



T. C.  
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
YÖNETİM VE ÇALIŞMA SOSYOLOJİSİ BİLİM DALI

## GÜVENCESİZ İSTİHDAM: BURSA'DA KAMU SEKTÖRÜNDE TAŞERON ÇALIŞANLAR ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Gözde SOYSAL

BURSA - 2015





**T. C.**  
**ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**  
**YÖNETİM VE ÇALIŞMA SOSYOLOJİSİ BİLİM DALI**

# **GÜVENCESİZ İSTİHDAM: BURSA'DA KAMU SEKTÖRÜNDE TAŞERON ÇALIŞANLAR ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**Gözde SOYSAL**

**Danışman:**  
**Yrd. Doç. Dr. Memet ZENCİRKIRAN**


**BURSA - 2015**

**T. C.**  
**ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim/Anasanat Dalı, Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi Bilim Dalı'nda 701213002 numaralı Gözde SOYSAL'ın hazırladığı "Güvencesiz İstihdam : Taşeron Çalışanlar üzerine Bir Uygulama" konulu (Yüksek Lisans/Tezi/~~Çalışması~~) ile ilgili tez savunma sınavı, ...../...../ 20.... günü ~~14:30~~ - ~~16:30~~ saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/~~çalışmasının~~ ..... (başarılı/~~başarısız~~) olduğuna ..... (oybirliği/~~oy çokluğu~~) ile karar verilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu Başkanı)

Akademik Unvanı, Adı Soyadı  
Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Memet ZENCİRKIRAN  


Üye

Akademik Unvanı, Adı Soyadı  
Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Sevil Bastürk  


Üye

Akademik Unvanı, Adı Soyadı  
Üniversitesi

Üye

Akademik Unvanı, Adı Soyadı  
Üniversitesi

Doç. Dr. Zerrin SUNGUR  
Anadolu Üniversitesi  


Üye

Akademik Unvanı, Adı Soyadı  
Üniversitesi

...../...../ 20....

## ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı : Gözde SOYSAL  
Üniversite : Uludağ Üniversitesi  
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Anabilim Dalı : ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ  
Bilim Dalı : YÖNETİM VE ÇALIŞMA SOSYOLOJİSİ  
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi  
Sayfa Sayısı : IX + 97  
Mezuniyet Tarihi : .... / .... / 2015  
Tez Danışman(lar)ı : Yrd. Doç. Dr. Memet ZENCİRKIRAN

### GÜVENCESİZ İSTİHDAM: BURSA'DA KAMU SEKTÖRÜNDE TAŞERON ÇALIŞANLAR ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

İş güvencesizliği tehdit altındaki işin devamlılığının sağlanmasındaki güçsüzlük durumu olarak tanımlanabilmektedir. Güvencesiz istihdamı tanımlamak için ise standart istihdamın niteliklerinden yola çıkılabilmektedir. Bu bağlamda Keynesyen Refah devletinin temel hedeflerinden biri olan tam istihdam doğrultusunda sekiz saatlik iş günü içerisinde tam zamanlı, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile sosyal haklara sahip olarak aynı zamanda kazançlarıyla üretilen mal ve hizmetleri satın alabilme gücüne sahip iş gücünün oluşturduğu istihdam biçimi standart istihdam olarak adlandırılmaktadır. İç talebe yönelik üretim şekli olan fordist/kitle üretimi ile uzun yıllar uygulanmıştır. Ancak 1970'li yıllarda yaşanan petrol krizi tüm dünyada birçok alanda yaşanan değişim ve dönüşüm sürecinin başlangıcı olmuştur. Kitlemel üretim ve tüketimin krize girmesi, teknolojiye yaşanan gelişmeler, talep çeşitlenmesi, sosyal refah devletinin krize girmesiyle tüm dünyada neo-liberal politikaların benimsenmesi gibi değişimler standart istihdam koşullarından uzaklaşarak güvencesiz istihdam koşullarına dönüşüm yaşanmasına neden olmuştur.

Bu çalışmada güvencesiz istihdamın ortaya çıkmasında rol alan faktörler; küreselleşme olgusu, siyasal ve ekonomik paradigmalarda yaşanan dönüşüm, yeni teknolojiler, çok uluslu şirketler ve esneklik kavramı olarak ele alınmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise taşeron firmaya bağlı olarak çalışan on beş kişiyle nitel araştırma yöntemlerinden yarı-yapılandırılmış görüşme yöntemi gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı geleceği belirsiz bir şekilde düşük ücret, düşük sosyal haklar ve işlerini kaybetme kaygısıyla yaşayan bireylerin yaşadıkları güvencesizliği analiz etmek ve sonuçlarını ortaya koymaktır.

**Anahtar Sözcükler:** Güvencesiz istihdam, belirsizlik, taşeron çalışma, standart istihdam

## ABSTRACT

Name and Surname : Gzde SOYSAL  
University : Uludağ University  
Institution : Social Science Institution  
Field : Labour Economics and Industrial Relations  
Branch : Sociology of Management and Work  
Degree Awarded : Master  
Page Number : IX + 97  
Degree Date : .... / .... / 2015  
Supervisor (s) : Yrd. Doç. Dr. Memet ZENCİRKIRAN

### INSECURE EMPLOYMENT: EMPLOYEES IN THE PUBLIC SECTOR IN BURSA SUBCONTRACTOR A QUALITATIVE RESEARCH

**Job insecurity can be defined as the state of being powerless for ensuring the continuity of the job which is under threat. In order to define insecure employment, features of standard employment can be referred to. In this context and in line with full employment which is one of the basic aims of Keynesian prosperity state, standard employment is defined as full time employment of an employee in 8 hours of working day, providing social rights to employees with unlimited period job contract and at the same time providing the ability to the employees to purchase the produced good and services with their income. Fordist/mass production aimed at local demand was applied for long years. However the petroleum crisis in 1970's was the start up of change and conversion process in many fields. The crisis of mass production and consumption, technological developments, demand variety, crisis in social prosperity state and adoption of neo-liberal policies all over the world caused standard employment conditions to convert into insecure employment conditions. In this study the factors causing insecure employment to appear, globalization concept, conversion in politic and economic paradigms, new technologies, multinational companies and flexibility concept were examined. In third part of the study semi-structured interview which is one of the qualitative research methods was applied to 15 people working in a subcontractor company. The aim of the study is to analyze the insecurity faced by individuals who live with low salary, low social rights and anxiety to lose their jobs and present the results.**

**Keywords:** Insecure Employment, uncertainty, standard employment, subcontracted work

## ÖNSÖZ

Yüksek lisans tezimin yazım sürecinde üzerimde emeği olan ve bana daima destek olan pek çok kişi olduğunu belirtmeliyim. Öncelikle bana her konuda destek olarak fikirlerini ve desteğini benden hiçbir zaman esirgemeyen, katkılarını eksik etmeyen değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Memet ZENCİRKİRAN'a teşekkürü bir borç biliyorum. Daha sonra tüm çalışma boyunca hiçbir zaman destek ve ilgilerini benden esirgemeyen değerli ana bilim dalı hocalarımdan Yrd. Doç. Dr. şenol BAşTÜRK'e desteklerinden dolayı teşekkür borçlu olduğumu belirtmeliyim. Ayrıca tez çalışmamın uygulama kısmında emeklerini benden asla esirgemeyerek bana yol gösteren, ilgi ve desteklerini her zaman hissettiren değerli hocam Araş. Gör. Dr. şafak TARTANOĞLU'na da teşekkür borçlu olduğumu belirtmeliyim.

Hiç şüphesiz bu çalışmanın tamamlanması sürecinde sonsuz sevgi ve sabırlarıyla bana destek olan aileme de çok şey borçlu olduğumu belirtmeliyim. Onlar olmadan bu çalışma tamamlanamazdı.

**Bursa, Haziran 2015**

**Gözde SOYSAL**

# İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

TEZ ONAY SAYFASI .....	ii
ÖZET .....	iii
ABSTRACT .....	iv
ÖNSÖZ .....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLO LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR.....	ix

GİRİŞ.....	1
------------	---

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

GÜVENCESİZ İSTİHDAM .....	3
---------------------------	---

1. Güvencesizlik Olgusunun Tanımı .....	3
2. Güvencesizlik Olgusunun Unsurları.....	4
2.1. Belirsizlik.....	4
2.2. Algılanan Tehdit .....	5
2.3. İşsizlik Kaygısı .....	7
3. Standart İstihdam.....	9
3.1. Fordist Kitle Üretimi.....	9
3.2. Fordist Kitle Üretiminin Krizi .....	13
4. Standart İstihdamın Dönüşümü .....	14
4.1. Post-Fordist Üretim.....	14
5. Güvencesiz İstihdam .....	19
6. Tarihsel Gelişim Sürecinde İstihdamın Dönüşümü.....	23
6.1. Tarım Toplumu ve İstihdam İlişkisi .....	23
6.2. Sanayi Toplumu ve İstihdam İlişkisi .....	25

## İKİNCİ BÖLÜM

### GÜVENCESİZ İSTİHDAM: ORTAYA ÇIKARAN FAKTÖRLER,

BİREYSEL VE TOPLUMSAL ETKİLERİ .....	30
--------------------------------------	----

1. Güvencesiz İstihdamı Ortaya Çıkaran Faktörler .....	30
1.1. Küresel Bir Dünyanın Ortaya Çıkışı.....	30
1.2. Siyasal ve Ekonomik Paradigmalarda Yaşanan Dönüşümün Güvencesiz İstihdam Üzerine Etkisi.....	33
1.3. Yeni Teknolojiler ve Güvencesiz İstihdam Üzerine Etkileri.....	36
1.4. Çok Uluslu Şirketlerin Güvencesiz İstihdamın Yayılması Üzerine Etkileri .....	41



1.5. Üretimde Yaşanan Dönüşümler, Esneklik Kavramı ve Güvencesiz İstihdam Üzerine Etkileri .....	44
1.5.1. Esneklik Kavramı .....	46
1.6. İç Göç ve Kentleşme Olgusu .....	49
2. İş Güvencesizliğinin Bireysel ve Toplumsal Sonuçları.....	51
2.1. Güvencesiz İstihdam ve Aile Üzerine Etkileri .....	51
2.2. Güvencesiz İstihdam ve Kişilik Yapısı İlişkisi.....	53
2.3. Güvencesiz İstihdam ve Kentle Bütünleşememe.....	54
2.4. Güvencesiz İstihdam ve İşyeri Aidiyetinin Zayıflaması.....	56
2.5. Güvencesiz İstihdam ve Çocuk İşgücü.....	57
2.6. Güvencesiz İstihdam ve Suç İlişkisi .....	59
2.7. Güvencesiz İstihdam ve Ekonomik Kriz Dönemleri .....	61

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **GÜVENCESİZ İSTİHDAM KONUSUNDA**

<b>TAŞERON ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR UYGULAMA .....</b>	<b>63</b>
1. Araştırmanın Yöntemi .....	63
2. Araştırmanın Örneklem Grubu.....	63
3. Araştırmanın Varsayımları .....	65
4. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi .....	66
4.1. Çalışma Koşulları .....	66
4.2. İş Memnuniyeti .....	69
4.3. İş Kaybetme Korkusu .....	71
4.4. Daha İyi Bir İşte Çalışma Umudu.....	73
4.5. Gelir Yetersizliği.....	74
4.6. Çalışma Arkadaşları ve yöneticiler ile Olan İlişkiler.....	77
4.7. Geleceğe İlişkin Beklentiler: Umutsuzluk, Karamsarlık .....	79
4.8. Aileyle İlişkiler .....	80
4.9. Yaşanılan Mekanlar: Düşük Kiralar, Memnuniyetsiz Yaşamlar .....	81

<b>SONUÇ .....</b>	<b>83</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>86</b>
<b>EK: 1 .....</b>	<b>93</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>94</b>

## TABLO LİSTESİ

Sayfa No.

<b>Tablo 3.1.</b> Yarı- Yapılandırılmış Görüşme Katılımcılarının Profili .....	65
--	----



## KISALTMALAR

<b>Kısaltma</b>	<b>Bibliyografik Bilgi</b>
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
a.e.	Aynı eser
a.g.e.	Adı Geçen Eser
a.g.m.	Adı Geçen Makale
C.	Cilt
çev.	Çeviren
der.	Derleyen
ed.	Editör
p.	Page
S.	Sayı
s.	Sayfa
v.dğr.	Ve diğerleri
vb.	Ve benzeri

## GİRİŞ

Refah devleti, ekonomik ve sosyal hayata müdahalelerde bulunan müdahaleci, düzenleyici, geliri yeniden dağıtıcı sosyal nitelikli bir devlet anlayışına sahiptir. Bu nitelikler doğrultusunda standart istihdam koşulları 1945-1975 yılları arasında “Altın Çağ” olarak adlandırılan dönemde iç talebe yönelik üretim biçimi olan fordist/kitle üretimiyle uygulamaya geçirilmiştir. Ancak 1970’li yıllarda yaşanan petrol kriziyle birlikte hammadde fiyatlarının yükselmesi, değişen tüketici talepleriyle fordist/kitle üretiminin geçerliliğini yitirmeye başlaması ve tüm dünyada neo-liberal ekonomi politikalarının benimsenmeye başlanmasıyla üretimde köklü dönüşümler yaşanırken standart istihdam koşulları da önemini kaybetmeye başlamıştır.

Çalışmanın birinci bölümünü oluşturan teorik kısmında standart istihdam kavramından yola çıkılmaktadır. Standart istihdamın anlaşılması, güvencesiz istihdam koşullarını oluşturan değişimin anlaşılması açısından oldukça önemlidir. Bu doğrultuda birinci bölümde standart istihdam biçiminin geçirdiği dönüşüme yer verilmektedir. Bölümde ayrıca tarihsel gelişim süreci içerisinde tarım toplumu, sanayi toplumu ve sanayi sonrası toplumlarda üretimin, çalışmanın ve yaşam koşullarının geçirdiği dönüşüm ele alınarak, bu dönüşümün istihdam üzerindeki etkileri vurgulanmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise, tezin ana konusunu oluşturan güvencesiz istihdamın ortaya çıkışında rol oynayan faktörler olarak teknolojik gelişmeler, siyasal ve ekonomik paradigmalarda yaşanan dönüşüm, küreselleşme olgusu, çok uluslu şirketler, esneklik, iç göç ve kentleşme olguları ele alınmaktadır. Bu çerçevede öncelikle 1970’li yıllarda yaşanan petrol kriziyle birlikte sosyal refah devletinin de krize girmiş olması ve tüm dünyada neo-liberal ekonomi politikalarının benimsenmeye başlanmasıyla iş gücü piyasalarının ve istihdamın geçirdiği dönüşüm incelenmektedir. 1970’li yıllar tüm dünyada birçok alanda yaşanan değişim ve dönüşüm sürecinin başlangıcı olmakla birlikte, bu süreçte yaşanan kitlesel üretim ve tüketimin krize girmesi, teknolojik gelişmeler, talep çeşitlenmesi, refah devletinin çözülmesi gibi değişimlerle fordist/kitle üretim modeli krize girmiş, standart kitle üretim mallarına olan talep azalırken, çeşitlenmiş mallara olan talep artmış, böylece fordist düzen geçerliliğini yitirmeye başlamıştır. Teknolojinin gelişmesi, hızla değişen talep, örgütlerdeki değişim gibi birçok faktörün etkisiyle ömür boyu aynı işi

yapma ve standart istihdam koşulları aşınmıştır. Aynı zamanda 1973 Petrol Krizi sonrasında yaşanan gelişmelerle refah devleti politikalarından, yeni liberal politikalara geçiş yapılması da standart istihdamdan geçiş yapılması da standart istihdamdan aşamalı bir şekilde uzaklaşmasını beraberinde getirmiş, standart dışı ya da a-tipik olarak adlandırılan güvencesiz istihdam modelleri önem kazanmıştır. İkinci bölümde ayrıca küreselleşme sürecinde yeni teknolojiler ve çok uluslu şirketler gibi birçok faktörün etkisiyle üretim ve tüketimin ulusal sınırları aşarak uluslar üstü nitelik kazanmasına vurgu yapılmaktadır. İkinci bölümde fordist/kitle üretim sisteminin piyasanın ihtiyaçlarına cevap veremez duruma gelmesiyle, üretimde öne çıkan esnek üretim tarzının istihdamı ne şekilde biçimlendirdiği ele alınmaktadır. Tüm bu dönüşümlerle birlikte çok uluslu şirketlerin maliyet ve rekabet avantajı sağlamak amacıyla üretimlerini teknolojinin, ekonomik ve sosyal politikaların ve standart dışı çalışma şekillerinin sağladığı kolaylıklarla farklı ülkelere kaydırabiliyor olmalarının özellikle vasıfsız çalışanların istihdam koşullarına yönelik olumsuz etkisine değinilmektedir. Çarpık kentleşme ve iç göçün, sanayileşme ve istihdam koşullarının gelişme hızının çok daha üzerinde bir hızla artış göstermesiyle kırsal bölgelerin vasıf ve eğitim seviyesi düşük çalışanlarının, kentlerde emek piyasasına dahil olamadıkları, kentlerde yaşamlarını sürdürebilmek amacıyla düşük, ücretli, kayıt dışı, kötü çalışma şartları vb. güvencesiz koşullarda çalışmak zorunda kalmaları da ikinci bölümde vurgulanmaktadır. Bölümde ayrıca güvencesiz istihdamın bireysel ve toplumsal sonuçlarına yer verilmiştir. Bu doğrultuda yaşanan sorunlar aile üzerine etkiler, kişilik yapısı, kentle bütünleşememe, işyerine karşı aidiyetin bulunmaması, çocuk iş gücü, ekonomik kriz dönemlerinde yaşanan sıkıntılar gibi başlıklar altında incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, ilk iki bölümde ayrıntılı olarak ele alınan güvencesiz istihdamın yansımaları bir uygulama çalışmasıyla değerlendirilmektedir. Uygulama çalışmasında nitel araştırma yöntemlerinden yarı-yapılandırılmış görüşme yöntemi ile kamu sektöründe bir taşeron firmaya bağlı olarak çalışan bireylerle görüşülerek güvencesiz istihdam koşullarının birey üzerindeki psikolojik, ailesel ve toplumsal etkileri analiz edilmeye çalışılmaktadır. Yapılan görüşmelerin sonuçları çalışma koşulları, iş memnuniyeti, işi kaybetme korkusu, daha iyi bir işte çalışma umudu, gelir yetersizliği, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle ilişkiler, geleceğe ilişkin beklentiler: umutsuzluk, karamsarlık, aileyle ilişkiler ve yaşanan mekânlar: düşük kiralar, memnuniyetsiz yaşamlar olmak üzere dokuz başlık altında incelenmiştir.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### GÜVENCESİZ İSTİHDAM

#### 1. GÜVENCESİZLİK OLGUSUNUN TANIMI

Greenhalgh ve Rosenblatt, iş güvencesizliği olgusunu tehdit altındaki işin devamlılığının sağlanmasındaki güçsüzlük durumu olarak ele almışlardır.<sup>1</sup> Anthony Giddens ise iş güvencesizliğini “*bir çalışanın işinin gelecekteki güvenliği ve kendisinin işyerindeki rolü hakkında yaşadığı kaygı*” olarak ifade etmiştir. Ayrıca Giddens iş güvencesizliğinin hem çalışanların yaptıkları iş, işin devamı, kariyer gelişimleri gibi olgular üzerinde hem de işle ilgili kaygılı olmanın neden olduğu baskı altında yaşamının kişisel yaşam ve aile yaşamı üzerinde de zarar verici etkisi olduğunu belirtmektedir.<sup>2</sup> İş güvencesizliğinin literatürde birbirinden farklı çok sayıda tanımı bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; bireyin tehdit altındaki işinin devamlılığını sağlamasındaki güçsüzlük durumu, beklenen iş güvencesi düzeyi ile bireyin sahip olduğu güvence arasındaki fark, bireyin işinin devam edip etmeyeceği konusundaki belirsizlik durumu, işin devamlılığına ilişkin potansiyel bir tehdit algısı ve kaygı düzeyi şeklinde özetlenebilir. Tüm bu tanımlardan yola çıkarak güvencesizliğin sadece ekonomik ve sosyal yönler içeren bir olgu değil aynı zamanda bireylere özgü olarak değişik biçimleri olan bir kavram olduğunu söyleyebiliriz. Çünkü iş güvencesizliğinin öznel ve nesnel olmak üzere algılanan tehditlere yönelik olarak iki farklı unsuru bulunmaktadır. Bir başka yaklaşıma göre de bireyler üzerinde her an işsiz kalabilecekleri duygusu yaratan işsizlik kaygısı da iş güvencesizliğinin önemli unsurlarından birini oluşturmaktadır.<sup>3</sup>

İş güvencesizliği olgusunun unsurlarını farklı tanımlarından yola çıkarak belirsizlik, algılanan tehdit ve işsizlik kaygısı olarak sıralayabiliriz.

---

<sup>1</sup> Leonard Greenhalgh-Zehava Rosenblatt, “Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity”, **Academy of Management Review**, Vol.9, 1984, s:440.

<sup>2</sup> Anthony Giddens, **Sosyoloji**, çev. Cemal Güzel, Kırmızı Yayıncılık, İstanbul, 2012, s:836.

<sup>3</sup> Özlem Çakır, “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, **Çalışma ve Toplum**, s:1, İstanbul, 2007, s:120.

## 2. GÜVENCESİZLİK OLGUSUNUN UNSURLARI

### 2.1. Belirsizlik

Geof Wood, belirsizliği mevcut durumdaki işin ve gelirin gelecekte garanti altına alınamama durumu olarak ifade etmiştir.<sup>4</sup> Buna göre bireyler mevcut anda ve mevcut koşullarla yaşarken aynı zamanda geleceği de önemserler. Bu nedenle de bireyin sahip olduğu işin ne kadar süre devam edeceğinin belirsiz olması, iş hayatının dışında bireyin özel hayatına yönelik yapacağı planların ve alacağı kararların da belirsiz olmasına yol açmaktadır. Böylece birey gelecekte kendisini nelerin beklediğini bilmediği için nasıl mücadele etmesi gerektiğini de bilemeyecek ve belirsizlik duygusu hissedecektir. İş güvencesizliğini açıklarken üç tür belirsizlikten yararlanılabilmektedir. Bunlar; koşulların belirsizliği, çevresel etki belirsizliği ve tepki belirsizliğidir. Koşulların belirsizliği; bireyin çalıştığı örgüt içerisindeki uygulamaların neden olduğu belirsizliği ifade etmektedir. İşletmenin küçülmesi, şirket birleşmeleri, yeniden yapılanma gibi örgütsel düzeyde yapılan değişiklikler bireylerin belirsizlik yaşamasına neden olmaktadır.<sup>5</sup> Bir diğer belirsizlik türü olan çevresel etki belirsizliği ise; iş güvencesinin devamı için bireyin hali hazırda sahip olduğu niteliklerinin hangi çevresel faktörlerden etkileneceği konusunda bir netliğin olmamasının yarattığı belirsizliktir. Çünkü yaşanan ekonomik krizler, teknolojik gelişmeler, özelleştirme uygulamaları, mevcut çalışanların sahip olduğu niteliklerin gözden geçirilmesine yol açabilmektedir. Üçüncü tür belirsizlik olan tepki belirsizliği ise; bireyin iş güvencesizliğine karşı nasıl mücadele vereceğini bilememesi ve iş güvencesini sağlamak için ne yapması gerektiğinin bilincinde olmamasının yol açtığı durumdur.<sup>6</sup> Belirsizlik, iş kaybından daha geniş kapsamlı olarak endişe ve korku duygularını barındıran bir durum olarak da açıklanmaktadır. Yaşanılan belirsizlik işyerine bağımlı ve işyerinden bağımsız olmak üzere iki farklı faktöre bağlanılabilir. İşyerine bağlı faktörler; pazar koşulları, sektörel ya da kurumsal yeniden yapılanmalar, şirket alımları gibi faktörler iken işyerinden bağımsız faktörler ise yaş, yeteneklerin düzeyi, bakmakla yükümlü olunan kişilerin olması gibi bireyin kendisinden kaynaklanan faktörlerdir.<sup>7</sup> Tüm bu belirsizlik türleri bireylerin

<sup>4</sup> Geof Wood, "Staying Secure, Staying Poor: The Faustian Bargain", **World Development**, Vol.31, No.3, 2003, s:456.

<sup>5</sup> Çakır, a.g.m., s:120.

<sup>6</sup> Çakır, a.g.m., s:121.

<sup>7</sup> Kevin Doogan, "Insecurity and Long-Term Employment", **Work Employment Society**, Vol.15, Issue 3, September 2001, s:436.

yaşamlarının üzerindeki kontrolü kaybettikleri duygusuna kapılmalarına yol açmaktadır. Bu duruma verilebilecek örneklerden birisi Richard Sennett'in "Karakter Aşınması" adlı kitabında ele aldığı Rico ve ailesinin yaşadıklarıdır. Rico, eşi ve iki çocuğuyla iş nedeniyle dört kez farklı şehirlere taşınmak zorunda kalmış biri olarak sık sık bu duyguyu hissettiğini ifade etmektedir. Örneğin; arkadaşlarıyla olan ilişkilerini sık taşındıkları için sadece internet üzerinden online olarak sürdürülebilmekte, arkadaşlarıyla uzun süreli yaşanmışlıklara dayalı ilişki kuramamaktadır.<sup>8</sup>

Emek piyasasının bireyden beklediği hareketlilik, iş değiştirme ve dinamizm ile aile, komşuluk, dostluk kavramları ve ayrıca belirli bir kültüre, toprağa bağlılık gibi değerler büyük ölçüde çelişmektedir. Bir diğer ifade ile nerede iş bulurlarsa oraya taşınmak, bütün hayatlarını işlerine göre düzenlemek ve bunları yaparken risk almak, değişime açık olmak, kısa vadeli planlar yapmak zorunda olan bireylerin belirsizliğin hakim olduğu hayatları ile uzun vadeli ilişkiler ve istikrar gerektiren geleneksel toplumsal bağlar arasında ciddi bir zıtlık söz konusudur.<sup>9</sup>

## 2.2. Algılanan Tehdit

Bir duygu olarak iş güvencesizliği; henüz gerçek bir iş kaybı yaşanmadan, çeşitli işaretlerin bireyler tarafından tehdit olarak algılanması ve yorumlanmasına bağlı olarak hissedilmektedir.<sup>10</sup> Bireyin sahip olduğu birtakım görevlerinin azaltılması ve buna bağlı olarak yaşanan kariyer imkânlarının ortadan kalkması, daha az gelir elde etme ya da örgüt içinde yaşanan işten çıkarmalar gibi çalışma koşulları ve örgütten kaynaklanan nesnel (objektif) nedenlere bağlı olarak güvencesizlik duygusu hissedilebilmektedir. Diğer yandan bireyin hissettiği tehditleri değerlendirdiği psikolojik sürecin sonunda öznel (algısal) nedenlere bağlı olarak da iş güvencesizliği duygusu ortaya çıkabilmektedir. Nitekim birçok açıklamada iş güvencesizliğinin bireylerin iyimserlik-kötümserlik ya da güven-kaygı duygularıyla ilişkisi olan öznel bir inanç olarak ifade edildiğini söyleyebiliriz.<sup>11</sup> Çünkü bireylerin üzerinde tehdit hissettikleri çalışma ortamı, çalıştıkları departman ya da sahip oldukları görev ve yetkiler gibi koşullara verdikleri değer kişiden kişiye farklılık

<sup>8</sup> Richard Sennett, **Karakter Aşınması**, çev. Barış Yıldırım, 6.b., Ayrıntı Yayınevi, İstanbul, 2012, s:19.

<sup>9</sup> Ulrich Beck, **Risk Toplumu**, çev. Kazım Özdoğan- Bülent Doğan, İthaki Yayınları, İstanbul, 2011, s:132.

<sup>10</sup> Susan Holm- Jane Hovland "Waiting For The Other Shoe To Drop: Help For The Job Insecure Employee", **Journal Of Employment Counseling**, Vol.36, Issue 4, December, s:157.

<sup>11</sup> Kevin Doogan, **New Capitalism**, Polity Press, USA, 2009, s:195



gösterebilmektedir. Bu bağlamda aynı örgüt içerisindeki iki çalışandan biri, çalışanların bazı yetkilerinin sınırlandırılması durumunda, bu yetkiler kendisi için son derece önemli olduğundan hem nesnel hem öznel nedenlere bağlı olarak çok ciddi bir güvencesizlik duygusu hissedebilir. Aynı tehdit karşısında ikinci bir çalışanın ise azaltılan yetkilere verdiği önem diğer çalışanla aynı olmadığı için güvencesizlik duygusunu çok fazla hissetmeyebilir.<sup>12</sup> Sonuçta öznel nedenlere bağlı olarak hissedilen iş güvencesizliğinin bireyin kendisine bağlı faktörlerden kaynaklandığını söyleyebiliriz. Örneğin; çalışanlarda maddi-manevi yükümlülüklerin fazla olması, işleriyle ilgili daha fazla tehdit algılamalarına neden olmaktadır. Bu durumda hissedilen tehditle birlikte güvencesizlik duygusu bireyin aile üyelerine karşı ilişkilerini olumsuz etkilemekte, işin kaybedilme korkusu aile üyeleri üzerinde de ekonomik ve sosyal kaynakların kaybına yönelik endişe yaratmaktadır.<sup>13</sup>

Çalışanların buldukları yaş grupları açısından da işleriyle ilgili tehdit algılama, güvencesizlik hissetme düzeyleri arasında farklılıklar vardır. Bu konuda yapılan bir araştırmada 36-40 yaş grubu çalışanların 22-25 yaş grubu çalışanlara oranla daha fazla iş güvencesizliği hissettikleri ortaya koyulmuştur.<sup>14</sup> Günümüzde şirket yönetimleri orta yaşlı çalışanlara karşı daha ön yargılı yaklaşmaktadır. Belirli bir yaşa gelmiş çalışanın şirket ile sektör hakkında yıllar içerisinde öğrendikleri bilgilerin yönetimin yapmak istediği yenilikler karşısında engel teşkil edebileceği, orta yaşlı çalışanların değişim ve risk almaktan kaçınacağı düşüncesi yaygındır. Bu bakış açısına göre genç çalışanlar hem risk almak hem de kararlara boyun eğme açısından yönetim için çok daha elverişlidir. Özellikle reklamcılık ve medya gibi, bilgilerin sürekli geliştirilmesi gereken ya da bilgisayar tamirciliği gibi teknolojik açıdan dinamik mesleklerde çalışanlarla görüşme yapıldığında otuzlarına geldiklerinde artık inişe geçmiş olduklarını düşünürlerken, kırklarında ise yarışın dışında kalacaklarından endişelidirler. Günümüz emek piyasası koşullarında edinilen bir bilgi ya da becerinin ömür boyu yeterli olmaması, işverenleri elli yaşında bir çalışanı zamana ayak uydurması için eğitmek ile zamanın hızına ayak uydurabilen güncel bilgilere sahip yirmili yaşlarda ki birini işe almak arasında tercih yapmak zorunda

---

<sup>12</sup> Nebi Sümer- Nevin Solak- Mehmet Harma, **İşsiz Yaşam: İşsizliğin ve İş güvencesizliğinin Birey ve Aile Üzerindeki Etkileri**, Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2013, s:59.

<sup>13</sup> Necmi Erdoğan, “ Sancılı Dil, Hadım Edilen Kendilik ve Aşınan Karakter: Beyaz Yakalı İşsizliğine Dair Notlar”, **Boşuna mı Okuduk?**, Tanıl Bora- Aksu Bora- Necmi Erdoğan- İlknur Üstün, 2.b., İletişim Yayınları, İstanbul, 2011, s:91.

<sup>14</sup> Kemal Poyraz- Bülent Kama, “Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin İncelenmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, c.13, s:2, Isparta, 2008, s:161.

bırakmaktadır.<sup>15</sup> Yaşlı olmanın katı ve değişen koşullara uyum sağlayamamaya denk tutulduğu yönetim kültürü karşısında, orta yaşlı çalışanların iş güvencesizliği yaşamaması neredeyse imkânsızlaşmıştır. Çünkü yöneticiler çalışanların yaşı ve tecrübesi arttıkça hızlı kurumsal değişim karşısında engel oluşturacakları şüphesi nedeniyle taze becerileri satın almaya yönelmektedirler.<sup>16</sup>

### 2.3. İşsizlik Kaygısı

İş güvencesizliğinin yarattığı kaygılar, bireyin işini kaybetmesinden önce yaşanan bir durum olmakla birlikte, birey üzerinde işsizlik kadar olumsuz sonuçlar yaratmakta ve iş güvencesizliğinin önemli bir unsurunu oluşturmaktadır. Bu bağlamda bireylerin işsizlik kaygısının çalıştıkları örgüt içerisindeki işten çıkarmalara tanık olmalarıyla yakından ilgili olduğunu söyleyebiliriz. Bir diğer ifade ile hali hazırda çalışan kişiler işten çıkartılan çalışma arkadaşlarını gördüklerinde kendilerinin de her an işsiz kalabileceklerinin korkusuna kapılmaktadırlar.<sup>17</sup> Bu duruma en iyi örneklerden biri yönetmenliğini John Weels'in yaptığı ve beyaz yakalı işsizliğin ayrıntılı bir şekilde ele alındığı "The Company Man" filmi olacaktır. Zira filmde çalışma arkadaşının işine son verildiğini öğrenen kişilerin ilk tepkilerinin "benim hakkımda bir şey söylediler mi ya da başka kimlerin çıkarılacağını öğrendin mi?" soruları olması, bireylerin yaşadığı kaygıyı açıkça ortaya koymaktadır. Çalışanların arkadaşının işine son verilmesini kendisi açısından da bir tehdit olarak algılayıp, kendi akıbetlerini öğrenmeye çalışmaları filmde çarpıcı bir şekilde gözler önüne serilmektedir.

Netice itibariyle bireylerin iş güvencesizliği hissettiklerinde işsizliğin sonuçları hakkında endişe duydukları söylenebilir. Çünkü bir iş sahibi olmak, gelir elde etmenin yanında çalışan kişinin toplum içerisindeki ekonomik ve sosyal konumunu belirlemek ve aidiyet duygusu ile kendini değerli hissetmek gibi psikolojik ihtiyaçlarını da karşıladığından, bu ihtiyaçlara yönelik hissedilen tehdidin olumsuz sonuçlar doğurması da olağandır. Bu nedenle çalışmanın sahip olduğu nitelikler bireyler açısından oldukça önemlidir. Öncelikle çalışmanın karşılığında elde edilen ücret ya da maaş çalışanların geçimlerini sağlamaları için temel bir araçtır. İkincisi, çalışma bireyin sahip olduğu bilgi,

---

<sup>15</sup> Richard Sennett, **Yeni Kapitalizmin Kültürü**, çev. Aylin Onacak, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2011, s:63.

<sup>16</sup> Sennett, a.g.e., s:65.

<sup>17</sup> Sümer v.d., a.g.e., s:64

beceri ve yeteneklerin kullanılması açısından imkân sağlar. Üçüncü olarak çalışıyor olma ile insanlar ev içi ortamdan daha farklı ortamlara erişim şansı bulurlar. Ayrıca, çalışma ortamı, arkadaşlık ve diğer insanlarla etkinliklerde bulunma, paylaşma şansı tanır.<sup>18</sup> Tüm bu fonksiyonlarından dolayı, yaşanan işsizlik kaygısının çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını, aile hayatını, çalıştığı örgüte ve işe yönelik tutumlarını olumsuz etkilediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Çalışanların yaşadığı iş güvencesizliğinin örgüt açısından da olumsuz sonuçlar doğurduğu söylenebilir. Çünkü örgütlerin rekabet avantajı açısından çalışanların işe, kuruma yönelik tutumları ve bunlara bağlı olarak performansları hayati bir öneme sahiptir.<sup>19</sup>

İşsizlik kaygısı, aynı zamanda çalışmanın bireye kazandırdığı saygınlık, sosyal çevre, toplum içindeki itibar, belirli bir gruba ait olma gibi psikolojik fonksiyonlarından dolayı da hissedilmektedir. Bir diğer ifade ile işsizlik kaygısı sadece ekonomik nedenlerden dolayı hissedilen bir kaygı değildir.<sup>20</sup> Bu durumun bir örneğini yine “The Company Man” filminde görebiliriz. İşini kaybeden bireyin masraflarını karşılayamadığı halde sahip olduğu lüks arabayı satmak istememesi ya da almış olduğu eğitim ve sahip olduğu diplomanın gereği olarak kendini ait gördüğü sosyal sınıf açısından önemli bir imaj ifade eden golf kulübü üyeliğinden vazgeçememesi, yaşadığı çaresizliği maskeleyemeye çalıştığını ortaya koymaktadır. Bu örnekten de hareket ederek çalışanların işlerini kaybetmeye yönelik yaşadıkları kaygıların sadece geçim sıkıntısıyla ilgili olmadığını, bireyin sahip olduğu toplumsal statülerden düşmek gibi manevi endişelere de yol açtığını söyleyebiliriz. Çalışmak; toplumun bir parçası olmak, belirli bir kazanç, belirli bir statü ve bunlara uygun bir çevre anlamına gelmektedir. Bu nedendir ki; yirmi yıl boyunca yüksek bir ücretle bir bankada yönetici olarak çalışan kişiye bir sabah artık bir işinin olmadığı söylendiğinde iyi bir gelirin ve statünün getirilerini tecrübe etmiş çalışanın ve ailesinin yaşayacakları ciddi bir trajedidir.<sup>21</sup> Zira işveren, çalışanları her ne kadar üretim faktörü olarak görürse görsün çalışanlar emek piyasasına çeşitli bilgi ve becerileri olan, hayata dair istek ve korkuları bulunan, toplumsal ilişkiler içinde yer alan varlıklar olarak girerler.<sup>22</sup>

---

<sup>18</sup> Giddens, a.g.e., s: 826.

<sup>19</sup> Çakır, a.g.e., s: 128.

<sup>20</sup> Giddens, a.g.e., s: 827.

<sup>21</sup> Doogan, **New Capitalism**, s: 198.

<sup>22</sup> Necmi Erdoğan, “Sancılı Dil, Hadım Edilen Kendilik ve Aşman Karakter: Beyaz Yakalı İşsizliğine Dair Notlar”, **Boşuna mı Okuduk?**, Tanıl Bora- Aksu Bora- Necmi Erdoğan- İlkur Üstün, 2.b., İletişim Yayınları, İstanbul, 2011, s: 90.

