak yönetilmelidir.

Yukarıdaki maddeler göz önünde tutulduğunda, Türkiye’de kamu istihdamının yeni-liberal politikalar çerçevesinde özel sektör istihdam yapısına dönüştürülmek istendiği, daha da ötesinde, göreceli olarak güvenceli olan kamu istihdam yapısının aşamalı bir şekilde güvencesizleştirilmesinin söz konusu olduğu belirtilebilir. Özellikle dört, beş, yedi ve dokuzuncu maddelerde hem Rodgers’in güvencesiz istihdam sınıflamasının özellikleri, hem de Butchtemann, Quack (1990) ve Mückenberger’in (1989) tanımladığı standart istihdamın ortadan kalkmasına yönelik açılımların benzerliği dikkat çekmektedir. Türkiye ile ilgili kısa değerlendirmeden sonra kuramsal açıklamalara devam edilebilir.

Tucker (2002: 26), güvencesiz istihdamın olası belirtilerini aşağıdaki gibi sınıflandırmıştır:

- İş, işveren tarafından ön bildirimsiz sonlandırılabilir.
- Çalışma saatleri belirsiz olabilir veya işverenin iradesiyle değiştirilebilir.
- İşin fonksiyonları işverenin iradesiyle değiştirilebilir.
- Süregelen istihdam ilişkisi için açıktan veya gizliden taraflar arasında düzenlenmiş bir sözleşme yoktur.
- Uygulamada, ayrımcılığa, cinsel istismara ve sıradışı çalışmaya karşı koruma yoktur.
- Hastalık, ev, ölüm veya aile yardımı gibi ücret dışı ödemeler ya çok azdır ya da yoktur.
- Mesleki eğitim ve eğitime (training and education) ulaşmada çok az fırsat vardır.

- Çalışma koşulları veya sağlık, güvenlik uygulamaları mesleği tehlikeli ve sağlıksız hale getirmektedir.

Güvencesiz istihdamla doğrudan bağlantılı çalışma pratikleri, Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu'nun (IMF) güvencesiz istihdamın önlenmesiyle ilgili yayınladığı bildiride şu şekilde sınıflandırılmıştır:

- İş sözleşmeleri üzerinde doğrudan çalışanı kiralama (hiring).
- Özel istihdam büroları veya işçi komisyoncuları aracılığıyla çalışan bulma.
- Diğer şirketlere iş verme (taşeron çalıştırma, alt işveren kullanımı).
- Yapay olarak kendi hesabına çalışan işçiler görünümünde kişisel sözleşmeler.
- Rahatsız edici olan deneme süreleri.
- Gizli istihdam, mesleki eğitim sözleşmeleri.
- Çağrı üzerine veya günlük çalışma.
- Yasadışı ve gönülsüz yarı zamanlı çalışma.
- Evde çalışma (Metal World, 2007: No1).

IMF güvencesiz istihdamı, güvencesiz çalışma şeklinde tanımlayıp “tipik daimi olmayan, gündelik (casual), güvenliksiz (insecure) ve durumsal (contingent)” olarak nitelendirmiştir.

ILO 1994 yılında güvencesiz istihdamı üç farklı şekilde tanımlamıştır. İlk olarak, gündelik işler şeklinde yapılan tanımlama dikkati çekmektedir. İkincisi, mevsimlik çalışan veya kısa dönemli işçilerdir. Üçüncü tanımlama ise, sözleşmeleri ulusal yasalar tarafından belirlenmiş kurallar dahilinde işveren tarafından kısa süre içinde bildirimle feshedilebilecek olan işçilerdir. ILO'nun yukarıdaki tanımlamasına bakıldığında, diğer tanımlamalara göre daha mekanik ve tek boyutlu bir yaklaşımı benimsediği gözlemlenebilir. Bu tanımlama güvencesizliğin bir boyutu olan istihdam edilme süresi üzerine yoğunlaşmış ve istihdam edilme süreci içinde var olan sorunları göz ardı etmiştir.

AB tarafından güvencesiz istihdam ile ilgili yapılmış bir araştırma raporunda, güvencesiz istihdamın, istihdam biçimlerinin çeşitliliğinin (örneğin geçici istihdam, eksik

istihdam, yarı kendi hesabına çalışma, gündelik istihdam, çağrı üzerine çalışma) toplumsal olarak kabul edilmiş normların altında kalarak (istihdam koruma yasalarının ve toplu koruma düzenlemelerinin dışında kalma), işçilerin sosyal ve iktisadi risklerle yüz yüze gelmeleri ve bununla özellikle emek piyasalarında karşılaşmaları şeklinde tanımlandığı görülmektedir (ESOPE, 2004: 48).

Güvencesiz istihdamın kavramsallaştırılmasında, çoğu tanımlama standart dışı istihdam kavramını kullanarak konuyu açıklarken, kimi tanımlamalarda ise atipik istihdam şeklinde bir kullanım gözlemlenmektedir. Bu iki kavram temelde aynı niteliklere sahip olup, tanımlanmaları da yine benzer alt kavramlar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir.

Magdoff ve Magdoff (2004), güvencesiz istihdamdan etkilenme olasılığıyla karşı karşıya kalanları tanımlarken bu kategoriye yalnızca vasıfsız, teknolojiyi kullanmayan ve mesleki eğitim düzeyi yetersiz olan işçileri değil, aynı zamanda teknik işçileri de dahil etmiştir. Güvencesiz istihdam koşullarıyla karşı karşıya kalabileceklerin, hatta işini de kaybedebileceklerin içine bilgisayar uzmanları, mühendisler ve teknisyenlerin de girebileceği belirtilmektedir (Magdoff ve Magdoff, 2004). Eğitimli ve yüksek niteliklere sahip çalışanlar kimi zaman kendilerinden beklenen yüksek performansa karşılık vermekte zorlanıp bu durumun sonucunda da güvencesiz istihdam koşullarına maruz kalma riski taşıyabilirler¹³.

Güvencesiz istihdam koşullarıyla karşı karşıya olabilecek kişiler Magdoff ve Magdoff (2004) tarafından şu şekilde belirtilmektedirler:

¹³ Bu durum, Türkiye’de son on - on beş yıllık süre içinde yoğunlaşan yazılım sektöründe sıklıkla görülmektedir. Bu sektör çalışanlarının sürekli kendilerini geliştirmek zorunda olması, çok hızlı değişen bilişim teknolojilerini yakından takip etmek zorunda olmaları olası güvencesizliği yaratacak etkenler olarak değerlendirilebilir. Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz: Kodalak (2007)

- a) İşsizler (bu kategori iş aradıkları için işsiz oldukları resmen kabul edilenler gibi, iş bulamadıkları için artık aramayı bırakmış olanları da kapsar).
- b) Tam zamanlı çalışmak isteyen yarı zamanlı işçiler.
- c) Tam zamanlı çalışmak istedikleri halde alışılmadık işler yaparak ya da ara sıra kısa dönemli işler bularak bağımsız para kazananlar (kendileri hesabına çalışanlar).
- d) Tam zamanlı bir işte çalıştıkları halde (ekonomik kriz, küçülme, özelleştirme, mekanizasyonun artması ya da çalıştıkları işin, ücretlerin daha düşük olduğu yabancı ülkelere aktarılacak olması gibi nedenlerle) kısa bir süre sonra işini yitirme ihtimali bulunanlar.
- e) Ekonomik olarak aktif nüfus içinde sayılmayan ancak farklı koşullarda istihdam edilmeleri mümkün olan kişiler (mahkûmlar ve özürlüler gibi).

Yasal düzenlemelerin çalışanların aleyhine olması ve çalışma yaşamının bu düzenlemeler çerçevesinde yeniden şekillendirilmesi, insanların güvencesiz istihdam koşullarını kabullenmelerine neden olmaktadır. Bu durum aynı zamanda, göreceli olarak daha güvenceli koşullarda istihdam edilenlerin, var olan konumlarını da tehdit etmektedir. Sözü edilen yasal düzenlemelerle ilgili Vosko (2006: 31), Kanada’da çalışma yaşamında sosyal korumaların her geçen gün daha az işçiyi kapsar hale geldiğini belirtmekte; işçi sağlığı ve iş güvenliğinden, istihdam standartlarına ve toplu pazarlık haklarına kadar çalışanların lehine olan düzenlemelerin kapsamının daraltıldığını vurgulamaktadır. Yasal düzenlemeler aracılığıyla yalnızca çekirdek kadro olarak ifade edilen, azınlıkta kalan bir gruba güvenceli koşullara sahip istihdam imkânları sağlanmaktadır. Bu durum Türkiye için de geçerlidir. Yukarıda da belirtildiği gibi, öncelikle kamu istihdam yapısının değiştirilmesi için yapılan çalışmalar sonucunda azınlıktaki bir çalışan grubuna iş güvencesi, geniş sosyal haklar, destek ödemeleri, sağlık güvencesi sunulurken, sözleşmeli personel olarak tanımlanan diğer çalışanların değişik boyutlarda güvencesiz istihdamla karşı karşıya kalmaları olasıdır.

AB tarafından yapılan çalışmada (ESOPE, 2004: 56, 57), güvencesiz istihdamın ulusal seviyede rastlanan özelliklerinin; geçici ve daimi olmayan istihdam, yarı zamanlı

istihdam, istihdamın melez biçimleri olarak adlandırılan ücretli istihdam ve kendi hesabına çalışmanın özelliklerinin bileşimini içeren istihdam biçimleri olduğu vurgulanmıştır. Yine aynı çalışmada düşük ücret ve kötü koşullarda çalışmanın istihdamın ekonomik boyutundaki güvencesizliğin açıklanmasında önemli göstergeler olduğu ifade edilmiştir.

Güvencesiz istihdamı oluşturan bileşenlerin içinde yer alan standart dışı istihdamın önemi, işçilerin sermayeye karşı kolektif pazarlık yapabilme olanaklarını ve hakkını ortadan kaldırmasından ileri gelmektedir. İşçilerin sendikalı olabilmeleri, toplu pazarlık, toplu sözleşme gibi sendikalar aracılığıyla gerçekleştirilen mücadelelere dahil olabilmeleri bir işte standart bir biçimde (önemli olan nokta belirli bir iş yerinde daimi çalışan olmasıdır) istihdam edilmeleriyle yakından ilgilidir. Önceden de söz edildiği gibi standart istihdamdan uzaklaşma süreci güvencesiz istihdam koşullarına doğru bir dönüşümün göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Tucker (2002: 8), standart dışı istihdamın getirdiği olumsuzlukların yanına, işçilerin belirli vasıflardan yoksun olmaları durumunun da eklenmesiyle, toplu pazarlık olasılığının iyice düştüğünü ifade etmektedir.

Standart - standart-dışı istihdam ayrımı güvencesiz istihdamın kavramsallaştırmasında önemli bir paya sahip olsa da güvencesiz istihdamın birebir standart dışı istihdam anlamına gelmediği belirtilmektedir. Güvencesiz istihdamı salt standart dışı bir istihdam şekli olarak görmek yanlıştır. Standart istihdamın içerisinde de güvencesiz istihdama yol açabilecek kimi nitelikler bulunmaktadır. Temiz (2004: 57), standart dışı istihdamın güvencesiz olma eğilimine rağmen iki kavramın eş anlamlı olmadığını belirtmekte ve tüm standart dışı işlerin güvencesiz bir nitelik taşımadığı halde, tüm güvencesiz işlerin standart dışı bir niteliğe sahip olduğunu ifade etmektedir. Temiz

(2004), her iki istihdam biçiminin karşılıklı ilişki içinde olduğunu, pek çok durumda iç içe girdiğini ve aralarındaki sınırın belirgin olarak görülemediğini vurgulamakta, bu nedenle güvencesiz istihdamın açıklanmasında genelde standart dışı istihdamdan yararlanıldığını belirtmektedir.

Vosko (2006:381), güvencesiz istihdamın belirlenmesinde iş düzenlemelerinin yanı sıra istihdam biçiminin tek başına yetersiz kalacağını vurgulamaktadır. Tam zamanlı daimi ücretli çalışanların, standart istihdam ilişkisini içeren mesleklere sahip olsalar bile güvencesiz istihdamın boyutlarından etkilenebileceklerini belirtmektedir. Vosko (2006: 381), Schenk'in (2006), yapmış olduğu alan çalışmasında, otel işçilerinin tam zamanlı daimi ücretli olarak çalışmalarına rağmen, iktisadi yeniden yapılanmalara ve işten çıkarılma gibi eylemlere karşı çok zayıf olduklarını belirtmiştir. Başka bir örnekte de göçmen veya azınlık olarak nitelendirilen insanların, tam zamanlı daimi ücretli olarak çalışmalarına rağmen çalışmalarının karşılığının tam ödenmediği ve sosyal ücretten yoksun bırakıldığı vurgulanmıştır.

Güvencesiz istihdam, başka bir tanımlamada sosyal dışlanmanın bir biçimi olarak da kabul edilmektedir. Önceki tanımlamalara benzer şekilde güvencesizliğin çok boyutlu olduğu; değişkenlik, kararsızlık, kırılğanlık ve güvenilmezlik gibi çeşitli etkenleri yansıttığı belirtilmektedir (Sapancalı, 2005:153). Sapancalı (2005:153), güvencesiz istihdamın türdeş olmadığını, Magdoff ve Magdoff' un (2004) altını çizdiği, yalnız vasıfsız çalışanlar için değil, aynı zamanda vasıflı işgücü için de söz konusu olabileceğini, formel enformel sektör ayrımı yapmadan her iki yapıda da gözlemlenebileceğini vurgulamaktadır. Diğer yandan Sapancalı, güvencesiz istihdamla standart dışı istihdam arasındaki sınırların net olmadığını belirtmekte; Vosko'nun da (2006: 381) işaret ettiği gibi standart dışı

istihdam ile güvencesizliğin örtüşebileceğini, güvencesizliğin standart istihdam biçimlerinde de var olabileceğini vurgulamaktadır. Örnek olarak küçük işletmelerdeki tam zamanlı ve standart çalışmanın güvencesiz olabileceği, bu durumun çoğu ülke hukukunda iş güvencesi hükümlerinin ancak belirli sayının üstünde işçi çalıştıran işletmeleri kapsadığı ve bu nedenle küçük işletmelerde çalışanların yasal korumaların dışında kaldığı ifade edilmektedir (Sapancalı, 2005: 155).

Güvencesiz istihdamın kavramsallaştırılmasıyla ilgili tanımlamalar açıklandıktan sonra çeşitli değerlendirmeler yapılabilir. Kavramın bir tanımlaması olmamasına rağmen, çoğu tanımlamada Gerry Rodgers'in 1989 yılında yapmış olduğu sınıflandırma temel alınmıştır. Güvencesiz istihdamın en temel özelliği geçen yüzyılın yaygın olarak kabul edilen istihdam biçiminden görünür özelliklerle farklılaşmasıdır. Kavramın tanımlanmasında çoğu açıklamada standart dışı istihdama vurgu yapılması dikkat çekmektedir. Sözü edilen standart dışı istihdam, güvencesiz istihdamı tanımlamakta tek başına yeterli olmasa bile kavramsallaştırmanın gerçekleştirilmesindeki önemli bileşenlerden biridir. Güvencesiz istihdam koşullarının yalnızca standart dışı istihdamda değil, standart olarak tanımlanan tam zamanlı daimi ücretli çalışma koşullarında da ortaya çıktığı Vosko (2006), Sapancalı (2005) ve Temiz (2004) tarafından farklı şekillerde ifade edilmiştir.

Bu noktada, güvencesiz istihdam kavramının standart dışı istihdamla güçlü bir bağlantısı olduğu yaklaşımından hareket edilerek, standart dışı istihdam kavramının bütünselleştirici bir anlam taşıdığı ifade edilebilir. Daha açık olarak, standart dışı istihdam olarak tanımlanan kavramın içine, mevsimlik çalışma, evde çalışma, geçici çalışma, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışma, gündelik çalışma, çağrı üzerine çalışma, durumsal

(contingent) çalışma gibi farklı terimlerle adlandırılan çalışma biçimleri dahil edilmektedir. Güvencesiz istihdamın farklı kavramsallaştırmalarında ise yukarıda ifade edilen çalışma biçimlerine sıkça göndermede bulunulmaktadır. Fakat günümüz işgücü piyasası çalışmaları yukarıda ifade edilen farklı çalışma biçimlerini birbirinden ayrı ayrı değerlendirmekte ve bunların birbiriyle bağlantılı noktalarına değinmemektedir. Bu yaklaşım, emek eksenli mücadele pratiklerinin önünü kapatıcı bir özellik taşımaktadır. Sözü edilen mücadele pratiklerinin önünün açılması için farklı biçimlerde tanımlanmış olan istihdam biçimlerinin ortak ve türdeş olan özünün ön plana çıkarılması gereklidir. Sözü edilen ortak ve türdeş noktalar güvencesiz istihdam koşulları ve güvencesiz çalışma koşulları başlığında bir araya getirilebilir. Bunlar ise ana başlıklarla şöyle sıralanabilir: Kendisiyle birlikte ailesinin yaşamını insanca sürdürebilecek gelire sahip olmaması; doğum, hastalık, ölüm gibi durumlarda izin verilmemesi; izinlerin ücret kesintisi yapılarak verilmesi; sendikal örgütlenme hakkının önünün yasal yada fiili olarak engellenmesi. Bunlardan biri ya da çeşitli bileşimleri güvencesiz istihdamı yaratma olasılığı olan unsurlar şeklinde değerlendirilebilir. Örneğin; bir çalışan kendisinin ve ailesinin yaşamını insanca sürdürebilecek bir ücrete sahip olabilir; fakat bu çalışan belirli süreli bir iş sözleşmesi ile çalıştırılıyorsa veya ücret dışında herhangi bir sosyal yardım veya destek ödemesi almıyorsa bu koşulların güvencesiz istihdam koşulları olduğu ifade edilebilir. Diğer yandan, çalışan tam zamanlı daimi ücretli olarak çalışmasına rağmen kendisi ve ailesinin yaşamını sürdürebilecek ücret, sosyal yardım ve destekten yoksun ise bu çalışanın da güvencesiz istihdam koşullarına tabii çalıştığı belirtilebilir.

Güvencesiz istihdam koşulları vasıflı veya vasıfsız çalışanlar için düşünüldüğünde, her iki grubun da bu koşullarla karşılaşma riski vardır. Bir derecelendirme yapılacak olursa

vasıfsız çalışan veya çalışmaya aday kişilerin vasıflılara göre güvencesiz istihdam koşullarıyla karşılaşma riskinin daha yüksek olduğu belirtilebilir. Diğer yandan, ileri teknoloji kullanımını ve yoğun bilgi birikimi ve deneyimini gerektiren mesleklerde, iş yoğunluğu, iş yapısının hızlı değişmesi, bilgi birikiminin bir süre sonra yetersiz kalması veya bu sözü edilen etkenlerin oluşturacağı baskı nedeniyle belirli niteliklere sahip çalışanın da güvencesiz istihdam koşullarıyla karşılaşma riski ortaya çıkabilir.

Toplumsal cinsiyet temelinde güvencesiz istihdamın daha çok kadınlar üzerinde baskı kurduğu belirtilmektedir (Vosko ve Zukewich, 2006: 76). Diğer yandan Vosko (2006:7) güvencesiz istihdamın incelenmesinde “bütünsellik/parçalılık (lumping-slicing)” yaklaşımının ortaya çıktığını belirtmekte, feministlerin güvencesiz istihdamı salt kadın açısından değerlendirdiklerini, oysa geleneksel çalışma ilişkileri bakış açısını kullananların da azımsanmayacak sayıda olduğunu vurgulamaktadır.

Kamu ve özel sektör temelinde bir ayrım yapıldığında özel sektörün kamuya göre çok daha güvencesiz istihdam koşullarını barındırdığı gözlemlenmektedir. Diğer yandan az gelişmiş ülkelerde, genelde UPF ve DB, gelişmiş ülkelerde ise içsel dinamiklerle yürütülmeye çalışılan politikalar çerçevesinde, kamunun göreceli olarak daha güvenceli olan istihdam yapısının dönüştürülmeye çalıştığı belirtilmektedir. Güler (2005: 250) bu durumu aşağıdaki gibi açıklamaktadır:

Günümüzde, dünya genelinde yürütülen devlet reformları çerçevesinde, merkezi personel örgütlerinin kamu hizmetlerini daraltmak ve personel sayısını azaltmak bakımından çok etkili oldukları görülmektedir. Aynı reform politikası, işgücü istihdamında esneklik hedefi peşinde koşmaktadır. Kamu örgütü yöneticilerinin şirket yöneticisi gibi çalışmalarını hedefleyen, hiyerarşik yapı yerine yetki devrini öne çıkaran yeni reform politikası, kamu personel sisteminin merkezi örgütlerinde de yeniden yapılanmaya gidilmesini öngörmektedir. Bu yapıların denetim yetkisinin korunması, ama tek tek kurum yöneticilerine esnek istihdama gitmelerini sağlayacak geniş karar yetkisi verilmesi önerilmektedir. Buna göre eleman alabilmeli ve elemanını işten çıkarabilmelidir. Bu yetkinin kullanılmasında merkezden izin verme ve yerinde kullanılıp kullanılmadığını yönetsel denetim usulleriyle denetleme uygulamaları kaldırılmalıdır. Denetleme gereğinin maliyet-performans odaklı usullerle karşılanması tercihi giderek yükselmektedir. Kurumlar ve devlet düzeyinde bütçe sistemlerinde “fonksiyonel sınıflandırmaya”, çalışma tarzında “performans

yönetimi” ve “performans denetimine”, istihdamda memurluk rejiminden “sözleşmeli çalıştırmaya” geçiş bu eğilimin zeminini oluşturmaktadır.

Kamu sektörünün yapısının değiştirilerek veya bu sektör çalışanlarının haklarında kesintilere gidilerek yapılan uygulamalar, güvencesiz istihdama bu sektörde çalışanların daha da yaklaşımları anlamına gelmektedir. Borowy (2006: 163), 1995’te Kanada Ontario’daki eyalet yönetiminin değişmesiyle birlikte, 1996 yılı başında eyalet yönetimine bağlı çevre bakanlığında bulunan su analiz laboratuvarlarının özelleştirileceğinin duyurulduğunu ve bu bağlamda büro çalışanları ve yöneticilerin üçte birinin işten çıkarılacaklarının ilan edildiğini belirtmiştir. Uygulamaların nicel özellikleri ülkeden ülkeye farklılıklar gösterse bile, uygulamaların temelini oluşturan fikirler aynı olduğundan, benzer niteliklerdeki güvencesiz istihdam örnekleri çokça gözlemlenebilmektedir. Türkiye’de uygulanmaya çalışılan özelleştirme politikaları sonucu çalışanların bir bölümü işlerini kaybederken, çalışmayı sürdürenler, ya güvencesiz istihdam koşulları altında bu işe devam etmek zorunda kalmakta ya da bir süre sonra olumlu koşullara sahip olmayan bu işi de kaybetme kaygısı yaşamaya başlamaktadırlar.

Güvencesiz istihdam kavramının farklı tanımlamalarının açıklanıp kavramsallaştırılmaya çalışıldığı bu kısım sonlandırılırken, bir sonraki kısımda durumsal (contingent) ve yeterli iş/yeterli çalışma/insan onuruna yaraşır iş (decent work) kavramlarının güvencesiz istihdamla ilişkisi incelenmeye çalışılacaktır.

2.3 Güvencesiz İstihdam Bağlamında Durumsal Çalışma ve Yeterli Çalışma/İnsan Onuruna Yaraşır İş Kavramları

Bir önceki kısımda güvencesiz istihdamın tanımlaması yapılırken standart dışı istihdam kapsamına giren farklı istihdam edilme biçimlerinden de söz edilmiştir. Durumsal çalışma; yazındaki kimi çalışmalarda standart dışı istihdamın bir alt türü olarak ifade

edilirken, kimi çalışmalarda da ayrı bir sınıflandırma olarak belirtilmektedir. Durumsal çalışma, ABD kökenli yazının çoğunda ayrı bir çalışma ve istihdam biçimi olarak tanımlanmakta; fakat niteliksel olarak standart dışı ve güvencesiz istihdama benzerlik göstermektedir. Çalışmanın hazırlanmasında yararlanılan kaynaklarda durumsal çalışmanın sıklıkla ayrı bir şekilde vurgulanmış olmasından dolayı ayrı bir başlık altında genel hatlarıyla açıklanmaya çalışılacaktır.

Yeterli çalışma/yeterli iş kavramı ise, güvencesiz istihdam koşullarına alternatif bir politika önerisi olarak mevcut sorunlara bir çözüm önerisi olarak düşünülebilir. Fakat kavramın varolan sorunlara alternatif yaratıp yaratamayacağıyla ilgili ciddi belirsizlikler olduğu da hatırdan tutulmalıdır.

2.3.1 Durumsallık Kuramı ve Durumsal Çalışma

Durumsal çalışma kavramının kuramsal temelleri, doğrudan bağlantılı olmasa bile, örgüt kuramları disipliniinde yer alan durumsallık kuramından (contingency theory) gelmektedir. Bu değerlendirmede, durumsallık kuramının örgüt kuramları disiplini içindeki tanımıyla, durumsal çalışmanın işgücü piyasasındaki tanımı arasındaki benzerlikler etkili olmuştur. Örneğin, durumsallık kuramı örgüt yapısının değişken bir özelliğe sahip olduğunu varsaymakta, yönetim için genel geçer nitelikte ortak bir modelin var olduğu şeklindeki yaklaşımları yanlış bulunmaktadır (Fincham ve Rhodes, 2005: 358). Bu kuramda örgütlerin durumlarını egemen olan koşullara göre ayarlaması gerektiği belirtilmektedir. Aynı şekilde durumsal çalışmanın tanımlanmasında da genel geçer bir istihdam edilme biçiminin söz konusu olmadığı, istihdamın günün koşullarına göre değiştiği ifade edilmektedir (Polivka, 1996: 3). Durumsal çalışma standart dışı istihdamın barındırdığı yarı zamanlı, geçici, sözleşmeli ve kendi hesabına çalışmayı içermektedir

(Broad, MacNeil, Gamble, 2004: 268). Polivka (1996:3), durumsal çalışmayı; işçilerin uzun dönemli bir istihdam için açık veya kapalı bir sözleşmeye sahip olmaları şeklinde tanımlamaktadır. Hipple'a göre (2001:3), durumsal çalışma kavramı ilk olarak 1985 yılında Audrey Freedman tarafından kullanılmış, Freedman geçişli ve şartlı istihdam düzenlemelerinin, şirketlerin dönemselsel olarak bir hizmetle, ürünle veya teknolojiyle bağlantılı olduğunu vurgulamıştır. Durumsal çalışmanın, daha az iş güvencesi izlenimi uyandırdığı ve son zamanlarda da yarı zamanlı çalışma, kendi hesabına çalışma, geçici iş ilişkisi istihdamı (temporary help agency employment) gibi çeşitli istihdam düzenlemelerini açıklamak için kullanıldığı belirtilmektedir (Hipple, 2001:4).

İster standart dışı istihdam, ister durumsal çalışma olarak ifade edilsin her iki kavram da birbiriyle hemen hemen aynı özellikleri taşımaktadır. Durumsal çalışma da standart olmayan istihdam gibi bünyesinde güvencesiz istihdamı ortaya çıkarabilecek özelliklere sahiptir. Örgüt kuramları disiplininde 1950'li yıllarda ortaya çıkan durumsallık kuramının 1970'lerden itibaren işgücü piyasasındaki parçalı istihdam düzenlemelerini tanımlamak amacıyla kullanılmaya başlandığı ifade edilebilir. Durumsal çalışmanın güvencesiz istihdamla doğrudan bağlantılı olduğu ve Rodgers'in sınıflandırmasındaki istihdam edilme zamanı (istihdama devamlılık anlamında) boyutuyla ilgili özellikler taşıdığı vurgulanabilir.

2.3.2 Yeterli Çalışma/Yeterli İş/İnsan Onuruna Yaraşır İş (Decent Work)

Yeterli çalışma kavramı ilk olarak 1999 yılında ILO tarafından Uluslararası Çalışma Konferansı Genel Direktör Raporu'nda kullanılmıştır¹⁴. Kavramının öncül tanımlamasında şu başlıklar yer almıştır: “Özgür eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşulları

¹⁴ <http://www.cinterfor.org.uy/>

altında verimli çalışma; bu koşulların korunması, yeterli ücret ve sosyal korumanın sağlanması”.

Sözü edilen Genel Direktör Raporunda yeterli çalışmanın: a) Verimli çalışma, b) Hakların korunması c) Yeterli ödeme d) Sosyal koruma olarak dört ana bileşenle formüle edildiği vurgulanırken; yine aynı belgede beşinci bileşen olarak da “üç taraflı yaklaşım ve sosyal diyalogun” zorunluluğunun belirtildiği ifade edilmektedir¹⁵.

1999 yılındaki belgeden ayrı olarak ILO 2000-2001 programında yeterli çalışma ile ilgili dört stratejik amaç belirlemiştir. Bu amacı ifade eden kavramlar: a) Çalışma haklarının artırılması b) İstihdamın artırılması c) Kırılgan durumlara karşı sosyal koruma d) Sosyal diyalogun geliştirilmesi şeklinde açıklanmıştır. Daha sonra yayınlanan bölgesel bir raporda yeterli çalışma, işçi haklarına saygı gösteren ve işçiler için kimi sosyal koruma biçimlerini uygulamaya çalışan iyi kalitedeki meslekler olarak tanımlanmıştır¹⁶.

1998 yılında, Temel Çalışma Prensipleri ve Hakları üzerine yayımlanan ILO Deklarasyonu ile ilgili ilk küresel raporda, sendika özgürlüğü, toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüğünün yeterli çalışmayla yakından bağlantılı olduğu ve bu koşulların yeterli iş için bir zorunluluk teşkil ettiği belirtilmektedir. Küresel Raporda, yeterli çalışma koşullarına ulaşmak için örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının yaşamsal derecede önemli olduğu vurgulanmakta, konuyla ilgili diğer belgelerde de yukarıda belirtilen hakların önemini altı çizilmektedir.

Yeterli çalışma üzerine genel bir tanımlama yapılacak olursa, ILO’nun kavramsallaştırmasının yanı sıra sözü edilen diğer belgelerde belirtilen özellikler

¹⁵ <http://www.cinterfor.org.uy/>

¹⁶ <http://www.cinterfor.org.uy/>

tanımlamayla katkıda bulunmaktadır ve yeterli çalışma için aşağıdaki bileşenler kullanılmaktadır¹⁷:

- Yeterli çalışma verimli ve güvenli (secure) çalışmadır.
- Yeterli çalışma, çalışma haklarına saygıyı garantiye alır.
- Sosyal korumaya önem verir.
- Sosyal diyalogu, sendika özgürlüğünü, toplu pazarlığı ve katılımı sağlar.

Yeterli çalışmanın kavramsallaştırıldığı tarih ve kavramsallaştırmayı oluşturan bileşenler göz önünde tutulduğunda, güvencesiz istihdam koşullarına alternatif yaratma (çözüm bulma) amacı taşıyan bir yaklaşımı barındırdığı ifade edilebilir. Diğer yandan, yeterli çalışma kavramını oluşturan kimi bileşenlerin muğlâk kalması, bu yaklaşımın uygulanabilirliğiyle ilgili kimi sorunları ortaya çıkarabilir. Örneğin yukarıdaki beş bileşenli tanımlamada yer alan “çalışma haklarına saygıyı garantiye alır, yeterli gelir sağlar, sosyal koruma önerir” ifadelerinin uygulanması ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilir ve uygulama sırasında kimi sorunlarla karşılaşılabilir. Küresel pazarda rekabet amacı güden, ihracata dayalı büyüme modelini benimseyip üretim maliyetlerini baskılayıcı bir politika izleyen ülkelerde yeterli çalışma olarak tanımlanan koşulların sağlanmasında aksaklıklar ortaya çıkabilir.

Yeterli çalışmanın bileşenleri arasında gösterilen örgütlenme/sendika özgürlüğü, toplu pazarlık ve katılım haklarının sağlanması da ulusal temelde düzenlenmiş yasalarla ve ulusların uluslararası ortamdaki (burada, ulus içerisindeki egemen güçlerin çıkarlarıyla demek daha doğru olacaktır) çıkarlarıyla bağlantılı olarak şekillendirilebilir ve tanımlamada ifade edilen “yeterlilik” kavramına ulaşılmasında eksiklikler görülebilir. Yeterli çalışma kavramının hala bir gelişim içinde olduğu, kavramının derin etik bir anlam

¹⁷ <http://www.cinterfor.org.uy/>

taşıdığı, işçi haklarının ve çalışma şartlarının genişletilmesi üzerine dikkat çekmeye çalıştığı belirtilmektedir¹⁸. Yeterli çalışmanın sağlanmasında yeterli mesleki eğitimin önemli bir rolü olduğu, bu rolün sağlanması için sürekli eğitim, kendi kendini yenileme ve yeniden mesleki eğitim ortamını sağlayacak koşulların yaratılmasının önemi de vurgulanmaktadır¹⁹.

2.4 Güvencesiz İstihdamın Sektörel ve Mesleki Dağılımı

İkinci bölümün birinci kısmında, güvencesiz istihdam kavramsallaştırılırken sektörel dağılım konusuna kamu ve özel sektör ayrımı temelinde özlüce değinilmeye çalışılmıştı. Bu kısımda ise, ağırlıklı olarak Avrupa ülkeleri ekseninde güvencesiz istihdamın çeşitli sektörlerdeki dağılımı ele alınmaya çalışılacaktır. Geçici çalışma, belirli süreli iş sözleşmeleri, geçici iş ilişkisine dayalı sözleşmeler gibi, güvencesiz istihdamın bileşenlerini oluşturduğu belirtilen farklı çalışma biçimleri, sektörel dağılımın belirlenmesinde ana değişkenler olarak ele alınmaktadır (ESOPE, 2004, Precarious Employment in Europe, 1998).

2.4.1 Güvencesiz İstihdam, Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması

Tucker (2002: 31), güvencesiz istihdamla ilgili yazında, bazı alanların dışında, yarı zamanlı çalışma ve standart dışı çalışmanın ağırlıklı olarak özel sektörde görüldüğünü ifade etmektedir. Wooden ve Hawke'nin (1998) 1998'deki bulguları rastlantısal/gündelik (casual) çalışmanın kamu sektöründe özel sektördekinin yarısından daha az olduğunu göstermektedir (Aktaran: Tucker, 2002: 31). Diğer yandan Simpson, Avustralya'da rastlantısal/gündelik çalışanların yüzde 70'inin özel sektörde yer aldığını belirtmektedir.

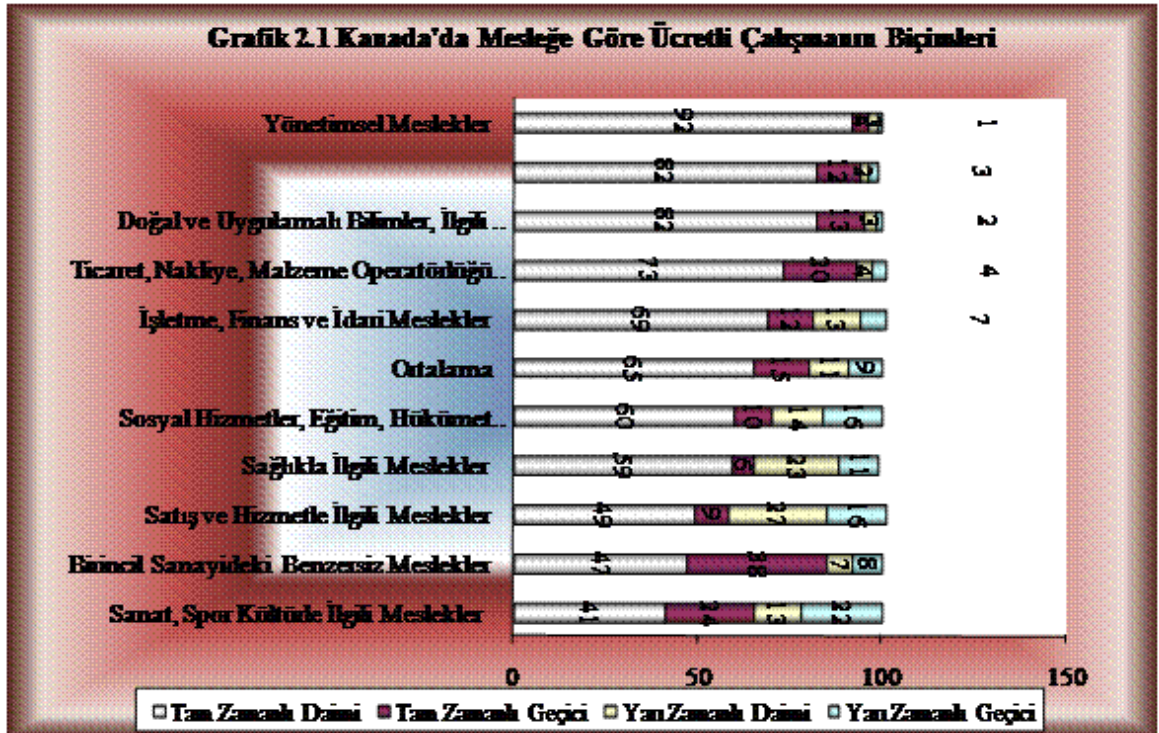
Sektörel dağılımda da dikkat çeken diğer bir nokta güvencesiz istihdam koşullarıyla karşılaşanların ağırlıklı olarak, kadınlar, iş yaşamına yeni girmiş genç çalışanlar ve göçmenler olduğu ifade edilmektedir (Vosko, 2006).

¹⁸ <http://www.cinterfor.org.uy/>

¹⁹ <http://www.cinterfor.org.uy/>

2.4.2 Sektörel Dağılım ve Güvencesiz İstihdam

Önceden de belirtildiği gibi güvencesiz istihdam koşulları her sektörde aynı şekilde görülmemektedir. OECD (2002) geçici işlerin çoğunlukla tarım ve niteliksiz işlerde yoğunlaşma gösterdiğini bulmuştur. Vosko (2006: 53), sektörel dağılımda standart, standart-dışı istihdam üzerinden bir ayırım yapıldığında tam zamanlı ve yarı zamanlı ücretli iş ayırımının da netleştiğini belirtmekte; hareket noktası olarak bu ayırımın alınması durumunda, tam zamanlı daimi ücretli işin yarı zamanlı ücretli işten tüm boyutlarıyla daha az güvencesiz olarak değerlendirilebileceğini belirtmektedir. Örneğin, Kanada’da, satış ve hizmet sektörü, sağlık çalışanları, sosyal hizmet çalışanları, eğitim, hükümet hizmetleri ve büro hizmetleri alanında yüksek oranda geçici çalışan olduğu, diğer yandan imalat, birincil sanayi, nakliye ve malzeme, üretim, kamu hizmetlerindeki geçici çalışanların benzersiz şekilde az olduğu vurgulanmaktadır (Vosko, 2006: 53).



Kaynak: Vosko, 2006

Vosko (2006: 56), tam zamanlı daimi kategorinin sözü edilen işleri daima “iyi işler” yapmayacağını, kimi mesleklerde çalışanların çok boyutluluk çerçevesinde değerlendirildiklerinde oldukça güvencesiz koşullara sahip olduklarını ve kaldı ki Kanada’da çalışanların çoğunluğunun hala tam zamanlı işlerde istihdam edildiğini belirtmektedir.

AB’de güvencesiz istihdam ve çalışma koşullarıyla ilgili yapılan bir araştırmanın (1998) raporunda birlik içinde tam zamanlı sözleşmeliler, kendi hesabına çalışanlar, belirli süreli sözleşmeli çalışanlar ve geçici işçilerin meslekler içindeki dağılımını gösteren tablo şu şekildedir:

Tablo 2.1: Avrupa Birliği Genelinde İstihdam Durumu ve Meslekler

ISCO Kodu % üzerinden	Kendi Hesabına Çalışanlar	Küçük İşverenler	Daimi Sözleşmeliler	Belirli Süreli Sözleşmeliler	Geçici İşçiler
Kıdemli Yönetici ve Müdürler	16.3	22	58.8	2.8	0.1
Profesyoneller	12	5.7	70.4	9.8	2.1
Teknisyenler ve Yardımcı Profesyoneller	7.9	3.6	78.7	8.2	1.6
Masa Başı İşlerde Çalışanlar (Clerks)	4	1.3	84.1	7.3	3.3
Hizmet İşleri, Dükkan ve Marketlerde Satış İşlerinde Çalışan İşçiler	12.6	4.3	68.8	12.1	2.2
Vasıflı Tarım ve Balıkçılık İşçileri	36.1	16.7	30.9	10	6.3
Zanaat ve Bağlantılı Alanlarında Çalışan İşçiler	15.6	8.8	64.1	9.6	1.9
Fabrika/Tesis ve Makine Operatörleri, Bu Alanlarda Montaj İşini Yapanlar	5.1	2.3	79.7	8.4	4.5
Basit Meslekler (Elementary Occupations)	8.4	3.3	65.5	16.2	6.7
AB	11.3	6.2	70.1	9.5	2.9

Kaynak: Letourneux, 1998

Yukarıdaki tablo incelendiğinde 1998 yılı itibariyle AB’de çalışanların yüzde 70,1’inin daimi süreli iş sözleşmesi ile çalıştıkları görülmektedir. Buradan yola çıkarak

Çalışanların yüzde 70,1'inin güvencesiz istihdam koşullarına sahip olmadıkları söylenemez. Önceden de belirtildiğı gibi güvencesiz istihdamın tam olarak belirlenmesi zamansal boyutun yanında, iktisadi, sosyal ve örgütsel boyutların da bir arada değerlendirilmesi ile tam olarak anlaşılabilir. Ortalamada, AB ülkeleri içinde yapılan araştırmaların sonuçlarında hizmet sektöründe yer alan mesleklerde artan oranda standart dışı istihdam sözleşmelerinin yoğunlaştığı ve bu durumun güvencesiz istihdamla bağlantılı koşulları yaratabileceğı varsayımını destekler nitelikte olduğu belirtilmektedir (ESOPE, 2004: 71). Yapılan araştırmalarda güvencesiz istihdam koşullarına en yakın veya bu koşullara yakınlık gösteren dört adet hizmet sektörü seçilmiştir. Bunlar: çağrı merkezi, gösteri sanatları, evde yaşlılara bakım hizmetleri ve multimedya (çoklu ortam) hizmetleridir. Bu sektörlerde yapılan araştırmada güvencesiz istihdam biçimlerinin bulunduğu ve bu durumun Rodgers'in sınıflandırması temelinde zamansal, örgütsel, ekonomik ve sosyal boyutlarıyla ele alındığı aşağıdaki gibi ifade edilmiştir (ESOPE, 2004: 73):

Zamansal boyut ekseninde sözü edilen hizmet sektörlerinde iş sözleşmesinin sınırlı olmasından, iş ilişkisinin belirli bir süre için kurulmasından veya çalışmanın düşük bir zaman dilimini kapsayıp çağrı üzerine gerçekleşmesinden dolayı işe devam etme garantisinin olmadığı ifade edilmektedir. İspanya'da çağrı merkezlerinde çalışanların % 75'le % 90'ının güvencesiz sözleşmelerle çalıştığı, İngiltere'de ise tiyatro oyuncularının % 80'inin işe devam etme garantisinin olmadığı belirtilmektedir.

Örgütsel boyut ekseninde, çalışma saatlerinin düzensiz olması sürekli vardiyaların değişimi, çalışma yerlerinin uygunsuz olması, özellikle seçilmiş sektörlerden çağrı merkezlerinin çalışma koşullarının sürekli ileri teknoloji aracılığıyla gözetlenip disipline edildiğı, sağlık ve güvenlik açısından sıklıkla olumsuz koşullarda çalışılmak zorunda kalındığı vurgulanmaktadır. Gösteri sanatları sektöründe de odaların ve malzemelerin sağlık ve güvenlik koşullarına uygun olmadığı ve bu koşulların güvencesiz olduğunun ifade edilebileceğı vurgulanmaktadır.

Ekonomik boyutta, yapılan araştırma sonucunda, İspanya'da çağrı merkezi çalışanlarının ve Fransa'da evde bakım hizmeti veren işçilerin ücretlerinin düşük olduğu, ücret artışının ya hiç olmadığı ya da yetersiz olduğu belirtilmekte, gösteri sanatları alanında çalışanların ise düşük ücretten çok, eş değer kategorilerdeki profesyonellere göre düşük ücret aldıklarının yapılan araştırma sonucunda bulunduğu ifade edilmektedir.

Sosyal boyutta ise, yapılan güvencesiz sözleşmelerden dolayı çalışanların sosyal koruma kapsamından yoksun kaldıkları belirtilmektedir.

Yeni Zelanda’da yapılan araştırmalarda da çeşitli sektörlerde güvencesiz istihdam koşullarıyla karşılaşıldığı, belirli sektörlerde yapılan çalışmaların diğer sektörlerdeki güvencesiz istihdam koşullarını temsil etmeyeceği ifade edilirken, ortaya çıkan sonuçların istatistikî olarak genelleştirilemeyeceği, böylece bulguların endüstriler arasında bir bütün olarak kullanılamayacağı vurgulanmaktadır. Yeni Zelanda’da güvencesiz istihdam koşullarıyla karşı karşıya kalan sektörler örnek olarak konaklama, şarap üretimi ve bira imalatında çalışanlar, hemşirelik hizmetleri, orman hizmetleri, perakende satış işleri, gösterilmiştir (Tucker, 2002: 29).

Vardiyalı çalışma, çalışma saatlerinin düzensiz olması veya hafta sonu çalışma, güvencesiz istihdamın örgütsel boyutu içinde değerlendirilen bir durum olmakla birlikte, çalışanların sağlık ve güvenlik koşullarıyla ilgili sorunların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Özellikle, taşeron çalışmada görülen düzensiz çalışma saatleri, çok kısa molalarla uzun süre işe devam etme, sözü edilen sağlık ve güvenlik sorunlarını ortaya çıkarabilecek en önemli etken olarak değerlendirilebilir.

AB’de düzensiz çalışma saatlerinin meslek ve istihdam durumuna göre dağılımı şu şekilde belirtilmektedir:

Tablo 2.2: Avrupa Birliği Genelinde Düzensiz Çalışma Saatlerinin Meslek ve İstihdam Durumuna Göre Dağılımı

Düzensiz Çalışma Saatleri	Gece Çalışma (Ayda En Az Bir Kere)	Pazar Günü Çalışma (Ayda En Az Bir Kere)	Cumartesi Çalışma (Ayda En Az Bir Kere)
Kıdemli Yönetici ve Müdürler			
Daimi	% 18.5	% 34	% 48
Daimi Olmayan	25	30	48
Toplam	19	34	48
Profesyoneller			
Daimi	20	32	43
Daimi Olmayan	20	25.5	43
Toplam	20	31	43
Orta Seviyedeki Meslekler			
Daimi	22	30	47
Daimi Olmayan	23	34	49
Toplam	22	30	47.5
Masa Başı İşlerde Çalışanlar (Clerks)			
Daimi	5.5	9	30.5
Daimi Olmayan	13	15	31.5
Toplam	6.5	10	30.5
Hizmet ve Satış İşçileri			
Daimi	23	32	68.5
Daimi Olmayan	24	40	74.5
Toplam	23	33	69.5
Vasıflı Tarım ve Balıkçılık İşçileri			
Daimi	9	25.5	53
Daimi Olmayan	7.5	30	62.5
Toplam	8	27	56
Zanaat ve Bağlantılı Alanlarında Çalışan İşçiler			
Daimi	18	19	49
Daimi Olmayan	14	15.5	38
Toplam	17.5	18.5	47.5
Fabrika/Tesis ve Makine Operatörleri, Bu Alanlarda Montaj İşini Yapanlar			
Daimi	36.5	31	53
Daimi Olmayan	37.5	36	59
Toplam	36.5	31.5	53.5
Basit Meslekler (Elementary Occupations)			
Daimi	17.5	27	53.5
Daimi Olmayan	21	21	46
Toplam	18.5	25.5	51.5

Kaynak: Letorneux,1998

Tablo incelendiğinde, sektörel dağılımda, düzensiz çalışma şartlarıyla karşı karşıya kalanların daha çok daimi olmayan çalışanlar olduğu görülmektedir.

