

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI
2019-YL-108

İŞGÜCÜ PİYASALARINDA YENİ BİR ESNEKLİK MODELİ
OLARAK GEÇİCİ KAMU İŞÇİLİĞİ: İZMİR İLİ
ÖRNEĞİNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

HAZIRLAYAN
Gülşen TONTAŞ

TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Özlem IRMAK BALKIZ

AYDIN- 2019

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Sosyoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Gülşen TONTAŞ tarafından hazırlanan “İşgücü Piyasalarında Yeni Bir Esneklik Modeli Olarak Geçici Kamu İşçiliği: İzmir İli Örneğinde Bir Alan Araştırması” başlıklı tez, .../.../2019 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

	Ünvanı, Adı Soyadı	Kurumu	İmzası
Başkan			
Üye			
Üye			

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu Yüksek Lisans tezi, Enstitü Yönetim Kurulunun tarihsayılı kararı ile onaylanmıştır.

Doç. Dr. Ahmet Can BAKKALCI

Enstitü Müdür V.

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

... / ... / 2019

Gülşen TONTAŞ

ÖZET

İŞGÜCÜ PİYASALARINDA YENİ BİR ESNEKLİK MODELİ OLARAK GEÇİCİ KAMU İŞÇİLİĞİ: İZMİR İLİ ÖRNEĞİNDE BİR ALAN

ARAŞTIRMASI

Gülsen TONTAŞ

Yüksek Lisans Tezi, Sosyoloji Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Özlem IRMAK BALKIZ

2019, XV + 225 sayfa

Bu tez çalışmasının amacı, küresel ekonomi ve rekabet ilişkilerinin özellikle de neo-liberal iktisadî mantığın işgücü piyasalarını esnekleştirme, esnek işgücü ve çalışma modeli yaratma ideali çerçevesinde yaygınlık kazanan geçici işçilik ve kamu orman geçici işçilik uygulamalarını sosyolojik açıdan ele alarak değerlendirmektir.

Çalışmada, çalışma ve istihdam ilişkilerinde esnekliği, güvencesizliği ve kuralsızlığı dayatan neo-liberal hegemonya ya da tahakkümün kodlarını çözülmesi ve görünenin ötesine geçip gizil kalanların ortaya çıkarılması amacıyla eleştirel paradigmanın kullanılmasına karar verilmiştir. Yapılan alan çalışması mülakatlar gerçekleştirerek ve görüşme sürecinde önceden hazırlanmış yarı yapılandırılmış soru formundaki sorular sorularak veriler toplanılmıştır. Alan araştırması, İzmir ili Orman İl Müdürlüğü bünyesinde görev yerleri/ilçeleri farklılaşan işçiler ile Ekim 2018-Aralık 2018 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak geçici kamu orman işçilerine ulaşılması hedeflenmiştir. İşlerin içeriğinin farklılık arzemesi ve mekânsal ve zamansal kısıtlılıkların söz konusu olmasından ketleyici unsurlar dışarda tutularak ulaşılabilirliğin daha kolay olabileceği bir grup olarak geçici kamu orman işçilerinden oluşan bir örneklem grubunun seçilmesi tercih edilmiştir. Bu çalışmada, küresel ekonomi ve rekabet ilişkilerinin neo-liberal iktisadî mantığıyla kesişmesiyle işgücü piyasalarını esnekleştirme, esnek işgücü ve çalışma modeli yaratma ideali çerçevesinde yaygınlık kazanan geçici işçiliğin, kamu istihdam rejimi içerisinde en zayıf halkayı teşkil ettiği ve bu emekçi kesiminin işlerinin nitelikleri ve içeriklerinden kaynaklanan birçok sorunla karşılaştıkları saptanmıştır.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Geçici İşçilik, Esneklik, Neoliberalizm, Küreselleşme.

ABSTRACT

TEMPORARY PUBLIC LABOR AS A NEW FLEXIBILITY MODEL IN LABOR MARKETS: A FIELD STUDY IN IZMIR.

Gülsen TONTAŞ

Master Thesis, Department Of Sociology

Supervisor: Doç.Dr. zlem IRMAK BALKIZ

2019, XV + 225 pages

The aim of this thesis is to evaluate the sociological aspects of temporary labor and sociological forestry, temporary labor practices in the context of global economic and competitive relations, especially neoliberal economic logic, flexible workforce and job creation ideals.

In this study, it was decided to use the critical paradigm in order to decode the neo-liberal hegemony or domination that imposes flexibility, insecurity and irregularity in labor and employment relations and to reveal hidden ones beyond the visible. Data were collected by conducting field study interviews and asking questions in the semi-structured questionnaire prepared beforehand during the interview process. The field research was conducted between October 2018 and December 2018 with the workers whose locations / districts were differentiated within the Provincial Directorate of Forestry in İzmir. In this research, it is aimed to reach temporary public forest workers by using snowball sampling method. It was preferred to select a sample group of temporary public forest workers as a group in which accessibility could be easier by excluding the restrictive elements due to the differences in the content of the works and the spatial and temporal constraints. In this study, it is seen that temporary labor, which has become widespread within the framework of the ideal of creating a flexible labor force and working model with the intersection of global economy and competition relations with neo-liberal economic logic, constitutes the weakest link within the public employment regime, were found to face the problem.

KEYWORDS: Temporary Labor, Flexibility, Neoliberalism, Globalization.

ÖNSÖZ

Bu çalışma benim için yol almaktı; yol aldıkça yorulduğum, bazen de tökezleyip düştüğüm sonra azimle kalktığım anlarım oldu. Bu süreçte çalışmam için bana yol gösteren ve her türlü desteği sağlayan değerli hocam ve tez danışmanım, Doç. Dr. Özlem Irmak Balkız'a sonsuz teşekkürlerimi borç bilirim. Tüm destekleriyle yanımda olan aileme, "biricik" im; anneme çok teşekkür ederim. Araştırma ve yazım sürecinde verdiği önerileriyle ve yol göstermeleriyle çalışmama büyük katkıları olan değerli hocam, Mersin Üniversitesi Yrd. Doç. Dr. Onur Uca'ya çok teşekkür ederim.

Öğrenimim süresince yaşamıma kişilikleriyle örnek olan çok değerli hocalarım; Serkan Canbay, Sezen Saçan, İzmir Bakırçay Üniversitesi Prof. Dr. Ahmet Talimciler'e, Mersin Üniversitesi Yrd. Doç. Dr. Onur Uca'ya, Ege Üniversitesi Doç. Dr. Bekir Balkız'a ve ismini sayamadığım birçok değerli hocalarıma şükran borçluyum. Filizlendirdikleri her bir tohum için sevgi ve saygılarımı sunuyorum. Çalışmama akademik bilgi ve birikimleriyle yeni perspektifler sunan çok değerli hocalarım; Adnan Menderes Üniversitesi Dr. Öğr. Üyesi Emin Yiğit'e ve Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Doç. Dr. Özlem Çetinkaya Bozkurt'a çok teşekkür ederim.

Çalışmamı inceleyerek değerlendiren ve engin bilgilerini paylaşan sevgili arkadaşım Mert Belek'e çok teşekkür ederim. Çalışmama katkıda bulunan arkadaşlarım Anıl Yıldız'a ve Sevda Zaman Kartal'a ayrıca teşekkür ederim. Çalışmamızın çerçevesinin oluşturulması sürecinde çalışmamızla ilgili verdikleri bilgiler için Aydın Çalışma ve İş Kurumu'na ve bu kurumda meslek danışmanlığı yapan İsmail Gök'e teşekkür ederim. Çalışmamızın ana aktörleri olup yardımlarıyla yanımda olan ve yaptığım çalışmaya katkılarını sunan tüm kamu geçici işçilerine şükran borçluyum.

Son olarak, böyle çalışma sürdürmek hakikaten zorlu bir işti. Ancak başarmak, yılmadan yolu arşınlamaktı. Geldiğimiz nokta yolun sonu değildir. Yaptığımız çalışmanın sonraki çalışmalara referans olması ve literatüre katkı yapması açısından faydalı olmasını temenni ediyorum.

Gülşen TONTAŞ

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ.....	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
TABLolar DİZİNİ.....	xii
EKLER DİZİNİ	xiii
KISALTMALAR DİZİNİ	xiv
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM	8
1. ESNEKLİK KAVRAMI VE ESNEKLİĞİN SOSYO-EKONOMİK ARKAPLANI.....	8
1.1. Esneklik Kavramı	8
1.2. Esnekliğin Sosyo-Ekonomik Arkaplanı.....	16
1.2.1. Ekonomik Küreselleşme	16
1.2.1.1. Ekonomik küreselleşmeyi ortaya çıkaran faktörler.....	28
1.2.2. Küresel Ekonomik Krizler	45
1.2.3. Refah Kapitalizmi-Ulus Devletin Sonu Tartışmaları	51
1.2.4. Neo-liberalizmin Temel Parametreleri ve Türkiye’de Neo-liberal Ekonomi Politikalarının Görünümü.....	60
1.2.4.1. Neo-liberalizmin temel parametreleri	60
1.2.4.2. Türkiye’de neo-liberal ekonomi politikalarının görünümü.....	75
2. BÖLÜM	81
2. ÜRETİM SİSTEMLERİ VE ESNEKLİK TÜRLERİ.....	81
2.1. Üretim Sistemleri Türleri.....	81
2.1.1. Fordist-Taylorist Üretim.....	81

2.1.2. Fordizmin Krizi: Fordizmden Post-Fordizme Geçiş Mi?	84
2.1.3. Post-Fordist Esnek Üretim.....	86
2.2. Esnek Çalışma ve Türleri.....	92
2.2.1. Dış Sayısal Esneklik	93
2.2.2. İç Sayısal Esneklik.....	94
2.2.3. İşlevsel (Fonksiyonel) Esneklik.....	95
2.2.4. Çalışma Sürelerinde Esneklik.....	97
2.2.5. Ücret Esnekliği	98
2.2.6. Yer Esnekliği	101
3. BÖLÜM	103
3. ESNEK ÇALIşMA BİÇİMLER	103
3.1. Esnek Çalışma Biçimleri	103
3.1.1. Belirli Süreli İş Sözleşmeleri	103
3.1.2. Evde Çalışma	104
3.1.3. Tele Çalışma	105
3.1.4. Kısmi Süreli Çalışma.....	106
3.1.4.1. Çağrı üzerine çalışma	107
3.1.4.2. İş paylaşımı	108
3.1.5. Uzaktan Çalışma.....	108
3.1.6. Taşeron(Alt-İşveren) Çalışma	109
3.1.7. Geçici İş İlişkisi	112
4. BÖLÜM	115
4. GEÇİCİ İşÇİLİK	115
4.1. Özel İstihdam Büroları ve Geçici İşçilik	115
4.2. Kamu Geçici İşçiliği	122
5. BÖLÜM	139
5. ALAN ARAşTIRMASI TASARIMI VE UYGULAMASI	139

5.1.1. Araştırmanın Konusu ve Önemi	139
5.1.2. Araştırmanın Alanı ve Örneklemi	141
5.1.3. Araştırmanın Metodolojisi.....	144
5.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	147
6. BÖLÜM.....	148
6. ARAŞTIRMANIN BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ VE YORUMLANMASI.....	148
6.1.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	148
6.1.2. Kamu İstihdamının Değişen Yüzünde Geçici İşçi Statüsü.....	149
6.1.3. Çalışma Koşullarına Yönelik Bulgular.....	156
6.1.4. Kurumsal İş İlişkilerinin İşleyişine Yönelik Bulgular.....	162
6.1.5. Esnek Çalışmanın Paradoksu.....	165
6.1.6. İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Bulgular.....	173
6.1.7. İşsizlik Dönemi Sendromu	178
6.1.8. Allı Pullu, Sarılı Sendikalaşma.....	190
7. TARTIŞMA VE SONUÇ.....	200
8. KAYNAKLAR.....	204
9. EKLER.....	221
ÖZGEÇMİŞ.....	225

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Dünya İhracatları, 1948-2008 (Milyar ABD Doları cinsinden).....	30
Şekil 1.2. Dünya İhracatı, 1970-2008 (Dünya GSYİH' ya Oranı).....	31
Şekil 1.3. Dünya İçi Doğrudan Yabancı Yatırım Stokları, 1980-2007 (Dünya GSYİH' ya Oranı).....	31

TABLolar DİZİNİ

Tablo 2.1. İkili(Dual) İşgücü Piyasası Özellikleri.....	95
Tablo 4.1. Kamu Sektörü İstihdam Sayıları	135
Tablo 6.1. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri.....	148
Tablo 6.2. Araştırma Katılımcılarının Eğitim Durumu	149
Tablo 6.3. Alınan Aylık Ücret Düzeyi	149

EKLER DİZİNİ

Ek 1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	221
--	-----

KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devleti
ANAP	: Anavatan Partisi
AR-GE	: Araştırma ve Geliştirme
ÇAYKUR	: Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇUŞ	: Çok Uluslu Şirket
DB	: 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
DTÖ	: Dünya Ticaret Örgütü
DYY	: Doğrudan Yabancı Yatırım
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Ofisi
FDI	: Doğrudan Yabancı Yatırım
G-7	: Grup Yedi
GATT	: Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Anlaşması
GATT-UR	: Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Anlaşması - Uruguay Round
GOÜ	: Gelişmekte Olan Ülke
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
IBRD	: Uluslararası Yeniden Yapılanma ve Kalkınma Bankası
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	: Uluslararası Para Fonu
İMKB	: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsü

KPSS	: Kamu Personel Seçme Sınavı
OAPEC	: Petrol İhraç Eden Arap Ülkeleri Birliği
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OGM	: Orman Genel Müdürlüğü
ÖİB	: Özel İstihdam Bürosu
TCDD	: Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsa Birliği
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
TYÇP	: Toplum Yararına Çalışma Programı
UİS	: Ulusal İstihdam Stratejisi
WTO	: Dünya Ticaret Örgütü

GİRİŞ

Küreselleşme tüm boyutlarıyla toplumları derinden etkilemektedir. Bu açıdan 20.yüzyılın son çeyreği, küresel boyuttaki yapısal değişim ve dönüşümlerin toplumsal hayatın her alanını işgal ettiği yıllar olmuştur. Fordist üretimin tıkanmaya başladığı ve ciddi ekonomik bunalımların yaşandığı ve bu bunalımların aşılması noktasında köklü bir sistemin gerekli görüldüğü bir süreç içine girilmiştir. Fordist dönemin katı, geleneksel ve esnek olmayan üretim, tüketim ve örgüt yapılandırmasına dayanan ekonomi sistemi küreselleşen bir dünyada sosyo-ekonomik şartlara ayak uydurmakta yetersiz görülmüştür. Refah devletinin kendine özgü korumacı ve denetleyici geleneksel rollerinin yerine daha az müdahaleci bir devlet öngörülmekteydi. Tüm bunların yanısıra, küreselleşme ve onun iktisadi söylemi neo-liberalizmin etkisiyle yaşanan yeniden yapılanma sürecinde sınırların ortadan kalktığı, ülke ekonomilerinin finansal faaliyetler aracılığıyla bütünleştiği ve ulus-devletin gerilediği ve çok uluslu şirketlerin (ÇUŞ'ların) ve uluslararası kuruluşların serbest piyasa anlayışının yerleşmesinde rol oynamaya başladıkları görülmektedir. Esasen, üretim ve finans faaliyetlerinin önündeki her türlü sınır ve engelin kalkması ve serbestleşmesiyle uluslararası sermaye dolaşımının hızlandığı bir değişim süreci yaşanmıştır. Bu süreçte, finansal faaliyetler akışkan olmaya ve istediği coğrafyaya engelle karşılaşmadan girmeye başlamıştır.

Ülkeler, uluslararası finansal faaliyetleri kendi ülkelerine çekebilmek amacıyla finansal piyasalardaki denetimi asgariye indirmiştir. Neo-liberalizmin etkisiyle piyasalardaki devletin koruyucu kalkanı kırılmış ve rekabetçi bir piyasa ortamı ortaya çıkmıştır. Kısacası, güç ilişkilerinin rekabet edebilirlik düzeyiyle ölçüldüğü bu ortamda sermayeyi kendi ülkesine çekmeye çalışan ülkeler, bu ülkelere daha fazla finansal serbestlik sağlamaya başlamıştır. Yaşanan tüm bu gelişmeler ölçeğinde finansal hareketlerin tek bir coğrafya ile sınırlı kalmadığı yeni katılımcılar gibi yeni ürün ve hizmetlerin küresel coğrafyaya yayıldığı gözlemlenmektedir. Ayrıca uluslararası rekabet şartlarına ayak uydurabilmek ve verimliliği artırmak amacıyla Fordist kitleli üretim ve birikim rejiminin yerini uzmanlık üretim ve birikim rejiminin alması, katı uygulamalar yerine esnek yönetime dayalı post-fordist ekonomi sistemi ve esnek istihdam politikalarına bırakması gerektiği gündeme taşınmıştır. Zira ekonomik sistemde süregelen yapısal değişim ve dönüşüm süreci çalışma hayatında da önemli değişiklikler getirmiştir.

Esnek emek piyasalarına katılımda geçici iş, daha iyi ve daimi bir iş için bir basamak ve tecrübe edinmek için bir fırsat olarak sunulduğu ve esneklik uygulamalarının temelinde, gençlerin, kadınların, uzun süreli işsiz kalanların, erken emeklilerin ve yeni mezunların işgücü piyasasına girişlerinin kolaylaştırılmasının hedeflendiği savunulmaktadır. Aksine yeni dönem ekonomi politikası haline gelen müdahalesiz piyasa ekonomisi, çalışma yaşamında çalışanlara kalıcı, ömür boyu işler yerine daha çok kısa süreli, düşük ücretli, güvencesiz ve kuralsız işleri sunmaktadır. Yeni istihdam modelleri standart istihdam biçimlerinin yerini farklı özellikleri ile standart dışı veya esnek istihdam biçimleri almıştır. İşletmeler için rekabet koşullarında kârlılığın ve verimliliğin bir amaç haline gelmesi, çalışanların çalışma biçimlerini belirlerken daha esnek, değişen koşullara anında uyum sağlayan, maliyetleri düşürecek şekilde örgütsel planlanmanın yapılmasına ve verimliliğin esas alınmasına neden olmuştur.

Dünyada yaygınlaşan bu esnekleşme eğilimi, Türkiye ekonomi politikasına da, 1980’de yaşanan yapısal dönüşümlerle, öncelikle ticari (24 Ocak Kararları) sonrasında da finansal liberalizasyon hareketiyle dünya ekonomisine eklemleme çabası ürünü olarak girmiştir. Bu yıllar, Türkiye’de yeni bir ekonomik sisteme ihtiyacın ve arayışın arttığı yıllardı. Zira tüm dünya küreselleşme olarak adlandırılan bir değişim ve dönüşüm süreci içerisindeydi. Toplumsal hayatın her alanını etkileyen bu süreç ekonomik alana da nüfus etmiş ve etkisi altına almıştır. Bu dönemden sonra içe dönük ekonomik yapıdan dışa dönük, liberal politikalar ile biçimlenmiş ülke ekonomilerine doğru bir dönüşüm yaşanmıştır. Küreselleşmenin zamanla hız kazandığı bu süreçte diğer ülkeler gibi Türkiye’de 1980 yılı Ocak Kararları ile ekonomisinde dışa açılan; piyasa serbestliğine dayanan bir model benimsemiştir.

Dünyada ve Türkiye’de yeniden yapılanma süreci, işgücü piyasalarının giderek esnekleşmesinin yanında kamu personel rejimi politikalarında da esnekleşme eğilimlerini doğurmuştur. Kamu çalışma ilişkileri sistemi çerçevesinde irdelendiğinde görülmektedir ki devletin üstlendiği rollerin piyasa ekonomisine kısmi olarak devredilmesi ve kamu istihdam sistemi içerisinde işlevsizleşen parçaların dışsallaştırılarak kamunun küçültülmesi; hantal görülen devlet yapısından sıyrılma çabasının ürünüdür.

Hantal devlet yapısında sıyrılma çabası kamu alanında da yeni dönüşümleri ortaya çıkarmıştır. Bu dönüşümün kaynağı olarak genellikle işsizlikle mücadele, uluslararası rekabet alanına uyum sağlama ve enformel sektörün formel sektöre dönüştürme isteği olarak

gösterilmektedir. Ancak emek piyasasında enformel işler, formelleşmeden önce gereğinden fazla esnek, kuralsız ve güvencesizdi. Türkiye’de emek piyasasının aktörü olan esnekliğin, yasal zemin bulması; enformel sektördeki çalışma biçimlerinin mevzuatlar çerçevesinde düzenlenerek İş Kanunu Yasası’na dahil edilmesiyle olmuştur.

Esnek çalışma modellerinden biri olan geçici işçilik kamu ve özel sektörde uygulanmaktadır. Özel sektörde geçici iş ilişkisi ile geçici işçi istihdam edilirken, 2016 yılında ‘Geçici İşçilik Yasası’nın onaylanmasıyla birlikte yasanın çerçevesinde uygulama sürdürülmeye devam edilmiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarında ise, geçici işçilik 2003 yılından önce de uzun bir dönem uygulanan bir istihdam modeliyken; 2003 yılından itibaren İş kanunu kapsamında tutulmuş ve geçici işçilik, İş Kanunu’nun 4/4/2007 tarihli ve 5620 Sayılı Yasası’sı kapsamında kamu personel rejiminde yapılan değişikliklerle geçici personel statüsünde personel istihdamına yönelik kabul edilen bir esnek çalışma modeli olarak uygulanmaya başlanmıştır.

Denilebilir ki 5620 sayılı kanunun 1. Maddesinde herhangi bir düzenleme yapılmadığı sürece geçici işçilerin kadroya alınmaları çok olanaklı değildir. Başta şeker ve demiryolu sektörlerinde olmak üzere birçok kamu işyerinde halen geçici, kampanya veya mevsimlik işçi çalıştırılmaktadır. Kadroya geçirilmeyen bu işçiler ilgili kanun gereği mali yılın 179 gün (5 ay 29 gün) çalıştırılmaktadır. Yukarı sözü edilen geçici işçiler uzun yıllardır bu şekilde çalıştırılmaktadır. Örneğin TCDD’de geçici olarak çalışanların kıdemlerine bakıldığında 25-30 yıldır kadro alamadan çalışan işçilerin olduğu görülmektedir. Çünkü yılın 6 ay 1 günü askıda geçer. Aynı şekilde, geçici işçilerin çalışmadığı dönemler için genel sağlık sigortası primleri yatırılmamaktadır. Emeklilik gün dolumu için imkanı olan işçiler işleri askıya alındığı dönemde sosyal sigorta prim ücretlerini yatırmaktadırlar (www.ormanis.org.tr)

Kamudaki geçici işçilik uygulamasının kamu istihdam rejiminde yeni bir yarı güvenceli ve geleceksiz işgücünün ortaya çıkmasına yol açacağı tartışılmış ve gelinen süreç çalışma modelinin yarattığı sorunlardan dolayı bu çalışma formuna yönelik yapılan eleştirilerin haklılık payını ortaya koymuştur. Bu çerçevede zaten işgücündeki esnekleşmenin bir sonucu olan merkez-çevre işgücü ayrımında çevresel grup hem sayısal olarak yoğunlaşacak niteliksel açıdan da ‘en alttakiler’ ve ‘en çok ezilenler’ kategorisini teşkil edeceklerdir. Çünkü geçici işçilik kategorisi esnek kullanılan ve geçici işçiler olarak adlandırılan gruba göre çok daha güvencesiz ve olumsuz koşullarda çalışacak ve yaşam

sürdürecektir. Kamu geçici işçiler günümüz koşullarında artık bir ‘proletarya’yı değil ‘prekarya’yı temsil edeceklerdir. Dolayısıyla kamu istihdam modelinde de işçi sadece artık bir proletarya değil kamu prekarya’sıdır. Günümüzde kamu hizmetinin sürdürücülerinden olan işçiler için refah devletinin misyonlarından olan çalışanların sosyal hak ve güvencelerin sağlayan devletin nispeten hala bu özelliğini koruyarak işçinin salt bir prekarya’ya dönüştürdüğü söylenemezse de buna doğru bir evrilmenin yaşandığı söylenebilir.

Kısacası, hemen hemen tüm dünya ülkelerini etkisi altına alan küreselleşme olgusu üretim ve yatırım biçimlerini, sermaye hareketlerini, işgücü piyasaları ve çalışma ilişkilerini dönüşüme uğratmıştır. Aynı dönemde yine başta Avrupa ülkeleri olmak üzere tüm dünyada etkin kılınmaya çalışılan neo-liberal ekonomi politikaları kamusal hizmet ve yatırımların özelleştirilmesi, sermaye hareketlerinin koşulsuz serbestleştirilmesi, mal ve işgücü piyasalarının kuralsızlaştırılması (devlet müdahalesinden arındırılarak düzenleme dışı bırakılması) gibi temel bazı uygulamalarıyla daha önceki dönemin hakim modeli olan ulusal kalkınmacılığa dayalı fordist ve ithal ikâmecî ekonomi modelini alaşağı etmiştir.

Neo-liberal politikaların kamu istihdam rejimini etkilemesiyle de devletin yükümlülüğü alanı içinde olan istihdam; devletin yükümlülükler alanından uzaklaşarak özelleşmiş olan istihdam yaratma işlevine ek olarak istihdam ilişkisi kurmanın da özelleştirildiği bir durumu ifade etmektedir. Kamu istihdamı artık esnek emek piyasası ilkelerine göre şekillenmekte, refah devletinin sağladığı tam güvenceli istihdamdan yarı güvenceli bir istihdama evrilmekte ve kamu istihdamının sağladığı hak ve özgürlükler giderek emek gücünün elinden alınmaktadır. Bu yüzden işgücü piyasalarının yabancı sermaye istekleri doğrultusunda kuralsızlaştırılarak esnekleştirilmesi, emek maliyetlerinin düşürülmesi, sosyal hak ve güvencelerin tasfiye edilmesi, sendikal özgürlüklerin tamamen engellenerek işçilerin örgütsüzleştirilmesi vb. uygulamalar küresel kapitalizm ve neo-liberalizmin emek piyasalarındaki yansımaları şeklinde okunmalıdır.

Yapılacak olan tez çalışmasında geçici işçilik ve kamu geçici işçilik uygulamasının öncelikle küresel ekonomi ve rekabet modeli/paradigması çerçevesinde ele alınması gereken bir olgu olduğu ortaya konacak ve neo-liberalizmin özelleştirme, esnekleştirme, güvencesizleştirme ve kuralsızlaştırma gibi temel ilkeleri bağlamında konu irdelenecektir. Geçici işçiliğin ve kamu geçici işçiliğin sosyo-ekonomik arkaplanı ve ekonomi politikası çözümlendikten sonra emekçiler cephesinde yaratabileceği olası etkiler bir alan araştırması eşliğinde ortaya konulmaya çalışılacaktır. Özellikle bu uygulamaların esnekleştirme,

güvencesizleştirme, örgütsüzleştirme, düşük ücretler, çalışma ilişkileri, sosyal hak ve güvenceler bağlamında ve hatta işçilerin gelecek kaygıları ve projeksiyonlarına ilişkin olarak yaratabileceği etkiler alan çalışmasında değerlendirilecektir. Konunun alan çalışmasında daha etraflıca irdelenebilmesiyle elde edilen bilgiler ışığında daha bütünsel sonuçlara ulaşılmaya çalışılacaktır.

Böylece küresel ekonomi ve rekabet ilişkilerinin özellikle de neo-liberal iktisadi mantığın işgücü piyasalarını esnekleştirme, esnek işgücü ve çalışma modeli yaratma ideali çerçevesinde yaygınlık kazanan geçici işçilik ve kamu orman geçici işçilik uygulamaları sosyolojik ve eleştirel bir bağlamda ele alınacak ve alan çalışması eşliğinde konuya / olguya kesitler sunulacaktır. Belirtmek gerekir ki, mevcut tez konusu, değişen ve dönüşen emek piyasalarını sosyolojik bir bakışla değerlendirme imkânı sunacak ve neo-liberal küreselleşme süreçlerinden işgücü piyasasının nasıl etkilendiği ele alınacak ve sosyolojik bir bakış açısıyla değerlendirileceğinden büyük öneme haizdir.

Çalışmadan beklenen sonuçlar, Türkiye'deki işgücü piyasasının durumu ve çalışma hayatındaki örneklere paralel şekilde son yirmi yıllık esnekleştirme, örgütsüzleştirme ve taşeronlaştırma politikalarına koşut olarak kamu geçici işçi uygulamasıyla güvencesiz ve kuralsız bir çalışma hayatı modelinin pekiştiği ve emek karşısında sermayenin gücünün arttığı yönündedir.

Tez çalışması, teorik ve uygulama kısmı olmak üzere iki ana bölüme ayrılmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde; ilk önce çalışma hayatında yaşanan bu değişimlerin önemli bir aktörü olan esnekliğin tam anlamıyla ne olduğuna yer verilmiştir. Bu bağlamda esnekliğin arka planındaki sosyo-ekonomik dinamikleri üzerinde durduğumuz bu bölümde; ekonominin küreselleşmesi ile birlikte dış ticaret ve sermaye hareketlerinde ve finans piyasalarındaki serbestleşme gibi küresel gelişmelerin etkileri sorgulanmıştır. Yine bu bölümde finans piyasaların bu denli serbestleşmesiyle finans sektöründe gelişen spekülasyon para hareketinin yol açtığı ekonomik krizler tüm toplumsal alanları etkilediği gibi emek piyasasını da etkisi irdelenmiştir. Aynı zamanda küresel dönüşüm sürecinde vasıflı olan emek dolaşıma çıkabilirken vasıfsız emek sınırlarla hapsedilmektedir. Emek gücü sermaye gibi dolaşıma çıkamamakta ve engellerle karşılaşmaktadır. Bu yönüyle küresel dönüşüm emek gücü üzerinde baskılayıcı ve ezici bir sonuç meydana getirmiştir. Bu ezici ve baskılayıcı süreci emek gücünün nasıl deneyimlediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu bölümde son olarak, ulus devletinin gerilemesi ve devletin emek piyasası üzerinde etkililiğinin

azalması ve 20.yüzyılın ekonominin söylemi haline gelen neo-liberalizm ve onun temel parametrelerinin, makro ölçekte esnekliği, emek piyasasında nasıl bir düstur haline getirdiği irdelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, değişen teknoloji ve üretim sisteminde meydana gelen değişimler sonucunda işletmelerin örgüt yapısında yeniden yapılanma gidildiğine yer verilmiştir. İşletmeler, rekabet koşullarına arz ve talep dengesinde meydana gelen değişimlere uyum sağlayabilmek amacıyla esnek çalışma biçimlerini kullanmaya başlamışlardır. Çalışma hayatının esnekleştirilmesine dönük esneklik (esnek çalışma modelleri ve türleri) uygulamaları işletmelerin maliyetlerini aşağıya çekilmesinde önemli örgütlenme stratejisi haline gelmiştir. Bu bölümde esneklik türleri ele alınarak incelenmiştir.

Üçüncü bölümde ise, dünya çapında uzun yıllardır uygulanan ve Türkiye’de de tartışma konularının başında gelen esnek çalışma biçimleri ele alınıp değerlendirilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde, Türkiye’de geçici işçilik, aracı kuruluşlar olan Özel İstihdam Büroları’nın geçici işçileri işverenle tanıştırmak işçiye iş ve işverene işgücü sağlanması ile kamu kurum ve kuruluşlarında ise geçici işçilerin dönemsel olarak istihdam edilmesi şeklinden oluşan iki çeşit istihdam şekli olduğuna yer verilmiştir. Bu bölümde, geçici işçilik ve kamu personel istihdamı sistemi içerisinde bir prekerleşme örneği olan kamu geçici işçilik uygulamasının öncelikle küresel ekonomi ve rekabet modeli/paradigması çerçevesinde ele alınmış ve neo-liberalizmin özelleştirme, esnekleştirme, güvencesizleştirme ve kuralsızlaştırma gibi temel ilkeleri bağlamında konu irdelenmiştir. Geçici işçiliğin ve kamu geçici işçiliğin sosyo-ekonomik arka planı ve daha açıkçası ekonomi politiği çözümlendikten sonra emekçiler cephesinde yaratabileceği olası etkiler bir alan araştırması eşliğinde ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın alan araştırması kısmında, Türkiye’de kamuda istihdam edilen İzmir’de konumlanmış geçici kamu orman işçileri araştırma evreni olarak belirlenmiş ve bu evren içinden çeşitli kriterler dikkate alınarak örneklem oluşturulmuştur. Örneklem dahilinde çalışan belli sayıdaki işçiye ulaşılarak bu işçilerle yarı-yapılandırılmış bir soru formu eşliğinde görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerde işçilerin sosyo-demografik özellikleri, iş ve işsizlik geçmişleri, niçin kamu kurum ve kuruluşlarında geçici işçi olarak çalışmak üzere bağlantı kurdukları, ne tür işlerde ve hangi koşullarda çalıştıkları, sosyal hakları ve güvence durumları, örgütlenme ve sendikal hakları, kurum içi iş ilişkileri, gelecek projeksiyonları

sorgulanmıştır. Özellikle geçici çalışma uygulaması esnekleştirme, güvencesizleştirme, örgütsüzleştirme, düşük ücretler, çalışma ilişkileri, sosyal hak ve güvenceler bağlamında ve hatta işçilerin gelecek kaygıları ve projeksiyonlarına ilişkin olarak yaratabileceği etkiler alan çalışmada değerlendirilmiştir. Konunun alan çalışmasında daha etraflıca irdelenebilmesiyle elde edilen bilgiler ışığında daha bütünsel sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır.

Son olarak, emek piyasalarının yeniden yapılandırılmasıyla emek süreçleri esnekleştirilmiş ve emek süreçlerinin esnekleştirilmesiyle birlikte kamu çalışma ilişkileri de serbest piyasa mekanizmasına göre yeniden örgütlenmiştir. Özellikle kamu istihdam rejimi esnek istihdam modellerine göre şekillenmeye başlanmıştır. Kamu istihdamında emek süreçlerini esnekleştirilmesine yönelik yapılan reformlar kamu personellerinin giderek prekaryalaştığı yeni bir dönemin içerisine çekmiştir. Emek gücünün prekaryalaştığı bu süreçte, Türkiye’ de kamudaki emek sürecinin esnekleştirilmesi ve esnekleştirme sürecinin emek gücü üzerindeki etkileri yeterince ele alınmadığı görülmüştür. Nitekim, çalışma kamuda emek sürecinin esnekleştirilmesinin kamu personel istihdam rejiminin bir kesimini oluşturan geçici işçiler üzerindeki etkilerinin ele alınması açısından sosyal bilimler literatürüne katkı sağlaması hedeflenmiştir. Yapılan çalışma sonraki çalışmalar için izlek olması ve yapılacak çalışmalar ile sosyal bilimler literatürünün zenginleşmesi beklenmektedir.

1. BÖLÜM

1. ESNEKLİK KAVRAMI VE ESNEKLİĞİN SOSYO-EKONOMİK ARKAPLANI

1.1. Esneklik Kavramı

Dünya ölçeğinde süregelen ve toplumları her boyutuyla etkisi altına alan gelişmeler sonucunda yeni bir dönemin içerisine girilmiştir. “Altın Çağ”ın sonlandığı 1970’li yılların sonu, birçok küresel olaya şahit olmuştur. Ülkeler arasında ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel ilişkiler yoğunlaşmış, adeta yer küre “küresel köy” e dönüşmüştür. Bilgi ve teknolojik gelişmeler bunun hızlandırıcı faktörü olmuştur. Bu süreçte ticaret ve sermaye hareketinin ulusal sınırlara aşarak yayılması ve genişlemesiyle toplumların etkileşimleri artmış ve kaynak aktarımı sağlanmıştır.

Tüm bu gelişmeler ölçeğinde dönemin ekonomik sistemi, yaşanan gelişmeler için yetersiz kalmış ve küresel bir krizin eşiğine gelinmiştir. Krizin derinleşmesi yeni bir ekonomi sistemi arayışını hızlandırmıştır. Yeni ekonomi politiği olan neo-liberalizm kendine engel teşkil eden tüm unsurları dışsallaştırmıştır. Özellikle önemli bir aktör haline gelen bu ekonomik sistem, temel parametreleriyle emek piyasasını baskılayarak yeniden yapılandırmıştır. Bu yapılandırma süreci, emek piyasasının esnekleştirilebildiği kadar esnekleştirilmesi üzerine işlemektedir. Bu yüzden, emek piyasalarındaki yeniden yapılandırma uğraşısı, esnekliğin ne olduğu ve esneklik uygulamalarının kullanımına yönelik yoğun tartışmalara kaynaklık etmiştir. Şimdi esneklik tanımlamalarına bir göz atalım:

Günay esnekliği, “Kuralsızlık olmayıp işçiyi korumak amacıyla biçimlenen ve ceza yaptırımlarıyla güçlendirilen İş Hukukunun katı kurallarının daha esnek bir yapıya kavuşturulup, işverene, rekabete dayanıklı piyasa koşullarına daha çabuk uyum sağlayan bir konum sağlamaya yönelik bir yaklaşım” olarak tanımlar (Günay, 2004:4).

Tan ise, esnekliğin, “İşletmelerin uluslararası rekabet ve teknolojik değişmelere ayak uydurabilmek için çalışma koşullarında (sosyal tarafların da katkılarıyla) yarattıkları serbestlik” anlamına geldiğini ifade etmektedir (Tan, 2014: 19).

Çelenk'e göre ise, esneklik, dinamik yeteneklerin bir bileşenidir ve geçici bir durum değildir. Esneklik, yönetimle işgücü arasında ve personelle maddi kıymetler arasında karşılıklı etkileşimin bir unsurudur (Çelenk, 2008: 11). Emek piyasasında esneklik ve reform tartışmalarının tarihine bakıldığında esnekliğin ne olduğu, olumlu ve olumsuz yönleri ve nedenlerine yönelik tartışmaların 1980'lere kadar gitmekte olduğu görülmektedir.

Bu tartışmaların yoğunluk kazandığı dönem 1990'lardır. Özellikle 1990'lara gelindiğinde emek piyasalarında esnekliğin yapılmasına yönelik istencin uluslararası kurum ve kuruluşlar (OECD, IMF ve Dünya Bankası) tarafından da kuvvetlendiği görülmektedir. Yapılan tartışmaların kökenin de işsizliğin yüksek düzeylere varmış olmasıdır. Bu bağlamda esnekliği artırıcı yönde emek piyasasında reformların yapılmasındaki amaç; "esnekliğin artırılarak işsizliği azaltılma" sıdır (Gilles ve Paul, 2004).

İşsizlik örüntüsünün kökeninde, emek piyasalarının katı olduğunu savunan görüşler hakimdir. Emek piyasalarının katı olduğu argümanı geçmişte olduğu gibi günümüzde de savunulmaktadır. Ancak işsizliğin ortaya çıkmasında teknolojik gelişmeler, bilgi toplumunun artan önemi, ekonomik ve sosyal yapıdaki değişimler de yadsınamayacak faktörlerdir. Örneğin, teknolojinin gelişmesi ile yeni iş sahaları ortaya çıkmıştır. Fakat bu gelişme önceki işlerin öneminin azalmasına ve kazanç getirmeyecek değere düşmesine yol açmıştır. Hatta o iş kolunda çalışanların işsiz kalmalarına yol açtığı da söylenebilir. Ayrıca patlak veren ekonomik krizler, ister yerel ve isterse küresel olsun ortaya çıktığı dönemlerde işgücü piyasasını etkilemekte ve işsizlik bu dönemlerde tırmanışa geçmektedir. Bu anlamda, işsizliği sadece emek piyasasının katılımı ile açıklamak yeterli olmayabilir. Çünkü tüm toplumsal değişim görece her bir faktörün doğrudan ya da dolaylı olarak birbiriyle temasını ve eklemlenmesi sonucunu getirmektedir. Bilhassa son otuz yılda küreselleşme denilen paradigma ile kapitalist bir dünya düzeni olarak serbest piyasa mantığına dayanan ve küreselleşmenin itici gücü varsayılan neo-liberalizmin birlikte hareket etmesiyle yukarıda ifade edilen faktörlerin almasıyla söylenebilir.

Bilgin ve Arı'nın açıkladığı, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra hakim olan sosyo-politik ve ekonomik model olan refah devlet anlayışı görece işgücü piyasasında işgücünü göz ardı etmeden düzenlemekteydi. Kısacası küreselleşme olgusuyla şekillenen neo-liberal dönem sermaye lehine ekonomik getirileri arttırırken; kapitalizmin Altın Çağı'ndaki refahını tesis edememiştir. 1970 sonrası dünya kapitalizminin radikal değişimleri, sermayenin önündeki bütün coğrafi duvarları yıkmış, uluslararası finans piyasasının önemini arttırmış ve

sermayenin satın aldığı emek gücünden daha fazla artı-değerini yaratabileceği bir yapıya ortam hazırlamıştır. Bu yapı emek-sermaye ilişkilerinin yeniden düzenlenmesini gerekliliğini koşullandırmaktaydı. Buna çözüm önerisi olarak, çalışma ilişkilerinde taraflarını ilgilendirecek yasal düzenlemeler yapılması gerekliliği vurgulanmıştır. Serbest piyasa ekonomisinin de dikte ettiği emek -sermaye arasındaki güç ilişkisinde, emek gücünün sermaye odaklı kullanımı söz konusuydu. Esneklik sadece üretim sistemlerini değil, emek- sermaye ilişkilerini de içermektedir. Böylelikle küreselleşme ile anılan neo-liberalizm esneklik olgusunu yeni döneminin çalışma doktrini kabul edilmiştir. Böylece esnekliğin çalışma yaşamının amentüsü haline geldiği söylenebilir (Bilgin ve Arı, 2010).

İşgücü piyasasını esnekleştirmeye yönelik hamleler ile yasal zemine kavuşturulan neo-liberalizm ile dünya ölçeğinde serbest piyasa ekonomisinin bağımsız işleyişine meşruiyet kazandırılmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede, esneklik diye anılan olguya neden gereksinim duyduğunu inceleyelim.

Esneklik uygulamasına dair yapılan tartışmalar, ekonomilerin istihdam kapasitesi ekseninde yoğunlaşmaktadır. Özellikle de karşılaştırmalı analizlerde; emek piyasalarını düzenleyen kurumsal yapının istihdam hacmindeki başarıyı belirleyen en önemli değişkenlerden biri olduğu yaklaşımı giderek ağırlık kazanmaktadır. Liberal anlayış da, bu çerçevede, sosyal refah devleti modellerindeki koruyucu kurumsal önlemleri serbest piyasadan sapma olarak nitelendirmekte ve serbest piyasayı tahrip eden hiçbir yaklaşımın başarılı olamayacağı savını ileri sürmektedir. Bu yaklaşım ışığında, Avrupa ülkelerinde gündemde olan yoğun işsizlik sorunu doğrudan emek piyasalarındaki katı yapı ile ilişkilendirilmektedir. Ayrıca işverenin katlanmakla yükümlü olduğu fesih maliyetleri başta olmak üzere istihdam güvencesine ilişkin diğer koruyucu hükümler, asgari ücret uygulamaları ve işsizlik sigortası kapsamında yer alan ödenekler piyasadaki katı kurumsal yapının temel unsurları olarak ifade edilmektedir (Ongan, 2004).

İşveren cephesinde ise, hızla globalleşen bir dünyada emek piyasasının katı olduğu ve rekabetçi piyasa dinamiklerine ayak uydurabilmekte engel teşkil ettiği düşüncesi hakimdir. Bu yüzden işveren cephesinde esneklik bir gereksinim ve hatta emek piyasasının işleyişinde bir zorunluluk olarak görülmeye başlanmıştır. Bununla birlikte, çalışma yaşamında meydana gelen esnekliğe yönelik dönüşüm emek kesiminde; güvencesizlik, belirsizlik, kronik bir hal alan işsizlik, toplu pazarlık gücünün yitirilmesi ve ücretlerde gerileme anlamına gelmektedir. Devlet ekseninde ise esneklik, tıkanmaya başlayan

sistemde, kronik işsizlik sorununa çözüm getirebilmek ve artan enformel sektörün formel sektörlere dönüştürerek vergi kaçakçılığı ile mücadele edebilmenin yolu olarak görülmektedir.

Bayrak, emek piyasasındaki esnekliğe doğru yöneliminin değerlendirirken “İşveren tarafı daha çok çalışma sürelerindeki esnekliği (part time çalışma gibi) öne sürerek işçiler açısından bir kolaylığın olduğunu, işçi tarafı ise sayısal esnekliğin getirdiği (işverenin içinde bulunduğu koşullar doğrultusunda işgücünde sayısal değişiklik yapabilme esnekliği) kısmi güvencesizliği öne sürerek esnek çalışmanın uygun bir çalışma biçimi olmadığını ileri sürmekte” olduğunu dile getirir (Bayrak, 2017:34). Esneklik politikalarının olumlu ya da olumsuz sonuçları çokça tartışıldığı günümüzde ülkelerin esneklik uygulamaları birbirinden farklılık gösterebilmektedir.

Bazı üye ülkelerde görülen esneklik uygulamalarına bakılacaksa, öncelikle Hollanda ile başlamak gerektiği vurgulanır. Çünkü bu ülkede işgücü piyasası, tüm çalışanlar açısından AB'nin en yüksek yarı zamanlı çalışma oranına sahiptir. Hollanda'daki işçilerin %11'i belirli süreli hizmet akitleriyle istihdam edilmektedir ve bu veri de esnek çalışma organizasyonunun Hollanda'da ne kadar gelişmiş olduğunun bir kanıtıdır (Sönmez, 2006).

Bunun yanında TİSK'in Almanya'daki esnek çalışma uygulamalarıyla ilgili çalışmasında, özellikle Hollanda'da olduğu gibi yarı zamanlı çalışma oranı Almanya'da da gittikçe arttığından söz edilmiştir. Yarı zamanlı çalışmaya ilişkin 15 saatten daha az süreli olan ve parasal olarak belirli miktarın altında elde edilen yarı zamanlı ücretli işlerde uygulanan sosyal güvenlik uygulamalarının sonlandırıldığına da değinilmiştir. Fakat belirli süreli hizmet akitlerinin kullanılmasına ilişkin yasa sınırlı kalmıştır. Almanya'da çalışma şekilleri ile ilgili diğer esneklik modellerine olan ilgi de giderek artmaktadır. Burada 1994'de çıkarılan Çalışma Saatleri Yasası'nın payı büyüktür. Bu yasa esnek çalışma saatlerinin sahasının genişletmiş ve sosyal taraflara daha fazla hareket kabiliyeti sağlamıştır. Almanya'da bölgesel ücret esnekliği sınırlıdır. Nitekim Doğu Almanya'daki işsizlik halen Batı Almanya'dan iki kat daha fazladır. Alman işsizliği genellikle yüksek işgücü maliyetine bağlanmaktadır ve gerçekten de Alman imalat sanayisi, sanayileşmiş ülkeler içinde en yüksek işgücü maliyetine sahip sanayidir (Sönmez, 2006).

Fransa'daki işgücü piyasasına yönelik tercihlere bakıldığında, 1970'li yıllarla birlikte işsizliğin hızla yükselmeye başlaması sonucu Fransa'da kamu sektöründe geçici istihdamın

yaratılması ve özel sektörde özellikle genç nüfusa ve uzun süreli işsizlere yönelik uygulamalar görece daha fazla tercih edilen politikalar olmuştur. Ayrıca erken emeklilik ve genç nüfusa yönelik eğitim/öğretim programlarının oluşturulması Fransa'nın öncelikli politikası haline gelmiştir. Şüphesiz bu politikalarla da işgücü arzı kısıtlanmaya çalışılarak, işsizlik sorunu çözülmek istenmiştir. Sonraki dönemlerde hükümetlerin öncelikli tercihi işçilik maliyetlerinin düşürülmesine yönelik olurken, emeklilik politikasından da vazgeçilmiştir. 1992 yılında kısmi süreli istihdamın artırılması için yasal düzenlemelerle uygulamaya esneklik kazandırılarak işverenler teşvik edilmiştir. Ayrıca 1993 yılında başlayan ve 1995-1996 yıllarında güçlendirilen yasal düzenlemelerle ücret dışı işçilik maliyetleri azaltarak istihdam üzerindeki yük hafifletilmeye çalışılmıştır (Sümer vd., 2013).

İngiltere'de ise, 1979 yılında Thatcher hükümetinin iktidara gelmesi ile liberal anlayış içerisinde piyasa merkezli politikaların ağırlık kazanması ve kamu kesimi borçlanma ihtiyacının azaltılmasına yönelik öncelikli politika haline gelen kamu harcamalarının düşürülmesi; para ve mali politikaların önemini artırırken ekonominin daralmasına ve 1980'li yılların başında istihdam –işsizlik sorununun artmasına neden olmuştur. Politik alanda yaygınlık kazanan temel eleştiri, İngiltere'de refah anlayışının işsizleri çalışmaya teşvik etmediğini ve dolayısıyla da bağımlılığı artırıcı etkisi olduğu yönünde olmuştur. Daha açık bir ifadeyle, istihdam- işsizlik açısından temel sorun olarak kapsamlı refah harcamalarına bağlı işsizlerin çalışma yönünde istekli davranmadıkları, ciddi olarak iş aramadıkları ve nihayetinde sosyal haklardan uzun dönemli faydalanan “sınıfaltı” bir yapının kalıcı olarak yaygınlaştığı eleştirisi hakim kılınmaya çalışılmıştır. Şüphesiz aynı dönemde güç dengesinin sermaye lehine kayma göstermesine bağlı olarak, işçi sendikalarını ekonomik ve politik yönden zayıflatıcı çok çeşitli uygulamaların devreye girmesi, toplu pazarlığın kapsamının daraltılması ve ücret pazarlığında mücadelecilik yapının etkisini kaybetmesi Muhafazakar partinin uygulamaya çalıştığı politikalarından (Sümer vd., 2013).

Dönemin politikacıları tarafından öngörülen yeni bir sistem, politik angajmanlarla topluma kabul ettirilme çabasına girilse de, aslında küreselde yaşanan gelişmelerde buna ortam hazırlamıştır. Çünkü 1970'li yıllarda artık refah devlet sisteminin gerilemeye ve birçok sorunsalın temeli olmaya başladığı gözlemlenmiştir. Sistem, yaşanan sorunlara yeteri düzeyde çözüm üretememeye başlamıştır. Bu dönem bir taraftan sistemin tıkanmaya başladığı ve ulusların birbirine açılmaya başladığı bir dönem olmuştur. Bu süreçte yaşanan baş döndürücü gelişmeler, diğer alanlarda olduğu gibi emek piyasasında da dönüşümün ve

hareketliliğin itici faktörü olmuştur. Esnekliğe dayalı yeni ekonomik sistem, tam da 1980'lerle beraber gündeme taşınan neo-liberal ekonomi politiğinin temel bir unsuru haline gelmiştir.

Neo-liberalizm her şeyin serbest piyasanın eli ile icra edilmesi ve devlet müdahalesinin ve korumacılığının sonlanmasını öngörmekteydi. Dolayısıyla toplumsala tekabül eden bu ekonomi politiği çalışma yaşamında da başlıca değişimleri getirmiştir. Neo-liberalizmin bir çınar ağacı gibi tasvir edecek olursak dallarının sistemin sürekliliğini sağlayacak olan temel ilkeleri olduğu belirtilebilir. Bu temel ilkeler; esneklik, kuralsızlaştırma, feminizasyon, güvencesizleştirme, özelleştirme vb. dir. Bu ilkelere “Neo-liberalizmin Temel Parametreleri” başlığı altında ayrıntısıyla yer vereceğiz. Bu ilkeler, değişen çalışma yaşamının ve emek piyasalarının düzenleyicileri olmuştur. Dünyada emek piyasaları işgücü açısından “esneklik” söylemiyle açıklanmaya çalışılsa da esneklik kavramı küreselleşme olgusuyla anılmakta ve neo-liberalizmin bir sonucu olarak görülmektedir.

Zamanla esneklik uygulamalarının emek piyasasına bozucu etkileri olduğu yönünden eleştiriler artmıştır. Bundan dolayı esneklik kavramı tartışma konusu olmaya devam etmiştir. Esnekliğin işverenin hizmetine sunulan ve işgücünün aleyhine olan bir kavram olduğuna yönelik yoğun eleştiriler yapılmıştır. Bundan ötürü esneklik (flexibility) uluslararası kuruluşlar tarafından kapsamı değerlendirilerek kavram yapıbozumuna uğratıldı ve güvenceli esneklik (flexicurity) adı altında literatüre dahil edildi. Böylelikle güvenceli esneklik kavramı işgücü piyasasında “güvence sağlayan esneklik” nitelendirmesiyle kullanılmaya başlanmıştır. Çalıştırma programlarında da bu kavram emek piyasası politikalarının düzenleyici ilkesi olarak gündemi işgal etmiştir.

Dönemin emek piyasasına yönelik politikalarının temelinde, öncelikle işgücünü piyasalara bağımlı kılmak için sahip oldukları sosyal haklarını ellerinden alma ve bu ek olarak, budanan sosyal haklarla birlikte sosyal yardımlarda da kısıntıya giderek külfeti azaltılması amacı vardı. Bu durum, bazı araştırmacıların ileri sürdüğü marjinal olan kesimlere sağlanan sosyal yardımların devletin tıpkı bakıcı ve hantal bir devlet olduğu iddialarını tersyüz etmiştir. Yeni devlet, neo-liberal piyasa ile eklemlenmiş ve piyasa kurallarının uygulayıcı pozisyonunu sahiplenmiştir. Böylece örtük olarak çalıştırma programları, gelişmiş kapitalist ülkelerde, aktif istihdam politikası perdesiyle sosyal hakların kısılması anlamına gelirken; gelişmiş ülkelerde, yoksullukla mücadele edebilmenin bir senkronizasyonu haline gelmiştir.

AB komisyonu tarafından 2 Ekim1997 yılında yapılan Amsterdam antlaşması ile istihdam konusunda topluluğun bakış açısını güçlendirilmesi hedefiyle belli başlı işgücü piyasasına yönelik ilkeler kabul edilmiştir. Bu alandaki ilkeler şunlardır:

- Yüksek seviyelerdeki istihdam oranlarına ulaşılmasını Avrupa Birliği'nin temel amacı olarak taahhüt etmekte ve bu amacın büyüme ve istikrar gibi makroekonomik amaçlarla eşit derecede önemli olduğunu deklare etmektedir.
- Antlaşma, istihdamın “ ortak bir ilgi alanı “ olduğunu vurgulamaktadır. Ekonomik ve parasal birliğin zorunlu bir gereği olarak ve bir ülkede uygulanan işgücü piyasası önlemlerinin diğer üye ülkelerin işgücü piyasası politikalarına ilişkin parametreleri kaçınılmaz biçimde etkilemesi nedeniyle üye ülkeler, istihdam politikalarını Topluluk Politikaları ile uyumlu hale getirmeyi taahhüt etmektedir.
- Antlaşma, istihdam alanında ve özellikle nitelikli, eğitilmiş ve uyum kabiliyeti yüksek işgücü ile ekonomik değişimlere duyarlı işgücü piyasalarının yaratılması konularında Üye Ülkeleri ve Topluluğu uyumlu bir strateji geliştirilmesi konusunda bağlanmaktadır.
- Topluluk, yüksek düzeyde istihdamın sağlanmasına, Üye Ülkeler arasındaki işbirliğini cesaretlendirerek ve güçlendirerek, gerektiğinde bunların çalışmalarını tamamlayarak katkıda bulunur.
- Antlaşma, Ülke Gözetim Prosedürleri için bir çerçeve ortaya koymaktadır. Diğer bir ifadeyle, Antlaşma ulusal istihdam politikalarının Avrupa öncelikleri çerçevesinde oluşturulabilmesi için bir çerçeve çizmektedir (TİSK, 2006:22).

Lizbon stratejisinin kapsamına yönelik TİSK; 2000 yılı Mart ayında toplanan Lizbon Avrupa Konseyi'nin, sosyal politika alanında önemli taahhütlerin verildiği ve uzun dönemli bir vizyonun ortaya koyulduğu bir platform olduğu belirtmiştir. Lizbon'da Avrupa Birliği'nin 2010 yılına kadar, daha çok istihdam ve sosyal uyum yoluyla, dünyada sürdürülebilir ekonomik büyüme kapasitesine sahip en rekabetçi ve dinamik bilgi ekonomisi olma hedeflerinin konulmuştur. Bu kapsamda, Konsey'de, bilgi ekonomisine ve bilgi toplumuna geçiş için gerekli hazırlıkların yapılması, rekabet gücü için gerekli olan ekonomik reformların gerçekleştirilmesi, kişilere yatırım yapılarak ve ayrımcılıkla mücadele edilerek Avrupa Sosyal Modeli'nin modernize edilmesi ve sürdürülebilir kalkınmanın

sağlanabilmesi için uygun makroekonomik politikaların uygulamasını hedefleyen geniş kapsamlı bir strateji benimsemiştir (TİSK, 2006).

Lizbon Zirvesi, hedeflerinin ne kadar toplumsal gerçeklikle örtüşebildiği bir tartışma konusudur. Bu noktada, uluslararası kuruluşların yürüttükleri ekonomi programlarının işgücüne yakışır bir çalışma açısından değerlendirildiğinde, istihdam zirvelerinde alınan kararların aksi olarak, gerçeklikte kapitalist sistemin meşruiyetini sağlama ve ayakları üzerine oturtma çabasının varlığından söz edebilir. İşgücü piyasasında kişiye sunulan işler beklenenin aksine kalıcı ve ücretleri yüksek işler değildir. Sunulan işlerin ücret düzeyleri düşük, geçici ve güvencesiz işler olmaktadır. Dolayısıyla yeni ekonomi sisteminin temel hedefi, piyasaların serbestleştirerek ekonomik engellerin ortadan kaldırılması ile işgücünün direncini kırılması ve emek gücü üzerinden kârın maksimuma çıkartılması sonucuna karşılık gelmektedir.

Buradan da anlaşılacağı üzere kapitalizm için istihdamın genişlemesi temel bir dürtü değildir. Dolayısıyla zirvelerde istihdama yönelik işgünün korunmasına yönelik kararların içinde olunan sistemle çakıştığı ve karı maksimize etmek isteyen kesim tarafından da bu kararların uygulanmadığı da söylenebilir. Neo-liberal paradigma, ekonomik büyümenin gerçekleşmesi ile istihdamı artacağı savını dillendirmektedir. Fakat gelinen aşama göstermektedir ki ekonomik büyüme ile istihdamın arasında çapayı açmaktadır. Kısaca, ekonomik büyüme istihdamı artırmıyor, aksine elitlerin kasasını dolduruyor. Bu noktada yeni bir söylem haline gelen esneklik, sermaye karlılığın bir argümanı haline gelmiştir.

Çalışma, emek piyasasında “esneklik” olgusu bağlamında meydana gelen dönüşümü makro bir bakış açısından mikro bir bakış açısına doğru bir hat üzerinde ilerleyerek analiz etmektedir. Literatürdeki birçok çalışmada esnekliğin odak noktası olarak işsizliğe yer verilmiş olmasına rağmen emek piyasasındaki esnekliğe doğru devinimin arkasında yatan dinamikler ayrıntısı ile değerlendirilmemiştir. Temel amaç, devlet ve işveren için esnekliğin işsizliğe çözüm olduğu söyleminin dışında konuya sosyolojik bir perspektif sunmaktır. Daha doğrusu buz dağının görünen yüzünde emek piyasasındaki dönüşümün kaynağı olarak “işsizlik örüntüsü” gösterilse de, buz dağının görünmeyen yüzü bunun dışında başka parametrelerin var olduğunu göstermektedir. Nitekim bu çalışma, bütünsel bir bakışla bunların kökenlerine ulaşma çabası, yani tırmandığımız dağın görünmeyen yüzünün keşfidir.

1.2. Esnekliğin Sosyo-Ekonomik Arkapları

1.2.1. Ekonomik Küreselleşme

Küreselleşme, ekonomik bir süreç olmanın yanında; sosyal, siyasal ve kültürel yönlülüğe sahip olan süreçlerin de bir ürünüdür. Bu anlamda kimi yazarlar, küreselleşmenin ekonomik boyutu üzerine eğilirken, kimi yazarlar ise küreselleşmenin sosyo-kültürel ve siyasal boyutlarıyla ilgilenmişlerdir. Bir taraftan, küreselleşmenin çok eskilere dayandığını iddia edilirken, diğer taraftan ise, küreselleşmenin yakın bir zamanın oluşumu olduğu iddia edilmekte ve başlangıcı kapitalizmin doğuşuna bağlanmaktadır. Görüldüğü gibi, küreselleşmenin tanımlanması, başlangıç tarihi vs. üzerine muhtelif görüş ayrımları sözkonusudur.

Bu bölümün sacayağını; küreselleşmenin ekonomik boyutu oluşturmaktadır. Ekonomik boyutunu ele alarak inceliyor olmamız küreselleşmenin diğer boyutlarının, günümüzde yaşanan dönüşümlere açıklık getiremediği sonucunu doğurmaz. Söz konusu, araştırmacıların çoğu ekonomik küreselleşmenin, toplumsal hayatın her alanına nüfus ettiği üzerinde uzlaşmaktadırlar. Günümüzde siyasal alandan tutalım da, çalışma yaşamına; değerlerden, rutin hayatımızın tüm kurallarına kadar küreselleşmenin ekonomik boyutu yer işgal etmektedir. Küreselleşme ile her ülke artık sadece kendi iç ekonomik dinamikleriyle iştil değil, sınır ötesinin ve hatta küreselin ekonomik dinamiklerinden doğrudan ya da dolaylı şekilde etkilenmektedir.

Bu bağlamda, son yirmi yıl içerisinde dünya ticaretinin hızla büyümesi, çokuluslu şirketler kanalıyla doğrudan yabancı yatırımların büyük hacimlere ulaşması ve sermaye hareketlerinin sınır tanımayan bir hareketlilik kazanması dünya ekonomisinin küreselleştiğinin en önemli işaretlerindedir. Öyle ki, 1980'lerden itibaren ekonomik bütünleşme sürecinde doğrudan yabancı yatırımlar önceleri çoğunlukla sanayileşmiş ülkelerde ve bölgesel odaklı gerçekleşirken, sonrasında görülmektedir ki, gelişmekte olan ülkelere doğru yönelmiş ve uluslararası ekonomide ciddi derecede itici güç oluşturmuştur. Aynı dönemde de yatırımlar uluslararası ticarete büyük bir artış göstermiştir. Başka bir ifadeyle, ekonomik bütünleşme öncelikle sanayileşmiş ülkelerde başlayan ve sonrasında tüm dünyaya yayılan bir küreselleşme sürecine dönüşmüştür (Selamoğlu, 2000: 33). Bu noktada söylenebilir ki, tüm toplumlar üzerindeki etkisi ve derinliğiyle küreselleşme

sürecinin ekonomik boyutu, sosyal bilimlerin tartışma konularının başında gelmiş ve farklı bakış açılarının oluşmasına ortam sunmuştur.

Öncelikle ekonomik küreselleşme kavramını incelemeden önce “ekonominin uluslararasılaşması” ile “küreselleşme” arasında bir ayrımı yapılması doğru olacaktır. Çünkü her iki kavramın izdüşümleri farklı noktaları işaret etmekte ve genellikle karıştırılıp bir birbiri yerine kullanılmaktadır. Bu çerçevede “ekonominin uluslararasılaşması” ile “küreselleşme” arasında bir ayrımı ortaya koymayı amaçlayan Özdemir (Özdemir, 2004)’in ifadeleri şöyledir:

- Birinci durumda, ticareti, yabancı doğrudan yatırım ve çokuluslu şirketler gibi ekonominin uluslararası yüzleri, artan oranda bir öneme sahip olmasına rağmen, temel ekonomik üniteler “ulusal” kalmaktadır. Yani, ekonomiler büyük çapta açık hale gelirken, uluslararası ekonomik faaliyetler büyük ölçüde ulusal alanda gerçekleştirilmektedir. Örneğin, çokuluslu şirketler açık bir ulusal tabana dayanır ve ana ülke tarafından getirilen düzenlemeye karşı sorumludur.
- İkinci durum ise, yani küreselleşme söz konusu olduğunda, farklı ulusal ekonomilerin (uluslararası süreçler ve işlemler tarafından sisteme dahil edilerek) varlıklarının sona erdiği bir duruma işaret edilmektedir. Ulusal kimliği olmayan, tamamıyla serbest ve uluslararası bir yönetimi bulunan “ulus-ötesi işletmeler” in, “çokuluslu şirketler” in yerini almasıyla, üretim tamamıyla küresel bir şekil kazanmaktadır. İşletmeler “vatansız” bir görünüme bürünmüş ve ulusal devletler bu küresel işletmeleri artık kontrol edemez ve denetim altında tutamaz hale gelmiştir. Bundan böyle, uluslararası ekonomik sistem, ancak uluslar arası düzeyde denetim altında tutulabilecektir.

Küreselleşme sürecini sorgulayan ve yukarıda yapılan ayrıma dair fikir beyanlarında bulunan Hirst ve Thompson da, küreselleşmiş bir ekonominin uluslararası ekonomiden farklı bir ideal tip olduğunu iddia ederler. Küresel sistem farklı ulusal ekonomileri içerir ve bu ekonomiler uluslararası süreçler ve işlemlerle sisteme yeniden eklemlenir. Uluslararası ekonomiler ise, tersine ulusal ekonomi düzleminde belirlenen süreçleri, yani ulusların farklı etkinliklerinin sonucudur. Kısaca, ulusal ekonomi, ulusal işlevin toplamıdır. Küresel ekonomi ulus temelli olan etkileşimlerini yeni bir güç düzeyine yükseltir. Piyasalar ve üretim küreselleşince, uluslararası ekonomik sistem toplumsal yerleşiklikten çıkar ve özerkleşir. Öyleyse küreselleşmiş bir ekonominin ilk önemli sonucu, böyle bir ekonomi

yönetişiminin temel bir açmaz taşımasıdır. Düzenleyiciler etkin işbirliği yürüttüğü ve çıkarların örtüştüğü kabul edilse bile, toplumsal koşullardan soyutlanmış küresel piyasaları düzenlemek zordur. Başlıca, zorluk, küresel piyasa güçleriyle başa çıkacak etkili ve bütünleşmiş uluslararası ve kamu politikası modelleri oluşturmaktadır (Hirst ve Thompson, 2007).

Küreselleşen uluslararası ekonomi düşüncesinin ikinci önemli sonucu, çokuluslu şirketlerin dünya ekonomisinin has oyuncularını olarak uluslararası şirketlere dönüşmesidir. Ulus ötesi şirket, uluslararasılaşmış bir yönetimi olan, dünyada en güvenli ya da yüksek kazancın olduğu yerlere yerleşmeyi ve taşınmayı en azından potansiyel olarak uman, özel bir ulusal kimliği olmayan, gerçekten serbest olan sermayedir. Küreselleşmenin üçüncü sonucu, örgütlü emeğin pazarlık gücünün ve politik etkisinin daha da azalmasıdır. Küreselleşmiş piyasaların ve ulus ötesi şirketlerin yansıması, açık bir dünya emek piyasası olacaktır. Bir piyasa, asıl olarak, ülkeden ülkeye gerçek emek hareketliliğiyle değil, emek maliyeti ve arzı bakımından en uygun bölgeleri seçen hareketli sermayeyle işler. Böylelikle kalifiyeli ve üretken işgücüne ihtiyaç duyan şirketler düşük ücretler peşinden koşmak yerine, bütün avantajlardan yararlanarak gelişmiş ülkelerde yerleşmeye devam edebilirler. Küresel sermaye hareketliliği ve görece sabit ulusal işgücü sağlama eğilimi, emeğin yeterliliğinin ve motivasyonunun değil, emeğin çok kolay kontrol edildiği ve sosyal giderlerin daha az olduğu gelişmiş ülkelerin lehine işler (Hirst ve Thompson, 2007).

Dolayısıyla ne “ekonomik uluslararasılaşma” ne de “küreselleşme” tek başına ekonomik ilişkilerin dinamiklerini saptamakta yeterli değildir. Ekonominin uluslararasılaşması, ekonomik ilişkileri, ulusal alana hapsederek temel ekonomi ünitelerini ulusal bırakırken, küreselleşme ise ekonomik ilişkileri uluslararası bir sistemin denetiminde vatansız bir statüye indirgemektedir. Bu yönüyle çalışmada, her iki olgunun sentezi olan ekonomik küreselleşmeyi ele almak doğru olacaktır.

Ekonomik küreselleşme geniş anlamıyla, “İki ülke arasında ekonomik mesafelerinin (ticaret yapma maliyetlerinin) azalması” olarak ifade edilebilir (Rajan, 2001:1). Shangquan (2000:1), ekonomik küreselleşmeyi, teknolojinin hızlı ve geniş yayılımı, uluslararası sermaye akışı, hizmet ve ürün ticaretinin sınır ötesi büyüme ölçeği sonucunda dünya ekonomilerinin birbirlerine olan bağımlılıklarının artması” şeklinde tanımlamıştır.

Gascon (2007), ekonomik küreselleşme olgusuna ilişkin açıklamalarında, bütünüyle yeni bir olgu olmadığı, küreselleşmenin son büyük dalgası olarak birçok şeyi değiştirdiğini savunmuştur.

Prakash (2001), ekonomik küreselleşmeyi, çok uluslu şirketlerin sınır ötesi değer zincirleri ile görünür olan üretim faktörleri, ara mallar ve nihai ürün piyasalarının artan seviyede entegrasyonun öncülük ettiği süreçler seti şeklinde tanımlarken; buna yakın bir tanımlamayla Acar ise (2004), ekonomik küreselleşmeyi; ülke ekonomilerini birbirinden ayıran gümrük duvarları, tarifeler, kotalar ve sermaye kısıtlamaları gibi engellerin giderek azaltılması ile malların, hizmetlerin, işgücünün ve sermayenin ülkeler arasında daha hızlı ve daha kolay dolaşabilir hale gelerek dünyanın ekonomik bakımdan entegre hale gelmesi olarak tanımlar.

Tüm bu tanımlamalar çerçevesinde, ekonomik küreselleşme, teknolojinin hızlı gelişimi ve yayılımı, uluslararası sermaye hareketlerinin önündeki engellerin kaldırılması, malların, hizmetlerin, ticaretin, işgücünün ve sermayenin dolaşımının hız kazanması şeklinde ifade edebilir. Bunun yanı sıra yeni bir oluşum olmayan ekonomik küreselleşme, dünyayı etkisi altına aldığı gibi yeni dünya düzeni, postmodernizm ve neoliberalizm gibi olgularal ilişkilidir.

Hatta bunun da ötesinde, tüm bu olgular kapitalizm ile bağıntılı olması sebebiyle kapitalizm ekseninde ele alınarak açıklanabilir. Bir nevi, “Küreselleşme, kapitalizmin diasporası, yani onun dünyaya dağılıp yayılması, dünyayı kuşatmasıdır” (Kızılcılık, 2003: 19).

Esasen bir dünya sistemi olan kapitalizm, sermayenin kârlılığını artıran bir araç işlevi görmektedir. Bu dünya sistemi, doğuşundan itibaren sermaye kârlılığını artırmaya endekslenen ve kapitalistlerin zenginleşmesine hizmet eden sermaye birikim sürecidir. “Günümüzde kapitalizm, iki sürecin etkileşimi hükmü altında: biri, iktisadi gücün özellikle uluslarüstü devler merkezli yoğunlaşmasındaki çarpıcı artış, diğeri de küreselleşme, ki o ölçüde çarpıcıdır ve 1970’lerdekinin çok ötesine geçmiştir. Bu iki sürecin, devlerin dinamizmini ve hızını etkilemesi şartı kuşkusuz, tüm dünyada hükümetlerin verdiği izinler ve teşviklerdi” (Dowd, 2013:222-223).

Wood, küresel kapitalizm değerlendirmesinde, küresel kapitalizmin sadece küresel olduğu için değil, öncelikle kapitalist olduğu öncülü ile yola çıkar. O, küreselleşmeye

atfettiğimiz kötülüklerin -toplumsal adaletsizlikler, zenginle yoksul arasındaki büyüyen uçurum, “demokrasi açığı”, ekolojik bozulma vb - salt ekonomi “küresel” olduğu ya da küresel şirketler eşi görülmemiş bir biçimde kötü niyetli, hatta istisnai derecede güçlü oldukları için orada olmadıklarının vurgusunu yapar. Ayrıca, ister ulusal olsun ister küresel, kapitalizm “değişim değeri”ni “kullanım değeri” nin üstünde tutmayı, kârı insanlardan üstün tutmayı gerektiren rekabet, azami kâr ve sermaye gibi belirli sistematik güdülerle işlediği için bu sorunlar eninde sonunda ortaya çıkacağını söyler (Wood, 2014).

Küreselleşme ile kapitalizm arasındaki ilişki Yeldan’a göre, küreselleşme, “mal ve ticaretinin ve finansal sermaye akımlarının serbestleştirilmesi” kapitalizmin de ta kendisi” dir (Yeldan, 2010: 18). Küreselleşmeyle beraber kapitalizmin kendi döngüsel doğasının gereği olan sermayenin dolaşımı artık tek tek ülkeler bazında değil, küresel düzeyde gerçekleşmektedir. Bu temelde küreselleşme, her türlü ekonomik serbestleşme hareketinin yolunu açan kapitalizmin küresel düzeydeki bir aşamasıdır. Ekonomik faaliyetlerin ülke sınırlarını aşıp uluslararası bir niteliğe dönüşmesi günümüze özgü bir durum değildir. Yüzyıllar boyunca bazı mallar uluslararası alanda dolaşıma girmiş ve uluslararası ticarete önem taşımıştır. Ancak kapitalist ilişki ağının dünya ölçeğinde belirleyici bir aşaması olması özellikle son otuz yılı kapsayan bir sürece denk gelmektedir (Durusoy, 2009).

1970’lerde Bretton Woods sisteminin yıkılması ve sonraki yıllarda piyasayı baskılayıcı mali ve para politikalarının ve denetimlerin kaldırılarak piyasa işleyişinin önünün açılması, sermayenin ulus sınırlarının ötesine yönelmesi ve piyasa kurallarının gevşetilmesi gibi önemli gelişmelerin ulus devletlerin hareket alanlarını sınırlandırdığı ve karar verme özgürlüklerini kısıtlanmaya başladığı fikirlerini desteklemiştir. Yani ekonomik küreselleşme günümüze dek ulus devletlerin varlığını tamamen ortadan kaldırmamış, ama etkinliğini azaltarak karar verici merci olmaktan çıkarmıştır.

Farklı düzeylerde gelişmiş olan kapitalist ülkelerde, 1980’lerde ve 90’larda devletin Büyük Buhran’dan bu yana süregelen bir yönelimi tersine çevirerek devletlerin ekonomiden çekilişine şahit olunmuştur. Gelişmiş kapitalist ülkelerde, çeşitli görüşlerdeki partilerin devlet teşebbüslerini özelleştirdiği ülkelerde, sermaye piyasası serbestleştirilmiş ve bir dereceye kadar refah devleti yükümlülükleri azaltılmıştır. Geri kalan az gelişmiş ülkelerin çoğunda da olduğu gibi, devletler, yüksek gümrük vergili ithal ikameci sanayileşmeden, sermaye piyasası düzenlemelerinden ve devlet müdahalesinden vazgeçip neo-liberal serbest piyasa sistemi modeline yönelmiştir (Stephens, 2013).

Bu ekonomik modele yönelik, ilk olarak ithal sanayileşmenin getirdiği sorunların varlığından kaynaklandı. Şöyle ki, 1950'lerden başlayan, ancak 1970'lerde değişken faiz oranlarıyla verilen borçlar olarak büyük miktarlardaki petrodollara kolay erişim sağlanması sayesinde örtbas edilen kronik ödemeler dengesi problemleri önem arz ediyordu. İkinci olarak, 1980'lerin başında uluslararası faiz oranları artmaya başladığında aynı zamanda da ürün fiyatlarında da azalma gerçekleşti ve büyük uluslararası bankalar borçlu ülkelerin bu ödeme kabiliyeti sorununu daha fazla borç vererek çözmeye çalıştı. Ancak bu durum ülkeleri daha fazla borç batağına sürükledi. Örneğin Latin Amerika ve Karayip ülkeleri kendilerini çok derin bir borç krizi sarmalında buldular. Bu borç krizi, uluslararası finans kurumlarının bu ülkelerde istikrar ve ekonomik serbestleşmesini baskı yoluyla talep etmelerine yol açtı. Üçüncü olarak, bu reformlar ilerledikçe bu reformlardan yarar gören destekçilerini de artırdı. Bu da, büyük girişimler ve finans sektörü içinde daha fazla serbestleşme ve özelleştirmeyi destekleyen kesimin artması demekti. Ancak, bu reform baskılarına verilen tepkiler ülkelerdeki iktidar dağılımı ve siyasi kurumların iç tüzüklerine bağlı olarak değişiklik göstermiştir (Stephens, 2013).

1970'lerle beraber başlayan ve hız kazanan küreselleşme, yeni bir dönemin habercisi olarak olumlu gelişmelerin ortaya çıkışının yanında olumsuz gelişmelerin de ortaya çıkışında başrolde sahipti. Özellikle, ekonomik küreselleşmeyle, Latin Amerika 1980 ve 1990 yılları arasında kısa dönemli sermaye hareketlerinin önemli ekonomik istikrarsızlıklar, krizler yaşanmış ve emek kötü çalışma koşulları içerisinde korumasız ve düşük ücretle yaşamını sürdürmek zorunda bırakılmıştır. Bütün bu gelişmeler içinde Afrika kıtası ise halen nüfusun temel ihtiyaçlarını karşılama mücadelesi vermektedir. Asya kıtasına bakıldığında ise Asya krizi ile başlayan sarsıntının ekonomik ve sosyal yüklerinin henüz hafiflediğini ileri sürmek mümkün değildir. Krizi yaşayan Asya ülkeleri ve Rusya küresel ekonomi içerisinde yeniden yapılanmaya yönelirken ciddi sosyal çöküntüler yaşamaya devam etmiştir. Çin ise büyük bir pazar olmanın avantajını kullanarak, uluslararası sermayenin ve siyasetin desteğini alarak ayakta kalmaya ve küresel ekonominin yarattığı ekonomik ve sosyal yükleri taşımaya çalışmaktadır (Özerkmen, 2004).

Sihirli bir değnek olarak görülen ekonomik küreselleşme, bir taraftan ekonominin dünya çapında atılımlarının gerçekleştiği hızlı bir gelişim süreciyken, diğer taraftan da dünya nüfusunun kapitalist serbest pazar ekonomisinin kurallarına bağımlılığın arttığı bir sürece dönüşmüştür. "Görünmez el" ile hareket eden vahşi kapitalizm, dünya nüfusunun

büyük bir çoğunluğunu kârı artırmak uğruna sömürerek demir bir mengeneye sıkıştırmaktadır. Küreselleşmenin bu olumsuz sonuçları dünya kamuoyunun gündem konularından biri olmuş ve olmayı da günümüzde sürdürmektedir.

Uluslararası kuruluşlar, yaptıkları araştırmaların sonuçlarında tüm ekonomik gelişmelerin yanında insani gelişme endekslerindeki düşüklüğün ulusal düzlemde sosyal patlamalara yol açabileceği gibi küresel boyutta da huzursuzlukları tırmandıracağı konusunda hem fikir olmuşlardır. Bundan dolayı uluslararası kuruluşlar, ülkelere yapısal uyum reçeteleri sunmuşlardır. Bu yapısal uyum reçeteleri, kimi ülkeler tarafından kabul görürken, kimi ülkeler tarafından ise sorunları derinleştireceği ve dibe çöküşü hızlandıracağı endişesiyle kabul edilmemiştir. Ancak bu ülkeler, uluslararası baskılar yüzünden kabul etmek zorunda kalmışlardır.

Corm'a göre, Dünya Bankası ya da IMF gibi birçok üçüncü dünya ve eski komünist blok ülkelerinin ekonomik gelişmelerini denetleyen uluslararası finansman kuruluşları, uyguladıkları yapısal düzenleme reçetelerinin uyumsuzluğu nedeniyle değil; bu reçetelerin kaynağını aldığı neo-liberal öğretinin kendisi nedeniyle eleştirilmelidir. Bu iki kuruluşa direktiflerini benimseten ve para musluğunu tutan Batılı büyük ülkeler, değişik finansman türlerini neo-liberal reçetelerin kesinlikle uygulaması koşuluna bağlayarak zorla kabul ettirir. Üçüncü dünya ülkelerinin tüm kötülüklerinden bu kurumları sorumlu tutmak bir işe yaramaz. Sorunların kaynağı zafere ulaşan neo-liberalizmin ayak direttiği ideolojik bir halkadır. Sanayileşmiş ülkeler, kendisine neo-liberal reçeteyi uygulatamayınca, dış borçlara boğulmuş Güney ülkelerinden bunu daha büyük çabayla ister. Bu ülkeler bunalımdan çıkmak için alternatif araçları bilemezler (Corm, 2010:162).

Merkez'in Çevre Ülkeler'i üzerinde doğrudan ve dolaylı olarak kurmuş olduğu baskılar sonucunda 1980'li yıllardan itibaren Çevre Ülkeler'i iç yada dış ortamdaki olumsuzluklar nedeniyle dış kredi bulmakta zorlanmaları, yetersiz iç tasarrufları, ödeme bilançosundaki açıkların artması, işsizlik enflasyonla birlikte fiyatlar genel seviyesindeki sürekli artışlar nedeniyle yeni ekonomik düzene boyun eğerek daha önceki dönemlerde başta yerli sanayiye dış rekabete karşı koruma yönünde uygulamış oldukları ekonomi politikalarından vazgeçerek mal-hizmet ve sermaye akımlarını serbestleştirmeye başladılar (Batmaz, 2011: 37).

Bu işlemi gerçekleştirirken de adeta birbirleriyle yarış içine girdiler. Tüm mevzuatlarını baştan aşağıya Merkezin dilediği şekilde yeniden düzenlediler. Küresel rekabet ve küresel entegrasyon süreci pek çok ülkenin ekonomik kalkınma politikaları konusundaki paradigmalarında değişime yol açtı. Ülkelerin uluslararası ekonomiye katılımı ve dünya ekonomisine açılımı, rekabet üstünlüğü geliştirecek işbirliği sistemlerine gidişi hızlandırırken bu gelişme sürecinde üzerinde en fazla odaklaşılan olgu ise yabancı sermaye olmuştur (Batmaz, 2011: 38). Son yıllarda yatırım alanı olabilecek niteliklere sahip olan bölgelere ciddi bir yabancı sermaye hareketi gerçekleşmekte ve bu geniş çaplı olan sermaye hareketinin kilit anahtarının ise, ÇUŞ'lar olduğu görülmektedir.

Çok uluslu şirketlerin tanımını yapmak gerekirse “ÇUŞ'lar, yabancı ülkelerde hisse senetlerinin alınıp satılması yerine doğrudan yatırımlar gerçekleştiren, üretime dönük faaliyetleri destekleyen şirketlerdir. İkinci olarak çok uluslu şirket, ortak bir yönetsel, finansal ve teknik kaynak ile birlikte, bir ana firma ile çeşitli ülkelerdeki yan şirketler ve şubeler topluluğunun bir birleşimidir” şeklinde tanımlayabilir (Güner ve Yılmaz, 2010:198). ÇUŞ'lar dünya ekonomisini elinde tutan dev ekonomik kuruluşlardır. Dünyada gerçekleştirilen üretim miktarının ve yapılan ticaretin önemli kısmını bu şirketler gerçekleştirirler. 40 bini aşan ÇUŞ'lar, küresel anlamda gerçek ekonomik iktidarı temsil ederler (Tekir, 2010:200). Başlangıçta ÇUŞ'lar tek merkezden üretimi yapıp ürünü uluslararası pazarlarda satışa sunarlardı. ÇUŞ'lar bunun çok da rasyonel olmadığını farkına vardılar ve kendilerinde revizyona gittiler. Çünkü bu şirketler kârlarını en üst düzeye çıkarmayı hedeflemektedirler. Nitekim küresel pazara açılmak ÇUŞ'lar açısından verimli görülmektedir. Bu durum yatırımı çekmek isteyen ülkeler için de böyledir.

Dev çok uluslu şirketlerin çoğunun merkezi ABD'dedir. Merkezi ABD'de olmayanlar da dünyanın yoksul bölgelerindeki zengin ülkelerin şirketleridir. Küreselleşmeye kötümser bir bakış, bu olguyu büyük ölçüde Güney'in gelişmekte olan toplumlarının ya çok az rol oynadığı ya da hiç oynamadığı sanayi Kuzeyinin bir meselesi gibi değerlendirilecek, yerel kültürlerin yok edilmesi, dünyadaki eşitsizliklerin yayılması ve yoksullukların durumunun daha da kötüleşmesinden başka bir sonuç vermediği düşünecektir. Bazılarına göre, küreselleşme bir avuç kişinin refah yolunda hızla ilerlediği, çoğunun ise sefalet ve umutsuzluk içinde yaşama mahkûm olduğu bir kazananlar ve kaybedenler dünyası yaratmıştır (Giddens, 2000: 27).

