

PREKARYA VE TOPLUMSAL GÜVENCE

EKİM 2022



İÇİNDEKİLER

Yönetici Özeti.....	3
Giriş.....	5
Yöntem.....	9
Prekarya Devrinde Kadın ve Genç İstihdamı.....	10
Prekarya Devrinde Çalışma: Vergi Bilinci ve Sigortalı Çalışma.....	12
Prekarya Devrinde İşverenlik: Karşılıklı Güvence.....	14
Sonuç.....	16
Yararlanılan Kaynaklar.....	19



YÖNETİCİ ÖZETİ

En basit haliyle belirsiz, öngörülemez ve riskli bir çalışma şekli olarak tanımlayabileceğimiz güvencesiz çalışma, her geçen yıl küresel bir norm haline geliyor. Bu tür çalışmanın yaygınlaşması da prekarya kavramını günlük siyasi ve ekonomik tartışmaların uluslararası ve ulusal ölçekte odağına oturttu. Bazen göçmen meselesini, bazen genç işsizliğini, bazen de beyin göçü meselesini konuşurken karşımıza prekarya kavramı çıkar oldu.

Prekarya, kronik bir şekilde geçici çalışmaya mahkum, yapım aşamasında olan bir sosyal sınıf olarak tanımlanıyor. Prekarya üyeleri ise genellikle işsizlik ile işsizlik tehdidi arasındaki muğlak alanda kaygıyla yaşayan ve zihninde kronik

bir güvensizlik ve güvencesizlik yaşayan insanlardan oluşuyor. Genellikle merkezi üretim mekanizmalarından izole ediliyor; işyerinden ve çalışma arkadaşlarından yabancılaşıyorlar.

İNGEV ve Sabancı Üniversitesi İstanbul Politikalar Merkezi (İPM) iş birliği ile ActHuman V kapsamında hazırlanan bu çalışmada Türkiye’de güvencesizlik problemi ve genişleyen prekarya ekseninde ortaya çıkabilecek sosyal ve ekonomik problemlere karşı üretilebilecek politikaları tartışmaya açıyoruz. COVID-19 sonrası dönemde güvencesiz çalışma pratiklerinin artması ve göçmen karşıtlığı da dahil popülist trendlerin yükselişe geçmesi eşliğinde prekarya meselesi siyasal ve hukuki bağlamda da tehlikeli bir mesele olarak öne çıkıyor. Özellikle Türkiye gibi polarizasyona açık bir sosyal ve siyasal yapısı olan bir ülkede, “yeni ve tehlikeli bir sınıf” olarak tanımlanan prekaryanın içinde olduğu tehditkâr koşullar kadar prekaryanın sosyal ve ekonomik bağlamda yaratabileceği tehditler de konuyu daha önemli bir hâle getiriyor. Bu kapsamda hem devletin, hem özel sektör aktörlerinin hem de sivil toplumun birbiriyle tutarlı, geniş vadeye yayılabilecek politikalar üretmesi ve bu politikaların ilgili aktörlerin çatışması değil uzlaşması ve nihayetinde geniş güvencesizlik dalgalarının etkisinin kırılması amaçlanmalıdır. Zira güvencesizlik dalgaları hem sosyal güvenlik sistemini, hem çalışanları hem de istihdam süreçlerini derin bir şekilde etkilemektedir.

Proje kapsamında gerçekleştirilen Danışma Kurulu toplantısı ve çalıştayda Türkiye’de genişleyen prekarya olgusuna karşı güvenceli ve güvenli istihdam süreçlerinin geliştirilmesine ve sürdürülebilir kılınmasına yönelik gerekli sosyal politikaların tasarımına odaklanılmıştır.

Akademisyen, özel sektör, basın ve STK temsilcilerinden oluşan katılımcılardan gelen değerlendirmeler ve ilgili literatür göz önünde bulundurularak Türkiye’deki istihdam süreçlerinde güvenceli istihdamın öncelenmesi ve kırılgan emek koşullarının seyreltilmesi ve güvenceli çalışmanın hem çalışanlar hem de işverenler için elverişli olmasını amaçlayan sosyal politika önerileri oluşturulmuştur. Bu önerilerin önümüzdeki dönemde karar vericiler ve uygulayıcılar tarafından atılacak adımlara bir zemin hazırlaması amaçlanmaktadır.

Çalıştay sonucu oluşan değerlendirmeler aşağıdaki 9 öneri kapsamında özetlenmektedir:

1. Var olan yasa ve yönetmeliklerin uygulanması gerekmektedir. Türkiye’de İş Kanunu başta olmak üzere çalışma yaşamını düzenleyen kanun ve yönetmelikler esasen çoğunlukla güvencesiz emek pratiklerinin derinleşmesiyle mücadele etme konusunda yeterlidir. Gerekli denetim ve kontrolleri yapmakla yükümlü devlet görevlilerinin yetkileri ve görevleri konusunda kapsayıcı bir şekilde bilgilendirilmeleri ve görevlerinin önemi konusunda bilinçlendirilerek yaptırım uygulamalarının önü açılmalıdır.

2. Yasa ve yönetmeliklerdeki çalışma statülerine dair tanım, kural ve ifadelerin dönüştürülmesi: Bireysel girişimle şahsın istihdamı arasındaki sınırın silikleştiği, teknolojinin ve piyasaların her-kesi girişimciye dönüştürdüğü bu dönemde yasaların ve yönetmeliklerin de güvenceli çalışmayı önceleyecek şekilde dönüştürülmesi şarttır.

3. Vergi ve sosyal güvenlik sistemine güvensizliğin giderilmesi: Türkiye'de vergi ve sosyal güvenlik sistemine ilişkin bir güvencesizlik problemi hakimdir. Çalışanlar ve işverenler vergi ve sosyal güvenlik kesintilerini kurtulunması ya da etrafından dolaşılması gereken kesintiler olarak gördüğünden vergi ve sosyal güvenlik sisteminin itibar problemi güvencesiz çalışmayı tetikleyen bir durum hâline gelmiştir. Vergi, toplumun güvencesiz kesimlerinin toplumla ve çalışabilecekleri sektörlerle irtibatının kesilmemesi ve temel yaşam ihtiyaçlarını karşılamaları için kullanılabilir. Bunun için temel gelir ve benzeri mekanizmalar işletilebilir.

4. Eğitim süreçlerinin stratejik planlanması: Yüksek ve orta öğretim de dahil olmak üzere mesleki eğitim sağlanan her aşamada programların Yüksek Öğretim Kurumu ve Milli Eğitim Bakanlığı gibi kurumlarca anlık arz talep dengelerine ve kurulu sistemin kısıtlarına bağlı kalmadan uzun vadeli bir stratejiye dayanacak şekilde oluşturulmalıdır.

5. Güvenceli ve sürdürülebilir kadın, genç ve göçmen istihdamının teşviklerle desteklenmesi: Kadınlar, gençler, göçmenler gibi kırılgan grupların istihdama katılımlarının teşvik ve hibe programları gibi programlarla desteklenmesi gerekmektedir. İstihdama katılım aşamasında da girişimcilik aşamasında da bu grupların desteklenmesi ve sürdürülebilir iş modelleri kurmaları ya da bu tür modeller içerisinde var olmaları sağlanmalıdır.

6. Örgütlenmenin kolaylaştırılması ve cazipleştirilmesi: Örgütlenmenin önündeki teknik ve hukuki engellerin devlet tarafından kaldırılması gerekmektedir. Kısa vadeli işlerde dahi olsa çalışan kişilerin sendikalar gibi örgütlerle üyelik bağı kurması ve bu örgütlerin işverenle pazarlığı ve yasalar etrafında ortaya çıkan haklarını kullanmasının önü açılmalıdır. Devlet ve sendikalar teşvik ve takip konusunda sorumluluk almalıdır.

