



GÜVENCESİZ İSTİHDAM VE İSTİHDAM GERİLİMİ MODELİ

Güven SAVUL
AÜ SBF ÇEEİ Doktora Öğrencisi

Giriş

Bu çalışmada günümüzün egemen istihdam tarzı haline gelmeye başlamış olan güvencesiz istihdam koşullarının çalışma yaşamı ve çalışanlar üzerinde yarattığı sorunlara değinilecektir. Güvencesiz istihdamın kavramsal çerçevesini anlamak güvencesiz istihdam nedeniyle ortaya çıkan sorunların da anlaşılması için yaşamsal bir öneme sahiptir. Bu nedenle çalışmanın ilk kısmında güvencesiz istihdamın kavramsal çerçevesi, ana hatlarıyla sunulacaktır. Takip eden kısımda ise güvencesiz istihdam koşullarıyla bağlantılı olarak çalışma yaşamı içinde ortaya çıkan sorunlar, Lewchuk ve diğerlerinin (1, 2, 3, 4) – Karasek (1979), Karasek ve Theorell'in (1990) "İş Talep Kontrol Modeli" ve "İş Gerilimi" kavramları üzerinden- geliştirdikleri "İstihdam Gerilimi Modeli" çerçevesinde ele alınacak, güvencesiz istihdam niteliklerini taşıyan standart dışı istihdam edilme biçimlerinin, çalışanları ne şekilde etkilediği tartışılmaya çalışılacaktır.

Günümüzün "Anaakım" Modeli Olarak Güvencesiz İstihdam

Güvencesiz istihdam kavramının kökleri, yirminci yüzyılda –özellikle ileri kapitalist ülkeler temelinde- egemen olan ve standart olarak adlandırılan istihdam modelinin, 1980'lerin başından itibaren –kapitalizmin devamlılığını sağlamak için gerek duyulan dönüşümlerle bağlantılı olarak- standart dışı istihdam biçimlerine dönüşümüne dayanmaktadır. Daha yalın bir ifadeyle güvencesiz istihdam ve standart dışı istihdam edilme biçimleri arasında güçlü bir bağlantı vardır. Güvencesiz istihdamın öncül tanımlamasının 1985 yılında yapılmış olması yukarıda sözü edilen dönüşümle ilişkisini kanıtlar niteliktedir. Gerry Rodgers (1985)

güvencesiz istihdamın çok boyutlu bir kavramsal niteliğe sahip olduğunu vurgulayıp, yaptığı tanımlamayı dört ana başlık altında toplamıştır. Rodgers'e göre güvencesiz istihdam şu nitelikleri barındırmaktadır:

- **Zamansal Boyut:** İstihdam devamlılığı üzerindeki belirlilik derecesi önemlidir. Bu durum, sözleşmeli iş ilişkisini ve istihdam süresini esas alırken zamansal boyutun ölçülmesinde kilit rol almaktadır.
- **Örgütsel Boyut:** İşçilerin, iş üzerindeki bireysel veya toplu kontrolü çalışma koşulları, çalışma zamanı, vardiya ve çizelgeler, iş yükü ve yoğunluğu, ödeme, sağlık ve güvenlik koşullarındaki yetersizlikler.
- **İktisadi Boyut:** Yeterli ödeme ve ücret artışının olmaması.
- **Sosyal Boyut:** Adil olmayan işten çıkarmaya, ayırım veya geleneksel koruma önlemlerinin olmaması, sağlığı, iş kazalarını ve işsizlik sigortasını içeren sosyal güvenlik ödemelerine, faydalarına ulaşan sosyal bir koruma sisteminin olmamasıdır (5).

Bu noktada güvencesiz istihdam kavramından salt iş güvenliği veya iş güvencesinin (hali hazırda çalışılan işe devam edip edememe durumu) olmaması anlamı çıkarılmamalıdır. Yukarıdaki tanımlamada da görüldüğü gibi güvencesiz istihdam, çalışma yaşamında çalışanlar için "olmazsa olmaz" olarak adlandırılabilir iktisadi ve sosyal hakların ortadan kalktığı veya kaldırılmaya çalışıldığı istihdam koşullarını tanımlayan bir üst kavramlaştırma olarak değerlendirilmelidir. Diğer bir ifadeyle "güvencesiz istihdam farklı bileşenlerin toplam etkisidir" (1).

