

Neo-Liberal Köle Pazarları

Yrd. Doç. Dr. Ahmet ATILGAN
KTO Karatay Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Bölümü
ahmet.atilgan@karatay.edu.tr

Özet

Taşeronlaştırma iş güvencesini yok ediyor, ücretleri baskı altına alıyor, sendikal hareketleri zayıflatıyor. İşsizlik düzeyi yüksek ve kayıt dışılık yaygın ise, taşeronlaştırma daha yoğun bir sömürü yaratıyor. İşverenlerin neo-liberal dalgaya uyarak çalışanları sömürme hırsı taşeronlaştırmayı bir oyuna dönüştürüyor. İşverenlerle çalışanları karşıt duruma getiren tarihi yanlış tekrarlanıyor. Hâlbuki en azından 2. Dünya Savaşı'ndan bu yana, işverenler işçilerini fark etmeye başlamışlardı. Şimdi bir tersyüz oluş gerçekleşiyor. İşletme risklerini işçilerin geleceği üzerinden azaltma hesabı yapanlar, “sosyal diyalog”, “güvenceli esneklik”, “işletme komiteleri”, “küresel rekabet” vb. makyajlı kavramlarla örtetek bir tür ipnotizma uyguluyorlar. Kuvvetli çelişkiler birlikte gelişiyor.

Teknolojik değişimin ivmesi istihdam edilebilirliğin sürekli desteklenmesini gerektirmektedir. Ancak, işgücü piyasalarını değişime uygun cevap verebilir hale getirmek için hiç de istihdam güvencesini zayıflatmak gerekmiyor. IMF, Dünya Bankası, AB Komisyonu ve neo-liberal teorisyenlerin kurguladıkları işgücü piyasası, çalışanları kapana kısırmaya yönelik mekanizmalar içeriyor. Labirentin sonunda işçiler kendilerini güvencesizlikle yüz yüze bulacaklar. Güvenceli esneklik düzenlemeleri işverenlerin istihdama ilişkin sosyal yükümlülüklerini ortadan kaldırıyor veya en aza indiriyor; iş bulmayı kolaylaştıracak düzenleme ve politikaların artan maliyeti ise kamuya yükleniyor. Gerçekten, tam piyasacı bir çözüm söz konusu. Fırsatlar işverenlere, maliyet kamuya. Bu makale güvencesizliği tüm bu boyutları ile analiz etmektedir.

Anahtar kelimeler: Güvencesizlik, Güvenceli Esneklik, Taşeronlaştırma, İşgücü Piyasaları, Neo-liberalizm, Küreselleşme

Neo-Liberal Market for Slaves

Abstract

Subcontracting ruins job security, puts pressure on the wages and weakens unionist moves. If unemployment is high and unregistered employment is prevalent, subcontracting creates a stronger base for exploitation. The employers' ambition to exploit the employees in parallel with the neo-liberal wave turns subcontracting into a game. The historical mistake which brings the employers and the employees into opposition is repeated. Although, at least, since the Second World War, employers have begun to be aware of their employees, presently, this is changing. Those, who are calculating to decrease their business risks over the future of their employees, are hypnotizing by covering their intentions with concepts like “social dialogue”, “secure flexibility”, “business committees” and “global competition”. Strong contradictions

develop together.

The acceleration of technological change requires the continuous support of employment. But, to make the labor market to act in accordance with change, does not require the weakening of employment security. The IMF, the World Bank, the European Union Commission and the labor market constructed by the neo-liberal theorists all involve mechanisms to trap the employees. At the end of the labyrinth, employees will find themselves face to face with insecurity. Regulations concerning flexible security either eliminate or minimize the social responsibility of employers towards employment. The increasing cost of policies and regulations which makes finding a job easier is imposed upon the public. Indeed, this is a real market-oriented solution: opportunities are for the employers and the costs are for the public. This article analyzes insecurity with all its dimensions.

Keywords: Insecurity, Flexible Security, Subcontracting, Labor Markets, Neo-liberalism, Globalization.

GİRİŞ

Emek arz ve talebinin kesiştiği piyasaların adını artık değiştirmek gerekiyor. 19.yy'ın korumasız iş ilişkileri düzeni işverenler lehine korumalı piyasalara dönüşüyor. Küresel rekabet, karşı konulmaz bir dönüştürücü olarak, emeği üzerinde en kolay oyun kurulan üretim faktörü haline getiriyor. Bu durum esnekliğe, istihdam tipleri değişikliğine ve çalışma sürelerine, nihayet güvencesizliğe ilişkin talepleri arttırıyor.

Geçmişte en kuvvetli istihdam güvencesine sahip olanlar tam gün çalışan sendikacı erkek sanayi işçileri idi. Bunlar korunmuşlardı, istikrarlı ve sürekli bir işe sahiptiler. Bugün artık bu tür çalışanlar yok. Yeni dönem yarı zamanlı, süreksiz ve geçici istihdam gibi yeni istihdam türleri içeriyor. Yeni dönemin determinantları kısaca şöyle not edilebilir:

- Küreselleşme ve uluslararası düzeyde işbölümünün kalkınmakta olan ülkelere doğru yatırım göçlerini desteklemesi,
- Haberleşme ve ulaştırma maliyetlerinin olağanüstü düşmesi,
- Ticari ve finansal akımların liberalleşmesi,
- Üretimi dışarıda yaptırma, yatırım göçü, dış yatırım,
- Piyasayı önceleyen ve daha az devlet müdahalesini öngören ekonomik yönelimler/yaklaşımlar,
- Dış ticaretin ulusal gelir içerisindeki payının artması,
- Kalkınmakta olan ülkelerde gençlerin ve kadınların işgücüne katılımının artması,

- İşletme ve kamu yönetimindeki değişimler,
- 80’li yıllarda kalkınmakta olan ülkelerden çoğunun ithal ikameci politikalarından vazgeçip ihracata önem veren politikalara yönelmesi,
- Kalkınmakta olan ülkelerin yoğun emekle üretilen düşük maliyetli imalat sanayi ürünlerinde rekabeti.

Bu değişmelerin ortak etkisi ile küresel rekabet kuvvetli bir dönüştürücü gücü kazandı. Günümüzdeki ekonomik yaklaşım işgücünü basit bir üretim faktörü gibi değerlendiriyor. İnsani boyutu görmezden geliyor. Çalışanlar açısından bu değişim elbette rahatsız edicidir. İşgücü piyasalarındaki güvencesizlik, taşeronlaşma, düşük ücretler, çalışma sürelerinin uzaması, örgütlenme zorlukları, emeklilik yaşının artması ve emekli maaşlarının azalması gibi sorunlar sosyal siyasetin gündemine yeni konu başlıkları ekledi. Bunları şöyle özetleyebiliriz:

- Güvencesizlik, güvenli esneklik,
- İstihdam edilebilirliğin artırılması,
- Sosyal diyalog, sosyal ortaklık, yönetim, katılımcılık,
- Yarı zamanlı çalışma,
- Esnek çalışma,
- Yoksulluğun giderilmesi ve sosyal içerme,
- Mobbingin önlenmesi,
- İyi iş.

Örgütlülük ve ekonomideki kayıtlılık düzeyi ile sosyal koruma arasında sıkı bir ilişki var. Ancak sendikalar tüm dünyada zayıflama sürecindedir. AB’de, görünüme göre, bunu dengeleyici bazı mekanizmalar geliştirilmeye çalışılıyor. Mesela işletme komiteleri oluşturulması ve ikili sosyal diyalog sürecine yasallık kazandırılması böyledir. Ancak, Oyun Teorisi’nin sonucu sıfırdan farklı oyun stratejisine göre rekabet eden küresel şirketler, çalışanların örgütlü gücünü önemli ölçüde zayıflatmıştır. Bu şirketler borsadaki değerleri üzerinden rekabet ediyorlar ve ne olursa olsun, ücreti sıkıştırmaya çalışıyorlar. İktisat politikaları küresel rekabetin etkisi altında belirlendiği için, işgücü piyasalarındaki yasal düzenlemeler de ücretlerin sıkıştırılmasını kolaylaştırıyor. Ama, çalışanların kendilerini “yol kenarına atılmış” hissetmelerinden doğan tepkileri azaltmak amacıyla, yukarıda sayılan konularda bazı telafi edici düzenlemeler de yapılıyor. Ancak, işçilerin grev ve toplu sözleşme yapma güçleri büyük ölçüde kırıldığı için, neo-liberal politikalar işgücü piyasalarını modern köle pazarlarına dönüştürüyor. Konuyu daha detaylı çalışmak için tarihi süreçten başlamak gerekiyor.

Tarihi süreç

19.yy'ın sonlarında ve 20.yy'ın başlarında gelişmiş ekonomilerin itici sektörü sanayi idi. İşçilerde haklarını ancak örgütlenerek koruyabileceklerine ilişkin derin bir bilinç gelişmekteydi. Emek sömürsünü önleme amacıyla dayanışma eylemleri gitgide güçlenmekteydi. Bu arada Amerikan otomobil sanayicilerinin öncülük ettiği bir anlayış da işgücü piyasasında uygulama buldu. Bu anlayışa göre, işçilere ürettikleri malları satın alabilecekleri ücret verilirse, harcamalar artacak, piyasalar genişleyecek, işverenler daha çok kar edeceklerdi.

Ücretlerde iyileşme yönünde bir evrimleşme başlarken, iş organizasyonunda bilimsel bir yöntem uygulamaya kondu. Taylorizm denilen bu yöntem, işlerin tanımlanabilir en küçük parçalara ayrılmasına ve her bir hareketin ne kadar sürede yapılabileceğinin hesaplanmasına dayanıyordu. İşçilerin hareketlerinin basitleştirilmesine ve tekrarlanmasına dayanan bu yöntem kısa süre sonra Fordizm ile desteklendi. Fordizm iş ortamında işçilerin hareketlerinin en aza indirilmesini, bunun için de üretimde hareketli bantlar kullanılmasını içeriyordu. Bu iş organizasyonları 60- 70 yıl uygulandı. Kalifikasyonu zayıf sanayi işçilerinin sendikal örgütlenmesi yaygınlaştı ve güçlendi.

Sanayileşmiş ülkelerin 20.yy'ın ilk yarısında 25 yıl ara ile 2 büyük dünya savaşına sahne olması işçi hareketlerini de derin biçimde sarstı. İşçi enternasyonalı zayıfladı. Milliyetçi refleksler güçlendi. İşçiler ve sendikaları savaştaki ülkelerinin üretim gücünü desteklediler.

2. Dünya Savaşı ertesinde işçiler ve sendikal örgütlenmeleri çok parlak bir döneme girdi. Sendikaların yurt sever politikaları kamuoyundan güçlü bir onay almalarını sağlamıştı. Savaş sonrasında ekonomilerde harekete geçirilmesi gereken üretim kapasiteleri ekonomik büyüme hızını, istihdamı, verimliliği ve sosyal refahı hızla yükseltti. Teorik çerçevede para yanılığının farkına varılmıştı. İlimli enflasyon kabul görüyordu. Ücret artış talepleri kolayca kabul ediliyordu. Çünkü eğer ortalama ücretler “fazlaca” yükseldiyse biraz enflasyon yaparak reel ücretlere ince ayar yapılıyordu.

Batı Avrupa ekonomileri ile Japonya işgücü piyasalarındaki sosyal korumaya rağmen işçilerin iş koşullarından hoşnutsuzlukları gitgide artıyordu. Tezgâh başındaki işçi açısından Taylorcu çalışma tarzı son derece yıpratıcı idi. Biteviye aynı işi yapıp durmak hoşnutsuzluk yaratıyordu. Bu iş organizasyonunda meslekî eğitim, özel beceri, kariyer ve hiyerarşik yapıda ilerleme gibi imkânlar söz konusu değildi. Sistem bunu sağlamıyordu. İşçiler iş ortamında çok geliştirilmiş robotlar gibiydi.

Bu sıkıcı çalışma koşulları 2 çıkış yolu buldu: Bir yandan motivasyon teorileri geliştirildi, bu alanda araştırmalar yoğunlaştı; diğer yandan, Ohnizm veya Toyotizm denilen organizasyon sistemini esas alan yeni çalışma biçimleri geliştirildi.

1950'li yıllarda babacan yöneticilerin çalışanları hoşnut etmeye yetmediği fark edilmeye başlandı. Motivasyon araştırmaları özellikle bu sebeple ilerledi. Çünkü motivasyon bir eylem dinamiğidir. Uygun motivasyonlar sağlayarak çalışanları daha fazla üretmeye teşvik etmek rasyonel bir çabadır. Motivasyon araştırmaları 20. yy'ın 2. yarısında gelişme göstermiş, 70-80'li yıllarda yoğunluk kazanmıştır.

İş ortamlarında işçileri ücretlerde hakkaniyet, önemsenme ve iyi sosyal ilişkiler kuvvetle motive ediyor. Herhangi bir işçi açısından motivasyonlar ücret, güvence, önemsenme olarak da sayılabilir. Eğitimli çalışanların başarı, statü ve kendini gerçekleştirme daha kuvvetli olur. En önemli motivasyon bozucular aşağılama, red, adaletsizlik ve belirsizliktir.

Motivasyon teorilerinin işletmelerde uygulanması çalışanların dikey ve yatay hareketlerinin artması anlamına gelir. Yani, bu durumda istihdamın mobilitesi artacaktır. Bu, çoğunlukla istihdamda istikrarsızlığın ve belki dolaylı olarak güvencesizliğin artması ile aynı şeydir. Çünkü motive etmek, motivasyon alamayanlar açısından itici bir etki yaratmaktır. Diğer yandan, motivasyonlar işçiler açısından güvencenin ne kadar önemli, güvencesizliğin ise ne kadar rahatsız edici olduğunu ortaya koyuyor.

İşgücü piyasalarının dönüşmesindeki rasyonel faktörlerden birisi de Ohnizm veya Toyotizm denilen yeni iş organizasyonudur.