7. Uzun vadeli ve istikrarlı bir teknolojik ve ekonomik vizyon benimsenmeli: Nasıl ki güvencesizleşme tartışmaları ekonomik ve teknolojik bir dönüşümle belirginleştiyse güvencesizleşme de dinamik ekonomik ve teknolojik koşullarda derinleşebilir. Teknolojik gelişim istikrarlı ve adil bir şekilde gerçekleşmeden geniş kitleler için güvenceli çalışma imkânı oluşmayacağı bilinciyle teknoloji ve ekonomi politikaları çalışma yaşamının tüm paydaşlarının çıkarları ekseninde şekillenmelidir.

8. Ulusötesi denetim anlayışının benimsenmesi: Küreselleştirmenin getirdiği esnek ve fiziki limitlere bağlı kalmayan istihdam anlayışı bir yerde işsizliği artırırken öte tarafta geçici istihdam yaratırken güvencesizliği derinleştirmekte, haksız rekabet yaratmaktadır. Bu bağlamda ulusötesi denetim ve gözetim mekanizmalarının önü açılmalıdır.

9. Kırılganlığa en açık sektörlerin yakından izlenmesi ve dönüştürülmelerinin önceliklendirilmesi: Tekstil, mevsimlik tarım işçiliği gibi prekar çalışmanın neredeyse standart haline geldiği özel sektörler öncelenerek bu sektörlerle özel bir denetim ve iyileştirme programı uygulanmalıdır.

Dr. Sarphan Uzunoğlu



GİRİŞ

Bir ofisin penceresinden sarkarak camların dış cephesini silen bir temizlik işçisi, gözleri kan çanağına dönmüş bir çağrı merkezi çalışanı, bir kahve zincirinin WiFi ağına bağlanarak o günkü işini teslim etmeye çalışan bir web tasarımcı, bir üniversitede verdiği ve zar zor bulduğu yarı zamanlı derse yetişmek isteyen akademisyen, bir römorkun üstünde fındık toplamaya giden geçici tarım işçisi, otobüste gideceği adresi doğrulatmaya çalışan bir temizlik işçisi... İçinde bulunduğumuz dünya eğitim arka planlarından gelir durumlarına aralarında önemli farklılıklar olduğunu kolayca tahmin edebileceğimiz bu kesimleri aynı zorlukla sınırıyor: Sınırlarının ne kadar büyüyeceğini tahmin etmediğimiz bir güvencesizlik rejimiyle.

İNGEV'in öncülüğünde düzenlenen ActHuman'ın bu dönem raporu tartışmalı bir kavram olduğu kadar günümüzün istihdam ilişkilerinden kutuplaşma, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve göçmen karşıtlığı gibi sıcak başlıklarına eş zamanlı olarak temas eden prekaryaya ve toplumsal güvencesizliğe odaklanıyor. Prekaryaya ve toplumsal güvencesizlik durumunu inceleyen raporun tüm insanlığın, tüm kurumların ve hatta dünyanın kendisinin geleceğine dair şüphelerimizi derinleştiren ve çalışma ile üretim süreçlerini, dolayısıyla hayatımızın önemli bir kısmını değiştiren COVID-19 pandemisini takip etmesi nedeniyle ayrıca önem taşıdığını düşünüyoruz.

Günümüzde, nasıl ki 19. yüzyılda zümre ayrıcalıklarının ve dini dünya görüşlerinin büyüü bozulduysa klasik sanayi toplumundaki bilim ve teknoloji anlayışının büyüü de bozuluyor. Kriz söylemi iş yerlerinde çalışan ve işverenlerin ilişkilerinin dengesini, siyasal zeminde seç-

menlerin günlük kararlarını derinden etkiliyor. Bir yandan devletler güvencesizleşme ile mücadele altında yasa ve yönetmelikler yaparak bu durumun önüne geçmeye çalışsalar da pandemi ve hızlı dönüşümün yarattığı ekonomik kırılma ne yazık ki bütün bu önlemleri çoğu zaman planlanandan etkisiz kılıyor. Bazı devletlerse ekonomik programları eşliğinde güvencesizleşmeyi kısa vadeli bir çözüm olarak görüyor, hatta güvencesiz çalışma rejiminin imkânlarını uluslararası şirketlere pazarlıyor.

Bu güvencesiz çalışma rejiminin karakteristiği üzerine her geçen gün farklı yaklaşımlar ortaya çıkıyor. Aralarında Richard Sennett (2003, 2009, 2018), Guy Standing (2011, 2014) gibi isimlerin olduğu çok sayıda düşünür yeni kapitalizm kültürü içerisinde işçilerin pozisyonunu ve durumlarını tanımlamaya çalışıyor. Peki bu gereksinim neden ortaya çıktı? Aslında proletarya, burjuvazi gibi literatürde fazlasıyla yer edinmiş sınıflandırmalar hâlâ işlevli. Hem siyasal argüman üretirken hem toplumu yorumlarken bu kavramlara başvuruluyor; fakat yeni kapitalizm kültürü çalışan açısından girişimleşmeyi zorunlu kılan, çalışanlar arası rekabeti derinleştiren ve bunun yanı sıra yirminci ve 19. yüzyılda güvence adına elde edilen birçok hakkı aşındıran bir yapıda. Üstelik yeni kavramlar üzerinden konuşmak ve tartışmak, yeni ekonomi üzerine konuşmayı da kolaylaştırıyor, bir paradigmaya saplanmadan devam etmemize olanak tanıyor.

Peki prekarya derken kimden ya da hangi gruplardan bahsediyoruz?

Prekarya “oluşum sürecinde olan sınıf” olmakla birlikte “işçi sınıfı ya da proletarya” da değildir. Prekarya üyeleri güvencesiz çalıştırılan, kronik geçici işlere mahkum olan ya da bir işe sahip olmakla işsizlik ve işsizlik tehdidi arasındaki müphem alanında bulunan kişilerdir. (Standing, 2014) Prekaryaya dahil olanlar bir çalışma hayatına ve sürekli bir işe bağlı olarak edinilen sosyal haklara sahip olamayan, kendilerini sabit bir iş yerine ve orada kurulan ilişkilere bağlı hissetmeyen insanlardır (Buğra, 2013, 62).

İster doğrudan istihdam edilmiş olsunlar ister bir acente aracılığıyla işe alınmış olsunlar, çeşitli süreli geçici sözleşmelerle çalışanlar kısa vadede bir işten yararlanabilirler; ancak sözleşmelerinin uzatılıp uzatılmayacağı konusunda belirsizlik yaşarlar. Geçici sözleşmeler genellikle daha düşük bir ücret sağlar ve genellikle zamanla tahakkuk eden ve doğrudan istihdam ilişkisinin uzunluğu ve durumu ile bağlantılı olan aynı faydaları sağlamaz. Sonuç, çalışan insanların geleceklerini planlayamadığı ve belirli sosyal koruma biçimlerinin güvencesinden yoksun olduğu bir durumdur.

Bu bağlamda prekaryadan bahsederken mevsimlik tarım işçilerinden, merdiven altı atölyelerde çalışan tarım işçilerinden, AVM'lerde, üniversitelerde ve benzeri büyük kurumlarda taşeron olarak çalışan temizlik işçilerinden (Sardar, 2019), ev işçilerinden (Güler, 2021), yüzlerce kilometre uzaktaki iş arkadaşlarının yüzünü yalnızca Zoom gibi uygulamalarda gören ve çalıştığı iş yerini hiçbir zaman görmeyen yazılımcılardan da bahsediyoruz.

Prekaryadan neden bahsediyoruz?