Tucker (6), çalışma yaşamında güvencesiz istihdam özellikleri taşıyan koşulları aşağıdaki gibi sıralamaktadır:



- İş, işveren tarafından ön bildirimsiz sonlandırılabilir.
- Çalışma saatleri belirsiz olabilir veya işverenin iradesiyle değiştirilebilir.
- İşin fonksiyonları işverenin iradesiyle değiştirilebilir.
- Süregelen istihdam ilişkisi için açıktan veya gizli taraflar arasında düzenlenmiş bir sözleşme yoktur.
- Uygulamada, ayrımcılığa, cinsel istismara ve sıra dışı çalışmaya karşı koruma yoktur.
- Mesleki eğitim ve eğitime ulaşmada çok az fırsat vardır.
- Çalışma koşulları veya sağlık, güvenlik uygulamaları mesleği tehlikeli ve sağlıksız hale getirmektedir.

Günümüzde güvencesiz istihdam koşulları altında çalışmak zorunda kalanlar yalnızca vasıfsız veya yarı vasıflı işçiler değildir. Mühendislerden bilgisayar uzmanlarına, teknisyenlerden vasıflı büro işçilerine kadar çalışma yaşamı içerisinde yer alan çok geniş bir kesim güvencesiz istihdam koşullarıyla karşılaşma riski taşımaktadır (7). Güvencesiz istihdam koşulları altında çalışmak zorunda kalma olasılığı olan kesimler Magdoff ve Magdoff (2004) tarafından şu şekilde gruplandırılmaktadır:

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

Bu noktada güvencesiz istihdamın çalışma yaşamının güncel koşullarında genel bir tarz haline geldiğini belirtmek yanlış olmayacaktır. Yirminci yüzyılda esas olarak kabul edilen, standart istihdam

modelinin özelliklerini taşıyan bir istihdam ilişkisinde yer almak iken, günümüzde bu, istisnai bir duruma gelmiş ve güvencesiz istihdam tarzına sahip standart dışı işlerde çalışmak kural olarak görülmeye başlanmıştır. İş yasaları söz konusu yönde düzenlenmekte, özel istihdam büroları faaliyetlerini yoğunlaştırmakta ve medyada, güvencesiz tarza sahip işlerin propagandasının birer fırsatmış gibi yapılmasıyla, güvencesizliğin toplum nezdinde tepki çekmeden kabul görmesi hedeflenmektedir. Bir başka ifadeyle, kapitalizmin küresel aşamasının egemenliğini sürdürdüğu her yerde çalışma yaşamına ilişkin koşullar söz konusu egemenliğin daha güçlü bir şekilde sürdürülmesini sağlamak amacıyla yeniden düzenlenmektedir. Bir çalışanın almış olduğu eğitim ve mesleki eğitimden çok, artı değer üretim sürecinde ne kadar etkili olup olmadığı, güvencesiz istihdam koşullarında istihdam edilip edilmeyeceğini belirleyen temel bir etkidir.

Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu'nun (IMF) güvencesiz istihdam karşı mücadeleye ilişkin yayımladığı bildiri (8), güvencesiz istihdamın özellikleri şöyle sıralanmıştır:

- İş sözleşmeleri üzerinden doğrudan çalışan kiralamaya,
- Özel istihdam büroları veya işçi komisyoncuları aracılığıyla çalışan bulma,
- Diğer şirketlere iş verme (taşeron çalıştırma, alt işveren kullanımı),
- Yapay olarak kendi hesabına çalışan işçiler görünümündeki kişisel sözleşmeler,
- Rahatsız edici olan deneme süreleri,
- Gizli istihdam, mesleki eğitim sözleşmeleri,
- Çağrı üzerine veya günlük çalışma,
- Yasadışı ve gönülsüz yarı zamanlı çalışma,
- Evde çalışma.

