

PARADOKS EKONOMİ, SOSYOLOJİ VE POLİTİKA DERGİSİ

PARADOKS ECONOMICS, SOCIOLOGY AND POLICY JOURNAL

ISSN: 1305-7979

Yıl: 2021, Cilt/Vol: 17, Sayı/Issue: 2, Page: 191-212





Editörler / Editors in Chief

Baş Editör

Prof. Dr. Sema AY

Alan Editörü

Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN

Teknik Editör

Doç. Dr. Hilal YILDIRIR KESER

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.

Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors. None of the contents published cannot be used without being cited.

Yayın ve Danışma Kurulu / Publishing and Advisory Committee

- Prof.Dr.Sema AY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof.Dr.Elif KARAKURT TOSUN
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof.Dr.Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Mariah EHMKE (University of Wyoming)
Doç.Dr. Zerrin FIRAT (Uludağ Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Doç.Dr. Hilal YILDIRIR KESER (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)

Hakem Kurulu / Referee Committee

- Prof. Dr. Hamza ATEŞ (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Kemal DEĞER (Karadeniz Teknik Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet Sami DENKER (Dumlupınar Üniversitesi)
Prof. Dr. Bülent GÜNŞOY (Anadolu Üniversitesi)
Prof. Dr. Ömer İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Vedat KAYA (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sait KAYGUSUZ (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof.Dr.Ahmet MUTLU (Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Prof.Dr.Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Prof. Dr. Serap PALAZ (Balıkesir Üniversitesi)
Prof. Dr. Ali Yaşar SARIBAY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veli URHAN (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevtap ÜNAL (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevda YAPRAKLI (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Doç.Dr.Rasim AKPINAR (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Gül ATANUR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Doç. Dr. Tülin ASLAN (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Arzu ÇAHANTİMUR (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Ceyda ÖZSOY (Anadolu Üniversitesi)
Doç. Dr. Doğan BIÇKI (Muğla Üniversitesi)
Doç. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU (Atatürk Üniversitesi)
Doç. Dr. Mithat Arman KARASU (Harran Üniversitesi)
Doç. Dr.Mustafa KOCALOĞLU (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)
Doç. Dr. Ahmet MUTLU (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Doç. Dr. Veli Özer ÖZBEK (Dokuz Eylül Üniversitesi)
Doç. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)
Doç. Dr. Gözde YILMAZ (Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. Aybeniz AKDENİZ AR (Balıkesir Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Cantürk CANER (Dumlupınar Üniversitesi)
Dr. Öğr.Üyesi Işın KIRIŞKAN (Giresun Üniversitesi)
Dr. Öğr.Üyesi Burcu ÖNGEN BİLİR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ersoy SOYDAN (Kastamonu Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÖZALTIN (Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)
Dr. Enes Battal KESKİN (Uludağ Üniversitesi)

Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi

Yıl: 2021, Cilt/Vol: 17 Sayı/Issue: 2

HAKEM KURULU

| | |
|--|--------------------------------------|
| Prof. Dr. Feruh Ayođlu | ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ |
| Doç.Dr. Mustafa Kocaođlu | NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ |
| Prof. Dr. Mustafa Kemal Değer | KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ |
| Doç.Dr. Celal Kızıldere | YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ |
| Doç. Dr. Mürşit Işık | SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ |
| Doç.Dr. Sefa Usta | KARAMANOĐLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ |
| Doç. Dr. Eren Rizvanoglu | VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ |
| Doç.Dr. Bengül Güngörmez | AKOSMAN BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ |
| Prof. Dr. Serpil Aytaç | FENERBAHÇE ÜNİVERSİTESİ |
| Doç. Dr. Selver Yıldız Bađdođan | BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ |

ORTAYA ÇIKARAN FAKTÖRLER DOĞRULTUSUNDA GÜVENCESİZ İSTİHDAM: BİREY VE AİLE ÜZERİNE ETKİLERİ¹

INSECURE EMPLOYMENT IN ACCORDANCE WITH THE FACTORS THAT ARISE: IMPACT ON INDIVIDUALS AND FAMILIES

Arş. Gör. Gözde SOYSAL

*Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü*

ÖZET

Güvencesiz istihdam, hem çalışma yaşamı kalitesini belirleyen hem de bireyin tüm hayatını etkileyen oldukça önemli bir olgudur. Güvencesiz istihdamı tanımlamak için standart istihdamın niteliklerinden yola çıkılabilmektedir. Keynesyen refah devletinin temel hedeflerinden biri olan tam istihdam doğrultusunda 1945-1975 yılları arasında “Altın Çağ” olarak adlandırılan dönemde Fordist kitle üretimiyle birlikte standart istihdam koşulları hüküm sürmüştür. Ancak 1970’li yılların ikinci yarısından itibaren yaşanan petrol krizi tüm dünyada birçok alanda yaşanan dönüşüm sürecinin başlangıcını oluşturmuştur. Kitle üretim ve tüketiminin krize girmesi, tüm dünyada neo liberal politikaların benimsenmesi gibi değişimler standart istihdam koşullarından uzaklaşarak güvencesiz istihdam koşullarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu nedenle çalışma kapsamında öncelikle güvencesiz istihdam olgusunun farklı tanımlamaları ele alınacak daha sonra standart istihdam ve tarihsel süreçte bu istihdam şeklinin üretim sistemi olan Fordist kitle üretiminden yola çıkılarak açıklanacaktır. Ardından güvencesiz istihdam koşullarının ortaya çıkmasına neden olan faktörler olarak 1970’li yıllarda refah devletinin yaşadığı krizle birlikte istihdam koşullarında meydana gelen değişimler, siyasal ve ekonomik paradigmalardaki dönüşüm, bilgi teknolojilerinin gelişmesi ve üretimde yaşanan değişimler ele alınacaktır. Son olarak güvencesiz istihdam koşullarının birey ve aile üzerine etkileri analiz edilmeye çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Güvencesiz istihdam, belirsizlik, standart istihdam

¹ Bu çalışma “Güvencesiz İstihdam: Bursa’da Kamu Sektöründe Taşeron Çalışanlar Üzerine Nitel Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

ABSTRACT

Insecure employment is a very important phenomenon that determines both the quality of working life and affects the whole life of the individual. To define the insecure employment the characteristics of standard employment can be started. Standard employment conditions have been reigned with Fordist mass production in the period of 1945-1975, called the “Golden Age”, in line with full employment, one of the main objectives of the Keynesian welfare state. However, the oil crisis, which has been experienced since the second half of the 1970 years, has been the beginning of the transformation process in many areas around the world. Changes such as the crisis in mass production, consumption and the adoption of neo-liberal policies around the world, led to the emergence of insecure employment conditions by moving away from standard employment. Therefore, the study will first cover the different definitions of the insecure employment phenomenon, and then explain the standard employment and historical process based on the Fordist mass production of this form of employment, which is the production system. The factors that lead to Insecure employment conditions will then be discussed in the 1970 years, along with the crisis of the welfare state, the changes in employment conditions, the transformation in political and economic paradigm, the development of information technologies and the changes in production. Finally, the effects of insecure employment conditions on individuals and family will be analyzed.

Keywords: Insecure employment, uncertainty, standard employment

GİRİŞ

İkinci Dünya savaşından 1973 petrol krizine kadar geçen dönem refah devletinin “Altın Çağı” olarak adlandırılmaktadır. Tam istihdam, ekonomik büyüme ve güçlü sosyal güvenceler gibi refah devletinin nitelikleriyle özdeşleşen standart istihdam koşulları da dönemin üretim biçimi olan Fordist kitle üretimiyle birlikte uygulanmıştır. Ancak 1970’li yılların ikinci yarısından itibaren tüm dünyada yaşanan petrol krizi pek çok alanda önemli dönüşümlere neden olmuştur. Öncelikle hızla değişen müşteri taleplerine uyum sağlayabilme esnekliğinden yoksun olan Fordist kitle üretiminin dev fabrikaları geçerliliğini kaybetmeye başlamıştır. Ayrıca üretimde meydana gelen köklü dönüşümlerin yanı sıra bu dönemde teknolojiye yaşanan gelişmeler ve tüm dünyada uygulanmaya başlanan neo-liberal ekonomi politikaları da standart istihdam koşullarından uzaklaşarak güvencesiz istihdam koşullarının ortaya çıkmasında önemli rol oynamıştır.

Çalışmada öncelikle güvencesiz istihdamın kavramsal boyutuna yer verilecektir. Bu çerçevede öncelikle güvencesiz istihdam koşullarını oluşturan dönüşümün açıklanabilmesi için standart istihdam biçimi ve bu istihdam biçiminin üretim şekli olan Fordist/kitle üretimi ele alınacaktır. Daha sonra güvencesiz istihdam koşullarının ortaya çıkmasında önemli rol oynayan siyasal ve ekonomik paradigmalardaki dönüşüm, üretimde kullanılan yeni teknolojiler, çok uluslu şirketler ve esnek üretim biçimlerinin istihdam üzerine etkileri ortaya koyulmaya çalışılacaktır. Ayrıca güvencesiz istihdam koşullarının birey ve toplum üzerindeki etkileri bireylerin sahip olduğu kişilik yapısı ve aile içi ilişkiler doğrultusunda ele alınırken daha önce güvencesiz istihdam koşullarında istihdam edilen bireylerle yapılandırılmış görüşme yöntemiyle yapılan çalışmadan elde edilen bulgular vurgulanmaya çalışılacaktır.

GÜVENCESİZ İSTİHDAM KAVRAMI

Güvencesiz istihdamla ilgili olarak, 1970’li yılların ortasından itibaren yaşanan ekonomik, sosyal, siyasal dönüşümlerle birlikte, birbirinden farklı pek çok tanımlama söz konusudur. Greenhalgh ve Rosenblatt, güvencesiz istihdam olgusunu tehdit altındaki işin devamlılığının sağlanmasındaki güçsüzlük durumu olarak ele almışlardır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984, s:440). Anthony Giddens ise güvencesizliği “*bir çalışanın işinin gelecekteki güvenliği ve kendisinin işyerindeki rolü hakkında yaşadığı kaygı*” olarak ifade ederken ayrıca güvencesiz istihdamın hem çalışanların yaptıkları iş, işin devamı, kariyer gelişimleri gibi olgular üzerinde hem de işle ilgili kaygılı olmanın neden olduğu baskı altında yaşamının

kişisel yaşam ve aile yaşamı üzerinde de zarar verici etkisi olduğunu belirtmektedir (Giddens, 2019, s:295). Güvencesiz istihdamın çok boyutlu bir kavram olduğuna vurgu yapan Gerry Rodgers, güvencesiz istihdamı tanımlarken dört temel boyuttan yararlanmaktadır. Zamansal boyut; istihdamın devamlılığının belirlilik düzeyini ifade ederken, örgütsel boyut işçilerin çalışma koşulları, çalışma zamanı gibi konularda bireysel ve kolektif kontrollerinin olmadığını ifade etmektedir. İktisadi boyut, düşük ücretler ve düzensiz ödemeleri kapsamaktadır. Dördüncü boyut ise adil olmayan işten çıkarmayı önleyecek yasal korumalar ile iş kazaları ve işsizlik sigortasını kapsayan bir sosyal güvenlik korumasının olmamasını içeren sosyal boyuttur (Jain ve Hassard, 2014).

