

AKADEMİDE GÜVENCESİZ ÇALIŞMA: ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN DENEYİMLERİ

Precarious Work in Academy: Research Assistants' Experiences

Esra Çolak

esracolak59@hotmail.com

Özet

Kapitalizmin farklı istihdam biçimleri yarattığı günümüzde, “güvencesizlik” bu istihdam biçimlerinin ortak özelliği haline gelmiş durumdadır. Türkiye’de 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 50/d maddesi uyarınca istihdam edilen araştırma görevlileri de istihdam edilme biçiminin yapısal özellikleri itibarıyla böyle bir durumu tecrübe etmektedirler. Bu çalışma, ilgili yasa hükmü dâhilinde istihdam edilmiş olan araştırma görevlilerinin güvencesizliği nasıl deneyimlediklerini, bilimsel faaliyetlerini yürütmede, gündelik yaşamlarını kurgulamada güvencesizliğin ne türden etkileri bulunduğunu tarif etme ve yorumlama amacı taşımaktadır. Çalışmanın ampirik verileri farklı devlet üniversitelerinde istihdam edilen, on beş kadın ve dokuz erkek olmak üzere toplam yirmi dört araştırma görevlisiyle yapılmış derinlemesine mülakatlardan elde edilen verilere dayanmaktadır. Araştırma bulguları, araştırma görevlilerinin kendi konularını tarif ediş biçimlerinde derin ve sürekli bir endişe ve kararsızlık taşıdıklarına ve gelecekleri hakkında yoğun bir umutsuzluk yaşadıklarına işaret etmektedir. Onların tariflerinden ortaya çıkan bu durum Standing’in “prekarya” kavramı ile atıfta bulunduğu durumla büyük oranda örtüşmenin yanında, Türkiye’de bilim insanı ya da akademisyen yetiştirme politikalarının yapısı bakımından acilen giderilmesi gereken önemli bir sorun alanının mevcut olduğuna işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: *güvencesiz istihdam, araştırma görevlileri, prekarya, akademi, Yükseköğretim Kanunu*

Abstract

As capitalism creates different forms of employment, “insecurity” has become the common feature among all forms of employment. Research assistants who are employed according to the 50/d article of the Higher Education Act Code No. 2547, experience such a situation as idiosyncrasy of the employment form. This study’s purpose is explain how the research assistants who have been employed inclusive of aforesaid law provision experience the insecurity and what kind of impact insecurity has on conducting their scientific activities, editing their daily life. Emprical data was gathered through in depth interviews with fifteen female and nine male research assistants who are employed in various state universities. Research findings indicates that research assistants suffer from deep and permanent concern caused by instability of their position and are highly pessimistic about their future. Their situation overlaps with what Guy Standing refers to as “precarious” and points to a major problem in Turkish academic structure which needs to be resolved urgently.

Key Words: *precarious employment, research assistans, precariat, academy, Higher Education Act*

Giriş

Bu çalışma, “güvencesiz çalışma” biçiminden etkilenen bir çalışanlar grubu olarak, Türkiye’de 2547 sayılı Kanun’un 50/d maddesi kapsamında devlet üniversitelerinde istihdam edilen araştırma görevlilerinin kadro durumları itibariyle konumlarını nasıl tarif ettikleri, söz konusu durumu akademi içinde ve dışındaki yaşamlarında ve toplumsal ilişkilerinde yaşadıkları belirsizlik, korku, endişeyi nasıl deneyimledikleri hakkındadır.

Çağdaş toplumlarda iş ve meslek denilen şey yalnızca çalışmanın değil, aynı zamanda bir yaşam tarzının oluşmasını sağlayan şeyin kendisidir. Zira meslek insan hayatının temel eksenini oluşturmaktadır. Ancak modern kapitalist toplumlarda işin eski istikrarı ve çalışana sağladığı iktisadi ve toplumsal güvenceler artık ortadan kalkmış ve yerini belirsizlikler ve tehlikelerle dolu yeni bir istihdam biçimine ve bunun etrafında kurgulanan bir yaşam tarzına bırakmış durumdadır.

Kapitalizmin herkesle uzlaşmaya varabileceği hayalinin kurulduğu İkinci Dünya Savaşı’ndan 1970’lere kadar olan dönemde, refah devleti piyasayı dizginleyen mekanizmaları içinde

barındırmaktadır. Bireylerin yaptığı işe ya da sahip olduklarına bakılmaksızın asgari bir gelir güvencesi sağlamasıyla, hastalık, yaşlılık ya da işsizlik gibi toplumsal belirsizliklerin kapsamını daraltmasıyla, sosyal hizmete ilişkin en iyi standartların tüm yurttaşlara sunmasıyla, yaşamlarını emekleri ile sürdürenler için bir serap niteliği taşımaktadır. Refah devletinin üç temel özelliği olarak da evrensel refah, ücretsiz sağlık ve eğitim ve tam istihdamın sağlanması öne çıkmaktadır (Göztepe, 2012, s.19).

1970'lerden itibaren sermayenin tahakküm alanını uluslararası düzlemde hayata geçirme istediği üzerine başlayan dönüşüm ise neoliberalizm olarak adlandırılmaktadır. Üretim faaliyeti başta gelmek üzere, tüm toplumsal kurum ve faaliyetlerin düzenlenmesine dayalı bu oluşumun iş gücü üzerinde de yıkıcı etkileri olmuştur. Emeğin istihdam piyasasında konumlandırışında çeşitli değişikliklere gidilmiş, kalıcı, tam zamanlı, kazanılan vasıflara uygun, istihdam güvencesi ve sosyal güvenceye sahip olunan çalışma koşulları değişerek, vasıf düzeyine uygun olamayan, esnek, geçici, belirsiz süreyle, işsizlik baskısı altında meta, bilgi ve teknoloji üretilen bir düzene geçilmiştir. Geçmiş dönemden farklılığı açıkça göze çarpan bu yeni istihdam düzeni bazen standart dışı ya da atipik istihdam olarak adlandırılmaktadır.

Atipik istihdam kavramı ise, tam süreli ve güvenceli, ücretli çalışma biçimlerinden farklılık gösteren çalışma şekilleri ile istihdama denk düşmektedir. Atipik çalışma ile ilgili tanımlamalar, tipik çalışma biçiminden yola çıkılarak oluşturulmuştur. Tipik çalışma ise, işverenin talimatı ile işverenin işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile tam süreli çalışmayı içermektedir. Bu doğrultuda atipik çalışma, işin yapıldığı yer, haftalık çalışma süresi, sözleşmenin süresi bakımından tipik çalışmadan bir takım farklılıklar gösteren çalışmayı içermektedir. Tam süreye karşı kısmi süre ile çalışma, belirsiz süreli sözleşme yerine belirli süreli sözleşme ile çalışma unsurları bakımından tipik çalışmadan farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar tipik çalışma şekillerinin tüm unsurlarını standart dışı hale getirmektedir (Karadeniz, 2011, s.84).

Standart dışı istihdam, güvencesiz istihdam ile birebir aynı anlamı taşımamaktadır. Ancak standart dışılık beraberinde bir güvencesizliği getirmektedir. Zira tarif edilişi bakımından daha çok mavi yakalılarla örtüşüyormuş gibi duran bu kavram aslında beyaz yakalılarla da –

yukarıda sayılan iş sözleşmeleri gereğince çalışmayanlar- önemli temas halindedir (Savul, 2008, s.1-2).

Aslen “güvencesizlik” kavramının atıfta bulunduğu vasıflarla temayüz etmekte olan bu yeni istihdam biçimi, kendisini yasal düzenlemelerle de destekleyerek emeğinin vasfına bakılmaksızın çalışan gruplarının hayatlarına bir kontrol ve güvence kaybı olarak sirayet etmektedir. Türkiye’de taşeron işçi, mevsimlik işçi, ücretli öğretmenlik, 4/B ve 4C’ye tabi çalışanlar gibi emek gücünün farklı istihdam biçimleri, bir şekilde güvencesizlikle ilişkilendirilmektedir (Göztepe, 2012, s. 31).

Türkiye’de söz konusu istihdam biçiminden etkilenen bir çalışan grubu da akademik personel olarak üniversitelerde istihdam edilen araştırma görevlileridir. Vatansever ve Yalçın (2015, s.51) akademik emeğin de diğer tüm emek türleri gibi, güvencesizleştiğinden söz ederler. Neoliberal dönemde akademide de sözleşmeli ve geçici personelin oranının artması, akademide standardize edilmiş sınavların hâkim olması, kalıcı kadroların erozyona uğraması nedeniyle akademik emek de metalaşmaktadır. Kramer, buna “akademik emeğin Taylorizasyonu” demektedir (Kramer’dan aktaran Vatansever ve Yalçın, 2015, s.52).