Tüm bunlardan hareketle çalışma yaşamına ilişkin yaşanan kaygı ve endişelerin bireyin tüm yaşamına etki ettiği söylenmelidir.<sup>23</sup>

Güvencesizlik kavramı, çok farklı boyutları olan bir kavramdır ve literatürde güvencesiz istihdam, standart dışı istihdam ve eğreti istihdam kavramlarıyla birlikte yer almaktadır.<sup>24</sup> Standart istihdam konusu, standart dışı istihdamın ve güvencesizlik duygusunun çıkış noktası olması sebebiyle son derece önem kazanmaktadır.

### 3. STANDART İSTİHDAM

Keynesyen refah devletinin hedeflerinden biri olan tam istihdam doğrultusunda sekiz saatlik işgünü içerisinde tam zamanlı, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile sosyal haklara sahip olarak aynı zamanda kazançlarıyla üretilen mal ve hizmetleri satın alabilme gücüne sahip işgücünün oluşturduğu istihdam biçimi, standart istihdam olarak adlandırılmaktadır.<sup>25</sup> Söz konusu istihdam biçimi iç talebe yönelik üretim şekli olan Fordist/kitle üretimi ile uygulamaya geçirilmiştir.<sup>26</sup>

#### 3.1. Fordist Kitle Üretimi

Fordist üretim, “hareketli montaj hattı sayesinde, belirli ürünler için özel olarak hazırlanmış tek amaçlı makinelerle, kitle, standart ve fiyat rekabetine dayalı bir üretimi” ifade etmektedir. Bir diğer ifade ile ünlü sanayici Henry Ford’un ilk kez Michigan’daki kendi otomobil fabrikasında uygulayarak hayata geçirdiği, çalışanların yaptıkları üretimle ilgili karar alma süreçlerinin dışında tutulduğu, ayrıntılı işbölümü ve uzmanlaşmanın katı bir şekilde uygulandığı ve zaman kaybının önlenmesi için kayan montaj hattının oluşturulduğu bir üretim sistemidir.<sup>27</sup> Henry Ford uygulamada temsilcisi olduğu fordist/kitle üretim sisteminin en önemli özelliği hareketli montaj hattı (kayan bant sistemi) üzerinde üretim ile model T’yi bir nesil için üretmeyi başarmıştır. Kitle üretim sisteminde

---

<sup>23</sup> Şebnem Oğuz, “Tekel Direnişinin Işığında Güvencesiz Çalışma: Proletaryadan Prekarya’ya mı?”, **Mülkiye**, c: 35, s: 271, Ankara, 2011, s: 10.

<sup>24</sup> Denizcan Kutlu, “Neden Güvencesizlik?”, 2011, <http://www.sendika.org/2011/09/neden-guvencesizlik-1-denizcan-kutlu/> (18.09.2014).

<sup>25</sup> Güven Savul, “Standart Dışının Standartlaşması: Güvencesiz İstihdam”, **Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak**, ed. Özyay Göztepe, Notabene Yayınları, Ankara, 2012, s: 120.

<sup>26</sup> Giddens, a.g.e., s: 793.

<sup>27</sup> Aysen Tokol, **Endüstri İlişkilerinde Yeni Gelişmeler**, 4.b, Dora Yayınları, Bursa, 2013, s: 103.

çalışanlar önlerinden geçen hareketli bant üzerinde vida sıkılmak ya da kapı kolu takmak gibi tek bir işi yapmakla yükümlüdürler.<sup>28</sup>

Fordist üretim sisteminin kayan montaj hattında çalışan her bir işçi, işin yalnızca çok küçük bir kısmını yapmakla yükümlüdür. Böylece işin çok ufak parçalara ayrılmış olmasıyla bu işler vasıfsız ya da yarı vasıflı işgücü tarafından yapılır hale gelmiş ve nitelikli işgücüne olan bağımlılık azalmıştır.<sup>29</sup>

Fordist üretim sisteminin özellikleri genel olarak şu şekilde de sıralanabilir;<sup>30</sup>

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

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

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

4-) Büyük ölçekli kitle üretiminin yarattığı büyük ölçek ekonomileri.

5-) Tek motivasyon unsurunun ücret olduğu niteliksiz / vasıfsız çalışanlar.

Genel özellikleri sıralanan fordist kitle üretim sisteminin uygulamadaki bir örneği de General Motors'un otomobil üretimi için tüm süreçleri tek çatı altında topladığı Willow Run tesisidir. Büyüklük mantığı, hiyerarşi ve metrik zaman ile iş, son derece disiplinli bir şekilde yönetim tarafından koordine edilmiştir. Birinci adım olan büyüklük mantığı büyük olanın verimli olduğu anlamına gelmekte iken ikinci adım hiyerarşi; üretimi organize eden tüm beyinlerin üretim süreci dışında olması, işçilerin de işle ilgili plan, program ve tasarımdan hariç tutulmasını ifade etmektedir. Üçüncü adım olan metrik zaman ise her bir zaman diliminde her çalışanın ne yapacağını ayrıntılı bir şekilde planlanmış olmasıdır.<sup>31</sup> Bir diğer ifade ile kitle üretiminin fabrikaları açık bir emir-komuta zincirinin olduğu, böylece en tepedeki birkaç kişi tarafından verilen emirlerin aşağıdaki yığınlara iletildiği, çalışanın her dakikasının katı bir şekilde planlandığı ve liderlerin herhangi bir anda çalışanların ne yapıyor olduklarından haberdar olduğu askeri bir düzene sahiptiler.<sup>32</sup>

---

<sup>28</sup> Giddens, a.g.e., s:795.

<sup>29</sup> Tokol, a.g.e., s:104.

<sup>30</sup> Veysel Bozkurt **Endüstriyel ve Post Endüstriyel Dönüşüm**, Ekin Kitapevi, Bursa, 2012, s:310.

<sup>31</sup> Sennett, **Karakter Aşınması**, s:40.

<sup>32</sup> Sennett, **Saygı**, s:178.

Tüm bunlarla birlikte Henry Ford'a özgü olan tek yenilik hareketli montaj hattı değildir. Dönemin refah devleti hedefleri kapsamında kitle üretiminin aynı zamanda kitle tüketimi gerektirdiği de öngörülmüştür. Bu gereklilik doğrultusunda günde beş dolardan sekiz saatlik iş günüyle çalışanların kitle üretimi ürünlerini satın alabilmeleri için ihtiyaç duydukları gelirin sağlanması amaçlanmıştır. Böylece fordist/kitle üretiminin istihdam şekli standart istihdamın önemli özellikleri olan sekiz saatlik işgünü içerisinde, elde ettiği gelir ile piyasada üretilen mal ve hizmetleri satın alabilme gücüne sahip bireylerin oluşturulmasının tek amacı; çalışanın sadece montaj hattının disiplinine uyum sağlaması olmamış, aynı zamanda piyasada geniş miktarda üretilen ürünleri satın alacak olanlar çalışan sınıfın bizzat kendisi haline getirilmiştir.<sup>33</sup> Bu nedendir ki Fordizm sadece bir kitle üretim sistemi olarak değil, bütünüyle ele alındığında kitle üretiminin kitle tüketimini de sağladığı bir yaşam tarzı olarak adlandırılabilir. Ya da Kumar'ın deyişiyle Fordizm, sadece fabrikanın önünde durmamış işçinin özel hayatını da işgal etmiştir.<sup>34</sup>

Sonuç olarak dönemin ekonomiyi kendi haline bırakmayan, piyasayı denetleyen, sosyal hakları geliştiren Keynesyen refah devletinin hedeflerinden biri olan tam istihdam doğrultusunda oluşan standart istihdam biçiminin getirdiği hayat düzeninin merkezinde uzun vadeli ve kestirilebilir zaman vardır. Zamanın öngörülebilir olması ve kariyer basamaklarının aynı kurumda ilerlemesi bireylere, gelir doğrultusunda birikim yapılması gibi imkânlar tanımaktadır.<sup>35</sup>

Standart istihdamın ortaya çıkmasında fordist üretimin önemli etkisi bulunmaktadır. Standart istihdamı tanımlarken üç temel ve bir destekleyici unsur önem kazanmaktadır.<sup>36</sup> Bunlar sırasıyla;

1-) İki taraflı istihdam ilişkisi: Standart istihdamın en önemli ayağıdır. İşçi ve işveren arasındaki bir sözleşmeye dayalı istihdam ilişkisini ifade eder.

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

---

<sup>33</sup> David Harvey, **Postmodernliğin Durumu**, çev. Sungur Savran, Metis Yayınları, İstanbul, 2014, s:148.

<sup>34</sup> Krishan Kumar, **Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Modern Topluma**, çev. Mehmet Küçük, Dost Kitapevi Yayınları, Ankara, 2013, s:69.

<sup>35</sup> Sennett, **Yeni Kapitalizmin Kültürü**, s:22.

<sup>36</sup> Savul, a.g.e., s:121.

3-) Sürekli İstihdam: İşyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilmeyi ifade etmektedir. Söz konusu üç maddeye destekleyici unsur olarak da örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı ilave edilmektedir. Böylece bu unsurlara sahip istihdam biçimiyle çalışan kitlelerin varlığının, standartlaştırılmış kitle üretiminin mal ve hizmetlerini satın alacak güce sahip olmalarından dolayı gerekli olduğunu söyleyebiliriz. Hiç şüphesiz bu unsurlardan birinin eksik olduğu istihdam biçimi standart istihdam olma niteliğini kaybedecek ve ileriki bölümlerde bahsedilecek olan güvencesiz istihdama dönüşecektir.<sup>37</sup>

Yukarıda bahsedilen unsurlarla birlikte her günü neredeyse aynı olan işlerde uzun yıllar çalışan, ne zaman emekli olacağını hatta ne kadar para alacağını dahi bilen bir nesil ortaya çıkmıştır.<sup>38</sup> Fordist kitle üretimi, hem üretimin hızı ve amaçlarını gerçekleştirme konusunda hem de standartlaştırılmış malları ucuza ve kitlesel ölçekte sağlama konusunda öne çıkan bir üretim şekli olarak 1973'e kadar ağırlığını devam ettirmiştir. Aynı zamanda bu üretim şeklinin istihdam biçimi olan standart istihdamın çalışma koşulları da bu tarihe kadar önemini korumuştur.<sup>39</sup>

Hiç şüphesiz bu döneminin bitmesindeki en büyük etken, yaşanan petrol krizi olmuştur. 1973 yılının başlangıcında varili 2,5 dolar olan petrolün fiyatı bir yıldan kısa bir süre içerisinde dört kattan fazla bir artış göstererek 11,6 dolara kadar yükselmiştir. Petrol fiyatlarında yaşanan bu ani artış ekonominin tüm kesimlerini enerji tasarrufu arayışına zorlamış, artan üretim maliyetleri ciddi bir ekonomik durgunluk yaratırken, yaşanan mali krizler dünya finans piyasalarını istikrarsızlaştırmıştır. Bu koşullar altında istihdam-işsizlik olguları bütün ülkelerde temel sorunlardan birisi haline gelmiştir.<sup>40</sup>

İkinci Dünya Savaşından petrol krizine kadar süren sosyal hakların devlet korumasında olduğu, belirsiz süreli iş sözleşmesine bağlı olarak elde edilen ücretin belirli bir tüketim seviyesini karşıladığı koşullar, petrol krizinden sonra yaşanan diğer süreçlerle birlikte aşamalı bir şekilde işçilerin aleyhine dönüşüm geçirmiştir.<sup>41</sup>

---

<sup>37</sup> Savul, a.g.e., s:129.

<sup>38</sup> Sennett, **Karakter Aşınması**, s:14.

<sup>39</sup> Savul, a.g.e., s:123.

<sup>40</sup> Ahmet Selamoğlu, "Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri", **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, c: 4, s: 2, 2002, s: 34.

<sup>41</sup> Süleyman Özdemir, **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2007, s:256.

### 3.2. Fordist Kitle Üretimine Krizi

Fordist kitle üretim sisteminin krizine ilişkin ilk sinyaller 1960'lı yılların ortalarında görülmeye başlanmıştır. Bu tarihlerde Avrupa ve Japon ekonomilerinin iç pazarları yeterince doygunluğa ulaşmış ve ürün fazlaları için ihracat pazarları yaratma zorunluluğu ortaya çıkmıştır. 1973 petrol kriziyle birlikte tüm dünyada kar oranlarında büyük düşüşler yaşanmış ve sabit döviz kurlarının yerine dalgalı ve istikrarsız piyasalar söz konusu olmuştur. Bu koşullar altında özel sektör kendini esneklikten tamamen yoksun, tüketici piyasalarının istikrarına bağlı olarak sisteme yapılan geniş ölçekli sabit sermaye yatırımı ile işleyen Fordist kitle üretim sisteminin katılığı ile baş başa bulmuştur.<sup>42</sup>

Diğer yandan yoğun ve seri bir şekilde gerçekleştirilen üretim şeklinin kendi içindeki hantallığı, değişen tüketici taleplerine uyum sağlayabilmekten oldukça uzaktır. Bir diğer ifade ile büyük stoklara dayalı olarak çalışan dev fabrikalar talepleri kısa sürede değişen tüketicilerden oluşan istikrarsız piyasalarda yaşam mücadelesi vermek zorunda kalmışlardır.<sup>43</sup> Fordist kitle üretim sisteminin darboğaza girmesinde kendine özgü nitelikleri dışında gelişen ve yaygınlaşan teknolojinin de etkisi vardır. Henry Ford'un model T'yi bütün bir nesil için üretebilmesine karşılık, 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren tüketiciler kendilerine sunulan ürün çeşitliliği içerisinde bir üründen bir başkasına hızla geçiş yapabilir duruma gelmişlerdir. Gelişen teknoloji sayesinde değişen tüketici taleplerine uyum sağlayabilen, küçük ve orta ölçekli firmalar karşısında kitle üretimi yapan dev firmalar yoğun bir rekabetle karşı karşıya kalmışlardır.<sup>44</sup>

Tüm bu gelişmelerin sonucunda 1970'li yıllar petrol kriziyle birlikte kitle üretiminin de krize girdiği yıllar olmuştur. II. Dünya Savaşı sonrası dönemde siyasi istikrar, ekonomik büyüme ve tam istihdam üzerine kurulu bir model söz konusuysa, 1970 sonrasında bu model köklü bir değişim geçirmiş ve sermaye ile işgücü arasındaki uzlaşma sarsılmıştır.<sup>45</sup> İstikrarlı piyasaların varlığına dayalı kitle üretim ve tüketim sisteminin krize girmesiyle birlikte aynı zamanda bilgi/enformasyon teknolojilerinin hızla gelişmesi üretim alanında önemli değişimlere neden olmuştur. Üretime bağlı olarak yaşanan değişimlerle birlikte tam zamanlı, yüksek ücretli, uzun vadeli, ömür boyu süren istihdam

---

<sup>42</sup> Harvey, a.g.e., s:164.

<sup>43</sup> Veysel Bozkurt, **Değişen Dünyada Sosyoloji**, Ekin Kitapevi, Bursa, 2012, s: 312.

<sup>44</sup> Bozkurt, a.g.e., s:315.

<sup>45</sup> Bozkurt, a.g.e., s:313.



niteliklerine sahip standart istihdam koşulları ortadan kalkmaya başlamıştır. Tüm bunlarla birlikte sanayi toplumunun mavi yakalı işçilerinin oluşturduğu imalat işleri önemini kaybederken bilgi ve teknolojiye dayalı sektörlerin öne çıkmasıyla 1970’li ve 80’li yıllar tüm dünyada ekonomik ve toplumsal açıdan yeniden yapılanmanın yaşandığı bir dönemi ifade etmektedir.<sup>46</sup> Bu yeni dönüşüm sürecinde istihdamın yapısında da önemli dönüşümler yaşanacaktır.

#### 4. STANDART İSTİHDAMIN DÖNÜŞÜMÜ

1970’li yıllar tüm dünyada birçok alanda yaşanan değişim ve dönüşüm sürecinin başlangıcı olmuştur. Bu süreçte yaşanan kitlesel üretim ve tüketimin krize girmesi, teknolojik gelişmeler, talep çeşitlenmesi, refah devletinin çözülmesi gibi değişimlerle birlikte fordist/kitle üretim modeli krize girmiş, standart kitle üretim mallarına olan talep azalırken, çeşitlenmiş mallara olan talep artmış, böylece fordist düzen geçerliliğini yitirmeye başlamıştır. Yaşanan tüm bu gelişmelerle birlikte üretim dev fabrikalardan küçük ve orta ölçekli işletmelere doğru kayarken işin yapılış şeklinde de dönüşümler gerçekleşmiştir.<sup>47</sup>

##### 4.1. Post-Fordist Üretim

Kitle üretim sistemine yapılan uzun vadeli ve geniş ölçekli sabit sermaye yatırımları tüketicinin taleplerine uygun üretim yapma esnekliğinden yoksundu. Yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte üretilen ürünler, tüketici tercihleri ve emeğin istihdamı gibi birçok konuda, fordist sistemin katılıklarıyla çatışma barındıran, yeni bir üretim tarzı olan post-fordist üretim kavramı ortaya çıkmıştır.<sup>48</sup>

Post-Fordizm; teknolojinin gelişmesiyle birlikte üretimde kitlesel üretim yöntemlerinden tamamen farklı yöntemlerin kullanıldığı ve müşterilerin değişen taleplerine göre yapılan esnek üretimi ifade etmektedir. Bir diğer ifade ile müşteri kitlesinin değişen

---

<sup>46</sup> Memet Zencirkıran, “Küreselleşme, Küresel Sosyal Sorunlar ve Çözüm Arayışları”, **Türkiye’nin Toplumsal Yapısı**, ed. Memet Zencirkıran, Dora Yayınları, Bursa, 2013, s:427.

<sup>47</sup> Fatma Kocabaş, “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, [http://birimler.dpu.edu.tr/app/views/panel/ckfinder/userfiles/17/files/DERG\\_/11/33-53.pdf](http://birimler.dpu.edu.tr/app/views/panel/ckfinder/userfiles/17/files/DERG_/11/33-53.pdf), (01.02.2015), s: 4.

<sup>48</sup> Harvey, a.g.e., s: 165.

taleplerine uyum sağlamaya yönelik, teknolojinin yoğun bir şekilde kullanıldığı, sipariş dayalı esnek üretim yöntemleridir.<sup>49</sup>

Fordizmin temel karakteristiklerinden yararlanarak bir karşılaştırma yapılacak olursa Post-Fordizm’de öne çıkan özellikler şunlardır:<sup>50</sup>

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

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

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

Fordist üretim ve Taylorist yönetim şekli standart bir şekilde kitlesel pazarlar için kitlesel ürünler üretirken, Post-Fordizm işin yapılış şekli, işgücünün niteliği, istihdam şekilleri gibi birçok alanda köklü değişimlere yol açmıştır. Öncelikle kitle üretiminde ürün üretildikten sonra satılmaya çalışılırken esnek üretimde, ürün üretilmeden önce dahi müşteri ihtiyaçları göz önünde bulundurulur hale gelmiştir. Birçok üründe özellikle de teknolojik üretim yapan firmaların web sitelerinde, herhangi bir malı satın almadan önce tüketiciler web sayfasına girdiklerinde istedikleri özellikleri seçerek kendi ihtiyaçlarına uygun bir siparişi rahatlıkla verebilmektedirler. Böylece klasik iş yapma şekli tersine dönmüştür.<sup>51</sup>

Müşteri taleplerine yönelik üretim konusunda başarılı bir örnek İtalyan giyim şirketi Benetton’dur. Benetton 2.500 ulusal ve uluslararası mağazaya sahip dev bir şirket olmakla birlikte, mağazalarında bulunan elektronik ödeme sistemiyle satışlar hakkındaki her tür bilgi (satılan ürünün rengi, bedeni, modeli vb.) merkezde toplanmaktadır. Bu durum üretim ve pazarlamada müşteri tercihlerini dikkate almayı kolaylaştırmakta ve hızlandırmaktadır. Ayrıca bu sisteme ek olarak Benetton’un kendi üretim atölyeleri dışında yaklaşık 10.000 işçinin istihdam edildiği 200’den fazla taşeron firma da Benetton’a üretimde esneklik sağlayarak piyasadaki değişimlere uyum gösterebilme süresinin on gün

<sup>49</sup> Michel Piore, “Post-Fordizm”, **Sosyolojide Temel Fikirler**, Martin Slattery, Sentez Yayıncılık, 4.b., İstanbul, 2011, s: 440.

<sup>50</sup> Piore, a.g.e., s:441.

<sup>51</sup> Giddens, a.g.e., s:814.

gibi kısa bir zamana indirilmesini sağlamışlardır.<sup>52</sup> Kısacası müşteri odaklı çalışma, müşteriye elde tutma ve pazarlama faaliyetleri son derece önemli duruma gelmiştir. Ayrıca müşteri taleplerine uygun kısa vadeli üretim ne Fordizmin geniş ölçekli atölyelerine ne de vasıfsız ya da yarı vasıflı işçiye muhtaçtır. Çünkü esnek üretim hem makinelerin hem de işçinin vasıflı ve esnek olmasını gerektirmektedir.<sup>53</sup> Bu yeni üretim sürecinin en temel özelliği, piyasadaki değişen taleplerin işletmenin üretim sürecinin işleyişini belirliyor olmasıdır.<sup>54</sup>

Üretimde yeni örgütlenme şekilleri geleneksel tarzda örgütlenmiş işletmeler için bir tehlike oluşturmaktadır. Zira yüksek hacimli ve standart kitle üretimine uygun örgütlenme şeklinden problem çözebilmeyen, hızın ve becerilerin özel amaçlara uygulanabilmesinin son derece önemli olduğu esnek üretime geçmek hiç te kolay değildir. Bu durumun önemli göstergelerinden birisi, Fortune dergisinin en büyük 500 şirket listesinin önemli bir değişiklik geçirmesi ve listedeki şirketlerin dünya ekonomisindeki rollerinin değişmesidir. Çünkü 1954'ten 1970'e kadar bu şirketlerin çalışan sayısı iki katına çıkarken 1970'ten sonra büyük düşüşler göstermiştir.<sup>55</sup>

Post- Endüstriyel dönemde işin yapılış şekliyle birlikte işgücü de değişim geçirmiştir. Zira endüstri toplumunun kitle üretim sistemi içerisinde işin örgütlenme şekli; işçinin kolayca ikame edilebileceği, işini yaparken görüşlerine yer verilmeden sadece yukarıdan gelen emirlere uymasının gerektiği rutin işlere dayalı bir düzen iken enformasyon/bilgi toplumuna geçişte endüstri toplumunun temel karakteristiğini oluşturan kitle üretimi, kitle tüketimi, dev üretim tesisleri yerini yüksek teknolojiye dayalı, rekabetin şiddetli olduğu, istikrarsız piyasaların hâkim olduğu endüstri sonrası topluma bırakmıştır.<sup>56</sup> Endüstriyel mal üretiminin egemen olduğu endüstri toplumundan, bilgi ve hizmet üretiminin egemen olduğu enformasyon/bilgi toplumuna geçişte işçi profili de değişmiştir.

Büyük Üçlü olarak adlandırılan otomotiv şirketleri Ford, General Motors ve Chreysler'in çalışan sayıları 1910'ların sonunda 80.000 civarındayken, bu rakam 1940'ların sonunda 350.000'lere kadar ulaşmıştır. Bu kitlesel istihdam düzeyi çalışanların

---

<sup>52</sup> Kumar, a.g.e., s: 62.

<sup>53</sup> Sennett, **Karakter Aşınması**, s: 51.

<sup>54</sup> Kumar, a.g.e., s: 61.

<sup>55</sup> Harvey, a.g.e., s: 171.

<sup>56</sup> Halil İbrahim Aydın, "Sosyo-Ekonomik Dönüşüm Süreci ve Sanayi Ötesi Yaklaşımlar", **Kamu-İş**, s: 4, İstanbul, 2004, s: 4.

mesleki rollerinin ufak parçalara bölünmesinin bir sonucudur. Kayan bantlar üzerinden gerçekleştirilen üretim, ürünlerin binlerce birleştirilebilir parça halinde üretilmesine imkân sağlamıştır. Böylece çalışanların önemli niteliklere sahip olmasına da ihtiyaç duyulmamıştır. Zaten dönemin işgücü profiline bakıldığında da temel eğitim düzeyindeki kişilerin istihdam edildiği söylenebilmektedir.<sup>57</sup> Bu koşullarda “günde beş dolar” sistemi ile makinenin bir uzantısı haline gelerek çalışan endüstri toplumu işçilerinin yerini enformasyon/bilgi toplumunda değişime açık, esnek örgütlenmeye uyum sağlayabilen, eğitilmiş, vasıflı bilgi işçileri almıştır. Ve dahası bilgi işçileri; verilen talimatları harfi harfine yerine getiren, otoriteye her daim boyun eğen, ikamesi kolay geleneksel işçilerin tam zıttı olarak rutin işlerden hoşlanmayan, değişime açık, eğitim seviyesi yüksek ve buna bağlı olarak pazarlık gücüne sahip vasıflı işçilerdir.<sup>58</sup> Bu vasıflı işçilerden beklenen ise değişime daima açık olmaları ve değişen koşullara kusursuz bir şekilde uyum sağlayabilmeleridir.<sup>59</sup>

Sahip oldukları nitelikleri itibari ile bilgi işçileri endüstri toplumunun işçileri gibi makine karşısında pasif konumda olmadıklarından kolar. Bu bağlamda bilgi toplumunda işgücünün niteliği konusunda farklı görüşler bulunmakla birlikte bir görüş; işgücünün yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte vasıflarının arttığını ifade ederken bir diğer görüş; yeni teknolojilerin işgücü başına düşen vasıf ihtiyacını azalttığını ve yeni teknolojilerin sermayenin vasıflı emeğe olan bağlılığını azalttığını ifade etmektedir.<sup>60</sup> Ancak ABD’de 1970’lerin başında beyaz yakalılar arasındaki işsizlik oranına baktığımızda sadece mavi yakalıların üçte biri oranında iken 1990’ların sonunda yarısına yükselmiş olması pek iç açıcı bir tablo değildir.<sup>61</sup>

Yine ülkemizde TÜİK tarafından 2014 yılında yayınlanan “Dünya Nüfus Günü Raporu”nun verilerine göre Türkiye genelinde 15-24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı %18,7 olarak tespit edilmiştir. Bu oran genç kadınlar arasında %21 iken erkekler arasında ise %17’dir. Aynı zamanda yükseköğretim mezunu gençlerin işsizlik oranı %29,3 iken lise

---

<sup>57</sup> Veysel Bozkurt- Şenol Baştürk, “Örgütlerde İşgücünün Değişimi: Çalışan Profiline Farklılaşma ve Vasıf Düzeyinin Etkileri”, **Örgüt Sosyolojisi**, ed. Memet Zencirkıran, Dora Yayınları, 2012, s: 341.

<sup>58</sup> Bozkurt, **Endüstriyel ve Post Endüstriyel Dönüşüm**, s: 187.

<sup>59</sup> Sennett, **Karakter Aşınması**, s: 16.

<sup>60</sup> Tokol, a.g.e., s: 109.

<sup>61</sup> Tanıl Bora- Necmi Erdoğan, “Cüppenin, Kılıcın, Kalemin Mahçup Yoksulları: Yeni Kapitalizm, Yeni İşsizlik ve Beyaz Yakalılar”, **Boşuna mı Okuduk?**, Tanıl Bora- Aksu Bora- Necmi Erdoğan- İlkur Üstün, 2.b., İletişim Yayınları, İstanbul, 2011, s: 18.

ve dengi okul mezunu işsizlik oranı ise %20,2'dir.<sup>62</sup> OECD 2014 verilerine göre ise 15-24 yaş grubu içerisinde işsizlik oranlarının Fransa'da %23,9, İtalya'da %40, Polonya'da %27,3 gibi yüksek oranlara sahip olduğu görülmektedir.<sup>63</sup> Tüm bunlarla birlikte tek sorun işsizlik oranlarının artması olmamakta, Keynesyen Refah Devletinin hüküm sürdüğü dönemde çalışanların %80'i belirsiz süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilirken, bugün iş sözleşmelerinin üçte ikisinden fazlasının belirli süreli ya da geçici nitelikte olması çalışanların belirli bir işyerine bağlanmadan rahatça iş, şehir hatta ülke değiştirebilen bireyler haline gelerek değişken bir yaşam tarzına sürüklenmelerine neden olmaktadır.<sup>64</sup> Diğer yandan bilgisayar ve internet teknolojileri sayesinde örgütlerdeki bürokratik yapının azaltılması ve hiyerarşi yerine çabuk değiştirilip yeniden şekillendirilebilen network türü yapılanmanın oluşturulmasıyla örgüt yaşamı, orta yaşlı insanlara karşı bir önyargı geliştirmiştir. Esneklik eşittir gençlik, katılık eşittir yaşlılık felsefesinden hareketle yaşlıların risk almaktan kaçındıkları ve gerek örgütteki gerek piyasadaki değişimlere uyum sağlayacak enerjiden yoksun olduklarına yönelik bir düşünce de öne çıkmaktadır.<sup>65</sup>

Değişen tüketici taleplerine bağlı hale gelen piyasaların bir işin sürekli aynı şekilde yapılmasına izin vermeyecek şekilde dinamik olması, bireylerin çalışma yaşamı boyunca becerilerini değiştirmeden kariyerine devam edebilmesini imkânsızlaştırmıştır. Talep geliştiği sürece ve faaliyet alanı da değiştikçe işçilerin bir görevden diğerine, bir üründen bir başka ürüne kaydırıldığı bir üretim süreci söz konusudur. Sennet'a göre günümüzde üniversite eğitimi almış bir bireyin çalışma yaşamı boyunca en az on bir defa iş değiştirmek zorunda kalmaya ve en az üç defa temel bilgilerini yenilemek zorunda kalmaya hazırlıklı olması gerekmektedir. Sennet'in "uzun vade yok" sloganı da zaten tüm bunlarla birlikte geçmişte bir veya iki kurumda ilerleyen geleneksel kariyerin yok olduğunu ifade etmektedir.<sup>66</sup>

---

<sup>62</sup> <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15975> (05.02.2015).

<sup>63</sup> OECD Employment Outlook 2014, OECD Publishing, November, 2014, s: 271.

<sup>64</sup> Tanıl Bora- Necmi Erdoğan, a.g.e., s: 22.

<sup>65</sup> Sennett, **Karakter Aşınması**, s:93

<sup>66</sup> Sennett, **Karakter Aşınması**, s:20.

## 5. GÜVENCESİZ İSTİHDAM

Teknolojinin gelişmesi, hızla değişen talep, örgütlerdeki değişim gibi birçok faktörün etkisiyle ömür boyu aynı işi yapmanın ve standart istihdamın geçmişte kaldığı bir çağda yaşamaktayız. Bir diğer ifade ile işin standardize edilmemesinin ve bireyselleşmenin söz konusu olduğu bir dönemdeyiz.<sup>67</sup> Ayrıca 1973 petrol krizi, Keynesyen Refah Devleti politikalarından yeni liberal politikalara geçiş yapılması da standart istihdamdan aşamalı bir şekilde uzaklaşılması ve standart dışı ya da a-tipik olarak adlandırılan güvencesiz istihdam koşullarına dönüşüm yaşanmasına yol açmıştır.<sup>68</sup> Standart istihdam kavramından yola çıkarak güvencesiz istihdamı tanımlayacak olursak; kısa süreli çalışmanın olduğu, düşük ücretin hatta kimi zaman asgari ücretin altında bir ücretin elde edildiği, düşük sigorta primi nedeniyle düşük emekli maaşı elde edilecek olan, iş sağlığı ve güvenliği koşullarının bulunmadığı, kıdem tazminatı vb. ödemeler ile sendikal haklardan yoksun istihdam koşulları olarak özetlemek yanlış olmayacaktır.<sup>69</sup>

Gery Rodgers'in güvencesiz istihdam kavramıyla ilgili olarak yaptığı tanımlamada ise dört farklı boyuttan bahsedilmektedir.<sup>70</sup> Bunlar sırasıyla:

1-) **Zamansal Boyut:** İstihdamın devamlılığının belirlilik düzeyini ifade etmektedir.

2-) **Örgütsel Boyut:** İşçilerin çalışma koşulları, çalışma zamanı, vardiyalar, iş yükü gibi koşullardır.

3-) **İktisadi Boyut:** Çalışanlara yeterli ödeme.

4-) **Sosyal Boyut:** Adil olmayan işten çıkarma ya da ayrımcılığı önleyecek yasal korumaların olmaması ve sağlık sorunları, iş kazaları ve işsizlik sigortasını kapsayan bir sosyal güvenlik korumasının olmamasını ifade eder.

---

<sup>67</sup> Doogan, "Insecurity and Long-Term Employment", s: 420.

<sup>68</sup> Savul, a.g.e., s: 125.

<sup>69</sup> Atilla Özsever, "Güvencesizliğe Karşı Birleşik Mücadele", **Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak**, ed. Özay Göztepe, Notabene Yayınları, Ankara, 2012, s: 275.

<sup>70</sup> Güven Savul, "Üretimin Yeniden Örgütlenmesi ve Güvencesiz İstihdam: Farklı Biçimler, Tek Tarz", **Türk-iş**, 2009, <http://www.turkis.org.tr/dosya/NcNNUd3J66Xg.pdf> (27.09.2014) s:104.

Tucker ise güvencesiz istihdamın muhtemel belirtilerini aşağıdaki gibi sıralamıştır:<sup>71</sup>

- 1-) İşin işveren tarafından ön bildirimsiz sonlandırılabilmesi,
- 2-) Çalışma saatlerinin belirsiz olması ya da işverene bağlı olarak değiştirilebilmesi,
- 3-) İşin fonksiyonlarının işverenin iradesiyle değiştirilebilmesi,
- 4-) Devam eden istihdam ilişkisi süresince işçi ve işveren arasında iş sözleşmesinin bulunmaması,
- 5-) Ayrımcılık, istismar vb. durumlara karşı herhangi bir korumanın bulunmaması,
- 6-) Hastalık, ölüm vb. durumlarda yapılan ödemeler ile aile yardımı gibi ücret dışı ödemelerin bulunmaması,
- 7-) Eğitim ve mesleki eğitim fırsatlarının sınırlı olması,
- 8-) Sağlık ve güvenlik uygulamalarının çalışma koşullarını ve işi tehlikeli ya da sağlıksız duruma getirmesi.

Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF) ise 2007 yılında güvencesiz istihdamla ilgili yayınladığı bildiride güvencesiz istihdam kapsamına giren uygulamaları sınıflandırmıştır. Bunlar; iş sözleşmeleri üzerinde çalışanı kiralama, özel istihdam büroları aracılığıyla işçi bulma, diğer şirketlere iş verme (alt işveren kullanımı), rahatsız edici düzeyde deneme süreleri, mesleki eğitim sözleşmeleri ve yasadışı veya gönülsüz bir şekilde yarı zamanlı çalıştırma olarak özetlenmektedir.<sup>72</sup>

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün güvencesiz istihdama ilişkin yaptığı tanımlara baktığımızda ise karşımıza üç farklı tanımlama çıkmaktadır.<sup>73</sup> Bunlardan birincisi gündelik işler, ikincisi mevsimlik çalışma ve kısa dönemli çalışmalar, üçüncüsü ise sözleşmesi kısa süre içinde işveren tarafından bildirimle feshedilebilecek işler olarak tanımlanmıştır.

---

<sup>71</sup> Savul, a.g.e. s: 36.

<sup>72</sup> Denizcan Kulu, "Türkiye İşgücü Piyasasında Güncel Gelişmeler ve Güvencesizleşme Örüntüleri", **Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak**, ed. Özey Göztepe, Notabene Yayınları, Ankara, 2012, s:67.

<sup>73</sup> Savul, **Standart Dışının Standartlaşması: Güvencesiz İstihdam**, s: 131.

Bu nedenle ILO'nun güvencesiz istihdama ilişkin tanımlamalarının istihdam ilişkisinin sadece tek bir boyutu olan zamansal boyutuna odaklanmış güvencesizliğin çalışanlar üzerinde yaratacağı psikolojik ve sosyal yönleri göz ardı eden teknik tanımlar olduğunu söylemek yanlış bir ifade olmayacaktır.<sup>74</sup>

Güvencesiz istihdamın dışında çalışanın bir işverene bağlı ve tam süreli olarak, belirsiz süreli iş sözleşmesi ve yasal güvencelerden yararlanarak çalıştığı istihdam ilişkisini ifade eden standart istihdam ilişkisine göre çok daha yüksek düzeyde güvencesizlik, istikrarsızlık, belirsizlik içeren istihdam biçimlerini ifade etmek için eğreti istihdam kavramı da kullanılmaktadır.<sup>75</sup>

Eğreti istihdamın tanımını yaparken McKay, Clark ve Paraskevopoulou beş temel özellikten yararlanmışlardır.<sup>76</sup>

Bunlar sırasıyla;

1-) İşsizlik oranlarının yüksek olması, a-tipik istihdam şekillerinin yaygınlığı vb. nedenlere bağlı olarak bireylerin işle ilgili çok fazla alternatiflerinin bulunmaması,

2-) Düşük gelir düzeyi ve çalışmaya bağlı olarak sağlanan hastalık, analık izni ile sosyal güvenlik sistemine dâhil olamamak gibi olumsuzluklar,

3-) Bireyin geleceğine yönelik planlar yapamaması, işsizlik ve emeklilik hallerine yönelik güvencelerin olmaması,

4-) Yetersiz sağlık ve güvenlik koşulları,

5-) Bireyin çalışma ilişkilerinde temsil edilememesi olmak üzere beş madde olarak sınıflandırılmıştır.

Eğreti istihdamı çok boyutlu bir kavram olması itibari ile dört temel başlıkta özetleyecek olursak; zaman boyutu, ekonomik boyut, düzenleme boyutu ve sosyal koruma boyutu olarak özetleyebiliriz. Zaman boyutu; yapılan işlerin standart istihdam şeklinde olduğu gibi belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi olmamasını bir diğer ifade ile sınırlı bir

<sup>74</sup> Savul, **Üretimin Yeniden Örgütlenmesi ve Güvencesiz İstihdam: Farklı Biçimler, Tek Tarz**, s:109.

<sup>75</sup> Hasan Ejder Temiz, "Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması", **Çalışma ve Toplum**, s: 2, İstanbul, 2004, s: 56.