Neticede güvencesiz istihdam kavramı belirsizlik, istikrarsızlık, kötü çalışma koşulları, bedensel ve ruhsal sağlığa yönelik riskler, ekonomik ve sosyal açıdan yetersizlik ile korunmadan yoksunluğu içeren istihdam koşulları için kullanılabilir. Teknolojinin gelişmesi, hızla değişen talep yapısı, örgütlerdeki değişim gibi birçok faktörün etkisiyle ömür boyu aynı işi yapmanın ve standart istihdamın geçmişte kaldığı bir çağda yaşamaktayız (Doogan, 2001, s:420). Bu koşullar altında güven, bağlılık ve sadakat gibi uzun süreli ilişkilere dayalı duygular aşınmaktadır. Günümüz koşullarında belirli bir kuruma uzun süre bağlanmanın gün geçtikçe zorlaştığı, değişkenliğin hâkim olduğu bir dünya söz konusudur. Bu duruma verilebilecek en iyi örneklerden biri Richard Sennett'in "Karakter Aşınması" adlı kitabında ele aldığı Rico ve ailesinin yaşadıklarıdır. Eşi ve iki çocuğuyla iş nedeniyle dört kez farklı şehirlere taşınmak zorunda kalmış bir ailenin değişkenlik ve belirsizlik gibi duyguları sürekli hissettikleri vurgulanmaktadır. Örneğin; arkadaşlarıyla olan ilişkileri sık taşındıkları için sadece internet üzerinden sürmekte, birçok kişiyle uzun süreli yaşanmışlıklara dayalı ilişki kuramamaktadırlar (Sennett, 2012, s:23-25). Emek piyasasının bireyden beklediği hareketlilik, iş değiştirme ve dinamizm ile aile, komşuluk, dostluk kavramları ve ayrıca belirli bir kültüre ve yerleşim yerine bağlılık gibi değerler büyük ölçüde çelişmektedir. Nerede iş bulurlarsa oraya taşınmak, bütün hayatlarını işlerine göre düzenlemek ve bunu yaparken risk almak, değişime açık olmak, kısa vadeli planlar yapmak zorunda olan bireyler uzun vadeli ilişkiler kurma konusunda önemli sorunlar yaşamaktadırlar (Beck, 2011, s:232).

STANDART İSTİHDAM VE FORDİST KİTLE ÜRETİMİ

Güvencesiz istihdamın anlaşılması açısından standart istihdam koşullarından yola çıkılması oldukça önemlidir. Zira güvencesiz istihdam koşullarının ortaya çıkmasına neden olan faktörlerden birisi Fordist kitle üretiminin krize girmesiyle birlikte üretimde yaşanan dönüşümdür (Munck, 2013, s:751). Öncelikle standart istihdam; Keynesyen refah devletinin hedeflerinden biri olan tam istihdam doğrultusunda sekiz saatlik işgünü içerisinde tam zamanlı, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile sosyal haklara sahip olarak aynı zamanda kazançlarıyla üretilen mal ve hizmetleri satın alabilme gücüne sahip işgücünün oluşturduğu istihdam biçimi, olarak adlandırılmaktadır (Savul, 2012, s:120). Söz konusu istihdam biçimi iç talebe yönelik üretim şekli olan Fordist/kitle üretimi ile uygulamaya geçirilmiştir.

Fordist üretim, sanayici Henry Ford'un ilk kez Michigan'daki kendi otomobil fabrikasında uygulayarak hayata geçirdiği, çalışanların yaptıkları üretimle ilgili karar alma süreçlerinin dışında tutulduğu, ayrıntılı iş bölümü ve uzmanlaşmanın katı bir şekilde uygulandığı ve zaman kaybının önlenmesi için kayan montaj hattının oluşturulduğu bir üretim sistemidir (Giddens, 2019, s:265).

Fordist üretim sisteminin özellikleri genel olarak şu şekilde sıralanabilir:

1- Standart parçaların birleştirilmesini sağlayan kayan bant sistemi ile işçilerin belirli bir noktada devamlı aynı hareketleri tekrarlayarak yaptıkları üretim.

2- Bu rutin hareketleri yaparken işçilerden üretim sürecine ilişkin düşüncelerinin veya müdahalelerinin kesinlikle istenmediği bir yönetim şekli.

3- Gümrük duvarlarıyla korunan pazarlarda uzun süreli standart mal üretimi.

4- Büyük ölçekli kitle üretiminin yarattığı büyük ölçek ekonomileri.

5- Tek motivasyon unsurunun ücret olduğu niteliksiz / vasıfsız çalışanlar (Bozkurt, 2012, s:310).

Genel özellikleri bu şekilde ifade edilebilen Fordist kitle üretim sisteminin uygulamadaki bir örneği de General Motors'un otomobil üretimi için tüm süreçleri tek çatı altında topladığı Willow Run tesisidir. Büyüklük mantığı, hiyerarşi ve metrik zaman ile iş, son derece disiplinli bir şekilde yönetim tarafından koordine edilmiştir. Birinci adım olan büyüklük mantığı büyük olanın verimli olduğu anlamına gelmektedir. İkinci adım hiyerarşi; üretimi organize eden tüm beyinlerin üretim süreci dışında olması, işçilerin de işle ilgili plan, program ve tasarımdan hariç tutulmasını ifade etmektedir. Üçüncü adım olan metrik zaman ise belirli bir zaman diliminde her çalışanın ne yapacağını ayrıntılı bir şekilde planlanmış olmasıdır (Sennett, 2012, s:40). Bir diğer ifade ile kitle üretiminin fabrikaları açık bir emir-komuta zincirinin olduğu, en tepedeki birkaç kişi tarafından verilen emirlerin aşağıdaki yığınlara iletildiği yapılarıdır. Böylece çalışanın her dakikasının katı bir şekilde planlandığı ve liderlerin herhangi bir anda çalışanların ne yapıyor olduklarından haberdar olduğu askeri bir düzene sahiptirler (Sennett, 2005, s:178).

Ayrıca bu dönemde Fordizme özgü olan en önemli unsur kitle üretiminin aynı zamanda kitle tüketimi de gerektirdiğine dair bakış açısına sahip olmasıdır. Bu bakış açısı doğrultusunda günde beş dolar dan sekiz saatlik iş günüyle çalışanların kitle üretimi ürünlerini satın alabilmeleri için ihtiyaç duydukları gelirin sağlanması amaçlanmıştır. Böylece hedef, işçilerin sadece hareketli montaj hattının gerektirdiği üretkenlik ve disipline uyum sağlaması olmamış, aynı zamanda gittikçe daha büyük miktarlarda piyasaya sürülen kitle üretimi ürünlerini satın alabilmeleri için çalışanların yeterli bir gelire sahip olmasının sağlanması olmuştur (Harvey, 2014, s:148). Keynesyen Refah Devletinin hedeflerinden biri olan tam istihdam doğrultusunda oluşan standart istihdam biçiminin getirdiği hayat düzeninin merkezinde uzun vadeli ve kestirilebilir zaman vardır. Zamanın öngörülebilir olması ve kariyer basamaklarının aynı kumrumun koridorlarından ilerlemesi bireylere, gelir doğrultusunda birikim yapılması gibi imkânlar tanımaktadır (Sennett, 2012, s:22). Bu nedenledir ki Fordizm, sadece bir kitle üretim sistemi olarak değil bütünüyle ele alındığında kitle üretiminin kitle tüketimini de sağladığı bir yaşam tarzı olarak adlandırılmaktadır (Soysal, 2015, s:11). Ya da Kumar'ın deyişiyle Fordizm sadece üretimi planlayarak fabrika sınırları içinde kalmamış, işçinin özel hayatını da işgal etmiştir (Kumar, 2013, s:69).

Standart istihdamı tanımlarken bazı temel unsurlar önem kazanmaktadır (Savul, 2012, s:120). Bunlar sırasıyla;

1- İki taraflı istihdam ilişkisi: Standart istihdamın en önemli ayağı olup, işçi ve işveren arasındaki bir sözleşmeye dayalı istihdam ilişkisini ifade eder.

2- Standartlaştırılmış çalışma zamanı: Standart istihdamın ikinci önemli unsurunu oluşturan standartlaştırılmış çalışma zamanı, düzenli bir şekilde işleyen çalışma günü (sekiz saat), çalışma haftası (40 saat) ve çalışma yılından oluşmaktadır.

3- Sürekli istihdam: İşyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilmeyi ifade etmektedir. Söz konusu üç maddeye destekleyici unsur olarak da örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı ilave edilmektedir. Bu unsurlardan birinin eksik olduğu istihdam biçimi standart istihdam olma niteliğini kaybedecek ve güvencesiz istihdama dönüşecektir.

Söz konusu unsurlarla birlikte her günü neredeyse aynı olan işlerde uzun yıllar çalışan, ne zaman emekli olacağını hatta ne kadar para alacağını bilen bir neslin ortaya çıkması söz konusu olmuştur

(Sennett, 2012, s:14). Sonuçta Fordist kitle üretimi, hem üretimin hızı ve amaçlarını gerçekleştirme konusunda hem de standartlaştırılmış malları ucuz ve kitlesel ölçekte sağlamaya imkân tanıyan bir üretim sistemi olması açısından uzun yıllar önemini korumuştur. Aynı zamanda bu üretim şeklinin istihdam biçimi olan standart istihdamın çalışma koşulları da söz konusu tarihe kadar ağırlığını devam ettirmiştir (Savul, 2012, s:123). Hiç şüphesiz bu dönemin bitmesindeki en büyük etkenlerden birisi yaşanan petrol krizi olmuştur. 1973 yılının başlangıcında petrol fiyatlarında önemli bir artış yaşanmıştır. Yaşanan bu artışa bağlı olarak artan üretim maliyetlerinin hızla artması ve yaşanan mali krizler dünya finans piyasalarını istikrarsızlaştırmıştır. İkinci Dünya Savaşından petrol krizine kadar süren sosyal hakların devlet korumasında olduğu, belirsiz süreli iş sözleşmesine bağlı olarak elde edilen ücretin belirli bir tüketim seviyesini karşıladığı koşullar, petrol krizinden sonraki süreçte işçilerin aleyhine dönüşüm geçirmiştir (Selamoğlu, 2002, s:34).

