



Evaluation of social worker's experiences about precarious work

Sosyal hizmet uzmanlarının güvencesiz çalışma biçimine ilişkin deneyimlerinin değerlendirilmesi

Emre Özcan¹
Seda Attepe Özden²
Arzu İçağasıoğlu Çoban³

Abstract

Precarious work is a form of work that is widespread today with the influence of neoliberal policies. This form of work includes the lack of job security and some social rights, as well as the fear of dismissal an ongoing job, even if the employee has a job. In recent years, precarious work has begun to be seen in the field of social work as well as being seen in every area with the contraction of the role of the public in working life. The purpose of this research is to evaluate the insecurity that has become widespread in the field of social work in recent years, in the eyes of the social workers, working in this field.

For this purpose, in-depth interviews were conducted with 14 social workers who were working without precautions.

Interviews were subject to content analysis by the authors and gathered under three subtopics. As a result of the research, it has been seen that precarious social workers feel themselves in an ambiguity on the individual level and on the social level they are away from working for the benefit of the client. The effects of precarious work are not only effect on an individual level, but Precarious work has also affected the social dimension, and it has preventing services for individuals. It is necessary to investigate more precisely the effects of precarious work on employees and clients, and to prevent the loss of rights in social services.

Özet

Güvencesiz çalışma, neoliberal politikaların etkisiyle günümüzde yaygın olarak görülen bir çalışma biçimidir. Bu çalışma biçimi, iş güvencesinden ve bazı sosyal haklardan yoksun çalışmayı içerdiği gibi aynı zamanda çalışanın bir işe sahip olsa bile sürekli bir işten çıkarılma korkusu yaşamasını da ifade etmektedir. Son yıllarda güvencesiz çalışma olgusu kamunun rolünün daralmasıyla her alanda görülmekle birlikte sosyal hizmet alanında da görülmeye başlanmıştır. Bu araştırmanın amacı da son yıllarda sosyal hizmet alanında yaygınlaşmaya başlayan güvencesizliği, bu alanda çalışan sosyal hizmet uzmanların gözünden değerlendirmektir. Bu amaçla güvencesiz çalışan 14 sosyal hizmet uzmanı ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşme dökümleri, yazarlar tarafından içerik analizine tabi tutulmuştur ve üç başlık altında toplanmıştır. Araştırma sonucunda güvencesiz çalışan sosyal hizmet uzmanlarının bireysel düzlemde kendilerini belirsizlik içinde hissettiği, toplumsal düzlemde ise müracaatçı yararına çalışmadan uzaklaştıkları görülmüştür. Güvencesiz çalışmanın etkileri sadece bireysel düzlemde hissedilmemekte, toplumsal boyuta taşınarak bireylerin hizmet alma ihtiyaçlarının önüne geçmektedir. Güvencesizliğin çalışanlar ve müracaatçılar üzerindeki etkilerinin daha kapsamlı bir şekilde araştırılması ve sosyal hizmet alanındaki hak kayıplarının önlenmesi gereklidir.

¹Research Assistant, Baskent University, Health Sciences Faculty, Social Work Department, eoacan@baskent.edu.tr

²Assist. Prof. Dr., Baskent University, Health Sciences Faculty, Social Work Department, sattepe@baskent.edu.tr

³Assoc. Prof. Dr., Baskent University, Health Sciences Faculty, Social Work Department, aicoban@baskent.edu.tr

Keywords: Social work; neoliberalism; **Anahtar Kelimeler:** Sosyal hizmet; precarious work. neoliberalism; güvencesiz çalışma.

(Extended English abstract is at the end of this document)