Prekarya güncel ekonomik, sosyal ve politik kırılmaların orta yerinde. Yaklaşık 9 milyon kişinin kayıt dışı çalıştığı tahmin edilen Türkiye’de 1 milyon kişi de geçici koruma altında çalışıyor. Statü sağlanamayan, legal durumu belli olmayan insanlar gibi gruplara 5.5 milyon işsiz genci, sosyal ve ekonomik yaşamdan atılmış kişileri, hukuki gerekçelerle çalışma hayatından ve medeni hayattan izole edilen kişileri de kattığımızda esasen karşımıza günlük hayatın önemli bir kısmındaki ekonomik faaliyetin arka

sına dizilmiş bir güvencesizler ordusu çıkıyor.

Yediğimiz ekmekten taksi çağırdığımız uygulamaya kullandığımız çok farklı hizmetler genişleyen prekaryanın yüklendiği emek süreçlerinin sonucu olabiliyor. Üstelik bu grup Standing’in adlandırdığı “tehlikeli” sınıfının da hakkını veriyor. İlegal uğraşlardan linç kültürüne eklenmeye prekarya Marx’ın lümpen proletarya kavramını da andıracak bir şekilde politik ve sosyal bir risk de taşıyor. Üstelik prekarya, gayrimerkezileşmiş görünen üretim mekanizmaları içerisinde tekellerin ve çokellerin büyüdüğü ekonomik sistemde birbirine erişemeyen, dayanışma içinde olamayan bir grup olarak öfkeli ve büyük kurumlar karşısında yalnız bir karakterde.

Prekaryanın boyutları

Prekaryaya dahil olanlar çok boyutu olan bir durum, farklı durumları daha yoğun hissetseler de paylaşırlar. Her ne kadar farklı şiddetlerle hissedilseler de bu durumlar prekarya derken kimden bahsettiğimizi, güvencesiz çalışma derken ne kadar genelleşmiş ve kimi çalışma kategorileri için kronikleşmiş bir durumdan bahsettiğimizi anlatmak için gereklidir. Bu durumları şöyle sıralayabiliriz:

Esneklik:

Esneklik, kısa bir süre içinde çok az bir maliyet ve çabayla değişebilme veya değişime uyum sağlayabilme yeteneği olarak tanımlanır. Çalışma yaşamında esneklik ise özellikle üretim ve istihdama yönelik işçiyi koruyan yasal düzenlemelerin sermaye lehine gevşetilmesini ifade eder 1. Esnekliğin dört farklı hâlden bahsetmemiz mümkün: Emek, maaş, istihdam ve kalite esnekliği. Emek esnekliği esasen çalışma rejimlerine dair regülasyonların kırıldığı bir noktada ortaya çıkar. En çok da kriz dönemlerinde ortaya çıkan bu esneklik türünde yasal ve yönetmelik temelli regülasyonlar emek süreçlerini denetleme üzerindeki etkisini yitirir. Maaş esnekliği, özellikle de bir kriz politikası olarak işverenlerce benimsenir ve işverenin maaşı belirleme ve hiçbir yaptırıma bağlı kalmadan maaşı artırıp azaltma özelliğiyle ilgilidir. Özel-

likle de örgütsüzlüğün yarattığı standardizasyon eksikliği burada öne çıkan bir faktördür. İstihdam esnekliği ise işverenin işçinin iş tanımını, işçiden beklentisini ve çalışma rejimini anlık ihtiyaçlara göre dönüştürebildiği kişinin bir profesyonelden ziyade “ne iş olsa yapabilecek” bir duruma evriltilmesini içerir. Kalite esnekliği de hem üretim süreci hem de çalışanın niteliklerine dair beklentileri kapsar.

Güvencesizlik:

Her ne kadar doğrudan precarious (ing. pre-ker) kelimesi yerine yer yer kullanılıyor olsa da güvencesizlik prekaryanın karakterinin önemli bir boyutudur da. Bu bazen taşeron sistemi içerisinde devlet kurumlarından özel kurumlara kurumların çalışan üzerindeki yasal, etik ve finansal sorumluluğunu azaltacak şekilde ortaya çıkar bazen de kurumların uyguladığı dönemsel istihdam gibi stratejilerle kronikleşen bir durumdur. ILO tarafından ‘eğreti istihdam’ olarak da adlandırılan bu durum neoliberal ekonomilerde daha sık bir şekilde gözlenmektedir.

Genelde güvencesizliğin dramatik şekilde çıktığı dönemlerin neoliberalleşme hamleleriyle eş zamanlı olduğu gözlemlenmektedir. Örneğin Çin’deki güvencesiz çalışma pratikleri 20. yüzyılın son çeyreğinde görülmeye başlamış; ihracatını her geçen yıl katlayan ve 21. yüzyılın ihracat devi haline gelen Çin’de günde 16 saat çalışan işçilerin tuvalet sürelerinin dahi hesaplandığı bir yapı söz konusudur. Bir neoliberal strateji olarak güvencesizleştirme, sistemler ötesi bir ön kabule erişmiş, ülkelerin ekonomik motoru haline gelmiş, her ülke kendine özgü bir güvencesizleşme modeli oluşturmuştur. Güvencesizleşmeye çoğu kez özellikle siyasetçilerin kullandığı gelişme kavramı eşlik etmiştir (Parlak, 2012, 200-202). O nedenle prekaryanın güvencesizleşme boyutunu tartışırken genel olarak bir ekonominin nasıl işleyeceğine dair stratejileri de tartışmanın merkezine almış oluyoruz.

Ucuzluk:

Prekaryaya dahil olan işçiler işveren açısından tazminat doğurma ihtimali düşük olan işçilerdir. İşveren, proje ya da iş bazlı kısa vadeli çalıştığı kişilerin düzenli çalışmaları hâlinde ortaya çıkabilecek tazminat hakkı ve benzeri haklar kaynaklı maliyetleri minimize etmiş olur. Ayrıca özellikle kognitif sektörlerdeki prekarya üyeleri üretim araçlarını da çoğu zaman kendileri tahsis ederler. Günümüzde bireyler, sivil toplum örgütleri, devlet kurumları, küçük girişimler ve büyük kuruluşlar online pazar yerlerini ihtiyaç duydukları yetenekleri ucuza mal etmek için kullanmaktadır (Shevchuk ve Strebkov, 2015, 147; Praun, 2020). Post-pandemik dünyada şirketler kendi elektrik faturasını ödeyen, kendi su faturasını ödeyen, ofise gelmediği için yol ve yemek desteği almayan, üstüne birçok durumda kendi bilgisayarını kullanan çalışanlarla prekar çalışanları daha az maliyetli çalışanlar olarak tercih etmeye başlamışlardır.



Örgütsüzlük:

Prekaryaya dahil olan işçiler statüleri nedeniyle çoğu zaman sendika ve meslek odalarının parçası olamıyor. Ne anayasal bağlamında ne yönetmelikler bağlamında meslek içerisindeki statüsü tanımlanamıyor. Mesleki maddi ve kapasite temelli destek programlarından bile faydalanamıyorlar. Sendika dışı siyasi örgütlenmelere mahkum edildiğinden, hızla işyerinde terörize edilmeleri mümkün oluyor. Sendikalaşsa bile sendikal etkisizlikler nedeniyle hızla işlerini kaybedebiliyorlar. Örgütsüzlük yalnızca çalışanların hakları üzerinden değil prekar çalışma durumunun normalleşmesi ve daha da önemlisi prekaryaya dahil olan kitlelerin kendi aralarında bir öfke rejimi oluşması gibi sonuçlara da yol açabilmektedir. Hükümetler, tüm işçiler ve işverenler için toplu sözleşme görüşmelerini teşvik etme yükümlülüğüne sahip olmalıdır. Sendikalar ayrıca güvencesiz işçilerin özellikleriyle ilgili belirli toplu görüşme mekanizmalarını teşvik etme ve geliştirme görevlerini yerine getirmeleri için hükümetlerine baskı yapmaya devam etmelidir.