<sup>76</sup> Aslı Çoban, "Çalışma Yaşamında Eğretilik, Eğreti İstihdam ve Atipik İstihdam İlişkisi", KEİG, 2014, <http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/KE%C4%B0G-%C3%87a1%C4%B1%C5%9Fma-Ya%C5%9Fam%C4%B1nda-E%C4%9Fretilik-E%C4%9Freti-%C4%B0stihdam-ve-Atipik-%C4%B0stihdam-%C4%B0li%C5%9Fkisi-2014-.pdf>, (Erişim Tarihi: 25.09.2014), s:5.



süresinin olmasını ifade etmektedir. Ekonomik boyut, çalışanların yaptıkları işten düşük gelir elde etmelerini kapsar iken çalışma koşulları ve çalışma sürelerini kontrol etme imkânlarının bulunmaması da düzenleme boyutu açısından eğretiliği kapsamaktadır. Sosyal koruma boyutu ise çalışanın sosyal güvenlik korumasından mahrum olması, işsizlik ve ayrımcılık risklerine karşı korunmaması durumunda ortaya çıkan eğretiliktir.<sup>77</sup>

Sonuç itibari ile eğreti istihdam ve güvencesiz istihdam kavramlarının belirsizlik, istikrarsızlık, kötü çalışma koşulları, bedensel ve ruhsal sağlığa yönelik riskler, ekonomik ve sosyal açıdan yetersizlik ile korunmadan yoksunluk içeren istihdam koşulları için kullanıldığını söylemek yanlış olmayacaktır.<sup>78</sup> Bu koşullar altında güven, bağlılık ve sadakat gibi duyguların aşındığını, hatta ortadan kalktığını söyleyebiliriz. Zira söz konusu bu duygular uzun süreli ilişkilere dayanmaktadır. Günümüz koşullarında ise belirli bir kuruma uzun süre bağlı kalmanın gün geçtikçe zorlaştığı, esneklik ve akışın hâkim olduğu bir dünya söz konusudur.<sup>79</sup> IBM’de mevcut işçileri azaltma operasyonunu yöneten bir danışman, çalışanların çalıştıkları örgüte güvenemeyeceklerini anladıklarında kendilerini daha iyi pazarlayabildiklerini ifade etmiştir. Böylece çalışanlardan beklenen daima iş yaşamlarını bir yerden başka bir yere atlamalardan oluşan bir görev dizisi olarak görmeleridir. Bir diğer ifade ile güvencesiz hayat rejimi, geleceğin sürekli rehin bırakılması ve asla tamamen garantiye alınamamasını ifade etmektedir.<sup>80</sup>

Tüm bunlarla birlikte Coyle’nin ifadesiyle eğer bireyler güvencesizlik hissediyorlarsa bu istihdamın organizasyonsuzluğundan ve teknolojinin gelişmesiyle yaratılan mesleksiz ekonomilerden dolayıdır.<sup>81</sup> Bu ifadeye bir örnek verecek olursak; Richard Sennet’in “Karakter Aşınması” isimli kitabında yer verdiği ekmek fırınındaki üretim süreci ve çalışanların konumlarına ilişkin gözlemlerini ele alabiliriz. Fırındaki işçiler malzemeye ya da ekmeklerle hiçbir şekilde temas etmeden bütün bir pişirme sürecini makineler aracılığıyla gerçekleştirebilmektedir. Ve böyle bir ekmek üretim sürecinin sonucunda çalışanlar ekmeğin nasıl yapıldığını bilememektedirler. Bu nedenle makineler arıza yaptığında bilgisayar odaklı çalışmayı bilen bu işçilerin hamur yoğurup, ekmek üretme imkânları da bulunmamaktadır. Dahası bir nesil öncesiyle

---

<sup>77</sup> Temiz, a.g.e., s: 58.

<sup>78</sup> Temiz, a.g.e. s: 59.

<sup>79</sup> Sennett, **Yeni Kapitalizmin Kültürü**, s: 23.

<sup>80</sup> Richard Sennett, **Saygı**, çev. Ümmühan Bardak, Ayrıntı yayınları, 2.b., 2005, İstanbul, s: 204.

<sup>81</sup> Doogan, “**Insecurity and Long-Term Employment**”, s: 421.

karşılaştırıldığında herkesin ne iş yaptığı sorulduğunda net bir cevabı bulunurken bugün tıpkı bu ekmek fırınında çalışanlar gibi bireyler mevcut işlerini hayatlarının sonuna kadar yapamayacaklarını bilmekte, böylece mesleki kimliği zayıf bireyler ortaya çıkmaktadır.<sup>82</sup> Neticede kurumların bireye uzun vadeli bir gelecek sunmadığı, çalışanların hiçbir zaman yerlerinin tam anlamıyla sağlam olmadığı, bazen düşük ücretli, bazen geçici güvencesiz çalışma koşullarında, işsizliğin arafında kırılğan bir istihdam rejimiyle çalışan bireyler karakter olarak geçici ilişkilerin, sadakat-bağlılık gibi değerlerin yokluğunun hâkim olduğu koşullarda değişime uğramışlardır. Büyük ölçüde değişime uğrayan yeni insan karakteri ise hiçbir şeyin kalıcı olmadığına inandığı için kısa vadeyi düşünerek yaşamak mecburiyetindedir.<sup>83</sup>

## 6. TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİNDE İSTİHDAMIN DÖNÜŞÜMÜ

Literatürde farklı dönemsel sınıflandırmalar bulunsa da toplumları geçirdikleri tarihsel süreçler itibariyle üç döneme ayırmak mümkündür.<sup>84</sup>

Bunlar;

- 1-) Tarım Toplumu,
- 2-) Sanayi Toplumu,
- 3-) Sanayi Sonrası Toplumdur.

### 6.1. Tarım Toplumu ve İstihdam İlişkisi

Tarım toplumları değişim ve hareketliliğin oldukça az olduğu denge ve istikrarın hâkim olduğu genel bir yapıya sahiptir. Sosyolojik açıdan ifade etmek gerekirse hareketliliğin oldukça yavaş olduğu herkesin içinde bulunduğu zümrenin, meslek grubunun belli olduğu, tarım toplumunun hayat tarzını ifade etmek için “*gemeinschaft*” kavramı kullanılabilir. Kavram, toplumsal ve coğrafi hareketliliğin sınırlı olduğu, doğuştan sahip olunan statü ve meslek gruplarından dikey hareketliliğin neredeyse imkânsız olduğu,

<sup>82</sup> Sennett, **Karakter Aşınması**, s: 67.

<sup>83</sup> Tanıl Bora, “Beyaz Yakalıların İş Bulma ve Geçinme Stratejileri”, **Boşuna mı Okuduk?**, Tanıl Bora-Aksu Bora- Necmi Erdoğan- İlknur Üstün, 2.b., İletişim Yayınları, İstanbul, 2011, s: 210.

<sup>84</sup> Memet Zencirkıran, “Sosyal Politikanın Tarihsel Gelişimi”, **Sosyal Politika**, ed. Aysen Tokol- Yusuf Alper, Dora Yayınları, 5.b., Bursa, 2014, s: 7.

bireysel tercih ve farklılıkların hoş görülmediği, bireyler üzerinde aile, din ve kilise gibi kurumların kontrol ve gözetiminin fazla olduğu tarım toplumundaki yaşamı ifade etmeye çalışmaktadır.<sup>85</sup>

Üretim düzeni açısından tarım toplumunun kırsal yerleşim yerlerinde tarım ve hayvancılıkla uğraşılırken, kentlerde ise küçük tezgâhlarda basit bir teknoloji ve az sayıda insanla emek gücüne dayalı olarak üretim yapan esnaf ve zanaatkârların hâkim olduğu bir düzen söz konusuydu.<sup>86</sup> Esnaf ve zanaatkârlar fazla sermayeye ihtiyaç duymadan yanlarında çırak ve kalfa olarak adlandırılan yardımcılarıyla üretim yaparlardı. Buradan hareketle zanaatkârların sadece mal üreten kişi değil aynı zamanda işveren olduğunu söyleyebiliriz. Zanaatkârların görevi, çırak ve kalfalarını yanlarında çalıştırmakla onlara zanaatı öğretmekle sınırlı kalmaz aynı zamanda onların yeme, içme, barınma sorumluluklarını da üstlenirlerdi. Tarım toplumunun bu üretim düzenini kontrol eden mekanizma ise lonca teşkilatıdır. Lonca teşkilatı geleneklerin hüküm sürdüğü ve üretim düzeni üzerinde son derece katı kurallar uygulayan bir yapıya sahiptir. Öncelikle bir şehirdeki aynı zanaatı yapan herkes o loncanın üyesidir.<sup>87</sup> Aynı şekilde çırak ve kalfalar öğrencilik dönemlerini tamamlayıp o işin ustası olduklarında gerekli araçları var ise loncanın izniyle kendi dükkânlarını açabilmektedirler. Ayrıca loncanın en önemli görevi üretimde kullanılan tartı ve ölçüler ile hammadde ve üretilen malların kalitesini denetlemektir. Böylece üretim sürecinde önemli bir güce sahip olan lonca teşkilatları, kontrol mekanizmasıyla birlikte üretilen mallara belirli bir standart ve kalite getirilmesini de amaçlanmıştır.<sup>88</sup>

Tarım toplumunda fiziki gücün oldukça önemli olması nedeniyle aile, tarımsal üretim koşullarında öncelikle ekonomik bir birimdir. Zira tarımsal üretim tüm aile bireylerinin çalışmasını gerektirirken ailenin kuruluş amacı da, aşk ve sevgi gibi duygusal nedenlere bağlı olmadığı gibi, tamamen üretimin devamı ve çalışacak bireylere ihtiyaç duyulmasına dayanmaktadır. Evlilik ve aile, yaşamın doğal bir parçası olarak kabul edilmiş ve bireyler tarafından yaşamın belirli bir döneminde girilen bir evre olarak görülmüştür.

---

<sup>85</sup> Ferdinand Tönnies, “Gemeinschaft- Gesellschaft”, **Sosyolojide Temel Fikirler**”, Martin Slattery, Sentez Yayıncılık, İstanbul, 2011, s: 59.

<sup>86</sup> Memet Zencirkıran, “ Örgüt ve Yönetim Kuramları”, **Örgüt Sosyolojisi**, ed. Memet Zencirkıran, Dora Yayınları, Bursa, 2012, s:5.

<sup>87</sup> Leo Huberman, **Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla**, çev. Murat Belge, İletişim Yayınları, İstanbul, 2009, s:67.

<sup>88</sup> Huberman, a.g.e., s:68.

Ayrıca geleneksel toplumda aile denildiğinde sadece evli çift yani karı-koca değil çocuklar, aile büyükleri ve diğer akrabalarla birlikte toplumla olan ilişkilerin son derece önemli olduğu geniş aile ifade edilmektedir.<sup>89</sup> Toprağı işlemede fiziki gücün önemli olmasıyla birlikte hem aile içerisinde hem de toplumsal hayatta erkek bir otorite figürü olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle kadınlar ve çocukların aile içerisinde hiçbir hakkı bulunmamaktadır. Anne babalar çocuklarını sevmiyor değillerdir ancak ekonomik görevler her şeyin üzerinde tutulduğundan çocuklar da anne-babaların isteklerini karşılama aracı olmaktan başka bir şey değillerdir.<sup>90</sup> Neticede tarım toplumunda aile denildiğinde kuruluş amacından itibaren işin gerçekleştirileceği, üretim sürecinde tüm aile üyelerinin yer alacağı ve bunun gibi özellikleri itibarıyla toplumsal hayat içerisinde büyük bir önemi bulunan geniş aileler akla gelmektedir.<sup>91</sup>

Çalışma ilişkileri açısından tarım toplumunu değerlendirecek olursak üretimin aile bireyleriyle birlikte gerçekleştiriliyor olması işin başlangıç ve bitiş zamanı veya günlük çalışma süresi açısından bir düzenin olmasını imkânsızlaştırmaktadır. Özellikle kırsal bölgelerdeki tarımsal üretimde mevsim koşulları hem üretimin miktarı, niteliği hem de çalışma koşulları açısından oldukça belirleyicidir.<sup>92</sup> Bu nedenle tarım toplumunda kırsal alanda üretim evde ya da evin yakınında aile üyeleriyle birlikte gerçekleştirildiğinden işçi-işveren ilişkisi ve buna bağlı olarak herhangi bir istihdam türünden söz etmek mümkün değildir.<sup>93</sup> Diğer yandan tarım toplumunda kentlerde az sayıda kişinin çalıştığı küçük ölçekli zanaat üretimi de söz konusudur. Hem işin sahibi olarak yanında çalıştırdığı kişiler itibarıyla işveren olan, hem de işi bilen usta olan zanaatkâr; çırak ve kalfalarını küçük yaşta itibaren eğiten, gerektiğinde yeme-içme-barınma ihtiyaçlarını karşılayan, evinde bir oda veren, hayata ve ustalığa yönelik hazırlayan kişi olması nedeniyle; sanayi toplumunun işveren kimliğinden oldukça farklı rol ve sorumluluklara sahiptir.<sup>94</sup>

---

<sup>89</sup> Anthony Giddens, **Elimizden Kaçıp Giden Dünya**, çev. Osman Akinhay, Alfa Yayınları, İstanbul, 2000, s: 69.

<sup>90</sup> Giddens, **Elimizden Kaçıp Giden Dünya**, s: 70.

<sup>91</sup> Zencirkıran, **Örgüt Sosyolojisi**, s: 8.

<sup>92</sup> Zencirkıran, **Sosyal Politika**, s: 9.

<sup>93</sup> Halil Yıldız, “Çalışmanın Sosyolojik ve Teknik Yönleri Üzerine Bir İnceleme”, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, s:58, İstanbul,2010, s:175.

<sup>94</sup> Raymond Aron, **Sanayi Toplumunu**, çev. E. Gürsoy, Dergâh Yayınları, İstanbul, 1997, s: 131.

## 6.2. Sanayi Toplumu ve İstihdam İlişkisi

Sanayi devrimiyle birlikte toplumsal hayatın her aşamasında önemli değişimler yaşanmıştır. Öncelikle sanayileşmeyle birlikte oluşan fabrika sistemi; buharlı makineler ve ayrıntılı işbölümüyle hızlı ve ucuz üretim yapabilen, çok sayıda işçinin makinelere bağımlı olarak aynı çatı altında çalıştığı bir sistemdir. Sanayileşme sürecinin ilk aşamasında kırsal alanda topraklarını kaybedip kente göç eden ve yapacak bir işi olmayan kitleler, ilk işgücünü oluşturmuştur. Kitle üretimiyle rekabet edemeyen zanaatkarlar da fabrikalarda teknik ustabaşı olarak çalışmaya başlamışlardır. Böylece ücreti karşılığı çalışan işçi sınıfının doğmuş olması ile üretim araçlarının sahibi olan ve ücreti karşılığında emeği satın alan işveren sınıfının oluşmasıyla tarım toplumunda var olmayan istihdam ilişkisi sanayi toplumunda ortaya çıkmıştır.<sup>95</sup> Sanayileşme sürecinde işin köklü bir şekilde aileden ayrılması, ayrıntılı işbölümü, kitle üretimi önem kazanmaktadır. Ürünlerin geniş pazarlara ulaşması ise demir yollarının yapılması ve buharlı trenlerin ile buharlı gemilerin sefere başlamasıyla mümkün olmuştur.

Sanayi toplumunda çalışma hayatının taşıdığı temel özelliklere baktığımızda öncelikle tarım toplumunda var olan ve sayısız kuralı bünyesinde barındırması nedeniyle geleneksel niteliğe sahip lonca teşkilatı, talebin gittikçe arttığı, buna bağlı olarak fabrikalarda kitle üretiminin yapıldığı sanayi toplumunda fiyat rekabetine uyum sağlayamayarak güç kaybetmiştir. Sanayi toplumunun fabrika sahibiyle, tarım toplumunun lonca teşkilatındaki zanaatkâr arasında çok ciddi farklar söz konusudur. Fabrika sahibi açısından makine sermayeyi temsil ediyor ve bu sermaye yatırımından elde edebileceği en yüksek fayda için makinenin sürekli çalışması gerekiyordu. Aynı zamanda işçilerle makine arasında bir fark görülüyor verebilecekleri en düşük ücretle en fazla çalıştırabilecekleri işgücünü arayan işverenler ve uygulanan ayrıntılı işbölümüyle her işçi kolaylıkla ikame edilebilecek duruma getirilmiştir. Geçmişin tarım toplumunun zanaatkâr ustası ise işveren kimliğinin yanı sıra işi öğretme rolü ile ustalık, ayrıca yanında çalışanların yeme, içme, barınma gibi ihtiyaçlarını karşılaması açısından abilik hatta babalık vasıflarına dahi sahiptir denilebilir.<sup>96</sup> Fabrika sahibi ve zanaatkârın taşıdığı özelliklerin birbirinden farklı olmasının yanı sıra, tarım toplumunda çalışmanın büyük bir kısmının evde, aile üyeleriyle birlikte ya da birkaç kişiyle gerçekleştiriliyor olması, ayrıca günlük ya da haftalık çalışma sürelerinin

---

<sup>95</sup> Huberman, a.g.e., s: 132.

<sup>96</sup> Huberman, a.g.e., s: 70.

belirsiz olması, işin başlangıç ve bitiş saatinin bireylerin kendi tercihlerine bağlı olması gibi koşullar itibariyle belirli bir çalışma disiplini açısından da sanayi toplumu, geçmişin geleneksel çalışma yöntemlerinin hâkim olduğu tarım toplumundan oldukça farklıdır. Kendi üretim düzenlerinde çalışmaya alışmış olan bireylerin yaptıkları iş üzerinde hiçbir şekilde karar alma ve fikir beyan etme imkânları olmadan, çalıştıkları makineye uyum sağlamak zorunda oldukları, sürekli kendilerine talimatlar veren ve gözetim altında tutan ustabaşılardan eksik olmadığı fabrika düzenine alışmaları oldukça zor olmuştur.<sup>97</sup>

Sanayi toplumuna dönüşüm aşamasında toplumun geçirdiği köklü dönüşüm sürecinden aile yapısı da son derece etkilenmiştir. Sanayileşmeden önce üretimin büyük bir çoğunluğu evde ya da eve yakın bir yerde aile fertleriyle birlikte gerçekleştirilmekteydi. Yani ailenin tüm üyeleri tarlada ya da zanaat işinde çalışarak üretim sürecinde bizzat bulunurlardı. Ücretsiz ev işçisi olmak evliliğin doğal bir sonucuydu.<sup>98</sup> Ancak sanayileşme ve buna bağlı olarak buharlı makinelerle üretimin fabrikalara kaymasıyla ailenin üretici niteliği büyük ölçüde değişikliğe uğramıştır. Üretim sürecine artık emek piyasası aracılık eder ve üretim işi para karşılığı yerine getirilir. Artık fabrikadaki üretim düzeninde işler yöneticiler tarafından belirlenirken, çalışanlar da makineler aracılığıyla üretimde yer almaktadır. Böylece üretimin merkezi aile ve ev olmaktan çıkmış fabrika olmuştur.<sup>99</sup> Bu süreçte aile içindeki çalışma düzenini ele aldığımızda iş yapılırken fiziki gücün önemli olmaması, zaten makineler karşısında çalışanların işin yalnızca çok küçük bir bölümünü yaparak vasıfsızlaştırılmaları ve düşük ücretlerle çalıştırılabilmelerinden dolayı kadın ve çocuklar da yoğun bir şekilde fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. Sanayileşmenin ilk aşamalarında ücretlerin daha da düşmesine neden olan kadın ve çocuk işgücü birinci dünya savaşından itibaren de işgücü kıtlığı nedeniyle emek piyasasında yer almaya devam etmişlerdir. Üretimin merkezi olma özelliğini kaybeden aile geniş aile yapısını kaybetmeye başlamış ve yerini çekirdek ailelere bırakmıştır.<sup>100</sup>

Ailelerin kuruluş amacı açısından değerlendirdiğimizde tarım toplumunda üretimin devamı açısından işgücünün sağlanması amacıyla yine aile tercihleri doğrultusunda evlilikler yapıp, yeni aileler kurulmaktaydı. Anne-babaların, akrabaların hatta toplumun çıkarları aileden daima önemliydi. Ancak sanayileşmeyle birlikte başlayan bireyselliğin ve

---

<sup>97</sup> Aron, a.g.e., s :65.

<sup>98</sup> Beck a.g.e., s: 162.

<sup>99</sup> Aydın, a.g.e., s: 3.

<sup>100</sup> Giddens, **Sosyoloji**, s: 801

kişisel tercihlerin öne çıktığı toplum içerisinde çekirdek aileler yer almaya başlarken tarım toplumunun geniş ailelerinde var olan “biz” duygusu da çözülmeye başlamıştır.<sup>101</sup>

Netice itibariyle tarım toplumundan sanayi toplumuna değişimden en çok etkilenen kurumlardan biri de aile olmuştur. Bu süreçte öncelikle ekonomik bir birim olmaktan çıkan geleneksel geniş aileler yerini, aile içi ilişkilerin (karı-koca ve çocuklar) eşitlikçi bir boyuta ulaştığı, hatta ailenin kurulmasında dahi kişilerin kendi eş seçimlerini yapabilmelerinin söz konusu olduğu çekirdek ailelere bırakmıştır. Sanayileşmeyle birlikte yaşanan geçim sıkıntısı ve işgücü ihtiyacıyla çalışma yaşamında ücretli emek olarak yer almaya başlayan kadınların, evliliğin her aşamasıyla ilgili elde ettikleri haklarla birlikte özellikle mutsuz evliliklerin sürdürülme oranı azalmış ve boşanma oranları yükselmiştir. Boşanmalarla birlikte tek ebeveynli ve üvey ebeveynli aileler gibi yeni aile türleri ortaya çıkmıştır.<sup>102</sup>

Sanayileşme süreciyle birlikte yaşanan toplumsal dönüşümde bireylerin temel yaşam alanları da değişikliğe uğramıştır. Üretimin tarla ve küçük atölyelerden fabrikalara kayması ve kitle üretimine geçilmesiyle birlikte tarlada çalışanlar ve zanaatkârlar fabrika karşısında rekabet edemediğinden kitleler halinde fabrikalar önünde iş için kuyruğa girmeye başlamışlardır. Böylece tarım toplumunun temel yaşam alanı olan köylerin etkinliği azalmış, fabrikalar etrafında şekillenen hayatlarla birlikte kentler ortaya çıkmaya başlamıştır.<sup>103</sup> Fakat fabrika şehirlerinin yükselişi demek aynı zamanda işçi-işveren sınıfıyla birlikte uzun ve kötü çalışma saatlerinin, sefalet ücretlerinin, yoksulluğun yol açtığı düzensizlik, kargaşa ve suçun hâkim olduğu şehirlerin yükselişi anlamına gelmiştir.<sup>104</sup> Zira küçük yerleşim yerlerinden gelen ve bir arada yaşama kültürü olmayan bireylerin kentte bir yaşam kurması kolay bir süreç olmamıştır. Tarım toplumunun herkesin birbirini tanıdığı küçük yerleşim yerlerinde toplum içerisindeki düzen; din, gelenek-görenek, ahlak kuralları gibi mekanizmalar ile sağlanırken sanayi toplumunda ise köyden kente göç ile birlikte yaşanan suç, kaos, düzensizlik gibi durumlar karşısında düzen, son derece sert kanunlar ile sağlanmıştır.<sup>105</sup>

---

<sup>101</sup> Giddens, **Elimizden Kaçıp Giden Dünya**, s: 74.

<sup>102</sup> Giddens, **Sosyoloji**, s: 289.

<sup>103</sup> Zencirkıran, **Örgüt Sosyolojisi**, s: 7.

<sup>104</sup> Karl Polanyi, **Büyük Dönüşüm**, çev. Ayşe Buğra, İletişim Yayınları, İstanbul, 2011, s: 82.

<sup>105</sup> Zencirkıran **Sosyal Politika**, s: 20.

Sosyolojik olarak ifade etmek gerekirse her şeyden önce tarım toplumunun köy hayatı; uyum ve istikrarın hâkim olduğu, herhangi bir uyumsuzluğun ise aile, din, gelenek, toplum baskısı vb. kontrol mekanizmalarıyla düzenlendiği, “*gemeinschaft*” kavramı ile ifade edilirken büyük insan yığınlarının yaşadığı kent yaşamı ise; sanayi ve ticaretin yaşamın merkezi olmasıyla birlikte tamamen rasyonel olarak kendi çıkarlarının peşinde koşan bireylerden oluşmakta, hayatın gitgide hızlandığı, dinamik ve rekabetçi bir hale geldiği bu şehirlerde düzeni sağlamak içinse sözleşmeler, anlaşmalar ve hukuk kuralları kullanılmaktadır. Duygu ve yakınlığa yer olmayan ilişkilerin hâkim olduğu kent yaşamını sosyolojik açıdan ifade etmek içinse “*gesellschaft*” kavramı kullanılmaktadır.<sup>106</sup> Neticede sanayileşmeyle birlikte hızla kentlere göç eden nüfus için bir yandan eski toplumsal yapılar çözülmeye başlamışken (Geniş aile vb.) yeni bir düzenin oluşması kolay olmamıştır.

Genel itibariyle sanayileşme sürecinde ekonomik alan, çalışma hayatı, yaşam alanları, toplumsal hayat, üretim düzeni, çalışma kültürü ve aile yapısı gibi hayatın her alanında önemli değişimler ortaya çıkmıştır.<sup>107</sup> Tüm bu değişimler içinde en önemlisi hiç şüphesiz tarım toplumunda üretim, aile fertleriyle birlikte evde ya da evin yakınında gerçekleştirildiğinden işçi - işveren sınıfı ve buna bağlı olarak istihdam ilişkisinin varlığından söz etmek imkânsız iken, sanayileşmeyle birlikte üretimin fabrikalara kaymasıyla daha önceki toplumlarda var olmayan işçi sınıfının ortaya çıkmış olmasıdır.<sup>108</sup> Sanayi toplumlarıyla birlikte, gelirini sadece tek bir işte çalışarak elde eden, meslek bilinci olan, çıkarları bütünleşmiş bir işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Sanayileşme sürecinin ilk aşamasında işçi işveren arasında yoğun gerilim ve çatışmalar yaşansa da, sonraki süreçte sendikaların oluşması, devletin düzenleyici olarak çalışma hayatına müdahalesi, iş yasalarının oluşmasıyla birlikte yeni bir istihdam yapılanması oluşmuştur. Standart istihdam olarak nitelendirilen, sözleşme güvencesi, sosyal hakları olan istihdam biçimi sanayi toplumunun gelişimi sürecinde ortaya çıkmıştır.

Sanayi sonrası toplumda standart istihdamın geçirdiği dönüşüm ikinci bölümde ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

---

<sup>106</sup> Tönnies, a.g.e., s:60.

<sup>107</sup> Zencirkıran, **Sosyal Politika**, s:15.

<sup>108</sup> Zencirkıran, a.g.e., s:16.



## İKİNCİ BÖLÜM

### GÜVENCESİZ İSTİHDAM: ORTAYA ÇIKARAN FAKTÖRLER, BİREYSEL VE TOPLUMSAL ETKİLERİ

#### 1. GÜVENCESİZ İSTİHDAMI ORTAYA ÇIKARAN FAKTÖRLER

##### 1.1. Küresel Bir Dünyanın Ortaya Çıkışı

Küreselleşme kavramının literatürde uzlaşmış tek bir tanımı bulunmamakla birlikte birbirinden farklı pek çok tanımlama söz konusudur. Campbell'e göre küreselleşme *“üretim faktörleriyle mal ve hizmetlerin giderek artan hareketliliğinden kaynaklanan sınır ötesi karşılıklı ekonomik bağımlılık hatta bütünleşmedir.”*<sup>1</sup> Zencirkıran'a göre küreselleşme *“bilginin, iletişimin, haberleşmenin, kültürel etkileşimin, sermayenin ulusal sınırları aşırp uluslar üstü nitelik kazandığı, ekonomi, kültür, siyaset vb. alanlarda ülkeler arasındaki bağımlılığın arttığı süreç”* olarak ifade edilmiştir.<sup>2</sup> Giddens ise küreselleşmeyi siyasal, toplumsal, kültürel ve ekonomik etkenlerin bir araya gelmesiyle bireylerin, grupların ve ulusların birbirine bağımlı hale gelerek tek bir dünya içinde yaşadığı olgu olarak ifade etmiştir.<sup>3</sup> Yapılan tanımlardan yola çıkarak küreselleşme sürecinin basit ve tek bir süreç olmadığı toplum içerisinde ekonomik, siyasal, kültürel, sosyal birçok alanda önemli derecede etki ve sonuçları olan karmaşık bir süreç olduğu söylenebilir.<sup>4</sup>

Küreselleşme sürecinin hız kazanması ve etkilerinin yayılmasında rol alan faktörlere baktığımızda bilgi-iletişim-enformasyon teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, dünyada neo liberal politikaların yükselişi ve büyük ölçüde buna bağılı olarak gelişmekte olan ülkelerin yabancı sermayeyi teşvik politikalarıyla, çok uluslu şirketlerin yeni pazar arayışları ve Doğu Bloğunun çökmesi gibi faktörler olduğu söylenebilir.<sup>5</sup> Öncelikle teknolojide yaşanan gelişmelerle dünyanın her yanındaki insanlarla iletişim olanakları

---

<sup>1</sup> Aysen Tokol, “Küreselleşme ve Endüstri İlişkileri Üzerine Etkileri”, **Küreselleşmenin İnsani Yüzü**, ed. Veysel Bozkurt, Alfa Yayınevi, 2000, s:132.

<sup>2</sup> Zencirkıran, **Küreselleşme, Küresel Sosyal Sorunlar ve Çözüm Arayışları**, s:429.

<sup>3</sup> Giddens, **Sosyoloji**, s:84.

<sup>4</sup> Giddens, **Sosyoloji**, s:90.

<sup>5</sup> Zencirkıran, **Küreselleşme, Küresel Sosyal Sorunlar ve Çözüm Arayışları**, s:424.

artmış, uzak yerlerdeki insanlar arasındaki bilgi akışı hızlanmış, böylece insanlar dış dünyaya bağlanmıştır. Bu anlamda dünyada yaşanan gelişmelerin büyük bölümü medya aracılığıyla anında tüm dünyaya ulaşmaktadır. Aynı zamanda bireylerin ve ulusların diğer insanlarla olan bağımlılıklarının artmasıyla yaşanan bazı sorunlar da, sorunlara çözüm arayışları da küresel nitelik kazanmaktadır. Örneğin; dünyanın herhangi bir yerinde yaşanan bir doğal afet için farklı ülkelerdeki insanlar yardım kampanyaları oluşturabilmektedir.<sup>6</sup>

Ekonomik açıdan ele aldığımızda 1960'lı yılların sonlarına doğru iç piyasaların yeterli doygunluğa ulaşmış olması ve yetmişli yıllarda yaşanan petrol kriziyle birlikte hammadde fiyatlarının yükselmesi, yaşanan teknolojik değişimler ve neo liberal politikalara geçilmesiyle birlikte fordist kitle üretimi, yoğunlaşan rekabet koşulları ve aşırı kapasitesi nedeniyle krize girmiş, üretimde önemli değişimler yaşanmıştır.<sup>7</sup> Özellikle yeni teknolojilerle birlikte üretim, çalışma süreçleri dolayısıyla istihdam ve mesleki yapı köklü bir dönüşüm sürecine girmiştir. Öncelikle yeni teknolojiler üretimin piyasadaki değişimlere duyarlı hale getirilmesine imkân tanırken aynı zamanda finans piyasalarının küresel düzeyde bütünleşmesi ve sermaye hareketlerinin de ulusal sınırları aşmasına neden olmuştur.<sup>8</sup>

Sınırların aşılması ve dünyanın küresel bir ekonomiye dönüşmesiyle birlikte ekonominin temeli tarım ya da sanayi olmaktan uzaklaşmış, bilgiye dayanan bir ekonomi ortaya çıkmıştır. Bilgi toplumunun ortaya çıkışıyla bilgiye dayalı iş ve sektörler vasıfsız işgücüne olan talebi azaltmış, mavi yakalı sanayi işçilerinin ve imalat sektörünün ekonomi ve toplum içindeki önemi azalırken, üretimde bilgi-iletişim-enformasyon teknolojilerinin kullanılmaya başlanmasıyla birlikte, beyaz yakalı işgücü, hizmet sektörü önem kazanmaya başlamıştır. Böylece makine teknolojisi ve fabrikanın merkezi oluşturduğu sanayi toplumunda enerji ve makinenin rasyonel bir şekilde kullanılmasıyla gerçekleştirilen üretime karşılık bilgi toplumunda bilginin üretilmesi ve işlenmesi son derece önemli hale gelmiştir. Bu nedenle küreselleşme sürecinde ekonomide yaşanan köklü değişim mal üreten bir ekonomiden hizmet üreten bir ekonomiye geçiş olarak ifade edilebilmektedir. Bu

---

<sup>6</sup> Giddens, a.g.e., s:87.

<sup>7</sup> Harvey, a.g.e., s:168.

<sup>8</sup> Manuel Castells, **Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür Ağ Toplumunun Yükselişi**, çev. Ebru Kılıç, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, c:1, İstanbul, 2013, s:122.

geçişle birlikte mesleki yapıda da önemli değişimler meydana gelmektedir.<sup>9</sup> Bilgi toplumunda profesyonel ve teknik personelin sayısı hızla artmaktadır. Profesyonel ve teknisyen sözcüklerinin birleşimiyle birlikte “*profisyenler*” olarak ta adlandırılan bu grup çoğunluğu oluşturmasa da pazarlayabilecekleri vasıflara sahip ve yüksek eğitimli kişilerden oluşmaktadır.<sup>10</sup> Araştırma-geliştirme, finans, mühendislik, işletme yönetimi gibi alanlarda hizmet sektörüyle birlikte emeğe olan talebin artması, yeni teknolojilerin sağladığı avantajlarla birlikte çalışanların işyeri dışında hatta kıtalar arası çalışabilmelerini sağlamakta, böylece yönetim de merkezsizleşmektedir. Tüm bu koşullarla birlikte 1980’li yıllara kadar egemen olan tek bir işletmede, hayat boyu aynı işverene bağlı olarak, tam zamanlı, istikrarlı, ne zaman ve nasıl ilerleyebileceği belli olan, uzun dönemli işlerde çalışan bireylerin oluşturduğu sanayi toplumunun nitelikleri önemli bir dönüşüme uğramaktadır.<sup>11</sup> Piyasanın ihtiyaçlarına cevap vermesi ve değişen koşullara uyum sağlaması beklenen bireylerin oluşturduğu toplumda dışlanma, endişe, kaygı, şiddete eğilim, stres gibi olumsuzluklarla birlikte hayattaki konumunu bilemeyerek kafa karışıklığı yaşayan bireylerden oluşan kitleler ortaya çıkmaktadır.<sup>12</sup>

Bu süreçte ekonomik küreselleşmenin merkezinde yer alan çok uluslu şirketler ise dünya ticaretinin üçte ikisini gerçekleştirmekte, rekabet avantajı sağlayabilmek için esnek ve hiyerarşinin az olduğu bir örgüt yapısı benimsemektedirler. Böylece birçok şirket değişen koşullara uyum sağlayabilmek amacıyla işgücü açısından daha esnek ve taşınabilir hale gelmiştir. Zira çalışanların eşleri, okula giden çocukları veya bakmakla yükümlü oldukları kişiler olabileceğinden bir yerden başka yere gitmek çok kolay olmamaktadır. Neticede yaşanan tüm bu değişimlerle birlikte küreselleşmenin ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel yönleriyle bireyler ve toplumlar üzerinde köklü dönüşümler yaratan bir süreç olduğunu söylemek mümkündür.<sup>13</sup>

---

<sup>9</sup> Zeki Parlak, “Sanayi Ötesi Toplum Teorilerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, s:2, 2004, s:97.

<sup>10</sup> Guy Standing, **Prekarya**, çev. Ergin Bulut, İletişim Yayıncılık, İstanbul, 2014, s:22.

<sup>11</sup> Standing, a.g.e., s:33.

<sup>12</sup> Standing, a.g.e., s:49.

<sup>13</sup> Giddens, **Sosyoloji**, s:96.

## 1.2. Siyasal ve Ekonomik Paradigmalarda Yaşanan Dönüşümün Güvencesiz İstihdam Üzerine Etkisi

Sosyal Refah Devleti'nin ortaya çıkışında birbirinden farklı birçok faktör rol oynamıştır. Öncelikle sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkan kapitalist üretim anlayışının neden olduğu ekonomik boyutlu sorunların yanı sıra, ücretli çalışma ve köyden kente göçle birlikte ortaya çıkan sosyal sorunlar da oldukça önemli faktörlerdir. Bu dönemde devletin benimsemiş olduğu liberal anlayış doğrultusunda ticaret ve sanayinin gelişmesi amacıyla ekonomiye müdahalede bulunmaması neticesinde yaşanan sefalet ve sıkıntılar da söz konusu olmuştur. Bu gelişmelerle birlikte yaşanan 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı da liberal devletin sorgulanmasına neden olmuştur.<sup>14</sup> Karşılaşılan krizlerin çözülememesi ve piyasanın kendiliğinden tam istihdamı sağlayamayacağını anlaşılmasıyla birlikte devlete ekonomik ve sosyal hayata doğrudan ve dolaylı olarak müdahale etme imkânı tanıyan Keynesyen ekonomi politikaları benimsenerek refah devletinin alt yapısı oluşturulmuştur.<sup>15</sup> Keynesyen ekonomi politikaları aracılığıyla devlet sahip olduğu para ve maliye politikası araçları ile kaynak kullanımında etkinliğe ulaşmak, iç ve dış dengeyi sağlamak, gelir dağılımındaki eşitsizlikleri gidermek gibi amaçlar üstlenmiştir.<sup>16</sup> Bu doğrultuda refah devleti; müdahaleci, düzenleyici, geliri yeniden dağıtıcı ve aynı zamanda sosyal nitelikli bir devlet olarak tanımlanmaktadır. Refah devleti müdahaleci bir devlettir. Çünkü ekonomik ve sosyal hayata kamusal araçlarla müdahalede bulunarak piyasa mekanizmasının yol açtığı aksaklıkları gidermeyi amaçlamıştır. Refah devleti aynı zamanda düzenleyici bir devlettir. İşçi ve işveren arasında çalışma hayatını düzenlemeye yönelik sözleşmelere sınırlar çizerek, emeğin çalışma koşulları, hafta tatili, yıllık izin gibi haklarına düzenlemeler getirerek zayıf tarafın korunmasını amaçlamıştır. Ayrıca refah devleti kamu girişimciliği aracılığıyla işveren rolü üstlenerek, yeni istihdam olanaklarıyla adil gelir dağılımının sağlanmasını hedeflemiştir.<sup>17</sup> Tüm bunların yanında kamu yatırımlarıyla hem kitle üretimi hem de kitle tüketimi için son derece önemli olan elektrik, su, ulaşım gibi alanlar ile konut, sosyal güvenlik, eğitim, sağlık gibi birçok alanda

---

<sup>14</sup> Özdemir, a.g.e., s: 189.