Ohnizm üretim yönetimi ve iş organizasyonunu birlikte değiştiriyor. Amerika'da iş organizasyonu işlerin tanımlanmasına ve tekrarlanıp durmasına dayanıyordu. Japonya'da ise nitelikli işlerin ekipte çalışan herkesin görevi olmasına, herkesin çok fonksiyonlu ve çoklu beceri sahibi olmasına dayanıyor. Üretim ve kalite kontrol süreçlerini birleştiriyor. Sistemin özünde, sipariş değişikliği olursa çalışanların sayısını hızla değiştirmek var. Bu da taşeronla çalışmayı bir imkan haline getiriyor. Ohnizm, Taylorizm'deki belirli zamanlarda tekrarlanan hareketlerin yerine, esnek standartlarda birbirine eklemlenebilir ve çoklu görevlerde paylaşılan zamanlarla çalışma prensibini ikame ediyor. Fordizm'de dalgalı üretim sadece montaj aşaması ile sınırlı tutuluyordu. Diğer departmanlarda en baştan itilen bir üretim sözkonusu idi. Ohnizm'de ise nihai aşamadan ihtiyaç ve siparişlere göre çekilen bir üretim sözkonusudur. Çalışanların ve becerilerinin yönetimine, işletme tarafından değerlendirilmesine dayanan sistemde rotasyon, sadece görevde değil, fonksiyonlarda da uygulanıyor. Bu teori çağdaş dönemin büyük değişimine rekabet biçim ve formlarını ilgilendiren bir cevaptır (Post-Classiques ohnisme - COURSE ORG)

Ohnizm'i, ayırt edici niteliklerinden başlayarak, biraz daha yakından tanımak yararlı olabilir (<http://www.becompta.be>): Otonominasyon⁵, tam zamanında üretim (siparişe göre üretim), uyumlu ekip çalışması, stres yönetimi, çalışanların esnekliği, taşeronla çalışma, katılımcı yönetim. Çalışanların esnekliği mesainin, görevin ve çalışma yerinin değiştirilmesini, çoklu beceri sahibi olmayı kapsıyor. Toyotizm taşeron şirketlerde uzun süreyle ve düşük ücretle çalıştırılan işçileri sömürmeyi de amaçlayan bir iş organizasyonu. Böylece sipariş veren büyük şirket taşeron şirketleri kendi üretim planlarına uymaya zorluyor, üretim esnekliğinde bu imkândan yararlanıyor. Sendikaların işletme dışına atılması da bu sistemin temel amaçları arasındadır. Hatta işbirlikçi sendikalar yaratıldı. İşletmede yaratılan hiyerarşik yapıda, katılımcı yönetimle, işçilere sorumluluk verilerek işletme amaçları için daha istekli çalışır hale getirildiler. Yani işçi kendi arkadaşlarını denetler, yönetir ve işletme amaçlarına yöneltir duruma getirildi. İşçiler alt düzey yönetici durumuna, sendikaları da yük aktarma kayışı konumuna getiriliyor. Japonya'da '70'lerin ortasında geliştirilen bu sistem 1970'lerin sonunda Amerika'da, 1980'lerin sonunda Avrupa'da otomobil firmaları tarafından uygulanmaya başladı. İşverenler ve reformistler açısından bu tarz ekip çalışması zenginlik yaratır. Kendisini gösterme imkânı verdiği çalışanlar için de böyledir. Taşeronlar istihdam yaratır.

Bu görüşler tamamen yanıltıcıdır. Toyotizm uygulayan fabrikada işçiler dakikada 57 saniye çalışıyor, geleneksel yöntemlerin uygulandığı fabrikalarda dakikada 45 saniye çalışıyor. Düşük ücret, uzun çalışma saatleri, zayıf sosyal güvenlik, daha kötü şartları kabul ettirmek için sürekli baskı, çalışan sayısının değiştirilmesinde aşırı esneklik taşeronluğun işverenlere sağladığı avantajlar oluyor. Post-fordist yeni organizasyonlar ve üretim yöntemlerinin gelişmesi kıdemin önemini azalttı. Hatta özel becerilerin aşama aşama edinilmesi yerine, değişik yetenek ve deneyimi olan çalışanların bir araya hızla getirilmesi daha çok rekabet üstünlüğü sağlayacaktır (<http://www.insee.fr>). Kıdemin önemi azalınca işveren kıdeme bağlı maliyetlerden kurtulmak istiyor.

Ohnizm kapitalist ezberi bir tarafından bozuyor. Çünkü kapitalist sistemde üretim piyasaya yapıldı. Ohnizm stok maliyetlerini en aza indirebilmek için sipariş üzerine üretimi esas aldı. Bu yaklaşım benimsendiği anda taşeronlaştırmaya rasyonel bir gerekçe türetilmiş oluyor. Siparişe üretimi eşleştirebilmek için üretimin zaman içerisinde miktar olarak dalgalanması gerekiyor. Bu dalgalanmaya ana şirket piyasada taşeronlar kullanarak üretimde esneklik elde etmesi ile ulaşabilir.

⁵ Otonominasyon kendi kendine işe girişme, kendi kendini görevlendirme anlamına geliyor.

Özeti şu: Japon otomobil endüstrisinden dünyaya yayılan yeni üretim yönetimi ve iş organizasyonu modeli işgücü piyasalarını güvencesiz hale getiriyor. Ücretleri baskı altına alıyor. Ücretlerin baskı altına alınması, sadece taşeron firmalarda işçilerin yetersiz örgütlenmesinden ve sosyal koruma yetersizliğinden kaynaklanmıyor. Ana şirket ücretler üzerinden maliyet etkinliği yaratmak için taşeron şirketlere ücretleri düşürmeleri için baskı yapıyor. Dünya ölçeğindeki bir ana şirketten iş alan taşeron firma ücret üzerinden fiyat rekabetine isteyerek de katılır, istemeyerek de. Bu üretim yönetimi ve organizasyon modeli güvencesizliği güçlendirmiştir.

Ekonomilerin istihdam yaratma kapasitesini güçlendirmek için yapılması gereken, çalışanları yoksullaştıracak düzenlemeler olamaz. Kayıt dışılık azaltılmalı, yapısal değişim yönetilebilmelidir. Kayıt dışılık oranı yüksek, sosyal güvenlik sistemi zayıf, yapısal değişim ihtiyacı yoğun ülkelerde istihdam üzerindeki korumanın zayıflatılması, sadece korumadan yararlanan işçilerin değil, korumasız çalışanların da yoksullaşmasına ve tüm çalışanlarda güvensizlik duygusunun artmasına sebep olur. Bu konuda ciddi kaygılar vardır (<http://memscpobdx.pagesperso-orange.fr>). Yeni üretim yönetiminin getirdiği bireyselleşme işçilere otonomi ve özgürlük kazandırıyor ama aynı zamanda onları artan bir rekabet ve işsizlikle karşı karşıya bıraktı. Güçlü olanlar niteliklerini öne çıkaracaklar, ama iyi eğitilmiş olmayanlar korumasız kalacaklar. Kollektif üretim biçimine dönüş de söz konusu değil. Düşük eğitimliler sosyal güvencesizliğe düşecekler, sahip oldukları tek gelir kaynağı olan istihdamı kaybetme korkusu ile karşı karşıya olacaklar. Böylece 2 sınıf meydana gelecek: İçerilenler ve dışlananlar. Dışlananların ortak özellikleri “dışlanmışlık” olacak. Belirsizlik ve güvencesizlik farklı bireylerde ortak talepler yaratacak. Hayal kırıklığı içerisinde güvencesizliğin sorumlusu “günah keçileri” aranacak. Bu sosyal barış için tehlikelidir. Dışlanmışların bir kısmını eğitim almış, ama mesleki donanımı zayıf, okuldan çıkınca iş bulma imkânı olmayan gençler oluşturur. Belirsizliğin yanı sıra, kendi başına bırakılmış olmak güvencesizlik duygusunun diğer sebebidir. Bu durumdaki insanlar hem tehlikelidir hem de toplumun öfke hedefidirler. Bu probleme cevap vermek için devlet jandarma devlet olmaya yönelir ve hiçbir problemi çözemez... İşgücü mobilitesi ile sosyal korumayı uzlaştırmak için, çalışanların iş ve meslek değişikliği onların gelir ve statü kaybına sebep olmamalıdır. Bu konuda yapılması gereken diğer bir şey, bireyleri işgücü piyasasındaki değişmelere karşı daha esnek hale getirmektir. İşgücü piyasası her zaman belirsizliğe maruzdur. Bilhassa işletme yöneticilerinin yangının farkına varması ve demografik açıdan piyasanın değişmesi karşısında, hiç kimse mevcut çalışma durumu ve bunun verimliliğe, çalışanları korumaya ve sermayeye ilişkin gerekleri devam mı edecek değişecek mi bilmez. Geçici kontratlar özellikle hizmetler sektörünü ve mesleği olmayan çalışanları etkiliyor (<http://www.insee.fr>).

1970’lerde liberal yaklaşımlar iktisat teorisinde belirleyici olmaya başladı.

Monetarist teori ekonomiye müdahale edilmesini reddediyor. IMF de bu teoriye paralel politika ve programlar öneriyor. 1971-72'de sabit kur rejimi çöktü. Hâkim ekonomilerde dalgalı kur sistemine geçildi. AB Merkez Bankası'nın kuruluşuna giden süreçte izlenen politikalar da ince ayar para politikalarından farklıydı. Bunların ortak etkisi şudur: Ekonomide iç denge açısından enflasyon, dış denge açısından devalüasyon birer yeniden dengeleme aracı olmaktan çıktılar. O aşamada tek dengeleyici olarak ücretler kaldı. İstikrar politikaları ve uluslararası rekabet ücretler üzerinden uygulanmaya başlandı. Aslında, yüksek işsizlik oranları AB'de toplam ücret ödemelerini baskılamanın bir maliyeti olarak örtük biçimde tercih edilen bir politika olabilir. Ama gelişmiş ekonomilerde ücretli çalışanlar toplumda büyük çoğunluk oluşturdukları için, onların duyum eşliğini oy hatırına dikkate almak gerekiyor.

1980'lerin başında ABD'de R.Reagan'ın, İngiltere'de M.Thatcher'in iktidar olmaları liberal politikaları dünya çapında güçlendirdi. Öyle ki, Fransa'da iktidara gelen sosyalistler dahi özelleştirmeye karşı çıkamadılar. Paranın bile özelleştirilmesi ciddi ciddi tartışılır oldu. Önce KİT'lerin özelleştirilmesi bir dalga halinde yayıldı. Sonra bu dalga kamu hizmetlerinin özelleştirilmesine doğru genişledi. Eğitim ve sağlık yarı kamusal hizmetlerini kapsadı.

'90'lı yıllarda ulaştırma, haberleşme ve iletişim teknolojilerindeki büyük sıçramalarla Sovyet Bloku'nun çöküşü düşümdeşince sermaye piyasaları dünya çapında bütünleşti. Kambiyo kısıtlama ve kontrollerinin yerini serbest sermaye hareketleri aldı. Doğrudan yatırım, portföy yatırımı ve yatırım göçü genişledi, hızlandı. Artık küresel gerçeklerden, süreçlerden, olgulardan, olaylardan söz edilir oldu. Küreselleşme küresel rekabet ve küresel fırsatlar yarattı. Küresel fırsatlar küresel şirketlere yeni pazarlar ve yeni yatırım alanları açarak yaratılıyordu. Kuralsızlaştırma, özelleştirme, taşeronlaştırma ve işgücü piyasalarını esnekleştirme küresel rekabetin yeni ekonomik altyapısını veya mikroekonomisini oluşturuyordu. Çokuluslu şirketler ve ekonomik bloklar kendi aralarındaki rekabeti oyun teorisinin birlikte kazanma stratejisine göre kurguluyorlardı. Bu oyunun kaybedeni işçiler olacaktı. Çünkü artık ideolojik rekabet yoktu. Küresel düzenleyiciler dünya ekonomisi üzerindeki kontrollerini güçlendirmişlerdi. Dış ticaretin ulusal ekonomiler içerisindeki payı büyümüştü. Mal-hizmet ve sermaye hareketlerinden sonra, hizmet ticareti de liberalleşiyordu. İşçilerin bir iç pazarda üretimden gelen güçlerini kullanarak var olan şartları lehlerine değiştirmeleri pek mümkün değildi. Makyajlı düzenleme ve mekanizmalar yaratılmış, işçiler için ökseler hazırlanmıştı. Söz gelimi yönetim ve sosyal diyalog süreçleri, işletme komiteleri böyleydi; en azından bu amaçla kullanılabilirlerdi. Sendikaları fonksiyonsuzlaştırma politikalarının araçları olabilirlerdi. İşçiler de 2. Dünya Savaşı sonrasındaki yaklaşık 40 yıllık dönemde elde ettikleri nispi refahla mücadele kültüründen hayli uzaklaşmışlardı. Bütün dünyada okullaşma oranı artıyor, çalışanların emek kalifikasyonu yükseliyor; yüksek kalifikasyonlu çalışanlar işgücü piyasalarının güvencesizlik ve istikrarsızlığından rahatsız

olmuyorlardı. Hatta güvencesizlik ve istikrasızlık iyi eğitimli çalışanların daha iyi ücret, daha iyi iş, daha yüksek statü arayışlarına uygun bir ortam sağlıyordu. Bu çoklu ve kendi aralarında sinerji yaratan değişkenlerin ortak sonucu olarak işgücü piyasalarında esnekleştirme başladı.