Güvencesiz istihdam koşulları, istihdam edilme durumu içinde birçok olumsuz sonucu ortaya çıkarırken, sözü edilen olumsuz durumların bir sonraki aşaması işsiz kalmaktır. Güvencesizliğin istihdam içerisinde yarattığı sorunlar aşığıdaki kısımda İş Talep Kontrol Modeli üzerinden kavramsallaştırılmış olan İstihdam Gerilim Modeli'yle (Employment Strain Model) ilişkili olarak değerlendirilecektir.

**Tablo-1: İş talep kontrol modeli (11)**

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

Talep Kontrol Modeli ve “İş Gerilimi” Kavramı

Karasek (1979), Karasek ve Theorel (1990) tarafından geliştirilen İş Talep Kontrol Modeli ve bununla bağlantılı iş geriliminin, standart istihdam koşullarının henüz dönüşüme uğramaya başladığı döneme ait olduğu belirtilmektedir (9). İş gerilimi kavramı iş örgütlenmesiyle bağlantılı, ücretli iş ve sağlık sorunlarına, işyeri seviyesinde odaklanmaktadır (3). Modele göre iş geriliminin çalışma ortamında iki ana boyutu vardır. Bunlar, psikolojik talepler ve kontroldür (10). İşçilerden yüksek taleplerde bulunmasına rağmen işçilerin iş üzerindeki kontrolleri düşükse, işçiler iş gerilimine maruz kalmaktadırlar. Talep Kontrol Modeli'nin özü kısaca budur. “İşçinin karar verme becerisini belirleyen yetki ve işçi tarafından işte kullanılan becerilerin genişliği” olarak ifade edilen iki bileşen iş kontrolünün bileşenleri olarak adlandırılmaktadır (3,10).

Yapılan araştırmalar sonucunda, iş geriliminin yorgunluk, depresyon, düşük iş memnuniyeti ve kardiyovasküler hastalıkların da içinde olduğu stres bağlantılı hastalıklara neden olduğu ortaya çıkmıştır (1, 3,10).

Lewchuk ve diğerleri İş Talep Kontrol Modeli'nin, istihdamın kendisine ilişkin sorunları görmediğini, sorunları işyeri merkezli bir bakış açısıyla çözmeye çalışmasından dolayı sorunlu olduğunu vurgulamaktadır. İstihdam edilme ve sağlık arasındaki ilişkinin önemsenmemesi, insanların ne şekilde istihdam ilişkisine girdikleri ve istihdam edilmeyi devam ettirmek için nasıl bir çaba içinde olduklarının görmezden gelinmesi, ayrıca işin süresinin ve iş şartlarının çalışanlar tarafından nasıl müzakere edildiğine değinilmemesi Talep Kontrol Modeli'nin eksikleri olarak sıralanmaktadır. Güvencesiz istihdamın sağlık üzerinde yarattığı etkiyi anlamak için “istihdam ilişkisinin kendisine yeniden odaklanılmasının gerekli” olduğu vurgulanmaktadır (3).

Standart istihdam modelinde işyerinde sendikanın olması, bununla bağlantılı olarak işçilerin yaptıkları iş üzerindeki kontrollerinin göreceli olarak daha fazla olması, kıdem haklarında, ücretlerin belirlenmesinde ve sosyal yardımların düzenlenmesinde işçilerin söz sahibi olması koşulları daha güvenceli hale getirmekteydi. Fakat güvencesiz istihdam koşullarında, yukarıda sözü edilen hakların çoğunun olmaması, olumsuz çalışma ve kötü sağlık koşullarına yol açmaktadır (1,3).

İstihdam Gerilimi Modeli, İş Talep Kontrolü Modeli'nin yetersizlikleri dolayısıyla kavramsallaştırılmıştır. İstihdam Gerilimi Modeli, istihdam ilişkisinin tamamına odaklanmakta ve bu nedenle de daha bütünsel bir bakış açısı sağlaması açısından önemli görülmektedir. İstihdam Gerilimi Modeli'nin üretim ilişkileri temelli bir çözümleme için daha uygun bir kavramsal çerçeve sunduğu belirtilebilir.