<sup>15</sup> Yücel Uyanık, "Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İş gücü Piyasaları", **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, s:10, c:2, Ankara, 2008, s: 210.

<sup>16</sup> Uyanık, a.g.e., s: 211.

<sup>17</sup> Özdemir, a.g.e., s: 189.

sorumluluk üstlenmiş sosyal nitelikli bir devlettir.<sup>18</sup> Neticede tüm bu özellikleri aracılığıyla sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkan “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” anlayışının hâkim olduğu, piyasaya hiçbir müdahalenin bulunmadığı serbestlik koşullarını sınırlandıran ülkelere sosyal refah devleti adı verilmiştir.<sup>19</sup> Tüm bu niteliklere sahip sosyal refah devletinin altın çağını yaşamış olduğu 1945-1975 yılları gerek ekonomi politikaları gerekse sosyal politikalar ve işgücü piyasası düzenlemeleri açısından istikrar, ekonomik büyüme, tam istihdam ve sosyal güvenceler ile özdeşleştirilmiş yıllardır.<sup>20</sup>

İstihdam açısından ele aldığımızda ise Sosyal Refah Devletinin tam istihdam hedefi doğrultusunda gerçekleştirilen, iç talebe yönelik üretimin istihdam şekli; sekiz saatlik işgünü içerisinde, tam zamanlı ve belirsiz süreli iş sözleşmesine bağlı olarak aynı zamanda toplu sözleşme ve sendikal örgütlenme gibi sosyal haklara sahip biçimde çalışan bireylerden oluşan standart istihdam olarak adlandırılmaktadır.<sup>21</sup> Bir başka ifade ile sosyal politikanın ve refah devletinin Altın Çağı olarak adlandırılan 1945-1975 yılları arasındaki dönemin istihdamla ilgili koşullarını özetlemek gerekirse:<sup>22</sup>

- 1-) Ekonomik büyüme ve tam istihdam hedefli politikaların birlikte yürütüldüğü,
- 2-) Sendikal örgütlenmeyi sağlayan, toplu pazarlığı teşvik eden hukuki düzenlemelerin bulunduğu,
- 3-) Özellikle kamu kurumlarında yüksek ücretli ve güvenceli istihdam politikalarının yürütüldüğü,
- 4-) Çalışma hayatının ILO sözleşme ve tavsiyelerinde belirlenen standartlara uygun hale getirilmesine yönelik düzenlemelerin yapıldığı,
- 5-) İstihdam piyasasının düzenlenmesine yönelik aktif ve pasif istihdam politikalarının yürütüldüğü,
- 6-) Sosyal güvenlik uygulamalarının genişletildiği koşullar ile bir sosyal devlet anlayışı oluşturulmuştur. Ancak 1970’li yıllarda yaşanan petrol kriziyle birlikte hammadde

---

<sup>18</sup> Harvey, a.g.e., s:158.

<sup>19</sup> Arif Yavuz, “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara, 2000, s:618.

<sup>20</sup> Selamoğlu, a.g.e., s:34

<sup>21</sup> Savul, “**Standart Dışının Standartlaşması: Güvencesiz İstihdam**”, s:119.

<sup>22</sup> Yusuf Alper, “Küreselleşme ve Küreselleşmenin Sosyal Sorunları”, **Sosyal Politika**, ed. Aysen Tokol-Yusuf Alper, Dora Yayınları, 5.b. Bursa, 2014, s:47.

fiyatlarının yükselmesi, iç pazarın yeterli doygunluğa ulaşmış olması, tüketicilerin kitle üretimi ürünleri yerine kendi taleplerine uygun ürünleri talep etmeleri gibi gelişmelerle birlikte sosyal refah devleti krize girmiştir.<sup>23</sup> Yaşanan tüm bu gelişmeler mevcut ekonomik paradigma olan Keynesyen politikalarla devam edilemeyeceğinin sinyallerini verirken sosyal refah devleti hem ekonomik hem de politik yönden köklü bir dönüşüme uğramıştır.<sup>24</sup>

Keynesyen ekonomi politikalarının bel kemiğini oluşturan, devletin piyasaya müdahalesinin gerekli olduğu anlayışı doğrultusunda yürütülen; tam istihdam, ekonomik büyüme, refahın toplum içerisinde adil paylaşımı için uygulanan yüksek ücret, vergi ve sosyal güvenlik politikaları nedeniyle yaşanan ekonomik krizden keynesyen refah devleti sorumlu tutulmuştur.<sup>25</sup> Ayrıca söz konusu dönemde keynesyen ekonomi politikalarının neden olduğu yüksek ücretler ve emek piyasası katılıkları da yaşanan krizin nedeni olarak gösterilmiş, krizden çıkış reçetesi olarak tüm dünyada neo-liberal ekonomi politikaları benimsenmeye başlamıştır.

Bu süreçte benimsenen neo-liberal ekonomi politikaları devletin ekonomiye müdahalelerinin önlenmesi ve serbest piyasa ekonomisinin oluşturulması amacıyla; kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesi, para ve sermaye akımlarının serbestleştirilmesiyle dünya ölçeğinde ticaret, kamu hizmetlerinin ticarileşmesi, işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi gibi alanlarda köklü dönüşümler yaratmıştır.<sup>26</sup> Bu nedenle 1975'ten sonra yaşanan teknolojik gelişmelerin hızla yayıldığı, para ve sermaye hareketlerinin ulusal sınırları aşmış, uluslararası nitelik kazandığı, uluslararası bağımlılığın artarak dünya çapında bir ekonomi oluşturduğu küreselleşme sürecinde, üretici, müdahale edici devlet anlayışı yerine sadece standartlar koyarak bunları denetleyen bir devlet anlayışı önem kazanmaya başlamıştır.<sup>27</sup>

---

<sup>23</sup> Songül Sallan Gül, **Sosyal Devlet Bitti Yaşamın Piyasa**, Eabil Yayıncılık, 2.b. Ankara, 2006, s:6.

<sup>24</sup> Volkan Işık, “ 1980 Sonrası Neoliberal Politikaların İşsizlikle Mücadelede Yerine Getiremediği Vaadler: Rusya'yı Çıkmaza Sürükleyen Yol”, **Çimento İşveren**, s:6, c:24, İstanbul, 2010, s:23.

<sup>25</sup> Vedat Bilgin, “ Taşeron İşçisi Gerçeği Araştırması”, **Hak-İş Konfederasyonu Yayınları**, Ankara, 2015, s:19.

<sup>26</sup> Nergis Mütevellioğlu- Sinan Sönmez, **Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2009, s:82.

<sup>27</sup> Özdemir, a.g.e., s:229.

Yaşanan tüm bu gelişmelerle birlikte istihdam koşulları da değişim geçirmiştir. Öncelikle Keynesyen ekonomi politikalarının önemli amaçlarından biri olan tam istihdam hedef olmaktan çıkmıştır. Nitekim refah devleti koşullarının söz konusu olduğu “Altın Çağ” olarak adlandırılan dönemde işsizlik oranları Danimarka’da %1.1, Fransa’da %1.9, Almanya’da %1.3 ve İngiltere’de %1.8 gibi düşük oranlarda neredeyse tam istihdam seviyesine yaklaşmış iken, neo-liberal ekonomi politikalarının söz konusu olduğu 1980 sonrası dönemde Danimarka’da %7.2, Fransa’da %10.1, Almanya’da %7.6 gibi oranlara artış göstermiştir.<sup>28</sup> Yine Almanya’da o dönem yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre 1974-1983 yılları arasında her üç Almandan biri en az bir kez işsiz kalmış, refah devletince çeşitli güvenceler altına alınan emek piyasası koşulları liberal devletle birlikte zayıflamaya başlamıştır.<sup>29</sup> Ayrıca neo-liberal politikalar gereği devletin ekonomideki etkinliğinin sınırlandırılmasıyla birlikte 1985 yılında Danimarka’da istihdam politikaları için milli gelirin % 4,7’si kadar harcama yapılmış iken, 2000’li yıllara gelindiğinde bu oran % 2,6’ya düşmüştür. Aynı şekilde İngiltere’de % 2,3 olan kamu harcamaları % 0,5’e kadar düşüş göstermiştir.<sup>30</sup>

Sonuçta refah devletinin yaşadığı krizle birlikte işsizlik oranlarının artması, istihdamın hizmetler sektöründe yoğunlaşmaya başlaması, çok uluslu şirketlerin yeni pazar arayışları, esnek istihdam politikaları gibi gelişmeler emek sınıfını güçsüz bırakacak şekilde zayıflatmaya başlamıştır.<sup>31</sup> Refah devletinin standart istihdam koşullarının yerini uzun vadeli bir geleceği olmayan, düşük ücretli, kötü çalışma koşullarında, ekonomik ve sosyal açıdan yetersizlik, belirsizlik ve istikrarsızlık içeren güvencesiz istihdam koşulları almaya başlamıştır.

### 1.3. Yeni Teknolojiler ve Güvencesiz İstihdam Üzerine Etkileri

Teknolojide yaşanan değişimler büyük ölçüde toplumu, hayat standartlarını ve ekonomik örgütlenmeyi etkilediği için 1970’li yılların ikinci yarısından itibaren ekonomik, siyasal, sosyal, kültürel ve toplumsal gelişmelere bağlı olarak yaşanan sürecin önemli bir

---

<sup>28</sup> William Milberg – Deborah Winkler, “ Actual and Perceived Effects of Offshoring on Economic Insecurity: The Role of Labour Market Regimes”, **Making Globalization Socially Sustainable**, eds. March Bacchetta- Marion Jansen, World Trade Organization- International Labour Office, Geneva, 2011, s:151.

<sup>29</sup> Beck, a.g.e., s:134.

<sup>30</sup> Milberg- Winkler, a.g.e., s:153.

<sup>31</sup> Zeki Erdut, “Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal politika”, **Çalışma ve Toplum**, s:2 İstanbul, 2004, s:25.

parçasıdır. Ayrıca teknolojik gelişmeler de siyasal ve ekonomik süreçlerde yaşanan gelişmeler gibi çalışanları, çalışma koşullarını ve çalışma şekillerini önemli ölçüde etkilemektedir.<sup>32</sup> Teknolojide yaşanan gelişmeler özellikle de bilgi, iletişim ve ulaşım teknolojilerinde yaşanan gelişmeler standart bir teknolojiye bağlı olarak gerçekleştirilen kitle üretimine dayalı endüstri toplumunun çözülüp, yerine üretimde farklı teknolojilerin kullanıldığı, standartlıktan uzak, a-tipik istihdam biçimlerinin yer aldığı bilgi toplumunun ortaya çıkmasına neden olmuştur.<sup>33</sup> Ayrıca endüstri toplumunda üretimin odak noktası mal ve fabrika iken endüstri sonrası bilgi toplumunda üretimin merkezi bilgiyi yaratan, kullanan ve depolayan bilgisayar ve internet teknolojileri olmuştur. Neticede sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde ulusal, bölgesel ve küresel düzeyde teknolojide, politikalarda, çalışma hayatında ve piyasalarda köklü değişimler yaşanmıştır.<sup>34</sup>

Öncelikle tarım toplumundan sanayi toplumuna dönüşüm sürecinde nasıl ki tarım sektörünün istihdamdaki payı azalmış ve sanayi sektörü yükselişe geçmişse 1970’li yılların ikinci yarısından itibaren yaşanan dönüşümde de sanayi sektörünün payı azalmış, hizmetler sektörünün payı ise artış göstermiştir.<sup>35</sup> Özellikle hizmet sektöründe imalat sektörüne oranla sermaye kullanımının daha az, verimliliğin düşük ve işgücü maliyetlerinin yüksek olması gibi unsurlardan dolayı yeni teknolojilerden hizmet sektöründe daha fazla yararlanılmıştır.<sup>36</sup> Hizmet sektörünün artan bir şekilde merkezi hale gelmesiyle mavi yakalı çalışanların oluşturduğu işler azalırken, beyaz yakalı mesleklerde artış yaşanmıştır.<sup>37</sup> Bilgi toplumunda yeni teknolojilerin kullanıldığı bilgiye dayalı iş ve sektörlerin öne çıkması, sanayi toplumunun işgücü içerisinde çoğunluğu oluşturan mavi yakalı işçilere olan talebi azaltmış, bu nedenle mavi yakalı çalışanlar açısından işsizlik oldukça önemli bir sorun haline gelmiştir. Diğer yandan bilgi ve hizmet işleri vasıflı, eğitilmiş, teknolojiyi iyi kullanan bilgi işçileri gerektirdiğinden beyaz yakalı çalışanlar bu süreçte iş bulma

---

<sup>32</sup> Ahmet Selamoğlu, “Yoğunlaşan Sosyal Sorunlarıyla Küreselleşme”, **Küreselleşmenin İnsani Yüzü**, ed. Veysel Bozkurt, Alfa Yayınları, Bursa, 2000, s:35.

<sup>33</sup> Abdülkadir Şenkal, **Sosyal Boyutuyla Bilgi Ekonomisi ve Emek**, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 2015, s:66.

<sup>34</sup> Verda Canbey Özgüler, “Yeni Teknolojiler ve Örgütler”, **Örgüt Sosyolojisi**, ed. Memet Zencirkıran, Dora Yayınları, Bursa, 2012, s:309.

<sup>35</sup> Andre Gorz, **İktisadi Aklın Eleştirisi**, çev. Işık Ergüden, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1995, s:11.

<sup>36</sup> Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, s:120.

<sup>37</sup> Arne L.Kalleberg, “Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition”, **American Sociological Review**, 2009, s:5.



konusunda daha avantajlı hale gelmiştir.<sup>38</sup> Bilgi işçileri teknolojiyi son derece iyi kullanabilen, eğitilmiş, yaratıcı, yüksek vasıflı iken, vasıfsız ve düşük vasıflı işçiler yeni teknolojileri kullanabilmek için yetersiz kalmakta bu süreçte bilgi işçileri önem kazanmaktadır.<sup>39</sup> Ekonomide yaşanan bu yapısal dönüşüm sürecinde teknolojiyi iyi kullanabilen vasıflı işgücüne olan talep artarken, vasıfsız işgücüne olan talebin daralması bu grup içerisindeki emeğin çalışma hayatına ilişkin temel haklardan yoksun, düşük ücretli, geçici ve belirsizliğin hâkim olduğu istihdam koşullarına maruz kalmasına neden olmuştur.<sup>40</sup>

Refah devleti ve keynesyen ekonomi politikalarının hâkim olduğu dönemde hüküm süren sekiz saatlik işgünü içerisinde tam zamanlı, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle sosyal haklara sahip olarak ve piyasadaki mal ve hizmetleri satın alabilecek düzeyde ücret elde etme imkânı tanıyan standart istihdam koşulları hiç şüphesiz ki değişime uğramıştır. Bu koşullar altında bireyler işgücü piyasası dışında kalmak ile gelir düzeyi düşük, istihdam güvencesi olmayan, geçici nitelikteki işlerde çalışmak arasında tercih yapmak durumunda kalmışlardır. Bu durumdan en fazla hizmet sektöründe vasıf gerektirmeyen işlerde çalışan kadınlar, gençler ve yaşlılar etkilenmektedir.<sup>41</sup> Örneğin; 1980'li yıllardan sonra yoğun bir şekilde vasıfsız kadın işgücü çalıştıran hazır giyim ve tekstil sektörü esnek üretim tarzı ile uluslararası üretimde yerini almıştır. Bu sektörlerde ihracata dayalı üretim ile iç talebin daraldığı kriz dönemlerinde dahi düşük ücret ile çalışmaya razı vasıfsız kadın işgücü ile üretime devam edilebilmiş. Düşük ücret, emek yoğun sektörlerde önemli bir rekabet avantajı olarak görülmüştür.<sup>42</sup>

Bilgi, iletişim, enformasyon teknolojilerinde yaşanan gelişmelerin zaman ve mekân bütünlüğünü ortadan kaldırması, bu gelişmelerin yanı sıra tüm dünyada neo-liberal politikaların benimsenmesiyle ortaya çıkan serbest piyasa koşullarında, uluslararası ticaretin önündeki engellerin de ortadan kalkmasıyla, işletmeler rekabet avantajı sağlayarak rakiplerini geride bırakacak fırsatlar yakalamayı amaçlamıştır.<sup>43</sup> Teknolojik gelişmelerin,

---

<sup>38</sup> Zencirkıran, **Küreselleşme, Küresel Sosyal Sorunlar ve Çözüm Arayışları**, s:432.

<sup>39</sup> Şenkal, **Sosyal Boyutuyla Bilgi Ekonomisi ve Emek**, s:70.

<sup>40</sup> Selamoğlu, **Yoğunlaşan Sosyal Sorunlarıyla Küreselleşme**, s:34.

<sup>41</sup> Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, s:124.

<sup>42</sup> Betül Urhan, **Sendikasıız Kadınlar, Kadınsız Sendikalar**, Kadınlarla Dayanışma Vakfı, İstanbul, 2014, s:52.

<sup>43</sup> Oğul Zengingönül, **Yoksulluk, Gelişmişlik ve İşgücü Piyasaları Ekseninde Küreselleşme**, Adres Yayınları, Ankara, 2004, s:78.

özellikle en hızlı büyüyen iletişim aracı olan internetin gelişmesi sayesinde elektronik ortamda tüm dünyada saniyeler içerisinde milyonlarca dolarlık işlemlerin gerçekleştirilebilmesi, sermayenin çok kısa bir süre içerisinde farklı ekonomiler arasında yer değiştirebilmesi gibi gelişmelerle hem sermaye, tasarruf ve yatırımlar, hem de bankalar, borsalar ve döviz piyasaları dünya çapında birbirine bağlı hale gelmiştir. Böylece finans sisteminin küresel düzeyde hızı artarken, birbirine bağımlı hale gelen finans piyasaları oldukça karmaşıklaşmıştır.<sup>44</sup> Bu gelişmelerle birlikte mesafe faktörü ortadan kalkmış, çalışma mekânının önemi azalmış, teknolojinin evde ya da işyerinde sağladığı kolaylıklarla her an her yerden ulaşılabilen elektronik kütüphaneler, arşivler, veri bankaları, bilgisayar ekranlarından anlık olarak takip edilebilen dünya borsaları gibi imkânlar söz konusu olmuştur.<sup>45</sup> Kısacası teknolojik gelişmeler sayesinde mekânsal açıdan dağılan iş piyasası üzerinde yine bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağladığı imkanlar ile kontrol sağlayabilmek mümkün olmuştur.<sup>46</sup>

Tek bir işverene bağlı olarak, belirli bir ücretle, tam zamanlı olarak ilerleyen standart istihdamın yerini, literatürde standart dışı çalışma olarak ifade edilen “*tam zamanlı, düzenli, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle uzun bir süre boyunca tek bir işverene bağlı olarak gerçekleştirilen standart istihdam dışındaki çalışmalar*” almıştır. Bu bağlamda ortaya çıkan standart dışı çalışma şekilleri belirli süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma, evde çalışma, tele çalışma, geçici çalışma ve iş paylaşımı olarak sıralanabilmektedir.<sup>47</sup> İşin işyerinde yapılması, haftada beş gün, günde sekiz saat gibi standart istihdamın genel ilkelerinde önemli değişiklikler ortaya çıkarken özellikle de çalışanların işlerini işyeri dışında yapmalarına imkân tanıyan teknolojilerle birlikte evde çalışma ve tele çalışma gibi standart dışı istihdam şekilleri önem kazanmıştır.<sup>48</sup>

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1990 yılında “işyeri merkezinden uzak bir mekânda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli” olarak tanımlanan tele çalışmanın olumlu ve olumsuz yanlarıyla ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. İşveren açısından;

---

<sup>44</sup> Castells, a.g.e., s:129.

<sup>45</sup> Kumar, a.g.e. s:29.

<sup>46</sup> Kalleberg, a.g.e., s:4.

<sup>47</sup> Oğuz Karadeniz “ Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, **Çalışma ve Toplum**, s:2, İstanbul, 2011, s:85.

<sup>48</sup> Özgüler, a.g.e., s:314.

kolaylıkla vasıflı işçi bulabilme, işe devamsızlığı azaltma, kira ve ulaşım giderleri gibi maliyetleri azaltma şeklinde avantajları bulunurken, işçi açısından; işyerinden bağımsız çalışabilme, iş-aile sorumluluklarını dengeleyebilme gibi avantajlarının yanı sıra gelir düşüklüğü, sosyal hayattan izolasyon, kariyer imkanlarının bulunmaması gibi olumsuzlukları da söz konusudur.<sup>49</sup> Benzer şekilde teknolojinin getirdiği yeniliklerle ortaya çıkan bir diğer çalışma biçimi ise evde çalışmadır. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından “bağlı olduğu işverene ait işyeri veya bir tesis dışında evinde, ücret karşılığı işverenin belirlediği bir malı ya da hizmeti üreten kişinin çalışması” olarak ifade edilen tele çalışma, emek yoğun tekniklerin kullanıldığı giyim, dokuma gibi sektörlerde yaygın olarak kullanılan bir çalışma yöntemi olmakla birlikte genellikle kadın ve genç çalışanlar için uygulanmaktadır.<sup>50</sup> Diğer yandan işverenler açısından ciddi ölçüde kaygı yaratan bir çalışma türüdür. Öncelikle şirkette bulunmayan çalışanlar üzerindeki kontrolü kaybettikleri korkusuna kapılan işverenler bir takım önlemler almaktadırlar. Bir kısım işveren telefon aracılığıyla çalışanları denetlemeyi tercih ederken, bir kısmı ise internet üzerinden (mail vb.) online olarak kontrol yolunu tercih edebilmektedir. Dolayısıyla iş fiziksel açıdan mekânsız hale gelse de işçinin üzerindeki kontrol yüz yüze olandan elektronik olana geçmiştir.<sup>51</sup>

Netice itibariyle refah devleti koşullarının standart istihdam biçiminin temel yapı taşları olan işletme, işyeri, meslek, ücretli emek, süreklilik, gibi unsurlar 1970’li yılların sonlarından itibaren aşınmaya başlamıştır. Değişen ekonomik, sosyal, siyasal koşullar, gelişen teknoloji ve artan rekabet karşısında işverenlerin refah devletinin tam zamanlı, yüksek ücretli, ömür boyu süren standart istihdam koşullarını sunmaları mümkün olamamaktadır.<sup>52</sup> Teknolojideki gelişmelerin sağladığı avantajlarla işletmelerin birçok işlevinin elektronik ortamda gerçekleştirilebilmesi, işyerinin mekânsal olarak bölünmesine yol açmıştır.<sup>53</sup> Ayrıca üretimde yeni teknolojilerin kullanılması hem değişen ihtiyaçlara yanıt verilebilmesine hem de üretimde değişiklik yapılabilmesine kolayca fırsat sağlamaktadır. Yeni fikirler kısa süre içerisinde yeni ürünlere dönüştürülüp, üretim müşteriler hesaba katılarak, istek ve ihtiyaçları göz önünde bulundurularak yapılır hale

---

<sup>49</sup> Aysen Tokol, “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?”, 2003, <http://www.isguccdergi.org/?p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003>, (08.01.2015).

<sup>50</sup> Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, s:172.

<sup>51</sup> Sennett, **Karakter Aşınması**, s:59.

<sup>52</sup> Şenkal, **Sosyal Boyutuyla Bilgi Ekonomisi ve Emek**, s:92.

<sup>53</sup> Beck, a.g.e., s:215.

gelmiştir.<sup>54</sup> Hızlı teknolojik gelişmeyle değişen ihtiyaç ve taleplere bağlı olarak sürekli değişen ürünler aynı işin uzun yıllar devam etmesi ve aynı işletmede ömür boyu çalışmayı imkânsızlaştırmıştır.

#### 1.4. Çok Uluslu Şirketlerin Güvencesiz İstihdamın Yayılması Üzerine Etkileri

Çok Uluslu Şirketlerin ortak özelliklerini; üretim zincirini ulus ötesi ölçüğe taşımaları, ulus ötesi yatırım kararı alabilmeleri, gidilen ülkelerde karlılık açısından avantajlı şirketler oluşturabilmeleri, doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının büyük bölümünü gerçekleştiren şirketler olmaları gibi faktörler oluşturmaktadır. Kısacası birden fazla ülkede kazanç sağlayıcı faaliyette bulunan, uluslararası üretim gücüne sahip olan firmalar olarak ifade edilebilirler.<sup>55</sup> Anthony Giddens ise ekonomik küreselleşmenin kalbi olarak adlandırdığı ulus aşırı şirket ifadesini birden fazla ülkede mal üreten ya da hizmet pazarlayan şirketler olarak tanımlamıştır.<sup>56</sup>

Üretim yerindeki pazarların yetersiz olması veya mal ve hizmete olan talebin doymuşluğu, kendi ülkesinde vergi, ücret, sosyal haklar gibi maliyet faktörlerinin dezavantajlı olması ve köken ülkede ekonomik siyasal faktörler açısından üretime uygun koşulların bulunmaması şirketlerin uluslar ötesi faaliyetlerinin nedenlerini oluşturmaktadır.<sup>57</sup> Çok Uluslu Şirketlerin en temel amaçları küresel koşullarda teknolojinin, ekonomik ve sosyal politikaların, ticaretin ve finansın önündeki engellerin kalkmasıyla coğrafi farklılıkların da sağladığı kolaylıklar ile rekabet avantajı elde etmektir. Çok Uluslu Şirketler açısından rekabet avantajı, genişleyen bir piyasada, piyasa konumunun güçlendirilmesidir. Bu nedenle, özellikle yeni teknolojiler ve finans piyasalarının bütünleşmesiyle birlikte sermaye akışı ulusal ekonomilerden bağımsız hale gelmekte, dünya üzerinde koşullar nerede uygunsa yatırım, istihdam ve gelirin oraya yönlendirildiği bir anlayış ortaya çıkmaktadır.<sup>58</sup> Söz konusu koşullarla birlikte bugün bir İngiliz giyim firması ürünlerin tasarımı için İtalya'da bir işletmeyle anlaşabilmekte, tasarlanan ürünleri Kuzey Çin'de üretmeyi tercih edebilmekte ürünleri Hong Kong'lu bir taşıma şirketi pazarlama kısmı için ABD'ye getirebilmektedir. Bir diğer çarpıcı örnek ise

---

<sup>54</sup> Kumar, a.g.e., s:65.

<sup>55</sup> Oğuz Kaymakçı, "Küresel Ekonomide Çok Uluslu Şirketler ve Türkiye'ye Yansımaları", **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, c:11, s:1, 2013, s: 226.

<sup>56</sup> Giddens, **Sosyoloji**, s:88.

<sup>57</sup> Zengingönül, a.g.e., s:69.

<sup>58</sup> Castells, a.g.e., s:125.

dünya üzerinde 140 ülkede satışa sunulan Barbie bebeklerdir. Barbie bebeğin üretim süreci plastik hammaddesiyle Suudi Arabistan'da başlayıp, daha sonra malzemelerin tamamlanması Çin, Tayvan, Endonezya, Malezya ve ABD gibi birçok farklı ülkede gerçekleştirilmektedir. Bu nedenle Barbie bebekler sadece satışı itibariyle değil aynı zamanda üretim süreci itibariyle de küresel nitelik taşıdıkları için dünya vatandaşı olarak nitelendirilmişlerdir.<sup>59</sup>

Çok Uluslu Şirketler tarih sahnesine ulus devletlerden çok daha sonra çıkmış olmalarıyla birlikte günümüz uluslararası sistemini etkileyen en önemli aktörlerdendir. Zira günümüz ekonomisi uluslararası sermayenin, sanayileşmiş ülkelerin ve çok uluslu şirketlerin kuralları belirleyerek piyasaları şekillendirdiği bir düzen içerisinde. Ticaretin ve yatırımların büyük bir kısmı dünya ticaretinin üçte birine hâkim olan çok uluslu şirketler ile belirli bölgelerde gerçekleştirilmektedir.<sup>60</sup> Diğer yandan Birleşmiş Milletler verilerine göre dünyanın en büyük iki yüz çok uluslu şirketinin toplam kaynakları 7.1 trilyon ABD doları tutarındadır. Tüm dünyadaki ekonomik faaliyetlerin dörtte birine eşit olan bu miktar Birleşmiş Milletler üyesi 189 ülkeden 182'sinin ekonomik büyüklüğünden daha fazladır. Bu koşullar altında ulus devletler özellikle de ekonomik büyüme oranlarının düştüğü, istikrarsızlıkların hüküm sürdüğü, borçların arttığı dönemlerde uluslararası sermayeyi kendilerine çekebilmek için bir yarış içerisinde. <sup>61</sup>

Çok Uluslu Şirketlere, şirketin faaliyet gösterdiği çeşitli ülkeler arasındaki yatırım ve sermaye hareketliliğinin neden olduğu istikrarsızlıklar nedeniyle önemli eleştiriler getirilmektedir. Finans piyasalarının 24 saat birbirine bağlı olduğu küresel bir ekonomide, sermayenin bir ülkeden bilgisayarın tek bir tuşuna basarak ayrılabilir olması büyük çapta krizlere neden olabilmektedir. Bu durum ekonomilerin birbirine bağlı olduğu küresel koşullarda dünyanın bir ülkesinde yaşanan krizin çok uzaktaki ekonomiler üzerine de olumsuz etkiler yaratmasına neden olmaktadır.<sup>62</sup> Bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin, finansın, bankacılık işlemlerinin zaman ve mekân kısıtlamalarına kayıtsız hale gelmesi dünyanın hiçbir bölgesi ya da ülkesinin, geri kalan kısımlardan ayrı düşünülmemeyeceği

---

<sup>59</sup> Giddens, **Sosyoloji**, s:92.

<sup>60</sup> Selamoğlu, **Yoğunlaşan Sosyal Sorunlarıyla Küreselleşme**, s:39.

<sup>61</sup> Zencirkıran, **Küreselleşme, Küresel Sosyal Sorunlar ve Çözüm Arayışları**, s:436.

<sup>62</sup> Zencirkıran,a.g.e., s:438.

gerçeğini ortaya koymaktadır. Ortaya çıkan bir sorun ya da olay dalgalar halinde yayılıp, sınırları aşarak tüm dünyayı etkisi altına alabilmektedir.<sup>63</sup>

Çok Uluslu Şirketlerin istihdam üzerine etkileri konusunda birbirinden farklı görüşler bulunmaktadır. Çok Uluslu Şirketin ait olduğu köken ülke açısından ele alındığında öncelikle işin yüksek vasıf gerektiren (araştırma-geliştirme gibi) bölümlerini gerçekleştiriyor olmaları, vasıfsız işçilerin iş imkânlarının sınırlanmasına neden olmaktadır. Çok Uluslu Şirketin gittiği ülkeler açısından ele alındığında ise istihdam yarattıkları ve hatta işgücüne vasıf kazandırdıkları söylenebilmektedir. Öncelikle yapılan yatırımın şekli istihdam koşullarını etkilemektedir. Şirketler gittikleri ülkelerde yeni bir şirket kurma, var olan şirket ile ortak olma ya da mevcut şirketleri satın alma yollarından birini tercih edecektir. Hiç şüphesiz her seçeneğin istihdam koşulları üzerine etkisi farklı olacaktır. Örneğin; yeni bir şirket kurulduğunda istihdam seviyesinde artış yaşanacak iken, var olan şirket ile yapılan ortaklıkta istihdam seviyesiyle ilgili net bir şey söylemek oldukça zordur. Ayrıca çok uluslu şirketlerin kullandıkları teknoloji ve yatırım yaptıkları sektör de istidamı etkilemektedir. Örneğin; şirketin bulunduğu sektör itibariyle kullandığı ileri teknoloji, emek yoğun üretimin söz konusu olduğu sektörler gibi istihdama büyük etki yapmayabilmektedir.<sup>64</sup>

Çok Uluslu Şirketlerin vasıfsız ve düşük ücretli çalışanların istihdam koşullarına yönelik olumsuz etkisi oldukça fazladır. Maliyet ve rekabet avantajı sağlamak amacıyla emek yoğun üretim yapılacak birimlerini, düşük ücretli çalışanların bulunduğu ülkelere kaydırmaları oldukça ciddi bir sorundur. Aynı zamanda çok uluslu şirketlerin birden fazla ülkede faaliyet gösteriyor olmaları aldıkları kararlar üzerinde oldukça etkilidir. Bir ülkedeki yatırımlarını o ülkeye ait koşulların dışında bir nedenle sona erdirme kararı alabilmektedirler. Bu durumda istihdamdaki kişilerin her an işsizlik tehlikesiyle karşı karşıya kaldıkları söylenebilir. Çünkü çok uluslu şirketler teknolojinin, ekonomik politikaların, sosyal politikaların ve standart dışı istihdam şekillerinin sağladığı avantajlarla üretimlerini kolaylıkla farklı ülkelere kaydırarak, ihtiyaç duydukları işgücünü ikame

---

<sup>63</sup> Harvey, a.g.e., s:185.

<sup>64</sup> Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, s:148.

edebilmektedirler.<sup>65</sup> Çok Uluslu Şirketlerin üretimde kullandıkları ileri teknoloji de istihdamı olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum vasıfsız işçilerin iş imkânlarının sınırlanmasına yol açarken ayrıca emek yoğun teknoloji kullanımına göre istihdama katkıları sınırlı olmaktadır.<sup>66</sup> Dolayısıyla Çok Uluslu Şirketler, hem coğrafi farklılıkların sağladığı avantajlardan yararlanarak üretimi farklı ülkelerde koordine edebilmekte hem de üretimde kullandıkları teknoloji nedeniyle işgücünün pazarlık gücünü yok edebilmektedir. Çok Uluslu Şirketlerin yatırım yaptıkları ülkelerde, özellikle vasıf düzeyi düşük çalışanlar, düşük ücret ve korumasız çalışma koşullarının söz konusu olduğu geçicilik ve güvencesizlik içerisine sürüklenmektedirler.<sup>67</sup>

### **1.5. Üretimde Yaşanan Dönüşümler, Esneklik Kavramı ve Güvencesiz İstihdam Üzerine Etkileri**

İkinci Dünya Savaşından 1970’li yılların ikinci yarısına kadar yaşanan dönem; kitle üretiminin doyuma ulaşması, kitlesel talebin yerini farklılaşan talebin alması, gelişen teknolojiler, yaşanan petrol kriziyle birlikte Keynesyen ekonomi politikalarının da olumsuz etkilenmesi gibi gelişmeler nedeniyle sona ermiştir.<sup>68</sup> Bir diğer ifade ile 1970’li yıllar fordist/kitle üretim sisteminin verimliliğinin azaldığı, değişen tüketici taleplerini karşılayamadığından karların düştüğü, netice itibariyle krize girdiği yılları ifade etmektedir.<sup>69</sup> Bu dönemde hızla gelişen teknoloji, hayatın her alanında önemli değişiklikler yaşanmasına neden olurken tüketici ihtiyaçlarında da değişime neden olmuş, değişen talebe göre üretimin kısa sürede ihtiyaçlara cevap verebilecek şekilde uygun hale getirilmesi zorunluluğu doğmuştur. Ortaya çıkan kriz, üretim biçiminin sorgulanmasına neden olurken gelişen teknolojilerin üretimde kullanılmaya başlanması ve rekabet koşullarına uyum sağlama gereğiyle birlikte esnek üretime geçiş yaşanmıştır. Gelişen teknolojinin özellikle de bilgisayar ve internet teknolojilerinin üretim şeklinin değişmesinde payı çok büyüktür. Zira bu gelişmeler şirket yöneticilerine günlük hatta saatlik olarak piyasa hareketlerini ve tüketici tercihlerini ölçme imkânı tanımaktadır.<sup>70</sup>

---

<sup>65</sup> Tokol, **Küreselleşme ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, s:137.

<sup>66</sup> Zengingönül, a.g.e., s:79.

<sup>67</sup> Selamoğlu, **Yoğunlaşan Sosyal Sorunlarıyla Küreselleşme**, s:64.

<sup>68</sup> Yücel Uyanık, “İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme”, **Kamu-İş**, c:7, s:2, Ankara, 2003, s:2.

<sup>69</sup> Tekin Akgeyik, “Teknolojik Değişim, PostFordist Eğilimler ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar”, **Çimento İşveren**, s:3, c:14, 2000, s:7.

<sup>70</sup> Sennett, **Saygı**, s:191.

Esnek üretim; birbiri ile rekabet eden ancak aynı zamanda da uzmanlık ve üretim konusunda bilgi alışverişinde bulunan küçük ve orta ölçekli işletmelerin üretim şekli olarak tanımlanabilmektedir. Esnek üretim şeklinin en önemli özelliğini Schumacer'in ifadesi olan "küçük güzeldir" ilkesi oluşturmaktadır. Zira bu ifadeye göre fordist/kitle üretimi yapan dev firmalar değişen tüketici taleplerinden oluşan istikrarsız piyasalara karşı küçük ve orta ölçekli firmalar kadar hızlı uyum gösterememektedirler. Söz konusu özellikleriyle birlikte Japon otomobil firması olan Toyota'da gerçekleştirilen uygulamalar yalın üretim veya Toyotoizm olarak da adlandırılmaktadır.<sup>71</sup> Yalın üretim ifadesinin kullanılış nedeni ise; söz konusu üretim şeklinin fordist/kitle üretimine oranla işletmelerde daha az insan gücü, daha az imalat alanı ve hatta yeni bir ürün geliştirmede daha az mühendislik süresi gibi her şeyin daha az kullanılmasından kaynaklanmaktadır.<sup>72</sup>

Geleneksel Fordist üretim Taylorist yönetim anlayışına karşılık esnek üretim; tam zamanında üretim, sıfır stok, toplam kalite yönetimi, sıfır hata, kalite çemberleri ve grup çalışması gibi önemli yeniliklere sahiptir. Talebe göre üretim yapılmasını ifade eden tam zamanında üretim, sıfır stokla müşteri siparişine göre üretim yapılmasını ifade etmektedir. Toplam kalite yönetimi ise verimliliği artırma arayışına bütün işçilerin katılımının sağlanması ve çalışanlara kalite çemberleri ile sorumluluk yüklenmesini kapsamaktadır. Üretim anlayışındaki değişikliğin yanı sıra yönetim anlayışı da değişmiş, yaratıcılık ve katılımcı ilişkilerin var olduğu bir yönetim anlayışı söz konusu olmuştur. Bu doğrultuda hiyerarşik yönetimin en aza indirilmesi amaçlanırken yatay iş bölümü önem kazanmıştır. Yatay işbölümü ile işçilere daha fazla sorumluluk vermek amacıyla grup çalışmalarına önem verilmiştir. Grup çalışması aracılığıyla işin kapsamı zenginleştirilerek görev alanından farklı işlerde yer alan kişilerin kitle üretiminde olmayan iş tatminine ulaşmalarını sağlamaktadır.<sup>73</sup> Sonuçta esnek üretim sistemi; fazla işçiler de dahil olmak üzere stok fazlalığının bulunmadığı, kaynakların etkin bir şekilde kullanılmasını sağlayacak şekilde toplam kalite kontrolüne önem verilerek kaliteden ödün verilmeyen, küresel bir ekonomiye uyumlu olarak bir üründen diğerine hızlı değişebilme yeteneğine önem verilen, eğitime önem verilen, vasıflı çalışanlara önem verilen, bilgisayar destekli üretim sistemleri

---

<sup>71</sup> Bozkurt, **Değişen Dünyada Sosyoloji**, s:317.