Batı Avrupa ve Japonya'ya nispetle ABD'de işgücü piyasasında koruma çok daha zayıf idi. Bu ülkede ekonomik dengesizliklerin daha kolay atlatılıyor olması, istihdam ve ücret düzeyleri üzerinden dengeleme mekanizmalarının daha esnek olmasına bağlıyordu. Neo-liberal teori bu ülkede güçlü bir örnek edinmiş oluyordu. Diğer yandan, Avrupa'daki demografik gelişmeler sosyal güvenlik harcamalarının gitgide artmasını kaçınılmaz kılıyor, bu harcamaların finansmanı için istihdam oranının yükseltilmesi gerekiyordu. İstihdam üzerindeki kuvvetli korumalar da "korunanlar" ve "dışlanmışlar" (kadınlar, gençler ve göçmenler) olmak üzere ikili bir yapı meydana getirmişti. Bu gelişmeler işgücü piyasalarının yeniden düzenlenmesi için "makul" gerekçeler sağlıyordu. AB Komisyonu neo-liberal bir felsefeye sahip. Esnekliği savunmakta hiç de zorlanmıyor (<http://eur-lex.europa.eu>). Lizbon hedeflerini gerçekleştirmek, yani daha çok ve daha kaliteli istihdam yaratmak için, yeni esneklik ve güvence biçimleri işletmeler, bireyler ve hatta birlik üyesi ülkeler için zorunludur. Bireyler gitgide daha fazla istihdam güvencesine muhtaçtır, istihdamın güvenceli olmasına değil; çünkü hayat boyu aynı işyerinde çalışanlar sürekli azalıyor. İşletmeler ve özellikle KOBİ'ler personelini ekonomik durumun değişimine uydurabilmelidir. Yeniliklerin ve artan rekabetin sonucu olarak ve bunları geliştirmek için, kişisel donanımı işletme ihtiyaçlarına uyan, daha üretken, uyum kabiliyeti yüksek personel işe alabilmeliler. Henüz Avrupa, ekonomisinin uğradığı şoklara, olabilecek düzeyde uyum sağlayamıyor. Taşeronluğa ve yatırım göçlerine ilişkin kaygılar güçlenebilir; keza, kalifiye ve kalifiye olmayan çalışanlar arasındaki eşitsizlik ve ücret farkları daha da artabilir. AB ve üye ülkeler, toplumda refahın meyvelerini daha eşitlikçi dağıtarak, dinamik ve sonuç verecek bir bilgi ekonomisine doğru ilerlemelidir. Değişim daha çok kişiye yarar sağlamalı ve yukarı sosyal hareketlilik hızlanmalı. En yoksullar yaşadıkları ortamdan çıkmalı... AB Konseyi de Komisyon'dan işgücü piyasalarında güvenli esneklik için gerekli düzenlemelere referans olabilecek çalışmalar yapmasını istedi.

Makro iktisat politikasının temel amaçlarından olan istihdam düzeyini yükseltme politikalarının yerini AB'de aktif işgücü politikaları aldı. Fark şurada: İstihdamı geliştirmeye yönelik politikalar müdahaleci idi. Aktif işgücü politikaları ise çalışanların istihdam edilebilirliklerini arttırmayı ve işsizlik probleminin çözümünü piyasaya bırakmayı esas almaktadır. Bu, emek arzı ile emek talebini sadece kalifikasyon açısından daha etkin kılacak bir politikadır. Emegın korunmasını gerektiren tüm argümanları atlamaktadır. Oysa AB ve Japonya 2. Dünya Savaşı sonrasındaki hızlı gelişmelerini işgücü piyasalarında sıkı korumalar uygulanırken gerçekleştirmişlerdi.

İşletmelerin zora düşmesi genellikle işçilerden kaynaklanan bir problem değildir. Bir sektörde veya ekonominin tümünde beliren dengesizlikler de genellikle işgücü piyasasındaki problemlerden kaynaklanmaz. Konjonktürel dalgalanmalara bakıldığında bu durum kolayca saptanabilir. Böyle olduğuna göre, işletme, sektör veya ülke düzeyinde beliren dengesizliğin maliyetini neden çalışanlar ödeyecek? Bir yeniden dengeleme politikası neden ücret ve istihdam düzeyi üzerinden uygulanacak?

Motivasyon uygulamaları istikrarsızlık ve güvencesizlik yerine, istenirse, pekâlâ istikrar ve güvence yaratabilir. İstikrar ve güvence çalışanlar için bir motivasyon biçimine dönüştürülebilir. Tersine, güvencesizlik işçilerin kendilerine saygı duymalarını, sosyal bütünleşme sürecine uyumlarını ve işletme amaçlarıyla bütünleşmelerini olumsuz etkiler (<http://www.phac-aspc.gc.ca>)

İstihdamın geçici olması, gelirin yetersizliği ve uygun bir istihdam olmaması, gelecek belirsizliği ve sosyal destek ağlarını zayıflatması sebebiyle sıkıntı kaynağıdır. Güvence çalışanların ve ailelerinin mutluluğu açısından önemli ve makro ekonomik istikrarı destekleyen bir faktör sayılıyor. Üstelik bunun, sosyal hayata katılma, kendine saygı, kişisel gelişim gibi finansal ve finansal olmayan avantajları var. İstihdam güvencesi, işçiler açısından dürüstlük, yükümlülüklerine sadakat ve artan motivasyon kaynağıdır. Üretkenliği ve yenilikleri desteklediği için iş âleminde olumlu algılanabilir.

İşletmelerin çalışanlarını salt bir üretim faktörü olarak algılamaları kapitalist kültürde dahi ilkel bir algıdır. Çalışanlar işletmelerin temel sosyal boyutlarından birisini ifade eder. Bir işletmeye emeğini vermiş ve işi üzerinden gelecek planları kurgulamış çalışanları, yeniden dengeleme hesapları adına kapı önüne koymak onaylanamaz bir haksızlıktır.

İstihdamda istikrarsızlık ve güvencesizlik çalışanlar üzerinde motivasyon bozucu bir faktördür. Bu, özellikle iyi eğitilmiş olmayan çalışanları çok olumsuz etkiler. Buna rağmen, istikrarsızlık ve güvencesizlik çalışanların ücret ve sosyal haklarını da baskıladığı için neo-liberal politikalarda onay bulmaktadır. Buna başka rasyonel gerekçeler de eklenebilir (<http://www.insee.fr>) Peki niçin güvencesizlik artıyor? Uluslararası ticaret ve kuralsızlaştırmaya ilişkin rekabetin artması mikro düzeyde etkili olabilir. Makro düzeyde sebep çok: Makro ekonomik politikaların rolünün azalması, sermaye hareketliliğinin artması... vd.

İşgücü piyasasındaki korumaların azaltılmasının dışında, uzun vadeli kontratların azalmasının ciddi sebepleri var: Yeni iş organizasyonları spesifik beşeri sermayenin verimini düşürmüştür. Artan belirsizlikler uzun vadeli ilişkilerin yararlarını azaltmıştır. Oyun teorisinden hareketle geliştirilen modeller işverenlerin istihdam kararını etkilemektedir. Bu modeller finansal yapının ve rekabet baskısının öneminde ısrar ediyorlar. İşverenin ufku etkileniyor ve uzun vadeli kontratlar yapacak güven ortamını göremiyor. Bundan başka, enformasyon ve güven problemlerinin yayılması, daraltıcı

şoklara karşı kurumsal ve teknolojik tercihlere ilişkin tersyüz edilemez gelişmeler de kontratları ve güvenceyi etkiliyor. (<http://www.insee.fr>)

Bir üst paragrafta önemine değinilen gelişmeleri biraz daha analitik biçimde ifade etmek mümkündür: Ohnizm'den türetilen yeni iş organizasyonları ekip çalışmasını esas alıyor. Çalışanların spesifik becerilerinden çok, işletmenin teknik yetkinliğini öne çıkarıyor. Bu, işletmelerin özel beceri ve yetenek gerektiren görevler için personel tedarik problemini ortadan kaldırıyor, geçici veya belirli süreli kontratlarla işçi istihdam etmelerini daha düşük maliyetli hale getiriyor. Finansal piyasaların reel sektörler üzerindeki gitgide artan baskın etkileri belirsizlikleri ve riskleri arttırıyor. Bu durumda rasyonel işletmeler uzun vadeli kontratlarla karar alma imkânlarını daraltmak istemiyorlar. Dünya çapındaki şirketler, şimdi rekabeti oyun teorisinin birlikte kazanma stratejisine göre uyguluyorlar. Yani ortak çıkarlarını maksimize etmek üzere oyun kuruyorlar. Bu oyun, istihdam edilenlerin durumunu daha çok belirsizliğe ve güvencesizliğe doğru etkiliyor. Ekonomik enformasyonun karar alma girdisi olarak önemi ve maliyeti hızlanarak yükseliyor, işletme yöneticileri belirsizliklere karşı daha duyarlı olma ihtiyacı duyuyorlar. Bu sebeple geçici veya belirli süreli kontratlar belirsiz süreli kontratların yerini almaya başlıyor.

Çalışma ortamları gitgide daha fazla standart dışı hale geliyor. Otonomiye güçlendirmek gerekiyor. Önceden tanımlanamayan görevlere etkili bir karşılık vermek için çoklu yetenek kullanmak gerekiyor. Faaliyetler daha karmaşıklaşıyor, işletmelerde daha spesifik uzmanlıklara ihtiyaç duyuluyor. Yeteneklerin koordinasyonu ve projelerin ilişkilendirilerek yönetimi de öyle. Kişisel niteliklerin gelişmesi, Taylorizm'in standart hale getirdiği çalışmaya göre, çalışanların beklentilerinin yükselmesine, başarılı faaliyet sonuçları için çok gerekli olan motivasyonların çeşitlenmesine, daha kişisel becerilerin ve verimliliğin tanımlanma biçimlerine yol açacak... Becerinin geçmişe göre daha fazla "yönetilmesi" gerekir. Yani tanımlanıp ifade edilmeli, öngörülmesi, uygulamaya konulmalı, değerlendirmesi yapılmalıdır. İşletmeler istihdam yönetiminde değişim yaşıyorlar. Beceri yönetiminin orta ve uzun vadede hesaba katılması, yenilik ve ürün kalitesi ve maliyetlerin kontrolü açısından zorunluluktur. Gelişmeler bunu zorluyor (<http://www.manexpert.com>)

Çalışanlar lehine meydana gelen bazı değişimler de işgücü piyasalarında mobiliteyi arttırıyor. Mesela (<http://books.google.com>) bireylerin mesleki donanımları yükseldikçe işletmelerin bunları sahiplenmeleri güçleşiyor. Çalışma hayatına yeni katılacak gençlerin ve meslekte kendini geliştirme ihtiyacı olanların bilgi ekonomisinin yarattığı bu yeni durumu hesaba katmaları gerekiyor.

Yüksek nitelikli çalışanlar için geçici ve istikrarsız istihdam biçimleri olumlu olabilir. Ancak mesleki nitelikleri zayıf çalışanlar için böyle olmaz. Güvenli

esneklik de bu açıdan eleştiriliyor. Herkes niteliklerini geliştirme imkânına ve iş değiştirme avantajlarına sahip olamaz. Yeni iş organizasyonu daha çok esneklik, bazen çoklu yeteneğin geliştirilmesi ve daha genişletilmiş görevler gerektiriyor. Fakat, eşdeğer görevler arasında rotasyon yoluyla aynı düzeydeki görevler çeşitlenmesine rağmen, çoğunlukla kalifikasyon artmıyor.

Sanayi toplumlarında işçilerin işletmelerde sürekli çalışması istenilir bir şeydi. Sanayileşme döneminin başlarında tarım çalışanlarının kronik hareketliliği işletmeler için istikrarlı emek arzını önemli kılıyordu. Fakat 70'li yıllarda büyüme hızındaki yavaşlama işten çıkarmaları arttırdı, işsizlik sigortası düzeyini düşürdü. Mevcut ekonomik ortamda işletmeler rekabet edebilirliklerini ve verimliliklerini arttırmak için sürekli arayış içerisindedir. İstihdamda esneklik ve değişen istihdam biçimleri, değişik mesai biçimleri istiyorlar. Bu da nihayet güvencesizliğe dönüşüyor. Küreselleşme ve yatırım göçleri güvencesizliği arttırıyor.

Bilgi ekonomisi istihdam edilebilirlik, istihdam çeşitleri, istihdam güvencesi, kariyer konularında işgücü piyasasında stratejik bir dönüşümü yansıtıyor... Mobil çalışanlar, işletme içinde yükselmek veya meslekte ilerlemek için, ihtiyaç duydukları kalifikasyonu elde etmek amacıyla, sık sık patron değiştiriyor, gitgide daha yaygın biçimde bağımsız mesleklere yöneliyorlar. Mobil meslekler, duruma göre, geçici ve istikrarsız sayılabilir. Yüksek teknoloji sektöründe çalışanlar ve saygın bir meslek kariyeri olanlar için hareketlilik avantajlı olabilir. Bu, yüksek düzeyde uzmanlaşmamış çalışanlar için genellikle pek olumlu değildir (<http://www.phac-aspc.gc.ca>).

İşgücü piyasalarındaki korumaların zayıflatılması veya tamamen kaldırılması göçmen işçilerin sömürülmesini kolaylaştırmaktadır. Yatırım göçü yapan firmaların gittikleri ülkelerde işgücü piyasası fırsatlarından daha fazla yararlanmalarını sağlamaktadır. Bu avantajlar 19.yy vahşi kapitalizminin makyajlı geri dönüşü için yeni düzenlemeleri son derece rasyonel kılmaktadır. Bu durumu vahşi kapitalizmin makyajlı geri dönüşü olarak değerlendirmeyenlerin açıklamaları da pek farklı değil. (<http://www.phac-aspc.gc.ca>) Günümüzdeki ekonomik konjonktürde işletmeler rekabet güçlerini ve verimliliklerini iyileştirmek için sürekli çaba gösteriyorlar. Bu durum esnekliğe, istihdam tipleri değişikliğine ve çalışma sürelerine, nihayet güvencesizliğe ilişkin talepleri arttırıyor. Küreselleşme ve uluslararası düzeyde işbölümü kalkınmakta olan ülkelere doğru yatırım göçlerini destekliyor, bu da istihdam güvencesizliğini arttırıyor. Bu konunun sosyo-ekonomik bir analizi yapılmalı.