Borçlandırılmışlık:

Borçlu/borç ilişkisi bir sınıf olarak çalışanları kesin bir biçimde kenara itmiştir. Üniversite mezunu çalışanların çoğu borç yüküyle iş hayatına giriş yapmaktadır. Borçluluk psikolojik bir yük hâline gelmiş, örgütlenme gibi pratiklerin de önüne geçmiştir. Borçluluk “kanun dışı” yöntemle para kazanmaya itmektedir.

Gayri yurttaşlık:

Gayri yurttaş (denizen) kavramı çoğunlukla yurttaş haklarından yararlanamayan kişiler için kullanılan bir kavramdır. Özellikle farklı statülerdeki göçmen ve sığınmacılar için kullanılan bu kavram dünyanın birçok ülkesinde sağlık hakları gibi temel bazı haklara erişim sağlayamayan prekarya gruplarının durumlarını tanımlarken de kullanılmaktadır. Prekarya kavramının babası sayılan Guy Standing ‘denizen’ kavramının tarihini Romalılara kadar götürmekte ve “kendilerine zanaatlarını icra etme ve ikamet hakkı verilen ancak tam vatandaşlık hakkından mahrum bırakılan yabancılar” tanımını kullanmaktadır. Standing burada haklara ilişkin medeni haklar, kültürel haklar, sosyal haklar, ekonomik

haklar, siyasi haklar kategorilerinden faydalanmıştır (Standing, 2014, 31-32). Neoliberalizmin günümüzdeki pratiklerinde de yeni sosyal hareketlerde de sık sık ihlallerine rastlayabildiğimiz bu hak kategorileri Standing’in ‘gayri yurttaş’ tanımına eşlik ediyor. İçinden geçtiğimiz olağanüstü zamanlarda hukuki ve finansal statüleri nedeniyle yalnızca yabancıların değil bizzat bazı vatandaşların da doğrudan ya da dolaylı hukuki yollarla ‘gayri yurttaş’ statüsüne evrildiğini de düşünmek mümkündür.





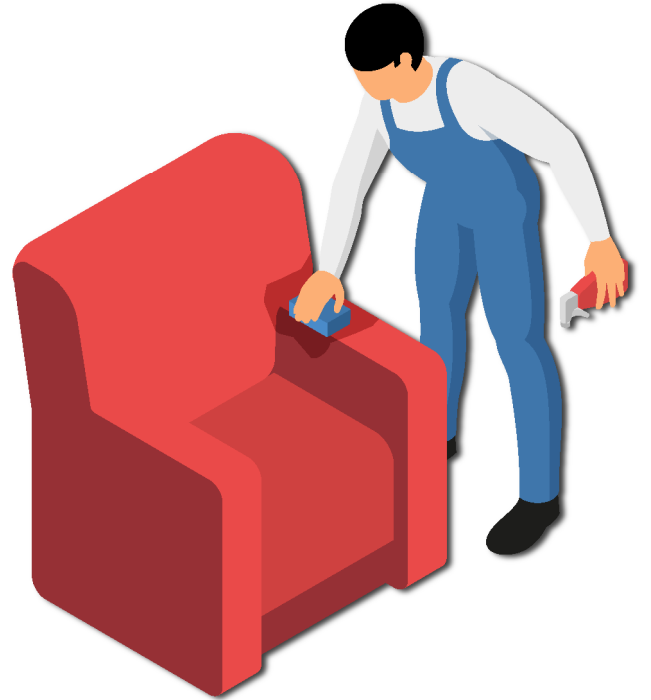
YÖNTEM

Bu rapor kapsamında ilk olarak küreselleşme, neoliberalleşme ve dijital dönüşüm ile birlikte uzmanlar ve aktivistler tarafından kritik önemine değinilmeye başlanan, COVID-19'un ortaya çıkmasıyla birlikte küresel anlamda daha sık dile getirilir hâle gelen prekarya kavramı literatür taraması sunulmaktadır. Bu çerçevede prekaryanın tanımı, özellikleri ve prekaryanın büyüme trendinin gerekçeleri tartışmaya açılmaktadır. Son olarak da prekaryanın genişlemesiyle ortaya çıkan sosyal, siyasal, güvenlik ve ekonomik risklere karşı üç ana alanda politika önerileriyle yanıt verilmeye çalışılmaktadır.

ActHuman V Süreci Danışma Kurulu Oluşturulması: Akademisyen, kamu, yerel yönetim, özel sektör, basın ve STK temsilcilerinden oluşan Danışma Kurulunda yer alacak katılımcılar IPM ve İNGEV tarafından belirlenmiştir. 27 Nisan 2022'de gerçekleşen Danışma Kurulu toplantısında rapor kapsamında yapılan ön çalışma sunulmuş ve katılımcıların çalışmada yer alan konu başlıklarına ilişkin değerlendirmeleri ve görüşlerinin alınması amaçlanmıştır.

Çalıştay: ActHuman V kapsamında düzenlenen Çalıştay paydaş temsilcilerinin katıldığı bir etkinlikle çevrim içi olarak 6 Haziran 2022 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Çalıştay öncesi, Danışma Kurulu toplantısı sonrası hazırlanan proje taslağı katılımcılarla paylaşılmıştır. Çalıştayın ilk bölümünde Danışma Kurulu toplantısının bulguları göz önünde bulundurularak hazırlanan proje taslağı katılımcılarla paylaşılmıştır.

İkinci bölümde ise üç başlıkta (kadın ve gençlerin istihdam süreçleri konusunda önerilecek koruma ve sosyal güvenlik politikaları, vergilendirme ve sigortalı çalıştırma konusunda önerilecek politikalar, işverenlerin güvenceli çalışmayı incelemesini sağlayacak politikalar) katılımcıların tartışmaları sağlanmıştır. Daha sonra taslak rapor Çalıştay esnasında oluşan geri bildirimleri içerecek şekilde revize edilip katılımcılarla paylaşılmıştır.





PREKARYA DEVRİNDE KADIN VE GENÇ İSTİHDAMI

Kadınlar ve gençler progresif toplumların öncü grupları olarak görülseler ve küresel sosyal ve siyasal trendler bu iki grubun güçlendirilmesi üzerine kurulu olsa da hakim ekonomik yapının patriyarkal ve gerontokrat yapısı bu iki grubu cinsiyet ve yaş temelli ayrımcılık ekseninde aşağıya itiyor. Biz de bu durumdan yola çıkarak ilk aşamada kadınlara ve gençlere yönelik istihdam süreçlerindeki ayrımcı yaklaşımları ve bu yaklaşımları dönüştürebilecek olası politikaları ele almaya çalıştık. Amacımız hem mevcut durumu tetikleyen politika ve faktörleri anlayabilmek hem de sorumlu aktörleri tespit ederek bu aktörlerin faaliyetlerinin düzeltilmesi konusunda çözüm odaklı bir yaklaşım izlemektir.

Kırılgan grupların eğitim ve istihdamı:

Kırılgan grupların istihdama yönelik stratejik eğitimi sağlanmalıdır:

Gençler ve kadınlar bugünün işleri için değil geleceğin işleri için hazırlanmalı, eğitim politikası buna göre tasarlanmalıdır. Geleceğe yönelik istihdam katılımı tek bir iş kolu ve kategorisine değil çoklu alanlara yayılmalı, yetiştirilen genç ve kadın yoğun iş kaynağı olası piyasa talepleri ve işgücü arzı dengesi gözetilerek yetiştirilmelidir. Özellikle meslek edinme perspektifiyle bakılarak orta ve uzun vadeli sektörel ihtiyaçlara göre lisans düzeyinde ve lisans öncesinde öğrencilere sunulan eğitim programlarının yeniden tasarlanması gerekmektedir. Eğitim süreçleri yalnızca istihdam öncesine değil, eğer mevcutsa geçici ya da yeni başlamış kalıcı olma amacı taşıyan istihdam süreçlerine de yayılacak şekilde tasarlanmalıdır. Kurumlarda bu grupla-

ra yönelik düzenlenecek özel iç eğitimler teşvik edilmeli ve desteklenmelidir. Zira işveren açısından verimliliğin zamana yayılması ve artması önemlidir. Sürekli eğitim ve geliştirmeye hem kırılgan grupların iş hiyerarşisi içerisinde yükselmesi sağlanır hem de kırılgan grupların istihdamı teşvik şartına bağlı bir durum olmaktan arınarak istihdam kültürünün bir parçası hâline gelir.