<sup>72</sup> Akgeyik, a.g.e., s:9.

<sup>73</sup> Uyanık, **İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme**, s:3.



ve ekip çalışmasının son derece önemli olduğu bir üretim sistemidir.<sup>74</sup> Geleneksel tarzda örgütlenmiş, yüksek hacimli, dev kitle üretim işletmelerinin söz konusu özelliklere sahip, problem çözme ve becerilerin değişen talebe uyarlanabilirliğinin olduğu esnek üretime geçişleri hiç şüphesiz ki kolay olmamıştır. Geçmişin Fordist kitle üretimi ürünlerine karşı standart bir talep söz konusu iken günümüz esnek üretimi de tüketim cephesinde değişen moda, ihtiyaçlar ve her türlü kültürel dönüşümle birlikte yol almaktadır. Bu nedenle Fordist kitle üretiminin değişmeyen talebinin söz konusu olduğu istikrarlı piyasalarının yerini gelip geçiciliğin ve değişkenliğin hâkim olduğu piyasalar almıştır.<sup>75</sup>

### 1.5.1. Esneklik Kavramı

Yoğun rekabetin söz konusu olduğu küresel piyasa koşullarında işletmelerin rekabet avantajı sağlayabilmeleri açısından hayati derecede önem ifade eden esneklik kavramı üretim sürecinde ve iş organizasyonunda değişen koşullara uyum sağlayabilmeyi ifade etmektedir.<sup>76</sup> Özellikle teknolojinin gelişmesi, tüketim kalıplarının değişmesiyle üretim sürecinin değişmesi emek süreçleri, işgücü piyasası ve ürünler açısından esnekliği ortaya çıkarmıştır. Fordist kitle üretim sisteminin ve istihdam şeklinin katılıklarıyla çatışma içinde olan esneklikle ilgili farklı sınıflandırmalar bulunmaktadır.<sup>77</sup> OECD'ye göre işgücü piyasasında esneklik beş farklı şekilde gerçekleştirilebilmektedir. Bunlardan birincisi; çalışanların sayısının işyerinin ihtiyaçlarına göre belirlendiği dış sayısal esneklik, ikincisi; çalışma saatlerinin düzenlenmesinin işverenin ihtiyaçlarına göre gerçekleştirildiği iç sayısal esneklik, üçüncüsü; fonksiyonel (işlevsel) esneklik olarak ifade edilen çalışanların görev ve sorumluluklarının işletme ihtiyaçlarına göre ayarlanması, dördüncüsü; üretkenlik ve piyasa koşulları gibi değişen koşullara uygun olarak ücret ödeme esnekliği ve son olarak beşincisi ise dışsallaştırma; işletmenin işlerinin bir kısmının taşeron sözleşmesi aracılığıyla işyeri dışında gerçekleştirilmesi olarak özetlenebilmektedir.<sup>78</sup> Dış sayısal esneklik ile istihdam düzeyi kolayca değiştirilip, işletmeyi ekonomik ve teknolojik koşullar ile talep ve üretimdeki değişimlere uygun hale getirmek amaçlanırken işletmeler bu esneklik türünü genelde çekirdek ve çevre işgücü

---

<sup>74</sup> Castells, a.g.e., s:214.

<sup>75</sup> Harvey, a.g.e., s:180.

<sup>76</sup> Zeki Parlak- Süleyman Özdemir, "Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, s:60, İstanbul, 2011, s:3.

<sup>77</sup> Harvey, a.g.e., s:170.

<sup>78</sup> Temiz, a.g.e., s:63.

ayrımıyla hayata geçirmektedirler.<sup>79</sup> Çekirdek işgücü; tam zamanlı çalışan, sürekli statüye sahip ve işletmenin uzun vadeli geleceği açısından önem taşıyan çalışanları ifade etmektedir. Ayrıca istihdam güvencesine sahip, kariyer fırsatları ve yeni beceriler edinerek kendilerini geliştirme imkânları bulunan, yüksek ücret, emeklilik, sigorta gibi hakları bulunan çalışanların oluşturduğu gruptur. Bu kişiler aynı zamanda şirketle ilgili kararlarda kendilerine danışılan ya da karar alınırken hesaba katılan kişilerdir. Çevre işgücü ise; kolaylıkla ikame edilebilecek ve mesleki yükselme olanakları düşük, sadece işletmenin ihtiyacı olduğu sürece çalışabilecek olan, düşük ücretli ve istihdam güvencesi bulunmayan bireylerden oluşan gruptur. Netice itibarıyla dış sayısal esneklik çevre işgücüne standart dışı istihdam biçimleriyle uygulanmaktadır.<sup>80</sup> Dış sayısal esneklik aynı zamanda üretimin fabrika ve hatta ülke sınırları dışına taşınabilmesiyle de ilgilidir. Özellikle 1980'li yıllardan itibaren gelişen bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağladığı avantajlarla birlikte üretimin her aşaması ve buna bağlı olarak istihdam sınırları aşmıştır.<sup>81</sup>

İşlevsel esneklik olarak ta ifade edilen fonksiyonel esneklik ise işgücünün işletme içerisinde çeşitli alanlarda görev ve sorumluluklar üstlenmesi olarak tanımlanabilmektedir. Bir başka deyişle işgücünün sahip olduğu vasıf ve yeteneklerle doğrudan ilgili olan fonksiyonel esneklik, iş tanımlarının üretim yöntemlerine, teknolojik koşullara ve iş yüküne bağlı olarak değiştirilmesini ifade etmektedir.<sup>82</sup> Şirketlere herhangi bir maliyete katlanmadan çalışanlar arasındaki işbölümünü hızlıca değiştirip, onları farklı pozisyonlara yönlendirme imkânı sağlamakta Böylece görev ve sorumluluk alanı genişleyen işgücü ile karşılaşılan değişikliklere kolay uyum sağlayabilmek hedeflenmektedir.<sup>83</sup>

Ücret esnekliği işgücünün ücretlerinin artması ya da azalması konusunda işletmelerin değişen koşullara göre esnek davranabilmelerini ifade eden esneklik türüdür. Ücret esnekliği ile çalışanların becerileri, liyakatları ve performansları ödüllendirilmektedir. Böylece onların verimliliği artırılırken işletme verimliliğinin de

---

<sup>79</sup> Standing, a.g.e., s:61.

<sup>80</sup> Harvey, a.g.e., s:174.

<sup>81</sup> Standing, a.g.e., s:67.

<sup>82</sup> Umut Ulukan, “ Esneklik ve Güvence Arasında Bir Denge Mümkün mü: Avrupa ve Türkiye’den Güvenceli Esneklik Pratikleri”, **Türkiye’de Esnek Çalışma**, ed. Özgür Müftüoğlu- Arif Koşar, Evrensel Kültür Kitaplığı, İstanbul, 2014, s:71.

<sup>83</sup> Standing, a.g.e., s:69.

artması amaçlanmaktadır.<sup>84</sup> Böylece ücret esnekliği ile standartlaştırılmış toplu ücret yerine bireyselleştirilmiş ücret uygulanmak istenmektedir.<sup>85</sup>

Çalışma sürelerinde esneklik olarak da adlandırılan iç sayısal esneklik ise teknolojik gelişmeler ve üretim sistemlerinde yaşanan gelişmelerin ortaya çıkardığı esneklik türü olmakla birlikte, sürekli değişen ihtiyaçlar ile üretim taleplerine uyum sağlamak ve maliyetlerin azaltılmasına yarayacağı düşüncesi ile uygulanmaktadır. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi amacı doğrultusunda birçok ülkede kısmi süreli çalışmayı engelleyici hükümler kaldırılmış, haftalık ve günlük çalışma süresi ile hafta sonu ve yasal tatil günleri ile ilgili standartlar, kadın işçilerin gece çalışması ve zorunlu dinlenme süreleri ile ilgili sınırlamalar yumuşatılmış hatta kaldırılmıştır. Ayrıca çağrı üzerine çalışma, kayan iş süresi, iş paylaşımı gibi modeller de çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi kapsamında uygulanmaktadır.<sup>86</sup>

Neticede uygulanan esneklik türleriyle birlikte çalışanlar sistematik olarak güvencesiz hale getirilmiş, işgücünün gelişen teknolojiyle de birlikte yer ve zaman kavramı önemli olmaksızın bir proje için kolaylıkla bir araya getirilip, ihtiyaç kalmadığında ekibin dağıtılabilmesi gibi uygulamalar bireylerin bir işletmede uzun süreli olarak kariyer yapmalarını engellemektedir. Aynı zamanda teknolojik değişimlerin hızı oldukça fazla olduğundan küresel rekabet ve piyasa koşullarında çalışanların vasıfları değişen teknolojiyi kullanabilmek için her an yetersiz kalabilmekte bu durum da çalışanların emek süreçleri üzerinde daha az kontrol sahibi olmalarına yol açmaktadır.<sup>87</sup> Sanayi toplumunda fabrika üretimin merkezi olması, kitlesel üretimle birlikte standart istihdam koşullarını sağlaması, emek üzerinde doğrudan denetim mekanizmaları bulunması gibi nitelikleriyle birlikte bireylerin yaşamı üzerinde hayati derecede önem ifade ederken, sanayi sonrası bilgi toplumunda esneklik ile birlikte işyeri, ev ve kamusal alanlar iç içe geçmiş, teknoloji vb. gelişmelerle emeğin doğrudan değil ancak dolaylı yollardan kontrolü mümkün hale gelmiştir.<sup>88</sup>

---

<sup>84</sup> Uyanık, **İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme**, s:9.

<sup>85</sup> '95'-96 Petrol- İş, Petrol İş Yayınları, İstanbul, s:758.

<sup>86</sup> Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, s:181.

<sup>87</sup> Castells, a.g.e., s:382.

<sup>88</sup> Standing, a.g.e., s:71.

Ekonomik, siyasal, teknolojik gelişmelerle birlikte ortaya çıkan uluslararası düzeydeki rekabet üretim sisteminin değişmesini zorunlu kılmış bununla birlikte istihdam da önemli ölçüde değişikliğe uğramıştır. Fordist kitle üretim sistemi içerisinde ortaya çıkan tek bir işverene bağlı olarak, tam gün, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile sosyal haklar ve piyasadaki mal ve hizmetleri satın alabilecek güce sahip olmalarını sağlayan ücrete sahip olarak çalışan vasıfsız ve yarı vasıflı çalışanlardan oluşan standart istihdam değişime uğramıştır. Öncelikle üretim sürecinin neredeyse bütününe ilişkin bilgi sahibi olan, teknolojiyi iyi kullanan, analiz etme, becerilerini geliştirme kapasitelerine sahip olan nitelikli işgücü önem kazanmıştır. Bu nedenle gerçekleştirilen esneklik uygulamalarıyla emek piyasası çekirdek ve çevre işgücü olarak ikiye bölünmüştür. Yaşanan bu bölünme istihdamın küçük bir kısmını oluşturan birinci kısımda iş güvencesi bulunurken, genelde standart dışı çalışma şekillerinin uygulandığı geniş bir kitlenin bulunduğu ikinci kısımda güvencesizlik, istikrarsızlık ve geçiciliğin hâkim olmasına neden olmuştur.<sup>89</sup> Ayrıca yaşanan ekonomik, sosyal, siyasal, teknolojik vb. birçok gelişme karşısında işletmeler çalışanlardan yüksek vasıf, değişime uyum sağlayabilme, esnek çalışma sürelerine göre çalışabilme gibi aynı anda birçok talepte bulunmaktadır. Böylece üretilen mal ya da hizmete olan talep arttığında işçi sayısını arttırıp, talep azaldığında işçi sayısını azaltmak amaçlanmaktadır. Bu nedenle 1970’li yılların ikinci yarısına kadar emek piyasasındaki bir işçi emekli olana kadar en fazla dört kez iş değiştirirken günümüzde bir işçinin otuz yaşına gelene kadar dokuz farklı işte çalışmış olması olağan karşılanmaktadır.<sup>90</sup> Kısacası çalışanlardan beklenen her gün yeni bir başlangıca hazır olmaları, böylece geçicilik, bağlanmama, uzun süreli taahhütlerden yoksunluk gibi duyguların yaşamlarının doğal bir parçası haline gelmesidir.<sup>91</sup> Neticede bu koşullarda çalışanlar açısından belirli bir işverene, belirli bir sözleşmeye ve sözleşmenin sağladığı güvencelerle belirli bir istikrara sahip olan standart istihdama karşılık, istikrarsızlık ve geçiciliğin yoğun bir şekilde yer aldığı standart dışı istihdam koşulları daha düşük ücret, daha düşük sosyal haklar, daha az terfi imkânı, kariyer fırsatlarının olmaması anlamına da gelmektedir. İşgücü piyasasında yaşanan bu ikili yapının ve hâkim olan güvencesizliğin toplumun büyük çoğunluğunun ücret karşılığı

---

<sup>89</sup> Uyanık, a.g.e., s:15

<sup>90</sup> Standing, a.g.e., s:68.

<sup>91</sup> Tanıl Bora- Necmi Erdoğan, **Cüppenin, Kılıcın ve Kalemin Mahcup Yoksulları**, s:25.

çalışanlardan oluştuğu düşünülerek toplumsal yapıda da önemli sorunlara yol açacağı söylenebilir.<sup>92</sup>

## 1.6. İç Göç ve Kentleşme Olgusu

Kentleşme olgusunun nedenleri ülkelerin gelişmişlik düzeyleri itibariyle farklı özelliklere sahip olmakla birlikte genel olarak demografik nedenler, tarımsal yapıdaki değişimler, iletici-çekici faktörler, siyasal-hukuksal faktörler ve sosyo-psikolojik faktörler olmak üzere beş başlık altında özetlenebilmektedir.<sup>93</sup> Demografik nedenler açısından ele aldığımızda 2014 yılı adrese dayalı nüfus kayıt sistemine göre il ve ilçe merkezlerinde yaşayanların oranı %91,8'ulaşırken, köyde yaşayanların oranı ise %8,2 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen rakamlar ülke genelinde nüfusun büyük çoğunluğunun kentlerde yaşadığını göstermesi açısından önemlidir.<sup>94</sup> Kentleşmenin önemli nedenlerinden birini oluşturan tarımsal yapıdaki değişimler ise yetersiz gelir, toprak mülkiyetinin miras vb. nedenlerle dengesiz dağılımı, toprakların artan nüfus için yetersiz kalması, üretimin iklim, hava koşulları gibi doğal faktörlere bağımlı olması gibi ekonomik nitelikli olmakla birlikte birden fazla faktörü ifade etmektedir. Bu faktörlerin etkisiyle kırsal alanlardan kentlere büyük göçler yaşanmaktadır. Bireyleri göçe yönelten iletici faktörler; ulaşım, iletişim ve haberleşmede yaşanan gelişmelerle kent yaşamı hakkında bilgi edinme ile kente yönelik bilgi ve beklentilerin artması olarak açıklanabilirken, çekici faktörler ise kentlerdeki iş olanakları, eğitim, sağlık vb. kamu hizmetleri, sosyal-kültürel faaliyetler gibi faktörlerden oluşmaktadır. Diğer yandan hukuksal ve siyasal nedenler de iç göç ve kentleşme olgusu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Örneğin; bir ülkedeki toprak mülkiyetiyle ilgili ya da kentlerde sanayileşmeyle ilgili politikalar ve alınan kararlar nüfus hareketleri üzerinde doğrudan etkide bulunabilmektedir. Son olarak sosyo-psikolojik nedenler ise hem büyük kentlerde yaşayarak oraya ait olma duygusu, köylü olmaktan kurtulmak vb. duygu ve düşünceleri kapsamakta hem de göçü ortaya çıkaran diğer faktörleri hızlandırıcı etkiye sahip olabilmektedirler.<sup>95</sup> Tüm bu faktörlerle birlikte yaşanan köyden kente göç kentlerde sağlıksız yapılaşma, ulaşım yetersizliği, temiz içme suyu, okul, eğitim, sağlık gibi birçok

---

<sup>92</sup> Şenkal, **Sosyal Boyutuyla Bilgi Ekonomisi ve Emek**, s:94.

<sup>93</sup> İnan Özer, "Türkiye'de Kent, Kentleşme ve Kentsel Değişme", **Türkiye'nin Toplumsal Yapısı**, ed. Memet Zencirkıran, Dora Yayınları, Bursa, 2013, s:274.

<sup>94</sup> [www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18616](http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18616), (01.05.2015).

<sup>95</sup> Özer, a.g.e., s:279.

alandaki önemli sorun yaşanmasına neden olmaktadır.<sup>96</sup> Bir diğer ifade ile köyden kente göç; ekonomik ve toplumsal yaşamın dışında kalmak, yeterli düzeyde eğitim, sağlık, iş imkânlarına erişememek, sağlıksız yaşam ve çalışma koşulları gibi önemli sonuçlara yol açmaktadır.<sup>97</sup>

Özellikle istihdam açısından ele aldığımızda kentlerde sanayileşmenin ve istihdam koşullarının kentleşme hızıyla paralel bir şekilde gelişmemesi, kırsal bölgelerden gelen eğitim ve vasıf seviyesi düşük işçilerin emek piyasasına kolaylıkla dahil olamamalarına neden olmaktadır.<sup>98</sup> Daha önce kırsal kesimde kendi hesabına ya da ücretsiz aile işçisi olarak çalışan ve işgücü piyasasının talep ettiği vasıflardan yoksun olan bireyler, kentlerde yeterli iş olanaklarının da bulunmaması sonucunda yaşamlarını sürdürebilmek için ne iş olursa yapmayı kabul edecek duruma düşmektedirler. Böylece düşük ücretli, kötü çalışma koşullarına sahip, kayıt dışı vb. güvencesiz koşullarda çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle kentlerde kayıt dışı çalışanların büyük bölümünü çalışma çağında bulunan, bir süre önce kırdan kente göç etmiş, eğitim seviyesi düşük bireyler oluşturmaktadır.<sup>99</sup> Dolayısıyla bireylerin kentlerdeki işgücü piyasasının gerektirdiği vasıflardan yoksun olmalarının yanı sıra istihdam koşullarının kentleşmenin hızına paralel bir şekilde gerçekleşmemesi nedeniyle de bireyler yaşamlarını sürdürebilmek için güvencesiz koşullarda çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Neticede iç göç ve kentleşmeyle birlikte uzun dönemli, istikrarlı, çalışanın nasıl ilerleyebileceğinin belli olduğu, sekiz saatlik iş günü içerisinde çalışanların elde ettikleri gelir ile üretilen mal ve hizmetleri satın alabildikleri standart istihdam koşullarının yerini güvencesiz iş koşulları almıştır.<sup>100</sup>

---

<sup>96</sup> Özer, a.g.e., s:283.

<sup>97</sup> Neriman Açıkalın, “Enformel Sektör ve Yoksulluk: Kentsel İşgücü Pazarı Üzerine Etkileri, İstanbul ve Gaziantep Örnekleri”, **Sosyo Ekonomi**, s:2, Ankara, 2007, s:45.

<sup>98</sup> Sedat Murat, **Dünden Bugüne İstanbul’un İşgücü ve İstihdam Yapısı**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2007, s:330.

<sup>99</sup> Melek İpek, “Kayıt Dışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Örüntüler”, **Çalışma ve Toplum**, s:1, İstanbul, 2014, s:174.

<sup>100</sup> Açıkalın, a.g.e., s:48.

## 2. İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN BİREYSEL VE TOPLUMSAL SONUÇLARI

### 2.1. Güvencesiz İstihdam ve Aile Üzerine Etkileri

İş güvencesizliğiyle birlikte çalışanların yaşadığı stres, endişe ve belirsizlik aile içerisinde hem eşler arasındaki ilişkiyi hem de anne-baba olarak çalışanların çocuklarıyla olan ilişkilerini olumsuz etkilemektedir. Öncelikle uzun vadeli, istikrarlı, sabit zamanlı, tek bir işletmede ilerleyen kariyer basamakları gibi standart istihdam koşullarından yoksun belirsizliğin, değişen koşullara uyum sağlama zorunluluğunun, esnekliğin ve geçici ilişkilerin hakim olduğu güvencesiz istihdam koşullarında anne-babaların yaşadığı endişelerden biri çocuklarına mesleki açıdan bir hedefleri olmaları gerektiğini benimsetememektir. Çünkü artık piyasalar aynı işin, mesleğin ertesi yıl tekrar devam edebileceğinin garantisini vermemektedir. Bu nedenle piyasanın beklentilerinin, kurumların, işlerin son derece dinamik olduğu bir dünyada anne-babalar çocuklarına uzun vadeli hedefler koyma konusunda yol gösterememektedirler.<sup>101</sup> Bireyler çocuklarına güven, sadakat, karşılıklı bağımlılık, sorumluluk gibi uzun süreli ilişkilere dayalı olarak zamanla gelişebilecek erdemleri anlatmakta zorluk çekmektedirler. Zira piyasa koşullarının çalışanların bir görevden diğerine rahatlıkla geçirildiği, takım çalışmasına son derece önem verilen, uzun süreli bağlılık yerine tam tersi hiçbir yere bağlanmamanın ön plana çıktığı, üretim süreçlerinin, ürün dizaynlarının, her türlü bilgi ve teknolojinin kısa ömürlü olduğu bir düzene sahip olması, uzun vadede elde edilebilecek erdemleri ortadan kaldırmaktadır. Bu nedenle işin gerektirdikleriyle, iyi bir karakterin gerektirdikleri birbiriyle örtüşmemekte, söz konusu erdemler yaşamın içinde bulunmadığından soyut nitelik kazanmaktadırlar. Kendini adama, fedakârlıkta bulunma gibi bağlılık ve güvene dayalı erdemler, hep kısa vadede yaşayan bir toplum için geçmişte kalmakta, çalışma yaşamının gerektirdiği kısa vadeli davranışlar ve her şeyden önce sadakat ve bağlılık eksikliği, anne-babalara çocuk yetiştirmek konusunda hiçbir yardımda bulunmamaktadır.<sup>102</sup> Hayatta hiçbir şeyin sabit olmadığını, mutlaka değişmek zorunda olduğunu bilen anne-babalar birçok değeri çocuklarına öğretip, benimsetmeye çalışırken çelişkiye düşmektedirler.<sup>103</sup>

---

<sup>101</sup> Sennett, **Karakter Aşınması**, a.g.e., s:21.

<sup>102</sup> Sennett, a.g.e., s:25.

<sup>103</sup> Erdoğan, **Sancılı Dil, Hadım Edilen Kendilik ve Aşınan Karakter**, s:101.

İş güvencesizliğinin bireyler üzerinde yarattığı korku, belirsizlik ve stres gibi olumsuz duygular kişiyle sınırlı kalmamakta aile içi ilişkileri özellikle de karı-koca ilişkilerini olumsuz etkilemektedir. Çalışanın işiyle ilgili yaşadığı kaygı hiç şüphesiz çalışırken elde ettiği ekonomik ve sosyal kaynakların kaybıyla da doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle aile üyelerinden birinin yaşadığı iş güvencesizliği, gelecekte işin ve bireye sağladığı ekonomik-sosyal kaynakların kaybedilme olasılığı, yaşam kaliteleri azalacağından aile bireylerini ve evlilik ilişkisini huzursuz etmektedir. Yapılan birçok araştırma da yaşanan iş güvencesizliğinin eşler arasındaki anlaşmazlık ve çatışmayı arttırdığını ortaya koymuştur.<sup>104</sup> Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde bireylerin yakın çevrelerinde şahit oldukları işten çıkarmalarla birlikte kendilerine ne zaman sıra geleceği düşüncesiyle yaşanan işsizlik kaygısı, geleceğe yönelik inanç, beklenti ve umutları köreltmekte, geleceğin öngörülemiyor olmasıyla birlikte yaşanan belirsizlik eşler arasındaki ilişkiyi olumsuz etkilemektedir.<sup>105</sup> Ülkemiz açısından ele alındığında da en ağır ekonomik krizlerden birinin yaşandığı 2001 yılında boşanma oranı bir önceki yıla oranla %45 artış göstermiştir. 2000 yılında 34 bin 862 çift boşanırken 2001 yılında bu rakam 50 bin 402'ye ulaşmıştır. Ankara Ticaret Odasının hazırladığı rapora göre ekonomik krizin aileler üzerindeki etkisi oldukça olumsuz sonuçlar doğurmuştur.<sup>106</sup>

Tüm bunların yanı sıra yapılan araştırmalar anne-babalarının iş güvencesizliği tehdidi altında olduğunu hisseden çocukların dünyada adalet olmadığına ilişkin olumsuz düşüncelere kapıldıkları ve eğitim hayatlarındaki başarılarının da olumsuz etkilendiğini ortaya koymaktadır.<sup>107</sup> Bu nedenle güvencesiz istihdam koşullarının aile bireyleri üzerinde son derece olumsuz etkileri olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

## 2.2. Güvencesiz İstihdam ve Kişilik Yapısı İlişkisi

Bireyin işini kaybetmeye yönelik yaşadığı kaygı, sadece geçimle ve yaşam standardıyla ilgili olmayıp duygusal ve manevi endişeleri de içinde barındırmaktadır. Bir diğer ifadeyle bireyin çalışıyor olması sadece geçinmekle ilgili olmadığından, yaşanan iş

---

<sup>104</sup> Jane E. Ferrie, "Health Consequences of Job Insecurity", **Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge For Social Welfare and Health Promotion**, eds. Jane E. Ferrie-Michael G. Mamot-John Griffiths- Erio Ziglio, WHO Regional Publications, European Series, No:81, Denmark, 1999, s:63.

<sup>105</sup> Çakır, a.g.e., s:135.

<sup>106</sup> <http://hurarsiv.hurriyet.com.tr/goster/haber.aspx?id=3924768&tarih=2006-02-13>, (04.05.2015).

<sup>107</sup> Julian Barling-Morris B. Mendelson, "Parent's Job Insecurity Affects Children's Grade Performance Through The Indirect Effects of Beliefs in an Unjust World and Negative Mood", *Journal of Occupational Health Psychology*, No:4, 1999, s:348.



güvencesizliğiyle birlikte gelecekle ilgili belirsizlik de bireyin hayatta varlığına ilişkin önem taşıdığından stres, kaygı, depresyon, tatminsizlik gibi bireylerin psikolojisini önemli ölçüde etkileyen sorunlara yol açmaktadır.<sup>108</sup> Özellikle beyaz yakalıları açısından ele aldığımızda bireylerin sahip oldukları üniversite eğitimi ve diplomalarıyla kendilerini seçkin bir konumda görmeye yatkın olmalarından dolayı, çalışma hayatında karşılaştıkları güvencesizlik önemli duygusal sorunlara yol açabilmektedir.<sup>109</sup> Bu durumun en temel nedeni ise bireylerin kişilik yapısıdır.

1970'ten sonra doğan ve "*Ben Nesli*" olarak adlandırılan neslin en önemli kişilik özelliği olan narsisizm, bireyde aşırı kibir ve kendini beğenme durumu olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer ifade ile hayatta her şeyin en iyisini hak ettiğini düşünerek diğer insanlardan üstün olduğunu düşünen bireyler, narsist kişilik özelliğine sahip olarak adlandırılırlar. Söz konusu bireyler için "*insanların benimle ilgilenmesini istiyorum*" ya da "*hak ettiğim değeri görmek istiyorum*" gibi cümleleri kurmak oldukça kolaydır.<sup>110</sup> Hiç şüphesiz narsist kişilik özellikleri bireylerde aniden ortaya çıkmamakta çocukluktan itibaren yetiştirilme şekilleri, kişilerin karakterlerini oluşturmaktadır. Neredeyse bebekliğinden itibaren duygu, düşünce ve isteklerini rahatlıkla açıklayabilen, kendi seçimlerini yapabilen böylece dünyanın merkezinde ve herkesten önemli olduklarına inanarak yetişen bireylerin anne-babaları, hayatları boyunca yaşadıkları kasabadan ayrılmadan yaşayan, aynı insanları tanıyan, genç yaşta evlenip bir ömür bu evliliği sürdüren ve uzun yıllar aynı işi yapan bireyler olarak istikrarlı hayat tarzlarına sahip iken, yeni kuşağın onların hayatta her zaman zengin olmak, başarılı olmak, beyaz yakalı işlerde çalışmak, ailelerinden ayrı yaşamak ve ünlü olmak gibi yüksek hayalleri vardır.<sup>111</sup>

Aile ve yetiştirilme tarzının yanı sıra toplum içerisinde sosyalleşmenin önemli bir bölümünü oluşturan internet, televizyon, yazılı basın gibi medya araçları da bireylere iyi bir hayat yaşamak, zengin olmak, şan, şöhret, ünlü olmak gibi mesajlar vererek bireyleri söz konusu hayallere yönlendirmektedir. Kısacası hayatta kendi isteklerinden başka hiçbir şeye önem vermeyen, tamamen kendi yaşamları ve kişisel tatminleriyle meşgul olan evlilik, din, aile gibi kendilerinden önceki nesillerde bulunan bağlılıkların hiçbirine sahip

---

<sup>108</sup> Tanıl Bora, **Herkes İşsiz Ama Seninki Farklı**, s:69.

<sup>109</sup> Bora, a.g.e., s:65.

<sup>110</sup> Jean M. Twenge, **Ben Nesli**, çev. Esra Öztürk, Kaknüs Yayıncılık, 2009, İstanbul, s:99.

<sup>111</sup> Twenge, a.g.e., s:116.

olmayan bireylerin hedefleri de bir o kadar bireyseldir.<sup>112</sup> Söz konusu hedeflerle birlikte ne yazık ki gerçek hayatta durum özellikle de ekonomik açıdan pek parlak değildir. İyi bir meslek sahibi olmak için üniversite mezunu olmanın yetersiz kaldığı, yüksek lisans-doktora mezunlarının dahi işsiz kalabildiği, yüksek ücretli işlerde çalışıp, iyi koşullarda yaşamının, aileden ayrı olarak hayat kurabilmenin kolaylıkla mümkün olmadığı koşullar söz konusudur. Bu nedenle hayattan çok şey beklemeyi öğrenmiş olan bireylerin özellikle de istikrarlı, sabit zamanlı ve ileriye dönük olarak nasıl ilerleyebileceklerinin açıkça belli olduğu istihdam koşullarından mahrum olduklarında yaşadıkları büyük hayal kırıklığı, zor yaşam şartlarıyla da birleşerek endişe, stres ve depresyona dönüşebilmektedir. Dolayısıyla iş güvencesizliği tek başına da stres, endişe vb. psikolojik sorunlara yol açmakla birlikte kendisi için her zaman en iyisini isteyen kişilik özelliklerinin hakim olduğu bir nesil için çok daha ciddi sorunlara yol açmaktadır.<sup>113</sup>

### **2.3. Güvencesiz İstihdam ve Kentle Bütünleşememe**

Kentler kendilerine özgü toplumsal ve ekonomik sorunları olan yapılardır. Özellikle de gelişmekte olan ülkelerde nüfusun hızla artmasının yanı sıra bir de hızlı kentleşme bu nüfusa yetecek düzeyde eğitim, sağlık, ulaşım, beslenme, temiz su, barınma vb. imkânlarının yetersizliğine neden olmaktadır. Diğer yandan sanayileşmenin ve istihdam koşullarının kentleşmenin hızına paralel bir şekilde gerçekleşmemesi ve bu nedenle istihdam olanaklarının yetersizliği köyden kente göç eden bireylerin işgücü piyasasının gerektirdiği vasıflardan yoksun olmalarıyla da birleştiğinde bireyler yaşamlarını sürdürebilmek için güvencesiz istihdam koşullarında çalışmaya mecbur kalmalarına neden olmaktadır.<sup>114</sup> Kentleşme sürecinde istihdam sorunuyla paralel bir şekilde ortaya çıkan bir diğer önemli sorun ise kentlerdeki yaşam alanı sorunudur.

Köyden kente göç eden bireylerin yerleştikleri semtler ya da konut alanları genellikle onlardan önce kente gelmiş hemşerilerinin ya da kendileri gibi göçle gelmiş bireylerin ikamet ettiği alanlar olmaktadır. Yaşadıkları konut ise bireylerin kendilerine ait olmayan bir araziye imar yasalarına, sağlık ve yaşam koşullarına uygun olmayacak şekilde acele ile yapılmış gecekondular olarak adlandırılan barınaklardır. Bir diğer ifade ile

---

<sup>112</sup> Pauline Marie Rosenau, **Post- Modernizm ve Toplum Bilimleri**, çev. Tuncay Birkan, Bilim ve Sanat Yayıncılık, 2.b., 2004, Ankara, s:87.

<sup>113</sup> Twenge, a.g.e., s:152.

<sup>114</sup> İpek, a.g.e., s:176.

başkasına ait bir alanda sağlıklı yaşam koşullarına elverişli olmayacak şekilde acele ile yapılmış konutlardır. Söz konusu konutların alt yapı, ulaşım, temiz su vb. maddi olanaklarının yetersizliği yanında manevi yönden de bireyleri olumsuz yönde etkileyen bir takım özellikleri bulunmaktadır.<sup>115</sup> Özellikle üst düzey gelir gruplarına yönelik sosyal aktivite imkânlarının, güvenliğinin, alışveriş merkezleri vb. birçok özelliğın bulunduğu lüks konut projeleri karşısında gecekondulardaki kendi yaşam koşullarını düşünen bireyler, yaptıkları karşılaştırmanın sonucundan hiç te hoşnut kalmamaktadırlar. Aynı şekilde geçmişte kırdı yaşayan bireyler, kendileriyle aynı olanaklara sahip bireylerle bir arada yaşadıklarından yoksulluk, eşitsizlik vb. algıları bulunmazken kentlerde yeterli istihdam koşullarına kavuşamamakla birlikte yalnızca yaşamlarını sürdürebilmek yeme, içme gibi temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için güvencesiz istihdam koşullarında çalışmak durumunda kaldıklarında hayatın içindeki adaletsizliği oldukça görünür biçimde yaşamak durumunda kalmaktadırlar.<sup>116</sup> Netice itibariyle kırdan kente göç eden bireyler kentlerde yaşamlarını sürdürebilmek için ne iş olursa yapmak durumunda kalırken aynı zamanda şehrin belirli bölgelerinde ve kentin eğitim, sağlık vb. birçok imkânından mahrum bir şekilde yaşamlarını sürdürmek zorunda kalmaktadırlar.<sup>117</sup>

#### **2.4. Güvencesiz İstihdam ve İşyeri Aidiyetinin Zayıflaması**

Sekiz saatlik iş günü içerisinde tam zamanlı, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle, tek bir işverene bağlı olarak sosyal haklara sahip bir şekilde, kariyer basamaklarının öngörülebildiği uzun vadeli standart istihdam koşullarının yerine belirsizliğin, istikrarsızlığın, değişimin ve geçiciliğın hakim olduğu güvencesiz istihdam koşulları, aynı zamanda güvene dayalı pek çok ilişkiden de yoksun kalınmasına neden olmaktadır. Uzun süreli ilişkiler içerisinde gelişen güven duygusundan mahrum yaşayan bireyler güvencesiz ve stresli olduklarında kendilerini dışlanmış hissederek umutsuzluğa mahkûm olmaktadır.<sup>118</sup> Bireylerin kariyer basamaklarının nasıl ilerleyeceğini bildikleri, aynı şirkette neredeyse bir ömür çalışabildikleri uzun vadeli istihdam koşullarının yerini alan işletmelerin değişen piyasa koşullarına uyum sağlayabilmeleri uğruna güvencesiz istihdam koşullarında çalışanların, duygusal açıdan işyerine hiçbir bağlılıkları bulunmamaktadır.

---

<sup>115</sup> Özer, a.g.e., s:286.

<sup>116</sup> Doğan Bıçkı, “Küreselleşme Sürecinde Kentler: Mekansal Yarılma, Yoksulluk ve Türkiye”, **Türkiye'nin Toplumsal Yapısı**, ed. Memet Zencirkıran, Dora Yayınları, Bursa, 2013, s:303.

<sup>117</sup> Bıçkı, a.g.e., s:312.

<sup>118</sup> Standing, a.g.e., s:42.

Richard Sennett'in yaptığı bir incelemede otuz yıl arayla yaşanan iki farklı endüstriyel kazada çalışanların iş yerine duydukları bağlılığın nasıl değişime uğradığı açıkça görülmektedir. Söz konusu kazalardan birincisinde eski fabrikada ortaya çıkan yangında yangın fiskiyelerinin bağlı olduğu devre bozuk olmasına rağmen montaj hattı işçileri birbirlerini kimin ne yapabileceğini bilecek kadar iyi tanıdıklarından fabrikadaki yangın kısa sürede kontrol altına alınabilmiştir. Ancak otuz yıl sonra yaşanan bir yangında ise çalışanlar koşarak fabrikayı terk etmeye başlamışlar, bu durum binlerce kişinin çalıştığı fabrikanın çalışanları arasında gerçek bir bağın bulunmadığını, fabrikanın sadece kağıt üzerinde örgütlenmiş olduğunu ve en önemlisi de çalışanların işyerlerine karşı hiçbir bağlılık hissetmediklerini göstermek açısından oldukça önemli bir örnektir.<sup>119</sup> İşyerine karşı aidiyet sorunu yaşayan bireyler bir de çalışma arkadaşlarıyla rekabet içerisinde olduklarında iş arkadaşlarıyla sorunlar yaşamak durumunda kalmaktadırlar. Bu nedenle bireylerin çalıştıkları kurumların zayıf bir sadakat, düşük ölçüde güven ve yüksek düzeyde kaygı ürettiğini söylemek yanlış olmayacaktır.<sup>120</sup>

Çalışma koşulları ve üretimde kullanılan teknoloji de hiç şüphesiz iş yerine aidiyetin ortadan kalkması ve bireylerin mesleki kimliklerinin zayıflaması ve işe yabancılaşma konusunda oldukça etkilidir. Örneğin; ekmek fırınlarında üretimde teknolojinin kullanılmaya başlanmasıyla birlikte işçilerin hamurla hiçbir temasa girmelerine gerek kalmadan sadece ekran karşısından yönetilen makinelerle ekmek yapmaları mümkün hale gelmiştir. İşçiler için ekmek artık ekran üzerindeki resminden ibaret hale gelirken, üretimde makineleşme fırın işçilerinin ekmek yapmayı bilmeyen bireylerden oluşmasına olanak tanımıştır. Ancak böyle bir durum makineler bozulduğunda ya da elektrik kesintisi yaşandığında çalışanların teknoloji karşısında çaresiz kalmalarına ve ekmek yapamamalarına neden olmaktadır. Böylece ekmekçilik zanaatı yok olurken, yaptıkları işe dair becerilerini kaybeden bireylerin işe yabancılaşması da kaçınılmaz olmaktadır. Aynı zamanda kendilerine ekmek yapımıyla ilgili eğitimler verildiğinde bu eğitimlere çoğunluk katılmak istememektedir. Bu durumun nedeni sorulduğunda da söz konusu işi hayatları boyunca yapmayacakları için öğrenmeye ihtiyaç duymadıklarını ifade etmektedirler.<sup>121</sup> Artık işçilerden beklenen yaşam boyu kariyer hedefi yerine takımlar

---

<sup>119</sup> Sennett, **Yeni Kapitalizmin Kültürü**, s:47.