Dolayısıyla, yeni dünya, tüm dünya ülkelerine özellikle ekonomik büyüme anlamında önemli fırsatlar ve avantajlar sunmaktadır. Fakat olaya sosyal açıdan bakıldığında işlerin hiç de beklendiği gibi olumlu olmadığı görülmektedir. Yeni dünya düzeni, küresel düzeyde, yıllar boyu verilmiş mücadelelerle kazanılmış olan sosyal ve siyasal hakları tehdit altına almış ve sosyal sorunları daha da derinleştirmiştir. Hemen her ülkede eşitsizlik, güvensizlik, belirsizlik, dışlanmışlık ve özellikle de yoksulluğun çözülebilmesi güç birer sorun haline gelmiş ve bu sorunların ulusal veya yerel boyutlarının ötesinde küresel boyut kazandığı görülmüştür (Sapançalı, 2001).

Ekonomik küreselleşme ile birlikte işgücü ve sosyal politikalar giderek zayıflamaya başlamış ve bu durumun çalışma ilişkilerine yansımalarıyla iş gücü piyasasında kuralsızlaştırma ve esnekleştirme eğilimleri artmıştır. Küreselleşmenin endüstri ilişkilerinde getirdiği değişim sonucunda “esnekleşme” kavramı emek piyasasının önemli unsuru haline gelmiştir. Küreselde cereyan eden köklü değişimler bağlamında sermaye, rekabet edilebilirliği artırmak için devletin piyasa üzerindeki bağına gevşetip piyasaya hakim olmaya ve dünya çapında küresel bir rekabet baskısı yaratarak yeni dönemin kurallarının kabul edilmesini sağlamaya çalışmıştır. Yani, sermaye kâr marjını yükseltmek için ulus-devleti emek piyasalarının dışında tutarak endüstri ilişkilerinde esnekleştirmeye gitmiştir. Fakat ulus-devlet denilen aygıttan çok da bağımsız hareket edemeyeceğini farkedince ihtiyaç gördüğü noktalarda devletin koruyucu mekanizmalarından faydalanma yoluna gitmiştir.

Devlet, yoksullukla mücadele edilerek sosyal düzenin tesis edilmesinin ve sosyal hizmet politikalarının yerine getirilmesinin garantörü olarak görülmekteydi. Ancak devletin yetki alanını sınırlayan neo-liberalizmin de salt bir şekilde uygulanması sorunlu bir durumdu. Çünkü sermaye, devletin piyasa üzerindeki hakimiyetini tamamıyla çekip alırken kendi üzerine serbest piyasanın vatandaşlara sağlaması gereken hizmetleri de yüklenmişti. Sermaye için piyasanın bundan azade olması gerekiyordu. Bu görevden kaynaklı külfetin kısmi de olsa devlet denilen mekanizmaya yüklenmeliydi. Çalışma mevzuatlarına esnekliğin girmesi için işveren çevresi (sermaye) yoğun bir baskı yapmıştır. Esnek istihdam modelleri standart istihdam modellerini yanında çalışma yaşamında ve endüstri ilişkilerinde uygulanmaya başlanmıştır. Küreselleşme sürecindeki bu uygulama kısmi, geçici, yarı-zamanlı çalışma vb. olarak nitelendirilen işlerde çalışan çevre işgücü, tam zamanlı çalışan merkez işgücü şeklinde ikili bir emek piyasası meydana getirmiştir.

Emek piyasasında ikili (dual) bölünmenin yaşanmasında ÇUŞ'ların rolünü yadsımamak gerekir. Sermayeyi çekmenin yollarını arayan ülkelerde ÇUŞ'ların yatırım yapmaları bir açıdan işgücü piyasasını olumsuz etkiler. Çünkü çatışmacı /dual bir yapı ortaya çıkarır.

Gelişmekte olan ülkeler, iktisadi büyümeyi gerçekleştirmeye çalışırken sermaye yetersizliği yaşadığı ve yapılacak yatırımlar için iç pazarda yeteri kadar finansman bulmadığı için çok uluslu şirketlerin doğrudan yabancı yatırımlarını ülkelere çekebilmenin yollarını ararlar. Doğrudan yabancı yatırımların, gelişmekte olan ülkelerde ekonomik kalkınma için önemli işlevlerinin olduğunu iddia edenler kadar, bu ülkelerin ekonomilerinde kötüleştirici etkilere yol açtığını iddia edenler de bulunmaktadır. Ancak ekonomik düzlemde etkilerinin olumlu ya da olumsuz olduğu iddia edilse de, genel itibariyle ÇUŞ'lar ise, kârını artırma isteğiyle yatırım kaynaklı maliyetlerin en düşük olduğu ülkeleri aramaktadır. Böylece bu arayış, ÇUŞ'ların ekonomik arenayı, bu hedeflerini gerçekleştirilebilme itkiyle rekabetin keskinleştiği bir platforma dönüştürür. Taşeronlaşma bunun iyi bir örneğidir. Uluslararası şirketler, işleri parçalara bölerek ucuz emek bölgelerine veya aynı ülke içerisinde alt işverenlere yaptırma yoluna giderler. Bu durum çalışma alanı içerisinde istihdam edilen iki işgücü grubunun ortaya çıkarır. Bu da çalışma alanı içerisinde bölünmeye ve işçiler arasında çatışmaya kaynaklık eder. Aşağıdaki paragrafa bağla

Bu noktada söylenebilir ki uluslarüstü dev şirketler kilit öneme sahiplerdir. Küresel ekonomi motiflerinin tümünde (ticaretin, finansal piyasaların ve üretim sistemlerinin serbestleşmesi, geniş çaplı kurumsal değişimler vs.) ; dünyanın dev şirketleri rol alır. Çünkü yer kürenin her bir yerine yayılan bu şirketler uluslararası ekonominin şekillendiricisi konumundadır (Şimşek, 2006).

Bu noktada söylenebilir ki ekonomik gelişmelerde çok uluslu şirketlerin sahip olduğu hareket kabiliyeti ve gerçekleştirdikleri faaliyetler kilit öneme sahiptir. 1980'lerle birlikte küreselde hareket alanını genişletmeye çalışan ÇUŞ'lar (çok uluslu şirketler), küresel ekonominin ve küreselleşen dünyanın önemli aktörlerinden biri haline gelmiştir. Bu süreçte sermaye vatansızlaşmış ve hareketliliğinin önündeki bariyerlerin kalkmaya başlaması ve sermaye hareketinin hız kazanmasıyla sermaye yatırımları sadece ulusal sınırlar içinde değil, uluslar ötesine ÇUŞ'lar aracılığıyla taşınmaya başlanmıştır.

Küresel ekonomik arenanın kurallarının saptayıcıları, II. Dünya Savaşı akabinde kurulan uluslararası kurumların yanı sıra dünya çapında ticarete etkin olan ulusüstü dev şirketlerdir. Küresel sistemi kendi kazanımlarını artırmak için kullanırken meydana getirdikleri küresel yıkımları görmeyen veyahut görmezliğe gelen kör devler küresel arenada kârlarını arttırmak için her zaman birbirleriyle yıkıcı bir rekabet dövüşüne girişirler. Kör devlerin dövüşü, hükümetlerin bu şirketlere sağladığı yasal paravanlar sayesinde kızışıdır. Bu rekabet ortamından olumsuz etkilenen kesimlerden biri işgücüdür. Çünkü küresel sermaye akışkandır. Yatırım maliyetlerinin en düşük olacağı, istikrarlı (darbe, ekonomik kriz, terörizm faaliyetlerden arınmış) ve işgücünün ucuz olduğu bölgelere gider ve şirketlerini başka ülkelere konuşlandıracağı ve ülkedeki fabrikaları kapatacağı söylemiyle yerleşik işgücüne baskı uygulayarak dayattıkları koşulları kabul ettirir. Bunun yanı sıra, bu dev şirketler, konar göçerliği ve yerleşiksizliği haliyle üssünü kurduğu bölgelerde herhangi bir istikrarsızlık durumu söz konusu olduğunda toparlanıp daha istikrarlı bölgelere geçer. Çok uluslu şirketler gibi uluslararası kuruluşlar da küresel arenanın etkin aktörlerindendirler.

Uluslararası kuruluşlar belli ölçüde, küreselleşmenin yarattığı bu yeni sorunlara bir cevap üretmenin ürünü olarak görülebilirler. Uluslararası sistemde ortaya çıkan ilişkiler ağı düzeyi devletler arasında bir karşılıklı bağımlılık olgusunu da beraberinde getirmiş bulunmaktadır. Az veya çok, bütün ülkelerin diğer ülkeler ile belli ilişkiler içerisinde oldukları bir gerçektir.[...]Küreselleşme olgusu doğal olarak uluslararası sistemde bir karşılıklı bağımlılık olgusunu yaratmakta ve beslemektedir. Kuşkusuz devletler arasında ortaya çıkan bu bağımlılık ilişkisinin simetrik olmadığı gayet açıktır. Küreselleşme olgusunun uluslararası sistemde ortaya çıkardığı bu karşılıklı bağımlılık ilişkisi devletleri, küresel yapının ortaya çıkardığı sorunları çözmek için ortak hareket etmeye bir ölçüde mecbur etmiştir (Baharçiçek, 2015:233).

Uluslararası kuruluşlardan olan IMF ve Dünya Bankası İkinci Dünya Savaşı'yla birlikte yapılan Bretton Woods Toplantıları sonunda 1944 yılında kurulmuştur. Fon'un temel ödevi; savaş sonrası uluslararası ticaretin yeniden canlanması için kritik önem taşıyan uluslararası ödemeler düzeninin işlerliğini sağlamaktır. IMF açısından da bu durum çok farklı değildi. Söylenebilir ki kuruluş yıllarından günümüze kadar küresel ekonomik düzende Uluslararası Para Fonu (IMF) ile Dünya Bankası kilit bir konuma sahiptir. Dünya ekonomisinin somut simgeleri olan bu ikiz kuruluş geniş örgütsel kaynakları, köklü

kurumsal kültürleri ve baskın iktisat politikası yaklaşımları konusunda hemen her dönemde belirleyici olabilmeleri, özellikle de borç verdikleri üye ülkeler üzerindeki doğrudan etkileri açısından bugün küresel yönetim düzleminde yer alan diğer yapılanmalardan büyük oranda ayrılmaktadır. 1980'ler ve 1990'lar birçok yoksul ülke açısından sıkıntılı deneyimlerin yaşandığı yıllardı. IMF ile Dünya Bankası'nın bu ülkelere borç verip bunun karşılığında ise, onlardan dönemin egemen ekonomik yaklaşımlarına, dolayısıyla da güçlü Batılı devletlerin tercihlerine uygun politikalar talep eden kuruluşların uygulamalarını kabul etmeleri istenmiştir (Güven, 2013).

Zira üye ülkelerin finansal krediler ve hibeleriyle teknik ve finansal yardım sağlamak için kurulmuş olan Dünya Bankası, II. Dünya Savaşı'ndan sonra Fransa gibi bazı Avrupa ülkelerinin yeniden inşasına yardımcı olmak için kredi sağladı. Bununla birlikte, krediler, küresel yoksulluğun azaltılması ve insanların yaşam standartlarının geliştirmesi amacıyla kısa sürede yoksul ülkelerde ekonomik kalkınmaya yardım etmek için Avrupa'dan uzaklaştı ve diğer bölgelere kayd. Bu kredilendirmenin bir sonucu, Üçüncü Dünya borçlarının 1970'lerin sonunda ve 1980'lerin başında yılda yaklaşık yüzde 20'lik bir artışla borç balonu şişti. Daha fazla hizmet vermek için daha da fazla borç fazla borç vermeyi gerektiriyordu ve daha yakın zamana kadar bu sorun daha da büyüdü (www.wiley.com).

Kimi siyasal ve pratik gerekçelerle ABD'nin bu süreci tek elden, kendi başına yürütme yolunu seçerek Marshall Planı'nı devreye sokuşu Banka'nın ilk etapta serpilmesinin önüne geçti. Bu da 10-15 yıllık sürüncemenin ardından Banka'yı yeni bir müşteri tabanı aramaya itti. Yine bu dönemde hız kazanan anti-kolonyal bağımsız hareketleri, böylelikle dünya ekonomisine çok sayıda yoksul (ve Sovyetler Birliği tarafına kayması hiç istenmeyen) ülkenin katılımı Banka'yı Üçüncü Dünya üzerinde yoğunlaşmaya itti. 1960'larda başlayan bu yeni yönelim ancak 1970'lerde olgunluğa erişecekti. Kısacası gelişen ülkelerde 1980'lerde patlak veren borç krizlerine gelindiğinde, Dünya Bankası'nın ilk görev tanımından farklı olarak uluslararası bir kalkınma örgütü haline gelişi görece yeni sayılabilecek bir olguydu (Güven, 2013: 43).

Uluslararası kuruluşlardan olan Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Antlaşması (GATT) ise, İkinci Dünya Savaşı sonrası kurulduğunda (1947) çok dar tanımlanan bir amaçla yola çıkmıştı: Sınai mamullerde korumacılığın üye ülkeler arası anlaşma yoluyla azaltılması ve dış ticarete 'en fazla kayrılan ülke' ilkesinin geçerli kılınmasıdır. Soğuk savaş yıllarında Çevre'nin kalkınması ve daha çok sayıda GOÜ'nün Batı kampına katılması

Merkez 'in hedefleri arasında yer alıyor, bu nedenle, aynı nedenle aynı oranda korumacılığı azaltma onlara dayandırılmıyordu. GATT'ın bu görece silik görünümü 1980'li yıllarda değişmeye başladı. Küreselleşme politikalarının Merkez tarafından devreye sokulmaya ve GOÜ'nün de sürece içerilmeye başlanmıştır (Kazgan, 2015).

Bununla birlikte karlılığı ve verimliliği artırmaya yönelik şirket stratejileri, hükümetlerin uyguladıkları ekonomik (ticari ve mali) serbestleşme politikaları ve özellikle de en zengin ülke (G-7) hükümetlerinin IMF, IBRD, WTO gibi onlara yardımcı uluslararası kuruluşların geliştirmekte olan ülkelere yönelik telkin, tavsiye ve baskıları bu süreçte belirleyici olmuştur. Hükümetler ülke içinde piyasaların (mal, emek ve sermaye) serbestçe işlemesinin önündeki her türlü engeli kaldırarak ekonomik serbestleşme ve dünya ekonomisiyle bütünleşme yönünde yasal ve kurumsal düzenlemeleri gerçekleştirirken, uluslararası kuruluşlar da ticaretin ve yatırımların serbestleştirilmesi, kamunun kontrolündeki işletmelerin özelleştirilmesi yönünde geliştirmekte olan ülkelere baskılarını geçmiş yirmi yıl boyunca sürdürmüşlerdir (Tellalbaş, 2011: 83-84).

Ekonomik küreselleşmenin sacayaklarının neler olduğuna bakıldığında; dış ticaret hareketlerinde ve sermaye hareketlerinde yaşanan serbestleşme, işgücü dolaşımının serbestleşmesi ve finansal hareketlerde serbestleşmesi olduğu görülür. Şimdi ekonomik küreselleşme ortaya çıkaran bu faktörlere göz atalım.

1.2.1.1. Ekonomik küreselleşmeyi ortaya çıkaran faktörler

A) Dış ticaret hareketlerinde serbestleşme

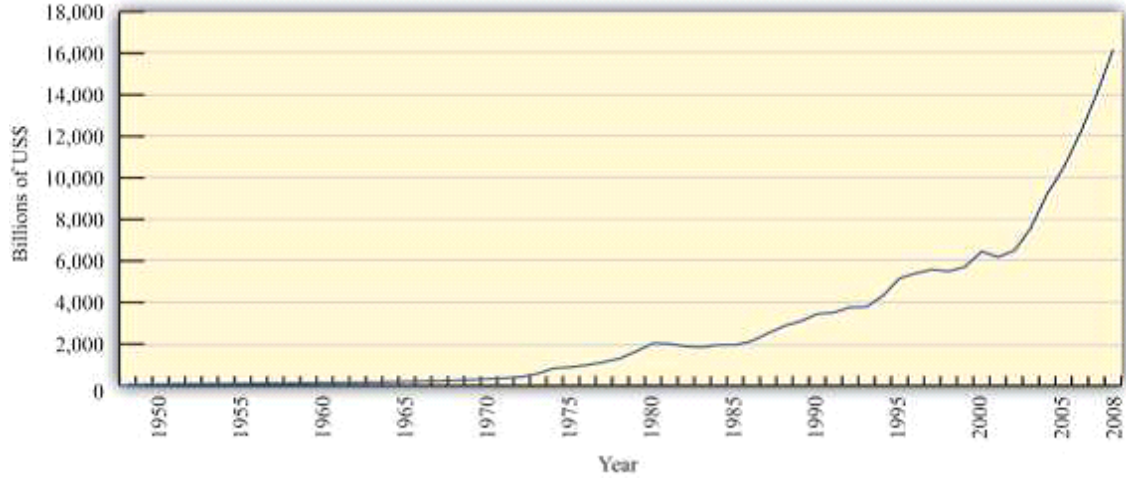
Küresel ticaret, yeni olmamakla birlikte binlerce yıl öncesinden süregelen bir ekonomik faaliyettir. Günümüzde uluslararası ekonomik ilişkilerin ve karşılıklı bağımlılık ilişkilerinin, tarihin geçmiş dönemlerine göre çok daha fazla olduğu kabul gören bir görüştür. 1850'lerde başlayan ve I. Dünya Savaşı'na kadar olan dönemde Avrupa ve Kuzey Amerika ülkeleri arasında yaşanan mal ve sermaye dolaşımındaki artış, taşıma maliyetlerinde düşümlere neden olmuştur. Bu dönemde hem uluslararası nüfus hareketinin artması hem de ülkeler arası ticaretin artması, mal piyasalarının bütünleşmesine ve işçi ücretlerinin ülkeler arasındaki farklılığın azalması durumunu doğurmuştur. İki dünya savaşı arasında ise dünya içine kapanma ve koruma anlayışını sürdürmekteydi. 1944 yılında savaşın bitmesiyle beraber bazı ülkeler Bretton Woods'ta toplanarak savaş sonrası dünya ekonomisini gidişatının nasıl olacağını belirlemeye çalıştılar. Yapılan toplantı ile

uluslararası finans sisteminin temelleri olan IMF ve Dünya Bankası'nın temelleri atıldı (Kaymakçı, 2007: 11).

Bununla birlikte, 1945'ten bu yana çok kapsamlı bir ticaret sistemi ortaya çıkmıştır. İstatistiki karşılaştırmalar, hemen hemen tüm ulusların daha çok sayıda diğer uluslarla ticaret yaptığını ve bölgelerdeki ticaretin artmasına rağmen bunun daha kapsamlı küresel bağlantılarının tamamlayıcı ve destekleyici olduğunu ortaya koymuştur. Ticaretin çoğunluğu OECD devletleri arasında gerçekleşirken, bu hızla değişti. Doğu Asya ve Latin Amerika'daki endüstrileşen ekonomiler dünya ticaretinden daha büyük pay almıştır. Ülkelerin gelişen teknoloji, ulaşım ve iletişim altyapısıyla, yabancı piyasalara girmek için gereken yatırımların giderlerini azalmıştır. Bu sistemin yasal altyapısı, GATT ve onun halefi olan WTO tarafından önceki sistemlere göre daha açık bir sistem yarattı ve tarifeler önemli ölçüde düştü (Goldblatt vd, 1997).

Adıgüzel'e göre, ticari aktivitedeki önemli artışlar; gümrük tarifelerindeki indirimler ve tarife dışı engellerdeki azalmalar, taşıma maliyetlerindeki büyük düşüşler, endüstri içi ticaretin artması ve dışarıdan tedarigiyle olmuştur. Toplumların zevk ve tüketim kalıplarındaki benzerlikler ortaya çıkmış. Ayrıca çok uluslu şirketler küresel pazarlama ve firma içi ticaret faaliyetler için yeni stratejiler geliştirilmiştir. Buna ek olarak, 1980'lerden sonra hükümetlerin liberal ekonomik politik tercihleri artmıştır. Bankacılık sisteminde ve dış ticaret finansmanındaki, dünyada mal ve hizmet standardizasyonundaki gelişmeler sonucunda ürün ömür devir süreleri kısalmıştır. Bu kapsamda teknolojik yarışın artması, yabancı sermaye yatırımlarında ve uluslararası teknoloji ticaretindeki artışlar vb. gibi ekonomik etkenlerin üretim süreçlerini parçalamasına yol açmasıyla üretim uluslararasılaşmıştır (Adıgüzel, 2013).

Şimdi 1948-2008 yılları arasında yaşanan dünya ticaret hareketlerinde değişimleri tablolardan irdeleyerek devam edelim.



Kaynak: Dünya Ticaret Örgütü, Uluslararası Ticaret ve Tarife

Data: <https://www.saylor.org/books>.

Şekil 1.1. Dünya İhracatları, 1948-2008 (Milyar ABD Doları cinsinden)

Şekil 1.1’de “1948-2008 Dünya İhracatları (Milyar ABD doları cinsinden)”, yıllık ihracatın 1948’den 2008 yılına kadar milyar ABD doları cinsinden ölçülmesini göstermektedir. Bir ülkenin ihracatının başka bir ülkenin ithalatı olduğunu kabul ederek, son elli yılın çıkış ve girdilerin üst düzey büyümesini görülebilir. Yani yıllara göre hızlı bir ihracat büyümesi yakalanmıştır.



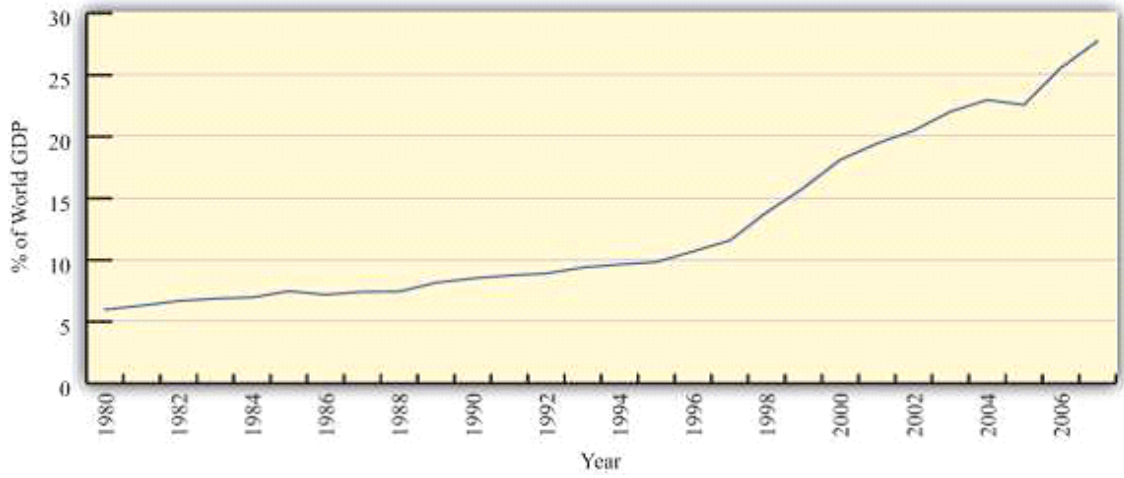
Kaynak: Dünya Ticaret Örgütü, Uluslararası Ticaret ve Tarife

Data: <https://www.saylor.org/books>

Şekil 1.2. Dünya İhracatı, 1970-2008 (Dünya GSYİH' ya Oranı)

Şekil 1.2’de, 1970 ila 2008 yılları arasındaki dünya gayri safi yurtiçi hasılının (GSYİH) yüzdesi olarak dünya ihracatını göstermektedir. Bu rakam, ticarete bir istikrarlı bir artış olduğunu göstermektedir. Dünya ihracatı, 1970’de GSYİH’ nin sadece yüzde

10'undan fazlasını 2008'de yüzde 30'un üzerine çıkmıştır. Dolayısıyla ticaret mutlak olarak hızla artmakta değil, aynı zamanda nispeten daha da önem kazanmaktadır.



Kaynak: Dünya Ticaret Örgütü, Uluslararası Ticaret ve Tarife

Data: <https://www.saylor.org/books>

Şekil 1.3. Dünya İçi Doğrudan Yabancı Yatırım Stokları, 1980-2007 (Dünya GSYİH' ya Oranı)

Şekil 1.3'te, 1980 ve 2007 yılları arasında dünya GSYİH' sinin bir yüzdesi olarak dünya genelinde DYY' nin stokunu veya toplam değerini göstermektedir. Görülebileceği gibi, doğrudan yabancı yatırımın payı, 1980'deki dünya GSYİH' sinin yaklaşık yüzde 5'inden, sadece yirmi beş yıl sonraki GSYİH 'nin yüzde 25'inden fazlasına kadar büyümüştür.

Küresel ticaret hareketlerini değerlendiren Dünya Ticaret Örgütü'nün açıklamalarına göre;

- 1990'ların sonlarına doğru, ticaret akışları tedricen yükseldi. Bunu 2000'lerin başında güçlü bir yükseliş ve 2008'deki ekonomik kriz sonrasında keskin bir düşüş izlemiştir. Son yıllarda ılımlı bir iyileşme görmüştür.
- Ticaret, 1995-1991 yılları arasında oldukça güçlü bir büyüme kaydetti ve ardından emtia fiyatlarındaki artışla birlikte 2002-2008 yılları arasında patlama yaşandı. 2008'deki finansal krizin ardından ticaret 2009'da tekrar canlandı ve 2010'da ve 2011'de ise hızla düştü. O yıldan itibaren ticaretteki büyüme olağandışı bir şekilde düşüşe geçti.
- 1995 ve 2001 yılları arasında çeşitli krizler ticaret üzerinde bir etki yarattı. Bunlara Meksika'nın parasal krizi (1995-2001) ve 1997'deki Asya finansal krizi dahildi.

- Çin'in Aralık 2001'de Dünya Ticaret Örgütü'ne girmesi ekonomik yükselişinin yolunu açtı ve 2002'den 2008'e kadar dünya ticaretinin artmasına önemli ölçüde katkıda bulundu. 2000'lerin başında dikkat çeken diğer bir olay, 2002'de Euro para ve notların girmesiydi.
- Çin'in güçlü doğal kaynak talebi, 2002-2008 yılları arasında ham petrol ve diğer temel emtia fiyatlarının yükselmesine katkıda bulundu.
- 2008'de finansal kriz, Amerika Birleşik Devletleri'nde subprime kredi krizinin etkisiyle 2008 ve 2011 yılları arasında küresel bir resesyona neden oldu. 2009 yılında dünya ihracat hacmi yüzde 12 düşerken, dünya gayri safi yurtiçi hasıla (GSYİH) yüzde 2 düştü (WTO, 2015).

2010 yılı ve sonrasında ise şöyle bir seyir izlemiştir:

- Mal ihracatı, hacim açısından yüzde 14'lük bir büyüme oranı ile 2010 yılında toparlandı. (Değer açısından) Bununla birlikte, kısmen petrol üreten ülkelerin (Arap Baharı) siyasi istikrarsızlığının bir sonucu olarak, petrol fiyatlarındaki artış nedeniyle toparlanma önümüzde durdu. 2011 yılından itibaren, Avrupa borç krizi dünya ticaretinin büyümesine ağırlık verdi.
- 2014 yılında borç krizleri ve jeo-politik gerilimler yoğunlaştı ve son birkaç yıldır dünya ticaretinin yavaşlamasına neden oldu. Değer açısından, dünya mal ticareti büyümesi 2012'den 2014'e kadar yılda sadece yüzde 1'lik bir ortalamaydı.
- Ticari hizmetlerde uluslararası ticaret, son 20 yılda ticaret ticaretinden daha az dalgalı bir hal almıştır; bu da, hizmetlerin küresel makroekonomik karışıklığa daha fazla dayanıklı olduğunu gösteriyor.
- Son yirmi yılda, dünya hizmetler ticareti, küresel finansal krizin ardından, yalnızca bir kez (2009'da yüzde -9) yıllık bir büyüme kaydetti. 2010 yılında hizmetler ticareti kriz öncesi seviyesine geri döndü ve yavaşlayan ekonomik büyümeye rağmen istikrarlı bir şekilde büyümeye devam etti. Cari dolar olarak, global hizmetler ihracatı, mallar için yüzde 0,5'e kıyasla, 2014 yılında yüzde 5 oranında arttı (WTO, 2015).

Yıldan yıla ülkelerin dış ticaret hacminin büyümesinde, ticaretin serbestleşmesinin etkisi vardır. Dış ticaret hareketinin önündeki duvarların kaldırılmasıyla, yani ülkeler

arasındaki ticaretin serbestleşmesiyle ülke ekonomilerinde büyümeye dönük bir atılım gerçekleşmiştir. Ancak kriz dönemlerinde ve gelişen bazı olaylar sonucunda ekonomik daralmaya ve dış ticaret hacminde küçülmeye doğru bir süreç de yaşanır.

İfade etmek gerekirse, ülkelerin uluslararası ticaretlerini serbestleştirmelerindeki amaç, artan ticaretle birlikte milli geliri ve dolayısıyla ekonomik büyümeyi artırılmasıdır. Ekonomik büyümeyi amaçlayan ülkeler, ticari kâr marjlarından yararlanmak isteyen yabancı sermayenin ülkeye girişini teşvik etmekte ve ticaretten kazançlı çıkabilmelerinin yolunun makro istikrarı sağlamaları gerektiğini bilmektedirler. Dış ticaret hacmini genişlemesinin bu ülkeler için ülke içinde rekabetin artması, üretimin dolayısıyla büyümenin artması, ölçek ekonomisinden yararlanma, istihdamın artması, ihracat yoluyla döviz geliri elde edilmesi, teknoloji ithali, üretimi olmayan ürünlerin tedariki, küresel iş bölümü ve verimliliğin artması gibi belli başlı faydaları vardır. Dış ticaretin serbestleştirilmesi birçok ekonomik dinamiğin yanı sıra istihdam ve işgücü piyasalarını da olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. Ticaretteki serbestleşmesiyle birlikte ihracat artışına, mevcut piyasaya yeni sektörlerin girmesine, dolayısıyla yeni istihdam alanlarının oluşmasına da sağlamaktadır. Diğer yandan, yine gelişmekte olan ülkelerde üretimin ithalata bağımlı olması, ithalatın ara maldan çok mamul mallara yönelik olması, cari açığı artırmakla birlikte, istihdam olanaklarının azalması gibi olumsuz makroekonomik gelişmelere de sebep olmaktadır.(Sandalcılar ve Yalman, 2002)

B) Sermaye hareketlerinde serbestleşme

Küreselleşme, [emeğin serbestliği dışında] neredeyse bütün alanlarda söz konusu olmasına rağmen, sermaye hareketlerinin serbest bırakılmasıyla birlikte daha çok ekonomik boyutu ile özdeşleşmiştir. 20. yüzyılın sonlarından itibaren bütün dünyayı etkisi altına alan iletişim ve bilişim alanında ortaya çıkan teknolojik gelişmeler ve bunların sonucunda ortaya çıkan finansal ürünlerdeki çeşitlenme ve dış ticaret hacminin büyümesi, finansal küreselleşmenin hızını arttırmıştır. Küreselleşmeyle birlikte fon arz edenlerle fon talep edenler arasındaki bağlar çeşitlenmiş ve yoğunlaşmıştır. Çünkü, finansman ihtiyacı artan gelişmekte olan ülkelerin karlı pazar arayışında olan gelişmiş olan ülkeler ile karşılaşmaları sonucu uluslararası finans piyasalarında borçlanma hacmi genişlemiştir. Ülkeler arasında ticaretin de gelişmesine paralel olarak finansal bağımlılığın artması, beraberinde serbestleşme hareketlerini getirmiştir. Bu doğrultuda yabancı yatırımcılar finans sektöründe doğrudan yatırımlara yönelmişlerdir (Akiş, 2008:1-2).

Dünya son iki yüzyıldır, sermaye piyasalarının liberalizasyona doğru yöneltildiğine şahit oldu. Bu eğilim dramatik bir şekilde uluslararası sermayenin önündeki gümrük duvarlarını indirdi ve liberal küresel bir finans sistemi oluşturdu. Bu gelişmeler olurken ulus devletlerin, yabancı sermayeyi çekmeye ve yabancı firmaları kendi sınırları içinde tutmaya çalıştıkları görülmektedir. Hem 1970'lerden beri sanayileşmiş ülkelerin sermaye kontrollerinden yaygın olarak feragat etmeleri, hem de ulusal piyasaların rekabetçi reformlar yapmaya yönelmeleri dünya piyasaları açısından ekonomik bütünleşmeyi beraberinde getirdi. Fakat bazı uzmanlara göre, küreselleşmenin teorik boyutu olduğu gibi reel boyutu da problemlidir. OECD ülkelerinin çoğu ticaret oranları 1990'da GSMH'nin %10'u civarında ölçüldü. Yabancı sermaye bazlı istihdam; yabancı sermayedeki dalgalanmaya ve 1980'lerdeki stoklara rağmen çok değişmedi.1990'ların başında yabancı sermayenin toplam istihdamdaki oranı %2'den azdır. Ticaretin ve yabancı sermayenin dünya ekonomisi üzerindeki ilgisi tam anlamıyla küreselleşmeye karşıt olmaktadır. Uluslararası ticarete önemli paylar daha çok gelişmiş ülkeler arasında kalmaktadır.1996'da dünya ticaretinin %65'ten fazlası OECD ülkeleri arasında gerçekleşmiştir. Hatta, yabancı sermayenin akışı dünya çapından ziyade AB, Japonya ve Amerika arasında bir üç ayak oluşturdu (Şenkal, 2011:201).

Sermaye hareketlerinin serbestleşmesi, 1990 ve sonrasında, yalnız uzun vadeli doğrudan yatırımlar değil kısa vadeli sermaye hareketlerini de kapsıyor, ABD ekonomisi yükselirken sermayeyi de kendi borsasına çekiyordu. Böylece dünyaya yayılmış kısa vadeli sermayeler diğer ülke borsalarından çıkıp, ABD'ye akmaya geçmişti. Bu geçiş süreci, eş anlı olarak çıktığı ülkeyi krize götürmeye başladı. Girdiği ülkeden daha cazip pazar bulduğunda da, hemen oraya akıyordu. Ne var ki çıktığı ülkelerin birbirlerini izleyerek krize girmeleri, GOÜ kesitini tepkiye yönlendirdi. Güneydoğu Asya'da buna koşut patlayan büyük kriz ise, (1997-1999) bu tabloyu tamamladı. Neoliberalizm ya da küreselleşme, bu süreklileşen krizlerinde, 1990'lı yıllar, GOÜ dünyasından çok kötü not aldı; kimileri bir kriz değil, birkaç krize girip çıkmıştı (Örneğin Türkiye'de 1991, 1994, 1999 ile 2001 yıllarında dört kez kriz yaşandı (Kazgan, 2016: 58).

Küresel finans piyasaları ve onların yönlendirimini tekelinde bulduran küresel milyarlarların/egemen güçlerin çıkarlarına iken, çoğunluğun aleyhine bir durumdur (Kızılcılık, 2003: 88). Örneğin gelişmekte olan ülkelerde belirli bir ekonomik büyüme gerçekleşse de ne zengin ülkelerle aralarındaki farkı ne bu ülkelere olan bağımlılıklarını

azaltabilir. Bunun üç temel nedeni vardır. İlk olarak, tıpkı küçük üreticilerde olduğu gibi, az gelişmiş ülkelerin ürettikleri mallar ile gelişmiş ekonomilerin üretimleri arasında büyük farklar var. Bir yandan katma değeri düşük emek-yoğun mallar üreten ve ihraç eden, öte yandan katma değer ancak küçük kısmını kendisine alıkoyabilen gelişmekte olan ülkeler açısından ticaretin serbestleşmesi ancak küçük bir katkı sağlamaktadır. İkinci olarak, bu ülkelerin çoğunda ticari malların ihracattaki payı azalmıştır. Üçüncü olarak, ülkelerin ihraç kalemleri bir de gelişmiş ekonomilerde korumacı önlemlerin tehdidi altındadır (Koray, 2011).

Kırılgan ekonomileriyle gelişmekte olan ülkeler küresel piyasada tutunmakta zorlanmakta ve iç ve dış borçlanmalara gitmeleri kaçınılmaz olmaktadır. Böyle bir durumda sıcak sermaye girişleri ekonomik rahatlama getirmektedir. Fakat ülkeler belirsizliğin ve kuralsızlığın ortaya çıktığı ve sermayenin isteği gibi hareket ettiği sirk alanına dönüşmektedir. Çünkü ülkeye giren sıcak para anında da ülkeden çıkabilir. Ülkelerin göz ardı ettiği durumlardan biri budur. Özellikle son yıllarda gelişmekte olan ülkelere finansal serbestleşmeyle birlikte ekonomik büyümenin yaşanacağı beklentileri söz konusudur. Yapılan kuramsal ve teorik çalışmaların bir kısmında, yabancı sermayelerin girdikleri ülkelere olumlu katkıları olabileceği gibi olumsuz etkilerinin de olabileceğinden söz edilmektedir.

Farklı türlerdeki sermaye hareketlerinin ekonomik büyüme ve reel ve finansal sektörün istikrarı üzerindeki etkileri de farklı olmaktadır. Birçok çalışma, doğrudan yabancı sermaye akımlarının (FDI) beraberinde teknoloji transferi ve sermayede gelişme sağladığı ve böylece doğrudan ve dolaylı yollardan ekonomik büyümeye katkı sağladığını göstermektedir. Portföy yatırımlarının ve sıcak paranın temel özelliği kısa vadeli olması ve aşırı akışkan bir yapıya sahip olmasıdır. Bu sebeple bu tip yatırımların ekonomide istikrarsızlığa yol açması ihtimal dahilindedir (Özdemir, 2013:103-104).

Dünya çapında mal ve hizmet üretimi piyasalarındaki kontrollerin ortadan kalkması ile en ucuz doğru, dibe doğru bir yarış gerçekleşmiştir. Sermayenin küresel düzeyde hareket kabiliyetine kavuştuğu, emeğin ise ulus devletlerin içine hapsedildiği bir dünyada, en ucuz emek arayışında, keskin bir rekabet ortamı yaratılmıştır. Emek maliyetleri üzerinden baskılanan reel sektör yatırımları, uluslararası ölçekte ücretlerin ve alım gücünün düştüğü, işsizliğin arttığı, gelir dağılımının bozulduğu bir dünya yaratmıştır. Emek maliyetlerinin baskılanması alım gücünü düşürmekte, reel sektör yatırımları kar oranlarının

cazibesi yitirmesine, işsizliğin artmasına neden olmakta ve bir kısır döngü ortaya çıkmaktadır (Daldal, 2016:93).

Bu kısır döngü içerisinde ücretli kesimde de haklarını aşınmaya, güvenceden yoksun kalmaya ve ekonomilerin kırılğan ve belirsizliklerin artmaya başladığı görülür. Kısacası, ekonomik büyümeyi sağlayarak refah seviyeye ulaşmak isteyen ülkelere gelen sermaye akımları ile ekonomik büyüme için dış finansmanını sağlanırken; sermayenin ani girişi ve yatırımlarını sonlandırarak ani çekilişiyle de bu ülkeler ekonomik istikrarsızlıklarla başbaşa kalmaktadır.

C) İşgücü dolaşımının serbestleşmesi

Küreselleşme döneminde, giderek emeğin hareketliliğinin sınırlanması ve ulusal sınırlar içerisinde kalmaya mahkûm olması söz konusudur. Günümüzde emek, özellikle vasıfsız emek geçmişe nispeten dünya çapındaki hareketliliğinde daha fazla kısıtlamalar ile karşılaşmakta ve hareket özgürlüğünü yitirmektedir. Hiçbir sınırlama ile karşılaşmadan ve dolaşımına izin verilen emek yüksek vasıflara ve enformasyona sahip emektir. Bu yüzden işgünün dolaşımında dolaşımına izin verilen ve verilmeyen; vasıflı ve vasıfsız emek kıstası iş gücü piyasasındaki eşitsizliği artmaktadır. Böylece 19.yüzyılın sonunda öncü sosyalistlerin ortaya attığı, “İşçilerin vatanı yoktur” sloganı bugün ters yüz olmuştur. İşçiler ulusal olmak zorunda bırakılmakta, sermaye ise vatansızlaşmaktadır. Sermayenin sınır duvarlarını engelle karşılaşmadan aştığı ve ticaretin serbestleştiği bir ortamın varolmasına rağmen, ulusal sınırlar içerisinde tutulmaya çalışılan öge olan emeğin hareketliliği engellenmiştir. Diğer bir önemli olay da, kriz anında sermayenin kaçacağı yer bulmasına karşın emeğin kaçacağı alan yoktur (Öztürk, 2000).

İşin özü emek, küreselleşmeden önemli bir oranda etkilenirken kendisinin küreselleşmeye katkısı yok denecek kadar sınırlı olsa da, emek küreselleşmeden etkilenmektedir. Çünkü özellikle geri kalmış ve gelişmekte olan ülkelerde ücret düşük olması, işgücünün kendisine emeğinin karşılığında daha yüksek ücret ödeyebileceğini düşündüğü gelişmiş ülkelere göçü hızlandırmaktadır. Bu durum söz konusu ülkelerdeki ücretlerin düşmesine ve aynı zamanda işsizliğin artmasına da neden olmaktadır. Son zamanlarda gelişmiş olan ülkelerde kaçak işgücünün daha düşük ücretle istihdam edilmesi, bu ülkelerde sürekli ikamet eden ve çalışan işgücünün işsiz kalmasına sebep olduğu gibi, bu ülkelerde zaman zaman işçi ayaklanmalarında da etkili olmuştur (Batmaz, 2010: 10-11).

Yaşanan tüm bu gelişmelerden hem toplumsal taban hem de bürokratlar rahatsızlık duymaktadır. Temel nedenlerinden biri işgücü dolaşımıyla gelen işgücünün sosyal entegrasyonun sağlanamamasıdır. Bir diğer neden, kalifiye olmayan işgücü göçü gidilen ülke için ekonomik maliyete yol açması, daha doğrusu belli bir kalifikasyona ulaşmaları için verilecek eğitimin uzun süreli ve maliyetli olmasıdır. Diğer bir neden ise ülke vatandaşları için hükümetin kendine sağlayacağı sosyal imkânların emek dolaşımıyla gelen işçilerle bölüştürülmesi anlamına gelmekte ve bu da yerli işgücünün kaçak işçileri dışlanmasına ve toplumsal bir öfkenin tırmanmasına yol açmaktadır. Bir yandan kaçak işgücünün örtük varlığı işlerin enformelleşmesine ve düşük ücretlerle işin kaçak işçilere yaptırılması sonucunu doğurmakta, diğer yandan formelleşemeyen ve ücreti düşük olan işlere yerli işgücünün talebinin azalmasına yol açmaktadır. Bu gibi nedenler, gelen işçi göçü için hükümetleri daha seçici davranmaya ve vatandaşlığa ve çalışmaya ilişkin yasal düzenlemelerinde emek dolaşımını kısıtlayıcı tedbirler almaya götürmüştür.

Örneğin ABD’de 2016 yılı sonlarında yapılan seçimi kazanan Donald Trump politik fragmanları da olsa göçmenler konusunda göçleri engellemeye yönelik engelleyici düzenlemelere gitmiş ve emek dolaşımına yasal kısıtlılıklar getirmiştir. Görüldüğü üzere, emek hareketliliği küresel düzeyde çeşitli engellerle karşılaşmaktadır. Kısacası, sermayenin mekânsal olarak serbest dolaşımına ve küresel ölçekte yeniden yapılanmasına imkân tanırken; emeğe dolaşım serbestliği tanınmamaktadır.

Her emeğin küreselleşmemesi ve ulus sınırlarında kalması durumu söz konusu da olsa vasıflı diye adlandırılan emeğin sınırları aştığı ve yabancı emek piyasaları ile eklemlendiği de aşıkardır. Emek piyasasının bir aktörü olan işgücünün değişen emek piyasası ilkeleri işgücünde bedenleşmektedir. İşgücü bu ilkelere göre hareket etmekte ve yaşamını biçimlendirmektedir. Sermaye hareketinin serbest ve akışkan olması dünya çapında istediği bölgede yatırım yapmasını ve yatırımını çekmesini sağlamaktadır. Küreselleşmenin sacayakları olan bu etkenler ve diğerleri küresel ve ulusal çaplı yeniden yapılanma sürecini ortaya çıkarmaktadır.

Diyebiliriz ki küreselleşmenin bir boyutu olan ekonomik küreselleşme dinamiği, toplumsal hayatı diğer dinamiklerden daha fazla etkilemekte ve kuşatarak şekillendirmektedir. Bunun yanısıra küresel çapta emek hareketliliğinin düşük olmasına karşın geniş bir hareket alanına sahip olan sermaye hareketsiz ve ucuz emek rezervlerine doğru bir yönelimi söz konusudur.

Anlaşılabacağı üzere sermayenin temel hedefi marjinal getirisini yükseltmektir ve davranışlarını buna göre gerçekleştirir. Sermaye bu hedefe ulaşmak için izleyebileceği iki yol vardır. Birincisi sermayenin yoksul ülke ve bölgelere akması yoluyla marjinal getirisinin eşitlenmesidir. İkinci yol ise sermayenin emeği kendisine çekerek bulunduğu bölge içerisinde karlılığını yükseltmesidir. Sermaye için ikinci yol daha cezbedicidir. Bu sayede sermaye akışları sonucu oluşacak maliyetler ve risklerden kaçınmış olmakla kalmaz, emeğe karşı bir rekabet üstünlüğü de sağlamış olur. Diğer bir deyişle sermaye, emeğin yönettiği piyasalara gitmek yerine, kendi yönettiği piyasalara emeği çekmiş olur. Bu nedenlerden dolayı sermaye, sürekli olarak hareketsizleşme eğilimi içindedir. Öte yandan sermayenin hareketli hale gelmesi, emeğin hareketsizleşmesine bağlıdır. Bu durumda emek, sermayenin bulunduğu piyasalara gitmeyecek; böylece bu piyasalardan emek yoğun piyasalara beşeri sermaye dâhil, sermaye akımları gerçekleşecektir (Daşdemir, 2017:759).

Sermayenin küreselleşme stratejisi mal, hizmet ve finans piyasalarının serbestleştirilmesi, özelleştirme ve kuralsızlaştırma (deregülasyon) ögelerinden oluşuyor. Bu stratejinin nihai amacı sermayenin karlılık krizini aşabilmek için artı-değer kitlesini küresel çapta mutlak ve göreceli olarak arttırabilmektir. Sermaye krizi aşabilmek için dünya nüfusunun büyük bir bölümünü artı-değer üreticisi durumuna getiriyor; yani işçileştiriyor. Bunun için sınai sermayenin serbestçe dolaşabilmesi gerekiyor; ayrıca üretimin çeşitli aşamalarının maliyet-verim ölçütüne göre farklı ülkelerde-bölgelerde yapılması, yani üretimin parçalanması öngörülüyor. “Esnek uzmanlaşma” ya da “küresel meta zincirleri” biçiminde gerçekleşen bu parçalanmayla (esnek işletme yapılarıyla) birlikte yoğun bir işçileştirme yaşanıyor; yani artı-değer potansiyeli genişliyor. Öte yandan üretken olmayan sermaye (finans sermaye) hareketlerindeki hızlı artış artı-değer sömürsünün daha acımasız ve vahşi kapitalist yöntemlerle yapılmasını zorunlu kılıyor. Özellikle yeni sanayileşen ülkelerde işçi sınıfının gücünün ezilmesi ve aralarında kadın, çocuk ve genç emeğinin ağırlıkta olduğu, kayıt dışı istihdam edilenlerin hızla arttığı yeni bir işçi kitlesinin tarih sahnesine çıkmasıdır (www.bianet.com).

D) Finans piyasalarının serbestleşmesi

Finansal liberalizasyonun teorik temeli Ronald McKinnon ve Edward Shaw'ın, 1973 yılında birbirinden bağımsız olarak yaptıkları çalışmalarda atılmıştır. Söz konusu çalışmalarında, finansal liberalizasyon, finansal kaynakların dağıtımında piyasaya dayalı bir mekanizmanın kurulması olarak tanımlanabilir (Özdemir, 2013: 56).

1970'li yıllarda yaşanan petrol krizlerine kadar ithal ikameci kalkınma stratejisi benimsemiş birçok gelişmekte olan ülke petrol krizleri sonrasında yaşadıkları ekonomik darboğazlar ve kaynak sıkıntıları nedeniyle bu politikayı sürdüremez duruma gelmişlerdir. Özellikle tasarruf açığı ve ödemeler dengesi sorunları yaşayan gelişmekte olan ülkeler yurtdışından daha kolay kaynak sağlayabilmek ve kalkınmalarını hızlandırmak amacıyla 1980'li yılların başından itibaren gerek mal piyasaları gerekse de finansal piyasalar bağlamında önemli ölçüde serbestleşmeye gitmişlerdir. Bunun sonucunda gelişmiş ülkelerdeki fazla fonlar ülkeler arasındaki getiri farklılıkları çerçevesinde hareket etmeye başlamış ve bu bağlamda ciddi getiriler vaat eden gelişmekte olan ülkelere yönelmiştir. Bu süreçte gerek IMF gerekse de Dünya Bankası, sermaye hareketlerinin ticari ve mali küreselleşme sürecine giren gelişmekte olan ülkelerin büyüme hedeflerine ulaşmadaki önemli bir kaynağı olduğunu belirtmiş ve istikrar programlarında mali liberalizasyonun tavsiye edilmesi temel bir politika haline gelmiştir (Emil ve Vehbi, 2003:1-2).

Tüm gelişmeler ekseninde serbest piyasa işleyişine yönelimli ekonomi kuralları para politikalarında da etkin olmaya başlamıştır. Bir boyutuyla iç pazarları üretime doymasıyla dış pazara açılma gereksinimi duyulmuştur. Sermaye hareketinin önündeki sınır engellerinin kalmasıyla sermaye hem daha ucuz işgücünü bulmuş hem de üretim mallarının pazarlanması için güçlü pazarlar bulmuştur. Bu sürece paralel olarak, dışa açık ekonomiler ve sermaye hareketleri dış kaynak bulmak zorundaydılar. Bu süreç sancılı hal almıştı. Dış kaynak bulmakta zorlanan odaklar dış borç krizleriyle yüzleşmişlerdir. Dış kaynak kısıtlılığını çözmeye yönelik ülkeler, finansal sektör üzerindeki denetimi azaltarak serbestleştirme yoluna gitmiştir. Böylece finans sektöründeki köklü değişim ile ülke ekonomileri yabancı yatırımlara açık olmaya ve iktisadi işlemleri yabancı paralar cinsinden yapılabilmesini sağlamış ve kolaylaştırmıştır.

Finansal serbestleşmeyle birlikte ulusal finans piyasaları bütünleşik bir hale gelerek sermaye uluslararası rekabete açılmış, faiz oranları üzerindeki denetim ve kontroller azaltılmış, sabit kur rejimi yerine işler görülen dalgalı kur rejimi uygulanmış ve bankacılık-finans sistemi üzerindeki denetim mekanizması gevşetilmiştir.

Finans piyasalarında küreselleşmeye yol açan gelişmelere değinirken Ganiev, ulusal piyasaların giderek adeta tek bir küresel piyasanın şubeleri gibi işlediğinden söz etmiştir. Bunun yanısıra, sabit kur sisteminin yıkılıp esnek kur sistemine geçilmesiyle birlikte paralar arasındaki kur değişimleri olasılığından para kazanma imkânı doğurduğunu ve hızla artan

döviz işlemleri sonucunda devâsa bir döviz piyasası ortaya çıkardığını da belirtmiştir. Böylelikle, yirmi dört saat açık olan, dünyanın bu en büyük piyasasında, bilgisayar teknolojisindeki gelişmelerle birlikte, bir anda bir paradan diğerine geçmeye başlamış, uluslararası sermaye hareketleri hızla artmış ve ulusal finans piyasaları arasında karşılıklı bağımlılık ve entegrasyon büyümüştür (Ganiev, 2014).

Öyle ki finansal serbestleşmeyi ortaya çıkaran dinamiklerden biri olan bilgi teknolojilerinin kullanımı, her alanda olduğu gibi finansal raporlama alanında da giderek yaygınlaşmıştır. Finansal raporlamada internet kullanımı, şirket bilgisinin ilgililere maliyet etkinliği ile daha kapsamlı, gerçek zamanlı ve interaktif bir şekilde sunulmasını mümkün kılmıştır. Bilgisayar ve haberleşme teknolojilerindeki gelişmeler, finansal yeniliklerin oluşumunda büyük role sahip olmuştur. Yaşanan teknolojik gelişmelerle, elektronik fon transferi, kredi kartları, para yatırma-çekme gibi işlemleri yaygınlaştırmıştır. Tüm bunlar finansal ürün ve hizmete ulaşımı kolaylaştırmıştır (Parlakkaya, 2002).

Üretim networkler ya da sanal networkler ağları aracılığıyla zamansal ve mekânsal engeller ortadan kalkmış ve dünyanın iki ucunda olan insanlar saniyeler içinde birbirleriyle iletişime geçmeye başlamıştır. Bilim ve teknolojide ortaya çıkan ve hız kazanan bu gelişmeler, ulusal sınırların üretim güçlerinin önünde engelleri kırmıştır. Artık ulusal pazarlar, coğrafi sınırlarla değil, gelişen telekomünikasyon ve enformasyon ağı aracılığıyla uluslararası piyasada sağlayacağı kâr marjları bazında değerlendirilmeye başlanmıştır.

Yeni teknolojinin devreye girmesi, kullanılması, yeni alanlarda geliştirilmesi arasındaki beslenme zinciri, yeni teknolojik paradigmayla daha da hızlandı. Sonuçta, teknolojinin kullanıcıları tarafından benimsenip yeniden tanımlanırken yayılması, teknolojinin gücünü sonsuzca artırır. Yeni enformasyon teknolojileri yalnızca uygulanacak araçlar değildir, aynı zamanda geliştirilecek süreçlerdir (Castells, 2007: 40-41). Bir taraftan teknolojinin sadece uygulanacak birer araç olmaması, bunun yanında her zaman geliştirilecek süreçler ve ekonomik değişimin motoru olması yönüyle, “toplumların gelecekte neye evrileceği” ne yönelik 1950’lerde başlayıp günümüzde devam eden tartışmalar; sonraki dönemlerde de devam edeceğe benziyor.

Açıktır ki, bilgisayara dayalı iletişim ağının desteğinde uluslararası finansal sistemin gelişmişliğinin aracılık ettiği elektronik kaydı, para, ekonomik işlemlerin “hız” ve “hacmi” üzerinde etkileyici bir faktör olarak yer almıştır. Bu ise dünya düzleminde ekonomik

ilişkilerin daha öncesine göre genişlemesini desteklemiştir. Artık bilginin sayısallaşması bir yanda sınırlamasızlık anlamına gelirken, diğer yanda daha fazla kontrol edebilirlik anlamına da gelmiştir. Bu durum ise sonuçta, her “şey”in (objenin) sayısallaştığı ve sayılabildiği ortamda; aslında yeryüzünün küresel bir köye dönüşümünün bir ifadesidir (Balkanlı, 2002).

Bilgisayar ve haberleşme teknolojilerindeki gelişmeler, finansal yeniliklerin oluşumunda büyük role sahip olmuştur. Yaşanan teknolojik gelişmelerle, elektronik fon transferi, kredi kartları, para yatırma-çekme gibi işlemleri yaygınlaştırmıştır. Tüm bunlar finansal ürün ve hizmete ulaşımı kolaylaştırmaktadır. Böylece bilgisayar ağları ile birbirine bağlanan finans merkezleri tek bir piyasa şeklinde işlemektedir.

Şöyle ki elektronik sanayiindeki ve bilgisayar teknolojisindeki hızlı gelişme başka bazı gelişmelerle birleşince, ülkeler arasındaki sermaye hareketlerinin yaygınlaşmasına ve çok büyük boyutlara ulaşmasına sebep olmuştur. Bunun sonucunda, sabit döviz kuru sistemini sürdürme imkânı kalmamış ve bu gelişmeler bir taraftan kurların her an değişebildiği belirsizliklerle dolu bir dünya ortaya çıkarırken, bir taraftan da ülke ekonomileri arasında bir bağımlılık ilişkisi ortaya çıkararak ekonomik açıdan millî sınırların önemini azaltmıştır. Bu yeni dünyada, belirsizliklerle başa çıkabilmek için yeni finansal türevler meydana getirilmiş ve finansal sistemlerin daha da karmaşıklaşması ve yeni yeni türev piyasaların ortaya çıkması kendi kendini besleyen bir süreç hâlini almıştır (Çağlar, 2007:178). Finansal serbestleşmeyi ortaya çıkaran dinamiklerden biri de döviz kuru sistemleridir. Serbestleşme hareketiyle birlikte dışa açılımcı anlayışın benimsenmesiyle döviz kur sisteminin de önemi artmıştır.

Küreleşmenin artmasıyla birlikte döviz kurları günümüzde, dış ticaret, sermaye hareketleri, cari işlemler hesabı ve doğrudan yatırımlar gibi dış faktörlere bağlı değişkenlere yön veren ve piyasa mekanizmasının işlemlerini sağlayan en önemli fiyatlardan birisi haline gelmiştir. Bretton Woods sisteminin çökmesinden sonra ülkeler arasındaki paranın değerini belirleyen döviz kuru sistemleri zaman içinde değişim göstererek ülkelerin içinde buldukları durumlara göre uyarlanabilir hale gelmiştir (Çevik, 2013:1).

Döviz kur sistemleri, döviz kurlarının belirlenme ve değişiminin nasıl ve hangi esaslara göre gerçekleşeceği ile ilgili kurallar bütünü olarak tanımlanabilir. Döviz kuru sistemleri temelde sabit döviz kurlarının ve esnek olarak, iki grupta incelenir. Ancak uygulamada kurların piyasa güçlerine bağlı olarak serbestçe değiştiği esnek döviz kuru

sistemi ile döviz kurlarının resmi organlar tarafından belirlendiği sabit döviz kuru sistemleri arasında farklı sistemler mevcuttur. Döviz kuru sistemlerindeki değişiklikler makroekonomik parametreleri derinden etkilemektedir. Sabit kur sisteminin düşük enflasyonu sağladığı, ancak ekonomik büyümeyi yavaşlattığı yönündedir. Esnek kur sisteminin geçerli olduğu ekonomilerde ekonomik büyüme kaydedilir. Ancak, döviz kuru rejimi ile ekonomik büyüme arasında ilişki kurulamayacağını ileri süren çalışmaların yanı sıra döviz kuru rejimlerinin, ekonomideki yapısal dönüşümleri bile etkileyebileceğini ileri süren çalışmalar da vardır. Bu görüşe göre sabit kur rejimine sahip ülkelerde genellikle finansal krizlerin maliyeti daha yüksektir (Okur, 2002).

Döviz kuru rejimleri ile finansal krizler arasında oldukça güçlü bir ilişki olduğunu göstermekte ve hükümetlerin uygulamış olduğu döviz kuru rejimlerinin sürdürülemez olduğu durumda finansal krizler ortaya çıkmaktadır. Sabit döviz kuru rejimlerinin en önemli dezavantajları yüksek işlem açığı ve finansal krizler gösterilmektedir. Tam esnek kur rejiminin en önemli avantajı dışsal şoklara karşı dirençli olması ve tamamen serbest olduğu için şoklara hızla uyum sağlamasıdır. Fakat dezavantajları; döviz kurundaki aşırı dalgalanmalar kaynak dağılımını olumsuz etkiler ve özellikle sorunlu ekonomilerde enflasyona yol açabilmektedir (Çevik, 2013).

Dolayısıyla finansal liberalizasyon sürecinde yükselen ekonomilerde yaşanan krizlerin çoğunda kriz yaşayan ekonomilerin kriz öncesi dönemde cari açık problemi yaşadıkları görülmektedir. Cari açık dışında kırılabilirliği arttıran bir diğer makroekonomik dengesizlik ise bütçe açıklarıdır. Açıkların kısa dönemli ve/veya yabancı para cinsinden borçlanarak finanse edilmesi ülkeleri likidite kaçışları ve bilanço etkisine bağlı olarak yerli paranın değer değişimleri karşısında kırılabilirliğini artırmaktadır (Özdemir, 2013).

Tüm bu gelişmeler sonucunda uluslararası sermaye hareketlerinin ivme kazanması, gelişmekte olan ülkelerin yüksek büyüme atağının yaşanmasıyla birlikte gerçekleşmiştir. Böylece küreselleşmenin dünya ülkelerinde refah artışı sağlayacağı yönündeki düşünceler ortaya çıkmıştır. Ancak, krizlerin meydana geldiği ülkelerdeki uygulamalara bakıldığında, gelişmekte olan ülkelerin yüksek faiz oranları ile birlikte bir tür sabit kur sistemi uygulamaları, istikrarsız yapıdaki kısa vadeli sermaye akımlarının bu ülkelere yönelmesine neden olmuştur. Yurtiçi para biriminin aşırı değerlenmesi ile dış ticaret dengesinin bozulması, yüksek cari işlemler bilançosu açıklan ödemeler dengesi krizlerine zemin hazırlamış, spekülasyon atakları tetiklemiştir. Diğer yandan, bu ülkelerin bankacılık

sistemlerinde sağlıksız bir yapı söz konusudur. Özel kesime verilen bu kredilerin tahsisinde hataların yapılması ve bu sebeple geri dönmeyen krediler, para krizlerinin yanısıra bankacılık krizlerinin de yaşanmasına neden olmuştur (Danışoğlu, 2007).

Gelişmekte olan ekonomiler, finansal liberalizasyon, makroekonomik sorunlar, döviz kurunu belirlemedeki yanlışlıklar ve döviz kuru sistemindeki başarısızlıklardan dolayı finansal krizler ortaya çıkmaktadır. Bu krizler, sadece krizin yaşandığı ülkeleri olumsuz etkilememekte; tüm yer küreyi etkisi altına almakta ve ülkeye ekonomik, sosyal ve siyasal açıdan olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu ülkelerde krizin etkisiyle yatırım ve ticaret hacmine daraltmakta ve iş gücü piyasasında gerilemeye yol açmaktadır.

Altın Çağ'dan neo-liberal çağa kadar en önemli ve en etkili değişikliklerden biri, finansal piyasaların liberalleştirilmesi ve uluslararası finansal akışlardır. 1929 mali krizinin deneyimine dayanarak, ekonomistler ve politika yapıcılar arasında kabul gören görüş, eğer ülkeler ekonomik büyüme ve sermayenin ve emeğin tam istihdam hedeflerine ulaşırsa, finansmanın hüküm sürmesi ve sıkı kontrol altına alınması söz konusu olacaktır. Küresel sermaye akışlarının, ülkeler için son derece yıkıcı olabileceği ve bu nedenle de ülkelerin mali sınırlarının kapalı tutulması ve hesap birimlerinin çevrilemezliğinin sınırlandırılması konusunda anlaşıldı. Buna ek olarak, Uluslararası Para Fonu'nun kurulması dahil olmak üzere Bretton Woods anlaşması, ülkeler arasında uluslararası işbirliğinin kapalı finansal sınırların korunması ve uluslararası sermaye akışlarının yıkıcı etkilerinden kaçınmak zorunda olduğunu anlamıştır. Sonuç olarak, finansal krizler yaygınlaştı. Altın Çağ'ın görece finansal ve makroekonomik istikrarının yerini büyük bir istikrarsızlık hali aldı (Mohammed, 2008).

Dünya Bankası raporlarında, ekonomik liberalizasyonu piyasaların kalkınmada daha büyük bir rol oynamasına yönelik genel hareketin bir parçası olduğuna yer verilirken, bir kısım yazar, ekonomik liberalizasyonu, bir devletin mali baskılarından kopuş süreci olarak görmektedir.

Ranciere ve Uçla, finansal serbestleşmenin, ekonomik büyüme ve kaynak dağılımını artırmaya katkısının olduğu, ancak sistemik risk alma ve borç verme kaynaklı daha fazla kriz dalgalanmasını da doğurduğunu belirtmektedirler. Burada, bize finansal liberalizasyonun kazanımlarını ve kayıplarını parçalayan ve liberalleşme, krizler ve büyümeyle bağlantılı birçok düzene entegre olmasına yardımcı olan teorik bir çerçeve

sunulmaktadır. Krizlerin maliyetlerini ve kurtarma garantilerinin varlığını göz önüne alsak bile, borçların kendi sermayelerini risk altına almasını sağlayan, ihraç edilebilecek borç türlerine ilişkin düzenleyici sınırların sağlanması koşuluyla liberalizasyon net kazançları olduğunu göstermektedir (Ranciere ve Uçla, 2014).

Finansal piyasaların giderek artan bir biçimde serbestleştirilmesi, finansal faktörlerin ve özellikle krediler ile varlık fiyatlarındaki ani yükseliş ve düşüşlerin, ekonomik dalgalanmalara yol açan temel unsurlar haline gelmelerine yol açmıştır. Finansal piyasalar, özü itibarıyla konjonktürle aynı yönde hareket etmekte, yani ekonomik dalgalanmaları güçlendirmektedir. Ekonominin genişleme dönemlerinde finansal varlık fiyatlarındaki artış ve dış finansman kısıtlarındaki gevşemeyle birlikte; yatırımlar, sermaye birikimi, verimlilik ve kârlar yükselmektedir. Ekonominin daralma dönemlerinde ise, hiç şüphesiz bu durum tersine dönmektedir. Finansal piyasaların doğası gereği ortaya çıkan söz konusu süreç, aslında düzgün işleyen bir ekonomik yapının göstergesidir. Dolayısıyla, finansal piyasaların normal işleyişlerinde karşılaşılan konjonktürle aynı yönde hareketleri, ekonomi açısından herhangi bir sorun oluşturmamaktadır. Ancak, finansal piyasaların aşırı bir biçimde konjonktürle aynı yönde hareket etmeleri ve varlık fiyatlarının gerçek değerlerinden önemli ölçüde uzaklaşmaları, çoğunlukla finansal istikrarsızlık ve hatta bazen finansal krizlerle sonuçlanmaktadır (Doğan ve Tunalı, 2001).

Son dönem finansal kaynaklı krizler finansal serbestleşme ile meydana gelen krizler olduğu düşünülmektedir. Çünkü gelişmekte olan ülkelerde krizlerin, uygulanan finansal serbestleşme politikalarının gündemde olduğu dönemlere denk gelmesinden dolayı serbestleşme hareketinin bu krizlere davetiye çıkardığı savunulur. Esasen finansal serbestleşmeyle birlikte var olmayan paranın finans sektöründe bir kıtadan bir kıtaya akışı, herhangi bir kriz atağında düzenlenemeyecek ve kontrol edilemeyecek piyasa hareketiyle sonuçlanmasıyla, ekonomileri birbirine bağlı olan ülkelerini olumsuz etkilemektedir. Bu olumsuzlukların kendini gösterdiği alanlardan biri de emek piyasasıdır. Kriz döneminde işletmeler rahatlamak için çalışanları işten çıkarmaya başlamakta ya da ekonomik krizler gibi olumsuzluklar diyebileceğimiz durumlar yaşanmasa da işveren karını maksimize etme dürtüsünden dolayı esnek istihdam modelleri ve türleri işletme içerisinde ilke edinilerek hedeflenen çığaya ulaşılmaya çalışılır.

Dolayısıyla finans piyasalarının küreselleşmesi ve birbirine fazla entegre olması finansal krizleri sıklaştırmaktadır. Bu krizler, emek piyasasında olmak üzere toplumun her

alanına nüfus ederek birçok toplumsal sorunlara yol açmaktadır. Şimdi dünyayı derinden etkileyen ekonomik krizler üzerinde durulacaktır.

1.2.2. Küresel Ekonomik Krizler

Savaş sonrası büyüme, kapitalist ülkelerin tamamında hiçbir zaman olmadığı kadar yüksekti. İngiltere’de daha yavaş, 1940’lardaki yüksek büyüme oranı dikkate alındığında ABD’de kayda değer, ama Fransa, Almanya ve dahası Japonya’da özellikle yüksekti. Bu büyüme, harekete geçirilen iş gücünün öneminden çok, esas itibarıyla emek verimliliğinin yükselmesine, o da işçi başına üretim aracı artışına ve her bir işçinin çalışma yoğunluğunu artırmak zorunda olmasına dayanıyordu (Beaud, 2014:298).

Bunalım sonrası oluşturulan ekonomik-politik yapılanma sayesinde, 1945-70 yıllarında kapitalist ekonomilerde canlanmanın yaşandığı ve yüksek miktarda birikimin gerçekleştiği bir dönem yaşanmaktaydı. Kalkınmacı devlet uygulamaları, 1950’li ve 1960’lı gelişmiş kapitalist ülkelerde, uygulanan refah devlet politikaları birleşince insanlık tarihinin rastlanan en hızlı büyümesine şahit olunan “Altın Çağ” ı yaşanmaktaydı. Keynesyen ekonomi politikaları ile iktisadi büyüme ve yatırım artışı sağladığı refah, 1970’lere kadar sürmüştür. Giderek iç pazarlar üretime doymaya, hammadde fiyatları yükselmeye ve tüketicilerin tercihlerinin seri üretilen ürünlerin yerine kişiye hitap edebilecek esnek tarzdaki mamüllerin almaya başladığı söylenebilir. Ayrıca Öztürk ve Saygın belirttiği gibi “6 Ekim 1973 tarihinde Suriye ve Mısır’ın anlaşmalı olarak İsrail’e saldırması Arap-İsrail savaşını başlatmış ve bu savaş krizin ortaya çıkışını tetiklemiştir. Arap ülkelerinde ABD’nin İsrail’i desteklediğine dair yaygın bir düşünce hakimdi. Bunun bir sonucu olarak Arap ülkeleri, kaybedilen Arap topraklarının geri kazanılmasına yönelik yapılan savaşta petrolü siyasi bir baskı aracı olarak kullanma yoluna gitmişler ve böylece bütün dünyada bir petrol krizi ortaya çıkmıştır” (Öztürk ve Saygın, 2018:2).

1973 Petrol Krizi, Petrol İhraç Eden Arap Ülkeleri Birliği (OAPEC), Arap-İsrail savaşında ABD’nin İsrail ordusuna destek vermesi yüzünden petrol ambargosu uygulanmıştır. Petrol fiyatlarındaki artış, petrol ihracatı yapan ülkeler için büyük kazancın nedeni olabilirken diğer ülkeler için 1973 petrol krizi, enflasyonun yükselmesiyle ödemeler dengesinin bozulması ve büyüme hızının gerilemesi demektir. 1973 petrol krizi nedenli olumsuzluklar Keynesyen politikaların büyümlü gösterdiği refah devletine olan inancı sarsmıştı. Bu bir nevi büyülenen dünyanın büyümlünün bozulmuştu. Nitekim, 1973 Petrol

Kriziyle birlikte enflasyonun yükselmesi ve ekonomik durgunluğu aşabilmek amacıyla hükümetlerin uyguladığı deflasyonist maliye ve para politikaları yeterli olmamıştır.

Genel itibariyle, dünyada 1945-75 yılları hızlı bir ekonomik gelişme yaşanırken; refah devlet uygulamalarının giderek sığlaşıp çözüm üretememesi ve üretkenlik potansiyelini kaybetmesi küresel bir krize kapı aralamıştır. “Gerek Fordizm ve Keynesçilik, gerekse bu ikilinin Batı’daki ürünü refah devleti ve azgelişmiş ülkelerdeki ürünü olan ulusal kalkınma uygulamaları içinde barındırdıkları çelişkiler sonucunda sermayenin uzun dönemli (karlılık) yapısal krizinin nedenleri ya da en azından onu hızlandırıcı, derinleştirici rol oynayan faktörler olmuştur” (Doğan, 2002: 13). Fordist üretim sistemi mantığının öngördüğü kitlesel tüketim için kitlesel üretim anlayışı, yerel pazarların üretim mallarına doymasına rağmen hala eksik talebe karşılık aşırı üretim politikalarının uygulanmasının devam ettirilmesi 1960’lar sonunda sermaye ve emekçi sınıfları arasında çatışmayı artırmıştı. Çünkü sermaye daha fazla üretimi işçiye dayatırken, işçi yükselen talepleri karşılamakta zorluk çekmekteydi. Keynesyen iktisadi öğretinin finansal sistemi, bir ulusal mesele olarak görüyor olmasından sabit kur rejimi ve sermaye piyasaları, finansal sisteminin getirilerini arttırmıyor ve işleyişini hızlandırmıyordu.

Buradan hareketle, bu koşulları hazırlayan etmenlerden biri, sermaye birikimi krizlerini gidermeye yönelik oluşturulan kriz yönetim modellerinin yetersiz gelmesidir. Dönemsel olarak krizleri kesintiye uğratmasına rağmen geniş çaplı reformların geliştirilmemesi yoğun sermaye birikimi sonucunda ani kriz patlaklarına sebebiyet vermiş ve bu beklenilmeyen durum karşısında müdahaleleri geciktirmiştir. Böylece küresel ekonomi aşırı birikim(tüketim fazlasının oluşması) ve eksik tüketim (talep yetersizliği) sonucunda ekonomi piyasaları etkilenmiş, işsizlik oranları artışa geçmiş ve enflasyon yükselmiştir. Sonuç itibariyle, yaşanan durgunluk (stagflasyon) göstermektedir ki Keynesyen ekonomi uygulamaları çözüm üretememiş ve “Altın Çağ” olarak nitelendirilen Keynesyen politikaları bırakılmaya başlanmıştır.

Bu dönemde içe dönük sanayileşme stratejileri uygulayan ülkelerin artan finansman gereksinimlerini karşılamak amacıyla petrol ihracatçısı ülkelerin ellerindeki dolar rezervleri ve fonlar sanayileşmiş ülkelerin finans kuruluşları yoluyla azgelişmiş ülkelere yönlendirilmeye başlanmıştır. Bu gelişmeler yoluyla önemli bir artış gösteren uluslararası özel finansal akımlar, bir yandan azgelişmiş ülkelerde uygulanmakta olan içe dönük sanayileşme modelinin bir süre daha sürmesine imkan verirken, diğer yandan özel finansal

piyasaların önemini artırarak küresel dalganın önemli bir unsuru haline gelmiştir (Uyanık, 2008:212).

Ekonomik krizlerin patlak vermesinde birçok faktör rol alabilir. Ekonomik krizler; enflasyon, dış borçlar, kamu kesimi açıkları, üretimin daralması, işsizlik, bankacılık sektörünün zayıflaması, dış ticaret açıkları gibi makroekonomik dengesizliklerin yanında sosyal ve siyasi nedenlerden de kaynaklanabilir. Genellikle para, döviz, bankacılık, dış borç ve finansal krizler şeklinde kendini gösteren ekonomik krizler ülkelere hem tehlike hem de fırsatlar yaratabilmektedir. Küreselleşme ekonomik krizlerin daha sık ortaya çıkmasına uygun bir ortam hazırladığından, gelişmekte olan ülkelerde özellikle 1990'lı yıllarda sıklaşan ve aralıklarla devam eden ekonomik krizler görülmektedir. Ekonomik krizlerden etkilenen ülkelerde birtakım istikrar politikaları uygulamaya konulmuştur. Gelişmekte olan ülkelerin kriz dönemlerinde ve sonrasında uyguladıkları istikrar politikalarının amacı, ekonomilerde görülen dengesizlikleri azaltmak, ekonomik istikrarı sağlamak ve belirli makroekonomik hedeflere ulaşmaktır. Bu politikalar uygulanırken ekonomik büyüme, istihdam, üretim, gibi makroekonomik dengeler hedeflenir. Bu hedeflere ulaşmak için istikrar programlarının çeşitli uygulanma şekilleri öncelik kazanmıştır (Fırat, 2009: 502).

1970'lerden sonra gelişmekte olan ülkelerde ve Türkiye'de enflasyon ve ödemeler dengesi sorunu nedeniyle ortaya çıkan ekonomik krizler Ortodoks istikrar politikalarında yeni düzenlemeler gerektirmiş. Yeni Ortodoks İstikrar anlayışı, enflasyon ve ödemeler dengesi açığının artmasının nedeninin Geleneksel Ortodoks anlayışa ek olarak bütçe açıklıkları ve para arzındaki artışı olduğunu ileri sürmüştür. Gelişmekte olan ülkeler, 1980'lerden itibaren dışa açık, ihracata yönelik sanayileşme modeline geçmişlerdir. Türkiye ekonomik gelişmesini tamamlayabilmek için uzun yıllardan beri, belirli aralıklarla kriz yaşamış, halen de yaşamaktadır. Türkiye'de 5 Nisan 1994 krizi ve sonrasında yaşanan 2000 Kasım ve 2001 Şubat krizlerinin ortak özelliği mali piyasalarda yaşanmış olmasıdır. Bu krizler para, bankacılık, döviz ve likidite krizleri olarak karşımıza çıkmıştır. Bu krizlerin önlenmesi ve ekonominin istikrara kavuşturulması için öncelikle kısa vadeli istikrar politikaları olmak üzere IMF destekli bir dizi tedbirler uygulamaya konulmuştur. Bu uygulamaların amacı, ilk olarak enflasyonu hızla düşürmek, ekonomik istikrarı sağlamak, yapısal reformları gerçekleştirerek, sürdürülebilir bir ekonomik büyüme yaratmaktır (Fırat, 2009: 502).

1997-1998 Asya krizi ile başlayan bir dönüm noktası sonrasında bir bütün olarak “Çevre” nin dünya ekonomisi içindeki konumunda da çarpıcı bir dönüşüm meydana geldi. Krizin yarattığı şoklar ve sonraki beş yıl boyunca dalga dalga Asya dışına da yayılan istikrarsızlık ortamı, IMF reçetelerinin sonuçları ve dış borç yükünün finansman gereksinimleri, gelişmekte olan ekonomileri bir bütün olarak cari işlem fazlaları vermeye zorladı ve bu durum kriz konjonktürü son bulduktan sonra da süregeldi. Böylece dünya ekonomisinin az gelişmiş, bağımlı ülkeleri, kısacası Çevre, emperyalist sistemin metropol olarak nitelendirilen merkezine sürekli net kaynak aktaran bir konuma yerleşti. Asya’dan Rusya’ya, Türkiye’ye ve Latin Amerika’ya yayılan finansal kriz yıllarını içeren 1998-2002 yılları arasında bu durum genelleşti (Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2008:28-29).

Dünya ilk ekonomik krizle 1929 yılında tanışmış, daha sonra 1970 ve 1980’lerde bu krizler devam etmiştir. 1990 yılından günümüze kadar da önemli ekonomik krizler yaşanmıştır. Bunlara örnek olarak; 1994 ve 95 Meksika krizi, 1997 Güneydoğu Asya krizi 1998 Rusya krizi, 1999 Arjantin krizi ve 2007 yılında başlayan ve 2008-2009 yılında şiddetlenen Mortgage krizi verilebilir. Dünya ekonomik krizlerinden en çok zararı gelişmekte olan ekonomiler görmüştür. Gelişmiş ekonomiler krizin faturasını bu ülkelere yüklemiştir. Türkiye’de son 20 yılda önemli ekonomik krizler olmuştur. Bunlar; Nisan 1994 krizi, Kasım 2000, Şubat 2001 krizleri ve 2007 yılı Ağustos ayında başlayan, Türkiye’de de etkisini gösteren Mortgage krizidir. Bu krizde İMKB bileşik fiyat endeksine göre 2008 yılı sonu itibariyle menkul kıymetler yaklaşık %38 değer kaybetmiştir (Yıldırım, 2010).

ABD’de 2007’de subprime kredi krizi olarak başlayan küresel finansal krizin kökeni 2000’li yıllara dayanmaktadır. ‘Subprime’ terimi finans sektöründe ABD’de alt gelir grubuna kullanılan ve geri ödenmeme riski yüksek kredileri tanımlayan bir ifadedir. Kriz hem küresel hem de özellikle ABD’nin özelinde yerel dinamikler neticesinde ortaya çıkmıştır (Kutlu, 2011). 2008’de patlak veren kriz dünya ekonomisinde yıkıcı bir etki yarattı. Kredi kullanılabilirliği düşmüş, ticaret çökmüş, sermaye akışı durmuş ve büyüme yavaşlamıştır. Bunun yanı sıra işsizlik önemli düzeyde yükselmiştir. Krizin merkez üssü ABD finans sektörü iken, kriz hızla kürenin dört bir yanını etkisi altına almıştır.

Ekonomik kriz, her ne kadar başlangıçta ABD’de konut sektöründe Mortgage krizi olarak ortaya çıkmış olsa da, kısa sürede likidite krizine dönüşmüş, ABD bankaları işbirliğinde olan bütün küresel bankaları derinden etkilemiştir. Böylece finans sektöründe yaşanan kriz kısa zamanda reel sektöre sıçramış, bir yandan büyümenin finansmanı için

yabancı sermayeye ihtiyaç duyan, diğer taraftan hammadde ve ara girdi ihracatçısı olan gelişmekte olan ülkelerin gereksinimleri karşılanamadığından tüm dünyayı sarmıştır. Neticede, krizin hissedildiği 2008 ve 2009 yıllarında ekonomik büyüme rakamları gerilemiş ve durgunluğa girilmiştir. Gelişmiş ekonomilerde yaşanan bu belirsizlik, gelişmekte olan ülkelere de sirayet etmiştir. Bu sıkıntının en belirleyici unsuru yabancı sermaye ile ilgilidir. Gelişmiş ülkelere gelişmekte olan ülkelere yönelik sermaye hareketlerinin gerilemiş olması olağanüstü kaynak sıkıntılarını meydana getirmiştir.(Gedik, 2010). Ortaya çıkan ekonomik krizlerin artık ulusal ya da bölgesel bazlı olmaması, etkilerinin tüm yer küreye yayılması küreselleşme ve neo-liberal paradigmalarıyla ilişkilidir. Bu temel paradigmalar, dünyanın bir köye dönüşmesine ve birbirleriyle bütünleşen/eklemlenen tüm yer kürenin rekabet ortamında rakipler olarak mücadelelerin kaynağı olmuştur.

Günümüzde küreselleşme olgusuyla birlikte hem uluslararası hem de bölgesel piyasalarda artan rekabet ortamında faaliyet gösteren işletmelerin çok çeşitli nedenlerle krizlerle karşı karşıya kaldıkları gözlenmektedir. Yakın zamana kadar krizlerin, işletmeleri tehdit eden küçük dış etkenler olduğu, bu etkenler için önlem alınmasının gereksiz olduğu düşünülürken, son zamanlarda krizlerin etkileri gözardı edilemeyecek kadar büyük boyutlara ulaştıkça, krizlerin sanıldıkları kadar basit ve geçici oluşumlar olmadığı anlaşılmıştır (Zerenler, 2004: 102). Dolayısıyla küresel ekonomik krizler beraberinde çeşitli sorunlar getirmektedir. Özellikle içine girilen yeni dönemde, yer kürenin herhangi bir yerinde cereyan eden bir olay domino etkisiyle tüm ülkeleri etkilemektedir. Ekonomik krizler toplumları derinden etkilemekte ve tahribatlara neden olmaktadır. Ekonomik krizin getirdiği olumsuzlara bakıldığında bunların (Ertuğrul vd. , 2010) ;

- Küresel kredi musluklarının kısılması, kredi maliyetlerinin artması ve yurtdışı pazarların daralması gibi daha birçok nedenden ötürü reel sektör büyük kayıplar yaşamaktadır.
- Dış kaynak teminindeki zorlukların başta fiziki yatırımlar olmak üzere bazı ekonomik faaliyetleri frenlemesi de yavaşlatıcı etki yaratmaktadır.
- Kriz ortamının olduğu bir ekonomide, bireyler ekonominin daha kötüye gideceğini beklemekte ve harcamalarını azaltma yoluna gitmektedirler. Tüketicilerin ihtiyatlı bir davranışla harcamalarını gözden geçirmesi de, iç talebin ve ekonomik faaliyetlerin daralmasına sebep olmaktadır.

- Küresel resesyon, kişi başı küresel gelir düzeyinin ve ürettiğimiz mallara olan dünya talebinin düşmesine yol açmaktadır.

Küreselleşmeyle birlikte artan küresel rekabet sürecinde yaşanan ekonomik krizler, serbest çalışanlar ve özel sektörlerde bağımlı çalışanlar üzerinde oldukça ağır sonuçlar doğurmuştur. Ekonomik kriz dönemlerinde birçok işletme küresel rekabet sürecine ayak uyduramamış, ayakta kalabilmek için maliyetleri azaltma ve karı yükseltme yoluna gitmiş, bunun sonucunda ise düşük ücretli ya da kaçak işçi çalıştırılmış ve birçok işçi sosyal güvenlik hakkından mahrum bırakılmıştır. Küreselleşme sürecinde artan küresel rekabet birçok işyerinde zorunlu olarak çalışma ilişkilerinde esnekleşme ihtiyacını doğurmuş; ancak tüm çabalara rağmen rekabet ortamına uyum sağlayamayan işletmeler tasfiye aşamasına girmişlerdir. Bu süreçte birçok kuruluş kapanmış ve bu kuruluşlarda çalışan işçiler işsiz kalmış; bu durum ise işsizliğin artmasına, yoksulluğun yaygınlaşmasına ve sınıflar arasındaki uçurumun artmasına yol açmıştır (Albayrak, 2012:168).

