

# Türkiye'de Yaşlı Emeğinin Prekaryalaşması

İsa DEMİR<sup>1</sup>

0000-0001-7555-9827

Türkan Akyol GÜNER<sup>2</sup>

0000-0003-0138-0669

**Öz:** Prekaryanın bir üyesi olan yaşlılar, düzensiz, geçici, güvencesiz, düşük ücretli ve sözleşmesiz çalışma koşullarına gittikçe daha fazla maruz kalmaktadır. Bunun en açık göstergelerinden birisi geçmişin uzun süreli iş ilişkilerinin giderek ortadan kalkması ve tüm çalışanlar gibi yaşlıların da kısa süreli işlere maruz bırakılmasıdır. Bu çalışma, Türkiye'de neoliberal ekonomi politikalarına geçiş sonrasında 55-64 ve 65+ bireylerin süresiz çalışma koşullarına ne derece maruz kaldıklarını göstermeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla TÜİK Hanehalkı Bütçe Araştırması verilerinden yararlanılarak 1994, 2008 ve 2018 yıllarında çalışma sürelerinin ne yöne doğru evrildiği gösterilmiştir. Veriler ışığında yaklaşık otuz yıl içerisinde aynı iş yerinde geçirilen sürenin yaşlı ve yaşlanan işgücü adına giderek kısaldığı ve akışkan iş piyasasının yaşlı emeği iş ve gelir güvencesinden yoksun bıraktığı (prekaryalaştırdığı) görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Türkiye, yaşlı emeği, prekaryalaşma

**The Precarisation of Elderly Labor in Turkey**

**Abstract:** The elderly who are members of precariat are increasingly exposed to irregular, temporary, insecure, low-wage and non-contractual working condition. One of the clearest indicators of this is the disappearance of long-term business relationships of the past and the exposure of the elderly, like all employees, to short-term jobs. This study aims to show to what extent individuals 55-64 and 65+ are exposed to temporary working conditions after the transition to the neoliberal economic policy in Turkey. For this purpose, using the data of TUIK (TURKSTAT) Household Budget Survey, it was shown in what direction working hours evolved in 1994, 2008 and 2018. In the light of the data, it has been observed that the time spent in the same workplace in about thirty years has gradually shortened in

<sup>1</sup> Dr. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü

<sup>2</sup> Dr. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü

Makale Geliş Tarihi:16.12.2020- Makale Kabul Tarihi: 02.03.2021

the name of the elderly and aging workforce and the liquid labor force market deprives elderly labor from job and income security.

**Keywords:** Turkey, elderly labor, precarisation

## Giriş

1970'lerde tohumları atılan ve 1995'te Dünya Ticaret Örgütü'nün kurulmasıyla köklenen neoliberal ekonomi politikalarının amacı üretim maliyetlerinin yanı sıra küresel ticaretteki işlem maliyetlerini minimize etmek ve bu sayede kârları maksimum seviyeye çıkarmaktır. Bunun birkaç anlamı vardır. Örneğin kârlara ciddi darbe vuran ticaret vergilerinin sıfırlanması, finansal hareketlerin serbestleşmesi, kamu yatırımlarının ve hizmetlerinin tamamen özel sektöre devredilerek ticarileştirilmesi ve devletin ekonomiye ilişkin koruyucu müdahalelerinin devre dışı bırakılması neoliberal ekonomistlerin önerileri arasındadır. Kârları artıracak asıl düzenleme ise iş gücü maliyetlerinin düşürülmesinde yatmaktadır. Bu amaçla 20. yüzyılın son çeyreğinden günümüze işgücü piyasaları kendi adına dezavantaj yaratacak değişikliklere maruz bırakılmıştır. Söz konusu süreç esnekleşme, akışkanlaşma, güvencesizleşme, eğretileşme, serbestleşme, marjinalleşme gibi kavramlarla ifade edilmiştir. 1940'ların ortasından 1990'lara kadar tam istihdam, yüksek sendikalaşma oranı, iş devamlılığı, düzenli gelir, iş garantisi, sigortalı çalışma, toplu sözleşme ve emekli olana kadar çalışma gibi kazanılmış haklar yeni ekonomi düzeninde birer birer ortadan kaldırılmıştır. İşgücü piyasalarında gözlemlenen bu gelişmeler rekabetin ve verimliliğin artırılması adına serbestleşmeyi ve esnekleşmeyi bir değer olarak öne çıkaran ekonomik düzenin bir sonucudur. Tüm bu gelişmeler Standing'in (2015) gösterdiği gibi "prekaryaya"nın doğuşunu haber vermektedir.

Prekaryaya, emek piyasalarının esnekleştirilmesinin ürünüdür. Precarious (güvencesiz) ve proletaryat (proletarya-işçi sınıfı) isimlerinin birleşmesiyle oluşur. Proletarya, uzun dönemli, istikrarlı, güvenceli, sendikalı, toplu sözleşme hakkına sahip ve sabit-zamanlı çalışırken prekaryaya bunların hiçbirisine sahip değildir. O, güvencesiz bir varoluş durumunda yaşar (Standing, 2015: 21). Akışkan ve kaygan bir zeminde hareket etmek zorundadır. Üstelik neoliberal düzen proletaryayı çok hızlı biçimde prekaryalaştırmaktadır. Prekaryaya günden güne genişlemektedir. Kadınlar, gençler, göçmenler, azınlıklar, engelliler, mahkûmlar, gittikçe yaygınlaşan sözleşmeli işçiler, piyasadaki hareketliliğe bağlı olarak sürekli iş değiştirmek zorunda olan öğretmen, bankacı, mühendis gibi vasıflı çalışanlar ve emekli olmasına rağmen düşük emekli aylığı nedeniyle geçici işlerde genellikle kayıtsız ve düşük ücretlere çalışan yaşlılar prekaryanın saflarına katılmaktadırlar.

Türkiye'de 1980'de kabul edilen 24 Ocak kararları ülkenin neoliberal ekonomiye entegre olma sürecinin başlangıç noktasıdır. Kararlar neticesinde özelleştirmeler, finansal serbestleşme, sendikal hareketlerin gerilemesi, çalışan ücretlerinin düşmesi, sözleşmeli ve taşeron usulü çalışmanın yaygınlaşması, tarımdaki sübvansiyonların kaldırılması, sağlık ve eğitim gibi alanlardaki kamu

hizmetlerinin piyasalaştırılması gibi gelişmeler gözlemlendi (Şenses, 2018: 245; Kazgan, 2006: 128-139). Bu süreç Türkiye'de emeğin prekaryalaşmaya başladığı döneme işaret etmektedir.

Prekaryalaşma Türkiye işgücü piyasalarında da gözlemlenen bir olgudur. Türkiye'de de yukarıda adı geçen aktörler geçici, güvencesiz, yarı-zamanlı, sözleşmesiz, belirli süreli sözleşmeli, kısa süreli, düşük ücretli işlerde çalışmaktadırlar. Prekaryalaşmanın en temel göstergelerinden olan aynı iş yerinde çalışma süresinin kısalması, işçi çıkarmaların kolaylaşması ve çalışanların düzenli bir gelirden mahrum bırakılması anlamını da taşır ve işçiyi yaşam güvencesinden yoksun bırakır. Bu çalışmada amacımız prekaryanın bir üyesi olan yaşlı bireylerin geçici iş ilişkilerine ne derece maruz kaldıklarını göstermektir. Bunun da en kolay yolu aynı iş yerinde geçirilen sürenin yıl bazında hesaplanmasıdır. Bu amaçla TÜİK Hanehalkı Bütçe Araştırması verilerinden yararlanılarak hem 55-64 hem de 65+ bireylerin aynı iş yerinde çalıştıkları sürelerdeki değişim son 25 yıl esas alınarak gösterilmiştir.

## Teorik Çerçeve

### Refah Devletinden Neoliberalizme Geçiş

İkinci Dünya Savaşı'nın hemen ardından 1944'te New Hampshire'de imzalanan Bretton Woods anlaşmasıyla yerel ekonomilere belli derecede ayrıcalık tanıyan, ithalat ve ihracata yönelik vergileri devletlerin inisiyatifine bırakan, ülke içindeki sosyal ve ekonomik ihtiyaçlara dönük olarak hükümetlerin günümüze göre daha rahat hareket edebildiği, çalışma güvencelerinin ve ücret istikrarının sağlandığı, ülkelerin tam istihdam politikasıyla hareket ettiği, piyasaların devlet müdahalesine açık olduğu, bu nedenle varlığı tehdit altında olan sektörlerin devletler tarafından koruma altına alınabildiği bir ekonomi ve ticaret rejimi gelişmiştir. Devletin işveren pozisyonunda istihdam yaratan bir aktör olarak piyasanın içinde olduğu, sendikalaşmanın, sözleşmeli ve güvenceli çalışmanın, emeklilik düzenlemelerinin, istikrarlı iş ilişkilerinin geliştiği bu dönem refah devleti dönemi olarak adlandırılmaktadır. Rodrik'e (2011: 63) göre söz konusu koşullar altında 1948-1990 yılları arasında dünya ticaret hacmi yıllık yüzde yedi oranında artış göstermiş ve o güne kadar görülen en yüksek büyüme oranı tutturulmuştur. Bu ılımlı küreselleşme dönemi ticari serbestleşmenin belli bir disiplin altında işlenmesini sağlarken yerel hükümetlere de kendilerini dış etkilerden korumak için hareket alanı sağlamıştır (Rodrik, 2011: 61). Fleming (2017: 17) yirmi-otuz yıl öncesine dönebilsek bu dönemin günümüz neokapitalistleri için anlaşılabilir biçimde müsrif, akıldışı ve şeffaflıktan uzak görüleceğini belirtmektedir. Hiç karlı olmayan gümrük vergileri, yüksek ücretler, iş garantileri, uzun süreli çalışma, sırf insanları istihdam etmek için var olan işler, hala amatör oynayan ve para kazanma peşinde olmayan futbol takımları ve performans sisteminin olmadığı üniversitelerin başka bir dünyaya ait olduğunu anlatmak istemektedir (Fleming, 2017: 17).