<sup>120</sup> Sennett, a.g.e., s:39.

<sup>121</sup> Sennett, **Karakter Aşınması**, s:67.

halinde akışkan bir şekilde bir işten diğerine geçebilmeleri, bağlılık, sadakat, kendini adama gibi özellikler yerine esnek olma, değişen koşullara uyum sağlayabilme, risk alabilme gibi uzun vade içermeyen özelliklerdir. Bireylerden beklenen bu özellikler aidiyet ve güven duygusu yerine bireylere “bırak git”, “fedakârlıkta bulunma”, “kendini işyerine adama” gibi duygular aşılıyarak bireylerin çalıştıkları kuruma bağlılık hissetmelerine engel oluşturmaktadır.<sup>122</sup>

## 2.5. Güvencesiz İstihdam ve Çocuk İşgücü

Çocukların işçi statüsünde ücretli olarak yoğun biçimde çalıştırılmaları Sanayi Devrimiyle birlikte başlamıştır. Bu dönemde İngiltere başta olmak üzere birçok ülkede fabrikalarda yoğun bir şekilde çocuk işçi çalıştırılmıştır. Hiç şüphesiz teknolojinin gelişmesi, ücretlerinin yetişkinlere göre daha düşük olması, yetişkinlere göre daha kolay yönetilebilmeleri ve aile içimde gelir yetersizliğine yol açan ağır ekonomik koşullar, çocukların çalışmak zorunda kalmalarına yol açmıştır. Ancak İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra yaşanan “Altın Çağ” döneminde tüm dünyada refah seviyesinin yükselmesi, çocuk işçiliğinde düşüşe neden olmuşsa da sonrasında ekonomik açıdan benimsenen neo-liberal politikalar ve yol açtıkları olumsuzluklarla birlikte çocuk işçiliği devam etmiştir. Özellikle de az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki yüksek işsizlik, kayıt dışı sektör, yaygınlaşan esnek çalışma biçimleri ve yoksulluk gibi olumsuzluklar çocuk işçiliğinin artmasında önemli rol oynayan faktörler olmuştur.<sup>123</sup>

Çocuk işçiliği problemi, ülkelerin sahip olduğu yapısal sorunlardan kaynaklanmakla birlikte en önemli nedenleri; aile içi gelir yetersizliğiyle birlikte yoksulluk, eğitim maliyetlerinin yüksek olması ve ailelerin eğitime bakış açıları, köyden kente göçle birlikte kentlerde karşılaşılan işsizlik ve işverenlerin maliyetleri düşürme amacıyla birleşen mevzuat eksikliği ile var olan düzenlemelerin denetimden yoksun olması gibi faktörler olarak özetlenebilmektedir.<sup>124</sup> İstatistiklere göre dünyada her beş çocuktan birinin çalışıyor olması oldukça ciddi bir rakam olmakla birlikte, bu durum aynı zamanda bu çocukların sağlıklı bir çevrede yetişmekten mahrum kalmaları ile fiziksel, sosyal,

---

<sup>122</sup> Sennett, **Karakter Aşınması**, s:24.

<sup>123</sup> Aysen Tokol, “Çocuklara Yönelik Sosyal Politikalar”, **Sosyal Politika**, ed. Aysen Tokol- Yusuf Alper, Dora Yayınları, 5.b. Bursa, 2014, s:376.

<sup>124</sup> Aysen Tokol, “Günümüz Türkiye’inde Sosyal Sorunlar ve Sosyal Politika Sorunları”, **Türkiye’nin Toplumsal Yapısı**, ed. Memet Zencirkıran, Dora Yayınları, Bursa, 2013, s:456.

kültürel, duygusal ve eğitsel açıdan gelişmelerinin zarar görmesi anlamına gelmektedir. Söz konusu tüm sakıncalarıyla birlikte çocuk işgücü uluslararası alanda önlemler alınan sosyal politika sorunlarından birisidir. Çocuk işgücü sorunu, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de en çok önem verdiği konulardan biridir. Örneğin; 1973 tarih ve 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi ile çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması öngörülürken, 1999 tarihinde kabul edilen “Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Önlenmesi” hakkındaki sözleşme de çocukların yasa dışı işlerde kullanılmalarından, sağlık, güvenlik ve ahlak açısından zararlı işler gibi birçok alanda acil olarak önlemlerin alınmasını amaçlamaktadır. Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü Çocuk İşçiliğinin Önlenmesine Yönelik Uluslararası Program (IPEC) ile de çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması için oluşturulması gereken stratejilerle ilgili hükümetlerle işbirliği yapmaktadır. Türkiye’de her ne kadar bu programa (IPEC) dahil olsa da ortaya çıkan tablo pekte iç açıcı değildir.<sup>125</sup> TÜİK tarafından gerçekleştirilen çocuk işgücü anketinin sonuçlarına göre çocukların istihdam oranı, 6-14 yaş grubunda %2,6, 15-17 yaş grubunda ise %15,6’dır. Türkiye genelinde 6-17 yaş grubunda istihdam edilen çocukların %44,8’i kentsel, %55,2’si kırsal yerlerde yaşamakta olup, %68,8’i erkek ve %31,2’si ise kız çocuklarıdır. Çalışan çocukların %44,7’si tarım, %24,3’ü sanayi ve %31’i hizmetler sektöründe yer almaktadır.<sup>126</sup> Söz konusu rakamlarla birlikte İstanbul İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi verilerine göre yaşamını yitiren 1886 işçinin 54’ü çocuk işçidir (19’i 14 yaş ve altı, 35’i 15-17 yaş arası). 2014 yılında meydana gelen her 100 iş kazasından üçünü çocuk işçiler yaşamıştır.<sup>127</sup> Neticede güvencesiz istihdam koşullarının neden olduğu gelir yetersizliğiyle birlikte aile ekonomisine katkı sağlamak için çocukların çalışmak zorunda kalması, oldukça ciddi sorunlara yol açmaktadır.<sup>128</sup>

## 2.6. Güvencesiz İstihdam ve Suç İlişkisi

Günümüz toplumları ekonomik, sosyal, teknolojik vb. birçok alanda yaşanan gelişmelerin kazanımlarından faydalandıkları kadar olumsuz yönleriyle de karşılaşmakta, bireyler her zaman istedikleri imkân ya da hizmetlere kavuşamamaktadır. Özellikle de kentleşme, göç ve bunlara bağlı olarak bireylerin sahip olduğu güvencesiz istihdam

---

<sup>125</sup> <http://www.disk.org.tr/2015/04/disk-ar-turkiyede-cocuk-isciligi-gercegi-raporu-2015/>, (18.05.2015).

<sup>126</sup> <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13659>, (02.05.2015).

<sup>127</sup> [http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=12826:2014-yili-is-cinayetleri-raporu-en-az-1886-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236](http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=12826:2014-yili-is-cinayetleri-raporu-en-az-1886-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236), (03.05.2015).

<sup>128</sup> İpek, a.g.e., s:178.

koşulları toplum içerisinde oldukça ciddi sorunlara yol açabilmektedir.<sup>129</sup> Uzun dönemli, istikrarlı, çalışanların kariyer aşamalarının belli olduğu, sekiz saatlik işgünü içerisinde elde ettikleri gelire piyasada üretilen mal ve hizmetleri satın alabildikleri standart istihdam koşullarının yerini alan düşük ücretli, kayıt dışı, kötü çalışma koşullarının var olduğu güvencesiz istihdam koşulları sonucunda yaşanan yoksulluk, buna bağlı olarak yaşam koşullarının yetersizliği, konut sorunu, hizmetlere ulaşmada yetersizlikler, gelir dağılımındaki adaletsizlikler, toplum içerisindeki eşitsizlikler gibi birçok etken bireyleri suça iten faktörlerdendir. Özellikle büyük kentlerde suç oranlarının artışında, işsizlik veya yeterli gelir olanaklarının bulunmaması sonucu bireylerin sahip oldukları yetersiz yaşam koşullarını kentin gelişmiş bölgelerinde yaşayan ve her istediğine sahip olan bireylerin koşullarıyla kıyaslamaları, yüz yüze ilişkilerin giderek azaldığı kentlerde, köylerdekine benzer tarzda sosyal kontrol mekanizmalarının bulunmaması, herhangi bir gruba bağlılık duygusunun olmaması, sürekli rekabet halinde olma, bireycilik gibi birçok faktör etkilidir.<sup>130</sup> Kırsal bölgelerde suç oranlarının kentlere göre daha az olmasında, küçük yerleşim yerlerinde bireylerin yaşam koşullarının birbirine benzer olması, komşuluk, akrabalık vb. ilişkilerin etkili olduğu kültürün insanları suç işlemekten alıkoyması önemlidir.<sup>131</sup> Sanayileşmenin kentleşmeye oranla daha ağır bir hızda ilerlemesi sonucunda ortaya çıkan yetersiz istihdam koşulları nedeniyle maruz kalınan kötü konut şartları, yoksulluk, kent içerisinde birçok hizmete erişememe, istikrarsız, düzensiz, güvencesiz istihdam koşulları, aileleri bir arada tutan sevgi, saygı, bağlılık gibi duyguların da hayat koşulları içerisinde aşınması, sosyal dayanışmanın kaybolması gibi faktörler kentlerde suç oranlarının fazlaşmasında önemli rol oynamaktadır.<sup>132</sup> Hırsızlık, gasp, tecavüz, cinayet gibi eylemler önemli suçların başında gelmektedir.<sup>133</sup> Ülkemiz açısından sayısal verilere bakıldığında son yirmi yılda nüfus %26 artış gösterirken, suç oranları %400 artış göstermiştir. İşlenen suçlar arasında hırsızlık birinci sıradayken, devamında adam öldürme ve gasp gelmektedir. Hiç şüphesiz işlenen suçların sadece ekonomik açıdan ele alınması

---

<sup>129</sup> Gökhan Gökulu, “ Kent Güvenliği Kentleşme ve Suç İlişkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, c:24, s:1, Erzurum, 2010, s:217.

<sup>130</sup> Nur Centel, “Mala Karşı Suçlarda Artışın Kriminolojik Yönden Açıklaması ve Nedenleri”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, **Prof. Dr. Ergun Önen’e Armağan**, Alkim Yayınevi, İstanbul, 2013, s:572.

<sup>131</sup> Ela Ataç, “Suçun Kentsel Mekândaki Algısı: Güvensizlik Hissi”, **Kent ve Suç**, TMMOB Mimarlar Odası, s:55, Ankara, 2007, s:12.

<sup>132</sup> Ataç, a.g.e., s:13.

<sup>133</sup> A. Serap Fırat, “ Yoksulluk, Kentlerde Suç Artışı ve Kent Merkezlerinde Özel Güvenlik Hizmeti Verilmesi”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, s:10, Ankara, 2008, s:209.

yanlış olacaktır zira eğitim vb. birçok faktör bireylerin suç işlemede etkili olabilmektedir.<sup>134</sup>

İşsizlik veya yeterli gelir imkânlarının bulunmadığı düzensiz istihdam koşullarında çalışan bireylerin ekonomik olanaksızlıklar nedeniyle en çok işlediği suçların başında mal aleyhine suçlar gelmektedir. Benzer şekilde ekonomik kriz dönemlerinde işlenen suçların başında da en çok hırsızlığın gelmesi de ekonomik anlamda yaşanan sıkıntıların bireyleri ihtiyaçlarını karşılamak ya da başkalarında olup ta kendilerinde olmayan şeyler için yasa dışı iş yapmaya yöneltmektedir.<sup>135</sup> Netice itibariyle ekonomik açıdan yaşanan sıkıntılar, bireyleri ve dolayısıyla toplumu etkileyen önemli sonuçlar doğurmaktadır.

## 2.7. Güvencesiz İstihdam ve Ekonomik Kriz Dönemleri

Çalışanların işlerinin gelecekteki durumu ve işyerlerindeki konumlarıyla ilgili en çok güvencesizlik yaşadıkları durumlardan biri ekonomik kriz dönemleridir. Ekonomik krizlerde yaşanan toplu işten çıkarmalar, işsizlik oranlarının artması, firmaların küçülmeyi tercih etmesi gibi etkenler bireylerin yaşadığı iş güvencesizliğini oldukça arttırmaktadır. Dolayısıyla bireylerin yaşadıkları iş güvencesizliğiyle birlikte işlerini kaybettiklerinde yaşayacakları gelir kaybı, yoksulluk, borçlanma, masraflarını karşılayamama, tüm bunlarla birlikte yaşanacak aile içi sorunlar gibi ihtimaller birey üzerinde stres, depresyon, psikolojik ve hatta fiziksel sağlık sorunlarına yol açabilmektedir.<sup>136</sup> Aynı zamanda bireylerin yaşadıkları belirsizlik, işini kaybetme korkusu, gelecek kaygısı, umutsuzluk, öfke gibi olumsuz duygular çalışanın sadece kendisini değil aile bireylerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Özellikle evli bireylerin yaşadıkları iş güvencesizliği eşlerine de büyük ölçüde yansımakta ekonomik kriz dönemlerinde boşanma oranlarında yaşanan artış bu durumun önemli bir örneğini oluşturmaktadır. Bir diğer ifade ile yaşanan ekonomik krizler neticesinde iş güvencesizliği bireyin aile hayatı ve sosyal yaşamına önemli zararlar vermektedir.<sup>137</sup>

---

<sup>134</sup> <http://www.cte.adalet.gov.tr/#>, (22.05.2015).

<sup>135</sup> Centel a.g.e., s:571.

<sup>136</sup> Recep Kapat, "Ekonomik Krizlerin Çalışanların Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri", **Çalışma ve Toplum**, s:3, İstanbul, 2013, s: 80.

<sup>137</sup> [www.hurriyet.com.tr/yasasinhayat/10768257.asp](http://www.hurriyet.com.tr/yasasinhayat/10768257.asp), (09.05.2015).



Diğer yandan bireylerin yetersiz gelir koşullarında istihdam edilmeleri, ekonomik açıdan zor durumda kalmalarına ve borçlanmalarına yol açmaktadır. Bu süreçte kredi kartı ödeme sorunları artmaktadır. 2014 yılında da işsiz sayısı 3 milyonu bulmuşken yine 9 milyon kişi gelir yetersizliği nedeniyle kredi kartı borcunun sadece asgari tutarını ödeyebilmiştir. 2010 yılından 207 bin, 2011'den 178 bin, 2012'den 316 bin 2013'ten 436 bin, 2014 yılından 710 bin ve 2015 yılının ilk aylarından itibaren 185 bin olmak üzere ülkemizde toplam 2 milyon 391 bin kişinin kredi kartı borcu bulunmaktadır. Söz konusu rakamlar aileler de hesaba katıldığında nüfusun büyük bir kısmının ekonomik sıkıntı ve borç içinde yaşadığı sonucuna ulaşmamızı sağlamaktadır. Aynı zamanda kredi kartı harcamalarının %60 gibi büyük bir kısmının gıda, ısınma, iletişim gibi bireylerin yaşamlarını sürdürebilmesi için zorunlu ihtiyaçlarına yaptıkları harcamalardan oluşmaktadır. Bu durum yetersiz gelir ile güvencesiz istihdam koşullarında çalışan bireylerin yaşamlarını sürdürebilmek için mecburen borç içerisinde yaşamaya maruz kaldıkları anlamına gelmektedir.<sup>138</sup>

---

<sup>138</sup> <http://t24.com.tr/haber/ekonomi-alarm-veriyor-kredi-batigi-sayisi-21-milyona-ulasti,296113>, (10.05.2015).

# ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

## GÜVENCESİZ İSTİHDAM KONUSUNDA

### TAŞERON ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR UYGULAMA

#### 1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Temel yöntem olarak, güvencesiz istihdamın çalışanlar üzerindeki etkisini derinlemesine değerlendirme yapmaya imkân sağlayan bir nitel araştırma yöntemi olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniğine başvurulmuştur. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme yönteminin seçilmesinin çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bu doğrultuda güvencesiz istihdam koşullarının bireylerin yaşam koşullarını, geleceğe ilişkin beklentilerini, çalışma hayatlarını ve aileleriyle ilişkilerini nasıl etkilediğini anlayabilmenin mümkün olması açısından görüşme yöntemi tercih edilmiştir.

Nitel araştırma türleri arasında en sık kullanılan veri toplama aracı olan yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi araştırılan konuyla ilgili görüşme yapılan bireylerin bakış açılarının ve bunu ortaya çıkaran faktörlerin değerlendirilmesine imkân sağlamaktadır.<sup>1</sup> Ayrıca yarı yapılandırılmış görüşme türünde önceden belirlenmiş sorular katılımcılara yöneltilse de aynı zamanda bu görüşme türü görüşmeyi yapan kişinin verilen cevaplar doğrultusunda standart olarak belirlenmiş soruların dışına çıkılabildiğini de sağlamaktadır.<sup>2</sup> Bu kapsamda öncelikle teorik arka plan çerçevesinde oluşturulmuş sorular üzerinden güvencesiz istihdamın kişiler üzerindeki etkileri değerlendirilmeye çalışılmıştır. Görüşme esnasında, yarı yapılandırılmış sorulara ek olarak, görüşmecinin güvencesiz istihdamla ilgili yaşadığı öznel durumların genişletilmesine yönelik bir takım ek sorular da sorularak, daha ayrıntılı bilgiler edinilmesi amaçlanmıştır.

---

<sup>1</sup> Ali Yıldırım-Hasan Şimşek, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 9.b.,Ekim 2013, s.46.

<sup>2</sup> Bruce L. Berg, *Qualitative Research Methods For The Social Sciences*, 4.b.,California State University, Long Beach, 2001, s.70.

Bu çerçevede çalışmanın evrenini Bursa'da kamu sektöründe taşeron çalışanlar oluşturmaktadır. Görüşmeler mesai saatleri içerisinde katılımcıların işyerinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler esnasında katılımcılardan izin alınarak ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Görüşülen kişilerin isim ve soy isimleri gizli tutulmuştur.

## **2. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEM GRUBU**

Çalışmanın örneklem grubunu bir kamu kurumundaki taşeron çalışanlar oluşturmaktadır. Taşeron çalışanların örneklem grubu olarak seçilmesinin nedeni, istihdamın niteliği, süresi, çalışma şartları açısından güvencesiz istihdam olgusuna en yakın çalışma gruplarından birisini oluşturdukları düşüncesidir. Çalışmada on beş kişiyle görüşme yapılmıştır. Örneklem grubunun yedisini erkekler, sekizini kadınlar oluşturmaktadır. Görüşülenlerin on dört tanesi beş-on beş yıl arası çalışmakta olup, sadece bir kişi bir ay gibi kısa bir süredir çalışmaktadır. Örneklem grubundaki kişiler uzun bir süredir güvencesiz istihdam koşullarında çalışmakta olup, bu bağlamda yapılacak görüşmeler güvencesiz istihdamla ilgili önemli ipuçları sağlayacaktır.

Görüşülenlerin içerisinde dört kişi ailesine ait bir evde otururken, on bir kişi kirada oturmakta, görüşmeciler arasında ev sahibi olan bulunmamaktadır. Katılımcıların biri bekâr, biri boşanmış diğer on üç kişisi ise evlilerden oluşmaktadır. Ayrıca katılımcıların yedi tanesi lise, dört tanesi ilkokul, iki tanesi ise üniversite mezunu bireylerden oluşmaktadır. On beş katılımcı, 28-47 yaş arası bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların profili aşağıdaki tabloda ayrıntılı olarak verilmektedir. Araştırma sonuçları değerlendirilirken, görüşme yapılan kişilerin bilgilerinin daha net anlaşılması açısından, görüşmecilerin görüşleri katılımcı 1 şeklinde bir tanımlama ile belirtilecektir.

**Tablo 3.1. Yarı-Yapılandırılmış Görüşme Katılımcılarının Profili**

	YAŞ	CİNSİYET	EĞİTİM DURUMU	ÇALIŞMA SÜRESİ	OTURDUĞU SEMT	EV: KİRA/ŞAHSİ	MEDENİ DURUM
1	34	KADIN	LİSE	14 YIL	GÖRÜKLE	KİRA	BOŞANMIŞ
2	28	KADIN	LİSE	5 YIL	BAĞLARBAŞI	AİLEYE AIT	EVLİ
3	38	KADIN	İLKOKUL	8 YIL	ERİKLİ	KİRA	EVLİ
4	28	KADIN	ÜNİVERSİTE	10 YIL	YILDIRIM	AİLEYE AIT	EVLİ
5	37	KADIN	LİSE	15 YIL	YUNUSELİ	AİLEYE AIT	EVLİ
6	44	ERKEK	LİSE	14 YIL	TELEFERİK	KİRA	EVLİ
7	30	KADIN	LİSE	1 AY	YUNUSELİ	KİRA	EVLİ
8	32	ERKEK	İLKOKUL	10 YIL	ALEMDAR	KİRA	EVLİ
9	47	ERKEK	ORTAOKUL	9 YIL	YILDIRIM	KİRA	EVLİ
10	45	KADIN	İLKOKUL	15 YIL	KESTEL	KİRA	EVLİ
11	35	ERKEK	LİSE	5 YIL	MOLLAARAP	AİLEYE AIT	EVLİ
12	38	ERKEK	LİSE	8 YIL	YUNUSELİ	KİRA	BEKÂR
13	36	KADIN	ORTAOKUL	5 YIL	EMEK	KİRA	EVLİ
14	42	ERKEK	ORTAOKUL	7 YIL	BAĞLARBAŞI	KİRA	EVLİ
15	35	ERKEK	İLKOKUL	8 YIL	ERİKLİ	KİRA	EVLİ

### 3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Sekiz saatlik iş günü içerisinde tam zamanlı, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile sosyal haklara sahip olarak aynı zamanda kazançlarıyla üretilen mal ve hizmetleri satın alabilme gücüne sahip işgücünün oluşturduğu istihdam biçimi olarak tanımlanan standart istihdamdan yola çıkarak tanımlanabilen güvencesiz istihdam; belirsizlik, istikrarsızlık, kötü çalışma koşulları, bedensel ve ruhsal sağlığa yönelik riskler, ekonomik ve sosyal açıdan yetersizlik içeren koşullar olarak tanımlanabilmektedir. Bu perspektifte çalışmanın varsayımları aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

1-) Güvencesiz istihdam koşullarında çalışanlar, istihdam belirsizliği nedeniyle, standart istihdam tarzında çalışanlardan daha kötü koşullarda çalışmakta, daha ağır işleri yapmaktadır. Bu durum nedeniyle güvencesiz çalışanlarda, çalışma koşullarından memnuniyetsizlik duygusunun yoğun olduğu düşünülmektedir.

2-) Güvencesiz istihdam koşullarında çalışanlar düşük ücretlerle çalıştıkları için, sürekli bir gelir yetersizliği durumu yaşamaktadırlar. Güvencesiz çalışanların büyük bölümü gelir yetersizliği nedeniyle yaşamlarını devam ettirmek için kredi kartı borçları, banka kredisine başvurma, aile desteği, yakın çevreden borçlanma gibi farklı telafi mekanizmalarına başvurduğu, bu durumun güvencesiz çalışanların psikolojisinde önemli rahatsızlıklar yarattığı, güvensizliği artırdığı, ailesiyle ve toplumla olan ilişkilerinde sorunlar ortaya çıkardığı düşünülmektedir.

3-) Sürekli işten çıkarılma korkusu ile belirsizlik, kişilerin geleceğe olan güveninin kaybolmasına neden olmaktadır. Gelecek güvensizliği, karamsarlık, umutsuzluk, güvencesiz çalışanlar arasında çok yaygın olarak görülen duygulardır.

4-) Güvencesiz istihdam koşullarında düşük gelir elde ederek çalışan bireylerin yaşadıkları kentin birçok imkânından uzakta düşük düzeyde kira ödeyerek yaşamlarını sürdürmektedir. Yine bu çalışanların, kentin kültürel ve sosyal bir çok imkanından yararlanamamaktadır.

5-) Güvencesiz çalışanların, bir süre sonra öğrenilmiş çaresizlik durumu yaşadıkları ve mevcut çalışma koşullarından daha iyi iş bulamama duygusunun hakim olduğu düşünülmektedir. Bu durum, güvencesiz çalışanların kötü çalışma koşullarını kabullerine,

düşük ücretle çalışmalarına, yeni iş arama şevklerinin kırılmasına ve rahatsız oldukları yönetici davranışlarını tepki göstermemelerine neden olmaktadır.

#### 4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Katılımcıların cevapları çalışmanın ilk iki bölümünde ele alınan boyutlardan hareketle çalışma koşulları, iş memnuniyeti, işi kaybetme korkusu, daha iyi bir işte çalışabilme, gelir eksikliği, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle ilişkiler, geleceğe ilişkin plan ve beklentiler, aileyle ilişkiler ve yaşam alanının kalitesi olmak üzere dokuz başlık altında değerlendirilmiştir.

##### 4.1. Çalışma Koşulları

Güvencesiz istihdam koşullarının temel özelliklerini oluşturan düşük ücret elde ediliyor olması, iş sağlığı ve güvenliğine uygun koşulların bulunmaması, düşük sosyal haklar ve olumsuz çalışma koşullarından yola çıkılarak katılımcılara çalışma koşullarınızdan memnun musunuz? Sorusu yöneltilmiştir. Araştırmaya katılan tüm bireyler tarafından benzer bir cevap verilmiş, özellikle kadın çalışanlar çalışma saatlerinden ve hafta sonu tatilinden memnun oldukları vurgusunu güçlü bir şekilde dile getirmişlerdir. Katılımcılar çalışma saatlerinden ve hafta sonu tatilinden memnun olduklarını belirtse de, diğer yandan taşeron firma haricindeki çalışanların sahip oldukları mesai saatlerinden farklı bir düzenlemeye tabi tutulmaktan duydukları rahatsızlığı da dile getirmişlerdir. Bu konuda katılımcı 1 görüşlerini oldukça açık bir şekilde ifade etmiştir. *“Dışarıdan bakıldığında kamuda çalışarak sabah 08:00 akşam 17:00 mesai saatlerine sahip olmamız oldukça düzenli çalışma saatlerimiz olduğunu gösterebilir. Özellikle de geçmişle kıyaslandığında oldukça iyileşme olduğunu söyleyebilirim. Çünkü birkaç yıl önce sabah yedi gibi işbaşı yapmamız isteniyordu. Özellikle kışın daha hava karanlıkken durakta beklemek, erkenden buraya gelmek bizim için oldukça zahmetli oluyordu. O dönemlerde servise binmek gibi bir imkânımız da yoktu. Şu anda ise kadrolu memurların 08:30’da gelmesi bizim ise 08:00’da burada olmamız can sıkıcı oluyor. İnsan böylece her gün farklı bir çalışma şeklinin olduğunu bir kadrosu, güvencesi olmadığını, şirket elemanı olduğunu hatırlıyor.”* Aynı şekilde katılımcı 5 sabah saat 08:00’da işbaşı yapmalarının çalıştıkları kurum açısından hiçbir faydasının olmadığını, zaten memurlar da geldikten sonra işe

başlandığını, hatta kurum açısından elektrik, su gibi önemli maliyetleri olduğunu ifade etmiştir. Bu durumun çalışma arkadaşları arasında da gerginliğe yol açtığını vurgulayarak çalışma saatleri arasındaki bu küçük farklılığın dahi zaman zaman tartışmalara yol açabildiğini belirtmiştir.

Araştırmaya katılan kadınların tamamı özellikle de evli olanlar hafta sonu iki gün tatile sahip olmaktan oldukça memnun olduklarını görüşmeler boyunca sık sık dile getirmişlerdir. Hatta çocuk sahibi kadın katılımcılar resmi tatiller ve hafta sonu tatillerinin çocukların okullarının da tatil olması nedeniyle, onlarla ve ev işleriyle ilgilenebilme açısından oldukça avantajlı olduğunu özellikle belirtmişlerdir. Erkek katılımcılar ise gelir yetersizliğinden dolayı hafta sonları ek iş yapmak zorunda kaldıklarını vurgulamışlardır. Böylece hiç memnun olmadıkları çalışma koşullarından biri olan, asgari ücretle yaşadıkları geçim sıkıntısından dolayı kamuda taşeron olarak çalışmalarının sağlamış olduğu hafta sonu mesaisinin olmamasını durumunu avantaja dönüştürmek zorunda kaldıklarını söylemişlerdir.

Çalışma koşulları içerisinde hiç şüphesiz en önemli faktörü oluşturan ücret konusunda da tüm katılımcılar birbirine yakın cevaplar vermişlerdir. Katılımcı 5 *“asgari ücretle ve benim gibi taşerona bağlı olarak yarın ne olacağını bilemeden yaşamak zorunda kalan hiç kimsenin hayatından memnun olduğumu görmedim”* diyerek genel bir eğilimi yansıtmıştır. Yaşam koşulları açısından asgari ücretle geçinebilmenin gerçekten çok zor olduğunu, insanın kendini güvencede hissetmesinin ise imkânsız olduğunu ifade etmiştir. Katılımcı 1 ise çalışan ve yalnız yaşayan bir insan olarak kendi ayaklarının üzerinde durmak istediğini, ailesine dahi yük olmak istemediğini, ancak asgari ücret ile çalışırken bu durumun pek kolay olmadığını dile getirmiştir. Benzer şekilde katılımcı 3 iki çocuk annesi evli bir çalışan olarak elde ettiği ücretten hiçbir şekilde hoşnut olmadığını vurgulamıştır. Eşinin kendi işi olması ve kazancının belirsiz olması sebebiyle de kendisi ve ailesini hiçbir zaman güvencede hissetmediğini, çocuklarının ihtiyaçları başta olmak üzere birçok alanda maddi anlamda sıkıntı yaşadıklarını belirtmiştir. Aynı şekilde katılımcı 2 de iki çocuk sahibi olduğunu ve eşinin de asgari ücretle çalıştığını söyleyerek ciddi anlamda geçim sıkıntısı yaşadıklarını, özellikle de çocuklarının eğitimlerine bütçe ayıramadıkları için ücretlerinden hiç memnun olmadıklarını ifade etmiştir. Bu konuda katılımcı 4’de *“ücretimden memnun olmam mümkün değil çünkü bekâr bir insan için bile oldukça yetersiz bir ücret. İnsan düşünüyor ister istemez çalışıyorum sonuçta ayrı bir evim olsun,*

*kendime ait bir hayatım olsun ama asgari ücretle mümkün olmadığı için mecburen ailenizle yaşamak zorunda kalıyorsunuz. Böylelikle kendi ayaklarınızın üstünde duramıyorsunuz aslında evlenince de gelir yetersizliği devam ediyor, üstelik hamileyim şimdi zamanla masraflarımız daha da artacak”* diyerek ücretinden hiçbir şekilde memnun kalmadığını yaşadığı sıkıntılarla birlikte dile getirmiştir. Katılımcı 12 ise bekâr olmasına rağmen ücretinden memnun olmasının mümkün olmadığını ifade etmiş ev kirası, yeme-içme gibi zorunlu ihtiyaçların haricinde neredeyse hiçbir şeye bütçe ayıramadığını, biraz fazla harcama yaptığında borçlanarak maddi anlamda sıkıntıya düştüğünü, eğer evlenirse asgari ücretle ev geçindirmenin mümkün olmayacağını bu nedenle evleneceği kişinin de çalışması gerektiği düşüncesine sahip olduğunu ifade etmiştir.

Yapılan görüşmelerde mesai saatleri ve ücret düzeyi haricinde çalışma koşullarıyla ilgili katılımcıların tamamının hayatını olumsuz yönde etkileyen bir diğer faktörün maaşların düzenli olarak alınmaması olduğu görülmüştür. Katılımcı 3 bu durumun hayatı üzerinde çok ciddi stres, endişe, kaygı ve belirsizlik gibi olumsuz psikolojik etkilere sahip olduğunu anlatmıştır. Özellikle de evinin kira olması ve ev sahibinin kirayı her ay aynı günde mutlaka almak istemesinin, kirayı ödeyemediklerinde telefonla arıyor olmasından eşi ve çocuklarıyla birlikte ailecek rahatsız olduklarını vurgulamıştır. Benzer şekilde katılımcı 10 da zaten yetersiz olan ücretin her ay aynı günde alınamıyor olmasından dolayı genellikle faturalarını zamanında ödeyemediği için cezalı bir şekilde yatırmak zorunda kaldığını, maaşının yatmadığını gördüğünde ciddi bir moral bozukluğu yaşadığını, hatta genelde şirketi telefonla arayıp maaşların ne zaman yatacağını sorduklarında net bir cevap alamadıklarını ve tüm bu belirsizliklerin her zaman ödeme planlarıyla birlikte hayatlarının tamamını etkilediğini görüşme süreci boyunca sık sık ifade etmiştir. Bu konuda katılımcı 12 de yetersiz bir ücretle geçinmeye çalışırken çoğu zaman borçla yaşamını sürdürmek zorunda kaldığını söylemiş, borçlarını ödemesi gereken zamanda maaşını alamadığında bu durumun hayatını olumsuz yönde etkilediğini “ *belirli bir yaşa gelmiş, çalışan bir insansınız ancak ne yazık ki hayat koşulları zor. Bu nedenle bir arkadaşınızdan borç almış olabiliyorsunuz. Tabi ki zamanında borcunu ödemek istiyor insan. Ancak maaşların her ay düzenli bir tarihte yatmaması bütün planlarınızı alt üst ederek, zor durumda kalmanıza neden olabiliyor”* sözleriyle ifade etmiştir.

Ücretlerin düşük olması gelir yetersizliği haricinde çalışanların hastayken izin almalarına da engel oluşturmaktadır. Katılımcı 5 hastayken bile işe geldiğimiz zamanlar



oluyor. Çünkü şirket maaşımızdan kesinti yapıyor izin aldığımız zaman bizde mecburen zaten ücretim düşük bir de kesinti olmasın belki yarın daha kötü olurum o zaman izin kullanırım gibi düşüncelerle işe gelmek zorunda kalıyoruz. *“Benzer şekilde raporlu olsak bu seferde her yıl şirketler üniversitede ihaleye girdiğinde söylentiler çıkıyor. Şirket işçi çıkaracakmış, mevcut işçilerle devam etmeyecek, büyük değişiklikler yapacakmış diye o zamanlarda insan düşünüyor tabii çok fazla rapor kullanan ile çalışmak istemezler, dikkatli olmam gerekir, çok zorunlu kalmadıkça rapor kullanmayayım, göze batmayayım, ya işsiz kalırsam gibi düşünceler hep aklımızın bir kenarında duruyor.”* Ayrıca katılımcı 5 kadrolu memur olan çalışma arkadaşlarının işlerini kaybetmek gibi bir korkuları olmadığı için rahatlıkla rapor alabildiklerini, izin kullanabildiklerini, kendi hayatlarında olan güvencesizliğin onlarda olmadığını gördüklerinde psikolojik anlamda olumsuz etkilendiklerini de vurgulamıştır. Bu konuda katılımcı 13 *“hasta olduğumuz zamanlarda bile çok mecbur kalmadıkça izin almamaya, rapor kullanmamaya çalışıyorum. Açıkçası hem maaşımdan kesinti yapılmasın hem de şirketin gözüne batmayayım diye düşünüyorum. Sonuçta işten çıkarma yapılacağına sıklıkla izin, rapor kullananlara öncelik verilir diye düşünüyorum,”* sözleriyle çalışma koşulları ve yaşadıkları güvencesizlik arasındaki ilişkiyi vurgulamıştır.

Netice itibariyle kamu sektöründe şirkete bağlı olarak çalışan bireyler içerisinde kadın katılımcılar mesai saatlerinin standart bir şekilde sabah 08:30, akşam 17:00 olmasından aileye karşı sorumluluklar, çocukların bakımı, ev işleri gibi yönlerden memnun olduklarını ifade ederken diğer yandan kadrolu memurların kendilerinden geç mesaiye başlıyor olmalarının yarattığı rahatsızlığı da dile getirmişlerdir. Ücret düzeyi ve ödeme koşullarıyla ilgili ise tüm katılımcılar memnun olmadıklarını, ücret düzeyinin yetersizliği nedeniyle yaşadıkları zorlukları ve ödenmesinde yaşanan düzensizliğin hayatları üzerinde yarattığı belirsizlikleri de birbirlerine benzer örneklerle açıklamışlardır. Ayrıca katılımcılar izin kullanmak, hastalık halinde raporlu olmak gibi durumlardan işlerini kaybetme korkusu nedeniyle kaçındıklarını da dile getirmişlerdir.