1. Giriş

Refah devletinin çözülmesi paralelinde kapitalist üretim ilişkilerinde 1970'lerden itibaren yaşanan dönüşüm, hem neoliberalizmin zaferi hem de krizi üzerinden okunmaktadır. Sermaye, öncelikle ulusal ve uluslararası hareketliliğini kısıtlayan tüm engelleri, “serbestleştirme” programlarıyla ortadan kaldırma yoluna gitti. Bu tercih, en başta emek gücü üzerinde yıkıcı sonuçlar doğuruyordu. Sermayenin toplumsal ilişkiler alanına yayılarak sadece üretim zamanı değil, yaşama zamanı üzerindeki tahakkümü her bir alanda artı-değer üretiminin gerekliliğini ifade etmektedir. Bu gereklilik, neoliberalizme özgü karakterde yeni istihdam türlerinin açığa çıkışı anlamına gelmektedir. Dolayısıyla emeğin istihdam piyasasında konumlandırışında çeşitli değişikliklere gidilmiş ve kalıcı, tam zamanlı, kazanılan vasıflara uygun, istihdam güvencesi ve sosyal güvenceye sahip olunan çalışma koşulları değişerek vasıf düzeyine uygun olamayan, esnek, geçici, belirsiz süreyle, işsizlik baskısı altında meta, bilgi ve teknoloji üretilen bir düzene geçilmiştir (Çolak, 2015: 25). Literatürde bu yeni istihdam düzeni güvencesiz çalışma biçimi üzerinden tartışılmaktadır. Güvencesiz istihdam, “iş kaybı tehlikesini, sendikasılaşmayı, koruyucu düzenlemelerden yoksun kalmayı, çalışanın kendisi ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler için düşük geliri beraberinde getirmektedir” (ESOPE'den aktaran: Savul, 2008: 32). Neoliberalizmde güvencesizlik olgusu, belirli istihdam türleriyle sınırlanacak nitelikte olmayıp kapitalist birikimin temel zeminidir. Taşeron işçilik statüsünün kamu kurum ve kuruluşlarında herhangi bir meslek elemanı ayırt edilmeksizin bu denli yayılması böylesi bir düzlemde okunmak durumundadır. Bu mesleklerden birisi de neoliberal dönüşümün etkisiyle yıkıcı bir şekilde yüzleşen sosyal hizmet disiplini. Bu dönüşüm odağında sosyal hizmet disiplininin alanının giderek daraldığını, gerek müracaatçı gruplarının gerekse meslek elemanlarının çeşitli handikaplarla karşı karşıya kaldığını söyleyebiliriz. Sosyal hizmet mesleği kendini ifade etme, güçlendirme ve sosyal politikalara temas etme olanağı bulamadığında ontolojik doğasından uzaklaşmaktadır. Bu uzaklaşmanın temel dinamiklerinden birisini de meslek elemanlarının güvencesiz çalışma koşulları odağında yaşadıkları problemler oluşturmaktadır.

Çalışmanın Güvencesiz Hali

Post-kapitalizm sürecinde enformasyonel üretimin yoğunluğu ve maddi olmayan emek biçiminin hegemonyası, bir anlamda emeğin ve toplumun enformasyonel, iletişimsel, duygulanımsal hale gelişi emek ile ücretli emek arasındaki antagonizmanın yeni boyutlarını açığa çıkardığı gibi geleneksel iş tanımlarının değişmesi sonucunu da doğurmuştur. Günümüzde üretim zamanı-yaşama zamanı ayırımının bulanıklaştığı, artı-değer üretiminin toplumsal alanın tamamına yayıldığı sermayenin “biyopolitik boyunduruk”⁴ aşamasında; evde çalışma, part-time iş, çağrı üzerine çalışma, sıkıştırılmış haftalık çalışma, proje üretimi, iş paylaşımı gibi esnek çalışma biçimleri başlığındaki yeni istihdam türleriyle yoğun olarak karşılaşmaktayız. Bu istihdam türlerinin veya çalışma alanlarının anıldığı ortak bağlam ise “güvencesizlik” olgusu olarak adlandırılmaktadır.

⁴Kapitalizmin girdiği yeni evrede, değer üretimini, fabrikadan “toplumsal fabrika”nın uzamına taşıyan sermayenin sadece emeği değil, bir bütün olarak toplumu, daha doğru ifadeyle toplumsal yaşamın kendisini özümlediği ve onun bütün eklemelerini birer üretim noktasına dönüştürdüğü sürecin açığa çıkarılması ekseninde özellikle Otonomist Marksist ekol etrafında Marx'ın “biçimsel ve gerçek boyunduruk” süreçlerinin sonraki uğrağı olarak “biyopolitik boyunduruk” dönemi kavramsallaştırılmaktadır (bkz. Hardt ve Negri, 2012: 46-64; Baysoy, 2006: 57).

Güvencesizliğin tanımlanmasına ilişkin literatürde farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Jacobson ve Hartley (1991), beklenen iş güvencesi düzeyi ile sahip olunan güvence düzeyi arasındaki fark; Probst (2003), çalışanın, işinin mevcut şekliyle devamlılığına ilişkin algısı; Reisel, Chia, Maloles ve Slocum (2007), çalışanın, işinin garanti olmaması ve işinin tahmin ettiği süreden daha yakın bir zaman içerisinde sonlanacağına ilişkin algı düzeyi; Heaney, Israeli, House (1994), çalışanın, hali hazırda işinin devamlılığına ilişkin herhangi bir tehdit algılaması şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanın algısı üzerinden yapılan tanımlamaların dışına çıkarak ve istihdam biçiminin güvencesizliği tanımlamada tek başına yeterli olamayacağını düşünerek tam zamanlı daimi işlerde çalışanların da güvencesizlikten etkilendiğini vurgulayan Vosko (2010) ise güvencesiz istihdamı, “belirsizlik, düşük gelir ve sınırlı toplumsal fayda ve sınırlı yasal hakla karakterize edilen bir işte ücret karşılığı çalışmak” şeklinde ifade etmektedir. Bu tanımlar etrafında toparlayacak olursak güvencesizliğe ilişkin kavrayışların belirsizlik durumu, algılanan tehdit ve işsizlik kaygısı şeklinde üç temel unsura gönderme yaptığının altını çizen Çakır'ın en net şekliyle ifade ettiği gibi (2007: 120), “iş güvencesizliği, mevcut işin sürekliliğine engel olacak her türlü yasal veya yasal olmayan organizasyonel değişimler sonucunda ortaya çıkan, çalışanda, belirsizlik düşüncesine dayalı olarak işini kaybetme kaygısı doğuran durumları kapsamaktadır” tanımının en kapsayıcı yaklaşım olduğunu söylemek mümkündür.