Güvencesiz istihdamın sektörel dağılımının, yapılan araştırmalar sonucunda hizmet sektöründe yoğunlaşma göstermeye başladığı, fakat bunun diğer sektörlerde güvencesiz istihdamın görülmediği anlamına gelemeyeceği belirtilmektedir. Avrupa Birliği, Kanada ve Yeni Zelanda'da güvencesiz istihdamın sektörel dağılımıyla ilgili dikkat çeken bir nokta, her üç ülkede evde bakım hizmetleri, sağlık hizmetleri ve hemşirelik hizmetlerinin güvencesiz istihdam unsurları barındıran nitelikleri taşıyor hale gelmiş olduğudur. Diğer yandan, sözü edilen üç alanda da kadınların ağırlıklı olarak çalıştıkları vurgulanmaktadır. Bu noktada güvencesiz istihdamın toplumsal cinsiyet temelinde de bir farklılaşma gösterdiği ifade edilebilir.

Sektörel dağılımda, güvencesiz istihdamın belirlenmesi tek bir değişken ile mümkün olmadığından, güvencesiz istihdamı oluşturan etkenleri bir bütünlük içinde değerlendirip çözümleme yapılmalıdır.

Güvencesiz istihdam koşulları gelişmiş ülkelerde hizmet sektöründe ağırlıklı olarak görülmekte, bununla birlikte azgelişmiş ülkelerde daha geniş bir tabana yayılarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle, küresel üretim ilişkilerinin yayılarak montaj niteliğinde olan ve yoğun bilgi birikimi gerektirmeyen işlerin gelişmiş ülkelere azgelişmiş ülkelere kaydırılmasıyla birlikte güvencesiz istihdam koşulları azgelişmiş ülkelerde yoğunlaşmaktadır. Azgelişmiş ülkelerin küresel rekabet adına iş yasalarında, çalışma yaşamı aleyhine yapılan düzenlemeler de bu güvencesizlik koşullarının daha da yoğunlaşmasına önemli ölçüde katkı yapmıştır.

Güvencesiz istihdamın sektörel dağılımı ile ilgili genel bir değerlendirme yapılacak olursa çeşitli önermeler ortaya atılabilir. Sektörel dağılım öncelikle kamu ve özel sektör temelinde ele alınabilir. Yeni liberal politikalar aracılığıyla ne kadar aşındırılmaya çalışılırsa çalışılsın, ister gelişmiş ülkelerde, ister azgelişmiş ülkelerde kamu sektörü hala çalışanlar için daha güvenceli koşulları taşımaktadır. Kamu sektörünün güvencesiz hale getirilmesi genel anlamıyla iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisi kamu sektörünün işleyiş yapısının ve personel yapısının değiştirilme girişimleri; ikincisi ise kamusal mülkiyetlerin özelleştirme yoluyla elden çıkarılmasıdır. Bu işlemler gelişmiş ülkelerde yeni liberal politikalar çerçevesinde bu politikaları uygulayan yönetimler tarafından gerçekleştirilirken²⁰, azgelişmiş ülkelerde ise çoğunlukla ülkenin küresel kapitalist sisteme uygun bir hale gelmesi için UPF ve DB programları çerçevesinde gerçekleştirilmektedir²¹.

Özel sektör dünyanın çoğu ülkesinde daha güvencesiz istihdam koşullarını barındırmakta ve bu durum her geçen gün özel sektörün kendi içindeki alt sektörlerde yaygın bir biçimde yoğunlaşmaktadır. Sözü edilen alt sektörlerin içindeki güvencesizlik koşulları değişiklik göstermekle birlikte ana çerçeve bakımından benzer özellikler taşımaktadır. Örneğin tablo 2,2’de gösterilen düzensiz çalışma saatlerinin dağılımında, en üstte bulunan kıdemli yöneticinin daimi olmayan çalışanlarıyla, en altta bulunan basit mesleklerin daimi olmayan çalışanları, kendi kategorilerindeki karşılaştırmalarda daimi olan çalışanlara göre daha yüksek oranlarda düzensiz çalışma saatlerine maruz kalmaktadırlar. Bu durum, sözü edildiği gibi sektörel olarak farklılıklar görölse bile,

²⁰ Gelişmiş Ülkelerde Gerçekleştirilen Kamu İstihdam Yapısının Değişimi ve Özelleştirmelerin Güvencesiz İstihdamla İlgili Sonuçlarının Birer Örneği İçin bkz: Borowy (2006)

²¹ Azgelişmiş Ülkelerde, IMF ve Dünya Bankası Programlarının Kamu İstihdam Yapısının Değişimi ve Etkileri İçin bkz : Chang, (2007) ve Güler (2005)

güvencesiz istihdamın mevcut yapısal durum içinde en alttan en üste kadar tüm mesleki oluşumlar içinde çalışanları etkileyebileceğinin kanıtıdır. Bu bölümün birinci kısmında da belirtildiği gibi güvencesiz istihdam vasıflı-vasıfsız tüm çalışanların karşılaşabilecekleri bir durumdur. Bunun nedeninin kapitalist üretim sisteminin içsel yapısından kaynaklanmakta olduğu belirtilebilir. Magdoff ve Magdoff (2004) bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

Bu günler, işçiler için zor günler. Kapitalizmin merkezindeki varlıklı ülkelerde, emek cephesi şirketlerin ve hükümetlerin ortak saldırısına karşı mevcut ücret ve sosyal haklarını koruma mücadelesi verirken, çevre ülkelerin işçilerinin koşulları daha da zorlaşmış bulunuyor. Sermayenin gündeminin – “serbest piyasa”, emekle ilgili daha “esnek” düzenlemeler ve sosyal güvenlik hizmetlerinin azaltılması- yaygın biçimde kabul edilip benimsenmesinden tek bir kesim gerçekten karlı çıkmıştır. Ulaşsırı şirketler (ve bu şirketlerin sahipleriyle üst düzey yöneticileri) bugün, ücretlerin ve diğer maliyetlerin daha düşük olduğu yerlerde üretim yapmakta, patent haklarını korumaya aldirmakta ve keyiflerine göre o ülkeden bu ülkeye sermaye aktarmakta daha büyük özgürlük kazanmışlardır. Ne yazık ki, gittikçe daha fazla işçi yaşam koşullarının daha fazla güvencesizleştiğine tanık olmaktadır.

Bu bölüm sonlandırılırken, bir sonraki bölümde güvencesiz istihdamın örgütsel dönüşümle bağlantısı, çalışanların iş süreci üzerindeki kontrolünün, sendikal örgütlenmenin güvencesiz istihdamla bağlantısı ve üretim teknolojilerinin değişiminin güvencesiz istihdam üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL DÖNÜŞÜM VE

GÜVENCESİZ İSTİHDAM BAĞLANTISI

Güvencesiz istihdamın bir önceki bölümde tanımlaması yapılırken Gerry Rodgers'in dört boyutlu sınıflandırmasına sıkça değinilmişti. Rodgers'in yaptığı sınıflandırmadaki boyutlardan biri de güvencesiz istihdamın *örgütsel boyutu* idi. İşçinin iş süreci üzerindeki bireysel veya toplu kontrolü, çalışma koşulları, çalışma zamanı ve vardiyaların düzenlenmesi, iş yükü ve yoğunluğu, ödeme, sağlık ve güvenlik koşullarının durumu Rodgers'in sınıflandırmasında örgütsel boyutu oluşturan ana bileşenlerdi. Çalışmanın bu bölümünde açıklanmaya çalışılacak olan örgütsel dönüşüm ve güvencesiz istihdam bağlantısının ana çerçevesini yukarıda sözü edilen bileşenler oluşturacaktır. Fakat, yapılacak değerlendirme, bir işletme veya bir sektör temelinde değil, daha bütünsel bir bakış açısıyla; diğer bir ifadeyle üretim ilişkilerinin 25-30 yıllık süre içinde geçirmiş olduğu değişiklikleri göz önünde bulunduracaktır. Örgütsel dönüşümün bir işletme veya bir firma içi yeniden yapılanma gibi değerlendirilmesi, kavramları ve olayları tarihsel sürecinden, öncül nedenlerinden ve de bağlamından koparmayla eşdeğerdir. Bu nedenlerle inceleme, sözü edildiği gibi üretim ilişkilerini temel alarak gerçekleştirilecektir.

Üretim ilişkilerinde örgütsel yapının değişiminin öncül oluşumu için fordist üretim modelinden post-fordist/toyotist veya Japon modeli (Şen, 2008) olarak adlandırılan modele geçişin örgütsel yapı üzerindeki etkileri ele alınmaya çalışılacaktır. Bu geçişin, küresel üretim ilişkilerinin yaygınlaşması ve sermayenin tek ülke egemenliğinden çıkarak

uluslararası bir dolaşım özgürlüğü yakalamasının etkileriyle bağlantısı tartışılacak; yeni uluslararası iş bölümü, daha yeni uluslararası iş bölümü ve yalın üretim olarak adlandırılan yaklaşımların örgütsel dönüşüm bağlamında ne özellikler taşıdığı ve bu durumun güvencesiz istihdamla bağlantıları çözümlenecektir. İşçilerin iş üzerindeki bireysel veya toplu kontrolünün örgütsel yapılanmayla bağlantısı emek süreci yaklaşımı çerçevesinde değerlendirilecektir. Üretim teknolojilerindeki değişiminin örgütsel dönüşüm üzerindeki etkileri ve bunun güvencesiz istihdam koşullarını ortaya çıkarma olasılıkları da ele alınmaya çalışılacaktır.

3.1 Örgütsel Yapının Dönüşümü ve İstihdam Bağlantısı

İlk oluşumları 1950’li yıllara kadar uzanan (Şen, 2008) fakat kendisini 1970’li yıllarda göstermeye başlayan fordist üretim modelinden Japon üretim modeli olarak da adlandırılan post-fordist modele geçiş, ilk olarak gelişmiş ülkelerdeki üretim örgütlenmesinin yapısını değiştirmiş, küresel üretim ilişkilerinin yaygınlaşmasıyla birlikte sözü edilen değişim azgelişmiş ülkelerde de görülmeye başlanmıştır. Diğer bir ifadeyle post-fordist yapılanmayla birlikte ortaya çıkmaya başlayan iş örgütlenmesinin dönüşümü, sermaye hareketliliğinin uluslararası bir nitelik kazanmasıyla hızlanmıştır. Demir (2008: 10), “Fordist birikim sürecinde beliren sermayenin verimliliğini düşürücü kısıtları ve tıkanıklıkları aşma ve böylece sermayenin karlılığını arttırmak üzere, son yıllarda iş örgütlenmesinde köklü dönüşümlerin gündeme geldiğini” belirtmektedir. İş örgütlenmesinde belirtilen dönüşümler fordist ve post-fordist üretim modellerinin temel örgütlenme ilkeleri çerçevesinde ele alınabilir. Bu ilkeler farklı yazarlar tarafından farklı şekillerde sınıflandırılmıştır. Aşağıda fordizm ve post-fordizm arasında sözü edilen farklı sınıflandırmalarla ilgili tablolar sunulacaktır.

Tablo 3.1: Fordizm ve Sonrası

	Fordizm	Sonrası
İktisadi Düzenleme	Keynesçi	Monetarist
Piyasalar	Kitlesel	Özel
Yaşam Tarzı	Geleneksel	Çoğulcu
Sistemler	Merkezi	Ademi merkeziyetçi
Örgütlenme	Bürokratik	Hiyerarşisiz
Düzenleme	Ulusal	Küresel
Öncü Sektör	Tüketim	Finans
Vasıflar	Vasıfsız	Çokvasıflı
İşçiler	Kitle	Çokdeğerlikli
Özellikler	Katı	Esnek
Üretim	Montaj Hattı	Esnek
Toplum	Refah Devletçiliği	Özelleştirme
İtici Güç	Kaynaklar	Talep

Kaynak: Munck, 2003

Fulcher ve Scott (1999: 528) ise Fordizm, post-Fordizm ayrımını aşağıdaki gibi yapmaktadır:

Tablo 3.2: Fordizm ve post-Fordizm

Üretimin Görünüşleri	Fordizm	Post-Fordizm
Ürün	Standart	Çeşitli
Öncelik	Ucuzluk ve Miktar	Kalite
İş-görevler	Parçalı ve tekrar eden	Çoklu ve çeşitli
Beceriler	Genelde yarı nitelikli işçiler	Çoklu beceriye sahip işçiler
İş gücü	Mesleki olarak bölünmüş	Bütünleşik ve esnek
Yönetim	Merkezi	Ademi Merkezi
Endüstri İlişkileri	Çatışmalı	Ortaklaşa (Co-operative)
Sendikacılık	Çoklu	Her Fabrikaya Bir Sendika

Kaynak: Fulcher&Scott, 1999

Swyngedouw da Fordizm, post-Fordizm farklılaşmasında işgücünün ayrımını şu şekilde gerçekleştirmektedir:

Tablo 3.3: Fordizm, Post-Fordizm Karşılaştırmasında İşgücüyle İlgili Farklılıklar

Fordizm	Post-Fordizm
İşçi tek bir iş yapar	Çoklu görevler üstlenir
İşin özelliğine göre standart bir ücret alır	Performansa göre ücret alır (kişisel ödeme)
Bir işte uzmanlaşma	Çoklu iş yapabilme
Mesleki eğitimin azlığı	Mesleki eğitim ve yaparak öğrenme
Dikey iş örgütlenmesi	Yatay iş örgütlenmesi
Sendikalaşma oranı yüksek	Sendikalaşma oranı düşük
İşçiye olabildiğince az sorumluluk verme	İşçiye sorumluluk yükleme
İş güvencesinin olmaması	Merkezi işgücü için istihdam garantisi, çevresel işgücü için istihdam garantisinin olmaması, olumsuz çalışma koşulları

Kaynak: Swyngedouw, 1986

Yukarıdaki tablolardan yola çıkılarak üretim modelinin Fordizmden post-Fordizme geçişinde işçiler için önemli olan değişimlerin:

- İşçilerin görev yüklerinin artması
- İşçilere sorumluluk yüklenmesi
- İşçilerin sendikalı olma oranlarının düşmesi
- Ücretlerin performans ölçütlerine bağlanması olduğu belirtilebilir.

Demir (2008: 6), post-fordizmle birlikte üretim modelinin, esnek piyasa merkezli birikim rejimi biçiminde yeniden yapılandığını belirtmektedir. Esnek üretim modelinin göstergelerinin ilki, rasyonelleştirme kuşatması altında birçok işletmenin fordist-taylorcu krizin getirdiği sorunları aşmak üzere yeniden yapılanmasıdır. Demir (2008: 6), yeniden organize edilen işletmelerde dikkate değer verimlilik artışları sağlandığını, yeni üretim modelinin temelini enformasyon ve iletişim teknolojisinin oluşturduğunu ve yeni teknolojilerin bütün üretim araçlarına nüfus ederek eski sanayiye dönüştürdüğünü ifade etmektedir.

Sanayi üretimindeki niteliksel değişimlerin ikincisinin Dörre'nin rasyonel aktif katılım olarak nitelediği süreç olduğunu vurgulamaktadır. Fordizm sonrasında firma

organizasyonunun, işçileri sürekli aktif ve yeniden yapılanma yarışı içinde tuttuğu ileri sürülmektedir. (Demir, 2008:6). Post-Fordist, esnek piyasa merkezli modelin bir göstergesinin de ortaya çıkabilecek sorunların esnek çalışma biçimi ile aşılması yoluna gidilmesi olduğu savıdır. Ayrıca bu çerçevede işgücünün kendi temel etkinlik alanının dışına çıkması, iş saatleri açısından esnekleşme ile ücretlerin standart olarak belirlenmesi yerine kişiselleşerek işletmenin başarı ölçütlerine bağlanmasının yaygınlaştığı ifade edilmektedir (Demir, 2008: 6).

Kuralsızlaşmanın (deregülasyonun) artışı ile ilişkili olarak istihdam ilişkilerinin esnekleşmesinin, fordist dönemde çeşitli piyasa risklerinden kopmuş olan işçilerin, yeniden piyasa risklerine bağımlı hale gelmesi anlamına geldiği belirtilmektedir (Demir, 2008). Fordizm sonrası üretim modelinin diğer göstergeleri olarak şunların da altı çizilmektedir: İşçilerin yeni biçimde bireyselleşmesi; piyasa riskleri ve esnek çalışma rejimi bileşiminin kendi hesabına çalışma şeklinde bir çalışma biçimini ortaya çıkarması; piyasaların uluslararasılaşmasıyla birlikte rekabetin yoğunlaşması ve süreklileşmesinin yeni niteliklere haiz bir katma değer zincirinin belirleyici dinamiği haline gelmesi (Demir, 2008: 6).

Yukarıda nitelikleri açıklanan post-fordizm ekseninde sözü edilen örgütsel dönüşüm ele alındığında, ilk olarak bu gelişmenin gelişmiş ülke işçileri üzerinde etkili olduğu görülmektedir. 1980'li yılların başında yeni liberal politikaların da yaşama geçirilmesiyle birlikte, özellikle İngiltere ve Amerika'daki uygulanmalar sendikal örgütlenmelerin önünü keserek işçilerin olumsuz koşullarla karşı karşıya kalmalarına yol açmıştır (Işıklı, 2003).

Neoliberalizmin tırmanışı, her yerde, sendikal hak ve özgürlükler üzerinde gerçekleştirilen derin tahribatla eşlendi. Reagan, hava trafik kontrolörlerinin, Thatcher yer altı maden işçilerinin grevini yenilgiye uğratarak amaçlanan uzun yolu genişlettiler (Işıklı, 2003:45).

ABD’de örgütlü emeğe karşı doğrudan saldırı 1980’lerde Reagan Yönetiminin Profesyonel Hava Trafik Denetçileri Birliği’nin (PATCO) grevini kırmasıyla başladı. Başkan Reagan, havacılık sanayine ve uçuş güvenliğine getireceği riskleri hiçe sayarak bütün grevcilerin işten atılması emrini verdi. Bu uygulama bütün şirketlere işçilerle ilişkilerinde sertleşme cesareti verdi (Magdoff ve Magdoff, 2004).

Sendika karşıtı politikaların başarıya ulaşmasında demokratik hakların rafa kaldırılması ve baskıcı rejimlerin yürürlüğe konması, başvuru yollarından yalnızca birisi olmuştur. Asıl önemli tahribat, dayatılan ekonomik modelin işsizlik üreten niteliği sayesinde sağlanmaktadır (Işıklı, 2003: 45).

Burada örgütsel dönüşüm olarak nitelendirilen ve bu bağlamda kullanılan post-fordist üretim modelinin, üretim ilişkileri ve istihdam edilme durumu üzerinde tek başına etkili olmadığı; 1980’li yılların başından itibaren yeni-liberal politikaların fikrîsel önermeleriyle birlikte çalışma yaşamını etkilediği belirtilmelidir.

Üretim sürecinin örgütlenmesindeki dönüşümün istihdamla ilgisi ele alındığında emeğin esnekleşmesi kavramına vurgu yapılmalıdır. Munck (2005: 94), yaygın kanıya göre emek esnekliğinin iktisadi büyümeye ve iktisadi büyüme de daha fazla işin ortaya çıkmasına neden olduğu görüşünün var olduğunu ifade etmektedir.

OECD’nin ölçütlerine göre emek esnekliğinin beş şekli vardır

- 1) Dışsal esneklik: İşçi sayısının işverenin ihtiyacına göre ayarlanması.
- 2) Dışsallaşma: Firma işlerinden bazılarının taşeron sözleşmeler aracılığıyla firma dışında yapılması.
- 3) İçsel sayısal esneklik: Çalışma saatleri ve dağılımının (vardiyaların/çizelgelerin) işverenin ihtiyaçlarına göre ayarlanması.
- 4) İşlevsel esneklik: İşçilerin işlerinin ihtiyaçlarına göre ayarlanması.
- 5) Ücret esnekliği: Üretkenlik ve piyasa koşullarına göre emeğin ödüllendirilmesi (Van Dijk’dan Aktaran Munck, 20005: 94).

Yukarıda sayılanlara ek olarak “coğrafi esnekliği de ekleyerek 20. Yüzyılın işçi modelinin ayrıntılı olarak ortaya konulacağı” ifade edilmektedir. Emek esnekliği yönündeki süreç, ülkeden ülkeye farklı görünümlere bürünse de küresel çapta bir eğilim olduğu, daha küçük işgücü topluluklarına, işyerlerinde daha az kurallara, daha zayıf

sendikalara ve ekonomik dalgalanmalara bağılı olan ücretlere doğru bir gidişini ettiğı görölmektedir. (Munck, 2005: 94-95).

Demir (2008: 11), birikim sürecinin durağanlaşması ile üretici sermaye üretiminin yeniden örgütlenerek dünya ölçeğinde en uygun bir katma değer zinciri oluşturma yoluna gittiğini, yeni-liberal politikalar ile ulaşım ve iletişim teknolojisindeki gelişmelerin olanaklı ve karlı kılmasıyla üretim sürecinin belirli bölümlerinin en uygun bölgelere taşındığını belirtmektedir. Üretim süreçlerinin coğrafi hareketlilik kazanıp yer değıştirmesinin başlıca nedeni üretim maliyetlerinin daha düşük olduğı bölgelere kaydırılması arayışıdır. Üretim süreçlerinin yeni coğrafyalara kaydırılması azgelişmiş ölkelerde belirli bir kitlenin istihdam edilmesine imkân vermektedir. Fakat bu istihdam ilişkisinin yukarıda tanımlandığı gibi esnek nitelikler taşıması, aynı zamanda güvencesiz istihdam niteliklerini de barındırması anlamına gelmektedir. Üretim sürecinde sermayenin, emek üzerinde istediğı düzenlemeleri yapma hakkını “emek esnekliğı” adı altında elde etmesi sayesinde, kendi çıkarlarıyla ilgili düzenlemeler aracılığıyla emeğı kendine tamamen bağımlı hale getirmiş bulunmaktadır.

Sermaye hareketliliğıyle ilgili devlet politikalarının iki farklı ve çelişkili hedefi bulunmaktadır. Bunlardan birisinin sermayenin serbestçe hareketini garantilemek diğlerinin ise ölkeler arasındaki yer rekabetine göre öne geçebilmek için daha verimli bir bölge yaratmak olduğı söylenebilir(Hirsch, 2005:157, Aktaran: Demir, 2008: 10). Bu noktada, üretimin örgütsel değışiminin yeni-liberal politikalarla birleşmesi ve bu sayede sermayenin uluslararası hareketlilik kazanması, azgelişmiş ölkelerin küresel üretim ilişkileri ağına dahil olmasını mümkün kılmıştır. Bu ilişkide azgelişmiş ölkelerin ana rolleri, gelişmiş ölkelerin ulusötesi şirketlerinin imalatçısı veya taseronu olarak faaliyet gösterecek yerli

firmalara ev sahipliği yapmak veya teknoloji ve bilgi birikimi gerektiren işlere, nitelikli olan işgücünü, gelişmiş ülkelerden daha ucuza sağlamaktır. Sözü edilen ilişkinin anlaşılması ve çözümlenmesi için yeni uluslararası işbölümü, daha yeni uluslararası işbölümü ve yalın üretim kavramlarının ne anlam taşıdığı genel hatlarıyla açıklanmaya çalışılacaktır. Bu kavramların dolaylı ya da dolaysız bir şekilde günümüzdeki güvencesiz istihdam koşullarının oluşmasındaki etkileri değerlendirilecektir.

3.1.1 Yeni ve Daha Yeni Uluslararası İşbölümü

Yeni Uluslararası İşbölümü (YUI) kavramı ilk olarak Ladreit de Lacharri re (1969) tarafından kullanılmasına rağmen kavramın yaygınlaşması Palloix (1975) ve özellikle de Fröbel, Heinrichs ve Kreye (1980) tarafından kullanılmasıyla gerçekleşmiştir. Kavramı ele alanların iddiası, emek sürecindeki teknik ve yönetimsel gelişmelerin çevresel işgücünün kullanımına imkân verdiği yönündedir. İşbölümünün önemsenir derecede artması niteliksiz veya yarı-nitelikli görevlerin yeniden örgütlenmesine (reorganization) izin vermektedir. Diğer yandan, imalata dayalı sermayenin  evre ülkelere çekilmesi bu  lkelerin h k metlerinin yatırım ortamını sermaye açısından daha uygun hale getirmesiyle de bağlantılıdır. Çoğu azgelişmiş ülkede sendikaların örgütlenme ve pazarlık güçlerinin yasalarca sınırlanmasının geri planında sözü edilen sermayeye uygun ortam yaratmak amacı yatmaktadır.

YUI kuramını geliştirenlerin temel iddiası, üçüncü dünya ülkelerinde hammadde ihracıyla sınırlanmış geleneksel sömürgeci işbölümü uygulamasının 1960’larda değişmeye başladığı yönündedir(Munck, 2005: 56). YUI, sanayileşmiş ülke firmalarının azgelişmiş ülkelerde kolg c ne dayalı fabrikalar kurması şeklindeki uygulamaları önplana almaktadır. İmalata dayalı doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının yeni bir ekonomik işbölümü

yarattığı, bunun ise ‘yeni sanayileşen ülkeler’ kavramıyla ifade edildiği ve bu ülkelerin de dünya ekonomisinin yarı çevresi olarak adlandırıldığı ifade edilmektedir (Coffey, 1996: 42).

Öngen (1996:108), yeni uluslararası iş bölümünü aşağıdaki gibi sınıflandırmaktadır:

1. Bilgi üreten, bilimsel bilgiyi ve bilgiye dayalı teknolojiyi kullanan üretim türleri Kuzeyde yoğunlaşırken eski teknolojilere dayanan ve hizmet yerine daha çok mal üreten emek yoğun üretim alanları Güneyde yığılacaktır.
2. Karlılık oranı yüksek, toplumsal ve ekolojik maliyeti düşük ürünler Kuzeyde üretilirken Güneyde bunun tersi bir gelişme gerçekleşecektir.
3. Ürün ve teknoloji farklılıklarına dayanan işbölümü, işgücü farklılıklarına dayanan eşitsiz bir gelişme ile beslenecek ve çok nitelikli işgücünün istihdamı Kuzeyde gerçekleşirken niteliksiz ya da nitelikli işgücü Güney ülkelerine yığılacaktır.

Daha yeni uluslararası iş bölümünde (DYUİ) ise “ulusötesi şirketlerin, az gelişmiş ülkelerin karşılaştırmalı üstünlüklerinden, doğrudan yabancı sermaye yatırımına gitmeden yararlandıkları” belirtilmektedir; ayrıca ulusötesi “şirketlerin, gelişmekte olan ülkelerdeki yerel firmalarla kurdukları taşeron ilişkileriyle fiziki üretimden giderek uzaklaştıkları ve yönetim firmalarına dönüştükleri” vurgulanmaktadır (Erdoğan, 2006:137). Daha yeni uluslararası işbölümünün diğer bir özelliğinin ise imalat sanayisindeki yeni uluslararası iş bölümünün hizmet sektörüne yayılmasıdır (Erdoğan, 2006:138).

Daha yeni uluslararası işbölümünün üçüncü özelliğinin “yeni sanayileşmekte olan Güney Kore, Tayvan gibi ülkelerin kendilerinin de göreceli olarak daha ucuz işgücü alanlarına doğrudan yabancı sermaye yatırımlarına yönelmeleri”dir (Erdoğan, 2006:139).

Düşük ücretler ve düşük sosyal ücret için sermayenin yeni coğrafyalara yönelmesi sürekli bir süreçtir ve bu süreç yalnızca gelişmiş ülkelerde değil, yeni sanayileşmiş ülkelerde de çalışma koşullarını ve ücretleri aşağıya doğru çeken bir eğilim yaratmaktadır. Hatta bu süreç, ileri kapitalist ülkelerin kendi içlerinde de işlemektedir. ABD’de ücretlerin ve sosyal yararların düşük, sendikalaşmanın zayıf olduğu Güney eyaletlerindeki kentler hem Amerikan hem de Avrupa ve Japon sermayesi için bir çekim alanı oluşturmuştur (Coffey, 1996:57; Aktaran: Erdoğan, 2006:139).

Özğür (2005: 98), Gerreffi’nin, Fröbel ve diğerlerinin kavramsallaştırdıkları YUİ kuramının küresel kapitalizmi anlamaktan uzak olduğu noktasında eleştirdiğini

vurgulamaktadır. Küresel kapitalizm yaklaşımının anlaşılmasında yalnızca imalat sanayiinin ve bant üretiminin çevre ülkelere kaydırılmasının yeterli olmayacağı, bunun anlaşılması için kısa süre içinde çevre ülkelerin tekstil ve emek yoğun sanayilerden, bilgisayar, ulaşım araçları, makineler gibi karmaşık ve teknolojik bilgi gerektiren sanayilere geçtiklerini görmek gerektiği ifade edilmekte; katma değeri düşük malların üretiminde bile, imalat teknolojisindeki gelişmelerle birlikte, bant sistemine dayalı kitle üretiminin yerini “esnek” üretim süreçlerinin aldığı belirtilmektedir (Gereffi, 1994:208, Aktaran: Özuğurlu, 2005: 99).

Yeni uluslararası işbölümü ve daha yeni uluslararası iş bölümü yaklaşımlarında kuramsal temellerini bulan imalat sanayi ve hizmetleri gelişmiş ülkelere kaydırma süreci, hiç kuşku yok ki her iki ülke bloğunda da güvencesiz istihdam koşullarını ortaya çıkaran bileşenleri güçlendirmiştir. İmalat sanayi ve hizmetlerin çevre ülkelere nakledilmesinin temel amacı, merkez ülkelerdeki yüksek maliyet sorunudur.

Küresel kapitalizmin yaygınlaşması ise YUI’de tanımlanan çevre ülke işçilerinin daha nitelikli işler ve bilgi birikimiyle sisteme dahil olmaları anlamını taşımaktadır. İster YUI ve DYUI, ister küresel kapitalist üretim ilişkileri, azgelişmiş ülkelerde bundan 25-30 yıl öncesine göre olmayan meslekleri ve olmayan istihdam biçimlerini yaratmıştır. Fakat bu meslekler ve istihdam biçimleri herkes için kalıcı değildir. Diğer bir ifadeyle küresel kapitalist üretim ilişkileri merkez ve çevre ülkeler arasında belirli ölçütlere bağlı olduğundan (çevre ülkelerdeki yabancı sermayenin çıkarlarına uygun mali ve siyasal istikrar, yabancı sermaye yatırımı için uygun koşulların yasalar aracılığıyla sağlanması) istihdam edilme şartları da bu ölçütlerle ilişkilidir. Azgelişmiş ülkelerde, çokuluslu şirketlerin taşeronu, imalatçısı veya fason üreticisi olarak ortaklık ilişkisine girmiş olan

şirketlerde çalışan işçilerin, her zaman güvencesiz istihdam koşullarıyla karşı karşıya gelme olasılığından söz edilebilir. Güvencesiz istihdamın uluslararası üretimin dağılımı ve örgütsel dönüşümle bağlantısını daha iyi açıklamak için yalın üretim kavramına da değinmek gerekecektir.

3.1.2 Yalın Üretim

Yalın üretim bu bölümün başında da belirtildiği gibi Toyotizm/Japon Modeli olarak da anılan, üretim sürecinde maliyeti artıran her türlü girdiyi en aza indirmeyi amaç edinmiş bir yöntem olarak tanımlanmaktadır. “Tedarikçiyi montajcıya bağımlı kılan taşeron sözleşme, tam zamanında üretim (JIT), parça ulaştırma sistemi (parts-delivery system) gibi yalın üretimin çoğu görüntüsünün, artık değeri en çoklaştırma bağlamında nicel maliyeti düşürme amacı taşıdığı” belirtilmektedir (Moody, 1997: 86-87). Yalın, katma değer yaratmayan emek zamanının mümkün olduğu kadar aza indirilmesi anlamına gelmektedir. Yalın üretimin batı ülkelerindeki ilk uygulamaları, Kuzey Amerika’da (ABD ve Kanada’da) kurulan Toyota ve Suzuki otomobil fabrikalarıyla gerçekleşmiştir (Moody, 1997, Nichols ve Suğur, 2005). Moody (1997: 88), yalınlık kavramını Kanada Otomobil İşçileri Sendikası’nın (CAW) aşağıdaki gibi açıkladığını belirtmektedir:

Katma değer olmayan fonksiyonlarla ilgili tüm maliyetler boşa harcamadır ve ortadan kaldırılmalıdır. Operasyonlar, boş zaman, bekleme zamanı, iş istasyonları arasında geçen yürüme mesafesi gibi durumlar en aza indirilmelidir.

Yalın üretimde temel amaç yukarıda da söz edildiği gibi en az maliyetle en çok verimliliği sağlamaktır. Bu amaca ulaşılmasında yalın üretim için en uygun yöntem, sermayenin emek piyasasını esnek bir şekilde kontrol edebilmesidir. Diğer bir ifadeyle, firmalardaki işçilerin istihdam durumu ve koşulları büyük oranlarda sermayenin önceliğine bırakıldığında, yalın üretim anlamını tam olarak bulmaktadır. Anaakım iktisatta, üretim faktörleri olarak adlandırılan emek, sermaye ve teknoloji üçlüsünde, küresel kapitalist

üretim ilişkileri bakımından sermayedarlar için en vazgeçilebilir olan faktörün emek olduğu ifade edilebilir. Ohno (1996: 61) yalın üretimde kayıpları azaltmanın yönteminin iki yolu olduğunu belirtmektedir: a) Üretim yalnızca ihtiyaç olduğu kadar yapılmalı, bu nedenle emek asgari seviyede tutulmalıdır. b) İşçilerin üretim sürecindeki etkinlikleri gözlemlenmeli, bu etkinliğin parçalı ve bütünsel bir şekilde artırılması için işçiler toplu şekilde incelenmeli ve tüm işletme birlikte değerlendirilmelidir.

Günümüz güvencesiz istihdam koşullarını biçimlendiren üretimin örgütlenmesinin ana hatlarının yalın üretim modeliyle ete kemiğe büründüğü iddia edilebilir. Firmalar tarafından en çok verimlilik için, en az maliyet yaklaşımıyla bir strateji izlenmesi, standart dışı bir istihdam yapısının daha fazla yaygınlaşması anlamına gelmekte, yalın üretimin yönetim stratejileri olan tam zamanında üretim (JIT), toplam kalite yönetimi (TKY) ve insan kaynakları yönetimi (İKY) istihdam koşullarının güvencesizliğe doğru evrilmesinde etkili olmaktadır. Yalın üretimin genel özellikleriyle ilgili tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 3.4: Yalın Üretimin Nitelikleri

Üretim Sistemi	Verimlilik Modeli	Ürün Tasarımı
Sürekli İyileştirme	Zaman Yönetimi	Üst Düzeyde Mühendislik
Çalışma Takımları	Taşeronluk	Kısa Tasarım Çevrimleri
Sıfır Boş Zaman	Değişken Beceriler	Yüksek Tüketici Duyarlılığı
Sıfır Hata/Kusur	Görevler Basitleştirilerek Sağlanan Tasarruflar	Kalite ve Maliyet Kontrolünün Öne Çıkarılması
Sürekli Yenilik	Az İşgücü	
Tam Zamanında Üretim (JIT)	İşçilerin Esnekliği	
Sendikasıız İşyeri	Yüksek Stres	
İş Güvencesi	Yüksek Verimlilik	

Kaynak: Boyer ve Daniel, 1996

Yukarıdaki tabloda yalın üretimin iş güvencesini ön gördüğü belirtilmektedir. Bu durum, yalın üretim felsefesinin ilk çıktığı dönemde, merkez ve çevre şeklindeki ikili işgücü piyasasında kendisini merkez işgücüne dönük bir yönetsel strateji şeklinde sunmasıyla ilişkili olduğu hatırd tutulmalıdır (Şen, 2008; Ansal, 1999). Yalın üretim

sisteminde istihdam edilme garantisi iktisadi koşullar çerçevesinde şekillenirken, çekirdek işgücü dışındakiler her zaman kaotik ve güvencesi istihdam koşullarına tabi kalma tehlikesiyle karşı karşıyadırlar. Yalın üretimin öngördüğü istidam yapısı bu sistem içinde işçilerin çoğu için güvencesiz koşulları içermekte, güvencesiz istihdamın zamansal boyutu ve sosyal boyutu olarak adlandırılan sınıflandırmada işe devamlılık derecesini ve adil olmayan işten çıkarmaları barındırmaktadır. Bahsi geçen istihdam garantisiyle ilgili şu tespitler söylenenleri daha anlaşılır hale getirecektir (Şen, 2008: 75):

İş güvencesi piramit biçiminde örgütlenen üretimin üst noktalarında yer alan ana firmalarda işçi ve görece küçük bir grubu oluşturan çekirdek işçiler için geçerlidir. Örneğin Toyota’da yaşam boyu iş güvencesine sahip olan işçiler işgücünün sadece yüzde 25’ini oluşturmaktadır. Ana firmalara entegre olan ve piramidin alt kısımlarında yer alan taşeronlara inildikçe yaşam boyu iş güvencesi kalmamakta, ücretler azalmakta, çalışma koşulları kötüleşmektedir. Ancak önemlisi, yalın üretimde iş güvencesi yasalarla ya da sözleşmelerle sağlanmamakta, sadece geleneklerden kaynaklanmaktadır²². Bu nedenle yaşam boyu iş güvencesi işçiler açısından gerçek anlamda bir iş güvencesi değil, tamamen bir yönetim politikasıdır. Gerçekte yönetim işçilerin işyerine bağlılığını iş güvencesi vererek değil, çeşitli ekonomik manipülasyonlarla sağlamaktadır. İşçi çalıştığı işyerinden ayrılması halinde çok ağır ekonomik bedellere katlanmak zorunda kalmaktadır.

Hatırlanacak olursa güvencesiz istihdamın kavramsallaştırılmasında, çalışma süresi, vardiya, fazla mesai gibi standart dışı istihdam özellikleri taşıyan çalışmayla ilgili zamansal olgular önem taşımaktaydı. Güvencesiz istihdamın sektörel dağılımı açıklanırken, Avrupa ve Yeni Zelanda’dan hizmet sektörüyle ilgili verilen örneklerin güvencesiz istihdam tanımlamasına uyan nitelikler taşıdığı vurgulanmıştı. Yalın üretim sisteminin çalışma saatlerinin düzenlenmesiyle ilgili yaklaşımına bakıldığında güvencesiz istihdama neden olacak özellikler içerdiği belirtilebilir. Yalın üretim sistemi işçiden kendisini şirkete adamasını beklemekte, boş zamanlarında bile hem fiziksel hem de zihinsel olarak şirketle ilgili etkinliklere katılmasını ve fikir üretmesini talep etmektedir. “Üretim sektörü düşünüldüğünde, yalın üretim sisteminde, işçilerin işgünü başlamadan

²² Yalın üretim modelinin yaratıcısı olan Japonların toplumsal değer yargıları ve geleneklerinden söz ediliyor.

önce gelip makineleri hazır hale getirmelerinin ve işbaşı için beklemelerinin uygun olduğu” belirtilmektedir (Şen, 2008). Yukarıda da söz edildiği gibi özellikle erkek işçilerden boş zamanlarında şirketin gelişimini sağlayacak etkinliklere katılmaları istenmektedir (Şen, 2008: 88). Bir önceki bölümde üretim sektörünü gözardı etmeden günümüzde güvencesiz istihdamın hizmet sektöründe daha yaygın hale gelmeye başladığı örneklendirilmeye çalışılmıştı. Yalın üretim sisteminin büro işçileri için öngördüğü yaklaşım Japonya örneğinde şu şekilde açıklanmaktadır:

Büro işçileri için kural olarak çalışma saatleri 9.00-17.00 arasındadır, ancak uygulamada 08.00’de işçilerin yarıdan fazlasının kendiliğinden işbaşı yaptığı görülmektedir. Mesai bitiminden sonra saat 20.00’ye kadar fazla mesaiye kalınmaktadır. Japonya Başbakanlığı tarafından yayımlanan aylık çalışma saatleri istatistiklerine göre, büro işçilerinde işçi başına fazla mesai aylık olarak 30 saatten azdır, ancak gerçekte her işgünü yaklaşık 1 saat sabah, 4 saat akşam olmak üzere her ay 100 saat fazla mesai yapılmakta ve ücretleri ödenmemektedir. Fabrika işçileri ise resmi istatistiklere göre yılda ortalama 1964 saat fazla çalışma yapmaktadır ve büro işçilerinin aksine ücretleri ödenmektedir (Watanabe, 1994:24-25). Bu “sınırsız” istihdam ilişkisinin sonuçlarından birisi, bireyler için işini iyi yapmanın yeterli olmamasıdır. Ücretler, ikramiyeler, terfiler konusunda varolan yoğun rekabette işçilerin tüm zamanı ve iş aidiyeti – işe devamlılık, fazla çalışmaya istekli olmak, grup ve boş zaman değerlendirme toplantılarına katılma, öneri sunma – çok önemli rol oynamaktadır (Şen, 2008: 88).

Çalışma saatleri ve fazla mesai ile ilgili bu örnek ışığında Türkiye’ye bakılacak olursa, gerek hizmet sektörünün genişlemesi, gerekse yeni-liberal politikalar eşliğinde ücretler ve diğer sosyal koşulların baskı altına almasıyla birlikte güvencesiz istihdam koşullarının ülkemizde de ivme kazandığı ileri sürülebilir. Örneğin hizmet sektörünün bankacılık kolunda yasal olarak çalışma saatleri sabah 9.00 akşam 17.30 arasında olmasına rağmen Japonya örneğinde olduğu gibi ister sabah ister akşam olsun toplamda iki buçuk, üç saate varan fazla mesai yapmaktadırlar. Hatta kimi durumlarda söz edilen sürenin de üstüne çıkılmaktadır ve karşılığında fazla mesai ücreti de verilmemektedir. Bu durum yalın üretimin hizmet sektöründeki çalışma saatleri ile ilgili bir yansıması olarak değerlendirilebilir.

Yalın üretimin şirket örgütlenmesine getirdiği yaklaşım fordizme göre farklılıklar içermektedir. Yalın üretim işletmeleri dikey bir örgütsel yapıdan yatay bir örgütsel yapıya dönüştürmektedir. Fakat bu yaklaşımdan üst yöneticilerle işçiler arasındaki hiyerarşik yapının azaldığı veya yöneticilerle işçilerin eşit seviyelerde oldukları gibi bir sonuç çıkarılmamalıdır. Sözü edilen yaklaşım temelde maliyetleri azaltma amacıyla yönetime hızlı karar verebilme yetkisi ve çevresel etkenlere uyum sağlayabilme kapasitesi sunmaktadır. Nitelikli işgücünün ve teknolojik gelişmelerin üretim sürecinde daha yoğun olarak kullanılması, yalın üretim sisteminin sözü edilen yatay örgütlenmeye gitmesinde önemli bir etkindir (Şen, 2008: 9). Hiyerarşik yapının azaltılması yaklaşımı, toplam kalite yönetimi ve kalite çemberleri gibi yönetsel stratejilerle birleştirildiğinde işçilerin, mutlak artı değer sömürsünün arttırılmasına dönük olası tepkilerini engellemeyi amaçlamaktadır. Diğer bir ifadeyle işçilerin bilinci, yalın üretimin örgütlenme modeli ve yönetsel stratejileri tarafından yönlendirilmektedir. Başka şekilde söylenecek olursa yalın üretimde kullanılan yöntemlerle işçilerin bilinçleri şekillendirilerek rızalarıyla mevcut sürece katıldıkları izlenimi uyandırılmaya çalışılmaktadır. Dikey ve yatay örgütlenme esas alındığında Nichols ve Suğur'un (2005: 114), alan araştırmasınna dayanan çalışmalarında ileri sürdükleri şu görüşler anlam kazanmaktadır:

GebzeBE²³ fabrikası, bu alan çalışmasından önce değişim mühendisliği sürecine girmiştir; yalın yönetim uygulamaları çerçevesinde hiyerarşik bir yönetim anlayışından yatay bir örgütsel yapıya doğru önemli adımlar atmıştır. Bu gelişme, kamu sektöründe (ki Türk özel sektörü kamu bürokrasisini bir dereceye kadar kendine model olarak almıştır) varolan geleneksel hiyerarşik yönetim anlayışından önemli ölçüde farklılaşmaktadır. Sonuç olarak, “yalın yönetim” terimi yöneticiler ve arasında “yalın üretim” teriminden çok daha yaygın bir şekilde kullanılır hale gelmiştir.

ÇerkBE fabrikasını 1997 yılında Almanların devralmasından sonra yönetimde büyük bir değişim mühendisliğine gidilmiştir. Bu yeniden örgütlenme sonucunda ara kademe yöneticilerin önemli bir

²³ Nichols ve Suğur araştırma yapılan fabrikaların isimlerini saklı tutmuşlar, beyaz eşya, otomotiv ve tekstil kelimelerini kısaltarak fabrikaların kurulu oldukları yer isimleriyle birlikte kullanmışlardır.

bölümü tasfiye edilmiştir. Şu anda en düşük yönetim seviyesinde yönetim tarafından atanan ve 9-45 kişilik takımlardan sorumlu olan takım liderleri (postabaşı) bulunmaktadır.

Ayrıca Nichols ve Suğur (2005:181), işçilerin birçoğunun yalın üretimin örgütsel ve yönetsel yaklaşımlarına inanmadıklarını söylediklerini ifade etmişler ve görüşme yaptıkları işçilerden birinin sözlerini şöyle aktarmışlardır:

Fabrika yardımcı müdürü bize “bu firmada her şeyin merkezinde insan vardır” diyor. “Biz sizin işleri yapmanın yeni yollarını bulmanızı ve keşfettiğiniz şeyleri uygulamaya koymanızı istiyoruz. Bu firmada ben dahil hepimiz işçiyiz” diyor.

Ben aptal değilim. Eğer sen bir işçiysen, niye maaşın benimkinin on katı? Hiç oturmadan ve arkadaşlarınla konuşmadan günde 12 saat çalışabilir misin sen? Hayır, teşekkürler müdürüm, orada dur. Ben daha fazla almayayım. Artık bezdim. Motivasyon bağlılık, çok çalışma falan hikayelerine doydum. Bu laflar çocuklarımdan karnını doyurmuyor ya da kiramı veya taksitlerimi ödemiyo ki. O zaman bütün bu yaygara niye? O sözler bir kulağımdan girip ötekinden çıkıyor – onları kafamdan çıkarıyorum. Sonra rahatlıyorum ve bir sigara daha yakıyorum.