Sosyo-ekonomik bir analiz

Bir ekonomik sistem ekonomik aktörlerin çıkar ilişkilerini kurarken bunun ideolojisini ve zihniyetini de yaratır. Neo-liberal düzen de böyle yapıyor. Küresel düzenleyiciler her alanda piyasa kurallarına egemenlik tanıyorlar. Kar olgusuna determinant bir konum veriyorlar. Eşitlik, sosyal sorumluluk, koruma ve adalet gibi kavramları piyasanın işleyişini engellemeyecek sınırdaki

tutuyorlar. Kültürel değer yaratacak faaliyetler bu küresel düzenleyicilerin programlarında yer almıyor. Bu çerçevede küresel rekabete katılmak için yapılması gerekenleri sıralıyorlar.

Başta işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi geliyor. İşgücü piyasalarında esnekliğin yalınkat anlamı, kendilerine ihtiyaç duyulmadığı anda çalışanların kapı önüne konulabilmesidir. Fakat bunu bu açıklıkta söylemek “politik” olmuyor. Çünkü çalışanlar aynı zamanda seçmen. O halde buna uygun bir makyaj yapmak lazım: Güvenceli esneklik. Eğer yaygın bir deyim olmasa bu iki kavramı bir araya getirmek hayli zor. Bir istihdam hem güvenceli hem esnek nasıl olabilir?

Yarı zamanlı çalışma, belirli süreli çalışma, geçici çalışma, vekaleten çalışma yöntemleri yayılıyor. Zaten, iş organizasyonunun gerektirdiği fonksiyonel esneklik, mesai esnekliği, evde çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi yöntemler kolayca uygulanabiliyor. İşveren işçiyi istediği kadar ve istediği biçimde çalıştıracak, istediği zaman da işten çıkaracak. Esneklik bu. Fakat buna, çalışanların sosyal güvenliği, eğitim ve ücretli tatil hakları, kıdem tazminatı gibi güvenceler sağlanacak. İş değişikliğinde sosyal güvenlik haklarının yeni işveren üzerine aktarılması veya eski işverenin sorumluluğunda korunması mümkün olacak. Böylece güvenceli esneklik gerçekleşecek!

Hızlı değişime işletmelerin ve çalışanların kolayca uyum sağlayabilmesi için, güvenceli esneklik düzenlemeleri kapsamında eğitimin özel bir önemi var. Mesleki eğitim, beceri eğitimi, yeniden eğitim gibi programlarla çalışanların hayat boyu eğitim sürecinde kalmaları amaçlanıyor. Hayat boyu eğitim doğru ve iyileştirici bir hedeftir; beşeri sermayeyi zenginleştirir. Fakat hayat boyu eğitim uygulamasında da bir piyasa etkisizliği meydana gelebilir. Bu ihtimal hiç de yadsınacak gibi değil. AB Komisyonu işin farkında (<http://eur-lex.europa.eu>): Hayat boyu öğrenmeye kuvvetli katılım yüksek istihdam oranı ve azalan oranda uzun süreli işsizlikle birlikte gerçekleşiyor. Bununla birlikte eğitim yatırımları daha çok iyi eğitimlilere yarar sağlıyor. Buna daha fazla ihtiyaç duyan düşük nitelikliler, geçici çalışanlar, bağımsız çalışanlar ve çalışan yaşlılar bu alandaki yatırım açığından zarar görüyorlar. İşletmeler becerilere yatırım yapmaya cesaret edemeyebilir. Çünkü eğitilen personel başka bir işveren tarafından işe alınabilir. Sektör düzeyinde bir vakıf aracılığı ile maliyetleri paylaşmak bu problemi kısmen çözebilir. Herkesin katılımını destekleyen hayat boyu öğrenme stratejileri, işin içinde hükümetin, sosyal ortakların, işletmelerin ve tüm çalışanların olmasını zorunlu kılar.

Avrupa Konseyi'nin işgücü piyasalarındaki düzenlemelerde gözettiği öncelikler şöylece not edilmektedir (<http://www.dpt.gov.tr>): 12 Temmuz 2005 tarihinde Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen... bütünlüştürmüş rehberler üç önceliği içermektedir. Bunlar şöyle sıralanıyor:

Daha fazla kişiyi istihdama dâhil etmek ve istihdamda tutmak, işgücü arzını artırmak ve sosyal koruma sistemini modernize etmek,

İşçilerin ve işletmelerin uyum yeteneğini geliştirmek,

Daha iyi eğitim (temel ve beceri eğitimi) ile beşeri sermaye yatırımlarını artırmak.

Bütünleşmiş İstihdam ve Ekonomi Politikası Rehberleri paketinin... bütünleşmiş rehberler bölümünde “esnekliğin iş güvencesi ile birlikte desteklenmesi, sosyal tarafların da desteği ile işgücü piyasalarındaki parçalı yapılanmanın azaltılması (özellikle kayıt dışılığın ve kuralsızlığın azaltılması)” önerilmektedir.

Bir üst paragrafta 2 numara ile belirtilen amaç, gündelik dile çevrildiğinde, işçilerin istihdamı ve ücretleri üzerinde oynayarak işletmelerin uyum yeteneğini geliştirmek şeklinde anlaşılıyor ve öyle uygulanıyor.

Güvenceli esnekliğin problemleri boyutları istihdam korumalarının işgücü piyasalarında yarattığı sertlikten çok daha fazla olabilir. Bu konu kavramsal makyajın arkasında saklanmamalıdır. AB Komisyonu’nun yukarıda değinilen tespitine eklenecek başka birçok husus var (Flexibilité, Sécurité d’emploi et Flexicurité: Les enjeux et défis): İstihdam güvencesindeki zayıflamayı güvenceli esneklikle dengeleme öngörülüyor. Güvenceli esneklik, yalınkat bir tanımla, istihdam biçimlerinin ve sosyal korumanın esnetilip bir işten diğer işe geçiş süreçlerinin iyileştirilmesidir. Bu geçişin nasıl iyileştirileceğine ilişkin ülkeden ülkeye değişen formüller uygulanıyor. Bu uygulamaların çeşitli istihdam kategorilerine etkisi de farklı oluyor. Acaba uzun süreli istihdamı korumak mı, yoksa güvenceyi azaltıp işletmelerin işe almasını kolaylaştırmak mı daha doğru? Bazıları bu konuda bir işten diğer işe geçişin ne kadar mümkün ve kolay olduğunu önemli olduğunu savunuyorlar.

Danimarka’da mesela istihdam güvencesi zayıf. Ama belirli bir işte istihdam güvencesi sağlamaktan çok, mesleki faaliyette bulunma sürekliliği sağlıyor. Geliri korumaya ve işgücü piyasasında kalmaya ilişkin önlemlerle güvence sağlıyor. Norveç ve İsveç’te ise istihdama daha kuvvetli bir koruma sağlıyor. Demek ki, çeşitli yöntemlerle istihdamı korumak mümkün. Ya mevcut istihdam korunuyor, ya bir işten diğer işe geçiş korunarak bireylerin işgücü piyasasında kalmaları sağlıyor. Güvenceli esneklik tartışılan bir konu. Ama işçilerin çalıştıkları işletmeye bağlılıkları açısından istihdam güvencesi çok önemli. Nüfusu yaşlanan ülkelerde bu daha da önemli. Sosyal güvenlik sadece gelir dağılımı açısından değil, bireylerin aile ve toplum içerisindeki rolleri açısından da önemlidir.

Ekonomik güvence istihdam güvencesine kuvvetli biçimde bağlıdır. Amerika’da ve anglo-sakson dünyada düzenleyici rol iyi işleyen piyasalara bırakılıyor. Uluslar arası ticaret büyümenin ve ekonomik güvencenin kaynağı sayılıyor... Direnç ve muhalefetlere rağmen Amerikan modeli gitgide yaygınlaşıyor... Egemen ekonomik teori sayısal sonuçlara önem veren

pozitivist bir yaklaşıma sahip. Devletin ve sosyal politikanın rolüne ilişkin farklı açıları desteklemiyor. Böyle olduğu için Amerikan işgücü piyasası 1990'lardan itibaren işçiler aleyhine değişmektedir (<http://www.dpt.gov.tr/DocObjects>). 1970–1990 döneminde ABD ekonomisinin büyümesinin %66'sını istihdam artışı, %34'ünü verimlilik artışı sağlamışken, 1990–2000 döneminde büyümenin %40'ı istihdamdan, %60'ı verimlilikten kaynaklanmıştır. 2001-2005 döneminde ise büyümenin %15'i istihdam artışından %85'i verimlilik artışından gelmiştir.

Güvenli esneklik kavramı esneklikle sosyal güvenliğin birbirine aykırı olmadığı, aksine, birbirini tamamladığı, hatta desteklediği hipotezine dayanır. Güvenli esneklik çalışanları işten çıkarmaya karşı zayıf koruma ile işsizlere yüksek işsizlik tazminatını, işsizlerin eğitimi konusunda hak ve zorunluluklara dayanan bir işgücü piyasası politikasını birleştiriyor. İstihdamı koruma güvencesinin yerine bir istihdam bulma güvencesi geçiyor (<http://www.euractiv.com>)

Güvenceli esneklik konusunda neo-liberal politikaların çalışanlar için iyilikçi yeni bir işgücü piyasası yaratılmasının amaçlandığını düşündürecek kadar güzel kurgulandığı görülüyor (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ>). Güvenli esneklik hayatta, eğitim ve çalışma, istihdam, işsizlik, çalışma ve çalışmama, emeklilik ve çalışma arasındaki değişikliği/geçişini başarmaktır. Bu sadece, işletmelere işe alma ve işten çıkarma konularında serbestlik tanıma gereğini veya belirsiz süreli iş sözleşmelerinin geçmişte kaldığını işaret etmez. Bundan başka, çalışanlara kaliteli istihdam imkânlarının arttırılıp kolaylaştırılması, dikey hareketliliğin desteklenmesi, yeteneklerin en iyi biçimde geliştirilmesi de gerekir. Esneklik, aynı zamanda, çalışma organizasyonunun esnekliğidir; gerekli kişisel donanımlara sahip olmaya, yeni üretim ihtiyaçlarına cevap vermeye, mesleki ve özel sorumlulukların uyumunu kolaylaştırmaya hızla ve etkinlikle imkân verir. Diğer yandan, güvence, işini korumadan daha fazlasıdır. Kişilere meslek hayatlarında gelişme imkânı veren donanımları kazandırmak ve yeni bir iş bulmasına yardım etmek de güvence kapsamındadır. Geçiş dönemini kolaylaştırmak için işsizlik tazminatı verilmesi de böyledir. Nihayet, güvence tüm çalışanlar ve bilhassa az eğitilmişler ve daha yaşlılar için eğitim imkânlarını da içerir.

Bu kavram, uyum ve rekabet kapasitesinin temeli olan esnekliğin yüksek düzeyde bir sosyal güvenlikle uzlaştırılmasını ifade ediyor... Firmalar yeni pazarlar bulma baskısına maruz kalıyor. Yeni üretim tekniklerine ve biçimine uyum mecburiyeti gitgide kuvvetleniyor. Bu ise ücretlilerin değişime uyma kapasite ve istekleri bakımından büyük zorunluluklar içeriyor. Hayat boyu eğitim ve işgücü hareketliliği, gitgide mesleki başarının olmazsa olmaz şartlarını oluşturuyor. Bu süreçte ücretler üzerinde artan bir baskı gözlemleniyor ve sürekli uzmanlaşma mekanizmaları yaratılarak zayıf niteliklilerin istihdam edilmesine yardım ediliyor... Güvenli esneklik Avrupa

istihdam sisteminin yarattığı sonuçlara karşı bir cevaptır... Güvenli esneklik projesi, uyumlaştırılmış önlemlerle, bir yandan işgücü piyasasının esnekliğini ve iş organizasyonunun ve ilişkilerinin modernleştirilmesini destekleyen geniş bir politik strateji alanı olarak tanımlanabilir; diğer yandan, özellikle kırılğan ve negatif etkilere maruz gruplar dikkate alınarak yaratılması gereken sosyal garantiler ve istihdam güvencesidir. Şu halde, güvenli esneklik, Avrupa'da istihdam ve farklı milli-sosyal sistemler için ulaşılması gereken bütünleşik bir çerçevedir. Bu çerçevede, iş yasasının çerçeve ve şartları (işten çıkarmaya karşı koruma, çalışma süreleri, yeni mesleki faaliyet biçimleri), çeşitli faaliyet tipleri arasında farklılıklar ve benzerlikler (ücretli çalışan ve bağımsız çalışan statüleri), ücret pazarlık sistemleri, aktif bir işgücü piyasası önlemleri, işsizlere destekler, hastalık, kaza ve yaşlılık sigortaları, vb. çeşitli politik alanları bütünleştirmek esastır. Çeşitli araçlar arasından birbiri ile kesişen ve tamamlayıcı durumları iyi hesaba katmak gerekir. Bu, esneklik ve güvencenin iki yönlü amacı ile ilişkilidir (<http://www.uealc.at/fr>).

Güvenceli esnekliğe ilişkin düzenlemeler işsizlik oranını en aza indirmek için gerekli sosyal güvenlik harcamalarını arttırıyor. Bu harcamalar büyük oranda kamu finansmanı ile sağlanıyor. Bu, şu demektir: İşgücü piyasaları esnetilerek işverenlerin istihdama ilişkin sosyal yükümlülükleri ortadan kaldırılıyor veya en aza indiriliyor; buna mukabil, iş bulmayı kolaylaştıracak düzenleme ve politikaların maliyeti kamuya yükleniyor. Gerçekten, tam piyasacı bir çözüm sözkonusu. Fırsatlar işverenlere, maliyet kamuya. Bu aşamada konu vergilendirme prensiplerinin tartışmasına gelip dayanıyor. Ama neo-liberaller açısından rasyonelleştirme problemi yok (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ>). Deneyim gösteriyor ki, çalışanlar, işten çıkarmaya karşı sıkı korumaya göre, uygun işsizlik tazminatı ile daha iyi korunduklarını hissediyorlar. Aktif işgücü politikaları da çalışanların güvence duygusunu olumlu etkiliyor. İşten çıkarılsalar yeni bir iş bulma şansları sorulan personelin cevapları üye ülkelerden her birine göre değişiyor. Yüksek istihdam koruması ile kapsanmış olan Fransız çalışanlar yeni bir iş bulma şanslarının çok zayıf olduğunu düşünüyorlar. Buna mukabil, ılımlı bir istihdam korumaya tabi Danimarkalı işçiler iş bulma şanslarını çok yüksek görüyorlar. Bu gösteriyor ki, iyi işsizlik tazminatı, etkili aktif işgücü piyasası politikaları ve dinamik işgücü piyasaları bireylerin güvence duygularını güçlendiriyor.