Nitekim 1973 petrol krizinden günümüze kadar yaşanan ekonomik krizler, geçmişteki ekonomik krizlere nispeten teğet geçip geçmeyeceği değil; ne koşulda olursa olsun işletmenin devamlılığının sağlanması ve emek piyasasında rekabetçi ortamda rekabet edebilmesi için işletmelerin örgütsel olarak yeniden yapılanmalarını öngörür. İşletmelerin temel hedefi, kriz zamanlarında kendi konumlarını koruyup büyüyerek hedefledikleri atılımları gerçekleştirmektir.

Esneklik bu noktada işçinin işten çıkarılmasından çok işçinin kısmi sürelerde çalışmasını ya da çalışma saatlerinde değişiklik olmasa da ücretlerde düşüşlerin işçi tarafından gönüllü kabulünü öngören bir uygulama olarak görülen bir mekanizma olmaya başladı. Genel olarak, artık işçinin işten çıkarılarak mağduriyetinin yaşanması değil, krizin aşılacağı döneme kadar işveren ile işbirliğini genel bir kabul haline geldi.

Küresel krizin sonuçlarının önde gelenlerini mikro düzeyde piyasalarda dalgalanmalar şeklinde kendini gösterdiğini söyleyen Demirkaya ve Özcüre, birçok gelişmiş ülkede büyüme oranlarında yaşanan keskin düşüşler ve makroekonomi düzeyinde yaşanan güçlükler yaşandığını da belirtmiştir. Ayrıca, dünyanın pek çok ülkesinde işletme düzeyinde toplu işten çıkarmalar ve buna bağlı olarak işsizlik oranlarında artışlar yaşanmıştır. Zira ekonomik krizlerle birlikte oluşan belirsizlik ve kargaşa ortamından en fazla işgücü etkilenir. Bu tehdidin en önemli nedeni işini kaybetme korkusudur. İşsiz kalmak ise gelir

güvencesinden yoksunluk ve sosyal dışlanma ile sonuçlanmaktadır. Gelirden yoksunluk ve parasızlık, özellikle kent yaşamında, yaşamsal ihtiyaçları karşılamayı olanaksız hale getirmekte, geleceği korkuya ve belirsizliğe dönüştürmektedir. İşletme açısından krizin en acıklı sonucu, en değerli kaynağı olan deneyimli, birikimli ve yetenekli insan kaynağını kaybetmektir (Demirkaya ve Özcüre, 2013).

Ekonomik krizlerden sadece işveren ve işgücü cephesi etkilenmemektedir. Sendikalar da bu dönemlerde güç kaybetmekte ve etki alanları daralmaktadır. “İşçi sendikalarının gücünün artıp azalması, birçok faktöre bağlı olduğu gibi, ülkelerin ekonomik kriz ve gelişme dönemleri ile yeni teknolojik değişikliklerin de yakından ilgisi bulunmaktadır. Ekonomik kalkınma dönemlerinde sendikalar daha güçlü olmakta, işverenlerle kuvvetli toplu pazarlık yapabilmekte ve ücret artışı gibi istedikleri birçok talebi işverenlere kabul ettirebilmektedirler. Tam tersi olarak, ekonomik kriz dönemlerinde ise sendikaların toplu pazarlık güçlerinin zayıf olduğu görülmektedir” (Yavuz, 1995: 18).

Kısacası, günümüzde ekonomilerin daha fazla bütünleşmiş olmasından dolayı küresel krizler daha fazla yaşanmakta ve etkileri ekonomik alanla sınırlı kalmamaktadır. Bu dönemlerde ülke ekonomilerinde gerileme yaşanarak; kredi maliyetleri artar, dış açıklar ve dış borçlar büyür, işsizlik yükselir, yoksulluk ve açlık sorunu tırmanışa geçer ve ekonomik büyüme hızı yavaşlar. Tüm bunların yanı sıra ekonomideki daralma etkisini işgücü piyasalarında göstermeye başlamaktadır. Kriz dönemlerinde dünya çapında gözlemlenen istihdamda düşüşler ve artan işsizlik artışları bu süreçte ülkemizde de gözlemlenmektedir. İstihdam piyasalarındaki yapısal sorunlar ve krizlerin getirdiği belirsizlikler iş imkânlarının doğmasına engel oluşturmaktadır.

1.2.3. Refah Kapitalizmi-Ulus Devletin Sonu Tartışmaları

Refah devleti ne kadar, 19. yüzyıl toplumsal reformizmin köklerine dayansa da, gerçek anlamda refah devleti 1930'lar ve 1960'lar arasında ortaya çıkan özgül bir tarihsel yapıdır (Buğra, 2015). Sosyal refah devleti anlayışının tarihsel kökleri olsa da, bu anlayış 1942 yılında Beveridge Raporu ile literatürde yer edinmeye ve 2. Dünya Savaşı sonrası süreçte kabul görmeye başlamış ve bazı ülkelerde refah devleti yapılanmasının ilk adımları atılmaya başlanmıştır.

Bu dönemde vergiler artan oranlı hâle getirilmiş ve bu yolla kamu hizmetleri ve transferleri (gelirin yeniden dağıtımı) mümkün kılınmıştır. Ulusal sağlık sistemleri, herkese

ücretsiz tıbbi bakım sağlar hâle getirilmiş; ulusal sosyal yardım, işsizlik ödeneği, engellilere yardım ve emeklilik sistemleri, ücret-dışı cömert gelirler sağlamaya başlamıştır. Refah devletinin bu döneminde, sosyo-ekonomik yapı 40-50 yıl öncesine göre tamamen değişmiştir. Bu dönemde ailenin yapısı değişmiş, kadın istihdamı artmış, genel olarak istihdam artmış, istihdamla birlikte işsizlik de yükselmiş, işgücü giderek daha yaşlı hâle gelmiş, vergiler yükselmiş ve kamu harcamaları artmıştır (auzefalmsstorage.blob.core.windows.net).

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra çok yaygın bir uygulama alanı bulunan refah devleti, kamunun sosyoekonomik yaşama müdahalesini içermektedir. Bu müdahale, sadece faiz ve diğer mali araçlar ile oynayarak ekonominin yönetimiyle sınırlı kalmamakta ve devletin bizzat üretici olarak ekonomik yaşama girmesini de içermektedir [...] İşte böyle bir süreci yaşama geçiren refah devleti politikalarının, salt ekonomik açıdan da çok büyük başarılar sağladığı ve toplumsal çatışmaları yumuşatarak demokratikleşme yönünde büyük ilerlemeler sağladığı söylenebilmektedir (Şaylan, 2016:112).

Dolayısıyla, 1945 sonrası dönem bütün dünyada genel olarak refah devletinin kurumsal çatısını oluşturmaya yönelik hızlı ve kapsamlı reform çabalarının gerçekleştiği yıllardır. Batı Avrupa ülkelerinde 1930'lu yıllarda işgücünün sadece yarısı sosyal sigorta (işsizlik, malullük, iş kazaları ve yaşlılık sigortaları) kapsamındayken, 1970'lerin ortalarına gelindiğinde bu oran yüzde 80'lerin üzerine çıkmıştır. Bu dönemin en önemli özelliklerinden birisi hiç kuşkusuz hemen hemen bütün ülkelerde görülen ekonomik büyümedir. Ekonomik büyüme bir anlamda refah devletinin kurucu unsurlarından biri olmuştur. Sermaye yatırımlarının artışına ve tam istihdam hedefine yönelik Keynesyen politikalarla sağlanan ekonomik büyüme, sağlık, eğitim, refah ve sosyal hizmetler gibi birçok alanda sosyal harcamaların artışını sağlayan kaynakların yayılmasında en önemli etken olmuştur (Topak, 2012).

Yani devletin, yoğun ve kapsamlı bir biçimde sosyoekonomik yaşama müdahalesi kaynak israfına ya da kaynakların irrasyonel bir biçimde kullanılarak ekonomik yaşamda kötü performans gibi sonuçlara yol açmamış; aksine Batı Avrupa ülkelerinin tarihinde görülen en hızlı ve kapsamlı ekonomik gelişme ya da büyüme sağlamıştır. Refah devleti, bir taraftan toplumsal kesimler arasında kaynak transferi yaparken diğer taraftan da tam istihdama yakın bir çalışma ortamı hazırlamıştır (Şaylan, 2016:112).

Bu dönemde geleneksel istihdam modeli, sendikacılığın ve toplu iş ilişkilerinin gelişmesi için olumlu koşulların doğuşuna yol açmıştır. Böylece gelişen iş hukuku, toplu pazarlık ve sosyal güvenlik çerçevesi içinde, geleneksel istihdam modeli, işletme ve işkolunda standart hale gelmiştir. Bütün bu gelişmelerde, ekonomik istikrarın sürekliliğinin ve toplumsal alanda oluşturulacak istikrarlı bir yapılanmayla desteklenmek istenmesinin payı vardır. Batı Avrupa'da 1950-1960 yılları arasındaki dönemde doruk noktasına ulaşan toplumsal alandaki ideolojik uyum tam istihdamın ötesinde, işçiler için bir dizi hakkın tanınmasını da içermektedir. Bu haklar; çalışma hakkı, gelir güvencesi, iş güvenliği, iş güvencesi ve nitelik güvencesi başlıkları altında toplamak mümkündür. Toplumsal alanda ulaşılan ideolojik uyum hem bir dizi işçi hakkını kabulü ve yaygınlaştırılması hem de uluslararası rekabet koşullarının eşitlenmesi bakımından önem taşımaktadır (Erdut, 1998).

Genel itibarıyla II. Dünya Savaşı'ndan 1970'li yıllara değin refah devleti dönemi diye adlandırılan bu dönem, hem üretim (emek) hem de kapitalist ekonominin işleyişi bakımından önemli olan Fordist uygulamaların üretim sürecinde belirleyici olduğu tarihi bir süreçtir. Bu tarihi süreç, ulusal kalkınmacı bir modelin benimsendiği ve geleneksel istihdam şeklinin yaygın olduğu bir süreçtir de. Geleneksel istihdamın temel dürtüsü kaynak israfı yapılmadan kârı maksimize kılmaktır. Bu istihdam modeli de standart hale getirilmiş ve işletme ve işkollarında çalışabilecek tek tip işçilerin istihdamını öngörmektedir. Ayrıca, işsizliği ortadan kaldırma ve tam istihdamın sağlanması da temel hedeflerdendir.

Ulusal kalkınmacı modelde pazarın düzenlenmesi sorumluluğunu da devlet yüklenmişti. Başka bir deyişle, ulusal gelir, alım gücünün genişlemesini garantileyecek şekilde dağıtılmalı ve yeniden bölüştürülmeliydi. İthal ikameci sanayileşmenin çoğu ürünü-başlarda hafif daha sonra hem hafif hem dayanıklı-tüketim malı olduğu için, satın alma gücü, büyük bölümü işçileşmekte olan kentlilerin geniş kesimlerine dağıtılmak zorundaydı. Büyüyen iç pazara duyulan ihtiyaçla beraber işçilerin gelirlerinin artmasını kabul etmek kolaylaşıyordu. Modern sanayi sektörünün gelişmesiyle beraber sendikal örgütlenme içinde olan ve yüksek ücretlerden yararlanan modern sektör işçileriyle, marjinal sektörde, düşük ücret alan, örgütlenmemiş ve sendikasız işçiler arasında bariz bir fark ortaya çıktı. Modern sektördeki işçiler, sendikaların sağladığı çalışma koşulları ve iş güvenliğine sahiptiler; ayrıca işletmeler ve devlet, onlara sosyal güvenlik ve çeşitli emeklilik hakları (ikramiye, maaş, sağlık hizmetleri vs.) sağlıyordu (Keyder, 2004). Fordist dönemin proletaryası, sanayi

işkolunda “fordizm “denilen üretim sistemine uyum sağlayabilecek ve tam zamanlı çalışacak bir işgücüyü.

Fordist dönemdeki düzenlemelerin temel amacı bir sanayi yedek ordusunu her an aktif hizmete hazır şekilde tutmayı sağlamaktı [...] Hakim olan emek piyasası anlayışı güvenceli tam gün işlerde çalışan erkek işgücü idi. Kadın ya iktisadi olarak faal değil, ya da ikincil bir emek piyasasını oluşturuyordu. Yüzde 1-2’lik bir işsizlik oranı, fakirliğin azalması, çalışan sınıfların siyasi temsilinin garanti altına alınması ve çeşitli yasal destekler işçiler ve sendikalar için de parlak bir gelecek vaat ediyordu. “Emeğin ileriye doğru yürüyüşü” kaçınılmaz gözükmekteydi.(Bozkurt, 2000: 81) Ancak 1970’lere gelindiğinde bu anlayışta kırılmalar yaşanmıştır. “Emeğin ve toplumsal hayatın dibe doğru yürüyüşü” düşüncenin hakim olmaya başladığı ve çağı kurtaracak yeni bir sistemin arayışı içinde kalınmıştır. Eleştiri oklarını üzerine çeken devlet, “işlevsizlik” nitelendirmesiyle yeniden yapılandırılması gerekliliği savunulmuştur. Refah devleti için temel hedef olan tam istihdam edebilirlik sonraki süreçte refah devletin karşılaştığı açmazlarla işsizlik sorunu ile baş edilemez bir hale gelmiştir.

1970’lere kadar refah devletin görevlerinden biri tam istihdamı sağlamaktı. Bunun için devlet sağlık, eğitim vs. gibi alanlarda çok sayıda personel istihdam etmiştir. Bu yüzden sunulan geniş hizmet yelpazesinin yanısıra büyüyen bir kamu sektörü istihdamı sözkonusuydu. Bununla bir taraftan sosyal devletçilik anlayışını benimseyen devletler hizmet yoluyla toplumsal huzurun tesisini, diğer bir taraftan da işsizlik sorununun önüne geçerek tam istihdamı sağlamayı amaçlamıştır. Ekonomik resesyon yaşanan yıllara kadar istihdam edilebilirlik yüksekken sistemin tıkanması ve çözüm üretememeye başlamasıyla işsizlik düzeyi yükselmiş ve işten çıkarmalar artmıştır.

Artan işsizlik nedeniyle ödenen işsizlik maaşları dışında uygulamaya konulan aktif istihdam politikaları, meslek edindirme kursları, kendi işini kurmaya yönelik kurslar vb. için yapılan harcamalar artış eğilimine girmiş ve artan işsizlikten emeklilik sigortaları da olumsuz yönde etkilenmeye başlamıştır. Artan işsizliğin kişisel gelire etkisi değerlendirildiğinde, bir taraftan sosyal güvenlik sistemine yapılması gereken prim ödemeleri azalmakta, diğer taraftan kişisel gelir üzerinden alınan vergilerin de azalmasına neden olmaktadır. Bu durum da işsizlik ödemeleri yapılırken sosyal güvenlik prim ödemelerinin maliyeti yükselmekten başka bir anlama gelmemekteydi. Yüksek sayılabilecek genel ücret düzeyi ve ücret yan ödemeleri sosyal devletlerin bu açıdan rekabetini olumsuz

yönde etkilemekte, bu durum ise uzun dönemli işsizliğin başlıca gerekçelerini oluşturmaktaydı (Şanlıoğlu, 2016).

70'ler bir taraftan toplumsal bunalımın olduğu dönem iken bir taraftan da yeni küresel bir sistemin egemen olmaya başlayacağı bir dönemdi. Bu yıllarda sosyal refah devleti, devlet kurumlarının genişleyebileceği ve fonksiyonlarının ise gelişebileceği en üst noktaya ulaşmıştır. Ekonomik, sosyal ve kültürel olarak sistemin tıkanıp ve artık refah devletinin kendini sürdürmeyeceğinin işaretiydi. Çünkü emek piyasalarına bir taraftan bakıldığında talep üstü bir arz söz konusuysen, diğer taraftan devletin vaat ettiği ve yüklediği vatandaşın sosyal hak ve güvencesinin kendisi tarafından karşılanmasından kaynaklanan yüksek bir maliyet söz konusuydu. Öte yandan 74 petrol krizinin yol açtığı küresel bir duraklama vs. gibi birçok gelişme “refah devletin sonu mu?” sorularını gündeme getirdi. Kimi yazarlara göre, refah devleti tarihin sayfasında kalmış ve bunun yerini alan neo-liberal devlet yapılanmasının hakim olmuştur. Kimi yazarlara göre ise, refah devletin bütünüyle ortadan kalmamış ve bazı işlevlerini hala sürdürmeye devam etmektedir. Bu yönüyle konunun zihnimizde netleşmesi için refah devleti ile ilgili görüşlere incelememiz gereklidir. Refah devletinin zayıflamış olmasına rağmen bazı fonksiyonlarını hala sürdürdüğünü belirten görüşlere bakalım:

Konu ile ilgili olarak Bauman, devletin, ekonominin kontrolü ve kültürel egemenlikle bağları kopmuş olsa da, olduğu yalnızca politik otorite olan bir ulus-devlet kurumunun kaldığı düşüncesindedir. Ona göre; küreselleşme sürecinin iki eğilimi ulus-devletin zayıflamasına neden olmaktadır. Bu eğilimlerden birisi ekonomik bütünleşme; diğeri de kültürel kabileleşmedir. Ulus-devlet içinde ekonominin kontrolü küresel ekonomik bütünleşme nedeniyle; kültürel egemenlik ise kültürel kabileleşme nedeniyle zayıflamaktadır (Yalçınkaya, 2016). Yazarların dönemi analiz ederken özellikle “refah devletinin sonu mu?” tartışmalarının yaptıkları bu dönem; küreselleşme ve neo-liberal paradigmanın da tartışıldığı bir dönemdir.

Hirst ve Thompson'a göre ise, son yıllarda millî devletin yönetim imkânları değiştiği ve birçok bakımdan önemli derecede zayıfladığı (özellikle millî makro-ekonomi yönetimleri gibi) hâlde, millî devlet hayatî bir kurum olmayı sürdürmektedir. Buna, etkili uluslararası yönetim için gerekli şartları sağlamanın geçerli olduğunu da ekleyebilir. Yönetim imkanları ve devletin rolüne ilişkin olarak şu temel noktalara işaret edebilir: Uluslararası ekonominin, otonomlaştırılmış bir uluslar-üstü (supranasyonal) küresel ekonomik sistem modeline

benzemediği, dolayısıyla, millî devletlerin gerek millî gerekse uluslararası süreçler düzeyinde ekonomi yönetiminde oynayacak önemli bir role sahiptir. Ortaya çıkan uluslararası pazar hâkimiyeti şekilleri ve diğer ekonomik süreçlerin önemli millî hükümetlere yeni bir rol biçmekte ve devletlerin daha az “egemen” varlıklar, daha çok uluslararası bir “siyasa”nın tamamlayıcıları olma işlevini kazanmaktadır. Dolayısıyla millî devletin temel fonksiyonları arasında, uluslar-üstü veya ulus-altı yönetim mekanizmaları için meşruluk ve sorumluluklar kazandırmak olmuştur (Hirst ve Thompson, 2001).

Refah devletinin sonunun gelmediğini savunan bir görüşle devam edecek olursak, onlara göre, devletler, sahip oldukları yetkileri tamamen kaybetmemiş ve sosyal önlemler anlamında “dibe doğru yarış” henüz tam anlamıyla gerçekleşmemiştir. Küresel sermaye, finansal piyasaları büyük oranda gerçekleştirilebilir, fakat aynı şey küresel bir iş piyasası için söz konusu olamaz. Yine görüldüğü gibi, bazı durumlarda, politik aktörler tarafından bir küreselleşme stratejisi benimsenebilir, hatta bu politika seçmenlere “kaçınılmaz” bir “dayatma” olarak da sunulabilir. Küreselleşme, bütün dünya üzerinde büyük etkileri olan bir süreçtir, fakat bu, refah devletinin ölmek üzere olduğu anlamına da gelmemektedir. Dolayısıyla, refah devletinin bir kriz içinde olduğunu söylemek, basmakalıp bir sözden başka bir şey değildir (Özdemir, 2007).

Küreselleşmenin iktisadi ideolojisi olarak ortaya çıkan ve temel esprisini, devletin ekonomide; üretici, tüketici, dağıtıcı ve düzenleyici olmaktan çıkmasını, kamu hizmetlerin özel sektöre bırakılmasını ve aynı zamanda politik gücün yerel otoritelere ve sivil toplum kuruluşlarıyla paylaşılmasını salık veren, neo-liberalizm, günümüz dünyasını adeta ekonomi politiği haline gelmiştir. Neo-liberal politikaların, 80’lerle birlikte gündeme gelmesi hiç şüphesiz ki, o güne kadar hakim olan sosyal devlet anlayışının gözden düşmesi ve yerine yeni sağ siyasetin egemen olmaya başlamasıyla ilişkilidir. Küreselleşme, bu süreçte hem liberal ve muhafazakâr değerleri içinde barındıran yeni bir siyaset tarzını öne çıkartmış hem de yeni dünya düzenine uygun/uyumlu bir ekonomi-politik (neo-liberal) düzen yaratmıştır (Duman, 2011: 688). Neo-liberal anlayışın hakim olduğu 1970’lerin sonu ve 80’lerin başlarında refah devleti eleştiri oklarına hedefti. Neo-liberal doktrin refah devletini; hantal, gece bekçisi, bebek bakıcısı vb. olarak nitelendirmekteydi. Bu yönüyle yakın zamanın ürünü olan neo-liberalizm daha az devlet müdahalesini öngörmekteydi.

Neo-liberal görüşün tam savunusu olan görüşlere bakıldığında, neo-liberaller, devlet müdahalelerinin; kaynak dağılımını etkinleştirmedeğini, ekonomiyi hızlı büyüme oranlarına

ulaştıramadığını, daha adil gelir dağılımını sağlayamadığını ve daha istikrarlı bir ekonomik ortam sunamadığını savunurlar (Zarif, 2009). Onlara göre; “büyük, karmaşık, kamusal refah bürokrasilerine sahip oldukları için “refah devletleri” içsel olarak zorlayıcıdır. Sosyal hizmetlerin tekelci devlet mekanizmaları aracılığıyla sağlanması bu zorlamayı ortaya çıkarır; bu mekanizmanın özel ve gönüllü alternatifleri “kapı dışarı etme”, böylece de bir yandan bireylerin refah malları ve hizmetleri sağlama özgürlüklerini sınırlandırır (Ellison, 2011: 91).

Neo-liberalizm, ulus devletlerin gelişim modellerini parçalamakta ve onları, ulus-üstü örgütlerin ihtiyaçlarını ve taleplerini benimseyen modellerle değiştirmektedir. Uluslararası çevre, serbest piyasa reformlarını gerçekleştirmesi yönünde bazı zorlayıcı baskılar uygulamakta ve bu reformlar çoğu kez ulus devletlerin sınırları içinde toplumsal direniş ve siyasi kargaşa üretmektedir. Yüksek düzeyde ekonomik büyüme ve yabancı sermaye girişi sağlamak için devlet gösteri, grev ve kara ele geçirme olaylarını harekete geçirmek için müdahale etmektedir. Baskı genellikle, hükümetin, sınıai ve askeri elitlerin koalisyonunun ortaya çıkışıyla bağlantılıdır; bu politik hedeflerin başında siyasi istikrar ve hızlı ekonomik büyüme gelir. Ulus-devletler içinde ön plana çıkan siyasi yıkıcılık, paranın elit ülkelerden çekilmesine neden olmakta ve para, bozguna uğratan ekonomik koşulların çimlenmesine yol açan bir meta olarak değer kaybetmeye başladığı için ekonomik durgunluk meydana gelmektedir. Küreselleşmenin etkileri, ulus devletlerin sorumlulukları olan, özgürlüklere ve vatandaşların refahına ya da küresel köyün taleplerine cevap verip vermeyeceğine ilişkin bölünmüşlükleri ortaya çıkmakta ve bu da sürekli gelişen bir ikilem yaratmaktadır. Küreselleşme ve küreselleşmenin ideolojisi olan neo-liberalizm, ulus devletlerin güç ve egemenliğini sarsmıştır. Devasa sorunlar yaratan bu durum, ulus devletlerin vatandaşlarının, ulus üstü ve siyasal birliğe güvenmeden bağımsızlıklarını sürdürebilmeleri çabasına neden olmuştur. Çünkü devlet, ulus devletler içindeki bütün vatandaşların istekleri için birikim yerine değer katma yoluyla zenginlikleri özel girişimler vasıtasıyla toplar hale getirmeye odaklanmıştır (Jotia, 2011).

Bilindiği üzere, kapitalist dünyada 1980’lerden beri ‘devlet’ e yönelik olan sürdürülen ideolojik bir saldırı söz konusudur. Bu saldırının amacı, kökleri Aydınlanma geleneğine dayanan, devletin belirli bir amacın gerçekleştirilmesi için ‘akılcı bir araç’ olarak kullanılması anlayışını itibar kaybına uğratmaktır. Öte yandan, piyasanın daha etkin çalışması için devlet müdahalesine gereksinim olduğu görüşü, 1990’lardan itibaren giderek

ağırlık kazanmaya başlamıştır. İlk bakışta, neo-liberal yaklaşımdan bir kopuşun ifadesi olarak algılanabilecek bu görüş, 'rekabet devleti', 'düzenleyici devlet' ve 'iyi yönetim' gibi kavramları öne çıkardığı ölçüde, söz konusu yaklaşımın hegemonyasını pekiştirmekte işlevsel olmaktadır (Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2006:9). Dünya Bankası ve IMF'nin devlet yapılarına yönelik değişim tasarımları, devletin tümüyle piyasadan çekilmesi ve müdahalesini ortadan kaldırması değil, müdahalenin niteliğinde değişimi öngörülmekteydi. Bu bağlamda devletin daha aktif olabilmesi için sürekli olarak reformlara tabi tutulması gerektiği dikte edilmekteydi. Piyasanın işlerliği sağlanmak isteniyorsa, devletin varlığı bir gerekliliktir bu durumda. Çünkü devlet, reformların sürdürücüsü olarak görülmekteydi.

Sosyal sigorta ve sosyal hizmetler açısından çok geniş kamu önlemleri ve refahı yeniden dağıtan ve sosyal riskleri önleyen artan oranlı vergi sistemleri, savaş sonrasının gelişmiş demokratik ulus-devletlerini en iyi betimleyen özellikler iken günümüzde bu türden refah önlemleri devamlı olarak saldırılara maruz kalmış ve sınırlandırılmıştır. Refah devletleri, son çeyrek yüzyıldır, küreselleşme denilen bir sürecin etkisi altında kalmıştır. 1975'lerden sonra içine girdiği krizden çıkmanın yollarını, küresel ölçekte sermayenin yeniden yapılandırılmasında bulan kapitalist sistem, kendi mantalitesine uygun olmayan refah devleti anlayışını değiştirmek ve yerine küresel kapitalizm koşullarıyla uyumlu yeni bir yönetim biçimi oluşturmak için arayış içine girmiştir. Bu arayış, refah devleti sistemini temelinden etkilemiş, refah devleti kavramının gözden düşmesine ve sosyal politikaların erozyona uğramasına yol açmıştır. Küreselleşmenin getirdiği ekonomi politikalarının çerçevesini çizen neo-liberal iktisat teorisi, bir toplumda üretim kaynaklarının en etkin dağılımını gerçekleştirmek ve toplam refaha ulaşmak için, tam rekabet koşulları altında piyasanın her türlü müdahaleden arındırılması gerektiğini belirtmektedir. Yani, bunun anlamı, refah devletinin, sendikaların vs. piyasalara olan müdahalesinin yok edilmesidir (Özdemir 2007: 228).

Kapitalizmin tarihsel süreç içinde yaşadığı dönüşüm sonucunda, üretim biçimleri ve ona bağlı olarak ortaya çıkan istihdam yapılarında meydana gelen değişimler, emeğin yapısını ve sendikal örgütlenme biçimlerini de doğrudan etkileyici özellikler göstermiştir. Bu etkinin oluşması, büyük ölçüde yaşanan dönüşüm sürecinin yapısal özelliklerine, üretim biçimi ve teknolojik gelişmelerin emeğin yapısında meydana getirdiği farklılıklara dayanmaktadır. Bu anlamda, kapitalist üretim ilişkilerinin yaşadığı dönüşüm ve krizler bir taraftan emekçilerin sahip olduğu ve büyük ölçüde sınıf mücadelesinin gelişme

dönemlerinde sağladığı kazanımları kaybetmeleri ile sonuçlanmıştır. Emek örgütlenmesinden üretim sürecinin yeniden belirlenmesine kadar her konu yeniden tanımlanmaya çalışılmıştır. Her iki düzeyde başlayan ve birbirini etkileyen bu dinamik süreçte hiç kuşkusuz bir dizi değişim zorunlu olarak yaşanmıştır (www.kultursanatsen.org).

Buradan hareketle söylenebilir ki, dünyada meydana gelen ekonomik, sosyal ve siyasi değişimin etkisiyle devletin rollerinde de değişim yaşanmıştır. Özellikle Fordist birikim sisteminin tıkanması, küreselleşme denilen bir sürecin tüm dünyayı etkisi altına alması ve neo-liberalizmin de ona eklenmesi ile devletin rollerinde değişiklikler gözlemlenmiştir. Devlet, değişen koşullara bağlı olarak işgücü piyasasının çalışma mevzuatlarını esnetmesiyle daha kuralsız, esnek ve serbesti tanıyan taraf olmaya başlamıştır.

Devletin kendi içindeki emek rejimi bir yandan üretilenin massedilebilmesine yönelik talebi düzenleyici bir işlev görürken diğer yandan birikim rejiminin egemen tarzını da yansıtarak pazarın yönlendirilmesinde ve istikrarında etkili bir rol oynar. Fordizm’de özellikle kamu istihdamının yüksek düzeylerde tutulması ve kamusal hizmet ve üretime yönelik faaliyetlerin özellikle pazarı düzenleyici ve yönlendirici işlevi önemli bir etken idi. Fordizm’in krizinden itibaren devletin içsel emek rejimi de dönüşmeye başlamıştır. Özellikle, istihdam seviyeleri düşürülürken hizmet ve üretim faaliyetleri bir yandan özelleştirme bir yandan piyasalaştırma ve metalaştırma politikaları yoluyla talep açısından kontrol edici işlevinden uzaklaştırılmakta, öte yandan kalite kontrol çemberleri, norm kadro uygulamaları gibi modeller aracılığıyla da Fordizm’in kariyer, tecrübe ve bürokrasisine dayanan personel rejimi dönüştürülmektedir (Topak, 2003:9). Topak’ın da değindiği gibi devletin endüstri ilişkilerindeki rollerine baktığımızda bunların; endüstri ilişkilerinin yasal çerçevesini çizmek, endüstri ilişkilerinde taraflar arasında hakem (arabulucu) olmak ve devlet bir işveren olarak kendisine bağlı olan çalışanların çalışma koşullarını düzenleme ve ücret düzeylerini belirlemekle sınırlı kalmaktadır.

Bu dönemde endüstri ilişkileri dönüşümündeki önemli etkenler, devlet anlayışındaki değişim ve Fordizm sonrası dönemde uygulanan ekonomik politikalar olmuştur. Bilindiği üzere Keynesçi ekonomik politikaların uygulandığı Fordist üretim döneminde devletin endüstri ilişkileri sisteminde önemli bir role sahipti. Bu önem devletin düzenleyici rolünün bir sonucudur. Fordist üretim sürecinde sendikalar güçlenerek altın çağını yaşamış ve aynı zamanda işçi sendikalarının sosyal, ekonomik ve politik gibi çeşitli etkinliklerinde artış

olmuştur. Fakat 1970’li yıllarda meydana gelen krizden dolayı devlet anlayışında değişim meydana gelmiştir. Keynesçi iktisat politikaları yerine neo-liberal politikalar benimsenmeye başlanmıştır. Bu anlayış ve politikadaki değişim sendikaların gücü kaybetmeye başlamasına zemin hazırlamıştır. Bu süreç içerisinde, çoğu devletlerin Keynes politikalarına olan güvensizliğin bir sonucu olarak neo-liberal politikaları uygulamaya yönelmiştir. Benimsenen iktisadi politikalarındaki değişimin bir sonucu olarak, devletin endüstri ilişkileri sistemindeki müdahaleci rolü azalmaya başlamıştır. Bir başka ifadeyle, sendikalaşma oranı ve bunun bir sonucu olarak sendikaların toplu pazarlık gücü de giderek azalmıştır (Aykaç ve Balcı, 2016).

Sonuç olarak, refah devletiyle garanti edilen ve korumaya alınan sivil ve siyasi haklar neo-liberal dönemde hak kayıpları olarak toplumsalda yansımaları bulmuştur. Artık hayat boyu, tam istihdam fikri iş piyasası katılımcıları için giderek hayale dönüşmüştür. Çünkü esneklik, risk ve belirsizlik, kuralsızlık çalışma hayatının temel unsurları haline gelmeye başlamıştır. Refah devletinin kendisi de değişime tabi olmuş ve artan bir biçimde “pasif katkılar” sisteminden beşeri sermayeye “sosyal yatırım” sistemine doğru bir dönüşüm geçirmiştir (Soysal, 2014).

Endüstri ilişkileri sistemindeki esneklik arayışlarının bir ayağını neo-liberalizm denilen olgu oluşturmaktadır. “Neo-liberalizmin Temel Parametreleri ve Türkiye’de Neo-liberal Ekonomi Politikalarının Görünümü” başlık altında bu olgunun emek piyasalarında getirdiği dönüşüme ve dönüşümün sonucu olarak endüstri ilişkileri alanında esnekliğe duyulan ihtiyacın köklerine ulaşılmaya çalışılacaktır.

1.2.4. Neo-liberalizmin Temel Parametreleri ve Türkiye’de Neo-liberal Ekonomi Politikalarının Görünümü

1.2.4.1. Neo-liberalizmin temel parametreleri

Bu bölümde neo-liberalizmin genel bir çerçevesini çizerek temel parametrelerini vermeye ve bu parametreler ekseninde emek piyasasında çalışma ilişkilerinin değişen çehresi ele alınmaya çalışılacaktır.

1970 yılından itibaren küresel boyutta yaşanan siyasal, iktisadi ve sosyal alandaki hızlı dönüşümün ideolojisi olan neo-liberalizm, serbest piyasanın ve bireysel özgürlüğün doğasına ilişkin olarak geliştirilen belirli bir anlayışa dayanmaktadır. Klasik liberalizmin

teorisyonu Adam Smith, bugünkü örneklerinden çok daha farklı siyasi, toplumsal ve ekonomik koşullarda yazmış olsa da, serbest piyasayı toplumun ana örgütleyici özelliği olarak gören ve piyasa etkinliklerine yapılacak devlet müdahalesinin doğası gereği tahrir edici olduğuna inanmaktaydı. Smith, piyasanın, bireysel ve toplumsal refahı ve en önemlisi insan özgürlüğünü güvence altına alabileceğini savunur. Ona göre, serbest piyasanın bu faydaları ortaya çıkarılablmesinin nedeni, paradoksal bir biçimde bireylerin kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmelerinin doğallığında kolektif bir gönenç ortaya çıkıyor olmasıdır. Çünkü üreticiler arasındaki serbest ilişki bu şekilde sağlanacaktır (Ellison, 2011).

İlk bakışta, son 35-40 yılın hakim paradigması haline gelen neo-liberalizmin, liberalizmin temel mantığı bireysellik, özgürleşme ve piyasayı serbestleştirme ilkelerinden beslendiğini ve köklerinin 18.yüzyılın sonu ve 19. yüzyılın son çeyreğine kadar hakim paradigmasına dayandığını görölmektedir. Tanımı yapılacak olunursa basit ve sarsıcı bir ifadeyle neo-liberalizm, “pür piyasa mantığını engelleyen kolektif yapıları yok eden bir program” dır (Bourdieu, 2009: 23). Bu ifadeden hareketle denilebilir ki “ neo-liberalizm, bir bütün olarak ekonomiyi sosyal gerçeklerden uzak tutma çerçevesinde bir tavır sergileyip, bu yolla, gerçekte, iktisadî ajanları düzenleyen sınırlar biçiminde ortaya çıkan bir tür mantık makinesi olarak kendini pür teoriye uyduran bir iktisadî sistem kurma eğilimine girer” (Bourdieu, 2009: 25).

Neo-liberalizmin ideolojik bir tahakküm çemberine dönüştüğünü iddia eden İnel'e göre ise, “Neo-liberal ideoloji, modern dünya tasarımının harcında olan iktisadî insan ve iktisadî toplum idealinin, tarih ve toplumdan bütünüyle arındırılıp, en aşırı noktalarına taşındığı ve bunun bir misyoner ruhu içinde dünyaya empoze edilmesine çalışıldığı, içinde bulunduğumuz dönemin akıncı ideolojisi işlevi” dir (İnel, 2015: 11).

Kotz (2000: 1), Kazgan'ın neo-liberalizme ilişkin çizdiği çerçeveye yakın bir ifadeyle neo-liberalizmi, “1930'ların Büyük Bunalımından önce ABD'de ve İngiltere'de egemen olan klasik liberal ekonomik düşüncenin güncellenmiş bir versiyonudur” şeklinde tanımlamıştır. Ayrıca Kotz, 1930'ların ortalarından 1970'lerin ortalarına kadar, klasik liberalizmin yerini yeni bir “müdahaleci” yaklaşım aldığını ve bunu uygulanabilir olabilmesi için kapitalizmin önemli devlet düzenlemesi gerektirdiği dair kabul edilmiş bir inanç olarak o dönemde kabul gördüğünü söyler (Kotz, 2000).

Duménil ve Lévy, neo-liberalizm kavramına açıklık getirirken yirminci yüzyılın son yirmi yılı ile II. Dünya Savaşı'nı takip eden yıllar arasında çarpıcı bir karşıtlıkların cereyan ettiğini ve kapitalizmin son yirmi yılının yaygın olarak neo-liberalizm şeklinde kullanıldığını öne sürerler. Sıklıkla devlet müdahalesinin zıttı bir şekilde piyasa ile özel kesimin çıkarlarının ideoloji olarak tanımlanan neo-liberalizm, kendine özgü bir ideoloji ve propagandadır (Duménil ve Lévy, 2014).

Neo-liberalizm tanımlamalarına yer verdikten sonra neo-liberalizmde 'neo'(yeni) olan nedir? Bu noktada, neo-liberalizmin liberalizmden farklılığı nedir? sorularını açıklayalım. Neo-liberalizm olarak ifade edilen süreç her ne kadar liberalizmin devamıymış gibi bir nitelik taşısa da, liberal devletin sosyal hizmet alanı ile ilgili sorumluluklarının ve piyasa ekonomisiyle ilgili olan işlevlerinin farklı oluşu yönüyle farklı şeyler olduğu görülmektedir. Belirtmek gerekirse, yeni bir dönemin ifadesi olan neo-liberalizm söz konusu kapitalizmin işleyişini yöneten kurallar ekseninde biçimlenmiştir.

Kapitalizmin işleyişini yöneten bu kurallar, 1970'lerin sonunda birdenbire değişmeye başlamıştır. Söz konusu 1970'lerdeki iktisadi performansın kötüleşmesi ve kötüleşmeyi durdurmak için kapitalist ülkelerde politik önlemler alınmasına karşın alınan politik önlemler başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Bu süreçte emek üretkenliğindeki artışın zayıflaması, düşük birikim ve büyüme oranları, işsizlik, ekonomide meydana gelen aşırı ısınmaların ve resesyonların artması ve enflasyon, geçmişe yönelik olarak 1970'lerin ve 1980'lerin yapısal krizi olarak adlandırılan çerçeve ortaya çıkarmıştır. Bu gelişmeler, 1970'lerin sonunda ortaya çıkan politikaların keskin biçimde tersine dönmesinin koşullarını yaratmıştır. Bu dönüşümün önemli bir unsuru 1979 yılında para politikasının değişmesi, Carter Yönetiminin son yılında faiz oranındaki dikkat çekici yükseliş olmuştur. Margaret Thatcher İngiltere'de ve Ronald Reagan Amerika Birleşik Devletleri'nde yeni dönemde kapsamlı bir biçimde serbest piyasa ekonomisine dayanan neo-liberal politikaları uygulanmıştır. Dolayısıyla kapitalizmin işleyişini konu eden bu yeni kurallar, neo-liberalizm olarak bilinmektedir (Duménil ve Lévy, 2009).

Kapitalist sistemin çıkmaza girdiği refah devlet döneminde sistemin tıkanıklığına neo-liberalizm çözüm için bir alternatif olarak kabul edilmiştir. Çünkü sistemin tıkanmaya başlamasıyla merkez üstleri farklılık arzeden, ancak çoğunlukla bölgesel olmaktan çıkarak küreselleşen ekonomik krizler baş göstermeye ve tüm dünyayı bu cenderenin içine çekmeye başlamaktadır. Bu süreçten özellikle gelişmekte olan ve az gelişmiş olarak nitelenen ülkeler

derinden etkilenmektedir. Bu durum birçok ülkede yaşanan dış şokların etkisiyle ithal ikameci politikalarını bir tarafa bırakıp özelleştirme ve neo-liberal politikalara kapılarını açmışlardır.1980'lerle birlikte devletlerin girdiği ekonomik darboğazların aşılabilmesi vaadiyle uluslararası kurumlar (IMF, Dünya Bankası vs.), yapılacak kalkınma yardımları karşılığında bu ülkelerden neo-liberal politikaları içeren Washington Uzlaşması (Washington Consensus) denilen yapısal uyum doktrinin uygulamaya konulması istenmiştir.

Washington Sözleşmesi'ne ilişkin Chomsky, ABD hükümeti ile büyük oranda belirlediği uluslararası finans kuruluşları tarafından tasarlanan ve yine bunlar tarafından çeşitli yollarla saldırıya daha açık toplumlarda, zora dayalı yapısal uyum programlarıyla yürürlüğe konan piyasa merkezli ilkelerin bir araya getirilmesi olduğunu Ayrıca yazar, sözleşmenin; ticaretin ve finansın serbestleştirilmesi, piyasanın fiyatları belirlemesine (uygun fiyatlar biçilmesine) izin verilmesi, enflasyonu sona erdirilmesi (makroekonomik istikrar) ve özelleştirilmesi ilkeleri ve sonuçları her ne olursa olsun, hükümet demokratik olduğu oranda halk “yoldan çekilmelidir” gibi popülist söylemleri içeren kararlar içermesi yönüyle dünya basını tarafından bu karar alıcı kurumlar olarak adlandırıldığını belirtmektedir (Chomsky, 2000).

Geleneksel siyasal ve ekonominin direnç duvarları, 1970 önce kalkınma ideolojisi ve uygulamaları zamanla yeterli olmamaya ve başarısızlığa uğramaya başlamasıyla yıkılmaya başlamış ve yeni bir ekonomi politığıne ihtiyacı gerekli ve vazgeçilmez kılmıştır.

Kısacası, serbestleşme rüzgarı, 1980'li yılların sonunda Doğu sosyalist bloğunda bu rüzgar fırtınaya dönüşmüştür. 1980'li yıllarda bölgesel piyasa serbestliği şeklinde cereyan eden değişim rüzgarı on yıl gibi kısa bir sürede, küresel bir serbestleşme akımı küçümsenemeyecek kadar geniş bir alanı hakimiyeti altına almıştır. Bunların dışında kalan ülkelerin bir kısmı ise, ‘sürüden ayrılmama’, dışlanma tehlikesine düşmeme gibi endişelerle aynı yolu izlemişlerdir.(Kazgan, 2015) Yeni dünya düzeninde kapitalizmin küresel hegemonik bir güç haline gelmesinden dolayı tüm uluslar sosyal, siyasal ve kültürel dönüşümlerden ciddi düzeyde etkilenmiştir.

Genellikle Yeni Dünya düzeni denilirken anlatılmak istenen küreselleşmedir. Küreselleşme ile birlikte kapitalizm, artık belli bir coğrafi alanın dışına çıkmıştır. Özellikle Batı kapitalist devletler ile devamlı rekabet halinde olan sosyalist blokta yaşanan sistem krizi sonucu sosyalist sistem çökmüş ve kapitalist sisteme kaymalar yaşanmıştır. Böylece

hem sosyalist bloğu ülkelerde hem de diğer bölgelerde kapitalizm, yeni bir dünyanın yeniden inşası olarak kendine küresel bir hakimiyet sahası oluşturmuştur.

Küreselleşmenin kapitalizmin sınırsız canlılığını harekete geçirdiği bir süreç olduğu, neo-liberalizmi savunanlarla onu eleştirenlerin üzerinde hemfikir oldukları bir noktadır. Neo-liberal kuramcılara ve politika yapıcılara göre küreselleşmenin en büyük cazibesi de zaten kapitalist piyasanın bu evrenselleştirici dinamiğinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla neo-liberaller, küreselleşmeyi kısıtlanmamış kapitalist piyasanın doğal sonucu; devletin, siyasi çıkarların ya da eskiden kalan geleneklerin neden olduğu yapay çarpıklıkların serbest ve eşit mübadelenin yolundan çekilmesiyle birlikte pürüzsüz bir biçimde gelişecek bir süreç olduğunu düşünürler. Daha açık bir ifade ile küresel piyasa burada siyasi olmayan, saf bir “iktisadi” alan olarak görülür (Colas, 2014:128-129).

Neo-liberalizmi pür iktisadi bir alanın bir aktörü olarak konumlandıran neo-liberalizm savunucularına bir reddiye olarak neo-liberalizmi iktisadi alanın bir aktörü olduğunu iddia edebilir, ancak toplumsal hayatın diğer alanlarından soyutlayıp sadece iktisadi alanın aktörü olarak görülmemelidir. Çünkü neo-liberalizm iktisadi alanın dışındaki diğer (politik, toplumsal vs.) alanlardaki gelişim ve değişimin yapı taşıdır. Bir dönem gelişim ve değişimin yapı taşının küreselleşme olduğu çokça tartışılan konuların başındaydı. Şimdi ise kimi yazarlar için küreselleşme her zaman kapitalizmin motoruydu. Neo-liberalizm ise küreselleşme denin olgunun bir ideolojisi, yani her iki olgu da genel itibariyle kapitalizmin hizmetindedir.

Bu süreçte neo-liberal politikalar küreselleşen dünyada, aşama aşama ekonomik kalkınma güdümünde olan ülkeler tarafından kabul edilip uygulanmaktadır. Şu fikri ileri sürebilir zoraki dayatmaların dışında neo-liberal politikaların uygulanması devletler eliyle meşruiyet zemini bulmaktadır. En basit örneği ekonomik serbestleşmenin yabancı yatırımların ülkeye girişini kolaylaştıracak, istihdamı artıracak ve ulusal kalkınmaya olumlu etkisi olacağı düşüncesi hakim olmaya başlamıştır. Açıkçası tüm bu gelişmelerin korelasyonel olarak pozitif etki yaratacağı düşünülmüştür.

Neo-liberal dönemde sosyal politikalar yeniden kurumsallaşmakta ve küresel piyasanın hegemonyasını artırıcı bir işlev görmektedir. Devletler bir taraftan sermayenin sınırsız dolaşımı önündeki engelleri, vergi indirimi ve istihdam teşvikleri ile kapitalizmin maliyetlerini toplumsallaştırarak kaldırırken, diğer bir taraftan da sermayenin fütursuz

davranış sergileyerek topluma hakim olmasını engelleyecek sosyal politika alanındaki sorumlulukları ulus ötesi şirketler ve sivil toplum örgütleri ile ortaklaşa yüklenerek sosyal politikaların sermaye birikimi önündeki engelleri kaldırmaya çalışmaktadırlar. Sosyal politikalar, bunun yanı sıra piyasanın toplum üzerindeki hegemonyasını artırıcı bir nitelik kazanmaktadır. Gerek emeklilik, işsizlik sigortası gibi önemli sosyal hakların kazanılması koşullarının ağırlaştırılması, gerekse aktif emek piyasası politikaları üzerinden meta dışı alanların daraltılmasıyla piyasanın insan yaşamındaki ağırlığı gittikçe artmaktadır. Bu durum, neo-liberal dönemin çalıştırma ortamını yansıtmaktadır (Savaşkan, 2009:206). Zira neo-liberalizm, toplumsalı derinden sarsmış ve toplumsal dinamiklerde yapısal bir dönüşümü meydana getirmiştir. Genel itibariyle birçok alanda yaşanan neoliberal dönüşüm süreci çalışma yaşamına da etkisi büyük olmuştur.

Batı'da işsizliğin nedenleri ve alternatif politika arayışlarında 1980'lerde ön plana çıkan esneklik kavramı bugünde güncelliğini korumaktadır. Uluslararası rekabet gücünü geliştirme ve ekonomilerin krizden çıkışında, esneklik temel unsur olarak ortaya konulmaktadır. Değişen dünya ekonomik koşulları karşısında firmaların bu sürece uyumu çerçevesinde, ülkelerarası reel ücret farkları ve refah devleti tarafından sunulan asgari ücret, işsizlik sigortası, iş güvenliğine ilişkin düzenlemeler ve diğer sosyal haklar sorgulanmaktadır. İkinci petrol fiyatı şokunu izleyen resesyondan çıkışta, 1980'lerin başından bu yana ABD'nin gerisinde kalan Avrupa ekonomilerine, sosyal güvence ile işsizlik arasında değiş tokuş önerilmektedir. Bu güne kadar Avrupa ekonomileri emek piyasalarını esnekleştirme ve özelleştirme politikaları izledikleri geniş bir zaman aralığına sahip olmuştur. Avrupa emek piyasasını daha akışkan yapmaya yönelik amaç doğrultusunda, pek çok ülke yasal düzenlemelere başvurmuştur. 1980'lerin sonunda, Avrupa Birliği ülkelerinin emek piyasaları geçmişe oranla çok daha az merkezîyetçiliğe, çok daha az cömert sosyal güvenlik sistemlerine sahip olmuş; ancak, bu değişiklikler işsizlikte önemli bir azalma sağlayamamıştır (Özşuca, 2003:1-2).

1980'li yıllarda uygulanmaya başlanan neo-liberal ekonomi, serbest piyasa anlayışına uygun esnek işgücü istihdamı ve modelini öngörülmekteydi. Temelinde kâr endeksli bir anlayış olan esneklik ile sermaye karlılığı önündeki engelleri yok etmeyi amaçlanmıştır. Bu; talebe göre ürün imalini gerçekleştirerek, üretim sürecinin parçalayarak part-time ve taşeron çalışacak işgücüne yaptırarak, devletin ekonomi üzerindeki etkisinin

azaltıp piyasaya hakim olmayı sağlayarak ve yasal değişikliklerle sermayenin hareketliliğine fırsatlar sunarak yapılmaktadır.

Devletler, kapitalist sermaye birikiminde öncü bir rol almakta ve emek ile sermaye arasındaki antagonistik ilişkide sermaye yönlü bir politika izlemektedirler. Neo-liberal dönem bunun en büyük göstergesidir. Emek piyasasının esnekleştirilmesi, ekonominin kuralsızlaştırılması, emeğin güvencesizleştirilmesi ve feminizasyonu vs. tümü sermaye birikiminin önünde görülen her engelin kapitalisteler tarafından massedilmesi anlamına gelmektedir.

Ekonominin kuralsızlaştırılması, ekonomik büyümenin sağlanması için zorunlu bir savmış gibi sunulmaktadır. Sermayenin serbest dolaşımının önündeki engeller kaldırıldığında sermaye, kazancını maksimum düzeye çıkması sonucunda daha yüksek bir ekonomik büyüme ve bu suretle genel refah artış göstereceği savunulur. Günümüzde gerçeğin hiç de söyleneni yansıtmadığı görülmektedir. Dünya nüfusunun gelişimi ve refahına yönelik büyüme ve kalkınmadaki yükselişin yerini bütünüyle anlamsız, yıkıcı bir kumarhane kapitalizmine bırakılmıştır. Buna paradan para kazanmaya dayalı yaygın vurgunculuk ve topluma katma değer kazandırma hususunda herhangi bir katkısı olmayan sözüm ona mali araçların geliştirilmesi de dahildir. Son yıllarda krizlerden kaynaklı ekonomik düşüşler ve yıkımlar yaşanmıştır. Aynı zamanda maddi refahın yeniden dağıtımında eşi görülmemiş eşitsizlikler yaşanmıştır. Diğer bir deyişle, refah devletindeki ilerlemenin temsil ettiği yeniden dağıtım, ters yüz edilmiştir (Walh, 2015).

Kuralsızlaştırma ve işgücü piyasası esnekliği, beraberinde güvencesiz çalışmayı getirirken bunun yanında sınıflar arası ve sınıf içi çatışmaların derinleşmesine de neden olmaktadır (Çelik, 2007: 2).

Kuralsızlaştırma, esnek çalışma biçimleri, düzensiz istihdam koşullarının yasal bir forma bürünmesi ve esnekliğin farklı türlerinin (sayısal, çalışma saatlerinde, ücretlerde) yaşama geçirilmesi için gerekli düzenlemeler, “iç” sermaye çevrelerinin gereksinimlerinin ötesinde, bir de –belki de esas olarak- uluslararası iş bölümünün bu yönde değişen çehresinin bir sonucu olarak da gündeme gelmiştir. Bu durum istihdam edilmek istenen emeğin niteliği ve istihdamın koşulları ile de paralel olarak, ucuz emek alanı olarak görülen ülkelerde, emek-sermaye ilişkilerini düzenleyen yasal mevzuatın emek aleyhtarı bir şekilde dönüştürülmesini zorunlu kılmıştır. Ucuz işgücünün istihdam edilmek için hazır olarak

beklediği emek alanları, zaten kuralsız ve düzensiz çalışma biçimlerinin yaygın olageldiği sahalarda olmuştur. Buna bir de işgücü maliyetlerini aşağı çekme ve teknolojik yenilenme gibi unsurlar eklenince, emek aleyhtarı, esnek çalışma ilişkilerini yasalılaştırarak düzenlemeler ile birlikte, dünya pazarı için üretim yapmak isteyen firmaların talep ettiği işgücü için elverişli bir ortam sağlamıştır (Kutlu, 2008: 46).

Neo-liberalizm temel noktalarından olan kuralsızlaştırma, kâr oranlarını azaltacak her türlü hükümet müdahalesinin önüne geçmektedir. Buna çalışma hayatında iş güvenliğini sağlamak için alınacak olan her türlü önlemler de dahildir. Özelleştirme hareketi de bu temel noktalardan biridir (www.gazeteduvar.com.tr).

Son yirmi yılda çoğu ülke farklı amaçları bulunsa da, özellikle teşebbüs performansını geliştirmek için, özelleştirme, piyasaların serbestleştirilmesi ve regülasyon yönünde politika uygulamalarına girişmiştir. Özelleştirme, bir taraftan kamu varlıklarının mülkiyetinin tamamı veya bir kısmının özel teşebbüslere devri diğer taraftan da yakın bir zamana kadar kamu hizmeti olarak nitelenen bazı altyapı hizmetlerine özel sektörün imtiyazlı sözleşmeleri aracılığıyla katılımının sağlanması şeklinde uygulanmaktadır. Özelleştirme uygulamalarıyla beraber, devletin piyasa aktörlerinin karar alma süreçlerini etkileyen pozisyonundan çekilmesini öngören deregülasyon ve piyasaya yeni firmaların girmesine imkan tanıyan serbestleşme politikaları da çoğu ülke tarafından uygulanmaya başlanmıştır (Emek, 2001: 44).

Serbestleşmiş bir ekonomik etkinlik alanı, özel girişimin gelişmesi için öncelikli koşul olarak görüldüğünü söyleyen Erdoğan, kurumsal serbestleştirme olarak da anılan sürecin, serbest girişimin önündeki her türlü engeli kaldırmaya yönelik çabaların bütünü olduğunu ifade etmektedir. Serbestleştirme, sermaye hareketliliğini arttıracak ve girişimi teşvik edecek bir yapı oluşturmak düşüncesinin ürünüdür. Devletin piyasaya müdahalesi, rekabeti engellediği ve verimli-etkin ekonomik-yenilikçi olmadığı gerekçesi ile sakıncalı görülmektedir. Buna bağlı olarak bu eksiklikleri giderme potansiyeline sahip olduğu varsayılan özel kesime daha geniş hareket alanı yaratılmak istenmektedir (Erdoğan, 2006).

Neo-liberal ekonomik politikaların uygulanması için “özelleştirme” temel araç olarak gündeme gelmiştir. Özelleştirme kamu kesiminin ulusal ekonomi içerisindeki ekonomik işlevlerinin sınırlandırılmasına veya tamamen ortadan kaldırılmasına yönelik her türlü uygulamayı kapsamaktadır. Özelleştirme ile serbest piyasa koşullarının

yaygınlaştırılması, devletin ekonomik ve toplumsal yaşamdaki yeri ve öneminin en aza indirilmesi, küçültülmesi ve sermaye piyasalarının güçlendirilmesi temel amaç olarak ön plana çıkmaktadır. Bunun yanında üçüncü dünya ülkelerinde özelleştirmeler [...] yaygınlaşmıştır. Başlangıçta devletin ekonomik faaliyet alanını daraltmak amaçlıyken özelleştirmeler sonrasında devletin sosyal faaliyet alanlarında da bu hedef kendini göstermiştir (Sapançalı, 2001:118).

Özelleştirmede doğal tekel konumundaki kamu girişimlerinin (haberleşme-ulaştırma, enerji yeraltı kaynakları vb. gibi) öncelik alması ise, sermayenin kâr haddini artırmada önemli bir rol oynuyordu. Nedeni şu: kamu tekelleri genellikle, tekel konumlarından yararlanarak tekel fiyatı uygulamazlar. Özel kesime dışsal yarar sağlamak için rekabet fiyatıyla, hatta zarar etmek pahasına, bunun altında fiyatlarla yetinirler. Kârları düşük olduğundan, bunların sermaye piyasasındaki satış fiyatı da düşük kârlara göre oluşur. Sık sık zararına da çalışabilirler. Özelleştirildiklerinde, böylece (döviz fiyatı verirken) iki boyutlu kâr artışı ortaya çıkar: Satış fiyatları düşük olduğu için, bir de özel tekele dönüştüğünde mal/hizmet satışında tekel fiyatı uygulanacağı için. Eğer özelleştirme, çoğu zaman olduğu gibi bir kriz içinde IMF baskısıyla yapılıyorsa, reel devalüasyonun yabancı para üzerinden satış değerini düşürmesi buna eklenir. Tabii, yerli sermaye ayrıca, kamu kaynaklarını artıran özelleştirmeden, aksi halde kendi vergi yükü artacağı için, çok yararlanır. Geçici bir süre için dahi olsa, vergi yükü artışından kurtulma, vergi sonrası net kârları artırır. Meksika'daki ya da Türkiye'deki gibi dolar/yerli para kurunun sabitleştirilmesi ise yabancıların kâr transferlerini 'tatlılaştırır' (Kazgan, 2015:280).

Kazgan, Merkez'deki özelleştirme uygulamalarındaki başlıca nedenin yerli sermayenin kârlılığını ve ekonominin dış rekabet gücünü artırmak için, şirketlerin işçi sayısının ve ücretlerinin azaltılması ile işçi örgütlerinin zayıflaması ve dağıtılmasında yattığını ifade etmektedir. Genellikle her yerde, işsizliğin artmasını izleyerek, siyasal gerekçelerle kamu girişimlerinde kullanılan işçi sayısı artmaktaydı. Ancak özellikle Batı Avrupa'da işçi sendikaları hâlâ Çevre'den daha güçlü; işçilerin kitle olarak işten çıkarılması, konuya siyasal boyut kazandırmakta ve hükümetlerle sendikaları karşı karşıya getirmekteydi. Oysa özelleştirilince, olayın siyasal boyutu ortadan kalkmakta, olağan işçi-işveren sorununa dönüşmekteydi. İşveren teknolojiyi değiştirerek ya da değiştirmeden işçi çıkarmayı kendi hesabına daha kârlı durumdu. Ayrıca Çevre için kârlılığı artırdığı belirlenen öğeler (düşük şirket satış fiyatları, tekel rantları gibi) burada da geçerli. İşsizlik korkusu ise,

sendikaların 'terbiye' ederek düşük ücretler, sosyal haklardan vazgeçme vb. yolları kabule zorlamaktadır. Nitekim artık her yerde sendikalı işçi oranı azaldığı gibi, sendikaların gücü de kalmamıştır (Kazgan, 2015).

Önceden de vurgulandığı gibi, kapitalizmin daimi olarak yedek sanayi ordusuna ihtiyaç duyması, yeni-liberal politikalarla ortaya çıkan ve güvencesiz istihdama yol açan sorunlara karşı egemenlerin tepkisiz kalmasının başlıca nedeni olarak gösterilebilir. Bir başka ifadeyle, yeni-liberal politikaların üzerinde tam egemenliğini kurmuş olduğu kapitalist üretim ilişkilerinin günümüzdeki aşaması, işçiler açısından belirsizliğin ve güvencesizliğin yoğun olduğu koşullara ihtiyaç duymakta ve emek piyasasını buna göre düzenlemektedir (Savul, 2008: 24).

Emek piyasasının esnekleştirilmesinin, işçilerin ücretleri ve diğer sosyal hakları başta olmak üzere; çalışma standartlarının düşmesi ve işsizlik gibi konularda, işçinin aleyhine etki yarattığı ifade eden Okur, bir ülkenin işgücü piyasasına yönelik politikaların, diğer ülkelerin (veya küresel ölçekteki) politikaları ile yakından ilişkili olduğu savunmaktadır. Emek pazarının esnekleşmesi, küreselleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan ticaretin serbestleşmesinde, firmaların emek maliyetleri konusunda rekabet koşullarını eşitleyen bir sonuç yaratmaktadır. Dolayısıyla, yüksek emek maliyetlerine sahip olan ve esnek emek pazarında bulunmayan firmaların global pazarda rekabet avantajları azalmaktadır. Bu nedenle katı ücret yapılarına sahip ülkelerde işsizlik oranları daha yüksek olmaktadır (Okur, 2004).

Çalışma hayatında meydana gelen dönüşümle ömür boyu istihdam modeli tersyüz edilmeye başlanırken işin daha esnek ve kuralsız olmaya doğru gittiği söylenebilir. Çekirdek işgücün yanında çevre işgücü dönemsel ve dönüşümlü olarak istihdam edilerek işveren cephesinde maliyet azaltılmaya çalışılır. Bunun için esneklik denilen istihdam modeli bu kolaylığı sağlayarak işverenin aşağıya çekmeye çabaladığı maliyeti aşağı çeker. Tüm bu uygulamalar, işgücü cephesi için belirsizliklerin artışı ve güvencesizliğin yarattığı gelecek kaygısı demektir.

Güvencesizlik, işin kaybedilmesi durumunda yeni bir iş bulmanın güçlüğü ya da işsiz kalmaktan kaynaklanan endişenin de bir yansımasıdır. Bireyin iş veya ücret konusunda daha iyi koşullar elde etmesinin engellenmesi ile ilgili endişeleri yansıtmaları bakımından da önem taşımaktadır. Üstelik insanların işlerini kaybetmeleri ile ilgili endişeleri yalnız iş

kaybı olasılığına değil, aynı zamanda bu olayların sonuçlarına da bağlıdır. Güvenceli istihdam yapısından güvencesiz istihdam yapısına geçiş salt çalışanlarla ilgili değil, aynı zamandan uzun vadede işletmelerin varlığı ve sürekliliğiyle de ilişkilidir. Bu nedenle, iş güvencesizliğine karşı çalışanların verdiği tepki, işletmenin etkinliğinde olumsuzlukla sonuçlanabilmektedir. Buna ek olarak, çalışanların iş ve gelir güvencesizliği işgücü piyasasının kurumları ile yakından ilgilidir. Ayrıca, güvencesizlik, işsizlik yardımlarının daha yüksek olduğu, toplu pazarlık kapsamının daha geniş olduğu ve toplu pazarlığın daha merkezi bir yapıda olduğu ülkelerde önemli ölçüde düşüktür. Toplu pazarlığın kapsamının daha geniş olması ve toplu pazarlığın daha merkezi olması, sendikaların güvencesizliğe karşı üyelerini koruma yeteneğinin bir yansımasıdır (Temiz, 2004).

Güvencesizlik, işini kaybetme kaygısı yada emek süreci üzerindeki kontrolün yitirilmesi, statünün kaybı, gelir düzeyinde düşüş veya yükselişin olmaması ve sahip olunan gelirin kaybedilmemesi için çok çalışmanın bir zorunluluk olarak görülmesi gibi belirsizliklerin artmasından kaynaklanmaktadır. Bu, bütünüyle yeni ekonomi sisteminin yarattığı bir durumdur. Katı işgücü piyasasının yerine kuralsız ve esnek bir piyasa oluşturulmaya çalışılır. Güvenceli esneklik adı altında reforme edilen esneklik belirsizliği ve güvencesizliği işgücü kesimine mal etmektedir. İşgücü, sosyal hak ve güvencelerden mahrum edilmektedir. İşgücü bireysel sözleşmeler ile toplu sözleşmelerin sağlayacağı avantajları kaybederek ve işin esnek ve güvencesiz oluşu “her an kapının önüne konulabilirim” korkusuyla yüz yüze gelerek güvencesizlik ve belirsizlikler içerisinde bocalamamakta ve geleceğe dair ümitlerini yitirmektedirler.

Güvencesizlik sorununa standart dışı istihdam biçimlerini yaygınlaştırarak (bu biçimleri esneklik gibi daha az rahatsız edici bir kavram kullanarak ifade edip, gelebilecek olumsuz tepkileri en aza indirmeye çalışarak) çözüm bulmaya çalışanlar standart dışı istihdam biçimlerinin ortaya çıkardığı sorunlara nadiren değinmektedirler. Halbuki ileride de değinileceği gibi işsizliğin yaratmış olduğu olumsuzlukların yanı sıra, nitelikleri, istihdam edilenler açısından birçok soruna yol açan standart dışı istihdam edilme biçimleri de üzerinde durulması gereken ciddi bir sorundur (Savul, 2008: 23).

Neo-liberalizmin ana ilkelerinden olan piyasanın serbestleşmesi ve kuralsızlaştırılmasından güç alan kapitalizm, neo-liberalizm kılıfı altında, kural tanımayarak tıpkı geçmişte neden olduğu gibi sömürü ve eşitsizlikleri yeniden kurumsallaştırarak işçi hareketini demir ökçesi altında ezmek ve gücünü azaltmak için çabalamaktadır.

Kısmen zayıflamış işçi hareketi [ve güçlenen sermayedar sınıfı]sayesinde, neo-liberalizm on yıllık bir süre zarfında dünyayı hegemonyası altına aldı. Elde ettiği politik ve ideolojik hegemonya hızlı, sistematik bir kuralsızlaştırmayı ortaya çıkardı. Bu sebeple yirmi, otuz yıl boyunca sabit döviz kuru sisteminin ve sermaye üzerindeki denetimin terk edilmesine, zenginliğin her seferinde yukarıda birikmesi ile birlikte piyasaların liberalleştirilip kuralsızlaştırılmasına tanık olundu. Buna ek olarak yaygın bir şekilde özelleştirme ve taşeronlaştırma devre sokulmaktadır. Önceleri piyasa güçlerini düzenlemek için kullanılan karmaşık mevzuatlar sisteminin büyük bölümü artık kademe kademe tasfiye edilmektedir. Bu yolla refah devletinin üzerine kurulmuş olduğu ekonomik temelin büyük bir kısmı, onu olanaklı kılan güç ortadan kaldırılmış oldu. Küresel yayılımı ve sermayenin serbest dolaşımını sağlamak için alınmış olan en önemli politik karar sermaye üzerindeki denetimin yürürlükten kaldırılmasına yönelikti. Ekonomi politikasındaki değişime ebelik eden durum ve koşullar, sendikalar ve işçi hareketinin ideolojiden arındırılmalarını ve dik başlıklarının törpülenmesini amaçladığını çarpıcı bir biçimde resmetmektedir. Sermayeye güçlü bir konum bahşeden şey, sınırlar arasında özgürce hareket etmesi yolunda tanınan sınırsız haklardı (Walsh, 2015). Sayıları giderek artan işçiler giderek birleşen uluslar arası sermaye birikiminin finansmanı haline gelmiştir. Sermayenin giriş çıkışı, küresel krizler gibi karşılaşılan her toplumsal sorun emek piyasalarını ve doğrudan emekçi insanları etkilemektedir.

Emekçi insanlar ve onların içinde yaşadıkları topluluklar, bu duruma karşı eşitsiz olmakla birlikte, artan biçimde direnç göstermektedirler. Bu direniş, giderek etki kazanmakla birlikte, hala ağırlıklı savunmacı bir niteliktedir ve politik açıdan merkezlessiz durumdadır. Bunun bir nedeni, neo-liberal kuramın, kapitalist sınıf çıkarları ilerletmek üzere tasarlanmış olmasına rağmen kapitalist küreselleşmeye güçlü bir ideolojik örtü sunmayı sürdürmesidir.(Landsberg, 2008:101)

Ortaya çıkan devasa eşitsizlik, o halde, hakim sınıfların gelirindeki artışın doğrudan bir sonucudur, ki bu da aşağıdaki sınıfsal aşağıdaki sınıfsal belirlenimli kamusal siyasetlerin bir sonucudur. (a)İşçi sınıfı karşıtı bir hamle olan emek piyasalarının kuralsızlaştırılması; (b)büyük ölçüde, 1980-2005 arasında sermayenin hegemonik kolunu oluşturan mali sermayeye çıkar sağlayan, mali piyasaların kuralsızlaştırılması; (c) yüksek tüketimci nüfusa emekçiler pahasına çıkar sağlayan, mal ve hizmet ticaretinin kuralsızlaştırılması; (d)işçi sınıfının iyiliği pahasına nüfusun en zengin yüzde 20'sine çıkar sağlayan bir biçimde sosyal

kamu harcamalarının azaltılması; (f) dayanışma kültürünü zayıflatan bireyciliğin ve tüketimciliğin teşviki; (g) piyasalara retorik düzeyde biat eden, ama ulus ötesi şirketlerle onların sırtına bindikleri devlet arasındaki ittifakı maskeleyen teorik anlatının ve söylemin yükselmesi ve (h) hakim sınıflarla onların çıkarlarını pekiştiren ekonomik birimlerin, yani çokulusluların çıkarlarını teşvik etmek üzere aslında artmakta olan devlet müdahaleciliği ile açık bir çelişki içinde, müdahalecilik karşıtı söylemin teşvik edilmesi. Bütün bu sınıfsal belirlenimli kamusal politikaların her biri, emekçi sınıflarla diğer halk sınıflarının çıkarlarıyla çelişen bir devlet etkinliğini ya da müdahalesini gerektirmektedir (Navarro, 2008:227).

Serbestleşmeyi savunanlar, küresel piyasaların devletlerin tekelinden kurtulmasının, baskılarının ve müdahalelerinin azaltılması ve kuvvet kazanan teknolojik gelişmenin enformasyon birikimini artırması sonucunda yüksek ve verimli bir üretkenlikle kârın artacağını ve işsizlik oranlarının düşeceğini savlamaktadırlar. Ne yazık ki neo-liberalizmin vaat ettiği dünya, eşitsizliklerin arttığı ve çarpıklaştığı bir eşitsizler toplumlarının toplamıdır.

Yeni ekonomi sistemiyle evrensel refah için çalıştığı hayal edilen piyasaların görünmez eline devletin serbestleştirme politikasının, daha önce özgürlüğünü ve hareketini kısıtlamak için takılan yasal kelepçelerini çıkarılmıştır. Bankalar ve para akışı üzerindeki düzenlemelerin kaldırılmasıyla zenginlerin istedikleri gibi hareket etmelerine, sömürmek için en uygun, en iyi ve en çok kâr getiren alanları arayıp bulmalarına ve böylece servetlerine servet katmalarına olanak tanıyacaktır. Bununla birlikte, işgücü piyasalarındaki “düzenlemelerin kaldırılması” ise fakirlerin bu nemalanmaları takip etmesine ve sermaye sahiplerinin(borsa diliyle “yatırımcıların”) hareketlerinin durdurulması bir yana, en azından yavaşlatılmasına bile fırsat vermeyecek; bu nedenle fakirlerin daha da fakirleştirecektir. Bu durumda kişilerin gelir seviyelerine indirilen darbeye ek olarak, iş bulma ve yaşamlarını sürdürebilme şansları da servet peşinde koşan sermayedarların keyfine kalacaktır. Artık, artan rekabetin neden olduğu istikrarsızlık, akut ruhsal rahatsızlıklar, sürekli endişe ve kronik mutsuzluk ise, kısa süren güvenli dönemlerde bile fakirlerin yakasını bırakmayacaktır (Bauman, 2015). Şöyle ki, neo-liberal sistem fakirin daha fazla fakirleştiği, zenginin ise, daha da zenginleştiği geçmişe nispeten daha eşitsiz bir dünya düzeni var kılmaktadır. Bu demektir ki, her geçen gün bu kesimler arasındaki çatal açılmakta ve piramidin en üst kısmı giderek daralmaktadır.

Uygulanan neo-liberal politikalar başlangıçta günümüz dünyasında piyasa ekonomisinin serbestleşmesi ile ekonomik büyümeyi sağlarken sonraki zamanlarda ekonomik büyümenin yanında bu uygulamalar işgücü piyasası için bazı problemleri gündeme getirmiştir. Saad- Filho'ya (2014:196-197) göre, bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Washington uzlaşması politikaları, küçük sermaye gruplarıyla işçiler karşısında büyük yerli ve yabancı sermayeyi (özellikle de finansal sermayeyi) sistemli biçimde kayırır. Kaynakların zenginlere aktarılması ve neo-liberal enflasyon saplantısının tetiklediği büyümenin yavaşlaması, neredeyse bütün ülkelerde işsizliğin artmasına, ücretlerin durağanlaşmasına ve gelir yoğunlaşmasına yol açmıştır. Bunun da ötesinde yoksul ülkelere yönelen oynak sermaye akışları sık sık şiddetli finansal krizlere neden olmuştur (örn. 1994-95 Meksika, 1990 -98 Doğu Asya, 1998 Rusya, 1998 Brezilya, 2001 Arjantin ve Türkiye krizleri).
- İktisadi düzenlemelerin ortadan kaldırılması, bir yandan iktisadi faaliyetler arasındaki eşgüdüm derecesini ve devletin politika oluşturma gücünü azaltırken, öte yandan da sanayi politikası oluşturma gücünü azaltırken, öte yandan da sanayi politikası araçlarının toplumsal olarak belirlenmiş önceliklerin uygulanması amacıyla engel olur. “ Piyasa özgürlüğü “, iktisadi belirsizliği ve oynaklığı artırarak krizlerin patlak vermesini kolaylaştırır.
- Neo-liberal reformlar genellikle [...]biçiminde etkin olmadığı söylenen işleri ve geleneksel sanayileri yıkıma götüren, karşılıklı olarak birbirlerini güçlendiren politikaları uygulamaya geçirir. Yeni sanayilerin hızla gelişmesi, etkin olmadıkları gerekçesiyle geleneksel sanayilerin tasfiye edilmesinin yol açtığı çöküntüyü nadiren tarif edilebilir. Sonuçta ortaya yapısal işsizlik, yoksulluğun artması ve marjinalleşme, mevcut üretim zincirinin dağılması ve daha kırılgan bir ödemeler dengesi çıkar.
- Neo-liberal makro-iktisadi strateji ağırlıklı olarak “iş alemi güveni” nin sağlanmasına odaklanır. Ancak bu tatmin edici olmaktan uzaktır, çünkü gayrimaddi ve tarifi zor bir kavram olmasının yanı sıra, güven ani ve rastgele değişikliklere tabidir. Üstelik bu strateji neo-liberalizme sadık olmanın yaratacağı yatırım düzeyleri hakkındaki tahminlerinde neredeyse her zaman aşırıya kaçır. Neo-liberal politikalar kendi kendini düzelten politikalar değildir. Ancak, uğradıkları başarısızlıklar, Washington'un gözde politikalarının uygulamasını sağlamak

bahanesiyle, IMF ile Dünya Bankası müdahalelerinin iktisadi politika oluşturma alanının ötesine geçerek yönetim ve siyasi süreç alanlarına doğru genişlemesine yol açar.

Harvey' in ifadesiyle, neo-liberalleşme, süreci pek çok “yaratıcı yıkım” ı beraberinde getirmektedir. Yıkılanın sadece önceki kurumsal çerçeveler ve iktidarların (hatta zorluk çıkaran geleneksel devlet egemenliği biçimlerinin) değil; iş bölümlerinin, sosyal ilişkilerinin, refah hizmetlerinin, teknoloji karışımlarının, yaşam biçimlerinin, düşünce şekillerinin, üreme etkinliklerinin, toprağa bağlılıkların ve derin alışkanlıkların bütünüdür (Harvey, 2015).

Ortaya çıkan tahribat süreci, ekonomik ve politik krizler olarak kendini göstermekte ve bu krizler de, bir yandan ekonominin ve toplumun dünya ölçeğinde işleyen sürece eklenme sürecini hızlandırmaktadır. Dünya ölçeğinde süren sermaye birikim sürecine eklenmek isteyen sermaye gruplarının, devleti kendi çıkarları doğrultusunda etkilemeye çalışması, bu çelişkili biçimlenme sürecinin önemli göstergelerinden biridir. Bu anlamda sermaye, dünya ölçeğinde işleyen sürece eklenme sürecinde bu yeni koşullar içinde kendi varlıklarını güvence altına almaya çalışırken, aynı zamanda kendilerini tanımladıkları ölçüde devleti de tanımlamaya çalışmaktadır. Tüm bu çelişkili tavırlar aslında sermayenin üstlendiği işlevlerin daha bir kristalize olması ve sınıf içi konumların netleşmesini sağlamaktadır. Dünya ölçeğinde sermaye birikim sürecine katılma, sermayenin hareket alanını genişletmesine rağmen, bireysel sermayelerin hareket kabiliyetini artıran sermayeler ile artıramayan sermayeler arasındaki acımasız rekabet sürecinin daha da hızlanmasına neden olmuştur. Bireysel sermayelerin, özellikle dünya pazarına yönelen bireysel sermayelerin hırçınlığı ve daha bir saldırgan olmasının altında bu etkiler yatmaktadır (Ercan, 2004).

Dolayısıyla, neo-liberal çağda emek sömürsünün yoğunluk kazanması, ücretlerin aşınması, güvencesiz ve düzensiz çalışmanın yaygınlaşması, sendikalara karşı girişilen savaşın şiddetlenmesi sonucunda, uçlardaki yoksulluğun da artması, başını bataklığın üzerinde tutmayı halen başaran emekçileri sindirme yolunda bu yoksulluğun bir toplumsal drama şeklinde kullanılması akla yatkın görünüyor. 1970’lerde başlayan ve işyerinin değişen emek ilişkilerinde biçimini bulan bu seferberlik kapsamında, ücretleri düşük düzeyde tutmak isteyen patronlar, toplu sözleşme görüşmelerinde çok daha uzlaşmaz tutum takınmakta, iş yaşamını daha güvencesiz hale getirmek amacıyla sendika düşmanlığı

stratejilerini devreye sokmakta, emek süreçlerini yeniden yapılandırmaktaydılar. Şirketler, bununla kalmayıp, işçilere ve sendikalarına yönelik kamu politikalarının değiştirilmesini sağlamak üzere de harekete geçti. Böylece, Ulusal Çalışma Kurulu'nun kararları işçiler ve sendikalar açısından çok daha elverişsiz hale gelecek, işyerlerini ilgilendiren mevzuat düzenlemeleri uygulanmayacak, asgari ücret enflasyonun altında ezilecek, işsizlere ve işsiz kalabileceklere yönelik sosyal güvenlik programları çok daha dar kısıtlarla donatılacak, sosyal yardımların düzeyi aşağı çekilecektir (Panitch vd, 2013).

Neo-liberalizmin ana ilkelerinden olan piyasanın serbestleşmesi ve kuralsızlaştırılmasından güç alan kapitalizm, neo-liberalizm kılıfı altında, kural tanımayarak tıpkı geçmişte neden olduğu gibi sömürü ve eşitsizlikleri yeniden kurumsallaştırarak işçi hareketini demir ökçesi altında ezmek ve gücünü azaltmak için çabalamaktadır.

1.2.4.2. Türkiye’de neo-liberal ekonomi politikalarının görünümü

Kapitalist ülkelerde 1970’lerde başlayan serbestleşme ekseninde neo-liberal politikalar ve uygulamalar uluslararası kurumlar tarafından 1980 yılından itibaren uluslararası sisteme eklememesinin şartı olarak diğer ülkeler gibi Türkiye’ye dayatılmaktaydı. Bilindiği üzere Batı Keynesyen devlet modelini uygularken refah devlet sistemi 1970’li yıllarda tıkanmaya başlamıştır. Türkiye’de 1970’li yıllara kadar uygulanan ithal ikameci politikalardan kaynaklanan ödemeler dengesi açığı sorunu ve istikrarsız bir ekonomik süreç yaşanmıştır. Ekonomi dışa bağımlı bir hale gelmiş ve bu durum yeni bir iktisat politikasına ihtiyacı artırmıştır.

Fordist üretim, Keynesyencilik bu tıkanıklığı açamıyor ve çözüm üretmiyordu ve yeni bir söylenceye ihtiyaç duyuluyordu. Yeni küresel söylem serbest piyasa ekonomisine dayalı bir sistem olan neo-liberalizm oldu. Türkiye’nin bu sürece eklememesi ve neo-liberalizmin temellerinin atılması “24 Ocak 1980 Ekonomik Kararları” adlı istikrar paketiyle olmuştur. Böylece Türkiye 1980’li yıllardan itibaren dünya ekonomisiyle bütünleşmek için ithal ikameci politikaları terkedilerek serbest piyasa ekonomisi benimsemiştir. Bu dönemde serbestleşme hareketiyle dış ticaret serbestleştirilmiş ve özelleştirme faaliyetleri yürütülmeye başlanmıştır. Ayrıca finans sektöründe serbestleşmek amacıyla mevduat ve kredi faizleri serbest bırakılmıştır.

24 Ocak’ta yürürlüğe giren ekonomik kararlar gereğince, 1980 öncesinin döviz kazanmayan, döviz tüketen ekonomisini döviz kazanabilir duruma getirebilmek için ihracata

öncelik verilecekti. Ayrıca, döviz kazandırıcı faaliyetler sağlayan turizm, yurt dışında müteahhitlik, uluslararası kara ve deniz taşımacılığı teşvik edilecekti. İhracat başta olmak üzere, döviz kazandırıcı faaliyetlere yönlendirme, bir yandan zorlayıcı, bir yandan da özendirici teşvikler demetiyle yapılacaktı. Zorlama; işçi, memur, küçük üretici gelirlerini düşürme, kamu harcamalarını kısma, vergi yükünü artırma gibi önlemlerle iç talebin daraltılması biçiminde uygulanan bir politikaydı. İç talebin azalması, firmaları, zorunlu olarak dış pazarlara yönlendirecekti. İç talep darılırken dışa açılmak içinde eş zamanlı olarak “özendirici önlemler paketi” devreye sokulacaktı. Öncelikle döviz kurunu sürekli, hatta günlük değiştirerek ihracatı kârlı hale getirme siyaseti benimsenecekti.1980’den başlayarak, Merkez Bankası, iç ve dış enflasyon oranları arasındaki farkı giderecek şekilde, döviz kurlarını belirlemeye başladı. Sürekli reel devalüasyon politikası, kambiyo rejiminin serbestleştirilmesi yönündeki yeni mevzuat düzenlemeleri ile sürdü.1984’ten itibaren, T.C. vatandaşlarının kaynağı sorulmadan döviz tevdiat hesapları açmaları dövize endeksli borçlanma araçlarının ihracı ve sermaye hareketlerinin serbestleştirilmesi sağlandı. Serbestleşmenin en önemli etkisi, “ekonominin dolarizasyonu” biçiminde yaşandı. Sürekli reel devalüasyonlar, ihracatı özendiren önemli bir teşvik aracı olurken, bunun yanında, ihracatta vergi iadesi, ucuz ihracat kredisi başta olmak üzere sağlanan çeşitli kolaylıklar; ihracatın hızlı artısında etkili olmuştur (Pektaş, 2014: 67).