Fordist Kitle Üretimine Krizi

Fordist kitle üretim sisteminin krizine yönelik ilk sinyaller 1960'lı yılların ortalarında görülmeye başlanmıştır. Bu tarihlerde Avrupa ve Japon ekonomilerinin iç pazarları yeterince doygunluğa ulaşmış ve ürün fazlaları için ihracat pazarları yaratma zorunluluğu ortaya çıkmıştır. 1973 petrol kriziyle de birlikte tüm dünyada kar oranlarında büyük düşüşler yaşanmış ve istikrarsız piyasalar söz konusu olmuştur (Harvey, 2014, s:164-165). Diğer yandan yoğun ve seri bir şekilde gerçekleştirilen üretim şeklinin kendi içindeki hantallığı, değişen tüketici taleplerine uyum sağlayabilmekten oldukça uzaktır. Bir diğer ifade ile büyük stoklara dayalı olarak çalışan dev fabrikalar talepleri kısa sürede değişen tüketicilerden oluşan istikrarsız piyasalarda var olmaya çalışmışlardır. Fordist kitle üretim sisteminin darboğaza girmesinde kendine özgü nitelikleri dışında gelişen ve yaygınlaşan teknolojinin de etkisi vardır. Bu durumu en iyi açıklayan örneklerden birisi Henry Ford'un model T'yi bütün bir nesil için üretebilmesine karşılık, tüketicileri artık kendilerine sunulan ürün çeşitliliği içerisinde bir üründen diğerine hızla geçiş yapabilmektedirler. Gelişen teknoloji sayesinde değişen tüketici taleplerine uyum sağlayabilen, küçük ve orta ölçekli firmalar karşısında kitle üretimi yapan dev firmalar yoğun bir rekabetle karşıya kalmışlardır (Bozkurt, 2003).

İstikrarlı piyasaların varlığına dayalı kitle üretim ve tüketim sisteminin krize girmesiyle birlikte aynı zamanda bilgi/enformasyon teknolojilerinin hızla gelişmesi üretim alanında önemli değişimlere neden olmuştur. Üretime bağlı olarak yaşanan değişimlerle birlikte tam zamanlı, yüksek ücretli, uzun vadeli, ömür boyu süren istihdam niteliklerine sahip standart istihdam koşulları ortadan kalkmaya başlamıştır. Tüm bunlarla birlikte sanayi toplumunun mavi yakalı işçilerinin oluşturduğu imalat işleri önemini kaybederken bilgi ve teknolojiye dayalı sektörlerin öne çıkmasıyla 1970'li ve 80'li yıllar tüm dünyada ekonomik ve toplumsal açıdan yeniden yapılanmanın yaşandığı bir dönemi ifade etmektedir (Zencirkıran, 2020, s:410).

Standart İstihdamın Dönüşümü

1970'li yıllar tüm dünyada birçok alanda yaşanan değişim ve dönüşüm sürecinin başlangıcı olmuştur. Bu süreçte kitlesel üretim ve tüketimin krize girerken üretimde önemli dönüşümler yaşanmıştır. Bilgi teknolojilerinin gelişmesi, imalat sektörünün yerini hizmetler sektörünün alması ve refah devletinin çözülmesi ile siyasal ve ekonomik paradigmalarda yaşanan değişimlerle birlikte standart kitle üretim mallarına olan talep azalırken, çeşitlenmiş mallara olan talep artmış, böylece Fordist düzen geçerliliğini yitirmeye başlamıştır. Yaşanan tüm bu gelişmelerle birlikte üretim dev fabrikalardan küçük ve

orta ölçekli işletmelere doğru kayarken işin yapılış şeklinin dönüşmesi de kaçınılmaz olmuştur (Jain ve Hassard, 2017).

Post-Fordist Üretim

Kitle üretim sistemine yapılan uzun vadeli ve geniş ölçekli sabit sermaye yatırımları tüketici taleplerine uygun üretim yapabilme esnekliğine sahip değildir. Yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte üretilen ürünler, tüketici tercihleri ve emeğin istihdamı gibi birçok konuda Fordist sistemin katıllıklarıyla çatışma içinde olan yeni bir üretim modelini ifade eden Post-Fordist üretim kavramı ortaya çıkmıştır (Harvey, 2014, s:165). Post-Fordist üretim, teknolojinin gelişmesiyle birlikte üretimde kitlesel üretim yöntemlerinden tamamen farklı yöntemlerin kullanıldığı ve müşterilerin değişen taleplerine göre gerçekleştirilen esnek üretimi ifade etmektedir. Bir diğer ifade ile müşteri kitlesinin değişen taleplerine uyum sağlamaya yönelik ve teknolojinin yoğun bir şekilde kullanıldığı, siparişe dayalı esnek üretim yöntemleridir. Post-Fordizm kavramının ilk kullanıcıları Michael Piore ve Charles Sabel, *The Second Industrial Divide* adlı kitaplarında kitlesel üretimin doğuşunu sağlayan birinci sanayi devrimiyle karşılaştırılabilir bir ikinci sanayi ayrımıyla karşı karşıya olduğumuzu savunmuşlardır. Lash ve Urry gibi yazarlar tarafından ise Post-Fordizm, esnek firma modelini ifade etmek için kullanılmıştır (Piore, 2011, s:441).

Post-Fordist üretimin temel özellikleri şunlardır (Piore, 2011, s:442):

a-) Hareketli montaj hattı üzerinde belirli bir rutine bağlı olarak önlerine gelen parçaları birleştiren vasıfsız ya da yarı vasıflı işçilerden oluşan büyük fabrikalar yerine, işçilere gerekli yetkileri sağlayan ve değişen müşteri ihtiyaçlarına yönelik olarak en yeni teknoloji ve vasıflı işgücünü kullanarak üretim yapan esnek ve dinamik işletmeler.

b-) Standartlaştırılmış üretim yerine kalite ve müşteri ihtiyaçlarına yönelme.

c-) Bürokratik- hiyerarşik yönetim yapısı yerine yönetici ve işçiler arasındaki bariz sınırların ortadan kalktığı, işçilerin ödül ve statüye layık görüldüğü bir yönetim yapısı.

Fordist üretim şekli standart bir şekilde kitlesel pazarlar için kitlesel ürünler üretirken Post-Fordizm işin yapılış şekli, işgücünün niteliği, istihdam şekilleri gibi birçok alanda köklü değişimlere yol açmıştır. Öncelikle örgütler, müşteri taleplerine yönelik olarak üretim ve yönetim süreçlerini düzenlemişlerdir. Kitle üretiminde ürün üretildikten sonra satılmaya çalışılırken esnek üretimde artık ürün üretilmeden önce dahi müşteri ihtiyaçları göz önünde bulundurulur hale gelmiştir (Giddens, 2019, s:267). Firmaların çok büyük bir bölümü internet siteleri üzerinden müşterilerine kendi tercihlerini yansıtan renk, desen vb. özelliklerdeki modeli tasarlayıp, sipariş verebilme imkânı sunmaktadır. Stok kontrol sistemleri yoluyla da yaşa, cinsiyete, yaşanan bölgeye göre talepler incelenerek bu doğrultuda üretim yapılabilmektedir. Böylece klasik üretim yapma şekli tersine dönmüştür. Müşteri odaklı çalışma, müşteriye elde tutma ve pazarlama faaliyetleri son derece önemli duruma gelmiştir. Geleneksel tarzda örgütlenmiş kitle üretim örgütleri için yeni üretim yapısına uyum sağlamak oldukça zordur. Çünkü esnek üretim şeklinde faaliyet gösteren işletmelerin sistemleri parçalı bir yapıya sahiptir. Bu yapı, gerektiğinde (piyasadaki değişen talebe göre) sisteme müdahale etme imkânı sağlamaktadır. İşletmenin dış dünyasındaki değişen taleplere göre kurumun iç yapısı belirlenmektedir. Bu nedenle esnek üretim hem makinelerin hem de işçinin vasıflı ve esnek olmasını gerektirmektedir (Sennett, 2012, s:51).

Post-Endüstriyel dönemde işin yapılış şekliyle birlikte işgücü de değişim geçirmiştir. Büyük Üçlü olarak adlandırılan otomotiv şirketleri Ford, General Motors ve Chrysler'in çalışan sayıları 1910'ların sonunda 80.000 civarındayken, bu rakam 1940'ların sonunda 350.000'lere kadar ulaşmıştır. Bu kitlesel istihdam düzeyi, çalışanların mesleki rollerinin ufak parçalara bölünmesinin bir sonucudur. Kayan

bantlar üzerinden gerçekleştirilen üretim, ürünlerin binlerce birleştirilebilir parça halinde üretilmesine imkân sağlamıştır. Böylece çalışanların önemli niteliklere sahip olmasına da ihtiyaç duyulmamıştır. Dönemin işgücü profiline bakıldığında büyük ölçüde temel eğitim düzeyindeki kişilerin istihdam edildiği söylenebilir. Bu koşullarda “günde beş dolar” sistemi ile makinenin bir uzantısı haline gelerek çalışan endüstri toplumu işçilerinin yerini, enformasyon/bilgi toplumunda değişime açık, esnek örgütlenmeye uyum sağlayabilen, eğitilmiş, vasıflı bilgi işçileri almıştır. Ve dahası bilgi işçileri; verilen talimatları harfi harfine yerine getiren, otoriteye her daim boyun eğen, ikamesi kolay geleneksel işçilerin tam zıttı olarak rutin işlerden hoşlanmayan, değişime açık, eğitim seviyesi yüksek ve buna bağlı olarak pazarlık gücüne sahip vasıflı işçilerdir (Bozkurt- Baştürk, 2018, s:411-417). Onlardan beklenen değişime daima açık olmaları ve değişen koşullara uyum sağlayabilmeleridir. Sahip oldukları nitelikleri itibari ile bilgi işçileri endüstri toplumunun işçileri gibi makine karşısında pasif konumda olmadıklarından kolayca ikame edilemeyeceklerdir. Bu bağlamda bilgi toplumunda işgücünün yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte vasıflarının artmasının yanı sıra yeni teknolojilerin işgücü başına düşen vasıf ihtiyacını azaltarak sermayenin vasıflı emeğe olan bağlılığını azalttığını ifade eden görüşler de bulunmaktadır. Bu duruma örnek olarak ABD’de 1970’lerin başında beyaz yakalılar arasındaki işsizlik oranı mavi yakalılarının sadece üçte biri oranında iken 1990’ların sonunda yarısına yükselmiş olması verilebilir. Tüm bunlarla birlikte tek sorun işsizlik oranlarının artması olmamakta Keynesyen Refah Devletinin hüküm sürdüğü dönemde çalışanların %80’i belirsiz süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilirken, bugün iş sözleşmelerinin üçte ikisinden fazlasının belirli süreli ya da geçici nitelikte olması çalışanların belirli bir iş yerine bağlanmadan rahatça iş, şehir hatta ülke değiştirebilen bireyler haline gelerek değişken bir yaşam tarzına sürüklenmelerine neden olmaktadır (Bora- Erdoğan, 2011, s:18-22).