Yukarıda, durum değerlendirmesi yapan işçinin yaklaşımından yola çıkarak bir genelleme yapılamayacak olsa bile, yalın üretimin yönetsel stratejilerinin “hepimiz aynı gemideyiz” gibi söylemlere işçiler üzerinde şirket kültürü ve şirket aidiyeti empoze etmeyi amaçladığı, ancak işçilerin edilgen bir şekilde bu yönetsel stratejilere tabi olmadıkları ve tepki geliştirdikleri ileri sürülebilir.

İKY fikrinin yalın üretimin olumsuz yönlerine karşı bir çare olarak sunulmaya çalışıldığı, İKY’yi savunanların İKY’nin işçilere özerklik sağladığı ve yetki devrini güçlendirdiği şeklinde iddialar taşıdığı belirtilmelidir. Bunu savunanların, takım çalışmasının, iş rotasyonunun, bilgiye göre ödemenin ve benzeri yaklaşımların Taylorizmi alt ettiğini iddia ettikleri de ifade edilmektedir. Fakat bu durumun söylendiği gibi olmadığı, ister döngüsel zaman analizleri (cycyle time analysis) ister süreç basitleştirme/ niteliksizleşme (process simplification/deskilling) işlemleri olsun her ikisinin de iş örgütüne geleneksel veya Taylorist yaklaşımlar barındırdığı ve yeni çalışma biçimleri olarak adlandırılan yöntemlerin yaygın olarak kullanılmadığı söylenebilir. 1991 yılında

yapılan bir araştırmaya katılan Japonya'daki firmaların yüzde 74'ünün döngüsel zaman analizini ve yüzde 82'sinin süreç basitleştirme yöntemlerini kullandığı, ABD için bu oranların yüzde 60 ve yüzde 47, Almanya için ise yüzde 47 ve yüzde 34 olarak belirlendiği ifade edilmektedir. (Moody, 1997:89,90). Bu ampirik kanıtların da gösterdiği gibi, İKY uzmanlarının Taylorist yöntemlerin aslında yalın üretim içinde arttığını anlayamadıkları rahatlıkla ileri sürülebilir. Bu noktada yalın üretimin işçilerin yeteneklerinin arttırılması veya yetki devri gibi vaatleri, gönülleri fethetmeye dönük bir propaganda faaliyeti olarak değerlendirilebilir

Yeni uluslararası işbölümü, daha yeni uluslararası işbölümü ve yalın üretim sistemlerinin güvencesiz istihdamla bağlantısı aşağıdaki gibi değerlendirilebilir:

1. Yeni uluslararası işbölümü, küresel üretim ilişkilerinin temellerini oluşturan, gelişmiş ülkelerden azgelişmiş ülkelere, öncelikli olarak imalat sanayinin ve montaj işlemlerinin kaydırılması sürecini kuramsallaştırmıştır. Daha yeni uluslararası işbölümü yaklaşımı ise üretimin teknolojik altyapısını geliştiren ve bu sayede belirli bir ürün yelpazesini uluslararası pazara sunan yarıçevre ülkelerin ortaya çıkışını kuramsal bir çerçeveye yerleştirmiştir. Eleştirel yalın üretim çalışmaları ise daha kapsamlı bir yaklaşımla küresel üretim ilişkilerinin yalnızca niteliksiz imalat ve montaj işlemlerini değil, aynı zamanda azgelişmiş ülkelerde kullanılabilen teknoloji ve bilgi birikiminin de sürece dahil edilmesini çözümleme konusu yapmıştır.
2. Üç yaklaşımda da esas hedef, küresel kapitalizmin maliyeti en aza indirerek yeni pazarlara coğrafi esneklik sayesinde daha sorunsuzca ulaşabilme stratejisini deşifre etmektir. Bu kuramsal pozisyonların altını çizdiği husus, sermayenin emek eksenli

koruyucu politika ve uygulamaların asgari düzeyde olduğu bölgeleri tercih ettiği olgusudur.

3. Üretimin kaydırılacağı ülke veya bölgede eğer çalışma yaşamı işçiler lehine düzenlemelere sahipse, bu düzenlemelerin tersine çevrilmesi ulusötesi şirketlerinin yararına olmaktadır.
4. Yalın üretim stratejisi, özü itibariyle karşısında güçlü bir emek hareketinin bulunmasını başlı başına bir sorun olarak görmektedir; bundan dolayı mücadelecî sendikal örgütlenmeden veya mücadelecî toplu pazarlıktan yana değildir.
5. Yalın üretim, hem ilk olarak ortaya çıktığı gelişmiş ülkelerde (Japonya ardından Kuzey Amerika ülkeleri) hem de sonradan uygulanmaya başlandığı azgelişmiş ülkelerde istihdam koşullarını bir yandan güvencesizleştirirken, diğeryandan güvencesiz istihdam koşullarının var olduğu bölgelerde etkinlik kazanır. Örneğin taşeron sözleşmelerin yaygınlaştırılması, iş güvencesinin yalnızca kilit noktalarda işçilere tanınan bir hak olması, işçilere bir şirket kültürüne sahipmiş bilinci aşılarmaya çalışılması, fazla çalışmaya ücret ödenmemesi, sendikal mücadelenin önünün kesilmesi, işçilerden tüm zamanlarını ve birikimlerini şirket için kullanmalarının talep edilmesi, örgütsel yapının hiyerarşik yapılanmayı görünürde dönüştürmesi gibi özellikleri bir bütün olarak güvencesiz istihdam koşullarını oluşturan, yaygınlaştıran ve ona süreklilik sağlayan faktörlerdir. Böylece, yabancı sermaye yatırımları (yalın üretim yöntemlerini kullanan firma yapılanmasıyla birlikte gelirler²⁴) hem azgelişmiş ülkelere gelmek için güvencesiz istihdam

²⁴ Konuyla ilgili ayrıntılı bir örnek çalışma bkz: Nichols ve Suğur (2005)

koşullarının yaratılmasını talep etmekte hem de geldiğinde güvencesizliğin çapını genişletici etkilerde bulunmaktadır.

6. Bir olgu olarak yeni uluslararası işbölümü, daha yeni uluslararası iş bölümü, yalın üretim sistemi, güvencesiz istihdamın doğrudan örgütsel boyutuyla bağlantılı olsa da ekonomik, sosyal ve zamansal boyutuyla ilgili özellikler de göstermektedir.
7. Günümüz koşullarında, kapitalist üretim biçiminin temeli yalın üretim felsefesine dayanmaktadır. İster hizmet sektörü ister sanayi sektörü olsun, çoğu örgütlenme yapısı en az maliyetle en fazla fayda temini yaklaşımıyla katma değer üretmeyen zamanı ‘safra’ olarak nitelendirilerek tasfiye etmeyi hedeflemektedir. Güvencesiz istihdam koşullarının yoğunlaşması da güncel bir sorun olduğuna göre yalın üretim felsefesi temelde güvencesiz istihdamın oluşmasında örgütsel dönüşüm bağlamında etkin bir yere sahiptir.

Günümüz koşullarında daha çok insanın işgücü piyasasına girdiği, fakat işgücü piyasasına girenlerin düzenli ve istikrarlı iş bulma olanaklarından mahrum kaldığı belirtilmektedir. “İstihdam; bütün sektörleri ve bütün vasıf düzeylerini enlemesine kesercesine güvencesiz bir hal almaktadır. Nitekim işçilerin mutlak sayısı artarken, hem istihdam edilenlerin dünya nüfusu içindeki nispi paylarında son 10 yıldır tedrici gerileme gözlenmekte, hem de inişli-çıkışlı bir seyir izlese de işsizlik oranlarında artış yaşanmaktadır” (Özügürlü, 2006: 318, 319). Varolan üretimin örgütlenme modeli dolayısıyla insanlar bir yandan işçi olma mecburiyetiyle karşı karşıya kalıp kendine yeterli eski üretim biçimlerinden koparken, yeni girdikleri ilişki içinde ise işe devam etme süresinden çalışma saatlerine, sosyal güvensizlikten ücrete kadar çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Yeni uluslararası işbölümüyle başlayıp, daha yeni uluslararası

işbölümü, yalın üretim sistemi ve yeni liberal politikaların yaşama geçirilmesiyle devam eden süreçte ister gelişmiş ülkelerde ister azgelişmiş ülkelerde işçileşme artarken, diğer yandan bu işçileşme sürecinde istihdam koşulları güvencesiz bir görünüme bürünmektedir (Özügurlu, 2000; Özügurlu, 2006).

Başka bir ifadeyle öncül kuramsal temellerini Bakunin, Nietzsche ve Sombarts'ın atıp Schumpeter'in yaygınlaştırdığı ve teknolojik gelişmelerin bir önceki teknolojik yapının yerine geçtiğini vurgulamak için kullandığı *yaratıcı yok etme*²⁵ kuramı günümüzdeki istihdam ilişkileri için de kullanılabilecek uygun bir yaklaşımdır. Bu bölümün başlığını oluşturan örgütsel dönüşüm kavramı da sözü edilen yaratıcı yok etme kuramı çerçevesinde değerlendirilebilir. Yeni gelen örgütlenme, emek ve hammadde kullanımı eskisinin yerini almakta ve eskiyi ortadan kaldırmaktadır. Günümüz küresel üretim ilişkileri de yeni liberal politikalarından almış olduğu ideolojik güçle eski çalışma biçimlerini ortadan kaldırarak insanları işçileştirmekte ve işçileştirmenin yanında da güvencesiz istihdam koşullarına itmektedir. Güvenceli istihdam olanaklarına sahip olanların hem nisbi hem de mutlak ağırlıkları son onlu yıllar boyunca ister gelişmiş ister azgelişmiş ülkelerde olsun radikal bir şekilde düşmektedir.

Burada güvencesiz istihdamın örgütsel dönüşümle bağlantısı, üretim modellerinin geçirdiği dönüşüm bağlamında ele alınmaya çalışılmıştır. Bu modellerin nitelikleri çerçevesinde çeşitli örnekler aracılığıyla güvencesizlikle ilgili durumlar bütünsellik içinde ayrıntıya inmeden gelişmiş ve azgelişmiş ülke karşılaştırması ve üretimin örgütsel yapısının değişerek yer değiştirmesi ekseninde incelenmeye çalışılmıştır. İzleyen bölümde

²⁵ "Creative destruction" http://en.wikipedia.org/wiki/Creative_destruction

emek süreci yaklaşımıyla işçilerin emek süreci üzerindeki kontrollerinin güvencesiz istihdamla ilişkisi kurulmaya çalışılacaktır.

3.2 Emek Süreci, İşçilerin İş Üzerindeki Kontrolü ve Güvencesizlik İlişkisi

Güvencesiz istihdamın örgütsel boyutu içinde yer alan bileşenlerden biri de işçilerin iş üzerindeki bireysel veya toplu kontrolüdür. İş üzerindeki kontrolün azalması güvencesizliğin artması anlamına gelmektedir. İş üzerindeki kontrolle ilgili değerlendirmeler, emek süreci yaklaşımı çerçevesinde şekillenip yukarıda da kısaca sözü edilen İKY, KKÇ ve TKY gibi günümüzdeki yönetsel stratejilere atıfla sürdürülmektedir. İşletme disiplini bakış açısına sahip olup, çalışmalarını bu yönde sürdürenler, fordist modeli işçilere karar alma ve yönetim sürecine katılma hakkı tanımayan baskıcı bir yönetim modeli olarak tanımlarken , yalın üretim modelini ise katılımcı, heterarşik, müzakereci şeklinde görürler. Böylece işçinin hem fiziksel hem de zihinsel emeğinden yararlanıldığı ve bu sayede niteliksizleşmenin önüne geçilerek şirket aidiyeti kazandıkları öne sürülmektedir.

Diğer yanda ise işletme bakış açısına sahip olanların iddia ettiğinin aksine, yalın üretimin yönetsel stratejilerinin işçileri yönetim ve karar alma süreçlerine dahil etmediği, sözü edilen yönetsel stratejilerin (özellikle kalite kontrol çemberleri) işçilerin fiziksel ve zihinsel emeklerini bir arada kullanarak sömürü derecesini arttırdığı da ileri sürülmektedir (Şen, 2008). Ayrıca niteliksizleşmenin önüne geçmek bir yana insan kaynakları yönetimi uygulamalarının doğrudan Fordist modelde işçilerin niteliksizleşmesine yol açan döngüsel zaman analizleri ve süreç basitleştirme yöntemlerini kullanarak (Moody, 1997) niteliksizleşmeyi artırdığı da vurgulanmaktadır. İşçilerin iş üzerindeki bireysel veya toplu kontrolleri güvencesiz istihdam koşullarının artmasıyla

gerilemektedir. İşçilerin iş üzerindeki kontrollerinin daha iyi anlaşılması için emek süreci kuramı ve yukarıda söz edilen yalın üretimin yönetsel stratejileri aşağıda ayrıntılandırılmaya çalışılacaktır.

3.2.1 Emek Süreci Kuramı ve İşçilerin Niteliksizleşmesi

Fordist üretim modelinin işçileri niteliksizleştirdiğini ve çalışmayı bölerek bunu daha da derin bir yapıya dönüştürdüğünü Harry Braverman 1974'te yazdığı *Emek ve Tekelci Sermaye* (Labor and Monopoly Capital) adlı kitabında açıklamıştır. Braverman'ın temel tartışma noktası, emek sürecinin, çalışmanın parçalanması şeklinde ortaya çıktığını iddia etmesiydi (Fincham ve Rhodes, 2005:271). Yücesan-Özdemir (2002:437), Braverman'ın emek süreci kuramının, ilk olarak işin ve işyerinin örgütlenmesini inceleyen çalışma sosyolojisi, örgüt sosyolojisi, örgüt psikolojisi, yönetim organizasyon gibi farklı disiplinler arasındaki engelleri kaldırdığını çalışmanın özünü bütünlükçü bir şekilde çözümleyebilecek bir yaklaşım getirdiğini belirtmiştir. Braverman'ın emek sürecini değerlendirirken özellikle zanaat becerisi üzerine odaklandığı, Taylorizm gibi modellerin zanaat becerisini ayrıştırma ve niteliksizleştirme yöntemi olarak gördüğü vurgulanmaktadır (Fincham ve Rhodes, 2005). Braverman'ın görüşlerini savunanlardan birisi olan Zimbalist, emek süreci kuramını şu şekilde desteklemektedir:

İşçilerin ve işlerin niteliksiz olması için, parçalanma, rasyonelleşme ve mekanikleşme aracılığıyla uzun dönemli bir süreçten bahsedilmektedir. Bu durum hem mutlak hem de göreceli olarak geçerlidir. İşçiler zanaat ve geleneksel becerilerini yitirirler. Bilimsel bilgi daha baskın olmaya başlar. İşçiler geleneksel becerilerini korusalar bile ayrıştırılmış (parçalanmış) iş süreci bu geleneksel becerilerin kullanılmasını talep etmez. Böylece bir işçi, kişisel yetenekleri göz önünde tutulmadan ucuz ve kolay bir şekilde başka işçilerle kolayca ikame edilebilir (Zimbalist, 1979).

Braverman'ın, Taylorizm/Fordizme yüklediği temel anlam işçilerin hem zihinsel hem de fiziksel olarak niteliksizleştirmesidir. Diğer yandan Braverman'ın niteliksizleşme tezine karşı yöneltilen eleştiriler de vardır. Braverman'ın, bu tezi öne sürürken yeni

becerilerin ortaya çıktığını ve mevcut becerilerin geliştirilebildiğini görmediği ifade edilmektedir. Braverman'ın sanayi öncesinde kalan zanaat (craftworker) işçilerini hayatta kalmaya çalışan işçiler şeklinde idealize ettiği için de eleştiriler aldığı belirtilmektedir. Ayrıca sanayi kapitalizminin kendi başına yeni beceriler ortaya çıkardığı, sadece basit niteliksizleşmeye dayalı bir sistemle kendini sürdüremeyeceği ve bununla bağlantılı eleştirilerin de var olduğu vurgulanmaktadır (Fincham ve Rhodes, 2005:272).

Niteliksizleşmeye yöneltilen diğer bir eleştiri de “tüm nitelikli çalışmanın ortadan kalkmasının yönetimce kabul edilecek bir durum olmadığı” şeklindeki yaklaşımdır (Yücesan-Özdemir, 2002:439). Bu eleştiride, sermayenin kimi durumlarda nitelikli işgücüne ihtiyaç duyabileceği bu nedenle de ihtiyaca göre nitelik artırıcı çalışma alanlarının yaratılabileceği ifade edilmektedir (Yücesan-Özdemir, 2002).

Günümüz küresel üretim ilişkilerine bakıldığında, sermayenin emek süreci kuramının oluşturulduğu 1970'li yıllardan günümüze nitelikli işgücüne daha fazla ihtiyaç duyduğu ve bunu üretim sürecinde kullanmaya çalıştığı belirtilebilir. Diğer yandan bu bilgi birikimine sahip işgücünün de kapitalist üretim sistemi içinde niteliksizleşmeyle karşı karşıya kalacağı vurgulanabilir. Moody'nin, iddia edilenin aksine, toplam kalite yönetimi yaklaşımıyla ilgili verdiği örnek (1997: 89, 90) güncel koşullarda da işçiler üzerinde niteliksizleşmenin gözlemlendiğinin bir kanıtı olarak gösterilebilir.

Emek süreci kuramına ve niteliksizleşme değerlendirmesine yöneltilen bir başka eleştiri de üretim dışı etkenleri yok saydığı ve kültürel farklılıklara vurgu yapmadığı yönündedir. Bu eleştirileri Yücesan-Özdemir (2002:445) şu şekilde açıklamaktadır:

1980'ler ve sonrası, emek süreci kuramı, yalnızca kuramın dışından emek sürecinin günceli açıklayamadığı yolunda eleştiriler almakla kalmadı; kuramın içinde yer alanlar da çalışma yaşamının ve işin doğasının farklı açıklamalara gereksinim duyduğunu belirtmeye başladılar. Eleştiriler iki ana damardan gelişti: Bir yanda, emek süreci kuramı, epistemolojik ve kültürel alanda adından çok söz ettiren post-modernist dalgaının eleştirilerine hedef olurken; bir yandan da 1980'ler

sonrası post-Fordist üretim teknikleri ve bu üretim tekniklerine göre düzenlenen post-Fordist işyerleri, emek süreci teorisi için sorular ve eleştiriler getirdi.

Emek süreci yaklaşımı çerçevesinde güvencesiz istihdam değerlendirilecek olursa, işçilerin üretim ilişkileri içerisinde niteliksizleşmeyle karşı karşıya kaldıklarında ve iş üzerinde söylemsel olarak bile olsa bir katılım hakkına sahip olmamalarından dolayı (Fordist modelin özellikleri dikkate alındığında) çok çabuk işlerini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalacakları iddia edilebilir. Bir başka ifadeyle işçilerin ikame edilme olasılıkları yüksektir (Fincham ve Rhodes, 2005; Yücesan-Özdemir 2002; Şen, 2008). İşçilerin iş üzerinde kontrollerinin olmaması ve diğer yandan yaşanan niteliksizleşme olgusu, Breverman tarafından kavramsallaştırılmamış bile olsa, güvencesiz istihdamın nedenleri arasında gösterilebilir. Nitelikli işgücüne sürekli vurgu yapılan günümüz emek piyasası koşulları göz önüne alınırsa, niteliksizleşmenin doğrudan işten çıkarılma nedeni haline geldiği veya güvencesiz koşullarda çalıştırılmanın işverenler tarafından meşrulaştırılması anlamına geldiği rahatlıkla ileri sürülebilir.

Yalın üretim modelinin taraftarları, işçilerin yönetime katılmaları ve karar alma süreçlerinde etkin rol oynamalarının hem işçilerin hem de firmaların yararına olduğu söylencesini savunmaktadırlar ve katılımcılığın yalın üretimin yönetsel stratejileri aracılığıyla gerçekleştirildiğini iddia etmektedirler. Aşağıda sözü edilen yönetsel stratejilere kısaca değinilecektir.

3.2.2 İnsan Kaynakları Yönetimi, Toplam Kalite Yönetimi, Kalite Kontrol Çemberleri ve Güvencesiz İstihdam İlişkisi

Yalın üretim modelinin, işçilerin niteliksizleşmesine yol açan fordizme karşı alternatif olarak sunulması bir takım koşullara bağlıdır: Buna göre işçiler üretim sürecinde kendilerini sürekli olarak yenilemelidir, işletmenin tüm karar alma sürecine katılımları

sağlanmalıdır ve böylece şirket aidiyeti geliştirilerek çatışmaların ortadan kaldırılması sağlanmalıdır (Womack ve diğerleri, 1990).

İKY, TKY ve KKÇ, ilk olarak yalın üretimin çıkış yeri olan Japonya’da, ardından Kanada ve ABD’deki Japonya kökenli fabrikalarda uygulamaya konulmuştur (Moody,1997). Küresel üretim ilişkilerinin artması sonucunda da yalın üretim ve sözü edilen stratejiler azgelişmiş ülkelerde de hem sanayi sektörü hem de hizmet sektöründe yaşama geçirilmiştir (Fulcher ve Scott, 1999).

İKY anlayışı 1980’lerden beri, yönetimin yaratıcı rekabetçiliği oluşturmak için şirket işgücüne odaklanması suretiyle şekillenmiştir (Wheelen ve Hunger, 20004). Diğer yandan İKY’nin, insan ilişkileri yaklaşımı gibi, işçilerin şirketle bütünleşmesini sağlamayı hedeflediği, fakat bu hedef ve tekniklerin çok uzağında kalan uygulamaları sergilediği vurgulanmaktadır (Fulcher ve Scott, 1999:668).

Wheelen ve Hunger (2004:175,176), işletme disiplini bakış açısıyla İKY’yi şu şekilde tanımlamaktadırlar:

İKY stratejisi, diğer konularının yanında, şirketin veya işletme biriminin düşük ücret alan, tekrar eden işleri yapan ve kısa süre sonra işten ayrılan büyük miktarda düşük nitelikli işçileri mi yoksa göreceli olarak daha yüksek ücret alan farklı mesleki eğitimlerden geçmiş ve *kendini yöneten çalışma takımları* (self managing work teams) içinde nitelikli işçileri mi işe alacağı konusuna vurgu yapar. İşin karmaşık niteliği arttıkça, özellikle yenilikçi ürün geliştirme süreçlerinde takım çalışması yapılmaktadır. Çokuluslu şirketler kendi ülkelerinin yanı sıra yabancı ülkelerdeki tesislerinde de artan bir oranda kendini yöneten çalışma takımları kullanmaktadır. Yapılan araştırmalar, iş takımlarının kullanımının daha yüksek işçi memnuniyeti ve katılımı sağlamasının yanı sıra kaliteyi ve verimliliği arttırdığını göstermektedir.

İşletme disiplini bakış açısı İKY’yi olumlusa bile uygulamada tam tersi sonuçların ortaya çıktığı belirtilmektedir. Moody (1997:90), stresle yönetim dinamiklerinin bir kere devreye girmesiyle takım çalışmalarının artık gereksiz olarak görülmeye başlandığını ifade etmektedir. İKY’nin basit bir şekilde maliyet düşürme aracı olduğu, Toyota’nın Tahara fabrikası müdürünün takım çalışması yerine, doğrudan iş tasarımı, iş akışı (workflow) ve

benzeri yöntemleri kullandığı belirtmektedir (Moody, 1997: 90). İKY'yi olumlayanların aksine Amerika ve Almanya'da yapılan araştırmalar sonucunda otomotiv sektöründeki fabrikalarda kendini yöneten çalışma takımlarının kullanılmadığı, yönetimin katılımcılıktan uzak bir görünüm sergilediği, işlerin sabit bir şekilde tekrar ettiği, sıkılaştığı ve iş yükünün arttığı vurgulanmaktadır (Moody, 1997:90).

Kısacası İKY'nin takım çalışması felsefesinin uygulamada bir geçerliliğinin olmadığı, Fordist yapılanmadaki işi bölme ve basitleştirmeye benzer özellikler taşıdığı ampirik dayanaklarıyla ortaya konmuştur. İşin basitleştirilmesi ve bölünmesi İKY'nin nitelikli işçileri istihdam etme anlayışının tam tersi bir durumu gözler önüne sermektedir. İşe alım sürecinde nitelikli işçiler seçilse bile İKY uygulamaları sonucunda, söylemin tam tersine nitelikli işçilerin niteliksizleşmeye başlamaları söz konusudur ve bu da işçilerin güvencesiz bir şekilde istihdam edilmelerinin önünü açacak uygulamalara zemin hazırlamaktadır. İKY anlayışı bir yandan nitelikli olmayanlara istihdam edilme şansı bile tanımazken, nitelikli olanları da iş süreci içindeki söyleminin aksi uygulamalarıyla bir niteliksizleşme sürecine sokmakta ve güvencesizleşmeyi derinleştirmektedir.

Yalın üretimin diğer bir yönetsel stratejisi olan TKY, İmai (1994:42) tarafından şu şekilde tanımlanmaktadır:

Kalite kontrolün sonuç alıcı biçimde uygulanması, üst yöneticiler, müdürler, amirler ve işçiler dahil olmak üzere şirketteki herkesin şirketin pazar araştırma ve geliştirme, ürün planlama, tasarım, üretim planlama, satın alma, satış, imalat, satış sonrası hizmetler, muhasebe, personel eğitimi gibi tüm faaliyet alanlarında işbirliğini gerektirir. Bu şekilde gerçekleştirilen kalite kontrolüne, şirket çapında kalite kontrol veya TKY denir.

TKY'nin işletme açısından dört amacı olduğu belirtilmektedir:

1. Daha iyi, daha az değişken kalitede ürün ve hizmet
2. Müşteri ihtiyaçları sürecinde daha hızlı ve daha az değişkenli cevap verme
3. Müşterilerin değişen isteklerini karşılamada daha fazla esneklik

4. Kalite gelişimi ve katma değer yaratmayan çalışmayı ortadan kaldırma aracılığıyla daha düşük maliyet sağlama (Wheelen ve Hunger, 2004:232).

Kalite kontrol çemberleri ise “sürekli iyileşme çalışmalarını geliştirmek için çok önemli bir bileşendir” ancak bu KKÇ’nin yalnızca bir kısmını tanımlamaktadır (Şen, 2000: 38). Kalite kontrol çemberleri yaklaşımı, işletmede kalitenin sürekli sağlanması için üretim sürecinde yöneticiden işçiye kadar herkesin üretime katkıda bulunmasını savunan ve bunun tarafların kendi istekleri doğrultusunda gerçekleşmesi gerektiğini vurgulayan bir anlayışa sahiptir (Şen, 2008). TKY ve KKÇ stratejilerinin temel söylencesi, üretim sürecinde kaliteyi arttırmak ve bu kalite artışını sağlamak için şirketi bir bütün olarak değerlendirip en üstten en alta kadar tüm işçileri sürece dahil etmektir. Fakat bu katılımcılık ve beraber iş yapma söylemi işçiler açısından değerlendirildiğinde kimi olumsuz sonuçları da beraberinde getirmektedir. TKY’nin “müşteri ihtiyaçlarına daha hızlı ve daha az değişkenle cevap verebilme” yaklaşımı işçiler üzerinde yeni üretim şekline ve ürün değişikliğine hızlı bir şekilde uyum sağlama noktasında baskı yapmaktadır. Sürekli yenilik, sürekli gelişim söylemi işçilerin adeta nefes almadan sürekli kendilerini işe adamalarını dayatmakta ve gelişim sağlayamadıkları zaman üzerlerinde işlerini kaybetme baskısı oluşturmaktadır. Diğer yandan, işçilerin kendilerini geliştirmeleriyle ilgili oluşan baskının ters etki yaparak niteliksizleşmeye yol açabileceği belirtilmektedir. Bir işçinin işlevsel esneklik göstererek TKY’nin “müşterilerin isteklerine göre daha fazla esneklik” isteyen koşullarda çalışması, kendi alanı dışındaki süreçlere dahil olması anlamına gelmekte, bu durumda işçilerin aynı ücretle daha fazla çalışmasına yol açmakta, diğer bir ifadeyle sömürüyü derinleştirmektedir. Katma değer yaratmayan çalışmanın en aza indirilmesi anlayışı iş yükünü ve yoğunluğunu arttırarak işçiler üzerinde sürekli ve durmadan çalışma

baskısı oluşturmaktır (Moody, 1997). Sözü edilen anlayışın Taylorizmin temel felsefesini oluşturan yöntemlerden net ve radikal bir şekilde ayrılan yanı yoktur.

KKÇ’de ise oluşturulan gruplar aracılığıyla işçilerin de kaliteyi yükseltmek için karar alma ve fikir beyan etmeleri gerekmektedir. Bir başka ifadeyle, işçilerin işyerine bağlılığı yalnızca iş içi süreçte değil, aynı zamanda iş dışı süreçte de takip edilmek istenmektedir (Yücesan-Özdemir, 2006). Katılımcılık söylemi, doğrudan işçilerin çıkarlarıyla bağlantılı olmayan bir nitelik taşımakla birlikte, işletmenin çıkarı işçilerin çıkarlarıyla özdeşmiş gibi gösterilerek işçiler üzerinde bir şirket aidiyeti yaratılmaya çalışılmaktadır. Kalite kontrol çemberi içinde bulunan bir işçiden yönetimin beklediği şey yalnız fiziki ve zihinsel emeği değil aynı zamanda işletmeyi/firmayı içselleştirmesidir. Bu nedenle KKÇ’ye işçilerin kendi istekleriyle katıldıkları söylencesi KKÇ’yi savunanlar tarafından dile getirilmektedir. Bir sistemin sürekliliği sağlaması sürekli baskı mekanizmasıyla olası değildir, yönetilenlerin rızasının da alınması, etkili bir yönetim için elzemdir. Diğer bir ifadeyle yönetilenlerin rızası, yönetenlerin hakimiyetinin de güvencesidir. KKÇ uygulamalarında rızadan söz edilmesi, sermayenin emek üzerindeki egemenliğini sürdürmesi bakımından işlevseldir. Emek ve sermaye çelişkisi üzerine kurulmuş olan kapitalist sistemde kontrolü elinde tutan taraf olan sermayenin, emeği sürekli olarak denetim ve gözetim altında tutması gereklidir (Yücesan-Özdemir, 2006:163). Bunun tersinin olması veya sermaye ile emeğin eşit seviyede olması, varolan üretim ilişkisinin kapitalizm olarak adlandırılmaması demektir. Yücesan-Özdemir (2006:162,163), nitelik ve denetim konusunda şunları ifade etmektedir:

Son dönem emek süreci düzenlemelerinde, üretim hattındaki iş (on-line work) değişiklikler içermektedir; örneğin işçiler, yeni iş örgütlenmesinde, üretimdeki kaliteden ve kullandıkları makinaların bakımından sorumludurlar. Ancak, fabrikadaki yeni düzenlemelerdeki esas önemli boyut, hat dışı işle (off-line work) ilgilidir. Fabrikada işçiler üretim hattının dışında, problem-çözme gruplarına, öneri sistemlerine ve kalite çemberlerine katılmaktadırlar. Dolayısıyla, fabrikada yeni bir

iş örgütlenmesi biçimlenmektedir; iş, malzemenin ürüne dönüşmesine yönelik, üretim hattının gerçekleşen faaliyetlerden öte artık fabrika kapılarının ardında gerçekleşen her faaliyet ve geçen tüm zamandır. Son dönemde, üretim hattındaki iş, emek sürecinin yeni doğasının temsilcileri tarafından, “vasıflı” olarak tanımlanırken, hat dışı iş ise “düşünmeye” verilen öncelikle birlikte, kafa emeğinin fabrikaya dönüşü olarak alkışlanmaktadır. Bu araştırmaların temel tezi, emek sürecinin yeni düzenlenmesi ile vasıfsızlaşma eğiliminin ortadan kalktığıdır (Kenney ve Florida, 1993). Sermaye birikim mantığı, sermayeyi sürekli olarak üretim sürecini yenilemeye iter. Sermaye, kendi ekonomik çıkarları doğrultusunda emek üretkenliğini artırarak kapitalist rekabette daha güçlü konuma geçmeye çalışırken, emeği vasıfsızlaştırmayı tercih ettiği durumlar olabileceği gibi; emeğin vasfına gereksinim duyacağı durumlar da olabilir.

TKY ve KKÇ, uygulamada işçileri işyerine daha bağımlı hale getirerek yaşamlarının büyük bölümünü işe ayırmalarına zorlamaktadır. Bu durum hem fiziki hem de zihinsel olarak azımsanmayacak bir yıpranmayı ortaya çıkarmaktadır. İşçilerin yöneticiler tarafından kendilerinden istenilen katkıyı işletmeye/firmaya yapamamaları bir baskı unsurudur ve işçileri yönetime daha bağımlı kılmaktadır. TKY ve KKÇ’ye uyum göstermeme işçilerin istihdam edilmeleri üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır. Yalın üretimin kendisi, yönetsel stratejileri ile bir arada değerlendirildiğinde çalışma yaşamının kapılarını niteliksiz ya da yarı nitelikli işçi adaylarına kapatmakta, nitelikli işçiler için ise koşulları ağırlaştırılmış olan bir çalışma yaşamı vaat etmektedir. Nitelikli işçilerin, istihdam edildikleri, göreceli olarak daha güvenli bir görünüm sergileyen koşulların da kalıcı olduğunu söylemek günümüz koşulları altında hayli iyimser bir çözümleme olacaktır. Düzenlemeler her ne kadar söylemde katılımcılık, gelişim ve sürekli yenileme gibi ortak duyuya hitap eden değerlere vurgu yapsa da yukarıda verilen çeşitli örneklerle de görüldüğü gibi çalışma yaşamını daha fazla sermayenin denetimine sokmakta, çalışanların daha fazla kontrol altına alınmaları anlamına gelmektedir. Şen (2008:177) işçilerin yalın üretimde katılımları ve kendilerine yetki verilmesiyle ilgili şu tespitlerde bulunmaktadır:

Aslında yalın üretim, işçilerin çıkarlarını işverenlerin çıkarlarıyla gerçekten dengeleyecek olan “endüstriyel vatandaşlık” kavramını geliştirmeden, işverenlerin yönetim haklarını genişletmektedir.

Gerçekten işyerini dönüştürmek için yeni teknolojiler kullanıyorsa, bu teknolojilerin optimal düzenlenmesi için, işverenlerin keyfi tavırlarına karşın işçilerin haklarını korumak amacıyla modern bir toplu pazarlık sistemine gerek duymaktadır (Drache, 1996:228). Birçok yalın üretim fabrikasında (şirketin insan kaynakları yönetimi dışında) işçilerin temsil olanağının bulunmaması, bu tür ciddi sorunlar yaratmaktadır. Bu tür bir sistem, en gelişmiş emek tasarruf edici teknolojilere dayanmakta ve işçilerin yetkisinin artırılması yerine endüstriyel vatandaşlığın paternalistik biçimlerini kullanmaktadır.

Böyle bir durumda Rodgers'in güvencesiz istihdam sınıflandırmasının örgütsel boyutunda yer alan işçilerin iş üzerinde ne kadar kontrolü olup olmadığı sorusuna verilecek cevap olumsuzdur. Diğer bir ifadeyle günümüzde işçilerin iş üzerindeki kontrolü ve denetimi aşamalı olarak ortadan kalkmakta, yukarıda ifade edildiği gibi daha çok işveren denetimine girmektedir. Gittikçe yaygınlaşan “yalın üretim, stresle yönetim bir bütün olarak ele alındığında sıkı bir içsel mantığa sahiptir” (Moody, 1997:106). “Yalın üretimin çeşitli parçaları (sürekli iyileşme - kaizen), esneklik, taşeronlaşma ve tam zamanında üretim (JIT) ortalama işgücü maliyetini düşürmek için belirli bir gerilim ve akışkanlık seviyesinde bir arada kullanılır” (Moody, 1997:106).

Örgütsel dönüşüm ve güvencesiz istihdam bağlantısına ilişkin sürdürülen tartışma, aşağıdaki maddeler aracılığıyla daha somut hale getirilebilir:

1. Burada örgütsel dönüşüm, kapitalist üretim ilişkilerinin kendi içinde geçirmiş olduğu üretim modelinin dönüşümü çerçevesinde ele alınmıştır. Diğer bir ifadeyle 20. yüzyılın son 15-20 yılına kadar egemen olan fordist üretim modelinin Japon modeline (toyotizm/post-fordizm) veya burada kullanıldığı haliyle yalın üretim modeline dönüşümü sözü edilen örgütsel dönüşümü nitelemektedir.
2. Yalın üretim modeli her ne kadar ilk kavramsallaştırıldığı dönemde ömür boyu istihdama vurgu yapsa bile, maliyeti azaltmayı birincil hedef haline getirmesinden dolayı bunun uygulanabilirliği çok az sayıda işçi için geçerli olmuştur.

3. Taşeron çalıştırma, esneklik, tam zamanında üretim gibi yalın üretim şemsiyesi altında bulunan parçalı istihdam edilme biçimleri önceden de sözü edildiği ve bu tezin ikinci bölümünde açıklandığı gibi güvencesiz istihdam koşullarına yol açma olasılığı olan standart dışı istihdam biçimleridir. Bu noktada bir genelleme yapılacak olursa, bu zamana kadar sözü edilen farklı ve parçalı görünümlü istihdam biçimlerinin köken olarak yalın üretim modelinden ortaya çıktığı iddia edilebilir. Güvencesiz istihdam birebir yalın üretimle aynı anlama gelmese de güvencesiz istihdamın ortaya çıkmasındaki ana koşulları yalın üretim modelinin oluşturduğu vurgulanmalıdır. Yukarıda da söz edildiği gibi maliyet azaltmayı kendisine hedef edinen bir modelin bunu gerçekleştirebileceği yegâne alan emek üzerinde yapabileceği kısıtlamalardır. Emek üzerinde yapılacak olan hem ücret hem de sosyal haklarla ilgili kısıtlamalar istihdam ve çalışmanın güvencesizleşmesi anlamına gelmektedir. Örneğin bir fabrikada maliyet düşürmek amacıyla işçi sağlığı ve iş güvenliği için gerekli malzemelerin daha düşük kalitede olanlarının kullanılması doğrudan doğruya istihdamın sağlık ve güvenlik boyutu itibarıyla güvencesizleşmesi demektir.
4. Yalın üretimin yönetsel stratejileri olarak adlandırılan İKY, TKY ve KKÇ yaklaşımları anaakım söylem olarak, işçilerin katılımcılığını, takım çalışmalarını, karar alma süreçlerinde işçilerin yöneticilerle beraber fikir alışverişinde bulunmalarını empoze ederken, uygulamada ise işçiler açısından katılımcılık gerçekleşmemektedir. Bir başka ifadeyle katılım ve karar alma süreçlerinde işçilerin yetkilenmesi ancak ve ancak işverenin kontrolü dahilinde işletmenin/firmanın çıkarları çerçevesinde gerçekleşmektedir. Nihai kararı egemen yapının verdiği bir mekanizmada katılımcılıktan söz edilmesi bir noktada anlamsızlaşmakta veya göstermelik bir

uygulamaya dönüşmektedir. İşçilerin sözü edilen uygulamalara karşı olumsuz tavır almaları da işveren ve işveren temsilcileri tarafından işçilerin hanesine olumsuz bir değerlendirme olarak kaydedilmektedir. Örneğin, işçilerin yalın üretim sisteminin hakim olduğu bir fabrikada, kalite çemberlerinin işleyişi hakkında, fabrikanın ücret yapılanması konularında olumsuz beyan bildirmesinin, işçinin olumsuz değerlendirilmesine yol açtığı belirtilmektedir (Nichols ve Suğur, 2005; Şen,2008). Kısacası sözü edilen yönetsel stratejiler işçiler üzerinde varolan işveren baskısını artırmaktadır. Yöneticiler tarafından sıklıkla kullanılan şirket kültürü, şirket aidiyeti ve “hepimiz aynıyız” gibi söylemler endüstri ilişkilerinin çelişkili ve sürekli mücadele barındıran özünü mümkün olduğu kadar işçilerin bilincinden uzak tutma amacı taşımaktadır. Yücesan-Özdemir (2006:163) bu durumu aşağıdaki gibi açıklamaktadır:

Kapitalizmin daha önceki dönemlerinde, sermaye emeği denetlemek için teknolojik denetim mekanizmalarını (işçiye makinanın hızına terk etmek) ve bürokratik denetim mekanizmalarını (işe başlama ve bitiş saatlerinin belirlenmesi, vb.) etkin bir şekilde kullanılmıştı. 21. yüzyılın başında, varolan denetim mekanizmalarına yeni bir boyut daha eklenmiştir: ideolojik denetim mekanizmaları. “Biz bir aileyiz”, “sen-ben yok, biz varız” gibi sloganlarda, sermaye ve emeğin sürekli birlikteliklerinde kendini bulan ideolojik denetim mekanizmaları ise işçi sınıfı için şunu ifade etmektedir: “Önce kol emeğimizi istediler, sonra kafa emeğimizi istediler, şimdi ise yüreğimizi istiyorlar”.

Bilinç yanılsamaları doğrudan doğruya işçilerin güvencesiz koşullarda kalmalarına rağmen bunu göremeyecek hale gelmelerine yol açacaktır. Yalın üretim ve sözü edilen yönetsel stratejilerin uygulamada ne gibi durumlar sergilediğini ve çeşitli ülkelerdeki sendikaların bunlara tepkisini Kim Moody (1997) *Workers in A Lean World: Unions in the International Economy* adlı çalışmasında örneklendirmiştir²⁶.

5. Yalın üretim modeli, yeni-liberal politikalar ve küresel üretim ilişkilerinin ortaya çıkmasıyla birlikte gelişmiş ülkelerin yanında azgelişmiş ülkelerde de uygulanmaya

²⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz: Moody (1997)

başlanmış ve koşulları ulusötesi firmaların çıkarlarına göre düzenlemiştir. Küresel üretim ilişkileri yalnızca sanayide değil hizmet sektöründe de bir yayılma gerçekleştirmiştir. Özellikle bilişim teknolojilerinin hızlı bir şekilde gelişmesi hizmet sektörünün de azgelişmiş ülkelere yönelmesini sağlamıştır. Erdoğan (2006:137), yeni uluslararası işbölümü kavramı üzerinden küresel üretim ilişkilerinin, gelişmiş ülkelerden azgelişmiş ülkelere yayılmasını şu şekilde ifade etmektedir:

Küresel fabrikalar ve ihracat bölgeleri, yerel ucuz işgücünün çok düşük ücretle ve kötü koşullarda çalışması **süper sömürüye yol açmış**²⁷, şirket karları gelişmiş ekonomilere transfer olmuş ve yerel nüfusun ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik sınıai bir temel gelişmemiştir.

Erdoğan (2006:139), hizmetlerin yayılmasıyla ilgi olarak da aşağıdaki noktalara değinmektedir:

Hizmetlerde taşeronlaşma, tıpkı mal üretiminde olduğu gibi, çokulusluların esnekleşme stratejilerinin bir parçası olarak doğmuştur. İletişim teknolojilerindeki ilerlemeler nedeniyle yakın gelecekte bu taşeronlaşma uygulamalarının artması beklenebilir. Mal üretimine ilişkin uluslararası işbölümünün niteliklerinin, hizmet ticaretindeki işbölümünde de geçerli olduğunu belirtmek gerekir. Hizmet ticaretinin gelişmesi süreci içerisinde gelişmekte olan ülkelere biçilen rol, görece olarak düşük vasıf ve ucuz işgücü kullanılan emek yoğun işlerin yapılmasıdır.

Yukarıda Erdoğan'nun ifade ettiği “süper sömürü” kavramı burada güvencesiz istihdam koşullarının ortaya çıkması olarak ifade edilebilir. Vurgulanması gereken önemli bir nokta; kapitalizmin küresel çapta yaygınlaşması sonucunda güvencesiz istihdam yalnız üretim sektöründe değil, aynı zamanda yoğun şekilde hizmet sektöründe de görülmesidir.

Bu noktada yalın üretim ve bileşenlerinin uluslararası bir nitelikte tüm dünyada yaygınlaşmasının sonuçlarının, güvencesiz istihdam olarak bir önceki bölümde kavramsallaştırmaya çalışılan koşulların ortaya çıkmasındaki ana unsurlar olduğu iddia edilebilir. Yalın üretim modelinin maliyeti azaltma ve kaliteyi artırma felsefesi temelde güvencesiz istihdamın oluşmasında önemli bir etkiye sahiptir. Diğer yandan yalın üretim

²⁷ Vurgu bu çalışmayı hazırlayana aittir.

güvencesiz istihdamın yanında daha ciddi bir sorun olarak değerlendirilmesi gereken işsizliği yaratmaktadır.

Üçüncü bölümün bu kısmı bitirilirken, takip eden kısımda güvencesiz istihdam ve sendika ilişkisi incelenmeye çalışılacaktır.

3.3 Sendikal Örgütlenme ve Güvencesiz İstihdam İlişkisi

Sendikal örgütlenme, güvencesiz istihdam koşullarına karşın işçiler için önemli bir korunma aracıdır. Güvencesiz istihdam sendikal örgütlenme ilişkisini karşılıklı bir etkileşim olarak değerlendirmek gerekir. Diğer bir ifadeyle sendikal örgütlenmenin yoğunluğuyla, güvencesiz istihdamın yoğunluğu arasında ters bir ilişki söz konusudur. Sendikalaşma oranı azaldıkça güvencesiz istihdam artmakta, sendikalaşma oranı arttıkça güvencesiz istihdam koşulları gerilemektedir. Diğer yandan güvencesiz istihdam koşulları başlı başına sendikalaşmanın önünü tıkamaktadır. “Emek süreci üzerindeki işçinin kontrolünü sağlayan önemli bir gösterge olarak sendika üyeliği güvencesiz istihdamı sınırlamaktadır” (Anderson, Beaton, Laxer, 2006:302). Standart istihdam ilişkilerine sahip işçiler sıklıkla sendika üyesidir veya bir sendika sözleşmesinin kapsamındadır (Fudge, 1997; Rodgers 1989; Schellenberg ve Clark 1996; Vosko 1997; Vosko, Zukewich ve Cranford 2003). Kanada temel alınarak verilen örnekte, çoğu sendikalı olmayan daimi tam zamanlı işlerin de sendikalı olan demir çelik veya otomotiv işkollarının kazanımlarından etkilendiği belirtilmektedir (Storey, 1987). Önceden de açıklandığı gibi standart istihdamdan uzaklaşma güvencesizleşmede önemli bir dönüşümün göstergesidir. Bir önceki kısımda her ne kadar, fordizm ve yalın üretimin karşılaştırılması amacıyla sunulmuş tablolarda fordizmde istihdam garantisi olmadığı, yalın üretimde istihdam garantisi vaat edildiği belirtilse de, II. Dünya Savaşı’ndan sonra başlayıp 20. yüzyılın son 20-25 yılına

kadar olan süre içinde istihdam koşullarının ve istihdam edilme olasılıklarının günümüzdekine göre daha olumlu bir görünüm sergilediği belirtilmelidir. Sözü edilen olumlu görünüm sendikal hareket için de geçerlidir. Dünya genelinde sendikalaşma oranlarına bakıldığında, yeni-liberal politikaların yanı sıra yalın üretim modelinin egemenlik alanını genişletmesiyle birlikte sendikalaşma oranlarında bir gerilemenin olduğu gözlemlenebilir. Sendikalaşma oranlarıyla ilgili aşağıdaki alıntı, sözü edilen durumu daha somut hale getirecektir:

İngiltere’de 25 yıl önce yüzde 55,1 olan sendikalaşma oranı, 2002 yılında yüzde 30,4’e gerilemiştir. Sendikal hak ve özgürlükler konusunda hiçbir önemli sorun yaşamayan Almanya ve Avusturya’da da sendikalaşma oranlarında önemli gerilemeler söz konusudur. Almanya’da 1980 yılında yüzde 34,9 olan sendikalaşma oranı, 2002 yılında yüzde 23,2’dir. Avusturya’da ise 1980 yılında yüzde 58,4 olan sendikalaşma oranı, 2002 yılına kadar yüzde 35,4 düzeyine gerilemiştir. İşçi sınıfı hareketinin önemli bir geleneğe sahip olduğu Fransa’da ise sendikalaşma oranı Türkiye’dekinden de geridir. Fransa’da sendikalaşma oranı 1980 yılında yüzde 17,1 düzeyinde iken, bu oran 1990’da yüzde 10,1’e, 2002 yılında da yüzde 9,7’ye düşmüştür. Yalnızca özel sektör dikkate alındığında, Fransa’da sendikalaşma oranının çok daha düşük olduğu ortaya çıkmaktadır²⁸.