#### **4.2. İş Memnuniyeti**

Görüşmeler boyunca katılımcıların işinizden memnun musunuz yoksa zorunluluktan mı çalışıyorsunuz? Sorusuna oldukça olumsuz nitelik taşıyan cevaplar vermişlerdir. Bu konuda katılımcı 11 *“Açıkçası ben zorunluluktan çalışıyorum. Taşeron*

*şirkete bağlı olarak çalışmaya başlamadan önce bir fabrikada çalışıyordum. Ücretim asgari ücretin üzerindeydi ve fazla mesailerle biraz daha kazanabilme imkânım bulunuyordu. Ancak ekonomik kriz döneminde fabrika işçi çıkarınca işsiz kaldım. Uzun bir süre iş arayıp bulamadığım için de mecburen güvencesiz olmasına ve asgari ücret olmasına rağmen taşeron şirkete bağlı olarak çalışmaya başladım. Çünkü evliydim. Geçindirmek zorunda olduğum bir ailem vardı. Para kazanmak zorundaydım. Başlarken de etraftan duydum hep taşeron şirket çok kolay işten çıkarabilir, yarın ne olacağı hiç belli olmuyor gibi haberler. Ancak çaresizdim, başka bir iş bulamadım” şeklinde cevap vermiştir. Gelir yetersizliği nedeniyle yaşadığı memnuniyetsizliği anlatırken ek iş yapmak zorunda kaldığını, hafta sonları badana-boya, tamirat, eşya taşımacılığı gibi işler yaptığını da ilave etmiştir. Benzer şekilde katılımcı 4 “ben ve benim gibi şirkete bağlı olarak çalışan hiçbir arkadaşım işinden memnun olduğunu söylemez, söyleyemez” ifadesini kullanmıştır. “Asgari ücretle çalışıyoruz, bizimle aynı işi yaparak bizden iki kat hatta belki üç kat fazla maaş olan güvenceli olarak kadrolu çalışan memurlarla bütün gün bir arada çalışıyoruz, üstelik yarın başımıza ne gelir? İşimiz devam eder mi bilemeden çalışıyoruz. Bu koşullar altında ben işimden memnunum diyebilmek mümkün müdür?” diyerek memnuniyetsizliğini ortaya koymuştur.*

Katılımcı 12 ise işinizden memnun musunuz? Yoksa zorunluluktan mı çalışıyorsunuz sorusunu benzer şekilde “işsiz olduğum için mecburen taşerona bağlı olarak çalışmaya başladım” şeklinde yanıtlamıştır. “Kim istemez daha iyi bir ücretle daha iyi koşullarda çalışmayı elbette ki isterim. Ancak o dönem birçok iş başvurusunda bulunmuştum ve hiçbirinden bir cevap gelmedi. Sürekli olarak, birçok fabrikada form doldurup geliyordum. Hiçbirinden dönüş olmayınca burada taşeron firmaya bağlı olarak çalışmaya başladım. Aslında burada çalışıp, memnun olmadığını söyleyen arkadaşlarım da vardı. Başka fakültelerde yaşanan işten çıkarmalardan bahsetmişlerdi ancak dediğim gibi başka bir iş bulamadığım için mecburen başladım. O gün bugündür de başka bir iş bulamadığım için çalışmaya devam ediyorum.” sözleriyle söz konusu ifadelerle zorunluluktan çalıştığını ortaya koymuştur. Çok benzer bir şekilde katılımcı 8’ de görüşme esnasında işsiz olduğu bir dönemde ilkökul mezunu bir insan olarak yaptığı birçok iş başvurusundan olumlu geri dönüş alamadığı için mecburen taşerona bağlı olarak çalışmaya başladığını söylemiştir. Halen ücretinden memnun olmadığı için ve özellikle de dönem dönem yaşanan işten çıkarma haberlerinin yarattığı belirsizlik ve korkuyla başka bir iş

aradığını ancak bulamadığını dile getirmiştir. Katılımcı 3 ise ilkokul mezunu bir insan olarak başka bir iş bulamadığı için mecburen çalıştığını ifade ederken çalışan bir anne olarak ücretinin yetersizliği nedeniyle işinden memnuniyet duymadığını vurgulamıştır. *“İnsan düşünüyor. Açıkçası çalışıyorum çocuğuma ben bakamıyorum. Çok fazla ilgilenemiyorum. Zaman ayıramıyorum. Hiç olmazsa anneanne yanında sıkılacağına yaşlılarının olduğu bir ortamda bulunabilse kreşe gidebilse biraz olsun içim rahat olur küçük yaştan itibaren eğitim almaya başlardı. Ancak maalesef şuan öğle bir masrafın altından kalkabilecek maddi imkânımız olmadığı için anneanesi bakıyor.”* sözleriyle maddi zorunluluklardan dolayı mecburen çalıştığını dile getirirken diğer yandan çalışma koşullarının yaşattığı olumsuzlukları da belirtmiştir. Katılımcı 1 ise tek başına kirada yaşayan bir insan olarak aldığı ücretin yetersizliği nedeniyle zaman zaman ailesinden destek almak zorunda kaldığı için işinden memnun olduğunu söylemenin oldukça güç olduğunu ifade etmiştir. *“Örneğin; biraz fazla harcama yaptıysam, bir de maaşlar zamanında yatmadıysa mutfak masrafım olmasın diye ailemin yanına gidiyorum kalmaya. Böyle şeyler insanın gücüne gidiyor. Açıkçası sonuçta çalışıyorsanız kendi ayaklarınızın üstünde durabilmelisiniz. Ancak bizim koşullarımızda maalesef mümkün değil”* ifadeleriyle de memnuniyetsizliğini vurgulamıştır. Cevaplardan iş memnuniyetsizliğinin temel nedeni olarak ücretin yetersiz olması öne çıkmaktadır.

### **4.3. İşi Kaybetme Korkusu**

Görüşmeler boyunca tüm katılımcılar işlerini kaybetmekle ilgili korkular yaşadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcı 5 normal zamanda yaşanan belirsizliğin ve işten çıkarılma korkusunun yanı sıra, her yıl şirketin üniversitede ihaleye girdiği zamanlarda yaşadıkları korkuyu şu şekilde ifade etmiştir: *“ Normalde her zaman söylentiler olur. Şirket işten çıkarma yapacakmış, acaba kimleri çıkarır gibi birçok söylenti duyarız. Ancak özellikle de şirketin üniversitede ihaleye girdiği zamanlar burayı görmeniz lazım. Hepimiz her zamankinden daha çok işten çıkarılmaktan korkarız. Bunun da sebepleri tabi ki şirketin kimlerle çalışmaya devam edip etmeyeceğinin belirsiz olmasıdır. O yüzden her sabah yolda gelirken hepimiz konuşmaya başlarız. Bugün bir şeyler belli olur mu olmaz mı sürekli konuşulur. Herkes kendisinin eğer işten çıkarılırsa ne kadar zor durumda kalacağını söyler. Sonuçta herkesin belirli giderleri, ödemeleri, borçları var. Böyle olunca da sabah*

*işe gelmek istemiyorsunuz. Çünkü bu çalışma koşulları ve var olan belirsizlik insanı mutsuz ediyor.”*

Çalışanların etraflarında yaşanan işten çıkarmalar nedeniyle kendilerine de sıra geleceğini düşünerek, işlerine yönelik tehdit algılamaları teorik kısımda bahsedilen işsizlik kaygısına örnek oluşturmaktadır. Katılımcı 8 ise yaşadığı korku ve endişeleri anlatırken *“akşam işten çıkıp eve gidiyorsunuz ve haberlerde işten çıkarılan taşeron çalışanları izliyorsunuz. Psikolojik açıdan insanı çok ciddi etkiliyor. Eşinizle, çocuğunuzla bile konuşmak istemeyebiliyorsunuz. Sonuçta ben de taşerona bağlı çalışan bir kişiyim. Belki bizim üniversitede de işten çıkarma olabilir ve bu kişilerin arasında ben de olursam diye düşünüyor insan”* sözleriyle yaşadığı kaygıyı dile getirmiştir. Katılımcı 10 da benzer bir şekilde *“ bizim fakültemizde olmasa da diğer fakültelerde yaşanan işten çıkarmalar insanı oldukça korkutuyor. Sabah ya da akşam servise biniyorsunuz, haberiniz oluyor, insanın ilk düşündüğü şey ya beni de çıkarırlarsa oluyor. Üstelik benim eşimde burada çalıştığı için aynı korkuyu ikimizde belki de herkesten daha fazla yaşıyoruzdur. İkimizde aynı anda işsiz kalırsak korkusu hayatımızda maalesef hep oldu. İnsan istemez mi en azından eşine güvenebilsin. Eşim çalışıyor, ücreti de daha fazla ben işsiz kalsam da eşim bizi geçindirir diyebilirdi. Ama maalesef hiçbir zaman böyle bir imkânım olmadı.”* Sözleriyle yaşadığı işini kaybetme kaygısını dile getirirken aynı zamanda kadın bir çalışan olarak eşinin de kendisiyle aynı güvencesiz koşullarda çalışıyor olmasının yarattığı üzüntüyü de vurgulamıştır. Tüm bu açıklamalardan yola çıkılarak teorik kısımda da bahsedildiği gibi çalışanların etraflarında tanık oldukları bir işten çıkarma durumunun kendilerine de sıra geleceği endişesiyle psikolojilerini olumsuz yönde etkilediğini söylemek mümkündür. Katılımcı 1 ise işini kaybetme korkusunu sürekli yaşadığını ve bu korkunun hayatı üzerinde önemli etkileri olduğunu belirtmiştir. Özellikle de izin almak zorunda kaldığında sürekli olarak çelişki yaşadığını şu sözlerle ifade etmiştir: *“Hastalandığım zaman rapor almamaya ve yıllık iznim dışında izin kullanmamaya dikkat etmek zorundayım. Ama kadrolu memur olsam böyle mi olurdu? Hiçbir şekilde korkum olmadan rahatlıkla izin alırdım. Ancak şirket elemanı olarak bunu yapamıyorum. İzin kullandığında insan kendini göze batmış hissediyor, açıkçası psikolojik olarak rahatsızlık duyuyorum. En ufak bir hatamda zaten sık sık izin alıyor, rapor kullanıyor düşüncesiyle kolaylıkla işten çıkartabilirler korkusu hep benimle birlikte yaşıyor.”*

Yaşanan tüm bu olumsuzluklarla birlikte bireyler yaşadıkları belirsizlik, endişe ve güvencesizliğin sadece kendileriyle sınırlı kalmadığını ve aile içi ilişkilerini de etkilediğini belirtmişlerdir. Örneğin; katılımcı 4 *“işime dair yaşadığım korkular akşam eve gittiğimde gerginlik, mutsuzluk ve moral bozukluğu olarak devam ediyor. Sonuçta tüm hayatımızı işimize, çalışma saatlerimize ve gelirimize göre planlamak durumundayız. Bunlara ilişkin korkuları olunca insanın işten çıkınca hayatına hiçbir şey olmamış gibi devam edemiyor. Bu durum eşimle olan ilişkiye ve evlilik hayatıma da ne yazık ki olumsuz yansıyor,”* ifadeleriyle yaşanan iş güvencesizliğinin, geleceğe ilişkin belirsizliğin ve ekonomik-sosyal kaynakların kaybedilme ihtimalinin yarattığı olumsuzlukların sadece bireyleri değil ailelerini de etkilediğini vurgulamıştır. Ayrıca yapılan görüşmeler esnasında katılımcı 14’ün *“Her sabah işe gelirken acaba işten çıkarılır mıyım, işimi kaybedersem borçlarımı nasıl öderim, ailemi nasıl geçindiririm gibi düşünceler kafamdan geçiyor. Açıkçası bu durum işimi severek yapmama, işyerimi sevmeme de engel oluyor. Hayatımdaki belirsizlik ve korkularla işyerimi sevemiyorum,”* ifadelerinden yola çıkarak istihdam koşullarının neticesinde bireylerin işlerini kaybetmelerine yönelik yaşadıkları korku, belirsizlik gibi olumsuz duyguların, işe gelirken mutsuz olmalarına, sürekli olarak işsiz kalırlarsa ne olacağını düşünmek zorunda kalmalarına ve kendilerini işyerine ait hissetmemelerine yol açtığını söylemek de mümkündür.

#### **4.4. Daha İyi Bir İşte Çalışma Umudu**

Araştırma boyunca tüm katılımcılar daha iyi bir işte çalışabileceğinizi düşünüyor musunuz? Sorusuna hem sahip oldukları nitelikler hem de hayata karşı sahip oldukları umutsuz duygu ve düşüncelerinden hareketle oldukça olumsuz yanıtlar vermişlerdir. Bu doğrultuda katılımcı 1 şirkete bağlı olarak çalışıyor olmanın hayatında yarattığı güvensizlik ve belirsizlik karşısında sık sık başka bir iş aramayı düşündüğünü şu sözlerle ifade etmiştir: *“Zaman zaman başka bir iş bulabilirim diye düşünüyorum ancak hemen aklıma birçok engel geliyor. Öncelikle yaşım benim önümde maalesef çok büyük bir engel oluşturuyor. Gazete ilanlarına baktığımda hepsinde personel arayanların en önemli kriterlerinin otuz yaşını aşmamış biri olduğunu görüyorum. Bu durum karşısında 34 yaşında biri olarak kendime güvenim kalmıyor. Diğer yandan üniversite mezunu birçok insan iş bulamazken, lise mezunu olarak daha iyi koşullara sahip başka bir iş bulabileceğime inanmam zorlaşıyor.”* İfadeleriyle daha iyi bir iş bulabileceğine inancı olmadığını vurgulamıştır.

Benzer şekilde katılımcı 3 de daha iyi koşullara sahip bir iş bulabileceğine inanmadığını söylerken ilkökul mezunu olarak asgari ücretle ve güvencesiz de olsa çalışıyor olmasının önemli olduğunu ve kırk yaşına yaklaşmış biri olarak daha iyi bir iş bulabileceğine dair bir umudu olmadığını dile getirmiştir. Katılımcı 4 ise farklı bir iş arama isteğinin her zaman var olduğunu ifade ederken işinde var olan belirsizliklerin kendisine daima engel oluşturduğunu belirtmiştir. Şirkete bağlı olarak güvencesiz koşullarda çalışıyor olmanın yarattığı olumsuzlukların yanı sıra zaman zaman kadroya alınarak daha iyi ve güvenceli koşullarda çalışabilecekleriyle ilgili ortaya çıkan asılsız haberlerin hayata dair planlarına engel oluşturduğunu vurgulamıştır. Katılımcı 4 *“İnsan umutlanıyor. Sonuçta ben işi bıraktığımda buradaki koşullar iyileşirse, kadrolu, güvenceli ve daha iyi çalışma koşullarıyla ilgili düzenlemeler yapılırsa düşüncesi insanın aklına geliyor,”* sözleriyle de yaşadığı çelişkiyi ortaya koymuştur. Katılımcı 6 ise bir dönem diğer fakültelerde yaşanan işten çıkarmalar nedeniyle ciddi şekilde moralinin bozulduğunu, her gün işe gelirken kendisinin de işsiz kalabileceği endişesi taşıdığı için başka bir iş aramayı düşündüğünü, ancak o dönem ülkede yaşanan ekonomik kriz neticesinde işsizlik oranlarının oldukça yüksek olması ve etrafında çok fazla iş arayan olması nedeniyle her ne kadar gelir yetersizliği ve belirsizlik yaşıyor olsa da yeni bir iş aramaya cesaret edemediğini ifade etmiştir.

Güvencesiz çalışanların neredeyse tamamının daha iyi bir işte çalışma, daha iyi bir iş bulma umudu taşımadığı görülmektedir. Bunun nedenleri olarak eğitim eksiklikleri, yaştan kaynaklanan etkenler, yaygın işsizlik, yüksek rekabet gibi faktörler öne çıkmaktadır. Bu yönüyle güvencesiz çalışmanın, çalışanlar açısından düşük ücret, kötü çalışma koşullarını içerse de çalışabilecekleri son umudu temsil ettiğini, işsiz kalma durumlarında daha iyi bir işte çalışamayacakları duygusu ile alternatifsiz bir çalışma şeklini oluşturduğu görülmektedir.

#### **4.5. Gelir Yetersizliği**

Katılımcıların tamamı gelir yetersizliği yaşadıklarını ve bu durumun üstesinden gelebilme konusunda çok zorlandıklarını belirtmişlerdir. Örneğin; katılımcı 1, asgari ücretle çalışan biri olarak tek başına yaşamasına rağmen hiçbir zaman rahatlıkla harcama yapmadığını, sosyal hayatının oldukça kısıtlı olduğunu, sinemaya gitmek istediğinde dahi tercih yapmak zorunda kaldığını, para kazanan biri olarak ailesine destek olmak istediğini,

ancak geliri sadece kendisine yetecek düzeyde olduğundan ailesine hiçbir zaman destek olamadığını anlatmıştır. Tatil yapma imkânının bulunmadığını dile getirirken ise “ *tatile ayırabilecek bir bütçem maalesef yok. Teyzemin yazlığına gideceğim ancak onun için bile şimdiden harcamalarım dikkat etmek zorundayım. Sonuçta yol parası vb. bazı masraflarım olacağı için aylar öncesinden kredi kartı harcamam fazla olmasın, evimin masrafları fazla olmasın diye uğraşıyorum*” ifadelerini kullanmıştır. Katılımcı 2 ise hayatlarını hiçbir zaman borçsuz bir şekilde sürdüremediklerini, zaman zaman ailelerden destek almak zorunda kaldıklarını belirtmiştir. Gelir yetersizliği nedeniyle mecburen borçlanmak zorunda kaldıklarında ise işlerini kaybetmeye yönelik stres, endişe ve kaygıların ciddi bir şekilde arttığını “ *sonuçta borcunuz var, biran önce ödeyip kurtulmak istiyorsunuz. Çünkü yarın ne olacağını bilemeyiz. İşsiz kalırsam nasıl geçiniriz, ne zaman iş bulabilirim korkularına ek olarak bir de borçlar nasıl ödenecek korkusu ekleniyor*” sözleriyle vurgulamıştır.” Eşi de çalışıyor olmasına rağmen iki çocuklu bir aile olarak tatile gitme fırsatlarının hiçbir zaman olmadığını, hatta çocuklarının henüz hiç tatil yapmadıklarını belirtirken, ayda bir veya daha nadir aralıklarla çocuklarına dışarıda yemek yedirmeye çalıştıklarını da ilave etmiştir.

Hayatınızı borçsuz bir şekilde sürdürebiliyor musunuz? Sorusunu katılımcı 3 hayatınızı borçsuz bir şekilde sürdürebiliyor musunuz? Sorusunu “ *Yirmi yıldır evliyim ve her zaman borcumuz oldu ve bu durum her zaman benim de eşimin de psikolojisini önemli ölçüde etkiledi. Evimiz kira olduğu için özellikle maaşların ne zaman yatacağının belirsiz olması üzerimizde çok büyük bir baskı oluşturuyor. Çünkü ev sahibimiz her ay belirli bir günde kirayı alamadığında hemen telefon eder. Tabi ki eşimin ve benim yaşadığımız gerginlikler çoğu zaman çocuklarımıza olan davranışlarımıza da yansıyor. Her ay kirayı ve faturaları ödediğim zaman o akşam rahat bir uyku uyuyabiliyorum. Ancak ne yazık ki zaman çok çabuk geçiyor ve bir sonraki ayın ödemeleri geliyor*” sözleriyle cevaplarırken yaşadığı gelir yetersizliğiyle birlikte güvencesizlik, belirsizlik gibi duyguların aile içi ilişkileri olumsuz etkilediğini de vurgulamıştır. Diğer yandan gelirinizi nasıl harcıyorsunuz? Sorusuna yanıt olarak “ *Ev kirası, faturalar, mutfak masrafı, çocukların okul ihtiyaçları derken zaten geriye bir şey kalmıyor. İnanın çocuğu kursa dahi gönderemiyoruz.*” İfadesini kullanmıştır. Ayrıca eşi ve kendisi çalışmasına rağmen lisede okuyan oğlunun da harçlığını kendi kazanmak istediği için çalışıyor olmasından üzüntü duyduğunu belirtmiştir.

Katılımcı 4 gelir yetersizliği nedeniyle aldığı krediyi ödemekte zorlandığı için ailesinden destek alarak yaşadığı sıkıntıları aşmaya çalıştığını ifade ederken gezmek, eğlenmek, tatil vb. sosyal aktivitelere bütçe ayıramadığını ancak iki yılda bir gibi nadir aralıklarla pansiyon, apart gibi ucuz kalma yeri bulabildiklerinde tatil yapma imkanlarının olduğunu da belirtmiştir. Katılımcı 5 ise yaşadığı gelir yetersizliği nedeniyle aldığı kredileri ödemekte oldukça zorlandığını, kredi kartı borçlarından dolayı bir dönem bankanın kara listesine girdiğini, bu durumları aile desteği ve kayıt dışı ek iş yaparak atlatmaya çalıştığını tüm bunların eşiyle ilişkisini de olumsuz yönde etkileyerek bir dönem neredeyse boşanma aşamasına geldiklerini ifade etmiştir. Katılımcı 6, yaşadıkları gelir eksiliğini borçla gidermeye çalışırken aynı zamanda sahip olduğu teknik bilgi sayesinde kayıt dışı olarak hafta sonları ek iş yaptığını anlatmıştır. Katılımcı 8 ise gelir yetersizliği nedeniyle özellikle çocuk sahibi olduktan sonra masrafları arttığı için kredi kartı borçlarının olduğunu ve ödemekte zorlandıkları için annesiyle birlikte yaşamak zorunda kaldıklarını, annesinin maaşının aileye oldukça katkısı olduğunu dile getirmiştir.

Katılımcı 9 yaşadıkları gelir yetersizliği nedeniyle eşinin çalışmasını istemediği halde mecburen evlere temizliğe gittiğini, almış oldukları krediyi öderken işlerini kaybetmekten daha çok korkarak yaşadıklarını bu nedenle bir an önce ödeyip bitirmek istediklerini ancak bunun düşük gelirden dolayı mümkün olmadığını dile getirmiştir. Ayrıca “ *yaşadığımız ekonomik sıkıntılarda zaman zaman ailemden destek istemek zorunda kaldım. Ancak evlenip, kendi ailesini kurmuş, belirli bir yaşa gelmiş biri olarak halen daha aileye muhtaç olmak insanın zoruna gidiyor açıkçası. Neticede insan karısını ve çocuğunu kendi geçindirebilmeli,*” ifadeleriyle yaşamlarını borçsuz bir şekilde sürdürebilmenin mümkün olmadığını belirtirken belirli bir yaşa gelmiş evli, çocuk sahibi biri olarak aileden destek almak zorunda kalmanın psikolojik açıdan oldukça zorlayıcı, onur kırıcı yönleri olduğunu da belirtmiştir. Katılımcı 11 ise yaşadığı gelir yetersizliğini: “ *Benim gelirim asgari ücret ve bu ücretle dört kişilik bir ailenin geçinmesi mümkün değil. Bir de bu kadar düşük maaşa bankalar kredi veriyor biz de geçinemeyince mecbur alıyoruz. Aldıktan sonra da ödeyemiyoruz. Şuanda yine kredi borçlarım var, eşe dosta da borçlarım var. Babamın eli sürekli üstümüzde. Ama yine de gün geliyor cebimde bir lira olmuyor. Bütün bunlar insanın tüm hayatını, sağlığını, eşiyle, çocuklarıyla ilişkilerini de olumsuz etkiliyor. Zaten bu işe başladığımdan beri gitmediğim doktor kalmadı. Yine geçen sene çok ciddi borçlarım vardı, bir gün yolda bayılmışım, nörolojiye gittim, kalp doktoruna gittim.*



*Doktorların hepsi de stres yapmamam gerektiğini söyledi ancak bu koşullarda sürekli maaşı ne zaman alacağım, borçları nasıl ödeyeceğim, işten atılırsam çoluk çocuk ne yapar düşüncesiyle stressiz yaşamak imkânsız.”* Sözleriyle dile getirmiştir. Tüm bunlarla birlikte gelir yetersizliğinin çocuklarının eğitim masraflarını bile karşılayamadığını “*gün geliyor çocuğa test kitabı alacak paramız olmuyor, hal böyle olunca dedesinin verdiği harçlığı bile rahat harcayamıyor çocuk. Aman çocuğum bir ihtiyacını al çarçur etme diyoruz*” Şeklinde ifade etmiştir. Ayrıca katılımcı 11 de birçok kişi gibi hafta sonları kayıt dışı olarak ek iş yaptığını belirtmiştir.

Tüm bunlarla birlikte ülkemizde kayıt dışı istihdam oranının % 32.7 gibi yüksek bir rakam olmasında güvencesiz istihdam koşullarında yetersiz gelir seviyesiyle çalışan bireylerin ek iş olarak gerçekleştirdikleri faaliyetlerin önemli bir payı bulunmaktadır.<sup>3</sup> Nitekim araştırma boyunca görüşülen on beş kişiden yedisi gelir yetersizliği nedeniyle ek iş yapmak zorunda olduklarını belirtmişlerdir. Benzer şekilde ailenin sunabildiği imkânların ve gelirin yetersizliği nedeniyle yaşanan yoksulluk neticesinde çocukların çalışmak durumunda kalması da güvencesiz istihdam koşullarının önemli sonuçlarından birini oluşturmaktadır. Bu konuda katılımcı 13 ortaokula giden oğlunun iki yıldır hafta sonları garsonluk yapıyor olduğunu anlatırken harçlığını kendisinin kazandığını ve böylece bazı ihtiyaçlarını kendisinin karşılayabiliyor olmasının aile bütçesi açısından olumlu olduğunu da belirtmesi çarpıcı bir örnektir.

Neticede yapılan görüşmeler düşük ücretli ve güvencesiz koşullarda çalışan bireylerin yaşadıkları gelir yetersizliği nedeniyle banka kredileri, aile desteği başta olmak üzere çeşitli borçlanmalar ve kayıt dışı istihdam ile çocuk işçiliği de dahil olmak üzere çeşitli çözüm yollarına başvurmak zorunda kaldıklarını ortaya koymuştur.

#### **4.6. Çalışma Arkadaşları ve yöneticiler ile Olan İlişkiler**

Görüşme yapılan kişiler bir arada çalıştığınız kadrolu memurlarla aranız nasıl? Sorusuna birbirine benzer cevaplar vererek kendi koşullarının onlarinkinin oldukça altında standartlara sahip olmasından son derece memnuniyetsiz olduklarını vurgulamışlardır. Katılımcı 2 yaşadığı rahatsızlığı “*memur kadrosunda biri geldiğinde ona iş öğretmek zorunda kalıyorsunuz. Ancak o kişi memur sonuçta iş güvencesi var, işsiz kalma kaygısı*

---

<sup>3</sup> <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18638>. (31.05.2015)

*yok ve benim maaşımın iki katını alabiliyor. Bütün gün aynı ortamda bulunduğunuz, yan masanızda oturan kişinin sizden bu kadar farklı çalışma koşullarına sahip olması oldukça moral bozucu oluyor”* sözleriyle dile getirmiştir. Katılımcı 5 ise “ *bize iş verilirken hiç düşünülüyor, şirket personeli veya memur diye bir ayırım yapılmıyor ancak en ufak bir sıkıntımız olduğunda şirket personelinin dikkatli ol diye uyarı alabiliyoruz açıkçası bu durum oldukça rahatsız edici oluyor. Ortada bir ayrımcılık olduğunu birçok durumda hissediyorsunuz. Örneğin; rektörlükte toplantı yapılıyor şirket personelleri ayrı bir salonda toplanıyor”* sözleriyle aynı işi yaparak bir arada buldukları ancak kendisinden daha iyi koşullara sahip olan güvenceli çalışanlarla aralarında var olan farklılıklardan rahatsız olduğunu ifade etmiştir. Benzer şekilde katılımcı 11 özellikle iş yükü konusunda kadrolu bir memurun asla yapmayacağı işlerin kendilerine yaptırıldığını söylerken “*binaların taşınma sürecinde iş sağlığı güvenliği koşullarına uymamasına rağmen oldukça ağır mobilyaları kaldırdık, taşıdık, yerleştirdik. Kadrolu memur olsak bize o işleri yaptırmaları mümkün değildi. Ancak sonuçta herkes biliyor ki biz işimizi kaybetmekten korkuyoruz. O nedenle de verilen işlere kolay kolay itiraz etmemiz mümkün değil,”* ifadeleriyle güvencesiz koşullarda çalışıyor iken aynı zamanda suiistimal edildiklerini zaman zaman kötü muameleye maruz kaldıklarını vurgulamıştır. Katılımcı 15 ise maruz kaldıkları muamele, düşük ücret ve gelecek belirsizliği gibi faktörlerin işini iyi yapmasına engel olduğunu, “*daha iyi bir ücretimiz olsa bizde memurlar kadar değer görsek işimizi severek yaparız. Gerekirse sabahtan akşama kadar hiç durmadan temizlik yaparım. Ancak aldığım ücret, bir kadromun olmaması gibi olumsuz faktörler çok çalışmamı ve işimi sevmemi, gerektiğinde fedakârlıklar yaparak işyerime bağlanmamı engelliyor. Çünkü kafamda sürekli işsiz kalabilirim korkusu var,”* sözleriyle ifade ederken işyerine karşı aidiyet hissetmediğini açıklamıştır. Bu durum iş güvencesinden yoksun olarak ve düşük ücret, düşük sosyal haklar gibi olumsuzluklara maruz kalarak çalışan bireylerin çalıştıkları kuruma bir bağlılık duymadıkları sürekli işsiz kalma korkusu, gelecek kaygısı ve belirsizlik gibi duygularla yaşamanın sadakat ve aidiyeti azalttığını göstermektedir. Ayrıca kendilerinden oldukça iyi çalışma koşullarıyla, iş güvencesine sahip olarak çalışan bireylerden oluşan çalışma arkadaşlarının olması ve yöneticiler tarafından kendilerine daha ağır, zor işlerin yaptırılması gibi farklı muamelelere maruz kalmaları da güvencesiz çalışanların motivasyonlarını azaltmakta, işyerine olan aidiyet duygularını düşürmektedir.

#### 4.7. Geleceğe İlişkin Beklentiler: Umutsuzluk, Karamsarlık

Katılımcı 1 hayatta en büyük korkularından birinin işsiz kalmak olduğunu anlatırken “çalışma koşullarım ve özellikle ücretimden memnun değilim ancak otuz dört yaşında ve lise mezunu biri olarak işsiz kalmaktan oldukça korkuyorum. Açıkçası bu yaştan sonra iş bulabileceğime dair bir umudum yok. O nedenle de gelecekte umutlu olduğumu söyleyemem. Çünkü sürekli işini kaybetme korkusu yaşıyor olmak hayata dair birçok planınızı etkiliyor. Örneğin; eşimden ayrıldığımda elimde bir miktar toplu para geçmişti eğer kredi çekebilecek cesaretim olsaydı bir ev alabilirdim ama bir türlü cesaret edemiyorum. Sonuçta kredi borcunun uzun vadede ödenmesi gerekir ancak ben işimin ne kadar devam edeceğini bilemediğim için elimde olan parayı değerlendiremiyorum,” ifadelerini kullanmıştır. Böylece güvencesiz koşullarda çalışıyor olmanın bireylerin hayatlarını büyük ölçüde engellediğini, geleceğe ilişkin kaygı ve belirsizliklerin yaşamın her alanında sorun oluşturduğunu söylemek mümkündür. Katılımcı 3 ise geleceğe ilişkin karamsar olduğunu ve yaşam koşullarını değiştirebileceğine inancı olmadığını belirtmiştir. “Sekiz yıldır bu koşullarda çalışıyorum. Ancak burada benden çok daha fazla süredir çalışanlar var. Sık sık taşeron çalışanlarla ilgili söylentiler çıkar ancak şimdiye kadar herhangi bir değişiklik olduğunu görmedik. Bu nedenle de gelecekte çok büyük bir umudum yok. Çalışma koşullarım özellikle de ücretim böyleyken yaşam koşullarımı iyileştirmem de mümkün görünmüyor. Örneğin; oturduğumuz yeri çocuklar pek beğenmiyor. Özellikle de büyük oğlum üniversite olarak burayı kazanıp, Özlüce’ye taşınmanın hayalini kuruyor ancak bu koşullarda, kiralar bu kadar yüksekken maalesef bizim için imkânsız.” ifadeleriyle de oturduğu semt başta olmak üzere yaşam koşullarının iyileşeceğine yönelik herhangi bir umudu olmadığını vurgulamıştır. Katılımcı 4 de benzer şekilde “işimin geleceğinin belirsiz olması nedeniyle geleceğe ilişkin çok fazla plan yapamıyoruz. Eşimin ailesine ait bir evde ve onların alt katında yaşadığımız için aile içinde bir takım problemler yaşanabiliyor. Açıkçası bu durum bizim evliliğimizi de olumsuz etkiliyor. Bu nedenle kendimize ait bir evimizin olmasını çok istiyoruz. Ancak gerek maddi koşulların yetersizliği, gerek ev kiralarının yüksek olması ve işimin ne kadar devam edeceğinin belirsiz olması nedeniyle çok fazla borçlanmaktan korkuyoruz” sözleriyle hayat koşullarının iyileştirebileceklerine dair inancı olmadığını belirtmiştir. Katılımcı 5 de geleceğe ilişkin karamsar olduğunu işiyle ilgili belirsizliklerin hayatına ilişkin uzun vadeli planlar yapmasına engel olduğunu anlatırken “ Her gün gazetede, televizyon ya da

internette taşeron çalışmaya ilişkin çeşitli haberler okuyoruz, dinliyoruz. Haliyle insanın kafası karışıyor. Bir gün bakıyorsunuz ki taşeron çalışmaya ilişkin yeni düzenlemeler yapılacağına ilişkin bir haber ancak sonra bir sonuç olmuyor. Böyle bir düzenin içerisinde insanın kendini güvende hissetmesi mümkün değil. Bu nedenle sürekli risk altında yaşamak zorunda kalıyorsunuz,” ifadelerini kullanmıştır. Katılımcı 11 ise beş yıldır sürekli olarak çalışma koşullarında iyileştirme yapılacağı ve kadrolu olabileceklerine dair haberler çıktığını ancak artık hiçbir şeye güveni kalmadığını ifade ederken “İşe başladığımın birinci yılında bilseydim bu koşulların değişmeyeceğini, asgari ücretle çalışabileceğim bir başka iş bulurdum. Bir yandan yaşım ilerliyor ve zaman kaybediyorum ancak sürekli daha iyi, güvenceli koşullar olacağına ilişkin çıkan asılsız haberler açıkçası artık umudumu kaybetmeme neden oldu. Aynı şekilde eşim hatta anne-babam dahi umutsuzluğa düştüler. Çünkü onlar da sürekli soruyorlar değişiklik yok mu bir düzenleme olmayacak mı, kadro gelmeyecek mi? gibi sorular inanın artık herkese bir şeyler anlatmaktan da, umut etmekten de yoruldum,” sözlerini kullanmıştır. Dolayısıyla temelde iş güvencesizliği, gelecek kaygısıyla yaşamayı da beraberinde getirdiğinden çalışma koşullarındaki belirsizlik, yaşam koşullarındaki belirsizliğe de neden olmaktadır. Katılımcıların tamamının çalışma koşullarının iyileşebileceğine ve hayat koşullarını değiştirebileceklerine dair inançları bulunmamaktadır.

#### **4.8. Aileyle İlişkiler**

İş güvencesizliğinin bireyler üzerinde yaratmış olduğu korku, belirsizlik, endişe, stres, kaygı gibi olumsuzluklar çalışanın kendisiyle sınırlı kalmamakta güvencesiz çalışanların çocukları ve eşiyle ilişkisini de olumsuz yönde etkilemektedir. Bu konuda katılımcı 14 işiyle ilgili yaşadığı güvencesizliğin ve taşıdığı endişelerin eve gittiğinde eşiyle tartışmasına, yaşadığı stresin çocuklarına karşı tahammülsüzleşerek zaman zaman sesini yükseltmesine neden olduğunu anlatmıştır. “*Özellikle de maaşlar gecikerek gününde yatmadığında, yapılması gereken ödemeler biriktiği için eşimle tartışmalar yaşıyoruz ve evdeki huzursuzluklar çocuklarımızı da olumsuz yönde etkiliyor*” sözleriyle de güvencesiz istihdam koşullarının ailesi üzerinde olumsuz etkiler yarattığını vurgulamıştır. Benzer şekilde katılımcı 5 bir dönem diğer fakültelerde yaşanan işten çıkarmalar nedeniyle yaşadığı güvencesizliğin üzerinde yarattığı stres, gerginlik ve mutsuzluk gibi olumsuz duyguların eve gittiğinde eşiyle ciddi sorunlar yaşamasına neden olduğunu ve yaşanan

tartışmalar neticesinde neredeyse boşanacaklarını vurgulamıştır. Bu durum özellikle ekonomik kriz dönemlerinde boşanma oranlarında yaşanan artış düşünüldüğünde önemli bir sorunu ortaya koymaktadır. Katılımcı 3 ise işiyle ilgili yaşadığı endişe, stres ve karamsarlıkların neden olduğu moral bozukluğunun evde eşi ve çocukları tarafından fark edildiğini *“Özellikle şirket üniversitede ihaleye girdiği zamanlarda eşim ve çocuklarım oldukça etkilenirler. Çünkü yaşadığım işsiz kalma korkusu evde moralimin bozuk olmasına ve zaman zaman eşim ve çocuklarıma karşı sinirli davranmama neden olabiliyor”* sözleriyle ifade etmiştir. Katılımcı 11 güvencesiz koşullarda çalışıyor olmanın yarattığı stres ve endişeyle birlikte eşiyle sık sık tartışmalar yaşadığını anlatırken *“İşimle ilgili yaşadığım belirsizlikler en önemlisi de gelir yetersizliği benim eşimle en büyük tartışma sebebim oluyor. Asgari ücretle çalışan biri olarak eşimin ve çocuğumun geçimini sağlamada oldukça zorlanıyorum ve bu durum sonunda aile içi sorunlara yol açıyor. Sorunlar sadece eşimle de sınırlı kalmıyor. Anne-babadan da mecbur kalınca yardım istiyoruz. Bu sefer onlarla da sorunlar yaşıyoruz. Sonuçta onlarda kaç yaşına gelmiş çoluk çocuk sahibi insanların geçinemiyor olmasından rahatsızlar. Açıkçası huzursuzluk, stres, karamsarlık her zaman hayatımda yer alıyor”* ifadelerini kullanmıştır. Yapılan görüşmelerde güvencesiz koşullarda çalışan bireylerin yaşadığı işlerini kaybetme korkusunun aile içi ilişkileri olumsuz yönde etkilediği, ailede önemli sorunlara yol açtığı görülmektedir.