Sonuçta değişen tüketici talebine bağlı olan piyasaların, bir işin sürekli aynı şekilde yapılmasına izin vermeyecek şekilde dinamik olması bireylerin çalışma yaşamı boyunca becerilerini değiştirmeden kariyerlerine devam edebilmelerini imkânsızlaştırmıştır. Talep geliştiği sürece ve faaliyet alanı da değiştikçe işçilerin bir görevden diğerine, bir üründen başka ürüne kaydırıldığı bir üretim süreci söz konusudur. Günümüzde üniversite eğitimi almış birey çalışma yaşamı boyunca en az on bir defa iş değiştirmek zorunda kalırken en az üç defa da temel bilgilerini yenilemek zorunda kalmaktadır (Sennett, 2012, s:21).

GÜVENCESİZ İSTİHDAMI ORTAYA ÇIKARAN FAKTÖRLER

Siyasal ve ekonomik paradigmalarda yaşanan dönüşüm başta olmak üzere üretim sürecinin küresel süreçte yeni teknolojiler, çok uluslu şirketler ve esnek üretim gibi koşullarla birlikte yeniden yapılanması güvencesiz istihdam koşullarının ortaya çıkışında oldukça önemli faktörlerdir (Kalleberg, 2009, s:5).

Siyasal ve Ekonomik Paradigmalarda Yaşanan Dönüşümün Güvencesiz İstihdam Üzerine Etkisi

Sosyal Refah Devletinin ortaya çıkışında birbirinden farklı birçok faktör rol oynamıştır. Öncelikle sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkan kapitalist üretim anlayışının neden olduğu ekonomik boyutlu sorunların yanı sıra ücretli çalışma ve kırsaldan kente göçle birlikte ortaya çıkan sosyal sorunlar da sosyal refah devletinin oluşumuna etkide bulunan oldukça önemli faktörlerdir. Bu dönemde devletin, benimsediği liberal anlayış doğrultusunda ekonomiye müdahalede bulunmaması neticesinde yaşanan sefalet ve sıkıntılar da söz konusu olmuştur. Bu gelişmelerle birlikte yaşanan 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı liberal devletin sorgulanmasına yol açmıştır. Karşılaşılan krizlerin çözülememesi ve piyasanın kendiliğinden tam istihdamı sağlayamayacağına anlaşılmasıyla birlikte devlete ekonomik ve sosyal hayata doğrudan ve dolaylı olarak müdahale etme imkânı tanıyan Keynesyen ekonomi politikaları benimsenerek refah devletinin alt yapısı oluşturulmuştur. Keynesyen ekonomi politikaları aracılığıyla

devlet sahip olduğu para ve maliye politikası araçları ile kaynak kullanımında etkinliğe ulaşmak, iç ve dış dengeyi sağlamak, gelir dağılımındaki eşitsizlikleri gidermek gibi amaçlar üstlenmiştir. Bu doğrultuda refah devleti; müdahaleci, düzenleyici, geliri yeniden dağıtıcı ve aynı zamanda sosyal nitelikli bir devlet olarak tanımlanmaktadır. Refah devleti müdahaleci bir devlettir. Çünkü ekonomik ve sosyal hayata kamusal araçlarla müdahalede bulunarak piyasa mekanizmasının yol açtığı aksaklıkları gidermeyi amaçlamıştır. Refah devleti aynı zamanda düzenleyici bir devlettir. İşçi ve işveren arasında çalışma hayatını düzenlemeye yönelik sözleşmelere sınırlar çizerek, emeğin çalışma koşulları, hafta tatili, yıllık izin gibi haklarına düzenlemeler getirerek zayıf tarafın korunmasını amaçlamıştır. Ayrıca refah devleti kamu girişimciliği aracılığıyla işveren rolü üstlenerek, yeni istihdam olanaklarıyla adil gelir dağılımının sağlanmasını hedeflemiştir (Özdemir, 2007, s:189). Tüm bunların yanında kamu yatırımlarıyla hem kitle üretimi hem de kitle tüketimi için son derece önemli olan elektrik, su, ulaşım gibi alanlar ile konut, sosyal güvenlik, eğitim, sağlık gibi birçok alanda sorumluluk üstlenmiş sosyal nitelikli bir devlettir (Harvey, 2014, s:158). Söz konusu niteliklere sahip sosyal refah devletinin altın çağını yaşamış olduğu 1945-1975 yılları gerek ekonomi politikaları gerekse sosyal politikalar ve işgücü piyasası düzenlemeleri açısından istikrar, ekonomik büyüme, tam istihdam ve sosyal güvenceler ile özdeşleştirilmiş yıllardır (Selamoğlu, 2002, s:35).

Ancak 1970'li yıllarda yaşanan petrol kriziyle birlikte hammadde fiyatlarının yükselmesi, iç pazarın yeterli doygunluğa ulaşmış olması, tüketicilerin taleplerinde yaşanan değişimlerin etkisi gibi gelişmelerle birlikte sosyal refah devleti krize girmiştir (Gül, 2006, s:6). Söz konusu dönemde keynesyen ekonomi politikalarının neden olduğu yüksek ücretler ve emek piyasası katılıkları da yaşanan krizin nedeni olarak gösterilmiş, krizden çıkış reçetesi olarak tüm dünyada neo-liberal ekonomi politikaları benimsenmeye başlanmıştır. Bu süreçte benimsenen neo-liberal ekonomi politikaları devletin ekonomideki rolünün azaltılması ve serbest piyasa ekonomisinin oluşturulması amacıyla; kamusal malların özelleştirilmesi, para ve sermaye akımlarının serbestleştirilmesiyle ticaretin önündeki tüm engelleri kaldıran bir anlayışa sahiptir (Levidow, 2008, s: 259-270). Bu nedenle 1975'ten sonra yaşanan teknolojik gelişmelerin hızla yayıldığı, para ve sermaye hareketlerinin ulusal sınırları aşmış, uluslararası nitelik kazandığı, uluslararası bağımlılığın artarak dünya çapında bir ekonomi oluşturduğu küreselleşme sürecinde, üretici, müdahale edici devlet anlayışı yerine denetleyici bir devlet anlayışı önem kazanmaya başlamıştır (Özdemir, 2007, s:229).

Yaşanan tüm bu gelişmelerle birlikte refah devleti koşullarında hüküm süren istihdam güvenceleri de değişim geçirmiştir. Öncelikle Keynesyen ekonomi politikalarının önemli amaçlarından biri olan tam istihdam hedef olmaktan çıkmıştır. Nitekim refah devleti koşullarının söz konusu olduğu "Altın Çağ" olarak adlandırılan dönemde işsizlik oranları Danimarka'da %1.1, Fransa'da %1.9, Almanya'da %1.3 ve İngiltere'de %1.8 gibi düşük oranlarda neredeyse tam istihdam seviyesine yaklaşmış iken, neo-liberal ekonomi politikalarının söz konusu olduğu 1980 sonrası dönemde işsizlik oranları Danimarka'da %7.2, Fransa'da %10.1, Almanya'da %7.6 gibi oranlara artış göstermiştir. Ayrıca neo-liberal politikalar gereği devletin ekonomideki etkinliğinin sınırlandırılmasıyla birlikte 1985 yılında Danimarka'da istihdam politikaları için milli gelirin % 4,7'si kadar harcama yapılmış iken, 2000'li yıllara gelindiğinde bu oran % 2,6'ya düşmüştür. Aynı şekilde İngiltere'de % 2,3 olan kamu harcamaları % 0,5'e kadar düşüş göstermiştir (Milberg- Winkler, 2011, s:151-153). Yine Almanya'da o dönem yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre 1974-1983 yılları arasında her üç Alman vatandaşından birisi en az bir kez işsiz kalmıştır. Refah devletince çeşitli güvenceler altına alınan emek piyasası koşulları, liberal devletle birlikte zayıflamaya başlamıştır (Beck, 2011, s:134).

Sonuçta refah devletinin yaşadığı krizle birlikte işsizlik oranlarının artması, istihdamın hizmetler sektöründe yoğunlaşmaya başlaması, çok uluslu şirketlerin yeni pazar arayışları, esnek istihdam politikaları

gibi gelişmeler emek sınıfını zayıflatmaya başlamıştır (Erdut, 2004, s:25). Refah devletinin standart istihdam koşullarının yerini uzun vadeli bir geleceği olmayan, düşük ücretli, kötü çalışma koşullarında, ekonomik ve sosyal açıdan yetersizlik ile belirsizlik içeren güvencesiz istihdam koşulları almaya başlamıştır.

Yeni Teknolojiler ve Güvencesiz İstihdam Üzerine Etkileri

Teknolojide yaşanan değişimler büyük ölçüde toplumu, hayat standartlarını ve ekonomik örgütlenmeyi etkilediği için 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren ekonomik, siyasal, sosyal, kültürel ve toplumsal gelişmelere bağlı olarak yaşanan değişim sürecinin önemli bir parçasıdır. Ayrıca teknolojik gelişmeler de siyasal ve ekonomik süreçlerde yaşanan gelişmeler gibi çalışanları, çalışma koşullarını ve çalışma şekillerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu nedenle özellikle de bilgi, iletişim ve ulaşım teknolojilerinde yaşanan gelişmeler kitle üretimine dayalı endüstri toplumunun çözülüp, yerine üretimde farklı teknolojilerin kullanıldığı, standartlıktan uzak, a tipik istihdam biçimlerinin yer aldığı bilgi toplumunun ortaya çıkmasına neden olmuştur (Şenkal, 2015, s:66). 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren istihdamın sektörel dağılımında önemli değişimler ortaya çıkmıştır. Sanayi sektörünün payı azalırken hizmetler sektörü ekonomide ağırlık kazanmıştır. Tarım toplumundan sanayi toplumuna dönüşüm sürecinde nasıl ki tarım sektörünün istihdamdaki payı azalmış ve sanayi sektörü yükselişe geçmişse 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren yaşanan dönüşümde de sanayi sektörünün payı azalmış, hizmetler sektörünün payı ise artış göstermiştir. Özellikle hizmet sektöründe imalat sektörüne oranla sermaye kullanımının daha az, verimliliğin düşük ve işgücü maliyetlerinin yüksek olması gibi unsurlardan dolayı yeni teknolojilerden daha fazla yararlanılmıştır. Hizmet sektörünün artan bir şekilde merkezi hale gelmesiyle mavi yakalı çalışanların oluşturduğu işler azalırken, beyaz yakalı mesleklerde artış yaşanmıştır (Kalleberg, 2009, s:5). Bilgi toplumunda yeni teknolojilerin kullanıldığı bilgiye dayalı iş ve sektörlerin öne çıkması, sanayi toplumunun işgücü içerisinde çoğunluğu oluşturan mavi yakalı işçilere olan talebi azaltmış, bu nedenle mavi yakalı çalışanlar açısından işsizlik oldukça önemli bir sorun haline gelmiştir. Diğer yandan bilgi ve hizmet işleri vasıflı, eğitilmiş, teknolojiyi iyi kullanan bilgi işçileri gerektirdiğinden beyaz yakalı çalışanlar bu süreçte iş bulma konusunda daha avantajlı hale gelmiştir. Bilgi işçileri teknolojiyi son derece iyi kullanabilen, eğitilmiş, yaratıcı, yüksek vasıflı iken, vasıfsız ve düşük vasıflı işçiler yeni teknolojileri kullanabilmek için yetersiz kalmakta bu süreçte bilgi işçileri önem kazanmaktadır (Şenkal, 2015, s:70). Ekonomide yaşanan bu yapısal dönüşüm sürecinde teknolojiyi iyi kullanabilen vasıflı işgücüne olan talep artarken, vasıfsız işgücüne olan talebin daralması bu grup içerisindeki emeğin çalışma hayatına ilişkin temel haklardan yoksun, düşük ücretli, geçici ve belirsizliğin hâkim olduğu istihdam koşullarına maruz kalmasına neden olmuştur (Selamoğlu, 2002, s:40). Refah devleti ve keynesyen ekonomi politikalarının hâkim olduğu dönemde hüküm süren sekiz saatlik işgünü içerisinde tam zamanlı, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle sosyal haklara sahip olarak ve piyasadaki mal ve hizmetleri satın alabilecek düzeyde ücret elde etme imkânı tanıyan standart istihdam koşulları 1970'li yıllardan itibaren değişime uğramıştır. Bu koşullar altında bireyler işgücü piyasası dışında kalmak ile gelir düzeyi düşük, istihdam güvencesi olmayan, geçici nitelikteki işlerde çalışmak arasında tercih yapmak durumunda kalmışlardır. Bu durumdan en fazla hizmet sektöründe vasıf gerektirmeyen işlerde çalışan kadınlar, gençler ve yaşlılar etkilenmektedir. Disk tarafından gerçekleştirilen Türkiye İşçi Sınıfı Gerçeği araştırması özellikle kadın çalışanlarla ilgili önemli sonuçları ortaya koymuştur. Rapora göre; kadınların çalışma hayatında yaşadıkları en önemli üç sorunun başında işsizlik, düşük ücret ve sigortasız çalıştırılma gelmektedir. Özellikle hizmet sektöründe erkeklere göre daha yüksek oranda yer alan kadınların, çalışma hayatında kalma süresi de düşük olmakla birlikte %92'si sendikasız çalışmaktadır (DİSK-AR, 2017, s:40).