Refah devleti politikalarının altında yatan etken tedirgin edici seviyeye ulaşan işgücü hareketliliği ve sermayenin emeği kendine bağlama arzusudur (Bauman: 213). Çalışanların işletmelere kesin ve güvenli bir şekilde bağlanması iş istikrarının bir gereklilik olarak öne çıkması ile ilgilidir. Neoliberal ekonomi politikalarının gelişine kadarki birikim rejimi sermaye ile emek arasındaki bağımlılığı gerektirmektedir. Geçim için istihdam edilmeye ihtiyaç duyan işçilerle kendini yeniden üretmek için işçi emeğine bağımlı olan sermaye arasındaki ilişki Bauman'ın (2017: 213-214) ağır sanayi ve katı modernite koşulları dediği düzeni yaratmıştır. Bu düzen uzun vade anlayışına dayanır. Buna göre işgücünü satın alan ve satan taraflar görece dengeli bir dönem oluşturan kurumsal yapılar inşa etmişlerdir (sendikalar, devlet garantileri, sosyal politika kurumları vs.)(Bauman, 2017: 216).

Refah devleti politikaları, çalışan veya bir işe sahip olmayan bireyleri yaşam hakkı olan vatandaşlara, onların yalnızca meta olarak tanımlanmış emeğini ise temel bir hakka dönüştürmeyi başarmıştır (Buğra, 2008: 64). 19. Yüzyıl kapitalizmi yoksulları herhangi bir hakka sahip olmayan ve üretim için sınırsızca sömürülen bir metaya indirgerken refah devleti koşullarında yoksulluk ve yoksullar sosyal politika tartışmalarının merkezine taşınmıştır (Buğra, 2008: 66). Buğra'nın belirttiği bu korumacı sosyal politikalar iş rejimi açısından güvenceli, istikrarlı, düzenli, uzun süreli ve toplu sözleşmeye dayanan çalışma biçimleri yaratmıştır. Elbette sınıflı toplum ve emek sömürüsü ortadan kalkmamıştır ancak 1950'lerle birlikte yoksulları ve işsizleri suçlayan 19. yüzyıla özgü sadaka rejimi geride bırakılmıştır (Buğra, 2013: 67).

Refah devleti uygulamaları ile ilgili yukarıda bahsettiğimiz hususlar, yirminci yüzyılın son çeyreğine kadarki dönemin, çalışanlar ve aileleri için refah ve esenlik dolu olduğunu düşündürmemelidir. Bu dönem Keynesyen ekonomi politikaları ekseninde düşünüldüğünde 19. yüzyıl kapitalizmi ve neoliberal ekonomi politikalarına göre yalnızca daha tercih edilebilir niteliktedir. Nitekim Esping-Andersen'in (1990) detaylı biçimde gösterdiği gibi refah devleti uygulamaları yekpare bir bütün olmamıştır. Liberal, korporatist ve sosyal demokrat refah devleti uygulamaları istihdam, barınma, emeklilik, sağlık sigortası, işsizlik ödeneği, kreş desteği, yaşlı bakım hizmetleri gibi konularda ödenek, vergilendirme, kesintiler açısından birbirinden farklı uygulamalar geliştirmiştir. Yine de bir zamanlar güvencesizlikten kurtulmanın en önemli aracı olarak görülen ve teşvik edilen çalışma, bu dönemin ekonomik mantığının bir sonucudur (Fleming, 2017: 11).

1970'lerin ortasından itibaren finans, mal, hizmet ve fiziki sermayenin hareketi kademeli olarak serbestleşmeye başlamıştır. Buna yol açan belli başlı gelişmeler vardır. İlk dalga petrol fiyatlarının 1973 ve 1979'da ani biçimde yükselmesiyle gelmiştir. Üretimi petrol ithalatına dayalı ülkelerin (Türkiye'de bunlara dâhil) üretim maliyetleri yükselmiş, enflasyon patlamaları yaşanmıştır. İç borçlar büyümüş, cari açıklar artmıştır. Kamu destekleri ve yatırımları yük haline gelmeye başlamıştır. Döviz sıkıntısı baş göstermiştir. Şenses'in (2018: 117) belirttiği gibi bu dönem Keynesci politikaların iflas ettiğini ve yirmi yıllık hızlı büyüme döneminin sonuna gelindiğini haber vermektedir. Bu dönemde ekonomilerin devlet

müdahalesinden arındırılması ve serbest ticaret rejimine geçilmesi yönünde güçlü bir baskı doğmuştur. Yeni düzende sanayileşme ve büyümenin hızlanacağı, ihracatın ve istihdamın artacağı, gelir dağılımının daha eşitlikçi bir yapıya dönüşeceği iddia edilmiştir (Şenses, 2018: 117). İkinci gelişme kriz durumundan çıkmak için üretimin önünde engel olarak görülen yüksek vergi oranlarının düşürülmesine dönük siyasi baskı olmuştur. Sosyal politikaları ve kamu harcamalarını finanse eden vergilerin düşürülmesi refah rejimini temelinden sarsmıştır (Şenses, 2018: 118). Üçüncü etken döviz sıkıntısı çeken ülkelerin IMF ve Dünya Bankasına başvurmaları sonucunda kendilerine dayatılan koşullardır. IMF ve Dünya Bankası, sağlanan destek karşılığında ülkelere, devletçi ekonomi politikalarını terk etmeyi ve serbest piyasa ekseninde hareket etmeyi dikte etmiştir (Stiglitz, 2018: 267-275). Krediler en başta özelleştirme ve piyasaları uluslararası para akışlarına açma şartı ile verilmiştir. Gelişmekte olan ülkelerin zayıf ekonomileri bu koşullar altında darmadağın olmuştur. 1998 Asya Krizi, Türkiye'deki ekonomik krizler, Brezilya, Meksika, Rusya ve Arjantin'deki krizler bunlardan bazılarıdır. ABD'de başlayıp tüm dünyaya yayılan 2008 krizi zirve noktayı oluşturmuştur. Nedenler saymakla bitmese de son olarak Sovyetlerin dağılmasının kapitalizmin alternatifsiz bir üretim sistemi olduğu fikrini yaydığını söyleyebiliriz. Neoliberalizm bu koşullar altında dünya ekonomik sistemini yeniden biçimlendirmiştir.

## Neoliberalizm ve Prekaryalaşma

Neoliberal iktisat her anlamda serbest harekete dayanmaktadır. Regüle edilmiş piyasalara artık yer yoktur. Dış ticaret, ulusal ve uluslararası finans akımları serbestleştirilmiştir. Ekonomide devletin rolü azaltılmıştır. Çok uluslu şirketler hemen her sektörde istedikleri oranda istedikleri ülkeye girebilir hale gelmiştir. Üretici kamu işletmeleri hantal oldukları, ücretleri yükselttikleri ve rekabeti engelledikleri gerekçesiyle özelleştirilmektedir (Bu fikirlerin yanlış olduğu -IMF ve Dünya Bankası tarafından bile- anlaşılmıştır). Özelleştirme dalgası sağlık, eğitim ve sosyal güvenlik gibi devletin karşılamakla yükümlü olduğu hizmetler alanına da sıçramaktadır. Her türlü sosyal harcamada kesintiler uygulanmıştır. Kemer sıkma politikaları olağan bir uygulamaya dönüşmüştür.

Neoliberalizm aslında Acemoğlu ve Robinson'un (2020: 516) belirttiği gibi yeniden bölüşüm, sosyal güvenlik ağı ve giderek karmaşıklaşan ekonominin düzenlenmesi gibi hayati öğeleri parçalamıştır. Bunu yaparak, sermayenin, üretilen zenginliğin çok daha büyük kısmına el koymasını sağlamıştır. Bununla birlikte üretimin başta Çin ve Hindistan olmak üzere emeğin ucuz olduğu bölgelere (özellikle Asya ekonomileri) kaydırılması küresel eşitsizliği (zengin Batı ve yoksul Doğu arasındaki eşitsizlik) azaltırken ulusal eşitsizlikleri (ülkelerin kendi içinde var olan gelir eşitsizlikleri) artırmıştır (Milanovic, 2018). Üretimin, emeğin ucuz olduğu bu ülkelerde gerçekleştirilmesi kapitalistler açısından üretim ve ticaret maliyetlerini düşürdüğü gibi gelişmiş ekonomilerin işçilerinin hem ücretlerini azaltmakta hem de onları işlerinden etmektedir. Batıda orta sınıfın çöküşü genel olarak bu olgu ile

açıklanmaktadır (Geiselberger, 2017). Özü itibariyle neoliberalizm, uluslararası şirketlerin, emeğin ucuz olduğu ülkelere herhangi bir vergi yaptırımıyla karşılaşmaksızın girebilmesidir. Bu sayede işçi ücretlerinin yüksek olduğu gelişmiş ülkelerde de emek maliyetleri düşürülebilmektedir. Buna finans kapitalin yatay planda genişlemesini ve serbestçe hareketini katarsak, Bauman'ın (2006) küreselleşmeyi, sermaye için hareket edebilme ayrıcalığı olarak tanımladığı görüşüne ulaşırız. Bu fikir onun küreselleşmeyi akışkan modernite şeklinde tasvir etmesinin de temelini oluşturmaktadır.