Pratikte liberal, koruyucu ve sosyal demokrat politikalar arasında işgücüne yönelik farklı programlar var mı? Niteleyici önemde olmasa da, farklılaşma var ve bu Anglo-sakson ve İskandinav ülkeler arasında belirginleşiyor. İşgücü piyasalarında Avrupa düzeyinde ülke gruplarına göre farklılaşan bazı politikalar gözlemleniyor. Mesela (<http://www.euractiv.com/fr/innovation>) İtalya, İspanya ve Yunanistan'da sistem istihdamı korumaya vurgu yapıyor. Fransa, Almanya ve Lüksemburg'da da istihdama yüksek koruma sağlanıyor. Fakat uygulanan sistemlerin istihdam yaratmakta etkisiz olduğu ifade ediliyor. İrlanda, İngiltere ve Portekiz'de istihdam güvencesi zayıf. Ancak

sistem istihdam yaratmakta nispeten etkili görülüyor. İskandinav ülkeleri ile Hollanda ve Avusturya'da uygulanan sistem ise istihdama zayıf koruma sağlıyor, fakat istihdam yaratmakta çok etkili olduğu belirtiliyor.

Buradan ortaya şu sonuç çıkıyor: Güvenceli esnekliğin hangi güvence araçları kullanılarak gerçekleştirileceğine ilişkin yaygın uygulama alanı bulan bütüncül bir örnek yok. Bazı ülkelerde parçalı güvence araçları uygulanıyor (<http://www.uealc.at/fr> ve <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ>) Bu konuda Danimarka'da işten çıkarma kolay, işsizlik tazminatına erişim de kolay ve tazminat oranı nispeten yüksek, aktif işgücü programları çok yaygın. Bu ülkede istihdam istikrarsızlığı çok kuvvetli. Ancak 2005 yılı itibariyle Avrupa'da istihdam oranı en yüksek ülke. 80'li yılların başı ve 90'lı yılların sonunda işsizleri iş aramaya, buldukları işi kabul etmeye ve mesleki niteliklerini iyileştirmeye teşvik etmek için aktif işgücü piyasası politikaları geliştirildi. Bir çalışanın mesleki eğitim almak için işini geçici olarak bir işsive bırakmasını mümkün kılan bir rotasyon sistemi kuruldu... Danimarka yüksek bir istihdam oranı, çok düşük işsizlik oranları, hızlı personel hareketliliği (çalışanların ¼'ü çalıştığı işyerinde 1 yıldan az kıdemli), hayat boyu öğrenmeye yüksek katılım ve toplumda yüksek bir güvence duygusu ile karakterize oluyor. Hollanda 1999'da belirli süreli kontratlar yapılmasını kolaylaştırdı. Fakat ücretli faaliyete ilişkin sigorta şartları ve eğitim imkânlarına ulaşmakta işlem birliği gibi kriterler koydu. Ülkede 90'lı yıllar boyunca işsizlik belirgin biçimde azaldı, önemli ölçüde istihdam yaratıldı. Genel istihdam oranı ve kadın istihdam oranı yükseldi. Yalnız, yaygın kısmi çalışma sebebiyle, tam gün çalışmaya eşit istihdam oranı düşüktür. Hayat boyu öğrenmeye katılım yüksektir. 2003 yılında yapılan bir düzenleme ile, Avusturya'da çalışanların kıdem tazminatı hakkını yaygınlaştırmak ve korumak için, işverenlerin bağımsız sandıkları yükümlü kılındı. Çalışanların kıdem tazminatları artık işveren değiştirmeleri ile ilişkili değil. Kıdem tazminatları işletilerek çalışanlara düzenli biçimde dağıtılacak. İstihdama ilişkin koruma çok zayıf. Sürekli olarak, çalışanlardan %12.9'u hayat boyu öğrenme programına katılıyor. İspanya'da belirli süreli kontratlarla çalışma toplam istihdamın 1/3'üne yakın. Sosyal tarafların 2007 sonlarında yaptıkları anlaşmayı hükümet destekledi. Anlaşma belirli süreli kontrat yapma hakkını kısıtlıyor, işverenler üzerindeki ağırlıkları azaltıyor. Bir işyerinde 30 ay içerisinde 24 aydan fazla çalışan ve 2 veya daha fazla belirli süreli iş sözleşmesi yapan çalışanlar otomatikman belirsiz süreli sözleşmeye kavuşuyorlar. Bu düzenlemede işten çıkarma tazminatı yıllık kıdem için 45 günden 33 güne düşürüldü.

Güvenceli esneklik konusundaki düzenlemeler sendikacıların da kafasını karıştırıyor. Bir yandan "Avrupa sendikal hareketi, AB'nin güvenli esneklik açısından gayet dengeli bir yaklaşım benimsemesini ve geçici kontratla çalışanlara daha fazla güvence sağlanması gereğini kabul etmesini memnuniyetle not eder" iken, aynı anda "ETUC, Avrupa'da zenginler ve

yoksullar, erkekler ve kadınlar, güvenli biri işi olanlar ve geçici bir işte çalışıp yoksulluk ücreti alanlar arasındaki artan sosyal eşitsizliği ağırlaştırır tehditten çok kaygılıdır.” (<http://www.etuc.org/r/1125>) “Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC/CES) Avrupa Parlamentosu’nun güvenli esnekliği ve istihdamı korumaya karşı sistemli saldırıyı birbirine karıştırmamasını memnuniyetle not ediyor” iken, kaygısını da belli ediyor: “Güvenli esneklik istihdam güvencesini iyileştirmeye ve tamamen güvenli mesleki geçişlere yatırım yaparak istihdamın korunmasını tamamlamaya yöneliktir. Güvenli esneklik çalışanları kolayca işten çıkarma amacıyla değildir (<http://www.etuc.org/r/1125>).

Görüldüğü gibi, güvenceli esneklik düzenlemelerinin taşıyıcı 2 aracı var. Bunlardan birisi geçici/güvencesiz çalışanların sosyal güvenlikle daha iyi ilişkilendirilmesi, diğeri ise istihdam edilebilirliğin artırılmasıdır. Bunlardan ilki kayıt dışılığın giderilmesi ile doğrudan ilgilidir. İstihdam edilebilirliğin artırılması ise, işgücü piyasalarında korumalar azaltılmadan uygulanırsa daha başarılı olabilecek bir uyum sürecidir. Teknolojik değişimin ivmesi gerçekten istihdam edilebilirliğin sürekli desteklenmesini gerektirmektedir. Ancak, çalışanların daha donanımlı hale gelip, üretkenlikleri ve motivasyonları yükseldiği için, daha iyi iş, daha iyi ücret ve daha yüksek statü arayarak mobil hale gelmeleri, mikro iktisadi anlamda üretim faktörlerinin mobilitesi açısından pekâlâ yeterlidir. İstihdam edilebilirliği yükselen çalışanlar mevcut işlerini kendileri için eksik istihdam sayıyor duruma gelebilirler. Bu, işverenlerin taleplerine daha etkin bir işgücü piyasası yaratır. Dikey sosyal hareketliliği hızlandırır. Yani, işgücü piyasalarını değişime uygun cevap verebilir hale getirmek için hiç de istihdam güvencesini zayıflatmak gerekmiyor. İstihdam güvencesinin zayıflatılması, istihdam edilebilirliği yükselen çalışanlar arasında rekabet yaratarak ücretler üzerinde baskı kurma yoludur. Çünkü istihdam edilebilirliği yükselen işçiler, verimlilik artışı sayesinde yaratılan ilave istihdam bir yana, var olan istihdam üzerinde rekabet edecekler; bu da işverenlere iki yönlü avantaj sağlayacak. Daha nitelikli emeği daha düşük ücretle istihdam etmiş olacaklar. Neo-liberal teori ve politikalar işverenlere böyle bir yeryüzü cenneti yaratacak. IMF, Dünya Bankası, AB Komisyonu ve neo-liberal teorisyenlerin kurguladıkları işgücü piyasası, çalışanları kapana kısırmaya yönelik ökseli mekanizmalar içeriyor. Labirentin sonunda işçiler kendilerini güvencesizlikle yüz yüze bulacaklar.

Nitekim mesela Fransa’daki işgücü piyasası rakamları, kontrat türlerine bağlı olarak, istikrarsızlığın ve işsiz kalma riskinin ciddi olarak yükseldiğini göstermiştir (<http://www.vie-publique.fr/actualite>)

2001-2002 arasında Fransa’da işe alınan ve işten ayrılanlar özel sektörde ücretli çalışanlar toplamının %40’ına yakın. Bu büyük bir istihdam istikrarsızlığını gösteriyor... 2004’te işsiz kalmanın birinci sebebi belirli süreli kontratın sonuna gelinmesi. İşsiz kalanların %40’ı daha önce geçici bir işte çalışanlardan oluşuyor... Sadece çalışma biçimlerine ilişkin istihdam istikrarsızlığı değil, kontratların niteliği de sürekli işsizliğe sebep oluyor.

Mesela, belirli süreli kontratla çalışan 1 yıldan az kıdemli çalışanların işsiz kalma oranı, aynı kıdemdeki belirsiz süreli kontratla çalışandan 3-4 kat daha yüksek... Bu durumda acaba kontratlar işsizliğe karşı kullanılabilir mi? Bazı araştırmacılara göre belirli süreli kontratlar yapılmalı, ancak işten çıkarmalar finansal yaptırımlarla zorlaştırılmalıdır. Bu, işletmelerin esneklik ihtiyaçları ile istihdam istikrarsızlığının azaltılmasını birlikte sağlayacaktır... Ancak, işletmeler kıdemli işçilerinin kalite ve fiyatları ile yeni işe alacakları kişilerin durumunu karşılaştırıp piyasa mantığına göre karar verebileceklerdir. Yani çözüm mantığı piyasacıdır... Görev /proje kontratları uzman ve yöneticiler için uygun görülmektedir. Bu kontratlarla çalışanlar istihdam bakımından bağımsız çalışanlardan daha istikrarlı olabilir. Yine, bu kontratlar yaşlıların işgücü piyasasına dönmelerini de kolaylaştırabilir... Güvencesiz çalışanlar sadece istihdamda istikrarsızlık ve düşük ücrete maruz kalmıyor. Bunların yanı sıra, mesleki eğitimini geliştirme, tamamlayıcı sağlık hizmetlerinden yararlanma, lojman ve banka kredisi gibi imkânlardan da yoksun kalıyorlar.

Mikro iktisadi gerekçelerini ekonomik açıdan tamamen doğru sayacak analitik yetersizliğe düşülse dahi, işgücü piyasalarındaki güvencesizliğin olumsuz etkileri üzerine yine de çok sayıda soru sorulabilir: Çalışanların psikolojilerini nasıl etkiliyor, aile hayatlarına nasıl yansıyor, mesela suça ve şiddete eğilimi ne kadar kışkırtıyor, sosyalleşmeyi ne kadar zorlaştırıyor, verimliliğe ve başarı motivasyonuna etkisi ne oluyor, motivasyonu ne ölçüde bozuyor, mobbingi ne kadar kışkırtıyor? Sosyal içerme, sosyal bütünleşme, işletme amaçlarını benimseme ve yaşama sevinci duyma gibi önemli sosyal ve psikolojik süreçlere etkisini dikkate almadan iş güvencesini azaltmak veya yok etmek ekonomik rasyonaliteyi de bozabilir.

İzlenen liberal, korumacı ve sosyal-demokrat politikalar sosyal politikalarda kendini gösteriyor. Mesela Amerika'da işsizler kendi kaderlerinden sorumlu sayılıyor. İyi işliyorsa piyasa işi çözer. İskandinav ülkelerinde hayat boyu mesleki eğitim ve işgücü piyasasına girişe önem veriliyor, bu programlara sivil toplumun katılımı önemsleniyor. Fransa'da işgücü piyasasına giriş ve dayanışma destekleniyor. Fakat bu tür programlardan daha az ihtiyacı olanların yararlandığı, az eğitilmiş ve yetersiz becerili kişilerin bu programlar sayesinde kendine yeterli hale gelemediği görülüyor (Flexibilité, Sécurité d'emploi et Flexicurité: Les enjeux et défis).

İşverenler güvenceyi üretim planlarının gerekli kıldığı esnekliğe ve etkinliğe aykırı görüyorlar. OECD'nin çalışmaları gösterdi ki, iş güvencesi ile esneklik arasında tersine bir ilişki var. Esneklik geçici kontratlarla ve düşük ücretlerle gerçekleşiyor. Son ekonomik kriz Avrupa'da esneklik üzerine tartışmaları hızlandırdı. Bilhassa OECD'nin çalışması olmak üzere, bazı çalışmalar çalışanların daha az güvenceye alıncaklarını ifade ediyorlar. Geçici veya standart dışı istihdam biçimlerinin yaygınlaşmakta olduğu ülkelerde güvencesizlik veya zayıf güvence norm oluyor. (Flexibilité, Sécurité d'emploi

et Flexicurité: Les enjeux et défis).