Kırılgan grupların istihdamı teşvik edilmelidir:

Kadın ve genç istihdamında teşvik primlerinin artırılması, bu grupların istihdamına öncelik veren kurumlara yönelik teşvik programlarının uygulanması gerekmektedir. Teşvik primlerinin artırılmasının yanı sıra başta anne olan kadınların iş hayatına düzenli katılımında önemli bir faktör olan kreşlerin sayısının artırılması ve annelere yönelik izinler olmak üzere şartların iyileştirilmesi gerekir. Gençlere yönelik işe alma süreçlerine işverenler ya risk ya da ucuz ve esnek istihdam gözüyle bakmaktadırlar. Vergilendirme ve sigorta yahut sivil toplum ya da özel kurumlar iş birliğiyle yapılabilecek mesleki güçlendirme seminerleriyle genç nüfusu daha cazip bir çalışan profiline büründürmek gerekmektedir.

Gençleri işgücüne katmak:

Genç istihdamının avantajlarının işverene anlatılması gerekmektedir.

İş dünyasında gençlere dair algı problemlidir. Gençler potansiyelleri ve bilgileri değil, deneyim ve görgü eksiklikleri üzerinden tanımlanmakta-

dır. Dahası gençlerin aldıkları eğitimin onlara kazandırdığı mesleki kimlik işveren tarafından benimsenmemektedir (Telek vd., 2020, 6). İşverenlere gençlerin kendi inisiyatifleriyle veya başka firmalarda ortaya koydukları başarılı performansın daha iyi anlatılması gerekmektedir. Gençlere portfolyo oluşturma gibi desteklerin verilmesinin yanı sıra işverenlere yönelik genç istihdamını artırmayı amaçlayan propaganda kampanyalarının yoğunlaştırılması şarttır.

Gençlerin staj süreçlerinin kronik ücretsiz işe dönüşmesinin engellenmesi sağlanmalıdır:

Staj adı altında başlayan ve kognitif sektörlerde de sık sık rastlanan genç ve öğrenci istihdamı süreçlerinin kronikleşmemesi, ücretsiz çalışmanın normalleşmemesi için gençlerin iş yaşamına katılım ve gelir durumları e-devlet gibi uygulamalara bağlı olarak çalışabilecek araçlarla denetlenmelidir.

Çalışma hayatındaki hiyerarşik ilişkilere karşı çalışanları koruyan kurumsal bir sistem veya dayanışma ağlarının yoksunluğu da gençlerin çalışma hayatına katılımını zorlaştırmaktadır. Gençler, çoğunlukla iş hayatına tutunabilmek için aile desteğine mahkum hâle gelmiştir (Telek vd., 2020,6-7).

Kırılgan gruplara kredi desteğinin katmanlandırılması gerekmektedir:

Kadın kooperatifleri gibi, mikro ölçekli girişimlerin vergi ve sigorta düzenlemeleri ve teşvikleriyle görünür olmalarını sağlamak gerekmektedir. Mikro kredi verilen kadın ve gençlerin meşru bir şekilde ticareti sürdürmeleri için hukuki ve teknolojik altyapı desteği sağlanmalı, sürdürülebilirlik gözetilmelidir.

Örgütlenme ve girişimcilik:

Her sektörde örgütlenmenin kolaylaştırılması ve mümkün kılınması gerekmektedir:

Gençlerin ve kadınların apolitize edildiği, hiper-bireyselleşmiş ve örgütsüzlüğü istihdamın görünmez koşulu olarak gören yaklaşımın terk edilmesi, hem özel işletmelerde hem kamu işletmelerinde örgütlenmenin önünün açılması, örgütlenme karşıtı yaklaşım sergileyen ve ör-

gütlenme hakkını kullanan çalışanlara yönelik agresif stratejiler sergileyen işverenlere yönelik eğitim ve propaganda çalışmalarının yanı sıra teşvik programlarının yaygınlaştırılması, çalışan ve işveren sivil toplum örgütleri arası sağlıklı iletişimin sağlanması, yasa yapım ve asgari ücret belirleme gibi süreçlerde daha geniş bir sivil toplum katılımı sağlanması şarttır. Özellikle de iş ilişkisinden doğan doğal sorumlulukları üçüncü şahıslara devrederek kanunun uygulanmasından kaçınılması gibi stratejilerin önüne geçilmelidir.

Kooperatif kültürünün canlandırılması:

Kadınlar ve gençlerin ana özneleri olduğu kooperatiflere ilişkin toplumsal algının dönüştürülmesi ve güvenceli emek sistemiyle işleyen kooperatif yapıların artırılarak ve destek programlarından yararlanarak kadın ve genç emeği için güvenli alan oluşturmaları.





PREKARYA DEVRİNDE ÇALIŞMA: VERGİ BİLİNCİ VE SİGORTALI ÇALIŞMA

İş hayatının bir parçası olduğunu düşündüğümüz sigortalı çalışma, vergi gibi süreçler prekarya üyelerinin önemli çoğunluğu için geçerli süreçler değil, hatta bir kısmı için bunlar elde edilecek net gelirin artmasının önünde engeller. İşverenler de çalışanların toplam maliyetini artıran bu kalemlerden kurtulmak için ellerinden geleni yapıyorlar. Bu konuya bir çözüm sunabilmek için ilk olarak prekaryanın tekinsiz hâlini pekiştiren bu duruma engel olabilecek ve çalışmada vergi ve sigorta bilincini artırabilecek politikalar üzerinde durmaya çalıştık. Ardından da vergi ve sigortalara ilişkin hangi düzenlemelerin çalışma sürecinin iki tarafı için de güvenceli çalışma tercihinin artırabilecek sonuçlar doğurabileceğine odaklandık. Son olarak da girişimci çalışan olarak adlandırılan ve her çalışanın bireysel şirketler üzerinden çalıştığı ileri düzey taşeronlaşmış, her geçen gün popülerleşen çalışma tiplerinin nasıl daha düzenli ve adil emek rejimlerine dönüşebileceğini ele aldık.

Vergi ve sigorta sisteminin adillik, erişilebilirlik ve anlaşılabilirliği:

Vergi sistemine ve sigorta sistemine güvenin artırılması:

Günümüzde ne yazık ki vergilerini düzenli ödeyen sigortalı çalışan veya çalıştıran işverenlere yönelik gelirlerini boş yere devlete verdiklerine ilişkin bir algı vardır. Sosyal güvenlik sistemine de vergilerin topluma eşitlikçi ve şeffaf bir şekilde hizmet olarak dönüşüne de inanç azalmıştır. Topluma gelenekselleşmiş verginin kutsallığına ilişkin propaganda ile seslenmek yerine vergilerin efektif ve adil bir şekilde topluma döndüğünü; sigortalı çalışma bilinci propagandası ile

seslenmek yerine sosyal güvenlik sisteminin güçlü ve sürdürülebilir olduğunu verilerle ve örneklerle anlatmak gerekmektedir.

Vergi dilimlerinin adil şekilde dönüşümü sağlanmalıdır:

Türkiye’de hem çalışanın, hem esnafın hem işletme sahibinin ortak derdi vergi yüksekliği. İnsanlar vergiden kaçınmayı sürdürülebilirliğin yolu olarak görüyor ve vergi ödememekten de korkmuyor. Yurttaşlar vergi dilimlerinin geliri yüksek kesimlerin avantajına olacak şekilde belirlendiğine dair genel bir algıya sahip. Birçok kişi, düzenli ve güvenceli çalışma rejimi sonucunda ellerine geçecek net gelirin kaliteli bir yaşam sürmelerine yetmeyeceğini düşündüğünden kayıt dışı çalışmaya yöneliyor. Vergi dilimlerini ve vergi oranlarını ekonomik akışa uygun ve çalışanlar ve işverenler için elverişli bir şekilde tasarlamak gerekir.