#### **4.9. Yaşanılan Mekanlar: Düşük Kiralar, Memnuniyetsiz Yaşamlar**

Çalışmanın teorik kısmında uzun dönemli, istikrarlı, kariyer basamaklarının belli olduğu ve elde ettikleri gelir ile piyasada üretilen mal ve hizmetleri satın alabilecekleri standart istihdam koşullarından mahrum olarak güvencesiz koşullarda çalışan bireylerin kentin birçok imkânından uzakta, gecekondulu ya da varoş olarak adlandırılan mahallelerde düşük bir düzeyde kira ödeyerek veya ailelerine ait evlerde yaşadıkları vurgulanmıştır. Görüşmelerde de benzer sonuç elde edilmiştir. Görüşme yapılan kişilerin hiç birisinin kendine ait bir evi bulunmamaktadır. Görüşme yapılanların tamamı şehrin kiraların daha düşük olduğu mahallerinde yaşamaktadırlar. Bu boyut örneklem grubunda görüşmecilerin profil kısmında da mahalle isimleri olarak belirtilmektedir. Sahip oldukları işin getirdiği belirsizlik ve gelir yetersizliği nedeniyle ileriye dönük plan yapamayan bireyler yaşam koşullarını değiştirmeye ait bir umut taşımamaktadırlar. Bu konuda katılımcı 4 yaşadığı

semitten memnun olmadığını özellikle de hamile bir kadın olarak çocuğunu orada büyütme istemediğini anlatırken kiraların yüksek olması nedeniyle başka bir yere taşınmaya cesaret edemediklerini de belirtmiştir. Benzer şekilde katılımcı 14 çocuklarının yaşadıkları mahalleyi beğenmediklerini, şehir merkezine yakın bir yere taşınmak istediklerini ifade ederken aynı zamanda çocukların gittikleri okuldan da memnun olmadıklarını daha iyi, bir mahalledeki okulun öğretmenleri başta olmak üzere eğitim kalitesinin daha iyi olacağını ancak kiraların yüksek olması nedeniyle yaşadıkları mahalleden taşınmadıklarını ifade etmiştir. Katılımcı 3 de benzer şekilde *“çocuklarım oturduğumuz mahalleyi hiç beğenmiyorlar. Evimizin eski olmasından sürekli şikayet ediyorlar. Özellikle büyük oğlum şuan lisede okuduğu için üniversiteyi kazandığında Ertuğrul kent, Özlüce gibi kampüse yakın bir semte taşınmamızın hayalini kuruyor. Ancak kiraların yüksek olması nedeniyle maalesef şuan hiç mümkün görünmüyor”* sözleriyle yaşadığı yeri değiştirebileceğine dair umudu olmadığını belirtmiştir.

Görüşmelerde güvencesiz koşullarda, düşük ücretle çalışan bireylerin yaşam koşullarını iyileştireceklerine dair umutlu olmadıklarını, hem kendileri hem de aileler açısından sıkıntılar yaşamakla birlikte memnun olmadıkları semt ya da evlerde yaşamak zorunda kaldıkları ortaya çıkmaktadır.

## SONUÇ

Bu çalışmada güvencesiz istihdam olgusu, unsurları ve ortaya çıkmasına neden olan faktörlerle birlikte incelenmiş, bir kamu kurumunda taşeron firmaya bağlı olarak çalışanların koşulları ve güvencesizliğin yaşamlarına etkileri nitel araştırma yöntemlerinden yarı-yapılandırılmış görüşme yöntemi ile ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Öncelikle teorik kısmın birinci bölümünde iş güvencesizliği olgusu ve unsurları ele alınmıştır. İş güvencesizliği olgusunun unsurları belirsizlik, algılanan tehdit ve işsizlik kaygısı olarak sıralanmıştır. Bu doğrultuda bireyin işinin ne kadar süre devam edeceğinin belirsiz olmasının ailesi ve geleceğe ilişkin tüm planlarını etkilediğine yer verilmiştir. Aynı zamanda iş güvencesizliğinin henüz gerçek bir iş kaybı yaşanmadan çeşitli faktörlerin bireyler tarafından tehdit olarak algılandığına ve etraflarındaki işten çıkarmalar vb. durumların çalışanların kendi gelecekleriyle ilgili endişe duymalarına yol açtığına vurgu yapılmıştır. Birinci bölümde ayrıca güvencesiz istihdam koşulları öncesinde petrol krizine kadar önemini koruyan standart istihdam koşullarının dönüşümü anlatılırken üretimde yaşanan değişimlerden yararlanılmıştır. Devamında tarihsel gelişim süreci içerisinde tarım toplumu, sanayi toplumu ve sanayi sonrası toplumlarında üretimin geçirdiği dönüşümle birlikte çalışmanın ve buna bağlı olarak yaşam koşullarının geçirdiği dönüşüm ele alınmıştır.

Tezin ikinci bölümünde ise öncelikle ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel yönleriyle birey ve toplum üzerinde önemli etkileri olan küreselleşme sürecine yer verilmiştir. Bu süreçte mavi yakalı, vasıfsız işgücüne olan talep azalırken, beyaz yakalı işgücü ve hizmet sektörünün önem kazanmaya başlaması ve bireylerden değişen koşullara uyum sağlayarak, piyasanın ihtiyaçlarına cevap verebilmelerinin beklendiği vurgusu yapılmıştır. Bu bölümde müdahaleci, düzenleyici, geliri yeniden dağıtıcı ve sosyal nitelikli refah devletinin istihdam koşullarının 1970'li yıllarda yaşanan petrol kriziyle birlikte sona ermesi ve benimsenen neo liberal politikalarla birlikte standart istihdam koşullarının ortadan kalktığı sonucu da ifade edilmiştir. Yaşanan petrol krizi değişen tüketici taleplerini karşılayamayan, ihtiyaçlara cevap veremez hale gelen fordist/kitle üretiminin de krize girmesine yol açmıştır. Böylece üretim biçimi sorgulanırken, değişen tüketici ihtiyaçlarına karşı kısa sürede piyasaya uyum sağlayabilecek yeni bir üretim biçimi oluşturulması

zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda ortaya çıkan üretim şekli esnek üretim olarak adlandırılmaktadır. Esnek üretim; çalışanların rol ve yetkilerinin genişletildiği, fordizmin hareketli montaj hattındaki katı görevlerin yerine çalışanlara vasıf kazandıracak görevlere önem veren, piyasanın isteklerine hızlı bir şekilde uyum sağlamanın önemli olduğu üretim sistemidir. Üretimde yaşanan değişimlerin devamında teknolojide yaşanan gelişmelerle birlikte teknolojiyi iyi kullanabilen vasıflı işgücüne olan talep artarken, vasıfsız işgücüne olan talebin azalmasıyla bu gruptaki emeğin kötü çalışma koşullarında, düşük ücretli, geçicilik ve belirsizliğin mevcut olduğu güvencesiz istihdam koşullarına maruz kalmasına neden olduğuna yer verilmiştir. Ayrıca teknolojinin sağladığı avantajlarla istihdam önemli bir dönüşüm geçirmektedir. Neticede teknoloji işletmelere birçok fonksiyonu elektronik ortamda gerçekleştirme imkânı sağlamış, böylece istihdamda zaman ve mekân bütünlüğü bozulmuştur. İstihdamda yaşanan bu dönüşümün yanı sıra, üretimde gelişen teknolojilerin kullanılmasıyla değişen talebe göre ürünlerin üretilebilmesi, aynı işin uzun yıllar yapılmasını engellerken aynı işletmede yaşam boyu ilerleyen kariyeri de ortadan kaldırmıştır. Çok Uluslu Şirketlerin maliyet ve rekabet avantajı sağlamak amacıyla üretimlerini teknolojinin, ekonomik ve sosyal politikaların ve standart dışı çalışma şekillerinin sağladığı kolaylıklarla farklı ülkelere kaydırabiliyor olmalarının özellikle vasıfsız çalışanların istihdam koşullarına yönelik olumsuz sonuçlarına değinilmiştir. Ayrıca köyden kente göçle gelen bireylerin yol açtığı kentleşmenin sanayileşme ve istihdam koşullarının gelişme hızının üzerinde bir hızla artış göstermesiyle kırsal bölgelerin vasıf ve eğitim seviyesi düşük işçilerinin emek piyasasını dahil olamadıkları ve kentlerde yaşamlarını sürdürebilmek amacıyla düşük ücretli, kayıt dışı, kötü çalışma koşullarına maruz kalarak vb. güvencesiz koşullarda çalışmak zorunda kaldıkları vurgulanmıştır. Kırsal bölgelerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan ve emek piyasasının talep ettiği vasıflardan yoksun olan bireyler, güvencesiz istihdam koşullarında yetersiz gelir ile çalışmak zorunda kaldıkları için başta yaşadıkları mahalle olmak üzere, kentin birçok fırsatından uzakta kaliteli eğitim, sağlık, ulaşım koşullarına erişmeden yaşamlarını sürdürmek zorunda kalmaktadırlar.

İkinci bölümde iş güvencesizliğinin bireysel ve toplumsal sonuçlarına da yer verilmektedir. Bu doğrultuda öncelikle güvencesiz istihdam koşullarında kötü çalışma koşulları yetersiz gelir, işsiz kalma korkusu, belirsizlik gibi olumsuz faktörlere maruz kalarak çalışan bireylerin aileleriyle ilişkilerinin de olumsuz etkilendiğini ifade etmek



mümkündür. Güvencesiz istihdam koşullarında çalışan bireyler gelir yetersizliği neticesinde ihtiyaçlarını karşılayabilmek için banka kredisi, kredi kartı, aileden destek alma gibi mekanizmalara başvurmak zorunda kalmaktadırlar. Düşük düzeyde gelir elde ederek çalışan bireyler kendilerine ait bir eve sahip olamamakta ve yaşadıkları şehrin birçok imkânından (yol, su, okul, hastane vb.) uzakta, kiralardan düşük olduğu semtlerde yaşamak zorunda kalmaktadırlar. Yetersiz gelir düzeyi neticesinde aile bütçesine katkı amacıyla çocuklar da çalışmak zorunda kalmakta, bu durum başta çocuğun eğitiminden uzak kalması olmak üzere iş kazaları ve kötü çalışma koşullarına maruz kalma gibi birçok olumsuz sonuç doğurmaktadır.

Çalışmanın üçüncü bölümde ise yarı-yapılandırılmış görüşme yöntemi ile taşeron firmaya bağlı çalışanlarla gerçekleştirilen görüşmelerde güvencesiz istihdam koşullarının birey ve ailesi üzerinde yarattığı etkilerle birlikte yaşadıkları sorunlara yer verilmiştir. Katılımcıların vermiş oldukları cevaplar dokuz başlık altında ele alınmıştır. Bu bağlamda öncelikle çalışanların çalışma koşullarına ilişkin deneyimlerine bakıldığında düşük ücret, maaşların düzenli olarak yatmaması, zaman zaman servis, yemek gibi alanlarda yaşanan sıkıntılar gibi birçok durumun güvencesiz istihdam koşullarıyla örtüştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Ancak mesai saatlerinin ve çalışma sürelerinin düzenli olması ve özellikle kadın katılımcıların bu durumdan memnun olması bu çalışmanın dikkat çeken sonuçlarından birini oluşturmaktadır. Hiç şüphesiz bu durum uygulamanın kamu sektöründeki taşeron çalışanlarla gerçekleştirilmesinden kaynaklanmaktadır. İş memnuniyeti açısından yapılan değerlendirmede ise, katılımcıların güvencesiz koşullarda çalıştıklarının farkında oldukları ancak gerek vasıfsız olmaları gerekse belirli bir yaşa gelmiş olmaları gibi faktörlerin etkisiyle daha iyi koşullarda iş bulabileceklerine dair umutlarının olmadığı açıkça görülebilmektedir. Görüşmelerde tüm katılımcılar işlerini kaybetmekle ilgili geleceğe yönelik korkular yaşadıklarını sürekli olarak belirtmişlerdir. Bu bağlamda sürekli olarak işlerini kaybetme korkusu yaşayan bireylerin gelecekle ilgili plan yapamadıkları öne çıkmaktadır. Görüşmeler boyunca katılımcılar yaşadıkları gelir yetersizliğinin yol açtığı sıkıntıları dile getirmişler ve bu durumun sonucunda ödenemeyen kredi kartı borçları, bankalardan alınan kredi borçları, aileden alınan destekler, kayıt dışı olarak ek iş yapmak zorunda kalma, çocukların çalışmak zorunda kalması gibi boyutlara vurgu yapmışlardır. Tüm bunlarla birlikte katılımcıların çalışma koşullarını değiştirebileceklerine ve buna bağlı olarak hayat koşullarının iyileşebileceğine dair bir

inançlarının olmadığı, geleceğe karşı umutsuz oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum güvencesiz istihdam koşullarında düşük ücret, olumsuz çalışma koşulları, gelecek belirsizliği, işini kaybetme korkusu gibi koşullarda çalışan bireylerin geleceğe dair karamsarlıklarını net olarak ortaya koymaktadır. Teorik kısımda da bahsedildiği gibi yetersiz gelir ile güvencesiz istihdam koşullarında çalışan bireylerin yaşam alanları kentin kaliteli eğitim, yol, hastane, ulaşım gibi imkânlarından uzakta, düşük düzeyde kira ödeyerek yaşamak zorunda kaldıkları alanlardır. Bu durum özellikle güvencesiz çalışanların çocukları açısından oldukça rahatsız edicidir. İş güvencesizliğinin yarattığı kaygılar, bireyin işini kaybetmesinden önce yaşanan bir durum olmakla birlikte, gerçek iş kaybı yaşanmadan çeşitli işaretler bireyler tarafından tehdit olarak algılanmaktadır. Bu durum araştırma esnasında katılımcıların anlatmış olduğu zaman zaman etrafta yaşanan işten çıkarmalar ya da taşeron çalışmaya yönelik çeşitli düzenlemeler yapılacağı vb. haberleri ile bireylerin kendilerine de sıra gelebileceği endişesi taşımalarına yol açmaktadır. Tüm bu güvencesiz koşulların yol açtığı belirsizlik, endişe, stres, kaygı gibi duyguların çalışanların ruhsal ve bedensel sağlıkları ile aile hayatlarını son derece olumsuz etkilediği sonucuna da ulaşılmıştır.

Sonuç olarak çalışmada güvencesiz istihdam tarihsel gelişim süreci içerisinde incelenirken aynı zamanda bireysel ve toplumsal etkilerine de vurgu yapılmıştır. Üçüncü bölümde bir uygulama çalışmasıyla güvencesiz istihdamın etkilerinin yansımaları ayrıntılı olarak analiz edilmiştir. Neticede çalışmada bir bütün olarak günümüzde oldukça önem kazanan güvencesiz istihdam farklı boyutlarıyla incelenmeye çalışılmıştır.

## KAYNAKÇA

### Kitaplar

- YILDIRIM Ali-Hasan Şimşek, **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 9.b., Ekim 2013, s.46.
- ARON Raymond, **Sanayi Toplumunu**, çev. E. Gürsoy, Dergâh Yayınları, İstanbul, 1997, s:131.
- BECK Ulrich, **Risk Toplumunu**, çev. Kazım Özdoğan- Bülent Doğan, İthaki Yayınları, İstanbul, 2011, s:132.
- BOZKURT Veysel, **Değişen Dünyada Sosyoloji**, Ekin Kitapevi, Bursa, 2012, s:312.
- BOZKURT Veysel, **Endüstriyel ve Post Endüstriyel Dönüşüm**, Ekin Kitapevi, Bursa, 2012, s:187.
- BERG Bruce L., **Qualitative Research Methods For The Social Sciences**, 4.b., California State University, Long Beach, 2001, s.70.
- CASTELLS Manuel, **Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür Ağ Toplumunun Yükselişi**, çev. Ebru Kılıç, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, c:1, İstanbul, 2013, s:122.
- CENTEL Nur, **Mala Karşı Suçlarda Artışın Kriminolojik Yönden Açıklaması ve Nedenleri**, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Prof. Dr. Ergun Önen'e Armağan, Alkım Yayınevi, İstanbul, 2013, s:572.
- DOOGAN Kevin, **New Capitalism**, Polity Press, USA, 2009, s:195.
- GIDDENS Anthony, **Elimizden Kaçıp Giden Dünya**, çev. Osman Akınhay, Alfa Yayınları, İstanbul, 2000, s:69.
- GIDDENS Anthony, **Sosyoloji**, çev. Cemal Güzel, Kırmızı Yayıncılık, İstanbul, 2012, s:836.
- GORZ Andre, **İktisadi Aklın Eleştirisi**, çev. Işık Ergüden, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1995, s:11.
- GÜL Sallan Songül, **Sosyal Devlet Bitti Yaşasın Piyasa**, Ebabil Yayıncılık, 2.b. Ankara, 2006, s:6.
- HARVEY David, **Postmodernliğin Durumu**, çev. Sungur Savran, Metis Yayınları, İstanbul, 2014, s:148.

- HUBERMAN Leo, **Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla**, çev. Murat Belge, İletişim Yayınları, İstanbul, 2009, s:67.
- KUMAR Krishan, **Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Modern Topluma**, çev. Mehmet Küçük, Dost Kitapevi Yayınları, Ankara, 2013, s:69.
- MÜTEVELLİOĞLU Nergis- Sinan Sönmez, **Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2009, s:82.
- ÖZDEMİR Süleyman, **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2007, s: 256.
- POLANYI Karl, **Büyük Dönüşüm**, çev. Ayşe Buğra, İletişim Yayınları, İstanbul, 2011, s: 82.
- ROSENAU Marie Poulaine, **Post- Modernizm ve Toplum Bilimleri**, çev. Tuncay Birkan, Bilim ve Sanat Yayıncılık, 2.b., 2004, Ankara, s:87.
- SENNETT Richard, **Saygı**, çev. Ümmühan Bardak, Ayrıntı yayınları, 2.b., 2005, İstanbul, s: 204.
- SENNETT Richard, **Yeni Kapitalizmin Kültürü**, çev. Aylin Onacak, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2011, s: 63.
- SENNETT Richard, **Karakter Aşınması**, çev. Barış Yıldırım, 6.b., Ayrıntı Yayınevi, İstanbul, 2012, s:19.
- STANDING Guy, **Prekarya**, çev. Ergin Bulut, İletişim Yayıncılık, İstanbul, 2014, s:22.
- SÜMER Nebi- Nevin Solak- Mehmet Harma, **İşsiz Yaşam: İşsizliğin ve İş Güvencesizliğinin Birey ve Aile Üzerindeki Etkileri**, Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2013, s:59.
- ŞENKAL Abdülkadir, **Sosyal Boyutuyla Bilgi Ekonomisi ve Emek**, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 2015, s:66.
- TWENGE M. Jean, **Ben Nesli**, çev. Esra Öztürk, Kaknüs Yayıncılık, 2009, İstanbul, s:99.
- TOKOL Aysen, **Endüstri İlişkilerinde Yeni Gelişmeler**, 4.b, Dora Yayınları, Bursa, 2013, s:103.
- ULUTAŞ Ünlütürk Çağla, **Türkiye’de Sağlık Emek Sürecinin Dönüşümü**, Notabene Yayınları, Ankara, 2011, s:242.
- URHAN Betül, **Sendikasız Kadınlar, Kadınsız Sendikalar**, Kadınlarla Dayanışma Vakfı, İstanbul, 2014, s:52.
- ZENGİNGÖNÜL Oğul, **Yoksulluk, Gelişmişlik ve İşgücü Piyasaları Ekseninde Küreselleşme**, Adres Yayınları, Ankara, 2004, s:78.

## Makaleler

- AÇIKALIN Neriman, “Enformel Sektör ve Yoksulluk: Kentsel İşgücü Pazarı Üzerine Etkileri, İstanbul ve Gaziantep Örnekleri”, **SosyoEkonomi**, s:2, Ankara, 2007, s:45.
- AKGEYİK Tekin, “Teknolojik Değişim, PostFordist Eğilimler ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar”, **Çimento İşveren**, s:3, c:14, 2000, s:7.
- ALPER Yusuf, “Küreselleşme ve Küreselleşmenin Sosyal Sorunları”, **Sosyal Politika**, ed. Aysen Tokol- Yusuf Alper, Dora Yayınları, 5.b. Bursa, 2014, s:47.
- ATAÇ Ela, “Suçun Kentsel Mekândaki Algısı: Güvensizlik Hissi”, Kent ve Suç, **TMMOB Mimarlar Odası**, s:55, Ankara, 2007, s:12.
- AYDINLI Halil İbrahim, “Sosyo-Ekonomik Dönüşüm Süreci ve Sanayi Ötesi Yaklaşımlar”, **Kamu-İş**, s:4, İstanbul, 2004, s:4.
- BARLING Julian-Morris B. Mendelson, “Parent’s Job Insecurity Affects Children’s Grade Performance Through The Indirect Effects of Beliefs in an Unjust World and Negative Mood”, **Journal of Occupational Health Psychology**, No:4, 1999, s:348.
- BIÇKI Doğan, “Küreselleşme Sürecinde Kentler: Mekansal Yarılma, Yoksulluk ve Türkiye”, **Türkiye’nin Toplumsal Yapısı**, ed. Memet Zencirkıran, Dora Yayınları, Bursa, 2013, s:303.
- BİLGİN Vedat, “Taşeron İşçisi Gerçeği Araştırması”, **Hak-İş Konfederasyonu Yayınları**, Ankara, 2015, s:19.
- BORA Tanıl- Necmi Erdoğan, “Cüppenin, Kılıcın, Kalemin Mahçup Yoksulları: Yeni Kapitalizm, Yeni İşsizlik ve Beyaz Yakalılar”, **Boşuna mı Okuduk?**, Tanıl Bora- Aksu Bora- Necmi Erdoğan- İlknur Üstün, 2.b., İletişim Yayınları, İstanbul, 2011, s:18.
- BORA Tanıl, “Beyaz Yakalıların İş Bulma ve Geçinme Stratejileri”, **Boşuna mı Okuduk?**, Tanıl Bora- Aksu Bora- Necmi Erdoğan- İlknur Üstün, 2.b., İletişim Yayınları, İstanbul, 2011, s:210.
- BOZKURT Veysel - Şenol Baştürk, “Örgütlerde İşgücünün Değişimi: Çalışan Profilineki Farklılaşma ve Vasıf Düzeyinin Etkileri”, **Örgüt Sosyolojisi**, ed. Memet Zencirkıran, Dora Yayınları, 2012, s: 341.
- ÇAKIR Özlem, “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, **Çalışma ve Toplum**, s:1, İstanbul, 2007, s:120.
- ÇOBAN Aslı, “Çalışma Yaşamında Eğretilik, Eğreti İstihdam ve Atipik İstihdam İlişkisi”, **KEİG**, 2014, <http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/KE%C4%B0G-%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma-Ya%C5%9Fam%C4%B1nda-E%C4%9Fretilik->

E%C4%9Freti-%C4%B0stihdam-ve-Atipik-%C4%B0stihdam-  
%C4%B0li%C5%9Fkisi-2014-.pdf, (Erişim Tarihi: 25.09.2014), s:5.

DOOGAN Kevin, “Insecurity and Long-Term Employment”, **Work Employment Society**, Vol.15, Issue 3, September 2001, s:436.

ERDUT Zeki, “Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal politika”, *Çalışma ve Toplum*, s:2 İstanbul, 2004, s:25.

ERDOĞAN Necmi, “Sancılı Dil, Hadım Edilen Kendilik ve Aşınan Karakter: Beyaz Yakalı İşsizliğine Dair Notlar”, **Boşuna mı Okuduk?**, Tanıl Bora- Aksu Bora- Necmi Erdoğan- İlknur Üstün, 2.b., İletişim Yayınları, İstanbul, 2011, s:91.

FERRIE E. Jane, “Health Consequences of Job Insecurity”, Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge For Social Welfare and Health Promotion, eds. Jane E. Ferrie-Michael G. Mamot-John Griffiths- Erio Ziglio, **WHO Regional Publications**, European Series, No:81, Denmark, 1999, s:63.

FIRAT A. Serap, “ Yoksulluk, Kentlerde Suç Artışı ve Kent Merkezlerinde Özel Güvenlik Hizmeti Verilmesi”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, s:10, Ankara, 2008, s:209.

GÖKULU Gökhan, “Kent Güvenliği Kentleşme ve Suç İlişkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, c:24, s:1, Erzurum, 2010, s: 217

GREENHALGH Leonard-Zehava Rosanblatt, “Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity”, **Academy of Management Review**, Vol.9, 1984, s:440.

GÜLER Berna- Özgür Müftüoğlu, “Üretim Sürecinin Vazgeçilmezi Esneklik: Var ve Yok Ettikleri Üzerine Bir Çerçeve”, **Türkiye’de Esnek Çalışma**, ed. Özgür Müftüoğlu-Arif Koşar, Evrensel Kültür Kitaplığı, İstanbul, 2014, s:29.

HOLM Susan- Jane Hovland “Waiting For The Other Shoe To Drop: Help For The Job Insecure Employee”, **Journal of Employment Counseling**, Vol.36, Issue 4, December, s:157.

IŞIK Volkan, “1980 Sonrası Neoliberal Politikaların İşsizlikle Mücadelede Yerine Getiremediği Vaadler: Rusya’yı Çıkmaza Sürükleyen Yol”, **Çimento İşveren**, s:6, c:24, İstanbul, 2010, s:23.

İPEK Melek, “Kayıt Dışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Örüntüler”, **Çalışma ve Toplum**, s:1, İstanbul, 2014, s:174.

KALLEBERG Arne, L., “Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition”, **American Sociological Review**, 2009, s:5.

KARADENİZ Oğuz “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, **Çalışma ve Toplum**, s:2, İstanbul, 2011, s:85.

- KAPAR Recep, “Ekonomik Krizlerin Çalışanların Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri”, **Çalışma ve Toplum**, s:3, İstanbul, 2013, s:80.
- KARADENİZ Oğuz “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, **Çalışma ve Toplum**, s:2, İstanbul, 2011, s:85.
- KAYMAKÇI Oğuz, “Küresel Ekonomide Çok Uluslu Şirketler ve Türkiye’ye Yansımaları”, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, c:11, s:1, 2013, s:226.
- KOCABAŞ Fatma, “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,  
[http://birimler.dpu.edu.tr/app/views/panel/ckfinder/userfiles/17/files/DERG\\_/11/33-53.pdf](http://birimler.dpu.edu.tr/app/views/panel/ckfinder/userfiles/17/files/DERG_/11/33-53.pdf), (01.02.2015), s:4.
- KUTLU Denizcan, “Neden Güvencesizlik?”,2011, <http://www.sendika.org/2011/09/neden-guvenesizlik-1-denizcan-kutlu/>, (18.09.2014).
- KUTLU Denizcan, “Türkiye İşgücü Piyasasında Güncel Gelişmeler ve Güvencesizleşme Örüntüleri”, Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak, ed. Özay Göztepe, Notabene Yayınları, Ankara, 2012, s:67.
- MILBERG William – Deborah Winkler, “ Actual and Perceived Effects of Offshoring on Economic Insecurity: The Role of Labour Market Regimes”, Making Globalization Socially Sustainable, eds. March Bacchetta- Marion Jansen, **World Trade Organization-** International Labour Office, Geneva, 2011, s:151.
- MURAT Sedat, Dünden Bugüne İstanbul’un İşgücü ve İstihdam Yapısı, **İstanbul Ticaret Odası Yayınları**, İstanbul, 2007, s:330.
- OĞUZ Şebnem, “Tekel Direnişinin Işığında Güvencesiz Çalışma: Proletaryadan Prekarya’ya mı?”, **Mülkiye**, c:35, s:271, Ankara, 2011, s: 10.
- OECD Employment Outlook 2014, **OECD Publishing**, November, 2014, s:271.
- ÖZEL H. Alp, “ İktisadi Perspektiften Küreselleşme Kavramı ve Gelişimi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, c:2, 2011, s:92.
- ÖZER İnan, “Türkiye’de Kent, Kentleşme ve Kentsel Değişme”, **Türkiye’nin Toplumsal Yapısı**, ed. Memet Zencirkıran, Dora Yayınları, Bursa, 2013, s: 274
- ÖZGÜLER Canbey Verda, “Yeni Teknolojiler ve Örgütler”, **Örgüt Sosyolojisi**, ed. Memet Zencirkıran, Dora Yayınları, Bursa, 2012, s:309.
- ÖZSEVER Atilla, “Güvencesizliğe Karşı Birleşik Mücadele”, **Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak**, ed. Özay Göztepe, Notabene Yayınları, Ankara, 2012, s:275.
- PARLAK Zeki, “Sanayi Ötesi Toplum Teorilerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, s: 2, 2004, s: 97.

- PARLAK Zeki- Süleyman Özdemir, “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, s:60, İstanbul, 2011, s:3.
- ‘95’-96 Petrol- İş, **Petrol İş Yayınları**, İstanbul, s: 758.
- PİORE Michael, “Post-Fordizm”, **Sosyolojide Temel Fikirler**, Martin Slattery, Sentez Yayıncılık, 4.b., İstanbul, 2011, s: 440.
- POYRAZ Kemal - Bülent Kama, “Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin İncelenmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, c.13, s:2, Isparta, 2008, s:161.
- SELAMOĞLU Ahmet, “Yoğunlaşan Sosyal Sorunlarıyla Küreselleşme”, **Küreselleşmenin İnsani Yüzü**, ed. Veysel Bozkurt, Alfa Yayınları, Bursa, 2000, s:35.
- SELAMOĞLU Ahmet, “Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, c:4, s:2, 2002, s:34.
- SAVUL Güven, “Standart Dışının Standartlaşması: Güvencesiz İstihdam”, **Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak**, ed. Özay Göztepe, Notabene Yayınları, Ankara, 2012, s:120.
- SAVUL Güven, “Üretimin Yeniden Örgütlenmesi ve Güvencesiz İstihdam: Farklı Biçimler, Tek Tarz”, **Türk-iş**, 2009, <http://www.turkis.org.tr/dosya/NcNNUd3J66Xg.pdf>, ( 27.09.2014) s:104.
- TEMİZ Ejder Hasan “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, **Çalışma ve Toplum**, s:2, İstanbul, 2004, s:56.
- TOKOL Aysen, “Küreselleşme ve Endüstri İlişkileri Üzerine Etkileri”, **Küreselleşmenin İnsani Yüzü**, ed. Veysel Bozkurt, Alfa Yayınevi, 2000, s:132.
- TOKOL Aysen, “Günümüz Türkiye’inde Sosyal Sorunlar ve Sosyal Politika Sorunları”, **Türkiye’nin Toplumsal Yapısı**, ed. Memet Zencirkıran, Dora Yayınları, Bursa, 2013, s:456.
- TOKOL Aysen, “Çocuklara Yönelik Sosyal Politikalar”, **Sosyal Politika**, ed. Aysen Tokol- Yusuf Alper, Dora Yayınları, 5.b. Bursa, 2014, s:376.
- TÖNNIES Ferdinand “Gemeinschaft- Gesellschaft”, **Sosyolojide Temel Fikirler**, Martin Slattery, Sentez Yayıncılık, İstanbul, 2011, s:59.
- ULUKAN Umut, “Esneklik ve Güvence Arasında Bir Denge Mümkün mü: Avrupa ve Türkiye’den Güvenceli Esneklik Pratikleri”, **Türkiye’de Esnek Çalışma**, ed. Özgür Müftüoğlu- Arif Koşar, Evrensel Kültür Kitaplığı, İstanbul, 2014, s:71.



UYANIK Yücel, “İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme”, **Kamu-İş**, c:7, s:2, Ankara, 2003, s:2.

UYANIK Yücel “Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İş gücü Piyasaları”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, s:10, c:2, Ankara, 2008, s:210

WOOD Geof, “Staying Secure, Staying Poor: The Faustian Bargain”, **World Development**, Vol.31, No.3, 2003, s:456

YAVUZ Arif, “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara, 2000, s: 618.

YILDIZ Halil “Çalışmanın Sosyolojik ve Teknik Yönleri Üzerine Bir İnceleme”, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, s: 58, İstanbul, 2010, s: 175.

ZENCİRKIRAN Memet, “Örgüt ve Yönetim Kuramları”, **Örgüt Sosyolojisi**, ed. Memet Zencirkıran, Dora Yayınları, Bursa, 2012, s:5.

ZENCİRKIRAN Memet, “Küreselleşme, Küresel Sosyal Sorunlar ve Çözüm Arayışları”, **Türkiye’nin Toplumsal Yapısı**, ed. Memet Zencirkıran, Dora Yayınları, Bursa, 2013, s:427.

ZENCİRKIRAN Memet, “Sosyal Politikanın Tarihsel Gelişimi”, **Sosyal Politika**, ed. Aysen Tokol- Yusuf Alper, Dora Yayınları, 5.b., Bursa, 2014, s:7.

### **Diğer Kaynaklar**

<http://www.cte.adalet.gov.tr/#>, (22.05.2015).

[www.hurriyet.com.tr/yasasinhayat/10768257.asp](http://www.hurriyet.com.tr/yasasinhayat/10768257.asp), (09.05.2015)

<http://t24.com.tr/haber/ekonomi-alarm-veriyor-kredi-batigi-sayisi-21-milyon-296113>, (10.05.2015).

<http://ekonomi.millet.com.tr/odenmeyen-kredi-karti-borcu-25-kat-artti-haberi/1265597>, (10.05.2015).

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15975>. (05.02.2015).

Aysen Tokol, “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?”, 2003, <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003>, (08.01.20)

[www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18616](http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18616), (01.05.2015)

<http://hurarsiv.hurriyet.com.tr/goster/haber.aspx?id=3924768&tarih=2006-02-13>, (04.05.2015).

<http://www.disk.org.tr/2015/04/disk-ar-turkiyede-cocuk-isciligi-gercegi-raporu-2015/>, (18.05.2015).

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13659>, (02.05.2015).

[http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=12826:2014-yili-is-cinayetleri-raporu-en-az-1886-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236](http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=12826:2014-yili-is-cinayetleri-raporu-en-az-1886-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236), (03.05.2015).

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18638>, (31.05.2015)



## EK: 1

### GÖRÜŞME FORMU

Bu araştırma, akademik bir amaçla gerçekleştirilmektedir. İsmi ve kimliğinizi ortaya çıkaracak hiçbir bilgi kullanılmayacaktır.

Sektör \_\_\_\_\_ Tarih ve saat (başlangıç-bitiş) \_\_\_\_\_ Medeni Durum \_\_\_\_\_

Yaş \_\_\_\_\_ Cinsiyet \_\_\_\_\_ Eğitim Düzeyi \_\_\_\_\_

Mahalle \_\_\_\_\_ Ev Kira/ Kendine Ait Çalışma Süresi \_\_\_\_\_

### GÖRÜŞME SORULARI

- İşinizden memnun musunuz? Yoksa zorunluluktan dolayı mı çalışıyorsunuz?
- Aldığınız ücret, çalışma saatleriniz, çalışma koşullarınız hakkında ne düşünüyorsunuz? Memnun olduğunuz ya da olmadığınız yönler neler? Güvenceli olduğunu düşünüyor musunuz? Böyle düşünmüyorsanız neden?
- İşinizi kaybetme korkusu yaşıyor musunuz? İşinizle ilgili bir belirsizlik durumu var mı? Varsa bu hayatınızı nasıl etkiliyor? Stres, korku, umutsuzluk, kaygı hissediyor musunuz? İşsiz kalmak sizin için ne ifade ediyor?
- İşinize bağlılık duyuyor musunuz? Bu işi yapmaktan mutlu musunuz?
- Daha iyi bir işte çalışabileceğinizi düşünüyor musunuz?
- İşsiz kalmak sizin için ne ifade ediyor?
- Çalışma arkadaşlarınızla ilişkiniz nasıl? İş dışında da görüşüyor musunuz? İlişkileriniz iş saatleriyle sınırlı mı? Çalıştığınız kurumdaki yöneticilerinizle ilişkiniz nasıl? Taşeron firma çalışanları dışındaki çalışma arkadaşlarınızla ilişkiniz nasıl?
- Geçici nitelik taşıyan bir işe sahip olmanızı kariyer hedefleriniz açısından değerlendirebilir misiniz?
- Hayatınızı borçsuz bir şekilde devam ettirebiliyor musunuz? Gelir eksikliğini nasıl gideriyorsunuz? Ekonomik sıkıntıyı nasıl aşıyorsunuz? Banka kredisi, kredi kartı, ya da çevreden aldığınız borçlar ekonomik olarak sizde ödeme sıkıntısı yaratıyor mu? Borç baskısı sizi nasıl etkiliyor?
- Kazandığınız parayı nasıl harcıyorsunuz? Daha çok hangi ihtiyaçlara gidiyor. Sosyal ve kültürel faaliyetlere zaman ayırabiliyor musunuz? Sinema, tiyatro, konser gibi etkinliklere katılabiliyor musunuz? Ailenizle birlikte dışarıda yemek yiyebiliyor musunuz? Oluyorsa ne kadar sıklıkta oluyor?
- Çalışma yaşamı ve geleceğinizle ilgili beklentileriniz neler? Gelecekte umutlu musunuz? Şu anki durumunuzun daha iyiye gideceğini düşünüyor musunuz?
- Ailede sizin dışınızda kimler çalışıyor?

## ÖZGEÇMİŞ

<b>Adı, Soyadı</b>	Gözde SOYSAL		
<b>Doğum Yeri ve Yılı</b>	BURSA 1990		
<b>Bildiği Yabancı Diller ve Düzeyi</b>	İNGİLİZCE		
<b>Eğitim Durumu</b>	<b>Başlama - Bitirme Yılı</b>	<b>Kurum Adı</b>	
<b>Lise</b>	2004	2007	BURSA KIZ LİSESİ
<b>Lisans</b>	2007	2011	ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
<b>Yüksek Lisans</b>	2012	2015	ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
<b>Doktora</b>			
<b>Çalıştığı Kurum (lar)</b>	<b>Başlama - Ayrılma Yılı</b>	<b>Çalışılan Kurumun Adı</b>	
1.			
2.			
3.			
<b>Üye Olduğu Bilimsel ve Mesleki Kuruluşlar</b>			
<b>Katıldığı Proje ve Toplantılar</b>			
<b>Yayınlar:</b>			
<b>Diğer:</b>			
<b>İletişim (e-posta):</b>	gzdsoysal@gmail.com		
		<b>Tarih</b> <b>İmza</b> <b>Adı Soyadı</b>	

## ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

## TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU

Yazar Adı Soyadı	Gözde SOYSAL
Tez Adı	Güvencesiz İstihdam: Bursa'da Kamu Sektöründe Taşeron Çalışanlar Üzerine Nitel Bir Araştırma
Enstitü	<b>Sosyal Bilimler Enstitüsü</b>
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tez Türü	Yüksek Lisans
Tez Danışman(lar)ı	Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran
Çoğaltma (Fotokopi Çekim) izni	<input checked="" type="checkbox"/> Tezimden fotokopi çekilmesine izin veriyorum <input type="checkbox"/> Tezimin sadece içindekiler, özet, kaynakça ve içeriğinin % 10 bölümünün fotokopi çekilmesine izin veriyorum <input type="checkbox"/> Tezimden fotokopi çekilmesine izin vermiyorum
Yayımlama izni	<input type="checkbox"/> Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasına izin Veriyorum

Hazırlamış olduğum tezimin belirttiğim hususlar dikkate alınarak, fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından hizmete sunulmasına izin verdiğimi beyan ederim.

Tarih : 25.08.2015

İmza :