Akışkan modernite, uluslararası şirketlere kontrolsüz sermaye akışını, üretimin mekânsal bağlardan muaf tutulmasını, emek karşısında tüm sorumlulukların askıya alınmasını vaat eder. İşçilere veya çalışan kesimlere ise güvencesiz, istikrarsız, kısa süreli, sözleşmesiz, düzensiz, düşük ücretli ve aidiyet duygusu geliştirilemeyen bir çalışma rejimi kalır (Sennett, 2008: 22). Piyasadaki krizlere karşı vatandaşlar artık kendi başına mücadele etmek zorundadır. Thatcher'ın, dönemin ruhunu yansıtan meşhur cümlesinde dediği gibi “Toplum diye bir şey yoktur. Birey olarak erkekler ve kadınlar, bir de aileler vardır.” Risklerin bireyselleştirilmesi işsizliğin, yoksulluğun, dezavantajlı konumda kalmanın sorumluluğunu kamu politikalarına veya ekonomik kararlara değil bireylerin beceriksizliğine havale etmektedir. İnsanlar artık refah devletindeki gibi çalışma hakkına sahip vatandaşlar olarak değil piyasaya hizmet edecek metalaşmış işgücü olarak tanımlanmaktadır.

Prekarya, esnekliğin yüce bir değere dönüştürüldüğü hiper küreselleşme koşullarında doğmuştur. “*Kâr elde etmek için sermaye birikimi* gerçekleştirilmeyi amaçlayan ve tüm toplumsal yapıyı da *sermayenin kârlılığını artırmak* amacıyla düzenleyen bir sistem” olarak tanımlanabilecek olan (Yeldan, 2021) kapitalizm, kendisini frenleyen ve düzenleyen güçleri devre dışı bıraktığında üretici faktörleri hiçbir bağlılık duygusu taşımadan işe koşmayı başarmıştır.

Esneklik, emeğin, zamanın ve ücretlerin yeniden düzenlenmesini ifade eder. Prekarya esnekleşmenin ürünüdür. Geç kapitalist çağda iş, ikinci bir emre kadar sürebilir, sabit ve uzun süreli bir sözleşmeyle kayıtlanmamıştır. Mesai süresi sonsuza doğru uzamıştır. Çalışma ücreti geçim ücreti civarında ve altında bir aralıkta esneyebilir. Ücretlerde yukarı doğru bir esneklik göze çarpmaz. Esnekleşmenin nimetlerinden sermaye sahipleri yararlanır. Riskler çalışanlara bırakılmıştır. Görüldüğü gibi emek, zaman ve ücretler sermayenin arzu ettiği yönde ve şekilde esnetilmiştir. Ayrıca geç kapitalizm koşulları altında oyunda kalmak için bireyler yaşamlarını işe dönüştürürler. Çalışma zamanı esnedikçe esner ve kendini ispatlama çabası son bulmaz. Bu, Han'ın (2016, 2017) başarı ve performans toplumu adını verdiği post-fordist çalışma dünyasının yeni şiddet biçimlerinden birisidir. Tükenme ile eş anlamlı bir şey olarak çalışma, kendini tüketmek ve kendine şiddet uygulamaya dönüşür. Fleming (2017: 47) buna “Ben, İş” fonksiyonu demektedir.

Herkesin geçici emek gücü olduğu bu toplum tersten bakıldığında geçici işsizlerle doludur (Gorz, 2001: 77). Her birimiz fiilen işsiz olabileceğimiz fikriyle yaşarız. Fiilen geçici, dönemlik ve “yarım günlük” işçiler olduğumuzu sürekli bilir, hisseder ve ona göre yaşarız (Gorz, 2001: 77). Gorz’un belirttiği şekliyle işgücü aslında iki büyük kampa bölünmüştür. Bir tarafta sayıları gittikçe azalan sürekli ve tam gün istihdam edilen merkezi bir grup, diğer tarafta her geçen gün büyüyen, her an işten çıkarılma tehdidiyle yaşayan, değişen çalışma saatlerine ve farklı ücret politikalarına maruz kalan periferik işçi kitlesi bulunmaktadır (2001: 71). Gorz hiçbir zaman prekarya kavramını kullanmamıştır ancak Standing’in prekaryasını sıklıkla tarif etmektedir.

Postmodernizm, neoliberalizm veya tüketim toplumu gibi kavramsallaştırmalar insanlar için çalışmanın artık eski öneminde olmadığı yönünde bir fikir yaymaktadır. Çalışma bugün sanki kapitalizm için Fordist dönemdeki yerini kaybetmiş gibi gösterilmektedir. Oysaki Fleming’in belirttiği gibi çalışma bugün hala hem kapitalistler hem de işçiler için hayati önemdedir (2017: 43). Uluslararası şirketler eskisi gibi yine emeğe bağlıdır ancak bu ihtiyacını yukarıda belirttiğimiz gibi emeğin ucuz olduğu yerlere göçerek karşılar ve bu sayede emek ücretlerinin yüksek olduğu ülkelerdeki işçilerin ücretlerini düşürür. Bugün Avrupa ve ABD gibi gelişmiş ülke ekonomilerinde gözlemlenen emek gelirlerindeki erimenin sebebi budur. Bu işçilerin saatlik ücretleri düştüğü gibi düzenli iş güvenceleri de ortadan kalkmıştır. Serbestleşme ve esnekleşmenin en büyük bedeli, istihdamın, esnek piyasaların kaprislerine göre dalgalanmasıdır. Prekarya bu koşullarda yaşama stratejileri geliştirmeye çalışır.

Prekarya, sürekli olarak geçici ve yarı-zamanlı işlerde çalışmaya maruz kalan, karşısına çıkan geçici fırsatları değerlendiren ve emeğini hayatta kalmak için araçsallaştıran bireylerin toplandığı bir sınıftır (Standing, 2015: 31). Bu insanlar yasalar önünde eşitlik ilkesinden, kültürel ve sosyal hayata eşit biçimde ulaşma araçlarından, emeklilik ve sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkından, düzenli geliri olan işlere erişme yetkisinden ve siyasal hayata katılma enstrümanlarından mahrum bırakılmışlardır (Standing, 2015: 31-32). Bu mahrumiyet onları Hardt ve Negri’ye göre küresel İmparatorluk düzeninde çokluk güçlerinin saflarına katmaktadır (2011). “Çokluk, potansiyel olarak, toplumsal üretime katılan tüm figürlerden oluşur.”(Hardt ve Negri, 2011: 13). Standing’in prekaryası gibi “çokluk” da güvencesiz varoluş koşullarında yaşar, kendisini disiplin altına almış ve emeğine el koyan sermayenin idaresini reddeder (Hardt ve Negri, 2011: 120).

Standing prekaryalaşmayı anlatırken *düzenli bir maaşı* ve *güvenceli bir işi* olan çalışanların bu olanaklardan mahrum kalması durumunu tarif etmektedir (2015: 36). Bir diğer gösterge ise bitmeyen kurgusal bir hareketlilik ve sürekli iş değiştirmenin yarattığı hoşnutsuzluğu gizlemeye yarayan havalı unvanlardır (Standing, 2017: 37). Unvan dağıtma işi esnekliğin yarattığı olumsuz havayı dağıtmaya yarar. Çünkü esneklik yarı-zamanlı çalışma, geçici çalışma, sipariş usulü çalışma, sözleşmesiz veya bireysel sözleşmelere dayalı çalışma ve uzun süreli mesailere maruz kalarak çalışma

biçimini alarak çalışma zamanını esnetmiş; işçileri sürekli farklı görevlere yerleştirip onları çeşitli biçimlerde kullanarak işlevsel anlamda hareketli kılarak esnetmiş ve ücretleri azaltarak, istikrarsızlaştırarak, rekabete sokarak ve düzensizleştirerek esnetmiştir (Morris, 2009; Başbuğ, 2012: 64-65; Standing, 2017: 59-75)

Yeni emek piyasaları ayrıcalıklı bir azınlık hariç herkesi prekaryalaştırmıştır. Güvencesiz çalışan kesimler içinde işgücüne katılım oranı hızla yükselen kadınlar, üniversitelerde istihdam edilebilirliklerini artırmaya çalışan, staj yapan ve çalışma hayatına yeni katılan gençler, etnik azınlıklar, engelliler, göçmenler, suçlu ve sabikalılar bu yeni sınıfın mensupları arasındadır (Standing: 2017: 107-194). Bir diğer grup ise bizim çalışmamıza konu ettiğimiz yaşlılardır.