Bilgi/iletişim/enformasyon teknolojilerinde yaşanan gelişmeler çok farklı alanlarda zaman ve mekân bütünlüğünü ortadan kaldırmıştır. Teknolojik gelişmelerin özellikle de en hızlı büyüyen iletişim aracı

olan internetin gelişmesi sayesinde elektronik ortamda tüm dünyada saniyeler içerisinde milyonlarca dolarlık işlemlerin gerçekleştirilebilmesi, sermayenin çok kısa bir süre içerisinde farklı ekonomiler arasında yer değiştirebilmesi gibi gelişmelerle hem sermaye, tasarruf ve yatırımlar, hem de bankalar, borsalar ve döviz piyasaları dünya çapında birbirine bağlı hale gelmiştir. Böylece finans sisteminin küresel düzeyde hızı artarken aynı zamanda oldukça karmaşık bir yapı oluşmuştur (Castells, 2013, s:129). Bu gelişmelerle birlikte mesafe faktörü ortadan kalkmış, çalışma mekânının önemi azalmış, teknolojinin evde ya da işyerinde sağladığı kolaylıklarla her an her yerden ulaşılabilen elektronik kütüphaneler, arşivler, veri bankaları, bilgisayar ekranlarından anlık olarak takip edilebilen dünya borsaları gibi imkânlar söz konusu olmuştur (Kumar, 2013, s:29). Kısacası teknolojik gelişmeler sayesinde mekânsal açıdan dağılan iş piyasası üzerinde, bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağladığı imkanlar ile kontrol sağlayabilmek mümkün olmuştur (Kalleberg, 2009, s:4). Refah devleti koşullarının standart istihdam biçiminin temel yapı taşları olan işletme, işyeri, meslek, ücretli emek, süreklilik, gibi unsurlar 1970'li yılların sonlarından itibaren aşınmaya başlamıştır. Değişen ekonomik, sosyal, siyasal koşullar, gelişen teknoloji ve artan rekabet karşısında işverenlerin refah devletinin tam zamanlı, yüksek ücretli, ömür boyu süren standart istihdam koşullarını sunmaları mümkün olamamaktadır. Teknolojideki gelişmelerin sağladığı avantajlarla işletmelerin birçok işlevinin elektronik ortamda gerçekleştirilebilmesi, işyerinin mekânsal olarak bölünmesine yol açmıştır (Beck, 2011, s.215). Gelişen teknolojiler hem çalışanları sürekli ulaşılabilir kılmış hem de üretimde değişen ihtiyaçlara yanıt verilebilmesine fırsat sağlamıştır. Yeni fikirler kısa süre içerisinde yeni ürünlere dönüştürülüp, üretim müşteriler hesaba katılarak, istek ve ihtiyaçları göz önünde bulundurularak yapılar hale gelmiştir (Kumar, 2013, s:65). Hızlı teknolojik gelişmeyle değişen ihtiyaç ve taleplere bağlı olarak sürekli değişen ürünler aynı işin uzun yıllar devam etmesi ve aynı işletmede ömür boyu çalışmayı imkânsızlaştırmıştır.

Çok Uluslu Şirketlerin Güvencesiz İstihdamın Yayılması Üzerine Etkileri

Üretim yerindeki pazarların yetersiz olması veya mal ve hizmete olan talebin doymuşluğu, vergi, ücret, sosyal haklar gibi maliyet faktörlerinin dezavantajlı olması ve köken ülkede ekonomik, siyasal faktörler açısından üretime uygun koşulların bulunmaması şirketlerin ulus ötesi faaliyetlerinin nedenlerini oluşturmaktadır (Zengingönül, 2004, s:69). Çok uluslu şirketlerin en temel amaçları küresel koşullarda teknolojinin, ekonomik ve sosyal politikaların, ticaretin ve finansın önündeki engellerin kalkmasıyla coğrafi farklılıkların da sağladığı kolaylıklar ile rekabet avantajı elde etmektir. Bu nedenle, özellikle yeni teknolojiler ve finans piyasalarının bütünleşmesiyle birlikte sermaye akışı ulusal ekonomilerden bağımsız hale gelmekte, dünya üzerinde koşullar nerede uygunsa yatırım, istihdam ve gelirin oraya yönlendirildiği bir anlayış ortaya çıkmaktadır (Castells, 2013, s:125). Söz konusu koşullarla birlikte bugün bir İngiliz giyim firması ürünlerin tasarımı için İtalya'da bir işletmeyle anlaşabilmekte, tasarlanan ürünleri Kuzey Çin'de üretmeyi tercih edebilmekte ürünleri Hong Kong'lu bir taşıma şirketi pazarlama kısmı için ABD'ye getirebilmektedir. Bir diğer çarpıcı örnek ise dünya üzerinde 140 ülkede satışa sunulan Barbie bebeklerdir. Barbie bebeğin üretim süreci plastik hammaddesiyle Suudi Arabistan'da başlayıp, daha sonra her malzemesinin tamamlanması Çin, Tayvan, Endonezya, Malezya ve ABD gibi birçok farklı ülkede gerçekleştirilmektedir. Bu nedenle Barbie bebekler sadece satışı itibariyle değil aynı zamanda üretim süreci itibariyle de küresel nitelik taşımaktadırlar (Giddens, 2012, s:92). Benzer durum günümüzde birçok farklı ürün için söz konusu hale gelmiştir.

Çok uluslu şirketlere yönelik en büyük eleştirinin kaynağı ise şirketin faaliyet gösterdiği çeşitli ülkeler arasındaki yatırım ve sermaye hareketliliğinin neden olduğu istikrarsızlıklardır. Finans piyasalarının 24 saat birbirine bağlı olduğu küresel bir ekonomide sermayenin bir ülkeden bilgisayarın tek bir tuşuna basarak ayrılabilir olması büyük çapta krizlere neden olabilmektedir. Bu durum ekonomilerin

birbirine bağlı olduğu küresel koşullarda dünyanın bir ülkesinde yaşanan krizin çok uzaktaki ekonomiler üzerine de olumsuz etkiler yaratmasına neden olmaktadır. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin, finansın, bankacılık işlemlerinin zaman ve mekân kısıtlamalarına kayıtsız hale gelmesi dünyanın hiçbir bölgesi ya da ülkesinin, geri kalan kısımlardan ayrı düşünülmemeyeceği gerçeğini ortaya koymaktadır. Ortaya çıkan bir sorun ya da olay dalgalar halinde yayılıp, sınırları aşarak tüm dünyayı etkisi altına alabilmektedir (Harvey, 2014, s:185).

Söz konusu tüm bu koşullarda çok uluslu şirketlerin vasıfsız ve düşük ücretli çalışanların istihdam koşullarına yönelik olumsuz etkisi oldukça fazladır. Maliyet ve rekabet avantajı sağlamak amacıyla emek yoğun üretim yapılacak birimlerini, ucuz işgücünün bulunduğu ülkelere kaydırmaları oldukça ciddi bir sorundur. Üretimde kullandıkları ileri teknoloji nedeniyle de vasıfsız işçilerin iş imkânlarının sınırlandırılmasına yol açarken ayrıca emek yoğun teknoloji kullanımına göre istihdama katkıları sınırlı olmaktadır (Zengingönül, 2004, s:79). Çok uluslu şirketler teknolojinin, ekonomik ve sosyal politikaların ve standart dışı istihdam şekillerinin sağladığı avantajlarla üretimlerini farklı ülkelere kaydırarak ihtiyaç duydukları işgücünü ikame etmektedirler (Tokol, 2000, s:137). Dolayısıyla çok uluslu şirketlerin hem coğrafi farklılıkların sağladığı avantajlardan yararlanarak üretimi farklı ülkelerde koordine etme imkânlarının bulunması hem de üretimde kullandıkları teknoloji nedeniyle işgücünün pazarlık gücü yok olmakta, çalışanlar düşük ücret ve korumasız çalışma koşullarının söz konusu olduğu geçicilik ve güvensizlik içerisinde sürüklenmektedirler (Selamoğlu, 2002, s:64).