12 Eylül’le başlayan ve 1983 sonunda kurulan ANAP iktidarıyla süren “yeni dönem”de, IMF’nin istikrar programını tamamlayan Dünya Bankası’nın uyum programları kabul edildi ve uygulanmaya balandı. Sabit kurdan uzaklaşan döviz politikası, başta ihracat olmak üzere döviz kazandırıcı faaliyetleri artırdı. Sanayide de ithale bağımlı sektörler yerine tekstil, gıda gibi uluslararası işbölümünde iddialı olunabilecek sektörlerde yoğunlaşılması önerisi ilgi gördü. Türkiye ekonomisi bu yıllarda bol miktarda dış kaynak sağlayarak büyüdü. Türkiye 1980’ler boyunca “dışa açılma” modeline evrilirken Türkiye kapitalizminin eskimiştir (Sönmez, 2002).

Türkiye ekonomisinin dünya pazarlarına açılması 1980-83 dönüşümü ile başlamış, 1989-90’da da tamamlanmıştır. Bu süreçte, öncelikle mal piyasaları dış pazarlara açılmış ve ticaret kotalarındaki koruması altındaki ithalat rejimi serbestleştirilmiştir. Döviz kuru yüksek bir devalüasyonu takiben esnekleştirilmiş ve dolaylı teşviklerle birleştirilerek sanayinin ihracata yönlendirilmesinde temel araç görevi görülmüştür. Ulusal mali piyasaların serbestleştirilmesi ve dış finans merkezleriyle eklemlenme süreci bu gelişmeleri

yakından izlemiş ve Türkiye ekonomisi 1990'lı yıllara tamamıyla dışa açık bir ekonomi konumunda girmiştir. Bütün bu gelişmeler altında, ulusal ekonominin birikim ve bölüşüm ilişkileri de derinden etkilemiş ve iktisadi artığın yaratılması ve yeniden dağıtılması sürecine ilişkin dinamikler yeniden yapılanmıştır. Gerçekten de 1980-dönüşümü, yurt-içi talebe dönük ve dış ticarete koruma rantları ile beslenen ulusal sanayiinin öngördüğü iktisadi artık biçimlerinin nitelik değiştirmesine yol açmış; ve giderek, devletin düzenleyici olarak rol aldığı, daha dolaylı bir transfer ve kaynak aktarımı mekanizmasının devreye sokulduğu yeni bir büyüme ve birikim modelini geliştirmiştir. Bu arada devlet aygıtı da gerek iktisadi işlevleri, gerekse idari etkinliği ve yükümlülükleri açısından yeniden düzenlenmiştir (Yeldan, 2013: 25). Türkiye'de, küresel kapitalist sistemle bütünleşmek amacıyla devletin yetki alanını kısıtlanmış ve ekonomiye serbest piyasa ilkelerine göre şekil verilmiştir.

“IMF Gözetiminde On Uzun Yıl: 1998-2008” adlı kitapta 1998 yılındaki gelişmeler, 24 Ocak 1980 ya da Türkiye'nin sermaye hareketlerine tam serbestlik tanıdığı Ağustos 1989 yıllarındaki gelişmeler gibi ekonomi tarihimizde önemli bir olaydır. 1998 yılında Türkiye artık IMF, Dünya Bankası (DB), Dünya Ticaret Örgütü ve uluslararası finans ve derecelendirme kuruluşlarının denetim ve gözetiminde ekonomik ve siyasal kurumlarını neo-liberal uyum paketini kabul etmiş ve uluslararası işbölümünde kendisine biçilen yeni rolü üstlenmiştir. Bu rolün ana özellikleri: İlki, uluslararası ve yerli finans sermayesine sermaye hareketleri üzerine sınırsız serbestlik güvencesi sağlayarak yüksek finansal getiri sunmaktır. İkincisi, işgücü piyasalarını kuralsızlaştırma ve esnekleştirme yöntemiyle ucuz işgücü deposu hâline dönüştürerek katma değeri düşük teknolojilerde uzmanlaşmak ve sanayiini uluslararası şirketlerin taşeronu olarak geliştirmektir. Üçüncüsü, üretimde ithal girdi kullanma ve ithal mal tüketme eğiliminin kuvvetlenmesine izin vererek, finansmanı esas itibariyle spekülâtif sermaye tarafından sağlanan bir ucuz ithalat cennetine dönüştürmektir. Dördüncüsü, kamu hizmetlerini ticarileştirerek vatandaşları 'müşteriye', kamu hizmeti üreten kurumları 'ticarî işletmeye' dönüştürmek; kamu iktisadî kuruluşlarını yerli ve uluslararası özel sermaye şirketlerine doğrudan yabancı sermaye cezbetmek uğruna yok pahasına satmaktır. Beşincisi, etkin ve demokratik yönetim, 'iyi yönetim' söylemleriyle, aslında tüm toplumu ilgilendiren stratejik, ekonomik ve siyasî kararların alınmasını ve uygulanmasını demokratik denetim mekanizmalarının dışına çıkarırken, devletin neo-liberal anlayışa uygun bir biçimde yeniden yapılandırılmasında toplumun desteğini sağlamaktır (Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2008).

Fakat toplumun neo-liberal tarzda çözülmesi /yapılanması sürecinde tüm toplumsal katmanlarda neo-liberalizme özgü serbestlik, kuralsızlık popülizm ve devletçilik ilkeleri olumsuz sonuçlar ortaya çıkardı. Bu dönemde ekonomi ile siyasetin birbiriyle kenetlenmesi sermayenin uzun dönemli hegemonik çıkarlarını tehdit edici bir niteliğe dönüştü. Kısacası, Türkiye'ye özgü neo-liberal açılımın sonucu ciddi bir organik kriz oldu.1990'larda bir taraftan neo-liberal anlayış piyasa toplumuna bağlı olarak büyük gelişmeler sergilerken, siyasal liberalizm açısından bakıldığında çok daha zor bir döneme giriliyordu. 1990'ların siyasal alanının temel özelliği toplumsal ve siyasal çatışmaların küreselleşme bağlamında oluşan refleksleriyle şekillenmiştir. 'Türkiye'nin tüm bu dünyanın ve özellikle Batı'nın şer güçlerinin tehdidi altında beka davasıyla yüzleşen mağdur, ama onurlu bir ülke olduğu' söylemine daha da fazla sarılmıştır. 90'ların temel çatışma eksenini, otoriter-devletçi-içerici kapamacı ile liberal- küresel arasında kuruluordu. Kısacası 1990'lar neo-liberal güç akımı olarak siyasal liberalizmin canlı olduğu bir dönem oldu (Özkazanç, 2005). Yani, Türkiye'nin neo-liberalizm serüveni 1980 yıllarında başlamış ve 1990'lı yıllarda siyasal bir liberalizm anlayışıyla toplumsal siyasal çatışmacı bir ortam ortaya çıkmışsa da bu serüven küresel ekonomiye entegre olma isteğiyle devam etmiştir.

Fakat, neo-liberal politikaların Türkiye'de uygulanmasıyla devletin küçültülmesi gerekliliğini önerdiğinden bu politikaların doğal sonucu olarak Türkiye'de gelir dağılımı bozulmuş ve bundan dolayı toplumun daha az eğitim hizmeti, sağlık hizmeti olarak eksik üretilen kamusal hizmetlerle yaşama tutunabilmiştir. Bu bağlamda oluşturulan ekonomi politikaları gelir dağılımını düzeltmemekle birlikte 2000'li yıllarda ekonomi küresel eksende olmayı sürdürmüştü ve neo-liberal politikaların uygulanması devam edilmiştir. ancak neo-liberal uygulamaların temel amaçlarından olan, kamusal harcamaların azaltılması ve özelleştirmelerin gerçekleştirilmesiyle ekonomiyi yeniden yapılandırma hareketi sorunları derinleştirmiş ve politik ve ekonomik özgürlüğü ortadan kaldırmıştır (Uçkaç, 2010).

Neo-liberalizm yönelimli alınan ekonomik ve siyasal kararlar, ekonomide bozucu etkiler ortaya çıkarmakta ve çalışan kesimin kazanımlarını geriletmektedir. Çünkü 1998 tarihinde yapılan IMF Yakın İzleme Anlaşması çerçevesinde kalkınma politikaları için hedeflerin ve kaynakların kullanımında sınırlama ve denetleme getirildiği görülmektedir. Bu anlamda anlaşmanın ekonomik bağımsızlığa aykırı bir nitelik taşıdığı savunulabilir.

Genel itibariyle Türkiye'de, Turgut Özal ile başlayıp koalisyon dönemlerinde kesintilerle süregiden ve son dönemlerde ise zirve noktasını bulan süreci, neo-liberal

sermaye birikim süreci olarak ifade edilebilir. Bu dönemde emekçiler bir yandan en ağır şekilde sömürülürken, diğer yandan özelleştirme ve kentsel dönüşüm yıkımlarıyla evlerinden kovularak mülksüzleştirme yoluyla da sermaye birikimine katkı yapmaya zorlanmaktadırlar. 12 Eylül darbesinden sonra sürekli kaybeden emekçi sınıfların, 1989-1993 yılları arasındaki kazanımları, kurumsal güvencelerden yoksun kaldığından zaman içinde aşınmış, 2000 ve 2010'lu yıllarda sınıfsal dengeler büyük ölçüde sermaye birikimine uygun hale getirilmiştir. Sermaye birikimi alanında neo-liberal yöntemlerin öne çıktığı bu süreçte, bir yandan yoksullaşma ve mülksüzleşme artarken, diğer yandan üretim araçlarının sermayeleşmesi ve özel mülkiyet temelinde yoğunlaşması gerçekleşmiştir (yazardandirekt.com).

Sermaye birikiminin arttırılması ve sermaye hareketi serbestliğinin önündeki engelleri ortadan kaldırması için yapısal reform politikalarıyla sosyal devlet uygulamalarını daraltmak, sermayenin kar marjını yükseltmesine engelleyen sorumlulukları azamileştirmek ve devlet eliyle sürdürülen ücret belirlenimini kısmen serbest piyasaya bırakmak için yasal düzenlemelere gidilmiştir. Kapitalizmin dikte ettiği şey maliyetleri en aza indirebilmesi için işgücü üzerinde sıkı bir hakimiyet kurmak ve bunu sağlayacak olan şey de devletin eliyle yapılan bürokratik ve hukuksal düzenlemeler olmasıdır. Bu nedenle küresel ekonomilerle yarışabilmek amacıyla Türkiye'de, 2003 yılında İş Kanunu'ndaki yasal düzenlemeler yapılmıştır. Yasal düzenlemeler ile sermaye hareketinin serbestleşmesi adına emek piyasasında esnekleştirmeye gidilmiştir. İş Yasası ile esneklik uygulamaları işgücü piyasasında kendine yer buldu. Yasal düzenlemelerle yaygınlaşan esnek istihdam biçimleri işveren ve çalışanın aile ve özel hayatını planlama fırsatı sunduğu düşüncesinin aksine işgücü piyasasında parçalanmaya yol açmıştır. Tüm sektörlerde taşeronlaşmanın yaygınlaştığı ve kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli istihdam biçimlerinin yaygınlık kazandığı gözlemlenmektedir. Emek piyasasının esnekleştirilmesi yoluyla her ne kadar işsizliğe çözüm yolu olarak sunulan, ama sermayenin genişleme alanı bulmasını sağlayan bu sürece emek piyasasının neo-liberal yeniden yapılanması süreci denilebilir. Bu yeniden yapılanma süreci işveren cephesi için olumlu bir atılım iken çalışan kesim için denetim ve baskı aracına dönüşmüştür. İşgücünü işveren karşısında haklarını koruması için 0-1 geride bırakan yasal düzenlemeler ile çalışanlar üzerinde işsizlik korkusu ve gelecek kaygısı yaratmaktadır.

İşsizlik sorunu deyince birçok kişi sorunun ‘işsizlerin iş bulma derdi’nden ibaret olduğuna dair bir algıya sahip olmaktadır. Lakin meselenin çalışanlar ve işçi hareketleri ile ilgili yapısal boyutu günümüz işçi haklarının geliştirilmesi konusunda can alıcı önemdedir. Marx’ın ‘yedek sanayi ordusu’ (reserve army) kavramıyla bahsettiği işsizler ordusu, yalnızca işsizler açısından değil, iş sahibi olan veya olmayan tüm işçiler arasında bir rekabet yaratarak mevcut çalışanları işverenler açısından kolayca vazgeçilebilir bir konuma sokmakta, işçilerin bütün pazarlık gücünü kırmaktadır. Yapısal olarak yüksek oranda bir işsizliğin olduğu bir emek piyasasında emeğin, işçilerin, sendikaların tüm pazarlık ve mücadele gücünün kırıldığı, işsiz kalma korkusunun işçileri zayıf düşürdüğü tartışılmaz bir gerçektir” (Bilgin, 2017). Belirtilebilir ki Türkiye’de emeğin en önemli yapısal sorunlarının başında işsizlik gelmektedir. Neo-liberalizmin temel doktrin kabul edilmesiyle işsiz kalma baskı ve denetim aracına dönüşen çetrefilli bir süreç olmaya başlamıştır.

Sonuç olarak, serbest piyasa ekonomi modeli benimsenerek rekabet üstünlüğü yaratan her tür serbest girişimin ve özel teşebbüslerin; tüm toplumsal kayıplara rağmen uygulaması ve kamu harcamalarının azaltılmasıyla eğitim ve sağlık gibi hizmetlere yönelik kamu harcamaları minimize kılınması toplumsal sorunlara yol açmaktadır. Bunu yanı sıra kâr oranlarına artırmaya yönelik olarak her türlü devlet müdahalesini engellemek, kamuya ait kuruluşları, mal ve hizmetleri özel yatırımcılara satarak yüksek verimliliği artırmak gibi güdüleme sahip olan neo-liberal politikalar zenginliğin belli ellerde toplanması, toplumsal katmanlara adaletli dağılımını engellemesiyle eşitsizlikleri derinleştirmektedir. Bu eşitsiz dağılım dünya çapında yaygın ve görünür olan bir durumdur. Özellikle gelişmekte olan ülkeler neo-liberalizmin olumsuz etkilerinden nasiplerini fazlasıyla almaktadırlar. Çünkü uygulanan neo-liberal politikalar Batı kökenli ve Batı toplumlarının yapısı dikkate alınarak oluşturmuştur. Tüm bunlara rağmen Batı toplumlarında bu politik uygulamalara yönelik sert tepkiler ortaya çıkarken (örn. Fransa’da işçi eylemleri) kaynağı kendisinden alınmamış ve toplumsal yapı dikkate alınmadan revize edilmemiş politikalar daha büyük tepkilere ve sorunlara yol açmaktadır. Neo-liberalizm tahribatlarını en çok hissettirdiği alanlardan bir ekonomi alanı olmaktadır.

Çalışmanın çerçevesinde esnek çalışma biçimlerini dikkate aldığımızda Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde bizatihi piyasaların esnek olabildiği kadar esnek olduğunu geçmişten günümüze kadar süregelen enformel sektörlerin yaygınlığından bilinmektedir. Bir sonraki bölümünde üretim sistemleri ve esnek üretim türleri ele alınarak incelenecektir.

2. BÖLÜM

2. ÜRETİM SİSTEMLERİ VE ESNEKLİK TÜRLERİ

2.1. Üretim Sistemleri Türleri

2.1.1. Fordist-Taylorist Üretim

Kitlesel üretim, Fordist üretim olarak tanımlanabilir. Tipik özellikleri sürekli, tam zamanlı çalışma, deneyim ve bilgiye dayalı ücret artışı, olumsuz iş koşullarına ve iş gücüne bağlanmış prim ve tazminatlar, düzenli çalışma saatleri, çalışma süresinin toplu sözleşme ile ayarlanması, hafta sonu tatilleri için ücretli izin ve işçilerin sendikalarda kolektif temsiliyetidir (Belek, 2004). Fordist üretim sistemi; parça başı, çok sayıda ve ucuz üretime yani kitlesel bir üretim sistemine dayanmaktadır. Kitlesel üretimi mümkün kılan Henry Ford'un tasarladığı ayrıntılı işbölümünü gerektiren hareketli montaj hattı sistemidir.

Henry Ford'un, 1914 yılında hareketli bant sistemiyle üretmeye başladığı arabalarla seri üretimin ilk adımı atılmış oldu. Henry Ford, Frederic Winslow Taylor'un bilimsel yönetim anlayışı olan hareket ve zaman etüdüne dayalı üretim sistemini Fordist üretim sistemi ile bir araya getirerek uygulamaya koymuştur. Bu üretim sistemi, 1945-1973 yılları arasında ilgi gören ve canlılığını koruyan bir sistem olmuştur. Özellikle endüstride Taylor'un bilimsel yönetim modeli ve Henry Ford'un hareketli montaj sistemi dönemin bir fotoğrafını çizmektedir. Ford'un hareketli montaj sistemi kitlesel üretimin bir simgesidir. Bu üretim modelinde ürünler hareketli montaj bandı üzerinde akıp gitmektedir. İşçi hareketli montaj bandı üzerinde ilerleyen ürünün üzerinde seri bir biçimde işlem yapmak durumundadır. Daha doğrusu, işçi montaj bandının hızına yetişmek zorundadır. Fordizm olarak nitelenen sistem sadece kayıp giden üretim bandı ve bandın çevresinde çalışan işçileri değil, kitlesel üretimi gerçekleştirecek tüm yenilikleri ve organizasyonu kapsamaktadır.

Fordist üretim ve birikim rejiminin ayırıcı özellikleri şöyle sıralanabilir:

1. Kitle üretimi ve tüketimi: Yapılan üretim belli özel müşterileri değil, toplumun genelini hedeflemektedir. Kitle üretimi için gerekli olan kitlesel talebin örgütlenmesi ve oluşturulması öngörülmektedir.

2. Ürünlerde yüksek standartlaşma: Önceden tespit edilen kitle tüketim profiline göre standart ürünler tasarlanmakta ve üretilmektedir. Kitlesele üretim için standartlaşma gereklidir.

3. Esnek olmayan bir üretim süreci: Üretim süreci, standart bir malın kitlesele üretimi için tasarlandığından, malın niteliğinde kolaylıkla değişim yapmaya müsait değildir. İmalat hattında, rutin işler yapacak işgücü çalışmakta olduğundan, sadece standart ürünün imalatını yapma becerisi söz konusudur.

4. İş örgütlenmesinde yeni teknolojiler kullanılmakta: Rutin işler yapması beklenen işgücünün yerine makine kullanılmakta, yeni teknolojilerle işgücünün çeşitli bileşimleri, verimliliği artırma amacıyla denenmekte ve kullanılmaktadır.

5. Rutin işler yapan yarı eğitilmiş işgücü kullanımı öngörülmekte: Seri ve kitlesele üretim hattında, standart ürünün belli bir bölümündeki görevini yapacak ve kolayca ikame edilebilecek işgücü çalıştırılmaktadır.

6. Keynesçi ekonomik politikalar ve piyasa düzenlemesi: Gerekli kitlesele talebin sağlanabilmesi için, devlet müdahalesi ile gelişen sanayileşmeye sıcak bakılmakta ve Fordist sistemin zayıf noktası olan kitlesele talebin refah devleti politikalarıyla oluşturulması istenmektedir.

7. Diğer sektörler için belirleyicidir ve katma değer oluşumunda egemendir: Ekonomideki ana ağırlığı kitlesele üretim yapan birimler taşımakta, diğer üretim birimleri ise bu sisteme uyumlu küçük sistemler durumunda kalmaktadırlar.

8. Hegemonik bir nitelik göstermektedir: Güçlü bir yönlendirme ve bütünleşme eğilimi söz konusudur. Bireylerin sisteme uyumu, özel hayatlarına varıncaya kadar denetlenerek ve yönlendirilerek sağlanmaya çalışılmaktadır.

9. Bir yaşam tarzı düzenleme biçimidir: İnsanlara önce gelir sağlama, sonra da bu geliri nasıl kullanacaklarını öğreterek yaşam biçimlerini doğrudan doğruya belirleme çabası görülmektedir (Saklı, 2013: 5-6).

Fordist üretimin özünü oluşturan, pahalı nitelikteki özel amaçlı makinelere yapılan serbest sermaye yatırımlarının büyük ölçekli işletmelerde gerçekleştirilen kitlesele üretim tarzı ile bütünleşmesi oluşturmaktadır. Yüksek düzeydeki sermaye yatırımlarından

kaynaklanan maliyet artışı, standardize edilmiş ürünlerin kitlesel üretimi ve bu üretime karşılık gelen kitlesel tüketim ile kâr maksimize olmaktadır. Belirli türdeki ürünlerin kitlesel tarzda üretimi için en uygun üretim yöntemi, yarı otomatik montaj bandı olarak bu yöntem, fabrikada belirli noktalarda konumlandırılmış işçilerin hareket etmesine gerek kalmadan akan bant sayesinde ürünü onların önüne getirerek zaman ve maliyet kaybının önlenmesi sağlanmaktaydı. Fordist üretim sisteminde standardize edilen şeyler, sadece ürünler ve üretim yönetim değildi. Ayrıca montaj bandı sayesinde üretim sürecinin aşırı düzeyde parçalanarak bütünlüğünü yitirmesi işgücünün de aşırı derece uzmanlaşmasını gerekli kılmaktaydı. Sistemin her zaman daha fazla verimlilik dürtüsüyle işlemesi işlerin parçalanarak basitleştirilmesine ve tekrara dayalı işlem dizisine maruz bırakılan bir emek gücünün oluşmasına yol açmaktaydı. Dolayısıyla Fordist üretim sürecinin vasıfsızlaştırıcı yapısı, emek piyasasının da nitelik itibarıyla tek tip yani standardize edilmiş bir işgücü kitlesinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Ford'un uygulamaya koyduğu kitlesel üretim yöntemleri ve ona eşlik eden Taylor'un geliştirdiği Bilimsel Yönetim İlkeleri, örgütlü bir çalışma süreci ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Çalışma yaşamındaki izdüşümü standartlaştırılmış görevler ve bu görevi yerine getiren standartlaştırılmış bir işgücüdür (Balkız, 2007).

Kapitalist üretim sürecinin örgütlenmesinde büyük bir öneme sahip olan Taylorizm, Frederick Winslow Taylor tarafından sistematikleştirilmiştir. Taylorizm, Amerika'da bir geçiş döneminin birikim rejiminin temel özelliğidir. Bu dönemde endüstriyel organizasyonun rasyonelleşmesi fikrinin popüleritesi artırmıştır. Fabrikalarda uygulanmaya başlanan Bilimsel Yönetim İlkeleri iş sürecini ve işgücü denetimi merkezileştirmiştir. Dolayısıyla yönetim ilkeleri endüstriyel üretimin her alanında uygulanmaya başlanmıştır. Temel dürtü verimliliği ve kaliteyi artırmaktır.

Ancak bakıldığı zaman rasyonel gözüken anlayışın temelinde; işin basitleştirilmesi ve parçalanması, üretim sürecinde ortaya çıkan zaman kaybını engellemek için her işlemin standartlaştırılması ve üretim sürecinde işçi üzerindeki denetimin artması ile maliyetin azaltılması hedeflenmektedir. Çünkü Taylor'a göre, insanın doğası tembellik etme ve işten kaytarmaya eğilimlidir. Bu yüzden geliştirdiği yönetim anlayışı ile kaytarma ve tembellik gibi insan doğasından kaynaklanan eğilimlerin önüne geçerek bir denetleyici ya da yönetici bulunmadığı zamanlarda işçilerin üzerinde denetim kendi kendiliğinden sağlanmış olacaktır. Taylor ve işveren açısından bu anlayış akılcıyken işçiler açısından böyle bir durumun

akıldışlaşmayı getirdiği söylenebilir. Çünkü bu durum işçiyi tıpkı bir makine gibi otomatikleşme (makinenin bir parçası gibi işleme) konumuna indirgemektedir.

Tüm bunların yanısıra ürün standartlaşması, her parçanın ve buna bağlı olarak görevinde standartlaşması demektir. Bu da aynı işi seri bir şekilde yapmak zorunda olan işçinin de vasıfsızlaşmasını doğurmaktadır. Çünkü her işçi kendine verilen işi yapmakta ve üretimin farklı birimlerini kaydırılmamaktadır. Buna bağlı olarak kendine verilen iş işçinin vasıflarını geliştirmemektedir. Taylor'un bilimsel yönetim anlayışının uygulanması, kapitalist sistemle daha komplike hale gelen emeğin üzerinde tam denetimin sağlanması anlamına gelmekteydi. Yukarıda da belirttiği gibi, kapitalist verimliliği artırıp maliyetleri azaltmaya çabalarken; baskıya tabi tuttuğu işçi, mekanikleşerek insani vasıflarını kaybetmeye ve kendine yabancılaşmaya başlamıştır.

Montaj bandına yönelik bu ilk tepkide işçinin yeni çalışma türüne karşı bir doğal nefretini görüyoruz. Bunun bu derece, görülmesini sağlayan şey, yeni üretim tarzının öncüsü olarak Ford'un, otomobil sanayinin geri kalanını ve bölgedeki diğer sanayileri hala karakterize etmekte olan daha eski emek organizasyonu tarzlarıyla rekabet ediyor olmasıydı. Bu mikro kozmosta, işçi sınıfının kapitalist üretim tarzına ve bu tarzın büründüğü birbirini izleyen biçimlere, yalnızca kapitalist üretim tarzı diğer tüm emek organizasyonlarını ve onlarla birlikte de emekçi nüfusun alternatiflerini fethedip imha ettiği ölçüde adım adım tabi kılınması kuralının bir örneği mevcuttur (Braverman, 2008:155).

2.1.2. Fordizmin Krizi: Fordizmden Post-Fordizme Geçiş Mi?

Dünya ekonomik sisteminde önemli kırılma noktası olan 1970 ekonomik bunalımı sonrasında dünyada bir dizi değişimler yaşanmıştır. Bu bir dizi değişimler, ekonomik büyüme döneminin 1970'li yıllarda tıkanması ve bu tıkanıklığın yarattığı bunalım koşullarının üstesinden gelebilmek için gelişmiş ülke ekonomilerinin önce üretimde yeni teknolojilerden yararlanarak yeniden yapılanma süreci içine girmeleri, bunun yetersiz kaldığı alanlarda ise üretimin yeniden örgütlenmesi olmuştur. İletişim ve bilişim teknolojilerindeki gelişmelerle desteklenen sermaye ve mal akımları küresel boyuta taşınmıştır. Yeni üretim örgütlenmesi beraberinde yeni emek süreçlerini getirirken, emeğin ekonomik sistemdeki görece konumunda önemli değişimler yaşanmış ve üretimin örgütlenmesi ve emek süreçleri ile ortaya çıkan yeni üretim ilişkileri ve bu ilişkilerin sürdürülmesi için gerekli olan birikim rejimi ise farklı ölçeklerdeki yeni düzenleme

mekanizmalarını ortaya çıkarmıştır. Yeni üretim ve birikim biçiminin temel özelliği ise esnekliktir (Eraydın, 2000).

Bu dönemde ulusal ekonomilerin iç piyasaları tüketime doymaya başlamış ve ulusal ekonomiler daha fazla pazar arayışına yönelmişlerdir. Çünkü standart üretime doyan piyasa çökmeye başlamıştı. Bu süreçte yaşanan küresel değişimlerin ekonomilerin dışarı açılmasına fırsat sunmuş ve dışa açılan ekonomilerin yaptıkları ticaret ve yatırım faaliyetleriyle uluslararası piyasada rekabetin düzeyini yükselmiştir. Çok uluslu şirketlerin yatırımlarını ucuz işgücü deposunun olduğu bölgelere kaydırmasıyla birlikte ulusal piyasalar olumsuz etkilenmiş ve sektörel anlamda imalattan tutulım hizmet sektörüne değin gerilemeler yaşanmıştır. Dolayısıyla, 1970'lerin ilerleyen yıllarında meydana gelen kitlesel değişim ve dönüşümün etkisiyle kitlesel üretime dayanan Fordist üretim sistemi yerine yeni bir üretim sistemini gerekli kılmaktaydı.

Artık 1970'lerle birlikte döneme hakim olan üretim sistemi yeni enformasyon teknolojilerinin gelişmesi ile Post-Fordist üretim diğerk bir ifade ile esnek üretim sistemi hakim olmaya başlamıştır. Dolayısıyla Fordist sistemin katı, hiyerarşik ve bürokratik bir yapıya bürünen anlayışının temellerinin çatırdamasıyla daha esnek bir üretim modeline ihtiyaç duyulmuştur. Fordizm krizi sonrasında gündeme gelen Post-Fordist paradigmayı farklı bakış açıları ile değerlendiren Shumpeterci yaklaşım ve Fransız Düzenleme Okulu yaklaşımı fordist krizinin nedenlerini ortaya koymuştur.

Neo-shumpeterci yaklaşım, Fordist krizinin temel nedenini sosyo-kurumsal ortam ve tekno-ekonomik ortam arasındaki uyumsuzluğa bağlamaktadır. Tekno-ekonomik paradigma teknolojik buluşlar dizisidir. Bilgi teknolojisine dayanan bu yeni tekno-ekonomik paradigma üretim tarzındaki sınırlamalara yönelik çözümleri sunacak; olumsuz ölçek ekonomileri ve esnek olmayan montaj sürecini esnek üretim sistemleri, organizasyon yapıları ve fırsat ekonomileri ile ortadan kaldırılabilecektir. Ayrıca, kurumsal değişimin, işgücünün davranışına, yönetime katılmasında ve çalışma düzenlemelerinde sosyal, hukuki ve politik konularda önemli değişiklikler getireceğini iddia etmektedir. Düzenleme yaklaşımı ise, 1970'li ve 1980'li yıllarda, uzun dönemli ekonomik kararlılığın ve değişimin dinamiklerini açıklamak gayesiyle Fransız iktisatçıları tarafından ortaya atılmıştır. Düzenleme okulu yaklaşımına göre; ekonomik krizler yapısal ve konjonktürel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Yapısal krizler sosyo-ekonomik düzenleme ile mevcut kurumsal yapıların

çelişkiye düşmesi şeklinde ifade edilirken, konjoktürel kriz bir düzenleme şeklinin normal özellikleri olan konjoktürel dalgalanmaları olarak değerlendirilmektedir (Aksu, 2012).

Fordizmin katılığı ve refah devletin çözülüşü yapısal krizlere cevap vermeyi zorlaştırmıştır. Artık kitle üretiminden vazgeçilmekle beraber müşteri talebine yönelik bir üretim modelinin yanı sıra çalışma saatleri içerisinde işçilerin katılımını artıracak bir üretim modeline ihtiyaç artmıştır. Bu üretim modeli post-fordist üretim modelidir.

2.1.3. Post-Fordist Esnek Üretim

Esnek üretim, klasik/geleneksel üretim biçimi olan işlemlerin oldukça basit parçalara ayrıldığı, bu işlemlerin yürüyen bir bant üzerinde bu konuda uzmanlaşmış iş görenlerce yapıldığı, işlemlerin basit, tekrarlamalı ve yığın üretime meydan verdiği “fordist” üretim biçiminden farklı bir üretim sistemidir. Esnek üretimde adından da bir miktar anlaşılacağı gibi; tekrarlanan seri üretim değil, değişen müşteri ve pazar taleplerine bağlı olarak çok amaçlı, fonksiyonlu üretim araçları ile aynı periyotta farklı üretimler yapılabilmektedir. Bir başka deyişle yüksek miktarlarda üretimin özel amaçlı makineler üzerinde gerçekleştirildiği esneklikten yoksun sistemlerin yerine, kapsamı ve çeşidi artırılmış makine ve iş akış sistemleri ile hızlı kaliteli ve farklılaşmış ürün elde etme sistemleri esnek üretim sistemlerini oluşturmaktadır. Esnek üretim sistemleri, ara veya nihai tüketicilerin (müşterilerin) değişik istek ve ihtiyaçlarına cevap vermek amacıyla, rekabet şartları içinde işletmeleri koruyan, onları yaşatmaya yetecek, yapılacak küçük değişikliklerle farklı mal ve hizmetlerin üretilebileceği sistemler olarak tasarlanmışlardır. Üretim hattı bilgisayarlarla desteklenmiştir. Esnek üretim sistemleri partiler halinde üretim yapmak yerine, belli bir parça veya ürün grubu içerisindeki ürünlerin çeşitli bileşenlerinin üretimine uygun sistemlerdir. Bu tarz bir esneklik sistemi, piyasanın istemiş olduğu parçayı o anda üretebilmek ve piyasanın o ürünü istemekten vazgeçtiği anlarda da çok hızlı bir biçimde üretimden vazgeçebilme imkanını vermektedir. Ayrıca yeni ürünlerin tasarımı daha çabuk ve maliyeti daha düşük olmaktadır (Eryiğit, 2009).

Post-fordist(esnek) üretim modeli, üretimin Fordist modelde olduğu gibi artık dev fabrikalarda değil piyasalara uyum gösterebilen küçük firmalarla yapmayı zorunlu kılıyordu. Bu üretim tarzının benimsenmesinin nedenleri, hantal yapıyı ortadan kaldıracak üretimi santralize edecek ve işletmelerde yüksek bir uzmanlaşmayı geliştirecek bir model olmasıdır.

Post-Fordist üretim ve birikim rejiminin temel özelliklerini geniş bir perspektiften değerlendirdiğimizde şöyle sıralanabiliriz:

1- Esnek bir birikim düzeni veya esnek üretim rejimi: Post-Fordizm, tüketim taleplerine göre farklılaştırılabilen bir üretim süreci getirmiştir.

2- Küçük ölçekli üretim: Fordist üretimin büyük ölçekli üretim anlayışı yerine, çok sayıda küçük işletmelerce yapılan küçük ölçekli üretim sözkonusudur.

3- Ürün farklılaştırması: Standartlaştırılmış ürün yerine, tüketici taleplerine göre farklılaştırılmış ürün uygulamaları hâkim olmuştur.

4- Stoksuz çalışma: Tüketim tercihlerinin sürekli değişimi karşısında stoksuz bir üretim anlayışı sözkonusudur.

5- Üretim esnasında kalite kontrolü: Üretim sonrası kalite kontrolünün getirdiği maliyetlere karşı, üretim esnasında kalite kontrolü yapılmaktadır.

6- Üretim sürecinin parçalanması: Üretim süreci parçalanarak değişik birimlerde üretimin tamamlanması.

7- İşgücünün uzmanlaşması ve çoklu görevler yüklenmesi: İşgücüne dar bir uzmanlık yerine mümkün olduğunca geniş bilgi ve yetenek kazandırılması anlayışı ile birden çok görev verilmesi.

8- İşgücünün niteliğine göre iş güvencesi ve ücret: İş güvencesi ve yüksek ücretler, ancak çok nitelikli işgücü için sözkonusudur.

9- Sendikalaşmanın önemini kaybetmesi: Sendikal anlayışların esnek işgücü ilkesine aykırı olduğu ve sendikaların işgücü odaklı aşırı talepleri yerine, işletme odaklı anlayışların konulmaya çalışılması.

10. Eski imalathane ve bacalı endüstrilerin yanında bilgisayar esaslı yatırımların doğuşu: Yüksek teknolojinin üretimde kullanılması, küçük işletmelerin üretim imkân ve seçeneklerini artırmıştır.

11. Mavi yakalı geleneksel işçi sınıfı yerine beyaz yakalı işgücü: Beyaz yakalı tabir edilen; profesyonel, teknik, yönetici ve diğer servis sektörü çalışanlarının biçiminde bir mesleki yapının hâkim olması,

12. Kadının daha çok çalışabilmesine yeni teknolojilerin imkân sağlaması: Yeni teknolojilerin kullanılması ile kaba güç gerektirmeyen işlerde bir artış sağlanmış ve kadınların istihdamının önü açılmıştır.

13. Çokuluslu şirketlerin hâkimiyeti ve özerkliği: Kapitalist üretim sürecinin küreselleşmesi nedeniyle, çokuluslu şirketler ortaya çıkmış ve giderek dünya ekonomisindeki ağırlıkları artmıştır. Bu tür şirketlerin ulusal yasamanın ötesinde, özerk veya bir kısım standart küresel kurallara göre hareket etme çabası gözlenmektedir.

14. Esnek uluslararası iş bölümü: Global üretimin organize edilebileceği şekilde yeni ve esnek bir uluslar arası işbölümü ortaya çıkmıştır (Saklı, 2007:12-13).

Sonuçta, dünyadaki endüstriyel şirketler, hızlı pazar değişiklikleri, ürün ve üretim teknolojisi değişiklikleri ve giderek zorlaşan rekabet koşullarından önemli ölçüde etkilenmeye başlamışlardır. Özellikle pazarların doyuma ulaşması müşterileri daha seçici kılmış ve ürün çeşitliliğini arttırmıştır. Ayrıca artan rekabet ve teknolojik gelişmeler, ürünlerin kullanım sürecini kısaltmıştır. Firmalar stok düzeylerini en aza indirgeyen, kaliteli fakat düşük maliyetli üretim yapan, ürün ve taleplerdeki değişikliklere karşı daha esnek olan üretim ve üretim yönetimi teknolojilerini kullanmak ve geliştirmek durumunda kalmışlardır. Bu durum birçok firmanın üretim otomasyonu ve entegrasyonu programları çerçevesinde esnek üretim sistemlerini devreye sokmasına neden olmuştur. Günümüzde uluslararası rekabet ve teknolojiye görülen gelişmeler, dünya ekonomisinde önemli değişikliklere de neden olmuştur. Ürünlerin, piyasaların, firmaların, işletmelerin üretim faktörlerinin birbirlerine bağımlı hale gelmeleri firmalar arası ilişkileri güçlendirmiştir. Üretim coğrafi olarak yayılmış, firmalararası anlaşmalar ve karma firmaların kurulmasında önemli artışlar olurken, lisans bırakma, birleşme, ortak araştırma geliştirme (AR-GE) ortak mal ve hizmet üretimi geliştirmiştir (Erdinç, 1999). Bu hızlı değişimi yaratan post-fordist üretim organizasyon sistemleri ortaya çıkışı ve gelişimidir.

1960 yılların sonu ve 1970'lerin başında İtalya'da ortaya çıkan esnek uzmanlık sistemin doğuşu, işçi sınıfının güçlü ve etkili olduğu ve sınıf mücadelesi verdiği yıllara tekabül etmektedir. İtalya ve Japonya, uluslararası rekabetin şiddetlendiği hızla değişen

talebe cevap niteliğinde esnek üretim organizasyonu ile başarılı bir yeniden yapılanmaya giderek İtalyan modeli ve Japonya modeli olarak post-fordist üretim sisteminin öncüleri olmuşlardır.

İtalyan sermayesinin bu mücadeleye tepkisi adem-i merkeziyetçi bir üretime geçme şeklinde ortaya çıkmış ve üretimin bir çok bölümü taşeronlara devredilmiştir. Ayrıca, İtalyan sermayesi fason üretimle bir yandan maliyetleri düşürürken, bir yandan da örgütlü emek ile direkt çatışmaya girmekten kurtulmuştur. İşverenin güvenini ve mali desteğini kazanmış pek çok işçinin küçük ölçekli üretim birimleri/atölyeler açtığı gözlenmiştir. Üretimde böyle bir desentralizasyona gidilmesi doğal olarak küçük ölçekli şirketlerin önem kazanmasına yol açmaktadır. Üretimin ortadaki “çekirdek” konumundaki büyük şirketlerle, etraflarında halkalar oluşturan “uydu” konumundaki tedarikçi firma ağları biçimindeki organizasyonunun giderek yaygınlaşmakta olduğu görülmektedir. İlk zamanlar bu işletmeler daha ilkel ve büyük/çokuluslu şirketlere bağımlı iken, zamanla son teknolojileri çok amaçlı bir şekilde kullanarak ve birbirleriyle işbirliğine giderek değişik mallar, modeller üretip dünya pazarına ihraç edebilen ve böylece de sürekli değişen talebe kendini kolaylıkla uyarlayabilen bir sanayi ağı oluşturmuşlardır. Esnek uzmanlık sahibi işletmelerin esnekliğinin temelinde, “çekirdek” işçi olarak nitelendirilen işçilerin vasıflı ve zanaatkar bazlı olması, çeşitli ve çok sayıda beceri isteyen işin bu işçiler tarafından yapılıyor olması yatmaktadır. Ayrıca tasarım ve uygulamanın birleştirilebilmiş olmasıyla birlikte, pek çoğunda da esneklik, işçilerin ırk, cinsiyet ve vasıf düzeyine dayanan ayrımcılığın sonuna kadar sömürülmesine de dayanmaktadır. Vasıfsız işler yapan ya da ileri teknolojileri sadece kullanabilen, hiçbir sosyal güvenliği olmayan “çevre” işçilerin küçük iş yerlerinde kolayca işe alınıp atılmalarıyla talep dalgalanmalarına karşı esneklik kazanılabilmektedir (Ansal, 1999:3).

İkinci post-Fordist esnek üretim modeli, yani yalın üretim diye de adlandırılan “Japon modeli”, Japonya'da kitle üretimin dönüştürülerek, üretkenlik artışındaki tıkanıklığın büyük ölçüde aşılmış olduğu görülüyor. Çok kısa bir şekilde özetlemeye çalışırsak; yalın üretim, israfı ortadan kaldırmak ve “O” hatalı üretimi gerçekleştirmek hedefi ile ve işçilerin kapasitelerinin, üretim deneyimlerini ve zihinsel potansiyellerini sonuna kadar kullanmak ilkesi ile gerçekleştirilmiş bir esnek üretim organizasyon biçimi. “İtalyan” modelinin, özellikle bazı bölgelerde ve sektörlerde giderek yaygınlaştığı görülmekle birlikte, Japon -

yalın üretim modelinin, yeni dünya düzeninde daha etkili ve güçlü olacağı konusunda kuvvetli izlenimler edinilmektedir (Ansal, 2014).

1980'ler 1990'larda, Fordist tarzda üretim yapanların Japon üreticileri seçici bir biçimde taklit etmeye başlamasıyla beraber, yalın üretim metotları dünya çapında giderek yayılmaya başlamıştır. Böylece Japon otomobil firmaları küresel piyasanın belli başlı önde gelen şirketleri içerisinde yer edinmiştir (Silver, 2009). Esneklik sadece bir üretim modeli olarak değil, istihdamı artırma ve rekabeti geliştirmenin bir koşulu olarak görülmektedir.

Bu bağlamda son yıllarda küreselleşme ve uluslararası rekabetin hız kazanması, giderek değişen ve farklılaşan ürün talebi ve ekonomik konjonktürde görülen dalgalanmalar, çalışma yaşamında esnekliği zorunlu kılarken, geleneksel kitlesel iş bölümü ile full-time standart çalışmaya dayanan Fordist üretim yapısının yerini hizmet sektörü ve esnek çalışma biçimleri almıştır (Demir ve Gerşil, 2008: 68).

Buna ek olarak, sanayi sektöründe yoğunluk azalmaya başlarken hizmet sektörü genişlemektedir. Bu dönemde kültürel, iktisadi ve siyasi gelişmelere bağlı olarak ulusal üretim faaliyetleri ulusal sınırlarla sınırlı kalmayarak ulus sınırları dışına taşınmaya ve üretim faaliyetlerinin yoğunluklu olarak gelişmekte olan ülkelere kaydırılmaya başlandığı gözlemlenmiştir.

Zira dünya pazarlarındaki hızlı gelişim, gereksinimlerdeki farklılaşan bakış açıları, üretime konu olan girdi ve çıktı miktarlarının önem kazanması ve üretim süreçlerinden yinelenmelerin artması sonucunda kitle üretimine geçiş yaşanmıştır. Üretim uygulamalarında bilgisayar sistemlerinin önemi farkedilmiş olup, maliyetleri aşağı çekmek için çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bunun yanında daralan pazar payları, dünya ülkelerindeki kıyasıya yaşanan rekabet, yeni üretim yöntemleri ve teknikleri, maliyet-kalite analizleri, hizmet sektörünün gelişimi, üretimde esnek bir süreç izlenmesini gerektirdiği düşünülmüştür (Avunduk, 1998). Esneklik, Avrupa Birliği ülkelerinde hukuksal ve kurumsal olarak düzenlenerek toplumsal hayatın tüm alanına uygulanırken, Türkiye'nin gündemine ise esneklik uygulamalarıyla ilgili yasal düzenlemelerin 2000'li yıllarda girdiği görülmektedir.

Bu yönüyle esneklik, bu dönemde Türkiye'deki emek piyasalarını katılımı söylemiyle gündem oluşturmuş ve işverenler tarafından işsizliğe ve çeşitli sorunlara bir çözüm olarak görülmüştür. Böylece yasal bir zemine kavuşan esneklik uygulamaları; ücrette

esneklik, çalışma sürelerinin esneklik, görevlerin ve departmanların değiştirilmesine dayanan fonksiyonel esneklik gibi birçok alanda esnekliği doğurmuştur. Bunun yanısıra, yeni çalışma modelleri de çalışma yaşamına girmiş oldu.

Türkiye’de işgücü piyasası düzenlemeleri büyük oranda tüm çalışma hayatı boyunca aynı işte kalan tek bir tam-zamanlı ücretliden oluşan bir işgücü için yüksek kıdem tazminatı, işten çıkarılmanın getirdiği risklerden işgücünü korumak üzere tasarlanmıştır. Geçici çalışma üzerindeki kısıtlamalar, işverenlerin emeklilik ya da kıdem tazminatı kapsamında olmayan işgücünün sömürülmesini önlemek için tasarlanmıştır. Bu düzenlemeler kamu sektörü çalışanlarının ve formel sektörde yer alan büyük özel şirketlerde çalışanların haklarını korumada muhtemelen etkili olsa da, özellikle işgücü piyasasına giren kadınlar ve gençler olmak üzere bir çok işçinin ihtiyaçları göz önüne alındığında giderek daha yetersiz kalmaktadır. Bu düzenlemeler ayrıca kayıt dışı işçi çalıştıran ve bu yolla kurallara uyan firmalar üzerinde bir avantaj elde eden şirketler için de fayda sağlamaktadır .(HYPERLINK “<http://siteresources.worldbank.org/>” HYPERLINK “<http://siteresources.worldbank.org/>” siteresources. HYPERLINK “<http://siteresources.worldbank.org/>” HYPERLINK “<http://siteresources.worldbank.org/>”worldbank.org).

Bu çerçevede, Türkiye’de istihdam koruma düzenlemelerinin uyumun düşük olması ve yüksek çalışma saatleri, kıdem tazminatı şartlarının ve fazla mesainin göreceli olarak daha az vergilendirilmesinin yeni istihdam yaratılmasını caydırıcı bir etki yapmaktadır. Şirketler yeni işçi almaktansa daha yüksek fazla mesai ücretleri ödemek pahasına mevcut işçilerini kullanmayı daha avantajlı olarak görmektedir. Örneğin, 2004’te Türk imalat sektöründeki işçiler haftada 52 yerine ortalama 45 saat çalışmış olsalardı, 500.000 işçiye daha ihtiyaç olacaktı. Yani ekonomik dalgalanmalar son yıllarda işgücü piyasasında esnekliği son derece önemli hale getirmiş olması ve kıdem tazminatı yükümlülüklerinin bilhassa maliyetli olmasına neden olmuştur. Kıdem tazminatı şartları ayrıca muhtemelen doğrudan yabancı yatırımı da engellemiştir; zira yabancı yatırımcılar yasal düzenlemelere uymayı tercih etmektedir (siteresources.worldbank.org).

Ayrıca post-fordist üretim süreci ile birlikte, neo-liberal politikalar, kamu sektöründe verimlilik ve etkenlik işlevine yeni düzenlemeler getirmiştir. Kamu sektörüne getirilen kalite anlayışı ve stratejik planlama düzenlemeleri ile kamu kurumlarının birim düzeyinde ölçümlenebilir sayısal hedefler belirleyerek, zaman periyotları düzenlemelerini istemektedirler. Personel yönetiminin verimlilik ve etkenlik sağlama işlevi kamu ve özel

sektör açısından değerlendirildiğinde; kamu sektörünün 1980'den sonra verimlilik ve etkinliği belirleyen ölçütlerinde dönüşüm yaşanarak, kamu hizmetlerinin sayılarla ifade edilmeye başlandığı, özel sektörün ise 1980'lerde kırılma yaşamayıp, evrimleşerek günümüze geldiği görülmektedir. Ayrıca, personel yönetimi özlük hizmetleri işlevlerinin, kamu ve özel sektör açısından incelendiğinde ortak gelişim çizgisi göstererek, aynı başlangıç, aynı kırılma noktalarını yaşadıkları görülecektir. Post-fordist üretim sürecinde “esneklik” anlayışının uygulandığı yer, tam da burasıdır. Kısacası, hukuk kurallarıyla da güvence altına alınan personelin hak ve yetkileri; post-fordist üretim süreciyle birlikte, yine hukuk kurallarıyla esnekleştirilerek geri alınmaktadır (Koroğlu, 2010).

Şimdi esnek çalışma ve türleri ele alınıp incelenecektir.

2.2. Esnek Çalışma ve Türleri

Çalışma hayatında esneklik ihtiyacı bir taraftan çokuluslu şirketlerin işletmelerinde uyguladıkları “sayısal esneklik”, “fonksiyonel esneklik” gibi üretim yönetimi uygulamalarını, diğer taraftan da “ödünç iş ilişkisi”, “çağrı üzerine çalışma”, “tele çalışma” gibi yeni çalışma biçimlerini gündeme getirmiştir. Bu yeni çalışma biçimleri yanında, eskiden beri bilinen, birçok ülkenin yasal düzenlemelerinde yer alan, fakat daha önceleri bu kadar yoğun uygulanmayan “belirli süreli sözleşme”, “kısmi süreli sözleşme” ve “evde çalışma” gibi çalışma biçimleri de yaygınlaşmıştır. Ayrıca, “geçici işçi” statüsünde istihdam da günümüzde eskiye göre daha sık rastlanan bir çalışma biçimi haline gelmiştir. Buna karşılık, küreselleşme öncesinde olağan çalışma biçimi olan “belirsiz süreli” sözleşmelerle tam gün çalışanların sayısında bir azalma yaşanmaktadır. Günümüzde belirsiz süreli sözleşmelerle tam gün çalışanların sayısında bir azalma yaşanmaktadır. Günümüzde belirsiz süreli sözleşmelerle, tam gün istihdam edilen işçilere “çekirdek işçi” denilmekte, bunlarda birden fazla beceri aranmakta, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını kullanabildikleri, iş güvencesine sahip oldukları ve günün koşullarına göre ücretlerini yükseltme şansına sahip oldukları için de günümüzde ayrıcalıklı bir grup olarak görülmektedir. Buna karşılık esnek çalışma biçimleri ile istihdam edilenler, özellikle “geçici işçi” olarak çalışan, “evden çalışan”, “evde çalışan” ya da ihtiyaç duyulduğunda işyerine zaman zaman çağrılan çalışanlara da “çevre işçileri” denilmektedir (Kutal, 2011: 24-25).

Temmuz 2009 yayımlanan “TİSK, TOBB ve TÜSİAD’ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri” metninde bu sendikalar ve kuruluşların esnekliğe yönelik

görüşlerine yer verilmektedir. Sendika konfederasyonları ve kuruluşlara göre; hızlanan küreselleşme, ivmesi sürekli yükselen teknolojik gelişme ve hem iç, hem de dış pazarlarda her geçen gün keskinleşen rekabet şartları, işletmeleri değişen koşullara hızla uyum sağlamayı zorunlu kılmaktadır. Bu uyum zorunluluğu, işletmelerin rekabet gücünün, dolayısıyla ulusal kalkınmanın temel faktörü haline gelmiştir. Anılan nedenlerle çalışma yaşamında üretim ve istihdam yapıları, üretimin biçimi, süresi ve yeri de kaçınılmaz olarak değişime uğramıştır. Bu durum işletmeleri ve çalışanları geçmişe göre farklı hukuki ilişkiler kurmaya ve yeni istihdam türlerini uygulamaya yöneltmiş; çalışma mevzuatını da değiştirmiştir. Artık dünyada, klasik çalışma ve iş sözleşmesi türlerinden uzaklaşarak, çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, geçici iş ilişkisi, evde çalışma, tele çalışma gibi atipik iş sözleşmesi türleri yaygınlaşmakta; yıllık hesaplar, kayan iş süresi, telafi edici çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, kısa çalışma gibi esnek çalışma süreleri uygulanmaktadır (tusiad.org).

2.2.1. Dış Sayısal Esneklik

İşletmelerin bir işin yapılabilmesi için değişen piyasa yapısına uyum sağlayabilecek ve teknolojik ekipmanları kullanabilecek işgücünü miktar ve nitelik olarak ihtiyaca göre istihdam edebilme serbestliğine dış sayısal esneklik denir. İşletmenin işgücünü işe alma ve işten çıkarma konusunda kısıtlamaları ortadan kaldıran ve yaşam boyu istihdamdan kaynaklanacak her türlü maliyetlerin karşılanması anlayışını reddeden bir esneklik türüdür. Avrupa ülkelerinde çoğunluk sayısal esneklik, özellikle de dışsal sayısal esneklik biçimi kullanılmaktadır.

Bazı yazarlar, bu esneklik türünün işletmelerin maliyetlerini azaltmaları açısından avantajlı olmasına karşın istihdam yönünden giderek geçici işgücünün kullanılmasıyla atipik istihdamı yaygınlaştırdığını iddia etmektedirler. Bu da işgücünün ne kadar kolay gözden çıkarılabilir olduğunu göstermektedir. Böylece çalışanlar iş güvencesinden mahrum olma ve kariyer geliştirmeme gibi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Geçici istihdam, alt işveren gibi uygulamalar bu duruma örnektir. İşletmede nitelikli işgücü (çekirdek işgücü) sabit tutularak gereksinim duyulduğunda geçici işgücü (çevre işgücü) işe çağrılır ve ihtiyaç duyulduğu süreçte düşük maliyetle çalıştırılır. Bu tip esneklik, işverene dönemsel ihtiyaçları doğrultusunda çalıştıracağı işgücü sayısını belirleme kolaylığı sağlar. Ancak işverene verdiği kolaylık çalışanlar arasında çatışmayı artırır.

Ülkeler meydana gelen çatışmaları azaltabilmek için yasal düzenlemelere gitmektedirler. Türkiye’de İş Kanununda yapılan yasal düzenlemelerle işçinin iş güvencesini sağlayan sınırlamalar ile sayısal esneklik uygulamasına kısıtlılıklar getirilmeye çalışılmıştır. İş hukuku, keyfi işten çıkarılmalarının önüne geçebilmek için yasalar işletmenin işçiyi çıkarmadan önce işçiye ihbar öneli verilmesi zorunlu kılınmış. Buna ek olarak, İş Hukuku’nda, geçerli bir gerekçe öne sürülmeyen işten çıkarma işleminde ise, çalışanın işine iadesi veya işçiye tazminat ödeme yükümlülüğü konularak haksız işlemlerin önüne geçildiğine yer verilmiştir. Her ne kadar işçi lehine düzenleme yapıldığı ifade edilse de yasal boşluklar sürecin işçi aleyhine işlemesine yol açmaktadır.

Dış esneklikte işgücü ilişkilerinde değişiklik yapıldığı ve işçilerin işe giriş-çıkışlarındaki katı kurallar yumuşatılmakta, işletmenin ihtiyacına göre, süreç içinde işçilerin sayısının değiştirilmesine imkan tanınmaktadır. Ayrıca kısmi süreli çalışma, geçici iş ilişkisi, evde çalışma, tele çalışma gibi tipik çalışma tipleri bu amaca yöneliktir. Ancak anılan bu düzen işçi kesiminde kabul görmemektedir. Bu kesimin görüşüne göre, esnek çalışma özünde, gerek kar hedefleri doğrultusundaki hareketlerinde, gerekse çalışanlarla ilişkilerinde, işverenin özerkliğini artırmaktadır. Böylece sermayeyi endüstriyel kurallardan ve örgütlü işçi hareketlerinin kısıtlamalarından kurtaran bir olanaktan başka bir şey değildir (Zeytinoğlu, 2006:193).

Başdoğan ise, işletmelerin karşılaştıkları talep dalgalanmalarına ve teknolojik değişimlere bağlı olarak yeni üretim tekniklerine göre işgücünün mevcut sayısını değiştirebilme durumunun ortaya çıktığını belirtir. Bu değişimin sonucunda işverenin, işgücü sayısını, yani bünyesinde istihdam ettiği çalışan sayısını, piyasadaki dalgalanmalara göre artırma veya azaltma yolunu seçebilme fırsatını sağladığını söyler (Başdoğan, 2015).

2.2.2. İç Sayısal Esneklik

Dış sayısal esnekliğin aksine işgücü miktarı ve niteliğinde değişimin yaşanmasından ziyade çalışma saatlerinin sayısında ve yapısında değişiklik yapılmasına dış sayısal esneklik denir. İşsizliğin azaltılması, değişen talebe anında cevap verilmesi ve işletmelerin örgütsel olarak yapılandırılması gerekçeleriyle işletmeler tarafından uygulanan bir esneklik türüdür.

Sayısal esneklik çekirdek işgücü için uygulanabileceği gibi esas itibariyle çevresel işgücü için kullanılmaktadır. Part-time çalışma, iş paylaşımı, geçici çalışma gibi a-tipik istihdam şekilleri, sayısal esnekliğin uygulanmasını kolaylaştırmaktadır (Yavuz, 1995: 32).

Fordist üretim ve birikim sürecine geçişle bir taraftan bilgi ve iletişim alanında ortaya teknolojik gelişmeyle nitelikli ve vasıflı işgücüne ihtiyaç artmış ve diğer taraftan da işin vasıf gerektirmeyen ve emek yoğun çalışmaya olan ihtiyaç devam etmektedir. Üretimin küresel ölçekte örgütlenmesi sonucunda üretim süreci parçalanmış, alt bölümlere ayrılmış ve bu işlerin farklı departmanlara yaptırılmaya başlanmıştır. “*Post-Fordist Esnek Üretim*” adlı bölümde, işin, emek yoğun süreci içeren ve yüksek vasıf gerektirmeyen çalışmayı gerçekleştiren işgücünü “çevre işgücü”; yüksek vasıf gerektiren ve sermaye yoğun üretim süreci içeren çalışmayı gerçekleştiren işgücünü “merkez işgücü” olarak nitelendirildiğini belirtmiştik. İşgücü piyasasındaki bu ikili işgücünü, bilgi teknolojileri ve üretim tekniklerinin hızlı gelişimi ortaya çıkmıştır.

Tablo 2.1. İkili(Dual) İşgücü Piyasası Özellikleri

Çekirdek İşgücü	Çevre İşgücü
İyi eğitim almış işçiler	Kötü eğitim almış işçiler
Kurumsal olarak nitelikli işçiler	Nitelik düzeyleri düşük işçiler
Düzenli istihdam kayıtları	Düzensiz istihdam kayıtları
Düşük işgücü devri	Yüksek işgücü devri
İşe ilişkin önemli sorumluluklar	İşe ilişkin daha az sorumluluk
İyi çalışma koşulları	Kötü çalışma koşulları
İyi ücret	Düşük ücret
İşletme destekli emeklilik ve diğer yardımlar	İşletme emekliliğe ilişkin destek sağlamaz
Kariyer beklentisi	Kariyer beklentisi yoktur
Sendikalı işgücü	Düşük sendikalaşma
Önemli derecede mesleki eğitimin sağlanması	Daha düşük düzeyde mesleki eğitimin sağlanması

Kaynak: J.R. Shackleton, Training for Employment in Western and United States. Edward Elger Pub. England 1995, p.35.

Üretim sürecinde gerekli olan nitelikli işgücü çekirdek(merkez) işgücüyken, ihtiyaç duyulması dahilinde istihdam edilen işgücünü ise çevre işgücü teşkil eder. İşletmeler, çekirdek işgücünü işletme içerisinde tutarken, gerektirdiği kadar ve gereksinim duyulması halinde çekirdek işgücüne başvurarak geçici olarak istihdam eder.

2.2.3. İşlevsel (Fonksiyonel) Esneklik

Bu esneklik türü, işgücünün işletme içindeki çeşitli görevleri üstlenebilmesi ve değişik işler yapabilmesi olarak da tanımlanmaktadır. İşlevsel esnekliğin hedeflediği; şirketlerde birden çok işi yapabilen çalışan istihdamı öncelik taşır. Bu iki şekilde gerçekleştirilebilir: ya işe alım prosedürlerinde kişinin o işyerine ait birden çok pozisyonu doldurabilecek nitelikte olduğu kontrolü yapılmalı ya da işyerinde eğitim, rotasyon gibi programlara önem verilerek, var olan işgücünün yeterlilikleri artırılmalıdır (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010: 79).

Fonksiyonel esneklik, çalışanların sayısında değişikliğe gitmeden görevlerini ve departmanlarını değiştirerek şirket içi hareketliliği sağlar. İşletmeye eleman almadan varolan emek gücünü üretimin birçok aşamasında çalıştırarak maliyet aşağı çekilir. “Fonksiyonel esneklik, işgücünün miktarı ile alakalı değil, onun vasfı ve nitelikleri ile alakalıdır. Talep farklılaşmalarına göre, işgücünün değişen teknoloji ve üretim proseslerine adapte olabilme becerisidir. Bu sebeple, fonksiyonel esneklik yüksek vasıflı işgücünü talep etmekte ve bu esneklikte işgücünün eğitimi önemli rol oynamaktadır” (Yavuz, 1995:30).

Eryiğit, çalışmasında fonksiyonel esnekliği ele alırken, işgücüne işletme içinde değişik işleri yapabilmesi ve çeşitli görevleri üstlenebilmesi imkanı sağladığını belirtmiştir. Ayrıca işletmedeki mevcut işgücünün esnek üretim ve onun gerektirdiği esnek organizasyon yapılanmasının bir sonucu olarak, esnek uzmanlaşmaya dayalı küçük partiler halinde üretimi gerçekleştirdiğine de yer vermiştir. O, bu nedenle fonksiyonel esnekliğin, işgücünün miktarı ile değil onun nitelik ve becerileri ile ilgili olduğunu ve talepteki farklılaşmalar sonucunda da esnek, yüksek vasıflı işgücüne ihtiyaç doğurduğunu savunulmaktadır. Dolayısıyla işçilerin birden fazla işi görebilmesi; işletmenin talep ve teknolojideki değişim karşısında gerekli düzenlemeleri yaparak organizasyonel etkinliği devam ettirmesi ve geçici statüde uzman işgörenlerin istihdam edilmesiyle mümkün olabilmektedir (Eryiğit, 2000).

Kısacası, bilgi teknolojisi ve yalın üretim tekniklerinde hızlı gelişme, bunu yetkin kullanabilecek işgücünü ve işletme örgütlülüğünü gerekli kılmaktadır. Son yıllarda tüm gelişmiş ülkelerde sendikaların sürekli üye kaybetmesi ve işsizliğin artması da bu değişikliklerin nispeten işgücünün direnişi olmaksızın işlevsel esnekliğin uygulanmasını mümkün kılmıştır. Bununla birlikte pek çok ülkede imalat sektöründe özellikle bilgisayar destekli makine ve teçhizatın kullanıldığı işletmelerin iş genişletme ve iş rotasyonu ile çoklu-vasıflı iş organizasyonuna dayalı işlevsel esneklik uygulamaktadır. İşlevsel esnekliğin çalışanlar açısından doğurduğu en önemli sorun işin yoğunlaştırılması olduğu söylenebilir. Bu konuda yapılan çalışmaları iş ayırımının kaldırılmasının görev yükü ve sorumluluğun dikey olarak arttığı ancak yeni görevleri yapmak için işçilere ek süre verilemediğini göstermektedir. Nitekim işlevsel esnekliğin uygulandığı işletmelerde işçileri dikey değil daha çok yatay iş yükünün artmasında şikâyetçi oldukları görülmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011).

2.2.4. Çalışma Sürelerinde Esneklik

Çalışma sürelerinde esneklik, istihdam artışını sağlayarak işsizliğin önüne geçme ve işletmelerin örgütsel yapısını yeniden oluşturmak için taraflara çalışma sürelerini serbestçe düzenleme imkanı sağlayan çalışma biçimi olarak tanımlanabilir. İşveren cephesinde işletme kapasitesinin maksimize edilmesi, değişen arz talep ilişkilerinde uyumu sağlayabilme ve yüksek işsizlik oranları göz önüne alınarak iş olanağının yaratılması istenci sözkonusudur.

Çalışma sürelerinin kısaltılması, yıllardır işçi-işveren tarafları arasında toplu pazarlığın önemli tartışma konularından olmuştur. İşçi sendikaları, işçi sağlığı ve çalışma yaşamının insanileştirilmesi, işçinin kendisine ve ailesine zaman ayırması vb. düşüncelerle sürekli olarak günlük ve haftalık iş sürelerinin azaltılması istemişlerdir. Ancak 1970'li yılların ortalarında çıkan ekonomik kriz, çalışma sürelerinin kısaltılması yerine, çalışma sürelerinin esnekliği konusu ortaya çıkarmıştır. İşletmeler açısından çalışma sürelerinin esnekliği, dünyada yaşanan yoğun rekabet, değişen hizmet ve üretim taleplerine ve teknolojiye uyum sağlayabilmek açısından bir zorunluluk haline gelmiştir (Demir ve Gerşil, 2008: 70).

İş sürelerinde esneklik arayış nedenleri kısaca belirtilecek olursak,

- İşletmenin rekabet gücünü koruma ve arttırmak: Ekonomik, toplumsal ve teknolojik alanlardaki gelişmeler ve yeni ihtiyaçlar işletmelerin bu değişimine kısa sürede ayak uydurmasını gerekli kılmaktadır. Bu gelişmelerden mal ve hizmet üretimi çok yönlü etkilenmekte üretim ve çalışma yöntemlerinin değiştirilmesi, mal ve hizmetlerin çeşitlenip kalitesinin arttırılmasını, üretim faaliyetlerinin genişletilmesini veya daraltılmasını, maliyetlerin düşürülmesini, işletmelerin piyasa şartlarına kolay ve çabuk intibak edebilmelerini gerekli kılmaktadır. İş sürelerinin piyasa şartlarına uyumlu hale gelmesi işletmelerin piyasa içindeki rekabet gücünü arttıracaktır.
- Teknolojik gelişmelerin endüstriye uygulanması: Teknolojik gelişmeler ve bunların üretim sürecine uygulanması makineler sayesinde çalışma sürelerinin kısaltılmasına veya kapasiteye göre düzenlemesine yol açmaktadır. Niteliksiz işgücüne olan ihtiyaç azalmakta, uzmanlaşmaya ihtiyaç olmakta, işçilere dinlenme olanağı sağlanmaktadır.

- İşçiye zamanını kullanma ve düzenleme olanağı: Yeni toplum düzeninde, insanların çalışma ve dinlenme zamanlarını kendileri belirleyebilmesi bir ihtiyaç haline almıştır.
- İstihdamın teşvik edilmesi ve işsizliğin azaltılması: Standart dışı çalışmalar ile birlikte iş sürelerinde esnekleşmeye yeni olanakların yaratılmasına ve işsizliğin önlenmesine adım atılmıştır. Yeni iş düzeni marjinal işgücüne çalışma fırsatı yaratacaktır (benguucarol.com).

Yukarıda yer verildiği gibi temel argümanları, işletmenin rekabet edilebilirlik düzeyini yükseltmesi, gelişen teknolojik ekipmanların üretim sürecinde kullanılması, işçiye zamanını kullanma ve planlama olanağının sağlanması ve istihdam edilebilirliğin artırılarak işsizlikle mücadele edilmesi yolu olarak görülen iş sürelerinde esnekliğin; faydalarından çok olumsuz sonuçları sözkonusudur (www.keig.org).

Yavuz, esnek-zaman modelinin işçilere işe başlama ve işi bırakma saatlerinin çalışanların kendileri tarafından belirlenebilmesinden dolayı, trafik sıkışıklığının en az olduğu saatlerde işçilerin işe gidip gelme imkanlarının sağladığı gibi işgünün başında ve sonunda işgücü açığının bulunabileceği ve çalışanların sayısında eksiklik olabilme olasılığı yönüyle istismara açık olduğunu dile getirmiştir (www.ceis.org.tr).

Ücret esnekliğinin işletme bazında olumlu etkilerinin olacağı savunulurken bu çalışma biçimi belli başlı karmaşık sonuçları gündeme getirmektedir. Öncelikle işletmelerde zaman düzenlemesi yapılırken personel planlamasını daha karmaşık hale getirmektedir. Uzlaşa çerçevesinde, işveren-çalışan taraflar çalışma sürelerini kendi özel ve aile hayatına göre belirleme fikri aksine işverenin çalışma süreleri tasarrufunda kalmaktadır. Personel ise, bu zamanlamayı kabul ederek özel ve aile hayatını buna göre düzenlemek zorunda kalmaktadır. İşçilerin işe geliş ve işten ayrılma saatlerinde farklılıkların olması yönetim ve denetiminde çeşitli problemlere yol açmaktadır. Kontrolsüz ve denetimsiz bir süreçle yüz yüze gelinmektedir.

2.2.5. Ücret Esnekliği

Literatürde ücret esnekliği, makro ve işletme (mikro) düzeyde olmak üzere iki açıdan incelendiğine sıkça yer verilmiştir. Makro düzeyde incelenen ücret esnekliği, ücretlerin ülkenin ekonomik koşulları ve mali politikaları göz önünde tutularak

saptanmasıdır. İşletme (mikro) düzeyde ücret esnekliği, ücretlerin, çalışanların mesleklerine, çalıştıkları işkollarına ve çalışanların vasıflarına bakılarak işletmelerin mali gücüne göre belirlenmesidir. Dolayısıyla işletme bazında ücret esnekliği, firmaların değişen piyasa ekonomisi koşullarında verimliliği ve Kârlılığı artırmak amacıyla ücret düzeyini piyasa ekonomisi şartlarına göre düzenleyebilme serbestliğidir.

Mikro düzeyden makro düzeye göre ele alacak olursak ücretlerin belirlenmesinin işletme tasarrufuna bırakılması durumunda keyfi uygulamaların ortaya çıkabileceği söylenebilir. İşletme sahibi kendi mali gücüne göre ücreti belirlemesi durumunda ücretlerin makro düzeyde belirlenen ücretin altında verilmesi riski sözkonusu olabilmektedir. Aynı şekilde bu durum makro düzeyde ücretin belirlenmesinde de kendi gösterebilmektedir. Enflasyon artışına karşın makro düzeyde belirlenen ücretler çalışanların geçim standardını karşılayamayabilir ve ücret düzeyi yoksulluk sınırı rakamları olarak kalabilir.

Kimi yazarlar bu esneklik türünün işverene, değişen rekabet koşullarına göre çalışanların ücretleri üzerinde değişiklik yapma imkanı tanıdığını ileri sürerler. Ayrıca onlar, bireysel başarıların ödüllendirilmesi oluşturduğu ücret esnekliğinin; personelin verimliliği, performans düzeyi, yeteneği vb. subjektif unsurlar dikkate alınarak ödüllendirilmesine dayanan bir sistemi olduğunu ifade etmektedirler. Ödüllendirmede subjektif unsurlar dikkate alınarak yapılması ve nesnel ilkeler dışında belirleniyor olması çalışanlar arasında rekabeti ve çatışmayı tırmandıracaktır. Rekabet verimlilik motivasyonun kaynağı olarak görülmektedir. Ancak bu durumda rekabet rakibinin ayağına kaydırmaya yönelik bir edime dönüşecektir. Bunun yanı sıra aynı işi yapıp aynı ücretlendirmeye tabi tutulmayan çalışanlarda kaytarma, motivasyon düşüklüğü ve kurumsal bağlılığın zayıf olması durumunu doğuracaktır.

Karabulut, ücret esnekliğinde fonksiyonel ve sayısal esnekliğin uygulanması desteklenmekte, liyakat, beceri ve verim üstünlüğü ödüllendirildiğini, ücret konusunda katılık, ekonomik kriz dönemlerinde enflasyon ve işsizliği arttırıcı etken olduğunu ve sendikalar toplu pazarlık sırasında genelde ücret esnekliğine engel olmaya çalıştığını ifade etmektedir. Özellikle ülkemizde her toplu pazarlık döneminde ücretler sendikaların ısrarlı tutumuyla yukarı çekildiği için enflasyon körüklenmiş olmaktadır (Karabulut, 2007: 17) . Karabulut'un savunduğunun aksine, sendikalar, toplu pazarlık dönemlerinde artan enflasyon rakamları karşısında işgücünü sermaye karşısında hak ve taleplerinin sağlanması konusunda kararlı tutumlarıyla savunmaktadırlar. Her ne kadar işletme açısından ücret esnekliği

işletmeye karın maksimize edilip yüksek düzeyde verimlilik alma fırsatı sunsa da işgücü açısından dezavantajlı bir durumdur.

Danışman çalışmasında, işveren açısından ücret esnekliğini incelerken ücret esnekliğini savunanların bu konuya bakış açılarına yer vermiştir. Çalışmada, ücret esnekliğini savunan görüşlere göre, ücret esnekliğinin, işletmelerin mikro ekonomik faktörleri dikkate alarak performansla bağlantılı ücret seviyeleri uygulayabilmesi, bunun yanı sıra işletme dışında kalan ekonomik faktörlere bağlı olarak, ücret seviyesini belirlemesi yönüyle fırsat sunduğunu savunulmuştur. Bu açıdan ücret esnekliği, artan yatırımlarla birlikte kâr artışına ve yeni iş yaratılmasına olanak sağladığı ve artan yatırımların, işgücü maliyetlerini azaltarak, işletmelerin rekabet gücünü artırma işlevi görmektedir (Danışman, 2007).

Ücret esnekliğini, firmalara ücretlerinin artmaları ve azaltmaları konusunda sağlanan bir özgürlük olduğunu savunan Eryiğit, esasen ücret esnekliği diğer esneklik uygulamalarından etkilenen veya onları destekleyici bir niteliğe sahip olduğunu belirtmektedir. Eryiğit, bu yöntemle üstün vasıflı işçiler ödüllendirilebildiği gibi, ücret düşürebilme ekonomik kriz ve darboğaz zamanlarında firmaya rekabet avantajı sağlayabileceğini ifade etmektedir.(Eryiğit, 2000) Kriz zamanlarında işveren cephesi bu olumsuz koşullardan etkilenmemek için çalışan cephesinden feragatte bulunulması beklenmektedir. Çalışan bu olumsuz koşullarda tercih edebilme hakkına sahip değildir. Dolayısıyla taşın altına elini koyacak olan taraf emek gücü olmaktadır. Böylece işten çıkarılmamak uğruna gönülsüz bir rıza göstererek verilen ücret düzeyini kabul etmek zorunda kalacaktır.

Liberal yaklaşıma bakıldığında ise, ücret esnekliği argümanlarını da büyük ölçüde işsizlikle mücadele olgusu ile ilişkilendirmekte ve istihdam hacminin genişleyebilmesi için bunun şart olduğunu öngörmektedir. Bu doğrultuda, reel ücretlerin verimliliği aşması durumu olarak ifade edilen “ücret açığı” tezine dikkat çekilmekte ve bu şekilde yükselen maliyetlerin istihdam kapasitesindeki olumsuzlukları açıklamakta belirleyici olduğu ileri sürülmektedir. Bununla beraber, özellikle vasıfsız işgücünün istihdam olanaklarının genişleyebilmesi açısından ücret esnekliğinin son derece önemli olduğu belirtilmektedir. Aksi takdirde, vasıfsız emeğin tümüyle emek piyasalarının dışında kalacağı ileri sürülmektedir. Bu çerçevede, birçok yazar asgari ücret uygulamalarını gündeme getirmektedir.(Ongan, 2004) İşsizlikle mücadelenin bir argümanı olarak sunulan vasıfsız

emeğin emek piyasası dışında kalmaması için reel bir ücret düzeyiyle istihdamı, işgücünün vasıflarının artmasına ve işin verimliliğini ve işletmenin karlılığını artırması karşısında ücretin artmıyor olması çelişkili bir sonuç ortaya çıkarmaktadır.

Genel itibariyle sendikalar da ücret esnekliğine eleştirel yaklaşmaktadırlar. Bunun nedeni ise, işverenlerin çalışma sürelerini esnek tutarak personel çalıştırmasına karşın fazla çalışma ücreti ödememe güdümünde olmalarıdır.

2.2.6. Yer Esnekliği

1970'lerden başlayarak kâr oranlarının düşüşe geçmesi sonucunda sabit sermaye yatırımlarını parçalayarak dünyanın farklı bölgelerine yayılmaya başlamıştır. Sermaye değer üretme koşullarını, mekânsal esneklik aracılığıyla maksimum noktaya çıkarmaya çalışmaktadır. Sermaye, alt sözleşme ilişkileri üzerinden enformel yapılarda, sosyal haklardan yoksun işçilerin çalıştığı küçük ölçekli üreticiler yaratmaktadır. Daha çok az gelişmiş ülkelerdeki bu üretim birimleri, çok çalışma ve iş yoğunluğuna dayanmaktadır. İşin parçalanıp, fasonlara verilmesi yoluyla, işletmeler kitlesel bir işçi sınıfını istihdam etmek zorunda kalmaz. Böylece sigorta, yemek, servis gibi temel giderlerini azaltırlar. Aynı iş, daha ucuza hiçbir güvencesi olmayan, fason işçilere yaptırılır. İşin parçalanıp farklı mekânlara dağıtılması yoluyla işçi kitlelerinin giderek daha atomize olmaları sağlanmaktadır (Şahin, 2012).

Bu esneklik türü, çalışanların işi ifa etme yerlerinin değiştirilerek işin organize edilmesini sağlar. Evde çalışma, tele çalışma gibi çalışma türleri buna örnek gösterilebileceği gibi, çalışanların bir işverene bağlı farklı işyerlerinde çalıştırılabilmesi de yer esnekliğine girer. Ayrıca çalışanların müşterilerin bulunduğu yerde çalıştırılması da mümkündür. Örneğin şirket denetimlerinin yapıldığı zamanlarda danışmanlık firmaları çalışanlarını bu firmaların işyerlerinde istihdam etmektedirler (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010: 79).

Doğan, çalışma yerinde esneklik sağlamaya yönelik programların işgücüne, işlerini yaparken ihtiyaç duyacakları bilgi teknoloji araçlarını farklı yer ve zamanlarda kullanabilmeleri işgörene verilen işleri yapabilmelerini kolaylaştırmaktadır. Teknolojik ekipmanlar aracılığıyla işgörelere işyeri ile bağlantı ve iletişimlerini kalıcı hale getirerek evlerinden yarı ya da tam zamanlı çalışma imkanı vermektedir. Bunun yanında bu çalışma düzeninin sağladığı esneklikle işgörelere iş yaşam dengelerini daha rahat kurabilmekte ve

ulaşım masraflarından tasarruf sağlayabilmektedir (Doğan vd., 2015). Şimdi esnek çalışma biçimlerini ele alıp inceleyelim.

3. BÖLÜM

3. ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

3.1. Esnek Çalışma Biçimleri

3.1.1. Belirli Süreli İş Sözleşmeleri

4857 sayılı İş Yasası'nın 11 ve 12. maddeleri ile belirli-belirsiz süreli iş sözleşmelerine ilişkin düzenlemeler yapılmış ve belirli-belirsiz iş sözleşmesi ayrımının sınırları belirlenmiştir. Buna göre, iş ilişkisinin belirli bir süreye bağlı olarak yapılmadığı sözleşme türü belirsiz süreli sözleşmeler olarak kabul edilmektedir. Ancak belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmeleri ise, belirli süreli iş sözleşmeleridir (archive.ismmmo.org.tr).

İş hukukunun gelişim süreci içinde belirsiz süreli sözleşmelerin temel istihdam biçimi olarak esas alınması sonucunda, işçinin korunmasını amaçlayan mevzuatın işçilere sağladığı, örneğin kıdem gibi haklar daha çok belirsiz süreli sözleşmeler temelinde gelişmiştir. İş güvencesine yönelik düzenlemelerin de bu sözleşme tipi için geliştirilmesi nedeniyle batı hukuk sistemlerinde belirsiz süreli sözleşme kuralı, belirli süreli sözleşme istisna kabul edilmiştir. Gerçekten, belirli süreli sözleşme yürürlükte bulunduğu süre içinde iş güvencesi sağlasa bile, sürenin bitiminde herhangi bir ihbar ve tazminat gerektirmeden kendiliğinden son bulmaktadır (Demircioğlu ve Engin, 2002: 19). Böylece sözleşmenin belirli bir süre için geçerli olması işverene, sözleşme akdinin dolmasından sonra çalışana bildirimde bulunması gerektirmemekte ve haksız feshe yönelik düzenlemeleri devre dışı bırakmaktadır. İş kanununa göre esaslı bir neden olmadıkça sözleşmelerin tekrardan yenilenmesi yasaktır. Çünkü belirli süreli çalışma, işgücü maliyetlerini düşürmek ve çalışanların kazanılmış haklarını ortadan kaldırmanın bir aracı olarak kullanılabileceği için İş Kanunu ile bu tür sömürün önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

Noyan'ın belirttiği gibi, çok özel nitelikteki işlerde, mevsimlik işlerde, mesleki eğitim, profesyonel sporcular ve sanatçılarla yapılan sözleşmelerde, özel okul öğretmenleri, bilimsel araştırma yürütecek kişilerle yapılan sözleşmelerde sürenin belirlenmesine izin verilebilir. Çünkü, belirli süreli hizmet akdinin sona ermesi sonucunda işçi genelde korumasız ve tazminattan yoksun kalır. Böylece, ortada esaslı bir neden yokken işverenin

belirli süreli hizmet akdi yapmaya çalışması sözleşme yapma serbestisinin kötüye kullanılması demektir (Noyan, 2007).

Belirli süreli iş sözleşmesi işverene, fesih işlemlerinden ve işgücü maliyetlerinden ve İş Kanunu'nun öngördüğü iş güvencesi hükümlerinden muaf olması açısından fırsat vermektedir. Bu yüzden emek piyasası kurallarının katı olduğu ve bu katılığın aşılarak istihdamı artırmanın önünde bulunan yasal sınırlamaları gevşetilmesi ile rekabet düzeyinin yükseleceğini ileri sürülmüştür. Ayrıca neo-liberal dalganın ulusların ekonomileri üzerinde yarattığı etki ulusların uluslararası arenada rekabet edilebilirliklerini yükseltme ve küresel ekonomide belirleyici bir aktör olmaya yönelik istençleri kamçulamaktadır. Bunun üzerine Batı'da olduğu gibi, ülkemizde de yakın zamanlarda iş hukukundaki yasal sınırlamalar gevşetilmeye başlanmıştır.

Eurostat 2014 yılı verilerine göre, AB-28 ülkelerinde belirli süreli çalışan oranı yüzde 14'tür. Bu çalışma sisteminin en yaygın olduğu ülkeler arasında Polonya yüzde 28,4 İspanya yüzde 24, Hollanda yüzde 21,7 ve Portekiz yüzde 21,4 bulunmaktadır. Ülkemizde belirli süreli çalışmanın oranı ise yüzde 13'tür (ÇSGB, 2015: 40).

AB ülkeleri arasında belirli iş sözleşmesinin uygulanmasında ve belirli süreli istihdamın dağılımında da ülkeden ülkeye önemli farklılıklar sözkonusudur. İstihdam sözleşmesinin ömür boyu olması düşüncesi hala bazı ülkelerde varlığını korurken, diğer ülkelerde ise, işçi ve işveren arasında iş sözleşmesi temelinde belirli bir süre için iş ilişkisinin kurulabileceği kabul görmektedir (Parlak, 2011).

3.1.2. Evde Çalışma

ILO'ya göre, evde çalışma (home working), işverenin işyeri dışında kalan kişinin, kendi evi veya kendi seçtiği tesislerde, bir ücret karşılığında ve donanım, malzeme veya kullanılan diğer girdilerin kimin sağladığına bakılmaksızın işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetin sağlanmasıdır (Alp ve Sönmez, 2011).

Klasik istihdam modelinde çalışma, genellikle işverene ait olan fabrika duvarları arasında veya bir işletmede yapılmaktadır. Evde çalışmayı, geleneksel istihdam biçimlerinden ayrı kılan nedenlerde biri, çalışmanın genellikle işçilerin kendi evlerinde iş görmesi şeklinde gerçekleşmesiyle ev eksenli bir iş haline gelmiştir.

Evde çalışanların önemli çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Son otuz yılda ekonomik, teknolojik ve sosyal değişimlerle birlikte kısmi süreli, evde çalışma gibi çalışma formları tamamıyla değişmemişse de içeriklerinde yenilenmeler yaşanmıştır. Bazı yazarlar tele çalışmayı evde çalışmanın bir biçimi olarak ele almaktadırlar. Fakat tele çalışma hızlı teknolojinin ortaya çıkardığı bir üretim biçimi olarak bilgisayarlar üzerinden rapor yazma, veri toplama vs. işleri yapabilecek daha vasıflı işgücünü gerektirmektedir.