İş güvencesi çalışanların ve ailelerinin refahı açısından son derece önemlidir. Makro iktisadi istikrarı destekler. Üstelik esneklik ve düşük ücret her zaman istihdamı desteklemiyor. Yakın zamanlardaki çalışmalar, istihdam güvencesinin çalışanlar bakımından dürüstlük, yükümlülüklerini yerine getirme ve artan motivasyon kaynağı olduğunu gösteriyor. Esasen güvence, çalışanların meslek ve beceri gelişimi açısından önemlidir. Bu da çalışanların olduğu kadar işverenlerin de çıkarıdır. Yani güvence, verimliliği ve yeniliği destekleyerek işletmelere de yarar sağlayabilir. Bazıları, eğer esneklik önemliyse ve istihdamın korunması verimliliği olumsuz etkiliyorsa, o takdirde yurttaşlık geliri-asgari gelir garantisi gibi bir yöntemle sosyal koruma sağlanmasını ve güvencenin bununla takas edilmesini öneriyorlar. Fakat bu durum, yüksek maliyeti bir yana, mesleki gelişme, sosyal hayata katılım ve kendine saygı gibi para ile ölçülemeyen avantajları-ihyaçları göz ardı ediyor. Ayrıca bu türden bir uygulama düşük ücret alan kadınları eve gönderecek bir etkide bulunur... Zaten liberal açının baskın konumu bu kabil bir uygulamayı pek mümkün kılmıyor. (Flexibilité, Sécurité d'emploi et Flexicurité: Les enjeux et défis). Fakat yurttaşlık geliri-asgari gelir garantisi gibi önerilerin son derece tehlikeli bir sonucu ortaya çıkabilir: İstihdamı koruyan politikalardan uzaklaşılınca, daha yüksek işsizlik oranı politik açıdan kabul edilebilir hale gelir. Bu da çalışanların ücretlerini baskılar.

Neo-liberal dalga işverenleri sosyal sorumluluklarını yadsımaya yönlendiriyor. Herhalde iş güvencesinin zayıflamasının en önemli sebebi budur. İşçilerin sendikal dayanışma ve risk paylaşma-üstlenme davranışından uzaklaşmaları da istihdam edenleri cesaretlendirmektedir. Sendikal örgütlenme yetersiz ise, uzun vadeli kontratların koruyuculuğu da işverenin çıkarları ile sınırlıdır. İşveren işçisinin kontratını bitirmek isterse bunun bir yolunu bulur. İşçiler ellerinde istihdamı koruyan kontratlar da olsa, işveren karşısında birey yeterince güvenceye sahip olamazlar. Bu durumda güvence, daha çok, işverenlerin zihniyetinde değeri belirlenen bir verimlilik-maliyet unsuru ve motivasyon-organizasyon yöntemidir.

Türkçe' de çivi çivi söker diye bir söz vardır. Bununla olaylar arasındaki sebep-sonuç ilişkilerine veya sinerjiye işaret edilir. İstihdam alanındaki korumaların azaltılması ve geçici iş ilişkilerinin çeşitlenip yaygınlaşması belirsiz süreli çalışanların da güvencelerini zayıflatıyor. Fransa ve Amerika üzerine yapılan bir araştırma (http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es366a.pdf) çalışanların işini kaybetme risklerinin 1970'lerden bu yana arttığını göstermektedir. Geçici veya istikrarsız istihdam çalışanların işyerindeki kıdemlerinin kısılmasına ve kıdem çalışanı koruyucu etkisinin azalmasına yol açıyor. Özetle, 10 yıldan daha az kıdemli olanların iş güvencelerinde bir zayıflama var. "...Bu, geçici kontratların yaygınlaşması ile kısmen ilgili. Fakat sebep sadece kontrat türü değil. Belirsiz süreli kontratla çalışan 5 yıldan az kıdemli çalışanların güvencesizliği de belirgin biçimde artıyor..." Bu araştırmanın doğru bir ilişki verdiği kabul edilirse, kontrat tipleri ile iş

güvencesizliği arasında kuvvetli bir ilişki olduğu açıktır. İşsiz kalma riski belirli süreli kontratlarla çalışanlarda çok daha yüksek. Ama esneklik, güvenceli çalışanların riskini de yükseltiyor. Fransa'da eğitim, işteki pozisyon, kıdem ve kontrat türleri dikkate alınarak, 1976-80 ve 1997-99 yılları 30-49 yaş arası çalışanlar bakımından kıyaslandığında, tüm değişkenlere göre iş güvencesinde bir zayıflama var. Kısacası, geçici kontratlar özellikle hizmetler sektörünü ve mesleği olmayan çalışanları etkiliyor.

İş güvencesinde eğitim, sektör, işletme büyüklüğü, yaş, kontrat türü ve kıdem etkili faktörlerdir. Belirsizlik, istihdam ve verimlilik arasında sıkı bir ilişki vardır. Yani, belirsizlik istihdamı, bu durumdaki istihdam da verimi olumsuz etkiler... 5 yıldan daha az kıdemli işçilerin güvencesizlik riski yükseliyor, belirsiz süreli kontratla çalışanlar da dahil. Bu sonuç kontratlarla güvencesizlik riski arasında mekanik bir ilişki olmadığını gösteriyor... Ancak, geçici kontratların hizmetler sektöründe ve düşük kalifikasyonlu işlerde güvencesizlik riskini yükseltici etkisi kuvvetlidir.

Bazı istisna durumlar var ise de, Fransa'da işgücü piyasasındaki esnekleştirmenin kıdem son yıllarına kadar iş güvencesizliğini arttırdığı gözlemlenmiştir... Medyan gruptaki 5 yıldan daha az kıdemli belirsiz süreli çalışanların iş güvencesinde de azalma oldu.

Güvencesizliğin objektif yanı çok önemli ama, algıya ilişkin bir boyutu da var (Flexibilité, Sécurité d'emploi et Flexicurité: Les enjeux et défis): İstihdam güvencesizliği, istihdam imkânları ve genel ekonomik durum karşısında edinilen algı ve yaşanan duygudur. Güvencesizlik ya iş güvencesi sağlayarak yahut da işsizlikten dolayı meydana gelen gelir kaybını telafi ederek doğrudan giderilebilir. Güvencesizliği gidermek için dolaylı müdahale ise güvencesizlik sebeplerini doğrudan ortadan kaldırarak olur. Güvencesizliği objektif olarak ölçmek için işsizlik oranı, ortalama istihdam süresi, belirli ve belirsiz süreli kontratlar, standart dışı istihdam oranı, yasal koruma ve toplu sözleşme gibi göstergelere bakılır. Sübjektif olarak güvencesizliği ölçmek için, bireylerin istihdamın devamlılığına ne kadar güvendikleri, işsiz kalma ihtimali, yeni bir iş bulma ihtimali, mevcut işin ve gelecekteki işin değerleri, gelecekteki işsizliğin maliyeti gibi göstergelere bakılır. Yani sübjektif güvencesizlik risk algısıdır... Kas işçilerinin veya sanayi işçilerinin daha güvencesiz oldukları düşünülür. Fakat eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanların kendilerini daha güvencesiz hissettikleri saptanmıştır. Çalışanlar gitgide kendilerini daha çok güvencesiz hissetmektedir.

Gelecekte işini koruyacağına güven çok önemli bir göstergedir. 2005 yılı rakamlarına göre AB'de gelirin %2.1'i işsizlik yardımı ve işgücü piyasasına girme şansı düşük kesimlere yardım için harcandı. Bu rakama iş arayanlara kamunun sağladığı hizmetlerin maliyeti, eğitim, istihdam teşvikleri vb.

harcamalar dâhil. Pasif sosyal politika olarak işsizlik ödemeleri de bu miktara dâhil. AB düzeyinde istihdam politikası için yapılan harcamalarının %64'ü pasif politikaya, %25'i aktif politikaya harcanıyor. Meslek edinme için yapılan harcamalar çok yetersiz görülüyor.

Kurulu ilişkilerin koruduğu “içeriden” kişiler işsizlik riskine pek maruz kalmamasına mukabil, iyi ücretli, istikrarlı ve iyi işe ulaşamayan “dışarıda” kalanların varlığı işgücü piyasalarında ikili bir yapı meydana getiriyor. Burada çalışanlar arasında bir çatışma potansiyeli apaçık ortadadır. Güvenceli işçiler iyi ücretli ve “iyi” işlerde çalışıyor, güvencesiz işçiler düşük ücretli ve iyi olmayabilen işlerde çalışıyorlar. Meslek eğitimi düzenlemelerinin kolay uygulanabilir ve eşitlikçi olması pek kolay değil (<http://www.lafinancepourtous.com>)

Nereden bakılırsa bakılınsın, güvencesizlik olgusu, istihdamın geçici ve belirsiz duruma gelmesi problemi olarak kendisini gösteriyor. Çünkü geçici istihdam, aynı zamanda, istikrarsız istihdamdır; işten ayrılma-yeni iş bulma frekansını yükseltir, riski yükseltir. Teknolojik ve ekonomik gerekçelerle işçilerin istihdam ve işsizlik arasında dönüp durmayı anlamalarını beklemek onları örtük biçimde aşılamaktır.

Geçici istihdam şu çalışma biçimlerini kapsar: (<http://www.vedura.fr/social/emploi/travail-precaire>)

1. Belirli süreli kontratla çalışma,
2. Vekâleten çalışma,
3. Tam gün çalışma isterken mecburen yarı zamanlı çalışma,
4. Çok zahmetli bir işte çalışma,
5. Düşük ücretle çalışma,
6. Mesleki niteliklerine göre daha düşük nitelikler gerektiren işte çalışma.

10 yıldan bu yana düşük kalifikasyonlu işçiler daha çok geçici işlerde istihdam ediliyor. Bu tür istihdama daha çok düşük nitelikli işçiler, göçmen ve yabancı işçiler, gençler ve kadınlar maruz kalıyor... İşletmeler kendi içlerinde ve başka işletmelerle ilişkilerinde istihdam esnekliğini arttırmak için çalışıyorlar. Kendi personelini belirli süreli kontratla çalıştırma, fazla mesai, yarı zamanlı çalışma, çalışma süresini yıllık bazda hesaplama gibi yöntemlerle esnekliğe tabi tutuyorlar. Dışarıdan vekil personel istihdamı ve taşeronla çalışma esnekleştiriminin diğer yöntemi. Bunu daha rekabetçi olabilmek için yapıyorlar.

İşgücü piyasalarını dönüştürürken neo-liberal açıklamalar son derece sevimli görünüyor (<http://www.eclairco.org/causeschomage>): Amerikan işgücü piyasaları daha açık, daha dinamik ve daha az dışlayıcı. Fransa'da bir iş için

50 kişi başvurduğunda işveren şartlarını dayatma fırsatına tamamen sahiptir. Ama 2009'dan önce Amerika'da düşük işsizlik oranı işverene bu imkânı vermiyordu. Orada gelişme sürüyor. İşgücü piyasası etnik azınlıkların toplumla bütünleşmesine olumlu katkıda bulunuyor. Buna mukabil, Fransa'da işgücü piyasası etnik azınlıkları uzun süreli işsizliğe ve dışlamaya eğilimli. Tuhaf biçimde ekonomik liberalizm Amerika'da işgücü piyasalarını ılımlaştırıyor ve işverenin gücünü sınırlıyor. Fransa'da ise işçileri koruyucu kurallar işverene büyük bir güç veriyor. İyi niyet beklenenin tersine sonuç veriyor... OECD'nin yaptığı bir istatistiğe göre de istihdamın korunması ile işsizlik düzeyi arasında artan bir ilişki vardır. Özellikle uzun süreli işsizlik ve istihdamın aşırı korunması arasında artan açık bir ilişki vardır. Mesela anglo-saxon zayıf bir koruma modelinde uzun süreli işsizlik oranı düşük oluyor. Amerika'da ekonomik boom dönemlerinde bile yılda istihdamın %15'i bozuluyor. İşsizlik ise %5'in altında kalıyor. Amerika'da ve İngiltere'de işsizlik süresi Fransa'dan iki-üç kat daha kısadır.

Bu analiz boyunca geliştirilen görüşler ve yapılan alıntılar, işgücü piyasalarında işçilere bir güvencesizlik olgusunun dayatıldığını göstermektedir. Gelişmiş ekonomilerde işçilerin saygınlık, ekonomik güvence ve sosyal katılım sorunu olarak gördükleri işsizlik, kalkınmakta olan ülkelerde yoksulluğun, psikolojik travmanın ve dışlanmanın derinleşmesi olarak yaşanmaktadır. İşgücü piyasalarındaki var olan korumaların kaldırılması veya azaltılması bu sarsıcı olumsuzluğu daha da ürkütücü hale getirir.

İşgücü piyasalarında meydana gelmekte olan köklü değişiklikleri Pazarlık Gücü Teorisi kapsamında açıklamak da mümkündür. İşçilerin elde ettikleri refah düzeyinde dayanışma bilinçleri zayıfladı. Başkalarının üstleneceği risk üzerinden avantaj elde etme tutumunu benimsediler. Pazarlık güçlerini yitirdiler. Sendikal mücadele sarsıntıya uğradı. Keskin çelişki işte burada: İşçilerin örgütlü gücü zayıflarken, sermaye küresel finansal piyasalar ve artan dış ticaret üzerinden bütünleşti. Türkiye'de de yasal ve kurumsal düzenlemeler bu sürece hızla ayak uydurmayı hedefliyor.

Türkiye'de işgücü piyasaları

Analiz Türkiye üzerinden sürdürülmek istendiğinde, kayaya çarpılmak adeta kaçınılmaz gibi görünüyor. Çünkü mesela sözleşme türlerinin iş güvencesine etkisinden söz edebilmek için, önce sözleşme olmalıdır. Kıdemin koruyucu etkisinden söz edebilmek için de işyerinde eğitim, beceri geliştirme ve deneyim gibi ögelere önem veren bir işletmecilik kültürü olmalıdır. Yaklaşık %42 kayıt dışı istihdam ve istihdamın 2/3'ünü gerçekleştiren küçük işletmelerdeki el yordamı yönetim şartlarında sayısal tekniklerin verilerini daha da ihtiyatlı değerlendirmek gerekiyor. Nitekim bu durum devletin resmi politika belgesinde de böyle açıklanmaktadır

(<http://www.dpt.gov.tr/DocObjects>):

Kayıt dışı istihdam, hukuki düzenlemeleri anlamsız kılması nedeniyle kurallı ekonomiyi dışlamakta, haksız rekabete, kamunun vergi, sosyal güvenlik primi gibi gelirlerinde kayıplara, sosyal güvenlik ve iş hukukundan doğan haklardan yoksunluk ve sosyal politika etkisizliğine neden olmaktadır. ...çalışma mevzuatı işgücü piyasasının önemli bölümünde kısmen ya da (kayıt dışı sektörde) tamamen uygulanmamaktadır... kayıt dışı çalışanlar en temel sosyal güvenlik haklarından yoksundurlar. Enformel sektör ve kayıt dışı sektör yasal düzenlemelerin getirdiği yüklerden kaçınarak formel sektörle haksız rekabet içindedir.