## Yaşlı Emeğin Prekaryalaşması

Dünya genelinde çalışma çağındaki nüfusun azalması yaşlı bağımlılık oranının yükselmesine neden olmuştur. İstikrarlı işlerin ve uzun süreli iş güvencesinin ortadan kalkması ve aynı işyerinde geçirilen sürelerdeki düşüş tüm yaş gruplarında ve pek çok sektörlerde yaygınlaşmaktadır (Sennett, 2010; MEVKA, 2012; Serter, 2015). 20. yüzyılın ortalarında görülen erken emeklilik sistemleri yüzyılın son çeyreğinde terk edilmiştir. Günümüzde ise yaşlı bireylerin işgücü piyasasına daha fazla dâhil olduğu gözlemlenmektedir. Emekliliği gelenlerin sayısı buna katkıda bulunacakların sayısını aşmaya başlamaktadır. Örneğin Japonya (Oshio vd., 2011: 250) ve Avusturya'da (Staubli ve Zweimüller, 2013) yaşlı bağımlılık oranının yükselmesi sonucu 1980'lerden sonra emeklilik yaşı yükseltilmiş ve yaşlılar işgücü piyasasında tutulmuştur. Bu gelişmelerin ötesinde yukarıda bahsettiğimiz neoliberal ekonomi politikaları, sosyal devlet anlayışının terk edilmesini ve yaşlı emeğin ucuz ve kolayca elden çıkarılabilir işgücü deposu olarak kullanılmasını beraberinde getirmektedir. İşgücü piyasasının genelinde gözlemlenen akışkanlaşma durumundan yaşlıların da mustarip olduğunu söyleyebiliriz. Özellikle emeklilik gelirlerinin düşüklüğü yaşlıları emekli olduktan sonra çalışmaya itmektedir. Almanya'da Federal İşgücü Kurumu verilerine göre (Akt: DW, 2020) emekli maaşıyla geçinemeyip iş piyasasına dâhil olan 65 yaş ve üstü birey sayısı 2010'dan 2020'ye katlanarak artmıştır. Kurumun verilerine göre 56 bin olan kısa süreli işlerde çalışan yaşlı sayısı 2020'ye gelindiğinde 830 bine çıkmıştır (DW, 2020). Federal İş Kurumu'nun bu verileri Hartmann'ın (2014) "Küresel Çarkın Dışında Kalanlar" adlı eserinde ortaya koyduğu verilerle birleştiğinde daha da anlam kazanır. Hartmann'a göre Almanya'da alt sınıflar ile üst sınıflar arasında yaşanan kopma ve yarıma yaşlı bireyleri de kapsar biçimde genişlemektedir. Gıda yardımı ile yaşayanların sayısındaki muazzam artışı gösteren en büyük istatistik, gıda bankalarının sayısının 2003'ten 2009'a üç kat artmasıdır (2014: 36). Emekli maaşları ile hayatta kalmaya çalışan yaşlılara ödenen ücret, yani asgari güvence, yoksulluk rakamının sınırını tarif etmektedir ve bu nedenle gıda bankalarından yardım alanların büyük kısmı yaşlılardan oluşmaktadır (Hartmann, 2014: 37).



Almanya'ya benzer şekilde Şili'de yaşlı emekçilerin sosyal koruma ile iş güvencesine ilişkin hakları diğer yaş gruplarına göre zayıflamaktadır; yarı zamanlı işlerde çalışma oranı arttığı gibi çalışma saatleri de uzamaktadır, üstelik maaşlı çalışan 65 yaş üstü erkeklerin %40'ı, kadınların da %70'i sözleşmesiz, geçici ve süreksiz çalışmaktadır (Vives vd., 2018: 479).

Yoksullaşmanın yaşlıları işgücü piyasasına ittiği bir diğer ülke Güney Kore'dir. Kim ve diğerlerinin (2018: 465) yaptığı araştırmaya göre Güney Kore'de 65 yaş ve üstü nüfusun yarısı yoksulluk sınırının altında yaşamakta, bunların pek çoğu prekaryalaşma dediğimiz sürece mahkûm kalmaktadır. Olgunlaşmamış refah devleti politikaları ve genişleyen hizmet sektörünün güvencesiz çalışma koşullarına mahkûm kalan bu yaşlı nüfus, güvencesiz ve süreksiz çalışma ilişkilerine maruz kalmaktadır. Güney Kore'de, 2014 yılında, 65 ve üstü yaştaki bireylerin istihdam oranı %31,3'tür, yoksulluk oranı ise %26,2'dir (Kim vd., 2018:465).Güney Kore'deki yaşlı yoksullaşmasının nedenleri içerisinde kamu yardımlarının yetersizliği, yalnız yaşayan ve çocuklarından destek alamayan yaşlıların sayısının artışı ve bu yaşlıların aile desteği olmadan çalışmaya itilmesidir (Kim vd., 2018: 466). Güney Kore'deki yaşlıların gelirlerinin %63'ü çalışarak elde edilen gelirdir (Kim vd., 2018: 466). Yardımlar ve emekli maaşı (%20) bu gelirden daha az yer kaplar.

Netice itibariyle pek çok ülkede yaşlılar esnekleşme ekonomisinin mağdurları olarak güvencesiz işgücü piyasasının süreksiz istihdam süreçlerine maruz kalmaktadırlar. Çok sık iş değiştirirler ve bu durum gelirlerinin sürekli istikrarsızlaşmasına yol açmaktadır. Yılın belli dönemlerinde ek gelir olmaksızın düşük olan emekli maaşları ile yaşamaya çalışırlar. Bu durum Türkiye'deki yaşlılar için de geçerlidir.

## Bulgular

### Türkiye'de Neoliberalizm ve Yaşlı Emeğin Prekaryalaşmasına İlişkin Göstergeler

Küresel ölçekte gözlemlenen, devletin yerine piyasanın geçmesi gerektiği yönündeki fikir, Türkiye'de 1980'lerde kabul edilmeye başlandı. Bunu sağlayan en büyük güç 12 Eylül askeri darbesiydi. Darbeden kısa süre önce kamuoyuna duyurulan 24 Ocak Kararları adım adım serbestleşme politikalarını gerçekleştirmeyi amaçlıyordu. Esasında başta petrol olmak üzere hammadde ithalatı için gerekli olan dövizdeki kısıtlılık, artan petrol fiyatları, Kıbrıs sorunun yarattığı savunma harcamaları, dünya genelinde yaşanan ekonomik bunalım ve yurt dışına işçi gönderememekten kaynaklanan işsizlik artışı krizi haber veriyordu (Kepenek, 2019: 192). İthal ikameci üretim bu nedenle sınırlarına dayanmıştı. Sermaye kesiminin serbestleşme yönündeki ciddi baskısı ve özellikle dış ödeme gücünü neoliberal dalga karşısında Türkiye ekonomisini savunmasız bıraktı. Bu şartlar altında neoklasik iktisadın ikinci dalgası, yani piyasa köktenciligi fikri öne çıktı. Türkiye her anlamda serbest piyasa

ekonomisine geçiş yaptı. İkinci küreselleşme döneminde (Kazgan, 2006), dışa açılma motivasyonu ile hareket eden yerli sermaye, uluslararası sermaye ile mücadele edebilmek için emek aleyhine geliştirilen düzenlemelerle alan kazanmaya çalıştı; sermaye güçleri ihracata dönük yeni birikim rejimini hayata geçirmek için otoriter ve deregüle edici düzenlemeler dayattı (Atılğan, 2012: 353). Bunun adı serbestleşme ve esnekleşme idi.

Yeni serbest ekonomi bütçe harcamalarının kısılmasını, devlete ait işletmelerin özelleştirilmesini, çalışanların ücret ve maaşlarının sınırlandırılmasını, kamu hizmetlerinin azaltılmasını ve metalaştırılmasını, sendikalaşma oranlarının düşürülmesini, ülke parasının devalüasyonunu, sermayeyi emeğe bağımlı kılan düzenlemelerin esnetilmesini talep etmekteydi. 1989 yılına geldiğinde para hareketleri de serbestleşti. Yani devlet tarafından yasaklanan ve denetlenen döviz hareketliliği tamamen serbest bırakıldı. Bu, para sermayenin ülkeye girişinin serbestleşmesi demektir. Bu yolla Türkiye ekonomisi spekülasyon para hareketlerinin pazarı haline geldi ve sonrasında, 1994 ve 1999'da iki büyük kriz yaşandı (Kepenek, 2019: 215).