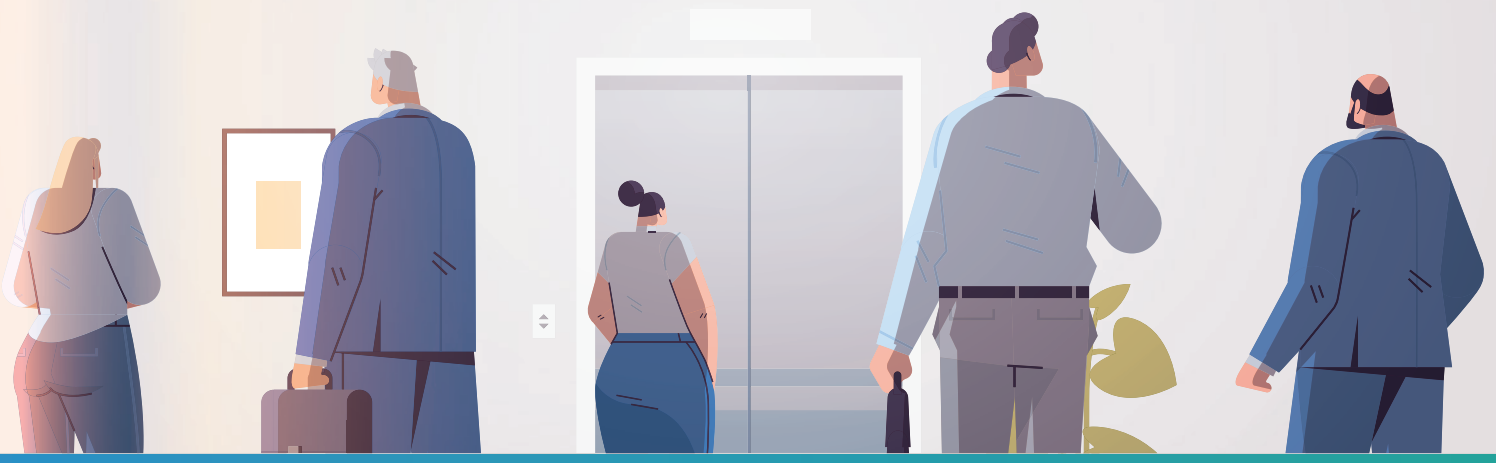
Sosyal güvenlik ve sağlık sisteminin iyileştirilmesi gerekmektedir:

Sosyal güvenlik sistemi ve sağlık sisteminden hizmet almanın zorluğu ve hizmet alındığında ödenen ek ücretler sigorta şeması içerisinde çalışma motivasyonunu kırmaktadır. Emeklilerin finansal durumuna ilişkin olumsuz algı kayıt dışı çalışıp elde edilebileceği düşünölen ek birikimle güvence sağlama eğilimini beslemektedir.

Vergi ve sigorta mekanizmaları daha anlaşılır hâle getirilmelidir:

Birçok yurttaşın bordrolarında gördükleri kavram ve sayıları anlamlandırmakta güçlük çekmesi de dahil olmak üzere finansal okuryazarlıkla vergi ve sigorta bilinci arasında önemli bir bağdan söz edilebilir. Çalışanların bu konularda bilgilendirilmesi, hem işverenle çalışan arasında hem çalışma süreçlerindeki toplam maliyetlere dair bir algının gelişmesi hem de çalışanların toplam emekleri karşılığı ödedikleri vergi ve sigorta primlerinin hesabını soracak bilince erişmelerini sağlayacaktır. Yine aynı şekilde vergi dilimlerinin belirlenmesinde kullanılan mekanizmalar da topluma anlatılmalıdır.





PREKARYA DEVRİNDE İŞVERENLİK: KARŞILIKLI GÜVENCE

Calışma hayatında güvencesizlik üzerine konuşurken istihdamın tek taraflı bir süreç olmadığı vurgusunu yapmak önemli. Çalışma ilişkileri en temelde işverenle çalışan arasında karşılıklılık üzerine kurulu. Bu da işverenin de çalışanın da hak ve sorumluluklarının adil bir şekilde belirlendiği bir politikalar bütününe gerekli kılıyor. Zira hem güvencesiz işe alımın avantajlı bir istihdam tipi olmasını engellemek hem de devletin ve yaptırım gücü olan diğer aktörlerin bu süreçlerde gerektiği yerde caydırıcı gerektiği yerde de pozitif anlamda pekıştirici politikalar üretmelerini sağlamak gerekiyor.

Devletin sorumlulukları

Var olan kanunlara uyulması devletçe daha titizce takip edilmeli:

Türkiye’de güvencesiz çalışmanın önünün ke-silmesi için kullanılabilecek çok sayıda yasa ve yönetmelik var. Devletin ilgili kurumları bu yasa ve yönetmeliklerin hayata yansımaları sağlama konusunda daha fazla çaba sarf etmeli, teşvik ve ceza mekanizmaları işletilmeli. Teftiş ve denetimler sıklaştırılmalı, çok katmanlı kontrol mekanizmaları oluşturulmalıdır.

Devlet sivil toplumu dinleyerek iş hukukunu ele almalı:

Sivil toplum aktörleri ve devlet arasındaki bağ özellikle söz konusu çalışma yaşamı olduğunda sektöre uğramış görünmektedir. Devletin, toplumsal güvencesizliğe ve prekaryanın genişlemesine karşı alanda çalışan örgütlerle iş birliği yapması ve onları dinlemesi şarttır. Devletin işveren ajandasına göre çalışma alanında-

ki güvence politikaları belirlemesi ekonomik ve sosyal riskleri derinleştirmektedir.

Devletin ekonomik ve teknolojik politikalarının etkileri unutulmamalıdır:

Hem çalışanlar hem işverenler günlük olarak devletin ekonomi politikalarından doğrudan etkilenmektedir. Çıkarılan her kanun veya dönemsel krizleri aşmak için ortaya konan her strateji çalışanların ve işverenlerin günlük yaşam masraflarından iş maliyetlerine hayati önemde birçok değişkeni etkilemektedir. Devletin sorumluluğu istikrarlı, yıllık ve hatta daha uzun dönemli planlar yapılabilecek istikrarda bir ekonomik yapı sağlamaktır.

Devlet en kırılgan sektörleri incelemelidir:

Tekstil, mevsimlik tarım işçiliği gibi prekar çalışmanın neredeyse standart haline geldiği özel sektörde kayıt dışılığı azaltacak özel hedefli teşvik programları geliştirilmeli.

Sektörel farklılıklar gözetilmelidir:

Sektörler ve meslek kodları üzerinden, işin niteliği ve süresi, yıl içinde işveren ve işçi arasındaki maddi akış gibi birçok farklı etmen gözetilerek vergi ve sigorta süreçleri ele alınmalıdır.

Yeni teknolojiler üzerinden sürdürülen çalışma biçimleri gözetilmelidir:

Özellikle yeni nesil start-up’ların ve teknoloji firmalarının etrafında ortaya çıkan parça başı çalışma ya da proje bazlı çalışma biçimlerinde firmaların ödeme yapma ve istihdam süreçlerinin daha yakından denetlenmesi gerekmektedir.