Nihayet sendikalara rol veren bir öneri:

...sendikalarla yakın bir işbirliği gerçekleştirilmeli ve taşeronluk, fason üreti ve götürü işler kayıt altına alınmalıdır.

Sosyal tarafların karar alma ve uygulama süreçlerine aktif katılımlarının sağlanmasının önündeki engeller, başta sendikal örgütlenme olmak üzere, kaldırılmalıdır. Yasal düzenlemeler sosyal taraflarla iş birliği içerisinde yapılmalıdır.

...esneklikle iş güvencesi arasındaki denge sağlanmalıdır.

Resmi politika metinlerinde güvencesizliğe karşı bir önlem olarak sadece şu ifadeler rastlandı (Dokuzuncu Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu): İşsizlik Sigortası Kanununda değişiklik (4447) yapılarak bu sigortadan daha çok işsizlerin yararlanması sağlanmalı ve ödenen işsizlik yardımları artırılmalıdır. Tüm çalışanların sendikal (örgütlenme, toplu sözleşme ve grev) haklardan özgürce yararlanabilmesi için Anayasanın 53 ve 54'üncü maddeleri değiştirilmelidir. Yeni Kamu Personel Rejimi sosyal tarafların katılımı ile oluşturulmalı ve yasa çalışmalarında kamu çalışanlarının, başta iş güvencesi olmak üzere, kazanılmış hakları korunmalıdır.

Daha sonra yayımlanan resmi politika metinlerinde bu kadarcık bir duyarlılık dahi gösterilmiyor. İşgücü piyasalarında güvenceli esnekliği sağlayacak düzenlemeler yapılması hedefleniyor.⁶ İşgücü piyasasının zayıf yönleri şöyle sıralanıyor (<http://www.dpt.gov.tr/DocObjects>):

1. Esnek çalışma biçimlerinin geliştirilememesi,

⁶ Orta Vadeli Program 2010-2012, s.27; Orta Vadeli Program 2011-2013, s.42; Orta Vadeli Program 2012-2014, s. 49; Katılım Öncesi Ekonomik Programı 2009, s.75; Katılım Öncesi Ekonomik Program 2011-2013, s.73; Katılım Öncesi Ekonomik Program 2012-2014, s.70, 74, 75.

2. Karma ekonomik sistemin mirası işgücü piyasasındaki katılık,
3. İşgücü piyasasında istismar edilen esneklik uygulamaları.

İşgücü piyasasında bir katılık olduğu varsayılsa dahi, bu, özel sektörde 1 milyondan daha az çalışanı kapsamaktadır. Kamu çalışanları da nispi bir korumaya sahiptir. Böyle bir katılığın ekonomik anlamda olumsuz sonuçlarından söz edebilmek için işgücü verimliliğine bakmak gerekir. 1981-2002 ve 2003-2008 yıllarını kapsayan bir karşılaştırmaya göre (<http://finans.ekibi.net/forum/isgucu-verimliliği-mahfi-egilmez-t-5171>) Türkiye'nin işgücü verimliliği gelişmiş ülkelerden bile daha iyi bir değişim göstermiştir. 1981-2002 döneminde işgücü verimliliği, yüzde olarak, ABD'de 1.6, Japonya'da 2.4, Fransa-Almanya'da 2.1, İngiltere'de 2.3, Yunanistan'da 1.3, Kore'de 5.4, Türkiye'de 2.7 artmıştır. 2003-2008 yıllarında ise artış oranları, ABD ve Japonya'da 1.8, Almanya'da 1.1, Fransa'da 1.2, İngiltere'de 2.6, Yunanistan'da 2.3, Kore'de 4.3, Türkiye'de 5.1'dir. Buradan anlaşılması gereken husus açıktır: Korunmalı olduğu varsayılan işgücü piyasalarına rağmen Türkiye'de işgücü verimliliği hızla yükselmektedir. Şu halde, ekonomik ve sosyal açıdan yapılması gereken, işgücü piyasalarının esnetilmesi değil, verimlilik kültürünün yaygınlaştırılması ve işletme yönetimi tekniklerinin KOBİ'lerde de uygulanır hale getirilmesidir. Böyle bir başarı döngüsü yaratılabilirse verimlilik artacak, büyüme hızlanacak, istihdam genişleyecek, işsizlik azalacak, ücretler arttığı için verimlilik artışı kolaylaşacaktır. Düşük işsizlik oranlarında güvencesizlik riski de düşecek, işverenler işçilerini kapı önüne koyabilmek için korumaların kaldırılmasını talep etmeye kalkmayacaklardır. Verimlilik kültürünün yaygınlaştırılmasına işçi sendikaları da kuvvetle destek verebilirler.

Şu soruyu sormadan güvenceli esneklik talep etmek rahatsız edici bir açıkgozlük olur: Kayıt dışılığın ve işsizliğin bu kadar yüksek olduğu bir ülkede esneklikle iş güvencesi birlikte nasıl gerçekleştirilecektir? Politika yapıcılarının bunun mümkün olduğunu sanıyorlar (<http://www.dpt.gov.tr/PortalDesign/PortalControls>): AB ülkelerinde yaygın olan esnek çalışma biçimleri ülkemizde etkin olarak uygulanmamaktadır. İstihdamın artırılması, işsizliğin ve kayıt dışı çalışmanın azaltılması, sosyal içerme kapsamında kadınların ve dezavantajlı kesimlerin istihdamının artırılması amacıyla esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması özel öneme sahiptir. İşgücü piyasasında esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması amacıyla esnek çalışma biçimlerinin teşvik edilmesi ve sosyal güvenlikle ilişkilerinin güçlendirilmesi önem arz etmektedir.

2009 Yılı Katılım Öncesi Ekonomik Program'da ve sonraki programlarda işleyeceği varsayılan süreç tersyüz edilmelidir. Yani, önce işsizlik ve kayıt dışılık azaltılmalı, yeni düzenlemeler ondan sonra sosyal taraflarla uzlaşma içerisinde belirlenmelidir. Türkiye'de işgücü piyasalarında yapılacak düzenlemeler, esneklik üzerinden kurgulandığı sürece, büyük bir sosyal risk

alanı yaratır. Kaldı ki, eğer işgücü piyasası esnekleştiriliyorsa piyasanın arz tarafını etkinleştirecek mekanizmalar da işletilmelidir. Mesela AB'nin "Avrupa İş Konseyleri", "Avrupa şirketlerinde çalışanların yönetime katılması", "işletmelerde çalışanların bilgilendirilmesi" direktiflerine de uyum sağlanması gerekecektir (<http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/Download/3565/oik662.pdf>).

Türkiye'de güvencesizliğin sübjektif boyutu çok önemlidir. Çünkü işsizlik oranı ve kayıt dışılık çok yüksek, işsizlik tazminatı çok kısıtlı ve düşüktür. İşini kaybedenlerin statü ve önemli gelir kaybına uğramadan yeni iş bulmaları zordur. Yaygın ve etkin biçimde uygulanabilse, istihdam edilebilirliğin artırılması işsizliğe karşı önemli bir aktif işgücü politikasıdır. Ancak, istihdam edilebilirliği arttıracak programlara yüksek bir talep yaratabilmek için, program sonrası iş bulma ihtimalinin de yeterince yüksek olması gerekir.

2004 yılı itibariyle toplam istihdamın %66.9'u 10'dan az, %82'si 50'den az kişi çalıştıran işletmelerde gerçekleşiyor (<http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/Download/3565/oik662.pdf>) 2011 yılı itibariyle istihdamın ortalama %42.1'i kayıt dışındadır. Tarım dışı istihdamda kayıt dışılık %27.8'dir (Hane Halkı İşgücü Araştırması, 2011, TÜİK). Bu da aktif işgücü politikalarının başarısını zayıflatmakta, işletme yönetimi tekniklerini uygulama alanını ve çalışanların örgütlenme imkânını daraltmakta, sosyal korumayı anlamsız hale getirmektedir. Güvencesizlik Türkiye işgücü piyasalarını niteleyen en belirgin özelliktir. Yani herhangi bir güvenceden söz edilemez. Kayıtlı çalışan ücretli, maaşlı ve yevmiyelilerin toplam istihdama oranı en fazla %36.7'dir. Bu da 8.9 milyon civarında çalışana tekabül etmektedir. Bunların 3.1 milyonu kamuda (<http://www.bumko.gov.tr/TR/Genel/BelgeGoster>), 5 milyon çalışan da 10 kişiden az çalışmanı olan işyerlerinde çalışmaktadır. Rakamlar birlikte değerlendirildiğine, özel sektörde işgücü piyasasındaki korumalardan yararlanan çalışanların 1 milyona bile ulaşamayacağı ortaya çıkmaktadır. Esnekliği arttırıp sosyal korumayı zayıflatacak politikaların doğrudan etkisi özellikle kamu işçilerini ilgilendirmektedir. Buna rağmen, güvencesizliği yaygınlaştıran politikalara yine de ısrarla karşı çıkmak gerekiyor. Çünkü kamu çalışanlarını koruyan düzenlemeler esnetilirse, bu, işgücü piyasasının asgari ücret dışında herhangi bir referansının kalmayacağı manasına gelir.

Çıkardığı sonuç ve önerisi farklı da olsa, OECD'nin Türkiye işgücü piyasasına ilişkin raporu da bu tespiti yapmaktadır (<http://siteresources.worldbank.org/INTTURKEY>): Türkiye'deki büyük kayıt dışı (informal) ekonomi, kentsel kesimdeki her üç işçiden birinin ve kırsal kesimdeki her dört işçiden üçünün hiç bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadığı anlamına gelmektedir. Sonuç olarak, çok az işçi emeklilik, sağlık sigortası ve işsizlik sigortası alabilmektedir; kıdem tazminatının tamamını alabilen ve istihdam mevzuatında belirtilen diğer korumalardan tam olarak faydalanabilenlerin sayısı ise çok daha azdır.

(Koruyucu) düzenlemeler kamu sektörü çalışanlarının ve formal sektörde yer alan büyük özel şirketlerde çalışanların haklarını korumada muhtemelen etkili olsa da, özellikle işgücü piyasasına giren kadınlar ve gençler olmak üzere birçok işçinin ihtiyaçları göz önüne alındığında giderek daha yetersiz kalmaktadır.

Gelecekte daha esnek bir işgücü piyasası için bir başka neden de, şudur: On yıllardır süren yüksek enflasyon, işgücü piyasasında yapılacak uyumun esnek reel ücretlerle gerçekleştirilebileceği anlamına gelmektedir. Enflasyon aşağı indikçe, ekonomi bu şekilde uyum yapamayacaktır.

Bu paragrafı şöyle anlamak gerekiyor: Enflasyon beklentileri nominal ücretleri çok yükseltmiştir. Enflasyon gerçekleşmeleri aşağı düşünce yüksek reel ücretler sorun olmuştur. Bunu aşağı çekebilmek için ücret pazarlığı yapılmalı, işgücü piyasasındaki korumalar kaldırılmalı veya azaltılmalıdır.

Burada yapılan önerileri... öncelik sırasına koymak gerekirse, istihdam yaratımı için en birinci öncelik işgücü piyasası düzenlemelerini, özellikle de kıdem tazminatı ve diğer işe alma/işten çıkarma kısıtlamalarını, serbestleştirmek yoluyla işgücü piyasasının esnekliğinin iyileştirilmesi olacaktır.

Ekonomik dalgalanmalar enflasyon-işsizlik değiş tokuşu ve/veya kur değişimleri ile sağlanabilir. Neo-liberal teorilere göre ise enflasyon yapılmayacak, kurlara kural olarak müdahale edilmeyecek; o halde yeniden dengelenmenin tek aracı kalıyor: İstihdamda güvencesizlik yaratan düzenlemelerden belli oluyor ki, ekonomik dengesizliklerin maliyeti doğrudan doğruya işsizlik olarak ücretlilere ödettirilecek. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) de bundan kaygılı (<http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/Download>): ILO önümüzdeki dönemlerde dünya işgücü piyasasını etkileyecek ... 6 önemli unsur vurgulamaktadır... Beşincisi, artan kayıt dışı sektör ve bu sektördeki düşük ücretli-sigortasız işler ve kötüleşen çalışma koşullarıdır.

Büyüme, istihdam ve verimliliğe ilişkin veriler işgücü piyasalarının ne yönde değişmekte olduğunu göstermektedir (<http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/Download/3565/oik662.pdf>): (Küreselleşme ve) ...artan rekabetin getirdiği “ucuz, kaliteli ve istenilen zamanda ve miktarda üretim” anlayışı, firmaları daha ucuz üretebilmek için ürün maliyetlerini ve özellikle de işgücü maliyetlerini azaltmaya yöneltmiştir.

“Daha az istihdamla daha çok üretim”...günümüzün moda kavramları olmuştur. .. özellikle 2000’li yıllarda üretim artışının çoğu verimlilikten gelmiş, “istihdamsız büyüme” dünya genelinde şikâyet edilen bir konu olmuştur. Örneğin İsveç, son 10 yılda ortalama yıllık %2,9 büyüme oranı ile ekonomik büyüme açısından başarılı bir ülkedir. Ancak büyümenin kaynağı

verimliliktir. Söz konusu dönemde istihdam % 0,5 artarken verimlilik % 2,4 artmıştır.

Türkiye'nin ve dünyanın yüz yüze olduğu ürkütücü bir gerçek var: Taşeronlaşma yaygınlaşıyor, işgücü piyasaları modern köle pazarlarına dönüşüyor. Bu piyasalar konusunda çözüm üretmek isteyen sosyal tarafların, akademisyenlerin ve politika yapıcıların, taşeronlaşma olgusunu, salt küresel rekabet açısından değil, küresel adalet açısından da değerlendirmeleri gerekiyor.