İstihdam Gerilimi Modeli

İstihdam Gerilimi Modeli'nde işçinin herhangi bir işyerine bağlı kalmaksızın, güvencesiz istihdam koşulları nedeniyle istihdam ilişkisinin bütününde çeşitli risklerle karşı karşıya kaldığı varsayılmaktadır (1). İstihdam güvensizliğinin (employment insecurity) işçilerin sağlığını her geçen gün daha fazla etkilemesi, İstihdam Gerilimi Modeli'nin kavramsallaştırılma noktası olarak ifade edilmektedir (4).

Lewchuk ve diğerleri 2003-2006 yılları arasında kaleme aldıkları makalelerde İstihdam Gerilimi Modeli'ni farklı başlıklar altında fakat benzer içeriklere sahip kavramlarla ele almışlardır. Konuya ilişkin yapılan en son değerlendirme temel alındığında istihdam geriliminin dört bileşeni olduğu ifade edilmektedir (3):

- İstihdam İlişkisi
- İstihdam İlişkisi İşyükü
- İstihdam İlişkisi Desteği
- Hane Halkı Güvensizliği

“İstihdam ilişkisi belirsizliği”, istihdamın geriliminin kontrol boyutunu oluşturmakta, bu ise, işe ulaşma üzerindeki kontrol, işin nerede gerçekleştirildiği, çalışma çizelgesi/çalışma programı, çalışma süresinin ve koşullarının belirlenmesi gibi değişkenleri içermektedir (3). İstihdam belirsizliği, kazanç belirsizliği ve çalışma programı belirsizliği istihdam ilişkisi belirsizliğinin üç bileşenidir.



İstihdam ilişkisi işyükü, iş geriliminin çaba boyutunu oluşturmaktadır. Birden fazla işyerinde çalışmak ve farklı işverenlerden gelen farklı talepleri karşılamak için verilen çabayı belirtmektedir. Güvencesiz istihdam koşullarında çalışan işçiler, birden çok işte çalışmak zorunda oldukları için farklı işyerlerinde farklı iş arkadaşları, farklı üst denetçilerle düzenli bir şekilde iletişim kurmak zorunda kalmaktadırlar (3).

İşçilerin sürekli olarak tavırları ve performansları değerlendirilmekte, bu da işçilerin işe devam etmeleri açısından üzerlerinde baskı oluşturmaktadır (2, 3, 4). İşçiler içinde buldukları ilişkisinin geçici doğasından dolayı işverenleri ve iş arkadaşları tarafından uygulanan ayrımcılık ve tacizle daha fazla karşılaşabilirler (3).

Güvencesiz istihdam koşullarında çalışan işçiler için işe devam etmenin belirsizlik derecesi yüksek olduğundan bu, istihdam ilişkisi desteğini etkileyecektir. İstihdam ilişkisi desteği, mesleki destekle, işçinin stres altında olduğu zamanda işçiye yardım