Vergiler toplumun dışlanan kesimlerinin güvencesine dönüştürülmelidir:

Vergi toplumun güvencesiz kesimlerinin toplumla ve çalışabilecekleri sektörlerle irtibatının kesilmemesi ve temel yaşam ihtiyaçlarını karşılamaları için kullanılabilir. Vergilerin günlük yaşamda prekaryaya dahil diyebileceğimiz birey ve komünitelere dönüşü sağlanmalı, aralarında temel gelir formülü de olmak üzere farklı formüller üzerinde durularak kişilerin insan onuruna, insan haklarına ve yurttaşlık haklarına yaraşacak biçimde barınma, beslenme, eğitim ve sağlık gibi hayatlarını sürdürebilmelerini sağlayacak hizmetlere erişiminin devlet mekanizmalarınca sağlanması gerekmektedir. Çalışanların kaçak çalışma süreçlerine karşı daha dirençli olması ancak rutin çalışma rejimlerine dahil olduklarında girdikleri sosyal güvenlik şemasına, maaşlarından kesilen vergi ve sigorta paylarına dair bir inanç geliştirmeleriyle mümkündür. Her ne kadar, özellikle de aile ile bireyin yetişkinlik döneminde de birlikte yaşama alışkanlığını sürdürme eğilimi olduğundan Türkiye’de üstüne çok tartışılan bir mevzu olmasa da barınma krizi de dahil olmak üzere birçok problemin normal şartlarda sistem tarafından çözülmesi prekaryanın kişilere bağlı ya da güvencesiz karakterini temel güvence ile dönüştürme yönünde önemli bir adım olacaktır.

Uluslararası denetim gereklidir:

Küreselleşmenin getirdiği yeni tür istihdam pratikleri bir yanda şirketlere farklı sınırlardaki yatırımları için farklı fırsatlar tanırken öte yanda da çalışan sayısı açısından zengin güvencesiz ve ucuz pazarların artmasına yol açmaktadır. Bazı ekonomik sistemler, özel olarak ucuz ve güvencesiz emek pazarını uluslararası yatırımlara sunmaktadır. Burada uluslararası etik ve hukuk etrafında gözetim yapacak aktörlerin önünü açacak ve onlara yaptırım gücü sağlayacak politikalar üretilmesi gerekmektedir.

İşverenler ve sektörel gelişim

KOBİ’lerin kapasiteleri artırılmalıdır:

KOBİ’lerin uzun vadeli istihdam ve iş planlamaları yapmalarında destek almaları, ihtiyaçları olan insan kaynağına ve finansal olarak bu insan kaynağını uzun vadede işte tutabilecek iş

stratejilerine kavuşmaları gerekmektedir.

Birey şirketleriyle serbest çalışanların sınırı çizilmelidir:

Motor kuryeler gibi kendi bireysel şirketini kurarak bireysel çalışanlar ile tamamen serbest çalışanlar birbirinden ayrılmalıdır. Belirli şirketler için düzenli çalışan bu tarz grupların sağlık sigortası gibi temel haklarının korunması düzenli hizmet verdikleri bu şirketlerin de sorumluluğu hâline gelmeli, bireysel şirketler üzerinden verilen hizmetler kısa vadede elde edilecek gelir için güvencesizliği orta ve uzun vadede derinleştirmemelidir.

Örgütlenmenin cazipleştirilmesi:

Örgütlenme problemi yalnızca teknik ve ekonomik süreçlerle ilgili değildir. Yaşadığımız kutuplaşma çağında emek örgütlenmelerinin politik konumlanma anlamına geldiği algısını yıkmak, çalışan faydası odaklı çok merkezli örgütlenmeyi mümkün kılmalı, örgütlenme faaliyetinin kutuplaşma kültürünü yansıtan bir yapıdan bireye hizmet ve yardım eden bir yapıya evrilmesi sağlanmalıdır. İşverenin çalışana nerede örgütlenip nerede örgütlenemeyeceği konusunda yol göstermesi ya da çalışanın örgütlenme faaliyetinin politik paralellik çerçevesinde istihdama yönelik bir adım olduğunu düşünmesi yanlıştır.





SONUÇ

Prekarya ve toplumsal güvence problemi hem ulusal hem de evrensel gündemimizin bir parçası olmaya devam edecek gibi görünüyor. Temel gelir, evrensel sağlık güvencesi gibi kavramların Batı'dan Doğu'ya tüm coğrafyalarda yüksek sesle tartışılır olması da prekaryaya yönelik akademik ve siyasal ilgi de esasen soruna yönelik ilgiyle ve çözüm yollarıyla ilgili arayışlar.

Acthuman V'in paydaşların katılımıyla, Türkiye'de genişleyen prekarya nüfusu ve artan toplumsal güvencesizlik problemine ilişkin çalıştayında, alandaki problemleri ortadan kaldırmak ve iyileştirme sağlamak için gerekli politika önerilerine odaklanılmıştır. Çalıştay sonucu oluşan değerlendirmeler aşağıdaki 6 öneri kapsamında özetlenmektedir:

Var olan yasa ve yönetmeliklerin uygulanması: Türkiye'de İş Kanunu başta olmak üzere çalışma yaşamını düzenleyen kanun ve yönetmelikler esasen çoğunlukla yeterlidir. Güvencesizliği tetikleyen, kontrol, teşvik ve ceza mekanizmalarının yeterince kuvvetli işlememesi, cezai yaptırımların çoğu zaman es geçilmesidir. Bu bağlamda gerekli denetim ve kontrolleri yapmakla yükümlü devlet görevlilerinin yetkileri ve görevleri konusunda kapsayıcı bir şekilde bilgilendirilmeleri ve görevlerinin önemi konusunda bilinçlendirilerek yaptırım uygulamalarının önü açılmalıdır. Devlet görevlileri yaptırım uygulamalarının kendi kariyerlerine zarar vereceği algısından kurtulmalı, denetim ve kontrol mekanizmaları da üst denetime tabi tutulmalıdır.

Yasa ve yönetmeliklerdeki çalışma statülerine

dair tanım, kural ve ifadelerin dönüştürülmesi: Bireysel girişimle şahsın istihdamı arasındaki sınırın silikleştiği, teknolojinin ve piyasaların herkesi girişimcileştirdiği bu dönemde yasaların ve yönetmeliklerin de güvenceli çalışmayı önceleyecek şekilde dönüşmesi şarttır.

Evinden çalışan bir yazılımcıdan motor kuryeye, saat başı danışmanlık veren bir uzmandan yarı zamanlı bir öğretim görevlisine dek geniş kitlelerin istihdam pratikleri sektör sektör incelenmeli sektörlere özel kurallar oluşturulmalıdır.

Kontrol ve çalışma standartlarının uluslararasılaşması: Küresel şirketlerin adaptasyon ve istihdam stratejileri göz önüne alındığında, uluslararası düzenleyici girişimlere duyulan ihtiyaç acildir. Uluslararası hukuk ve denetleyici kurumlar aracılığıyla hareket edilmesi gerekmektedir.

Vergi ve sosyal güvenlik sistemine güvensizliğin giderilmesi: Türkiye'de vergi ve sosyal güvenlik sistemine ilişkin bir güvencesizlik problemi hakimdir. Çalışanlar ve işverenler vergi ve sosyal güvenlik kesintilerini kurtulunması ya da etrafından dolaşılması gereken kesintiler olarak gördüğünden vergi ve sosyal güvenlik sisteminin itibar problemi güvencesiz çalışmayı tetikleyen bir durum hâline gelmiştir. Devletin ve devlet kurumlarının hizmetlerinde adillik, erişilebilirlik ve hesap verebilirlik sağlaması ve bunu takip eden bir iletişim kampanyası, toplumsal güvencesizliğin tabanını oluşturan vergi ve sosyal güvenlik sistemine yönelik güvensizliği kırabilir. Temel gelir ve benzeri yöntemlerle verginin güvence ağı oluşturma planına doğru-

dan kanalizasyon edildiği bir ortam oluşturulabilir. Eğitim süreçlerinin stratejik planlanması: Yüksek ve orta öğretim de dahil olmak üzere mesleki eğitim sağlanan her aşamada programların Yükseköğretim Kurulu ve Milli Eğitim Bakanlığı gibi kurumlarca anlık arz talep dengelerine ve kurulu sistemin kısıtlarına bağlı kalmadan, uzun vadeli bir stratejiye dayanacak şekilde oluşturulmalı, işsiz ya da esnek çalışmaya mahkum ve "her iş olsa yapan kişi" üreten bölüm ve programların yerine uzmanlaşma ve istihdam potansiyeli yüksek programlar konulmalıdır. Sürekli eğitim mantığı içerisinde lise ve üniversite eğitimi sonrası çalışma hayatına katılan kadın ve gençlere yönelik kapasite geliştirme programları erişilebilir hâle getirilmeli kurumların kendi insan kaynaklarının gelişimi için eğitim süreçleri oluşturması teşvik edilmelidir.