Eve iş verme veya evde çalışma da a-tipik istihdam biçimlerinden biridir. Eve iş vermeyi, üretim süreci geliştikçe ortadan kaybolacak, marjinal bir olgu olarak görme eğilimi vardır. Oysa eve iş verme, son derece yaygın bir çalışma şeklidir. Örneğin, Avrupa'da milyonlarca işçinin istihdam edildiği bir çalışma biçimidir. Eve iş verme sadece sınıai üretiminde değil, hizmet sektöründe, hatta kamu hizmetlerinde bile görülmektedir. Ev işçileri evde ayıklama, paketlenme işleri yapmaktadır. Hizmet sektöründe ise, daktilo, faturalama, çeviri, çamaşır yıkama, çocuk bakımı gibi işlerin de evde yapıldığını görülmektedir.(Eroğlu, 1993) Türkiye'de de eve iş verme uygulamasında ağırlıklı olarak kendi tekstil sektöründe parça başı üretime karşılık ücretlendirme olarak kendini göstermektedir. Genellikle yapılacak iş için işveren, gerekli olan malzemeleri temin eder. Türk Hukuku'nda, yeni istihdam türlerinin bir kısmına yer vermişken, evde çalışma şu ana kadar yürürlükteki iş mevzuatında köklü düzenlenmelere gidilmemiştir.

3.1.3. Tele Çalışma

Yaşanan teknolojik devrim ve ekonomik küreselleşme ile birlikte yeni çalışma ve istihdam modelleri ortaya çıkmış ve çeşitlenmiştir. Tele çalışma da ek-eksenli bir çalışma türü olduğu varsayılmaktadır. Ev eksenli bir çalışma türü varsayılan tele çalışma tanımı üzerinde hem fikir olunduğu söylenemez. Tele çalışma, işletme dışında, bilgisayar ve haberleşme ağı ile işletmeyle bağlantı kurularak, işçinin işyerine bağımlılığını ve işverenin denetimini azaltan bir istihdam şeklidir. Ev eksenli bir çalışma türü varsayılan tele çalışma tanımı üzerinde hem fikir olunduğu söylenemez. Ancak ortak kanı ev-eksenli tele çalışan kişi ve işe alan kurum ya da işveren arasındaki iletişimin bilişim teknolojilerinin kullanımı aracılığıyla gerçekleştirildiğidir (Çelik, 2007).

Tele çalışmanın çalışan açısından avantajları; zamanı esnekletmesi, iş içinde otonomi vermesi ve bunların da iş doyumunu, sonuçta da üretkenliklerini arttırmasıdır. Ayrıca işe ulaşım sorununu ortadan kaldırması gibi olumlu yanları da vardır. Ulaşım

sorununu ortadan kaldırması çalışma sırasındaki kesintileri yok edip işe konsantrasyonu artırmaktadır.

Tele çalışmanın çalışanlar açısından dezavantajlı yanları ise yarı süreli çalışmanınkilere benzerdir: sürekli iş ortamında bulunulmasına bağlı olarak işyerine bağlanmada azalma, kariyer olanaklarının azalması, sosyal ilişkilerin ortadan kalkması, ekip havasının oluşamaması, buna bağlı stresin ortaya çıkışıdır. Tele çalışmanın işletmeler açısından avantajlı yönleri; çalışma ve araçların park yeri yüzeyini azaltması, özellikle kadın bilgisayar kullanıcılarının istihdam edilmesi olanağı yaratması, çalışanların iş değiştirme ve işe devamsızlık hızlarını azalmasıdır. Tele çalışmanın işletme açısından dezavantajları; doğrudan denetim olanağı bulamaması, performans değerlendirmenin güçlüğü, evde yapılan iş için veri güvenliğinin düşüklüğü, şirketlerin piyasa rekabet güçlüğü içine girebilmeleridir (Belek, 2004).

3.1.4. Kısmi Süreli Çalışma

4857 sayılı Kanununun 14. Maddesine göre kısmi süreli çalışma, “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumudur”.(md.13/1) (www.muhasibetr.com).

Uygulamada, “ Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir” (www.muhasibetr.com). Bu ilke ile işçinin emeğinin karşılığının bulması ve mağduriyetlerin yaşanmasının engellenmesi hedeflenmiştir.

Kısmi süreli çalışma, en eski ve yaygın olarak uygulanan esnek çalışma biçimidir. 4857 sayılı Kanununun 13. maddesinde düzenlenmiş olan kısmi süreli çalışma, normal çalışma süresinden daha az sürede yapılan çalışmadır. Örneğin, ülkemizde haftalık 30 saatten az olan çalışmalar kısmi süreli olarak değerlendirilirken, ABD’de 35 saatten az, Kanada ve İngiltere’de 30 saatten az, Almanya’da ise 36 saatten az olan çalışmalar bu kapsama girmektedir. Eurostat verilerine göre, 2012 yılında kısmi süreli çalışan oranı AB-27’de yüzde 19,9’dur. Kısmi süreli çalışmanın en yaygın olduğu ülkeler arasında Hollanda (yüzde 49,8), İsveç (yüzde 26,5), Almanya (yüzde 26,7) ve İngiltere (yüzde 27,2) bulunmaktadır.

Türkiye’de ise kısmi süreli çalışan oranı yüzde 12 olmakla birlikte bu oranın içinde ücretsiz aile işçileri büyük bir yer tutmaktadır (UİS, 2014: 28).

Kısmi süreli çalışmanın bazı türleri aşağıdaki gibi açıklanabilir:

3.1.4.1. Çağrı üzerine çalışma

Çağrı üzerine çalışma, bir işin yapılabilmesi için yazılı bir sözleşme bağlamında karara bağlanan işgücüne duyulan ihtiyaç sonucunda işverenin işgücü istihdam etmesine dayanan esnek çalışma biçimidir. Çağrı üzerine çalışma modelinde işveren, üretim süreci içerisinde iş yoğunluğuna ve gereksinim duyması dahilinde dışarıdan işgücü emeğinden faydalanabilmektedir.

4857 sayılı Kanununun 14. maddesinde düzenlenen çağrı üzerine çalışmanın, talebin arttığı dönemlerde özellikle hastane, otel, lokanta ve gazetecilik işletmelerinde yaygın olduğu gözlenmektedir. Eurostat’ın 2001 yılı verileri AB-15’te işgücünün yüzde 1,4’ünün çağrı üzerine çalıştığını göstermektedir. Ülkemizde bu çalışma biçimi yaygın değildir (UİS, 2014: 29).

İş Kanunu kapsamına göre, “Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır” (md.14/1,2) (www.mevzuat.gov.tr).

Bu anlamda, çağrı üzere çalışmaya dayanan kısmi süreli iş sözleşmesi gereği kararlaştırılan süreler içerisinde işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın işveren işçinin ücretini ve sözleşme çerçevesinde mutabık olunan işçilik haklarının gereklerini yerine getirmek zorundadır. Çağrı üzerine çalışma yeni bir çalışma şekli değildir. Özellikle 1970’li yıllarda Avrupa’da uygulanmaya başlanmıştır.

Çağrı üzerine çalışma ilişkisinin olumlu ve olumsuz pek çok yanı bulunmaktadır. Bu iş ilişkisi ile işveren sadece işin yoğun olduğu dönemlerde işçi çalıştırarak maksimum

derecede verimlilik ve fayda elde etmektedir. Bu sayede işyerindeki pasif işsizlik ortadan kalkmakta ve işveren önemli bir mali yükten kurtulmaktadır. İşveren bu metotla normal çalışma şartları altında istihdam edemeyecekleri yüksek nitelikli işgücünden faydalanma imkanı bulmaktadır. Buna karşın çağrı üzerine çalışma ilişkisi, işçinin her an işverenin emrini yerine getirmeye hazır durumda beklemesi gerekmesi yönüyle eleştirilmiştir. Gerekli yasal düzenlemeler yapılmadığı takdirde, işçinin ne zaman ve ne kadar bir süre için çağrılacağını önceden bilinmesi ve işlerini ona göre ayarlanması mümkün olmayacaktır. Ayrıca çalışma ilişkisi içinde işçilerin ara dinlenmeleri, ücretli bayram ve hafta tatilleri, yıllık ücretli izin gibi hakları bu durumda söz konusu olamayacaktır (Eyrenci, 1993). Çağrı üzerine çalışmanın, düzenli istihdama karşı geliştirilen güvencesizlik biçimlerinden biri olduğu ve çalışma süresinin 20 saat olarak belirlenmesi, çalışanın asgari ücret uygulamasından faydalanmasının önüne geçildiği iddia edilmektedir.

3.1.4.2. İş paylaşımı

İş paylaşımı, özellikle kriz zamanlarında işten çıkarmaları azaltmak için çalışma sürelerinin kısaltılarak işin iki veya daha fazla işçi arasında paylaşılması ile üretimin sürdürülmesini amaçlayan bir esnek çalışma biçimidir. Ulusal mevzuatımızda düzenlemesi bulunmayan bu çalışma biçiminde bir işçi tarafından yapılabilecek “ tam gün” süreli bir işin, birden fazla işçi tarafından günün veya haftanın belirli saatlerinde yapılması ve bu iş için öngörülen ücret ve diğer sosyal hakların, işi paylaşan işçiler arasında paylaşılması öngörülmektedir. Almanya ve İngiltere, bu uygulamada en başarılı ülkeler arasındadır (www.uis.com).

Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde yetişmiş işgücünü koruyacağı, krizin yaratacağı olası işsizliği azaltacağı gerekçesiyle önerilen bir diğer esnek çalışma biçimi “iş paylaşımı” olmuştur. [...] İş paylaşımı, tam gün süre ile çalışmanın avantajları ile kısmi süreli çalışmanın yararlarını birleştiren bir sistemdir. Bu modelde, iş ediminin yerine getirilmesi, birden çok sayıdaki işçi tarafından paylaşılıp üstlenilmesi anlamına gelmektedir (Özveri, 2012:164).

3.1.5. Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışma, bilgi iletişim teknolojilerinin kullanarak işyerinin dışında uygulanan esnek bir çalışma biçimidir. Ulusal mevzuatımızda düzenlenmemiş olan bu çalışma biçimi, bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmesine paralel olarak 1980’lerden bu yana

özellikle gelişmiş ülkelerde hızla yayılmaktadır. 2005 yılı itibarıyla AB’de uzaktan çalışma oranı yüzde 7’dir. Önemli bir esnek çalışma biçimi olan ve özellikle iş-aile yaşamının uyumlaştırılmasında önem taşıyan uzaktan çalışmanın daha da yaygınlaşması beklenilmektedir (www.uis.com).

3.1.6. Taşeron(Alt-İşveren) Çalışma

Krizi derinleştiren enformel sektör çalışma şekillerinden biri, taşeronluk (alt-işverenlik) sistemidir. Kapitalizmin Altın Çağı’nın 1970’lerle bitmesi ve sonrasında yaşanan ekonomik durgunluk ve kriz dönemine girilmesiyle birlikte, işverenler, işgücü maliyetlerini düşürmek için alt işveren(taşeronluk) denilen çalışma şeklini yaygın bir biçimde kullanmaya başladılar. Zira, 1980 öncesinde yaygın olmayan taşeronluk, 1980 ve 1990’lı yıllarda hızla yaygınlaşmıştır.

Taşkıran’a göre, taşeron istihdam biçiminin belirleyici özelliği, işgücünü kullanan işletme, aracı (taşeron) kuruluş ve işçi arasında üçlü bir ilişki kurmakta ve bunun sonucunda işçi, çalışma ücretini veren ve çalışma koşullarını denetleyen işletmeden kopmakta, söz hakkını kaybetmekte ve çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik toplu pazarlık mekanizmalarından yoksun kalmaktadır. Dünya çapında giderek yaygınlaşan taşeronluk sistemine yönelik sendikaların yeni örgütlenme yolları geliştirememesi, bu sistemin işçilerinin yalnızlaşmasına sebep olmuştur. İşçilerinin sendika çatısı altında yer almaması toplu iş sözleşmelerinden yararlanamamalarını, dolayısıyla ücret, sosyal haklar ve çalışma koşulları açısından çok ciddi hak kayıplarına uğramalarını beraberinde getirmektedir. İşveren tarafından dolaylı yollarla- kimi zaman da doğrudan- işten atılmakla tehdit edilip, birkaç ayda bir kağıt üzerinde işten çıkarıp tekrar alma yöntemiyle kıdem ve ihbar tazminatı hakları elinden alınan, çalışma koşulları giderek kötüleşen taşeron işçileri önlem olarak sendika dışı örgütlenme yollarına başvurmaya başlamışlardır. Yani örgütsüzleştirmenin aracı olarak kullanılan taşeronluk sistemi aslında kendi içinde işçileri yeni ve farklı bir örgütlenmeye itmeye başlamıştır (Taşkıran, 2010).

Bu uygulamaların temelindeki neden aynı pozisyonları işgal etmeseler de yüksek kalifiyeye sahip, ucuz ücret ve güvencesiz çalışan taşeronların küresel çapta ekonomi sisteminin direkleri olmalarıdır. Çünkü taşeronlaşma ya da alt işverenlik dediğimiz model, küresel boyutta emek maliyetlerinin en aşağı çekildiği, işçiler açısından; çalışma haklarının elinden alınmaya başlandığı, toplu sözleşme ve sendikalaşma hakkını engellendiği, işgücü

mücadelesini kırılararak işgücünün güvencesiz ve savunmasız bırakıldığı bir istihdam biçimidir. Hatta savunmasız kalan bu çalışan kesim, kapitalizmin küresel rekabet alanında tarafların rekabet kapasitesini artıran ve kâr marjlarını yukarı çekmelerinde en büyük katkıları olan bir işgücü kesimidir. En açık ifadesi ile işveren cephesi, sıklıkla ekonomi politikalarını emeğin esnekleştirilmesi yönünde hükümetlere politik karar alması için çeşitli baskılar yaparak işveren lehine emek piyasalarını düzenlenmesini sağlayan, düzenleme hakkını hükümetlerden önce kendilerinde gören, serbest ekonomi piyasasında diledikleri gibi at koşturan ve ağırlıklı olarak işçi-işveren mücadelesinde kazanımları fazla olan taraftır.

Özdemir ve Özdemir, bu noktayı yukarıda dile getirdiklerimizi çalışmalarında çok iyi tasnif etmektedir.

“...mevcut üretim araçlarının kontrolü ve bu kontrolün tesisinde bilinen en uygun hukuk teknolojisi olarak mülkiyet, kural olarak gerçek işverenin ellerindedir. Yaratılan artı-değerin temellükünü de taşeron kullanan işverenin gerçekleştirmesi beklenir. Dolayısıyla taşeronlaşmanın temel özelliğinin, artı-değerin paylaşılmasında ziyade, işçi üzerinde kurulması gereken –toplumsal olarak önbelirlenmiş- denetimin gerçekleştirilmesi hedefinde aranması gerektiğini belirtebiliriz. Artık gerekli denetimin kurulması için bir değil iki uğrak bulunmaktadır. Niye? [...] İşveren, taşeronun bedeninde, hukuken olmasa da sosyolojik olarak kendi temsilini gerçekleştiren yeni bir varlık yaratmakla, -kaldığı kadarıyla- mesuliyetlerinden arınmak için yeni bir uğrak inşa etmektedir.” (Özdemir ve Özdemir, 2008:113-114).

Bir istihdam modeli olarak taşeronluk Türkiye’de 1990’ların başından itibaren başlamış ve bu istihdam modeli 1994 krizinden sonra hız kazanmıştır. Günümüzde önü alınmaz hale gelen devletin dahi yasal düzenleme yapmakta zorlandığı karmaşık bir ilişkiler ağı içerisinde kalan bu sistem emek piyasasının taleplerine göre şekillenmektedir. Taşeronluğun emek sömürsünün en yaygın şekli olduğu üzerine tartışmalar yaşanmışsa da Türkiye’de uygulama esasları 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu’yla yer almaya başlamıştır.

4857 İş Kanunu’na(İşK. md.2/VI) göre, “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı

işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir (www.mevzuat.gov.tr). İşverenler asıl işin dışındaki bazı işleri alt-işverenlere vererek bu işleri daha ucuza mal etmeye çalışırken, bir yandan da maliyetlerinin asıl üretimin dışında kalan işler nedeniyle yükselmesini engellemeye çalışırlar (Çelenk, 2008). Dolayısıyla taşeronluk, uygulamada farklı işlemektedir. Taşeronluk sistemi özel sektörde olduğu gibi kamu kurum ve kuruluşlarında kullanılan bir çalışma modelidir.

Taşeronluk sistemi analizinde Özmen, kamu kurum ve kuruluşlarında taşeronun kendileri ile aynı iş yapanlarla ve görece güvenceli olan kamu çalışanları içerisindeki ikincil konumları itibari ile “görünmez” olduklarının çıkarımını yapmaktadır. Yazar, bu istihdam modelinin destek hizmetleri için başvuru alan bir çalışma modeliyken giderek asli hizmetlerin yapılmasında kullanılır hale geldiğine de dikkati çekmiştir (Özmen, 2017).

Taşeron çalışma modeli, 2003 yılında 4924 sayılı Yasa ile tekrardan düzenlemiştir. Böylece 1990’larda yemekhane, temizlik gibi işlerle başlayan süreç asli hizmetlerin gerçekleştirilmesi şekline dönüşerek esnek kamu rejiminde dış halkasında yer alan taşeronlar, merkezi halkasını oluşturmaya başlamışlardır. Genel itibariyle çalışma koşulları ve ücret düzeyleri bakımında bu kesim kamu personel rejiminin pozisyon olarak en alta kalan fonksiyon olarak en üst konumdakiler ile eşdeğer olan kamu çalışan kesimidir. Hizmet alımlarındaki fiyat artışlarını düzenleyen Bakanlar Kurulu’nca 2003 yılında kabul edilen “4734 Sayılı Kamu İhale Kanununa Göre İhalesi Yapılacak Olan Hizmet Alımların İlişkin Fiyat Farkı Hesabında Uygulanacak Esaslar” a göre fiyat farkında yalnızca asgari ücret artışı dikkate alınacaktır (www.ihale.gov.tr). Böylece yapılan ihalelerin asgari ücret düzeyi üzerinden gerçekleşmesi taşeron işçilere sağlanacak olan sosyal hak ve güvencelerin idarenin insiyatifine bırakıldığı görülmektedir. Takdire bırakılan sosyal haklar çoğunlukla hak kayıplarını ortaya çıkarmaktadır.

Türkiye’de taşeron çalışan kesimden gelen söylemler, ücretlerinin zamanında yatırılmadığı, kimi zaman personelin sigorta primlerini günler bazında eksik olarak yatırıldığı ve aynı işleri yapmalarına rağmen diğer çalışanlarla aynı pozisyonda bulunmadıkları ve bunun birçok hak kayıplarına yol açtığıdır. Asgari ücrete sıkıştırılmış bir istihdam şekli olan taşeronlaşma anayasal bir hak olan sendikalaşma ve toplu sözleşmeden sağlanacak kazanımları da yok etmektedir. Bu koşullarda taşeronlaşma gibi esnek çalışma modellerinin sendikanın bel kemiğini kırdığı söylenebilir.

Bu iddianın toplumsal düzlemdeki ifadesi olarak, bu çalışma modellerinin Fordist dönemdeki ömür boyu istihdamından aksi olarak belirli süreli istihdam sözleşmelerine dönüştüğünü belirtebiliriz. Bunun yanı sıra dünya çapında formel ekonomik faaliyetlerin yerini enformel sektörün almaya başladığı gözlemlenmektedir. Enformel ekonomik faaliyetlerin artması sendikalar üzerinde yıkıcı etkiler ortaya çıkarmaktadır. Temel nedeni ortaya çıkan yapısal değişime, özellikle işgücü yapısında ve iş mevzuatlarında esnekleşmeye gidilen uygulamalara adapte olamayan sendikaların güçsüzleşmesine yol açmaktadır. Dolayısıyla işgücü yapısında meydana gelen parçalanma, kuralsızlaştırılmasını ve işin bir akide bağlanmadan yapılmasını talep eden emek piyasası politikaları, sendikaların etkinlik alanlarını daraltmakta ve çözülemez bir kriz sürecine sürüklemektedir.

3.1.7. Geçici İş İlişkisi

Alışılmış iş sözleşmesinden farklı olarak, ödünç iş ilişkisinde üç ayrı hukuksal ilişki bir arada bulunur. Bunlardan ilki, ödünç veren işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesi ilişkisidir. İkincisi, ödünç veren ile ödünç alan arasındaki işçi sağlama (işçi ödünçü) sözleşmesidir. Bu sözleşmeyle işveren işin görülmesini isteme hakkını ve yönetim hakkını ödünç alana devretmektedir. Üçüncü hukuksal ilişki, işçi ile ödünç alan arasındadır. Aralarında bir iş sözleşmesi bulunmamakla birlikte, fiili çalışmadan ve diğer iki sözleşmeden kaynaklanan bazı hak ve yükümlülükler nedeniyle taraflar arasında bir iş ilişkisi doğmaktadır (Demircioğlu ve Engin, 2002: 35).

1960'lı yıllardan itibaren Avrupa Birliği ülkelerinde çeşitli işletmelere işgücü temini ile uğraşan ve münhasıran bu alanda çalışan kuruluşların hızla arttıkları görülmüştür. Bu tür kuruluşların hızla çoğalması üzerine, AB'ne üye ülkelerin hukuklarında ayrıntılı yasal düzenlemeler getirilmiştir. Konuyu yasa ile düzenlemenin amacı, ödünç iş ilişkisini meslek edinen kuruluşların faaliyetlerinin basit bir aracılık olarak nitelenmesinin önüne geçilmesidir. Böylece, söz konusu kuruluşların faaliyetlerinin, devletin kendi tekelinde bulundurduğu iş ve işçi, bulma faaliyeti ile uyum sağlamasına çalışılmaktadır. Ülkemizde hizmet ve sanayi sektörünün çeşitli alanlarında uzmanlaşmış bu tür kuruluşların hızla çoğaldığı bilinmekte, ancak bu konuda sağlıklı veri bulunmamaktadır (Demircioğlu ve Engin, 2002: 35).

2003 yılından beri mevzuat kapsamında uygulanan bir istihdam modeli olan geçici/ ödünç iş ilişkisi, geçici işçilik (kiralık işçilik) yasaının onaylanması ve Ekim 2016 yılında uygulamaya geçmesi ile birlikte yoğun tartışmaların kaynağı olmuştur.

Türkiye İş Kanunu'nda 2016 yılında yapılan değişiklik ile 7. Maddesi'nde **(Değişik: 6/5/2016-6715/1 md.)** geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;

a) Bu Kanununun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,

b) Mevsimlik tarım işlerinde,

c) Ev hizmetlerinde,

d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,

e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,

f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,

g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde kurulabilir (www.mevzuat.gov.tr).

Bu modelde işçi, işçinin hizmet akdi ile bağlı olduğu işveren (ödünç veren) ve geçici süre ile çalıştığı işveren (ödünç alan) olmak üzere üçlü bir ilişki mevcuttur. İşçi, ödünç alana karşı iş görme borcunu yerine getirmekle yükümlü olduğu gibi, onun verdiği talimatlara da uymak zorundadır. Ödünç alanın işçiyi gözetme borcu mevcuttur. Ücret ödeme borcu, aralarında hizmet akdi devam eden ödünç veren işverene aittir. Ancak işçi rıza gösterirse, ücret ödeme borcu geçici olarak ödünç alana da geçebilir (Çelik, 2007: 28).

Geçici iş ilişkisi ile taşeron uygulaması zaman zaman birbirleriyle karıştırılmaktadır. Aralarında farkları ele aldığımızda Akyiğit, geçici iş ilişkisi ile taşeron çalışma arasındaki farkı şu şekilde değerlendirmektedir;

- Alt işveren ilişkisinde asıl-alt işveren arasındaki sözleşmenin konusu asıl işverenden alınan işin alt işverenin kendi işçileriyle yapımı iken ödünçte ödünç verenin ödünç alana karşı bir işin ifası yükümü yoktur. Alt işveren ilişkisine genellikle bir eser sözleşmesi temel oluşturur (ama başka bir sözleşme de olabilir) fakat ödünç işçi vermede ödünç verenle ödünç alan arasındaki sözleşme bir “işçi (ödünç) verme sözleşmesi” dir.
- Sahte alt işverenlik olgusu dışında asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı yönetim hakkı uygulayıp onlardan işin ifasını istemesi mümkün değildir. Bu hak veya yetkiler sadece alt işverene aittir ve işveren konumunda bölünme yoktur. Oysa ödünç iş ilişkisinde işçi ödünç esnasında iş ifasıyla bağlantılı konularda ödünç alanın yönetim yetkisine (ve tanınmışsa) işin ifasını isteme hakkını kullanma yetkisine tabidir.
- Ayrıca ödünç alana karşı belli ölçüde sorumluluk ve sadakat gösterme yükümü de taşır. Bu arada onun gerçek işvereni olan ödünç verenin de yönetim/işin ifasını isteme hakkı belli ölçüde devam eder. Keza işçinin ona karşı sadakat borcu da varlığını sürdürür. Yani ödünç iş ilişkisinde işveren fonksiyonlarında bölünme söz konusudur (Akyiğit, 2013: 37).

Geçici iş ilişki ve taşeron çalışma modelinin farklılıklarına yer verdikten sonra belirtmeliyiz ki işverenle işçinin buluşturulmasını sağlayan Özel İstihdam Büroları aracılığıyla sağlanan istihdam dünyadaki en yaygın esnek istihdam modellerindedir. Geçici iş ilişkisi kurularak işverenle buluşturulan geçici işçiler, özel sektörde istihdam edilmektedir. Özel sektörün bir çalışma modeli olarak özel istihdam büroları aracılığıyla sağlanan istihdam modeli, geçici iş ilişkileri çalışma mevzuatına tabi tutulur.

4. BÖLÜM

4. GEÇİCİ İŞÇİLİK

4.1. Özel İstihdam Büroları ve Geçici İşçilik

Emek piyasasında meydana gelen dönüşümlerle birlikte kamu eli ile yürütülen işe yerleştirme hizmetlerinin giderek kurumsal niteliklerinde de değişiklikler yaşanmıştır. 1980'ler sonrası yeni sermaye birikim stratejisine göre şekillendirilen istihdam politikalarıyla ABD başta olmak üzere Avrupa ülkelerinde kamunun denetimi altında gerçekleşen iş ve işçi bulma hizmetlerinin önündeki engeller esnetilmiştir.

İşgücü talebindeki esnekliğin ve dalgalanmaların bir sonucu olarak ortaya çıkan esnek çalışma biçimleri ile geleneksel “belirsiz süreli” hizmet sözleşmelerinden “belirli süreli” dönemsel ya da geçici nitelikli hizmet sözleşmesine doğru bir eğilim ortaya çıkarmıştır. Kısmi zamanlı çalışma, mevsimlik çalışma, taşeron işçiliği, evde çalışma, tele-çalışma, geçici çalışma gibi çeşitli biçimlerde ortaya çıkan a-tipik çalışma modelleri, sermayeye işgücünün sosyal maliyetlerinden kurtulma ve kar oranlarını artırma imkanı vermiştir. A-tipik bir çalışma modeli olan geçici işçilik, 1980'ler sonrası en yaygın esnek çalışma biçimleri arasında en dikkat çekenini geçici istihdam büroları aracılığıyla işçi kiralanmasıdır (Uyanık, 2008).

İlk bilinen özel istihdam bürosu 19.yüzyılda ABD’de ortaya çıkmıştır. Bu dönemdeki özel istihdam büroları işçi simsarları olarak nitelendirilmiştir. Böyle bir söylemin nedeni, beden işçileri ve günlük ev hizmetlerinde çalışanların kandırılması ve emeklerinin sömürülmesi söz konusu olmasıydı. Ancak yasal anlamda kurulmaları neo-liberal furyanın tüm dünyayı sarması ve emek piyasasının kurallarını değiştirmeye başlamasıyla mümkün olmuştur. Sonuç itibariyle Uzun yıllar ILO tarafından kâr elde etme amacıyla kurulmak istenen istihdam bürolarının kuruluşunda kısıtlamalar getirilmiştir. Ancak 1980’lerde neo-liberal düzenlemelerle birlikte esnetilmeye başlanmıştır. Özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin önündeki engellerin kaldırılmasında; işgücü istihdamının bir aracı olarak görülmesi ve etkin istihdam hizmetiyle işsizliğin azaltılması isteği etkin unsurlar olmuştur.

Batı’da geçici istihdam büroları 1992 yılından Avrupa Komisyonu tarafından İtalya, İspanya ve Almanya’ya baskıyla iş mevzuatları özel istihdam bürolarının kurulmasına

olanak verecek şekilde revize edilmiştir. Daha sonra Finlandiya ve İsveç'te 1993 yılında ve Yunanistan'da 1999 yılında istihdam bürolarının serbestleşmesine olanak tanınmıştır (Uyanık, 2003). Bu doğrultuda denilebilir ki, 1980'li yıllarla birlikte işgücü piyasalarının esnekleşmeye başlamasıyla ÖİB'lerin önemi artmıştır. Piyasalardaki rekabetin artmasından dolayı rekabet edilebilirliği artırabilmek için işgücü verimliliğini artırmak bir zorunluluğa dönüşmüştür. Böylece çalışanların vasıflarının değişmesi ihtiyacı işverenin ÖİB'lerden işçi talebine yöneltmiştir.

İŞKUR'un resmi sitesinde Özel İstihdam Büroları, "Özel hukukun koruması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde işe yerleştirme faaliyeti karşılığı sadece işverenden ücret alarak, iş arayandan herhangi bir ücret ya da komisyon almaksızın, Türkiye İş Kurumundan yetki almak şartıyla, işgücü piyasasında iş arayanlarla eleman arayanlar arasında, bir işyerinde veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile en etkin şekilde aracılık hizmeti sağlayan gerçek ya da tüzel kişiler" olarak tanımlanmıştır (www.işkur.gov.tr).

Ekin, özel istihdam bürolarını, "Ulusal yasalar altında işçi devşiren ve bu işçiye karşı sorumlulukları olan ve onu kullanıcı olan üçüncü bir taraf için elverişli hale getiren ve kullanıcı olan üçüncü tarafla da sözleşme imzalayan bir özel istihdam kurumudur" şeklinde tanımlamaktadır (Ekin, 2001: 63). "Bu kuruluşlar aracılığıyla istihdam edilen işçilere geçici veya tedarik edilen işçiler" olarak adlandırılır (OSHA, 2014:1). Aracılık hizmeti veren ÖİB'lerin kurulmasındaki etmenlerden biri, özellikle AB ülkelerinde kaçak yabancı işçilerin, kayıtdışı istihdam edilenlerin, alt sosyal sınıfların, emeklilerin kadınların istihdam edilmesidir.

Kayıtdışı ekonomiyle mücadele misyonu yüklenen ve geçici istihdam sağlayan şirketlerin yönetimi, kayıtdışı ekonomiye kârlı bir girişim gibi görülmeceğini anlamış ve bu şirketleri sektörü kayıt altına almaya yöneltmiştir.

Geçici istihdamın tercih edilmesinin iki temel nedeni vardır. Birincisi, şirketler, işçilerin sosyal amaçlı ödemelerini karşılamak istememektedirler. Dolayısıyla masraflardan kaçınmak için geçici istihdam yoluyla çalıştırmayı tercih etmektedirler. Diğer neden de, ödünç işçiliğin belirli bir süre için belirli sayıda işçiyi bulabilmek açısından çok pratik bir uygulama olmasıdır. Geçici işçilik uygulamaları ülkeden ülkeye farklılık arz etmektedir.

İspanya’da bu gibi kayıtdışı uygulamalara gidilmesi sık sık rastlanan bir durum olduğuna ancak bu şekil çalışma modelinin yasalaşması ile birçok kayıtdışı uygulama artık kayıt altına geçilmeye başlanmıştır (TÜSİAD, 2002).

Diğer önemli bir etmen geçici işçiliğin, işçileri doğrudan şirket bordrosuyla işe alma konusunda esneklik ve muhtemelen tasarruf sağlamalarıdır. Geçici işçiler, firmalara uzun vadeli bir taahhütte bulunmaksızın ve ücretli izin, sağlık sigortası veya emeklilik planı gibi fayda sağlama maliyeti olmaksızın emeklerini daha kısa sürelerle kullanmasına [gönülsüz bir itaat] le izin verirler. Geçici işçilik, işverenleri, işçileri işe alma ve işten çıkarmaya yönelik yüksek maliyetlerden de kurtarır. Yarı zamanlı çalışanlar, şirketlere bu potansiyel tasarruf ve esneklikten bazılarını sunar, ancak hepsini değil (OSHA, 2014). Ancak birçok araştırmacının ifadesiyle; bu olumlayıcı bakış açısının tümüyle toplumsal gerçeklikleri ortaya koymadığı aksi sistemin köleleştirdiği işgücünün gerçekliğinin üzerini örtmek anlamına gelmektedir.

Nicholson, bu konuda, firmalar tarafından mal veya hizmetlere olan talep azalmaya başladığında, firmalar işçileri anında işten çıkarır ya da saatler içinde ilişkisini kesebildiğini ifade etmektedir. Çünkü geçici işçi çalıştırmak firmalara daha fazla esneklik sağlamaktadır. Geçici işçilerin firma ile uzun vadeli bir sözleşmesi olmadığı ve firmaların geçici çalışanlarla ayırma maliyetleri (kıdem paketi gibi) olmadığından, bu işçiler ekonomik krizin başlangıcında firmalar tarafından bırakılan ilk kişilerdir. Aynı şekilde, kriz sona erdiğinde ve mallar ve hizmetler için geri dönüş olduğunda, geçici işçi çalıştırmak, emek ihtiyaçlarını hızlı bir şekilde doldurmak için iyi bir çözüm yolu olarak görülmektedir (Nicholson, 2015).

“International Labor Rights Forum”unda ise geçici işçileri en savunmasız sınıflardan olduğuna değinilmiştir. Sendika temsilciliği olmayan geçici işçiler, işten çıkarılmaya başladıklarında ve bu işçiler işsiz kaldıklarında ilk sırada kıdem tazminatı veya diğer güvenceler için müzakere etmek için pazarlık yetkisine sahip olamayacakları ve işletmelerin işgücü haklarını daha da aşındıracakları ve sürekli işlerde tasarruf sağlamak için uluslararası krizleri bahane olarak kullanacaklarına değinilmiştir (ILRF, 2001).

1990’lı yıllardan itibaren birçok ülkede geçici çalışma, önemli bir istihdam biçimi olarak emek piyasalarına yerleşmiştir. Özellikle 2008 krizi sonrası Avrupa’da yaşanan geniş çaplı işsizliğin bir miktar geçici istihdamda azalma yaratmasına rağmen kararlı bir oranla devam ettiği gözlemlenmektedir. 2009 yılında İspanya’da %25,4, Polonya’da %26,5 geçici

istihdamın yaygın bir biçimde kullandığı görülmektedir. Avrupa Birliği'nin İstatistik Kurumu'nun (EUROSTAT) verileri Avrupa Birliği'nin birçok ülkesinde esnek çalışmanın neredeyse istihdam edilenlerin yarısına ulaştığı gözlemlenmektedir. Avrupa Birliği ülkelerinde part-time ve belirli süreli sözleşmelerle çalışanların ortalama oranı 2011 itibariyle %34'ü bulmaktadır. Yılda yıla part-time ve belirli süreli çalışma pek çok ülkede artmaktadır. İlginç örnekler olarak Hollanda, İsviçre ve İngiltere'de part-time çalışmanın, belirli süreli sözleşmelerin ise en çok İspanya ve Polonya'da yaygınlaştığı verilebilir.

Rusya'da yabancı şirketlerin %75'inde ve Rus şirketlerin %35-50'sinde kiralık işçi çalışmaktadır. 2011'de Rusya'da 70 bin resmi kiralık işçi varken gerçek sayının resmi rakamın iki katından fazla olduğu söylenmektedir. İngiltere'de dahi kiralık işçilerin tam sayısı bilinmemekte ve 2008 yılında 270 binle 1 milyon 400 bin arasında değiştiği iddia edilmektedir. İspanya'da tüm çalışanların %31'i kiralık işçi olarak çalışmaktadır. Hindistan'da sanayide kiralık işçilerin oranının %50'ye çıktığı tahmin edilmektedir. Filipinler'de 2008'de tüm işçilerin %10.8' inin, sanayi işçilerin %46'sının kiralık işçi olduğu saptanmıştır. Çin'de, 2008'de iş kanunundaki değişimlerle işçi haklarının iyileştirilmesi sonucu, kısa süre içinde kiralık işçi sayısı iki katına çıkarak tahmini olarak 60 milyonu bulmuştur (IndustriALL, 2012).

Dünyada ekonomik-politik iklimin değişmesi Türkiye'deki istihdam hizmetlerine de yansımıştır. İşveren cephesinden gelen yoğun talepler üzerine Türkiye geçici iş ilişkisi ile ilgili ilk yasal düzenleme 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile yapılmış ve tartışmalara yol açmasıyla gündeme oturmuştur. Türkiye'de Özel İstihdam Büroları önce 4857 sayılı İş Yasası'nda ve 19 Şubat 2004 tarihli Resmi Gazete'de Özel İstihdam Büroları Hakkında 1 no'lu tebliğ ile yayımlanan yasa ile ÖİB'lerin kurulabilmesi için yasal zemin hazırlanmıştır.

Sosyal taraflar arasında tartışma konusu olan geçici iş ilişkisi, İş Kanunu'nun 7. maddesinde şöyle tanımlanmıştır: "İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle

yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir” (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003).

Dağ çalışmasında, geçici iş ilişkisini: “Bir işverenin kendi işçisinin, aralarında kurulu bulunan iş sözleşmesi kapsamında ifa etmekle yükümlü olduğu iş görme edimini, başka bir işverenle yapılan sözleşme gereğince o işverene karşı yerine getirmesi amacıyla geçici olarak devredilmesi.” olarak tanımlamıştır (Dağ, 2015:5). Genel itibariyle geçici iş ilişkisi “üç köşeli” bir ilişki anlamına da gelmektedir. Buna göre, iş ilişkisi bu dönem itibariyle sadece iş sözleşmesine dayanmaktadır.

2009 yılında yasallaştırılarak çalışma hayatına sokulmak istenen bu model Cumhurbaşkanı tarafından veto edilmiş ancak son dönemde siyasal gündemin de değişimi ve bu husustaki yeni tartışmalar sonucunda Mayıs 2016’da “Kıralık işçi Yasası” mecliste kabul edilmiştir. Ekim 2016’da kıralık işçilik; diğer bir adıyla geçici işçilik uygulamaya sokulmuştur.

İş Kanunu’nun maddelerine bakıldığında İstihdam Büroları’nın faaliyetlerine şöyle yer verilmiştir:

(1) Büroların faaliyet göstereceği alanlara ilişkin hususlar Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin birinci fıkrasında belirlenmiştir. Bürolar:

- a) Yurt içi ve yurt dışında iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinde,
 - b) Aracılık faaliyeti kapsamında işgücü piyasası, istihdam ve insan kaynakları hizmetlerinde,
 - c) Mesleki eğitim düzenleme faaliyetinde,
- bulunurlar.

(2) Büroların faaliyet gösteremeyeceği alanlara ilişkin düzenlemeler ise Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenmiştir. Bürolar:

- a) Kamu kurum ve kuruluşlarında iş ve işçi bulma faaliyetinde,
- b) Mesleki olarak geçici iş ilişkisi düzenleme faaliyetinde, bulunamazlar.

(3) Yönetmelikte belirtilen faaliyetleri gerçekleştirmek amacıyla izin başvurusunda bulunan gerçek veya tüzel kişilerin ticaret unvanlarının ana faaliyet alanına uygun ibareleri taşıması gerekmektedir (İŞKUR, 2013: 3-4).

İşçi kesiminden gelen tepkiler nedeniyle 2016 yılına kadar Türkiye’de geçici işçilik yasal değildi. Ancak ÖİB’ler geçici iş ilişkisi mevzuatı çerçevesinde faaliyetlerini sürdürmekteydiler. Yakın zamana kadar geçici iş ilişkisi hizmet akdiyle işverene bağlı olan işçinin iş görme edimini gerçekleştirmesi için başka işverene verilmesi şeklinde sürdürülmekteydi.

Özel İstihdam Büroları’na mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi, kamuoyunda sıklıkla kullanılan adıyla, “kiralık işçi” uygulaması, son dönemde yaygın bir biçimde tartışılmaktadır. Öyle ki “Kiralık işçilik”, kural dışı, a-tipik, güvencesiz ve esnek istihdam biçimlerini kural haline getirmeyi, işverenlerin işten çıkarma maliyetlerini düşürmeyi, istihdam rejimini bir bütün olarak dönüştürmeyi ve çalışma yaşamını sermaye örgütlerinin talepleri doğrultusunda yeniden dizayn etmeyi hedefleyen bütünlüklü bir program olarak görülmektedir. Özel istihdam bürolarına mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi, 4857 Sayılı İş Yasası tartışmalarında gündeme gelmiştir (DİSKAR, 2014).

Geçici iş ilişkisinin üçlü ilişki ağı içinde en zayıf ve sömürülmeye açık halkanın işçiler olduğu söylenebilir. Hükümetler bu çalışma modeli ile sermaye yanlısı davranarak geçici işgünün kiralanmasının önündeki engelleri yasal düzenlemelerle ortadan kaldırmıştır. Özel istihdam büroları, başlangıçta işçi için iş bulmaya ve iş ve iş arayanları buluşturmaya aracılık eden kuruluşlar iken, geçici işçi yasasının yasalaşmasıyla işçi kiralayan kuruluşlar haline gelmiştir.

Bu üçlü ilişkide işçi, ücretini kendisiyle iş sözleşmesi yapan özel istihdam bürosundan alır. Özel istihdam bürosu ise bu işçiyi belirli bir süre için bir işverene kiralar ve bu kiralama karşılığında, kiralık işçiye ödediğinden daha yüksek bir para alır. İşçi yine işgücünü değerinden satmakta ve çalışarak değer yaratmaktadır. Ancak yarattığı artık-değer artık yalnızca kapitaliste gitmemekte, kapitalist ile işçi simsarı arasında bölüşülmektedir. İşçi simsarı aracılığıyla kiralık işçi çalıştırma, işgücünün değerini düşürmekte ve işçinin yarattığı değeri büyütmemektedir. Kendisi iş bulamayan ve işçi simsarı aracılığıyla iş aramak zorunda kalan işçi, işgücünü daha düşük bir değerden satmaya hazırdır. İşgücünün değerini

ve fiyatını (ücreti) düşürmede işçi simsarının diğer bir katkısı, sendikalaşmayı engellemesidir. Bu da kiralık işçi haline getirilen işçinin yarattığı değer daha da büyümesine yol açacaktır. Kiralık işçilik, işçi simsarının devreye girmesiyle, kapitalist sömürünün daha da yoğunlaşmasına, işçinin yarattığı ve el konan artık-değerin büyütülmesine, ücretli köleliğin koşullarının daha da kötüleşmesine yol açacaktır. Bu açılarından bakıldığında, işçi simsarları aracılığıyla kiralık işçilik uygulaması, kapitalist sistemin esnekleşme yoluyla sömürüyü yoğunlaştırma çabalarının bir parçasıdır. Taşeronluk, fason üretim, belirli süreli iş sözleşmeleri, sahte “kendi hesabına çalışma”, eve-iş-verme, çağrı üzerine çalışma, uzun deneme süreleri, stajyerlik gibi uygulamalar işverenlere önemli esneklik sağlamakta ve sömürüyü artırmaktadır (www.yildirimkoc.com.tr)

Türkiye’de geçici işçiler, geçici iş ilişkisi altında gayri yasal şekilde istihdam edilirken yasayla birlikte esnek çalışma modellerinden olan geçici çalışma yasal zemin bulmaya başlamıştır. Geçici işçilik, güvencesiz ve belirsiz esnek istihdam biçimlerindedir. Mevcut iş ilişkisi iki taraflı bir ilişki biçiminde gerçekleştirilirken geçici işçi sözleşmesi işçi-ÖİB-işveren üçlemi ortaya çıkmaktadır. Bu da burada “patron kim?” sorusunu sordurmaktadır. ÖİB’ler işçi ve işverenle ayrı ayrı sözleşmeler imzalar. ÖİB’ler yasa kapsamında işveren statüsünde gözükmemesine rağmen işçiyi istihdam eden başka bir işveren olmaktadır. ÖİB’ler aracı kurum olarak işçiyi başka bir işverenle buluşturarak bu işverene kiralamaktadır. Ancak işçi başka işveren için çalışırken, ücretlendirme ve sosyal hakların devamlılığını sağlamak ÖİB’lere düşmektedir. Böylece işveren iş sözleşmesinde taraf olmaktan çıkmaktadır. İşçilerin muhatabı bu durumda ÖİB’ler olmaktadır. İşverenin geçici işçi çalıştırdığı dönem boyunca doğacak olan tüm sorumluluklar ÖİB’ye aittir. Geçici işçilik işyerinde sayısal esnekliğin uygulanmasının kapısını aralamaktadır. Çünkü işveren için bu daha kârlı olmaktadır. Maliyetleri düşürmek için işletmeler kadrolu işçi sayısını azaltıp geçici işçi istihdam edebilmektedir. Eğer işveren çalışma süresince işçiden memnun olmazsa ÖİB’ye başvurarak işçi değişimine gidebilmektedir.

Geçici işçilik yasa tasarı halindeyken sık sık “güvenceli” esneklikten söz edilmekteydi. Çalışma hayatında güvencesizliğini arttıran esnek çalışma çeşidinden biri olan geçici işçilik güvenceli esneklik altında subliminal edilmektedir. Güvence ve esneklik iki çatışkıdır. Çalışma yaşamında esneklik uygulamaları arttıkça güvence azalmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde enformel ve kayıtdışı istihdam bu kadar yaygın ve

güvencesizlik hat safhadayken esneklik talebi işgücü piyasasının daha fazla marjinalleşmesi ve kuralsızlaşmasını getirmektedir. Güvenceli esneklik kavramı Avrupa Birliği istihdam politikalarının önemli bir argümanıdır. Güvenceli esneklik, esneklik kavramına göre daha fazla pozitif bir çağrışım uyandırdığından esneklik yerine kullanılmaktadır.

İşçi ihtiyacı olan fabrikalar ve firmalar, işçileri kadrolu veya sözleşmeli olarak kendisine bağlı çalıştırmak yerine, özel istihdam bürolarından diledikleri sayıda işçiyi, diledikleri gün kadar kiralamaktadırlar. Kiralanan işçinin, süresi veya işi bittiğinde o fabrikayla veya işyeriyle bağı kesilmektedir. Bu durumda işçi, bağlı olduğu özel istihdam bürosunun kendisini kiralayacağı yeni işyerine gidecektir. Dolayısıyla işçi için düzenli ve kurallı bir işyeri hayal olacaktır. Bir işyerinde üç ay, diğerinde beş ay, öbüründe dokuz ay çalışabilecektir. Farklı semtlerde, farklı işyerlerinde çalışmaya mecbur kalacaktır. Aynı işi yapmak yerine “yapabileceği işler listesinden” seçilen çok çeşitli işlerde çalışabilecektir (Korkmaz, 2014:75).

Sermayenin birikim stratejisine uygun reforme edilen geçici işçilik, ÖİB’lerin faaliyete geçmesi ile emek piyasasında da kuralsızlaştırma çabalarında önemli bir rol üstlenmiş ve bu süreçte güvencesiz işler üreterek sürece katkı sağlamıştır. Dünya çapındaki uygulamalar göstermektedir ki sermayenin işgücü gereksinimindeki dalgalanmalara bağlı olarak maliyetleri düşürme, emek üzerindeki denetimi ve gözetimi artırma ve işçileri sendikasızlaştırmayı amaçlamaktadır. Kalıcı işlere geçiş için bir basamak olarak gösterilen işler iş deneyimi olmayan ya da dezavantajlı gruplar olan kadınlar, engelliler, yaşlılar vb. emek arzı düşük ücretlerle çalıştırılırlar. Zira en kolay gözden çıkarılabilecek gruplar da onlardır. Aslında işin kapsamı işverenin istediği zaman işgücü kiralayabildiği gibi isteğinde de işten çıkarmaya hakkını tanımaktadır. Bu nedenlerden dolayı geçici çalışan işçiler işlerini kaybetme korkusuyla güvencesizlik altında çalışmakta ve sendikalara üye olamamaktadırlar.

4.2. Kamu Geçici İşçiliği

Dünya ölçeğinde iktisadi krizlerin tetiklediği, işletme bilimi ile teknolojik alanlarda meydana gelen hızlı gelişmeler kamusal yapılanmaları değişime zorlamaktadır. Küreselleşme olgusu, teknolojik değişimler özellikle de bilişim teknolojilerinde meydana gelen hızlı gelişmeler toplumsal yapıyı değişime zorladığı gibi insanların ihtiyaçlarını hem nitelik hem de nicelik olarak farklılaştırmaktadır. Devletin yerine getirdiği kamu hizmetlerinin nitelik ve nicelik farklılaşması bu hizmetlerin sunumuna uygun yeni

örgütlenmeleri, bu örgütlenmeler uygun kamusal ilişkileri ortaya çıkarmaktadır. Bu gelişmeler en büyük kamu tüzel kişisi olan devletin küresel ölçekte olması gereken yerden tutun da bireyin devlet ve toplum içindeki konumuna kadar toplumsal hayatın her alanını etkileyen sonuçlar doğurmaktadır (Arslan, 2010:22).

Türkiye’de de 24 Ocak Kararları ile birlikte kamu yönetimi anlayışı değişmeye ve buna paralel olarak reform çabaları gündeme gelmeye başlamıştır. Reform çalışmalarına; hızla artan nüfus, kentleşme ve göç olgusu, yönetsel yolsuzluklar, gelir dağılımı eşitsizlikleri, kamu harcamalarındaki artış ve borçlanma sorunları, kamu hizmetlerinden yararlananların artması, kamusal politikalarda ve kamu yönetiminde şeffaflık talebinin artmasından dolayı ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun yanı sıra hizmet genişlemesi ve çeşitlenmesi, küreselleşmenin getirdiği rekabet ortamı ve teknolojik gelişmeler, ulus-üstü örgütsel yapılanmaların güç ve etkilerinin artışı, çevre sorunlarının yaygınlaşması, kamu hizmetlerine yönelik aşırı kamusal düzenlemeler ve kontroller, bir türlü kapatılmayan sürekli büyüyen bütçe açıkları, gibi nedenler kamu yönetimlerindeki değişimi kaçınılmaz kılmaktadır (Aktel, 2003).

1980’li yıllarda “kamu yönetimi reformu” adı verilen reform programları kamu yönetim anlayışında yenilik ve değişimleri tartışılır kılmaya başlamıştır. Devlet denilen mekanizma o dönemden itibaren değişim sürecine ayak uydurabilmek için esnekliği güvenceli esneklik adına kamu kurumlarında da bir üretim sistemi olarak uygulamaya başlamıştır. Uygulanmaya başlanan özelleştirme, esnek istihdam, taşeron, özerkleştirme gibi politikalar ile “gece bekçisi devlet” diye anılan devletin üstlendiği görevlerde tasfiyeleri getirmiştir. Bununla birlikte bu dönemde, kamu kurumlarının ve bu kurumların bünyesinde istihdam edilen kamu emekçilerinin sayısal olarak artmasına rağmen bürokratik yapı verimsiz, katı ve esneksiz görülmesinden dolayı esnetmesi gerektiği inancı yaygınlık kazanmıştır.

Nitekim yapısal reformlar, neo-liberallerin savunduğu gibi, ekonomik rasyonalizasyonun ve makroekonomik dengelerin sağlanmasını değil, sermayenin yeni yatırım alanları sorununu çözmek üzere gündeme getirmiştir. Bu programın doğrudan sonucu, ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi sürecinde ağırlığının iyice artması, çalışan sınıfların bütün kazanımlarının yok edilmesidir. Dolayısıyla, neo-liberalizmin “ulus devletin sonu” ve “devletin küçülmesi” retoriği de, devletin işlevlerinin ve ekonomiye

müdahalelerinin azalmasından çok, devletin ekonomiye müdahalelerinin sermaye lehine yeniden düzenlenmesine yol açmıştır (Ataay, 2007).

Devlet eliyle sermaye lehine işleyen sistemde, emek sıkı bir denetim mekanizmasına tabi tutulmuştur. Devlet ne kadar refahın ve sosyal hakların savunucusu varsayılsa da işveren karşısında işgücünün haklarını koruyabildiği söylenemez. Çünkü uygulanan sistem devletin yetki alanlarını sınırlamıştır. Aksi ne kadar ileri sürülse de devlet, uluslararası platformda rekabet edebilirliği sağlamak amacıyla piyasanın kurallarına göre oynamak zorundadır. Devletin de emek gibi sıkı bir denetime tabi tutulduğu savlanabilir. Günümüzde devletin düzenlediği ve denetime tabi tuttuğu alanlardan biri kamu kuruluşlarıdır. Kamu kuruluşlarında da özel sektör gibi yapılandırmaya gidilmiştir.

1980 sonrasında “devlet küçültme” hedefli neo-liberal politikalar, son 30 yılda kamuda istihdam edilen işçi ve memur sayısında önemli düşüşlerle sonuçlandı. Kamuda (KİT’ler ve belediyeler ile birlikte) çalışan sayısı 3 milyonun altında. Bunların yüzde 15’i işçi, yüzde 85’i ise “kadrolu personel-sözleşmeli personel vb” statüsünde. Kamu istihdamının yüzde 8, 5’u KİT’lerde, yüzde 11,5 belediyelerde. Dolayısıyla merkezde çalışanların yüzde 80-85 kamu çalışanı, grev, toplu sözleşme hakkını kullanamıyor (Sönmez, 2010:108).

Oysaki son yıllarda kamusal alanın yapı taşı olarak görülen kamu hizmetlerinde de değişimler meydana gelmiştir. Kamu hizmetleri devletin birincil ödevi ve varlığı olarak görülse de büyük oranda bu görevler piyasa eline bırakılmıştır. Kamu hizmetleri artık serbest piyasaya bırakılmaya başlanmış ve devletin sosyal hizmet yönü dışlanarak serbest piyasa koşullarına göre yürütülmesi öngörülmüştür. Neo-liberalizmin Türkiye’de uygulanmaya başladığı dönemden itibaren ve özellikle günümüzde hızla kamu hizmetleri de giderek özel sektördeki gibi rekabetçi piyasa ortamına bırakılmaya başlanmıştır. Kamu hizmetlerindeki değişim, aslında bu hizmetlerin metalaşması demektir. Yani sosyal hizmet, alınıp satılabilir bir hak olmaktan çıkan hizmetler haline gelmektedir. Böylece parasız olanın bir hak olarak faydalanabilmesinin önü tıkanmış oldu. Böylece “paran olduğu sürece bu senin hakkındır” ilkesi dayatılmaktadır. Nitekim sosyal devletin gereklerinden olan sosyal hizmetlerin vatandaşa götürülmesi artık “sosyal hak” olmaktan çıkmış mali bir karşılığa dönüşerek finansallaşan bir araç haline gelmiştir.

Kamu hizmetlerindeki değişimi çalışan personeller açısından değerlendirildiğinde 1980’li yıllarda dünyada kamu personel rejiminin şekillenmesinde neo-liberalizmin izlerini görölmektedir. Bu kamuda yeni dönemin habercisiydi. 1980’lerle başlayan ve 1990’larda ivmelenen kamu personel rejiminin yeniden yapılandırması hareketiyle; kamu personel istihdamı, parçalı ve çoklu bir istihdam yapısına dönüşmüş ve kamu statü hukuku esnetilmiştir.

Zira neo-liberal dönemi öncesinde sanayi toplumunda istikrarlı, sabit/tam zamanlı, sendikalı ve toplu iş sözleşmelerine bağlı olan çalışma modeli sözkonusuydu. Ancak neo-liberal ekonomi politiği ile eşzamanlı giden postfordist dönemin ilkeleri, toplu sözleşmelerden yoksun ve sendikasız, yaptıkları işlerin yapısının istikrarsız, kısmi zamanlı ve esnek olduğu yeni bir sınıfı ortaya çıkardı. Güvencesizliğin, kuralsızlığın, sendikasızlaşmanın ve esnekleşmenin temel ilkeler haline geldiği bu süreçte işçi, işveren karşısında olduğu kadar toplumsal hayatta da varoluş nedenlerini yitirmeye ve sinikleşmeye başlamıştır.

Ev-iş alanı ayırımının kalktığı, işçi ve işveren arasındaki uzaklığın giderek arttığı, ücretlerin aşındığı, güvencesizliğin bir kabul haline geldiği, sendikalaşmanın bastırıldığı, bedenleşen emeğin giderek varoluş nedenini kaybettiği bu dönem artık yeni bir işçiliği getirmiştir. “Yeni bir işçilik” kavramını kullanarak ifade edilmek istenen; bu günün işçilerinin önceki dönemdeki işçi hak ve güvencelerinden giderek kopartılmaları, yalnızlaşmaları, sadece kendilerine değil; toplumsal uzama yabancılaşmaları ve işveren karşısında bir sıfır geride kalmalarıdır. İşçilerin sahip oldukları haklar giderek tasfiye edilmektedir. Belirtmek gerekirse, yeni dönemde işgücü, fordist ekonomi sistemindeki bir proletaryanın sahip olduğu hakların aksine haklarının elinden alındığı kitleler olarak prekaryaya dönüşmüştür.

Prekar sözcüğü İngilizcedeki precarious sıfatından geliyor; güvencesiz, iğreti, kırılğan, istikrarsız olarak Türkçeye çevrilebilir. Prekarite de bu güvencesiz, kırılğan, istikrarsız varoluş şeklini ifade eder. Emek literatüründe prekariteden bahsedildiğinde ise iş güvencesinden, sabit ve tatmin edici bir gelirden ve pek çok koruma mekanizmasından yoksunluk olarak anlaşılabilir. Prekar emek basitçe güvencesiz bir emek türü olarak anamlandırılabilir (www.academia.edu).

Üretim sürecinin öznesi olan emekçi kesimi proletarya yükselen piyasa ekonomisinde geçmişin gölgelerini taşısa da yeni bir olgu olarak değerlendirilebilecek ‘prekarya’ ya dahil oldu. Prekarya ‘işçi sınıfı’ ya da proletarya’nın bir parçası olmaktan çıkmıştır. Proletarya denildiğinde akla uzun erimli, istikrarlı, sabit-zamanlı ve ileriye dönük olarak işçinin ne kadar ve nasıl ilerleyebileceği açıkça belli olan işlerin bulunduğu, sendikalaşmanın olduğu, kolektif sözleşmelerin yapıldığı, ebeveynlerin iş unvanlarını anladığı, isimleri ve özellikleri bilinen yerel işverenlerin bulunduğu bir toplumdur. Aksine ‘prekarya’ya dahil olan işgücü, işverenlerini tanıyamadığı gibi, işverenlerin geçmişte kaç kişiyi istihdam ettiğini ya da gelecekte bu sayının kaç olacağını belirsiz olmasının yanı sıra onlar ‘orta sınıf’ da değildir. Çünkü bu sınıftan insanların sahip olması beklenen sabit ya da öngörülebilir bir maaş, statü yahut çeşitli haklara sahip değildir (Bulut, 2011). Proletaryadan ayrılan ve yeni küresel bir sınıf olduğu savunulan prekarya son zamanlarda tartışma konularının başında gelmeye başlamıştır.

Ülkelerin tarihsel farklılıklarından ve sınıfsal oluşumların teorik ve tarihsel temelleri dikkate alınarak incelenmesinden dolayı küresel bir sınıf olarak nitelendirilen prekaryanın bir sınıf olarak nitelendirilemeyeceği savlanmaktadır. Örneğin, güney ülkelerinde güvencesiz ve esnek çalışma tarihsel bir sürecin ürünü olmasının yanında rutinleşmiştir de. Bu yönüyle küresel bir sınıftan yani yeni bir sınıftan homojen bir sınıf olarak söz etmek doğru olmayabilir. Son yüzyıldan yaşanan küresel dönüşümlerle iş gücü piyasası yeniden şekillenmiş ve yeni işlerin ortaya çıkması gibi sınıflar parçalanmıştır. Bu süreçte sınıf denilen olgunun yeniden inşasını gerekli kılmıştır. Prekarya olgusu üzerine çalışmasıyla ilgi odağı haline gelen Standing yoğun eleştiriler olsa da prekaryayı küresel tehlikeli yeni bir sınıf olarak nitelendirmiştir. Ancak çalışmasında da bu sınıfın temel hatlarını tam anlamıyla çizmemiştir.

Bu anlamda “Ancak yine Standing’in temel sorusunun, yeni bir sınıfın varlığını ortaya atmak ve yeni bir sınıf tanımlamaktan belki de daha çok, ortaya attığı ve tanımladığı yeni sınıfın, prekaryanın kendisinin ve varlık koşullarının ortadan kaldırılması olduğunu düşünmemiz gerekiyor” (Kutlu, 2018) ifadesini dikkate almak doğru bir adım olacaktır. Çünkü çalışmaların geneline bakıldığında sınıfsal bir tanımlamadan öte prekaryayı varoluş koşullarıyla değerlendirilmektedir. Sınıf kavramının aşındığı amorflaşan bir kalabalık kitleye dönüşen prekarya kendi içerisinde parçalı sınıfları barındıran küresel bir kitleye dönüşmüştür.

“*Yeni Toplumsal Sınıf*” adlı çalışmada prekarya kendi içinde dört gruba ayrılmıştır. Bu temel gruplardan biri olan geçici işlerde çalışmak durumunda olanlar. Esnek emek çağında işlerine geçici bir etiket verenlerin sayısı muazzam artmıştır. Özellikle profesyoneller bir kısa dönemli projeden diğerine geçtikleri proje odaklı var oluş tarzına sahiplerdir. Bu bir yaşam tarzı olduğu için prekaryaya dahil edilemezler. Prekaryanın bir başka grubu da yarı zamanlı istihdamdır. Bu grup, sanayi toplumlarının aksine hizmete dayalı ekonomide kullanılmaktadırlar. Gerçekliğe bakıldığında aslında yarı zaman teriminin bir yanılgı olduğu görülmektedir.. Çünkü, bu kişiler beklenenden daha fazla çalışmakta ve hak ettiklerinden daha az kazanmaktadırlar. Prekaryanın diğer grubu bağımsız yüklenici firmalar ve taşeronluk sistemidir. Diğer grup İtalya’da insanların geçici işlerde düşük gelire çalışmasının da ötesinde bir hayat tarzı olarak güvencesiz bir varoluş anlamında kullanılmaktadır. Almanya’da sadece geçici işçiler değil, herhangi bir toplumsal entegrasyon umudu bulunmayan işsizler de bu kavramın kapsamına girmektedir. Japonya’da bir dönem çalışan yoksullarla eş anlamlı kullanılmaktadır. En son olarak da stajyerler gelmektedir. Stajyerlik, gençlerin prekarya içine yönlendirilmesi için potansiyel bir mekanizmadır. Neoliberalizmin insanları harekete zorlamasıyla güvencesizliğe sürüklemiş ve eski kişisel ve kolektif siyasal kimlik temelleri yıkan akışkan bir toplum yaratmıştır (Eneç, 2018).

Dolayısıyla prekarya olgusu ülkeler bazında farklı tanımlanmakta ve olgunun içeriği tarihsel birikim ile doldurulmaktadır. Prekarya olgusunun taşıdığı temel bazı özellikler vardır. Buna Standing çalışmasında şöyle yer vermiştir (Standing, 2015).

- Emelin güvencesizliği ve güvencesiz toplumsal gelir dışında prekarya mensuplarında iş temelli bir kimliğe sahip değildir.
- İstihdam edildikleri dönemlerde, bir geleceği olmayan ve toplumsal hafızadan yoksun işlerde çalışırlar.
- İstikrarlı bir takım pratikler içerisine kök salmış mesleki bir cemaate ait olma, etik kurallara ve davranış normlarına sahip olma, mütakabiliyet ve dayanışma gibi duygulara sahip değildir prekarya.
- Prekarya, sadece hayatı boyunca içinde olduğu esnek işler ve beraberinde gelen güvencesizlikler nedeniyle kendini engellenmiş hissetmez. Bu işler anlamlı yapılar ve sosyal ağlar içinde kurulmuş güvene dayalı ilişkilerden yoksundur.

- Prekaryanın sosyal mobilizasyon anlamında üst basamaklara tırmanmasına olanak tanıyan merdivenleri de yoktur ve bu da prekarya içindekileri kendilerini daha fazla sömürmekle etraftan el çekmek arasında bırakır.

Prekarya, bir varoluş mücadelesi içinde üretim sürecinin öznesi olan proletaryadan farklı olarak; güvencesiz, geleceksiz ve belirsizlikler içinde kendisinin ne olduğunu anlamlandıramadığı bir yaşam tarzı ve kimlik kargaşası yaşayan tüm kitleleri içermektedir.

Emek piyasası esnekliği çalışanları güvencesiz, kariyer gelişimi olmayan işlere boğmaya başlamaktadır. Bu işler, anlamlı yapılar ve sosyal ağlar içinde kurulmuş güvene dayalı ilişkilerden de yoksundur. Dışlanmışlık, sürekli kaybeden olmanın yanı sıra siyasetçilerin ve orta sınıf yorumcular tarafından, tembel, başıboş, hiçbir şeyi hak etmeyen, toplumsal açıdan sorumsuz olarak değerlendirmeleriyle ortaya çıkan huzursuzluk durumudur. Kendilerini dışlanmış hissetmekte ve gelecek kaygısı yaşamaktadırlar. Sahip olduklarını kaybetmekten korkmakta ve bu da onları sürekli sınırlı yapmaktadır. Pek çok ülkede yetişkin nüfusun dörtte biri prekaryaya dahil edilebilir. Dışlanma, yabancılaşma, kaygı ve hiddete eğilim gibi duyguların hakim olduğu konumlarda bulunan ve gitgide büyüyen bir insan kitlesini oluşturmaktadırlar. Prekaryanın bir sınıf olamamasının temel nedeni, içindeki grupların birbirlerini suçlama potansiyelidir. Ana akım neoliberal politikaların mağduru ve egemen kurumların şeytanlaştırdığı prekarya ile yine aynı egemen kurumları entellektüel bir isyankârlıkla ortak şekilde reddeden kahraman prekarya arasında sürekli olarak yaratıcı bir gerilim söz konusu. Bu iki taraflı kimlik - mağdur ve kahraman aynı zamanda tutarlılık anlamında bir sıkıntıyı da beraberinde getirmektedir (Eneç, 2018). Güvencesizlik, belirsizlik geleceksizlik ve esneklik üzerine inşa edilen küresel emek piyasalarında prekarya küresel dönüşüm sürecinin bir ürünüdür.

Emek piyasasındaki değişim, özel sektördeki gibi kamu sektöründe de değişimi getirmekte ve bunun yansımaları kamu istihdam rejim politikalarında kendini göstermektedir. Kamu istihdam rejim politikaları serbest piyasaya göre şekillenmektedir. Geçmişte kamu istihdamı kamu personellerine kalıcı, güvenceli, istikrarlı, kolektif sözleşmelerin yapıldığı, çeşitli hakların ve sosyal güvencelerin tanındığı bir pozisyon sunmaktaydı. Ancak son zamanlarda Türkiye’de de emek gücüne yönelik uygulanan esnek emek politikaları, kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen kamu personellerinin görece bir güvence, maaş, statü ve kısıtlanan sosyal haklara doğru bir dönüşümü getirmiştir.

Devletin sunduğu ömür boyu istihdam, dolgun ücret ve güvenceli bir iş artık tarihe gömülmeye başlamıştır.

Devlet, serbest piyasa ekonomisine açılarak niteliksel olarak vasıfları yüksek emek gücünü bünyesinde tutarak ve niceliksel olarak küçülme yoluna giderek kamunun bütçe açığı azaltmaya çalışmaktadır. Personel alımları bu süreçle kadrolu alımdan ziyade sözleşme ve geçici personel alımı şeklinde yapılmaya başlanmıştır. Kamu personel rejiminde en aşağıdakiler ve alttakiler olarak nitelendirilen işçiler yaşanan dönüşüm sürecinden doğrudan etkilenmiştir.

Neo-liberal politikaların Türkiye'ye girmesiyle birlikte kamu personelleri sahip oldukları kazanımları yeni kamu istihdam politikası ile kaybetmeye başlamışlardır. Kamu personeli sistemi, kamu sektöründe meydana gelen dönüşümle birlikte sürekliliğe ve düzenliliğe sahip olmayan iş güvencesinden, sözel güvenlik ve emeklilik sisteminden yoksun kalan ve yine işinin bir sürekliliğe sahip olmadığı bir istihdam anlayışına evrilmiştir. Türkiye'de özel sektörde yaygın olan informel çalışmanın nüvelerini kamu sektöründe görmekte mümkündür. Sadece yeni bir dönemin ürünü olmayan informel çalışma örtükleşmiş bir halde sürdürülmekteydi. Ancak neo-liberal politikaların uygulanmasıyla yasal zemine, 2003 yılında kabul edilen yasa ile kavuşmuştur. Yasa öncesi tüm kamu personellerinin informel bir şekilde istihdam edildiğinden söz edemezsek de kamu işçilerinin büyük bir kısmının bu şekilde istihdam edildiği tespit edilmiştir. 2003 yılında yasalaşan İş Kanunu ile bu örtüklük görünür kılındı. Yeni dönem sadece kamuda istihdam edilen işçileri değil diğer tüm kamu kesiminin de haklarını tırpanlamış ve güvencelerini ellerinden almıştır.

Aydoğanoglu, yaşanan fiili uygulamalara ve yapılan yasal düzenlemelere bakıldığında işin, işyerinin, mesai saatinin, ücretin, çalışma süresinin belirsiz olmasının ve kamu istihdamında kuralsızlığın kural haline getirilmesinin nedeninin, çalışma düzeni ve koşullarının büyük ölçüde işverenin ya da işveren temsilcisinin insafına bırakılmış olmasından kaynaklandığı dile getirmiştir (Aydoğanoglu, 2011). Belirsizlik içerisinde bocalayan, gelecek umutlarını yitiren, güvencesizleşen, örgütsüzleşen, aidiyet duygusunu yitirerek toplumsal uzama, işine ve kendisine yabancılaşan emek gücü giderek kendi içinde parçalı yeni bir sınıf olarak var olmaya başlamıştır.

Türkiye’de, güvenceden yoksun, belirsizlikler içerisinde bocalayan bir taraftan yaşam ve emek mücadelesi veren çalışan sayısı giderek artmakta olduğu görülmektedir. Daha iyi iş koşulları ve ücret talebinde bulunanların sayısı esnek istihdam politikalarının uygulanmaya başlanmasından bu güne artmıştır. Çünkü esnekleşen iş yapısı ve verilen düşük ücretler sosyo-psikolojik olarak işgücünün çalışma ile bütünleşen bir yaşamın belirsizlikler içinde sürmesine yol açmakta ve insana yakışır iş yapısı ve işler olmaktan çıkmaktadır. Bu yönüyle artan prekerleşmenin yansımalarını kamu sektöründe de görmek mümkündür. Kamu işçileri dediğimiz kesim, “kamu prekaryası” olarak adlandırılabilir. En alttakiler ya da en aşağıdakiler dediğimiz kamu personel istihdamı sisteminde kamudaki geçici işçileri prekerleşmenin en gerçekçi halidir.

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu kamu istihdam rejimini yeniden şekillendirmiş ve kamuda yeni istihdam şekilleri uygulanmaya başlanmıştır. Böylece işveren kesiminin dillendirdiği esneklik uygulamaları 2003 yılında İş Kanunu ile yasal zemin bulmuştur. Bu sadece özel sektöre özgü düzenlemeleri getirmemiş, söz konusu yeni çalışma şekilleri kamu kesiminde de hayata geçirilmeye başlanması sürecini getirmiştir.

Kamu hizmetlerinde güvencesiz ve esnek çalışma biçimlerinden olan kamu işçi istihdamı ile ilgili her türlü özlük hakları da dahil olmak üzere, başta 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere özel hukuk hükümlerine bağlanmıştır. Kamuda işçi istihdamının 1 inci grubunu sürekli işçiler oluşturmaktadır. 190 sayılı KHK’de ve bütçe kanunlarında “sürekli işçiler” şeklinde ifade edilse de, bu işçiler belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edilmektedirler. Sürekli işçiler, tıpkı memurlar gibi açıktan atanma suretiyle bu göreve getirilebilirler ve birer kadro işgal ederler. Kamuda sürekli işçi istihdamına ilişkin esaslar 190 sayılı KHK’nin 11 inci maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre, kamu kurumlarının sürekli işçi kadroları, Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca, bütçe imkanlarına dikkat edilerek, vize edilebilmektedir. İl özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik ve müesseselerde sürekli işçi çalıştırılması, Devlet Personel Başkanlığının görüşüne dayalı İçişleri Bakanlığının vizesine tabidir (www.mevzuat.gov.tr).

İşçi istihdamının 2. grubunu ise, kamuda yaygın olarak uygulanan geçici işçi istihdamı bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununda geçici işçi kavramına yer verilmemiştir. 2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun 34 üncü maddesinde, geçici işçilerin 12 ayı aşmayan ve 30 günden az olmayan sürelerle istihdam edilecekleri, istihdamlarının kanunda belirtilen kurumların vizesine tabi olduğu hüküm altına alınmıştır (www.mevzuat.gov.tr).

Devlet Personel İstihdam Dairesi Başkanlığı'nın resmi sitesinde Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğe şu şekilde yer verilmektedir;

- 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli
- Genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri,
- Özel bütçeli idareler,
- Düzenleyici ve denetleyici kurumlar
- Sosyal güvenlik kurumları ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, kanunlarla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları, özel kanunlarla kurulan kuruluş ve teşekküller ile hizmetlerini genel bütçenin transfer tertiplerinden yardım alarak yürüten kamu kurum ve kuruluşlarına,
- İştirakler hariç olmak üzere, kamu iktisadî teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları ile müesseseleri ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirme kapsamında veya programında bulunan kuruluşlardan sermayesinin yüzde ellisinden fazlası kamuya ait olanlara,
- İl özel idareleri, belediyeler, bunların kurdukları veya üye oldukları mahallî idare birlikleri ile bağlı kuruluşları, müessese ve işletmelerine,
- Diğer kamu kurum ve kuruluşlarına, sürekli veya geçici işçi alınabilir.

İşçi olarak alınacak kişiler;

- 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla Türk vatandaşı olmak,
- 18 yaşını tamamlamış olmak,
- Affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, millî savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak,

- Kamu kurum ve kuruluşlarının özel kanunlarında yer alan özel şartları taşımak gibi şartların arandığı arandığı ifade edilmiştir (www.dpb.gov.tr).

Bunun yanı sıra geçici işçi alımlarının;

- Kamu kurum ve kuruluşlarının işçi talepleri Türkiye İş Kurumu internet sayfasında ilan edilir. Söz konusu talepler Türkiye İş Kurumu tarafından uygun görülen diğer iletişim araçları ile de kamuoyuna duyurulabilir. Talebin ilanından itibaren, adaylara en az on günlük başvuru süresi tanınır. Kamu kurum ve kuruluşlarının işgücü taleplerine yapılan başvurularda kişilerin Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sisteminde kayıtlı olan adresleri dikkate alınır. Kamu kurum ve kuruluşlarının talebi hâlinde, kuraya tabi işgücü taleplerine, eğitim düzeyi kısıtlaması yapılmaksızın talep koşullarını taşıyanların tamamı başvurabilir.
- Kamu kurum ve kuruluşlarının ortaöğretim ve daha yüksek eğitim düzeyindeki işçi talepleri KPSS puanıyla; ilköğretim ve daha alt eğitim düzeyindeki işçi talepleri ile eğitim şartı aranmaksızın kömür ve maden işletmelerinin yeraltı işlerinde çalıştırılacaklara ilişkin taleplere gönderilecek adaylar ise noter huzurunda çekilecek kura ile belirlenir.
- İşçi taleplerine yapılan başvuruda; müfettiş, kontrolör, denetmen, denetçi ve uzman gibi kariyer mesleklerin yardımcıları ve stajyerleri hariç, Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik hükümlerine göre (B) grubu kadrolar için yapılan sınav sonuçları kullanılır. Ortaöğretim ve daha yüksek eğitim düzeyindeki işçi taleplerine, ilgili KPSS puan türünden altmış ve üzeri puan almış olanlar başvurabilir. Bu kapsamdaki özurlülerin başvurabilmesi için KPSS'ye girmiş olmaları yeterlidir; bunlar için herhangi bir puan barajı aranmaz. Kamu kurum ve kuruluşlarına sürekli işçi olarak girmiş olanların, deneme süresi sonunda da çalışmaya devam etmeleri hâlinde, aynı tarihli KPSS puanları ile bir başka kamu kurum ve kuruluşunun sürekli işçi talebine başvuruları kabul edilmez. Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğinin işe göndermede öncelikli olanlar başlıklı 5.maddesinde belirtilen adayların KPSS' ye girmesi zorunlu değildir. KPSS' de başarılı olmak veya öncelikli gönderme hakkına sahip olmak, işe yerleştirmede tek başına bir hak teşkil etmediği de belirtilmiştir (www.dpb.gov.tr).

KPSS kapsamındaki taleplerle ilgili aday listeleri belirlenirken;

- Ortaöğretim ve daha yüksek eğitim düzeyindeki taleplere, KPSS puanıyla başvuran talep şartlarına uygun adaylar arasından, en yüksek KPSS puanından başlanmak üzere açık iş sayısının üç katı,
- Öncelik hakkına sahip olarak başvuran adaylardan talep şartlarına uygun olanlar arasından, öncelik hakkı sahipliğine ilişkin belgenin tarihi esas alınarak ve eski tarihli belgelerden başlanmak suretiyle, açık iş sayısının üç katı,
- Sürekli işçi statüsünde istihdam edilecek, müfettiş, kontrolör, denetmen, denetçi ve uzmanların yardımcı ve stajyerlerine yönelik talepler için, en yüksek KPSS puanından başlanmak üzere açık iş sayısının beş katı, ayrı listeler hâlinde kamu kurum ve kuruluşuna yönlendirilir (www.dpb.gov.tr).

Kamu kurum ve kuruluşları işe yerleştirilecek kişileri, Türkiye İş Kurumu tarafından gönderilen listelerdeki adaylar arasında yapacağı sınav ile belirler. Sınav; yazılı veya sözlü yöntemlerinden biri veya ikisi kullanılarak, meslekî bilgi ve becerilere ilişkin konulardan yapılır. Sınav, kamu kurum ve kuruluşlarınca, Türkiye İş Kurumu tarafından gönderilen listelerin ulaşmasını müteakip otuz gün içinde yapılır. Sınav gün, saat ve yeri, kamu kurum ve kuruluşlarınca, Türkiye İş Kurumu tarafından gönderilen listelerde yer alan başvuru sahiplerine, sınav gününden en az beş gün önce ulaşacak şekilde iadeli taahhütlü posta ile tebliğ edilir. Yapılan sınav sonucunda, asıl ve yedek liste belirlenir. Sınav sonuçları, sınavın bitiminden itibaren yedi gün içinde talepte bulunan kamu kurum ve kuruluşları tarafından herkesin görebileceği bir yere asılmak, varsa internet sitesinde ilan edilmek suretiyle açıklanır. Sonuçlar sınavı giren adaylara ayrıca yazılı olarak bildirilir. Sınavda başarılı olan adayların sınav sonuçları iadeli taahhütlü posta ile gönderilir (www.dpb.gov.tr).

Geçici işçilerin sürekli işçi veya memur kadrolarına nakillerine ilişkin gelişmeleri çalışmasında değerlendiren Babacan, 1998-2003 yılları arasında kamuda istihdam edilen geçici işçilerin büyük bölümünün kesintisiz olarak devam eden işlerde çalıştırılıyor olmasının geçici işçilerin kadrolu personel (sürekli işçi veya memur) statüsüne alınmaları yolunda taleplerine neden olduğunu ve bu süreç içinde azımsanmayacak sayıda geçici işçinin, sürekli işçi veya memur kadrolarına geçirildiğini belirtmiştir (www.bumko.gov.tr).

5620 sayılı kanuna tabi çalışan kamu geçici işçileri, “Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İş Kadrolarına Veya Sözleşmeli Personel Statüsüne

Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması İle İlgili Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” olan 04/04/2007 tarihli ve 5620 sayılı Yasa, 21/04/2007 tarihli ve 26500 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren yasanın, “merkezi yönetime dahil olan kurumlar, KİT’ler ve mahalli idarelerdeki “ usulüne uygun olarak vizesi yapılmış geçici iş pozisyonları” nda 2006 yılında 6 ay veya daha fazla çalışmış olan geçici işçiler, yaptıkları işlerin niteliklerine göre, sürekli işçi kadrolarına ya da sözleşmeli personel pozisyonlarına nakledilecektir” maddesi uyarınca kamuda geçici işçi pozisyonunda olan geçici işçiler kadroya geçirilmişlerdir. 2006 yılından günümüze kadar herhangi bir geçici işçi kadrosuna alım yada sözleşmeli personel statüsüne yerleştirme gerçekleşmemiştir. Çalışma süreleri 5 ay 29 güne düşürülerek hakları daha da törpülenmiştir. İşsiz kaldıkları süreçte işsizlik yardımı alamamaktadırlar. Çünkü kamuda geçici çalışanların durumlarına bakıldığında 5 ay 29 gün çalışmalarından dolayı 3 yıl sonunda 600 gün kotasını dolduramamaktadırlar (www.resmigazete.gov.tr).

Sadece geçici işçiliğe dair değil, taşeron ve sözleşmeli çalışanların sorunları ve talepleri de hem medyada hem de mecliste gündeme gelmesine rağmen gerekli yasal düzenlemeler yapılmamıştır. Bu işçiler “Şeker Fabrikaları, Orman Müdürlüğü, Köy Hizmetleri, İl Özel İdareleri, Devlet Demiryolları, ÇAYKUR, Belediyeler ve Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı altında kamu sektöründe çalıştırılmaktadırlar. Türkiye’de bu kurumlarda çalışan yaklaşık 50 bin işçinin olduğu öngörülmektedir (www.kamupersoneli.net).

Kamuda geçici pozisyonda çalışan işçi sayılarına bakıldığında sayının bir hayli yüksek olduğu görülmektedir. Aşağıdaki tabloda kamuda çalışan geçici işçi sayılarına kamu sektörü istihdam sayıları içerisinde kamu kuruluşu bazlı yer verilmiştir. Kamu sektöründe geçici işçi olarak istihdam edilen işçilerin kurumsal dağılımları şöyledir

Tablo 4.1. Kamu Sektörü İstihdam Sayıları

<i>Bütçe Türü</i>	<i>Kadrolu Personel</i>	<i>Sözleşmeli Personel</i>	<i>Sürekli İşçi</i>	<i>Geçici İşçi</i>	<i>Geçici Personel</i>	<i>Diğer</i>	<i>Toplam</i>
Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri	2.436.096	44.284	57.270	1.848	19.871	97.236	2.656.605
Y.Ö.K. Üniversiteler ve Yüksek Öğretim Teknoloji Enstitüleri	222.521	6.059	2.526	559	939	0	232.604
Özel Bütçeli Diğer İdareler	56.594	9.505	39.428	2.569	1.383	0	109.479
Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar	3.515	2.238	0	0	0	0	5.843
Sosyal Güvenlik Kurumları	35.955	568	137	0	46	0	36.706
Döner Sermayeler ve Kefalet Sandıkları	40.790	2.819	6.498	6.247	0	0	56.354
190 Sayılı K.H.K. Kapsamında Yer Alan Diğer Kamu İdareleri	2.199	2.576	1.050	22	0	0	5.847
233 Sayılı K.H.K. Kapsamında Yer Alan K.İ.T.'ler(Bağlı Ortaklıklar Dahil)	3.992	43.674	52.672	9.989	0	0	110.327
Özelleştirme Programında Yer Alan Kuruluşlar	400	2.179	7.524	266	0	0	10.369
Kamu Bankaları	0	2.927	43.416	2.820	0	0	49.163
Özel Kanunu Bulunan Kuruluşlar	7.469	25.925	1.278	141	0	0	34.813
İl Özel İdareleri	5.420	287	9.365	75	0	0	15.147
Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri	113.402	11.040	84.971	6.173	0	0	215.586
B.İ.T.'ler	0	0	83.307	0	0	0	83.307
<i>Genel Toplam</i>	<i>2.928.353</i>	<i>154.171</i>	<i>389.442</i>	<i>30.709</i>	<i>22.239</i>	<i>97.236</i>	<i>3.622.150</i>

Kaynak: 2017 Yılı Bütçe Gerekçesi

Kamu geçici işçileri uzun yıllardır dönemsel olarak çalıştırılmaktadır. Örneğin TCDD' da geçici olarak çalışanların kıdemlerine bakıldığında 25-30 yıldır kadro alamadan çalışan işçilerin olduğu görülmektedir. Aynı şekilde ülkemizde tarım ve sanayi entegrasyonu açısından stratejik önem arz eden şeker sanayinde de mevsimlik işçi ve kampanya işçisi istihdam edilmektedir. Geçici işçilerin çalışmadığı dönemler için genel sağlık sigortası primleri zaten şirketler tarafından karşılanmaktadır. Bu işçiler altı aydan daha az çalıştırılırken, çalıştıkları işyerlerinde taşeron işçisi istihdam edilmekte ve taşeron işçilerinin işçilik maliyetleri daha da yüksek olabilmektedir. Geçici işçilerin yılda 360 gün çalıştırılmaları ile çoğu işyerinde alt işveren uygulamasıyla hizmet alımı ihalesine gidilmesine de ihtiyaç kalmayacaktır (TÜRK-İŞ, 2014).