Esnek Üretim Kavramı ve Esneklik Türlerinin Güvencesiz İstihdam Üzerine Etkileri

Esnek üretim sistemi; fazla işçiler de dahil olmak üzere stok fazlalığının bulunmadığı, kaynakların etkin bir şekilde kullanılmasını sağlayacak şekilde bir üründen diğerine hızlı değişebilme yeteneğine önem verilen, eğitimin, vasıflı çalışanların, bilgisayar destekli üretim sistemleri ve ekip çalışmasının son derece önemli olduğu bir üretim sistemidir (Castells, 2013, s:214). Aynı zamanda küçük ve orta ölçekli işletmelerin üretim sistemi olarak da tanımlanabilmektedir. Çünkü esnek üretim ile müşteri taleplerine uygun üretim gerçekleştirilirken dev kitle örgütlerine ya da vasıfsız ve yarı vasıflı işçiye bağımlılık söz konusu değildir (Kumar, 2013, s:61). Bu nedenle geleneksel tarzda örgütlenmiş, yüksek hacimli, dev kitle üretim işletmelerinin söz konusu özelliklere sahip, problem çözme ve becerilerin değişen talebe uyarlanabilirliğinin olduğu esnek üretime geçişleri hiç şüphesiz ki kolay olmamıştır. Geçmişin Fordist kitle üretimi ürünlerine karşı standart bir talep söz konusu iken esnek üretim tüketim cephesinde değişen moda, ihtiyaçlar ve her türlü kültürel dönüşümle birlikte yol almaktadır. Bu nedenle Fordist kitle üretiminin değişmeyen talebin söz konusu olduğu istikrarlı piyasalarının yerini gelip geçiciliğin ve değişkenliğin hâkim olduğu piyasalar almıştır. Özellikle teknolojinin gelişmesi, tüketim kalıplarının değişmesiyle üretim sürecinin değişmesi emek süreçleri, işgücü piyasası ve ürünler açısından esnekliği ortaya çıkarmıştır. Fordist kitle üretim sisteminin ve istihdam şeklinin katılıklarıyla çatışma içinde olan esneklikle ilgili farklı sınıflandırmalar bulunmaktadır (Harvey, 2014, s:170-180).

OECD'ye göre işgücü piyasasında esneklik beş farklı şekilde gerçekleştirilebilmektedir. Bunlardan birincisi; çalışanların sayısının işyerinin ihtiyaçlarına göre belirlendiği dış sayısal esneklik, ikincisi; çalışma saatlerinin düzenlenmesinin işverenin ihtiyaçlarına göre gerçekleştirildiği iç sayısal esneklik, üçüncüsü; fonksiyonel (işlevsel) esneklik olarak ifade edilen çalışanların görev ve sorumluluklarının işletme ihtiyaçlarına göre ayarlanması, dördüncüsü; üretkenlik ve piyasa koşulları gibi değişen koşullara uygun olarak ücret ödeme esnekliği ve beşincisi ise dışsallaştırma; işletmenin işlerinin bir kısmının taşeron sözleşmesi aracılığıyla işyeri dışında gerçekleştirilmesi olarak özetlenebilmektedir (Munck, 2003, s:240). Dış sayısal esneklik ile istihdam düzeyi kolayca değiştirilip, işletmeyi ekonomik ve teknolojik koşullar ile talep

ve üretimdeki değişimlere uygun hale getirmek amaçlanırken işletmeler bu esneklik türünü genelde çekirdek ve çevre işgücü ayrımıyla hayata geçirmektedirler (Standing, 2014, s:61). Çekirdek işgücü; tam zamanlı çalışan, sürekli statüye sahip ve işletmenin uzun vadeli geleceği açısından önem taşıyan çalışanları ifade etmektedir. Ayrıca istihdam güvencesine sahip, kariyer fırsatları ve yeni beceriler edinerek kendilerini geliştirme imkânları bulunan, yüksek ücret, emeklilik, sigorta gibi hakları olan çalışanların oluşturduğu gruptur. Çevre işgücü ise; kolaylıkla ikame edilebilecek, mesleki yükselme olanakları düşük, sadece işletmenin ihtiyacı olduğu sürece çalışabilecek olan, düşük ücretli ve istihdam güvencesi bulunmayan bireylerden oluşan gruptur. Netice itibarıyla dış sayısal esneklik çevre işgücüne standart dışı istihdam biçimleriyle uygulanmaktadır (Harvey, 2014,s:173). Dış sayısal esneklik aynı zamanda üretimin fabrika ve hatta ülke sınırları dışına taşınabilmesiyle de ilgilidir. Özellikle 1980’li yıllardan itibaren gelişen bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağladığı avantajlarla birlikte üretimin her aşaması ve buna bağlı olarak istihdam bölgesel ve ulusal sınırları aşmıştır (Standing, 2014, s:67).

İşlevsel/ fonksiyonel esneklik ise işgücünün işletme içerisinde çeşitli alanlarda görev ve sorumluluklar üstlenmesi olarak tanımlanabilmektedir. Bir başka deyişle işgücünün sahip olduğu vasıf ve yeteneklerle doğrudan ilgili olan fonksiyonel esneklik, iş tanımlarının üretim yöntemlerine, teknolojik koşullara ve iş yüküne bağlı olarak değiştirilmesini ifade etmektedir (Ulukan, 2014, s:71). Fonksiyonel esneklik şirketlere herhangi bir maliyete katlanmadan çalışanlar arasındaki iş bölümünü hızlıca değiştirip, onları farklı pozisyonlara yönlendirme imkânı sağlamakta, böylece görev ve sorumluluk alanı genişleyen işgücü ile karşılaşılan değişikliklere kolay uyum sağlayabilmek hedeflenmektedir.

Ücret esnekliği, işgücünün ücretlerinin artması ya da azalması konusunda işletmelerin değişen koşullara göre esnek davranabilmelerini ifade eden esneklik türüdür. Ücret esnekliği ile çalışanların becerileri, liyakatları ve performansları ödüllendirilmektedir. Böylece onların verimliliği artırılırken işletme verimliliğinin de artması amaçlanmaktadır (Uyanık, 2008, s:9). Çalışma sürelerinde esneklik olarak da adlandırılan iç sayısal esneklik ise teknolojik gelişmeler ve üretim sistemlerinde yaşanan gelişmelerin ortaya çıkardığı esneklik türü olmakla birlikte, sürekli değişen ihtiyaçlar ile üretim taleplerine uyum sağlamak ve maliyetlerin azaltılmasına yarayacağı düşüncesi ile uygulanmaktadır. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi amacı doğrultusunda birçok ülkede kısmi süreli çalışmayı engelleyici hükümler kaldırılmış, haftalık ve günlük çalışma süresi ile hafta sonu ve yasal tatil günleri ile ilgili standartlar, kadın işçilerin gece çalışması ve zorunlu dinlenme süreleri ile ilgili sınırlamalar yumuşatılmıştır. Çağrı üzerine çalışma, kayan iş süresi, iş paylaşımı gibi modeller de çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi kapsamında uygulanmaktadır (Tokol, 2017, s:181). Ayrıca yaşanan ekonomik, sosyal, siyasal, teknolojik vb. birçok gelişme karşısında işletmeler çalışanlardan yüksek vasıf, değişime uyum sağlayabilme, esnek çalışma sürelerine göre çalışabilme gibi taleplerde bulunabilmektedir. Böylece üretilen mal ya da hizmete olan talep arttığında işçi sayısı artırılıp, talep azaldığında işçi sayısı azaltılabilecektir.

Neticede uygulanan esneklik türleriyle birlikte çalışanlar sistematik olarak güvencesiz hale getirilmiştir. İşgücünün gelişen teknolojiyle birlikte yer ve zaman kavramı önemli olmaksızın bir proje için kolaylıkla bir araya getirilip, ihtiyaç kalmadığında ekibin dağıtılabilmesi gibi uygulamalar bireylerin bir işletmede uzun süreli olarak kariyer yapmalarını engellemektedir. Bu nedenle 1970’li yılların ikinci yarısına kadar emek piyasasındaki bir işçi, emekli olana kadar en fazla dört kez iş değiştirirken günümüzde bir işçinin otuz yaşına gelene kadar dokuz farklı işte çalışmış olması olağan karşılanmaktadır (Standing, 2014, s:68). Kısacası çalışanlardan beklenen her gün yeni bir başlangıca hazır olmaları böylece geçicilik, bağlanmama, uzun süreli taahhütlerden yoksunluk gibi duyguların yaşamlarının doğal bir parçası haline gelmesidir (Bora- Erdoğan, 2011, s:25). Söz konusu koşullarda çalışanlar açısından belirli bir işverene, belirli bir sözleşmeye ve sözleşmenin sağladığı güvencelerle belirli bir istikrara sahip olan standart istihdama karşılık, istikrarsızlık ve geçiciliğin yoğun bir şekilde yer aldığı standart dışı istihdam

koşulları daha düşük ücret, daha düşük sosyal haklar, daha az terfi imkânı ve kariyer fırsatlarının olmaması anlamına da gelmektedir. İş gücü piyasasında yaşanan bu ikili yapının ve hâkim olan güvencesizliğin toplumun büyük çoğunluğunun ücret karşılığı çalışanlardan oluştuğu düşünülerek toplumsal yapıda da önemli sorunlara yol açacağı söylenebilir (Şenkal, 2015, s:94).

İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN BİREY VE TOPLUM ÜZERİNE ETKİLERİ

Güvencesiz İstihdamın birey ve kişilik yapısı üzerindeki etkileri

Bireyin işini kaybetmeye yönelik yaşadığı kaygı, oldukça önemli duygusal ve manevi endişeleri de içinde barındırmaktadır. İş güvencesizliği çalışanın geleceğiyle ilgili uzun vadeli plan ve kararlarını etkilerken sürekli kaygılı ve baskı altında hissetmesine yol açmaktadır. Kişilerin gelecekte işlerine devam edip edemeyecekleri konusunda önemli bir belirsizlik ve stres kaynağı olan iş güvencesizliği, kişinin psikolojik ve fiziksel sağlığını oldukça olumsuz etkilemektedir. Çalışıyor olmak gelir getirici bir faaliyet olmasının yanı sıra kişilere sağladığı sosyal ve ekonomik statüyle birlikte, toplum içindeki sosyal ilişkiler ve kendini değerli hissetme gibi çeşitli psikolojik ihtiyaçlarını da karşılamaktadır (Sümer, Solak, Harma, 2013, s:64). Bir diğer ifade ile kişinin çalışıyor olması sadece geçinmekle ilgili olmadığından, yaşanan gelecek belirsizliği, stres, kaygı, depresyon, tatminsizlik gibi olumsuzluklar bireylerin psikolojisini önemli ölçüde etkileyen sorunlara yol açmaktadır. Özellikle beyaz yakalılar açısından ele aldığımızda bireylerin sahip oldukları üniversite eğitimi ve diplomalarıyla kendilerini seçkin bir konumda görmeye yatkın olmalarından dolayı, çalışma hayatında karşılaştıkları güvencesizlik önemli duygusal sorunlara yol açabilmektedir (Bora, 2011, s:65-69). Bu durumun en temel nedeni ise bireylerin kişilik yapısıdır. 1970'ten sonra doğan ve "Ben Nesli" olarak adlandırılan neslin en önemli kişilik özelliği olan narsizm, bireyde aşırı kibir ve kendini beğenme durumu olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer ifade ile hayatta her şeyin en iyisini hak ettiğini düşünerek diğer insanlardan üstün olduğunu düşünen bireyler, narsist kişilik özelliğine sahip olarak adlandırılırlar. Neredeyse bebekliğinden itibaren duygu, düşünce ve isteklerini rahatlıkla açıklayabilen, kendi seçimlerini yapabilen böylece dünyanın merkezinde ve herkesten önemli olduklarına inanarak yetişen yeni kuşağın, hayatta her zaman zengin olmak, başarılı olmak, beyaz yakalı işlerde çalışmak, ailelerinden ayrı yaşamak ve ünlü olmak gibi yüksek hayalleri vardır (Twenge, 2009, s:116).