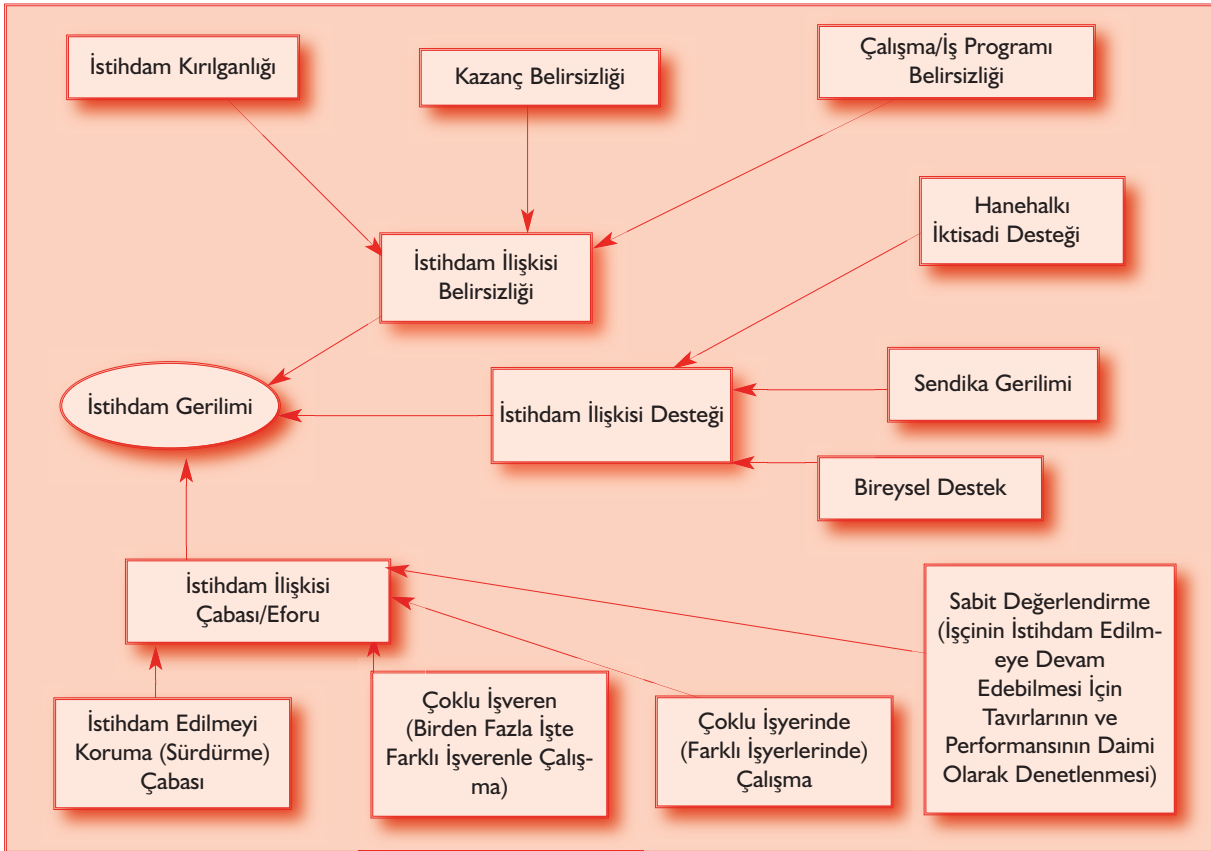
edilip edilmemesiyle, sendikanın varlığıyla ve sendikanın işçilere yeterli desteği sağlayıp sağlayamamasıyla ilgilidir (2, 3, 4).

Hane halkı güvensizliğinde; güvencesiz istihdam edilme sonucunda ortaya çıkan sorunlar yalnızca çalışan kişiyi değil, aynı zamanda söz konusu işçiye bağlı olan hane halkını da etkilemektedir. Güvencesiz istihdamın hane halkını nasıl etkilediğini anlamak için geliştirilen hanehalkı güvencesizliği kavramı, işçilerin bireysel ve hanehalkı geliriyle, hanehalkında 18 yaşından küçük çocukların olup olmadığı konusuna yoğunlaşmaktadır (3). İstihdam Gerilimi Modeli Lewchuk ve diğerleri tarafından (4) aşağıdaki şekilde şematize edilmektedir. (Şekil-1)

Sonuç ve Değerlendirme

Güvencesiz istihdamın etkileriyle ilgili yapılmış olan değişik çalışmalarda, göreceli olarak farklı sonuçlar bulunmuş olsa da, genel olarak ortaya çıkan sonuçlar bir bütünlük göstermektedir. Diğer

Şekil-1: Ayrıntılı istihdam gerilimi modeli





bir ifadeyle, güvencesiz istihdam koşullarının işçiler üzerindeki hem fizyolojik hem de psikolojik etkileri standart istihdam koşulları altında görülen etkilerden daha olumsuz bir görüntü sergilemektedir. Güvencesiz istihdamın ortaya çıkardıkları, bütünsel bir yaklaşım içinde, üretim ilişkilerinin temel yapısı göz önünde tutularak değerlendirilmesi durumunda daha somut sonuçlara ulaşılabilir (3).