Yukarıdaki aktarılan veriler doğrultusunda güvencesiz istihdam ve sendikal örgütlenme arasındaki ilişki yalın üretiminin sendikalara bakış açısı üzerinden ele alınmaya çalışılacaktır. Taşeronlaşma, evde çalışma kendi hesabına çalışma gibi önceden söz edilen parçalı istihdam biçimlerini ortaya çıkaran temel nokta yalın üretim yaklaşımıdır. Bahsi geçen parçalı istihdam biçimleri sendikalaşma olanaklarını tahrip etmektedir. Bu nedenle güvencesiz istihdamın tanımlanmasında ve örgütsel dönüşümün açıklanmasında yapıldığı gibi sendikal boyutun açıklanmasında da bütünsel bir bakış açısı kullanılacaktır.

²⁸ http://www.yol-is.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=227

3.4 Yalın Üretim Modelinin Sendikalaşmayla İlgili Yaklaşımları ve Güvencesiz İstihdam İlişkisi

Yalın üretim modelinde sendikal örgütlenmeye dair iki bakış açısının egemen olduğu söylenebilir. Bunlardan birincisi, yalın üretim modelinin sendikalara olumlu bir bakış açısına sahip olmadığıdır. Bu bakış açısından yola çıkarak yalın üretimin sürekli olarak güvencesiz istihdam koşullarını yaratma arayışına sahip olduğu ifade edilebilir. Yalın üretimin sendika istememesi, işçilerin işveren karşısında tek başına kalması ve işçilerin güvencesiz koşullarla karşılaşmaları halinde mücadele etme güçlerinin zayıf olması anlamına gelmektedir. Yalın üretimin sendikalarla ilgili ikinci bakış açısı ise, sendikalardan tamamen kaçılmıyorsa kontrol altına alınmaları, firma içinde ve firmanın ihtiyaçlarına tabi bir şekilde içermeleri yönündedir (mikro-korporatizm). Diğer bir ifadeyle sendikanın işveren denetiminde faaliyet göstermesi, mücadelecı bir sendikal yapısının olmaması işverenlerce tercih edilmektedir. Yalın üretim, sendikaları edilgen ve kontrol edilebilir hale getirerek, bu model tarafından yaratılacak güvencesiz istihdam koşullarına karşı ortaya çıkabilecek muhalif tavırları da engelleyecektir. Yalın üretimde ayrıca meslek veya işkolu sendikacılığı yerine, işyeri sendikacılığı modeli empoze edilerek kitlesel ve birleşik bir sendikal mücadelenin önü de kesilmeye çalışılmaktadır. Yalın üretimde işyeri sendikacılığının “uzlaşma” zemini yaratılabilmesi için işverenlerce tercih edildiği ifade edilmekte; yalın üretimde “işin yoğunlaştırılarak işçilerin strese sokulması ve uzun çalışma saatlerinin uygulanmasının güçlü işkolu sendikalarının olması durumunda mümkün olmayacağı” vurgulanmaktadır (Şen, 2008: 94). Yalın üretimin sendika karşıtı tavrıyla ilgili Şen (2008:186) şu örneği vermektedir:

Japonya dışında faaliyet gösteren birçok Japon şirketi, faaliyete yeni başladıkları işyerlerini büyük ölçüde sendikal faaliyetin olmadığı az gelişmiş bölgelerde açtıkları ya da bilinçli olarak sendikalaşmayı engelledikleri için sendikasızdır. Örneğin Toyota ve Nissan’ın yayımladıkları yayınlarda bunu açıkça görmek mümkündür. Nissan sendikal örgütlenme konusunda destekleyici

olmadığını, sendikanın hem işletme hem de işçiler açısından zararlı olacağını, işçilerle “üçüncü bir taraf” kanalıyla değil, doğrudan ilişki kurmayı tercih ettiğini ifade etmektedir. Benzer şekilde Toyota’ya bağlı Nippondenso şirketi de temel ilke olarak sendikal örgütlenmeyi desteklemediğini, asıl hedefin yönetimin işçilere gereken değeri vermesinin sağlanmak olduğunu açıklamıştır (Selamoğlu, 1998:225-226).

Yalın üretim modeli içinde, çalışma ve istihdamın yeniden yapılanması diğer bir ifadeyle, birbirinden bağımsızmış görüntüsü veren ve güvencesiz koşulların oluşmasında temel olan istihdam biçimlerinin iki tür farklılaşma yarattığı ifade edilmektedir (Hyman, 1999:100). Farklılaşmanın birinci boyutunda, yeni becerilerin yaratılmasıyla mavi/beyaz yakalı ayrımının bulanık bir hale gelmesi ve bu yeni teknolojik ve örgütsel sürecin sendikacılık hareketine duyarsız yeni bir “kazananlar” kitlesi yaratması olgusu yatmaktadır. Burada sözü edilen “kazananlar” kitlesinin yalın üretimin iş güvencesi vaat ettiği çekirdek işgücü olduğu ifade edilebilir. Ayrıca, bu azınlıkta kalan kitlenin yanı sıra çoğu kadınlardan oluşan ve “işe devam etme umudu işverenin iyi niyetine kalmış olan ‘beyaz yakalı işçilerin ’ de benzer bir tutum içine girebileceği Hyman (1999:100) tarafından dile getirilmektedir. Farklılaşmanın ikinci boyutunda ise güvencesiz ve atipik istihdam biçimlerine tabi çalışanlar yer almaktadır. İşgücünün ağırlıklı bölümünü oluşturan bu işçilerin “üretimdeki düşüş, kamu sektöründeki kesintiler ve özel sektör hizmetlerindeki bir dizi yükselmeyle birlikte ortaya çıkması” (Hyman, 1999:100) dikkat çekicidir. Çevresel işgücü olarak da adlandırılan güvencesiz ve atipik koşullarda istihdam edilenlerin sendikalara üyeliklerinin de oldukça sorunlu olduğu vurgulanmaktadır (Hyman,1999:100).

Yukarıda da söz edildiği gibi güvencesiz istihdam koşullarında sendika üyeliği sorunlu hale gelmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasının asıl nedeni, yalın üretim modelinin sendika karşıtı tavrı ve sürekli maliyet düşürme arayışı içinde olmasıdır. Standart dışı veya atipik olarak adlandırılan istihdam biçimlerinin doğrudan yalın üretim

modelinin temel amacı üzerinden (maliyet azaltma) yaratıldığı, böylece sendikalaşmanın engellenmesinde ve güvencesiz istihdam koşullarının biçimlenmesinde, günümüzde her geçen gün, hem sanayi hem de hizmet sektöründe daha egemen olan yalın üretim modelinin önemli payının olduğu belirtilmelidir.

Meslek veya işkolu esası yerine işyeri esasında sendikal örgütlenme hem sendikaları etkisizleştirmekte hem de işyeri dışında kalan fakat, aynı meslekte olan ve taşeron sözleşmelerle çalışan işçileri kapsam dışında tutmaktadır. Bir başka ifadeyle standart dışı istihdam edilme biçimleri işverenlerin sendikal baskılardan kurtulmasında ve bu biçimler altında çalışanların güvencesizleşmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Şen (2008: 95, 96) işyeri tabanlı sendikal örgütlenmenin işçiler açısından birçok sorunu da beraberinde getirdiğini belirtmektedir:

- 1) İşyeri sendikaları, oldukça desantralize olmuş (merkeziyetçilikten uzak) yapıları nedeniyle işçi hareketinin gücünü dağıtır,
- 2) İşyeri sendikaları birleşik işçi hareketinin olası gelişmesini engeller,
- 3) İşyeri sendikaları sadece sürekli işçilerin haklarını korur, işsizler de dahil olmak üzere, belirli işçi kategorilerini örgütlemek istemez,
- 4) İşyeri sendikaları uzun süre üyesi olan emekli işçilerin çıkarlarını korumak için pek çaba göstermek istemez,
- 5) İşyeri sendikaları yönetsel ve mali yetersizliklere katlanmak zorunda kalır,
- 6) İşyeri sendikaları şirketle özdeşleşir, bu nedenle işverenlerin müdahalelerinden ve baskılarından çabuk etkilenir, sonuçta işçilerin çıkarları ile işyerinin çıkarlarının özdeşleşmesine aracı olur,
- 7) İşverenler ve hükümet karşısında toplu pazarlık güçleri görece olarak zayıftır,
- 8) İşyeri sendikaları işyerinde çalışma sürecinin kontrolünün sağlanmasını önemsemez, bunun yerine iş güvencesini öne çıkarır.

Yücesan-Özdemir ve Özdemir (2008: 132) güvencesiz istihdam koşullarını hazırlayan yalın üretim modelinin sendikalar üzerindeki etkisini şöyle belirtmektedirler:

Türkiye’de son dönem kapitalist emek süreci düzenlemeleri, “Japon modeli”, “insan kaynakları yönetimi” gibi farklı adlandırmalarla, sendikayı tümüyle süreç dışında bırakmayı hedeflemektedir. Son dönem kapitalist emek süreci düzenlemeleri, artık sınıf temelli toplumsal kutuplaşmaya ve sınıflar arasındaki çatışmaya dayalı örgütlenmenin sona erdiğini, bunun yerine toplumsal çıkar grupları arasında uzlaşmaya ve dayanışmaya dayalı bir ekonomik ve siyasal yapının gelişmekte olduğunu meşru kılan bir paradigmaya yaslanmaktadır. Son dönemde, işyerlerinde, yönetim ve işçiler arasında ortak çıkarlar yaratmayı amaçlayan söylemlerle ve formel ve enformel birlikteliklerle, işçilerin, işletmeye bağlılığını artırmak ve işçilerin çıkarlarını dile getirebilecekleri, kurumsallaşmış endüstri ilişkilerinin dışında, yeni bir forum yaratmak hedeflenmektedir (Akkaya,

2007). Diğer bir deyişle, işletme yöntemleri artık sendikayı aradan çıkararak, doğrudan işçilere ulaşmayı amaçlamaktadır (Yücesan-Özdemir, 2002).

Burada yürütülen tartışmalar ışığında sendikal örgütlenme ve güvencesiz istihdam ilişkisi aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir:

1. Güvencesiz istihdamı geliştiren standart dışı istihdam biçimlerinde çalışma, sendikalara üye olma önünde önemli bir engeldir. Bu engelin olması, işçilerin, işverenlerin keyfi uygulamalarına karşı korumasız kalmaları anlamına gelmektedir.
2. Ülkeden ülkeye farklılık gösterse bile iş ve sendika yasaları günümüzde sendikal örgütlenmeyi zorlaştıracak veya sendikaları etkisiz bırakacak nitelikteki düzenlemelerle oluşturulmaktadır (DiPrete ve diğerleri, 2004: 14). Bu durum güvencesiz istihdamın doğrudan kamusal güç aracılığıyla yoğunlaştırılması demektir. Bir başka ifadeyle yasal düzenlemeler güvencesiz istihdam uygulamalarına zemin hazırlayabilmektedir.
3. İşyeri temelli sendikal örgütlenme (mikro-korporatizm), sendikaların edilgen ve işverenlerce yönlendirilen bir duruma gelmelerine yol açmaktadır. Sendikaların işveren kontrolü altında, işçilerin çıkarlarını savunması söz konusu değildir. Bu durum, sendikanın örgütlü olduğu işyerinde bulunan işçilerin dahi güvencesiz koşullarda çalışmalarına yola açabilecektir. Bir başka ifadeyle, işyeri temelli sendikal oluşum, yönlendirilmeye uygun bir yapıya sahiptir ve mücadele olanaklarından yoksundur.
4. İşyeri temelli sendikal örgütlenme, aynı meslek veya işkoluna mensup olan fakat fason üretim, taşeron sözleşme gibi güvencesizliği yaratan koşullardaki çalışan işçilerin sendikalı olmaları olasılığını ortadan kaldırmaktadır.

Özetle, sendikal örgütlenme ve güvencesiz istihdam ilişkisinde iki boyut vardır. Güvencesiz istihdam koşulları altında çalışan işçilerin sendikal örgütlenme olasılıkları düşüktür. Güvencesiz istihdam koşullarını yaratan yalın üretim modelinin öngördüğü işyeri temelli sendikal örgütlenme modeli ise kolektif aidiyete dayalı bir sınıf örgütü niteliği taşımadığı için, kötü çalışma koşullarını tersine çevirebilecek dinamizden de uzak olacaktır. Bu nedenle, sözü edilen sendikal örgütlenme modeli başlı başına güvencesiz istihdam koşullarının yaratılmasında etkili olmaktadır. Fakat burada belirtmek gerekir ki, işyeri temelli sendikal örgütlenme ve bunun sonucunda güvencesizliğin artmasında, tek sorumlu yalın üretim modeli ve yeni-liberal politikaların uygulamaları değildir. Mücadele pratiklerini önemli ölçüde savunma konumuna çekmiş ve bu mücadeleyi korporatizm temelinde yürütmeye çalışan sendikalar da belirli bir oranda sorumluluğa sahiptir (Tomba ve diğerleri, 2006; Şen, 2008; Hyman, 1999).

Hyman (2002:8), günümüzde “daimi süreli, tam zamanlı çalışanların sendikalarda toplu örgütlenme ve temsil edilme olasılıklarının daha yüksek” olduğunu belirtmektedir. Diğer yandan Hyman (2002:8), sendikaların sıklıkla kadınları, sigortasız (insecure) ve geçişli işçileri geçmişte dışladığını ve işçi sınıfını bir bütün olarak temsil etme iddiasının sendikacılık hareketi içinden nadiren sorgulandığını vurgulamaktadır. Sendikacılık hareketinin geleneksel olarak dışladığı yada ilgi göstermediği kesimlerin günümüzde yaygın olarak güvencesiz istihdam koşulları altında çalıştıkları bilinmektedir. Güvencesiz istihdamla mücadelede birleşik ve güçlü bir sınıf sendikacılığı önem taşımaktadır. Standart dışı istihdam biçimlerinde güvencesiz koşullar altında istihdam edilen çevresel iş gücü olarak adlandırılan kitleleri kapsamayan (Hyman, 2002: 10) işyeri veya işletme temelli bir sendikal örgütlenmenin işçi sınıfı bakımından işlevsiz olacağı açıktır.

3.5 Üretim Teknolojilerinin Dönüşümü Güvencesiz İstihdam Bağlantısı

Üretim teknolojilerinin özellikle 1980'lerden itibaren geçirdiği dönüşüm kapitalizmin ulusötesi yapılanmasında önemli bir etkidir (Tomba ve diğerleri, 2006: 91). Mikro elektronik teknolojilerinin özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren gösterdiği dönüşüm içerisinde bilgisayarların, robotların ve diğer bilgiye dayalı üretim araçları ve ofis araçlarının kullanımı yaygınlaşmıştır (Dicken, 1999:150).

İletişim teknolojilerinin gelişimi ve bu gelişimle birlikte kullanım maliyetinin düşerek yaygınlaşması ise özellikle 1990'ların başından itibaren artış göstermiştir (Dicken, 1999:156). Ulaşım alanındaki gelişmelerin de ulusötesi şirketlerin yayılmalarındaki etkisi gözardı edilmemelidir.

Anaakım söyleme göre, teknolojik gelişmelerle birlikte emeğin niteliği aratacak, bu süreçte bilgi birikimi ve bilgiyi kullanma önem kazanacaktır. Önceki kısımlarda da söz edildiği gibi sermaye için emeğin nitelikli olması veya bilgiyi kullanıp kullanamaması göreceli bir durumdur. Hatta verilen örneklerde teknolojiyi kullanacak bilgi birikimine dayalı bir sistemin uygulanmadığı, tam tersine artan teknoloji kullanımının kimi noktalarda daha fazla niteliksizleşmeye yol açtığı ifade edilmiştir (Moody, 1997).

Teknolojik gelişim ve bu gelişimlerin somut yeniliklere dönüştürülerek kullanımı varolan kapitalist üretim ilişkileri ve bu ilişkileri yöneten sermaye sınıfının çıkarlarından bağımsız olarak düşünülemez. Bir başka ifadeyle teknolojinin dönüşüm ve bunun üretim süreçlerinde yoğun olarak kullanımı, üretim ilişkilerinde egemen olan sınıfın çıkarları bakımından işlevsel olduğu ölçüde mümkün olabilecektir. Teknoloji, söz edilen çıkarların devamlılığının sağlanmasında günümüzde daha önemli bir görünüm kazanmıştır. Bu nedenle üretim süreçleri teknolojik gelişmeler aracılığıyla emeğin kontrol alanından daha

fazla çıkararak sermayenin kontrol alanına girmektedir. Bir başka ifadeyle emek süreci, teknolojinin yoğunlaşmasıyla birlikte sermaye sınıfının daha yoğun denetimi altına girmiştir²⁹.

Kondratiev'in *Uzun Dalga Serileri Kuramı* da kapitalist üretim ilişkilerinin geçirdiği teknoloji temelli dönüşümleri elli yıl civarındaki sınıflandırmalarla ele almaktadır. Kondratiev'in ismiyle birlikte anılan K dalgaları günümüze kadar olan süre içinde beş aşama olarak bölümlendirilmiştir. Günümüzde beşinci aşamanın başlangıcında olduğumuz varsayılmaktadır. Her dalganın gönenç (prosperity), durgunluk (recession), bunalım (depression) ve toparlanma (recovery) olmak üzere dört aşamaya bölündüğü ifade edilmektedir (Dicken, 1999:147).

Günümüzde üretim teknolojilerinin bilişim teknolojilerindeki gelişme aracılığıyla dönüşüm geçirdiği belirtilmekte, bilgisayar temelli süreçlerin hizmet ve sanayi sektöründe kullanımının bu sayede yoğunlaştığı vurgulanmaktadır.

Bilişim teknolojilerinin dönüşümü istihdam olanaklarını özellikle hizmet sektöründe kadınlara daha fazla sunmakta, diğer yandan da güvencesizlik koşullarının bu kesim üzerinde artışına neden olmaktadır (Kumar, 2004; Vosko, 2006; Temiz, 2004; Belek 1999). Bu duruma işgücünün *feminizasyonu* da denilmektedir.

Birincil emek piyasasına dahil olan, yani teknolojiyi kullanabilecek bilgi birikimine sahip olup göreceli olarak daha olumlu şartlarda istihdam edilip küresel üretim ilişkilerinde

²⁹ Sermaye sınıfının egemenliğini devam ettirmesi için değişime duyduğu ihtiyaç Marx (2000:464) tarafından şu şekilde ifade edilmektedir: Burjuvazi, üretim araçlarını, böylelikle üretim ilişkilerini ve onlarla birlikte, toplumsal ilişkilerin tümünü sürekli devrimcileştirmeksizin varolamaz. Daha önceki bütün sanayici sınıfların ilk varlık koşulu, bunun tersine, eski üretim tarzlarının değişmeksizin korunmasıydı. Üretimin sürekli altüst oluşu bütün toplumsal koşullardaki düzenin kesintisiz bozuluşu, sonu gelmez belirsizlik ve hareketlilik, burjuva çağını bütün daha öncekilerden ayırt eder. Bütün sabit, donmuş ilişkiler, beraberlerinde getirdikleri eski ve saygıdeğer önyargılar ve görüşler ile birlikte tasfiye oluyorlar, bütün yeni oluşmuş olanlar kemikleşmeden eskiyorlar. Yerleşmiş olan ne varsa eriyip gidiyor, kutsal olan ne varsa lanetleniyor ve en sonu insan, kendi gerçek yaşam koşullarına ve hem cinsiyetle olan ilişkilerine ölçülü bir anlayışla bakmak zorunda kalıyor. [F. Engels und K. Marx, *Manifest der Kommunistischen Partei, Lond.* s.5]

kendine yer bulabilenler (Özügür, 2005:76), ikincil emek piyasasında bulunanlardan, yani daha esnek koşullar altında çalışmak zorunda kalanlardan göreceli olarak daha az güvencesiz istihdam koşullarıyla karşılaşmaktadırlar. Fakat önceden de vurgulandığı gibi bu durum mutlaklık arz etmemektedir.

Üretim teknolojilerinin dönüşümünün güvencesiz istihdam koşullarına yol açması işlevsel esneklik yaklaşımı noktasında daha çok ortaya çıkmaktadır. İşlevsel esneklik işçilerin üretim sürecinde yalnız sorumlu oldukları işleri değil, aynı zamanda süreç içindeki diğer işleri de yapabilmesini öngörmektedir. Bu yaklaşımın teknolojik gelişmelerin daha üst aşamaya çıkmasıyla yoğunlaştığı vurgulanmaktadır. Belek (1999: 82), sözü edilen durumu şu şekilde açıklamaktadır:

Teknolojik gelişme gerçekleştikçe, “işlevsel esnekliğin” işletme düzeyinde sağlanması başlıca iki boyuttaki düzenlemelerle sağlanmaktadır. Bunlardan ilki, mesleki bileşim ve becerilerinin değiştirilmesi; ikincisi de işlerin beceriye ilişkin içeriğinin ve çalışmanın organizasyonunun değiştirilmesidir. Her ikisi de meslek ve iş yapılarının daha becerili, daha çok yönlü kılınması hedeflenmektedir. Teknolojinin genel etkisi becerinin artırılması yönündedir. Örneğin Volvo otomobil fabrikasında, eskiden varolan beş iş kategorisi tek bir kategoride birleştirilmiştir ve bugün, bütün işçilerin bu sonucu işin uzmanı olması beklentisi hakimdir. Bu durum emekgücüne “esneklik” kazandırmakta ve onların birimler arasındaki rotasyonu daha olanaklı kılmaktadır. Birimler arasındaki rotasyon ise, daha baştan belirtildiği gibi, “işlevsel esnekliği” geliştirici ve kurumsallaştırıcı bir işlev görmektedir. İkinci “işlevsel esneklik” yönetimi ise çalışma saatlerinin “esnekleştirilmesi” ile sağlanmaktadır. Haftalık çalışma saatlerinin azaltılması bunun örneğidir. Teknolojik gelişme buna fırsat sağlamaktadır.

Yukarıdaki alıntıda “çalışma organizasyonunun değişimi” önceki kısımlarda yalnız üretim modeli bağlamında açıklanmaya çalışılmıştı. Ayrıca işlevsel esnekliğe taşeron sözleşmeler ve taşeron işçi kullanma, geçici ve duruma bağlı (contingent) işçiler kullanma aracılığıyla da ulaşılabileceği ifade edilmektedir (Jackson, 2006: 284). Diğer bir ifadeyle, teknolojik dönüşüm veya bu dönüşümün üretim alanında kullanılması (üretim teknolojilerinin dönüşümü) yoğun olarak işverene, işlevsel esneklik uygulamaları aracılığıyla kendi çıkarlarını artırma imkanı vermektedir. Bu noktada işlevsel esnekliğin işverenler açısından kullanıldığı anlamıyla esneklik sağlarken işçiler açısından tam tersine

katı uygulamalar bütünü anlamına geldiği ifade edilebilir. Bu durum hem yapılan iş içindeki rotasyon ve çalışma saatlerini yoğunlaştırmakta, diğer yandan da farklı istihdam biçimlerini kullanarak güvencesiz istihdam koşullarını yaratmaktadır.

“Her konuda uzman olmaları” beklentisi, işçiler üzerinde önemli bir baskı unsuru oluşturmaktadır. Teknoloji kullanımına odaklanmış uzmanlaşma beklentisi, bu teknolojiyi kullanamayan işçilerin emek piyasası dışında kalmalarına kadar varabilecek sonuçlara yol açabilir. Özellikle taşeron sözleşmeler ve benzeri standart dışı koşullarda çalışanlar sözü edilen uzmanlaşma seviyelerini gerçekleştiremedikleri için güvencesizlikle karşılaşmaktadırlar.

Üretim teknolojilerinin kullanımının temel amacı verimliliği artırıp özellikle işgücünden kısıntı yaparak maliyeti düşürmektir. Yoğunlaşan teknoloji kullanımı en az işgücüyle en fazla verimliliği arayacağı için, bir işçi çekirdek işgücü kapsamında dahi olsa bu konumunu kaybedip güvencesiz istihdamda daha yakın olan çevresel işgücünün içine dahil olabilir. Bu noktada merkez işgücü içindeki işçinin varolan teknolojik gelişimle bağlantılı bilgi birikimini yoğunlaştırması da güvencesizlikten kurtulmasına çözüm olmayabilir. Önceden de söz edildiği gibi günümüzde merkez veya çevre işgücü ayrımı olmaksızın emekgücünü satarak yaşamını sürdüren herkesin güvencesiz istihdam koşulları altında çalışma tehlikesi vardır.

Ayrıca, teknolojinin yoğun kullanımı işçilerin iş üzerindeki bireysel ve toplu kontrollerinin yoğunluğunu düşürerek emek sürecinin daha kapsamlı biçimde işveren kontrolüne girmesine yol açmaktadır (Moody, 1997; Belek, 1999). İşçilerin iş üzerindeki bireysel veya toplu kontrollerinin azalması önceden de açıklandığı gibi Gerry Rodgers’in güvencesizlik sınıflandırmasındaki *örgütsel boyut* kapmasına girmektedir. Bir başka

ifadeyle, üretim teknolojilerinin etkinliğini artırması güvencesizliğin örgütsel boyut itibarıyla yoğunlaşması anlamına gelmektedir.

Yoğunlaşan teknoloji kullanımıyla birlikte, işçilerin eğitim seviyeleri, emek sürecindeki yetkileri ve buna bağlı olarak üzerlerindeki işveren denetiminin artması Akçay (2008) tarafından yapılmış bir alan araştırmasında örneklendirilerek açıklanmıştır. Hizmet sektöründe teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı çağrı merkezleri üzerine yapılan araştırmada Türkiye’de çağrı merkezi çalışanlarının genel profili olarak “Öğrenim durumları oldukça yüksek: yüzde 85’i üniversite mezunu, yüzde 9’u ise yüksek lisans mezunu” ifadelerine yer verilmektedir (Akçay, 2008: 50). Çağrı merkezi çalışanlarının iş devir hızının yüksek olduğu, “çalışanların yüzde 35’inin 1 yıldan az, yüzde 45’inin 1 yıl ile 3 yıl arasında, yalnızca yüzde 4’nün ise 5 yıldan fazla süreli” çalıştığı belirtilmekte, çalışma saatleri açısından değerlendirilme yapıldığında işçilerin yüzde 48’nin günlük 8 saatten fazla, yüzde 45’inin ise günlük 9 saatten fazla çalıştığı vurgulanmaktadır. Çalışanların yaptıkları görüşmelerin sürekli kayıt altına alındığı, çalışma ortamının daimi olarak kameralar aracılığıyla gözetlendiği ifade edilmekte, yapılan telefon görüşmeleri arasında kimi zaman hiç aralık olmaması veya çok kısa süreli aralıklar olmasından dolayı çalışanların aralıksız 8 saat boyunca görüşme yapma olasılığından söz edilmektedir. Çalışanların ücretleriyle ilgili ise yüzde 47’sinin 500 ile 700 YTL arasında, yüzde 27’sinin 700 ile 900 YTL arasında ücret aldıkları belirtilmektedir. Diğer yandan araştırmada çağrı merkezi çalışanlarının yüzde 81’inin işyerinde baskı gördüklerini açıkladıkları belirtilmekte, çalışanların yüzde 85’inin işlerini başkalarına tavsiye etmedikleri vurgulanmakta ve yine çalışanların 98’inin çalışma koşullarının değişmesini istedikleri de

ifade edilmektedir (Akçay, 2008: 50). Bu sektörde çalışanların iş kaynaklı depresyon, ses telleri, bel ve boyunla ilgili sorunlar yaşadığı da belirtilmektedir.

Yukarıdaki paragrafta belirli noktalarına vurgu yapılan araştırma, güvencesiz istihdam koşullarına büyük oranda uyan çalışma koşullarını gözler önüne sermektedir. Teknolojik gelişimin hem işin yoğunlaşmasına neden olan, hem de işveren açısından işin denetimine getirdiği fırsatlar, işçilerin daha fazla baskı altında çalışmasına yol açmak suretiyle güvencesizlik koşullarını da artırmaktadır. Ücretten sağlık sorunlarına, düşük kıdemden eğitilmiş olmanın bir anlam ifade etmemesine ve günlük 8 saatten fazla çalışmaya kadar tüm bileşenler güvencesizlik koşullarını biçimlendirmektedir.

Kısacası üretim teknolojilerinin dönüşümünün günümüzde çalışanlar üzerinde yukarıda açıklanmaya çalışılan nedenlerden dolayı güvencesizliği (güvencesiz istihdam koşullarını) artırıcı bir etkisi vardır. Fakat belirtilmesi gereken bir başka nokta güvencesiz istihdamın önceden de ifade edildiği gibi tek bir nedene bağlanmasının yanlış bir yaklaşım olacağıdır. Farklı bileşenlerin bütünsel bir etkisinin güvencesiz istihdamı ortaya çıkardığı yaklaşımı gözardı edilmemelidir (Cranford ve diğerleri, 2003).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

GÜVENCESİZ İSTİHDAMIN ÇALIŞMA ÜZERİNE ETKİLERİ

Çalışmanın bu bölümünde güvencesiz istihdamın çalışma yaşamı üzerindeki etkileri değerlendirilmeye çalışılacaktır. Bu değerlendirme yapılırken iki boyutlu bir yaklaşım benimsenecektir. Birinci boyut çalışma psikolojisi disiplini temelli olan mikro, ikinci boyut ise çalışma sosyolojisi temelli makro değerlendirme olacaktır. Mikro değerlendirme olarak ifade edilen yaklaşımda güvencesiz istihdamın, doğrudan işçiler ve çalışma yaşamı üzerindeki etkileri ele alınacak, güvencesiz istihdam koşullarının çalışma yaşamında ortaya çıkardığı sorunlar ve bununla birlikte işçilerin yaşadıkları çeşitli olumsuzluklar açıklanacaktır. Sözü edilen mikro ölçekte ortaya çıkan sorunlar Lewchuk ve diğerlerinin (2003, 2005, 2006a, 2006b) - Karasek (1979), Karasek ve Theorell'in (1990) "İş Talep Kontrol Modeli", iş gerilimi kavramı üzerinden -geliştirdikleri "İstihdam Gerilimi Modeli" (Employment Strain Model) çerçevesinde ele alınacak, güvencesiz istihdam niteliklerini daha çok taşıyan standart dışı istihdam edilme biçimlerinin, işçiler üzerinde ortaya çıkardığı olumsuz durumlar açıklanmaya çalışılacaktır. Öncelikle, Karasek'in geliştirdiği modelden söz edilecek, ardından Lewchuk ve diğerlerinin geliştirdiği model çerçevesinde güvencesiz istihdamın mikro boyuttaki etkileri değerlendirilecektir.

Güvencesiz istihdam koşulları, istihdam edilme durumu içinde birçok olumsuz sonuçları ortaya çıkarırken, sözü edilen olumsuz sonuçların bir sonraki aşaması istihdam dışına itilme yani işsiz kalmaktır. Kısacası güvencesiz istihdam koşullarından daha kötü koşullarla karşılaşma işsiz kalma anlamına gelmektedir. Güvencesiz koşullarda istihdam

edilmenin ve işsiz kalmanın neden olduğu kaygılar da “istihdam edilememe kaygısı ve sonuçları” başlıklı kısımda değerlendirilecektir.

Makro ölçekte yapılacak değerlendirme, yukarıda da belirtildiği gibi çalışma sosyolojisi disiplini çerçevesinde ele alınacaktır. Güvencesiz istihdam koşullarının yaygınlaşmasının 20. yüzyılda özellikle ileri kapitalist ülkelerde (Batı Avrupa (Britanya Adası dahil olmak üzere), Kuzey Amerika ve Avustralya) şekillenmiş olan ve kimi azgelişmiş ülkelerde de daha çok kamu aracılığıyla (kamuda sağlanan istihdam, sosyal güvence vb. olanaklar sayesinde) yaratılmaya çalışılan ve orta sınıf olarak bilinen, göreceli olarak satın alma gücü ve yaşam standartları işçi sınıfından (proletarya) daha yüksek olan kitlenin, genişletilmesi amacına dayanan yurttaşlık bağı üzerindeki olumsuz yöndeki etkisi (Nichols, Suğur, 2005; Munck, 2005) ele alınmaya çalışılacaktır. Diğer yandan, işçi sınıfı içindeki bölünmenin -güvencesiz istihdam koşullarının derinleşmesi ve etkilerinin hem gelişmiş hem de azgelişmiş ülkelerde daha yoğun şekilde hissedilmesiyle birlikte (Magdoff ve Magdoff, 2004; Vosko, 2006)- ortadan kalkma ve işçi sınıfı içerisinde bir türdeşleşme olasılığının oluşması da değerlendirilecektir.

4.1 Güvencesiz İstihdamın Birey Üzerinde Ortaya Çıkardığı Sorunlar ve Bunun Çalışma Üzerine Etkileri

İstihdam ilişkisinin varolduğu her noktada çeşitli sorunlar ortaya çıkmaktadır. İstihdam ilişkisinin standart veya standart dışı olması, sorunun ortaya çıkışında önleyici veya tetikleyici bir niteliğe sahip değildir. Esas olan, ortaya çıkan sorunların şiddetinin hangi istihdam koşulunda (standart, standart dışı ve bunu takiben ortaya çıkan güvencesiz istihdam koşulları) ne derece olduğudur (Lewchuk ve diğerleri, 2003; 2006a; 2006b).

Anaakım söylemi savunanlar günümüzde çatışmalı endüstriyel ilişkilerin ortadan kalktığını iddia etseler de, kapitalist üretim biçiminin tarafları arasında (emek-sermaye) yer alan mücadele, emeğin son yirmi beş otuz yılda kaybettiği mevzilere ve sermayenin topyekün taarruza geçmesine rağmen devam etmektedir. Bu nedenle, istihdam ilişkileri de üretim biçiminin doğasıyla paralellik göstererek çatışmalı ve sorunlu bir görünüm sergilemektedir.

Günümüzde, istihdam ilişkilerinde varolan sorunlar, güvencesiz istihdam koşullarıyla birlikte daha da derinleşmiş ve çalışma ilişkilerindeki sorunları yoğunlaştırmıştır. Aşağıda güvencesiz istihdam koşullarında ortaya çıkan sorunların birey odaklı değerlendirmeleri ele alınacaktır.

4.1.1 Karasek’in İş Talep Kontrol Modeli ve “İş Gerilimi” Kavramı

Karasek (1979), Karasek ve Theorell (1990) tarafından geliştirilen İş Talep Kontrol Modeli ve bununla bağlantılı “iş gerilimi” kavramının iş örgütlenmesiyle bağlantılı, ücretli iş ve sağlık sorunlarına, işyeri seviyesinde odaklandığı belirtilmektedir (Lewchuk ve diğerleri, 2006a). Talep kontrol modeline göre iş geriliminin çalışma ortamında iki ana boyutu olduğu, bunların; psikolojik talepler ve kontrol olarak adlandırıldığı ifade edilmektedir (Widerszal-Bazyl ve diğerleri, 2003: 101). Karasek’e göre işçiler, kendilerinden yüksek taleplerde bulunulmasına rağmen yaptıkları iş üzerindeki kontrollerinin düşük olmasından dolayı iş gerilimine maruz kalmaktadırlar. İş kontrolünün iki bileşeni vardır: Bunlar işçinin işte karar verme becerisini belirleyen yetki ve işçi tarafında işte kullanılan becerilerin genişliğidir (Lewchuk ve diğerleri, 2006a, Widerszal-Bazyl 2003).

Tablo 4.1 İş Talep Kontrol Modeli

		Psikolojik Talep	
		Düşük	Yüksek
Kontrol	Yüksek	Düşük İş Gerilimi	Etken
	Düşük	Edilgen	Yüksek İş Gerilimi

Kaynak: Carayon, (2008)

Yapılan çok sayıda çalışma sonucunda iş geriliminin, yorgunluk (exhaustion), depresyon, düşük iş memnuniyeti ve kardiyovasküler hastalıkların da içinde olduğu stres bağlantılı hastalıklara yol çatığı bilinmektedir (Lewchuk ve diğerleri, 2003, Lewchuk, 2006a:141; Widorszal-Bazyl, 2003).

Lewchuk ve diğerleri (2006a:142), İş Talep Kontrol Modeli'nin, istihdam ilişkisiyle, sağlık arasındaki ilişkiyi önemsemediğini, insanların işi nasıl elde ettiklerini, nasıl elde tuttuklarını/işe nasıl devam ettiklerini ve işin süresini ve şartlarını nasıl müzakere ettiklerini görmezden geldiğini açıklamaktadırlar.

Karasek'in İş Talep Kontrol Modeli ve iş gerilimi kavramı, standart istihdam ilişkilerinin belirleyici olduğu koşullarda geliştirilmiştir (Vosko, 2006). Lewchuk ve diğerleri (2006:142), iş gerilimi kavramının, standart istihdam ilişkisi göz önünde bulundurularak kullanıldığını, bunun “istihdam ilişkisinin kendisiyle ilgili olası gerilimlerini hesaba katmakta başarısız olduğunu” vurgulamaktadırlar. “İş gerilimi” kavramı, istihdam ilişkilerine bütünsel bir bakış açısıyla yaklaşmamakla, işyeriyle sınırlı bakışla ortaya çıkan sorunları dar bir çerçeveden değerlendirmekle eleştirilmektedir (Lewchuk ve diğerleri, 2006:142). Vosko ve Cranford'un (2006) belirttiği gibi istihdam

ilişkilerine bütüncül bir bakış açısı benimsememek güvencesiz istihdamın anlaşılmasında ve çözümlenmesinde sorunlar ortaya çıkarmaktadır.

Güvencesiz istihdamın birey üzerinde ortaya çıkardığı etkileri (özellikle sağlıkla ilgili sorunları) anlamak için, “istihdam ilişkisinin kendisine yeniden odaklanmanın gerekli” olduğu vurgulanmaktadır (Lewchuk ve diğerleri, 2006:144). Standart istihdam ilişkisinde işyerinde sendikanın olması, bununla bağlantılı olarak işçilerin yaptıkları iş üzerinde göreceli olarak kontrollerinin daha fazla olması, kıdem haklarında, ücretlerin belirlenmesinde ve sosyal yardımların düzenlenmesinde işçilerin söz sahibi olması, koşulları daha güvenceli hale getirmektedir. Fakat güvencesiz istihdam koşullarında, yukarıda sözü edilen hakların çoğunun olmaması, olumsuz çalışma ve kötü sağlık koşullarına yol açmaktadır (Lewchuk ve diğerleri, 2003; 2006a). Lewchuk ve diğerleri kendi yaklaşımlarının Karasek’in işyeri temelli İş Talep Kontrol Modeli’nden ayrıldığını, alternatif olarak istihdam gerilimi modelini önerdiklerini söylemektedirler (Lewchuk ve diğerleri, 2003, 2005, 2006a ve 2006b). Bu kavramsallaştırmanın daha bütünsel bir bakış açısına sahip olduğu ve üretim ilişkileri temelli bir değerlendirme için daha uygun bir kavramsal çerçeve sunduğu ileri sürülebilir. Aşağıda, Lewchuk ve diğerlerinin kavramsallaştırdığı İstihdam Gerilimi Modeli çerçevesinde güvencesiz istihdamın işçiler ve çalışma üzerindeki etkilerinden söz edilecektir.

4.1.2 İstihdam Gerilimi Modeli ve Güvencesiz İstihdamın Sonuçları

İstihdam Gerilimi Modeli kavramsallaştırması güvencesiz istihdam koşullarına sahip işçilerin tek bir işyerine bağlı olmaksızın, istihdam ilişkisinin bütününde çeşitli risklerle karşı karşıya kaldıklarını varsaymaktadır (Lewchuk ve diğerleri, 2003: 26). Karşı

karşıya kalınan riskler, istihdamdan kaynaklanan güvensizlik (insecurty), çalışma süresinin ve koşullarının ortaya çıkardığı belirsizlik ve birden fazla işte çalışmayla birlikte, farklı işler arasında dengeyi ve uyumu sağlayamama olarak tanımlanmaktadır (Lewchuk ve diğerleri, 2003: 27). Lewchuk ve diğerleri (2006b:3), istihdam gerilimi modelinin kavramsallaştırılmasında hareket noktalarının, istihdam güvensizliğinin (employment insecurity) artan bir şekilde işçilerin sağlığını etkilemesiyle bağlantılı olduğunu vurgulamaktadırlar. Güvencesiz istihdam ve sağlık ilişkisinin anlaşılması için bir dizi araştırma gerçekleştirildiği, Benach ve diğerleri (2002a), Cooper'in (2002) istihdamın sosyal yapısına ve işteki değişen psikolojik sözleşmeye odaklanılmasını tavsiye ettiği belirtilmektedirler (Lewchuk ve diğerleri, 2006b:3). Scott (2004) ise daha az daimi olan istihdam tiplerinde güç ve otoritenin yeniden değerlendirilmesinin önemini vurgulamaktadır (Lewchuk ve diğerleri, 2006b:3).

Lewchuk ve diğerleri 2003'ten 2006'nın sonuna kadar yayınladıkları makalelerde istihdam geriliminin bileşenlerini değişik şekillerde sınıflandırmışlardır. Örneğin, 2003'teki makalede istihdam geriliminin yedi bileşeni olduğu vurgulanmaktadır. Bu bileşenler, 1) İstihdam Belirsizliği, 2) Kazanç Belirsizliği, 3) Hanehalkı Güvencesizliği, 4) İş Programı Belirsizliği (Scheduling Uncertainty), 5) Konum/Yer Belirsizliği, 6) Görev Belirsizliği, 7) İstihdam Belirsizliği İşyükü olarak gruplandırılmaktadır (Lewchuk ve diğerleri, 2003: 29). 2005'te ise istihdam gerilimi üç ana başlık altında sınıflandırılmıştır. *İstihdam ilişkisi belirsizliği* başlığı altında çalışma belirsizliği ve kazanç belirsizliği kavramlarına yer verilmekte, *istihdam ilişkisi işyükü* başlığının altında iş bulma için harcanan çaba (effort finding work), çoklu işveren/işyeri çabası (multiple employers/worksites effort), sabit değerlendirme çabası (constant evaluation effort), taciz ve

ayrımcılığa karşı çaba (harrassment and discrimination effort) başlıkları yer almaktadır. Üçüncü ana başlık ise *istihdam ilişkisi desteği*dir (Lewchuk ve diğerleri, 2005: 15, 16). 2006 yılındaki sınıflandırmada, istihdam geriliminin dört bileşeni olduğu vurgulanmaktadır (Lewchuk ve diğerleri, 2006a: 146, 147). Bu bileşenler: 1) İstihdam İlişkisi, 2)İstihdam İlişkisi İşyükü, 3) İstihdam İlişkisi Desteği, 4) Hanehalkı Güvensizliği (Household Insecurity) olarak tanımlanmaktadır. Burada, son sınıflandırmada yer alan bileşenler göz önünde tutulacak ve açıklamalar bu bağlamda yapılacaktır.

İstihdam ilişkisi belirsizliğinin istihdam geriliminin kontrol boyutu olduğu vurgulanmakta, bunun ise işe ulaşma üzerindeki kontrol, işin nerede gerçekleştirildiği, çalışma/iş çizelgesi, çalışma süresinin ve koşullarının belirlenmesi şeklindeki değişkenleri içerdiği belirtilmektedir (Lewchuk ve diğerleri, 2006a: 146). İstihdam ilişkisi belirsizliğinin üç bileşeni vardır. Bunlar, istihdam belirsizliği, kazanç belirsizliği ve iş programı belirsizliğidir. İstihdam belirsizliği, gelecekte istihdam edilme üzerindeki kontrolün seviyesini ölçmektedir. “Şimdiki (current) işverenin daha fazla çalışmayı teklif edip etmeyeceği noktasındaki belirsizlik, ortalama sözleşme uzunluğu, bir nebze kadar ayrımcılık ve kayırmacılık, gelecek zaman içinde işte kalmayı etkileyen faktörlerdir” (Lewchuk ve diğerleri, 2006a: 146). Kazanç belirsizliğinin, gelecekteki kazancın kontrol seviyesini ölçtüğü belirtilmekte ve şu sorular aracılığıyla ortaya çıktığı vurgulanmaktadır (Lewchuk ve diğerleri, 2006a: 146):

İşçi gelecekteki kazancını tahmin edebiliyor mu? İşçiye yapılan ödemelerin yazılı kaydı var mı? İşsizlik sigortası ve emekli aylığı ödemeleri (yazarlar makalenin yazıldığı yer alan Kanada koşullarını temel almaktadırlar) katkıları kazançtan mahsup ediliyor mu? Hasta olduklarında işçilere ödeme yapılıyor mu? İşçilere ödemeler zamanında yapılıyor mu? İşçilerin maluliyet sigortası var mı, maluliyet emekli maaşı alıyorlar mı? İş programı belirsizliğinin ise işçilerin, işin nerede ve ne zaman yapılacağıyla ilgili süreci kontrol edebilmelerinin derecesini ölçebiliyor mu?

Lewchuk ve diğerkleri (2006a: 146), bunun üç soru aracılığıyla değerkendirildiğini vurgulamaktadırlar: Çalışma programının uzunluğu hakkında önceden bilgi sahibi olup olunmadığı, iş saatlerinin bilinip bilinmediğı ve işyeriyle ilgili bilgilere sahip olup olmadığı.

İstihdam ilişkisi işyükünün, istihdam geriliminin çaba boyutunu oluşturduğı; iş bulmayı, çoklu işyerlerinde çalışmadan kaynaklı ve farklı işverenlerden gelen taleplerle ilgili denge kurmayı ve çalışmayı sürdürmek için gösterilen çabayı ölçtüğü belirtilmektedir. Güvencesiz istihdam koşullarında çalışan işçilerin birden çok işte çalışmak zorunda oldukları ve bu nedenle farklı işyerlerinde farklı iş arkadaşları, farklı üst denetçilerle düzenli bir şekilde iletişim kurmak zorunda kaldıkları vurgulanmaktadır (Lewchuk ve diğerkleri: 2005; 2006a). “İşçilerin sürekli olarak tavırları ve performansları değerkendirilmekte, bu da işçilerin işe devam etmeleri açısından üzerlerinde bir baskı unsuru oluşturmaktadır” (Lewchuk ve diğerkleri, 2005, 2006a, 2006b). “İşçiler, içinde bulundukları iş ilişkisinin geçici doğasından dolayı işverenleri ve iş arkadaşları tarafından uygulanan ayrımcılık ve tacizle daha fazla karşılaşabilirler” (Lewchuk ve diğerkleri, 2006a: 146). İstihdam ilişkisi iş yükünün üç bileşeni olduğundan söz edilmekte, bunların: iş bulmaya harcanan çaba, çoklu işverenlerin talepleri arasında dengeyi kurma ve işte kalmayı sağlama olduğu belirtilmektedir³⁰.