Özellikle 2547 sayılı kanunun 50/d maddesi uyarınca atanan araştırma görevlilerinin memuriyetleriyle birlikte sürdürdükleri eğitimlerini başarıyla tamamlamaları veya belirlenen süreler içerisinde tamamlayamamaları halinde kadrolarıyla ilişkileri kesilmektedir. Söz konusu maddeye göre, “Lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi her defasında bir yıl için olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarından birine de atanabilirler.” Bu grupta bulunan araştırma görevlilerinin hak ve yükümlülükleri ise “Lisansüstü Öğrenim Görenlerden Öğretim Yardımcısı Kadrolarına Atanacakların Hak ve Yükümlülükleri ile Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinin Giriş Sınavları Hakkında Yönetmelik” ile belirlenmiştir. Bu madde esasen yalnızca öğrencilik statüsüne sahip kişilere araştırma görevlisi olarak istihdam edilmenin yolunu açmaktadır. Ancak maddede sözü edilen “her defasında bir yıl için olmak üzere” ve “atanabilirler” ifadeleri bu istihdam biçiminin süreksizliğine işaret etmektedir. Öte yandan bu maddeye göre araştırma görevliliğine atanma lisansüstü öğrencilik statüsünün mevcudiyetine bağlı olması dolayısıyla öğrencilik durumunun 2547 sayılı kanunun 44/c maddesi uyarınca sona ermesi durumunda

araştırma görevlisinin de kadrosu ile ilişkisi kesilmektedir. Ayrıca yönetmeliğin 10. maddesi uyarınca “Öğretim yardımcılığı kadrolarına atanan yüksek lisans, doktora, sanatta yeterlik ve tıpta uzmanlık öğrenimlerini başarıyla tamamlayarak yüksek lisans, doktora, sanatta yeterlik diploması veya tıpta uzmanlık belgesi alanların kadroları ile ilişkileri kendiliğinden kesilir.” Bu maddeye göre, başarı ile mezun olunması durumunda atama da sona ermektedir.

Görüldüğü gibi kanunlar ve yönetmelikler kişilerin istihdam ediliş biçimlerini, istihdamın ne gibi şartlar gerektirdiğini, bu şartların taşınmadığı durumlarda söz konusu istihdam şeklinin nasıl sonlanacağını ayrıntılı bir biçimde açıklamakta ve gerekçelendirmektedir. Fakat bu gerekçeler sebebi ne olursa olsun mevcut durumun herkes için farklı türden bir güvencesizlik yarattığı gerçeğini değiştirmemektedir. Öte yandan kanunun mutlak biçimde ifade ettiği ve koyduğu kurallar ve uygulamaların gerçek hayata aktarılması bu ifade kadar kolay gerçekleşmemektedir. Mekanik bir biçimde gerçekleşen uygulamaların bu durumda bulunan bireylerin hayatları üzerindeki etkileri önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Hatta ortaya çıkan bu güvencesizlik sorununa farklı bir yaklaşım geliştirip, ayrıntılı bir irdelemeye girişmek gereklidir.

Çalışmanın Güvencesiz Hali

Günümüzde bireylerin her an belirsizlikler ve tehlikelerle dolu bir şekilde yaşamlarını sürdürmelerinin artık değişmeyen gerçeklik olduğu kabul edilmektedir. Güvencesiz çalışma bireylerin iş yaşamlarının ötesinde etkilere sahip olabilen bir toplumsal sorundur. Savul, güvencesiz istihdamın, iş kaybı tehlikesini, sendikasızlaşmayı, koruyucu düzenlemelerden yoksun kalmayı, çalışanın kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için düşük geliri beraberinde getiren bir kavram olduğunu ifade etmektedir (Savul’dan aktaran Kutlu, 2012, s.66).

Gorz, yok olan istikrarlı çalışma düzeninden geriye kalanın “işin önemi yok, yeter ki ay sonunda maaşımız ödensin” biçiminden sıyrılarak “maaşın ne kadar olduğunun önemi yok, yeter ki işimiz olsun” biçimine dönüştüğünü söylemektedir. “Endişelenin ve titreyin!”in ise artık ideolojik mesajın ta kendisi olduğunu belirtmektedir. Diğer bir deyişle, bir işe sahip

olmak ya da sahip olunan işi elinde tutmak için her türlü tavize, küçük düşmeye, boyun eğmeye, rekabete ve ihanete hazır olunması gerektiği konusunda uyarılar yapar. Çünkü “işini kaybeden, her şeyini kaybeder”. Günümüzde her biri fiilen işsiz olan, yeteneklerinin sadece bir kısmını kullanabilen, fiilen geçici, dönemlik ve “yarım günlük” işçiler olduğunu bilen, hisseden ve az çok kavramış bireylerden oluşan bir yapıyı tarif etmektedir. Bunun yanında Reynolds “güvencesizliğin demokratikleşmesi” adını verdiği süreçte, güvencesizliğin geleneksel olarak istikrarsız sayılan mesleklerden korunmuş mesleklere yayıldığını belirtmektedir (Gorz, 2001, s.70-81)

Güvencesizliğin, istihdam piyasasında emeğini konumlandırışına ya da emeğinin vasfına bakılmaksızın, yaygınlaşan istihdam edilme ve çalışma biçimlerini tanımlayacak bir niteliğe sahip olması üzerine yürütülen tartışmaların ikili bir hat izlediği görülmektedir.

Tartışmanın ilk hattı, neoliberal dönemin ikinci bir proleterleştirme süreci yarattığı, birinci proleterleştirme sürecinin aksine, hizmetler üzerine yoğunlaşan bir istihdamın biçiminin farklı, mekânının dağınık, niteliğinin güvencesiz olduğu bir dönem olarak tarif edilmektedir. Bu doğrultuda da neoliberalizm farklı istihdam biçimlerine böldüğü sınıfı homojenleştirmekte, istihdamın niteliği güvencesizlik olmakta ve birleşik bir mücadelenin koşullarını yaratmaktadır. Söz konusu mücadelenin ana stratejisi ise yeni bir sendikal strateji üzerine temellenmektedir. Bu stratejinin ise güvencesizliğe karşı tüm iş kollarını kapsayacak, mücadelenin yalnızca güvencesiz işçilik statüsüne karşı bir mücadele değil, emek gücünün yeniden üretilmesi sürecinde insanları güvencesiz çalışma biçimlerine zorlayan yapıya karşı olması gerektiği ifade edilmektedir (Göztepe, 2012, 30-35).

İkinci hat üzerinde ise Standing’in (2014, s. 21) “precarious” (güvencesiz) sıfatı ile “proletariat” (proleterya) kavramını birleştirmesiyle oluşturduğu yeni bir terim olan “prekarya” durmaktadır. Standing’e göre, prekaryalaşmak, “güvencesiz bir var oluş içinde yaşamaya neden olan baskılara maruz kalmak ve bu deneyimlerin içinden geçmek” demektir ve böylesi bir durumda yaşayan bireyler iş ya da hayat tarzı ile elde edilen güvenli bir kimlik ya da gelişme hissinden mahrum kalırlar (2014, s.36). Standing, prekaryanın oluşum dinamikleri içerisinde, kapitalist çalıştırma ve çalışma pratiğinin neoliberal karakterine ait

nesnel ilişkileri olduğu kadar, prekaryanın bir “hareket” biçiminde ortaya çıktığını ifade etmektedir (2014, s.14).

Bu ikili tartışmanın asgari düzeyde üzerinde birleştikleri Göztepe'nin (2012, s.32-33) sözünü ettiği “güvencesizliğin parçalayıcı özelliğinin yanında bütün istihdam biçimlerini enlemesine kesen bir niteliğinin olması” üzerinde durulması gereken bir noktadır. Ancak kısaca söz edilen iki farklı yaklaşım da güvencesizlikle mücadelede bir özne sorunu üzerinden yürütülmektedir. Öte yandan prekarya kavramını da proletarya ile doğrudan bir karşıtlık içerisinde tanımlamanın da güvencesizliği tecrübe edenler bakımından bir ortaklık yerine bir ayrıştırma yaratabileceği dikkate alınmalıdır. Ayrıca preker, proleter olarak ya da hangi isimle çağırılıyor olursa olsun, güvencesiz çalışmanın birçok insanın hayatlarına hiç çıkmayacak şekilde yerleştiği göz önüne alınmalıdır. Bu çalışma, sürecin öznesinden çok sürecin kendisine odaklanmakta, prekaryanın yeni bir sınıf olup olmadığını tartışmak ya da araştırmacının gözünden onları proletaryaya ya da prekaryaya dâhil etme amacıyla değil, araştırma görevlerinin kendi istihdam biçimlerini ne üzerinden tarif ettikleri, bu istihdam biçimlerinin kendileri üzerindeki etkiyi anlatmak bakımından Standing'in prekarya kavramı “güvencesiz çalışma” durumunu soyutlamak bakımından bir çerçeve olarak kullanmaktadır.