Taşeronlaştırma iş güvencesini yok ediyor, ücretleri baskı altına alıyor, sendikal hareketleri zayıflatıyor. Çalışanların işyeri ile ilişkilerini patronal bir anlayışa dayandırıyor ve endüstriyel ilişkilerde bir gerileme ifade ediyor. İşsizlik düzeyi yüksek ve kayıt dışılık yaygın ise taşeronlaştırma daha yoğun bir sömürü yaratıyor. Bu kötü etkilerine rağmen, taşeronlaştırma ile mücadele büyük zorluklar gösteriyor. İşverenlerin neo-liberal dalgaya uyarak çalışanları sömürme hırsı taşeronlaştırmayı bir oyuna dönüştürüyor. İşverenlerle çalışanları karşıt duruma getiren tarihi yanlış tekrarlanıyor. Hâlbuki en azından 2. Dünya Savaşı'ndan bu yana, işverenler işçilerini fark etmeye başlamışlardı. Endüstri psikolojisi, endüstri sosyolojisi ve işletme bilimleri çalışanları önemseme gereğini öğretiyorlardı. Şimdi bir tersyüz oluş gerçekleşiyor. Birkaç on yıldır işverenler, çalışanlarına karşı yeni oyun kurma yöntemleri geliştirmeye çalışıyorlar. Bu sömürü oyununa karşı yasal, örgütsel ve etik yollardan etkin bir mücadele ortaya koyma gereği çok açıktır.

Bu mücadele nasıl olacak?

Sendikaların alternatif öneri üretecek bir araştırma yetkinliğinde olması gerekiyor. Çalışanların mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi gerekiyor. Taşeronlaştırma toplu sözleşmelerle kısıtlanabilir, vs. Fakat bu teorik imkânlar dünyanın hiçbir yerinde taşeronlaştırmanın yaygınlaşmasını önlemiyor. Taşeronlaştırma çalışanlar ve sendikal hareket açısından kuvvetli bir iç kanama mahiyetindedir. Yüksek kayıt dışılıktan yararlanan taşeron firmalar cıva gibi. Ele avuca sığmıyor. Birden fazla işkolunda faaliyet gösterebiliyorlar. Çok sayıda işletmede kısa süreli faaliyette bulunup ortadan yok oluyorlar. Bu şirketlerde çalışanları örgütlemek ve sendikal temsil koşulları elde etmek pek mümkün olmuyor. 20. yy'ın ortalarına nispetle özel sermaye birikimi entegre üretimi daha da kolaylaştırmasına rağmen taşeronlaşma yaygın ve yoğun bir uygulama alanı bulmaktadır. Bunu verimlilikle, teknik gelişmelerle ve işletmecilik gerekleri ile doğrudan ilişkilendirmek çoğu durumda mümkün değildir. Bütünleşen küresel sermayenin işçi hakları üzerinde oynama cüreti gitgide artmaktadır. Şu halde, taşeronlaşmaya karşı küresel bir sendikal işbirliği geliştirilmelidir. Başka çare yok. İşçilerin geleceği üzerinden işletme risklerini azaltma hesabı yapanlar, "sosyal diyalog", "güvenceli esneklik", "işletme komiteleri", "küresel rekabet" vb. makyajlı kavramlarla örtterek bir tür ipnotizma uyguluyorlar.

Dünya geliri içerisindeki ithalat-ihracat payı 1960'ta %24 iken 2002'de

%48'e çıktı. Bu durumda, gerçekten, bir ülkenin şartları diğer ülkelerdeki çalışanların istihdam ve ücret düzeylerini kuvvetle etkiliyor (<http://www.ilo.org/public/french/>). Bu küresel etkinin yanı sıra, demokratik mekanizmaların gelişmesi ile hayat ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi yönünde talepler artıyor. Kısacası, kuvvetli çelişkiler birlikte gelişiyor.

SONUÇ

Bu bölüm için sonuç yerine yazılabilecek daha güzel şeyler keşke olsaydı. İşgücü piyasalarında işçileri korumaya yönelik düzenlemelerin amacı, işverenlerle işçiler arasındaki rekabet eşitsizliği karşısında işçileri korumaktır. Bu koruma olmadığında işverenler monopson piyasalarda emeği istedikleri fiyattan satın alırlar. Nitekim 20.yy'ın ilk 10-20 yıllarına kadar genel durum böyle idi. Kuralsızlaştırma, özelleştirme, taşeronlaştırma ve işgücü piyasalarında esnekleştirme emeği piyasalaştırmanın başlıca araçlarıdır. Daha güçlü bir ifade ile bu 4 araç emeği piyasalaştırmanın ekonomik altyapısını oluşturmaktadır.

Doğrudan ve portföy yatırımı olarak yılda toplam 3 trilyon dolarlık bir sermaye, dünyanın tüm zenginlik alanlarına saldırıyor. Küresel sermaye bu 3 trilyon dolar ile her şeyi satın almaya kalkıyor. Politikayı, inançları, kamu hizmetlerini, sağlığı, eğitimi, emeği, hatta bilimi piyasalaştırıyor. Yani bunları alıp satıyor, buralardan kar ediyor. Şimdi paranın fiyatlandırıp piyasalaştıramadığı çok az şey var.

Küreselleşme, emekçiler açısından son derece haksız ve eşitsiz bir dünya yaratıyor. İşgücü piyasaları ülke sınırları, ideolojik sınırlar ve hukuki sınırlarla bölüntülü. Eğer böyle bir bölüntü yoksa da işverenler bölmenin bir yolunu bulabiliyorlar. Emek sendikaları henüz küreselleşmenin dayatmalarına meydan okuyacak durumda değiller.

Emek esnek işgücü piyasalarında yeniden değersizleştiriliyor. Firmalar emek üzerinden rekabet gücü kazanma stratejisi izliyor. Emeği ile geçinenler açısından piyasalaştırmanın en kötü uygulamalarından birisi budur.

Çokuluslu firmalar kendi aralarındaki rekabette birlikte kazanma stratejisi uyguluyor, aralarında üretim işbirliği yapıyorlar. Mesela bir otomobil üreticisi firma, bazı parçalarını pekâlâ rakibine ürettirebiliyor. Marka ve kalite garantisi, pazarlama ve satış sonrası hizmetler üretimin önüne geçti. Üretim bölünerek taşeronlara devrediliyor. İşte bu süreç emeğin piyasalaştırılmasını ağır bir sömürüye dönüştürüyor.

Küresel rekabetin dışında kalmamak bahanesi ile işgücü piyasaları esnekleştiriliyor. Yatırım göçleri çalışanların pazarlık güçlerini kırıyor. Sosyal haklar geriletiliyor, ücretler baskı altına alınıyor, çalışma süreleri uzuyor.

Emeği piyasalaştırmakta olan küresel güçler, işçi hareketlerinin sarsıcı etkiler

yaratmasından şimdilik korkmuyorlar. Gelişmiş ülkelerdeki işçiler de oynanan oyunu henüz yeterince duyumsamıyorlar. Ne olup bittiğini anlamak başka, haksızlığa karşı durmak başka. Batılı çalışanlar, işçi hareketinin küreselleşmesi için yeni yeni bütünleşmeye başladılar.

İşçiler ürettikleri zenginlikten 1950-70'li yıllar arasındaki gibi pay alabilmek için yeni ve zor bir mücadele daha vermek zorundalar. Yoksul çalışanların oranının 2005'ten 2009'a AB'nin kurucu en büyük 3 üyesinde de arttığı görülmektedir. Bu oranlar Fransa'da %6.1'den %6.7'ye, Almanya'da %4.8'den %6.8'e, İtalya'da %8.8'den %10.2'ye yükselmiştir. 2009 yılında AB'de sürekli kontratla çalışanlardan %5.1'i yoksul iken, geçici kontratla çalışanlardan %12.8'i yoksuldur (<http://www.inegalites.fr/spip.php?article1280>).

Piyasalaştırma sadece emek üzerinden gerçekleştirilmiyor. Bu süreç bilimi de piyasalaştırıyor. Neo-liberal teorileri savunan yığınla kitap, makale ve rapor var. Neo-liberal kapitalizm gerçekten ürkütücü! İnsan onuruna aykırı olduğu için köle ticareti yasak. Ama işgücü piyasalarını modern köle pazarlarına dönüştürmek, güya küresel rekabet ve fırsatlardan yararlanmak için şart!

Hayatlarını manalı kılan her şeyin piyasalaştırılmasını işçiler kendileri önleyecekler. İşçiler, sosyal korumaları 150 yıl hak mücadelesi verdikten sonra elde etmişlerdi. Sendikal örgütlenme de öyle. İşçi hakları açısından 1930-1980 arasındaki rahat dönem sona erdi. Çalışanlar özelleştirme, taşeronlaştırma, kuralsızlaştırma, işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi gibi emeği piyasalaştıran süreçlere karşı öneriler geliştirmeli, sivil toplumun demokratik tepkilerine dayanmalıdır. Piyasalaştırma ile demokrasi arasında gitgide büyüyen bir açığı meydana geliyor. Çalışanlar demokratik katılımı öne çıkararak piyasalaştırma vahşetine karşı durabilirler. Piyasalaştırma, vahşi kapitalizmin hiper kapitalizm olarak geri dönüşüdür. Bunu engellemek lazım.

KAYNAKÇA

Post-Classiques ohnisme - COURS ORG.

<http://www.becompta.be/modules/recherche/liens.php?lien=106317>

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es366a.pdf , p.16

<http://memscpobdx.pagesperso-orange.fr/fichelect/insecuritesociale.html>

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es366a.pdf, p.12

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:fr:PDF>, p.3-4

http://www.phac-aspc.gc.ca/ph-sp/oi-ar/04_securite-fra.php

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es366a.pdf, p.16

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es366a.pdf, p.18

<http://www.manexpert.com/fr/docs%5CGEC-GEPC%5CProspective.pdf>

http://books.google.com/books?id=CebZ5T_4kOIC&pg=PA141&lpg=PA141&dq=insecurit%C3%A9+en+emploi&source=bl&ots=ktFo0Ecr1S&sig=B4oBOKR3MolzTeugfaUDe5t99Eg&hl=fr&ei=YYc8TIXcGYraOO2A2cQP&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=4&ved=0CCgQ6AEwAw#v=onepage&q&f=false , p.134, 136, 139

http://www.phac-aspc.gc.ca/ph-sp/oi-ar/04_securite-fra.php

http://www.phac-aspc.gc.ca/ph-sp/oi-ar/04_securite-fra.php

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:fr:PDF>, p.7

<http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/Download/3565/oik662.pdf>, s.87-88

Flexibilité, Sécurité d'emploi et Flexicurité: Les enjeux et défis, p.147-150

Dokuzuncu Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu,
<http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/Download/3565/oik662.pdf>, Tablo7

<http://www.euractiv.com/fr/innovation/flexicurit-peut-fonctionner-france-all-ernagne/article-153429>

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:fr:PDF>, p.5

http://www.uealc.at/fr/News/Background_Information/2001bartensteinbeso.html

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:fr:PDF>, p.8

La flexicurité peut-elle fonctionner pour la France et l'Allemagne?

<http://www.euractiv.com/fr/innovation/flexicurit-peut-fonctionner-fra>

nce-allemanne/article-153429

http://www.uealc.at/fr/News/Background_Information/2001bartensteinbeso.html

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:fr:PDF>, p.22-24

<http://www.etuc.org/r/1125>, 31.01.2008

<http://www.etuc.org/r/1125>, 29.11.2007

L'insécurité de l'emploi : comment y faire face ?,
<http://www.vie-publique.fr/actualite/dossier/secure-emploi/insecure-emploi-comment-y-faire-face.html>

Flexibilité, Sécurité d'emploi et Flexicurité: Les enjeux et défis, p. 144

Flexibilité, Sécurité d'emploi et Flexicurité: Les enjeux et défis, p. 145

Flexibilité, Sécurité d'emploi et Flexicurité: Les enjeux et défis, p. 146

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es366a.pdf, p.9-18

Flexibilité, Sécurité d'emploi et Flexicurité: Les enjeux et défis, p.140-141

<http://www.lafinancepourtous.com/-Le-chomage-.html>

<http://www.vedura.fr/social/emploi/travail-precaire>

<http://www.eclairco.org/causeschomage>

Dokuzuncu Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu

<http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/Download/3565/oik662.pdf>, s. 48

Dokuzuncu Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu

<http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/Download/3565/oik662.pdf>, s. 81

Mahfi Eğilmez,
<http://finans.ekibi.net/forum/isgucu-verimliliği-mahfi-egilmez-t-5171>.

html

2009 Yılı Katılım ncesi Ekonomik Programı,

<http://www.dpt.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FCEA21373D51A71518>

Dokuzuncu Kalkınma Planı İşgücü Piyasası zel İhtisas Komisyonu Raporu,

<http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/Download/3565/oik662.pdf>, s. 90

Dokuzuncu Kalkınma Planı İşgücü Piyasası zel İhtisas Komisyonu Raporu,

s. 38

Hane Halkı İşgücü Araştırması 2011, TÜİK

<http://www.bumko.gov.tr/TR/Genel/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFF>

AAF6AA849816B2EF12FDA3BC6C07BFB6, kadro istatistikleri

Dünya Bankası Türkiye İşgücü Piyasası Raporu (zet),

<http://siteresources.worldbank.org/INTTURKEY/Resources/361616-1144320150009/Ozet-Overview.pdf>, s. 2,3,6

Global Employment Trends Brief, February, 2005'ten naklen:

<http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/Download/3565/oik662.pdf>, s.7

Dokuzuncu Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu,

<http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/Download/3565/oik662.pdf>, s.15

Changements dans le monde du travail, Conférence Internationale du travail,

95e session, 2006, Bureau International du Travail, Genève

[http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.p](http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf)

df, p.8

<http://www.inegalites.fr/spip.php?article1280>