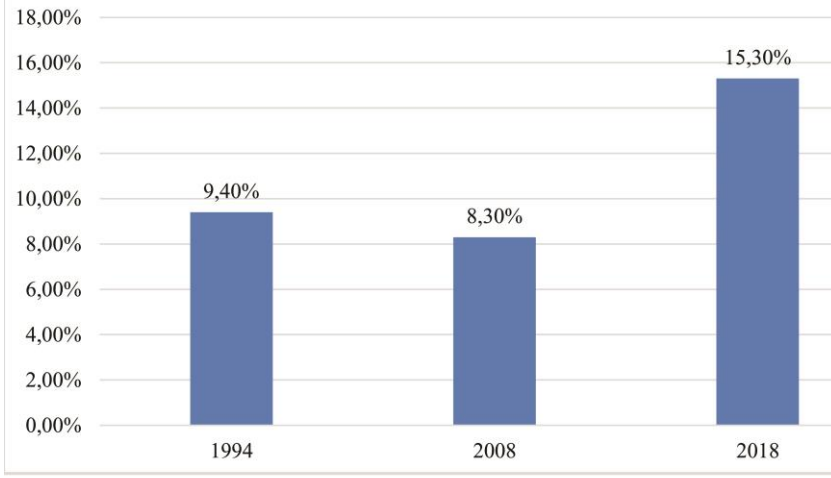
Konumuz açısından düşündüğümüzde Türkiye'nin küresel kapitalizme eklenme süreci emeğin değerinin azalmasına ve iş gücü piyasasının muazzam bir esnekleşme sürecine maruz kalmasına yol açmıştır. Ucuz mal ve hizmetlerin ithalatının serbest bırakılması yerli üreticiyi ve emeği baskı altına alarak rekabete zorlamıştır. Bu durum yukarıda belirttiğimiz gibi çalışanların ücretlerini ve maaşlarını düşürmüş, kârlılığın artırılması adına emek güvencesizliğini ve hareketliliğini artırmıştır. Devletin üretici rolünü terk etmesi özelleştirmelerin önünü açmıştır. Devlet kurumları özelleştirilmiş, bu kurumlarda çalışan işçiler çalışma güvencelerini yitirmiştir. Sonrasında devleti sözleşmeli işçi ve memur istihdam etmeyi tercih etmiş, bu durum kamuda çalışmayı dahi geçicileştirmiştir. Pek çok kamu hizmetinin ihaleler yoluyla şirketlere satılması sonucunda devlet, işçi ve memur istihdam etmek yerine bu hizmetleri daha ucuza satın almayı tercih etmiştir. Tüm bu süreçler emeğin piyasalaşmasına neden olmuş, iş güvencesizliğini, istihdam biçimlerinin güvencesizliğini, sosyal güvencesizliği ve gelir güvencesizliğini artırmıştır (Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2015: 73). Neticede çalışma "eğreti istihdam" dediğimiz koşullara indirgenmiştir. Eğreti istihdam ve çalışma Çelik (2007) ve Temiz'in (2004) gösterdiği gibi esnek, atipik ve geçici çalışma biçiminde ortaya çıkmaktadır. Buna göre yeni çalışma düzeninde "geçici çalışma, belirli süreli çalışma, kısmi süreli çalışma, işe yerleştirme araçları yoluyla çalışma ve işgücü piyasasında dışlanmayla mücadele amacıyla kamu politikaları çerçevesinde sunulan belirli süreli hizmet sözleşmeleri" (Temiz, 2004: 58) yaygınlaşmaktadır. Yüksek düzeyde istihdam belirsizliği, düşük ücret düzeyleri ve kötü istihdam koşulları pek çok çalışana kırılgan, eğreti ve güvencesiz çalışma koşullarına mahkûm etmektedir. Bunun sonucunda ise aynı işletmede çalışma süreleri kısalmaktadır.

1980 sonrası süreç işgücünün salt bir üretim faktörü olarak görülmesinin özeti gibidir (Kepenek, 2019: 212). Bu anlayışa göre emeğin fiyatı piyasa güçleri

tarafından belirlenmelidir. Emeği ile hayatını sürdüren insan, çalışma ve yaşam hakkı olan bir vatandaş değil piyasa güçlerinin işe koştuğu ve fiyatını belirlediği bir metaya dönüşmüştür (Buğra, 2008). Dışa açılmacı yeni ekonomi politikası döviz girdilerini artırmak için yerli üretimin maliyetini düşürme stratejisini benimsemiştir. Bu strateji emek ücretlerinin düşürülmesi ve emeğin esnekleştirilmesi ile işleyebilmektedir. Nitekim 1990'lara gelindiğinde maaş ve ücretlerin gelir dağılımındaki payı %32,79'dan %13'e düşerken kâr, faiz ve rantların oranı %42,88'den %73'e çıkmıştır (Atılgan, 2012: 354). Emeğin esnekleştirilmesi, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı iş kanununda “ödünç iş ilişkisi” ya da “geçici iş ilişkisi” şeklinde ifade edilerek meşrulaştırılmıştır (Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2015: 60). Esnek çalışma yöntemlerinin gerekliliği açık biçimde dile getirilmeye başlamıştır. 2012 yılına gelindiğinde resmi gazetede yayınlanan “Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2014-2019)” ile aynı işte kalabilme güvencesini temsil eden iş güvencesi yerine tek bir iş yerine bağlı olmadan çalışma serbestliğini ya da esnekliğini getiren istihdam güvencesi anlayışı getirilmiştir (Yeldan, 2012). Söz konusu belge Çelik'in gösterdiği gibi (2012) kıdem tazminatı, bölgesel asgari ücret, özel istihdam büroları, esnek çalışma biçimleri ve işgücü piyasasının her anlamda esnekleştirilmesini barındırmaktadır ve işçi kesiminin görüşleri değerlendirilmeden hazırlanmıştır. Belge netice itibarıyla Türkiye'de belirli süreli çalışmanın yaygınlaştırılmasını ve esnekleştirilmiş bir güvenceli çalışma ortamı (flexicurity) yaratmayı amaçlamıştır (Çelik, 2012: 24).

Özetlemek gerekirse neoliberal anlayışa uygun olarak devletin yeniden yapılandırılması için gerçekleştirilen reformlar (24 Ocak ve 5 Nisan kararlarından 2000'li yılların tamamını kapsayan sosyal ve ekonomik gelişmeleri düşünebiliriz) yerli ve yabancı sermayenin hareketlerine sınırsız bir serbestlik kazandırmıştır. İşgücü piyasaları deregüle edilerek kuralsızlaştırılmış ve esnekleştirilmiştir. Bunun sonucunda ülke ucuz işgücü deposu haline getirilmiştir. 2000'li yıllarla birlikte emeğin esnekleştirilmesi, temel güvencelerinden yoksun bırakılması, örgütlenme gücünün kırılması, düşük maliyetli işgücü haline getirilmesi ve işsizlik fonundan yeterince yararlanamaması adına hem iş kanunu hem sendikalar kanunu hem de işsizlik sigortası kanunu daha önce görülmedik oranda değiştirilmiştir (Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2015: 65, 69, 72). Tüm bunlar neticesinde yoğun bir işgücü sirkülasyonu yaşanmaya başlamıştır.

Çalışıyor olduğu iş ve buradan elde ettiği gelir üzerinden planlar yapan bireyler, işsiz kaldıkları anda, oluşturdukları yaşam anlatısının çökmesi ile karşı karşıya kalırlar. Emeklilik geliri yaşlı çalışanlar için bir dayanak noktası teşkil etse de emeklilik ücretlerinin düşük olması pek çok yaşlı bireyin emek piyasasına dâhil olmasına neden olmaktadır. Üstelik bu durum yukarıda gösterdiğimiz gibi sadece Türkiye'ye özgü değildir. Ayrıca emeklilik geliri olmayan, kirada oturan, çocuklarından yardım alamayan ve yetersiz devlet desteği nedeniyle çalışmak zorunda olan yaşlılar, güvencesiz ve kayıt dışı bir ekonominin kucağına atılmaktadırlar.

**Şekil-1. 65 Yaş ve Üstü Bireylerin Aynı İşyerinde 0-5 Yıl Arası Çalışma Oranı**

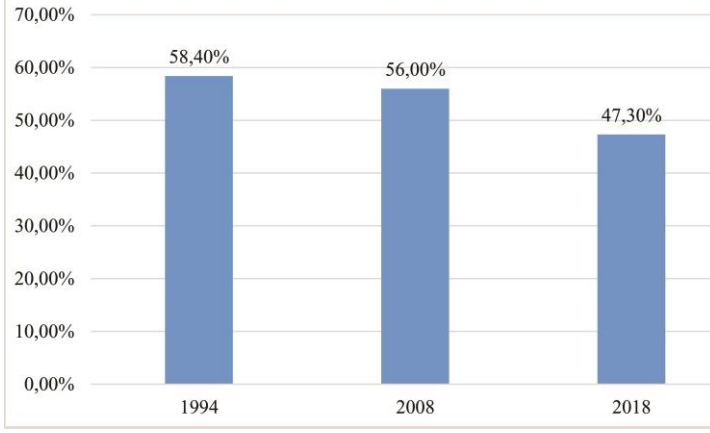
Türkiye’de, aktif nüfus içindeki her yaş grubunda uzun süreli çalışma ilişkisi geliştirme oranı düşüş göstermektedir. Yani, güvencesiz, esnek, süreksiz, belirli süreli ve istikrarsız çalışma yaygınlaşmıştır. Şekil-1<sup>3</sup> ve Şekil-2<sup>4</sup>, 65 yaş ve üzeri çalışan bireylerin aynı işyerinde geçirdikleri süreyi yıl bazında ortaya koymaktadır. Söz konusu veri, 1994’ten 2018’e yaşanan değişimi de gözler önüne sermektedir.