³⁰ İş yükünün olumsuz etkilerinin değerkendirildiğı “İş yüküne bağılı stres öldürüyor” başlıklı gazete haberi şu şekildedir: “Büro Emekçileri Sendikası 3 No’lu Şube Başkanı Ahmet Acar, İstanbul’da son 3 ayda vergi dairelerinde çalışan 7 memurun kalp krizinden ölümünün arkasında “iş yüküne bağılı yoğunluk, stres, ücret yetersizliğı, personel arasındaki ayrımcılık ve istihdamdaki belirsizliklerin” yattığını kaydetti. Gazetemizin gündeme getirdiğı ölümlerin ardından dün bir açıklama yapan Acar, ekonomik ihtiyaçlarını karşılayamayan çalışanların aileleri ve işyerlerindeki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinin bozulduğunun altını çizdi. Acar, “Çalışanlar arasında gittikçe artan psikolojik-fiziksel rahatsızlıklar, antidepresan ilaç kullanımı, yüksek tansiyon, kalp rahatsızlıkları gibi çeşitli sorunları doğuruyor” görüşünü dile getirdi. Acar, ölümlerin önüne

İstihdam ilişkisi desteği, sosyal olarak yalıtılmış ve yüksek gerilim içeren mesleklerde varolan desteğin çoğuyla aynı etkenleri içermektedir (Lewchuk ve diğerleri, 2006a: 147). Güvencesiz istihdam koşullarında çalışan işçiler için işe devam etmenin belirsizlik derecesi, destek seviyesini de etkileyebilecektir. İstihdam ilişkisi desteği, mesleki yardımla, eğer bir işçi stresliyse ona yardım edip etmemeye, sendikanın varlığıyla ve sendikanın işçilere yeterli desteği sağlayıp sağlamadığıyla ilgilidir (Lewchuk ve diğerleri, 2005, 2006a, 200b).

İstihdam gerilimi modelinin son bileşeni olarak ifade edilen *hanehalkı güvensizliği* (household insecurity), güvencesiz istihdam koşullarının ortaya çıkardığı sorunların yalnızca çalışan işçiyi etkilemediği, aynı zamanda bu işçiye bağlı olan hanehalkı üyelerini de etkilediği görüşüne yaslanmaktadır. Güvencesiz istihdamın hanehalkını nasıl etkilediğini anlamak için geliştirilen hanehalkı güvencesizliği kavramı, işçilerin bireysel ve hanehalkı gelirleriyle ve hanehalkının sigorta kapsamına (sağlık ve yaşam sigortası gibi) girip girmediğiyle, hanehalkında 18 yaşından küçük çocukların olup olmadığıyla ilgilenebilir (Lewchuk ve diğerleri, 2006:147).

Lewchuk ve diğerleri (2003; 2005; 2006a; 2006b) istihdam gerilimi modelini farklı tarihlerde yaptıkları çalışmalarda farklı şekillerde gruplandırıp bileşenlerini değişik şekillerde sınıflandırsalar bile kavramsallaştırmalarının ana eksenini aynı kalmaktadır. Örneğin, aşağıdaki tablo (Lewchuk ve diğerleri, 2003: 29) istihdam gerilimi modelinin öncül kavramsallaştırması olup, son kavramsallaştırmayla karşılaştırıldığında keskin

geçmek için bir an önce çalışanlara daha sağlıklı yaşam ortamı sağlanması gerektiğini vurguladı.” (Cumhuriyet, 20.06.2008, S.3)

farklılıklar göstermediği; yalnızca istihdam gerilimini oluşturan bileşenlerin daha parçalı bir gruplamayla sergilendiği görülmektedir.

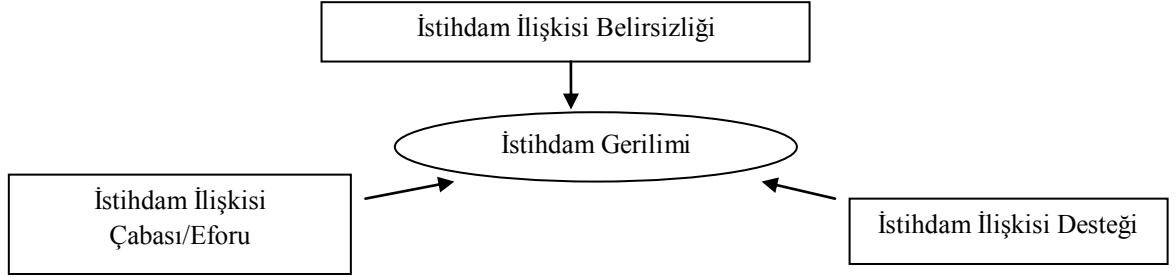
Tablo 4.2 İstihdam Gerilimleri

Bileşenler	Kontrol/ Talep	Neyle Ölçüldüğü
1. İstihdam Belirsizliği	İşe ulaşma üzerindeki kontrol	- Sözleşmelerin ortalama uzunluğu - Şimdiki işverenin daha fazla çalışmayı teklif edip etmemesiyle ilgili algılanan belirsizlik - İşyeri haklarını güçlendirmek için sendikanın varlığı veya yokluğu - Gelecekte işe devam edebilmek için bugünkü performansın ve tavırların işverence değerlendirilmesi - Yeni girilen işte eski çalışanların kayırlıyor olması
2. Kazanç Belirsizliği	Gelecekteki kazanç üzerindeki kontrol	- Yazılı ödeme kayıtlarının olup olmaması (yapılan ödemenin kayıt altına alınıp alınmadığı) - İşsizlik sigortası ve benzeri ödemelerin ücretten mahsup edilip edilmediği - Hastalandıklarında işçilere ödeme yapılıp yapılmadığı - İşlere ödemenin zamanında yapılıp yapılmadığı - İşçilerin gelecekteki kazançlarıyla ilgili plan yapıp yapmadığı
3. Hanehalkı Güvencesizliği	Kontrol/Talep Temel İhtiyaçlarını Karşılama	- Hanehalkında çalışana bağlı (çalışanın gelirini ihtiyacı olan) kişi sayısı - Bireysel ve hanehalkı gelirleri - Bireyin (evdeki çalışan kişinin) ve hanehalkının sosyal yardımlar (benefit) kapsamında olup olmadığı
4. İş/Çalışma Programı Belirsizliği	İş/Çalışma Programı ve Saatleri Üzerindeki Kontrol	- İş/çalışma programlarının işçiler tarafından önceden bilinmesi - Çalışma saatlerinin ne kadar olacağının işçiler tarafından bilinmesi
5. Konum/Yer Belirsizliği	İşin Yapıldığı Yer Üzerindeki Kontrol	- İşin yapıldığı yerlerin sayısı (bir işçinin kaç yerde iş yaptığı) - İşin yapıldığı yer hakkında işçinin önceden bilgisi olması
6. Görev Belirsizliği	Atanılan Görevde (İşçinin çalışacağı işte) Becerileri Kullanma Üzerindeki Kontrol	- İşçinin kendisine verilen işte günden güne yaptığı işle ilgili değerlendirilmesinin yarattığı etki - Üst denetçilerin ve beraber çalışılan işçilerin/iş arkadaşlarının (co-workers) sayısı - Alışılmadık/aşına olunmayan yerlerde çalışma sıklığı
7. İstihdam Belirsizliği İşyükü	İstihdam Belirsizliğinin Yönetimi İçin Gerekli Talep	- İş aramaya harcanan zaman - Farklı işlere ulaşmak için yolda harcanan zaman - Birden fazla işte (farklı işverenlerin farklı işleri ve işyerlerinde) çalışmaktan kaynaklanan çatışmalar

Kaynak: Lewchuk ve diğerleri, 2003

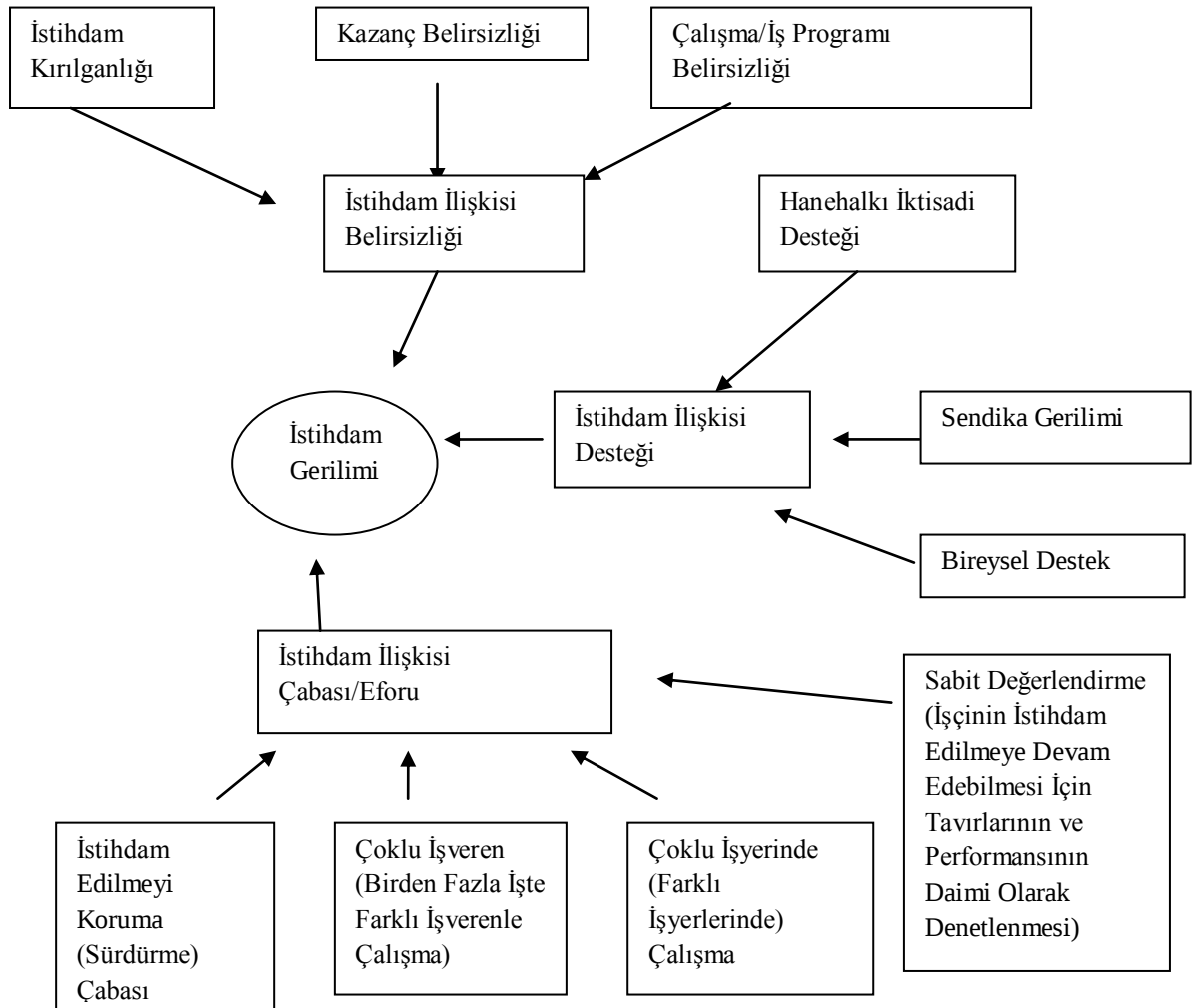
Lewchuk ve diğerleri (2006b: 5, 7) istihdam gerilimi modeliyle ilgili yaptıkları son çalışmada ise modeli aşağıdaki gibi iki farklı şema ile açıklamışlardır:

Şekil 4.1 İstihdam Gerilimi Modeli



Kaynak: Lewchuk ve diğerleri, 2006b

Şekil 4.2 Ayrıntılı İstihdam Gerilimi Modeli



Kaynak: Lewchuk ve diğerleri, 2006b

Lewchuk ve diğerkleri (2006b:18) yaptıkları araştırmalar sonucunda istihdam gerilimi modeli çerçevesinde, istihdam ilişkisi belirsizliğı ve sağık arasında kayda değerk bir ilişki olmadığını bulmuşlardır. Fakat iş bulmak ve bulunan işte kalıcı olabilmek için harcanan çaba ile olumsuz sağık koşulları arasında bir bağlantı olduğunu belirtmektedirler:“Araştırmalar sonucunda elde edilen veriler, çalışma programı belirsizliğı ve olumsuz sağık koşulları arasında bir bağlantı olduğunu, istihdam kırılganlığı ve kazanç belirsizliğinin olumsuz sağık koşullarıyla bir ilişkisi bulunmadığını göstermektedir” (Lewchuk ve diğerkleri, 2006b: 18).

Güvencesiz istihdamın ortaya çıkardığı birey odaklı sorunlarla ilgili yapılan araştırmalar sonucunda (Lewchuk ve diğerkleri, 2003; 2005; 2006a; 2006b; Letorneux 1998, Daubas-Letourneux ve Thebaud-Mony 2003) güvencesiz istihdam koşulları altında çalışanların, istihdam devamlılığının belirsiz olduğu, standart koşullarda istihdam edilenlere göre daha fazla işyüküyle karşı karşıya kaldıkları, kendilerinin ve bakmakla yükümlü olduklarının (hanehalkının) daha olumsuz şartlarla mücadele etme durumunda kaldıkları belirtilmektedir.

Letorneux (1998) AB ile ilgili çalışmasında, güvencesiz istihdamı oluşturan standart dışı istihdam biçimlerinin, işçiler üzerinde ve çalışma yaşamında ortaya çıkardığı sorunları ortaya koymuştur. Sözü edilen çalışmadan hareketle yapılabilecek çözümleme, istihdam ilişkisi ister standart olsun ister standart dışı ve güvencesiz olsun çalışanlar üzerinde fiziki ve psikolojik sorunları beraberinde getirmektedir, şeklindedir. Fakat önemli olan nokta, standart dışı ve güvencesiz istihdam koşulları altında çalışan işçilerin -yukarıda Lewchuk ve diğerkleri tarafından geliştirildiğı belirtilen istihdam gerilimi modeli çerçevesinde- daha fazla fiziki ve psikolojik sorunla karşı karşıya kalmalarıdır. Letorneux

(1998: 59, 60) güvencesiz istihdamın ortaya çıkmasında önemli rol oynayan standart dışı istihdam biçimlerinin etkilerinin sektörel olarak farklılık gösterdiğini, güvencesiz istihdamın yüksek oranda otel ve restoran işçileri arasında görüldüğünü belirtmekte, bunu ise sözü edilen sektörlerde yüksek seviyelerde mevsimlik çalışmayla ilişkilendirmektedir.

Letorneux (1998: 43), güvencesiz istihdam koşullarının artışıyla işçilerin iş üzerindeki kontrollerinin ve karar alma süreçlerine katılım oranlarının gerilediğini belirtmektedir. 12 aylık bir süre içinde yapılan çalışma sonucunda, istikrarlı bir istihdam sözleşmesine sahip olan insanların, meslektaşlarıyla, amirleriyle, personel temsilcileriyle veya işyerindeki sürecin veya planlamanın değişiminden sorumlu olan danışmanlarla, işle ilgili konuları tartışabildikleri ve işteki ilişkilere daha fazla dahil oldukları vurgulanmaktadır.

Tablo 4.3 İşe Katılım ve Çalışan Durumu

Cevabınız: (Evet)	Amirinizle kişisel işinizi göz önünde tutarak açık sözlü (samimi) bir tartışmada bulundunuz mu?	İş örgütlenmesi ve/veya çalışma koşullarınızla ilgili danışmanlık aldınız mı?	İşle ilgili bir sorunu amirinizle tartıştınız mı?	İşinizle ilgili bir sorunu meslektaşlarınızla tartıştınız mı?	İşle ilgili bir sorunu personel temsilcileriyle tartıştınız mı?
Daimi, yarı zamanlı	% 44	% 52.5	% 67	% 75.5	% 23
Daimi haftada 35 saat ve üstü	48.5	53	68	77	27
Belirli süreli, yarı zamanlı	41.5	43	60	67	20
Belirli süreli, hafta 35 saat ve üstü	45.5	39	57	65.5	17
Geçici, yarı zamanlı	38.5	34	47	62	11
Geçici, haftada 35 saat ve üstü	39	33	45.5	60	13.5
AB	47	51	66	75	25

Kaynak: Letorneux, 1998

Letorneux'un bulduğu sonuçlar üzerinden gidilerek, güvencesiz istihdam koşullarına dönüşen standart dışı istihdam edilme biçimlerinin işçilerin emek süreci üzerindeki kontrollerini gerilettiği ve katılımcılık oranını düşürdüğü ifade edilebilir.

Yapılan bir dizi çalışma, güvencesiz koşullarda istihdam edilen işçilerin iş bağlantılı yaralanma ve hastalıkları artıran koşullarla daha fazla karşılaştıklarını ortaya koymaktadır (Platt, 1999; Quinlan, 1999; Benavides ve Benach 1999; Storrie 2002; Benach ve diğerleri, 2002; Pedersen ve diğerleri, 2003; Daubas-Letorneux ve Thébaud-Mony, 2003).

Quinlan (1999), taşeron çalışma, kendi hesabına çalışma, evde/tele çalışma, yarı zamanlı ve geçici istihdam ilişkileri altında çalışanların çalıştıkları işle bağlantılı yaralanma ve hastalıklarla karşılaşma risklerinin yüksek olduğunu vurgulamaktadır³¹. Quinlan, yüksek riskleri üç nedensel etkene bağlamaktadır. Bunlar, iktisadi ve ödül etkenleri/faktörleri (rekabet, uzun çalışma saatleri, parça başı iş); örgütlenmenin bozulması (çalışma yaşamında kuralların muğlâklaşması, işçi sağlığı ve iş güvenliği sistemi yönetiminin parçalanması vb.) ve yasaların yukarıda sözü edilen istihdam ilişkilerine uygulanmamasıdır.

Lewchuk ve diğerleri (2005: 8; 2006a: 144), Quinlan, Mayhew ve Bohle'nin 2001'de güvencesiz istihdam ve sağlık sorunlarıyla ilgili 93 çalışmayı gözden

³¹ "Taşeronda "güvenlik" ikinci planda" başlıklı bir gazete haberinde Türkiye'de 2008 yılında, yaşanan ölümlerle gündeme gelen Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde yapılan "**Tersanelerde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi İşbirliği Protokolü**" kapsamında yer alan çalışmaların ara raporunda taşeron işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili aldığı önlemlerin yetersiz olduğu belirtilmektedir. Tersanelerde asıl işveren ve taşeronun aldığı işçi sağlığı ve iş güvenliği arasındaki farklar şu şekilde belirtilmektedir: "**Baret:** Asıl işverenlerin yaklaşık yüzde 29'unda, taşeronların yüzde 50'sinde uygunsuz ürün kullanılıyor. **Eldiven:** Asıl işverenlerin yüzde 7'sinde, taşeronların yüzde 43'ünde uygunsuz ürün kullanılıyor. **Emniyet kemeri:** Asıl işverenlerde uygunsuz ürün yok, taşeronların yüzde 50'sinde uygunsuz ürün yok, taşeronun yüzde 21'inde uygunsuz ürün kullanılıyor. **Koruyucu gözlük:** Asıl işverende uygunsuz ürün yok, taşeronun yüzde 21'inde uygunsuz ürün kullanılıyor" (Cumhuriyet, 19.06.2008, S.7)

geçirdiklerini, bunun sonucunda yüzde 80'in üzerinde, güvencesiz istihdamın, yüksek yaralanma, hastalık ve tehlikeye maruz kalmaya yol açtığını bulduklarını belirtmektedirler. Sözü edilen çalışmalar sonucunda, güvencesiz istihdam koşullarının mesleki sağlık ve güvenlik konularıyla ilgili bilgi eksikliğine neden olduğu ve işverenlerin yasal sorumluluklarını yerine getirmelerinden kaçma olanağı yarattığı vurgulanmaktadır.

Güvencesiz istihdamla kötü sağlık koşulları arasında ilişki olup olmadığıyla ilgili soruya, AB'de yapılan çalışmalarda cevap aranmaya çalışıldığı belirtilmektedir (Lewchuk ve diğerleri, 2005; 2006a). Yapılan çalışmalar sonucunda daimi olmayan süreli sözleşmeye sahip işlerin daha zayıf yaşam ve sağlık kalitesine sahip olduğu vurgulanmakta; diğer yandan güvencesiz istihdamı yaratan farklı standart dışı istihdam edilme biçimlerindeki işçilerin farklı sorunlardan şikâyetçi olduğu ifade edilmektedir (Lewchuk ve diğerleri, 2005:8, 2006a: 145).

Yapılan çalışmaların çoğunda güvencesiz istihdamın, güvensizlik seviyesini (insecurity level) ve bu güvensizlik seviyesinin öncülük ettiği daha kötü sağlık sonuçlarını artırdığı ifade edilmektedir (Ferrie, 2001; Goudswaard ve Andries, 2002; Oeij ve diğerleri; Ferrie ve diğerleri, 2002). Fakat ortaya çıkan sonuçların güvencesiz istihdam koşullarının içindeki işçileri aynı şekilde etkilemediği; örneğin kendi hesabına çalışanların (self-employed) sıkça bel ve kas ağrılarından, fiziki ve psikolojik bitkinlikten (fatigue) şikâyet ettiği; tam zamanlı belirli süreli iş sözleşmesinde çalışan işçilerin ise yüksek seviyede bel ağrısı, fiziki ve psikolojik bitkinlikle ilgili sorunları vurguladığı; küçük işverenlerin (on beş

kişiden az işçiyi istihdam eden) ise yüksek seviyede fiziki ve psikolojik bitkinlikten ve stresten yakındığı belirtilmektedir (Lewchuk ve diğerleri, 2005, 2006a:145, 2006b)³².

Güvencesiz istihdamın etkileriyle ilgili yapılmış olan değişik çalışmalarda, göreceli olarak farklı sonuçlar bulunmuş olsa da, genel olarak ortaya çıkan sonuçlar bir bütünlük göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, güvencesiz istihdam koşullarının işçiler üzerindeki hem fizyolojik hem de psikolojik etkileri standart istihdam koşulları altında görülen etkilerden daha olumsuz bir görüntü sergilemektedir. Güvencesiz istihdam koşullarından yalnızca bu koşullarda çalışan işçiler değil, aynı zamanda işçilerin aileleri de (hanehalkı) etkilenmektedir. Güvencesiz istihdamın ortaya çıkardığı sonuçlar, bütünsel bir yaklaşım içinde üretim ilişkilerinin temel yapısını göz önünde tutarak değerlendirme yapılırsa daha somut sonuçlara ulaşılabilir (Lewchuk ve diğerleri, 2006a:161). Örneğin, taşeron sözleşmeyle çalıştırmanın sonucu ortaya çıkan ücret düşüklüğünden, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmamasından dolayı ortaya çıkan sorunlar tek bir işyerinin (bu koşullara sahip işyerlerinin kendi içlerinde çözeceği) sorunu olarak görülmemeli, kapitalist üretim ilişkilerinin temel anlayışındaki sorundan yola çıkılarak çözüm aranmalıdır.

³² Çalışmanın bir önceki bölümünde güvencesiz istihdam koşullarının oluşmasında, Yalın Üretim Modelinin etkisi üzerinde durulmuştu. Bu modelin ortaya çıkardığı koşulların kimi zaman ölümle sonuçlandığına ilişkin bilgiler vardır (Şen, 2008; Smith, 2000). Önceden de söz edildiği gibi fazla mesai güvencesiz istihdam koşullarını yaratan önemli etkenlerden biridir. Yalın Üretim Modeli'nin anavatanı sayılan Japonya'da fazla mesaiye bağlı olarak meydana gelen ölüm vakasına ilişkin 10.07.2008 gazete haberi şu şekildedir: **“Otomobil firmasının baş mühendisi geceleri ve hafta sonları da çalışıp iki ayda 80 saat fazla mesai, öldü.** Japonya'da büyük bir otomobil firmasında çalışan bir mühendisin, çok çalışmaktan öldüğü sonucuna varıldı. Aiçi işçi bürosundan adının açıklanmasını istemeyen bir yetkili, şirketin üst düzey mühendisinin, ölümünden iki ay içinde ortalama 80 saat fazla mesai yaptığının tespit edildiğini söyledi. Adı açıklanmayan 45 yaşındaki mühendisin karısının tuttuğu avukat, müvekkilinin, firmanın hibrit otomobil tasarımının baş mühendisi olarak büyük stres altında çalıştığını söyledi. 2006 yılında iskemik kalp hastalığından ölen mühendisin geceleri ve hafta sonları da çalıştığı, sık sık yurt dışına gönderildiği belirtildi. İşçi bürosunun bu konudaki kararını 30 Haziran'da verdiği bildirildi. Otomobil firması, bundan böyle çalışanlarının sağlık durumlarının takibini artırmak için çaba göstereceğini açıkladı.” <http://www.hurriyet.com.tr>

4.2 İstihdam Edilememe Kaygısı ve Sonuçları

Letourneux (1998:61), güvencesiz işlerde çalışmanın, çalışma yaşamına yeni başlayanlar için bir ön eleme niteliği taşıdığını belirtmekte ve güvencesiz işlerin “işsizliğe bir başlangıç” (a prelude to unemployment) olduğunu ifade. Her geçen gün, çalışma yaşamına yeni giren daha fazla insanın ilk olarak, istihdamın istikrarsız biçimleri (unstable forms of employment) altında çalışmak zorunda kaldıkları, ancak belirli bir süre sonra az sayıda çalışanın istikrarlı bir sözleşmeyle çalışma yaşamına devam edebildiği vurgulanmaktadır (Letorneux, 1998). Güvencesiz istihdam koşulları işsiz kalma korkusuyla birlikte, işsiz kaldıktan sonra yeniden istihdam edilememe kaygısını da ortaya çıkarmaktadır. Güvencesiz istihdam koşullarında çalışma ve istihdam edilememe kaygısının nedenleri ve sonuçları Çakır’ın (2007) çalışmasında değerlendirilmiştir. Çakır (2007: 129-133) güvencesiz istihdam koşulları altında çalışma ve bunun sonucunda ortaya çıkan istihdam edilememe kaygısının sonuçlarını üç ana başlık altında ele almıştır. Bireysel sonuçlar başlığı altında çalışanların işe karşı tutumları (güvencesiz istihdam ve işten alınan doyumun düşüklüğü arasındaki ters yönlü ilişkinin varlığı), iş stresi (güvencesiz koşullarda çalışanların gelecekle ilgili kaygılarının artması, işsiz kalma durumunda karşılaşılabilecek ekonomik ve bireysel sorunlara karşı direnme kapasitesinin gerilemesi ve bu olumsuz durumlara karşı mücadele becerisinin azalması) ve sağlık sorunları (stres, kaygı, depresyon, özgüven eksikliği) konu edilmiştir. Güvencesiz istihdam koşullarına öncülük eden taşeron çalışma, belirli süreli sözleşmeyle çalışma ve güvencesizleşmeye önayak olan özelleştirme uygulamalarının ortaya çıkardığı sağlık sorunları aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Çakır, 2007:131) :

Ferrie ve diğerleri (2001), özelleştirme ve taşeron uygulaması nedeniyle hissedilen iş güvencesizliği sonucunda fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklarda artış olduğunu ortaya koymuştur. Virtanen ve diğerleri

(2002), sürekli kadrolarda çalışanlarla (sürekli iş sözleşmesi), belirli süreli hizmet sözleşmesi ile çalışanlar arasında sağlık göstergeleri bakımından önemli farklılıklar olduğunu saptamışlardır. Buna göre iş güvencesizliğine daha çok maruz kalan belirli süreli çalışanların psikolojik gerilimi ile diğer sağlık sorunları daha fazla ve hastalık nedeniyle devamsızlık oranları daha yüksektir (Virtanen ve diğerleri, 2002:697). Görüldüğü gibi iş güvencesizliği farklı biçimlerde de ortaya çıksa çalışanlar üzerinde etkileri benzer nitelikler taşımaktadır.

Örgütsel sonuçlar ana başlığı altında, örgütsel tutumlar ve iş davranışlarından söz edilmektedir. İlki için çalışılan işe devam edip etmeme isteğine bakılırken, ikincisi ise güvencesiz istihdam koşullarından dolayı işçilerin “işe gitmede isteksizlik, işe ilginin ve işte gösterilen çabanın azalması, çalıştığı örgütün durumu ile ilgilenmeme ve bu konuda konuşmama” (Çakır, 2007:133) gibi kitlesel veya bireysel direniş biçimlerinin benimsenmesi konu edilmektedir.

İş güvencesizliğinin sosyal sonuçları başlığı altında güvencesizlik koşullarında çalışanların yalnızca kendilerinin değil, ailelerinin de karşılaştığı olumsuzluklara vurgu yapılmaktadır. İşsiz kalma sonucunda, “suç işleme, intihar girişimleri ve sosyal çatışma” (Çakır, 2007:135) gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Yukarıda da söz edildiği gibi, güvencesiz istihdam ve işsizlik arasında bir bağ kurulacak olursa, güvencesiz istihdamın işsizlikten yalnızca bir aşama daha “olumlu” koşullar barındırdığı, yaygın olarak kullanılan bir deyimle güvencesiz istihdam koşullarının *ölümü gösterip sıtmaya razı ettiği* vurgulanmalıdır. Düzensiz istihdam biçimleri altında çalışma, bunun güvencesizliği artırıcı etkisi ve sonuç olarak işsiz kalma kaygısı, emekçileri bekleyen mikro ölçekli sorun yığınlarıdır.

Güvencesiz istihdamın, bireyler üzerinde ortaya çıkardığı sonuçların değerlendirilmeye çalışıldığı bu kısım sonlandırılırken, bir sonraki kısımda güvencesiz istihdamın makro (kitlesel) ölçekte ortaya çıkardığı sonuçlar ele alınmaya çalışılacaktır.

4.3 Güvencesiz İstihdamın Kitlese Boyuttaki Etkileri

Güvencesiz istihdamın toplumsal ölçekte ortaya çıkardığı en büyük etki, yukarıda da belirtildiği gibi, 20. yüzyılda şekillenen anlamıyla, yurttaşlık kurumunu bozmasıdır. Konuyu anlaşılır hale getirmek için Thomas Humphrey Marshall'ın “Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar” (Citizenship and Social Class) adlı 1950 tarihli makalesinde tanımladığı ve tarihsel geçmişini açıkladığı yurttaşlık tanımlamasına değinmekte yarar vardır.

Yirminci yüzyılda yurttaşlık konusuyla ilgili en dikkat çeken çalışma yukarıda da belirtildiği gibi T.H. Marshall tarafından kaleme alınan makaledir. Marshall, II. Dünya Savaşı sonrasında özellikle ülkesi olan İngiltere ve diğer ileri kapitalist ülkelerde, tarihsel koşulların şekillendirmesi sayesinde yaşama geçirilen sosyal politika uygulamaları ve göreceli gelir dağılımındaki düzelmeler aracılığıyla biçimlenmesi mümkün olan yurttaşlık yapısından söz etmektedir. Marshall, tarihsel gelişiminde yurttaşlığın, medeni, siyasal ve sosyal haklar çerçevesi içinde şekillendiğini, 20. yüzyılda bu haklardan en fazla sosyal olanların genişlediğini belirtmektedir.

Yurttaşlığın tarihsel açıdan üç farklı eksenin bir araya gelmesiyle oluştuğunu söyleyerek başlamak istiyorum. Bu eksenler sırasıyla medeni haklar, siyasal haklar ve sosyal haklar şeklindedir. Medeni haklar eksenini oluşturan unsurlar bireysel özgürlük, konuşma özgürlüğü, düşünce özgürlüğü ve adalet hakkı gibi hak ve özgürlüklerdir. Adalet hakkı, bireysel hakları, eşitlik ve hukuk temelinde güvence altına almayı amaçladığından diğer haklardan farklıdır. Bu noktadan hareketle, medeni hakları doğrudan ilgilendiren kurumların hukuk mahkemeleri olduğu söylenebilir. Siyasal haklar eksenine ise, siyasal karar alma sürecine seçmen ve seçilen olarak katılma hakkını ifade eder. Öte yandan, sosyal haklar eksenine ile ifade edilen şey ise yaşadığımız toplumun standartları ölçüsünde ekonomik refah ve sosyal güvenlik gibi haklara sahip olmaktan, çağdaş bir birey gibi yaşayabilme hakkına değin uzanan geniş bir haklar dizinidir. Eğitim hakkı ve sosyal hizmetler bu çerçevede değerlendirilebilir (Marshall, 2006:6-7)

Burada inceleyeceğimiz esas nokta yurttaşlığın sosyal haklarının, güvencesiz istihdam koşulları nedeniyle ortadan kalkması ve yurttaşlığın diğer hakları olarak

adlandırılan siyasal ve medeni haklarının da bu nedenle işlevsiz hale gelmesi olacaktır. Sosyal haklar çerçevesinde şekillenen durum sosyal yurttaşlık kavramı kullanılarak değerlendirilecektir³³. Sosyal yurttaşlık kavramının yanı sıra, sosyal yurttaşlığın nitelikleriyle örtüşen endüstriyel yurttaşlık kavramı Paul Bagguley'in "Industrial Citizenship in Britain: Its Neglect and Decline" başlıklı makalesinde kullanılmaktadır³⁴.

"Marshall, refah devleti politikalarının yurttaşlıkla ilgili hak ve ödevleri nasıl şekillendirdiği konusuna özel bir vurgu yapmaktadır" (Fulcher ve Scott, 1999: 553). "Bir yurttaş kendi toplumunun tam bir üyesidir. Devlet politikaları ve devlet organları içinde kurumsallaşmış olan haklar ve ödevler bir toplumun tam üyesi olmanın ne anlama geldiğini tanımlamaktadır" (Fulcher ve Scott, 1999: 553-554). Yurttaşlık haklarının gelişiminin temel anlamı toplumdaki eşitsizlikleri olabildiğince azaltıcı etki yaratılması ve geniş kitlelere benzer/eşit yaşam olanaklarının sağlanmasıdır (Turner'den Aktaran Fulcher ve Scott, 1999:554). Geniş kitlelere benzer yaşam olanakları sağlanması yaklaşımı, kapitalizmin sınıflı toplum yapısının ortaya çıkardığı, sınıflar arası eşitsizlikleri azaltmak anlamına gelmektedir. Fakat, burada yanlış anlaşılmaya yer vermemek için, sözü edilen yaklaşımın, kapitalizmin özünü değiştirme gibi bir amaç taşımadığı da belirtilmelidir. "Yurttaşlıkla birlikte ortaya çıkan haklar, kapitalist toplumun sahip olduğu eşitsizliği ortadan kaldırmaktansa, bu eşitsizliğin devamını sağlamada etkin rol oynamıştır" (Marshall, 2006:22). Marshall bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

Sosyal hakların geliştirilmesindeki amaç, sınıfsal farklılıkların ortadan kaldırılması olmasa bile, günümüzde en alt katmandakilerin refah düzeyini artırabilecek bir mekanizma bulmak imkânsız gibidir. Öyle ki, bugün artık üstyapıda bir değişiklik yapmaksızın en alt toplumsal sınıfları

³³ Günümüzde, sosyal yurttaşlık kavramının salt iktisadi, refah ve sosyal güvenlik bağlantılı bileşenler çerçevesinde değerlendirilmesinin eksik olacağını vurgulayan kimi görüşler (Jack Barbalet, Lynda Erickson, J. Scott Matthews, Ronaldo Munck, Tom Bottomore) olmasına rağmen bu tezde ana eksen üretilen refahın ne kadar eşit dağılımı üzerinden şekillenen Marshall'ın tanımladığı yaklaşımdır.

³⁴ <http://www.sociology.leeds.ac.uk/about/staff/bagguley.php>

yukarıdaki sınıfların seviyesine taşımak olası değildir. Burada önemli olan soru, daha geniş ölçekli bir sosyal ve ekonomik eşitliğin oluşturulmasını zorlaştıran bazı doğal engellerin olup olmadığıdır.

20. yüzyıl yurttaşlık kurumu, günümüzde de sıkça sözü edilen “19. yüzyıl vahşi kapitalizmi” olarak adlandırılan koşulların daha insancıl bir hale getirilmesini hedeflemiştir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta Marshall’ın yaklaşımını refah devleti veya refah politikalarını yaratan koşullar içinde şekillendirmesidir. Bir başka ifadeyle, Marshall’ın yurttaşlıkla ilgili düşünceleri kapitalizmin sorunsuz olarak işlemeye başladığı ve yükselişe geçtiği bir dönemde yankı bulmuştur. Bu noktada kapitalizmin günümüzdeki yeni-liberal evresinde, yurttaşlıkla ilgili 20. yüzyılın daha olumlu görünen koşullarının ortadan kalkması, sosyal açıdan kabul edilemez bir nitelik taşımaktadır. Diğer yandan günümüzde sistemin işleyişiyle ilgili bir fikir edinmemizi sağlamaktadır. Daha açık bir ifadeyle, en ileri kapitalist ülkelerde yaşayan insanlar bile sistemin içine düştüğü bunalımlardan bir şekilde etkilenmektedirler. Bu, özellikle işsizlik, güvencesiz istihdam gibi sonuçları ortaya çıkarmaktadır.

Marshall (2006: 10), “ekonomik anlamda, temel medeni hakların başında çalışma hakkının geldiğini” belirtmekte ve çalışma hakkını şu şekilde tanımlamaktadır: “Çalışma hakkının anlamı, bireyin istediği bir işte kendi isteğiyle, kendi yetenekleri ölçüsünde istihdam edilme hakkına sahip olmasıdır”. Marshall’ın, yurttaşlığın gelişim sürecini açıklarken yaptığı tanımlamaya bakıldığında istihdam edilme, çalışma hakkıyla ilgili koşulların günümüzde 19. ve 20. yüzyıla göre daha geri bir konumda olduğu ifade edilebilir. Marshall’ın yukarıda söz ettiği “sosyal ve ekonomik eşitliğin oluşturulması” amacı günümüz koşullarında kapitalist sistemin egemenleri tarafından bir hedef olarak artık belirlenmemekte, eşitsizlik yeni-liberal politikalar ve güvencesiz istihdam ekseninde

sıradan bir durummuş gibi sunulmaktadır. Bir başka ifadeyle, Marshall'ın tanımladığı sosyal yurttaşlık bağı ve sosyal politika uygulamaları ortadan kalkmakta, bu durumla bağlantılı olarak istihdamın süresi, şekli ve diğer tüm nitelikleri doğrudan sermayenin çıkarları çerçevesinde yeniden düzenlenmektedir³⁵. Güvencesiz istihdamın ortaya çıkması ve sosyal yurttaşlık bağı üzerindeki etkisi yukarıda sözü edilen durumla bağlantılı olarak değerlendirilmelidir.

Günümüzde insanların azınlıkta kalan bir kısmının kendi isteği ve yeteneği ölçüsünde bir işte istihdam edilme olasılığı vardır. Bu noktada, günümüz koşulları insanların çalışma hakkını Marshall'ın tanımladığı anlamıyla, elinden almaktadır. Bugün, istihdam edilenlerin veya istihdam edilme beklentisi içinde olanların çoğunun önüne sunulan iki seçenek vardır: 1) Önceden belirlenen iş, belirlenen koşullar altında (her ne kadar katılımcılık, karar alma süreçlerinde yer alma söylenceleri bu gerçeğin üzerini örtmeye çalışsa da) yapılır ve bu durum genellikle güvencesiz olur. 2) Aksi halde çoğunluk için istihdam edilme durumu veya istihdam edilme şansı ortadan kalkar. Kısacası, günümüz koşulları, ülkeler temelinde siyasi ve yasal düzenlemelerin de aracılığıyla “ekonomik anlamda temel medeni hakların başında yer alan çalışma hakkını” bireylerin iradelerinden koparmakta, bireyleri kendi yetenekleri ve istekleri dışında kalan, zorunlu çalışma pratikleriyle karşı karşıya bırakmaktadır. Bu çalışma pratikleri de sıklıkla güvencesiz istihdam koşulları içinde şekillenen biçimlerle örtüşmektedir.

³⁵ Özügürlü (<http://www.yarinlar.org/>), bu durumla ilgili şu ifadeleri kullanmaktadır: “Sosyal politika hayırseverlik faaliyetinden modern anlamda bir sosyal politika içeriğine, tam da çalışma yaşamını odağına alarak gelmiş iken yeniden bir tür hayırseverlik faaliyetine dönüşüyor. Sosyal politikanın paradigması değiştiriliyor. Sosyal politika, sadece sınıf dışına düşmüş işçi dahi olamayacak durumda olanlara dönük olarak uygulanmak isteniyor. Yeni sosyal politika yaklaşımı işçi sınıfının bir anlamda kolektif varlığını zayıflatan öğeleri içinde barındıran bir kapsama sahip denilebilir.”

Marshall (2006:50), sosyal yurttaşlığın oluşumunda, “gelir dağılım düzeylerinin birbirine yakınlaştırılması, popüler kültür ile popüler deneyimlerin genişletilmesi ve üçüncü etken olarak eğitim ve meslek dalları aracılığıyla elde edilen statü farklarıyla birlikte yurttaşlık kurumuna evrensel bir nitelik kazandırılmasını” önemsenmektedir. Statü farklarının çok derin olmamaları, kalıtsal bir nitelik taşımaması gerektiğini dile getiren Marshall (2006:50), sosyal yurttaşlığın oluşumunda iktisadi eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasının yurttaşlık kurumunu olumlu yönde etkilediğini ileri sürer.

Eşitlikçilik söz konusu olduğunda, bunun bazı sınırları olduğu şüphe götürmez. Eşitlikçilik, kısmen yurttaşlık, kısmen ekonomik sistem aracılığıyla sağlanabilir. Her iki durumda da yapılması istenen şey, meşru olmayan eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasıdır. Ancak, bu söz konusu meşruluğun standartları farklı olabilir. Yurttaşlık kurumu için önemli olan sosyal adalet standardının yakalanması, ekonomik sistem için ise ekonomik ihtiyaçlara ilişkin sosyal adaletin sağlanmasıdır. Bu nedenle, sınıfsal ve ekonomik farklılıkların devam etmesi olasıdır (Marshall, 2006:51).

Önceden de söz edildiği gibi günümüzde iktisadi eşitsizliklerin daha da keskinleşmesi Marshall’ın kavramsallaştırmasındaki yurttaşlık bağına zayıflatmaktadır. Yeni-liberal politikalar ve kapitalist üretim sisteminin içsel mekanizmaları çerçevesinde şekillenen güvencesiz istihdam koşulları doğrudan iktisadi eşitsizlikleri artırarak, “ekonomik ihtiyaçlara ilişkin sosyal adaletin” (Marshall, 2006:51) ortadan kalkmasına yol açmakta, güvencesiz istihdam koşulları altında çalışanlar ve onlara bağlı olanların yaşam standartlarını geriletmekte ve bu nedenle sosyal anlamdaki yurttaşlık bağının erimesine neden olmaktadır³⁶.

³⁶ Sosyal anlamdaki yurttaşlık bağının erimesinin sonucunda, sınıflı toplum yapısının içsel niteliği olan çatışmalı bir yapıya doğru dönüşüm olup olmayacağı tartışılabilir. Fakat, çatışmalı yapının ortaya çıkmasının çeşitli etkenlere bağlı olduğu (işçi sınıfı mücadelesi için objektif ve subjektif koşulların gerekliliği) göz önünde tutulmalıdır. Günümüz koşullarında bu tür çatışmalı bir yapının öne çıktığını söylemek en azından varolan somut koşullar içinde iddialı bir sav olur. Çünkü fikirsel yönlendirmelerden (en belirgin örneği postmodernist düşünce akımı çerçevesinde şekillenen hareketlerin günümüzde sınıf temelli hareketlerden daha fazla taraftar toplaması) somut baskı mekanizmalarının kullanımına kadar, birçok yöntem aracılığıyla bu çatışmalı yapının ortaya çıkması engellenmektedir.

Sosyal yurttaşlık bağının ortadan kalkması, Marshall'ın vurguladığı şekliyle, 20. Yüzyılın orta sınıf yaşam biçiminin erimesi anlamına gelmektedir. Bunun çalışma yaşamına yansımaları ise insanların zorunlu olarak standart dışı ve güvencesiz istihdam koşulları altında çalışıyor olmalarıdır. Öte yandan , güvencesiz istihdam koşulları hem, yoksulluk yaratan iktisadi ve politik ortamdan beslenirken hem de yoksulluğun üretilmesine önayak olan bir niteliğe sahiptir. Bu noktada güvencesiz istihdam koşullarının kitleleri yoksullaştırarak onları ortak bir paydada buluşturma olasılığından ve buluşma sonucunda ortaya çıkabilecek bütünsel bir mücadele pratiğinin yaratılma olasılığından söz edilebilir.

Marshall (2006: 54), “Yurttaşlık ve Sosyal Sınıflar” adlı makalesini kaleme aldığı dönemin koşullarıyla ilgili olarak “son yıllarda öğrenciler arasında yapılan çalışmalarda, para kazanma isteğinde önemli bir düşme eğilimi olduğu saptanmıştır. Bunun nedeni, vergi oranlarındaki artış değil, insanların çok para kazanmaktansa güvenli bir hayatı tercih etme eğilimi içinde olmalarıdır” ifadelerine yer vermiştir. Günümüzde ise sözü edilen eğilimin tam tersi bir durumla karşı karşıya kalınmıştır. İnsanlar, belirli yaşam standartlarını sağlayabilmek için daha fazla para kazanmaya çalışmalarına rağmen, hem istihdam edilememe, hem de istihdam edildiğinde çoğunlukla güvencesiz istihdam koşullarıyla karşı karşıya kalma gibi nedenlerle yaşamlarını olumsuz koşullar altında sürdürmek zorunda kalmaktadırlar. Burada “belirli yaşam standartları” olarak orta sınıf yaşam standartlarının belirtildiği hatırlanmalıdır. Özügür (2007, <http://www.yarinlar.org>), sosyal yurttaşlığın ortadan kalkması ile güvencesiz istihdam koşulları arasındaki ilişki konusunda şunları söylemektedir:

Birinci olarak, mülksüzleşme, yoksullaşma ve işçileşme arasındaki mesafe çok kapandı ve esas olarak nakit para gereksinimine tümüyle dayalı bir gündelik yaşam mülksüzler açısından belirleyici hale geldi. Nakit parayı temin etmek yolu da ücretli olarak istihdam edilmekten geçiyor; ama o da

öyle kolay olmuyor artık. İkinci olarak da, günümüz kapitalizminin özelliği gereği, hem istihdam alanlarının daralmasını hem atipik istihdam formlarının gelişmesini ve güvencesiz çalışmanın yaygınlaşmasını ve sermayenin ciddi bir işgücü piyasası denetimi olarak gördüğü işsizliğin artmasını gösterebiliriz. Çalışmanın güvencesizleşmesi ve gündelik yaşamın nakit paraya tabi olması, günümüzdeki yeni işçi sınıfının ana karakteristiği olarak ortaya çıktı. Bunlar sanıldığı ve söylendiği gibi “sınıfı parçalayan, sınıf içi ayrılıkları derinleştiren” parametreler değil, sözünü ettiklerim tam tersine ortak bir kader olarak gündelik yaşamın ana koordinatlarını ortaya koyan parametrelerdir.