Esasen “prekarya” kavramı birden bire Standing ile ortaya çıkmış değildir. Tarihsel olarak kapitalist üretim tarzında meydana gelen yapısal değişimler, emeğin istihdam piyasasında konumlanışı bakımından öznelerin tarifindeki değişimleri de beraberinde getirmiştir. Bu süreçle paralel olarak prekarya kavramının kökleri Castel, Wacquant ve Bourdieu'ya kadar uzanmaktadır. Bu kavram ilk kez 1980'li yıllarda geçici ve mevsimlik işçileri tarif etmek için Fransız sosyologlar tarafından kullanılmıştır. Bu konuda var olan mevcut çalışmalar, Castel, Wacquant ve Bourdieu'da genel anlamda üretimin dışına itilerek güvencesizleşen emeği ele alarak yola çıkarken, Standing'e doğru üretim ilişkisi içerisinde vasıfları önemsizleştirilen ve işini kaybetme tehdidiyle sindirilen nitelikli emeğin irdelenişi noktasında doğru bir değişim geçirmektedir. Bourdieu, prekaryayı hegemonyanın yeni bir türü olarak tanımlamakta ve küreselleşme ile işgücü piyasalarının parçalanmasının yeni ve güvencesiz bir çalışan grubunu ortaya çıkardığını ifade etmektedir. Prekarya ise, bu süreçte tevekküle zorlanmış çalışanlardır. Bourdieu'nün “korkunun yapısal şiddeti” adını verdiği bir baskı

mekanizmasıyla, bireyi daha iyi bir iş bulamayacağı korkusunu üreterek söz konusu tevekküle zorlamaktadır (Bourdieu, 2006'dan akt. Oran, 2015, s. 238; Vatansever ve Yalçın, 2015, s. 48-49).

Popüler kullanımında ise prekarya terimi farklı ülkelerde farklı anlamlarda kullanılmaktadır. İtalya'da bu terim insanların geçici işlerde düşük gelikle çalışmalarından ziyade bir hayat tarzı olarak güvencesiz bir varoluş anlamında kullanılırken, Almanya'da herhangi bir toplumsal entegrasyon umudu bulamayan işsizler de dahil edilerek kullanılmaktadır. Standing, her ne kadar belli noktalarda prekaryayı tarif etmeye yarasalar da, bu kavramı doğrudan doğruya bu tanımlarla eş tutmanın mümkün olmadığını ifade etmektedir. Bu doğrultuda Standing, prekaryayı, İkinci Dünya Savaşı sonrasında, istihdam piyasasında emeğin konumlandırılışına arka çıkan yedi tip güvencenin olmayışından yola çıkarak tanımlamaktadır. Prekarya, emek piyasasında yeterli gelir getirici fırsatlara sahip değildir (emek piyasası güvenliği), keyfi işten çıkarmalara karşı korunmasızdır (istihdam güvenliği), istihdamı esnasında yukarı hareketlilik fırsatları belirsizdir ve vasıfları geçersizleştirilebilir (iş güvenliği), çalışma saatleri net değildir ve iş kazası-meslek hastalığı gibi durumlara yönelik düzenlemelere sahip değildir (çalışma güvenliği), vasıf kazanmaya ya da kazandığı vasıfları kullanmaya yönelik fırsatlardan yoksundur (vasıfların yeniden üretiminin güvenliği), gelir eşitsizliğine maruz kalmaktadır (gelir güvenliği) ve emek piyasasında sendikalar ya da örgütlenmeler aracılığıyla ortak bir ses yükseltememektedir (temsil güvenliği) (Standing, 2014, s.27).

Standing'in tarifindeki vurgu yapılması olmazsa olmaz bir nokta da güvencesizliğin artık nitelikli emek için de önemli bir tehdit oluşturmasıdır. Bireyin istihdam piyasasının rekabet koşulları içerisinde her an piyasanın dışına itilme tehlikesiyle karşı karşıya bulunması, bu endişesi sebebiyle de kendisine yapılacak tüm haksızlıklara, vasıflarının önemsiz hale getirilmesine, emeğinin sömürülmesine razı getirilmesi süreci Standing'in tarif ettiği prekerleşme sürecidir. Bu durum, sürekli istihdam ve gelir garantisi olmayan herkesin tecrübe etmesi muhtemel bir süreci ifade etmektedir ve istihdam piyasasında üretim ilişkileri içerisindeki konumunun kontrolünü elinde tutamayıp kaybetme korkusu yaşayan herkesin prekaryaya dahil olduğunu belirtmektedir (Vatansever, 2013, s.7-8).

Standing, prekaryanın proletaryanın sahip olduğu toplumsal sözleşme ilişkilerine de sahip olmadığına vurgu yapmaktadır. Zira refah devletinin temelinde olmayan yazılı sözleşme gereğince, emeğe karşı verilen güven karşılığında itaat beklenmektedir, oysa prekarya itaatinin karşılığında herhangi bir güven ya da güvenlik bulamamaktadır. Zaten, sürekli uçurumun kıyısında yaşamının da bir itaat duygusunu geliştirmeyeceği açıktır (Standing, 2014, s. 23).

Standing'in prekarya tarifinde en önemli şeylerden biri de pek çok şeyin zamansal olarak kısa bir dönem üzerine kurulu olmasıdır ve bu durumun vasıflı emeğin uzun dönemli düşünme yetisini felce uğratmasıdır. Zira bunların temelinde, içinde yaşadığımız dönemin bireyin uzun dönemli bir kariyer planı yapmasını zorlaştıran yapısal belirsizlik yatmaktadır. Diğer taraftan davranış normlarına uymayanların aforoz edilme tehdidiyle güvencesizlik daha da belirgin bir hal almaktadır. Neyin yapılıp, neyin yapılamayacağına ilişkin yazılı olmayan kurallar, uyum göstermeyenler bakımından oldukça yüksek maliyetler getirmektedir (Standing, 2014, s.39; Vatansever ve Yalçın, 2015, s. 16).

Standing, tarif ettiği bu gruba dahil olanlar bakımından, anlamlı bir hayat kurmalarının önünde görünen engeller ve görelî bir yoksunluk duygusu içinde olma durumunun beraberinde öfkeyi de getirebileceğini hatırlatmaktadır. Çünkü bu kişiler yalnızca içinde oldukları güvensizlik nedeniyle kendilerini engellenmiş hissetmezler, yapılar ve sosyal ağlar içerisinde de güvene dayalı ilişkilerden yoksunlardır. İçinde buldukları konum itibariyle üst basamaklara tırmanmalarına yarayacak olan merdivenlerden de yoksundurlar ve bu durum kendilerini daha fazla sömürüye açmak ya da etraftan elini eteğini çekmek gibi bir ikilemin ortasında bırakmaktadır (Standing, 2014, s.41).

Prekarya endişe içinde yaşar. Bu sadece uçlarda yaşamaya ilişkin, bir yanlış davranış ya da kötü şans nedeniyle mütevazı asalet ile evsiz barksız ve yoksul olmak arasındaki dengenin sarsılacağına farkında olmakla ilgili bir kronik güvensizlik durumunu ifade etmemektedir. Daha fazlasını edinemeyerek kendilerini aldatılmış hissettiklerinde bile, sahip olunanları kaybetmekle de alakalı bir güvensizlik durumudur. İnsanlar zihinsel olarak güvensiz ve stresli oldukları gibi ya eksik istihdam edilmiş durumdalar ya da gereğinden fazla iş yapıyorlar. Emeklerine yabancılaşmış durumdalar, kendilerini dışlanmış hissediyorlar ve davranışlarında hem net olamıyorlar hem de umutsuzlar. Sahip olduklarını kaybetmekten korkarlar ve sürekli olarak engellenmiş hissederler. Sinirli olurlar ama bu sinirlilik hali genelde pasif bir durumdur.