Şekil-1’ye göre aynı işyerinde 0-5 yıldır çalışan 65 yaş ve üstü bireylerin 1994’teki oranı %9,4’ken aynı oran 2018’de %15,30’a yükselmiştir. 24 yıl içerisinde belirli süreli sözleşmeli, sözleşmesiz, geçici, süreksiz veya istikrarsız çalışan yaşlıların oranında %6 artmıştır. Bu grafiği tersten oluşturursak olguyu daha iyi anlayabiliriz. Şekil-2’de sunulan verilere göre aynı işyerinde 30 yıl ve daha fazla çalışan bireylerin oranında %11’e yakın bir düşüş dikkat çekmektedir. 1994 yılında %58,40 olan uzun süreli çalışma oranı 2018’de %47,30’a gerilemiştir. Verilere göre 65 yaş ve üstü çalışanların aynı işyerinde geçirdikleri süre giderek kısalmaktadır. Aynı işyerinde çalışma oranları düşükçe ücretler düşmekte, gelir güvencesi yitirilmekte, istikrarlı gelir olanağı ortadan kalkmakta, iş ve işletme aidiyeti zayıflamaktadır. İşyerinde geçirilen sürenin kısılması ücretlerin düşük seviyede kalmasına ve güvencesizleşmeye yol açmaktadır. Belli bir işletmede uzun süreler çalışan kıdemli işçiler geçirdikleri yıl oranında maaşlarına zam alırken sık sık iş değiştiren çalışanlar bu ücret artışından faydalanamamaktadır. Yaşlı emeği, çalışma süresi ve istikrarı açısından güvencesizleşirken, ücret ve gelir açısından dezavantajlı duruma düşmektedir.

<sup>3</sup> TÜİK Hanehalkı Bütçe Anketi.

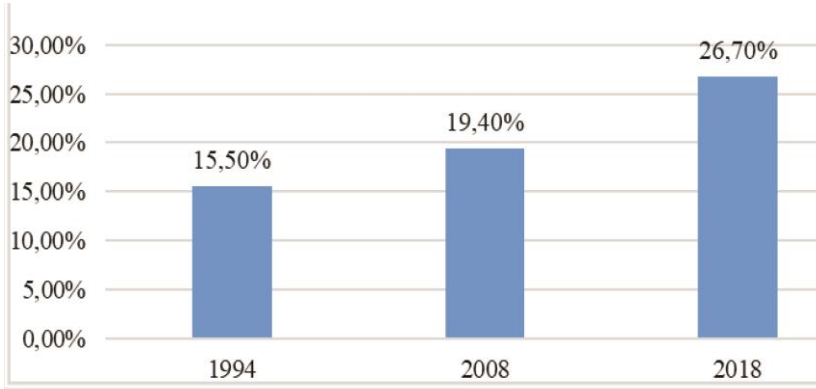
<sup>4</sup> TÜİK Hanehalkı Bütçe Anketi.

## Şekil-2. 65 Yaş ve Üstü Bireylerin Aynı İşyerinde 30 Yıl ve Daha Fazla Çalışma Oranı



65 yaş ve üstü bireyler için gözlemlediğimiz eğretilmiş çalışma biçimi yaşlanmakta olan işgücü için daha derinlemesine gözlenmektedir. Yaşlanan işgücü 55-64 yaş arası kapsamaktadır. Bu kişiler emekliliğe yaklaşan ve çalışma yaşamlarının sonlarına doğru gelmiş olan bireylerdir. Türkiye’de bu yaş grubunun istihdam oranı (%30) OECD ülkeleri (%60) ile karşılaştırıldığında oldukça düşüktür (OECD, 2020a). İstihdam oranının düşük olmasının yanında bu yaş grubunun aynı işyerinde geçirdikleri süreler de giderek kısalmaktadır. Şekil-3 ve Şekil-4, 55-64 yaş arası bireylerin aynı işyerinde geçirdikleri süreyi farklı yılları esas alarak göstermektedir.

## Şekil-3. 55-64 Yaş Arası Bireylerin Aynı İşyerinde 0-5 Yıl Arası Çalışma Oranı<sup>5</sup>

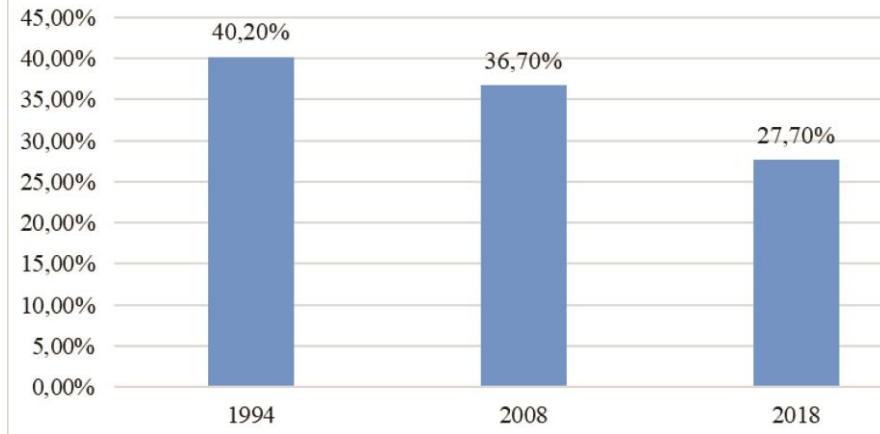


<sup>5</sup> TÜİK Hanehalkı Bütçe Anketi.

Şekil-3'daki göstergeler 1994'ten 2018'e gelinirken kısa süreli çalışmanın yükseldiğine işaret etmektedir. Yani yaşlanmakta olan işgücü, 2018'e doğru, çalıştıkları işyeri ile kurdukları iş ilişkisinin giderek kısıldığını fark etmiştir. Tersten söyleyecek olursak 55-64 yaş arası işgücünün çalıştığı yer ile kurduğu uzun soluklu ilişki ihtimali giderek azalmaktadır.

Şekil-4, aynı işyerinde 30 yıl ve daha fazla iş ilişkisi geliştirme durumunun yavaş yavaş azalışını gözler önüne sermektedir. Bu grafiğe göre 1994'te aynı işyerinde 30 yıldan fazla çalışan 55-64 yaş arası kişilerin oranı %40'ken 2018'e gelindiğinde bu oran %27'ye düşmüştür.

**Şekil-4. 55-64 Yaş Arası Bireylerin Aynı İşyerinde 30 Yıl ve Üstü Çalışma Oranı<sup>6</sup>**



Esnek çalışma uygulamaları şüphesiz işin, işgücünün ve işte kullanılan teknolojinin yapısındaki değişimle ilgilidir. Bunların yanında çalışanları, burjuvazi karşısında güçsüz ve savunmasız bırakan neo-liberal politikalar görmezden gelinemez. Devletin sosyal devlet pozisyonunu terk etmesi, kamu harcamalarının düşürülmesi, sendikalaşmanın azaltılması ve sendikal hakların geriletilmesi işçi sınıfının sermaye karşısında zayıflamasına yol açmıştır. Pazarlık gücünü yitiren çalışan sınıflar (mavi ve beyaz yakalılar) akışkan bir piyasanın güdümüne girmiştir. Tüm bu gelişmeler iş ilişkisinin geçici hale gelmesine yol açmış bunun sonucunda yukarıda bahsettiğimiz ve veriler ile gösterdiğimiz süreksizlik, geçicilik, akışkanlık ve prekaryalaşma ortaya çıkmıştır.

## Tartışma

Türkiye'de ve dünyada her yaş grubundan bireyler neoliberal küreselleşmenin etkilerine bağlı olarak geçici, güvencesiz, düşük ücretli, kayıt dışı ve sözleşmesiz

<sup>6</sup> TÜİK Hanehalkı Bütçe Araştırması verilerinden yola çıkılarak hesaplanmıştır.

çalışma koşullarına maruz kalmaktadır. Yaşlıların, akışkan işgücü piyasasında istikrarsız çalışma ilişkilerine geçmişe göre daha fazla maruz kaldıklarını gösteren en çarpıcı kanıt yukarıda gösterdiğimiz gibi TÜİK Hanehalkı Bütçe Araştırmasından derlediğimiz yıl esaslı çalışma süresi verileridir. Türkiye’de, burada sunduğumuz verileri içeren benzer bir çalışma bulunmamaktadır. Esasında Temiz’in belirttiği gibi küresel ve bölgesel ölçekte prekaryanın çalışma koşullarını tanımlayan “eğreti istihdam” koşullarını ortaya koyan kapsamlı veriler mevcut değildir. İşgücü devir oranları, işe giriş ve çıkışlarda yaşanan yoğunluk ve bunların nedenlerine ilişkin çalışmalar (Tuna, 2007; Sürer, 2009; PERYÖN, 2014; Yavuz, 2016) yapılmış olsa da aynı işletmede kısa süreli ve uzun süreli çalışma şekillerinin son 30 yılda yaşadığı oransal değişimin karşılaştırması yapılmamıştır. Yalnızca Demir’in (2018) çalışma ahlakı üzerine yaptığı doktora çalışmasında TÜİK Hanehalkı Bütçe Anketi verilerinden yararlanılarak tüm yaş grupları için düzenli ücretli çalışanların yıl bazında aynı iş yerine devamlılık oranları karşılaştırması yaptığı görülmektedir. Bu çalışmada ulaşılan oranlar bizim burada yaşlılar için bulduğumuz oranlara yakındır.

Aydın’ın (2017) Kırklareli özelinde yaptığı çalışmada yaşlıların istihdam süreçlerinde dezavantajlı konumda bulunmaları en fazla (%67 oranında) teknoloji kullanımı eksikliğine bağlanmıştır. Yaşa bağlı rastlanan fiziksel rahatsızlıklar, kronikleşmiş yorgunluk, sık hastalanma gibi etkenler yine yaşlıların iş devamlılığını olumsuz etkilemektedir. Bununla birlikte çalışan yaşlıları en fazla motive eden faktör ücret artışlarıdır. İşverenler yeni teknolojilere uyum eksikliği ve fiziksel sorunlara göndermede bulunurken çalışanlar düşük ücretlere işaret etmişlerdir. Dolayısıyla iş devamlılığı çalışan ve işveren tarafından farklı gerekçelerle temellendirilmektedir.