Günümüzde farklı ve parçalı yapı gösteren istihdam edilme biçimlerinin toplumsal boyutta ortaya çıkardığı en önemli etki Özuğurlu’nun belirttiği gibi yoksullaşma ve mülksüzleşmedir. Sözü edilen parçalı istihdam biçimleri önceden de sıkça vurgulandığı gibi güvencesiz istihdam koşullarını oluşturan en önemli bileşenlerdir. Bir başka ifadeyle parçalı ve farklı görünüm sergileyen istihdam edilme biçimlerinin en önde gelen ortak özelliğinin güvencesizlik olduğu önceden belirtilmiş olsa bile yeniden vurgulanmalıdır.

Bazı sosyal bilimciler, istihdam düzeylerindeki çeşitlenmeye ve statülere bakarak “sınıf parçalanıyor” diyor. İstihdam türlerinde müthiş bir çeşitlenme oluyor ama, hangi istihdam türüne dahil olursa olsun ve hangi vasıf düzeyinde olursa olsun tüm istihdam aynı zamanda müthiş bir güvencesiz kalıbına oturmuş vaziyette. Yani, artık en yüksek vasa sahip işgücü bile güvenceli değil. Bu anlamda “merkez işgücü-çevre işgücü” şeklindeki ikili işgücü piyasaları analizleri ve “işçi aristokrasisi” tezi günümüzde geçerliliğini yitirdi (Özuğurlu, 2007, <http://www.yarinlar.org/>).

Günümüz koşulları, Marshall’ın kullandığı şekliyle, yurttaşlık kurumunun en önemli kazanımı olarak tanımlanan sosyal hakların, diğer bir ifadeyle sosyal yurttaşlığın gerilemesine neden olan koşulları barındırmaktadır. Kapitalizmin içine girdiği bunalımı aşmasının fikirsel altyapısını oluşturan yeni-liberal politikaların yanı sıra, bu politikaların uygulama alanı olan çalışma yaşamının, yalın üretim modeli üst başlığı altında, standart dışı istihdam biçimlerine bölünmek suretiyle güvencesiz hale getirilmesi, sosyal anlamdaki yurttaşlığı bozmaktadır.

Sözü edilen hakların bozulması veya ortadan kalkması ve orta sınıf yaşam tarzının gerilemesi, işçi sınıfı arasında ortaya çıkmış yapay ayrılıkların da ortadan kalkmasına yol açabilecek bir durumu ortaya çıkarabilir. Bir başka ifadeyle güvencesiz istihdam koşulları

nedeniyle yaşanılan yoksullaşmayla birlikte sosyal yurttaşlığın gerilemesi işçi sınıfının nesnel koşullarının türdeşleşmesini, olumsuz bir tabanda olsa bile, gerçekleştirirken öznel koşullarda bir türdeşleşmenin sağlanmasının çok yönlü etkilerinden söz edilebilir.

Güvencesiz istihdamın özellikle çalışma yaşamı üzerindeki etkilerinin değerlendirilmeye çalışıldığı tezin bu bölümü burada sonlandırılırken, takip eden bölümde güvencesiz istihdamın farklı kuşaklarda ve farklı sürelerde istihdam edilenler üzerinde ne gibi etkisi olduğu ve güvencesiz istihdamın nasıl algılandığıyla ilgili yapılmış olan saha çalışması değerlendirilecektir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

GÜVENCESİZ İSTİHDAMIN KUŞAKLARARASI ETKİSİ:

SAHA ÇALIŞMASI BULGULARI

Tezin bu bölümünde, nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine mülakat tekniği uygulanarak gerçekleştirilmiş olan saha çalışması değerlendirilecektir. Saha çalışmasının yapılmasındaki amaç, farklı kuşaklarda ve koşullar altında istihdam edilmiş olan kişilerin nesnel çalışma koşullarının güvencesiz istihdam koşullarını barındıran nitelikler taşıyıp taşımadığı ve kişilerin kendi çalışma koşullarını ne derece güvencesiz olarak algılayıp algılamadığını anlamaktır. Bir başka ifadeyle, kişilerin öznel değerlendirmeleri ve nesnel koşullarının bir arada değerlendirilmesini içerecek olan bu bölümde, çalışmanın önceki bölümlerinde ele alınmış olan güvencesiz istihdam koşullarının Türkiye'deki nesnel ve öznel durumu hakkında sınırlı bir örnekleme fikir verilmeye çalışılacaktır. Türkiye'deki güvencesiz istihdam koşullarıyla ilgili kapsamlı bir değerlendirme yapmak, bu saha çalışmasında benimsenen derinlemesine mülakat tekniğini tek başına kullanarak mümkün değildir ve bu çalışmanın sınırlarını aşmaktadır. Yukarıda belirtildiği gibi Türkiye'deki çalışma koşullarının güvencesiz istihdam koşullarıyla ne derece örtüştüğü ve çalışanların kendi çalışma koşullarını ne kadar güvencesiz olarak algılayıp algılamadıklarıyla ilgili bir fikir vermek bu saha çalışmasının ana hedefidir. Nicelik olarak dar bir örnekleme genelleme yapmak her ne kadar sorunlu gibi görünse de, görüşülen kişilerin nesnel koşulları ve verdikleri yanıtlar ekseninde genel bir değerlendirme yapılabilir. (Örneğin, üniversite mezunu, genel eğilime göre yüksek sayılacak vasıflara sahip bir çalışan,

kendisini hem güvencesiz istihdam koşullarına sahip hissediyor ve hem de nesnel olarak bu koşullara sahipse, eğitim düzeyi daha düşük olan ve emek piyasası kuramlarında ikincil konumda olarak sınıflandırılan çalışanların koşulları hakkında kuramsal temelli bir genelleme yapmak yanlış olmayacaktır. Nitel araştırmada yapılabilecek genellemenin özellikleri şu şekilde açıklanmaktadır:

Nitel araştırma, genelleyici nicel araştırma mantığından hangi bakımlardan ayrılmaktadır? İlk bakışta genelleme türü bakımından ayrım açıktır: Genelleme, nitel araştırmada kavramsal, nicelde ise istatistikseldir. Bu görüldüğü kadar temel bir ayrım mıdır? Nitel genellemenin ikinci özelliği, araştırma ortamına özgü (bağlamıyla bağlı) olmasıyla ilgilidir. Bu özellik, ulaşılan genellemenin tanımı gereği büyük boy kuram/anlatı (grand theory/meta narrative) olamayacağının garantisi midir? Meta anlatılara asla bulaşmayan nicel genellemeler yok mudur? Üçüncü olarak, nitel genellemenin yapılabilmesi için incelemeye konu olan anlamın/mananın sabitlenmesi gerekmez mi? Bu sorulara ne yanıt verirken verelim, şurası açıktır ki, nitel araştırmada genelleme, *tekrarlanabilirlik* gibi ne bir arayışa, ne de niteliğe sahip olduğu için *test* edilebilir değildir; dolayısıyla da burada genelleme bir kuramsal inşa olarak görülmelidir (Özuğurlu, 2006:7).

Günümüzde post ön ekli kuramların ister akademi içerisinde, ister akademi dışı düşün ortamında hatırı sayılır bir taraftar kitlesi toplaması, genellemelere eleştirel bakışların artmasına neden olmuştur. Her türlü genelleme girişimini indirgemecilikle suçlayan yaklaşımlar kavramları ve araştırmaların sonuçlarını minimize ederek değerlendirmeyi tercih etmektedirler. Bu tutum, gerçekliği oluşturan bütünü –örneğin kapitalist üretim biçiminin özü olan sınıflı toplum yapısını- görmezden gelerek onu küçük ve birbirinden kopuk parçalara ayırma eğilimindedir. Bu eğilim, çıkarları ortak olanları karşıt noktalarda, farklı çıkarların peşinde koşanları da ortak bir paydada buluşmuş gibi gösterme amacına hizmet etmektedir. Bu saha çalışması değerlendirilirken, mümkün olduğu kadar post-modernizmin, bütünü görmek istemeyen yöntemine saplanmadan hem özneli hem de nesneli ele alıp, her ikisini aynı potada eriten bir çözümleme amaçlanmaktadır.

Güvencesiz istihdam koşulları değerlendirilirken kuramsal bölümde de vurgulandığı gibi Rodgers'in (1989) örgütsel, sosyal, iktisadi ve zamansal boyut sınıflandırılması ve Vosko'nun (2003, 2006) çalışmalarındaki ana kuramsal yaklaşımlar esas alınacaktır.

5.1 Güvencesizliği Araştırmak: Nitel Tasarım

Bölümün başında da ifade edildiği gibi saha çalışması nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine mülakat tekniği kullanılarak altı kişinin özyaşam öykülerinin ses kayıt cihazı aracılığıyla kaydedilmesi şeklinde gerçekleştirilmiştir. Esas olarak, görüşülen altı kişinin dördü ile yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiş, diğer iki kişinin yüz yüze görüşmeye zaman ayırma sorunu olması, işlerinin yoğunluğu ve farklı şehirlerde olmaları nedeniyle internet ortamında sağlanan iletişim aracılığıyla sonuca ulaşılmaya çalışılmıştır.

Nitel araştırmayı gerçekleştirmek için gerekli olan önkabulleri Özügurlu (2006:6) şu şekilde belirtilmektedir:

Nitel araştırma mantığının ilk ön kabulünü özne-yönelimli şekilde formüle etmek olasıdır; buna göre, nitel araştırmada öznesi, araştırmanın hem kalkış noktası hem de esasıdır. Bu ne demektir? Özne-yönelimli olmak demek, araştırma öznesinin bütünlüğünü daima göz önünde tutmayı, özneyi kendi oluşu içerisinde ya da *süreç* içerisinde görmeyi ve nihayet öznenin somut pratik sorunlarına duyarlı olmayı (*sorun yönelimli*) ön planda tutmak demektir. Araştırma öznesini kendi varoluş koşulları içinde ve varoluş biçimiyle süreç içerisinde kavramak ise nitel araştırma mantığının bir başka ön-kabulüne işaret eder; nitel araştırma, araştırma öznesi doğal (mevcut) ortamı içinde kavrar (*sosyal bağlam yönelimli*); bu ise esnek ve araştırmacı-araştırılan etkileşimine açık bir araştırma düzeneğini ön-gerektirir. O yüzden ki, en genel terimlerle nitel araştırma “gözlemciyi yaşama dahil eden konumlanmış eylem” (bkz. Denzin, 1994) şeklinde tanımlanabilmektedir.

Derinlemesine mülakat tekniği, nitel araştırma yöntemlerinden birisi olup görüşülen kişilerin konuyla ilgili öznel değerlendirmelerine geniş bir yer ayıran niteliğe sahiptir. Görüşme yapılan kişilerin somut koşullarının yanı sıra kendisini ne şekilde değerlendirdiği

nitel araştırma açısından önem taşımaktadır. Görüşülen kişilerin tepkileri, olaylara ve olgulara bakış açısı nitel araştırmada dikkat edilmesi gereken noktalardır. Guion (2006), bu amaca ulaşmak için derinlemesine mülakatın işlevsel olduğunu belirtmektedir. Açık uçlu ve yarı yapılandırılmış olarak adlandırılan soru tiplerinin görüşülen kişiye yönlendirilmesi ve daha çok bir sohbet şeklinde konuşularak gerçekleştirilen görüşmeler derinlemesine mülakat tekniğinin ana özellikleri olarak değerlendirilebilir. Yapılandırılmamış görüşmelerle ilgili Punch (2005: 169), “yapılandırılmamış görüşmelerin geleneksel türü etnografik görüşme olarak adlandırılan, standartlaştırılmamış, açık uçlu, derinlemesine görüşmedir” tanımlamasını yapmaktadır. Görüşülen kişinin, sorulan sorulara verdiği yanıtlara göre önceden hazırlanmış soru setinde yer almayan sorular yöneltilerek görüşülen kişinin konuyla ilgili daha ayrıntılı fikrinin alınması da derinlemesine mülakat tekniği kullanılarak yapılan görüşmelerde önemli bir yere sahiptir (Özüğurlu, 2006). Derinlemesine mülakat tekniği, görüşülen kişilerin özgeçmişlerinin ayrıntılı bir dökümünü de elde etmeyi amaçlar. Kişilerin biyografilerinin ele alındığı Yaşam Öyküsü Tekniği olarak adlandırılan tekniğin “sosyal değişim çalışmaları olarak görmenin mümkün olduğu; sosyal değişimi açıklamak iddiasını taşımadığı amacının sosyal değişimin bireylerce nasıl deneyimlendiğini ortaya koymakla sınırlı” olduğu vurgulanmaktadır (Özüğurlu, 2005:132-133).

Görüşmeler 2008 yılının Haziran ve Eylül ayları arasında gerçekleştirilerek, görüşme kayıtları deşifre edilmiştir. Görüşülen kişilere ulaşma konusunda ilk olarak iki sendikanın referansı kullanılmaya çalışılmıştır. İşçilere, sendika üzerinden ulaşma amacına rağmen bir sendikadan konuyla ilgili hiçbir geri bildirim alınamazken, diğer sendikayla konuyla ilgili iki görüşme yapılmış, fakat net bir sonuca ulaşılammıştır. Aslında ikinci

sendika ile yapılan son görüşme sonrasında doğrudan sendika aracılığıyla olmasa da (bir sendika çalışanının kişisel bağlantısı aracılığıyla) bir inşaat şirketinde çalışan işçi ile pilot görüşme mahiyetinde bir görüşme gerçekleştirilmiştir. Fakat sözü edilen görüşme, görüşmeyi ve bu çalışmayı hazırlayanın konuyla ilgili acemiliği ve de görüşülen kişinin kendisine yöneltilen sorulara yanıt vermekteki isteksizliği nedeniyle başarılı olamamıştır. İşçilere ulaşma konusunda ilgili kişilerle yapılan görüşmelerde, güvencesiz istihdam koşullarının, Türkiye’de en yoğun hissedildiği ve nesnel olarak gözler önünde olduğu taşeronluk sistemi altında çalışan işçilere ulaşma talebi dile getirilmiş, fakat bunun gerçekleştirilmesinin zor olduğuna dair bir yanıt alınmıştır. Saha çalışması için ilk başta üretim sektöründen seçilecek işçilerle bir örneklem oluşturulması düşünülmüşse de yukarıda sözü edilen sorunlar nedeniyle kişisel bağlantılar aracılığıyla oluşturulan örneklem tamamı hizmet sektörü çalışanları arasından seçilmiştir³⁷. Yukarıda sözü edilen

³⁷ Üretim sektöründen seçilmiş bir örneklemle çalışılmak istenmesinin nedeni Türkiye’de güvencesiz istihdam koşullarının nesnel olarak daha çok bu sektörde uygulanmasıyla ilgilidir. Yukarıda da ifade edildiği gibi neredeyse orman kanunlarının geçerli olduğu ifade edilebilecek olan taşeronluk sisteminin yoğun olarak üretime dayalı (özellikle inşaat ve gemi inşa işlerinde) sektörlerde görüldüğü bilinmektedir. Diğer yandan belirtilmelidir ki, bankacılık, büro ve turizm gibi hizmet sektörü içindeki iş kollarında da güvencesizlik yadsınamayacak seviyededir. Çalışmanın kuramsal bölümünde Avrupa, Avustralya ve Kuzey Amerika’da (ABD ve de özellikle Kanada’da) güvencesiz istihdamın yoğun olarak görüldüğü sektörler ve sözü edilen her üç bölgede de hizmet sektöründe çalışanların gün be gün daha güvencesiz istihdam koşullarıyla karşı karşıya kaldığı konuya ilişkin yazından edilen bilgilere göre açıklanmaya çalışılmıştır. Fakat yukarıdaki ifadelerden güvencesiz istihdam koşullarının ileri kapitalist ülkelerde üretim sektörünü etkilemediğinin iddia edildiği anlaşılmamalıdır. Üretim sektöründeki güvencesiz istihdam koşullarına karşı Uluslararası Metal işçileri Federasyonu (IMF) ve Avrupa Metal işçileri Federasyonu’nun (EMF) “Güvencesiz Çalışmaya Karşı Seferberlik 2008” başlıklı etkinliği 7 Ekim 2008 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Bu etkinliğin kapsamına bakıldığında ileri kapitalist ülkelerde üretim sektörünün de güvencesiz istihdam/çalışma koşullarına sahip olduğu ve bu koşulların aşamalı bir şekilde yaygınlaştırıldığı belirtilebilir. Sözü edilen etkinlikle ilgili bkz: <http://www.precariouswork.eu/>. Güvencesiz istihdam koşullarına karşı Türkiye’de üretim sektöründen bir örnek olarak gösterilebilecek “Isuzu işçisinden eylem” başlığını taşıyan gazete haberinin bir kısmı şöyledir: “Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF) ve Avrupa Metal İşçileri Federasyonu’nun (EMF) geçen yıl haziranda “İş güvencesiz çalışmaya karşı küresel eylem günü” olarak belirlediği 30 Eylül-7 Ekim’de dünyanın birçok yerinde eylem yapıldı. IMF ve EMF üyesi DİSK’e bağlı Birleşik Metal-İş Sendikası da bu çerçevede dün Isuzu fabrikasında yürüyüş ve basın açıklaması yaptı. Yüzlerce Isuzu işçisinin fabrika içinde toplanmasıyla başlayan eylemde en önde “Birleşik Metal-İş Sendikası” pankartı ardında ise “Güvencesiz çalışmaya hayır! / No to precarious work!” pankartı taşındı. Fabrika içinde işçilerin attığı slogan ve alkışlarla başlayan eylem MESS’i ve esnek çalışmayı hedefledi.” (Cumhuriyet, 09.10.2008, S. 7). “Güvencesizlik Yaygınlaşıyor” başlıklı bir başka gazete haberinde de şu şekildedir: “Uluslararası Metal

olumsuzlukların araştırmayı gerçekleştirirken karşılaşılan sorunlar olduğu ifade edilebilir.

Seçilen örneklemin hemen hemen tamamı (lise mezunu olan bir kişi hariç) üniversite mezunu çalışanlardan³⁸ oluşmaktadır. Görüşmelerin yapıldığı sırada yüksek lisans eğitimine (master programı) devam eden iki kişi vardır. Görüşülenlerin eğitim seviyeleri arasında dengeli sayılabilecek türdeşlik, araştırmanın belirli bir nesnel zemine oturması için olumlu bir adım sayılabilir. Görüşülen altı kişi, aynı kuşaklarda yer alan çalışanlar esas alınarak gruplandırıldığında üç farklı kuşak ortaya çıkmaktadır. İki yıldan az süreli ve on yıldan fazla süreli istihdam edilmiş birer kamu ve özel sektör çalışanı, kamu ve özel sektörden emekli olmuş birer kişi kendi kuşakları içerisinde ve kuşaklararası karşılaştırmayla değerlendirilmiştir. Bir başka ifadeyle toplam dört çalışan ve iki emekliyle görüşme yapılmıştır. Diğer yandan, emekli olanların da tekrar çalışma yaşamına dönmüş olmaları dikkat çeken bir noktadır.

Belirtilmesi gereken önemli bir nokta, saha çalışmasında kamu ve özel sektör ayrımı temelinde de güvencesizlik koşullarının değerlendirilmeye çalışılacak olmasıdır. Kuramsal kısımda da ele alındığı gibi kamu istihdamının, hala özel sektör istihdamına göre daha güvenceli koşulları barındırdığı, fakat bu durumun ister gelişmiş ister azgelişmiş olsun, kapitalist üretim biçiminin egemen olduğu tüm ülkelerde daha güvencesiz bir yapıya

İşçileri Federasyonu'nun, 36 ülkeden 52 sendikanın katılımıyla yaptığı araştırma, 'güvencesiz çalışma'nın yaygınlaştığını ortaya koydu. Araştırmaya, Türkiye'den Birleşik Metal-İş Sendikası katıldı. "İstihdam Uygulamalarındaki Değişiklikler ve Güvencesiz Çalışma Araştırması"nın sonuç raporuna göre, sendikaların yüzde 90'ı, son 5 yılda metal sektöründe güvencesiz işçi sayısının arttığını belirtti. En çok etkilenen gruplar ise genç, kadın ve vasıfsız işçiler ile göçmen işçiler."

³⁸ Çalışan ifadesi genel amaçlı olarak kullanılmakta, İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu'nun da yer alan tanımlamalar nedeniyle çalışan ifadesinin daha rahat olacağı düşünülerek hem memur hem de işçi ifadeleri yerine ikame edilmektedir. Yasal ayrımlar göz ardı edildiğinde, yaşamını emek gücünü satmaktan başka bir şekilde sürdüremeyecek ve herhangi bir üretim aracının mülkiyetini elinde bulundurmayanların tamamının işçi olarak adlandırılması uygun hale gelmektedir. Bu konuyla ilgili bkz: Boratav (2005).

doğru dönüştüğü hatırlatılmalıdır. Bu bağlamda görüşme örnekleminin kamu ve özel sektör çalışanları temelinde de değerlendirilmesi, güvencesiz istihdamın sosyal devlet uygulamaları üzerinde güncel koşullarda ne kadar etki ettiğini görebilmek için önemlidir. Görüşme yapılan altı kişinin beşi kadındır. Kuramsal kısımda güvencesiz istihdamın sektörel ayrımının açıklanmasının yanı sıra kadınların ileri kapitalist ülkeler temelinde güvencesiz istihdam ve güvencesiz çalışma pratikleriyle daha yoğun olarak karşı karşıya kaldıkları ifade edilmiştir. Görüşme örneklemini, tezin kapsamı ve sınırlıkları, bu toplumsal cinsiyete dayalı farklılığın yarattığı olumsuzlukları karşılaştırabilecek niteliğe sahip olmamakla birlikte, kadınların üretim sektörüne göre daha fazla istihdam edildiği hizmet sektöründe, çalışma yaşamının öznel algılarında yarattığı durumu ve somut çalışma koşullarının değerlendirilmesi olanağını vermektedir.

5.2 Bir Deneyim Olarak Güvencesiz Çalışma

Yukarıda da ifade edildiği, gibi araştırmanın bulguları kuramsal kısımda açıklanan güvencesiz istihdamın bileşenleri çerçevesinde ele alınacaktır. Bir başka ifadeyle, görüşülenlerin nesnel çalışma koşulları bu ekseninde değerlendirilecek iken, öznel değerlendirmeleri de ayrıca çözümlenmeye çalışılacaktır. Görüşme için hazırlanan soru sayısı yirmi bir olmasına rağmen, çalışmanın dayandığı teknik itibarıyla, görüşülen her kişiye aynı sayıda soru yöneltilememiştir. Cevaplayanların sorulara yanıt vermekteki heyecanı veya isteksizliği, hem soru sayısını hem de görüşmenin niteliğini etkilemiştir. Örneğin, kelimenin tam anlamıyla içini dökmek isteyen bir kişiyle yapılan görüşmede ana soru setinin arasına görüşülen kişinin verdiği cevaplarla bağlantılı olarak yeni sorular yerleştirilerek açıkladığı konuyu kendisinden daha da ayrıntılı bir biçimde değerlendirmesi talep edilirken, koşullarının el vermemesi nedeniyle kendisiyle internet üzerinden

görüşülen iki kişiden birinin verdiği yanıtlar daha sınırlı bir niteliğe sahiptir. Sorular, görüşülen kişilerin özyaşam öykülerini değerlendirmelerine zemin hazırlayacak şekilde düzenlenmiştir. Burada hedeflenen, görüşülen kişilerin özyaşam öykülerini aktarmaları sayesinde çalışma yaşamına girdikleri andan itibaren güvencesiz istihdamın dört boyutu olarak adlandırılan zamansal, iktisadi, örgütsel, sosyal boyutlarıyla ne derecede karşı karşıya kaldıklarını değerlendirmek, sözü edilen boyutların bileşenlerini bulup güvencesiz istihdamın derecesini ve görüşülen kişiler üzerinde ne gibi etki yarattığını ortaya çıkarmaktır³⁹. Bu bağlamda, görüşülen kişilere yöneltilen sorular hazırlanırken, soruların sözü edilen boyutları ortaya çıkaracak nitelikte olmasına dikkat edilmiştir. Görüşmelerin çözümlemeleri güvencesiz istihdamın dört boyutu temel alınarak gerçekleştirilmeye çalışılacaktır.

On yıldan fazla süreli özel sektör çalışanı olan Serhat (30)⁴⁰ ve kamu emeklisi olan Fatma'nın (54) babası dışında görüşülen kişilerin anne ve babaları bir şekilde ücretli iş ilişkisi içine girmişlerdir. Görüşülen altı kişinin ailelerinin (ebeveynlerinin) toplumsal kökenine bakıldığında hemen hemen hepsinin yaşamını emek gücünü satarak kazandığı belirtilebilir⁴¹. Bu durumun, görüşülen kişilerin de ücretli emek karşılığı, bir başka ifadeyle emek gücünü satarak yaşamlarını sürdürmelerini hazırlayan öncül koşul olduğu ifade

³⁹ Güvencesiz istihdamın dört boyutlu çözümlemesi için bkz: Rodgers (1989)

⁴⁰ Kullanılan isimler gerçek kimliği yansıtmamaktadır. Çalışmanın yazarı tarafından kişilerin yanıtlarını açıklamada kolaylık sağlaması amacıyla takma isim olarak verilmiştir. Görüşülen kişilerin sözde isimleri ve çalışma süreleri şu şekildedir: Bahar, 24 yaşında, iki yıldan süreli kamu çalışanı. Sevgi, 27 yaşında, iki yıldan az süreli özel sektör çalışanı. Özge, 34 yaşında, on yıldan fazla süreli kamu çalışanı. Serhat, 30 yaşında, on yıldan fazla süreli özel sektör çalışanı. Fatma, 54 yaşında, kamu emeklisi. Ayşe, 47 yaşında, özel sektör emeklisi. Görüşülen kişilerlerin durumlarını sergileyen tablo için bkz: s. 163

⁴¹ İki yıldan az süreli kamu çalışanı olan Bahar (24) görüşmenin yapıldığı tarih itibarıyla ebeveynlerinden hanehalkına gelir sağlayan kişi olan babasının kamudan emekli olduktan sonra küçük esnaflık faaliyeti sayılabilecek bir işle meşgul olduğunu, on yıldan fazla süreli kamu çalışanı olan Özge (32) ise annesinin avukatlık mesleğine devam ettiğini belirtmiştir. Görüşülen diğer kişilerin anne ve babaları, Emekli Sandığı, SSK veya Bağ-Kur'dan herhangi birisinden emekli olup, görüşmelerin gerçekleştirildiği tarihlerde herhangi bir işte istihdam edilmemektedirler.

edilebilir. Kapitalist üretim modelinin temelindeki sınıflı toplum yapısı, sınıflar arası geçişliliğin önüne kast sistemindeki gibi katı sınırlar koymasa bile söz konusu durumun gerçekleşmesi sıra dışı durumlar hariç mümkün gözükmemektedir. Daha açık bir ifadeyle işçi sınıfına mensup bir ailenin çocuğunun da işçi olması muhtemeldir⁴². Görüşme yapılan kişilerin neden ücretli çalışan olduğunu, sözü edilen durumu göz önünde tutarak değerlendirmek rasyonel olacaktır.

Bu bölümün başında da değinildiği gibi görüşülen altı kişinin beşi üniversite mezunu olup, bu beş kişiden ikisi de görüşmelerin gerçekleştirildiği tarihte yüksek lisans eğitimine devam etmektedir. Güvencesiz istihdamın kavramsallaştırılmaya çalışıldığı tezin ikinci bölümde de açıklandığı gibi alınan eğitim seviyesi yükseldikçe güvencesiz istihdam koşullarına sahip bir işe mecbur kalma tehlikesinden kurtulma şansı da artmaktadır. Fakat diğer yandan, Vosko (2003, 2006), Magdoff ve Magdoff'un (2004) değerlendirmelerinde güncel şartlar altında her geçen gün, eğitim seviyesi yüksek, nitelikli iş gücü olarak adlandırılan çalışanların da daha çok güvencesiz koşullara sahip işlerde çalışmak zorunda kaldıkları vurgulanmaktadır.

Görüşülen kişilerin halihazırdaki işleri göz önünde tutulursa hepsinin şu anda tam zamanlı olarak ifade edilen sekiz saatlik iş gününe sahip koşullarda istihdam edildikleri söylenebilir. Güvencesiz istihdam koşullarının hem zamansal, hem de örgütsel boyutunu oluşturan, standart dışı istihdam edilme biçimlerinin de yapısal bir özelliği olan yarı

⁴² Eğer koşullar el verirse alınabilecek eğitimle birlikte statüsü yüksek ve kariyer basamaklarına sahip bir iş bulma olasılığından söz edilebilir. Bu durum kişinin ailesinden gelen sınıfsal konumunun değiştiği anlamına gelmeyecektir; çünkü yasal düzenlemelerde nasıl adlandırılırsa adlandırılırsın hala emek gücü satarak yaşamını sürdürmektedir; işçidir. Belki ailesine göre gelir durumu daha iyi olacak, buna göre tüketim alışkanlıkları da farklılaşacaktır. Ama kapitalizmin yapısal bunalımlarının birinin ortaya çıkması durumunda en fazla etkilenecek kitle kendisinin de içerisinde bulunduğu işçi sınıfıdır.

zamanlı, geçici çalışma gibi iş pratikleri görüşülen kişilerin şimdiki çalışma koşulları göz önünde tutulduğunda, bu tür koşullara vardiyalı çalışma sistemi nedeniyle yalnızca Serhat'ın sahip olduğu belirtilebilir. Ayrıca, iki yıldan az süreli özel sektör çalışanı olan Sevgi (27) ve on yıldan fazla süredir özel sektörde istihdam edilen Serhat'ın özyaşam öykülerinden edinilen bilgilere göre önceki çalıştıkları işlerde güvencesiz istihdam koşullarıyla örtüşen istihdam edilme biçimlerini deneyimlemişlerdir. Sevgi'nin konuyla ilgili ifadeleri şu şekildedir:

Ben, on sekiz yaşından beri aktif olarak çalışıyorum. Bunlar, çok uzun süreli, çok yüksek maaşlı, geçerli işler olmasa da, yine de eğitime ve aileme destek olması itibarıyla yaptığım bir takım işler söz konusu. Çalışmaktaki temel amacım eğitime ve aileme gelir desteği sağlamak. Çalıştığım işlerden bahsetmem gerekirse: Ben öncelikli olarak, üniversite döneminde çeşitli kafelerde garsonluk yaptım. İki bin yılında ÖSYM'de geçici memur olarak çalıştım. Daha sonraki yaz tatilinde bir kafede garson olarak çalıştım. Hem mutfakta yemek yapmaya yardım ediyordum, hem de garsonluk yapıyordum. Ondan sonraki yıl, yine yaz tatilinde, bir başka kafede çalıştım. Okul dönemi içerisinde, okuduğum şehirde, kendi kitap standım vardı; aynı zamanda da kitap satışı yapıyordum. Üniversite bittikten sonra, bir mali müşavirlik şirketinde işe başladım⁴³.

Serhat'ın işçilik deneyimlerinin ise şu anda çalıştığı işe kadar standart dışı nitelikler barındırdığı sonucuna varılmıştır. Aile içi işte çalıştığı süre göz ardı edildiğinde toplamda on iki yıllık iş deneyimi olan Serhat, yarı-zamanlı (part-taym), geçici ve vardiyalı çalışma pratiklerini yaşamıştır. Hatta bir süreliğine iktisadi koşullarının kötüleşmesinden dolayı iki işte birden çalıştığını ifade eden Serhat'ın, güvencesiz istihdamın örgütsel boyutunu oluşturan vardiyalı çalışmayı ve düzensiz çalışma saatlerini (ister sekiz saatten az, ister fazla olsun) deneyimlediği vurgulanabilir⁴⁴:

⁴³ Sevgi farklı işlerde standart dışı ve güvencesiz olarak nitelendirilebilecek koşullarda çalışmış ve açıklamalarına göre şu anda çalıştığı özel bir bankada gişe memurluğu olarak nitelendirilen işle birlikte çalışma deneyimi toplam iki yılın altındadır. Gişe memurluğunda ise görüşmenin yapıldığı tarihte bir yıl dört aylık deneyimi olduğu belirtilmiştir.

⁴⁴ Tezin kuramsal kısmında açıklandığı gibi güvencesiz istihdam koşullarının oluşması için illa standart dışı çalışma pratikleriyle karşı karşıya kalmak gerekmemektedir. Bir başka ifadeyle, tam zamanlı, daimi süreli bir işte belirsiz süreli iş sözleşmesi esasına dayalı çalışanların da güvencesiz koşulları yaşamalarının olası olduğu tezin üçüncü bölümde açıklanmıştır.

...arta kalan vakitlerimde son iki yılda bir kafede part-taym olarak çalışmaya başladım. Spor merkezindeki işimden dörtte beşte çıkıyordum, ardından part-taym çalıştığım kafeye gidiyordum.

Yukarıda, iş sözleşmesi ve çalışma süreleri konularına değinmişken görüşülen kişilerin bu konularla ilgili koşullarını ele almak gerekmektedir. Altı kişilik örneklemin ikisi kamu, ikisi özel sektör çalışanı, bir kişi kamu emeklisi ve de bir kişi özel sektör emeklisi olduğundan⁴⁵ çalışma süreleri (şu andaki işinde çalışmaya ne kadar süre devam edeceğinin kişi tarafından tahmin edilip edilmemesi) temelinde özel ve kamu sektörü arasında net bir ayrım vardır. Devlet memurluğu kanunu altında ister çalışan ister emekli olsun üç kişi de işe devam etme olasılıklarının (istihdam edilmeye devam etme olarak da ifade edilebilir) sıra dışı bir durum olmadığı sürece, özel sektör çalışanlarına göre daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Örneğin, kamu emeklisi Fatma, her türlü olumsuzluğa rağmen⁴⁶ kamuda, istihdam edilme devamlılığı şansının daha yüksek olduğunu şöyle anlatmaktadır:

Devlette 657 sizi koruyordu en azından. Sürülse bile işten atılma daha zordu. Ama özel sektörde böyle bir koruma söz konusu değil. Yarın gelmeyin denildiği zaman yapacak bir şey yok.

İki yıldan az süreli kamu çalışanı Bahar, devlet memurluğunda en az bir yıl, en fazla iki süreli aday memurluk uygulamasının olduğunu, sözü edilen süreler dolduğunda asaletin tasdik edildiğini belirtmektedir. Asaletin tasdik olmasını, istihdam edilmeye devam etme olasılığının daha da güçlenmesi olarak da değerlendirmek mümkündür. Fatma gibi Bahar da kamuda 657 Sayılı kanunun kamu çalışanlarına, özel sektöre göre işe devam etme garantisi verdiğini belirtmektedir. Diğer yandan, aday memurluk sürecinin bu konumda olan tüm çalışanlar üzerinde açıktan olmasa bile örtülü bir baskı unsuru olarak kullanıldığını söylemektedir:

⁴⁵ Burada belirtilmesi gereken önemli bir nokta vardır: Yirmi dokuz sene üzerinden 2004 yılında kamudan emekli olan Fatma ve 2003 yılında SSK'dan emekli olan Ayşe (47), kendileriyle görüşmelerin gerçekleştirildiği tarihlerde başka işlerde çalışmaktaydılar. Her iki kişi de kendisine emekli olduktan sonra iktisadi zorluk yaşadıkları için yeniden çalışma yaşamına döndüklerini belirtmişlerdir.

⁴⁶ Her türlü olumsuzluk ifadesi, 657 Sayılı Devlet Memurluğu Kanunu'nun yetkili amirler tarafından çalışanlar aleyhine işletilip kimi zamanlarda uyarı, kınama veya sürgün gibi yaptırımların uygulanmasıyla bağlantılı olarak kullanılmıştır.

Devlet memurluğunda aday memurluk süresi var en az bir yıl, en fazla iki yıl. Bu süreler içinde aday memur statüsünde değerlendiriliyorsunuz. Bu süre zarfında çalıştığınız kurumun işleyişi, tabi olduğu kanun, devlet memurluğu kanunu, yazışma usulleri gibi farklı konularda standart bir eğitim alıyorsunuz. Bu eğitimden sonra amirinizi tehdit etmek, küfür etmek kavga etmek gibi standart dışı davranışlarınız yoksa asaletiniz onaylanıyor. Aday memurluk sürecinde eliniz kolunuz bağlı gibi. Size “bana mahkûmsun istemezsem senin asaletini onaylamam” gibisinden bir hava hissettirilmeye çalışılıyor. Çünkü önceden işe girenlere de benzer durum hissettirilmiş. Bunu, amirim dışında işimle ilgili olmayan memurlar da “aday memursun sen” diyerek hissettiriyorlar.

Özel sektör cephesine bakıldığında ise, istihdam edilme devamlılığının kamudaki durumun çok uzağına düştüğü belirtilebilir. Hem özel sektör çalışanı olarak görüşme örneğine dahil edilen iki kişi, hem de emekli bir kişinin istihdam devamlılığı sürelerinin değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir. Öncelikle özel sektörde devlet memurluğundaki gibi göreceli olarak istihdam edilme devamlılığına olanak sağlayan bir yasa bulunmamakla birlikte, karşılıklı sözleşme esasına dayalı bir iş ilişkisi söz konusudur. Sevgi’nin şu anda çalıştığı işten önceki deneyimleri göz önünde tutulduğunda, hiçbirisinde, kendisiyle herhangi bir iş sözleşmesinin yapılmadığı dile getirilmiştir:

Şuanda çalıştığım bankaya kadar, çalıştığım işlerde iş akdi yapılmadı. Bankada sözleşme imzaladım. Bundan önceki işlerde, işverene sigorta yükü olmaması için sözleşme yapılmadı. Şu anda çalıştığım bankacılık işi ve ÖSYM’nin dışında şimdiye kadar çalıştığım işlerin hiçbirinde sigortalı olarak çalışmadım.

Güvencesiz istihdam koşullarını şekillendiren başlıca sorunlardan birisi, kayıt dışı, herhangi bir sözleşme olmadan işçilerin çalıştırılması ve bu durumun sonucunda da ne kadar süre çalışmış olursa olsun kişinin sigorta kaydının bulunmamasıdır. Böyle bir durumda, örneğin işçiye kendisiyle bir sözleşme yapılmadığı ve sigortası yatırılmadığı için emsal işlerde çalışan işçilerden fazla bir ücret veriliyor olsa dahi, bu durum sözü edilen çalışma koşullarının güvencesiz olduğu gerçeğini değiştirmez. Metaforik bir anlatımla, sigortasız çalışma, bir kaya tırmanışına emniyet kemersiz ve gerekli güvenlik donanımı olmadan çıkmakla özdeş sayılabilecek tehlikeleri beraberinde getirmektedir. Serhat da benzer şekilde, şimdiye kadar çalıştığı işlerin çoğunda kendisiyle bir iş sözleşmesi

yapıldığını hatırlamadığını ifade etmektedir. Diğer yandan sözleşmesinin yapılmadığı kimi yerlerde sigorta priminin yatırıldığını veya tam tersi sözleşme yapılan kimi yerlerde sigorta priminin yatırılmadığını belirtmektedir;

Sözleşme bazı yerlerde yapıldı bazı yerlerde yapılmadı. Şöyle söyleyeyim ilk başladığım komilik dediğim işte zaten bırakın sözleşmeyi, ilk girdiğimizde sigorta bile yapılmadı. Hatta iki ay çalıştım fakat herhangi bir sigortam olmadı. Ondan sonra girdiğim spor merkezi dediğim yerde zaten işe başlamadan önce sigortamı yaptılar. Hatta ilk sigorta başlangıcım orasıdır. Fakat sözleşme imzaladığımı hatırlamıyorum açıkçası. Fakat çalışma saatleri açısından herhangi bir sorunla karşılaşmadım. Daha sonra kafe ve barlarda çalıştığım için oralardaki genel durum sigortasız çalıştırma şeklindedir. Hatta iki üç aylık çalıştığım yerlerde sigorta yapılmadı. Uzun süreli çalıştığım bir yer vardı o da bir iki ay sonra sigortamı yapmıştı ama yine sözleşme yoktu tabi. Fakat şuan çalıştığım mağazada bir sözleşme imzaladım. İki ve altı aylık deneme sürelerinde bu zaman dilimini kapsayan sözleşme imzaladım. Daha sonra da belirsiz süreli sözleşme imzalıyoruz. Şuanda çalıştığım mağazada her personel için az önce söylediğim işlem geçerli. İki ay bir deneme süresi var, iki aydan sonra bir altı aylık deneme sürecimiz var ondan sonra zaten memnun kalınırsa belirsiz süreli sözleşme imzalanıyor.

Özellikle, Serhat'ın çalıştığı farklı işlerin toplam sayısı –tek bir kişi üzerinden genelleme yapma şansı olmasa bile- özel sektörün istihdam garantisi vermediği yorumunun yapılmasını mümkün kılabilir. Özel sektör emeklisi Ayşe de, Serhat'ın yaşadığı yoğun iş değişimini deneyimlememiş olsa da benzer şekilde birkaç farklı işte çalıştığını belirtmiştir⁴⁷. İki yıldan az süreli özel bir banka çalışanı olan Sevgi ise kendisini istihdam eden kuruluşun, diğer özel bankalara göre istihdam edilme devamlılığı noktasında daha iyi olduğunu söylemektedir. Diğer yandan, koşullarından şikâyet ederek, kamuda çalışıyor olmayı tercih ettiğini ifade etmiştir:

Diğer bankalara nazaran iş güvencesi sağlayan bir bankada çalıştığımı söyleyebilirim. Oranın kadrolu çalışanı olmama rağmen her sözleşme döneminde farklı koşullarla karşılaşmadan ve meslek içi eğitim verilemeden yüksek performans beklentisinden dolayı çok güvenli koşullar altında

⁴⁷ Ayşe, görüşme yapılan kişiler içerisinde koşulları itibariyle daha farklı bir noktada görünmektedir. Üniversite mezuniyeti sonrasında çalışma yaşamına, bir kamu kuruluşunda müfettiş olarak başlayıp bu görevi dokuz yıl sürdürdükten sonra, özel şirketlerde müfettişlik ve yöneticilik yapan Ayşe'nin nesnel koşulları itibariyle örneklem içerisinde belirli bir farklılığı ortaya çıkmaktadır. Diğer yandan Ayşe'nin öznel değerlendirmelerinde güvencesiz istihdam koşullarıyla ilgili tespitleri yer almaktadır. Bu tespitlere ileride değinilecektir. Ayşe'nin görüşme örneğine alınması, tezin üçüncü bölümünde "Güvencesiz İstihdamın Sektörel Dağılımı" kısmında Vosko'nun (2006) değerlendirmeleri, Magdoff ve Magdoff'un (2004) güvencesiz istihdamı ABD örneği üzerinden değerlendirdikleri "Kullanıp Atılan İşçiler" makalesinde, sektörel dağılımla ilgili açıklamaları çerçevesinde gerçekleşmiştir.

çalıştığımı söyleyemem. Kamuda çalışsaydım kendimi daha güvenceli hissederdim. Kamuda çalışmanın mutlaka daha iyi olduğunu düşünüyorum. Zamanım olsa KPSS' ye hazırlanıp kamuda çalışmak için şansımı denerdim.

İstihdam edilmeye devamlılık derecesi açısından kamunun yasal düzenlemeleri sayesinde bu konuda özel sektöre göre çalışanlar açısından –ne kadar yeni-liberal politikalarla ortadan kaldırılmaya çalışılırsa çalışılsın- daha olumlu olanaklar sunduğu bir gerçektir. İstihdam edilmeye devam etme ya da etmeme; güvencesiz istihdam koşullarının belirlenmesinde önemli bir gösterge olup, Rodgers'in güvencesiz istihdamı çok boyutlu bir olgu olarak değerlendirdiği zamansal boyut tanımlamasının bir bileşenidir.

İşçilerin iş üzerindeki bireysel ya da toplu kontrolüne, çalışma koşullarına, çalışma zamanına, iş yüküne, vardiyalı çalışmanın olup olmadığına ve sendikal örgütlenmenin varlığına göre güvencesiz istihdam derecesini değerlendiren örgütsel boyut tanımlaması ekseninde, görüşme yapılan kişilerin sözü edilen konularla ilgili değerlendirmelerine yer verilecektir.

Sektörel ayrım temelinde, özel sektörde, çalışma zamanı, çalışma koşulları ve vardiyalı çalışma pratiklerinin kamuya göre daha ağır olduğu görüşülen kişilerin değerlendirmelerinden anlaşılmaktadır. Serhat'ın anlatımlarına göre, ister önceki işçilik deneyimlerinde, ister şimdiki çalıştığı işte olsun, yoğun iş temposuyla ve vardiyalı çalışma koşullarıyla mücadele etmektedir. Şuanda çalıştığı iş olan mağazacılıkta Serhat, günlük sekiz saatlik vardiya esasına göre, gün boyu kapalı bir ortamda hiç dışarı çıkmadan çalıştığını vurgulamaktadır. Kendisine, sağlık ve güvenlik koşulları açısından çalışma ortamının durumuyla ilgili sorulan soruya kimi zaman mağaza ortamının klima sistemi nedeniyle çok soğuk olduğunu ve kimi zaman da havasız olmasından kaynaklı sorunlar yaşadığını ifade ederek yanıt vermiştir. Yine güvencesiz istihdamın örgütsel boyutu

içerisine giren ve işçinin iş üzerindeki kontrolünün azalmasıyla güvencesiz koşulların yoğunlaştığını belirten yaklaşım esasında, Serhat iş üzerindeki kontrolün değışkenlik gösterdiğini, kimi zaman kendisinin sürece egemen olduğunu kimi zaman da edilgen bir konuma düşerek süreç tarafından kontrol edildiğini belirtmiştir.

Kuramsal kısımda da açıklandığı gibi iş içerisinde nitelik kaybına uğramanın güvencesiz koşullarla karşılaşma tehlikesini artıracakğı belirtilmiştir. Serhat, ilk çalıştığı işten başlayarak, geçen zaman içerisinde çalışma yaşamındaki tüm olumsuzluklara rağmen herhangi bir nitelik kaybına uğramadığını, aksine yaşadığı zor süreçlerin kendisini geliştirmesine (kişisel gelişimine) katkı sağladığını vurgulamaktadır. “Söz ettiğim süreç içerisinde çok yıprandım ama birçok şey öğrendim.” İfadesiyle de kendi durumunu açıklamaktadır.