Prekaryalaşmış zihin, korkudan beslenir ve korkuyla motive olur (Standing, 2014, s.42).

Standing, güvencesizliğin etkilemediği tek bir alanın dahi kalmadığını, kamu sektörünün de güvencesizlik dalgasından nasibini aldığını ifade etmektedir. Yıllarca emek standartlarının ve istikrarlı istihdamın temel direği olan kamu sektörü de sosyal devletin izlerinin iyice silindiği düzenleyici devlet aracılığıyla istihdam güvenliğinden yoksunlaştırılmıştır. Kamu çalışanlarına verilen emeklilik, sağlık ve başka alanlarda verilen hakların aşındırılması ise uzun sürmemiştir. Düzenleyici devlet modeli, küresel ekonomide meydana gelen değişikliklere göre biçim alabilen, esnek bir yönetim modeline ulaşmaya çalışırken, kamu sektörüne yıllar yılı tanınan haklar bir pranga olarak görülmeye başlanmıştır. Ekonomideki aksaklıklar kamu sektörünün suçu olmamasına rağmen, kamu bütçe kesintileri için her zaman kolay hedef halindedir. Türkiye’de 1999 yılından bu yana inşa edilen düzenleyici devlet modelinin sonuçları da birer birer ortaya çıkmaktadır. Aynı yıllarda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4/A maddesiyle istihdam edilen çalışanların tümünün “sözleşmeli personel” statüsüne geçirilmesi, 2004 yılında kabul edilen ve özelleştirme nedeniyle işini kaybedenlerin istihdam edildikleri 4/C maddesi bu durumun örneklerdir (Özüğurlu, 2012, s. 144-145; Standing, 2014, s.93-94).

Standing, prekaryaya dahil olmanın emeğin vasfıyla alakalı olmadığını ifade ederken, eğitimin metalaşmasından da önemle söz etmektedir. Eğitim sisteminin beşeri sermayeyi geliştirme arzusunun istihdam piyasasında yaratacağı düşünülen avantajların da bir yanılgı olduğunu belirtmekte, pek çok kişi açısından eğitimin statü kazanımı ve toplumsal hareketlilik bakımından hayal kırıklığı yaratmaktan başka bir işe yaramadığını ifade etmektedir (Standing, 2014, s.120).

Güvencesiz bir işte çalışıyor olma durumu kişinin yalnızca çalışma yaşamında değil, toplumsal yaşamında da belirli türden sonuçlar doğurabilmektedir. Bu sonuçlar kişinin gündelik yaşamını kurgulama biçimi, iktisadi kararlar alma süreçlerine kadar sirayet etmekte, kişinin psikolojini de etkileyen ve dikkate alınması gereken önemli meseleler haline dönüşmektedir. Nitekim günümüzde güvencesiz de olsa bir iş sahibi olduğu için mutlu olması gerektiği ifade

edilirken, bu durumun aslında kişinin karakterini aşındırdığı göz ardı edilmektedir (Standing, 2014, s.44).

Sennett de bu husus üzerinde durarak söz konusu durumun kişinin karakterinde ne gibi aşınmalara yol açtığını irdelemektedir. Son derece doğrusal akan, iş yerindeki yaşamın her gününün neredeyse aynı olduğu, emeklilik tarihinin tam olarak bilindiği, sendikaların güvencesi altında sürdürülen bir çalışma yaşamının, “ben bu işi yaparım, bundan sorumluyum.” denilebilecek bir biçimden çıktığı, muğlaklaştığı bir durumda, kişinin yaşamı üzerinde kontrolünü kaybedeceğini vurgulamaktadır (2014, s.14.19).

Sennett, çalışma yaşamında ortaya çıkan ve çalışmanın anlamını değiştiren güvencesiz çalışma biçimlerinin ve sürekli vurgulanan “uzun vade yok” sloganının aslında güveni, sadakati ve karşılıklı bağlılığı aşındıran bir ilke olduğunu belirtmektedir. Bu sloganın aile ilişkilerine aktarıldığında “bırak git”, “kendini adama” ve “fedakârlıkta bulunma” anlamına geldiğini belirtmektedir (2014, s. 25).

Standing, güvencesiz çalışma koşulları nedeniyle çok sayıda genç erkeğin ihtiyaç olur diye aileleriyle birlikte yaşadığını ifade etmektedir. Güvencesizliğin evlilik kararı alma ve çocuk yapma konularında da caydırıcı bir faktör olduğunu belirtirken, güvencesiz çalışanların ailelerine yakın yaşayarak, kendi güvencesizliklerini ailelerinininkine eklemeyerek hayatlarını devam ettirdiklerini dile getirmektedir (Standing, 2014, s.116). Diğer bazı yazarlar da Standing’in görüşlerini paylaşıyor görünmektedirler.

Gerçekten de, bugün geçici sözleşmelerin hâkim olduğu akademide “uzun vadeli bir akademik kariyere sahip bilim adamı, artık nispeten az bulunur bir canlı türü” görünümündedir (Evans, 2007’den akt. Vatansever ve Yalçın, 2015, s. 52). Öyle ki, ders saat ücretli işlerde sıkışıp kalan, kira ödeyecek imkânı olmadığı için ailelerinin bodrumlarında veya akrabalarında yaşayan, çalıştıkları üniversitenin tesislerinde duş almak zorunda kalan akademisyenlerin görüldüğü bir dünyada bir yıllık sözleşmeyle kadrolu pozisyon bulabilen akademisyenler artık emek aristokrasisi olarak görülmektedir (Gill, Flood ve Gill, 2009’dan akt. Vatansever ve Yalçın, 2015, s. 52).

Yöntem

Bu çalışma nedenler ve etkilerin tüm grup içerisindeki dağılımını göstermekten ziyade, kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlileri bakımından bir olgunun ne anlama geldiğini

anlamakla ilgilenilmektedir. Güvencesizlik, yalnızca mülakat yapılan bireylerin dışında var olan yapısal bir olgunun onların yaşamlarına nasıl yön verdiğiyle, onların bunu nasıl anlamlandırdığıyla alakalı bir meseledir. Bu durumda kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlileri bakımından güvencesizliğin nasıl anlamlandırıldığını, bu durumun yaşamlarına nasıl sirayet ettiğini orta koymak amacıyla niteliksel bir veri toplama tekniği olan derinlemesine mülakat kullanılmıştır. Bu çalışmanın ampirik verileri yazarın, yüksek lisans tezini hazırlamak amacıyla yürüttüğü araştırma esnasında derlenmiştir. Çalışmayı konu ile bağlantılı, belirli bir çizgide tutma, ancak mülakat yapılan bireyleri kısıtlamama amacıyla oluşturulan yarı yapılandırılmış bir mülakat cetveli aracılığıyla 15 kadın 9 erkek, toplam 24 araştırma görevlisiyle, en uzun iki buçuk saat, en kısası kırk beş dakika süren yüz yüze mülakatlar yapılmıştır. Ankara ve Eskişehir’de gerçekleştirilen mülakatlarda yer alan araştırma görevlilerinin tamamı 2547 sayılı kanununun 50/d maddesi uyarınca Ankara’daki devlet üniversitelerinde, istihdam deneyimi olan kişilerdir.¹ Bu kişilere genellikle dâhil oldukları internet platformları aracılığıyla ulaşılmış, e-posta adresleri edinilmiş ve iletişime geçilmiştir. Bu kişilerin yönlendirdiği araştırma görevlileri ile de iletişim kurulmuş ve mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın saha aşaması Temmuz-Eylül 2014 tarihleri arasında tamamlanmıştır. Elde edilen verilerin deşifre edildiği metin tekrarlarla okunmuş ve kategorilendirilerek analize tabi tutulmuştur. Bu esnada her bir araştırma görevlisine takma isimler verilmiş, bununla kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerini mekanikleştirmekten kaçınılırken, okuyucuya daha akıcı bir metin sunmak amaçlanmıştır. Bulgular aşamasında veriler sunulurken, kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin alıntılanan ifadelerinin en sonuna takma isimleri, çalıştıkları bölümler ve mülakatların gerçekleştirildiği tarihler belirtilmiştir.