Teknoloji konusundaki bilgi ve uyum eksikliği işgücü devir oranı yüksekliğinin sebebi gibi gösterilse de söz konusu sorun genç işgücünde de gözlemlenmektedir. Genç işgücü teknolojik yeniliklere daha duyarlı ve çabuk uyum sağlayan gruptur ancak Kalkınma Bakanlığı’nın hazırladığı “İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu Raporu”na göre (2018) dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de “kırılgan istihdam” oranları artış göstermektedir. Rapor, kırılgan istihdamın nedenlerini düşük ücretler, kötü çalışma koşulları, belirsizlik ve güvencesizlik, ücreti ödenmeyen ve sosyal koruma sunmayan işler olarak göstermektedir. Rapora göre (2018: 23) 2018 yılı itibarıyla yükselen ekonomilerde neredeyse her iki kişiden biri, gelişmekte olan ülkelerde ise her dört kişiden üçü güvencesiz biçimde çalışmaktadır. Gelişmiş ekonomilerde de durum farklı değildir. Prekaryaya dünya genelinde düzensiz iş ve gelir koşullarına maruz kalarak çalışan yoksullar kategorisini teşkil etmektedir. Kalkınma Bakanlığı’nın raporu dışında Temiz’in (2004: 71-72) ortaya koyduğu bilgilere göre AB ülkelerinde eğreti istihdam biçimleri özellikle kadınlarda ve 65+ bireylerde yaygınken 65+ kadınlarda en üst seviyeye çıkmaktadır. Her ne kadar aynı işletmede çalışma sürelerine ilişkin veriler sunulmamış olsa da kırılgan istihdamın varlığı çalışma sürelerinin giderek kısaldığına da işaret etmektedir.

Geçici istihdama ilişkin güncel verilerden bir tanesi Avrupa İstatistik Ofisi Eurostat (2019) tarafından sunulmuştur. Ofisin verilerine göre 2018 yılında Avrupa ülkelerinde geçici işlerde çalışanların ortalama oranı %15,7'dir. İspanya (%26,3), Polonya (21,7), Portekiz (%20,8) ve Hollanda (%20,0) ile yüzde yirmilik dilimin üstünde yer alırken Romanya, Litvanya, Letonya ve Estonya %4'ün altında oranlara sahiptir. Türkiye'de ise geçici işlerde çalışanların oranı %11,5 olarak yansıtılmaktadır. Bu veriyi destekleyen çalışmasında Taylor ve diğerleri (2016) 1980'den 2014'e gelindiğinde OECD ülkelerinin çok büyük bir kısmında 55 yaş üstü bireylerin işgücü katılım oranlarının yükseldiğine ve geçici işlerde çalıştığına vurgu yapmaktadır.

OECD'nin (2020b) 2000-2019 yılları arasındaki geçici istihdam eğilimlerini ortaya koyduğu verilere göre sosyal devlet politikalarını devam ettiren kimi Avrupa ülkelerinde 55-64 ve 65+ bireylerin oranı yüzde beşin altındadır, kimilerinde ise yaşlı işgücünün geçici çalışma oranları yüksektir. Her bir ülke elbette kendi koşulları içerisinde değerlendirilmeli ve bu ülkeler Türkiye ile kıyaslanırken dikkatli olunmalıdır. Bizim burada gözettiğimiz durum ise uzun süreli iş ilişkilerinin azalmasına yönelik eğilimin boyutlarıdır. Japonya, Güney Kore, Slovakya, Portekiz, Şili, İspanya, Türkiye, Fransa'da 55 yaş üstü çalışanlarda geçici istihdam oranları %20'lerin üzerindedir. Özellikle Güney Kore'de %60'ları bulan bir geçici çalışma oranı göze çarpmaktadır. Kore ile ilgili sorunun yaşlı yoksulluğundan kaynaklandığını yukarıda belirtmiştik. Elbette her bir ülkede bu oranların yüksekliğinin birbirinden farklı sebepleri vardır ancak pek çok ülkede neredeyse tüm yaş gruplarında eğreti istihdam biçiminin benimsendiği görülmektedir. D'Amours'un (2009) çeşitli veriler üzerinden yaptığı analize göre 1975'ten 1995'e gelirken en gelişmiş Avrupa ekonomilerinde görülen, emekli olduktan sonra işgücü piyasasına yeniden dâhil olma eğilimi, 2000'lerden sonra da sürmüş ve 2009'a gelindiğinde Kanada'da 55 yaş üstü bireylerin %22'si standart-dışı istihdam ile karşı karşıya kalmıştır.

Kırılgan istihdam, geçici istihdam, eğreti istihdam veya işgücü devir oranı gibi kavramsallaştırmalar çalışanların aynı işyerinde geçirdikleri sürenin kılınmasına, buna bağlı olarak gelirlerinin düşmesine ve kimi zaman kıdem tazminatı haklarını kaybetmelerine işaret etmektedir. İş değiştirme sıklığı arttıkça güven duygusu azalmakta, geleceğe yönelik yaşam planı kurgulamak zorlaşmaktadır. Bugün bu durum yukarıda gösterdiğimiz gibi pek çok ülkede ve yaş grubunda gözlemlenmektedir.

## Sonuç

2. Dünya Savaşından sonra refah rejimlerinin kurulması ile ara verilen küresel kapitalizmin 1980'lerden sonra yeniden yükselişe geçmesi dünya genelinde serbestleşme dalgasının yükselmesi ile sonuçlandı. Ülkelerin iç piyasalarını korumaya dönük geliştirdikleri önlemler (yüksek emek ücretleri, gelişmiş sosyal



güvenlik uygulamaları, yüksek oranlı gelir vergileri, ithalatı önleyici gümrük vergileri, uluslararası mal ve para hareketlerini önleyici tedbirler, yüksek sendikalaşma oranları, toplu iş sözleşmeleri, uzun süreli iş güvenceleri) birer birer kaldırdı. Refah devletinin son bulması çalışma güvencelerinin ve devletin iş alanı yaratma misyonunun son bulduğu anlamına gelmekteydi. Serbest ticaret, ucuz malların yerel ekonomileri ele geçirmesine ve emeği ucuzlatmasına yol açtı. Rekabetle mücadele etmeye çalışan ekonomiler üretim ve ticaret maliyetlerini düşürmek için emeğe ilişkin tüm süreçleri esnekleştirme yoluna gittiler. Bunun neticesinde istihdam yapısı (yarı-zamanlı, geçici, sözleşmesiz), ücretler (düşük, sipariş bazlı, düzensiz) ve emeğin kullanılış şekli (sürekli farklı pozisyonlarda çalıştırarak) esnetilmiştir.

Esnekleşmenin somut göstergelerinden birisi aynı iş yerinde çalışma süresinin yıllar bazında kısalmasıdır. İşletmelerin işçi devir oranları yeni ekonomik düzende ücretlerin düşüklüğü, standart dışı çalışma biçimleri, iş güvenliği olmaması, kötü çalışma koşulları, sosyal güvence yoksunluğu, uzun çalışma saatleri, sipariş usulü çalışma uygulaması, keyfi işten çıkarmalar, yüksek kıdem tazminatı ödememek için iş ilişkisinin kısa vadede sonlandırılması gibi gerekçelerle artmaktadır. Sebebi ne olursa olsun kısa süreli iş ilişkisi gelir güvencesinin, uzun vadeli yaşam planları oluşturmanın, temel ihtiyaçları karşılamamanın önünde ciddi bir engeldir. Özellikle emeklilik gelirleri ile temel ihtiyaçlarını karşılayamayan ya da emeklilik sonrası aktif kalmayı tercih eden bireyler için kısa süreli çalışma ilişkisi bahsettiğimiz dezavantajları yaşlıların da yaşamasına yol açmaktadır.

Yaşlı emeğinin güvencesizleşmesi, ücretli çalışan yaşlıların iş ve gelir güvencesinden, istikrarlı, sürekli ve uzun süreli çalışma koşullarından yoksun kalmasına işaret etmektedir. Bu durum yaşlıların toplam gelirlerini düşürmekte kıdem tazminatı gibi bir takım haklardan ve gelirlerden mahrum kalmalarına da yol açmaktadır. Tüm yaş gruplarında gözlemlenen süreksiz çalışma olgusu, yaşlanan (55-64) ve yaşlı (65+) işgücü tarafından da deneyimlenmektedir. Emeklilik gelirlerinin yetersizliği ve dayanışma ağlarının zayıflaması, yaşlıları işgücü piyasasına itmekte esnek işgücü piyasası nedeniyle yaşlılar güvencesiz, kayıtdışı ve geçici işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenlerle yaşlı işgücünün aynı işyerinde geçirdiği süre giderek kısalmakta, uzun süreli veya emekli olana kadar çalışma oranı azalmaktadır. Nitekim sunduğumuz verilere göre 65+ bireylerde, 1994-2018 yılları arasında aynı işyerinde 0-5 yıl arası çalışma oranında %10'luk bir artış, 30 yıl ve üzeri çalışma oranında da %11'lik bir azalış göze çarpmaktadır. Bu oranlar 55-64 yaş arası yaşlanan işgücü açısından daha da büyükmektedir. Buna göre 1994'ten 2018'e geldiğinde aynı işletmede 0-5 yıl arası çalışma oranı yaklaşık %12 artmakta, 30 yıl ve üzeri çalışma oranı yaklaşık %13 azalmaktadır. TÜİK'in nüfus projeksiyonlarında gösterildiği gibi gelecekte Türkiye nüfusunun daha kalabalık bir grubunu oluşturacak ve işgücüne daha fazla katılacak yaşlı bireyler için güvenceli, istikrarlı, sözleşmeli, iş ve gelir garantisi sağlayacak çalışma koşullarının sağlanması önem arz etmektedir.