Ayşe’nin ister emekli olmadan önce, ister emekli olduktan sonra başladığı işte olsun, yönetici ve müfettiş pozisyonlarında çalışmasından dolayı, somut olarak çalışma zamanı, çalışma koşullarına bağlı herhangi bir olumsuzlukla karşılaştığı tespit edilememiştir. Fakat Ayşe’nin emekli olmadan ve emekli olduktan sonra çalışmaya başladığı işle ilgili eleştirileri bulunmaktadır. Kamu sektöründe de çalışma deneyimi olan Ayşe, kendisine göre her iki sektörün olumsuz yanlarını şu şekilde ifade etmektedir:

Her iş ve işyeri ya da iş kolu kendine göre farklı özelliklere sahip. Kamu kuruluşlarında, siyasi iktidarın baskısı ve kararlarına tabi olmak zorunda kalmak. Özel sektörde ise, özellikle ekonomik kuralların olmadığı bir ülkede kumarhanelerin gündüz versiyonu olan Menkul Kıymetler Borsası gibi bir aldatmacada ne kadar ve neyin denetimi yapılabilirse yapmaya çalışmak gibi...

Sevgi’nin ise çalışma zamanı ve çalışma koşullarıyla ilgili zorlukları bankacılık öncesi çalışmış olduğu standart dışı işlerde daha fazla deneyimlemiştir. Banka işinden önce

çalıştığı kafelerde gece geç saatlerde işten çıktığını belirten Sevgi kafelerde hem garsonluk yaptığını hem de mutfak bölümünde çalıştığını ifade etmektedir. Çalışılan işte işçiye aynı anda birden fazla görev verilmesi tezin kuramsal bölümünde de değinildiği gibi sömürüyü derinleştirmektedir. Sevgi, şuanda çalıştığı iş esasında, vardiyalı çalışma koşullarına sahip olmadığını vurgularken, sabah ve akşam, işe başlangıç ve bitiş saatlerinde fazla mesai yapıldığını, fakat buna karşılık genelde fazla mesai ücreti almadığını ifade etmektedir.

Bizde vardiya sistemi söz konusu değil. Ancak, sözleşmede yazılı olan sabah 9.00 akşam 17.30 saatleri arasında belirlenen işgününe hiçbir zaman sınırlar içinde kalmak kaydıyla uyulmamaktadır. Bizler sabahları 8.30'da gelmek durumunda oluyoruz. Eğer işlemler uzarsa öğle tatilinizi feda etmek zorunda kalıyorsunuz. Bunun dışında saat 17.30'da akşam mesai bittikten sonra kimi durumlarda 21.00'e hatta 22.00'ye kadar bankada kalmak, eğer gerekli duyulursa cumartesi günleri de bankaya gitmek yükümlülüğüyle karşı karşıyayız. Bunu reddetmek gibi bir lüksümüz yok. Aksi halde sözleşmemiz feshedilir. Yaptığımız fazla mesai için çoğunlukla ek bir ödeme almadım bir buçuk yıldır. Hatta çoğu tanıdığım on yıllık çalışanlar da cumartesi pazar gelmelerinin dışında başka bir fazla mesai ücreti almıyorlar. Bizde mesai ücreti alma şube müdürlerinin yetkisindedir. Fazla mesai ücreti şubeye masraf olarak yazılacağı için şube müdürleri tarafından genelde ödenmemektedir.

Yukarıda bahsedilen sabah ve akşam fazla mesai yapıldığı halde genelde fazla mesai ücreti ödenmemesi bankacılık sektöründe çalışanlar arasında yaygın karşılaşılan bir durum olmakla beraber söz konusu uygulama bankacılık sektörünün doğal bir uygulaması olarak kabul ettirilmeye çalışılmaktadır. Sevgi, iş yükünün ve yoğunluğunun bankacılık sektöründe şubeden şubeye değiştiğini ve temelde küçük ve büyük şubeler arasında yoğunluk açısından fazla bir fark olmadığını söylemektedir. Diğer yandan, küçük şubelerde çalışanların her konuda bilgi sahibi olması gerektiğini belirtirken, kendisinin bir büyük bir küçük olmak üzere iki farklı şubede çalıştığını ve buralarda operasyondan müşteri temsilciliğine, bireysel kredilerden gişeye kadar farklı görevleri yerine getirdiğini vurgulamaktadır. Sağlık ve güvenlik koşullarıyla ilgili olarak, çeşitli fizyolojik ve psikolojik sorunlar yaşadığını belirten Sevgi konuyla ilgili düşüncelerini şu şekilde dile getirmektedir:

Yaptığımız işin niteliğinden dolayı yalnız fiziki değil aynı zamanda psikolojik sorunlarla da karşılaşma durumumuz oluyor. Müşterilerin, yetkililerin kaprisleri, tepkileri sorun yaratıyor. Ne yaptığım işten memnunum, ne aldığım eğitimi kullanabiliyorum gittikçe yabancılaşıyorum ve kendimi mutsuz hissediyorum. Ayrıca bilgisayar kullanmaktan kaynaklı sırt, bel, boyun ağrıları, gözlerde yorgunluk ve çoğu insanın bankacı hastalığı olarak bildiği yoğun bilek ağrılarıyla kimi zaman mücadele etmek zorunda kalıyorum. Ama ben her zaman fizyolojik yorgunluğun psikolojik yorgunluktan daha kolay geçeceğine inanıyorum. Psikolojik olarak çok daha zor.

Sevgi, yaptığı işte nitelik kaybına uğradığını dile getirmekte ve bu durumun sürekli aynı şeyleri tekrar etmesinden kaynaklandığını söylemektedir. İşyerlerindeki yönetim stratejilerinin de açıklanmaya çalışıldığı tezin “örgütsel dönüşüm ve güvencesiz istihdam bağlantısı” başlıklı bölümünde, özellikle hizmet sektöründeki işe alım sürecinde işçilerden aşırı sayılabilecek bir nitelik talebinde bulunulduğu, fakat işe alım süreci tamamlandıktan sonra, işçilerin sürekli tekrarlayan, diğer bir ifadeyle basmakalıplaşan çalışma yapısı nedeniyle bir niteliksizleşme süreciyle karşılaşabilecekleri ifade edilmiştir. Bu durumun işçilerin güvencesiz koşullarda istihdam edilmelerine neden olacağı da vurgulanmıştır. İşe alım süreci ve sonrasında iş içersindeki nitelik kaybıyla ilgi Sevgi deneyimleri ve görüşlerini şöyle ifade etmektedir:

Öncelikle hem kendi deneyimlerimden hem de iş arayan diğer arkadaşların deneyimlerinden söyleyebilirim ki bankalar işe eleman alırken ciddi anlamda nitelikli işgücü arıyorlar. İşe alım sürecinde karşınıza bir takım zorluklar çıkarıyorlar. Ancak işe girdikten sonra şunu görüyorsunuz ki yaptığımız işi bir geri zekâlı bile ezberledikçe ve öğrendikçe uygulayabilir. Yani sizin kalifikasyonunuz işe alım süreci dışında hiçbir işe yaramıyor. Başlangıçta aradıkları özelliklerin, iş sürecinde kullanılmadığını bire bir görüyorsunuz.

Emek süreci içerisinde etkenlik ve edilgenlik konusunda kendi yetkisinin belirli sınırlılıkları olduğunu, bunun daha önceden çalıştığı kurumca belirlendiğini ifade eden Sevgi, kendisine tanınan bu yetki kullanmanın alt ve üst sınırlarının dışına çıktığı zaman ihtar aldığını belirtmektedir. Böyle bir durumda kendisine ve diğer iş arkadaşlarına önceden belirtilen inisiyatif kullanma yetkisinin kullanımının da işlevsiz hale geldiğini dile getiren Sevgi, kendisinin ve meslektaşlarının inisiyatif kullanmalarının amirin (banka

şubesinde buluna müdür veya şefin) talimatları doğrultusunda gerçekleştiğini vurgulamaktadır⁴⁸:

Bankalarda tüm işlemler doğrudan müşterinin kendisiyle kimlik ve imza alınarak gerçekleştirilir. Örneğin tanıdığımız ve güvendiğimiz bir müşterinin işlemini telefon aracılığıyla gerçekleştirmek istediğimizde üst yöneticilerden uyarı alabiliyoruz. Fakat kimi durumlarda üst yöneticiler, bizlere müşteri şubeye gelmeden de işlemini yapmamızı istiyor. Bu durumda da ortaya çıkabilecek olumsuzluklarda sorumluluk biz çalışanlara kalıyor.

Güvencesiz istihdamın örgütsel boyutunun bileşenleriyle ilgili görüşülen iki kamu çalışanı ve bir kamu emeklisinin koşullarının özel sektöre göre daha olumlu nitelikler barındırdığı belirtilmişti. Görüşülen kişilerin öznel değerlendirmeleri ekseninde, kamuda çalışma zamanı (iş gününün uzunluğu) ve çalışma koşullarıyla ilgili temel sorunun, bu konuların büyük oranda amirin yetkisine bağlı olmasından kaynaklandığı ifade edilebilir. Her üç kişinin ortak değerlendirmesinin, “bizim geleceğimiz (işe devam etme kastediliyor) özel sektördeki göre yasa ile korunsun bile amirin değerlendirmeleri yaşamsal önem taşıyor” şeklindedir. Örneğin, kamu emeklisi olan Fatma, amirlerin iş çıkış saatinden sonra çalışma talimatı verdiği zaman on iki saate kadar çalıştığı günler olurken, iki yıldan az süreli Bahar ve on yıldan fazla kamu çalışanı olan Özge’ye göre aynı konuda amirlerinin talimatlarının geçerlidir.

Her üç kişi de kendilerinin vardiyalı çalışma koşullarını deneyimlemediklerini, devlet memurluğunda bu tür çalışmanın olmadığını ve hiçbirisi yasayla belirlenmiş sekiz saatlik iş günü dışında, sabah işe erken gelme veya akşam geç çıkmaları durumunda,

⁴⁸ Sevgi, çalıştığı bankanın “müşteri odaklı dönüşüm programı” adlı yeni bir yapılanma süreci başlatacağını dile getirirken kendisi gibi tüm çalışanlar için koşulların olumsuz yönde değişeceğini ifade etmektedir. Bir nevi TKY uygulaması olarak değerlendirilebilecek olan müşteri odaklı dönüşüm sonucunda, ücretlerin belirli bir temel (asgari) ödemenin üzerine alınacak primler sonunda belirleneceğini vurgulayan Sevgi, primlerin performansa göre alınacağını söylemektedir. Sözü edilen planın uygulamaya konulması, gerçekte çıkarları ve kaygıları ortak olan, çalışanlar arasında rekabete dayalı bir ayrışmanın ortaya çıkmasına yol açacaktır. Çalışanların, banka yönetimi tarafından konulan performans ölçütlerini yerine getirememeleri veya diğer çalışanların gerisine düşmesi ve de bir önceki cümlede belirtilmiş olan çalışma arkadaşları arası rekabet dolayısıyla güvencesiz çalışma koşullarıyla karşılaşma tehlikesi vardır.

herhangi bir fazla mesai ücreti veya ödeme almadığını dile getirmektedir. Kamu sektörünün hala özel sektöre göre güvenceli koşulları barındırması gerçeği⁴⁹ yukarıda anlatıldığı gibi fazla mesai ücretinin ödenmemesi gibi olumsuzlukların meşrulaştırılması için zemin oluşturamaz.

Kamuda çalışanların yetki kullanması amir tarafından belirlenmektedir. Örneğin, Bahar, kendisinin ve diğer memurların yetki kullanımı ve iş süreciyle ilgili fikir beyan etmesinin amirin kişiliğine kalmış olduğunu dile getirirken şu ifadeleri kullanmaktadır:

Çalışanların görüşlerinin alınması yine amirin kişiliğine, yapısına kalmış bir şey. Kimisi buranın hakimi benim, ben ne dersem o olur diye düşünür. Fakat benim şuanda çalıştığım amir böyle birisi değil. İşyerindeki konularla rahatlıkla fikirlerini aldığımız veya fikirlerimizi sunabildiğimiz bir yapıya sahip. Kendi eksiklikleri veya yanlışlıkları olursa, bunu uygun dille söylediğimiz zaman tepki göstermeyen birisi. Ama kimi zaman fikriniz alındığında birebir sizin dediğiniz olmuyor ama hiç değerlendirilmiyor da değil. Bir orta karar, denge bulunuyor bazen. Kendimi öyle çok dışlanmış hissetmiyorum. Ama bazı konularda, tüm konularda değil. Bazı konularda ben ne dersem o olur düşüncesi hakim. Bu da bürokrasinin kokuşmuşluğundan mı geliyor, tam bilemiyorum.

Fatma'ya göre kamuda, karar alma ve fikir beyan etmek çalışanın bilgi birikimi ve işi yapabilme becerisiyle de bağlantılıdır:

Devlet memuriyetimdeki ilk zamanlarda amirlerimizin kararlarına uyuyorduk yeni fikirler beyan etme konusunda çekiniyorduk. Fakat, daha önceden de bahsettiğim gibi teknolojinin kullanılmaya başlanmasıyla birlikte bizim de fikir bildirmemiz ve belirli konularda karar almamız daha serbest hale geldi⁵⁰. Yeni gelen bürokratlar amacınız ne, ne tür yayınlar yayınlamak isterseniz şeklinde fikrimizi alıyorlardı.

Özge de, Bahar ve Fatma gibi kendi çalıştığı kurumda fikir beyan etme ve karar alma süreci katılımın amirlerin inisiyatifinde olduğunu belirterek, “genelde alt seviyedeki

⁴⁹ Özel sektör emeklisi Ayşe “günümüzde devlet memurluğu da o kadar güvenceli değil” şeklindeki ifadesiyle koşulların, tüm çalışma yaşamı içerisinde, çalışanlar aleyhine bir dönüşüm geçirdiğini vurgulamaktadır.

⁵⁰ Kişi görüşme sırasında, 1990'lı yılların ortalarından itibaren çalıştığı kurumda bilgisayar kullanımının yaygınlaşmaya başladığını belirtmiştir. “Daha önceden bahsettiğim gibi..” şeklindeki başlayan cümle bilgisayar teknolojisinin kurum içinde kullanılmasıyla ilgili değerlendirmelerini belirtmektedir.

memurdan aktif katılım pek hoş karşılanmıyor” diyerek kamudaki hiyerarşik yapının katılığına vurgu yapmaktadır⁵¹.

Bahar ve Özge, sağlık güvenlik koşullarının iyi olduğunu ifade ederken, Fatma ise hem emekli olduğu kurumda hem de şimdi çalıştığı işte çeşitli sorunlar yaşamış, kamuda çalıştığı kurumda gerekli önlemlerin neden alınmadığı sorusunu sorumlulara yönelttiğinde, tatmin edici cevaplar alamamıştır. Şimdi çalıştığı işyerindeki sorunları da çalıştığı şirketin yeni faaliyete geçmiş olmasıyla ilişkilendirmektedir.

Devlet memuruyken kimi zamanlar kışın günlerce kaloriferlerin yanmadığını hatırlıyorum. Neden yanmadığı konusunda hiç kimse bize doğru dürüst cevap veremiyordu. Kömür bitti, kömür alacak ödenek yok gibi saçma sapan bahaneler üretiliyordu. Şimdi çalıştığım şirket de yeni bir şirket olduğu için çeşitli sorunlar var. Tuvaletinden tutun da güneşi engellemek için bir perde veya benzeri işlevi görecektir bir şey yok. Binada nem oranı yüzde 35-40'larda.

Kamuda iş yükünün nasıl olduğu sorusuna iki yıldan az süredir çalışan Bahar “çok yoğun değil, yüksek lisans derslerine gidip gelebiliyorum, diğer kurumlardakine göre daha rahatız” şeklinde cevap verirken, Özge, “iş yükü çok fazla, kurumda daimi elaman eksikliği” var şeklindeki ifadeyle durumunu açıklamaktadır. Fatma ise iş yüküyle ilgili bir açıklama yapmamış olsa dahi yukarıda da değinildiği gibi kimi zaman (sürelili yayınlarla ilgili şubede çalışırken yayının belirlenmiş tarihe yetişmesi gerektiği zamanlar, dış ilişkiler şubesine geçtiğinde yurtdışı etkinliklerinin yapıldığı zamanlarda) iş yükünün ve çalışma yoğunluğunun artış gösterdiğini belirtmektedir.

⁵¹ Görüşme sürecinde işyerinde alınan kararlarda fikir beyan etme yetkisinin tanınıp tanınmadığına ilişkin soruların kamu çalışanları ve emeklilerine yöneltilmesinin temel amacı, Toplam Kalite Yönetimi ve Kalite Kontrol Çemberleri gibi yönetsel stratejilerin kamu istihdamında uygulanıp uygulanmadığını, uygulanıyorsa kuşaklar arasında bunun nasıl değerlendirildiğini öğrenebilmektir. Sonuç olarak sözü edilen yönetsel stratejilerin kamuda, özel sektördeki şekliyle uygulanmadığı tespit edilmiştir. Sermaye cephesinin özellikle vurgu yaptığı ve üzerine ister kitap, ister makale olsun bir çok yayın hazırlığı İKY, TKY ve KKÇ'nin kamu istihdamında –görüşülen kişilerin belirttiği ifadeler doğrultusunda- uygulanmaması, kamu istihdamının, özel sektör istihdamından neden hala daha güvenceli koşullar barındırdığı sorusuna verilecek yanıtlardan biri olabilir. Diğer yandan kuramsal açıklamalar yapılırken, Güler'in (2005) kamu istihdam yapısının değiştirilmeye çalışılmasıyla ilgili görüşlerine de vurgu yapılmıştır.

Ücretlerin yeterli olup olmaması ve güncel koşullara göre ücret artışı olup olmaması güvencesiz istihdamın iktisadi boyutunu oluşturan bileşenler arasında yer almaktadır. Kuramsal bölümde açıklandığı gibi, güvencesizlik çok boyutlu bir yaklaşımla ele alınmalı ve bu şekilde bir değerlendirme yapılmalıdır (Vosko, 2003, 2006; Vosko ve Cranford, 2003; Lewchuk vd. 2003). Sözleşmesiz, sigortasız, yeterli sağlık ve güvenlik şartlarına sahip olmayan bir işte çalışmak nasıl güvencesiz istihdam koşullarını doğuruyorsa, yetersiz ücret de aynı şekilde güvencesiz istihdamı oluşturan bileşenler arasında gösterilebilir.

Yapılan görüşmelerde kamu sektörü çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre daha düzenli bir ücret ödeme sistemine sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Aslında ücretin yetip yetmemesi başlı başına çalışanlar açısından bir sorun teşkil etmekle beraber, bu durumun değerlendirmesi, çalışan kişinin bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı, kendisi dışında haneye başka kişilerin gelir sağlayıp sağlamamasıyla doğrudan bağlantılıdır. Görüşme örneklemindeki kamu çalışanları ve kamu emeklisi, ücretlerin yeterli olup olmamasının duruma göre değiştiğini belirtirken, üç kişinin de belirttiği ortak görüş, maaşların düzenli olarak ödenmesinin kamunun istihdam yapısıyla bağlantılı olmasıdır. Ücretlerin ödenmesi konusunda kamu çalışanlarının devlet güvencesi altında olduğu ifade edilebilir. Bahar aldığı ücretin eşinin de çalışmasından dolayı şimdilik yeterli geldiğini, fakat ilerleyen zamanlarda yaşamın kendisine ve ailesine neler getireceğini tahmin edemediğini belirtmektedir. Çalıştığı kurumda maaşların yetersiz olduğunu vurgulayan Özge, yurtdışı görevlerinde alınan maaşlarla bu sorunun bir bakıma telafi edildiğini dile getirmektedir. Fatma, emekli olmasına rağmen, yeniden çalışma yaşamına dönmesinin en önemli nedeninin, aldığı emekli maaşının yetmemesi olduğunu ifade etmektedir:

Kamuda çalışırken de şartlar aynıydı. Hiçbir zaman yeteri kadar paramız olmadı. Her zaman taksitli yaşıyorduk. Şimdi zaten bu pahalılıkta olumlu koşulları tutturmak mümkün değil. Gıda ve masrafinin bu kadar yüksek olduğu bir ülkede şartlarımız hiçbir zaman düzelmedi.

Özel sektör çalışanlarının açısından bakıldığında görüşme örnekleminin içerisinde bir istisna olarak kabul edilebilecek konuma sahip olan özel sektörde yönetici ve müfettiş konumunda çalışıp emekli olduktan sonra şimdi de yönetici olarak özel bir şirkette çalışan Ayşe'nin ücret artışı veya ücret ödemeleriyle ilgili bir sorun yaşamadığı anlaşılmaktadır:

Alınan hangi ücretin hangi koşullarda yeterli olduğu ve olabileceği, son derece ucu açık bir soru. Şu anda mevcut durumu muhafaza edebilmenin bile yeterli sayıldığı bir dönemde, alınan ücreti yeterli görememe lüksümüz ne yazık ki yok. Güncel koşullara uygun (bahsedilen TEFE, TÜFE ise) ücret artışı yapılmakta.

Sevgi, aldığı ücretin yetersizliğinden bahsederken ücret ödemelerinin zamanında yapılmadığıyla ilgili herhangi bir şikâyetle bulunmamaktadır. Serhat ise bulunduğu konum gereği maaşının iyi olduğunu ifade etmekte, şuanda çalıştığı işe girdiğinde yetersiz geldiğini fakat şuanda yeterli olarak değerlendirmektedir. Ücret ödemelerinin de düzenli olduğunu, fakat bu durumun kendi çalıştığı şirketle bağlantılı olduğunu, başka şirketlerde ücretlerin ödenmesinde gecikmelerle ilgili çeşitli sorunların olduğunu bildiğini ifade etmektedir. Fakat Serhat bu konuyla ilgili farklı cevaplar vererek, maaşının ilk başta yeterli olduğunu belirtirken, mağaza tarafından belirlenen satış kotasını dolduramamaları halinde maaşın yetersizliğini dile getirmektedir. Yukarıda, banka çalışanı Sevgi'nin çalıştığı kuruluştaki uygulamaya konulacağını belirttiği performansa dayalı ücret sisteminin, kendi işyerinde uygulandığını ifade eden Serhat, aldığı ücretin maaş artı prim sistemine göre belirlendiğini vurgulamaktadır. Sözü edilen performansa dayalı ücret uygulaması, özellikle özel sektörde verimliliği artırmak adına yaygın kullanılan bir yöntemdir. Hizmet işlerinde yaygınlaşan bu sistem, çalışma yaşamının, iktisadi boyutundan güvencesizleşmesi anlamına gelmektedir.

Aldığım ücret konumum gereği iyi. Bu şirkette daha önce satış elemanı ve yönetici yardımcısı olarak çalıştığım dönemde beni hiç tatmin etmiyordu. Yönetici olduğumda aldığım para bana tatmin edici gelmeye başladı. Daha önce başka bir yerde yönetici olarak çalışmış olsam ve orayla kıyaslama şansım olsa daha farklı olabilirdi. Satış elemanı olarak değerlendirdiğinizde kendi yollarını kendileri çiziyor. Prim sistemine göre çalışıyorlar. Aslında biz de prim sistemine bağlıyız. Bizimki de reyon bazında prim sistemi. Hedefimiz yaparsak tatmin ediyor. Yapamazsak tatmin etmiyor açıkçası. Her ay bize bir hedef veriliyor. Maaş artı prim sistemi çalışıyoruz. Tüm mağazalarda sistem böyledir. Satış elemanına bir hedef verilir. Senin aylık hedefin bu denir. O hedefin belirli bir kısmına ulaştığı zaman prim hakkını kazanır.

Güvencesiz istihdamın sosyal boyutunu oluşturan bileşenler olarak Rodgers (1989), standart dışı adil olmayan iş pratiklerine karşı koruma önlemlerinin olup olmasını, ücret dışı sosyal yardımlara ulaşım ulaşamama, herhangi bir sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olup olmamayı göstermektedir. Kuramsal bölümde de ele alındığı gibi sendikal örgütlenme Rodgers'in koruma önlemleri olarak ifade ettiği kavramla eşleştirilebilir. Çalışma hayatını düzenleyen kanunlar da kuramsal kısım da ele alındığı gibi güvencesiz istihdam koşullarının daha da derinleşmesine yol açabilir veya tam tersi durum da geçerli olabilir.

Yine görüşme örneklemini, kamu ve özel sektör ayrımına tabi tutulduğunda, kamu sektöründe işe başlanıldığı anda emekli sandığına tabi olarak sağlık sigortası sistemine tabi olunurken, özel sektörde durum bu bölümün başında da özel sektör çalışanlarının ifade ettiği gibi çalışılan yere ve işverenin tutumuna göre değişiklik göstermektedir. Fakat bu çalışma için görüşülen altı kişinin tamamı (özel sektör SSK kamu Emekli Sandığı olmak üzere) sosyal güvenlik sistemlerine bağlı olduklarını belirtirken, yasal olarak bakmakla yükümlü oldukları kişilerin de kendi sosyal güvenlik sistemlerinden yararlandıklarını belirtmektedirler.

Ücret dışı sosyal yardım alıp almama ve evlilik, doğum, hastalık, ölüm gibi durumlarda izin alıp alamama ise özel ve kamu sektörü ayrımında dahi kendi içerisinde bir türdeşlik göstermemektedir. Kamuda istihdam edilmiş olan ve halen edilmekte olanlar

sözü edilen durumlarda izin konusunun yasayla düzenlenmiş olduğunu ve ihtiyaç duyduklarında bu izin haklarını kullanmış olduklarını belirtmektedirler. Fakat kuşaklararası, kamuda izin konusuyla yapılan düzenlemelerde de bir değişikliğe gidildiği anlaşılmaktadır. Sözü edilen değişiklikleri, Fatma, Özge ve Bahar sırasıyla şu şekilde ifade etmektedirler:

Kamuda herhangi bir para yardımı yoktu böyle. Ama evlendiğimde beş günlük, doğumdan üç hafta önce 21 gün izin ve çocuğunuzun doğumdan sonraki 41 günü dolana kadar izniniz vardı. Bu izinlerden yararlandım. Onun dışında herhangi bir ücret dışı parasal yardım almadığım gibi, 1983 yılında doğum parası çalışana yüklendiğinden bu parayı denkleştirmem mümkün olmamış, hastane ile senet imzalayarak çıkmak zorunda kalmıştım. Bu çok düşündürücü gelmişti bana. Paran yoksa doğurma... (Fatma).

Kira, çocuk vs. yardımları da cüzi miktarda da olsa yapılıyor.657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında doğum, hastalık ve ölüm izinlerim var. Ücretli olarak. Ayrıca 8 yıla kadar ücretsiz izin hakkı da düzenlenmiş (Özge).

Kanuna göre doğum, evlenme, hastalık izni bize verilmek zorunda. Özel sektördeki gibi ihmal edemiyorlar. Herkes kullanıyor. Evlenme izni beş gün, akrabalık derecesine göre ölüm durumunda üç gün veya beş gün. Bunlar kullanılıyor. Ayrıca ücretsiz servis imkanı var (Bahar).

Özel sektörde ise Ayşe dışındaki kişiler şimdiye kadar çalıştıkları süreler içinde ücret dışında kayda değer bir sosyal yardım veya izin almadıklarını dile getirmekte, Serhat yalnızca çocuğunun doğumunda üç günlük bir izin kullandığını, bu sırada herhangi bir yardım almadığını ifade etmektedir. Ücret dışı sosyal yardımların olmaması tezin birinci ve ikinci bölümlerinde vurgulandığı gibi standart dışı istihdam biçiminden uzaklaşmak anlamına gelmektedir. Bu durumun daha ileriki aşamalarının güvencesiz istihdam koşullarına yol açtığı da önceden belirtilmiştir. Cranford ve Vosko (2006: 49), işveren tarafından sağlanan sosyal yardımların sosyal ücretin bir bileşeni ve bunun güvencesiz istihdamla önemli bir bağlantısı olduğunu ifade etmişlerdir. “Bu çözümleme, güvencesiz bir sosyal ücret için dört gösterge seçmektedir: kapsamlı bir sağlık korumasının, emeklilik planı, yaşam/maluliyet sigortasının eksikliği”.

Güvencesiz istihdam koşullarının sosyal boyutunu oluşturan bileşenlerden birisi de yukarıda değinildiği gibi işçilerin örgütlülüğüdür. Diğer bir ifadeyle sendikalaşmanın olup olmaması işçilerin güvencesiz istihdam koşullarıyla karşılaşp karşılaşmalarıyla yakından ilgilidir. Ayrıca, salt sendikal örgütlülüğünün nicel boyutunun değil nitel boyutunun (sendikanın işveren karşısındaki etkililiğinin) da, güvencesiz istihdam koşullarını ne şekilde etkilediği kuramsal açıklamaların yapıldığı bölümde ele alınmıştı.

Görüşülen kişilere yöneltilen herhangi bir sendikaya üye olup olmadıkları ve sendikal örgütlenmeye nasıl baktıklarıyla ilgili soruya verilen cevapların büyük çoğunluğundan yapılabilecek değerlendirme sonucunda yanıtlayıcıların ortak tepkisi olarak ifade edilebilecek cümle: “sendikal örgütlülük çalışanlar için çeşitli kazanımları içerisinde barındıracak özellikler taşımalı, günümüzdeki sendikaların bu nitelikleri taşımadığına inanmadığımız için ya hiç sendika üyesi olmadık, ya da üyelikten ayrıldık” şeklinde olabilir.

Görüşme örnekleminde, on yıldan fazla süreli özel sektör çalışanı olan Serhat ve on yıldan fazla süreli kamu çalışanı olan Özge dışındaki tüm yanıtlayıcılar bir şekilde sendikayla ilgili birebir yaşadıkları veya çevrelerinde olan bir deneyimi dile getirmektedirler. Genel anlamıyla Türkiye’deki sendikal örgütlenmenin nicelik ve nitelik olarak etkisizliğinden yakınan yanıtlayıcılar, sözü edilen durumun kendilerinin zararına olduğunu ifade etmektedirler. Kamuda, sendikal örgütlenmeye olumlu gözle bakılmadığı ya da yönetimde olan siyasal gücün görüşleri doğrultusunda olmayan bir sendikaya üye olunduğunda yaşanabilecek sorunların ortaya çıkma olasılığı, görüşülen emekli olan veya olmayan kamu çalışanlarının, kamuda sendikal örgütlenmeye ilişkin dile getirdikleri ortak noktadır. Diğer yandan iki yıldan az süreli kamu çalışanı Bahar

kamu çalışanlarının sendikal örgütlülüğün mevcut yasal düzenlemeyle işlevsiz olduğunu belirtmektedir ve konuya ilişkin düşüncelerini aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

Sendikacılık aslında teoride çok desteklediğim bir şey. Sendikalar ve sendikacılığa o şekilde bakıyorum. Ama ülkemizdeki sendikacılıkta o teorideki desteklenecek biçimleri bulamadım. Gerek memur gerek işçi sendikalarında olsun. Ama işçi sendikalarının toplu sözleşme sürecinde grev gibi önemli hakları olduğu için çok sorunlu yerlerde işçi sendikaları etkili olabiliyorlar. Fakat memur sendikaları memur zamları görüşülmeden görüşülmeye ortadalar. Ondan sonra yoklar.

Görüşülen kişilerin, çalıştıkları işyerlerinde, yönetsel yapının nasıl olduğu öğrenmeyi hedefleyen soruya verilen yanıtlar sonucunda altı kişinin tamamının hiyerarşik yapıya sahip (merkezi) bir yönetim yapısı altında çalıştığı anlaşılmaktadır. İşyerindeki yönetim yapısının merkezi bir yapıdan, adem-i merkezi bir yapıya dönüştürülmesi, işçilerin, güvencesiz istihdam koşullarıyla karşılaşabilecekleri standart dışı istihdam edilme pratiklerini deneyimleyebileceklerinin bir göstergesidir. Bu durumu Belek (1999: 116) şu şekilde ifade etmektedir:

Desantralizasyon matriks tipi bir yapılanma ile birlikte gelişmektedir. Gelişmiş bir matriks yapı, matriksi oluşturan birimlerin aktivitelerinin çeşitliliğini artıracak ve hareket sınırlarını genişletecek şekilde üç dört boyutu birleştirmektedir. Bu yapıda sistemin üretken kalbi yaratıcı yatırımları gerçekleştiren küçük iş birimlerinden oluşmaktadır. İşlevsel birimlerin (araştırma geliştirme, imalat, piyasalama gibi) her birisinin diğer birimlerle kar esasına dayalı ilişkileri olabilmektedir. Bölgesel birimleri ise kendi bölgeleri içinde ürün dağıtım ve satışı yapmaktadır. Böylece sermayeye olabildiğince yüksek düzeyde hareket serbestisi getiren otonom birimlerden oluşan, birimlerin her birisinin özerk tarzda üretken ve ticari ilişkilerini geliştirebildiği, oldukça karmaşık, ancak aynı zamanda da dinamik bir yapı ortaya çıkmaktadır. Bu şemadaki bütün birimler belli bir bütünsel işlevin tamamlayıcısı olan, ancak zamanda da özerkliklerini koruyan yapılar durumundadır. Bu organizasyonel serbesti aynı zamanda çalışma sürelerinde getirilen “esnek” yapı ile (“yarı süreli çalışma”, çalışma saatlerinin düzensizleştirilmesi, geçici çalışma ve iş paylaşımı gibi uygulamalarla) daha da güçlendirilmektedir. ABD’de çalışanların yüzde 30’unun “esnek” çalışma biçimlerinden birisinin içinde yer aldığı, İsviçre’de işçilerin yüzde 95’inin bu kavramlarla tanışık olduğu, Almanya’da işçilerin %50’sinin bu programların içinde istihdam edildiği, tüm Avrupa’da ise aynı oranın %20 civarında olduğu bildirilmektedir. (Halal, W.E. 1986: 132-135)

Türkiye’de de esnek çalışma biçimlerinin yaygın olduğu hatta iş kanununda buna imkan veren düzenlemelerin yer aldığı bilinmektedir. Yönetsel yapının merkezi özelliğinin değişmesiyle ilgili özel sektörde belirli bir dönüşüm yaşanırken, kamuda da merkezi yapının, adem-i merkezi bir hale dönüştürülmesi için çeşitli düzenlemeler

yapılmaya çalışılmaktadır⁵². Görüşülen kişilerden, özel sektör emeklisi olup yeniden çalışma yaşamına yönetici olarak dönen Ayşe'nin dışındaki kişiler göz önünde tutulduğunda çalıştıkları işyerlerinde yönetim yapısının hala merkezi yapıda olmasının, kendileri için birer kazanım olduğu ifade edilebilir⁵³.

Teknolojik gelişmelerin çalışma yaşamı üzerindeki etkisi çalışmanın üçüncü bölümünde değerlendirilmeye çalışılmıştı. Üretim süreçlerinin yoğunlaşan bir şekilde bilgisayar kullanımına dayanan bir yapıya dönüşmesinin sonucu olarak işçilerden değişen teknolojiyi kullanabilmeleri talebinin yoğunlaştığı vurgulanmıştı. Ayrıca, teknolojik ilerlemelerin işçiler üzerindeki denetimi artıracak şekilde kullanılacak sistemleri de beraberinde getirdiğine değinilmişti. Hem işçilerin yeni teknolojileri kullanabilmeleri noktasında hem de üzerlerindeki denetimin yoğunlaşması nedeniyle çalışma koşullarının güvencesizleşebileceği varsayılmıştı. Bu bağlamda, yapılan görüşmelerde, görüşülen kişilere, çalıştıkları işlerde teknolojik tabanlı herhangi bir donanımı kullanıp kullanmadıkları, eğer kullanıyorlarsa bu donanımı kullanabilecek bilgi birikimine sahip olup olmadıkları sorusu yöneltilmiştir. Ayrıca, bu durumla ilgili işyerinde herhangi sorunla karşılaşp karşılaşmadıklarını öğrenmeyi amaçlayan bir soru da sorulmuştur. Teknolojik donanım olarak altı kişi de çalıştıkları işlerde bilgisayar kullandıklarını ifade etmiştir. Görüşme örnekleminin hizmet sektörü çalışanlarından oluşmasından dolayı üretim sektöründeki gibi karmaşık ve verimliliği artırmaya yönelik yoğun bir teknolojik bilgi ve donanım kullanımının olmadığı belirtilebilir. Hizmet sektöründe teknoloji kullanımının,

⁵² Konuyla ilgili bkz: Güler (2005)

⁵³ Merkezi yönetim yapısının da kendi içerisinde çeşitli sorunları olması rağmen, adem-i merkezi yönetim yapısı (şirket/firma örgütlenmesi) günümüzde işçilerin koşullarını mevcut durumdan daha olumsuz hale getirecek nitelikler barındırmaktadır. Bkz: Belek (1999)

Üretim sektörüne göre farkından ve yoğunlaşmasından Braverman (2008: 235-236) şu şekilde söz etmektedir:

Modern retim süreçlerinde yönetim tarafından ihtiyaç duyulan teknik uzmanlık, bu gruplar ve özellikle de mühendisler ve bilim insanları arasında yoğunlaşmış durumdaysa da, bu durum, yönetim ve tekniklerde yaşanan devrim tarafından ortaya çıkartılan değişikliklerin tümünü içermez. İşleri eskiden imalathanede gayrı resmi bir biçimde ya da geçmişin küçük imalathane bürolarında asgari temellerde gerçekleştirilen ne varsa hepsini kapsayan bir büro işçileri kitlesi ortaya çıkmıştır. Yönetim artık üretim sürecini, kağıt üzerinde üretimin kendisinde olup biten her şeyi izleyen ve ngren koşut bir süreci yöneterek masa başından sürdürdüğü için, muazzam bir kayıt tutma ve hesap kitap kütlesi ortaya çıkmıştır. Malzemeler, ilerleyen işler, bitmiş envanter, emek ve makine, kılı kırk yaran zaman ve maliyet hesaplamalarına tabi kılınmaktadır. Her bir adım uzaktan detaylandırılır, kayıt altına alınıp kontrol edilir ve fiziksel üretim, bakım, taşıma, depolama vs. gibi süreçlerin, çoğunlukla günlük temelde, belirli bir andaki bölümler-arası resmini sunan raporlar hazırlanır. Bu iş, büro işçileri orduları, veri-işleme cihazları ve bu hedefin elde edilmesine hasredilmiş olan büro yönetimi tarafından yerine getirilir⁵⁴.

Görüşülen kişiler arasından teknoloji kullanımda sorun yaşadığını bildirenler, on yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip kişiler içerisinden çıkmıştır. Serhat şuanda çalıştığı mağazaya ilk girdiğinde, stok takip ve raporlama işlemlerinin yürütüldüğü bilgisayar yazılımını kullanmakta sorun yaşadığını fakat sonradan programı kullanmayı öğrendiğini ifade etmektedir. “Bu programları bilmeden işi yrtebileceğimi sanmıyorum” şeklindeki ifadeyle de işin yapılması için teknoloji kullanımını sürdürebilecek bilgiye olan ihtiyaını dile getirmektedir. Kamu emeklisi Fatma ise, çalıştığı kurumdan emekli olmadan birkaç sene önce bilgisayar kullanımının kurumda yaygınlaşmaya başladığını belirtmekte, kendisinin konuyla ilgili, ilk başlarda birtakım sorunlar yaşadığını ifade etmektedir. Diğer yandan, Sevgi, bankada kullanılan bilgisayar programı üzerinde değişiklik yapılması halinde yapılan değişikliğin kurum tarafından öğretilmediğini, kendilerinden zaman içinde öğrenilmesinin beklendiğini belirtmektedir. Bu noktada Sevgi banka içerisinde mesleki eğitim sorunun olduğunu dile getirmektedir:

⁵⁴ Hizmet sektöründe teknoloji kullanımının tarihsel süreç içerisindeki dönüşümü için bkz: Braverman, (2008: 303-320)

Her şey bilgisayar üzerinden yürüyor demiştim. Yine değişen kampanyalar veya pazarlamayla ilgili yeni ortaya çıkan bir durum söz konusu olduğunda, bunlar da bizlere bilgisayar üzerinde gönderiliyor. Sirküler yani genelgeler yayınlanıyor. Bunlarından bizim tarafımızdan okunup öğrenilmesi bekleniyor. Diyelim ki bir aylık bir kampanyanın sonunda başka bir kampanya başladı. Bu yeni başlayan kampanyayla ilgili çalışanları tek tek veya grup halinde çağırıp eğitim veremeyecekleri için, bunun maliyetinin işverene ciddi anlamda yük getirmesinden kaynaklı olarak, yalnızca sirkülerler yayınlanıyor. Bu bizler için ciddi bir handikap. İş yükünün ağırlığının yanına bir de bunlara fazladan zaman ayırmamız gerekiyor.

Benzer şekilde Ayşe de çalıştığı işler de bilgisayarlı bir süreç olduğunu dile getirmekte ve süreci yürütmek için bilginin deneme yanılma yoluyla öğrenildiğini ifade etmektedir⁵⁵.

Alınan eğitimin iş yaşamında ne kadar kullanılıp kullanılmadığı da ele alınması gereken bir konudur. Çalışılan işle alınan eğitimin örtüşmemesi güvencesiz çalışma koşullarını ortaya çıkarabilecek bir sorun olarak değerlendirilip, Tucker'ın (2002) güvencesiz istihdamın belirtileri olarak ifade ettiği sınıflandırma içerisinde yer almaktadır. Ayrıca meslek içi eğitime ulaşamama da, önceden değinildiği gibi güvencesizliği doğurabilecek bir nedendir. Bu çerçevede görüşülen kişilere yöneltilen: “Aldığınız eğitimi çalışma yaşamınızda kullanabiliyor musunuz? Kullanabiliyorsanız süreç içinde kullanım derecenizin ne şekilde değiştiğini açıklayabilir misiniz?” şeklindeki soruya altı kişinin dördü aldıkları eğitimi çalışma yaşamında kullanmadıklarını belirterek yanıt vermiştir.

Görüşmelerin sonlarında görüşülen kişilere güvencesiz istihdam kavramından ne anladıkları ve nasıl yorumlayacakları, istihdam koşullarının varolan koşullarından daha olumlu veya olumsuz bir hale gelmesinin yaşamlarını nasıl etkileyeceği ve de işsiz kalmaları halinde ne gibi sorunlar yaşayacaklarıyla ilgili sorular yöneltilmiştir.

⁵⁵ Görüşülen kişilerin tamamı bir şekilde çalıştıkları işlerin gerektirdiği ölçüde bilgisayara kullanımını gerçekleştirebilmektedirler. Fakat meslek içerisinde bilgisayar kullanımıyla ilgili kapsamlı bir eğitim verilmediği görüşülen kişilerin çoğu tarafından dile getirilmektedir. Konuyla ilgili mesleki eğitim verilmemesi veya yeterli olmaması, halihazırda kullanılan bilgisayar programının veya sisteminin değiştirilmesi durumunda çalışanların istihdam edilme durumlarını dahi etkileyebilecek bir takım sorunların ortaya çıkmasına yol açabilir.

Güvencesiz istihdam kavramından genel olarak sosyal güvenlik sistemi dışında iş güvencesinin (istihdam edilme olasılığının) olmadığı ücret ödemesinin düzenli gerçekleştirilmediği ve iş akdin yapılmadan sürdürülen çalışma pratiklerinin anlaşıldığı ifade edilmektedir.

Görüşülen kişilere yöneltilen, istihdam koşullarının olumlu veya olumsuz yönde değişimi halinde kendilerinin ve çevrelerinin bu durumdan nasıl etkileneceği şeklindeki sorunun amacı, çalışanların daha güvenceli veya güvencesiz koşullarda istihdam edilmeleri halinde sosyal statülerinin ne şekilde değişeceğini ortaya çıkarmaktır. İstihdam koşullarının daha güvenceli olması, kişinin, sosyal çevresi tarafından daha olumlu bir gözle değerlendirilmesini sağlarken, güvencesiz istihdam koşullarında çalışmayla sosyal çevrenin kişiye gösterdiği saygınlığın da azaldığı ifade edilebilir. Konuyla ilgili iki yıldan az süreli kamu çalışanı olan Bahar şu değerlendirmeyi yapmaktadır:

Çalışma koşullarım daha iyiye gittiğinde, örneğin daha olumlu koşullara sahip, sosyal çevrem tarafından daha çok bilinen, daha prestijli bir işte çalışırsanız daha fazla ciddiye alınıyorsunuz. Benim çalıştığım kurum ve oranın uzman yardımcılığı kadrosu yeni olduğundan dolayı birçok insan orada ne iş yaptığımı, işin önemli olup olmadığını bilmiyor. İşe gidip geliyor diye bakılıyor. Statüsü yüksek bir işe geçtiğimde maaşım artacak. Olumsuz olarak değişim yaşadığımızda sosyal çevreniz, çevrenizdeki insanların değişiyor.

Görüşülen kişilerin tamamı, işsiz kalmaları durumunda yaşam koşullarının ciddi anlamda varolan durumdan daha kötüye gideceğini belirtmektedir. Serhat işsiz kalması halinde karşılaşılabileceği sorunları aşağıdaki gibi dile getirmektedir:

Çok büyük kaygılar duyarım. İnsanlar kazandığı paraya göre hayatına yön veriyor. Çok kazanıyorsanız çok harcama yapıyorsunuz. Şuan işsiz kalsam benim için büyük bir felaket olur. Düşünmek bile istemiyorum. Şuanda bir ay bile işsiz kasam benim için büyük bir kayıp olur. Taksitlerimi ödeyemem. Evle ilgili bir takım yatırımlarımız var. Orada bir aksama yaşayabilirim. Aldığınız para arttıkça harcamanızı da artırıyor. Bu da taksit oranınızı yükseltiyor. Sonuçta kimse nakit alışveriş yapmıyor. Şimdi yaptığım alışveriş ben on ay sonra hala ödüyorum olacağım. Bu konuda kredi kartı açısından problem yaşarım. Psikolojik olarak da çok büyük bir yıkıntıda olurum diye düşünüyorum.

Gerçekleştirilen görüşmelerle ilgili sonuç olarak aşağıdaki değerlendirmeler yapılabilir:

- a) Görüşme örnekleminin istihdam koşullarının mutlak anlamda güvencesiz veya güvenceli olduğunu ifade etmek yanlıştır. Güvencesiz istihdamın tanımlanmasında kullanılan çok boyutlu bileşenler görüşülen kişilerin her birinde farklı bir durum sergilemektedir. Bir başka ifadeyle, bir kişide güvencesiz istihdamın örgütsel boyutunun bileşenleri yoğunluk gösterirken diğer kişi de sosyal boyutun bileşenleri yoğunluk göstermektedir.
- b) Kuşaklar arasındaki duruma bakıldığında, görüşmelerde elde edilen izlenimlerden yola çıkılarak, emekli olmuş ve on yıldan fazla süreli istihdam edilmiş kişilerin kendilerini iki yıldan az süreli istihdam edilen kişilere göre daha güvenceli olarak gördüğü ifade edilebilir.
- c) Kişilerin kendilerini güvencesiz istihdam koşullarına sahip olarak hissedip hissetmedikleri salt istihdam içi koşullarla bağlantılı değildir. Kişilerin beraber yaşadığı kişi sayısı, beraber yaşanan insanların çalışma yaşamı içinde olup olmadıkları, görüşme örneklemindekilerin -ister yasal, ister öznel olarak- bakmakla yükümlü oldukları kişilerin durumu, yanıtlayıcıların kendilerini güvencesiz istihdam koşullarına sahip hissedip hissetmediklerini belirleyen değişkenlerdir. Ayrıca kişinin çalıştığı işi ne derece kabullenip kabullenmediği de önemli bir diğer değişkendir. Örneğin, ailesine de bakmak zorunda olduğunu ifade eden ve yaptığı işten memnun olmadığını görüşme içerisinde sık sık dile getiren Sevgi'nin kendisini daha yoğun şekilde güvencesiz istihdam koşullarına sahip hissettiği ifade edilebilir. Yapısal sorunların üzerine, öznel değerlendirmelerin de

olumsuz yönde olması eklenince istihdam koşullarının kişi tarafından daha ağır şekilde güvencesiz olarak hissedilmesi durumu ortaya çıkmaktadır. Sevgi ile benzer koşullara sahip olan Serhat ise kendi koşullarının çok da olumsuz olmadığını dile getirmektedir.