Bulgular

Güvencesizliğin Tarifi

Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerine, kadro durumlarını nasıl gördüklerine ilişkin sorular yöneltilmiş, 50/d kadrosuna bağlı olarak çalışmanın bir güvencesizlik durumuna

tekabül edip etmediği sorgulanmıştır. Bu doğrultuda araştırma görevlilerinin içinde buldukları durum, Standing'in tarif ettiği prekaryanın temel özelliklerini yansıtır görünmektedir. Araştırma görevlilerinin yaptıkları iş ile doğrudan bağlantılı elde ettikleri güvenli bir kimlikleri bulunmadığı görülmektedir.

Nanoteknoloji ve Nanotıp alanında doktora yapan Şükrü durumun kendisini bir “çözüksüzlük” içerisinde gördüğünü, bu durumdan kurtulabilmek için çeşitli alternatifleri değerlendirdiğini ancak bu çabaların da kendi tarif ettiği haliyle “güvensiz, güvencesiz, endişeli” çalışma durumuna çözüm getireceğine inanmadığını ifade etmektedir.

Dolayısıyla belirsizlik yani hani ne yapacağım belli değil. İşte 30'unda kadrom bitiyor, (mülakat 4 Eylülde gerçekleştirilmiş, Şükrü'nün kadrosu 30 Eylül'de sona erecektir.) İşte maaşsız, işsiz kaldım. Bir ay sonra işsizim ben yani. Akademik kariyer yapmış bir insan, kendini geliştirmiş bir insan boşa kalacak yani. Alternatiflerim yok mu, bir ara mesela ciddi anlamda yurtdışına kaç... Gitmeyi... Her şeyi bırakıp gitmeyi de düşündüm yoğun bir şekilde ama o da bir çözüm değil, hani bizim için... Dolayısıyla böyle hani iki arada sıkışmış hissedersin ya kendini hiçbir çözümün yoktur, buraya gidersin olmaz, oraya gidersin olmaz, öyle hani iki arada bir derede güvensiz, güvencesiz, endişeli bir çalışma durumu yani (Şükrü, Nanoteknoloji ve Nanotıp, 04.09.2014).

Filiz, fiilen işsiz olma durumunu “geleceğin ipotek altına” alınmadığı daha özgür bir durum şeklinde değerlendirerek olumlamaya çalışsa da, cümlelerinin devamında “endişeli ve korku dolu” ruh halinin çalışma hayatına doğrudan sirayet ettiğini dile getirmektedir.

...bakınca 50/d hani geleceğiniz böyle ipotek altına alınmıyormuş gibi görünüyor ama hani bir sürü emek veriyorsunuz ve bir yerde size burslu öğrencisiniz, ilişkiniz kesilecek bu işten sonra, kadro gerekmiyor deniliyor. Bu da ayrı bir kaygı oluşturuyor. Ben bundan sonra ne yapacağım? Zaten yaşıyorsunuz otuz otuz beşe geliyor. Hani özel sektöre gidip başka yeni bir sektörde iş deneyimi edinmek için çok yaşlısınız. Yani bir sürü korkunuz oluyor. Ayrıca bilgileriniz hani o sektörde kullanabileceğiniz türden bilgiler değil, kendinizi farklı şekilde geliştirmişsiniz yıllar boyunca, bu kaygı yaratıyor, depresyon yaratıyor. Ayrıca yaptığınız işlere de yansıyor, bir zaman sonra artık işi yapamaz hale geliyorsunuz (Filiz, Felsefe, 18.09.2014).

Standing'in ifade ettiği haliyle, “pek çok şeyin zamansal olarak kısa bir dönem üzerine kurulu olması” sebebiyle kendisiyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin de kadro koşulları nedeniyle prekaryalaştığını söyleyebiliriz. Kendilerine tanımlanan süre içerisinde eğitimlerini başarıyla tamamlasalar da tamamlamasalar da kadrosuyla ilişkinin kesileceğinin bilincinde olan Çetin, içinde bulunduğu durumu şöyle tarif etmektedir:

Bence güvencesiz çalışıyoruz. Nedeni şu, çünkü belli şartlar var, belli süreci belli zaman aralığında tamamlaman gerekiyor, bu insanı psikolojik olarak zorluyor. O sürecin sonuna yaklaştıkça da insanın stresi artıyor, stresi artınca çalışma performansı düşüyor, işte kadrosunu düşünüyor, bu sırada çalışmalarını sekteye uğrattıyor. Bu yüzden güvencesiz. Onun dışında her sene yenileniyor diye biliyorum yanlış bilmiyorsam. Bu da sıkıntı, yani bölümle bir sorun yaşasan senin kadronu yenilemek istemeyebilirler. Seni gönderebilirler, bu da hiç güvence vermiyor açıkçası (Çetin, Elektrik Elektronik Mühendisliği, 19.09.2014).

Necmi ise, içinde bulunulan güvencesizlik durumunun yapı tarafından kanıksandığını, zaten içinde buldukları kadro ile çalışan kişilerin “güvenceli” bir çalışma durumunda olmaması gerektiğinin kendilerine hatırlatıldığını, “kullan-at asistan” tabirinin ise bir benzetmeden çok gerçeği yansıttığını ifade etmektedir.

50/d... Burası (üniversitenin adını söylüyor) bu işin öncülerinden malum, yani kelimenin gerçek anlamıyla kullan-at asistan. Hani bunu bir benzetme olarak şey yapmıyorum. Şimdi malum şöyle bir boşluk var 50/d’ye dair. Bu 2547 sayılı yasada 50/d’de diyor ki, öğretim yardımcılığı kadrolarından birine her defasında bir yıl için olmak üzere atanabilir diyor. Şimdi burada ama kaç yıl boyunca bu atamanın yenileneceğine dair bir süre kısıtı yok. ... Yani bu şeye falan alıştık çünkü biz biraz, burada (üniversitenin adını söylüyor) başkalarıyla da konuşursanız, şeyin yani o işsiz kalacak olma gerçeğinin kanıksandığını görürsünüz. O yerleşti, o zaten şey hani ötesini söylediğinizde mesela, özellikle öğretim üyeleriyle tartışırken bu konuları, hocam burada da (üniversitenin adını söylüyor) iş güvencesi yok hani yani asistanlık güvenceli bir şey değil, bu ciddi bir sıkıntı falan dediğinizde, “neee güvencesi mi olur asistanlığın? Zaten siz şey bile değilsiniz, burslu öğrencisiniz”le başlayan bir kültür olduğu için burada, yıkılması gereken bir kültür olduğu için, kanıksanmış vaziyette. Onun ötesini çok hissetmiyorsunuz (Necmi, Fizik, 08.09.2014).

İnşaat mühendisliği bölümünde 50/d kadrosu ile çalışan Feyza, çalışma yaşamını ve içinde bulunduğu durumu tarif ederken özellikle gelecekle ilgili belirsizliklere vurgu yapmaktadır. Ona göre araştırma görevliliğinde bulunmak lisansüstü eğitimi devam ettirmenin en iyi yoludur, ancak bu durum kişiyi belirsizliklerden kurtarmaya yetmemektedir. Tek işlevi ise içinde bulunulan anı kurtarmasıdır.

Şöyle güvencesiz bir durum, geleceği olan bir iş değil. En fazlasında sizin sadece o seneleri kurtarmanızı sağlıyor. Sonuçta sadece araştırma görevliliği için söyleyeyim, ben özelde mühendis olarak çalışsaydım ve aynı zamanda masterımı yapmaya çalışsaydım çok daha yavaş ve çok daha zor ilerlerdi. Bu 50/d sonrasında şuna sebebiyet veriyor, gelecek planı yapamıyorsunuz. Sonrasında nereye gideceğimiz belli değil, ne yapacağımız belli değil, o yüzden de anı kurtarıyorsunuz yani (Feyza, İnşaat Mühendisliği, 28.08.2014).

Standing (2014, s.39) prekaryaya dahil olanların durumunu tarif ederken, pek çok şeyin kısa bir dönem üzerine kurulduğu ve bu durumun uzun dönemli düşünme yetersizliğine yol açtığı bir gruptan söz etmektedir. Mülakat yapılan araştırma görevlilerinin 50/d kadrosu kapsamında çalışma durumunun kendileri için anlamının da söz konusu durumla oldukça paralel olduğu eldeki verilerle görülmektedir. Kendilerini endişeli ve korku dolu hissettiklerini ifade etmekte, ancak bu durumdan kurtulabilmek için uygulamaya koyabilecekleri bir “B planı”nın ellerinde olmadığını sıklıkla ifade etmektedirler.