Kadın ve gençlerin desteklenmesi: Kadınlar, gençler, göçmenler gibi kırılgan grupların istihdama katılımlarının teşvik ve hibe programları gibi programlarla desteklenmesi gerekmektedir. İstihdama katılım aşamasında da girişimcilik aşamasında da bu grupların desteklenmesi ve sürdürülebilir iş modelleri kurmaları ya da bu tür modeller içerisinde var olmaları sağlanmalıdır. Kadınların desteklenmesi hususunda kadınları sarmalayan toplumsal görevler ve günlük yaşamın kadınların evde kalması ya da zamanlarının evde geçirdikleri kısmının erkeklerle göre daha fazla olmasını dayatan pratiklerinin dönüştürülmesi eğitim sisteminde reform, kreş ağlarının yaygınlaşması ve toplumsal cinsiyet eşitliği algısının güçlendirilmesi gibi yöntemlerle sağlanmalıdır. Gençlerin desteklenmesi hususunda ise borçluluk ve istihdama geç katılım gibi faktörlerin bu grup üstündeki psikolojik ve sosyal etkileri göz önüne alınarak istihdam süreçlerini hızlandırıcı teşvik programları geliştirilmeli, gençlere düzenli iş hayatına geçiş aşamasında danışmanlık ve yönlendirme sağlanmalıdır.

Örgütlenmenin kolaylaştırılması ve cazipleştirilmesi: Örgütlenmenin önündeki teknik ve hukuki engellerin devlet tarafından kaldırılması gerekmektedir. Kısa vadeli işlerde dahi olsa çalışan kişilerin sendikalar gibi örgütlerle üyelik bağı kurması ve bu örgütlerin işverenle pazarlığı ve yasalar etrafında ortaya çıkan haklarını kullanmasının önü açılmalıdır. Çalışma yaşamına katılan kişilerle çalışan örgütleri arasındaki

iletişim kanallarının kurulması ve genişlemesi devletçe teşvik edilmeli, KVKK çerçevesinde oluşturulacak iletişim politikalarıyla çalışanın örgütlenme hakkı ve örgütlenebileceği kurumlar kendisine bildirilmelidir. Hükümetler, tüm işçiler ve işverenler için toplu sözleşme görüşmelerini teşvik etme yükümlülüğüne sahip olmalıdır.

Sendikalar, güvencesiz işçilerin özellikleriyle ilgili belirli toplu sözleşme görüşmeleri mekanizmalarını teşvik etme ve geliştirme görevlerini yerine getirmeleri için hükümetlerine baskı uygulamalı.



Uzun vadeli ve istikrarlı bir teknolojik ve ekonomik vizyon benimsenmeli: Nasıl ki güvencesizleşme tartışmaları ekonomik ve teknolojik bir dönüşümle belirginleştiyse güvencesizleşme de dinamik ekonomik ve teknolojik koşullarda derinleşebilir. Buna bağlı olarak toplumsal güvencesizlikle mücadele teknolojik ve ekonomik farkındalık, birçok paydaşın gelecek vizyonuna eş zamanlı olarak uyan ve adil bir planlama ile mümkündür. Kısa vadeli çözümlerin yerine, orta ve uzun vadeli, ulusal ve sektörel kalkınma ve yatırım planlarına paralel, aşağıdan yukarıya hem girişimci hem de çalışanı geleceğe hazırlayan planlar yapılmalı güvencesizliğin ekonomik kırılganlıkla doğrudan bağlı olduğu, ekonomik ve teknolojik gelişim istikrarlı ve adil bir şekilde gerçekleşmeden geniş kitleler için güvenceli çalışma imkanı oluşmayacağı bilinciyle teknoloji ve ekonomi politikaları çalışma yaşamının tüm paydaşlarının çıkarları ekseninde şekillenmelidir.

Ulusötesi denetim anlayışının benimsenmesi: Ülkelerin büyüme odaklı ekonomik politikaları da dahil olmak üzere birçok popüler ekonomik uygulama günümüzde küresel emek piyasalarında güvencesizliğin dalga dalga yayılmasına sebep olmaktadır.

Merkezlerinin olduğu ülkelerdeki çalışma hukuku çerçevesinde ortaya koyamayacakları çalışma koşullarını uluslararası üretim ağları oluşturarak aşmaya çalışan şirketlerin ulusötesi faaliyetleri benzer bir mantıkla ulusötesi olarak denetlenmelidir.

Kırılganlığa en açık sektörlerin yakından izlenmesi ve dönüştürülmelerinin önceliklendirilmesi: Söz konusu prekarya olduğunda akla gelen jenerik çalışma kategorileri tesadüfen akla gelmemektedir. Merdiven altı atölyeler gibi kavramlarla akılda kalan tekstil, zamanı gelince fındık toplamaya giden çalışanlarla akılda kalan tarım işçiliği gibi prekar çalışmanın işin doğası hâline geldiği sektörlerin hem izlenmesi hem dönüştürülmelerinin önceliklendirilmesi şarttır. Prekarlığın kronikleştiği sektörler, diğer sektörleri de dolaylı yoldan etkilemekle birlikte hukuki boşlukları görünür hâle getirmekte, işverenler açısından da olumsuz örnek teşkil ederek demotive edici etki yaratmaktadır.



Buğra, A. (2013). Siyasetin Geri Dönüşü. Express Dergisi, Sayı 137.

Güler, C. (2021). Ev İşçiliğinin Türkiye'deki Görünümü: Kapsam, Boyut ve Sorunlar. Ankara, Uluslararası Çalışma Örgütü.

Praun, L. (2020). The Spiral of Destruction: neoliberal legacy, pandemic and precarization of work. Trabalho, Educação e Saúde, 18.

Sennett, R. (2003). Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Karakter Üzerindeki Etkileri. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Sennett, R. (2009). Yeni kapitalizmin kültürü. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Sennet, R. (2008) Zanaatkâr. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Standing, G. (2014). Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf. İstanbul: İletişim Yayınları.

Standing, G. (2011). Precariat: The New Dangerous Class. New York: Bloomsbury Academic.

Standing, G. (15.03.2012). Response: Misunderstanding The Precariat. New Left Project. Erişim <https://owl.english.purdue.edu/owl/resource/560/10/>

Sardar, M. (2019). "Privileged Precariat" of India's Software Industry. The University of Wisconsin-Madison.

Shevchuk, A., & Strebkov, D. (2015). The rise of freelance contracting on the Russian-language Internet. Small Enterprise Research, 22(2-3), 146-158.

Telek, A.; Korkmaz, S.S.; Yüksel, A.S.; Doğan, G. (2020). Türkiye'de Gençlerin Güvencesizliği: Çalışma, Geçim ve Yaşam Algısı. İstanbul: İstanpol. [d4b693e1-c592-4336-bc6a-36c134d6fb5e.file-susr.com/ugd/c80586_da3b8ef31e414cbeba0d83a2eee60639.pdf](https://susr.com/ugd/c80586_da3b8ef31e414cbeba0d83a2eee60639.pdf)



PREKARYA VE TOPLUMSAL GÜVENCE

EKİM 2022