- d) Kişi kendisini güvencesiz istihdam koşullarına sahip olarak görmüyor diye post-modernist bir yanılğı içerisinde öznel değerlendirmelere sonuna kadar güvenmek veya prim vermek yanlış sonuçları doğurur. Unutulmamalıdır ki kişinin öznel algısının oluşması da (yine) içerisinde yaşadığı somut koşullarla doğrudan bağlantılıdır. Kuramsal bölümde tanımlanan güvencesiz istihdamın temel somut göstergeleri olarak ifade edilen bileşenlerin, görüşme örneklemindeki kişilerin somut koşullarıyla ilişkilendirilmesi durumunda daha doğru bir değerlendirme gerçekleştirilebilir. Ancak bu şekilde görüşülen kişilerin ne kadar güvencesiz istihdam koşullarına sahip olduklarının somut bir tahlili yapılır. Bu noktada, görüşme örnekleminde somut koşulları itibariyle en güvencesiz istihdam koşullarına sahip kişi on yıldan fazla süreli özel sektör çalışanı Serhat olarak tespit edilmişken en güvenceli koşullara sahip olan kişi on yıldan fazla süreli kamu çalışanı Özge olarak tespit edilmiştir. Diğer yandan kişilerin öznel değerlendirmeleri çerçevesinde, kendisini en güvencesiz istihdam koşullarına sahip olarak hisseden kişinin Sevgi olduğu kanısına varılmıştır. Görüşme örnekleminde yer alan kişilerin çalışma koşulları, nesnel ve öznel olarak güvencesiz istihdam koşullarını ne derece deneyimledikleri aşağıdaki tabloda sergilenmektedir:

Tablo 5.2 Güvencesiz İstihdam Koşullarını Deneyimleme Derecesi

	Bahar	Sevgi	Özge	Serhat	Fatma	Ayşe
Yaşı	24	27	32	30	54	47
Eğitim Durumu	Üniversite	Üniversite	Üniversite	Lise	Üniversite	Üniversite
İstihdam Edilme Süresi	İki Yıldan Az	İki Yıldan Az	On Yıldan Fazla Süreli	On Yıldan Fazla Süreli	Emekli	Emekli
İstihdam Edildiği Sektör (Kamu/Özel)	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel
Yaptığı İş	Uzman Yardımcısı	Bir Bankada Gişe Görevlisi	Meslek Memuru	Bir Mağazada Yönetici	Şube Müdürü (Görüşmenin Yapıldığı Tarihte Emekli Olmasına Rağmen Başka Bir İşte Çalıştığını Belirtmiştir)	Müfettiş (Görüşmenin Yapıldığı Tarihte Emekli Olmasına Rağmen Başka Bir İşte Çalıştığını Belirtmiştir)
Nesnel (İstihdam Edilme) Koşullar İtibariyle Güvencesiz İstihdamı Deneyimleme (1= En az, 6= En Çok)	2	5	1	6	4	3
Öznel Algı İtibariyle Kendisini Güvencesiz İstihdam Koşullarına Sahip Hissetme (1=En Az, 6= En Çok)	3	6	1	2	5	4

Rodgers'in (1989) dört boyutlu tanımlaması çerçevesinde, görüşme örnekleminde yer alan kişilerin güvencesiz istihdamı deneyimle durumları kişilerin nesnel koşulları ve şimdiye kadarki çalışma deneyimleri göz önünde tutularak aşağıdaki tabloda sergilenmenmeye çalışılmıştır.

Tablo 5.3 Dört Boyutlu Yaklaşım Çerçevesinde Güvencesiz İstihdamın Deneyimlenmesi

Güvencesiz İstihdam Deneyimlendi mi?	Ayşe	Bahar	Özge	Fatma	Sevgi	Serhat
Zamansal Boyut (Evet/Hayır)	<i>Evet</i>	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	<i>Evet</i>
Örgütsel Boyut (Evet/Hayır)	Hayır	<i>Evet</i>	<i>Evet</i>	<i>Evet</i>	<i>Evet</i>	<i>Evet</i>
İktisadi Boyut (Evet/Hayır)	Hayır	Hayır	Hayır	<i>Evet</i>	<i>Evet</i>	<i>Evet</i>
Sosyal Boyut (Evet/Hayır)	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	<i>Evet</i>	<i>Evet</i>

- e) Önceden de söz edildiği gibi kamuda istihdam edilme hala özel sektöre göre daha güvenceli koşullar altında istihdam edilme anlamına gelmektedir. Görüşülen kişilerin tamamının bu konuda benzer ifadeler kullandığı belirtilebilir. Yeni-liberal politikaların kamu istihdamı üzerindeki etkileri (Kamu Personel Reformu, Kamu Personel Rejimi Taslağı gibi düzenlemeler aracılığıyla) arttırıldıkça, kamu istihdamının da aynı derecede güvencesizleşeceği ifade edilebilir.
- f) Yapılan görüşmelerin ışığında, kamu ve özel sektör temelinde yapılacak bir karşılaştırmada, üretimin örgütsel dönüşümünün (post-modernistlerin iddia ettiğinin aksine, kapitalist üretim biçiminin koruması kaydıyla) etkilerinin ve buna bağlı olarak yönetsel stratejilerinin özel sektörde daha fazla uygulamaya koyulduğu söylenebilir. Serhat'ın ve Sevgi değerlendirmeleri bu kanıya varılmasında önemli birer belirleyicidir.

- g) Görüşülen kişilerin hizmet sektörü içerisinde olması ve koşullarıyla ilgili dile getirdikleri ifadeler ışığında şunlar ifade edilebilir: Kapitalist üretim ilişkilerinin günümüzdeki aşamasında her işçinin ikame edilme olasılığı vardır. İstihdam edilmeye devamlılığı belirleyen kişinin beceri ve bilgisinden çok şirketlerin o işçiye ne kadar ihtiyacı olup olmadığıdır. Diğer bir yandan, kamunun sosyal devlet ilkelerini ne kadar uygulayıp uygulamamayı tercih etmesi de kamu istihdamının ne derecede güvencesiz olacağını belirlemektedir.
- h) Kuramsal bölümde de açıklandığı gibi güvencesiz istihdam koşullarının oluşması için mutlak suretle standart dışı istihdam edilme gerekmemektedir. Görüşme örneğinde standart istihdam edilme biçimine sahip kişilerin güvencesiz istihdam koşullarının bileşenleri niteliğindeki koşullara sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu noktada standart dışı istihdam edilmenin Vosko'nun belirttiği gibi güvencesiz istihdamla aynı şey olmadığını altı çizilmelidir.

Saha çalışmasına ilişkin çözümlemelerin yapıldığı bu bölüm sonlandırılırken, çalışmanın sonuç bölümünde genel bir değerlendirme yapılacaktır.

SONUÇ

Bu tezde, yirminci yüzyılın standart olarak adlandırılan istihdam edilme biçiminin, yeni-liberal politikalar ve kapitalist üretim şeklinin küresel bir hale gelmesiyle birlikte geçirdiği dönüşüm değerlendirilmeye çalışılmıştır. Sözü edilen dönüşüm, konuya ilişkin yazında, iki binli yılların başına kadar genellikle, esneklik, taşeronlaşma veya standart dışı istihdam modelleri olarak ele alınmıştır. 1980’li yılların sonlarında kavramsallaştırmaya başlanan güvencesiz çalışma ve güvencesiz istihdam tanımlamaları ise, 1990’lı yılların sonundan başlayarak günümüze kadar geçen zaman dilimi içerisinde yaygınlaşmıştır.

Üretim ilişkileri içerisinde, emek cephesinin üyelerini, her geçen gün daha olumsuz koşullara mecbur bırakan çalışma ve istihdam edilme biçimlerinin günümüzdeki görünümü, güvencesiz istihdam/güvencesiz çalışma kavramları üzerinden yapılan tanımlamayla daha anlaşılır hale gelmektedir. Bu nedenle, güvencesiz istihdam kavramsallaştırılması, tezde ele alınan ana konudur.

Bu bağlamda, öncelikle standart istihdam ilişkisinin ne olduğu ve bunun nasıl bir dönüşüm geçirdiği değerlendirilmiştir. Aynı bölümde, standart dışı istihdam biçimlerinin, yazındaki farklı tanımlamalarına yer verilmiştir. Standart dışı istihdam biçimlerinin anlaşılması, güvencesiz istihdam koşullarını oluşturan dönüşümün anlaşılması için gereklidir.

Tezin ikinci bölümünde, çalışmanın ana çerçevesini oluşturan, güvencesiz istihdamın kavramsallaştırılmasına çalışılmıştır. Bu kavramsallaştırma gerçekleştirilirken, konuya ilişkin ileri kapitalist ülkelerde yapılmış olan akademik çalışmalardan ve yazından yararlanılmaya çalışılmıştır. Diğer yandan, Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu

IMF'nin güvencesiz istihdam üzerine yayınladığı çalışmalar ve AB'nin konuya ilişkin araştırma raporları da yararlanılan kaynaklar arasındadır. Yazında, güvencesiz istihdamın kavramsallaştırılması konusunda bir bütünlüğün olmadığı tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak, farklı ülkelerin içsel koşullarının farklı değerlendirmeleri ortaya çıkarması gösterilebilir. Fakat genel olarak, kuramsal kısımda da değinildiği gibi, belirsiz süreli bir iş sözleşmesi altında tam zamanlı ve daimi süreli olarak tanımlanan standart istihdam edilme biçiminden farklı olan istihdam edilme biçimleri, güvencesiz istihdam edilme biçimlerine doğru bir dönüşüm olarak ele alınmıştır. Bu çerçevede, güvencesiz istihdamın özgün tanımlaması yapılmaya çalışılmıştır.

Yine tezin ikinci bölümünde, durumsal çalışma, yeterli çalışma/insan onuruna yaraşır iş kavramları güvencesiz istihdam kavramıyla bağlantılı olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Güvencesiz istihdamın sektörel dağılımının farklı ülkelerdeki görünümü de ele alınmıştır⁵⁶.

Kapitalist üretim ilişkilerinin örgütsel yapısının geçirdiği dönüşüm çerçevesinde ortaya çıkan değişimin istihdam üzerindeki etkisi “Örgütsel Dönüşüm ve Güvencesiz İstihdam” başlıklı bölümde değerlendirilmeye çalışılmıştır. Kapitalizme, fordist modelinin yetersiz gelmeye başladığı noktada, bu modelin post-fordist/toyotist/yalın üretim modeline dönüşümü ve bu modele dönüşümdeki fikirsel arka plan olan yeni-liberal politikaların yaygınlaşması ele alınarak bunların istihdam yapısını ne şekilde biçimlendirdiği incelenmiştir. Kapitalist üretim biçiminin önceden olmadığı kadar ülke sınırlarını aşarak tüm dünyaya yayılma göstermesi, yeni ve daha yeni uluslararası işbölümü kavramlarının

⁵⁶ Türkiye ile ilgi sektörel bir inceleme gerçekleştirilmemiş olmakla birlikte, saha çalışmasında, hizmet sektörü çalışanları üzerinden bir değerlendirme yapılmaya çalışılmıştır.

ele alınması aracılığıyla değerlendirilmiş, bu yayılmanın dünya genelinde istihdamı güvencesiz bir hale getirmesine vurgu yapılmıştır. Bu durumdan en zararlı çıkanların, dünyanın üretim atölyeleri olarak tanımlanabilecek azgelişmiş ülke işçilerinin olduğu sonucuna varılmıştır. Bir başka ifadeyle, güvencesiz istihdam koşullarının ileri veya geri ayrımı gözetmeden kapitalist üretim ilişkilerinin hakim olduğu tüm ülkelerde yaygınlaşması söz konusu iken, etkilerinin çevre olarak adlandırılan ülkelerde yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Emek süreci içerisinde, niteliksizleşmenin (vasıfsızlaşmanın), kişinin güvencesiz istihdam koşulları altında çalışmasına neden olacak şartları doğurma olasılığına değinilmiştir. Ayrıca, yalın üretim modelinin yönetsel stratejilerinin de güvencesiz çalışmaya yol açacak nitelikleri ele alınmıştır.

Sendikal yapılanmanın, yalın üretim modeli içerisinde yeniden şekillenmesi ve bu şekillenme sonucunda ortaya çıkan yeni durumun güvencesiz istihdamla bağlantısının değerlendirilmesi de bu bölümde ele alınmış, sendikaların, işçiler aleyhine olarak görülebilecek bir dönüşüm geçirdiği sonucuna varılmıştır. Bunun sonucunda, sendikaların genel olarak edilgen sayılabilecek konumlarından dolayı, işçilerin güvencesiz istihdam koşullarına karşı örgütsel mücadele pratiklerinden yoksun kaldığı tespit edilmiştir. Sözü edilen edilgenliğin ortaya çıkmasında, ülkelerin, çalışma yaşamına dair yasal düzenlemelerinin de etkisi olduğu vurgulanırken, bu düzenlemeler üzerinde hem ülke içerisindeki güçlerin (sermaye odaklarının) hem de uluslararası yeni-liberal politika uygulayıcılarının rolleri de göz ardı edilmemelidir⁵⁷.

Teknolojik alandaki gelişmelerin üretim süreçleri içerisinde uygulanması, işverenlerin bu teknolojileri kullanabilecek niteliklere sahip işçiler aramasına neden

⁵⁷ Konuyla ilgili bkz: Washington Consensus: <http://www.cid.harvard.edu/>

olmuştur. Bu durumun işlevsel esnekliği artırarak çalışma koşullarını işler aleyhine dönüştüreceği ifade edilmiş; böylece güvencesiz istihdam koşullarını ortaya çıkaracak bir değişimin gözlemlenebileceği vurgulanmıştır. Üretim alanında, yoğun teknoloji kullanımının, yalnızca iş içi süreç üzerinde etkili olmayacağı, aynı zamanda işverenin işçiler üzerindeki denetimini artırmasının da mümkün olduğu ifade edilmiştir. Teknoloji aracılığıyla iş üzerindeki denetimin yoğunlaşmasının, işçilerin sağlık koşulları üzerinde yarattığı olumsuz etkiye de kuramsal kısımda değinilmiştir.

“Güvencesiz İstihdamın Çalışma Üzerine Etkileri” başlığını taşıyan dördüncü bölümde güvencesiz istihdam koşullarının doğrudan birey üzerindeki etkileri Lewchuk ve diğerlerinin çalışmalarında kavramsallaştırılan “İstihdam Gerilim Modeli” aracılığıyla açıklanmaya çalışılmıştır. İstihdam gerilimi modelinin Rodgers’in dört boyutlu güvencesiz istihdam tanımlamasıyla benzer niteliklere sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu benzer nitelikler üzerinden, güvencesiz istihdam koşullarının doğrudan birey üzerinde yarattığı etkilerin yapısal sorunlarla güçlü bir bağlantısı olduğu ifade edilebilir. Güvencesiz istihdam koşullarının ortaya çıkardığı işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yetersizliğine ve işçilerin iş kaynaklı yaşadığı psikolojik sorunlara da değinilmiştir. Güvencesiz istihdam kavramının çok boyutlu bir yapısı olmasından dolayı ortaya çıkardığı sorunların da çok boyutlu bir tanımlanma içersinde incelenmesi gerçekleştirilmiştir. Bu yaklaşımla aynı bölümde güvencesiz istihdamın makro boyutta ortaya çıkardığı sorunlar da incelenmiştir. Burada, güvencesiz istihdam koşullarının, Marshall’ın tanımladığı biçimiyle yirminci yüzyılın endüstriyel/sosyal yurttaşlık tanımını bozduğu ve işçilerin yaşam koşullarını olumsuz yönde dönüştürdüğü ifade edilmiştir. Bu olumsuz yöndeki dönüşüm, post-modernistlerin, Marshall’ın yurttaşlık tanımlamasının yetersiz olduğu iddialarını

yoğunlaştırdığı bir zamana denk gelmiştir. Sosyal yurttaşlık yapısının bozulmasıyla birlikte, etnik köken, kültürel farklılıklar veya din gibi temalar üzerinden, işçi sınıfı içerisinde bir farklılaşma ve ayrışma gözlemlense bile, güvencesiz istihdam koşullarının ve işsizliğin ortaya çıkardığı yoksullaşma sürecinde yeniden bir türdeşleşme ve ortak çıkarlar etrafında bir araya gelme olasılığından söz edilebileceği savı kanıtlarıyla birlikte ortaya konmuştur. Sosyal devlet uygulamalarını aşamalı bir şekilde tasfiye eden yeni-liberal politikalar ve güvencesiz istihdam koşullarının, ileri kapitalist ülkelerdeki işçilerle az gelişmiş ülkelerde yer alan işçilerin arasındaki keskin farklılıkları da ortadan kaldırdığı sonucuna varılmıştır⁵⁸.

Tezin beşinci ve son bölümünde, Türkiye’de, çalışma yaşamı içerisinde, farklı kuşaklarda yer almış kişilerin, güvencesiz istihdam koşullarını deneyimleyip

⁵⁸ Bu durumun hem farklı kapitalistleşme seviyesinde bulunan ülkelerin işçileri arasındaki koşulların farklılığını ortadan kaldırırken aynı zamanda yeni işçiler yarattığı ifade edilebilir. Konuya ilişkin “**Güvencesiz İşlerde Patlama Yaşanıyor**” başlık gazete haberinin bir kısmı şu şekildedir:

“Federal Almanya’da normal işler giderek azalıyor. Federal İstatistik Dairesi (DESTATIS) salı günü düzenlediği basın toplantısında, “Almanya’da yeni istihdam biçimleri giderek ağırlık kazanıyor” değerlendirmesini yaptı. Buna karşı asıl belirleyici olanın “normal iş” olduğunu bildiren DESTATIS iş piyasası bölüm başkanı Wolfgang Strohm, “1997-2007 arası normal işlerde 1,5 milyon azalma olmasına karşın ülkedeki asıl belirleyici istihdam biçimi olarak konumunu koruyor” dedi. Aynı süre zarfında normal dışı istihdam biçimlerinde 2,6 milyon artış olduğunu kaydeden Strohm, “Söz konusu rakamlar değerlendirildiğinde Almanya genelinde ücretli çalışanların sayısının genel olarak 1,1 milyon dolayında arttığını söyleyebiliriz” dedi.”

Ciddi bir erozyon: Geride bıraktığımız on yıl içinde normal çalışma biçimlerinin ciddi bir erozyona uğradığını bildiren Strohm, “1997 yılında normal çalışma biçimi içinde istihdam edilenlerin oranı yüzde 82,5 dolayındaydı. Bunun üzerinden geçen on yıl içinde bu oran sekiz puan gerileyerek yüzde 74,5’e düştü” dedi. “Buna bağlı olarak yeni diye tanımladığımız çalışma biçimleri aynı oranda yükselerek yüzde 17,5’ten yüzde 25,5’e çıktı” dedi. Bu oran 7,7 milyon emekçiye tekabül etmekte.

DGB: Yaşanabilecek ücret ve iş: Raporu değerlendiren Alman Sendikalar Birliği DGB Yönetim Kurulu üyesi Annelie Buntenbach, “Her türlü işin iyi olduğu sözünün doğru olmadığı gibi bizleri çıkmaz sokağa soktuğu görülmekte” dedi. DGB’nin bütün çalışanları, çalıştıkları işten aldıkları ücretle geçinebilmeleri gerektiği prensibinden vazgeçmediğini söyleyen Buntenbach “Koalisyon zaman kaybetmeden bu gelişmeye müdahale edip “vahşi batı” tarzının iş piyasasına yansımalarının önüne geçmeli” dedi. Kısmi süreli iş sözleşmelerine sahip olanların oranının yüzde 45 artarak 1,5 milyona çıktığı bildirilen açıklamada, “Diğer yandan taşeron firmalarda çalışanlar yüzde 235 arttı. Bu rakamlar kabul edilemez” denildi. Diğer yandan güvencesiz işlerde çalışanların çoğunluğunun kadın olduğunu bildirildiği DGB açıklamasında, “Ücretli çalışan kadınların yüzde 38,4’ü güvencesiz işlerde çalışırken bu oran erkeklerde yüzde 14,0’tür. On yıl öncesinde ise bu oranlar, kadınlar için yüzde 29,7 iken erkekler için ise yüzde 7,7 idi” denildi. (Günlük Evrensel Avrupa, 11.09.2008, <http://www.evrensel.de/index.php?news=188>)

deneyimlemediğini ve kişilerin koşullarını ne derece güvencesiz olarak değerlendirip değerlendirmediklerini anlamayı amaç edinen, derinlemesine mülakat tekniği kullanılarak gerçekleştirilen, nitel saha çalışması çözümlenmiştir. Özel ve kamu temelinde yapılan sektörel ayırmada, kamu sektörü çalışanlarının, kuşaklar ve kurumlar arasındaki farklılıklara rağmen, özel sektör çalışanlarına göre hala daha güvenceli istihdam koşullarına sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer yandan, görüşülen kişilerden, iki yıldan az ve on yıldan fazla süredir özel sektörde çalışan iki kişinin, görüşme örneklemindeki diğerlerine göre güvencesiz istihdam koşullarını daha fazla deneyimledikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, görüşülen kişilerin kendi çalışma koşullarını nasıl algıladıklarına da bakılmıştır. Koşulları tamamen olmasa dahi belirli noktalarda güvencesiz istihdamla örtüşmesine rağmen kişilerin kendisini güvencesiz koşullara sahip olarak görmediği, bu çalışmanın ilginç sonuçlarından birini oluşturmaktadır.

Yirminci yüzyılda, tarihsel koşulların ve mücadelelerin sonucunda, hem kamu sektöründe istihdam alanları yaratılmış hem de özel sektörün istihdam koşulları işçiler lehine dönüşüm geçirmiştir. Bu durum kapitalist üretim biçiminin yaşama süresini uzatmıştır. Günümüzde ise, yeni-liberal politikalar aracılığıyla, ister kamu ister özel sektörde olsun, çalışma koşulları işçiler aleyhine bir dönüşüm sürecine girmiştir. Bir başka ifadeyle, güvencesiz istihdam aşamalı bir şekilde yaygınlaşmaktadır. Artık hem ulusal hem de küresel ölçekte sosyal yurttaşlık bile vaat etmeyen bir sistemin geleceğinin ne olacağı ise tartışmaya açık bir konudur. Bu çalışmanın gerçekleştirildiği zaman olan 2008 yılının son çeyreği içerisinde iyiden iyiye ağırlaşan ve kapitalizmi küresel çapta etkileyen mali kriz, yeni-liberal politikaların mutlak doğru olmadığı yaklaşımını da doğrular niteliktedir.

Ortaya çıkan tablo sonucunda, ciddi yapısal dönüşümlerin yaşanabilme olasılığı ve bu sayede istihdam koşullarının da yeniden şekillenmesi söz konusu olabilir.

KAYNAKÇA

- Akçay, Ü., (2008), “Hizmet Sektöründe Emek Sürecine Bakmak: Çağrı Merkezleri Örneği”, **İktisat Dergisi**, S. 494-495, s. 47-53
- Anderson, J., Beaton, J., Laxer, K., “The Union Dimension: Mitigating Precarious Employment?”, **Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada**, Edited by Leah F. Vosko, Québec, McGill-Queen’s University Press, s. 301-317
- Ansal, H., **Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-Fordizm’de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)**, İstanbul, Birleşik Metal-İş Sendikası, <http://members.tripod.com/~metalworkers/yayin/esnek0.htm>, (25.06.2008)
- Bagguley, P., **Industrial Citizenship in Britain: Its Neglect and Decline**, <http://www.leeds.ac.uk/sociology/people/pbdocs/Industrial%20Citizenship.doc>, (10.08.2008)
- Barbieri, P., (2007), “Atypical Employment and Welfare Regimes”, **Economic Change, Quality & Social Cohesion**, Vol. 1, Università degli Studi di Milano-Barcelona, http://www.equalsoc.org/uploaded_files/regular/Atypicalemploymentandwelfare regimes.pdf, (21.07.2008)
- Belek, İ., (1999), **Postkapitalist Paradigmalar**, 2. Baskı, İstanbul, Sorun Yayınları
- Bilgin, M., H., (2000), **Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri**, Ankara
- Boratav, K., (2005), **1980’li Yıllarda Türkiye’de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm**, 2. Baskı, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları
- Borowy, J., (2006), “Essential but Precarious: Changing Employment Relationships and Resistance in the Ontario Public Service”, **Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada**, Edited by Leah F. Vosko, Québec, McGill-Queen’s University Press, s. 163-181

- Boyer R., & Drache, D., (1996), “New York and Employment Relations”, **States Against Markets**, S. 229
- Braverman, H., (2008), **Emek ve Tekelci Sermaye**, 1. Baskı, Çeviren: Çiğdem Çıdamlı, İstanbul, Kalkedon Yayınları
- Bukodi, E., Ebralidze, E., Schmelzer, P., (2006), **Increasing Flexibility at Labour Market Entry and in the Early Career**, <http://www.flexcareer.de> , (07.11.2007)
- Butchteman, C., F., and Quack, S., 1990, “How Precarious Is “Non Standart” Employment? Evidence for West Germany”, **Cambridge Journal of Economics**, S. 14, s. 315-329
- Carayon, P., **Occupational Stress and Job Stress Model**, <http://ecow.engr.wisc.edu/cgi-bin/get/ie/663/carayon/lecturemat/karaseksjobstrainmodel.ppt> -, (12.06.2008)
- Center For International Development at Harvard University, “Washington Consensus”, <http://www.cid.harvard.edu/cidtrade/issues/washington.html>, (21.10.2008)
- Coffey, W., J., (1996), “The “Newer” International Division of Labour”, **The Global Economy in Transition**, Edited by P. W. Daniels and W. F. Lever, Essex, Longman, s. 40-62
- Cranford, C., J., Vosko, L., F., and Zukewich, N., (2003), “Precarious Employment in the Canadian Labour Market: A Statistical Portrait”, **Just Labour**, Fall, Vol. 3, http://www.yorku.ca/julabour/volume3/cranfordetal_justlabour.PDF, (02.10.2007)
- Cranford, C., J., Vosko, L., F., (2006), “Conceptualizing Precarious Employment: Mapping Wage Work across Social Location and Occupational Context”, **Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada**, Edited by Leah F. Vosko, Québec, McGill-Queen’s University Press, s. 43-66
- Creative Destruction, http://en.wikipedia.org/wiki/Creative_destruction, (16.06.2008)
- Cumhuriyet (2008), “**Taşeronda ‘Güvenlik’ İkinci Planda**”, Cumhuriyet Gazetesi, 19 Haziran 2008, s.7

- Cumhuriyet (2008), “ ‘İş Yüküne Bağlı Stres Öldürüyor’ ”, Cumhuriyet Gazetesi, 20 Haziran 2008, s.3
- Cumhuriyet (2008), “ ‘İşçiler Ahırda Yaşıyor’ ”, Cumhuriyet Gazetesi 4 Temmuz 2008, s.3
- Cumhuriyet (2008), “Isuzu İşçisinden Eylem”, Cumhuriyet Gazetesi, 9 Ekim 2008, s.7
- Cumhuriyet (2008), “Güvencesizlik Yaygınlaşıyor”, Cumhuriyet Gazetesi, 6 Kasım 2008, s. 7
- Çakır, Ö., (2007), “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, **Çalışma ve Toplum**, S. 1, s. 117-140
- Decent Work & Vocational Training,
http://www.cinterfor.org.uy/public/english/region/ampro/cinterfor/publ/sala/dec_wor_k/ii.htm, (14.05.2008)
- Demir, G., (2008), “Fordizm Sonrası Yapılanmalar”, **İktisat Dergisi**, S. 494-495, s. 3-13
- Dicken, P., (1999), “Technology: the “great growling engine of change””, **Global Shift: Reshaping The Global Economic Map in the 21st Century**, London, Paul Chapman Publication
- Dikmen, A., “Vasıflı Emek Saplantısı ‘Yeni Faşizm’in Ürünüdür”,
<http://arsiv.sol.org.tr/index.php?yazino=27330>, (12.07.2008)
- DiePrete T., A., Et. Al. (2004), **Work and Pay in Flexible and Regulated Labor Markets: A Generalized Perspective on Institutional Evolution and Inequality Trends in Europe and the U.S.**, Durham
- Erdoğan, S., (2006), **Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık**, 1. Baskı, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları
- ESOP Final Report, (2005), **Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies**, Luxembourg, European Commission

- Esping, A., G., (1990), **Three Worlds Of Welfare Capitalism**, 1st Edition, New Jersey, Princeton University Press
- Ferrie, J. E. (2001), “Is Job Insecurity Harmful to Health?”, **Journal of the Royal Society of Medicine**, No. 94, s. 71-76,
<http://www.pubmedcentral.nih.gov/picrender.fcgi?artid=1297910&blobtype=pdf>,
(17.07.2008)
- Guion, L., A., (2006), **Conducting an In-depth Interview**,
<http://edis.ifas.ufl.edu/pdf/FY/FY39300.pdf>, (11.09.2008)
- Güler, B., A., (2005), **Kamu Personeli**, 1. Baskı, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları
- Günlük Evrensel Avrupa, “**Güvencesiz İşlerde Patlama Yaşanıyor!**”, Günlük Evrensel Avrupa Gazetesi, 11.09.2008, <http://www.evrensel.de/index.php?news=188>,
(06.10.2008)
- Fincham, R., Rhodes, P. (2005), **Principles of Organizational Behaviour**, 4th Edition, Oxford, Oxford University Press
- Fudge, J., (1997), “Precarious Work and Families”, Working Paper, Toronto: Centre for Policy Research on Work and Society, York University
- Fulcher J., Scott, J., (1999), **Sociology**, 1st Edition, Oxford, Oxford University Press
- International Metal Workers’ Federation, (2007), “Global Action Against Precarious Work”, **Metal World**, No. 1
- Hillage J., Pollard E., (1998), **Employability: Developing a Framework for Policy Analysis**, <http://www.employment-studies.co.uk/summary/summary.php?id=emplblty&style=print>, (29.08.2008)
- Hipple, S., (2001), “Contingent Work in the Late-1990s”, **Monthly Labor Review**, March, Vol. 124, No. 3, <http://www.bls.gov/opub/mlr/2001/03/art1full.pdf>, (02.04.2008)
- Hobsbawm, E., (2007), **Kısa 20. Yüzyıl 1914-1991 Aşırıliklar Çağı**, 3. Baskı, Çeviren: Yavuz Alogan, İstanbul, Everest Yayınları

- Hürriyet (2008), “**İşte Çok Çalışmanın Sonu**”, Hürriyet Gazetesi, 10 Temmuz 2008, <http://www.hurriyet.com.tr/dunya/9398729.asp>, (10.07.2008)
- Hyman, R., (1999), “Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization?”, **Globalization and Labour Relations**, Edited by Peter Leisink, Northhampton, Edward Elgar Publishing, s. 94-115
- Hyman R., (2002), “The Future Of Unions”, **Just Labour**, Vol. 1, s.7-15, http://www.yorku.ca/julabour/volume1/jl_hyman.pdf, (27.10.2006)
- Hyman, R., **An Emerging Agenda For Trade Unions**, <http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/hyman.html>, (23.05.2008)
- ILO, “Precarious Employment”, <http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/english/tr899.htm>, (22.07.2008)
- Işıklı, A.,(2000) “Yeni Dünya Düzeninde Emek-Sermaye Çelişkisi”, **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, C. 19, S. 224, Eylül-Ekim, s. 27-50
- Işıklı, A., (2003), **Gerçek Örgütlenme Sendikacılık**, 1. Baskı, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları
- İmai, M., (1999), **Kaizen-Japonya’nın Rekabetteki Başarısının Sırrı**,4. Baskı, İstanbul, Kalder Yayınları: 21
- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/21810.html>, (23.07.2008)
- Jackson, A., (2006), “Regulating Precarious Labour Markets: What Can We Learn from New European Models?”, **Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada**, Edited by Leah F. Vosko, Québec, McGill-Queen’s University Press, s. 277-298
- Jessop, B., **Towards a Schumpeterian Workfare State? Preliminary Remarks on Post-Fordist Political Economy**, <http://eprints.lancs.ac.uk/202/>, (13.07.2008)

Kodalak M., (2007), “İş Süreçlerinin Geçirdiği Dönüşüm ve Çalışma Kültürüne İlişkin

Sonuçları: ODTÜ Teknokent Örneği”, **10. Sosyal Bilimler Kongresi**, Ankara

Kumar, K., (2004), **Sanayi Sonrası Toplumdan Post-modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları**, Çeviren: Mehmet Küçük, 2. Baskı, Ankara, Dost Kitabevi Yayınları

Letourneux, V., (1998), **Precarious Employment and Working Conditions in Europe**, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Lewchuk, W., Et. Al., (2003), “From Job Strain to Employment Strain: Health Effects of Precarious Employment”, **Just Labour**, Fall, Vol. 3, s. 23-35,
<http://www.justlabour.yorku.ca/volume3/pdfs/lewchuketal.pdf>, (27.09.2007)

Lewchuk, W., Et. Al., (2005), **Beyond Job Strain: Employment Strain and the Health Effects of Precarious Employment**, Labour Studies Programme, McMaster University,
<http://socserv.mcmaster.ca/labourstudies/research/researchPDF/papers/2005-1%20pub%20complete.pdf>, (18.07.2008)

Lewchuk, W., Et. Al., (2006a), “The Hidden Cost of Precarious Employment: Health and the Employment Relationship”, **Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada**, Edited by Leah F. Vosko, Québec, McGill-Queen’s University Press, s. 141-162

Lewchuk, W., Et. Al., (2006b), **Working Without Commitments: Precarious Employment and Health**, <http://wes.sagepub.com/cgi/content/short/22/3/387>, (18.07.2008)

Magdoff, F., & Magdoff, H., (2004), “Disposable Workers”, **Monthly Review**, Vol.55, Num. 11, <http://www.monthlyreview.org/0404magdoff.htm>, (02.04.2008)

- Marshall, T., H., Bottomore, T., (2006), **Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar**, Çeviren: Ayhan Kaya, 1. Baskı, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları
- Marx, K., (2000), **Kapital Birinci Cilt**, 6. Baskı, Çeviren: Alaattin Bilgi, Ankara, Sol Yayınları
- Mobilising Globally Against Precarious Work 2008, <http://www.precariouswork.eu/>, (24.06.2008)
- Moody, K., (1997), **Workers in a Lean World Unions in the International Economy**, London, Verso
- Muckenberger, U., (1989), “Non-standard Forms of Employment in the Federal Republic of Germany: The Role and Effectiveness of the State”, **Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe**, Edited by Gerry Rodgers and Janine Rodgers, International Institute of Labour Studies, s. 167-186
- Munck, R., (2003), **Emeğin Yeni Dünyası Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma**, 1. Baskı, Çeviren: Mahmut Tekçe, İstanbul, Kitap Yayınevi
- Nichols, T., Suğur, N., (2005), **Global İşletme Yerel Emek Türkiye’de İşçiler ve Modern Fabrika**, 1. Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları
- Odaman, S., (2008), “Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi”, **II. Çalışma Yaşamı Kongresi**, İş Müfettişleri Deneği, s. 151-166
- Ogura, K., **International Comparison of Atypical Employment: Differing Concepts and Realities in Industrialized Countries**, http://www.jil.go.jp/english/documents/JLR06_ogura.pdf, (21.07.2008)
- Ohno, T., 1996, **Toyota Ruhü**, Çeviren: Canan Feryat, İstanbul, Scala Yayıncılık
- Öngen, T., (1996), **Prometheus’un Sönmeyen Ateşi Günümüzde İşçi Sınıfı**, 2. Baskı, İstanbul, Alan Yayıncılık

- Öngen, T., (2002), “**Değişen İstihdam Biçimleri ve Endüstri İlişkileri**” Panel Notları, İş Müfettişleri Derneği, s. 5-11
- Özşuca, Ş., T., (2003), **Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası**, 1. Baskı, Ankara, İmaj Yayıncılık
- Özüğurlu, M., (2005), **Anadolu’da Küresel Fabrikanın Doğuşu Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi**, 1. Baskı, İstanbul, Halkevleri Emek Çalışmaları Merkezi
- Özüğurlu, M., (2006), **Nitel Araştırma Ders Notları** (Basılmamış), Ankara, AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi
- Özüğurlu, M., (2006), “Toplumsal Eşitlik ve Sendikal Örgütlenme”, **Sosyal Adelet İçin Ekonomi Politikaları**, Ankara, DİSK, s. 315-328
- Özüğurlu, M., (2007), “Çalışanlara Bireysel Sözleşme, Çalışamayanlara Sadaka”, **Yarınlar**, S. 12, <http://www.yarinlar.org/?act=7&s=12&id=220>, (25.06.2008)
- Polivka, A., E., (1996), “Contingent and Alternative Work Arrangements, Defined”, **Monthly Labor Review**, October, Vol. 119 No. 10, <http://www.bls.gov/opub/mlr/1996/10/art1full.pdf>, (02.04.2008)
- Punch, K., F., (2005), **Sosyal Araştırmalara Giriş Nicel ve Nitel Yaklaşımlar**, 1. Baskı, Çeviren: Dursun Bayrak, H. Bader Arslan, Zeynep Akyüz, Ankara, Siyasal Kitabevi
- Quinlan, M., (1999), “The Implications of Labour Market Restructuring in Industrialized Societies for Occupational Health and Safety”, **Economic and Industrial Democracy**, No. 20, s. 427-460
- Sapancalı, F., (2005), **Sosyal Dışlanma**, 1. Baskı, İzmir, Dokuz Eylül Yayınları
- Schellenberg, G., and Clark, C., (1996), “Temporary Employment in Canada: Profiles, Patterns and Policy Considerations”, **Ottawa: Canadian Council on Social Development**

- Schenk, C., “Union Renewal and Precarious Employment: A Case Study of Hotel Workers”, **Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada**, Edited by Leah F. Vosko, Québec, McGill-Queen’s University Press, s. 335-352
- Smith, T., (2000), **Technology and Capital in the Age of Lean Production: A Marxian Critique of the “New Economy”**, Albany, State University of New York Press
- Stanford, J., Vosko, L., F., (2004), “Challenging the Market: The Struggle to Regulate Work and Income”, **Challenging the Market The Struggle to Regulate Work and Income**, Edited by Jim Stanford and Leah F. Vosko, Québec, McGill-Queen’s University Press, s. 3-30
- Storey. R., H., (1987), “The Struggle to Organize Stelco and Dofasco”, **Industrial Relations**, Vol. 42, No. 2, s. 366-385,
<http://www.arts.yorku.ca/sosc/stephr/course1/documents/StoreyStrugglettoOrganizeStelcoandDofasco.pdf>, (28.10.2008)
- Swyngedouw, E., (1986), **The Socio-Spatial Implications of Innovations in Industrial, Organisation**, Working Paper, No.20
- Şaylan, G., (2006), **Postmodernizm**, 3. Baskı, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları
- Şen. S., (1996), **Ekonomik ve Teknik Anlamda Taşeronluk (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere Etkileri**, Ankara, Liman İş Sendikası
- Şen, S., (2008), **Yalın Üretim (Japon Modeli)**, 1. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi Yayınları
- Temiz, H., E., (2004), “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, **Çalışma ve Toplum**, S. 2, s. 55-79
- Tompa, E., Et. Al., “Precarious Employment and People with Disabilities”, **Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada**, Edited by Leah F. Vosko, Québec, McGill-Queen’s University Press, s. 90-114

- Tucker, D., “**Precarious” Non-Standard Employment- A Review of the Literature**, <http://www.dol.govt.nz/pdfs/PrecariousNSWorkLitReview.pdf>, (07.10.2007)
- Vosko, L., F., (2003), “Precarious Employment In Canada: Taking Stock, Taking Action”, **Just Labour**, Fall, Vol. 3, s. 1-5, <http://www.justlabour.yorku.ca/volume3/pdfs/vosko.pdf>, (27.09.2008)
- Vosko, L., F., Zukewich, N., and Cranford, C., (2003), “Precarious Jobs: A New Typology of Employment”, **Statistics Canada**, October, <http://www.amillionreasons.ca/Precariousjobs.pdf>, (25.09.2007)
- Vosko, L., F., (2006), “Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity”, **Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada**, Edited by Leah F. Vosko, Québec, McGill-Queen’s University Press, s. 3-39
- Vosko, L., F., (2006), “What Is to Be Done? Harnessing Knowledge to Mitigate Precarious Employment”, **Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada**, Edited by Leah F. Vosko, Québec, McGill-Queen’s University Press, s. 379-388
- Whatman, R., (1994), “‘Non-Standard’ Work in New Zealand-What We Know”, **Labour, Employment and Work in New Zealand**, Victoria University of Wellington, s. 356-366
- Wheelen, T., L., Hunger, J., D., (2004), **Strategic Management and Business Policy**, 9th Edition, New Jersey, Pearson Printice Hall
- Widerszal-Bazyl, M., Et. Al., “The Job Demand-Control Support Model Applied to Analysis of Nursing Work in Ten European Countries”, **Working Conditions and Intent to Leave the Profession among Nursing Staff in Europe**, www.arbetslivsinstitutet.se, (10.06.2008)

- Wolff, D., A., (2006), “Privatizing Public Employment Assistance and Precarious Employment in Toronto”, **Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada**, Edited by Leah F. Vosko, Québec, McGill-Queen’s University Press, s. 182-199
- Womack, J.P., Ve Diğerleri, (1990), **Dünyayı Değiştiren Makina**, Çeviren: Otomotiv Sanayi Derneği, İstanbul
- World Day for Decent Work 07.10.2008, <http://www.wddw.org/-English->, (24.06.2008)
- Yücesan-Özdemir, G., (2002), “Emek Süreci Teorisi ve Türkiye’de Emek Süreci Çalışmaları Üzerine Bir Değerlendirme”, **Küreselleşme Emek Süreçleri ve Yapısal Uyum**, Editör: Ahmet Alpay Dikmen, 1. Baskı, Ankara, İmaj Yayıncılık, s. 433-469
- Yücesan-Özdemir, G., (2006), “Emek Süreci”, **Sosyal Adalet İçin Ekonomi Politikaları**, Ankara, DİSK, s. 161-165
- Yücesan-Özdemir, G., Özdemir, A., M., (2008), **Sermayenin Adeleti Türkiye’de Emek ve Sosyal Politika**, 1. Baskı, Ankara, Dipnot Yayınları

ÖZET

SAVUL, Güven. Güvencesiz İstihdam, Örgütsel Dönüşüm ve Çalışma Üzerine Etkileri, Yüksek lisans Tezi, Danışman: Doç. Dr. Metin ÖZUĞURLU, Ankara, 2008, 187 s.

“Güvencesiz istihdam” kavramının çok boyutlu bir betimlemesini amaç edinmiş olan bu çalışmada, kavramın tarihsel süreç içerisindeki gelişimi ve ne tür istihdam/çalışma koşullarına işaret ettiği üzerinde durulmuştur. Öte yandan, kavramsal betimleme aracılığıyla, güvencesiz istihdama kuramsal temelli, bütünsel bir değerlendirme getirilmeye çalışılmıştır. Kapitalizmin küresel bir nitelik kazanmasının fikrî altyapısını hazırlayan yeni-liberal politikaların, güvencesiz istihdam koşullarına yol açan dönüşümleri de beraberinde getirdiği çalışmada vurgulanmıştır. Tekelci kapitalizmin, küresel kapitalizme evrilmesi ve bu doğrultuda üretim ilişkilerinin, 1970’lerin son yıllarından başlayarak, tüm dünyaya yayılması sonucunda, istihdam yapısında gerçekleşen dönüşümler, güvencesiz istihdam koşullarını hazırlayan öncüller olarak yorumlanmıştır. 1980’li yıllardan itibaren farklı adlar altında parçalı bir görünüme bürünen bütün istihdam biçimlerinin ortak paydası çalışanlar için güvencesiz koşullar taşımasıdır. Standart, standart-dışı istihdam ayrımı, güncel istihdam koşullarının özünü açıklamada yetersiz olarak görülmüş; bu nedenle de, “güvencesiz istihdam” kavramı, günümüzde farklı şekillerde tanımlanan istihdam biçimlerinin üst başlığı olarak ele alınmıştır. “Örgütsel dönüşüm” kavramı ve bu kavramın güvencesiz istihdamla olan ilişkisi, kapitalist üretim biçiminin içsel evrimi olan fordist üretim modelinin yerini –bu çalışmada kullanılan adlandırmasıyla- yalın üretim modeline bırakması ve bu modelin kendine has özelliklerinin, yeni liberal politikaların etkisiyle birlikte, güvencesiz istihdam koşullarının oluşmasındaki olası etkisi üzerinde durulmuştur.

Son olarak da güvencesiz istihdamın bireysel ve kitlesel ölçekte yarattığı sorunlara değinilmiş; günümüzde büyük ölçüde örgütlü olmadığı görülen işçi sınıfının, güvencesiz istihdam koşullarının yarattığı bu sorunlardan oluşan ortak bir zemin üzerinde, yeniden bütünleşme fırsatı bulup bulmayacağı da sorgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Güvencesizlik, İstihdam, Çalışma, Sosyal Yurttaşlık

ABSTRACT

SAVUL, Güven. Precarious Employment, Organizational Transformation and, Impacts on Labour, The Master Degree Thesis, Supervisor: Assoc. Prof. Metin ÖZUĞURLU, Ankara, 2008, 187 p.

In this thesis, aspiring after a multi dimensional portrayal of the concept of “precarious employment,” the historical development of this concept, and the kind of employment/working conditions it designates is accentuated. On the other hand, by means of a conceptual description, the concept is attempted to be evaluated within a theoretically based holistic approach. This study puts special emphasis on the fact that, the neo-liberal policies that have laid the ideological foundations of the process through which capitalism has come to attain its global organization, have also brought about certain transformations resulting in precarious employment conditions. The transformations that took place in employment structures, as a result of monopoly capitalism’s evolvement into global capitalism and the spreading of the production relationships it introduced beginning with the late 1970s over the whole world, are construed as the predecessors of precarious employment conditions. The common denominator to all of the employment types, which have been wrapped up since 1980s in a fragmental outlook under several different titles, is the single feature of bearing precarious conditions for the workers. The distinction between standard and non-standard employment, is considered to be incompetent to account for the substance of contemporary employment conditions. Therefore, the concept of “precarious employment” is treated as the main heading for the employment conditions described in various ways at present. The thesis also focuses on the concept of “organizational

transformation” and its relationship to precarious employment; the evolvement inherent in the capitalist mode of production that have brought about the replacement of fordism with “lean production” model, as the term is used in this thesis; and the probable impact of the specific features of this new model, combined with the impact of neo-liberal policies, on the formation of precarious employment conditions. Lastly, the problems posed by precarious employment on both individual and massive scales are addressed; and it is questioned whether the working class, which is largely unorganized at present day, would be able to find an opportunity for reintegration on the common ground of the drawbacks of precarious employment conditions.

Key words: Precariousness, Employment, Work, Social Citizenship.