Yukarıda ifade edildiği gibi işçilerin 360 gün çalıştırılmaya başlanmasının yasalaşması ve bu konu ile ilgili mağduriyetleri düzeltici yasaların kabul edilip uygulanması bir noktada kamu geçici işçilik problematiğini çözmüş olacaktır. Ancak tam dönem geçici işçi çalıştırılması taşeron işçilerin işsiz kalmalarına anlamına gelmektedir. Bütünsel olarak Türkiye işgücü piyasası politikalarının portresine bakıldığında ne kadar karmaşık ve pamuk ipliği gibi birbirine bağlı olduğu görülmektedir. Bir kesimin hak mağduriyetleri giderilirken, diğer kesimin varolan mağduriyetlerinin artması ve sorunlarının derinleşmesi sonucu yaratmaktadır. Anlaşılacağı üzere emek piyasasına yönelik ekonomi politiği günü kurtarma düşüncesi hareket ederek değil uzun erimli, tüm kesimleri kapsayan köklü politik uygulamalar olmak zorundadır. Çünkü başlarda günü kurtarmaya yönelik her bir uygulama bir zaman sonra tıkanmaya ve içinden çıkılmaz bir hal almaya başlamaktadır.

2007 yılı sonrasında da yasa çerçevesinde geçici işçi alımları devam etmiştir. 5620 sayılı yasaya tabi olan geçici işçiler bu dönemden sonra 6 aydan daha az çalışmak üzere 5 ay 29 gün çalıştırılmaya başlanmıştır. 2007 yılından itibaren uygulanan istihdam modelinden kaynaklanan sorunların en başında geçici kamu işçisi olarak adlandırılan işçilerin 20 yıldır geçici olarak çalışmaları gelmektedir. Geçicilik bu durumda kavramsal bir antagonizmaya dönüşmektedir.

Sürekli bir hak arayışı içinde olan kamu geçici işçileri yaşadıkları sorunları ve hak kayıplarını çeşitli kanallar aracılığıyla gündeme getirmeye ve dikkat çekerek düzenlemeye gidilmesi yolunda resmi mercilere başvurmuşlardır. Resmi kanallar düzenleme yapılacağına dair vaatler verseler de durumlarında herhangi bir değişim yaşanmamıştır.

2014 yılında Ahmet Davutoğlu tarafından kamu kurum istihdam modelleriyle ilgili yasal düzenlemelerin yapılarak istihdam edilen kamu emekçilerinin hak kayıplarının önüne geçileceği söylenmiştir. Esnek istihdam şekillerinden olan geçici işçilik kamu kuruluşlarında kamu geçici işçiliği ya da mevsimlik işçilik şeklinde geçmektedir. Geçicilik kavramı süresiz, kısa ve belli bir süre için olan demektir. Ancak genel itibariyle kamuda uygulananın yasal zeminde mevzuatlarda net bir tanımlanmasına yer verilmemiştir. Bu dönemde Ahmet Davutoğlu'nun yasal düzenlemelerle hak kayıpları yaşayan emekçi gruplarından olan kamu geçici işçileri içinde kadroya alımlar ile sorunları çözüme kavuşturulamamıştır. Bunun yanı sıra geçici çalışan kamu işçilerinin de her daim dillendirdiği “kadro hakkımızdır” ifadeleri muhatabını bulamamaktadır.

2017 yılında yapılan “2017 yılı Kamu Toplu Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü” nün bazı esaslarına aşağı yer verilmiştir;

a) İyileştirme: Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihinde aylık brüt çıplak ücretleri; 3.000 TL'nin altında olan işçilerin aylık brüt çıplak ücretlerine 3.000 TL'yi geçmemek üzere 90 TL/Ay iyileştirme yapılacaktır.

Günlük ücret sisteminde bu rakamlar 30'a, saatlik ücret sisteminde 225'e bölünmek ve bulunan rakamlar kuruş küsuratı 5 ve üzerinde ise tama iblağ edilmek suretiyle toplu iş sözleşmelerine yazılacaktır. (Örnek; 90 TL'lik rakam; Günlük ücret sisteminde 3,00 TL saatlik ücret sisteminde ise 0,40 TL olarak yazılacaktır.)

b)-Ücret Zamları: Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı olarak brüt çıplak ücretlerine, yürürlük başlangıç tarihinden geçerli olmak üzere birinci altı ay için %7.5 (yüzde yedi buçuk) oranında zam yapılacaktır. b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı olarak ise İşçilerin birinci yıl birinci altı ayının son günündeki brüt çıplak ücretlerine, (aylık/günlük/saatlik) ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %5 (yüzde beş) oranında zam yapılması karara bağlanmıştır. İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı ile işçilerin toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayının son günündeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl birinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %3,5(yüzde üç buçuk) oranında zam yapılacaktır. İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı ile de İşçilerin toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci altı ayının son günündeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %3,5 (yüzde üç buçuk) oranında zam yapılacaktır.

c) Maktu Ödemeler: İşbu protokolde düzenlenmiş bulunan Ek Ödeme ve Yemek Yardımı maddeleri hariç toplu iş sözleşmelerinde yer alan maktu ödemeler (ücrete bağlı olmayan ödemeler; doğum, ölüm, evlenme ve yol yardımları, birleştirilmiş sosyal yardım, giyim yardımı ile prim, tazminat vb. ödemeler) toplu iş sözleşmelerinin ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenmesi kabul edilmiştir (www.memurlar.net).

İşlerin askıya alınmaya başlanmasıyla bir dönem sahip olunan bu haklar işsiz kalan diğer dönemde yitirilmektedir. Uygulamanın pratiğine bakıldığında arap sacına dönen taşeron uygulaması geçici işçilerin işlerinin askıya alındığı dönemde yürürlüğe konulan uygulamalardandır. Bu uygulamanın ortaya çıkması ve Türkiye'de yaygınlaşmasının

temelinde ucuz işgücü maliyeti ile rekabet edilebilirliği sağlama ve işgücü kaynaklı maliyetleri aşağı çekerek kar marjını yükseltmek vardır.

Görünürdeki neden böyleyken taşeron uygulaması düşük ücretler ile sosyal ve sendikal haklardan yoksun olmayı getirmektedir. Örgütlenmeyi ve sosyal dayanışmayı engelleyerek çalışanları korumasız ve haklarında aşınmaları ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla her şeyi düzenleyen kurallar koyan serbest piyasa ekonomisi karşısında çalışanların elinin kolunun bağlamaktadır. Bu durumu kapitalizmin ilk aşamalarına benzetebiliriz. O dönemde kötü çalışma koşulları, korumasız, güvencesiz düşük ücretlerle yaşamı idame etme ve hatta çalışmanın ilahi bir ilke kabul edilmesi çalışanlar için sahip oldukları yaşamın onlar için bir kader olduğu algısını biçimlendirmiştir.

Günümüzde o dönemlere nispeten belli başlı farklılıklar söz konusu olsa da ağır şartlarda çalışmak işçiler için sistemin dayattığı bir zorunluluktur. Çünkü herkes aşağı yukarı aynı sistemin çarkı içerisinde öğütülmektedir. Var olan durum olağan karşılanmaktadır. Sistemin dayattığı ilkeler ne kadar reddedilse ve eleştiriye tabi tutulsa da vahşi kapitalizm dediğimiz sistem her bir üyesine boyundurluğunu kabul ettirmektedir. Baskıya her başkaldırı da yıldırma pasifize etme stratejilerini kullanmaktadır.

5. BÖLÜM

5. ALAN ARAŞTIRMASI TASARIMI VE UYGULAMASI

5.1.1. Araştırmanın Konusu ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, küresel ekonomi ve rekabet ilişkilerinin özellikle de neo-liberal iktisadî mantığın işgücü piyasalarını esnekleştirme, esnek işgücü ve çalışma modeli yaratma ideali çerçevesinde yaygınlık kazandırdığı geçici işçilik ve kamu orman geçici işçilik uygulamalarını sosyolojik açıdan ele alarak değerlendirmektir.

Çalışma yaşamına ilişkin yapılan araştırmalar ve çalışmalarda sıklıkla üzerinde durulan konulardan biri köklü bir değişim ve dönüşümün ortaya çıkmış olmasıdır. Katılıklarla özdeş görülen Fordizm tıkanmaya başladığında yerini kendisine alternatif olarak sunulan post-fordist üretim rejimine bırakmıştır.

Standartlaşmış seri üretim amacıyla tasarlanmış uzun montaj hatları boyunca parsellenmiş iş; yeni ürünler planlamak ve geliştirmek için üretimin örgütlenmesindeki katılık ve işgücünün aşırı örgütlenmesindeki katılık ve işgücünün aşırı uzmanlaşması yüzünden gerekli uzun süreler; katı ve neredeyse askeri hiyerarşi, kalabalık bir grup tarafından işçilerin denetlenmesi, işçilerden her birinin işini yaptığı yerde yalıtılmış olması, parsellenmiş görevlerin eşzamanlılaştırılması ile eşgüdümlemesinin denetleyenler tarafından örgütlenmesi ve dayatılması; verime ilişkin normlar ile parça başına düşen zamanın – neredeyse saniyenin yüzde biri düzeyinde belirlenmiş – katılığı bir işin yapıldığı yerde meydana gelen gecikmenin zincirin tamamına yansması; stoklar ve yüksek depolama giderleri; yaklaşık olarak işgücünün üçte birini temsil eden, doğrudan üretken olmayan işçiliğin önemi (Tutal, 2014: 46-47).

Fordist üretim sisteminden kopuş; seri üretimin dışsallaştırılarak talebe hızlı cevap veren esnek üretimin benimsenmesi, esnek çalışma tarzının yaygınlık kazanması, üretimin hızla şirket ve firmalar aracılığıyla dünyanın tüm bölgelerine dağılması, yeni örgütsel anlayışların benimsenmesi, ulus devletin düzenleyici ve denetleyici rollerinin azamileşmesi ya da ortadan kalkması demektir. Ayrıca işçilerin dayanışma ve örgütlülüğünün kırılması ve işçilerin kendi aralarında yoğun bir rekabete zorlanması da radikal bir dönüşümün habercisiydi.

Küresel çapta meydana gelen değişim, yeni bir dönemin habercisi olarak tüm toplumsal yapıları etkilemiştir. Böylece neo-liberal söylem Türkiye'nin gündemine 1980'lerde girdi. Türkiye ekonomisi bu yıllar ile birlikte yapısal dönüşüm sürecine girerek küresel ekonomi ağlarına eklenmeye çalışmıştır. Neo-liberal politik uygulamaların işgücü piyasasındaki türevlerinden biri olan esneklik özellikle son yıllarda sıklıkla duyulmaya başlanmıştır. Ekonomideki yapısal dönüşüm, işgücünün demografik dinamikleri ile bir araya gelmesiyle işgücü piyasalarını yeniden şekillendirmiştir.

Önceki bölümlerde belirtildiği gibi çalışmada, emek piyasasında meydana gelen esnekleşmeye dönük dönüşümler, makro düzeyden mikro düzeye doğru ele alınarak analiz edilmektedir. Esnekliğin ortaya çıkışının odak noktası olarak işsizlik görülmektedir. Emek piyasasındaki esnekliğe doğru devinimin arkasında yatan dinamikler ayrıntısı ile değerlendirilmemiştir. Daha doğrusu buz dağının görünen yüzü emek piyasasındaki dönüşümün kaynağını “işsizlik örüntüsü” olarak görülse de, buz dağının öteki yüzü bunun dışında başka parametrelerin olduğunu söylemektedir. Temel amaç, klasik söylemlerin dışında konuya sosyolojik bir perspektif sunarak bütünsel bir bakışla dönüşümün altında yatan unsurların köklerine ulaşmaktır.

Yapılacak olan tez çalışmasında; geçici işçilik ve kamu personel istihdamı sistemi içerisinde bir prekerleşme örneği olan kamu geçici işçilik uygulamasının öncelikle küresel ekonomi ve rekabet modeli/paradigması çerçevesinde ele alınması gereken bir olgu olduğu ortaya konacak ve sonra neo-liberalizmin özelleştirme, esnekleştirme, güvencesizleştirme ve kuralsızlaştırma gibi temel ilkeleri bağlamında konu irdelenecektir. Teorik kısımda geçici işçiliğin ve kamu geçici işçiliğin sosyo-ekonomik arka planı ve daha açıkçası ekonomi politiği ele alıp irdelendikten sonra araştırmamızda bunun emekçiler cephesinde yaratabileceği olası etkiler bir alan araştırması eşliğinde ortaya konulmaya çalışılacaktır. Özellikle bu uygulamaların esnekleştirme, güvencesizleştirme, örgütsüzleştirme, düşük ücretler, çalışma ilişkileri, sosyal hak ve güvenceler bağlamında ve hatta işçilerin gelecek kaygıları ve projeksiyonlarına ilişkin olarak yaratabileceği etkiler alan çalışmasında değerlendirilecektir. Konunun alan çalışmasında daha etraflıca irdelenebilmesiyle elde edilen bilgiler ışığında daha bütünsel sonuçlara ulaşılmaya çalışılacaktır.

5.1.2. Araştırmanın Alanı ve Örneklemi

Araştırmanın konusu ve örnekleme belirlenmeden önce Türkiye’de geçici çalışma şekline yönelik derinlemesine araştırmalar yapılmıştır. Araştırma çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşlarında geçici işçi pozisyonunda çalışan ve kampanya ya da mevsimlik işçi diye de adlandırılan kamu geçici işçileri yılın belli dönemlerinde istihdam edildiği anlaşılmıştır. Bunun temel nedeni işgücüne ihtiyacın, sektörel olarak yılın belli dönemlerinde ihtiyaç duyulmasından kaynaklandığı ifade edilmiştir. Tarım, Orman, Şeker, Demiryollarında istihdam edilen kamu emekçilerinin yaptığı işlerin niteliği dönemsel işler olduğu düşünüldüğünden ötürü istihdam süreleri bu işlerin niteliğine göre belirlenmektedir. Örneğin, tarımda emek faktörünün gerekli görüldüğü dönemler ekim ve hasat zamanlarıdır. Orman ve Su İşleri Bakanlığı’na bağlı çalışan yangın işçileri de orman yangınlarının orman yangını riskinin arttığı ve azaldığı dönemler dikkate alınarak yılın belli dönemleri istihdam edilmektedir. Bu dönem yangın sezonu olarak adlandırılır. Dolayısıyla işin niteliğine bakıldığında bir sezon (dönem) ile sınırlı tutulan istihdamın, tüm yılı kapsayacak bir niteliğe sahip olmasına rağmen sezonluk(dönemsel) olarak görülerek geçici çalışma yoluyla süreklilik sağlanmaya çalışıldığı görülmüştür.

Türkiye genelinde kamu geçici işçilerinin Orman Müdürlüğü, Köy Hizmetleri, İl Özel İdareleri, Türkiye Şeker Fabrikaları, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları (TCDD), ÇAYKUR, Belediyeler ve Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı altında kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edildiği saptanmıştır. Daha sonra evreni oluşturacak grubun saptanabilmesi adına sosyal medya aracılığı ile kamu geçici gruplarının paylaşımları takip edilmiş ve analiz edilmiştir. Analizler sonucu aktif paylaşımlar yapan geçici işçiler ile e-mail yolu ile iletişime geçilmiş 5620 sayılı yasa çerçevesinde geçici işçilerin çalışma koşullarına, sendikal haklarına, çalışma sürecinde yaşanan iş kazalarına, sosyal hak ve güvencelerine, kurumsal iş ilişkilerine yönelik sorular yöneltilerek cevaplandırmaları beklenmiştir. Verilen cevaplar ışığında çalışmanın nerede yapılacağı, oluşturulacak örneklem grubunun temel niteliklerinin neler olacağı, görüşme sırasında hangi soruların yöneltileceğine dair sorular sorulmuştur. Daha sonra yüz yüze görüşmelerin gerçekleşmesini sağlayabilmek için zaman ve mekan kısıtlılığını dışarda tutabilmek amacıyla İzmir ilinde ön bir çalışma yapılmıştır.

İzmir ilinde kamuda geçici çalışanların yoğunluklu olarak bulunduğu bakanlıklar saptanmaya çalışılmıştır. İzmir ilinde kamu geçici işçileri Karayolları Genel İl

Müdürlüğü'nde istihdam edilmediği ve bu çalışma modeline 1992 yılından sonra son verilmiş olduğu saptanmıştır. Gıda, Tarım ve Hayvancılık İl Müdürlüğü bünyesinde İzmir ilinde geçici işçi çalıştırılmadığı ve İzmir ili yerel seçimleri sonrasında İl Özel İdaresi'nin kapatılması sonucunda istihdam edilen kamu geçici işçileri çalıştırılmak suretiyle belediyeler çatısı altında çalışmalarını için yönlendirilmiş. Ancak yasanın kapsamının kamu kurum ve kurumlarının belli başlı ilkelerinin mevzuat maddeleri ile çakışmasından dolayı İl Özel İdaresi'nde çalışan işçilerin işlerinden atılmış olduğu belirlenmiştir. Bu tür sınırlılıklardan dolayı çalışmanın Orman ve Devlet Demiryolları İl Müdürlüklerinde çalışanlarla sürdürülebileceği ortaya çıkmıştır. Kurumlar aracılığıyla çalışma bazı nedenlerden sürdürülemeyeceği ve en fazla kamu geçici işçisinin orman müdürlükleri bünyesinde çalıştırılıyor olduğu saptanmıştır.

Ön çalışma sürecinde, Orman Genel Müdürlüğü'nün 2017 yılı performans programına göre 2016 yılı Aralık ayı itibariyle OGM personel sayısının 39 bin 28 olduğu, personelin büyük çoğunluğunu sürekli ve geçici işçiler ile memurlar oluşturduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra Orman Genel Müdürlüğü (OGM) memur kadrolarında 17 bin 843 personel, sürekli işçi olarak 11 bin 954 personel, geçici işçi olarak ise 8 bin 325 personel OGM bünyesinde hizmet verdiği öğrenilmiştir (www.mymemur.com.tr).

Türkiye'de kamu geçici işçilerini birleştiren ortak paydalar söz konusu olsa da yaptıkları işlerin nitelikleri değişmektedir. Tarım sektöründe çalışan işçilerin yaptıkları işler ile demir yollarında çalışan işçilerin iş kapsamı ve koşulları aynı olmayacaktır. Bunun gibi orman işletmelerinde çalışan işçiler için olduğu gibi diğer sektörlerdeki işçiler için de aynı olamayacaktır. Çünkü çalışma koşulları, iş kapsamı ve niteliği farklılık taşımaktadır. Orman işletmelerinde çalıştıracak işçi alımları yapılırken alanda çalışabilecek erkek işçiler tercih edilmektedir. Belli bir yaş ve kriterleri taşımaları beklenir. İşkolları değişen kamu geçici işçiler yaptıkları işin niteliğine göre belli başlı bölgelerde ve yılın belli döneminde görevlerini ifa ederler. Tarım ve Orman Bakanlığı'na bağlı işletmeler orman yangınlarının çıkma riskinin yüksek olduğu bölgelerde yoğunlaşmaktadır. Orman yangınları Türkiye genelini kapsasa da orman yangını riskinin fazla olduğu bölgeler, Ege ve Akdeniz Bölgeleri'dir.

Yangın riski yüksek bölgelerden olan Ege Bölgesi'nin İzmir ilinde ön bir araştırma için kamu kurum ve kuruluşlarına gidilmiş ve ön bir görüşme yapılmış ve araştırmanın alanı ve örneklem grubu tanınmaya çalışılmıştır. Sonrasında İzmir'de 5 kamu geçici işçisi

ile 10 günlük pilot uygulama yapılmıştır. Ön bir hazırlık sürecinde hazırlanmış sorular sorulmuş ve bu çerçevede çalışmanın sürdürülebilir olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların Orman Müdürlüğü çatısı altında kurum içinde ve kurum dışında saha çalışan işçiler olduğu belirlenmiştir. Ayrıca işin yapısından dolayı geçici işçi pozisyonundaki kadın personellerin kurum için çalıştığı ve erkek personellerin ise, sahaya sürüldüğü saptanmıştır. Sahada ekipler halinde çalışan işçiler, kadrolu ve geçici işçiler olmak üzere farklı pozisyonlarda da olsa aynı işi sürdürdükleri öğrenilmiştir. Neo-liberal tahakkümün oluşturduğu bağımlılık ilişkisi çalışanları ne bu sürecin bir parçası kılmakta ne de onları tamamen bu süreçten dışsallaştırmaktadır. Ayrıca yeni çalışma modelleri ile emek piyasasında belirsizliği, kuralsızlığı ve karmaşayı artırmaktadır. Neo-liberal sistem, esnek çalışma modelleri ile çalışma hayatında belirli/belirsiz süreli, tam zamanlı-/kısmi zamanlı, kadrolu/geçici istihdam gibi ayrımlara yol açarak çatışmacı ortama zemin hazırlamaktadır. Bu açıdan ne çemberin merkezinde ne de çemberin dışına olan bir kesim üzerindeki tahakkümün kodlarının anlaşılabilmesi için yeni bir çalışma modeli ile istihdam edilen geçici işçilerin seçilmesi karar kılınmıştır.

Alan araştırması, İzmir ili Orman İl Müdürlüğü bünyesinde görev yerleri/ilçeleri farklılaşan işçiler ile Ekim 2018-Aralık 2018 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak geçici kamu orman işçilerine ulaşılması hedeflenmiştir. 20 erkek geçici orman işçisi ile yarı-yapılandırılmış bir soru formu eşliğinde görüşme yapılarak nicel ve nitel veriler elde edilmiştir. Araştırmanın evrenini sadece Ege Bölgesi'ndeki orman yangın işçileri oluşturmuştur. Geçici çalışma modelinin benzerlikler taşımaya rağmen işlerin içeriğinin farklılık arzemesi ve mekânsal ve zamansal kısıtlılıkların söz konusu olmasından ketleyici unsurlar dışarda tutularak ulaşılabilirliğin daha kolay olabileceği bir grup olarak geçici kamu orman işçilerinden oluşan bir örneklem grubunun seçilmesi tercih edilmiştir. Görüşmelerde geçici işçilerin aktardıklarının benzeşmeye ve elde edilen verilerin ise genellemeye başladığı fark edildiği anda görüşülecek işçi sayısının yeterli olduğu düşünülmüştür.

Kurum bünyesinde alandaki işler yangın gözetleme işleri, yangın söndürme işleri olarak ayrılmaktadır. Yangın gözetleme işçileri yangın gözetleme kulelerinde olası çıkabilecek yangınların tespit eder. Bilgi akışıyla alandaki işçilerin kordinasyonlarını sağlar ve direktifleri iletir. Yangın söndürme işlerini ise yangın işçisi, arazöz operatörü, operatör şoförü gibi iş pozisyonlarında bulunan işçiler yapmaktadır. Yangın araçlarını sürücüleri

(arazöz şoförleri, operatör şoförleri) işçileri ekipten yangın mahaline işçilerin sevkiyatını sağlar. Yangın bölgesine vardıklarında yangının söndürülmesi konusunda çıkan yangına müdahale ederler. Düz vasıflı olan yangın işçileri ağırlıklı olarak yangının söndürülmesinde ilk müdahale eden personeller olmaktadır. Genel olarak yangın mahaline varıldığında tüm ekip koordineli bir şekilde yangının seri bir şekilde söndürülmesi için çalışmaktadırlar. Yangına müdahale dışındaki günlerde ormanda yapılması gereken işleri yapmaktadırlar.

Çalışma, yarı yapılandırılmış soru formu eşliğinde, derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulgulardan meydana gelmektedir. Yarı yapılandırılmış soru formunda yer almayan ancak görüşme sürecinde görüşmecilerin ifadelerinde muğlakta kalan ve ilişkiselliği merak edilen konular üzerinde durularak bu konular ilgili yeni sorular yöneltilmiştir. Ayrıca, geçici işçilerle yapılan görüşmelerde verilerin kayıt edilebilmesi için ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Görüşmelere başlamadan önce tüm görüşmecilere ses kaydı almamızın kendileri açısından bir sakıncasının olup olmadığı sorulmuştur. Çalışmada kişisel bilgilerin kullanılmayacağı ve saklı tutulacağı konusunda kendilerine çalışmanın etik ilkeleri kapsamında teminat verilmiştir. Çalışma şeklinin verdiği/vereceği hak kayıplarının yaşanmasından korkan işçilere kişisel bilgilerin ve ses kayıtlarının bir üçüncü tarafa aktarılmayacağına yönelik verilen teminat ile geçici işçiler ile bir güven ortamı oluşturulmuştur.

Yapılan çalışmanın belli sınırlılıkları olmasına rağmen, sonradan yapılacak çalışmalara referans olması ve sonraki çalışmaların katkıları ile sosyal bilimler literatürünü zenginleştirilmesi amaçlanmıştır.

5.1.3. Araştırmanın Metodolojisi

Bir çalışmada ele alınan konu kadar çalışmanın yöntemi de yapılan çalışmanın niteliği açısından büyük önem taşımaktadır. Bu, çalışma yöntemiyle araştırmada amaçlanan hedefler arasındaki ilişkiden kaynaklanmaktadır. Konuya bakış açısı ile yöntemin saptanması arasında bir ilişki söz konusudur(Kart, 2011:128). Eleştirel paradigma açısından araştırmacının amacı, derinlemesine inceleme ve sorgulama ile betimlemenin ve anlamamanın ötesinde, bu anlamaya bağlı bir değişim ve farklılık yaratmaktadır. Araştırmacı gizli gerçeği açığa çıkarır ve böylece toplumun kendini yenilemesine, geliştirmesine imkan sağlar. Eleştirel paradigmaya göre gizli gerçeğin ortaya çıkarılması ile değişim ve farklılığın

oluşması öngörülür. Eleştirel paradigma açısından insan, çoğunlukla yanılan ve yanlış bilincin ürünü olan yanılısamaları açığa çıkarmanın önemli bir aracıdır (Demir, 2009).

Eleştirel teori, sosyal bilim araştırmalarında pozitivistin aşırı objektif olma ile yorumlayıcı yaklaşımların ortaya koymuş olduğu aşırı öznelci olma anlayışlarını eleştirmiştir. Yani bir araştırmacı, pozitivist yaklaşımı ele alan araştırmacılar gibi kendisini tamamen edilgen ve yorumlayıcı yaklaşımları ele alan araştırmacılar gibi toplumsal ilişkileri ve kalıpları göz ardı edecek şekilde aşırı öznelci olmamalıdır. Eleştirel teoriye göre, sosyal bilim araştırmalarında, bir araştırmacı araştırdığı konu kadar kendisini de incelemesi ve eleştirmesi gerekir. Çünkü pozitivistin savunmuş olduğu araştırmacının araştırdığı konunun tamamen dışında kalması gerçek insan anlamlarını hissetme ve düşünme kapasitesini ele almada başarısız olacağını ve toplumsal bağları görmezden gelerek toplumsal ilişkileri anlamada sorun yaşayacağını savunmaktadır (Alp, 2017:430).

Yaşanan küresel baş döndürücü değişimle birlikte “varolanın ötesini görme” ihtiyacı giderek artmaktadır. Bu noktada eleştirel teori, sosyal bilimcilere ve sosyal bilim alanındaki uygulayıcılara varolanın ötesini görmek konusunda bazı önemli ipuçları sağlamaktadır. Ayrıca Balkız, eleştirel sosyal teorinin, tahakküm ilişkilerini yapısal olarak kabul ettiği ifade eder (Balkız, 2004). Neo-liberal çalışma düzeni, var olan tahakküm ilişkisinde tahakküm altında tutulan ve tahakkümü uygulayan kesim arasında bu eşitsizliği peyzajlamaktadır. Bu güç dengesizliği bazı kavramlar ile örtükleştirilmektedir. Neo-liberal düzenin temel parametresi ise esnek pazar, esnek işgücü, esnek çalışma formu vs. olarak serbest piyasa ekonomisinin ilkeleri olarak benimseniyor.

Bu yönüyle eleştirel teorinin mevcut tahakküm ilişkilerini açığa çıkarmaya çalıştığı söylenebilir. Dolayısıyla eleştirel teori toplumsal düzlemde gizil kalan olguların arka fonuna ulaşmaya çalışır. Bundan dolayı çalışmada, çalışma ve istihdam ilişkilerinde esnekliği, güvencesizliği ve kuralsızlığı dayatan neo-liberal hegemonya ya da tahakkümün kodlarını çözülmesi ve görünenin ötesine geçip gizil kalanların ortaya çıkarılması amacıyla eleştirel paradigmanın kullanılmasına karar verilmiştir.

Yarı yapılandırılmış soru formu öncelikle ön görüşmelerle ve daha sonra yapılan literatür taraması çerçevesinde şekillenmiştir. Geçici işçilerle yapılan ön görüşme esnasında geçici işçilere görev tanımları, çalışma koşulları, sosyal hak ve güvenceleri vb. gibi sorular

yöneltilerek verilen cevaplar çerçevesinde sorular detaylanmış ve konu derinleşmiştir. Ön görüşmelerden elde edilen bilgiler literatür taramasıyla zenginleştirilmiştir.

Yapılan alan çalışması mülakatlar gerçekleştirerek ve görüşme sürecinde önceden hazırlanmış yarı yapılandırılmış soru formundaki sorular sorularak veriler toplanılmıştır. Yarı yapılandırılmış soru formunun kullanılmasının nedeni, katılımcının verdiği cevaplara göre sorular görüşme esnasında çeşitlendirilip, verilen cevaplara yönelik yeni sorular sorulmasıdır. Dolayısıyla yapılan mülakatlarda yarı yapılandırılmış sorular ile kişilerin konu ile ilgili düşünceleri, görüşleri ve tecrübeleri hakkında ayrıntılı bilgi edinilmek istenmiştir.

Alan çalışmasında geçici işçilere kartopu örnekleme tekniği ile ulaşılmıştır. “Kartopu tekniği, ana kitlenin tam olarak bilinemediği ve örneklem belirlemenin birbirine bağlı olduğu durumlarda kullanılır. Öncelikle örnekleme oluşturacak ilk kişiye ulaşılır. Sonrasında bu kişiden bilgi alınarak bunun bir altındaki kişilere, sonra onlardan bilgi alınarak bir alttaki kişilere ulaşılır ve böylece devam edip gider. İsminden de anlaşılacağı gibi kartopuna benzer şekilde küçük bir örnekleme başlanır ve her adımda artarak devam eder” (Padem vd., 2012:90).

Görüşmeler sırasında görüşmeci olan geçici işçilere yakın çevresinde kendisi gibi geçici işçi pozisyonunda çalışan kişilerin olup olmadığı sorularak örneklem grubu genişletilmeye çalışılmıştır. Görüşülen her bir kişiden başka kişilerle görüşülebilmeyin sağlanması talep edilmiş ve o kişiler ile iletişime geçilerek yüz yüze görüşme yapabilmek için zaman ayırmaları istenmiştir. Ulaşılan kişi sayısının fazla olmasına rağmen, görüşme yapmayı kabul eden kişi sayısı nispeten az olmuştur. İletişim kurulmaya çalışılan kişi sayısı 60-70 civarında olmuştur. Ancak tüm şartlar zorlanarak güven ortamı sağlanmaya ve geçici işçiler ikna edilmeye çalışılmıştır. Görüşmek istemeyen geçici işçiler, çalışma şeklinin yol açtığı işini kaybetme korkusu ya da işin genel niteliğinin kişilere saha dışında ailelerine ve kendilerine ayırabileceği zamanı kısıtlı kılmasından dolayı görüşmek için zaman ayırmak istememişlerdir. Açıkçası bu süreci, “İğne ile kuyu kazmaya çalışmak” olarak nitelendirebiliriz. Geçici işçilerin en büyük kaygısının işlerini kaybetmeleri olmasından dolayı görüşmeler ağır ilerlemiş, ama sabırla sürdürülmeye çalışılmıştır. Görüşme sürecinde çok önemli verilere ulaşılmış ancak bazı görüşmecilerin ifade etmekten imtina ile kaçındığı noktalar olduğu gözden kaçırılmamış ve farklı sorular vasıtasıyla bu bilgilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Böylece, çalışma sürecinin ve işsiz kalınan dönemini farklı şekillerde

deneyimleyen kamu hizmetini gerçekleştirilen ve artık giderek kamunun asli işlerinde çalıştırılan geçici işçilerden tipolojilerine ulaşılmıştır.

Bilimsel çalışmanın etik ilkeleri gereği görüşmecilerin cevaplandırmak istemedikleri soruları cevaplandırma zorunluluklarının olmadığı ve diledikleri süreçte görüşmeyi yarıda kesebilecekleri dile getirilmiş ve görüşmecilere kod isimler verilerek görüşmecilerin ifadelerine çalışmada yer verilmiştir.

5.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma ile ilgili olarak bu konuda, Türkiye’de teorik alanda yapılan araştırmaların yeterli olmaması, kamu sektöründe çalışan geçici işçiler üzerine uygulamalı çalışmalara pek fazla rastlanmaması kuramsal çerçevenin sınırlı kalmasına sebebiyet vermiştir. Ayrıca uygulama kısmının sınırlılıklarından söz etmek elzemdir. Geçici kamu orman işçileri bir kurumun çatısı altında, yani kurum içerisinde çalışmamaktadırlar. Çünkü orman işçisi ormanlık alanda ekipler halinde ekip binalarında kalmaktadır. Orman yangınlarının çıkış zamanlarının bilinmemesi ve her an orman yangınının çıkma riskine karşı ayda 6 gün ve genellikle 15 günde bir 3 günlük izinler dışında ekip binalarında günün 24 saati kalmaktadırlar. Yangın ekiplerinin merkezi yerlerden uzak ve ücra oluşu ulaşılabilirliği engellemektedir. Bunun yanı sıra izin günleri dışında devamlı olarak ekiplerde olmaları ve Türkiye’de yapılan eleştirel çalışmalara kamu kurum ve kuruluşlar tarafından çok sıcak bakmamasından dolayı çalışma bireysel yollardan sürdürülmüştür. Bundan dolayı çalışanlara işin askıya alındığı dönemde kartopu tekniği ile ulaşılmaya çalışılmıştır.

6. BÖLÜM

6. ARAŞTIRMANIN BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ VE YORUMLANMASI

KAMUNUN YILKI ATLARI

“Eskiden Osmanlı kışın arpa masrafı fazla olmasın diye atları dağa salar ve gelecek yaz yakalarmış ve tekrar kullanır kış gelince tekrar salarmış. İşte bizde tam bu yılki atları gibiyiz. Yazın yangın söndür, damga yap, mesai yap; kışın hadi işine bak hesabı.” (Geçici Kamu İşçisi)

Alan araştırmasından elde edilen veriler, alan araştırmasının sonlanmasından sonra her bir katılımcının ifadeleri deşifre edilerek metinler haline getirilmiş ve defalarca okunup kategorize edildikten sonra analizleri yapılmıştır. Elde edilen veriler bulgular halinde sunulurken, kendileriyle mülakat yapılan geçici işçilerin alıntılanan ifadelerinin en sonuna geçici işçilere verilen kod isimlere, geçici işçilerin yaşlarına ve eğitim düzeylerine yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan kod isimler geçici işçilerin gerçek kimliklerini yansıtmamaktadır.

6.1.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 6.1. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri

	İşçi Sayısı	%
Cinsiyet	Kadın	0
	Erkek	20
	Toplam	20
Yaş Grubu	21-30 Yaş arası	2
	30-39 Yaş arası	13
	40-49 Yaş arası	5
	Toplam	20
Medeni Durum	Evli	17
	Bekar	2
	Boşanmış	1
	Toplam	20

Örnekleme oluşturan katılımcıların genel özellikleri incelendiğinde örneklem grubunu sadece erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. Yaşları değerlendirildiğinde %10'si 21-30 yaş, %65'i 30-39 yaş, %25'i 40-49 yaş erkek geçici işçiler oluşturmaktadır. Yaş grubu yüzdeliğine bakıldığında; yüzdelik oranı en yüksek olan 30-39 yaş arası işgücüdür. Tabloya göre, katılımcıların %85'i evli, %10'u bekar ve %5'i boşanmıştır.

Tablo 6.2. Araştırma Katılımcılarının Eğitim Durumu

Mezuniyet Derecesi	İşçi Sayısı	%
İlköğretim	5	25
Ortaokul	4	20
Lise	10	50
Önlisans	1	5
Toplam	20	100

Katılımcıların %25'ini ilköğretim, %20'sini ortaokul, %50'sini lise ve %5'ini önlisans mezunu oluşturmaktadır.

Tablo 6.3. Alınan Aylık Ücret Düzeyi

Alınan Aylık Ücret Düzeyi	İşçi Sayısı	%
2001-3000	21	10
3001-4000	13	65
4000 ve +	5	25

Katılımcıların ifadesiyle yapılan 3 saatlik mesailerle birlikte katılımcıların, %10'u 2001-3000, %65'i 3001- 4000, %25'i 4000 ve üzeri ücret almaktadır.

6.1.2. Kamu İstihdamının Değişen Yüzünde Geçici İşçi Statüsü

Kuramsal kısımda aktardığımız bilgiler eşliğinde maddi emeğin üreticileri olan geçici kamu işçilerin kendilerini ne olarak gördükleri ve niçin kendilerini böyle konumlandıkları saptanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla yapılan saha çalışmasında “Sizce geçici işçi kimdir?” ve “Kamuda çalışan geçici işçinin kadrolu işçiden farkı nedir?” soruları yöneltilerek bunun izleri sürülmüştür. Çalışmada, alanda yapılan görüşmelerden bazı kesitlere yer verilerek esnek çalışmanın panoraması çekilmeye çalışılmıştır.

A) Geçici İşçilerin Görev Tanımı ve Kapsamı

İş Kanunu kapsamında, kamu hizmetlerinde güvencesiz ve esnek çalışma biçimlerinden olan kamu işçi istihdamı hakkında, her türlü özlük hakları da dahil olmak üzere, başta 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere özel hukuk hükümleri uygulanır. İşçi istihdamının 2'nci grubunu oluşturan geçici işçilik kamuda yaygın olarak uygulanan istihdam çeşididir. 4857 sayılı İş Kanununda geçici işçi kavramına yer verilmemiştir. 2004 Mali Yılı Bütçe Kanununun 34 üncü maddesinde, “Geçici işçilerin 12 ayı aşmayan ve 30 günden az olmayan sürelerle istihdam edilecekleri, istihdamlarının kanunda belirtilen kurumların vizesine tabi olduğu hüküm altına alınmıştır” şeklinde yer verilmiştir (www.mevzuat.gov.tr).

Yasada geçici işçiliğin net bir tanımlanmasına yer verilmediği ve bu sürecin hukuki yönden muğlaklıklar taşıdığı tartışma konularının başında gelmektedir. İşçilere “Geçici işçi kimdir?” sorusu yöneltildiğinde verdikleri cevaplar şöyledir:

- *Belirli sürelerde mevsimlik olarak çalışan kişi. (Sonay, lise, 5 sezon)*

- *Devletin ihtiyacı olduğunda; sezonluk yetişen bir mahsulü düşünün ihtiyacı duyulduğunda sezon başında dikimi ekimi yapılır. Sezon sonu geldi mi de mahsul toplanır. (Yakup, ilkokul, 7 sezon)*

- *Geçici işçi, 5620 sayılı yasaya uygun olarak çalışan mevsimlik 6 ay zarfında Haziran ayının başında başlayıp Kasım ayının sonunda işi bırakan. Geçici işçi aslında vefâkardır bana göre. Yazın orman yangınlarında kutsal bir görev yapıp yeşilliği korurken canı pahasına. Çalışan fedâkar bir insandır bana göre. Ancak 5 ay 29 gün bittiğinde de hiçbir kıymeti bilinmeyendir. (Nevzat, lise, 8 sezon)*

Ersel, “mevsimlik işçiler” i adından da anlaşılabilirliği gibi hiçbir güvencesi olmayan, kamu kurum ve kuruluşlarında, geçici hizmet sözleşmesiyle yılın belli aylarında (mevsimlik-geçici) çalıştırılan, yılın öteki aylarında veya mevsimlerinde işten çıkarılarak işini kaybeden, kendi iradeleri dışında işsiz kalıp, iş ve ücretten yoksun bırakılan geçici işsizler olarak tanımlamaktadır (Ersel, 2014).

Başta özel sektör olmak üzere esnek istihdam modellerinin kamu sektöründe de yaygınlık kazanmasının sermaye açısından faydalı taraflarının olmasıyla birlikte çalışanlar açısından birçok problemin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Çalışanlar nesnel olarak işlerinin kendilerine kuralsız, güvencesiz, esnek vs. bilgisine ya da ayırımına varamayabilirler. Genellikle esnek istihdam modelleriyle istihdam edilen çalışanlarda oluşan algı; işe başlarken iş sözleşmesi ile taraflarca anlaşıldığı ve ilkelerin tüm taraflarca kabul edilmesinden dolayı bulunulan koşullardan şikayet etme haklarının söz konusu olamayacağı düşünülür. Dolayısıyla çalışanlar nesnel durumlarının ya çok farkındalığında değil ya da farkındalığa sahip olsalar da nesnel durumlarını bazı nedenlerden ötürü değiştirememektedirler. Görev tanımı ve kapsamı konusundaki belirsizlikler geçici işçilerin yaptıkları işi tanımlaması noktasında yaşadıkları çatışmayı:

- *Normalde biz geçici işçi değiliz. Biz sürekliliği olan bir işte çalışıyoruz. Buna rağmen devletin verdiği 5 ay 29 gün çalıştırılıyor. Yasanın kapsamında mevsimlik,*

kampanya geçici işçi olarak yer alıyor. Biz geçici işçilerden ziyade mevsimlik kadrolu işçileriz. Bizim statümüz geçici işçilik değil. Bizim Orman Müdürlüğü'nde çalışan herkes mevsimlik kadroludur. Yani 5 ay 29 gün asli çalışma kadromuz var (Eren, lise, 11sezon)

ifadelerden anlayabilmekteyiz.

Geçici işçilik, çalışma formu, yılın belli dönemlerinde ihtiyaç duyulması halinde işçilerin işe çağrıldığı, yapılan sözleşmenin feshi geldiğinde gözden çıkarılarak işsiz bırakılan ve yasa tarafından iş sözleşmeleri zincirleme olarak her yılın belli döneminde yenilenmesiyle güvenceye alınan geçiciyken kalıcılaşan ve geçiciliğin süreklileştiği bir çalışma formuna indirgenmiştir.

- Geçici işçi, senenin 6 ayı çalışan. Ondan sonra 6 ay sonra yazın böyle yangın sezonunda onların iş ihtiyacı daha fazla. Bizi çalıştırıyorlar. Kışın da gene ihtiyaç fazla, gene iş çok. Çünkü kışında ormanda işler çok; dikim işleri, ondan sonra sayım işleri, damgalama işleri, iş çok . Ama onlar ne yapıyor? Köylerden yevmiyeci tutuyorlar. Hani maliyeti yüksek olmaması için bizleri çalıştırmıyorlar. Ne yapıyorlar? Yevmiyeci köylülerden işçiler tutuyorlar. Şu an kamudaki işçiler dahi işleri yetiştiremezler, yani o kadar çok iş var. Ama bizi çalıştırmıyorlar. Böyle yani ne zaman kadro gelir biz bilmiyoruz. Yapacak bir şey yok.(Kaya, lise, 7 sezon)

- Sahibi olmayan insandır. Devlet tarafından çalıştırılan ama sahibi olmayan insandır. Herhangi bir statüde yeri olmayan insan. Bir kanunda yeri olmayan insan. Zamanı geldiğinde işten çıkartılıp hal hatırı sorulmayan insan. Mağdur olan insan herşeyden önce.(Nevzat, lise, 8 sezon)

Görüşmelerden elde edilen verilerden anlaşılmaktadır ki, 5620 sayılı yasa kapsamında kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan geçici, kampanya ve mevsimlik işçi eşdeyişi olarak tanımlanan işçiler de yasanın tanımlamadaki belirsizlik gibi kendilerini tanımladıklarında bir karmaşık kompozisyon sunmaktadırlar. Kimi işçiler kendilerini 5620 sayılı kanuna tabi mevsimlik işçi olarak tanımlarken, kimileri orman yangın sezonunda ihtiyaç dahilinde kış sezonuna kadar çalıştırılan işçiler olarak tanımlarken, kimisi ise, işin bir süreklilik arz etmesine rağmen devletin yasa ile kesin hükme bağladığı 5ay 29 gün çalışan kadrolu pozisyondaki işçiler olarak tanımlamaktadır.

B) Geçici İşçiliğin Tercih Edilme Nedenleri

“Geçici işçi/ler kimdir, kimlerdir?” sorusuna cevap ararken yasadaki kaynaklanan belirsizlik, karmaşa ya da boşluk toplumsal düzlemde yaşamsal bir çıplaklığı gözler önüne sermektedir. Öncelikle tüm görüşmeler ve gözlemlerden edinilen bilgi bizi “çalışma” dediğimiz olguya götürmektedir. Esnek çalışma modeli olan geçici işçilik bir sonraki başlıkta bölümlerde söz edilecektir bırakılmak istenirse de bırakılamamaktadır. Çünkü çalışma, kapitalizmin dikte ettiği “açlıktan ölmek için çalışmak zorundasın!” parolası altında “hayatını idame edebilmen için çalışmalısın!=çalışmak için yaşamalısın !” ikilemi arasında gidip gelmek zorunda bırakılan ve arzu nesnesi para olan işgücünün metalaşması sürecidir. Örneğin, 7. görüşmecinin belirttiği gibi “2000 tl üzerinde bir iş bulsam bırakacağım. O da yok. Türkiye’de. Nasıl bırakayım bu işi.” (Nevzat, lise, 8 sezon) Bunun nedeni açık bir şekilde dile getiren 12. görüşmecinin ifadeleri şu şekildedir;

- *Dışarda iş bulma sıkıntısı çok. İş bulamıyorsun. Çünkü en verimli, sezon yaz sezonu olduğundan kışın seni hiçbir işe almıyorlar. Bir yere işe giremiyorsun. Girdiğinde de adam seni bırakmak istemiyor. En basitinden tekerliği en ufak olan kamyonet, en büyük arabadır. Yani tır işine gitsek adam şehir dışına gönderecek. Kışın zaten hava şartları yazın ki gibi değil. Kışın iş bulmak zor. Mevsimlik işçilerle konuştuğunda genel olarak hepimizin sıkıntısı bu. Yani bir düzen, bir umut, bir gayret, bir çaba hiçbir şey yok. İleri yok desek doğru olur.*(Yakup, ilkokul, 7 sezon)

Ücretli emek, öncelikle bir bağımlılık ilişkisidir; failer arasında öyle bir ilişki vardır ki biri, öbürünün hayatını maddi idamesiyle ilgili koşullara hükmeder ve bu da her şeyin gelişeceği değişmez arka planı olarak tehditkar bir fon oluşturur (Lordon, 2010/2014).

Bu tehditkar fon işçiler için yaşamı idame edebilmek için çalışmayı kötü şartlarda da olsa zorunlu kılmaktadır. Bir başka görüşmeci, “ İstesek de istemesek de biz çalışmaya mâhkumuz. Elimizden gelen bu. Biz zaten daha iyisini bulamadığımız için zaten bu işe mâhkum ediyoruz.” ifadeleri kapitalizmin neo-liberal politik uygulamalarla işçiler üzerinde nasıl bir baskı unsuru dönüştüğünün göstergesidir. Çünkü piyasanın sunacağı işler hiçbir zaman bundan çok iyi bir iş olmayacağı işçiler için ortak bir kanıdır. Sorulan “ Neden bu işe başvurduunuz, bu işi kabul ettiniz” ve “eğer memnun değilseniz neden bırakmıyor, ayrılmıyorsunuz?” sorularına yöneltilen cevaplar çerçevesinde anlaşılmaktadır.

İşçilere sorulan “Şimdiki işinizden önce başka bir işte çalıştınız mı? Bu işi bırakma geçici işçiliğe başvurma nedeniniz nelerdir?” sorusu ile işin genel yapısı ne kadar zorlayıcı olsa ve zorlayıcı olduğu da bilinse de hala görelî olarak devlet güvencesinin tamamıyla serbest piyasa denilen mekanizmanın tekeline girmemiş olması kamu işinin devlet garantisinde olduğu anlayışını devam ettirmektedir.

- *Valla kamu işi olduğu için. Dedik devlet garantisi var. Bırakamadık.(Zeki, lise, 10 sezon)*

- *Kamu kurumuna gireceğiz diye bıraktım. Kadro alımı olacağını düşündüğüm için bırakamadım.(Suat, ilkokul, 5 sezon)*

- *En azından devlet kapısı diye. Özel sektör belli olmuyor.(Sadık, ortaokul, 5 sezon)*

- *Ücret konusu. Aldığım ücretle geçinemiyordum. Ek iş yapmak zorunda kalıyordum.(Koray, lise, 6 sezon)*

- *Geçici işçilikten önceki işinizi bırakıp geçici işçiliğe başvurma nedeniniz nedir?*

- *Aslında piyasaya baktığımızda alınan ücret 1.000-1.500 lira. Aldığım para o zaman 1200 liraydı.*

- *O dönemin asgari ücreti mi oluyor?*

- *Evet, o dönemin asgari ücreti.(Enes, ortaokul, 7 sezon)*

İşçiler arasında özel sektör serbest piyasa ekonomisinin bir angaryası olarak görülmektedir. Özel sektörde alınan ücret düzeyinin yüksek olmadığı, asgari ücret düzeyinde ya da biraz daha üstünde bir ücret olduğu ve bir aileyi geçindirmeye yetmediği için kamu geçici işçiliğinin çalışma şartları zorlayıcı da olsa tercih nedeni olabilmektedir.

Yukarıdaki anlatıdan, yeni ekonomik koşulların gerek kamuda gerekse özel sektörde küçülme ve yeniden yapılanmayla birlikte giderek yaygınlaşan esnek çalışma düzenlemelerinin sunduğu “güvencesiz”lik ortamında hayatı sürdürmek için çalışmak zorunda olan işçiler üzerinde yoğun bir baskı unsuru haline gelmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan geçici işçiler üzerinde sürülmek kadar işini kaybetmek bir korku unsuru haline gelmese de güvencesizliğin yarattığı belirsizlikler,

algılanan tehditler ve dönemsel işsizlik süreci büyük kaygıların kaynağı olmaktadır. Kamu işçisi yüz kızartıcı disiplin suçlarını işlemediği sürece işçi 6 ay da olsa devlet güvencesi altındadır. Ancak geçici kamu işçileri olarak istihdam şeklinin doğurduğu sürekliliği olan bir işe girip giremeyeceği (kadro verilip verilmeyeceği), varolan çalışma koşullarının insan onuruna yaraşır bir hale gelip gelmeyeceği çalışanlarda devamlı bir kaygı unsuru haline gelmektedir. Tüm bu belirsizlikler içerisinde işçilerde işin sürekliliğini tehdit eden düzenleme ve uygulamaların oluşturduğu algı geleceğe dair umutları yok etmektedir.

C) Geçici ve Kadrolu Çalışma Şekli Olarak İkili İstihdam Yapısı

Kamu kurum ve kuruluşlarında mevsimlik işçi çalıştırmasıyla birlikte işletmelerde iki tip işçi profili ortaya çıkmaktadır. Birincil işler dediğimiz, güvenceli, yüksek ücretli ve rahat işler daimi kadrodaki işçilere verilirken; düşük ücretli, güvencesiz, tehlikeli ağır ve yorucu işler mevsimlik işçilere verilmektedir. Böylelikle işletme içince birincil ve ikincil işgücü ayırımı ortaya çıkmakta, işgücü piyasası ikiye bölünmektedir. Ekonomide bir durgunluk baş gösterdiğinde öncelikle mevsimlik işçilerin çalışma süreleri kısaltılmakta ya da işlerine son verilmektedir. Öte yandan, kısa süreli çalışma ile işçiler arasındaki dayanışma azalmakta, yönetim güçlenmekte, yönetimin kontrolü artmakta, sendikaların ve toplu sözleşmelerin etkinliği azalmaktadır (Ersel, 2014).

Orman Müdürlüğü bünyesinde kadrolu ve geçici işçi pozisyonlarında olan işçilerin yaptıkları işler aynı olmasına rağmen, kamu istihdam rejimi geçici işçilere kadrolu işçilerin sahip olduğu özlük haklarını kazandırmamaktadır. Geçici ve kadrolu işçiler yangın sezonlarında ormanlık alanlarda bulunan ekip binalarında kalmakta ve görev tanımlarının içerdiği işleri birlikte yapmaktadırlar. Yangın sezonu sonlandığında geçici işçilerin çıkışı yapılırken, kadrolu işçiler kurumun öngördüğü işleri yapmak üzere işlerine devam ederler. Yangın sezonu süresince kadrolu ve geçici işçiler ormanda; kesim (kabuk alma, aralama ve sınıflandırma), yükleme, taşıma, boşaltma ve istifleme gibi işler yapılmaktadır. Buna ek olarak, meşcere bakımı (budama vs),damga-numarataj işleri, yol yapımı, ormanı koruma (yangın, böcek, mantarla mücadele),erozyon ve sel derelerinin ıslahı gibi işleri de yapmaktadırlar. Ancak yapılan işlerin aynı olmasına rağmen, geçici işçilerin de belirttikleri gibi özlük hakları bakımından kadrolu işçiler, istihdam rejiminin sunduğu hak ve güvencelerden daha fazla faydalanma hakkına sahiptir. Çünkü yılın 12 ayı istihdam edilmektedirler. Görüşülen kişilere sorulan “*Kamuda çalışan geçici işçinin kadrolu işçiden*

farkı nedir?” sorusuna verilen cevaplar ışığında aynı işi yapan işçilerin ne açılardan istihdam rejiminde farklı konumlandırıldıkları anlaşılabilir.

- Kadrolular yılda 12 ay çalışır. Geçici işçilerse yılda 5 ay 29 gün çalışır. Kadrolular eski girişliler olduğu için ücretleri farklı/ yüksek oluyor. Eski girişlilerin çalışma gün sayısı fazla olduğu için ücretleri yüksek. (Nedim, ilkokul, 5 sezon)

- Yani kadrolu ve geçici işçinin tamam mı, yani insanları böyle geçici diye kadrolular hor görüyor. Yapılan iş aynı, hiçbir değişiklik yok. (Zeki, ortaokul, 10 sezon)

- Pek çok fark var. Adam 12 ay çalıştığını biliyor. Artı onlar rahat hareket ediyor. Tabi pozisyonunun verdiği bir imkan bu. Adam hôt hôt diyebiliyor. Nasılsa mevsimliksin bugün varsın ayırın yoksun. Herkes de buna göre hareket ediyor. (Suat, ilkokul, 5 sezon)

Mevsimlik işçiler, kendi açılarından olumsuz durumlarla karşılaştıklarında, kadrolu işçilerde olduğu gibi, tepki göstererek sorunlarını çözememektedirler. Çokluk kendilerini savunma olanağından yoksun kalmaktadırlar. Çünkü, iş güvenceleri olmadığı gibi, gerek ücret konusunda, gerekse çalışma şartları konusunda pazarlık güçleri çok düşük düzeyde kalmaktadır. İşverenlerce ne tespit edilirse onu almak ve kabul etmek durumundadırlar (Ersel, 2014:41).

Kurumsal hiyerarşide aynı işleri yapmalarına rağmen aynı statüye sahip olmayan işçiler arasında her bölgede görülmesi de statünün verdiği hak ve güvence aynı işi kendisiyle yapan geçici işçi olan ekip arkadaşına karşı bir övünç kaynağına dönüşebilmekte ve bu durum kadrolu-geçici işçiler arasında anlaşmazlıkları ve sürtüşmeleri getirebildiği görülebilmektedir.

Şimdi adam senin kurumuna bakıyor. Amirinle ilişkine bakıyor sana öyle davranıyor. Yani alt-üst hiyerarşisi kişinin rütbesine göre tabiri caizse özür dilerim yalakacılığa göre. Bana değmesin, beni zor işe göndermesin. Kime ne olursa olsun. Öyle bir şey.” (Nevzat, lise, 8 sezon)

Genel itibariyle prekarya, sadece hayatı boyunca içinde olduğu esnek işler ve beraberinde gelen güvensizlikler nedeniyle kendini engellemiş hissetmez. Prekaryanın sosyal mobilizasyon anlamında üst basamaklara tırmanmasına olanak tanıyan merdivenleri de yoktur. Bu da prekarya içindekileri kendilerini daha fazla sömürmekle etraftan el çekmek arasında bırakır (Bulut, 2015).

Bunun yanında, kamu prekaryası, işin pozisyon atlama(terfi etme) şansına sahip değildir. Sahip oldukları statü değişken değil, kamu işçisi olan konumsal olarak emeklilik yaşı geldiğinde bu şekilde emekliliğe hak kazanır. Sosyal mobilizasyonun olmayışı, pozitif rekabeti ortaya çıkarmamakta ve kişiyi geliştirecek ve devamlı kendini yenileyecek dürtüyü ortaya çıkarmamaktadır.

6.1.3. Çalışma Koşullarına Yönelik Bulgular

Çalışanların iş performanslarını ve verimliliklerini etkileyen unsurlardan biri; çalışma koşullarıdır. Çalışma koşulları denildiğinde; sadece fiziki çalışma koşulları değil, çalışma süreleri, çalışanların sağlığı ve güvenliği, sendikal özgürlükler ve sosyal hak ve güvence konularını da içermektedir.

• Çalışma Koşullarından Memnun Olunmayan Özellikler

Kârı maksimize edebilmek için emek piyasasını neo-liberal politikalara göre biçimlendirme çabası, çalışmanın standartsızlaştırılması ve kuralsızlaştırmasıyla emek aleyhine doğru bir sürece girilmiştir. İşletmeler bu süreci kendi lehine çevirebilmek için emek üzerinde baskı mekanizmasını işletmektedir. Esneklik, istihdamın yeni bir parolası haline gelmektedir. İstihdamın yapısında esnek uygulamalar ile ücretlerde, çalışan sayısında, çalışma sürelerinde vb. esnekliğe giderek işgücünden kaynaklanacak maliyet aşağı çekilmeye çalışılır. Esneklik uygulamaları, işverenler açısından avantajlar sağlarken işgücünün çalışma koşulları açısından kayıpları doğurmakta ve memnuniyetsizliği getirmektedir.

- Valla ben bu işe girdim gireli hiç memnun olmadım. Aileye hasretsin. Akrabaya hasretsin. Eşinin dostunun ölümü olur gidemezsin, düğünü olur gidemezsin. Baban, anan hasta olur gidemezsin. Yani böyle bir şey, her şeye hasret yaşıyoruz. Varsın ama yaşayamıyorsun. Olay bu.(Nevzat, lise, 8 sezon)

Çalışma sürelerinin esnek, yani fazladan çalışmanın sözkonusu olması; işçilerin kendilerine ve ailelerinde zaman ayıramamalarına yol açmakta ve iyilik haline zarar vermektedir. Çünkü işçi işinde verimli ve iş doyumunun yüksek olması için iş yaşamı dışındaki zamanın da kendisi için doyurucu ve motive edici olması gereklidir. Ancak geçici işçiler zamanlarının birçoğunu ekip binalarında yangın çıkış ihbarını beklemekle geçirdikleri için iş doyumunu etkileyecek olan iş dışı zamanın kullanımından yoksun

kalmaktadır. Dinlenme süreleri önemli olduğu kadar işyerinde eşitsizlikten ve ayrımcı uygulamalardan maruz kalmamaları da önem taşımaktadır. Fakat ikili işgücü yapısının mevcut olduğu çalışma ortamları her zaman çatışmayı tırmandırdığı ve ayrımcı uygulamaların var olduğu ortamlar olmaktadır. Bunun yanısıra aşağıdaki görüşenin belirttiği gibi fiziki çalışma koşullarının işçinin sağlığına ve güvenliğine uygunluğu önem taşımaktadır.

- *Yangın ekiplerinden bir de bizim yangın bekleme noktaları var ayrıyetten. Bu bekleme noktalarına gittiğimizde bir barınağımız yok. Orda oturabileceğimiz bir masamız yok. Yemek sıkıntımız oluyor. Orda yaklaşık saat 11'de gidip akşam 7'de 8 saat bekleme zamanı ve sonra ekip binası. Orda bekleme yapıyoruz. Yangın beklemesi diyorlar. Yani ekip binasından ayrılıp 8 saat orda aracın içinde yazın beynimiz pişerek bekliyoruz. Bir barınağımız yok, çay içebileceğimiz, kişisel ihtiyaçlarımızı giderebileceğimiz bir alan yok. Yemek sıkıntımız oluyor. Ekiplerde sefer taslarına doldurarak götürüyoruz. Ama orda ısıtamıyoruz. Kısacası kişisel ihtiyaçlarımızı giderecek bir barınağımız yok.(Fırat, önlisans, 11 sezon)*

Diğer bir görüşmenin anlatımıyla;

- *Ekiplere geldiğinde yemeğin hazır değil. Çünkü aşçıda senle geliyor. Aşçı da geçici bir işçi. Aramızdan daha iyi yemek yapan bir tanesini aşçı seçiyoruz. O da bizle birlikte yangına geliyor. Döndüğümüzde ondan yemek bekliyoruz. Halbuki o da bizle birlikte yangına geldi. Bize ne kadar iyi sıhhatli yemek yapabilir? Çok da dezavantajları var. Memnun olduğumuz durumlardan çok memnun olmadığımız durumlar çok. Hepsinin psikolojik rahatsızlığının olduğundan eminim. Düşünün evine gidemiyor, eşini, çocuğunu göremiyor. Evinde bir sıcak çorbasını, yemeğini yiyemiyor. Sürekli işte. Sürekli aynı kişileri görüyor.(Burak, lise, 7 sezon)*

Yapılan iş fiziki güç gerektirdiğinden dolayı çalışma sürecinde yüksek düzeyde efor sarfedilmektedir. İşgücü verimliliğini etkileyen önemli faktörlerden biri olan yaşın ilerlemesiyle, fiziki gücün azalmaya başladığı ve yaşa bağlı çeşitli hastalıkların ortaya çıktığı görülmektedir. Yukarıdaki anlatıdan da yaşlı ilerlemiş işçiler yüksek efor sarfedilecek işlerde güçlük çektiği ve bu durumun iş verimliliği etkilediği anlaşılmaktadır.

- *Yaşı ilerlemiş işçiler.” Yav diyom kaç senedir çalışıyorsun dayı” diyorum. Hortumu çekemiyor nefes nefese kalıyor. Onlar içinde çok zor. Adamın verim aldığı çağı*

geçmiş. Geri hizmete alsınlar. O insanlarından daha fazla çalışarak biz eksiklerini kapatıyoruz aslında. (Suat, ilkokul, 5. sezon)

Tüm bunlara ek olarak, kamu istihdamı içerisinde geçici işçilerin aldıkları ücretlerin yüksek olduğu tartışılan konulardandır. Kamu personel istihdamı içerisinde ücret anlamında iyi konumda olduğu varsayılan geçici işçiler, aslında kamu personel istihdamı içerisinde düşük ücretlendirmeye tabi tutulan kesimlerin başında gelmektedir. Ancak geçici işçiler fazla mesai yapmaları ile aldıkları ücret düzeyi yükselmektedir. Fakat, haftanın 6/24'lük bir zaman diliminde ekip binalarında bekleme yapmalarına rağmen verilen fazla mesai ücreti günlük 3 saatlik bir zaman dilimini kapsamaktadır.

Geçici işçiler hafta tatili-mazeret izinleri-yıllık izinler konusunda birçok aksaklıklarla karşılaşmaktadırlar. Öncelikle iş içeriği ve niteliği işçileri ekip binalarında kalmaya zorlamaktadır. Fazladan mesai süresi sonlansa da işin ücra alanlarda sürdürülüyor olmasından ötürü işçilerin evlerine gitmelerini imkansız kılmaktadır. İkamet edilen adres ile ekip binaları arasındaki mesafenin fazla olması, yeterli ulaşım araçlarından yoksun olmaları ve evlerine gitmeleri takdirinde birkaç saati bulan eve-işe gidiş ve dönüş sürecinin her gün tekrarlanması tercih edilen bir durum olmaktan çıkmaktadır. Ayrıca vatani bir görev olarak görülen orman yangınları ile mücadelede her an çıkabilecek bir yangın için acil müdahale gerekliliğinden dolayı işçi izinli ve çalışma alanı dışında olmasına rağmen kendinden ve zamanından feragat ederek orman yangınlarına acil müdahale için ekip binalarına koşmaktadırlar. Bunun en açık ifadesi görüşmecinin aşağıdaki sözleridir;

- Çalışma koşulları, saatleri uzun ama yangını bırakıp eve gelsen uyusan vicdan rahatlığıyla uyuyabilir misin? Vicdanım el vermiyor. Ormanda börtü böcek, hayvanları kurtarıyorsun. (Enes, ortaokul, 7 sezon)

Ayrıca belirtmek gerekir ki, çalışma koşulları kapsamı içerisinde olan sendikal özgürlüklerini kullanabilme hakkı Türkiye'de problematik bir konudur. Geçici kamu işçilerin sorunlarından biri, grev ve lokavt haklarının yasak olup kullanamamalarıdır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarının koşulu olarak her bir çalışanın, kurumların öngördüğü sendikalara üye olmaları zorunludur. Sendika üyesi olmak ya da olmamak işçilerin tercihleri dışındadır. Her geçici kamu işçisinin sendika üyesi olması ve aylık aidat ödemesinin zorunludur. Tüm bunlara rağmen sendikanın çalışanların çalışma koşullarında herhangi bir yasal düzenlemenin gerçekleştirilmesi konusunda aktif olmadığı görülmektedir. İleriki

bölümlerden ayrıntılı olarak ele alınıp geçici işçilerin ifadeleri ile zenginleştirilen sendikal hareket ve mücadele konusunun, işçilerin işveren karşısında sosyal hak ve güvencelerinin koruyucu kalkanı olduğu söylenebilir.

Kamu geçici işçileri işlerinin askıya alınması ile işsiz kalmakta, ama işsizlik sigortası ve işsizlik yardımları için devlet kurumlarına başvurduklarında ise elleri boş dönmektedirler. Her yılın belli dönemlerinde iş akitlerinin yenilenmesinden dolayı geçici işçiler resmi olarak işsiz gözükmemektedirler. Bir görüşmecinin anlatımıyla; *“Devlet kurumuna gidiyorum. İşsizlik yardımına başvurmak için. Memur: “İş akdiniz her yılın bir döneminde yenilediği için işsiz olarak gözükmemektesiniz. Bu yüzden işsizlik maaşı alma talebiniz onaylanmaz.” diyor. Böyle karışık bir durum.”*(Aytaç, lise, 6 sezon) Kamu geçici işçisi açısından bir diğer sorun ise işlerinin askıya alındığı dönemde işsizlik sigortasından yararlanamamalarıdır.

Kamu işçiliğın yarattığı en önemli sorunların bir diğeri kadro sorunudur. İşçi için kadroya alınmak yılın 12 ayı düzenli çalışmak demektir. Geçici işçiliğın mali yılın 5 ay 29 günün çalışılıp işlerinin diğeri dönemde askıya alınması 6 ay 1 gün işsizlik kalma ya da yeni bir iş arama süreci anlamına gelmektedir. İş mevzuatının 1. Maddesinde emeklilik ve ölüm gibi nedenlerle boşalan sürekli işçi kadrolarına geçici işçilerin kaydırılmayacağına yer verilmiştir. Buradan anlaşılacağı üzere yasanın birinci maddesinde değişiklik yapılmadığı sürece kadroya alımlar yasal zeminde yapılamayacaktır. Geçici istihdamının başlangıç amacıyla fiali durumu arasında meydana gelen sapmanın yeni bir düzenlemeyi gerekli kılmasıdır. Mevzuattan kaynaklanan boşluklar, çalışan açısından kabul edilemezken işveren açısından bu istihdam modelinin tercih edilmektedir.

Yine kamuda geçici işçi statüsünde istihdam edilen işçilerin dönemseller olarak çalıştırılarak işlerinin askıya alınmasıyla onların yerlerini doldurabilecek ve işlerini yapabilecek taşeron işçiler istihdam edilmektedir. Böyle bir çalışma formunun amacı, işgücünden kaynaklanacak maliyetleri aşağı çekmek iken taşeron işçilerin istihdamıyla aksine aşağı çekilmeye çalışılan maliyet artmaktadır. Taşeron işçilerin geçici işçiler gibi sosyal hak ve güvencelerinin nispeten yarı güvenceli olmaması, yılın belli dönemlerinde işe çağrılmalarının kesin olmayışı, ücretlerinin düşük olması vb. etkenler işlerinde verimliliklerini düşüren nedenlerdir. Bu anlamda geçici işçilerin işlerinin askıya alındığı dönemde taşeron çalışanların çalıştırılması devlete belli külfetleri getirmektedir. Bunun yanı sıra kamuda çalışan işçilerin sosyal güvenlik haklarının yerine getirilmesi konusunda birçok

problemlerle karşılaştıkları açıktır. Sadece çalıştıkları süreler için prim ödenmesi fakat çalışılmayan günler de ödenmemesinden dolayı prim gün sayıları dolmamaktadır. Bu durumda çalışan işçinin emekli olması için işinin askıya alındığı dönemde prim gün sayısını doldurmak için prim ücretini ödemedikçe emekli olması neredeyse imkânsız olmaktadır.

• Çalışma Koşullarından Memnun Olunan Özellikler

Çalışma koşullarını geçici işçiler için ne kadar zorlayıcı da olsa, öncelikle bir işe sahip olmanın verdiği güven ve yapılan işin toplumsala katkısından dolayı motivasyonu arttıran ve iş doyumunu sağlayan önemli birer etkidir.

- *Öncelikle halimize şükrediyoruz. Beterin beteri vardır.6 ay da olsa bir işimiz var. İşimden memnunum ama çalışma koşullarından memnun değilim. Memnun olduğum durumlar orman yangınlarını söndürmek. Akşam ekibe döndüğümüzde rahat ekip binalarında herhangi bir sıkıntımız yok.(Fırat, önlisans, 11 sezon)*

- *Memnun olduğum devlet güvencesi olması.(Suat, ilkokul, 7sezon)*

- *Yerine göre rahat ettiğiniz şeyler elbette var. İş olmadığı zamanlar yat, kalk kimse sormaz niye yatıyorsun, oturuyorsun diye. Şoförlük bir heves işi. Kurum içinde ya da dışında şoföre farklı bakılıyor. Aslında şoförün üzerinde büyük sorumluluk var. Yangına giderken herkesin sorumluluğu şoförün üzerinde. Şoför demek çavuş demektir. Çavuşlar işçiyi yönlendirir, iş verir.(Nedim, ilkokul, 5 sezon)*

Ayrıca görüşmeler esnasında, işçiler, genellikle sahip oldukları işin belli başlı sıkıntılarının varolmasına rağmen özel sektör ile kıyasladıklarında piyasada varolan işlerden çok daha iyi olduğunu aktarmışlardır.

Bir işe sahip olmak ve çalışmak bireylerin yaşamlarında büyük bir öneme sahiptir. Bireyler yaptıkları işlerle ekonomik bir değer üretir ve bu ekonomik değer bireye ekonomik kazanç olarak geri döner. Böylece birey bir taraftan kendi ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılarken bir taraftan da bireyde topluma yarar sağlama duygusu gelişir. Dolayısıyla işin birey için anlamı ve işin çalışma koşullarının bireye olumlu-olumsuz etkileri onların iş doyumunu etkilemektedir.

Bir işe sahip olmanın kişinin yaşamına güven verip vermediğini anlamak için, bu önermenin tam karşıtına bakmak yeterli olur: İşsizlik. “Gerçekten artan işsizlik ve sosyal

güvenceden mahrumiyetin geniş kitleleri korunaksız bırakması, aşırı bireycilik ve parçalanma, değer kayması, kaygı, tedirginlik, gerginlik, huzursuzluk, stres ve bireysel/toplumsal şizofreni, ekolojik yıkım, birey/toplum için koşulların daha da kötüleştiğini/kötüleceğini göstermektedir (İlhan, 2008:194). Bir işe sahip olmak yaşamın zorlayıcılığı karşısında kişiye güven kaynağı olmaktadır. Geçici bir çalışan pozisyonunda olmak da görece güven kaynağı olsa da “*Bir işe sahip olmanız yaşamınıza güven veriyor mu? Geçici bir çalışan pozisyonunda olmanız aynı güveni veriyor mu? Neden?*” sorusuna verilen cevaplar ışığında bir işe sahip olmak, kişinin yaşamı için güven kaynağı olmayı sürdürmektedir.

- *Bir işe sahip olmam yaşamıma güven veriyor. Geçici işçi bile olsak her yıl 6 ay çalışma güvencemiz var. Bir firmaya gidersin firma güvence vermez.1 ay çalıştırır 1 ay sonara işine gelmezse işten atar. Ama kamuda böyle değil.(Nedim, ilkokul, 5 sezon)*

- *Ya en azından sabit bir işimiz var.5 ay 29 günde olsa bir sabit işim var diyorum. Ya o pek güven vermiyor ama yani kendi kendimize teselli yapabiliyoruz.(Harun, ilkokul, 7 sezon)*

- *Her ne kadar 5 ay 29 gün çalışsam da tabi ki.5 ay 29 günlük bir güvencem var. Yarım güvence.(Aytaç, lise, 6 sezon)*

Bir işe sahip olmak her ne kadar önemliyse de, işle ilgili algı ve tutumda önemli olmaktadır. İş/çalışma kapitalizmin dikte ettiği hayatta kalmanın ana unsuru olsa da insanın hayatının büyük bir zaman dilimini kapsamaktadır. Bu yönüyle işin verdiği tatmin, gurur ve başarı hissi de çalışanların yaşamında belirleyicidir.” *Yaptığımız işi seviyor musunuz? Eğer seviyorsanız yaptığınız işin en çok hangi özelliklerini/ gerekliliklerini seviyorsunuz?*” sorusuna verilen cevaplardan anlaşılmaktadır ki çalışma yaşamında, işini severek yapmak ile motivasyonu ve verimliliği artışı arasında doğrudan bir ilişki söz konusudur. Örneğin;

- *Sevmesiniz o işi yapamazsınız. Arkadaş ortamını, canlıları kurtarmamız. (Sadık, ortaokul, 5 sezon)*

- *Yangın söndürmek ayrı bir şey. Yaptığım işi ben seviyorum. Ayrı bir heyecan bu.(Harun, ilkokul, 7 sezon)*

Yani yangın sezonları yangınları, yangından yangına koşmayı, bu telaşı, arkadaşlarla diyalogumuzu her şeyiyle insan seviyor. Tamam zor, yangın söndürmek zor.

Ama her şeyiyle biz göze alarak yaralanmalar, ölmeler her şeyi her türlü bela var. Biz yine severek gidiyorduk. Ama insanları 5 ay 29 gün diye insanların artık sevgisi mevgisi kalmadı. Sevilmeyen yapılmayan bir iş oldu. Tabi ki şartları, koşulları zor.(Zeki, ortaokul, 10 sezon)

- Orda kalmak dışında işimi seviyorum. Tabi, orda kalmak bizi işten soğutuyor. Bir sürü canlının hayatını kurtarıyoruz. Orman yangını büyümeden söndürüyoruz. Orman; oksijen, hayat kaynağı... O ağaçları kurtarmış oluyoruz. Bir nevi vatan işi, vatan hizmeti gibi görüyoruz.(Kaya, lise,7 sezon)

Elbette, yapılan iş gönüllü ve severek yapılan bir iş olmaktan çıktığında yapılan iş kendisine dayatılan, yaşamın sürdürülebilirliği için ihtiyaçların karşılanması aracı haline gelir. Kişi emeğine ve kendine yabancılaşır. Görüşmecinin anlatımıyla: “*Yaptığım işi seviyordum. Şimdi artık sevmeyerek yapıyorum. Mecburi, kendi geçim kaynağım. Araştırmacı geliştirici bir insan değilim artık monoton bir hayat.*”(Deniz, lise,10 sezon) Emeğin yabancılaşmasını yaratan nedir? İş, işçi için artık dışsal bir unsurdur, yoksa onun doğasının bir parçası değil, sonuç olarak, kişi işinde kendini ifade etmez, aksine yadsır, kendini mutlu değil bedbaht hisseder, fiziksel ve zihinsel enerjisini özgürce geliştiremez, aksine fiziksel olarak tükenmiş ve zihinsel olarak gerilmiştir.(...) Onun için iş artık gönüllü olarak yapılan bir eylem değil, dayatılan bir görevdir. O bir ihtiyacın doyurulması olmayıp, sadece başka ihtiyaçları karşılama aracıdır (Tatlıcan ve Demiriz, 2015:126).

6.1.4. Kurumsal İş İlişkilerinin İşleyişine Yönelik Bulgular

İşçiler, Orman Müdürlüğü'nün kurumsal yapısının askeri sisteme benzetmektedir. Kurumsal ilişkiler emir komuta zinciri usulüne göre işlemektedir. Hiyerarşik yapının bir kısmını oluşturan emir komuta zincirindeki bağın güçsüz oluşu yapılan işe ve çatısı altında bulunduğu kuruma bağlılığı da güçsüzleştirmektedir. Kurumsal bağlılığın güçlü kılınması, işçinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve işçilerin verdiği emeğin karşılığını almaları ve yetki ve sorumluluklarının belli olmasıyla mümkündür. Kurumsal bağlılık, kurumsallaşmış ve süreklilik kazanmış bir güvenle sağlanabilir. Başlangıçta geçici bir işçi pozisyonunda olmak işçiye, “bugün varım, yarın yokum.” Kurum içi çalışanlara, “bu gün var, yarın yok” düşüncesiyle davranmayı koşullandırmaktadır. Dolayısıyla geçici çalışma, geçicileşmeyi; geçici güveni, geçici bağlılığı, geçici iş ve arkadaşlık ilişkilerini ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle geçici işçi, işiyle ve çalıştığı kurumla bir bağlılık ilişkisi kuramaz ve geliştiremez.

Çünkü geçicidir. Bugün çalışacak yarın işsiz kalacak, bu gün aranıp sorulacak yarın varlığından bi haber olunacaktır. Bunun açık ifadesini 7.görüşmecinin “Zamanı geldiğinde işten çıkartılıp hal hatırı sorulmayan insan” (Nevzat, lise, 8 sezon) ifadesinden anlaşılabilir.

Güven ve bağlılık üzerine kurulmayan kurum içi karşılıklı ilişkilerde, kamu işçilerinin (kadrolu-geçici) kolektif dayanışma ve örgütlülüğünü engellemektedir. Aynı çalışma ortamında çalışan ve aynı çalışma koşullarından şikayetçi, ama aynı pozisyona sahip olmayan kadrolu ve geçici işçiler arasında ekip duygusu ve birliği kurulamamaktadır. Çünkü kadrolu işçilerde

“elimdekini kaybetmeyeyim” ve geçici işçilerde ise hakim olan “elimde ne var ki kaybedeyim?” düşüncesi, grupları aynı ülküde bir araya getirememektedir. Bir taraftan var olan sosyal hak ve güvencelerini kaybetmek istemeyen bir grup, diğer taraftan da emeğinin karşılığında sahip olamadığı sosyal hak ve güvenceye sahip olmak isteyen ve mücadele eden bir grubun varlığı söz konusudur.

Kamu personel kanunu, kanunun öngördüğü kurallar çerçevesinde yürütülmesi beklenmektedir. Bu kurallara kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen tüm çalışanların uyması kamu hizmetlerini ve iç düzenin devamlılığı için temel bir ilke olarak kabul edilir. Geçici işçilerin uyması gerekli görülen kurallar toplu iş sözleşmelerinde yer verilmektedir. Bunlara uyulmaması durumunda disiplin cezaları verilmektedir. 5. Toplu İş Sözleşmesi'nin 78.maddesi uyarınca işçilere verilecek cezalar;

- a)Yazılı ihtar,
- b) bir günlük yevmiye kesimi,
- c) iki günlük yevmiye kesimi,
- d) üç günlük yevmiye kesimi,
- e) dört günlük yevmiye kesimi,
- f) ihraç.

Kamu istihdam rejimi ne kadar sürekli bir istihdamın güvenli kapısı olarak görülse de yeni dönem küresel ekonomi politiği hantal bir yapı olarak nitelendirdiği kamu

sektörünün de yapısal değişimini gerekli görmektedir. Bu da kamu sektöründe küçülme ve varolan personellerden en yüksek verimliliği yakalamayı hedef haline getirmektedir. Bu noktada, kamu sektörü de personelinden, kurum içi işleyişe uyum sağlamalarını ve işlerinde yüksek bir verimlilik beklemektedir.

- *Kurumun bizden beklediği gibi davranmaya zorlandığımız olmuyor. Belli kurallara uymamız isteniyor. Amirlerimiz geldiğinde koşullarımız, banyo, lavabolarımızın temiz olması amirlerimiz için önem gerektiriyor.*(Nedim, ilkokul, 5 sezon)

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personellerin de kamu hizmetlerinin en iyi şekilde ifa edilmesi için kendi çalışma koşullarının iyileştirilmesi isteği taraflar arasında bir bağlılık ilişkisini ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlılık ilişkisinde tarafların karşılıklı güven tesis etmeleri iş motivasyonunu artıran bir unsurdur.” *Ben önce sorumluluğumu bilen bir insanım. Kendimden başkasını düşünen bir insanım ve her zorluğu aşmayı seven bir insanım ama karşılığını alamayınca vatan millet Sakarya diyorsun, geri dönüyorsun kimse yok.”* (Nevzat, lise, 8 sezon) görüşmecinin anlatısından kişi işini ne kadar sevip benimsese de kurumun personellerine karşı tesis edemediği güven ilişkisi geçici işçilerin kendilerini yalnız hissetmelerine yol açmaktadır.

Bunun yanı sıra, sosyal ortamdan yalıtılmış kamplarda çalışan işçiler haftanın 6 günü birbirini görmekte ve sadece birbirleri ile iletişim içerisinde olmaktadır. Bu yüzden birbirleriyle paylaşımları sınırlanmaktadır. Davranışlar ve konuşmalar rutinden öteye gidememektedir. Ayrıca işçileri sosyalleştirecek herhangi bir aktivitenin olmayışı da zamanın değerlendirilmesinde ve motivasyonu yükselmesinde engel olmaktadır. Görüşmecilerin aşağıdaki ifadelerinden de anlaşılmaktadır:

- *Özgür değiliz. Çünkü hiçbir yere gidemiyoruz.24 saat ordayız. Mesaimiz bitse de bitmese de ekip binasındayız. İşimizin bir tanımı yok. Yangın şu saatte çıkacak diye bir tanım olmadığı için. Biz askeri usul 7/24 ordayız.*(Sonay, lise, 8 sezon)

- *Çok. Orda özgür değiliz. Orman ekip binalarında kapalıyız. Ordan hiçbir yere gidemiyoruz. Gidersek ceza alırız. İşten atılmaya kadar gidebilecek bir sürece gireriz. Ordan ayıramıyoruz. Ordan ayrılamadığım, hiç evime gidemediğim için tabi ki özgür değilim. Özgür hissedemiyoruz.*(Fırat, önlisans, 11 sezon)

- *Açık cezaevi. Bir evi düşünün ekip binası ile sınırlı bunun dışına çıkamıyorsunuz.*

Ya çam ağacını görüyoruz ya da birbirimizi.(Eren, lise, 11 sezon)

Yapılan işin mekânsal yeri ve çalışma sürelerinin uzun oluşu, işçilerde kısıtlanmış hissi yaratmaktadır. Mekânsal kısıtlılık özgür hareket edebilme davranışını engellemektedir. Engellenmişlik duygusu, işçilerin, kendilerini açık ceza evinde görmelerine ve kendilerini özgür hissedememelerine yol açmaktadır.

6.1.5. Esnek Çalışmanın Paradoksu

Kamu personel rejiminde meydana gelen değişim ile birlikte, emek sürecinde esneklik, emeğin güvencesiz, düşük ücretlerle çalıştırılması ve daha kısa dönemlerde istihdam edilmesi anlamında tipik istihdam biçiminden a-tipik istihdam biçime geçiş yaşanmıştır. Tipik istihdam; tam zamanlı çalışma olarak ifade edilen belirsiz süreli iş akdi çerçevesinde yapılan istihdam demektir. Ancak iş akdi fesh edildiğinde işgücünün işverene karşı korunmasını öngören bir istihdam biçimidir. Bunun aksi olan a-tipik istihdam biçimleri; belirli süreli iş akdi ile işgücüne ihtiyaç duyulması halinde işgücünü işverene karşı sorumlu kılan bir istihdam şeklidir. Fakat iş akdinin feshi durumunda ise çalışanın iş hukuku tarafından korunmadığı ya da yeterince korunamadığı istihdam biçimleridir. Bunlar esnek çalışma modelleri olan; geçici çalışma, vardiya usulü, kısmi süreli çalışma, evde çalışma vb. çalışmalardır. Kamuda esnek yönetim anlayışının benimsenmesiyle birlikte kamuda güvenceli istihdam olanakları yerini güvencesiz, esnek, kurlsız ve geçici istihdam biçimlerine bırakmıştır.