Bilimsel Faaliyete Etkisi

Çalışma kapsamında kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin, kadrolarıyla ilişkilerinin kesilmesi tehlikesinin yol açtığı endişeli halin bilimsel çalışmalarına nasıl etki ettiği de sorgulanmıştır ve verilen cevaplardan anlaşıldığı üzere, bu durum kendileri için kesinlikle olumlu anlamda performansı tetikleyici bir etkiye sahip olmayıp, aksine bilimsel faaliyetlerini sürdürmelerini büyük ölçüde engellemektedir.

E tabii ki çok zıt, çünkü şey doktora biterken sen işini kaybediyorsun. Ne kadar doğru düzgün iyi anlamda bir bilimsel çalışma yapabilirsin ki o kaygıyı yaşayarak. O yüzden insanlar, arkadaşlarımız doktora süresini uzatmaya çalışıyorlar. Ben dört senede bitirdim doktoramı, ben uzatma şeyine girmedim. Ama biliyorum o bilimsel... Bir de maaşımız çok düşük, özellikle doktorasının son aşamasında bu 50/d olup da iş güvencesizliğini yaşamak, hakikaten insanları tamamen şeye dönüştürebiliyor yani, eminim ki idealistlik de kayboluyordur. Yani aman ne olacak doktora tezimi yapayım, kendime başka bir iş daha bakayım diye düşünen arkadaşlar da olabiliyor. Doktora tezini önemsiz gösterip, intihal yapan arkadaşlar da olabiliyordur. Onlar bana ne veriyorlar ki diye düşünen arkadaşlar da olabiliyordur. Tamamen aslında iki zıt denge, bilimsellik ve 50/d'nin iki zıt kutup olduğunu düşünüyorum. Özellikle son dönemlere yaklaştıkça (Pelin, Okul Öncesi Eğitimi, 13.08.2014).

Oya, içinde bulunduğu güvencesiz durumun kişisel yetersizlik hissini katladığını, muhtemel kadro kaybının zararlarını engellemek için çeşitli iş görüşmelerine gittiğini ifade etmektedir:

...güvencesiz olması, sonunun belirsiz olması, açısından hiç uygun bir kadro değil. Ben özellikle son iki yıldır aşırı verimsizim. Hele geçen yıldan itibaren işte, iş görüşmelerine gitmeye çalışıyorum. Onlara da nasıl bir yetersizlik duygusuyla gittiğimi anlatamam. Yani bu zamana kadar bir sürü şey yaptım ama kendimi bile inandıramıyorum, kendimi işe alır mıyım diye bazen. O kadar gerçekten burada kendime güvenim kırıldı ve bu iş görüşmelerine gitmek benim baya bir mesaimi alıyor. CV düzenliyorum, eski projelerimi hatırlamaya çalışıyorum, mülakatta ne konuşacağım için çalışıyorum.

Bunlar sizin tezinizi de diğer akademik çalışmalarınızı da sekteye uğratan şeyler (Oya, Psikoloji, 06.09.2014).

Feyza, araştırma görevlilerinin kendi akademik çalışmalarıyla ilgilenemeden, çalıştıkları akademik birimlerdeki ayak işlerine koşulup, sonra da işten çıkarılmalarının kendisini üzdüğünü ifade etmekte ve zaten kısıtlı yapılan araştırma faaliyetinin bu nedenle “nafile” duygusunu beraberinde getirdiğini dile getirmektedir:

...netice itibarıyla çek, kopyala, zimbala, yaz, öğrenciyi gör, kağıdı getir, çoğalt... Bu işlerden zaten biz araştırmayı da çok limitli yapıyoruz yani... O yüzden de sonrasında kadromun bitecek olduğu bir kere ekstra bir insanın içini eziyor. Çünkü sonrasında, çaba harcasam da bir yere gidecek mi bilmiyorum ben zaten. Ben şimdi doktora yapacağım ama bir kere kişisel olarak söyleyeyim, bu beni zaten dönem dönem belli periyotlarla bunalıma sokuyor. Eee ben ne olacağım ki, çıkayım çalışayım o zaman, boşuna zaman harcıyorum diyorum. Kadronun bu durumu akademik çalışmayı bence çok köstekleyen bir şey yani. Bir projeye girsem ne olacak ki yani bitecek benim iki sene sonra oradaki işim. Gideceğim yani yapabilecek bir şeyim olmayacak (Feyza, İnşaat Mühendisliği, 28.08.2014).

Necmi, üniversitede yürütülen araştırma da dahil olmak üzere birçok faaliyetin planlanabilir aşamalardan oluştuğunu, ancak bu planlamanın doğru bir biçimde yapılmaması sebebiyle, birçok araştırma görevlisinin bu tür işlerde “kullanıldığını” ve güvenceli kadrodan da mahrum edildiğini belirtmektedir:

Araştırma faaliyetinin çok büyük bir kısmı, planlanabilir işlerden oluşuyor. Dolayısıyla onların başına siz, güvenceli kadroda istihdam edilmiş insanlar koyabilirsiniz. Teknik olarak mümkündür. Şimdi bu açıdan baktığınız zaman 50/d kadrosu araştırma faaliyeti için gerçekten olabilecek en kötü istihdam biçimi. Yani o tamamen öyle olsun diye yapılmış zaten. Esnek olsun, güvencesiz olsun, ne iş lazım olursa onu yaptırılım diye zaten açılmış bir, tarif edilmiş bir kadro yani gerçekten (Necmi, Fizik, 08.09.2014).

Mülakat yapılan araştırma görevlilerinin pasif ve kırılğan olmalarının sebebi yalnızca içinde buldukları güvencesiz konumun değil, araştırma görevliliği esnasında yürüttükleri akademik faaliyetlerin de, kadrolarını kaybettikleri zaman, kariyer olarak kendilerine basamakları tırmandıracak birer merdiven olmayışıdır:

Kötü olan şey, altı sene ben özel sektöre versem kesin bir yere gelirdim. Bir promotion, bir yükselme kesinlikle olmuyor. Benim üzüntü noktam bu. Yani bir güvence olup olmaması değil. Herhangi bir şekilde iş deneyimi olarak istesem yazamıyorum. Yazsam bir şeye yaramıyor. Altı sene, iki sene de masterı koy, yaklaşık bir sekiz on sene arası bu üniversiteye hizmet etmiş oluyorsunuz. Türkiyemizin herhangi bir üniversitesine hizmet etmiş oluyorsunuz ve sonuçta bir iş deneyimi olarak gösteremiyorsunuz. Üzüntülü olduğum nokta o. ... İşte kariyer.net olsun

Linkedin olsun hepsine üyeyim. Hepsinden sürekli ilanlara bakıyorum hatta şu anda ilanlara başvurmaya başladım bile. Daha çok yeni başladığım için CV incelenme aşamasında, birkaç firma baktı CV' me, daha tam manasıyla bir geri dönüş alamıyorum. Büyük ihtimal geri dönüş alamama sebeplerimden bir tanesi de deneyim sahibi olmamam. Benim ilişğim seneye bu zaman kesilecek. Altı ay içinde tezimi yazıp koyacağım, altı ay da iş arayacağım (Hande, Biyomühendislik, 30.09.2014).

Gerçekleştirilen mülakatlarda araştırma görevlileri güvencesiz çalışma durumunun bilimsel faaliyetlerine ket vuran bir yanının olduğunu belirtmektedirler. Araştırma görevlilerinin güvencesiz bir var oluş içerisinde yaşamaya neden olan baskılara maruz kalarak, işlerine de önemli ölçüde yabancılaştıkları görülebilmektedir. Standing (2014, s.39), prekarya içerisinde davranış normlarına uymayanların aforoz edilme tehdidi altında kaldıklarından ve güvencesizliğin böylece daha belirgin bir hal aldığından söz etmekte, mülakat yapılan araştırma görevlilerinden Çetin'in tecrübesi ise bunun açık bir örneğini oluşturmaktadır. Çetin tez savunmasına hazırlandığı gün, bölüm başkanı tarafından arandığını ve bir iş yapmasının istendiğini, tez jürisine hazırlandığını söylediğinde ise bölüm başkanının kendisine kızarak, "ben bu işi kime yaptıracağım?" dediğini anlatırken, bunun cezasını ise sene başında yapılan görev bölüşümünde kendisine istediği görevin verilmemesiyle çektiğini ifade etmektedir (Çetin, Elektrik-Elektronik Müh., 19.09.2014).