Yaşadıkları dönem ve yetiştirilme tarzının yanı sıra toplum içerisinde sosyalleşmenin önemli bir bölümünü oluşturan internet, televizyon, yazılı basın gibi medya araçları da bireylere iyi bir hayat yaşamak, zengin olmak, ünlü olmak gibi mesajlar vererek bireyleri söz konusu hayallere yönlendirmektedir. Kısacası hayatta kendi isteklerinden başka hiçbir şeye önem vermeyen, tamamen kendi yaşamları ve kişisel tatminleriyle meşgul olan evlilik, din, aile gibi kendilerinden önceki nesillerde bulunan bağlılıkların hiçbirine sahip olmayan bireylerin hedefleri de bir o kadar bireyseldir (Rosenau, 2004, s:87). Söz konusu yüksek hedeflerle birlikte gerçek hayatta karşılaşılan durum özellikle de ekonomik açıdan pek parlak değildir. İyi bir meslek sahibi olmak için üniversite mezunu olmanın yetersiz kaldığı, yüksek lisans-doktora mezunlarının dahi işsiz kalabildiği, yüksek ücretli işlerde çalışıp, iyi koşullarda yaşamının, aileden ayrı olarak hayat kurabilmenin kolaylıkla mümkün olmadığı çalışma hayatında büyük bir rekabetin söz konusu olduğu koşullar söz konusudur. Bu nedenle hayattan çok şey beklemeyi öğrenmiş olan bireylerin özellikle de istikrarlı, sabit zamanlı ve ileriye dönük olarak nasıl ilerleyebileceklerinin açıkça belli olduğu istihdam koşullarından mahrum olduklarında yaşadıkları büyük hayal kırıklığı, zor yaşam şartlarıyla da birleşerek endişe, stres ve depresyona dönüşebilmektedir. Güvencesiz istihdam koşullarında çalışanlarla yapılan görüşmede katılımcılardan birinin sözleri bu durumu net olarak yansıtmaktadır. "Kaç yaşına gelmiş evli ve çocuk sahibi bir insan olarak sürekli ailemden maddi destek almak zorunda kalıyorum, insanın ağırlığına gidiyor. Zaten bu işe başladığımdan beri yaşamadığım sağlık sorunu

kalmadı. Kaç tane doktora gittim hepsi de stresten uzak yaşamam gerektiğini söyledi. Ancak maaşımı ne zaman alacağım, borçlarımı ödeyebilecek miyim, işten çıkarılırsam çocuğuma nasıl bakarım düşünceleriyle birlikte stressiz yaşamak imkansız” (Soysal, 2015, s:81). Dolayısıyla iş güvencesizliği tek başına da stres, endişe vb. psikolojik sorunlara yol açmakla birlikte kendisi için her zaman en iyisini isteyen kişilik özelliklerinin hakim olduğu bir nesil için çok daha ciddi sorunlara yol açmaktadır (Twenge, 2009, s:152).

Güvencesiz İstihdam ve Aile Üzerine Etkileri

İş güvencesizliğinin bireyler üzerinde yarattığı korku, belirsizlik ve stres gibi olumsuz duygular kişiyle sınırlı kalmamakta aile içi ilişkileri özellikle de karı-koca ilişkilerini olumsuz etkilemektedir. Çalışanın işiyle ilgili yaşadığı kaygı, hiç şüphesiz çalışırken elde ettiği ekonomik ve sosyal kaynakların kaybıyla da doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle aile üyelerinden birinin yaşadığı iş güvencesizliği, gelecekte işin ve bireye sağladığı ekonomik-sosyal kaynakların kaybedilme olasılığı, yaşam kaliteleri azalacağından aile bireylerini ve evlilik ilişkisini huzursuz etmektedir. Yapılan birçok araştırma da yaşanan iş güvencesizliğinin eşler arasındaki anlaşmazlık ve çatışmayı arttırdığını ortaya koymuştur (Ferrie, 1999, s:63). Güvencesiz istihdama ilişkin daha önce yapılan bir çalışmada dile getirilen görüşler çalışma koşullarının eşler arasındaki ilişkiye etkilerini bütün çarpıcılığıyla yansıtmaktadır. “İşimi kaybetmeye dair yaşadığım korkular akşam eve gittiğimde gerginlik, mutsuzluk ve moral bozukluğu olarak devam ediyor. Sonuçta tüm hayatımızı işimize, çalışma saatlerimize ve gelirimize göre planlamak durumundayız. Bunlara ilişkin korkuları olunca insanın işten çıkınca hayatına hiçbir şey olmamış gibi devam edemiyor. Bu durum eşimle olan ilişkiye ve evlilik hayatına olumsuz yansıyor.” Geleceğe ilişkin belirsizlik, olumsuz çalışma koşulları ve düşük ücretler gibi güvencesiz istihdam koşullarının neden olduğu sorunlar sadece eşler arası ilişkiyi değil bireylerin çocuklarıyla ilişkilerine de olumsuz yansımaktadır. “Yirmi yıldır evliyim her zaman borcumuz oldu ve bu durum hem benim hem eşimin psikolojisini önemli ölçüde etkiliyor. Maaşımın ne zaman yatacağı düzensiz olduğu için ev kirası ve faturalar üzerimizde hep baskı oluşturuyor. Tabi ki yaşadığımız gerginlikler çocuklarımıza olan davranışlarımıza da yansıyor” (Soysal, 2015, s:80).

Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde bireylerin yakın çevrelerinde şahit oldukları işten çıkarmalarla birlikte kendilerine ne zaman sıra geleceği düşüncesiyle yaşanan işsizlik kaygısı, geleceğe yönelik inanç, beklenti ve umutları köreltmekte, geleceğin öngörülemez olmasıyla birlikte yaşanan belirsizlik eşler arasındaki ilişkiyi olumsuz etkilemektedir (Çakır, 2007, s:135). Bu duruma önemli bir vurgu, yönetmenliğini John Weels’in yaptığı ve beyaz yakalı işsizliğinin ayrıntılı bir şekilde ele alındığı “The Company Man” filminde yer almaktadır. Filmde çalışma arkadaşının işine son verildiğini öğrenen kişilerin ilk tepkilerinin “benim hakkımda bir şey söylediler mi?” ya da “başka kimlerin işten çıkarılacağını öğrenebildin mi?” soruları olması bireylerin yaşadığı kaygıyı açıkça ortaya koymaktadır. Çalışanların arkadaşının işine son verilmesini bir tehdit olarak algılayıp, kendi akıbetlerini öğrenmeye çalışmalarını ve devamında aile içinde özellikle eşleriyle yaşadıkları sorunlar, filmde çarpıcı bir şekilde gözler önüne serilmiştir (Soysal, 2015, s:7).

Güvencesiz istihdam koşullarının aile içi ilişkilere etkisi söz konusu sorunlarla sınırlı kalmamaktadır. Uzun vadeli, istikrarlı, sabit zamanlı, tek bir işletmede ilerleyen kariyer basamakları ve standart istihdam koşullarından yoksun, buna karşılık belirsizliğin, değişen koşullara uyum sağlama zorunluluğunun, esnekliğin ve geçici ilişkilerin hakim olduğu güvencesiz istihdam koşullarında çalışan anne-babaların yaşadığı en önemli endişelerden biri, çocuklarına mesleki açıdan bir hedefleri olmaları gerektiğini benimsetememektir. Çünkü artık piyasalar aynı işin, ertesi yıl tekrar devam edebileceğinin garantisini vermemektedir. Bu nedenle piyasanın beklentilerinin, kurumların, işlerin son derece dinamik olduğu bir dünyada anne-babalar çocuklarına uzun vadeli hedefler koyma konusunda yol gösterememektedirler (Sennett, 2012, s:21). Bireyler çocuklarına güven, sadakat, karşılıklı bağımlılık, sorumluluk gibi uzun

sürelili ilişkilerle dayalı olarak zamanla gelişebilecek erdemleri anlatmakta zorluk çekmektedirler. Zira piyasa koşullarının çalışanların bir görevden diğerine rahatlıkla geçirdiği, takım çalışmasına son derece önem verilen, uzun süreli bağlılık yerine tam tersi hiçbir yere bağlanmamanın ön plana çıktığı, üretim süreçlerinin, ürün dizaynlarının, her türlü bilgi ve teknolojinin kısa ömürlü olduğu bir düzene sahip olması, uzun vadede elde edilebilecek erdemleri ortadan kaldırmaktadır. Bu nedenle işin gerektirdikleriyle, iyi bir karakterin gerektirdikleri birbiriyle örtüşmemekte, söz konusu erdemler yaşamın içinde bulunmadığından soyut nitelik kazanmaktadırlar. Kendini adama, fedakârlıkta bulunma gibi bağlılık ve güvene dayalı erdemler, hep kısa vadede yaşayan bir toplum için geçmişte kalmaktadır. Çalışma yaşamının gerektirdiği kısa vadeli davranışlar ve her şeyden önce sadakat ve bağlılık eksikliği, anne-babalar açısından bu değerlerin çocuklara aktarılmasında sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır (Sennett, 2012, s:25). Hayatta hiçbir şeyin sabit olmadığını, mutlaka değişmek zorunda olduğunu bilen anne-babalar birçok değeri çocuklarına öğretip, benimsetmeye çalışırken çelişkiye düşmektedirler (Erdoğan, 2011, s:101).

Çocuklarla olan ilişkinin yanı sıra eşler arasındaki ilişki de güvencesiz istihdam koşullarından oldukça olumsuz etkilenmekte, aile içi şiddet artmaktadır. Kendisini gelecekte neyin beklediğini bilmeyen bir çalışanın, uzun vadeli planlar yapamaması nedeniyle hayatı üzerinde kontrol duygusunun bulunmaması öfke ve saldırganlığı artırmaktadır (Sümer, Solak, Harma, 2013, s:70). Özellikle son yıllarda iş sürelerinin kısalması, risk ve belirsizliğin artması hem eğitilmiş hem de eğitim seviyesi düşük kişiler arasında şiddetin önemli ölçüde artışına neden olmuştur. Dolayısıyla iş güvencesizliği aile ve evlilik hayatında huzuru bozarak çatışma ve şiddeti artırmaktadır (Zencirkıran, 2020, s:174).