Kamu hizmetlerinin metalaşması gibi kamu personel yönetim hizmetleri de metalaşmıştır. Dolayısıyla metalaşma süreci kamu emekçilerinin üzerinde hakimiyet ve denetim aracı sendikalaşmanın da bel kemiği olan işkolu örgütlülüğünü, işgücü yapısının parçalı hale gelmesiyle kırmaktadır. Bunların dışında sendikanın tarafsız bir birim olmaktan çıkması da sendikanın varlığını ve işlevini sorgulanır kılmaktadır. Serbest piyasa ekonomisinin mihenk taşı haline gelen esnekliği, kamu istihdam rejimindeki muhtemel değişimi, kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmekte olan işçilerin anlatılarından da saptanabilmektedir.

İşçilerin, “*Görev tanımınız dışında esnek çalışmaya tabi tutuluyor musunuz? Görev tanımınız dışında yaptığımız bir iş var mı? Varsa nedir? Amirlerinizin kişisel işlerini yapıyor musunuz ya da yapmanız bekleniyor mu?*” sorularına verdikleri cevaplar şöyledir:

- *Yangın dışında tabi yapıyoruz. Amirler özel işlerini yok, yok yaptırılmazlar. Kurumun işleri çok, yangın dışında damgaya gidiyoruz, fidan dikimine gidiyoruz. (Kaya, lise, 7 sezon)*

- *Ya biz o işleri görmedik. Daha önceden misal bu eşya taşıma şeyleri varmış amirlerimizin, memurlarımızın, şeflerimizin ve müdürlerimizin evleri taşınacakmış lojmandan çağırıyorlar “gelin buraya” diye. Eşya taşıttırıyorlardı. Şu an bunlar yok hani. Yok. Belki arada başka bölgelerde olabilir, ama bilmiyorum.” (Zeki, ortaokul, 10 sezon)*

- *Onlar çok nadir oluyor bizde. Aşırı olmuyor. Önceden oluyormuş ama şimdi olmuyor.(Sonay, lise, 8 sezon)*

-*Mıntıka temizliğine gidiyorduk 2007 yıllarında. Gelmem diyemiyorsun. Kişi olarak şahıs olarak yapmadık. İş tanımınız içinde yok diyorlar. Ama gidemem diyemiyorsun. (Tekin, lise, 11 sezon)*

Yukarıdaki ifadelerden de anlaşılacağı gibi 2007 yılı öncesinde yöneticilerin, amirlerin, şeflerin vb. gibi kişilerin şahsi işlerinin yapılması söz konusuydu. Ancak 5620 sayılı yasanın onaylanması ile kesin hükme bağlanan 5 ay 29 gün çalışma güvencesi, işçinin bu tür mağduriyetinin önüne geçmiştir. İşçiler, 2007 yılı sonrasında işe alınan geçici işçilerin öğrenim düzeyinin biraz daha yüksek olması ve daha bilinçli bireylerin orman işletmelerinde çalışmaya başlamasıyla birlikte bu tür mağduriyetlere fırsat tanımadıklarını ifade etmişlerdir. 2007 yılı öncesinde öğrenim düzeyleri çoğunlukla ilkököl ve ortaokul olan geçici işçilerin çalışma şeklinin de getirdiği işten atılma korkusu işçilerde sinikliği ve öz güven yitimini getirmiştir.

5620 sayılı kanuna tabi olan kamu geçici işçileri bu yasa kapsamında kampanya, mevsimlik, geçici işçilerin her mali yılın 5 ay 29 günü çalıştırılmaları yasayla sabit kılınmıştır. 2006 yılı içerisinde geçici iş pozisyonunda istihdam edilen, vizesi yapılmış işçiler kadroya alınmış ve sürekli çalışma güvenceleri sağlanmıştır. Kadroya alımlarla birlikte 2007 yılında 5620 sayılı kanun ile geçici pozisyonda çalışan işçilerle ilgili yasal düzenlemeye gidilmiştir. Bu süreçle birlikte 2007 öncesi daha kuralsız ve güvencesiz olan geçici çalışma kısmi olarak yasa tarafından bir çerçeveye oturtulmuştur.

2007 öncesine bakıldığında, işçiler, Adam/Ay esasına göre çalıştırılmakta ve ücretleri Döner Sermaye Bütçesinden ödenmekteydi. Adam/Ay, bir işletmenin 1 ayda

ihtiyaç duyulacak personel sayısına denilir. Adam /Ay uygulaması personel sayısındaki artışa karşın verimliliğin düşük olduğu bir uygulamaydı. İşe alınan kişilerin işte kalma süreci, çoğunlukla liyakate göre yapılmamaktaydı. İş kaybetme, 2007 öncesinde ciddi bir korku unsuruydu. Bu yüzden işten çıkarılmamak için işçiler haksızlığa uğrasa da susmak zorunda kalmaktaydı. Genellikle de daha fazla çalıştırılabilmek ve amirin, şefin gözüne girmek zorunda olduğu için kurumsal iş ilişkileri informal şekilde de işleyebilmekteydi. Dolayısıyla belirsiz, kuralsız ve hemşeri ilişkilerine dayalı çalışma koşullarında objektif kriterlerin yokluğu bu hususları ortaya çıkaran nedenlerdir. İşgücünde ve işgücü organizasyonundaki esnek uygulamalar, çalışanların kendilerini güvencesiz bir çalışma ortamı içerisinde bulmasıyla sonuçlanmaktadır. Bu olumsuz duruma geliştirilen stratejiler, informal iş ilişkileri ağıyla oluşturulan informal stratejiler olmaktadır. Buna örnek vermek gerekirse;

- *Tavuğunu, horozunu alıp şefine, amirine yalakanlık olsun ve kendisini daha fazla çalıştırsın diye götürülenler olurdu.(Yakup, ilkokul, 7 sezon)*

- *2007'den önce şeflerin, amirlerin işlerini yapıyorlarmış. Arkadaşlar ne kadar şefe yağcılık yaparsa o derece kimisi 3 ay, 5ay, 10 ay çalışıyormuş. 2006 yılında herhalde bu yasa geliyor. 5 ay 29 gün çalışıyorsun.(Kaya, lise, 7 sezon)*

2007 yılı öncesinde uygulanan Adam/Ay uygulaması kamu istihdam rejiminin en kuralsız ve güvencesiz bir biçimiydi. İşçilerin işten atılmaması ve çalışma süresinin uzatılması üstlerinin iki dudağı arasından çıkana bağlı olması kamu istihdamının kurallar, yönetmenlik ve mevzuatlarla işleyen yapısında informal ilişki ağlarının yaygınlığının da bir ifadesiydi. 2007 yılından itibaren görece olarak geçici işçilerin kazanımlarıyla formellik kazanmaya başlamıştır.

Tüm kazanımlara ve çalışma koşullarında yapılan iyileştirmelere rağmen geçici işçiler istihdam rejiminde en güvencesiz kesimi oluşturmaktadır. Çünkü yapılan iş; güvencesizliği, esnekliği ve kuralsızlığı hala da içinde barındırmaktadır. Ayrıca önceki bölümlerde esnek istihdam uygulamasının bir çalışma sahasında işveren tarafından ikili işgücünün kullanımına gidildiğinden ve bu dual yapının çatışmalara kaynaklık ettiğinden söz etmiştik. Geçici çalışma modelinde de aynı çalışma sahası içerisinde ikili bir işgücü yapısı sözkonusudur. Sahadan çalışan geçici işçiler kadrolu işçilerle birlikte çalışmaktadır.

Bu dual işgücü yapısı içerisinde işletmenin maliyetlerini azaltması açısından avantajlı görülen geçici işgücü kullanımı a-tipik istihdamı yaratmaktadır.

İşletme içerisinde sabit tutulan çekirdek(kadro)lu işgücü yılın her ayı çalışmakta ve sosyal ve güvenceleri kadrolu olmalarından dolayı korunmaktadır. Ancak dış sayısal esneklik uygulaması olan dönemsel ihtiyaçların karşılanması amacıyla geçici süreli istihdam edilen geçici işçiler ihtiyacın sonlanmasıyla işten çıkarılmaktadır. Dolayısıyla geçici işgücü gözden çıkarılabilir bir unsur haline gelmektedir. Oysaki işletmenin bel kemiğini oluşturan geçici işçiler, çalıştırıldıkları süreçte işletmeye katkıları yüksektir. İşlerin büyük çoğunluğu dönemsel istihdam sürecinde tamamlanır. Ancak buna rağmen çalıştıkları süreç bazında çekirdek işgücüne göre daha korumasızdırlar.

Orman işçilerinin yaptıkları işlerin çeşitli olması ve yapılan iş sözleşmesinde iş tanımının açık uçlu tutulması, *“Araziye gidiyorsun. Akşam 21:00’den sonraki yangınlara gidiyorsun. 24 saat dönünce 2 güne tekabül ediyor. Yangından dönmüşsün. Araziye çalışmaya gönderiyorlar. Tanım olarak sorduğumuzda köle-i azap diyorsun. Yangın işçisi misin yoksa orman üretim işçisi misin? Yok, detayı yok, açılımı yok.”* yakarışını getirmektedir. Gorz’un: *“Özneler olunuz, ama sadece üzerinizdeki haklarına asla karşı çıkmayacağınız bir Öteki’nin hizmetinde!”* buyruğu, işçilerin işlerinde yaratıcı, üretken ve bağımsız olduğunu bağırarak sermayenin işçileri itaatkar kılındığı ve köleleştirmeye çalıştırıldığı ve işin bir zorunluluk haline getirildiği bir süreci ifade eder (Tutal, 2014:67).

- *Bizim çalışma sahalarımız şunları yaratıyor: Bize iki üç saatlik spor amaçlı çalışma diyerek bizi dağda istedikleri gibi çalıştırabiliyorlar. Böyle bir özgürlüğe sahipler. Artı biz günde 3 saat mesai almamıza rağmen, 24 saat bizi orada tutuyorlar. (Eren, lise, 11 sezon)*

- *Yani orda gönüllü kalıyor deniliyor. Ben 13 saat niye durayım? Kim kalır? Benim ailem çoluk çocuğum var.*

- *Niye kabul ediyorsunuz?*

- *Nerde iş bulacağım bu durumun, ortamın bozuk olduğu bir yerde.(Zeki, ortaokul, 10 sezon)*

Görüşmecinin çalışma sahası içerisinde iş tanımları kapsamında olmayan kanalizasyon açmada ve temizlemede, ormanlık alan dışında ev, işyeri gibi alanlarda

yangınların çıkması durumunda vs. takviye ekip olarak görev aldıklarını belirten işçiye yöneltilen “Yangın işçisi değil misiniz?” sorusuna karşılık görüşmecisi;

- *Yangın işçisiyim. Söylenilmeyecek pek çok şey var. Dağın başındasın 24 saat, 24 saat değil yangın bitene kadar 3 gün mü sürdü 3 gün. Bize verilen mesai saati 3 saat. Neymiş gönüllüymüşüz. Yooo gönüllü değiliz ama mecburuz. Ekmek davası uğruna kimse sesini çıkarmıyor.(Suat, ilkokul, 5 sezon)*

Görüşmecilerin birçoğunun dile getirdiği iş tanımının dışında işlerin yaptırılmasının azamileşmesi ya da ortadan kalkması işçi hareketi sayesinde kazanılan bir kazanımdır. İşçiler, orman yangını esnasında yüksek efor sarfetmeleri gerektiğini ve bu yüzden günün diğer bir kısmında kendilerine iş tanımları dışında yaptırılan işlerin onları yorması ve fiziki yorgunluğun da sahada yangın müdahalesinde verimliliği düşürdüğünü ve müdahaleyi geciktirdiğini belirtmişlerdir.

Bu çalışma formunda iç sayısal esnekliğin nüvelerini de görmek mümkündür. Geçici istihdam uygulamasında, işçiler, kurumların ihtiyaç duyması halinde yılın belli bir döneminde istihdam edilmektedir. Kurum dönemsel ihtiyacına göre çalışma saatleri yapısı üzerinde düzenlemeye gitmektedir. Orman Bakanlığı bünyesinde orman yangınlarında artış ve azalış süreçleri dikkate alınarak Mayıs-Ekim aylarını izleyen bir istihdam politikası uygulanmaktadır. İşin sürekliliğe sahip olmasına rağmen uygulama esnekliğin bir formu olarak devam ettirilmektedir.

- *Kışın da yangın çıkabilir. Şimşek çakması, yıldırım düşmesinden de yangın çıkabiliyor. Yani çıkmaz diye bir şey yok. Bunun çapası var bilmem bakımı var, yaza hazırlık yol kenarlarının açılması var. Bunlar hep iş yani, yapılacak iş çok ormanda.(Koray, lise, 6 sezon)*

- *Halbuki iş var. Yazın yangınlarla mücadele ediyoruz. Kış gelince de iş var. Dikimi var, bakımı, aralaması var. Buna benzer çok işler de var. Ama ne diyor devlet? Diyor ki “benim yangın işçisine 6 ay ihtiyacım var.” Niye? Yaz sezonu 6 ay olduğu için ama Ege Bölgesi olsun yangına hassas bölgeler olsun buralarda da yangın çıkıyor.(Ziya, ilkokul, 8 sezon)*

İşin süreklilik arz ettiğinin bilinmesine rağmen hem kurumlar açısından hem de çalışan işçiler açısından sosyal ve ekonomik bir sorun haline gelen geçici çalışma modeline

yönelik yasal düzenlemeye 2018 yılına kadar gidilmemiştir. Orman İl Müdürlükleri, süreklilik arz eden işlerin, geçici işçilere, işleri askıya alınmadan yaptırılabilirdiği oranda yaptırılmaya ve sezon başında da kış döneminden kalan işler aynı şekilde işçilerin rutin işlerine dahil edilerek tamamlatmaya çalışmaktadırlar.

Ersel, geçici işçi çalıştırılmaya neden ihtiyaç duyulduğunu şöyle ele almaktadır; işletmelerde üretilen mal ve hizmetlerin talebinde ve buna bağlı olarak üretim yoğunluğundaki değişimler, esnek bir çalışma politikası izlenmesini gerektirmekte ve bu bağlamda mevsimlik işçi çalışması, gerektiği zaman çalışmasına başvurulana, maliyeti düşük esnek bir işgücünden yararlanma olanağını vermektedir. Ayrıca, işveren daimi işçilere göre mevsimlik işçilere daha düşük ücret ödemekte, sosyal güvenlik ve sosyal yardım harcamalarını düşük olmaktadır. Öte yandan, kısa süreli çalışma ile işçiler arasındaki dayanışma azalmakta, yönetim güçlenmekte, yönetimin kontrolü artmakta, sendikaların ve toplu sözleşmelerin etkinliği azalmaktadır. Kısacası mevsimlik işçiler, maliyeti en düşük, sosyal hakları kısıtlı bir işçi kümesini belirlediğinden, işverenin de yeğlediği işçileri oluşturduğu ve çalışmasına ihtiyaç olduğu zaman çağrılan, gerek kalmadığı zaman kolaylıkla işten çıkarılan mevsimlik işçiler, işletmeye büyük esneklik ve rekabet gücü sağladığı için kadrolu işçilerle gerçekleştiremeyecekleri olanaklara kavuşmaktadırlar (Ersel, 2014).

Genel itibariyle birçok konuda esneklik sağlayan bu geçici çalıştırma formu işveren açısından olumlu sonuçlar doğurduğu savlanmasına rağmen, bu çalışma formu işçiler açısından büyük problemlere kaynaklık etmektedir. Sorulan sorulardan derlenen anlatılardan esneklik uygulamalarının insanın sosyo-psikolojik yapısına aykırı örnekleri işçiler tarafından aktarılmıştır.

-Zamansal bir esneklik var biz de çünkü yangının çıkacağı saat belli değil. Bir fabrika usulü değil bizim iş. Yangın sabah 8'de de çıkabiliyor veya gece 12'de de çıkabiliyor. Çıkmadığı zaman şartlarımız uygun biz nöbet tutuyoruz orda. Çıktığı zaman da müdahale ediyoruz. Yüksek maaş ve yüksek sigorta yatırılıyor memnun olduğumuz durumlar bunlar. Başka ekstra bir getirisi yok bize. Ama orda 24 saat kalmamız gecemizin gündüzümüzün belli olmaması sıkıntı (Sonay, lise, 8 sezon).

Tüm görüşmecilerin mutabık olduğu esnekliğin en uç noktalarında yaşayan işçiler yangın sezonu boyunca ayın 6 günü hariç 24 gün yangın ekiplerinde günün 24 saati

kalmaktadırlar. 24 saatlik bir çalışma söz konusudur. İşçiler 8 saat normal çalışma ve günlük 3 saat mesai ile birlikte 11 saat çalışma iş kanununun yasal prosedürü iken yangının çıkış saatinin belirsiz olması günün kalan 13 saatini işçinin ekip binalarında kalmasını zorunlu kılmaktadır.

Çalışma sürelerinin bu denli esnek oluşu esnekliğin, “ İşçiye zamanını kullanma ve düzenleme olanağı” öngörüsünü çürütmektedir. Çalışma saatlerinin belirlenimi tek taraflı olarak işveren düzenleyebilmektedir. Çalışma yaşamının insanileştirilmesi ve bireylerin kişisel ihtiyaçlarının karşılanmasına dönük günlük ve haftalık iş sürelerinin azaltılması düşüncesinin aksine işçilerin geniş saatler aralığında çalıştırılması ve sosyal çevreden bu denli uzak bırakılmaları psikolojik bir sömürünün varlığına işaret eder. Çünkü zamansal ve mekânsal olarak sosyal çevreden uzak kalmaları onları duygusal olarak yıpratmakta ve psikolojik olarak çöküntüye uğratmaktadır. Kalınan bu sürede ne kadar kurumun verdiği işler yapılmıyor da olsa da çalışanlar bir yangının çıkış ihtimaline karşı hazır kıtada beklemektedirler. Yangın çıktığında da yangını söndürmek için yangın çıkış bölgesine intikal etmektedirler.

Ayrıca çalışmanın verileri derinlemesine analiz edildiğinde, işlevsel esnekliği de bu çalışma formu içerisinde görülmektedir. İşe alınan işçiler farklı alanlarda ve çeşitli işlerde çalıştırılarak personel eksikliğinden kaynaklanan emek talebi tolere edilmeye çalışılır. Böylece çalıştırılması gereken işçilerin iş yükü, çalışan işçiler tarafından yüklenilmektedir. Bu da işçinin iş tanımını dışındaki işleri de yapmasını zorunlu kılmaktadır. İş sözleşmesinde görev tanımlarının çok kapsamlı tutulmuş olmasından anlaşılmaktadır ki işlerin geniş bir yelpaze sahip olması itibarıyla ihtiyaç duyulduğu takdirde iş gücü için birçok aşamasından çalıştırılmakta ve farklı departmanlara kaydırılabilmektedir. Orman işçisi yeri geldiğinde yangın söndürmeye gitmekte, yeri geldiğinde kurum bahçesindeki ayırık otlarını temizlemekte ve yeri geldiğinde ise kendisi ve ekip arkadaşları için bir aşçı gibi yemek pişirebilmektedir. Bu durumu bir görüşmeci şöyle dile getirmiştir:

- *Bizim iş yangın diye geçiyor. Ama ormanın bir sürü işi var. Çamlar kesiliyor. Ölçümünü yapıyoruz. Mütahitler geliyor alıyor. Satımını biz yapıyoruz. Ondan sonra yangın nerde ise nereye gönderiyorlarsa oraya gidiyoruz. Erzurum dense Erzurum'a gideriz. (Kaya, lise, 7 sezon)*

Öte yandan ihtiyaç duyulması dahilinde geçici işçiler, başka bölgelere çalışmak üzere takviye edilmektedir. Bu bazen keyfi olarak yıldırma ve pasifize etme taktiği olarak işçilerin ifade ettikleri sürgünler şeklinde de gerçekleşebilmektedir. Bunun dışında Türkiye'nin bazı bölgelerinde çıkan yangına merkezi ekiplerin yetersiz kalması durumunda çevre illerden yangına müdahale edilmesi için işçiler o illere takviye güç olarak gönderilmektedir. Anlatılardan anlaşıldığı üzere, yapılan işte yer esnekliğinin varlığı da söz konusudur.

- *Bu sene Manisa'da eleman fazlalığı vardı. İzmir'e gönderdiler. Onları ordan buraya tayin ettiler. (Deniz, lise, 10 sezon)*

- *Başka illere gidilme durumu oluyor. İzmir ili bünyesinde geçici işçi olarak başvurduk. Ancak gerekli görüldüğünde il dışında orman yangınları için gitmekteyiz. Orman hepimizin ormanıdır. Merkezden çıkış verildikten sonra il dışı, il içi yangın neredeyse gidiyoruz.(Nedim, ilkokul, 5 sezon)*

Gidilen bölge işçi tarafından pek bilinmediği için özellikle şoförler açısından çeşitli sorunlara yol açabilmektedir. Bunun yanı sıra gezici olarak orman yangınlarına müdahale için bir bölgeden bir bölgeye gidildiğinde yolun verdiği yorgunluk ve yangının günlerce sürmesi aşırı yorgunluk ve uykusuzluk halleri ortaya çıkabilmektedir. Görüşmecilerin verdiği ifadeler çerçevesinde uzun süren yangınlarda aşırı bedensel gücün kullanımı, uykusuzluk hali ve yangınları söndürmeye çalışırken kıyafetlerin ıslanması ya da zarar görmesi, hava koşullarının kötü olması (aşırı ısınma ve soğumanın olması) işin zorluk düzeyini göstermektedir.

- *Şoförler için daha çok sorun oluyor. Beni başka yerlere yangına gönderiyorlar. Yol bilmem iz bilmem. Yol tarifleri çok sıkıntılı. Ben o çevreye hakim değilim. Zor oluyor (Koray, lise,6 sezon).*

Yangına müdahale işçilerin günlerini alabilmektedir. Çünkü yangının sıçradığı alan genişlemiş ve rüzgârın yönü de değişip süratli bir şekilde işçilere doğru geldiğinde işçilerin kaçış yolu bulmaları gerekmektedir. Böyle bir durumda yangın içinde kalıp yoğun dumana maruz da kalınabilmektedir. Yangına müdahalenin zorluğuna da bir de saatlerce aç kalmak da eklenebilir. Büyük orman yangınlarında kumanyanın saatler sonra ulaşması da söz konusu olabilmektedir.

Çalışılan işten alınan ücret ve işin güvencesi kadar çalışma süresince işçilerin can güvenliği ve sağlık durumunun iyi olması önem arz etmektedir. Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamında çalışmak her bir çalışanın beklentisidir. Şimdi iş sağlığı ve güvenliği konusunu ele alalım.

6.1.6. İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Bulgular

Çalışma yaşamında tüm meslekler için güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulması, işten kaynaklı yaşanan meslek hastalıklarından ve kazalarından korunması çalışma yaşamının ön koşullarındandır. Yaşanan iş kazaları ve meslekten kaynaklı hastalıklar ağır ihmallerin, iş gücü maliyetlerini düşürerek rekabet gücü artırma dürtüsünden, eğitimsizliğin, denetimin ve yaptırım eksikliğinden ortaya çıkmaktadır. Her çalışanın insan onuruna yakışır iş ortamında istihdam edilmesi ve kendi sosyal, bedensel ve ruhsal iyilik hallerinin devamının sağlanması ILO'nun kabul ettiği temel ilkelerdir.

Türkiye'de işyerlerinin büyük kısmı çalışana elverişli, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı sunmamaktadır. Son yıllarda buna yönelik yasal çalışmalar sürdürülmektedir. İnsana yakışır bir ortamda çalışmanın sağlanması için iş sağlığı ve güvenliği alanında kapsamlı çalışmalar yürütülmektedir. Orman yangın işçilerinin çoğunlukla karşılaştıkları iş kazaları yangın sırasında yanmalar, arazözün devrilmesi sonucunda yaralanmalar, ölümler ya da maluliyetler vs. gibi olmaktadır. Bundan dolayı koruyucu giyim eşyası ve malzemelerinin kalitesinin yüksek ve malzemelerin koruyucu güvenlik malzemeleri yönetmenliğine uygun olması çalışanların can güvenlikleri açısından önem taşımaktadır.

A) Yaşanılan ve Karşılaşılan İş Kazaları

Çalışanlara, “Çalışma yaşamınızda yaşadığınız ve karşılaştığınız iş kazaları nelerdir? Anlatabilir misiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Verilen cevaplar ışığında işçilerin can güvenliği düşünülerek iş sağlığı ve güvenliği yönetmenlerine uygun olarak koruyucu güvenlik malzemeleri işçilere tedarik edilmekte olduğu saptanmıştır. İşçilerin ifadelerinden yaşanan iş kazalarının bir kısmının işçilerin bazen yangına acil müdahale edebilmek için acele etmelerinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

- Dumanda zehirlenme oluyor. Bizden dolayı. Bizim ihmaliz. Biz daha erken müdahale etmeye çalışıyoruz, acele ediyoruz. Kurum o noktada tam teşkilatlı malzemelerini veriyor (Deniz, lise, 10 sezon).

Yapılan işin riskinin yüksek oluşu, dikkatsizlik ve acelelikle bir araya gelince yaşanılacak iş kazası kaçınılmaz olmaktadır.

- *İş kazalarımız var. Yangınlarda araöz aracımız devrilir veya bir arkadaşımız yangına maruz kalır. Biz yangını arkamıza alır yangına gireriz. Rüzgâr ters estiğinde duman altı oluruz veya yangının içinde kalıyoruz. Bu tehlikelerimiz var (Aytaç, lise, 6 sezon).*

Gökbayrak, sektörden kaynaklı iş kazalarını değerlendirirken kazaların bir kısmının ağaç kesim ve toplama işlerinde yoğunlaştığını ve vücutta kazaya en fazla maruz kalan bölgelerin ise; bacak, ayak, sırt ve eller olduğunu belirtmektedir. Kesik, yara, kırık ve berelenmeler ise en yoğun görülen kazaların sonuçlarını oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra işçiler, zehirli böcek ve arı sokmaları, hayvan saldırılarına maruz kalabilmektedir. İşin niteliği ve kapsamından kaynaklı karşılaşılan riskler sadece biyolojik ve fiziksel riskler olmamakta buna ek olarak iş psikolojik ve sosyal riskleri de barındırmaktadır. Bu psiko-sosyal riskler düşük statülü ve güvencesiz iş ortamından ve sosyal ortamdan izole olmuş kamplarda çalışma ve monotunluktan kaynaklı stres ve stresse bağlı rahatsızlıklar olmaktadır (www.isguvenligi.net).

Doğal nedenlerden kaynaklanan rüzgârın ters esmesi, yangının sıçrama anının kestirilememesi gibi durumlar, işçilerin karşı karşıya kaldıkları iş kazaları ve ölümlere yol açabilecek durumlardır. İşçi ne kadar tecrübeli olsa da anlık kazalar, maluliyetler ya da ölümler yaşanabilmektedir. Bunun nedeni yorgunluk ve uykusuzluk gibi fizyolojik nedenler olabileceği gibi dikkatsizlik ve dalgınlık gibi psikolojik nedenler de olabilmektedir. Bu duruma ek olarak görüşmecilerin verdiği ifadeler çerçevesinde ilk yardım eğitimlerinin yüzeysel kalması acil durumlardaki müdahaleleri yetersiz kılmakta ve süreci sekteye uğratmaktadır.

- *Şoför ne kadar deneyimli de olsa bir anlık dikkatsizlik iş kazalarına yol açabiliyor.(Koray, lise, 6 sezon)*

- *Benim yaşadığım değil, iş ortamında arkadaşların yaşadığı kazalar bunlar. Bunların nedeni de dikkatsizlik. Yangın mahallinden geliyorsun. Çünkü yatakta yatmıyorsun. Oturduğun yerde uyuyorsun. Araç koltuğunda uyuyan bir adamın ne kadar dinlenebileceğini bir düşünün ve böyle yola çıkın. İş kazalarını anlarsınız. Yok, güvencemiz*

yok. Mevsimlik orman işçilerinin değil, Türkiye genelinde çalışan hiçbir mevsimlik işçinin güvencesi yok.(Yakup, ilkokul, 7 sezon)

B) Meslekten Kaynaklı Hastalıklar

Meslek hastalıkları, çalışanın işyeri ortamında yaptığı işin niteliğinden kaynaklanan ve tekrarlanan sebeplerden ortaya çıkan geçici veya sürekli hastalıklar olarak tanımlanabilir. Meslek hastalıkları, işten kaynaklı fiziksel hastalıklar olabileceği gibi psikolojik hastalıklar da olabilmektedir. Geçici kamu işçileri ile yapılan görüşmeler sonucunda işçiler için uygun çalışma koşullarının oluşturulması, işçilerin uzmanlar tarafından dönemsel olarak eğitime tabi tutulması ve işin niteliğinden kaynaklanacak fiziksel ve psikolojik hastalıkların önlenmesi gerektiği analiz edilmiştir. Ayrıca geçici işin genel niteliği çalışanlar üzerinde yoğun bir psikolojik baskı yaratmaktadır. Görüşmecilerin anlatılarından; yapılan işin esnek çalışma saatlerine yayılmış olması ve buna bağlı olarak işçilerin ekip binalarına çakılı kalmaları, onların insan olarak sosyo-psikolojik taraflarının yadsındığı göstermektedir. Şimdi biraz anlatımlara kulak verelim:

- Fiziksel rahatsızlığım yok.6 gün orda çakılıyım. 23:00 'da yangın çıktı mı gidiyorum diyemiyorsun. Ücrette bir sıkıntı yok. Sadece çalışma saatleri düzensiz. Çoğu arkadaşımızın psikolojisi bozuluyor.7/24 orda oldu mu da adam ister istemez sarıyor birine. Sosyal aktiviten bitiyor senin. Evde çoluğunla çocuğunla geçiremiyon. Orda adamla 6gün baş başa kalıyorsun.(Tekin, lise, 11 sezon)

- İnanır mısın arkadaşların arkadaşlara bakış psikolojisi bile değişiyor. Adam sıkılmış borçlardan, şeylerden. Artık orda tel örgü ona dar geliyor. Adam saldıracak yer arıyor. Saldırıyor. Yangına gidiyoruz. Yangında arkadaşına saldırıyor. Ben ikna ediyorum. Başlıyor ağlamaya ve bizi terkedip gidiyor.1 km peşinden gidiyorum. Yangına mı biz bakalım, arkadaşın psikolojisine mi bakalım, gittiği zaman bu adamı dağda, taşta bulamazsak amire ne söyleyeceğiz. Veyahut gittiğinde ailesine ne diyeceğiz? Bence devlet bir an önce bu işe el atmalı. İnsanlar perişan, gerçekten perişan.(Nevzat, lise, 8 sezon)

- Psikolojik olarak oluyor. Eve geldiğimde çocuklar “baba” diye üzerime atıldıklarında bu şekilde olmaz ne zamana kadar gider böyle diye diye başlıyorum. Küçük çocuğumu bir hafta görmedim mi çocuk benden kaçıyor, gelmek istemiyor yanıma.(Koray, lise, 6 sezon)

ILO ' nun yürüttüğü “ İnsana Yakışır İş “ programının kapsamında iş, “Üretken ve adil bir ücret getiren, işyerinde güvenli ve ailelere sosyal koruma sağlayan, kişisel gelişim ve toplumla bütünleşme açısından daha iyi fırsatlar sunan, insanların kaygılarını serbestçe dile getirme özgürlüğüne sahip oldukları, örgütlenerek yaşamlarını etkileyen kararların alınmasına katılabildikleri, tüm kadınlar ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele gördükleri işlerdir”(www.ilo.org/ankara).

İnsan onuruna yakışır iş, çalışanların zihinsel, fiziksel ve psikolojik olarak iyilik halleri önem taşıması, çalışanlar için daha güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışabilmesi, sosyal güvenlik olanakların ve sosyal güvencelerinin yerine getirilmesi ve sendikal özgürlüklerin kullanılabilmesidir.

Yangın sezonu boyunca ekip binalarında haftanın 6 günü 6/24 kalan geçici orman işçileri normal çalışma süresi ve mesailerle birlikte 11 saat yasal çalışma şeklinde istihdam edilirken günü diğer 13 saatlik zamanı yangın ekiplerinde kalarak bir yangın için bekleme yapmaktadırlar.

Fiziksel olarak bir edimde bulunmasalar da iş sahası içerisinde ailelerinden uzakta bir yangın çıkış alarmı için bekleyen işçilerin bu çalışma formunda istihdam edilmelerinin kendilerine sağlık açısından etkisi merak edilmiş ve “*Fazla çalışmanın sağlığınız açısından olumsuzluklarını görüyor musunuz? Varsa nelerdir?*” sorusu sorularak olumsuz etkileri işçilerden dinlenilmiştir.

- *Psikolojik olarak etkileniyoruz. Yani psikolojik denilince hepsi ardı ardına sıralanır. Psikolojin bozursa direkmen vücudunun her bir noktasında hissediyorsun (Ziya, ilkokul, 8 sezon).*

- *Şu ana kadar görmedim. Ama psikolojik olarak sıkıntı yaratıyor. Çünkü orada beklemek, çoluğun çocuğunun senden ayrı kalması, bir hastan olduğunda ona ulaşamaman sıkıntı yaratıyor biz de.2-3 günlük yangınlarda araç kullanıyoruz geri dönüşlerde sıkıntı yaşayabiliyoruz. İster istemez dikkat kayıyor (Sonay, lise, 8 sezon).*

- *Bedenen uzun saatlerce çalışmıyoruz. Yorgunluk olarak yok bir sıkıntı. Ama psikolojik olarak var. Çocuğum “Baba gelmiyor musun?” diyor. (Sadık, ortaokul, 5 sezon)*

- *Orman işçilerinin hepsinin psikolojik sorunu var diye düşünüyorum. Ekiplerde arkadaşlar gayet rahat birbirini kırıcı duruma girebiliyorlar. Ordan olmaktan*

kaynaklanıyor.24 saat bilfiil.6 ayın 5 ayı bilfiil orda kalıyorsunuz. Bunun kişiler arası ilişkilere de yansımaları çok kötü oluyor. Zaman zaman bir patlama yaşayabiliyorlar. Gerginlikler o yüzden çıkıyor.(Fırat, önlisans, 11 sezon)

C) İş Kollarının Riskleri

Çalışma yaşamında ağır ve riskli işkollarında kaza yapma olasılığı yüksek olabilmektedir. Her iş kolunun kendine özgü tehlikeleri ve riskleri söz konusudur. Yangın orman işçisinin yaptığı iş de niteliğine göre riskli iş kategorisinde yer almaktadır. İşçiler, yaralanmalar, maluller ve ölümlerle sonuçlanabilecek bir işi ifa etmektedirler. Dolayısıyla işin genel yapısı işin risk düzeyini arttırmaktadır.

- Başlı başına risktir yangın. Bire bir canla başla savaşıyorsun. Mesela askerler alır eline silahla karşıyla savaşıyor. Biz ateşle savaşıyoruz. Askerlerimiz mermi ile savaşıyor biz de su ile savaşıyoruz. (Eren, lise, 11 sezon)

- Her işte risk var. O senin biraz da kapasitene bağlı. Yangın çıkış alanı yoksa girmiyoruz. Amir, memur gir dese de girmeyiz. Gelsen gir arkandan da biz gelelim deriz. Sana kalmış bir şey. Kendini kollayacaksın. Çünkü diyorlar “iki yanan ağaç yerine gelir. Ama insan gitti mi gelmez.”(Kaya, lise, 7 sezon)

- Bizim en büyük riskimiz yanma riskimiz var, yaralanma var.(Harun, ilkokul, 7 sezon)

Araç şoförü (dozer, greyder, ağır vasıta operatörü vs.); aracın devrilmesi sonucu araç kazaları, motorlu testere işçisi; testere ile yaralanmalar, yangın işçisi ise, dumandan boğulmalar ve yangına müdahalede yaralanmalar ve ölümlerle sonuçlanan kazalar yaşayabilmektedir. “Aldığımız ücret, yaptığımız işin riski karşılıyor mu?” sorusuna işçilerin verdiği cevaplardan hareketle yapılan hiçbir işin insanın canı ile kıyaslanamayacağı fikri ön plana çıkmaktadır. Ayrıca yapılan işin ağır ve tehlike iş kategorisi içerisinde olmasından dolayı verilen ücretin riski karşılaması işçiler açısından olanaklı görülmemektedir. Genel yanlış, kamu işçilerinin aldıkları ücretlerin çok yüksek olduğudur. Kamu geçici işçileri normal çalışma süreci için aylık 2500-2700 tl arasında bir ücret almaktadır. Yapılan işten alınan ücretin yüksek görülmesinin nedeni, onların her gün 3 saatlik fazla mesai yapıyor olmalarıdır.

- Riski hiçbir zaman karşılayamaz. Çünkü sen orada canınla savaşıyorsun. Hiçbir şekilde de canın hiçbir maddiyatla ölçülebileceğini zannetmem.(Ziya, ilkokul, 8 sezon)

- Verilen ücret işin riskini karşılayamaz. Verilen para insan hayatıyla ölçülemez, insan hayatı daha değerli.(Zeki, ortaokul, 10 sezon)

- Hayır karşılamıyor. Neden karşılamadığını düşünüyorum? 8 saat çalışıyorum, 3 saat mesai 13 saatim boşta kalıyor. Ücret verilmiyor. Ben dağın en ucunda geziyorum. Arabamın tekerinin bir tarafı dağın bir ucundan gidiyor. Bir yarısı da toprakta gidiyor. Ölümlerle burun buruna yaşıyoruz. Canımızla çalıştığımız için düşük.(Enes, ortaokul, 7 sezon)

Yapılan araç kazalarında kişinin yaralanması, malul olması veya ölmesi durumda bile işçiden ya da ailesinden aracın zararları tahsil edilmektedir. Ağır vasıta araçlarının bedeli yüksek olmaktadır. Bu durum işçi ve ailesi için yaşanan kazalarda yüksek bir külfetin olması demektir. Ancak KAZADER Derneği, üyesi olan işçilerin yaşadıkları iş kazaları sonucunda zarar gören araçların masrafının %95'ini sağlamaktadır.

6.1.7. İşsizlik Dönemi Sendromu

İşin askıya alındığı yani sezonun bittiği dönem işçiler için kaygılı bir dönemin başlangıcı olmaktadır. Kaygı düzeyi, asgari ücretle de olsa bir işe yerleştiğinde düşüşe geçmekte ve kaybedilen özgüven bir işe giriş ile tekrar artmaktadır. Kaygı ile özgüven arasında ters orantılı bir ilişki mevcuttur. Özgüvenin yitimi işin askıya alındığı dönemde evin nasıl geçindirileceği sorusu ile ilişkilidir. Toplumsal olarak erkeklere yüklenen ataerkil toplum yapısının domino taşlarından olan “Baba evin direğidir.” misyonu genel itibariyle erkekler üzerinde omuzlanması gereken büyük bir sorumluluk demektir.

A) İşsiz Kalınan Dönemin İşçiler Üzerindeki Sosyo-Psikolojik Etkileri

İşlerin askıya alındığı dönemde kamu geçici işçileri, yaşamlarını sürdürmek için bulabildikleri işlerde sezon başlayana kadar çalışmaktadırlar. Genel ifadelerle göre, bir işe başvurduklarında kamu geçici işçisi olduklarını söyleyemedikleri ve istemedikleri halde buldukları şartlar yüzünden yalan söylemeye mecbur kaldıkları görülmektedir.

- Ben devlet personeliyim diyemiyorsun. Yalancı durumuna düşüyorsun. Yalan konuşuyorsunuz. 6 ay sonra kadro verecekler deyip gidiyoruz. Yalancı duruma düşüyoruz.(Nevzat, lise, 8 sezon)

İşsizlik bireyler üzerinde psikolojik sıkıntı, parasal sıkıntı, özsaygı ve yaşam tatmini açısından olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Çizel, 2018: 28) . Dolayısıyla iş ile birleşen benlik kimlik iş kaybının yaşanmasıyla kendine saygının kaybı ile zedelenmektedir. Çünkü iş hayatın idamesi, kişinin girdiği ortamda saygı görmesi ve “ben” in temsili bir ifadesidir.

Çalışmak sadece gelir elde etmek değil, kişinin özgüvenin artırarak kendini gerçekleştirmesini, içinde bulunduğu grupla daha sıkı ilişkiler geliştirerek toplumsal aidiyet hissetmesini sağlayan bir yaşam biçimidir. Tersine işsizlik, bireyin yaşam standardını düşüren, yoksulluk çekmesine neden olan bu nedenle de kendine ve topluma kızgınlık ve öfke duymasına, kendini yalnız ve toplumdan dışlanmış olarak görmesine, diğer insanlarla ilişkilerinin bozulmasına neden olan bir durumdur (Adak, 2010: 105-106).

- Biz de çalışmak zorundayız. Evimize ekmeğ götürmek zorundayız. Söyleyemiyoruz. Söylesek de iş bulamıyoruz.(Koray, lise, 6 sezon)

Kamuda çalışmak için sezon başladığında ise ya gerçeği olduğu gibi dile getirip” *Kamu orman işçisiyim, ormana dönüyorum”* demekte ya da yalan söylemeye devam edip gerekçeler öne sürerek işi bırakmaktadırlar. Bazen resmi kayıtlardan kamu işçileri oldukları öğrenilen işçiler işveren tarafından bu gerekçeden dolayı işe alınmıyor ve genellikle bir sonra ki sene aynı işyerine başvurduklarında işe tercih edilmemektedirler.

İşçilere yöneltilen işinizin askıya alındığı dönemde geçim stratejileriniz nedir sorusuna; bulabildikleri her işte çalıştıklarını iş seçebilme lüksüne sahip olamadıklarını ifade etmişlerdir.

- Öyle iş seçmiyoruz. Ne iş bulursak yapıyoruz. Aklınıza ne iş gelirse ne iş bulursak çalışıyoruz. Yeter ki çorbamız kaynasın. Ha tabi çalışmayan arkadaşlarımız da var. Mesela arkadaş elinden bir iş gelmiyor. Bir fabrikaya mabrikaya da giremiyor. Yazın çalıştığından bir kenara atıyor. Kışın da onu yiyor. Öyle çalışan arkadaşım da var yani. Yazın 3.000 tl maaş alıyorsa 1-1,500 tl köşeye atıyor. Kışın onu harcıyor, kullanıyor. Kışın sana kalmış. Senin becerine kalıyor.(Kaya, lise, 7 sezon)

- İş arıyoruz. İş bulursak geçinmeye çalışıyoruz. Çoğu geçici işçi borçlu. Çalışmadığın dönemde kredi kartı var; hazır para. Kredi kartına yükleniyoruz.(Koray, lise, 6 sezon)

- *Boş boş geziyorum. Dediğim gibi iş bulursam çalışıyorum. Bulamazsam oturuyorum. Ne yapayım? Diğer 6 ay da biriktirdiklerimle veya borçlanarak.*(Kadir, ortaokul, 11 sezon)

İş kaybıyla gelen gelir kaybı, genelde bireyler ve aileleri tarafından karşılanması gerekli büyük finansal yükümlülükler getirir. Bu yükümlülüklerin karşılanamaması durumunda bireyler, ailelerine veya çevrelerine karşı zor duruma düşebilirler (Kurt, 2010:369).

- *İş arıyoruz. İş bulursak geçinmeye çalışıyoruz. Çoğu geçici işçi borçlu. Çalışmadığın dönemde kredi kartı var; hazır para. Kredi kartına yükleniyoruz.*(Koray, lise, 6 sezon)

Görüşülen geçici orman işçilerinin büyük çoğunluğu birikim yapamadığını ifade etmişlerdir. Çalışma sezonuna borçlu girerek bu borcu birkaç içinde kapatmaya çalışmakta ve hatta borç kapanmadan iş sezonunun sonlanmasıyla bir sarmal şekilde devam eden bir borçluluk süreci devam etmektedir. Yaz sezonunda birikim yapılsa da kışın işsiz kalınan dönemde harcanmaktadırlar.

- *Birikim yapamıyorsun. Çünkü ortalama 1-0 eksiden başlıyorsun. Borçlu giriyorsun. Borçlu girdiğin için onu kapatmakla uğraşıyorsun. Onu kapattın tam rahata çıktım diyorsun. Haydi! Senin iş akdin feshediliyor. Bu sefer tekrar başlıyorsun. Bir içe bir dışa çalışır gibi.* (Ziya, ilkokul, 8 sezon)

- *6 ay birikim yapıyoruz. Birazcık kredi kartlarına yükleniyoruz. Yetmiyor ama eşim çalıştığı için idare ediyoruz.*(Sadık, ortaokul, 5 sezon)

Ailenin gelirinin tek kişi tarafından kazanıldığı durumlarda beklenmedik bir iş kaybının etkisi özellikle zordur. Bu ailelerin tek gelir kaynakları yok olmakla kalmamakta, evdeki eşin durumu çabuk bir şekilde bir iş arayıcısı ve sonunda bir ücret kazanan durumuna gelmektedir. İşini kaybeden kişinin erkek olduğu durumda, yeni işe giren karısının önceden onun ödemekte olduğu faturaları ödemeye başlamasıyla, koca kendine olan saygısını kaybedebilir. Bu duygu kocanın iş arama etkinliğini keskin bir biçimde azaltabilir (Kurt, 2010: 367).

Ataerkil aile yapısından kaynaklanan eril misyon, erkeğin karşılaşılabileceği bu tarz durumlar karşısında kendileri için memnuniyetsizliğin kaynağı olabilmektedir. Ataerkil anlayıştan sıyrılabilen erkekler için olağan bir durum iken kadına ev içi misyon yükleyen

erkekler, bu durum karşısında ya eşlerinin çalışmasına izin vermemekte yada hayatın dayattığı ekonomik zorluklara karşı eşin çalışmasına istemese de razı olabilmektedir.

- *Birikim yapamıyoruz. Şehir yerinde yaşıyoruz. Kırsal yerlerde olsak çiftçilik yaparsın, hayvan yetiştirirsin. Bunlarla geçinirsin. Ama şehir yerinde bu gerçekten çok zor.*(Koray, lise, 6 sezon)

Son görüşmecinin ifadeleri bağlamında şehirdeki hayat pahalılığı ve geçici bir şekilde çalışmak bu yaşamın zorlukları karşısında işçilerin belini bükmektedir. İşçi, ailelerinden kalan herhangi bir mülkiyet varsa ve işsiz kalınan dönemde asgari ücretli bir iş bulabilirse geçici işçi bir şekilde yaz sezonuna kadar geçinebilmektedir.

Bu işsizlik döneminde kamu kurum ve kuruluşlarında çalıştırılmak üzere taşeron işçi, Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP) kapsamında ve köylerden yevmiyeci işçiler çalıştırılmaktadır. Görüşmecilerin ifadelerinden de anlayacağımız üzere, kışın orman işçilerinin bitmediği, işin bir süreklilik arz etmesine rağmen geçici işçiler 5 ay 29 gün çalışıp işi bırakmakta ve yerlerine yukarıda belirtilen gruplar çalıştırılmaktadır. “İşin süreklilik arz etmesi ve kurumlarda kış sezonunda çalışan ihtiyacı var ise neden geçici işçilerin işleri askıya alınmaktadır ve neden onların yerine başka gruplar istihdam edilmektedir?” sorusuna düğümlenmektedir.

Yarı-zamanlı işlerdeki artış, işsizliğin ve eksik istihdamın boyutunu gizlemeye de yarar” (Standing, 2015:34). Esnek kamu istihdamı da, özel sektör gibi esnek istihdam uygulamalarının maliyeti düşürdüğü söyleminin amentüsü haline getirmiştir. Diğer bir söylem istihdam edilebilirliği artırma, işsizliğin önüne geçmektir. Bunun çözümü, değişen işin yapısına uygun inşa edilen esnek istihdam modellerini çalışma yaşamına dahil etmek olarak görüldü.

- *Ben uygun bulmuyorum devlet kurumunda. Niye uygun bulmuyorum? Sonuçta kendi kurumunda çalışan bir insan var. İş bilen bir insan var. Senin işi bilen bir insanı çalıştırmak farklı bir kavramdır. İş bilmeyen bir insanı çalıştırmak da ayrı bir kavramdır. O yüzden ben uygun bulmuyorum.* (Ziya, ilkokul, 8 sezon)

- *Devlet öyle bir karar almış, öyle yapıyor. Biz bir şey diyemeyiz. Hani normalde bizim çalışmamız gerekirdi. Ama onları çalıştırıyorlar. Ne düşünüyorlar, nasıl*

düşünüyorlar, nasıl yapıyorlar bilemiyoruz. Onun için pek diyebileceğimiz yok.(Harun, ilkokul, 7 sezon)

- Biz dururken niye o şekilde bir işçi alımı oluyor? Olmayabilir. Bizi alabilirler.(Kadir, ortaokul, 11 sezon)

- Ormanda iş varsa bizi çalıştırsınlar. Köylerde yevmiyeci alıyorlar. Öyle yapacaklarına ordaki geçici işçileri çalıştırmaya devam etsinler. Biz de iş aramak zorunda kalmayız.(Koray, lise, 6 sezon)

Bu grupların çalıştırılmaları geçmişten bu güne sezonluk iş olarak görülen orman işçiliği (yangın işçiliğini) hasıraltı etmekteydi. İşin, sezonluk bir iş olarak lanse edilmesi, sadece yangın sezonu başladığında bu orman işçilerine o anda ihtiyaç varmış görünümü vermektedir. TYÇP uygulaması 3 yıl önce başlamış fakat taşeron uygulaması ile köylüleri yevmiye usulüne göre çalıştırma uygulamasının tarihi daha eskidir. Kamu geçici işçileri varolan ancak kamu istihdamında gözükmeyen ve istihdam rejimi hiyerarşisinde en alttakilerdir. Belli dönemlerde belli başlı kazanımları elde etseler de koşullarında yeteri kadar yasal düzenlemeye gidilmemiştir. 2018 yılı itibariyle “süre uzatımı” şeklinde yasal bir düzenlemeye gidilerek işçileri 9 ay 29 gün çalışmaları öngörülmüştür. Ancak yasanın kapsamının ne olacağı tüm işçileri kapsayıp kapsamayacağı şu an için belirsizdir. Burada belirsizlikten söz edilmişken esnek istihdam modellerinin çalışanlar için belirsizlik, güvencesizlik sendikasızlığı vs. getirdiğini de söylemek gerekiyor. Bu anlamda geçici işçilik, belirsizliktir. Belirsizlik içerisinde metalaşan işgücü, işsiz kaldığında ruhsal çöküntü içerisine düşmektedir. Görüşmecilerin anlatılarından tecrübe edilen çalışma hayatının onların tüm sosyal yaşamlarına olan etkisinin izlerini sürelim.

- Bedenen, ruhen, evlilik konusunda sıkıntılar yaşıyabiliyorsun. Birincisi, maddiyat. Maddiyat olmadığı zaman sıkıntı, sıkıntı olunca evde huzursuzluk oluyor. Bedenen, ruhen sağlık bozuluyor. Bir evlilikte tartışma bir yerde başlıyor. İlk başlangıcı, başladığı zaman eğer o an kestin kestin kesmedin artık ayrılma noktasına geliyorsun. O da maddiyata bağlı.%90 maddiyata bağlı. (Ziya, ilkokul, 8 sezon)

Geçici çalışmanın genel yapısı aile ilişkilerinde sürtüşmeleri ortaya çıkarmakta ve eşler arasında boşanmaya gidilebilecek bir süreci getirmektedir: “Evine gelememe evli insanlarda psikolojik sorunlara neden oluyor. Boşanan arkadaşlarım var, yuvası dağılan

arkadaşlarım var. Meslekten kaynaklı. Bu işe çözüm bulamadıklarından.”(Yakup, ilkokul, 7 sezon)

- İş korkusu başlıyor. Acaba beni alır mı? İş bulur muyum? Alırsa korkuların bitiyor. Ama almazsa evi nasıl geçindireceğim çocuklarım okuyor. En büyük korku oluyor işsizlik korkusu. (Sonay, lise, 8 sezon)

Gümüş, işsizliği değerlendirirken bireyde psikolojik örselenmeye yol açan bir faktör olarak kişinin işini kaybetme korkusu olarak tanımlanabilecek olan iş güvencesizliğini ortaya çıkardığına ve bundan kaynaklı gelecek korkusu ve belirsizlik birey için stres kaynağı haline geldiğine değinmektedir (Gümüş, 2013: 2).

- Her sene orman bitiyor, iş arıyorsun. Ordan çıkıp bir işe giriyorsun. Ortam yabancı 1-1,5 ay insan psikolojik olarak zorluk çekiyor. Nerden geldim? Ne güzel çalışıyordum orda. Tam oraya alışıyorsun, çıkıyorsun, bir iş arıyorsun. Tam kışın çalıştığın bir işe alışıyorsun bu sefer ormana çağırıyorlar. Devamlı bir kopuş var. (Kaya, lise, 7 sezon)

Çalışma dönemi dışında işsiz kalınan dönemde bile işçiler üzerinde psiko-sosyolojik basıncın devam ettiği beyanlarında ve görüşme esnasındaki gözlemlerden de görülmüştür. Mülakat sürecinde işsiz kalınan döneme yönelik yöneltilen sorulara verilen cevaplarda işçilerin jest ve mimiklerinde yoğun bir şekilde kaygı ve yılgınlık içerisinde buldukları gözlemlenmiştir. İşçiler koşullarını yakınıırken yükselen ses tonları ve ani öfke ifadeleri işsiz kalınan süreçte bile sosyo-psikolojik basıncın etkisinin sonlanmadığını göstermektedir. Bu durumu bir görüşmeci şöyle dile getirmiştir:

- Sosyolojik olarak şöyle söyleyebilirim: Kimse işsiz kalmak istemez.6 ay çalışıyorsun çok güzel şekilde çalışıyorsun. Sonra işin askıya alınıyor. Boşta kalıyorsun. Büyük bir boşluk. Bu durumdan insanın psikolojisi etkileniyor. Yıllardan beri böyle. Kabullendik.(Enes, ortaokul, 7 sezon)

Dolayısıyla, işin askıya alındığı dönemde işsiz kalmak, kabullenmeye başlanan ve yılın bir dönemi için kronik hale gelen bir sorundur. İşe başlamada işin bitişi (işin askıya alınışında) işçi farkı duygular içerisinde bocalamaktadır. İşin başlangıcında sevinçli ve mutlu oldukları, ama iş sonlandığında kaygıların tırmanışa geçtiği ve özgüvenin azaldığı bir sezonun sonu gelmiştir. Bir de onlardan dinleyelim.

İşe başlarken enerjik hissediyorsun. İş bittiği zaman yani sıkıntılı dönemlerin başlayacağı için ister istemez sıkıntıdaşın. Çünkü niye? Yine bir uğraş içine giriyorsun. Yaz geldiği zaman biliyorsun ki işe girilecek. Düzenli paran olacak. Tabi kış geldiği zaman çıkış olduğu için. Evin sıkıntısı , “ Nasıl geçineceksin?” , “Evi nasıl geçindireceksin? “, “Nasıl bir yerde çalışacaksın?” Onun sıkıntısı oluyor, korkusu oluyor. (Ziya, ilkokul, 8 sezon)

- İnsanlar sevinçli oluyor. Tekrar işe alınma sevinci yaşıyor. Tekrar sağlık sigortası, ücret faydalanmaya başlıyor.(Nedim, ilkokul, 5 sezon)

Anlatılardan çıkarılabilecek sonuç, sezonu başlaması ve işe çağrılmalarıyla birlikte işçiler mutlu olmakta ve motivasyonları yükselmektedir. Çünkü yarı dönemsel bir güvenceye de sahip olunsa da bir 5 ay 29 gün devlet güvencesi altında çalışmaktadırlar. Kendi işleri olarak nitelendirdikleri işin, yapıma prosedürlerini bildikleri ve alanlarında uzmanlaştıkları-tecrübe kazanmış oldukları için çabuk adapte olabilmeleri onların kendilerine duydukları güveni artırmaktadır.

Fakat sezonun bitimine yakın işin sonlanacağı düşüncesi yavaş yavaş içlerini kemirmeye ve kaygı dozunu artırmaya başlamaktadır. İşçiler bundan sonra şu soruları: “Yeni bir iş bulabilecek miyim?”, “Ne zaman bulabileceğim?”, “Bulabildiğim işe adapte olabilecek miyim?” vs. kendilerine sormaya başlamaktadır.

Görüşme anında işçilere karşılaştıkları sorunlar karşısında bir çözüme ulaşamamaları ve çözüm odağı bulamamaları nedeniyle kendilerini psikolojik olarak bir kapana sıkışmış ve çözümsüzlük içerisinde bocalayıp bocalamadıkları sorulmuştur.

- Tabi ki. Yani sonuçta bir şeyin yapılmasını istiyorsunuz. O olmayınca ister istemez sıkıntıya giriyorsunuz. Boşlukta oluyorsunuz. (Ziya, ilkokul, 8 sezon)

- Yüzde yüz her zaman. Sonucu yok. Esnek çalışma dediğimiz şey bu. Bir yere gideceğiz ya yangın çıkarsa, bir şey yapacağız ya yangın çıkarsa diye hep diken üstündeyiz. İşimizin bir zamanı olsa, yangının bir zamanı olsa. Ya vardiya sistemi ya da itfaiye modeli.3 gün üst üste çalışalım 3 gün izin kullanalım. Diğer grup 3 gün çalışsın. Bizim isteğimiz bu.(Sonay, lise, 8 sezon)

- Her sene iş bitmesine yakın sıkıntı oluyor. İş bulcam mı? diyorum. İşsiz kalma korkusu oluyor. Bir de her gün eve gidip gelememek sorun oluyor.(Kaya, lise, 7 sezon)

- *Kış ayından yazaya borçlu giriyoruz. Kredi kartı borcunu ödüyoruz. İşten bir nebze soğuduk. Eski tadı alamıyoruz. Evinizi sevmediğinizde, huzursuz olduğunuzda her gün temizler yıkar mıydınız? Çiçekleri sular mıydınız? Haklarımız verilmedi. Bunun yılgınlığı var.*(Fırat, önlisans, 11 sezon)

B) İşlerin Askıya Alındığı Dönemde Yaşam Stratejileri

Sezon boyunca yoğun bir şekilde çalışan geçici işçiler iş akitleri sonlandığında bir sonraki yılın iş akitlerinin yenilenmesine kadar işsizlik sürecini deneyimlemeye başlamaktadırlar. İşsiz kalınan dönem iş bulamayanlar için çalışılan dönemden daha yorucu ve yıpratıcı geçmektedir. Evin elektrik, su faturası, çocukların okul masrafları, borç harç denilince bu süreç içinden çıkılmayan bir hal almaya başlamaktadır. Bu dönemi atlattırma çalışan işçiler tüm bu zorlukları aşabilmek için kendileri için yaşam stratejileri geliştirmektedirler. Bu yaşam stratejilerinin neler olduğunu onların anlatımlarından dinleyelim;

- *Yakın çevre, eş-dost aracılığıyla buluyorum. Bir fabrikaya gitsem 6 aylık iş desen vermiyorlar. Devamlı bir iş bulamazsın.*(Kaya, lise, 7 sezon)

- *İş bulmakta zorluk çekiyorum. Aynı iş yerine tekrar giremiyorum. Şöyle giremiyorum: adam bazen kabul etmiyor. Diyor ki: “ ben seni 6 ay çalıştırıp sonra işçi arayamam.”* (Enes, ortaokul, 7 sezon)

Kamudan geçici işçi pozisyonunda çalışan işçilerin çalışma sezonları bittiğinde /bitmeye yakın olduğu dönemde ciddi boyutlara ulaşan bir işsiz kalma korkusu su yüzüne çıkmaktadır. Çalışan işçiler psikolojik bir çöküntü yaşamaktadır. Çeşitli nedenlerde dolayı iş bulamıyorlar veya bulmakta güçlüklerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu güçlük; geniş sosyal çevre aracılığı veya kalifikasyonu yüksekse nispeten diğer arkadaşlarından daha önce iş bulabilmektedir. Kalifikasyonu düşük olan işçiler ya iş bulamamakta ya da bulsa da çok geç bulabiliyorlar.

– *İşe yerleşmeniz ne kadar zamanınızı alıyor?*

- *2 ay sürüyor.* (Sadık, ortaokul, 5 sezon)

- *İş buluyoruz, ama baya sıkıntılı buluyoruz. Çünkü mevsimlik işçi olduğumuz için herkes bizi işe almıyor. Gideceğiz diye bizi işe almak istemiyorlar.*(Harun, ilkokul, 7 sezon)

İş bulmakta yaşanan güçlüğü diğer bir nedeni de; emek piyasasının talep ettiği genç ve dinamik bir işgücü kesimidir. Görüşmecinin ifadesiyle, “30 yaşın üstüne iş vermiyorlar. Bazı yerlerde ormanda çalışıyorum diyorsun. Adam diyor ki, “bana 6 aylık işçi lazım değil” diyor. Bazı yerler var işe almıyor, bazı yerler gel 5,5 ay biz de çalış” diyor.(Tekin, lise, 11 sezon)

İşleri askıya alınıp bir işsizlik sendromu dönemini yaşayan sadece genç yaşlardaki kamu geçici işçileri değildir. Genç işçilerin yanı sıra orta yaşlara varan geçici işçiler de mevcuttur. Diğer bir görüşmeci ise, “Belli bir yaş geçince işveren o işçiyi tercih etmiyor. Benim en büyük korkum 45-50 yaşa geldiğimde beni kim işe alır? Gençler varken beni işe almıyorlar. Öyle bir sıkıntımız oluyor. %30-40 ‘ı iş bulabiliyor. Diğerleri bulamıyor.”(Sonay, lise, 8 sezon)

İşsizlik döneminde yapılacak işin niteliği, işsizlik sendromu dönemini deneyimleyen geçici işçiler için bir önem taşımamaktadır. “ Ne iş olsa yaparım abi” diye klişeleşen cümle bunun açık bir ifadesidir. Bir de bunu orman işçisinin ağzından dinleyelim.

- İş bulursak çalışıyoruz. Nerde olursa olsun. Yani ne bileyim? Aklına gelen tüm ağır işlerde çalışmaya çalışıyoruz. İnşaat sektörü olsun ne bileyim hamallık olsun her türlü işlerde çalışmaya çalışıyoruz. Kimisi şoförlük işi buluyor, şoförlükte çalışıyor. Yani ne tür aklınıza iş geliyorsa biz onlarda hemen hemen boş vakitlerimizde evimize nafaka götürmek zorundayız.

- Verilen ücret düzeyi nedir?

- Verilen ücret nerde? dışarda mı? Dışarda asgari ücret.

- İş bulabiliyor musunuz?

- İnsanlara söyleyemiyoruz 6 ay çalışacağım da 6ay sonra bırakacağım diyemiyorsun. Bir iş yerine girdiğinde devamlı çalışma şeyiyle başlıyorsun. Neden? Diyemiyorsun ki adamlara. 5-6 aylık adamları almazlar. Bir şeyleri öğrenmek zorundasın.(Zeki, ortaokul, 10 sezon)

Başka bir görüşmecinin ifadeleri;

- *Valla şu an boşuz işte. Sezonumuz bittiğinde iş arıyoruz. Yani iş arıyoruz şimdi. Tesadüfen bulursak çalışıyoruz.*

- *Aldığımız ücret düzeyi ne oluyor?*

- *Asgari ücret oluyor.*

- *Geçinmenizde yeterli oluyor mu?*

- *Yeterli olmuyor. Zorluklar yaşıyoruz.*

- *Bu zorlukların üstesinden nasıl geliyorsunuz?*

- *Yemeden içmeden olsun, giyimden olsun kesiyoruz. (Koray, lise, 6 sezon)*

Diğer bir görüşmecinin ise “İş bulabiliyor musunuz?” sorusuna verdiği cevap şöyledir:

- *Benim iş bulmam 1 ayımı buluyor. Bir önceki sene çalıştığım yer bir sonraki sene almak istemiyor. Tam iş buluyorsunuz, adaptasyon sağlamaya başlıyorsunuz. Bu kez de işi bırakıyor ormana dönüyorsunuz. Büyük bir düzensizlik oluyor. Sürekli bir iş değiştirme modülünüz var. (Eren, lise, 11 sezon)*

Bir işten başka bir işe geçiş işçiler için yapılacak iş hangisi olursa olsun adaptasyon problemine yol açmaktadır. İş öğrenilmeye, işe alışılmaya ve iş arkadaşları arasında uyumun artmaya başladığı bir dönemde o işi bırakıp başka bir işe başlama süreci kişileri duygusal olarak olumsuz etkilemektedir. Çünkü kişi yaptığı işle, iş arkadaşlarıyla ve işletme ile kurumsal bir bağ kurmaya başlamıştır. Kurulan bu bağ başka bir işe başlama ile ya kopmakta ya da zayıflamaktadır.

C) Sosyal Çevrenin Geçici İşçiliğe Dair Algısı

Sosyal çevrelerinin kamuda çalışan geçici işçilere yaklaşımına bakıldığında, bazen yapılan işin zorluklarını bilinmediğinden dolayı rahat ve maaşı dolgun bir iş olarak görülebilirken, bazen de sosyal çevreleri tarafından yapılan işin zor, övünç kaynağı ve çalışılmaz bir iş olarak da görülebilmektedir. Anlatılar:

- Yani çalışma esnasında şöyle bir duygu var insanlarda: bu insanlar doğayı seviyor, yangın çıktığı zaman yangına müdahale ediyor. Yaşam alanı sağlıyor. Nefes almamızı sağlıyor. Canlıları kurtarıyor. Böyle açıklayabilirim. (Ziya, ilkokul, 8 sezon)

- Çevre iyi değerlendiriyor. İşte “Sen devlet kurumundasın. Ormanda çalışıyorsun.4.000 tl maaş alıyorsun” diyorlar. Ya öyle de gel de bana sor. 6 ay işsiz geçiriyorum.(Koray, lise, 6 sezon)

Yapılan maddi nedenlerle olsun ya da vatan hizmeti şeklinde görülüp bir kutsiyet atfedilip yapılsa da yapılan iş çalışanlar açısından hiç de kolay olmayan, güvencesiz, kuralsız ve esnek yapıya sahiptir.

- Çevremde mevsimlik iş de olsa devlet işi olduğunu biliyorlar. Bir özenti var. Gelecekte kadro gelecek diye bekliyoruz. Kendi işimi yapmazsam bu işi bırakmam. Özel sektörde gidip bu maaşı alamam. Bir doktor olmam lazım yüksek maaş almam için.(Kaya, lise, 7 sezon)

Geçici işçilerin işi bırakmama nedenlerinden en önemlisi alınan ücret düzeyidir. Alınan ücret düzeyi günlük 3 saatlik mesai ile 4.000 tl’ yi bulmaktadır. Bundan dolayı iş sosyal çevre açısından cazip gözükmekte, işçiler için de zor da olsa bırakılmaz görülmektedir. Çünkü esnek istihdam piyasasının kuralları özel sektörde daha katı ve acımasızdır. Tüm işçilerin aşağı yukarı benzer şekilde ifade ettiği: “Dışarı gitsem, çalışsam asgari ücret alacağım, emeklilik primim asgari ücret üzerinden yatırılacak. En azından burada emekli olduğumda aylık 3.000 tl alacağım” ifadeleri neden kamu işinin bırakılmayacağı ve özel sektörde çalışmanın tercih edilmeyeceğinin bir göstergesidir.

- Yani bu işe girdim gireli huzurum yok. Aile baskısı var ayrılamıyorum.” Bu işe gittin olmadı, bu işe girdin olmadı tutunamadın bir yere.” Devlet işine girmişsin sen niye böyle yapıyorsun, niye sabretmiyorsun?” diyorlar.(Nevzat, lise, 8 sezon)

İş ne kadar işçiler için zorluklar taşısa da ve işten memnun olunmasa da sosyal çevrenin kamu işi olması itibariyle yükledikleri anlam insan onuruna yakışır bir iş beklentisinin önüne geçebilmektedir. “Gecemiz belli değil, gündüzümüz belli değil. Telsizin ucundayız.7/24, 24 gün işyerinde kalıyoruz. Ayda 6 gün evimize gelebiliyoruz. O da geldiğimizde evin de bir sürü ihtiyaçları birikmiş oluyor.”(Nevzat, lise, 8 sezon) Dolayısıyla geçici işçi için zor şartlarda çalışmak söz konusu olsa da çalışmayı sürdürmek

sosyal çevre baskısından bir zorunluluk haline gelmekte ve işi bırakmak da mümkün olamamaktadır.

- *Kız istemeye gitti bir arkadaş yıllar önce. “işin ne?” diye sormuşlar. Ormanda mevsimlik işçi demişler. İş garantili olmadığı için kız vermemişler.(Tekin, lise,11 sezon)*

İşçilerin ciddi anlamda ekonomik ve sosyal sorunlar yaşadıkları anlatılardan da ortaya çıkmaktadır. Sosyal çevrenin geçici işçiliğe bakış açısı ne kadar iyimser de olsa genel olarak kötümser ve dışlayıcı bakış açıları da mevcuttur. 5 ay 29 gün çalışarak 6 ay 1 gün işsiz kalmak işçilerin karşısına yukarıdaki anlatıdaki gibi evlenmek istenildiğinde çalışma modelinden kaynaklı olan “işsiz algısı” işçiyi uygun bir eş adayı olarak görülememesine neden olmaktadır. Sosyal bir sorun olmasının yanında işçiler bir ev satın almak isteseler veya bir işe girişeler de bankaların kredi sisteminden faydalanamamaktadırlar. Buradan hareketle denilebilir ki, geçici işçiler, toplum nezdinde 5 ay 29 günlük bir varoluşa sahiptirler.

- *Eşim sürekli bir başka iş bul diyor. Bende bazen bu işte çalıştığım için pişman oluyorum. Bir fabrikada sürekli bir iş bulsaydım kadrolu madrolu. Bu yaştan sonra nasıl bir iş bulacağım? (Tekin, lise,11 sezon)*

- *Onlara göre çok güzel bir iş, hiçbir sıkıntısı yok. Çok para alıyoruz. Öyle görüyorlar. Sürekli yatıyoz onların görüşüne göre. Ama içine girince öyle olmuyor. Yangının ne zaman çıkacağı belli olmaz. Onlar iş kısmını bilmedikleri için öyle söylüyorlar. Biz bu yaz geceleri hiç uyumadık ki hep geceleri yangına gittik.00:02’lerde, 00:03’lerde hep yangına gittik. Gece yangını daha riskli bir yangın. Bir yeri görmüyon bir şey yapmıyon. Yani karanlık. Aslında bunları bilmiyorlar onlar. Sadece işin öbür tarafına bakıyorlar. Maddi tarafına bakıyorlar.” Gittin geldin parayı aldın, gittin geldin parayı aldın” diyorlar. Öyle olmuyor işte. Parayla olmuyor bu işler.(Harun, ilkokul, 7 yıl)*

5 ay 29 günlük bir varoluşa sahip olan işçilerin yaşanan sorunlar karşısında çözüm ve çözüm odağı bulamayışları çaresizliğe, bireyselleşmeye, yılgınlığa, güvensizliğe, işten soğumaya vb. gibi duygulara doğru kökleşen en alt toplumsal tabakanın genel görünümünü sergilemektedir. Geçici işçi, küresel kapitalizmin bir parçası olarak yaşamı idame etmemin, kendini gerçekleştirmenin, toplumsal saygınlık edinmenin ve koşullarının değiştirilmesinin başkalarının iki dudağı arasında olduğunu bilmektedir. Kendi çabaları ile belli kazanımlar elde edebilmenin koşulu olarak işini kaybetme riskini göze alabilecek cesareti gerektiğini

bilmektedir. Fakat işçi, kendi için kaybetmeyi göze alsada geride bekleyen ailesi için bunu göze alamamaktadır. Bu da işçiler arasında çelişkileri artıran, örgütlülüğü kıran bir neden olmaktadır.

Standing'in de belirttiği gibi "Prekarya, kendisini dayanışma üzerine kurulu bir emek camiasının parçası olarak görmez"(Standing, 2015:29). Bu anlamda sendikal örgütlülük bir noktada ne kadar aktif sendikacılık anlayışına da bağlı olsa da örgütlenme istencine ve bilincine ulaşmayan işçiler kendilerini örgütlülüğün bir parçası görmeyeceklerdir. Burada sendikaların işçiler için yürüttükleri faaliyetleri, sorunlarına ne düzeyde duyarlılık gösterdiği de önem kazanmaktadır.

6.1.8. Allı Pullu, Sarılı Sendikalaşma

Sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır (media.iskur.gov.tr).

Sendikalar, ilk kez Endüstri Devrimi'nin ardından Batı ülkelerinde ortaya çıkmıştır. Sendikalar, başlangıçta işçilerin çalışma yaşamlarına ilişkin sorunlarını çözmek, onların hak ve çıkarlarını koruyarak çalışma koşullarının düzenlenmesi ve yaşam standartlarını geliştirilmesi temelli kurulan örgütlenmelerdir. Bu nedenle başlangıçta sendikacılık işçi örgütlenmesi ile özdeş görüldüğü söylenebilir. Fakat zamanla demokratik bir toplumun temel yapıtaşı olan işçi sendikacılığı sadece işçilerin değil, tüm çalışanlar için genel geçer bir örgütlülük düzlemine erişmemiştir. Tüm çalışanlar için sendikalar, serbest piyasa ekonomisi içerisinde sosyal hak ve güvencelerinin savunucu bir sosyal taraf olarak kabul görmüştür.

Kamu alanında sendikacılığın gelişimi, yani kamu görevlileri sendikacılığının ortaya çıkışı İkinci Dünya Savaşı sonrasında tekabül etmektedir. Kamu görevlileri sendikacılığın ortaya çıkışındaki temel dinamikler; devlet denilen olguya karşı oluşan algısal değişim, devletin yüklendiği hizmetlerin çeşitlenmesi ve kamu alanında daha fazla personel istihdamına gereksinimin yaşanması ve bunun yanı sıra personel yapısının değişmesidir. Özellikle Avrupa'da 1960'lı yıllarda başlayan 1970'lerden sonra hızlı bir seyir izleyen kamu görevlileri sendikacılığı sonraki yıllarda tüm dünyada kamu görevlilerinin sendikal haklara sahip olması genel bir eğilim kazandığı gözlemlenmektedir.

Türkiye’de ise kamu görevlilerinin sendikalaşma sürecinin ise 1960 yıllarda ortaya çıktığı söylenebilir. Günümüzde işçiler arasında örgütlenme hakkı tartışma konusu değilken, kamu görevlileri kapsamına giren personeller açısından örgütlenme hakkı tartışmalı konuların başında gelmektedir. Temel problem, kamu görevlilerinin hangilerine örgütlenme hakkının tanınması gerektiğidir.

1980’lerle birlikte yeni döneme ekonomi politiği olan neo-liberalizmle devletin yeniden yapılanma sürecine girmesi kamu istihdam rejiminin yeniden düzenlenmesine bağlı olarak daha fazla personelden ziyade kalifikasyonu yüksek personellerin istihdam edilmesi ve tüm bu değişimler ekseninde sendikacılık anlayışında da yeni bir değişimin gerekli görülmesi sürecine girilmiştir. Çünkü küresel ölçekte meydana gelen değişimlere bağlı neo-liberal ekonomi politikaları devletin ekonomiye müdahalesini azaltmak için özelleştirme hareketi yürütmüştür. Neo-liberal ekonomi politikalarının temelinde devletin ekonomik hayattaki etkinliği kırmak her şeyi serbest piyasa ekonomisine bırakmaktır. Böylece devletin etkinlik alanının daralması kamu sektöründe örgütlenen sendikaları da olumsuz etkilemiştir. Bu süreçte özelleştirilen kamu kurum ve kuruluşlarında istihdamın daralması sendika üyesi kamu personel sayısı da giderek azalmıştır. İstihdamdaki azalma ise sendikaların pazarlık gücünü zayıflatan bir durumdur. Küresel ölçekteki bu değişimle birlikte Türkiye’de de iktisadi teşebbüslerin özelleştirilmesi kamu görevlileri sendikacılığını olumsuz etkilemiştir.

A) Sendikal Hareketin Emek Mücadelesindeki Etkililik Düzeyi

- Sendikamız sadece böyle toplu sözleşmelerde biraz aktif. Diğer türlü öyle fazla şey olmuyor. Biraz daha haklarımızı savunması lazım. Bizim sendikamız sadece toplu iş sözleşmelerinde bir şeyler yapıyo. Diğer şeylerde yapmıyorlar. Bize yansıyan bir şey yok. Belki yapıyorlar ama biz görmüyoruz. Biz sadece yansıyan tarafını görüyoruz. Öbür tarafında ne yapıyorlar bilmiyoruz.(Harun, ilkokul, 7 sezon)

İşçinin ifadelerinden sendikalar ile işçiler arasında sendika üye-sendika ilişkisi/bağı kurulamadığı ya da bu ilişkinin/bağın güçlü olmadığı anlaşılmaktadır.

- Anlık sorunlarda birebir çözmeye sendika her an hazır. İşi genele, çoğunluğa döktüğümüzde sendika biraz pasif kalıyor. Sendika sistemi Türkiye’de çok gelişmemiş, geliştirilmemiş.(Sonay, lise, 8 sezon)

Sendikal üyelik deneyimi yaşamış olan işçilerin yaşadıkları güven kaybı sendikanın işçilerin sorunlarına ilgisiz kaldığı işçilerin işveren karşısında haklarını koruyamadığı işverenle taraf olduğu algısıyla sendikalı üyelik sonlandırılmasa da süreç sendikaya olan inancın yitimiyle sonuçlanmaktadır. Türkiye’de sendikal hareket bazı dönemlerde işçinin yükselen sesiyken genel oluşan algı Türkiye’de sendikaların başarısız olduğudur.

Sendikalar yeni dönemde yaşanan dönüşüme ayak uydurabilecek örgütlenme öznesi haline gelmedikleri sürece emek piyasasındaki bu denli parçalanmışlıkla başedebilmeyi ve bütünleşmeyi sağlayabilmeleri çok zor gözükmektedir. Bu durum sendikal üye sayısında düşüşleri ve mevcut üyeler üyeliklerini sonlandırdıklarında ciddi sendikal üye kaybını doğuracaktır. Var olan bu durumdan kamu sendikacılığı da etkilenmektedir. Dönüşümün bir kapısı da kamu sektörüne açılmaktadır. Özel sektördeki kadar yıkıcı bir neo-liberal dönüşüm yaşamasa da özellikle son dönemde kamu sektörü yapılandırmasında da esnekleşmeye, güvencesizliğe ve kural içinde kuralsızlaşmaya gidilmektedir.

Kamu işçisinin aşağıda verdiği beyanında sendikanın temsil sorunu ile yüz yüze olduğu anlaşılmaktadır. Görüşülen işçilerin büyük bir kısmı mümkün olsa sendikalarından ayrılmak ya da başka bir sendikaya geçmek istemektedirler. Ancak üyelik kendileri için bir zorunluluk halidir. Sendikanın etkililiği konusunda;

- *Biraz pasif kalıyor galiba(Sadık, ortaokul, 5 sezon)* diyen görüşmecinin ifadeleri ve genel kanı ekseninde sendikanın temsiliyet sorunu yaşadığı görülmektedir.

B) Sendikanın Geçici İşçilerin Sorunlarına Yönelik Tavrı

Sendikaların yaşadığı bu güç ve güven kaybının önemli göstergesi, sendikaların yeni üye kazanma, mevcut üyelerini koruma ve üyelerini harekete geçirme kapasitelerinin zayıflamış olmasıdır. Bu durum, çevrimsel hareketler, işgücü piyasasında meydana gelen değişimler, işverenlerin sendika karşıtı taktik ve stratejileri, hükümetlerin tutumu, yasalar, sendikaların örgütlenme stratejileri, taktikleri ve yapıları gibi çok geniş faktörler ağı ile açıklanabilir. Ancak, bütün bunların yanında sendikal örgütlenmenin öznesi olan ve genellikle göz ardı edilen işçilerin sendikalara yönelik anlayışlarının da önemli olduğu ifade edilmelidir(Urhan, 2005:57). 20. görüşmecinin ifadesiyle;

- *İşçinin hakkını koruyabilmeli. İşçinin haklarını savunmasıdır. Benim hakkım ne ise çalışma saatleri olsun, yevmiye olsun, yemek ücretlerinden olsun, çalışma ortamı olsun bunları koruması lazım.(Burak, lise, 7 sezon)*

Sendikalar işgücü piyasasında yaşanan dönüşümle birlikte kamu sendikacılığı ciddi ölçüde temsil sorunu ile karşılaşmaktadır. Kamunun yeniden yapılanması süreci ile kamu istihdamının azalmasıyla sendikal örgütlenmede de aşınmalar meydana gelmiştir. Bunların yanı sıra sendikaların temsil edilebilirliklerindeki aşınmalar, işgücünün sendikalaşmasını olumsuz etkilemektedir. İşçiler olumsuz koşullarına karşın sendikaların yetersiz kalması işçiler tarafından sendikanın varlık nedenini sorgulanmasına ve sendikayı kendileri için yeterli duyarlılığı gösterip sorunları çözebilecek çözüm odağı olmaktan çıkarmaktadır.

- *Sendika ne işvereni ne de işçiyi mağdur eden bir birim olmalı. Yani işçinin çalışma şartlarını uygun bir şekilde işverenin de daha iyi bir yere çıkabilmesi, taşıyabilmesi için ikisi arasında bağlantıyı koparmayan bir köprü olmalı. Eğer sendika işvereni düşünüp işçiyi düşünmezse işçinin sıkıntısı çok olur. Ama işçiyi düşünüp, işvereni düşünmezse o işveren, o kurum gün geçtikçe kâra değil, zarara girer ve işçi de sendika da açıkta kalır. Bunun içinde en başta çalışma şartları, çalışma saatleri ve işin hafif, orta ve ağır gruplarda olduğu bölümlerde sendikanın işverenlerle işçi arasında ikisinin de bağına kurması gerekir. Aralarında eşit düzeyde çözümler üreterek ve sıkıntıyı çözümlerle iyi bir yere ilerletmelidir. Sendika: “İşveren bu şartları koştı. Bunu kimse sana vermez. Dışarıda bu parayı bulamazsınız. Sesinizi kesin ve çalışın” diyerek ezen bir sendika olmaması lazım.(Yakup, ilkokul, 7 sezon)*

12. görüşmecinin de ifade ettiği gibi, sendikanın hem işçi hem de işveren arasında orantılı bir ilişki düzeyini içerisinde olmaya çalışması gerekmektedir. Sendikalar bir taraftan işçinin hak ve güvencelerini korumaya çalışırken diğer taraftan işin sürekliliği ve ulusal ekonomiye yapacağı katkıyı dikkate alarak işverenin taleplerine de kulak vermelidir. İşçiler üzerinde baskı aracına dönüşen ve sadece işverenin taleplerine kulak veren sendikaya işgücü cephesinden yoğun eleştiri okları gidecek ve sendikaya olan güven ve bağlılık yalnızlaşan işçilerde gün geçtikçe azalmaya başlayacaktır. İşçilere yapılacak baskı işçilerin motivasyonunu, iş verimliliğini ve sendikaya olan güveni sarsacaktır.

- *Sendikaların tavrı insanları sağılmış bir inek gibi görüyorlar insanların hiçbir hakkını aramıyorlar. Sendika, bir işçinin yanında olması lazım. Sendika, işçinin hakkını*

gözetmesi lazım. Ama bunlar hiçbir hakkı gözetmiyorlar. Yani hiçbir şey göremiyoruz sendikalardan. Hiçbir fonksiyon göremiyorum.(Zeki, ortaokul, 10 sezon)

Geçmiş dönemde, özellikle kamu işyerlerinde örgütlü işçilerin sendika değiştirmeleri yönünde uygulanan baskılar günümüzde, başta mahalli idareler olmak üzere birçok işkolunda yoğunlaşmıştır. Sendika özgürlüğü anayasa ile teminat altına alınmıştır. Bu konuda karar iradesi işçindir. Örgütlenme özgürlüğüne ve işçinin hür iradesine saygı gösterilmesi yerine, sendika değişikliği için baskı yapılması, işini ve ekmeğini korumaktan başka amacı olmayan işçiye karşı yapılan “insanlık suçu” olarak kabul edilmelidir. Birçok iş yerinde ve işkolunda, sendika değiştirmeleri için yapılan baskılara, şantaja karşı işçilerin verdikleri mücadele bir hak ve haysiyet mücadelesidir (TİSK, 2014).