Gündelik Yaşamın Kurgulanışı

Çalışma kapsamında kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlilerine belirli bir süre içerisinde kadrolarıyla ilişkilerinin kesileceğinin bilincinde olarak/ihtimaliyle gündelik yaşamlarını nasıl kurguladıkları, iktisadi kararlarda kadro durumlarının ne derece etkili olduğu şeklinde sorular yöneltilmiştir ve araştırma görevlilerinin her birinin, yaşamlarını kurgularken farklı konularda söz konusu güvencesizlik durumundan etkilendiği görülmektedir.

Burak, güvencesiz çalışma durumunun yatırım yapma kararı verirken çok önem arz ettiğini ifade etmiş, kendisinin bir planı olmasa dahi yatırım yapan kişileri tehlikede olarak gördüğünü ifade etmektedir. Feyza ise gelecekle ilgili yaşadığı belirsizliklerden birinin de evlilik kararı almada kendini gösterdiğini belirtmekte, iktisadi olarak da planlı yatırımlar yapamadığını dile getirmektedir:

Mutlaka çok etkisi var. Evlenmede mesela çok fazla bir etkisi yok ama yatırımda korkunç... Mesela on yıl bir ev kredisine girmek korkutucu geliyor. Yani eşinin durumuna da bağlı, eşin eğer güvenceli bir sistemde çalışıyorsa... Tabi çalışmıyorsa bir şekilde para biriktirmenin bir yoluna bakmaya çalışıyorsun. Benim eşim avukat, serbest meslek. Onun için, şu an ev almak falan kafamda yok. Daha yeni evlendik zaten. Ama yakınım da ev alanlar var mesela on sene krediyle, doktorasının da ikinci senesinde doktora bitince atanamazsan ne olacak dediğimde... O kişi Allah'a emanet yani ben onu anlıyorum (Burak, Hukuk, 12.08.2014).

Hayatınızı planlayamıyorsunuz, şimdi mesela benim bir erkek arkadaşım var, biz nişanlanacağız ama evliliği planlayamıyoruz. Çünkü ondan sonrasında ne yapacağımız belli değil. Benim ne olacağım belli değil, nereye gideceğim belli değil. Gelecek sene bu iş bitecek ve ben bir şekilde iş bulmak zorunda kalacağım. O zaman da iş idealden çıkacak, yani ben akademisyen olmak istiyorum ama olamazsam da çıkıp dışarıda çalışacağım. Çünkü para kazanmam gerekiyor. Bir şekilde benim kendi paramı kazanmam gerekiyor. Sonuçta ben artık bir araya gelmek istiyorum erkek arkadaşım, sonuçta ben bir iş bulmadan evlenemeyeceğim. Onu erteliyorum. Yatırım bazında, bireysel emekliliğe para yatırmada bile, tamam diyorum şimdi ben bir sene bireysel emekliliğe para yatırmaya başlayacağım ama sonra gittiğinde ne olacak? O yüzden de bütün hesaplarımı bir yıl endekli yapabiliyorum ben. Bütün sorunlarımı bir haftalık, bir aylık ve bir yıllık çözebiliyorum. Daha ötesinde sorun çözemiyorum ben (Feyza, İnşaat Mühendisliği, 28.08.2014).

Pelin yaşadığı süreci gözyaşlarını tutamarak anlatmakta ve kadrosunu kaybettiği sürecin yaşamını ne kadar olumsuz etkilediğini şöyle dile getirmektedir:

15 Ocak geldi, ATM'ye gidiyorum maaşımı çekmeye, maaşım yok. Ben bu şekilde öğrendim işsiz kaldığımı ve inanamadım yani. Çünkü evliyim, ödememiz gereken şeyler var, çok kötü hissettim kendimi. O ara şey, yani... Kusura bakma... Ki mesela şeydi, biz evlendik bir de zor evliliğim oldu benim. Evime mesela eşya almadım, hiçbir şeyim mesela hala yok doğru düzgün, mutfakta falan yaşıyoruz. Ve tabii maaşsızım. Borçlar var, sadece kendi anneme babama karşı sorumlu değilim, eşim var, eşimin ailesi var... Özellikle son bir senede yaşadıklarım, özellikle de eşimle beraber, evlilik sürecinden sonra, yani ben evliliğimi de anlayamadım. Daha ikinci senemiz bizim, çok yeni. İlk bir senede bunları yaşadım ben, bu da beni çok etkiledi. Çünkü diyorum yani eşim bu süreci hak etmiyor, o bunlara katlanmak zorunda değil, benimle bu sorunları yaşamak için evlenmedi. Bir ara öyle düşündüm. Mesela ben bunları annelere anlatamadım. Çünkü onların ne kadar kaygılandığını... Sürekli soruyorlardı. İşsiz kaldığımı bile ben annelere bir ay sonra söyleyebildim. Çünkü şey yapamadım, annem biraz daha tedirgindir, böyle paniktir bu konularda. Benden çok kendisini üzer, ben üzüldüğüm için. Daha önümü görmeden, yapacaklarım belli olmadan ben anlatmamaya karar verdim. Anne okulda böyle bir şey var demeden, ben anlatmadım annelere bunu (Pelin, Okul Öncesi Eğitimi, 13.08.2014).

Araştırma görevlileri, güvencesiz çalışma durumunun aile içi ilişkilerinde de oldukça zedeleyici olabildiğini ifade etmekte ve ailelerinin zaman zaman kendileriyle iktisadi işbirliklerinden de kaçındığını dile getirmektedirler. Oya ailesinin içinde hala çalışan ve

ayakları üzerinde durabilen bir birey olarak görülmediğinden şikâyet etmekte ve evlilik kararını da iyi şartlarda bir yaşam sürdüreceğine dair inancı olmadığı için alamadığını anlatmaktadır. Şükrü ise ailesiyle işini kaybetmesine ilişkin kaygıları konuşmanın hem kendisini hem de ailesini yıpratmış, bu yüzden de artık söz konusu güvencesizlik durumunun iki taraf açısından da yok sayılmasına ilişkin aralarında sessiz bir mutabakat olduğunu ifade etmektedir.

...mesela evlenmiyorum. Onun dışında, yani şeyi de bilmiyorum, bundan sonraki gelirim nasıl bir şey olacağını bilmediğim için, mesela evlenirsem herkes güzel bir evde yaşamak ister ama ona göre bir gelirim olacak mı belli değil. Şu an evlensem tam nasıl bir düzenim olacağını bilmeden evlenmek istemiyorum. Böyle şeyleri etkiliyor. Aile açısından da hep öğrenci gözüyle kalıyorsunuz, mesela ailenin girişimleri olursa sizi dışarıda tutuyorlar. Yani nerede olduğunuz, ne iş yaptığınız belli değil. Belki iş bulamayacağım, belki ailemden destek yardım isteyeceğim ama onlar da bu süreci anlamıyorlar. Mesela, iş bulamazsanız şey gibi düşünecekler, sen bu rekabet ortamı içinde gerekli koşulları sağlayamadın diye düşüneceklerine eminim. Çünkü bu kadar işin içinde olmayıp detaylı düşünmeyince, başarısızlık gibi oluyor işsizlik onlar açısından. Öyle sıkıntılar da şey oluyor. Aileyle yapabileceğiniz işbirlikleri şeyler yok oluyor. Benim durumumda öyle oldu (Oya, Psikoloji, 06.09.2014).

Yani sıkılıyorum, onlar da sıkılıyor ben de sıkılıyorum. Şu açıdan, sürekli ne olacak diye soramıyorlar. Onlar da kendi içlerinde düşünüyorlar, kendilerini yiyip bitiriyorlar. Ben de sürekli onlara aynı şeyleri anlatmak istemediğim için ben de bir şey söylemiyorum. Öyle normal hayattan konuşup bitiyor. Her seferinde ne oldu belli oldu mu diyorlar, olmadı diyorum. Onlardan saklıyorum biraz üzülmesinler diye, öyle saçma sapan bir şey yani. Aramızda sessiz bir anlaşma var. Bir kere otuz küsur yaşına gelmişsin hala kalıcı bir işin olmaması bir kere kendine güveninle ilgili biraz, insanı yıpratıyor yani. Bir yerden sonra acaba sende mi sıkıntı var ki olmamasına rağmen, insan düşünüyor niye bulamıyorsun yani başkaları buluyorsa sen niye bulmuyorsun diye. Öyle yani hani sıkıntılı bir durum. Bu tabii ki stres yani sürekli belli olmaması (Şükrü, Nanoteknoloji ve Nanotıp, 04.09.2014).