Güvencesiz istihdam tarzının kural halini aldığı günümüzde, çalışma yaşamına ilişkin sorunların işyeri temelinde çözülmeye çalışılması çözüme ulaşma noktasında etkisiz bir stratejidir. İstihdam edilmenin pek çok sorunları beraberinde getirdiği günümüz koşullarında, İş Talep Kontrol Modeli'nin işyerine odaklanan niteliği, sorunları ve çözüm önerilerini sınırlı bir perspektifte sıkıştırmaktadır. İstihdamın a-tipik biçimlere bölünüp güvencesiz bir tarza dönüşmesi nedeniyle Lewchuk ve diğerlerinin kavramsallaştırdıkları İstihdam Gerilimi Modeli, istihdamın özüne dayalı sorunlara ilişkin çözümler üretme noktasında İş Talep Kontrol Modeli'ne göre daha işlevseldir.

Güvencesiz istihdam tarzına sahip istihdam biçimleri, çalışanların çok boyutlu sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır. Güvencesiz istihdam tarzına sahip bir işte çalışan işçi, yalnız ücret veya iş güvencesiyle ilişkili nedenlerden değil, aynı zamanda sendikaya üye olamama veya yaşamını sürdürmek için birden fazla işte çalışmadan kaynaklanan sorunlarla da karşı karşıya kalabilmektedir. Örneğin, taşeron sözleşmeyle çalıştırmanın sonucu yaşanan ücret düşüklüğünden, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmamasına kadar ortaya çıkan durumlar, tek tek işyerlerinin sorunları olarak görülmemeli, kapitalist üretim ilişkilerinin temel anlayışı irdelenerek çözüm aranmalıdır. İstihdam Gerilimi Modeli, güvencesiz istihdam tarzının doğrudan birey üzerinde yarattığı olumsuz sonuçları ele alan bir yaklaşım olmakla birlikte, bu tarzın kitlesel/makro boyutta ortaya çıkardığı sorunlar ise başka bir çalışmada "sosyal yurttaşlığın aşınması ve sınıfın 'rekompozisyonu'" bağlamında incelenebilir.

Kaynaklar

1- Lewchuk, W., Et., Al., (2003), "From Job Strain to Employment Strain: Health Effects of Precarious Employment", Just Labour, Fall, Vol. 3, s. 23-35,

<http://www.justlabour.yorku.ca/volume3/pdfs/lewchuketal.pdf>, (27.09.2007)

2. Lewchuk, W., Et. Al., (2005), Beyond Job Strain: Employment Strain and the Health Effects of Precarious Employment, Labour Studies Programme, Mc Master University, <http://socserv.mcmaster.ca/labourstudies/research/researchPDF/papers/2005-1%20pub%20complete.pdf>, (18.07.2008)
3. Lewchuk, W., Et. Al., (2006a), "The Hidden Cost of Precarious Employment: Health and the Employment Relationship", Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada, Edited by Leah F. Vosko, Québec, McGill-Queen's University Press, s. 141-162
4. Lewchuk, W., Et. Al., (2006b), Working Without Commitments: Precarious Employment and Health, <http://wes.sagepub.com/cgi/content/short/22/3/387>, (18.07.2008)
5. ESOPE Final Report, (2005), Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies, Luxembourg, European Commission
6. Tucker, D., (2002) "Precarious" Non-Standard Employment- A Review of the Literature, <http://www.dol.govt.nz/pdfs/PrecariousNSWorkLitReview.pdf>, (07.10.2007)
7. Magdoff, F., & Magdoff, H., (2004), "Disposable Workers", Monthly Review, Vol.55, Num. 11, <http://www.monthlyreview.org/0404magdoff.htm>, (02.04.2008)
8. International Metal Workers' Federation, (2007), "Global Action Against Precarious Work", Metal World, No. 1
9. Vosko, L., F., (2006), "What Is to Be Done? Harnessing Knowledge to Mitigate Precarious Employment", Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada, Edited by Leah F. Vosko, Québec, McGill-Queen's University Press, s. 379-388
10. Widerszal-Bazyl, M., Et. Al., (2003) "The Job Demand-Control Support Model Applied to Analysis of Nursing Work in Ten European Countries", Working Conditions and Intent to Leave the Profession among Nursing Staff in Europe, www.arbetslivsinstitutet.se, (10.06.2008)
11. Carayon, P., (2008) Occupational Stress and Job Stress Model, http://ecow.engr.wisc.edu/cgi-bin/get/ie/663/carayon/lecturemat/karase_ksjobstrainmodel.ppt, (12.06.2008).●