SONUÇ

Müdahaleci, düzenleyici, geliri yeniden dağıtıcı ve sosyal nitelikli refah devletinin istihdam koşulları 1970'li yıllarda yaşanan petrol kriziyle birlikte sona ermiştir. Yaşanan petrol krizi değişen tüketici taleplerini karşılayamayan Fordist kitle üretiminin de krize girmesine neden olmuştur. Böylece üretim sistemi sorgulanırken değişen tüketici taleplerine kısa sürede uyum sağlayabilecek esneklikte yeni bir üretim biçimi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Üretimde yaşanan değişimlerin yanı sıra teknolojiye yaşanan değişimlerle de birlikte işletmeler birçok işlemi elektronik ortamda gerçekleştirebilir hale gelmiş böylece istihdamda zaman ve mekân bütünlüğü ortadan kalkmıştır. Üretimde gelişen teknolojilerin kullanılması ve değişen müşteri ihtiyaçlarına göre üretim yapılması aynı işin uzun yıllar yapılmasını engellerken, aynı işletmede yaşam boyu ilerleyen kariyer de geçerliliğini yitirmiştir. Değişen tüketici taleplerine bağlı hale gelen piyasaların istikrarsızlığı, bireylerin çalışma yaşamı boyunca becerilerini yenilemeden kariyerlerine devam edebilmelerini imkânsızlaştırmıştır. Neticede refah devletinin çözülmesi, kitle üretimi ve tüketiminin krize girmesi, teknolojinin gelişmesi, hızla değişen talep, örgütlerdeki değişim gibi birçok faktörün etkisiyle ömür boyu aynı işin yapılması ve standart istihdam koşulları aşamalı olarak ortadan kalkmıştır. Bu çalışmada 1980'li yıllardan itibaren yaygınlaşan güvencesiz istihdam olgusu tarihsel süreç içerisinde istihdamda yaşanan değişimlerle birlikte ele alınmış, güvencesiz istihdamı ortaya çıkaran ve yaygınlaşmasına neden olan faktörler yansıtılmış, güvencesiz istihdamın bireysel ve toplumsal sonuçlarına vurgu yapılmıştır. Günümüzde de yaygın bir istihdam şeklini oluşturan güvencesiz istihdam ve etkileri gelecekte de önemli bir sorun oluşturacaktır. Toplumsal hayat ve çalışma hayatı açısından önemli bir tartışma konusu olmaya devam edecektir.

KAYNAKÇA

- Beck, U, (2011). Risk Toplumu, çev. Kazım Özdoğan-Bülent Doğan, İstanbul, İthaki Yayınları.
- Bora, T. Ve Erdoğan, N. (2011). “Cüppenin, Kılıcın, Kalemin Mahcup Yoksulları: Yeni Kapitalizm, Yeni İşsizlik ve Beyaz Yakalılar”, Boşuna mı Okuduk?, ed: Tanıl Bora- Aksu Bora- Necmi Erdoğan- İlknur Üstün, 2.b., İstanbul, İletişim Yayınları.
- Bora, T. (2011). “Beyaz Yakalıların İş Bulma ve Geçinme Stratejileri”, Boşuna mı Okuduk?, Tanıl Bora-Aksu Bora- Necmi Erdoğan- İlknur Üstün, 2.b., İstanbul, İletişim Yayınları.
- Bozkurt, V. (2003). “Bilgi Toplumunun Getirdikleri ve Türkiye”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, c:5, s:2.
- Bozkurt, V. (2012). Endüstriyel ve Post Endüstriyel Dönüşüm, Ekin Kitapevi, Bursa.
- Bozkurt, V. Ve Baştürk, Ş. (2018). “Örgütlerde İşgücünün Değişimi: Çalışan Profilineki Farklılaşma ve Vasıf Düzeyinin Etkileri”, *Örgüt Sosyolojisi*, ed. Memet Zencirkıran, Bursa, Dora Yayınları, ss:405-434.
- Castells, M. (2013). Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür Ağ Toplumunun Yükselişi, çev. Ebru Kılıç, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Çakır, Ö. (2007). “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, *Çalışma ve Toplum*, s:1, ss:117-144.
- DİSK-AR, (2017). “Türkiye İşçi Sınıfı Gerçeği Araştırması”
<http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2018/02/DISK-Turkiye-Isci-Sinifi-Arastirmasi-Basin-Toplantisi-Ozet-Rapor-1.pdf> 10.05.2019
- Doogan, K. (2001). “ Insecurity and Long-Term Employment”, *Work Employment Society*, Vol.15, Issue 3, ss:419-441
- Erdut, Z. (2004). “Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal politika”, *Çalışma ve Toplum*, s:2, ss:11-37.
- Erdoğan, N. (2011). “ Sancılı Dil, Hadım Edilen Kendilik ve Aşınan Karakter: Beyaz Yakalı İşsizliğine Dair Notlar”, Boşuna mı Okuduk?, Tanıl Bora-Aksu Bora- Necmi Erdoğan- İlknur Üstün, 2.b., İstanbul, İletişim Yayınları.
- Ferrie E., J. (1999). “Health Consequences of Job Insecurity”, *Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge For Social Welfare and Health Promotion*, eds. Jane E. Ferrie-Michael G. Mamot-John Griffiths- Erio Ziglio, *WHO Regional Publications*, European Series, No:81, Denmark, ss:59-99.
- Giddens, A. (2019). Sosyoloji, çev. E. Arzu Kayhan, İstanbul, Kırmızı Yayıncılık.
- Giddens, A. (2012). Sosyoloji, çev. Cemal Güzel, İstanbul, Kırmızı Yayıncılık.
- Gorz, A. (1995). İktisadi Aklın Eleştirisi, çev. Işık Ergüden, İstanbul, Ayrıntı Yayınları.
- Greenhalgh, L.- Rosanblatt, Z. (1984). “Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity”, *Academy of Management Review*, Vol.9, ss:438-448.
- Gül Sallan, S. (2006). Sosyal Devlet Bitti Yaşasın Piyasa, Ankara Ebabel Yayıncılık, 2.b.

- Harvey, D. (2014). Postmodernliğin Durumu, çev. Sun-
gur Savran, İstanbul, Metis Yayınları.
- Jain, A.- Hassard, J. (2014). Precarious work: definiti-
ons, workers, affected and OSH [https://oshwiki.eu/
wiki/Precarious_work:_definitions,_workers_affe-
cted_and_OSH_consequences](https://oshwiki.eu/wiki/Precarious_work:_definitions,_workers_affected_and_OSH_consequences)
- Kalleberg, Arne, L., (2009), "Precarious Work, Insecu-
re Workers: Employment Relations in Transition",
American Sociological Review, Vol.4, ss:1-22.
- Kumar, K. (2013). Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Mo-
dern Topluma, çev. Mehmet Küçük, Ankara, Dost
Kitapevi Yayınları.
- Levidow, L. (2008). "Yüksek Öğretimde Neoliberal
Gündemler", A. Saad-Filho- D. Johnston, Neolibe-
ralizm: Muhalif Bir Seçki, İstanbul, Yordam Kitap.
- Milberg, W. – Winkler, D. (2011). "Actual and Percei-
ved Effects of Offshoring on Economic Insecurity:
The Role of Labour Market Regimes", Making Go-
lobalization Socially Sustainable, eds. March Bac-
chetta- Marion Jansen, *World Trade Organization-
International Labour Office*, Geneva.
- Munck, R. (2013). "The Precariat: a view from the
South" *Third World Quarterly*, 34/5, ss:747-762.
- Munck, R. (2003). Emegın Yeni Dünyası, (çev. Meh-
mut Tekçe), İstanbul, Kitap Yayınevi.
- Özdemir, S. (2007). Küreselleşme Sürecinde Refah
Devleti, İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Piore, M. (2011). "Post-Fordizm", Sosyolojide Temel
Fikirler, çev. Ümit Tatlıcan-Gülhan Demiriz, 4.b.
İstanbul, Sentez Yayıncılık, ss:440-446.
- Rosenau, Marie P. (2004). Post- Modernizm ve Toplum
Bilimleri, çev. Tuncay Birkan, 2.b. İstanbul, Bilim
ve Sanat Yayıncılık.
- Savul, G. (2012). "Standart Dışının Standartlaşması:
Güvencesiz İstihdam", Güvencesizleştirme: Süreç,
Yanılıgı, Olanak, ed. Özay Göztepe, Ankara, Nota-
bene Yayınları.
- Selamoğlu, A. (2002). "Gelişmiş Ülkelerde İstihdam
Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri", *Kocaeli
Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c:4,
s:2.
- Sennett, R. (2005). Saygı, çev. Ümmühan Bardak, İs-
tanbul, Ayrıntı Yayınları, 2.b.
- Sennett, R. (2011). Yeni Kalizmin Kültürü, çev. Aylin
Onacak, İstanbul, Ayrıntı Yayınları.
- Sennett, R. (2012). Karakter Aşınması, çev. Barış Yıldır-
ım, 6.b., İstanbul, Ayrıntı Yayınevi.
- Soysal, G. (2015). *Güvencesiz İstihdam: Bursa'da Kamu
Sektöründe Taşeron Çalışanlar Üzerine Nitel Bir
Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Bursa Uludağ
Üniversitesi.
- Standing, G. (2014). Prekarya, çev. Ergin Bulut, İstan-
bul, İletişim Yayıncılık.
- Sümer N., Solak N., Harma M., (2013). İşsiz Yaşam:
İşsizliğin ve İş Güvencesizliğinin Birey ve Aile Üze-
rindeki Etkileri, İstanbul, Koç Üniversitesi Yayın-
ları.
- Şenkal, A. (2015). Sosyal Boyutuyla Bilgi Ekonomisi ve
Emek, Kocaeli, Umuttepe Yayınları.
- Tokol, A. (2000). "Küreselleşme ve Endüstri İlişkileri
Üzerine Etkileri", Küreselleşmenin İnsani Yüzü, ed.
Veysel Bozkurt, Bursa, Alfa Yayınevi, s:131-152.
- Tokol, A. (2017). Endüstri İlişkilerinde Yeni Gelişmeler,
4.b, Bursa, Dora Yayınları.
- Twenge, M. Jean, (2009). Ben Nesli, çev. Esra Öztürk,
İstanbul, Kaknüs Yayıncılık.
- Ulukan, U. (2014). "Esneklik ve Güvence Arasında Bir
Denge Mümkün mü: Avrupa ve Türkiye'den Gü-
venceli Esneklik Pratikleri", Türkiye'de Esnek Ça-
lışma, ed. Özgür Müftüoğlu- Arif Koşar, Evrensel
Kültür Kitaplığı.
- Uyanık, Y. (2008). "Neoliberal Küreselleşme Sürecinde
İşgücü Piyasaları", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari
Bilimler Fakültesi Dergisi*, c:10, s:2, ss:209-224.
- Zencirkıran, M. (2020). "Küreselleşme, Küresel Sosyal
Sorunlar ve Çözüm Arayışları", Türkiye'nin Top-
lumsal Yapısı, ed. Memet Zencirkıran, Bursa, Dora
Yayınları, s:406-427.
- Zencirkıran, M. (2020). Sosyoloji, Bursa, Dora Yayın-
ları.
- Zengingönül, O. (2004). Yoksulluk, Gelişmişlik ve İş-
gücü Piyasaları Ekseninde Küreselleşme, Adres Ya-
yınları.