Çalışma yaşamında istikrarın bozulmasının, aile içi ilişkilere de negatif yönde etki ettiği araştırma görevlilerinin ifadelerinde açıkça görülmektedir. Öyle ki kendisiyle mülakat yapılan araştırma görevlileri için güvencesiz bir çalışma durumunun, eşi ve eşinin ailesinin, kendileri hakkındaki olumsuz düşüncelerinden çekinilecek bir duruma ulaştığı görülebilmektedir (Tarık, Hukuk, 12.08.2014). Bahar, kadrosunu kaybettiği ve kendi ifadesiyle “parasız” kalma sürecinin eşiyle ilişkilerini önemli ölçüde bozduğunu ve başka bir üniversiteye kadro başvurusunda bulunmak için yapması gereken araştırmanın parasını bile bulamamasından ötürü evde çok sık cam silip temizlik yaptığını, normalde izlemeyeceği televizyon

programlarını izlediğini, bunlardan eşine bahsettiğinde ise eşinin hiç ilgisini çekmediğini açıklıkla ifade etmektedir (Bahar,² 08.09.2014).

Sonuç

Çalışma kapsamında elde edilen veriler Türkiye’de bilim insanı yetiştirme politikası bakımından dikkatle ele alınması gereken önemli meselelere işaret etmektedir. İlk olarak lisans mezunu olarak lisansüstü düzeyde eğitimlerini sürdürerek emeklerine vasıf kazandırma sürecindeki araştırma görevlilerinin güvencesizliğinin çalışma yaşamlarına ve gündelik hayatlarını kurgulama biçimlerine nasıl sirayet ettiğinin üzerinde durulması gerekmektedir. Zira akademi olarak adlandırılan alan, bir noktada da meslek olarak bilimsel faaliyetin yürütülmesi işidir. İstihdam piyasasının tamamı içerisinde emeklerinin vasfı bakımından yüksek bir konumda değerlendirilebilecek olan araştırma görevlileri, akademinin içerisinde aldıkları lisansüstü eğitim aracılığıyla emeklerine vasıf kazandırma ve içinde buldukları konum itibarıyla üst basamaklara tırmanma amacı içerisindeyler. Ancak en az altı yıl gibi süreyle aldıkları yüksek lisans ve doktora eğitimlerinin mevcut durumda kendilerini istihdam piyasasında konumlandırabilmek ve hayatlarını idame ettirebilmek bakımından işlevsiz olduğu görülmektedir. Söz konusu durum, araştırma görevlilerinin bir “akademisyen” kimliği oluşturmalarını engelleme tehlikesi yaratmaktadır. İstihdam biçiminin ve mesleğin yaşam tarzını önemli ölçüde etkilediği günümüzde güvencesizliğin aile ilişkilerine etkisi de şiddetli olabilmektedir. Kendisi için önceden biçilen süre sonunda işini kaybedeceğinin bilincinde olan bir araştırma görevlisinin hem kariyer planlaması yaparken hem de yaşamını kurgularken uzun vadeli düşünmesine imkân yoktur. En temel ihtiyaçlar arasında gösterebileceğimiz güvence ihtiyacı sağlanmamışken, bir araştırma görevlisinin bilimsel faaliyeti sağlıklı bir biçimde yürütmesi imkân dâhilinde görülmemektedir. Öte taraftan bu çalışmada üzerinde durulmasa da güvencesizliğin ortaya çıkardığı problemler, gündelik yaşamı kurgulamak ile sınırlı kalmamaktadır. Çolak (2014)’ın belirttiği üzere söz konusu “güvencesizlik” durumu, güvenceli bir kadroya geçme potansiyeli ortaya çıktığında akademinin içerisinde önemli ölçüde rekabet, hile, adam kayırma, mobbing gibi önemli sorunların çıkmasına yol açmaktadır. Bu durumun ise bilimsel faaliyetlerdeki niteliksel sorunun kaynağı olacağını tahmin etmek zor değildir. Zira güvencesizliğin etkileri, meslek olarak bilimsel faaliyeti

yürüten akademik personelin, akademide var oluşunun asli amacı olan araştırma faaliyeti üzerinde de ortaya çıkmaktadır. Akademideki güvencesizlik sorunu ile nasıl başa çıkılacağı ise önemli bir soru işareti olarak karşımızda durmaktadır. Bireysel başa çıkma stratejilerinin yeterli olmadığı, hatta kendi içerisinde şekil değiştirerek negatif sonuçlara da yol açabileceği aşikârdır. Sistematik bir veri yığınının yokluğu nedeniyle bu çalışmaya eklenmeyen, araştırma görevlilerinin güvencesizlikle nasıl mücadele edilmesine ilişkin fikirleri de büyük önem taşımaktadır. Kendisiyle mülakat yapılan araştırma görevlilerinin genel olarak güvencesizlik meselesini bireysel olarak algıladıkları, örgütlü mücadele etmenin gereğine inansalar da örgütlü mücadeleye fiilen katılmadıkları bir tablo ile karşılaşılmaktadır. Güvencesiz çalışmanın artarak devam ettiği günümüzde, nasıl bir mücadele yolunun izlenmesi gerektiği, akademik özgürlüklerin sağlanması bakımından ne tür değişikliklerin yapılması gerektiğine ilişkin sorular, aciliyetle yanıtlarını aramaktadırlar.

¹ Kendileriyle mülakat yapılan araştırma görevlileriyle aynı kadro özelliklerine sahip Ankara dışındaki şehirlerde görev yapan araştırma görevlileriyle de mülakat yapılması faydalı olabilir. Örneğin, "taşra" olarak tabir edilen kentlerde farklı dinamiklerin söz konusu olabileceği ve bu durumun da akademideki güvencesizlikle önemli teması olabileceğine dikkate edilmelidir.

²Bahar görev yaptığı bölümün çalışmada belirtilmesini özellikle istememiştir. Esas olarak buna benzer durumların mülakat yapılan araştırma görevlilerinin birçoğunda mevcut olduğunu söylemek yanlış olmaz. Özellikle yaş, cinsiyet, bölüm gibi demografik soruları cevaplamaktan kaçınanlar, bu soruların cevaplarının kendilerini tarif edebileceği endişesini taşıdıklarını, hocalarının çalışmayı okumaları halinde kadrolarını kaybedebileceklerini ifade etmektedirler.

Kaynakça

- Çolak, E. (2014). *İş Güvencesizliği ve Türk Üniversite Sisteminde Araştırma Görevlilerinin Belirsizlikle Mücadele Stratejileri*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Gorz, A. (2001). *Yaşadığımız Sefalet: Kurtuluş Çareleri*. Nilgün Tural (Çev.). İstanbul: Ayrıntı.
- Göztepe, Ö. (2012). Yeni Dönemin Satırbaşları. Özay Göztepe (Ed.), *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak* içinde (s. 15-60). Ankara: Notabene.
- Karadeniz, O. (2011). Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum*, 2011/2 (s.83-127).

-
- Kutlu, D. (2012). Türkiye İşgücü Piyasasında Güncel Gelişmeler ve Güvencesizleşme Örüntüleri. Özay Göztepe (Ed.), *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak* içinde (s. 61-116). Ankara: Notabene.
- Lisansüstü Öğrenim Görenlerden Öğretim Yardımcısı Kadrolarına Atanacakların Hak ve Yükümlülükleri ile Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinin Hakkında Yönetmelik. *Resmi Gazete*: 13.10.1984, S. 18544.
- Savul, G. (2008). *Güvencesiz İstihdam, Örgütsel Dönüşüm ve Çalışma Üzerine Etkileri*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, YÖK Ulusal Tez Merkezi Veritabanı, Tez no: 228333.
- Sennett, R. (2014). *Karakter Aşınması*. Barış Yıldırım (Çev.). İstanbul: Ayrıntı.
- Standing, G. (2014). *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*. Ergin Bulut (Çev.). İstanbul: İletişim.
- Özüğurlu, S.B. (2012). Düzenleyici Devlet Modelinde İstihdam Rejimi: Güvencesizlik. Özay Göztepe (Ed.), *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak* içinde (s.143-145). Ankara: Notabene.
- Vatansever, A. (2013). Prekarya Geceleri: 21. Yüzyıl Dünyasında Geleceği Olmayan Beyaz Yakalılıkların Rüyası, *EUL Journal of Social Sciences*, Vol. IV:II, (s. 1-20).
- Vatansever, A. ve Yalçın, M.G. (2015). *Ne Ders Olsa Veririz: Araştırma Görevlisinin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü*. İstanbul: İletişim.
- Yükseköğretim Kanunu (2547 Sayılı Kanun), *Resmi Gazete*: 6.11.1981, 17506.