## KAYNAKÇA

- Acemoğlu, D.; Robinson, J. A. (2020) **Dar Koridor Devletler, Toplamlar ve Özgürlüğün Geleceği** (Çev. Y. Taşkın), İstanbul: Doğan Kitap Yayınları.
- D'Amours, M. (2009) Non-Standard Employment after Age 50: How Precarious Is It? **Industrial Relations**, 64(2), 209-229.
- Atılğan, G. (2012) "Türkiye'de Toplumsal Sınıflar", F. Alpkaya, B. Duru (der.) **Türkiye'de Toplumsal Yapı ve Değişim** içinde, Ankara: Phoenix Yayınları, 323-366.
- Aydın, A. (2017) Yaşlı İşgücünün Çalışma Hayatındaki Sorunları: Kırklareli İli Örneği, **Journal of Human Science**, 14(2), 1632-1646.
- Bağımsız Sosyal Bilimciler (2015) **AKP'li Yıllarda Emeğin Durumu**, İstanbul: Yordam Kitap
- Başbuğ, A. (2012) **İş ve Maneviyat: Çalışma Ahlakı Üzerine Bir İnceleme**, Ankara: Binyıl Yayınları.
- Bauman, Z. (2017) **Akışkan Modernite** (Çev. S. O. Çavuş), İstanbul: Can Yayınevi.
- Bauman, Z. (2006) **Küreselleşme** (Çev. A. Yılmaz), İstanbul: Ayrıntı Yayınevi.
- Buğra, A. (2008) **Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye'de Sosyal Politika**, İstanbul: İletişim Yayınevi.
- Çelik, A. (2007) Eğreti Emek-Parçalanmış Sınıf, **Birikim**, 217, 122-133.
- Çelik, A. (2012) Ulusal İstihdam Stratejisi: Ucuzluk, Esneklik ve Güvencesizlik. **Ulusal İstihdam Stratejileri Sempozyumu** içinde, TÜRK-İŞ, 13-35.
- Demir, İ. (2018) **Akışkan Modernite Çerçevesinde Türkiye'de Çalışma Ahlakının Dönüşümü**, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- DeutscheWelle (DW) (2020) *Fakir Yaşlılar Artıyor*. <https://www.dw.com/tr/fakir-ya%C5%9F%C4%B1lar-art%C4%B1yor/a-17733624> (23.10.2020)
- Esping-Andersen, G. (1990) **The Three Worlds of Welfare Capitalism**, US: Princeton University Press.
- EUROSTAT (2019) *Part-time Employment and Temporary Contracts-Annual Data*, Erişim Adresi: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- Fleming, P. (2017) **Çalışmanın Mitolojisi Kapitalizm Kendine Rağmen Nasıl Ayakta Kalıyor?** (Çev. E. Kılıç). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Han, B.C. (2016) **Şiddetin Topolojisi** (Çev. D. Zaptçioğlu), İstanbul: Metis Yayınları.
- Han, B.C. (2017) **Şeffaflık Toplumu** (Çev. H. Barışcan), İstanbul: Metis Yayınları
- Kalkınma Bakanlığı (2018) On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) *İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara. Erişim Adresi: [https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2020/04/İsgucuPiyasası\\_ve\\_GencİstihdamıOzellİhtisasKomisyonuRaporu.pdf](https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2020/04/İsgucuPiyasası_ve_GencİstihdamıOzellİhtisasKomisyonuRaporu.pdf)
- MEVKA (2012) *İşgücünün Planlamasına Yönelik Etüt ve Araştırmalar: Konya Örneği*. <https://www.mevka.org.tr/Yukleme/Uploads/DsyFsO3af720201731113PM.pdf> (29.11.2020).

- Milanovic, B. (2018) **Küresel Eşitsizlik Küreselleşme Çağı İçin Yeni Bir Yaklaşım** (Çev. M. Uzbay, M. Pirili), Ankara: Efil Yayınevi.
- Gieselberger, H. (2017) **Büyük Gerileme** (Çev. M. Şahin, A. Biçen, A. N. Bingöl, O. Kılıç), İstanbul: Metis Yayınevi.
- Gorz, A. (2001) **Yaşadığımız Sefalet Kurtuluş Çareleri** (Çev. N. Tural), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Hardt, M. ve Negri, A. (2011) **Çokluk İmparatorluk Çağında Savaş ve Demokrasi** (Çev. B. Yıldırım), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Hartmann, K. (2014) **Küresel Çarkın Dışında Kalanlar Tüketim Toplumundaki Yeni Fakirlik** (Çev. L. Bakaç), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Kazgan, G. (2006) **Tanzimat'tan 21. Yüzyıla Türkiye Ekonomisi Birinci Küreselleşmeden İkinci Küreselleşmeye**, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları
- Kepenek, Y. (2019) **Türkiye Ekonomisi**, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kim, Y. Y., Baek, S. H. Ve Lee, S. (2018) Precarious Elderly Workers in Post-Industrial South Korea, **Journal of Contemporary Asia**, 3(48), 465-484.
- Morris, A. (2009) Liquid Modernity&Italian Society, **Social&Political Review**, (19), 43-52.
- OECD (2020a) *Employment rate by age group*. doi: 10.1787/084f32c7-en
- OECD (2020b) *Incidence of Permanent Employment*, Erişim adresi: [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TEMP\\_I](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TEMP_I)
- Oshio, T., Oishi, A. S., Shimizutani, S. (2011) Social Security Reforms and Labour Force Participation of The Elderly in Japan, **The Japanese Economic Review**, 2(62), 248-271.
- PERYÖN (2016) *Çalışan Devir Oram Araştırması-İşgücü Analitikleri*, Erişim Adresi: <https://docplayer.biz.tr/26917204-Calisan-devir-orani-arastirmasi-igucu-analitikleri-subat-2016.html>
- Serter, E. S. (2015) **Otel Çalışanlarının Maruz Kaldığı Psikososyal Faktörlerin Değerlendirilmesi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Ankara. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1411/erkanserdarserter.pdf>(02.12.2020).
- Staubli, S. ve Zweimüller, J. (2013) Does Raising the Early Retirement Age Increase Employment of Older Workers? **Journal of Public Economics**, 108, 17-32.
- Stiglitz, J. E. (2018) **Küreselleşme Büyük Hayal Kırıklığı Trump Çağında Küreselleşme Karşıtlığı** (Çev. A. Taşcıoğlu, D. Vural), İstanbul: Alfa Yayınevi.
- Sürer, P. (2009) **Hastanede Çalışan Hemşirelerde İşgücü Devir Hızı ve Ayrılma Nedenlerinin İncelenmesi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Temiz, H. E. (2004) Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması, **Çalışma ve Toplum**, 2(2), 55-80.

- Tuna, M. (2007) Personel Devir Oranı Analizi: Ankara'da Yer Alan Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, 18(1), 45-52.
- Yeldan, E. (2012) "Ulusal İstihdam Stratejisi" Belgesi Üzerine Makro Ekonomik Bakış. **Ulusal İstihdam Stratejileri Sempozyumu** içinde, TÜRK-İŞ, 7-12.
- Yeldan, E. (2021) *Hiper Küreselleşme Sonrası Sermayenin Konumu*. Erişim Adresi: <https://www.cumhuriyet.com.tr/yazarlar/erinc-yeldan/hiper-kuresellesme-sonrasi-sermayenin-konumu-1392998>
- Standing, G. (2015) **Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf** (Çev. E. Bulut), İstanbul: İletişim Yayınevi.
- Şenses, F. (2018) **İktisada (Farklı Bir) Giriş**, İstanbul: İletişim Yayınevi.
- Rodrik, D. (2011) **Akıllı Küreselleşme** (Çev. B. Aksu), Ankara: Efil Yayınevi.
- Sennett, R. (2008) **Karakter Aşınması Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri** (Çev. B. Yıldırım), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Taylor, P, Loretto, W., Marshall, V., Earl, C., Phillipson, C. (2016) The Older Worker: Identifying a Critical Research Agenda. **Social Policy and Society**, 1(4), 1-15.
- Vives, A., Gray, N., Gonzales F. Ve Molina A. (2018). Gender and Ageing at Work in Chile: Employment, Working Conditions, Work–Life Balance and Health of Men and Women in an Ageing Workforce, **Annals of Work Exposures and Health**, 3(62), 475-489.
- Yavuz, H. V. (2016) **Sanayi ve Hizmet Sektöründe İşgücü Devir Oranlarının Yüksek Olmasının Nedenleri ve Çözüm Önerileri: Denizli Örneği**, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.