C) Sendikasızlaşmaya Doğru Giden Bir Düzen

4688 no’lu yasanın kapsamında kamu kurum ve kuruluşlarında gerek bir sendikaya üye olma gerekse bir sendikadan çekilme ya da sendika değiştirme ilgili konular bireylerin özgür iradeleri dikkate alınarak gerçekleşmesine olanak tanınmamıştır. Kamu makamlarının inisiyatifine bırakılmıştır.

- Sendikadan %90 memnun değiliz. Sendika da değiştirmek her baba yiğidin harcı değil.(Enes, ortaokul, 7 sezon)

Görüşmecinin ifadelerinden de anlaşıldığı üzere, genellikle işçiler sendika değiştirip değiştirmemeleriyle ilgili yoğun baskı altında kalmaktadır. Sendikaların geçmişten günümüze varlık nedenlerinin temelinde işçinin temel haklarını koruma, çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlara çözüm üreterek insan onuruna yakışan koşulların ve ortamın tesis edilmesini sağlamak için mücadele veren sosyal bir taraf olmasıdır. İşçi tüm baskıları göğüslemeye çalışsa da sendikaların kuruluş koşulları içerisinde yer alan çoğunluğa sahip olması gerekliliği ilkesi bir başka sendikaya geçen işçinin sayısal olarak azınlıkta kalan sendika üyelerin Toplu İş Sözleşmeleri’nden faydalanamamaları anlamına gelmektedir. Bundan dolayı diğer işçilerinde söyledikleri gibi çoğunluğu sağlayamadıkları sürece bir anlam ifade etmemektedir. O halde bu işçiler neden birlik olup sayısal çoğunluğu oluşturarak işlevsel olduğunu düşünmedikleri sendikadan ayrılamıyorlar? Bu sorudan yola çıkıldığında anahtar kavramların “örgütlülük, birlik ve dayanışma” olduğunu anlatılarda görülmektedir.

İşçilerin arasında onları örgütlenmeden ve dayanışmadan alıkoyan en önemli nedenlerin başında her çalışanın yaşadığı işinden olma (işten atılma) korkusu vardır. Eğer ki istihdam şekli işçilere tam bir güvence vermiyorsa işten atılma korkusu, işçilerin her zaman karşı karşıya kalacakları kaygı unsuru ve işletme menfaatlerine ters gelinen bir durumda işçiyi hizaya (itaat ettirmek) getirmek için kullanılan bir mobbing mekanizması haline getirilecektir.

Kamu geçici orman işçilerinin yüz kızartıcı işler yapmadığı sürece devletin sağladığı yarı dönemli güvence söz konusudur. Ancak çekinerek ifade ettikleri ve kendi aralarında kullandıkları “sürgün, sürmek, sürülmek” gibi kavramlar işçiler arasında sağlıklı bir işbirliğini ve güveni yok etmektedir. İşçilerin anlatılarından “sürgün” denilen olguya açıklık getirelim. Sürgün, işçinin yaşadığı hak kayıpları karşısında çözüm üretecek bir merciinin, muhatabının olmayışı durumunda işçilerin bireysel yollardan mahkemelere başvurarak sorunlarının çözülebilmesi için kendilerini hukuk sisteminin hakkaniyetine bırakmalarıdır. İşçi yaşadığı sorunlar karşısında bir çözüm odağı, muhatap, ya da bir merci bulamayışını şöyle ifade etmektedir:

- Evet. Bizim karşıımızda muhatabımız olmuyor. Çözüm üretemiyoruz. Biz hakkımızı aramaya kalksak çözüm bulacak bir merci bulamıyoruz. Bizim arkamızda kimse yok.(Zeki, ortaokul, 10 sezon)

Sürgün, görev yerinin /bölgesinin değişmesi ile eşdeğer görülebilir. Fakat tüm görüşmelerde ortaya çıkan resim, görev yeri değişiminin üç şekilde gerçekleştiği tespit edilmiştir. Birincisi, bir bölgede personel fazlalığı söz konusu ise personel eksikliği olan bölgeye ekiplerden eleman takviyesi yapılır. İkincisi, ekiplerde gruba uyum sağlayamayan işçilerin diğer bölgelere kaydırılarak ekip içerisindeki uyumun bozulmaması ve yaşanan bireysel sorunların grup içi motivasyonu düşürmemesi için görev yeri değişimine gidilmektedir. Üçüncüsü, yukarıda belirttiğim gibi işçilerin kendi sorunlarını çözebilecek bir çözüm odağı bulamadıkları durumda bireysel yollardan haklarını aramalarını engellemek için bazı kesimler tarafında görev yerinin gayr-i resmi usullerle değiştireceği yönünde yapılan yıldırma taktiğidir. İşçiler bunu “sürgün edilmek” şeklinde tanımlamaktadırlar.

- Bir insan en azından özlük haklarını isteyebilmeli, savunabilmeli. Evime yakındım. Hakkımı arıyorum diye sürdüler.(Burak, lise, 7 yıl)

- "Mandıra filozofu" ndaki gibi bize iş buyururken Avrupalıları, hakkımızı istediğimiz zaman Afrikalıları örnek gösteriyorlar. Çalışmaya geldiğinde Avrupalıları, hakkımızı istediğimizde, kadro istediğimizde Afrika'yı düşünün denilen bir klişe. Valla ezası cefası var.(Fırat, önlisans, 11 sezon)

Sürgün ya da görev yerinin değişimi işçilerin istemedikleri durumların başında gelmektedir. Çünkü görev yerinin değişimi evine uzak kalmalarına, haftalık kullanabildikleri 1,5 günlük izinlerinin iş yeri ile evleri arasında mekik dokuma, yerleşik düzeninin bozulmasına sebep olmaktadır. Evlerini taşımaları durumunda ise, karşılaşacağı birçok problem anlamına gelmektedir. Bu sadece geçici işçilerin yaşadığı bir durum değil, kadrolu orman işçilerin de yaşadıkları bir durumdur.

- Kadrolu işçi benim rahatım bozulmasın, yerim değiştirilmesin diye uğraşiyor. Biz de daha rahat çalışalım, daha iyi çalışalım, kadro alalım diye çalışıyoruz. Tok açın halinden anlamıyor. Biz açız kadrolular tok. Mesele bu.(Yakup, ilkokul, 5 sezon)

- Hakkını savunma hakkın yok. Haksızlığa maruz kaldığında insan çileden çıkabiliyor. Kadrolu işçiler arkamızda durmadıkları için biz bu haldeyiz. Arkamızda dursalar biz daha iyi hakkımızı arayabiliriz. "Ben ilkokul mezunuyum.4 bin civarında maaş alıyorum. Evim işime yakın diyor. İşinden edilmek istemiyor ve susuyor.(Koray, lise, 10 sezon)

İşçiler görev yerlerinin değiştirilmemesi için haksızlığa da uğrasa susabilmekte ve karşılaştığı olumsuz davranışları ve söylemleri sineye çekebilmektedir. Bazı işçiler görev yerinin değiştirilmemesi için emek mücadelesinde taraf olmamakta ve yeri geldiğinde üstlerinin gözüne girmek için ekip arkadaşlarının arkasından iş çevirebilmekte ve üstlerinin direktiflerine göre hareket edebilmektedir. Bununla ilgili olarak işçilerin anlatılarını dinleyelim.

- Sanki işçiyi; onu müdür yapacaklar. Sen işçiyisen işçisindir. Bu kişilik özelliğinden kaynaklanıyor. Birlik ve beraberlik ruhunun bitmesinden, hiç olmamasından kaynaklanıyor.(Fırat, önlisans,11 sezon)

- Adamlar meslek edinmişler yağcılığı, yalakacılığı, ispiyonculuğu. Sanki yangın şeyinden alıp da masa başı işe koyacaklar. Biz bunları anlatıyoruz ama onlar anlamıyorlar.7/24 biz orda birbirimizi görüyoruz. Ailemizden çok birbirimizi görüyoruz.

Derdi, hastalığı oldu mu biz koşuyoruz. Adamlar meslek edinmiş yağcılığı. Dayanışmada hiçbir arkadaşımız yan yana gelmiyor. Misal bir ekipte 10 kişi çalışıyor 3 kişi aynı 7'si ayrı fikirde oluyor. Neden? "Bizi buradan alıp da başka yere vermesinler. Biz hep aynı yerde kalalım. Sultan biz olalım, mühür bizde olsun" diyorlar. Yağcılık, yalakacılık, ispiyonculuk.(Zeki, ortaokul,10 sezon)

Esnek istihdam politikalarının yürütüldüğü ülkelerde işgücünün örgütlülüğünü engelleyen en büyük faktör, istihdamın dağınık bir yapı teşkil etmesidir. Esnek istihdam modelleri olan a-tipik istihdam biçimleri işçilerin bir araya gelip örgütlenmeleri ve emek mücadelesi vermelerini engellemektedir. 17. Görüşmecinin anlatısı bu bulguyu destekler niteliktedir.

- Zaten birleşemiyoruz. Nasıl birleşemiyoruz? Çünkü kışın çıkışı aldığımız zaman herkesin belli bir amacı var. Ben bir işe gireyim, geçimimi sağlayayım. Diğer konuda zaten yapamıyorsunuz. Birleşme olmadığı için yapamıyoruz. (Suat, ilkokul, 5 sezon)

- Sezon başı bir araya gelinebiliyor. Sezon sonunda kimse kimseyi göremiyor. Sezon sonu iş bulma sıkıntısı, mücadelesi örgütlülüğü engelliyor.(Yusuf, lise, 8 sezon)

Görüşmecinin ifadelerinden anlaşıldığı üzere, işin genel yapısının 5 ay 29 gün çalışıp işin askıya alınması ve bir işsizlik dönemine geçişle birlikte işçiler bu dönem süresince yaşamlarını sürdürebilmek, evlerini geçindirmek ve aile bireylerinin ihtiyaçlarını temin edebilmek için asgari ücret ile olsa bir işe girip çalışmak temel kaygılar arasındadır. Geçinme kaygısı ve rutin hayatın telaşları işçilerin bir araya gelip bir emek mücadelesi vermelerini engellemektedir. İşgücünün parçalı oluşu işçilerin birbirlerini görme olasılığının işin askıya alındığı dönemde azaltmaktadır.

- Yok. Orman dairesinde öyle bir örgütlülük yok. Bir şeyi hep kalkıp sen söylüyorsun. Fırçayı bir sen yiyorsun. Bir bakıyorum hep beraber konuşuyoruz. Sonra hiç kimse bir şey yapmıyor. (Deniz, lise, 10 sezon)

Yapılan görüşme sürecinde 8.görüşmeci gibi birçok işçinin de ifade ettikleri "Timur'un filleri" kıssadan hissesini hatırlatmıştır. Bu kıssadan hisse şöyledir:

Timur, Akşehir'e bir erkek fil getirmiş. Başiboş gezen fil, bağlara bahçelere girerek büyük zarar veriyormuş. Filden usanan ahali, Nasreddin hocaya giderek: "Hocam, sen sözü geçen bir insansın. Timur senin sözünü dinler. Şu fili Timur alıp götürsün diye saraya gidip

söylesek” derler. Hoca kabul eder. Ertesi gün Hoca önde ahali arkada Timur’un yanına gitmek üzere yola çıkmışlar. Ama hoca Timur’un huzuruna varıp arkasını döndüğünde bakmış ki ahaliden kimsecikler kalmamış. Bunun üzerine Hoca ahaliye bir ders vermek için. Timur’a:” Efendim. Biz Ahali olarak getirmiş olduğunuz fili çok sevdik. Ama hayvancağız yalnız kaldığından olsa gerek çok huzursuz. Ahali bu filin dışısını de getirmenizi istiyor” der. Söylenenler Timur’un hoşuna gider. Ahalinin isteğini yerine getireceğini söyler. Ahalinin yanına varan Hoca, kendisini beklemekte olan halka bakar ve halk merakla sorar: “Ne yaptın hoca?” Hoca gülerek şu cevap verir: “Müjdeler olsun. Belanın dışısı de geliyor” der.

Görüşmelerden hareketle kıssadan hissedeki gibi işçiler önce kendi aralarında anlaşıp sorunlarını dile getirme noktasında birlik olarak gerekli merciler başvuracaklarına dair ortak noktada birleşir. Fakat daha sonra eyleme geçirme sürecinde bu adımı atan işçi/işçiler sayısının azaldığı ve işçiler yalnız kalma/bırakılma ve çaresiz kalma/bırakılmanın verdiği psikolojik bir yıkımın içerisine girilen bir sürecin başlangıcı olmaya başlamaktadır.

- Aynı kaba kaşık salladığın arkadaşın arkasını döndüğünde seni amirine şikayet ediyor. Gün geçtikçe teknoloji, ekipman, donanım geliştikçe kurumlarda da insan sayısı azalıyor.(Yakup, ilokul, 7 sezon)

Özellikle kâr oranının düşme eğiliminin yeni teknolojilerle görelî artı değerin daha da artırılmasına sınırlar getirmesi nedeniyle mutlak artı değeri de artırmaya dönük yöntemler –sınıflar arası güç dengelerinin elverdiği ölçüde uygulamaya konur. Burada amaçlanan, bir bütün olarak artı-değer kitlesini artırmak için işçinin işçiye karşı rekabetini körüklemek, özellikle de toplumsal kazanımları görece fazla olan ülkelerdeki düzenli istihdama sahip, sendikal bakımdan örgütlü işçilere saldırmaktır.(Tanyılmaz, 2007:113)

Yeni teknolojilerin yaygın kullanımı, işçi sınıfının(proletarya anlamında) dönüşümünü meydana getirerek prekarya diye adlandırılan ancak homojen olmayan bir kitlenin varoluşuna kaynaklık etmiştir. Bu sınıf kariyer sahibi, mesleki anlamda bir kimliğe sahip olmayanları içinde barındırır. Önceden kamu geçici işçilerini de prekarya kamu prekaryası olarak nitelendirmiştik. Yeni sosyal ve ekonomik sınıf olan prekarya, özellikle özel sektörde istihdam edilen işçileri tanımlayan bir kavram olsa da kamu işçileri de tamamıyla aynı niteliksel özellikleri taşımasa da benzerlikler taşımaktadır. Çünkü kamu istihdamı tamamıyla özel sektördeki gibi devlet güvencesinden, korumasından azade

değildir. Kamu sektörünün özel sektöre benzeme çabasına rağmen sosyal devlet anlayışından tamamen de sıyrılabilmiş değildir. Bu yönüyle otomasyon-robotlaşma kamu kesimi istihdamında da daralmayı getirmiştir. Yukarıdaki anlatıdaki gibi işçiler arasında işe tutunabilmenin kuralları da değişmeye başlayacaktır. İşçi liyakate göre değil, informel ilişkilere göre üstleri tarafından korunup kollanacak ve işinde tutunabilecektir.

- Bence örgütlenme ve dayanışma hiç yok. Birbirini sahiplenme yok. Bu olmadığı için de sorunlar diz altına ineceği yerde bel üstüne çıkıyor. Mesafeyi siz böyle hesaplayın.(Deniz, lise, 10 sezon)

Küresel kapitalist sisteme bir çevre ülkesi olarak eklenen Türkiye'nin, bu ve benzeri alanlardaki yapısal özelliklerinin ve sorunlarının sendikaların işlevlerini kısıtlayıcı etkileri bilinmektedir. Toplumda baskın hale gelen neoliberal-muhafazakar siyasal iklim de sendikaların hareket alanını daraltan sonuçlar doğurmaktadır. Dışsal faktörlerin yanı sıra örgütsel yapılarından kaynaklanan sorunlar ve zaafı, sendikaların işlevselliğini azaltmaktadır. Sendikaların işlevselliği ve örgütsel yapısı konusunda işçilerin olumsuz kanaatleri ise, sendikal örgütlenme hakkının kullanım düzeyini gerileten bir diğer faktör olarak ortaya çıkmaktadır (Mütevelliöğlü, 2013: 181).

Yeni dönemde emek piyasasını yeniden yapılandırmayı koşullayan küresel dönüşüm, emek gücünü parçalamış ve kuralsızlığın ve güvencesizliğin eşiğe getirmiştir. Neoliberalizmin dikte ettiği esneklik uygulamaları sonucunda belirsizlik ve geleceksizlik içinde bıraktığı işgücünün örgütlülüğünü ve dayanışmasını kırmıştır. Sendikaların da bu süreçte kendilerini yenileyerek aktif rol almamaları sonucunda sendikasızlaşmaya doğru bir düzen oluşmaya başlamıştır.

7. TARTIŞMA VE SONUÇ

Yoğun rekabet ortamında işletmeler gerek ayakta kalmak ve gerekse de karın maksimizasyonunu sağlamak için esneklik ve esnekliğin istihdam modellerini can simidi olarak görmeye başlamışlardır. Temelde esnek istihdam uygulamaları, işin kalitesini artırma, istihdam artışı sağlanarak işsizlik sorununa çözüm bulma, yeni mezun olanların tecrübe kazanmaları ve kadınların, engellilerin vs. emek piyasasına katılımlarının sağlanması amacını taşımaktaydı.

Fakat bu amaçla uygulanan esneklik politikaları toplumsal gerçekliğe indirildiğinde beklenen sonuçları vermediği görülmektedir. Çünkü Türkiye emek piyasası fazlasıyla esnek yapıdadır. Bu yönüyle esnek bir emek piyasasını esnekleştirme çabası ekonomi politiği için içinden çıkılması zor hal anlamına gelmektedir. Bu açıdan kamu sektöründe kamu personel rejiminin yeniden yapılandırılması çalışmaları sonucunda hem devlet hem de kamu hizmetlerinde büyük gerileme ve tahribat yaşanmıştır.

Kamu personel rejiminde statü hukukuna dayalı güvenceli ve kalıcı istihdamın yerini esnek ve güvencesiz çalışma almaya başlamıştır. Nitekim, başta kamu sektörü olmak üzere emek piyasasında prekarizasyon giderek yayılmıştır. Esasen kamu personel istihdamı sistemi içerisinde bir prekerleşme örneği olan kamu geçici işçilik uygulaması küresel ekonomi ve rekabet modelinin/paradigmasının birer ürünüdür. Kamu kurum ve kuruluşlarında yaygınlaştıran özelleştirme, esnekleştirme, güvencesizleştirme ve kuralsızlaştırma gibi neo-liberal uygulamalar ile işgücünün kazanımları ellerinden almakta ve emeği metaya dönüştürerek itaatkar kılmaktadır. Böylece Türkiye’de emek piyasalarının esnekleştirilmesinin bir ürünü olan geçici çalışma emek aleyhine işleyen güvencesiz bir yaşamı inşa etmiştir. Bu bağlamda Türkiye’de 1980’lerle birlikte meydana gelen ve günümüzde hız kazanan neoliberal dönüşümün en çarpıcı görünümü, enformel istihdam şekillerinden olan kamu geçici işçiliğin yasal bir çerçeveye oturtularak enformelliğin formel kurallar çerçevesinde sürdürülmesidir.

Bu yönüyle çalışmada, neoliberal politikaların emek piyasasında meydana getirdiği köklü dönüşümle birlikte yeniden yapılandırılan kamu sektöründe istihdam rejimin en alt katmanını oluşturan geçici statüde çalışan erkek geçici orman işçilerine odaklanılmıştır. Alan çalışması İzmir Orman İl Müdürlüğü bünyesinde geçici işçi olarak istihdam edilen ve bu çalışma kapsamında görüşme talebine olumlu cevap veren 20 erkek geçici orman

işçisiyle görüşmeler yapılmıştır. Araştırma bulguları, katılımcıların demografik özellikleri, çalışma koşulları, kendilerini konumlandırmaları, yaşanan ve karşılaşılan iş kazaları, esnek çalışma paradoksu gibi alt başlıklar altında aktarılmıştır.

Görüşmelerde katılımcıların tümü, net bir görev tanımlarının olmamasından dolayı verilen tüm işleri yapmakla sorumlu tutulduklarını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra araştırma bulguları göstermektedir ki, kamuda aynı işi farklı statüler yapan kamu personellerinin artması sonucunda hem idari hem de çalışma koşulları açısından olumsuz sonuçları ortaya çıkarmıştır. Aynı işi farklı statülerle yapan personeller arasında çatışmaya ve rekabete neden olmaktadır. Rekabet, çalışanın motivasyonunu ve verimliliğini artıran bir unsur iken bu süreçte işini kaybetmek istemeyen personeller için bir diğerinin ayağını kaydırma ve ön plana çıkma mücadelesi haline dönüşmektedir. Geçici işçilerin de kadrolu işçiler gibi aynı işi yapmalarına rağmen onlarla aynı statü ve sosyal haklara sahip olmamaları yukarıda ifade ettiğimiz çatışmacı bir ortamın oluşmasına, güven yitimine ve haksız rekabete kadar gidebilecek bir sürecin yaşanmasına yol açmıştır. Aynı nitelik ve içeriğe işler yapıp aynı hak ve ücretten yoksun tutulmak ezici bir durumdur. Bu durum, aynı işi yapan kesimler arasında çatışmayı ortaya çıkarmakta ve çalışma barışını bozmaktadır.

Özellikle esnek çalışma uygulamalarının üzerinde durulması gerekli olan konuların başında gelmektedir. Bunun nedeni, çalışmanın; hayatın idamesi ve toplumsal saygınlık kazanmanın bir aracı olarak görülmesi sonucunda esnek esnek istihdam modellerinin olumsuz sonuçlarına rağmen kabul edilmesi ve insan onuruna yakışan çalışmanın tasfiye edilmesidir. Esnek çalışma modelleri ile güvencesiz, kuralsız, örgütsüz çalışma yasal paravanlarla meşru kılınmış ve neo-liberalizmin metalaştırdığı kesim olan kamu geçici işçiler, sahip oldukları sosyal hak ve güvencelerini kaybetmişlerdir. Elde edilen veriler ışığında, savunmasız ve çaresiz bırakılan geçici işçilerin, piyasada çalıştıkları işten daha iyi bir iş bulamayacaklarını düşünmelerinden dolayı kamunun sunduğu görece güvenceli, esnek ve kuralsız işi kabul ettikleri belirlenmiştir. Araştırma sırasında dikkat çeken noktalardan biri, geçici işçilerin kendileriyle, kurumsal iş ilişkilerine dair işleyiş, iş sorumluluk alanlarında karşılaştıkları baskılarla ilgili konuşmaktan tedirginlik duymuş olmalarıdır.

Kamuda çalışan geçici işçiler geçmişten günümüze geçici çalışma formunda dönemsel olarak istihdam edilmektedir. Ancak bu çalışma modeli ve kötü çalışma koşulları, çalışanların verimliliği ve motivasyonu olumsuz etkilenmektedir. Zira yapılan

görüşmelerden ortaya çıkan bulgular, çalışan işçilerin çoğunluğunun iş doyumuna erişememelerinin yanında işlerinden kaynaklı problemler yaşadıklarını göstermektedir.

İşin niteliği ve içeriği bireylerin aile ve çevreleriyle sağlıklı iletişimlerini sekteye uğratmakta ve kendilerine, aile ve çevrelerine daha güvensiz, öfkeli, samimiyet bağlarının gevşediği bir çatışma hali yaşamalarına, geçici işçilerin giderek toplumdaki soyutlanmalarına ve yalnızlaşarak topluma yabancılaşmalarına yol açmaktadır. Geçici işçilerin pek çoğu görüşme sürecinde, özellikle fazla mesai saatlerinin, esnek, kuralsız iş koşullarının ve çalışma koşullarının yasal prosedürlere tam anlamıyla uyularak yapılmadığı için kendilerini fiziksel, psikolojik ve sosyal olarak yıpratmışlardır.

Çalışma kapsamında elde edilen verilerde Türkiye’de emek piyasasına yönelik alınan politik kararların ve esneklik uygulamaların iş hukukunun öncelikli hedefi olan emek gücünün korunması anlayışını ters yüz ettiği görülmektedir. Günü kurtarmaya yönelik alınan kararların köklü çözümler sunmamakla birlikte gün geçtikçe bir sarmal olarak büyüyen sorunlara yol açtığı saptanmıştır.

İşgücü piyasasını kuralsızlaşmaya ve esnekleşmeye yönelik girişimin işgücünü her geçen gün daha korumasız ve savunmasız bıraktığı görülmektedir. Özellikle esnek istihdam modelleriyle istihdam edilen işgücü çalışma şekillerinden kaynaklanan birçok sorunla karşı karşıya bırakılmıştır. Geçici kamu işçileri de bu işgücü kesimini yansıtmaktadır. Geçici çalışma kuralsız, belirsiz, güvencesiz ve geleceksiz çalışma şekillerinin başında gelmektedir. Çalışma modelinden kaynaklanan sorunlarının yanında çalışma koşullarının zorluğu devletin bu noktada ciddi adımlar atarak geçici işçilerin sorunlarını dikkate almasının zorunlu kılmaktadır. Çalışma edimi içerisinde bulunmasalar bile beklemede durmak üzere günün tümünü çalışma alanı içerisinde geçiren iş gücü için bu durum yıpratıcı olmaktadır. Bu yüzden devlet tarafından geçici çalışma modelinin içerik ve niteliklerini yeniden düzenlemeli ve çalışma koşulları iyileştirilerek insan onuruna yakışır hale getirilmelidir.

İnsan onuruna yakışan işin; iyi çalışma koşulları, ücret ve sosyal hak ve güvence sağlayan iş olma niteliğiyle, çalışanların iş doyumuna ulaşabilmelerini ve toplumsal hayata katılımlarının sağlanması açısından önemlidir. Nitekim yaşamla ete kemiğe bürünen çalışmanın, insani olması ve insan onuruna yakışır olmasını gerektirmektedir. Bunun sağlanabilmesi noktasında sendikalara da büyük görevler düşmektedir.

İşlerin parçalanması, esnekleşmesi sonucunda kendini bu değişim sürecine adapte edemeyen sendikal hareketlilik işgücü işveren karşısında koruyamamaktadır. Sendikal hareketin gelişmemesi ya da sendikanın sermaye yönlü hareketi işgücü emek gücünün örgütlülüğünü kırmaktadır. Bir sendikaya üyelik sözkonusu olsa da sendikanın çalışan kesimin hakları savunma noktasında yetersiz kalması ya da bir ülkede sendikal hareketin güçsüz ve işlevsiz oluşu işgücünü korumasız ve örgütsüz bırakmaktadır. Bu noktada sendikalar işveren ve çalışanlar arasında tampon işlevi görmeli ve iki kesimi de uzlaştırabilmelidir.

Sonuç olarak, bu çalışmada küresel ekonomi ve rekabet ilişkilerinin özellikle de neo-liberal iktisadî mantığıyla kesişmesiyle birlikte işgücü piyasasındaki köklü dönüşümler meydana geldiği ve işlerin niteliği, ücretler ve çalışma koşullarında değişiklikler yanı sıra geleneksel istihdam ilişkileri de yerini yeni istihdam ilişkilerine bıraktığı anlaşılmıştır. İşgücü piyasalarını esnekleştirme, esnek işgücü ve çalışma modeli yaratma ideali çerçevesinde yaygınlık kazanan geçici işçilik kamu istihdam rejimi içerisinde en zayıf halkayı teşkil ettiği ve bu emekçi kesiminin işlerinin niteliği ve içeriğinden kaynaklanan birçok sorunla karşılaştıkları ortaya konulmuştur. Bu noktada alan çalışmasıyla elde edilen bulgular kuramsal çerçeveye örtüşmüş ve uyumluluk göstermiştir. Son olarak bu çalışma geçici çalışma ve kamu geçici işçileri ile ilgili literatürde çok fazla çalışmanın olmaması yönüyle çalışma sonraki çalışmalara ışık tutması ve yapılacak çalışmalarla literatürü zenginleştirilmesi amacıyla önem taşımaktadır.

8. KAYNAKLAR

- Adak, N. (2010) *Sosyal Bir Problem Olarak İşsizlik ve Sonuçları*. Toplum ve Sosyal Hizmet, 21 (2), 105-106.
- Adda, J. (2003). *Ekonominin Küreselleşmesi*, (Çev. İnceci S.) İstanbul: İletişim Yayıncılık, (Eserin orijinali 1.Baskı 1998’de yayımlandı).
- Akalın, G. (2002) *Türkiye Piyasa Ekonomisine Geçiş Süreci ve Ekonomik Kriz*. TİSK-Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2002/215.
- Akalın, G., Akalın, U. S. (Editörler), (2009). *Neoliberal İktisadın Marksist Eleştirisi*.(Birinci Baskı).İstanbul: İletişim Yayınları.
- Akiş, E. (2007).*Sermaye Hareketlerinin Serbestleşmesi ve Türk Bankacılık Sektöründe Yabancı Sermaye*, Sosyoloji Konferansları, 0(36), 45-62, www.journals.istanbul.edu.tr/iusoskon/ article/download/1023005989/1023005513
- Aksu, İ. F. (2012). *Yönetim Anlayışında Meydana Gelen Değişikliklerin Çalışma Hayatını Düzenlemeyen Normlara Yansıması: Esneklik Yaklaşımı*. Türk Akademisi Siyasi Sosyal Araştırmalar Vakfı, Sosyal ve Kültürel Araştırmalar Merkezi, Rapor No:1, Aralık.
- Aktan, C.C., Vural, İ. (2005). *Çok Uluslu Şirketler ve Ekonomik Kalkınma*. Sivil Toplum Dergisi, cilt sayısı?? Temmuz-Eylül 2005, 55-76.
- Aktan, Ç. C., Vural, İ. (2005).*Çok Uluslu Şirketler ve Ekonomik Kalkınma*. Sivil Toplum Dergisi, 55-76.
- Aktef, M. (2003). *Küreselleşme ve Türk Kamu Yönetimi*(Birinci Baskı).Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Akyiğit, E. (2013). *Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı*, [https://www.tuhis.org.tr /upload/dergi/1349444406.pdf](https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1349444406.pdf)
- Albayrak, C.(2012) . *Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi*. TBB Dergisi, 2012/98, 165-202.
- Alp, A. (2017). *Sosyal Bilimlerde Değer Yargısı Üzerine Tartışmalar*. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi,5 (43), 423-437.
- Ansal, H. (1999). *Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar* (Post-Fordizm’de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?), Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Yönetim Kurulu, http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_99/1999-3.pdf
- Arslan, N.T. (2010). *Klasik-Neo-Klasik Dönüşüm Süreci: “Yeni Kamu Yönetimi”*. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 11,(2), 21-38.
- Ataay, F. (2007). *Neoliberalizm ve Devletin Yeniden Yapılandırılması-Türkiye’de Kamu Reformu Üzerine İncelemeler*(Birinci Baskı).Ankara: De Ki Basım Yayım.

- Avunduk, H. (1998). *Endüstri İşletmelerinde Esnek Üretim Sistemleri ve Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Aydoğanoglu, E. (2011). *Emek Sürecinin Dönüşümü*, Kültür Sanat - Sen Yayınları No:5,
- Aykaç, M. ve Balcı, B. (2016). *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi: Tamamlayıcı Mı, İkame Mi? . Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(11), 7.
- Aykaç, M., Balcı, B. (2016). *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi: Tamamlayıcı Mı, İkame Mi? .Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 1-25.
- Bağımsız Sosyal Bilimciler (2006). *IMF Gözetiminde On Uzun Yıl, 1998-2008: Farklı Hükümetler*, Tek Siyaset, Ankara: Yordam Kitap.
- Bağımsız Sosyal Bilimciler (2006). *IMF Gözetiminde On Uzun Yıl, 1998-2008: Farklı Hükümetler*, Tek Siyaset, Ankara: Yordam Kitap.
- Bağımsız Sosyal Bilimciler (2011).*Ücretli Emek ve Sermaye-Derinleşen Küresel Kriz ve Türkiye'ye Yansımaları*. İstanbul: Yordam Kitap.
- Bağımsız Sosyal Bilimciler (2018). *2008 Kavşağında Türkiye Siyaset, İktisat ve Toplum*. İstanbul: Yordam Kitap.
- Baharçiçek, A. (2015).*Uluslararası Kuruluşların İşlevleri*, <http://www.ayk.gov.tr/wp-content/uploads/2015/01/BAHAR%C3%87%C4%B0%C3%87EK-Abdulkadir-ULUSLARARASI-KURULU%C5%9ELARIN-%C4%B0%C5%9ELEVLER%C4%B0.pdf>
- Balkan, N., Savran, S. (Editörler),(2004).*Neoliberalizmin Tahribatı-Türkiye'de Ekonomi, Toplum ve Cinsiyet*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Balkanlı, A. O. (2002). *Küresel Ekonominin Belirleyici Faktörleri Üzerine*, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(1),13-26.
- Balkız, B. (2007).*Esnek Uzmanlaşma*.(671-680).Felsefe Ansiklopedisi, (Ed. Cevizci, A.), 6/2007, Ankara: Ebabil Yayıncılık.
- Balkız, Ö. (2015).*Bilimsel Yönetim –Frederic Winslow Taylor,(170-175).Sosyolojide Temel Fikirler. Slattery, M.(1991).(Yedinci Baskı), İstanbul: Sentez Yayıncılık*.
- Başdoğan, T. (2015). *Esnek Çalışanlarda Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumun İş Tatmini Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.
- Başköy, H., Kılıçaslan, Y. (2017). *Esnek İşgücü Piyasası Politikalarının Ücret ve Kâr Üzerine Etkisi: Bir Karşılaştırmalı Ülke Analizi*, <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/55187674/baskoy.pdf> .
- Bauman, Z. (2015). *Bireyselleşmiş Toplum*(İkinci Baskı), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- Bayrak, S. (2015). *Bir İskandinav Refah Devleti Modeli Olarak İsveç'te Esnek Çalışmanın Genel Görünümü*. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 3 (1),32-54.
- Beaud, M. (2010).*Kapitalizmin Tarihi 1500-2010*.(Çev. Başkaya, F.).İstanbul: Yordam Kitap((Eserin orijinali 2.Baskı 2016'da yayımlandı).
- Bedirhan, P., Çelik, Ö. ve Mıhçı, H. (Editörler),(2017). *Finansallaşma Kıskaçında Türkiye'de Devlet, Sermaye Birikimi ve Emek*(1.Baskı). İstanbul: Notabene Yayınları.
- Belek, İ. (2004).*Esnek Üretim Derin Sömürü*(Birinci Baskı).İstanbul: NK Yayınları.
- Bilgin, M. H., Arı, S. (2010). ABD Deneyimi Işığında Emek Piyasası Reformu ve İşsizliği Azaltıcı Politikalar. Ticaret Odası Yayınları, 2010 / 25, <http://www.ito.org.tr/itoyayin/0021525.pdf>
- Bonefeld, W. &Holloway, J. (2007).*Küreselleşme Çağında Para ve Sınıf Mücadelesi*.(Çev.Çelik, M., Güngen,A.R.,Atay, C. ve Mercan, A.S.). İstanbul: Otonom Yayıncılık (Eserin orijinali 1.Baskı 2017'de yayımlandı).
- Boratav, K. (2004). *Yeni Dünya Düzeni Nereye?*(İkinci Baskı), Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Botz, D., Schmidt, I., Landsberg, M.H., Li, M., Amin, S., Magdoff, F., Beitel, K., Navarro, V., Tabb, W.K., Perelman, M., Vogel, R.D., Herrera, R. & Foster, J.B. (2008) *Neoliberalizm ve Kriz*.(Çev. Baysal, B.,Çıdamlı, Ç., Şimşek, D. ve Aydeniz, L.).İstanbul: Kalkedon Yayınları (Eserin orijinali 1.Baskı 2008'de yayımlandı).
- Bourdieu, P. (2009). *Neoliberal İktisadın Marksist Eleştirisi*(Çev. Akalın, G., Akalın, U.S.).İstanbul: Kalkedon Yayınları. (Eserin orijinali 1.baskı 2009'da yayımlandı).
- Braverman, H. (2008).*Emek ve Tekelci Sermaye Yirminci Yüzyılda Çalışmanın Değersizleşmesi*.(Çev. Çıdamlı, Ç.). İstanbul: Kalkedon Yayınları. (Eserin orijinali 1.Baskı 2008'de yayımlandı).
- Buğra, A. (2015).*Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye'de Sosyal Politika*. (Yedinci Baskı).İstanbul: İletişim Yayınları.
- Castel, R. (1995).*Ücretli Çalışmanın Tarihçesi-Sosyal Sorunun Dönüşümü*.(Çev. Ergüden, I.) .İstanbul: İletişim Yayınları (Eserin orijinali 1.Baskı 2017'de yayımlandı).
- Castells, M. (2008).*Bin Yılın Sonu-Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür*(3.Cilt). (Çev. Ebru Kılıç) .İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. (Eserin orijinali 1.Baskı 1997'de yayımlandı).
- Chomsky, N. (2000).*Halkın Sirtından Kazanç*.(Çev. Hakyemez, D., Zeren, B.), İstanbul: Om Yayınevi.(Eserin orijinali 1.baskı olarak 1999'da yayımlandı.)
- Colas, A. (2007).*Neoliberalizm Muhalif Bir Seçki*. (Çev. Başlı, Ş., Öncel, T.).İstanbul: Yordam Kitap. (Eserin orijinali 1.baskı 2005'te yayımlandı).

- Cordonnier, L. (2000)Garibanlara Merhamet Yok. (Çev. Şimşek, L.). İstanbul: İletişim Yayınları (Eserin orjinali 1.Baskı 2014'te yayımlandı).
- Corm, G. (2010).*Yeni Küresel Ekonomik Düzensizlik*. (Çev. Kılınç, İ.),Ankara: Phoenix Yayınevi. (Eserin orjinali 1.baskı olarak 1994'da yayımlandı.)
- Çakmak, H. (2007) .*Uluslararası İlişkiler: Giriş, Kavramlar ve Teoriler* (Birinci Baskı).Ankara: Barış Kitabevi.
- Çelenk, H. (2008). *Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı, İstanbul.
- Çelik, S. (2007). *Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller*. Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Çizel, R. B. (2011). *İşsizliğin Psikolojik Sonuçları: Antalya Örneği*, Çalışma İlişkileri Dergisi, 2(1), 26-41.
- Dağ, M. Y. (2015). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Geçici İş İlişkisi*, https://www.academia.edu/34900769/%C4%B0%C5%9E_VE_SOSYAL_G%C3%9CVENL%C4%B0K_HUKUKUNDA_GE%C3%87%C4%B0C%C4%B0_%C4%B0%C5%9E_%C4%B0L%C4%B0%C5%9EK%C4%B0S%C4%B0
- Daldal, Ş. (2016). *Neoliberalizm, Finansallaşma ve Emek Piyasaları*. JOEEP | Journal Of Emerging Economies And Policy, 2016/1, 85-104.
- Danışman, Z. Ü. (2007). *Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bilim Dalı Stratejik Üretimde Rekabet Öncelikleri Esneklik Boyutu ve Konya Sanayi İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Damışoğlu, A. Ç. (2007).*Para Krizleri: Türkiye'de Yaşanmış Krizlerin Değerlendirilmesi*. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İktisat Bölümü, Sosyal Bilimler Dergisi 2007,(2), 1-11, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/100783>
- Demir, E. (2009). *Bilimsel Araştırma Paradigmaları*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı, Ankara
- Demir, F. ve Gerşil, G. (2008). *Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,2(16), 70-72.
- Demircioğlu, M., Engin, M. (2002). *Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayın, 2002/52, 1-45
- Demirkaya, H., Özcüre, G. (2013). *Türkçe: Ekonomik Kriz Koşullarında İşletme Stratejisi; Esneklik ve İş Akdinin Feshi Politikaları*. Turan Stratejik Araştırmalar Merkezi Dergisi,5(18),54-63.

- DİSKAR, (2014). *Yeni İstihdam Rejiminin Kurucu Bir Unsuru Olarak Kiralık İşçilik: Kapıyı Aralatmak Ya Da Aralatmamak, İşte Bütün Mesele Bu!*, http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_08.pdf
- Doğan, A., Demir, R. (2015). *Çalışanların Esnek Çalışmaya İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 7(14), 1307-9832.
- Doğan, S., Tunalı, Ç. B. (2011). Küreselleşme Surecinde Finansal İstikrar-Para Politikası İlişkisi: Türkiye İçin Bir Değerlendirme (2001 Krizi Sonrası), <http://www.fppc.com.tr/download/article-file/8548>
- Dowd, D. (2000). *Kapitalizm ve Kapitalizmin İktisadi-Eleştirel Bir Tarih*. (Çev. Gerçek, C.). İstanbul: Yordam Kitap (Eserin orijinali 2.Baskı 2013'te yayımlandı).
- Duménil, G., Lévy, D. (2009). *Neoliberal İktisadın Marksist Eleştirisi*(Çev. Akalın, G., Akalın, U.S.). İstanbul: Kalkedon Yayınları. (Eserin orijinali 1.baskı 2009'da yayımlandı).
- Durusoy, S. (2009). *Kriz Sonrası Küresel Kapitalizmin Geleceği, Alternatif Politika*, 1(3) , 363. 389.
- Ekin, N. (5, Kasım 2000 – Şubat 2001). *İşsizlik Sorununa Yeniden Bakış*, TÜHİS Dergisi, 16 (4), 7-13. <https://www.tuhis.org.tr/index.php?go=sayfa> HYPERLINK “<https://www.tuhis.org.tr/index.php?go=sayfa&pageId=dergidetay&id=529>”& HYPERLINK “<https://www.tuhis.org.tr/index.php?go=sayfa&pageId=dergidetay&id=529>”pageId=dergidetay HYPERLINK “<https://www.tuhis.org.tr/index.php?go=sayfa&pageId=dergidetay&id=529>”& HYPERLINK “<https://www.tuhis.org.tr/index.php?go=sayfa&pageId=dergidetay&id=529>”id=529
- Ekin, N. (Eylül 2001). *Türkiye'de İşgücü Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları*, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2001-30
- Ellison, N. (2011). *Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar*,(Çev. Yıldırım, B., Mercan, B., Taştan, O., Tezgel, O., Gökbayrak, Ş.), Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Emek, U. (2001). *Altyapı Hizmetlerinde Özelleştirme, Rekabet ve Regülasyon. İktisat, İşletme ve Finans*,16(184),44.
- Emil, F., Vehbi, T. (2003). *Uluslararası Sermaye Hareketleri ve Kalkınma: Türkiye Örneği*, http://ekonomikyaklasim.org/pdfs2/eyd_v14_n48_a01.pdf.
- Eneç, B. (2018). *Yeni Toplumsal Sınıf*, <http://www.butundunya.com/pdfs/2018/11/073-078.pdf>
- Eraydın, A. (2000). *Dış Pazarlara Eklemlenmeye Çalışan Konfeksiyon Sanayiinde Üretimin Örgütlenmesi ve Emek Süreçleri. ODTÜ Gelişme Dergisi*, 27(1),93-94.
- Ercan, F. (2004). *Türkiye'de Ekonomi, Toplum ve Cinsiyet*, Neşecan Balkan, N., Savran, S.(Editörler), Neoliberalizmin Tahribatı(Birinci Baskı) (24-25), İstanbul: Metis yayınları.

- Erdinç, Z. (1999).*Küreselleşmenin İstihdama Etkileri*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3, 111-120.
- Erdoğan, A. (2006) . *Küresel Kamu Yönetimi Reformu Döneminde Kent Yönetiminde Özelleşme Tercih*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı Kent ve Çevre Bilim Dalı, Ankara.
- Erdut, T. (1998). *Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi*, tuhis.org.tr /resim/files/t_erdut_1998.pdf.
- Ersel, B. (2014). *Mevsimlik İşçiler, Çalışma Koşulları ve Sorunları*. Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kırklareli.
- Ertuğrul, C. , İpek, E., Çolak, O. (2010).*Küresel Mali Krizin Türkiye Ekonomisine Etkileri*. *Akademik Fener Dergisi*, 8(13), 62-67.
- Eryiğit, S. (2000). *Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma*, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 5 (4), İnternet Adresi; [Http://Www.Kamu-İs.Org.Tr/Pdf/5411.Pdf](http://www.kamu-is.org.tr/Pdf/5411.Pdf).
- Eryiğit, S. (28 Ekim 2009).*Esnek Üretim Esnek Organizasyon Esnek Çalışma*, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5411.pdf>
- Eyrenci, Ö. (1993). *Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, Çeşme Altın Yunus,27- 31 Ekim 1993
- Fırat, E. (2009). Türkiye’de 1980 Sonrası Yaşanan Üç Büyük Kriz ve Sonuçlarının Ekonomi-Politigi. SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/289265>
- Filho, A. S. & Johnston, D. (2005) *Neoliberalizm –Muhafif Bir Seçki*. (Çev. Başlı, Ş. ve Öncel, T.) . İstanbul: Yordam Kitap (Eserin orijinali 2.Baskı 2014’te yayımlandı).
- Fumagalli, A. &Mezzadra, S. (2009).*Küresel Ekonomide Kriz-Finansal Piyasalar, Toplumsal Mücadeleler ve Yeni Politik Seneryolar*.(Çev. Howison, I.E.).İstanbul: Otonom Yayıncılık (Eserin orijinali 1.Baskı 2012’de yayımlandı).
- Ganiev, J. (2014). *Bilgi Teknolojisindeki Gelişmelerin Finansal Raporlamaya Etkileri*. İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi, 1(2), 117-129.
- Gascon, C.S. (2007). *Economic Globalization*. The Research Library of the Federal Reserve Bank of St. Louis Economic Information Newsletter, <https://research.stlouisfed.org/pageone-economics/uploads/newsletter/2007/200711.pdf>
- Gersil, A. (2007).*Üretim Sistemleri ve Teknolojilerindeki Gelişmelerin ve Küreselleşmenin Geleneksel Maliyet Muhasebesine Etkileri*, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 62(4),107-123.
- Giddens, A. (1994). *Modernliğin Sonuçları*.(Çev. Kuidil, E.)İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 7.Baskı Olarak 2016’da Yayımlandı.)

- Giddens, A. (2000). *Elimizden Kaçıp Giden Dünya*, (Çev. Akınhay, O.), İstanbul: Alfa Yayınları. (Eserin orijinali 1.Baskı Olarak 2000’da Yayımlandı.)
- Gilles, S. P. (2004). *Unemployment Had Been Historically Very Low In Most European Countries During The 1960s. However, It Rose Sharply In The Early 1970s Across Most Of Europe*. Since The Mid-1980s, Europe Has Seen A Diverging Unemployment Pattern. (Why Are European Countries Diverging In Their Unemployment Experience? ,Journal Of Economic Perspectives—Volume 18, Number 4—Fall 2004—Pages 49–68, <http://www.personal.umich.edu/~kathrynd/JEP.GillesSt.Paul.pdf>
- Goldblatt, D., Held, D.,Mcgrew, A., Perraton, J. (1997). *Economic Globalisation And The Nation State The Transformation Of Political Power?*, Soundings Issue,7 Autumn 1997, http://banmarchive.org.uk/collections/soundings/07_61.pdf
- Gorz, A. (1988). *İktisadi Aklın Eleştirisi*. (Çev. Ergüden, I.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları (Eserin orijinali 3.Baskı 2011’de yayımlandı).
- Gorz, A. (1997). *Yaşadığımız Sefalet*.(Çev. Tural, N.).İstanbul: Ayrıntı Yayınları (Eserin orijinali 2.Baskı 2014’te yayımlandı).
- Göktürk, M. (2007). *Esnek Çalışma Süreleri*. <Http://Benguucarol.Com/Uploads/Pdf/Esnek-Calisma-Sureleri.Pdf> .
- Güler, M. A. (2015). *Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Türkiye’de Güvencesiz Çalışma*. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2015/3, 155-190. <http://www.calismatoplum.org/sayi46/guler.pdf>
- Gümüş, İ. (2013). *Çalışma Hayatının İki Büyük Korkusu: İşsizlik ve İş Güvencesizliği*. İş Ahlakı Dergisi, 6(1),1-6.
- Günay, İ. (2004). *Çalışma Sürelerinde Esneklik*. Kamu-İş; 7(3),1-17, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7310.pdf>
- Güner, Ü., Yılmaz, A. (2010). *Çok Uluslu Şirketler Türkiye Ekonomisi İçin Tehdit Mi, Fırsat Mı?*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2010/26, 197-212.
- Güven, B. (2013). *IMF, Dünya Bankası ve Küresel Kriz: Yeni Dengeler, Eski Yönelimler.*, Şenses, F., Bakır, C. Öniş, Z.,(Editörler)(36-51), Küresel Kriz ve Yeni Ekonomik Düzen(Birinci Baskı),İstanbul: İletişim Yayınları.
- Hakkı*, Akdeniz Üniversitesi,<http://www.sosyalhaklar.net/2013/bildiriler/mutevellioglu.pdf>
- Hall, J. A. (2011). *Yirmi birinci Yüzyılda İktidar*.(Çev. Gerçek, E.).İstanbul: Açılım Kitap (Eserin orijinali 1.Baskı 2014’te yayımlandı).
- Harman, C. (2009). *Neoliberal İktisadın Marksist Eleştirisi*(Çev. Akalın, G., Akalın, U.S.).İstanbul: Kalkedon Yayınları. (Eserin orijinali 1.baskı 2009’da yayımlandı).
- Harman, C. (2012). *Zombi Kapitalizm Küresel Kriz ve Marx’ın Yaklaşımı*, (Çev. Gürdal S.). İstanbul: Antikapitalist Yayınları.

- Harvey, D. (2005). *Neoliberalizmin Kısa Tarihi*. (Çev. Onocak, A.). İstanbul Sel Yayıncılık (Eserin orijinali 1. Baskı 2015’de yayımlandı).
- Harvey, D. (2010). *Sermaye Muamması-Kapitalizmin Krizleri* (Çev. Savran, S.). İstanbul: Sel Yayıncılık (Eserin orijinali 2. Baskı 2014’te yayımlandı).
- Hirst, P.&Thompson, G.(1996). *Küreselleşme Sorgulanıyor*. (Çev. Erdem, Ç. ve Yücel, E.). Ankara: Dost Kitabevi (Eserin orijinali 4. Baskı 2017’de yayımlandı).
- <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/108malicozum/11%20erol%20guner.pdf>
- <http://benguucarol.com/uploads/pdf/esnek-calisma-sureleri.pdf>
- <http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm>
- <http://www.kamupersoneli.net/ekonomi/6-ay-istihdam-edilen-gecici-isciler-daha-uzun-sure-calisabilecek-h2538.html>
- <http://www.muhasibeetr.com/yazarlarimiz/musacakmakci/030/>
- http://www.ormanis.org.tr/userfiles/file/orman_is_bulten.pdf
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/06/20070620-6.htm>
- <http://www.turkis.org.tr/TURK-IS-GENEL-BASKANI-ERGUN-ATALAYIN--TOBB-GENEL-MERKEZINDE-GERCEKLESEN-ISTISARE-TOPLANTISI-KONUSMASI-kn497>
- http://www.wiley.com/legacy/australia/pageproofs/ecodu/1_2/c07economicglobalisation_w eb.pdf
- <http://www2.ihale.gov.tr/mevzuat/bkk%5Cbkkh.htm>
- https://auzefalmsstorage.blob.core.windows.net/auzefcontent/.../refah_devlet.../index.h..
- https://www.academia.edu/36325873/Prekarite_ve_Prekar_%C4%B0%C4%9Freti_Emek
- https://www.academia.edu/37176448/Prekarya_ve_Prekarya_Bildirgesi_%C3%9Czerine_Bir_Ka%C3%A7_Soru_G%C3%B6zlem_ve_G%C3%B6r%C3%BCnC5%9F
- <https://www.bumko.gov.tr/Eklenti/5482,ebabacanpdf.pdf?0>
- <https://www.gazeteduvar.com.tr/forum/2017/06/06/egitim-sende-kriz-ve-cikis-yollari/>
- <https://www.isguvenligi.net/orman-iscilerinin-calisma-kosullarindan-kaynakli-risk-faktorleri/>
- <https://www.isguvenligi.net/orman-iscilerinin-calisma-kosullarindan-kaynakli-risk-faktorleri/>
- <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>

<https://www.mymemur.com.tr/orman-genel-mudurlugu-ogm-personel-sayisi-aciklandi-85071.hm>

https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/its2015_e/its2015_e.pdf

<https://yazardandirekt.com/icinde-ne-var/neo-liberal-icinde-ne-var.pdf>

İlhan, S. (2008). *Yeni Kapitalizmin Kaotik Evreni: Belirsizlik, Sömürü ve Ahlâki Kriz*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10(1), 182-210.

İLO (Ağustos-Kasım 2011). *Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi*, (Çev. Alp, E., Sönmez, Ö. A.), Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 23(5-6).

İnsel, A. (2015). *Neoliberalizm-Hegemonyanın Yeni Dili* (Dördüncü Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.

İŞKUR, (2013). *Özel İstihdam Büroları Genelgesi*, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, (2013/1), <http://media.iskur.gov.tr/19983/ozel-istihdam-burolari-genelgesi.docx>.

Janoski, T., Alford, R., Hicks, A., Schwartz, M. A. (Editörler) (2010). *Küresel Kapitalizmde Devletin Ekonomik ve Sosyal Politikası*. Stephens, H., Siyaset Sosyolojisi (Çev. Küçükçiftçi, A., Yalvaç, A., Kınacı, B., Otluoğlu, B., Kuşçuoğlu, C.), Ankara: Phoenix Yayınevi (Eserin orijinali 2.baskı olarak 2013 Yayınlandı.).

Jotia, L. (1997). *Globalization And The Nation-State: Sovereignty And State Welfare In Jeopardy*. US-China Education Review B 2 (2011), 243-250 , <https://eric.ed.gov/?id=ED528356>

Karabulut, A. (2007). *Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*, Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara. http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/alpaslan%20karabulut%20%28t%c3%9crk%c4%b0ye%e2%80%99dek%c4%b0%20%c4%b0%c5%9es%c4%b0z1%c4%b0%c4%9e%c4%b0%20%cb3%96nlemede%20akt%c4%b0f%20%c4%b0s.pdf

Kart, E. (2011). *Küreselleşmenin Nitelikli İşgücü Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Çalışan Tıbbi Tanıtım Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma*. Sosyoloji Dergisi, 24(23), 175-187

Kaymakçı, O. (2017). *Küreselleşme Üzerine Notlar* (Birinci Baskı). Adana: Nobel Akademik Yayıncılık.

Kaymakçı, O. (2013) *Küresel Ekonomide Çok Uluslu Şirketler ve Türkiye'deki Yansımaları*. CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 11 (1), 228-229.

Kazgan, E. G. (2016). *Liberalizmden Neoliberalizme- Neoliberalizmin Getirisi ve Götürüsü*. (Birinci Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Kazgan, G. (2006).*Tanzimat'tan 21. Yüzyıla Türkiye Ekonomisi- Birinci Küreselleşmeden İkinci Küreselleşmeye*,(Üçüncü Baskı). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Kazgan, G. (2015).*Küreselleşme ve Ulus Devlet-Yeni Ekonomi Düzeni*(Altıncı Baskı).İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- KEİG (2014) .*Çalışma Yaşamında Eğretilik, Eğreti İstihdam ve Atipik İstihdam İlişkisi*, <http://www.keig.org>
- Kesici, M. R. (2013).*Emek Piyasaları*.(Birinci Baskı).Ankara: Dipnot Yayınları.
- Keyder, Ç. (2004).*Ulusal Kalkınmacılığın İflası*.(Üçüncü Baskı).İstanbul: Metis Yayınları.
- Kızılçelik, S. (2003).*Küreselleşme ve Sosyal Bilimler*(İkinci Baskı).Ankara: Anı Yayıncılık.
- Koray, M. (2005).*Sosyal Politika*.(İkinci Baskı).Ankara: İmge Yayınevi.
- Koray, M. (2011).*Kapitalizm Küreselleşirken Dünya Ahvali* (Birinci Baskı), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Korkmaz, E. E. (2014).*Kiralık İşçi Büroları: İşçi Simsarlığı Virüsü*, http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/diskar_09.pdf
- Korkmaz, T., Çevik, İ. (2013) *Türkiye’de Uygulanan Döviz Kuru Politikalarının Dış Ticaret ve Temel Makroekonomik Değişkenler Üzerindeki Etkisi: 2003-2012 Dönemi*. <https://docplayer.biz.tr/7958411-Turkiye-de-uygulanan-doviz-kuru-politikalarinin-dis-ticaret-ve-temel-makroekonomik-degiskenler-uzerindeki-etkisi-2003-2012-donemi.html>
- Kotz, D. (August 2000).*Globalization And Neoliberalism*. Department Of Economics And Political Economy Research Institute Thompson Hall University Of Massachusetts Amherst, http://people.umass.edu/dmkotz/Glob_and_NL_02.pdf
- Koroğlu, Ö. T. (2010).*Türkiye’de Personel Yönetiminden İnsan Kaynaklarına Geçişte Esneklik ve Memur Statüsü*, *Türk İdare Dergisi*, (469),145.
- Köymen, O. (2014).*Sermaye Birikirken Osmanlı, Türkiye, Dünya*. (Üçüncü Basım).İstanbul: Yordam Kitap
- Kurt, Ş. (2010).*İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları ve Türkiye Üzerine Muhtemel Etkileri*. İ.Ü., İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. 357-379
- Kuş, E. (2012)*Nitel-Nitel Araştırma Teknikleri –Sosyolojide Araştırma Teknikleri Nitel Mi? Nicel Mi?*(Dördüncü Baskı).Ankara: Anı Yayıncılık.
- Kutlu, D. (2008) .*Türkiye’de Esnek Çalışmanın Yasal Temelleri: Eleştirel Bir Çözümleme*. Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Ankara.
- Kutlu, D. (2018).Prekarya ve “Prekarya Bildirgesi” Üzerine Bir Kaç Soru, Gözlem ve Görüş

- Kuzgun, İ. K. (2012). *Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri*, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2012 / 2 35,35-48.
- Landsberg, M. H. (2008).*Neoliberalizm ve Kriz*.(Çev. Baysal, B., Çıdamlı, Ç., Şimşek, D., Aydeniz, L.), İstanbul: Kalkedon Yayınları. ((Eserin Orjinali 1.Baskı Olarak 2008 yayınlandı.).
- Lordon, F. (2010).*Kapitalizm, Arzu ve Kölelik*. (Çev. Terzi, A.).İstanbul: Metis Yayınları (Eserin orjinali 2.Baskı 2014’te yayımlandı).
- Mihçı, H. (Ed.), (2015).*Finansallaşma Devlet ve Politik İktisat*. Ankara: Notabene Yayınları.
- Mohamed, S. (2008).*Economic Policy, Globalization And The Labour Movement: Changes In The Global Economy From The Golden Age To The Neoliberal Era*. Global Labour University Working Papers Paper No. 1, Feb 2008 HYPERLINK “http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Working_Papers/GLU_WP_No.1.pdf”http://www.global-labour-university.org/fileadmin/glu_working_papers/glu_wp_no.1.pdf
- MÜSİAD(2015).*İşgücü Piyasaları İşsizlik - Eşitsizlik 2015- Türkiye Ekonomisi Raporu*(Ed. Ahmet Akif Demirbaş), İstanbul: Mavi Ofset Yayın
- Mütevellioglu, N. (2013). *İşsizlik Korkusu, Sendikaların İşlevselliği ve Sendikal Örgütlenme*
- Navarro, V. (2008).*Neoliberalizm ve Kriz*. (Çev. Baysal, B., Çıdamlı, Ç., Şimşek, D., Aydeniz, L.), İstanbul: Kalkedon yayınları. ((Eserin orjinali 1.baskı olarak 2008 yayınlandı.).
- Noyan, M. A. (2007).*Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.
- Okur, A. (2004).*Küreselleşmenin Emek Piyasası Üzerindeki Etkileri*, Yönetim ve Ekonomi Dergisi,11(2),1-2
- Ongan, N. T. (2004). *Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi*, Çalışma ve Toplum, 2004/3, 123-142.
- OSHA (2014). *Protecting Temporary Workers*, 1-800-321-OSHA (6742) , 1 1-800-CDC-INFO (1-800-232-4636), <https://www.cdc.gov/niosh/docs/2014-139/pdfs/2014-139.pdf>
- Öniş, Z. (2002). *Neoliberal Küreselleşmenin Sınırları, Etkinlikler-Voyvoda Caddesi Toplantıları 2004-2005*.
- Özdemir, B. K. (2013).*Finansal Küreselleşme ve Krizler*(Birinci Baskı).Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Özdemir, B. K. (2013). *Finansal Küreselleşme ve Krizler-Küresel Kriz/ Avrupa Borç Krizi ve Krizlere Karşı Geliştirilen Politika Önlemleri*(Birinci Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Özdemir, S. (2004). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*. (İkinci Baskı). İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Özerkmen, N. (2004). *Uluslararası Eşitsizliği Derinleştiren Bir Süreç Olarak Ekonomik Küreselleşme*, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi 44,1 (2004) 135-148.
- Özkazanç, A. (2005). *Türkiye'nin Neo-liberal Dönüşümü ve Liberal Düşünce*, Modern Türkiye'de Siyasi Düşünce: Liberalizm, Murat Yılmaz (der.), İstanbul: İletişim Yayınları 634– 657.
- Özmen, A. Ö. (2017). *Kamuda Güvencesizlik-Uyum ve Direniş*,(Birinci Baskı).İstanbul: Notabene Yayınları.
- Özsoylu, A. F. ,Ünlükaplan, İ., Gedik, M. A. (2010). *Küresel Kriz ve Türkiye*, (Birinci Baskı)Adana: Karahan Kitabevi.
- Özşuca, T. Ş. (2003). *Esneklik ve Güvenlik İkliminde Türkiye'de Emek Piyasası*(Birinci Baskı).Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Öztürk, N. (2000). *Küreselleşme Sürecinin İstihdam ve Ücretler Üzerindeki Etkileri*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1 (1), 69-84.
- Öztürk, S., Saygın, S. (2017). *1973 Petrol Krizinin Ekonomiye Etkileri ve Stagflasyon Olgusu*. Balkan Sosyal Bilimler Dergisi,6(12),1-12. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/336964>
- Özveri, M. (2012). *Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları*, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2(33), 147-172.
- Padem, H., Göksu ,A., Konaklı, Z. (2012). *Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, https://www.researchgate.net/publication/265515272_Arastirma_Yontemleri_SPSS_Uygulamali
- Panitch, L., Ablo, G., Chibber, V. (2013). *Ekonomik Kriz ve Sol*.(Çev. Haskan, U.).İstanbul: Yordam Kitap (Eserin orijinali 1.Baskı 2013'de yayımlandı).
- Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2011) *Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik*, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1(60),1-60.
- Parlakkaya, R. (2002). *Bilgi Teknolojisindeki Gelişmelerin Finansal Raporlamaya Etkileri*. SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,2 (4), 77 - 90.
- Patnaik, P. (2005). *Emperyalizmin Ekonomisi*.(Çev. Yüzak, E.), Uluslararası Kalkınma İktisatçıları Birliğinin Yeni Emperyalizmin Ekonomisi Konferans Tebliğleri (Birinci Baskı), 22-24 Ocak 2004, Yeni Hayat Yayıncılık.

- Pektaş, Ş. (2014). *Türkiye’de Neoliberal Yıkım Süreci*. (Birinci Baskı). İstanbul: Parşömen Yayıncılık.
- Rajan, R. (2001). *Economic Globalization And Asia: Trade, Finance And Taxation*. Centre for International Economic Studies and School of Economics University of Adelaide, December 2001, <https://www.adelaide.edu.au/cies/documents/papers/0150.pdf>
- Ranciere, R., Ucla, A. T. (2014). *Financial Liberalization, Allocative Efficiency And Growth*. JEL Classification No. F34, F36, F43, O41, <http://www.econ.ucla.edu/people/papers/Tornell/Tornell631.pdf>
- Rodrik, D. (2011). *Akıllı Küreselleşme*. (Çev. Aksu, B.). Ankara: Alfa Yayınları (Eserin orijinali 1.Baskı 2011’de yayımlandı).
- Rosanvallon, P. (1981). *Refah Devletinin Kriz*. (Çev. Şahinli, B.). Ankara: Dost Kitabevi Yayınları (Eserin orijinali 1.Baskı 2014’de yayımlandı).
- Saklı, A. R. (2013). *Fordizm’den Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,12 (44), 107-131.
- Saklı, A. R. (01.01.2007), *Kapitalist Gelişim Sürecinde Fordizm ve Post Fordizm*, <http://ses.org.tr/wp-content/uploads/fordizmpostfordizm.pdf>
- Sandalcılar, A. R.(2012). *Türkiye’de Dış Ticaretteki Serbestleşmenin İşgücü Piyasaları Üzerindeki Etkileri*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 7(2), 49-65.
- Sapancalı, F. (2001). *Yeni Dünya Düzeni ve Küresel Yoksulluk*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(2),115-140.
- Sapancalı, F. (2001). *Yeni Dünya Düzeni ve Küresel Yoksulluk*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(2), 115-140.
- Savaşkan, O. (2009). *Türkiye’de Neoliberalizm, Demokrasi ve Ulus Devlet* (Birinci Baskı). İstanbul: Yordam Kitap.
- Savran, S.(2011). *Kod Adı Küreselleşme -21.Yüzyılda Emperyalizm*(İkinci Baskı). İstanbul: Yordam Kitap.
- Savul, G. (2008). *Güvencesiz İstihdam, Örgütsel Dönüşüm ve Çalışma Üzerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara.
- Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı(2001). İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, Yayın No: DPT:2548-ÖİK:564
- Sennett, R. (1993). *Otorite* (Çev. Durand, K.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları(Eserin orijinali 3.Baskı 2011’de yayımlandı).
- Sennett, R. (2016). *Yeni Kapitalizm Kültürü*. (Çev. Onacak, A.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları, (Eserin orijinali yirmi birinci Baskı 2016’da yayımlandı).

- Shackleton, J. R. (1995). Training for Employment in Western and United States. Edward Elger Pub. England 1995, p.35 <https://www.isguc.org/?p=article> HYPERLINK “<https://www.isguc.org/?p=article&id=85&cilt=%202&sayi=%201&yil=2000>”& HYPERLINK “<https://www.isguc.org/?p=article&id=85&cilt=%202&sayi=%201&yil=2000>”id=85 HYPERLINK “<https://www.isguc.org/?p=article&id=85&cilt=%202&sayi=%201&yil=2000>”& HYPERLINK “<https://www.isguc.org/?p=article&id=85&cilt=%202&sayi=%201&yil=2000>”cilt= 2 HYPERLINK “<https://www.isguc.org/?p=article&id=85&cilt=%202&sayi=%201&yil=2000>”& HYPERLINK “<https://www.isguc.org/?p=article&id=85&cilt=%202&sayi=%201&yil=2000>”sayi= 1 HYPERLINK “<https://www.isguc.org/?p=article&id=85&cilt=%202&sayi=%201&yil=2000>”& HYPERLINK “<https://www.isguc.org/?p=article&id=85&cilt=%202&sayi=%201&yil=2000>”yil=2000
- Shangquan, G. (2000). *Economic Globalization: Trends, Risks And Risk Prevention*. Cdp Background Paper No. 1 St/Es/2000/Cdp/1 2000 Gao Shangquan, Jel Classification: F (International Economics); O1 (Economic Development).
- Soysal, Y. N. (2014) *Yurttaşlık, Göç ve Avrupa Sosyal Projesi Bireyselliğe Yüklenen Hak ve Ödevler?*. Durakbaşı, A., Öneri, A.Ş., Şenel, K.F. (Editörler) ,Yurttaşlığı Yeniden Düşünmek, Sosyolojik, Hukuki ve Siyasal Tartışmalar(135-159).(Birinci Baskı).İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Sönmez, M. (2010)*Teğetin Yıkımı-Dünyada ve Türkiye’de Küresel Krizin 2009 Enkazı ve Gelecek* (Birinci Baskı).İstanbul: Yordam Kitap.
- Sönmez, M.(2002). *100 Göstergede Kriz ve Yoksullaşma* (İkinci Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Sönmez, P. (2006) *.Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm*. Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, 5(3), 177-198.
- Springler, E. (Winter 2005-2006), *Financial Liberalization, Stock Markets And Growth In Economies With Underdeveloped Financial Markets*, European Political Economy Review Issn 1742-5697 Vol. 3, No. 2 Pp. 53-86, [Http://Aei.Pitt.Edu/8371/1/Springler.Pdf](http://Aei.Pitt.Edu/8371/1/Springler.Pdf)
- Standing, G. (2011).*Prekarya-Yeni Tehlikeli Sınıf*. (Çev. Bulut, E.). İstanbul: İletişim Yayınları (Eserin orijinali 2.Baskı 2015’te yayımlandı).
- Sümer, N., Solak, N.,Harma, M. (2013) *İşsiz Yaşam –İşsizliğin ve İş Güvencesizliğinin Birey ve Aile Üzerindeki Etkileri*, İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Şahin, H. (2012). *Küreselleşme Sürecinde İşçilerin Direnme ve Hayatta Kalma Stratejileri: Denizli Tekstil İşçileri Örneği*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Ankara.
- Şaylan, G. (2016).*Değişim Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi*(Üçüncü Baskı).Ankara: İmge Kitabevi.
- Şenkal, A. (2011).*Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*(Üçüncü Baskı).İstanbul: Alfa Yayınları.

- Şenses, F. (2006). *Küreselleşmenin Öteki Yüzü: Yoksulluk-Kavramlar, Nedenler,-Politikalar ve Temel Eğilimler* (Dördüncü Baskı).İstanbul: İletişim Yayınları.
- Şenses, F., Öniş, Z. ve Bakır, C. (Editörler),(2013).*Ülke Deneyimleri Işığında Küresel Kriz ve Yeni Ekonomik Düzen* (1.Baskı).İstanbul: İletişim Yayınları.
- Şimşek, S. (2006). *Küreselleşme Sürecinde Çok Uluslu Şirketler ve İnternetin Önemi*. Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, 4, (3),166-175.
- Tan, E. (2014). *Avrupa Birliği ve Türkiye 'de Esnek İstihdam*, Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Bakanlığı, Ankara.
- Tanyılmaz, K. (2007).*Hayalet Artık Dünyada Kol Gezecek: Günümüzde İşçi Sınıfı*, Teorik Politik Dergi,2007/ 3, <http://www.devrimcimarksizm.net/en/sayi/devrimci-marksizm-3>
- Taş, S., Yıldırım, M. (2007).*Küreselleşme ve İşgücü Piyasaları Üzerindeki Etkiler*, Kaymakçı, O., (Editör), Küreselleşme Üzerine Notlar (Birinci Baskı) (691-697).Adana: Nobel Akademi Yayıncılık
- Taşar, O. (2009). *IMF İstikrar Programlarının Temel Esasları ve Reform Gereksinimi*, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,18/2009, 105-144.
- Taşar, O. (2012).*Küresel Kriz ve Türkiye Ekonomisinin Yapısal Dönüşümü* (Birinci Baskı).Konya: Palet Yayınları.
- Taşkıran, E. (2010).*Liderlik Tarzının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Rolü ve Bir Araştırma*. Yayımlanmış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Taşkıran, G. (2011).*Sınıf Örgütlenmesinde Yeni Deneyimler*, Çalışma ve Toplum, 2011/4, 135-162.
- Taşoğlu, J., Limoncuoğlu, A. (2010) *4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2),79.
- Tatlıcan, Ü., Demiriz, G. (Editörler),(2015) *Sosyolojide Temel Fikirler*.(Yedinci Baskı).yayınevine bak sentez yayınları
- Tatlıoğlu, E. (2015). *Kamu Güvencesiyle Taçlandırılmış Bir Esneklik Mümkün Mü? Yalova Belediyesi Örneği: Kadın Çalışanlar*. Electronic Journal of Vocational Colleges,5(2), 44-53. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ejovoc/article/view/5000163180>
- Tellalbaş, I. (2011). *Sermaye Birikimi ve Finansallaşma Türkiye Örneği*. Doktora Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Finans ve Bankacılık Doktora Programı, İstanbul.
- Temiz, H. E. (2004) *Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması*, Çalışma ve Toplum, 2(2), 60-61.

- Tınar, M. Y. (2002).*İşsizlik ve Esneklik Ekseninde İş Güvencesi*, TİSK İşveren Dergisi, Mart 2002, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=478&id=29 (Erişim Tarihi: 22.09.2007).
- TİSK (2014).*Çalışma Hayatında Güncel Sorunlar*, <http://www.turkis.org.tr/dosya/eOYcVUBElz5s.pdf>
- Topak, O. (2003).*Yeni İş Kanunu Esneklik ve Devlet*. Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 4(14),1-10.
- Türel, O. ve Voyvoda, E. (Editörler), (2011).*Türkiye’de ve Dünyada Ekonomik Bunalım 2008-2009*.İstanbul: Yordam Kitap.
- TÜRK-İŞ (Eylül 2014).*Çalışma Hayatında Güncel Sorunlar*, Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) .
- TÜSİAD (2002).*Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik*(Aralık 2002), İstanbul: Lebib Yalkın Yayınları ve Basım İşleri.
- TÜSİAD (2009, Temmuz). *TİSK TOBB ve TUSİAD’ ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri*, <https://tusiad.org/tr/tum/item/2364-tisk--tobb-ve-tusiadin-esneklik-konusundaki-ortak-gorus-ve-onerileri>
- Uçkaç, A. (2010).*Türkiye’de Neoliberal Ekonomi Politikaları ve Sosyo-Ekonomik Yansımaları*. *Maliye Dergisi*, 2010/158, s.358-367. https://dergiler.sgb.gov.tr/calismalar/maliye_dergisi/yayinlar/md/158/21.Aynur.UCKAC.pdf
- UIS (Kasım 2014). *Eylem Planları (2014–2016)*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, <http://www.uis.gov.tr/Media/Books/UIS-tr.pdf>
- Ulukan, U. (2014).*Esneklik ve Güvence Arasında Bir Denge Mümkün Mü? Avrupa’dan ve Türkiye’den “Güvenceli” Esneklik Pratikleri*, Müftüoğlu, Ö., Koşar, A.(Editörler), *Türkiye’de Esnek Çalışma*(68-88).(Birinci Baskı).İstanbul: Doğa Yayın Basım.
- Urhan, B. (2005). *Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları*. *Çalışma ve Toplum*, 2005/1, 57-88.
- Uyanık, Y. (2008). *Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları*. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 / 2, 209-224
- Vatansever, A. (Aralık, 2013). *Prekarya Geceleri-21. Yüzyıl Dünyasında Geleceği Olmayan Beyaz Yakalıların Rüyası*. EUL Journal of Social Sciences (IV:II) LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi, https://www.researchgate.net/publication/320670844_PREKARYA_GECELERI_21_Yuzyil_Dunyasinda_Gelecegi_Olmayan_Beyaz_Yakalilarin_Ruyasi
- Walh, A.(2011).*Refah Devletinin Yükselişi ve Düşüşü*. (Çev. Ünal, H. ve Öztürk, B.).istanbul:h2o kitap (Eserin orijinali 1.Baskı 2015’te yayımlandı).
- Wallerstein, I. ,Collins, R., Mann, M. , Derluquian, G.& Calhoun, C. (2014).*Kapitalizmin Geleceği Var Mı?* (Çev. Doğan, B.O.).İstanbul: Metis Yayınları (Eserin orijinali 1.Baskı 2014’te yayımlandı).

- Work Bank Group (April 14, 2006), Türkiye İşgücü Piyasası Raporu, <http://siteresources.worldbank.org/intturkey/resources/361616-1144320150009/ozet-overview.pdf>
- www.ilo.org/ankara. <http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm>
- www.kultursanatsen.org/kks/index.php/.../4_77f1b82770d4c3fc103599ce79d991fa
- Yalçınkaya, M. H., Çılbant, C., Yalçınkaya, N. (2012).*Küreselleşme İle Yeniden Şekillenen Ulus-Devlet Anlayışı*, 2012/8, 1307-9832.
- Yalçınkaya, T. (2016). *Küresel Kapitalizm ve Ekonomi Politikaları*, (Birinci Baskı).Bursa: Ekin Yayınevi.
- Yanar, R., Şahbaz, A. (2013). *Gelişmekte Olan Ülkelerde Küreselleşmenin Yoksulluk ve Gelir Eşitsizliği Üzerindeki Etkileri*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 8(3), 55- 74.
- Yavuz, A. (1995). *Çalışma Hayatında Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı, Esnekliğin Nedenleri ve Esneklik Türleri*, Çimento İşveren Dergisi, http://www.ceis.org.tr/dergi/ocak1995/makale_3.pdf
- Yavuz,A.(1997).*Çalışma Sürelerinin Esnekliği ve Esnek Zaman Modeli*,<http://www.ceis.org.tr/dergidocs/2makale.htm>
- Yeldan, E. (2008).*Küreselleşme Kim İçin?*(İkinci Baskı).İstanbul: Yordam Kitap.
- Yeldan, E. (2013)*Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi-Bölüşüm, Birikim ve Büyüme*(On Yedinci Baskı).İstanbul: İletişim Yayınları.
- Yeldan, E. ve Voyvoda, E. (Editörler),(Tarihini Yaz).*Derinleşen Küresel Kriz ve Türkiye 'ye Yansımaları*, İstanbul: Yordam Kitap.
- Yentürk, N. (2003). *Körlerin Yürüyüşü-Türkiye Ekonomisi ve 1990 Sonrası Krizleri* (Birinci Baskı).İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Yücesoy, Y., Demir, M. (2011).*Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı*,<https://media.iskur.gov.tr/13501calisma-yasaminda-haklar-el-kitabi.pdf>
- Zerenler, M. (2004). *Kriz Dönemlerinde Üretim Süreci Esnekliğinin İşletme Performansına Etkileri*. SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,6(1), 99-132.
- Zeytinoğlu, E. (2006). *İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5(10), 191-202.

9. EKLER

Ek 1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Mülakat tarihi :

Yer :

Saat :

Cinsiyet: 1. Kadın () 2. Erkek ()

Doğum yeri :

Yaş :

Medeni durum: 1. Evli () 2. Bekar () 3. Dul () 4. Ayrılmış ()

Eğitim düzeyi :

Çalışılan kamu kuruluşu:

Çalışma iş kolu :

Çalışılan yıl sayısı :

(Sizce sakıncası yoksa) Aylık geliriniz aşağıdakilerden hangisine en yakın?

() 0-500 () 501- 1000 () 1001- 1500 () 1501-2000

() 2001- 3000 () 3001- 4000 () 4000 ve +

(Sizce sakıncası yoksa) Ailenizin bir aylık toplam gelirini aşağıdakilerden hangisine en yakın?

() 0-500 () 501- 1000 () 1001- 1500 () 1501-2000

() 2001- 3000 () 3001- 4000 () 4000 ve +

Çocuğunuz var mı? Evetse kaç çocuğunuz var? Aile nüfusunuz kaç kişi?

- Sizce geçici işçi kimdir? Görev tanımınız dışında esnek çalışmaya tabi mi tutuluyorsunuz? Görev tanımınız dışında yaptığınız bir iş var mı? Varsa nedir?

- Kamuda çalışan geçici işçinin kadrolu işçiden farkı nedir? Kadrolu ve geçici işçi haklarında ve ücretlerinde bir ayırım söz konusu mu? Ayırım söz konusu ise bu ayırım neye göre yapılmaktadır?
- İşinizin askıya alındığı dönemlerde herhangi bir işte çalışıyor musunuz? Çalışıyorsanız bunlar nelerdir? Verilen ücret nedir?
- İşinizi güvenceli buluyor musunuz? İşinizde pozisyon atlama (terfi etme) şansınız var mı?
- Çalışma koşullarınızdan memnun olduğunuz ve olmadığınız özellikler nelerdir?
- İşinizin kurlsız, esnek ve güvencesiz bir yapıya sahip olduğu söylenebilir mi?
- Fazladan çalışma söz konusu mu? Fazla mesai için ücret ödeniyor mu?
- Fazla mesai tercih ediyor musunuz? Neden? Fazla mesainin sağlığını açısından zararlarını görüyor musunuz?
- Şimdiki işinizden önce başka bir yerde çalıştınız mı? Evetse yaptığınız işler nelerdir? Bu işleri bırakma nedenleriniz nedir?
- Şimdiki işinizde ne süredir çalışıyorsunuz? Önceden başka işlerde çalıştıysanız, çalışma koşulları açısından şimdiki işinizin onlardan en önemli farkı nedir?
- Bu işe nasıl girdiniz? Yaptığınız işi seviyor musunuz? Eğer seviyorsanız yaptığınız işin en çok hangi özelliklerini/gerekliliklerini seviyorsunuz?
- Yaptığınız işin sizce en olumsuz özellikleri/gereklilikleri nelerdir?
- Geçmişte bu işyerinden ayrılmayı hiç düşündünüz mü? Evetse neden ayrılmayı düşündünüz? Ayrılmayı düşündüyseniz niçin vazgeçtiniz?
- Gelecekte bu işi bırakmayı düşünüyor musunuz? Evetse neden?
- Kendinizi kurumunuzun sizden beklediği gibi davranmaya ve hissetmeye zorladığınız zamanlar oluyor mu? Evetse genellikle hangi durumlarda kendinizi bu şekilde zorladığınızı hissediyorsunuz?
- Genel olarak değerlendirdiğinizde işinizin size mutluluk verdiğini düşünüyor musunuz? Evetse/ hayırsa genel olarak bu mutluluğunuzu sağlayan nedenler/engelleyen nedenler nelerdir?

- İş ortamınızda özgür olmadığınızı ve duygu-düşünce-davranışlarınızdan ödün verdiğinizi hissediyor musunuz?
- Çalışma süresince baskı, yıldırmaya (herhangi bir mobbing(psikolojik taciz)) e maruz kaldınız mı? Mobbing: İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür (www.csgb.gov.tr).
- İş doyumsuzluğuna (işin içeriğinden doğan memnuniyetsizliklere) neden olan etmenler nelerdir?
- İşiniz nedeniyle ailenize ve sosyal hayatınıza yeterince vakit ayıramadığınızı düşünüyor musunuz?
- Çalışma yaşamınızda yaşadığınız ve karşılaştığınız iş kazaları nelerdir? Bu iş kazalarının nedenlerini anlatabilir misiniz?
- İş sağlığı ve güvenliğinin çalışan açısından önemi nedir? Kullanılan koruyucu giyim ve malzemelerinin kişisel koruyucu donanımları yönetmenliğine uygun bir donanıma sahip olduğunu düşünüyor musunuz?
- Mesleğinizden kaynaklı yakalandığınız bir hastalık var mı?

A) fiziksel hastalıklar: a)uykusuzluk sorunları b) erken yaşlanma c) bel ve boyun hastalıkları d) kanser gibi ölümcül hastalıklar

B) Psikolojik hastalıklar: depresyon vs.gibi

- İş kolunuzun riskleri nelerdir?
- Sosyal hak ve güvenceniz nelerdir? Aldığınız ücret miktarı nedir? Aldığınız ücret yaptığınız iş riskini karşılıyor mu?
- Kamudaki geçici işçi ihraçları ve cezaları neye göre verilmektedir?
- İşinizin askıya alındığı dönemde kurumlarda uygulanan taşeron çalıştırma uygulamasını nasıl değerlendiriyorsunuz? Taşeron uygulamasının temelinde hangi nedenler yatmaktadır?

- Bir işe sahip olmanız yaşamınıza güven veriyor mu? Geçici bir çalışan pozisyonunda olmanız aynı güvenceyi veriyor mu size? Neden?
- Kurumsal iş ilişkileri nasıl işlemektedir? Ast-üst, ast-ast, kadrolu-geçici işçi ilişkisi, geçici-geçici işçi ilişkisi
- İşsizlik askıya alındığı dönemde geçim stratejileriniz nelerdir? İş bulabiliyor musunuz? İşinizin askıya alındığı dönemde nerelerde çalışıyorsunuz? Aldığınız ücret nedir?
- İşsizlik döneminin size sosyo-psikolojik etkilerini anlatır mısınız? Sosyal çevrenizin size bakış açısını anlatır mısınız?
- Herhangi bir sendikaya üyeliğiniz var mı? Sendikal üyelik için maaşınızdan kesilen aidat ücreti nedir?
- Sendikanın faaliyetleri nelerdir? 5620 sayılı yasaya tabi olan bir çalışan olarak sendikanın haklarınız açısından katkısı nelerdir?
- Size göre sendikayı/ sendikalaşmayı olumsuz etkileyen nedenler nelerdir? Sendikanın çeşitli sorunlarınıza yeterli duyarlılığı gösterip sorunlarınızı çözme noktasında verimli oluyor mu? Anlatınız?

Görüşmemiz burada sona eriyor sizin eklemek ya da sormak istediğiniz bir şey var mı?

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Gülsen TONTAŞ

Doğum Yeri ve Tarihi : Bitlis/ 07.07.1991

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Ege Üniversitesi / Edebiyat Fakültesi / Sosyoloji

Lisansüstü Öğrenimi : Adnan Menderes Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü /
Sosyoloji ABD /

İş Deneyimi

İletişim

İletişim e-posta Adresi : gülsen_876@hotmail.com

Tarih :