Güvencesizlik, 1980'li yıllarda tanımlanmaya başlasa da kavramın yaygın kullanımı, 2000'li yıllardan itibaren değindiğimiz gibi esnek üretimden taşeronlaşmaya, yalın üretimden evde çalışmaya kadar farklı başlıklar altında ele alınan istihdam biçimleri çerçevesinde görünmektedir. İş güvencesizliğinin en yoğun yaşandığı kesimler olarak ise mevsimlik işçiler gibi geçici işlerde çalışanlar, uzmanlaşma gerektiren kısa süreli işlerde çalışanlar, taşeron işçiler, 4/B ve 4/C'ye tabi olanlar ve deneme süresi şeklinde stajyer olarak yeni çalışmaya başlayan emekçiler gösterilmektedir. Dolayısıyla buradan bakıldığında güvencesizlik, tam zamanlı ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin çizdiği eksenden uzaklaşmaya başlayan çalışma biçimleri üzerinden tartışılmaktadır. Başka bir ifadeyle, çalışanın bir işverene bağlı olarak tam süreli çalıştığı ve yasal güvencelerden yararlandığı bir ilişkiyi ifade eden “standart istihdam ilişkisi”nden uzaklaşma durumu, yani “atipik istihdam” olarak çözümlenmektedir. Fakat neoliberal dönüşüm paralelinde temel hak ve özgürlükler alanını genişçe değerlendirmeden yapılacak analizler yanıltıcı olabilmektedir. Nihayetinde güvencesiz istihdam; yaşam kalitesine, sosyal korumaya, sendikasılaşmaya, sürdürülebilir yaşam standartlarına dair tartışmaların odağında yer almaktadır. Güvencesiz bir işte çalışıyor olmak, kişinin yalnızca çalışma yaşamında değil, toplumsal yaşamında da yaşam biçimini ve standartlarını nasıl kurgulayacağından, ekonomik karar alma süreçlerine, evlilik düşüncesinden çocuk yapma fikrine kadar bugüne ve geleceğe ait tüm planlarını etkileyen farklı sonuçlar doğurmaktadır. Güvencesizlik daha çok standart dışı, korumasız ve eğreti istihdam kavramlarıyla anılırken bu kavram seti açıktır ki, biyopolitik boyunduruk sürecinde emeğin geçirdiği dönüşümleri ve sermaye karşısındaki konumunu açıklamakta yetersiz görünmektedir ki, aynı zamanda güvencesizlik olgusunu salt olarak benzer iş biçimlerinin alanına sıkıştırılmaktadır. Oysaki güvencesizliğin neoliberalizmde birçok istihdam biçimi için istisna değil, kural haline geldiğini belirten Lorey'in aktardığı gibi, güvencesizlik bir yönetim aracı ve aynı zamanda toplumsal düzenlemeye ve kontrole hizmet eden kapitalist birikimin dayanağı haline gelmiştir ve kavramın güvencesiz işlerden, ücretli istihdamla sağlanan güvence yokluğundan çok daha öte anlamlar taşıyarak varoluşu ve özneleşme biçimlerini ihtiva ettiğini göz ardı etmemek gerekmektedir (2016: 17). Benzer şekilde güvencesizliğin akışkan bir kavram olduğunu ve toplumsal dönüşümleri sevdiğini vurgulayan Özveri, “toplumsal dönüşümlerin ortaya çıkardığı her yeni durum, bir yandan gelişimini sürdürmek, öte yandan kendini kabul ettirip güvenceye kavuşmak gereksinimi içerisindedir ve dolayısıyla, bu süreç tamamlana kadar da güvenceden yoksundur. Güvencesizlik asla kendiliğinden bir durum değildir” (2012: 148) demektedir. Son kertede, güvencesizliğin parçalayıcı özelliğinin yanında bütün istihdam biçimlerini enlemesine kesen ve bu ölçüde türdeşleştirici niteliği göz ardı edilmemelidir (Göztepe, 2012: 32).

Güvencesizlik olgusunun istihdam piyasasında emeğin konumlandırışına bakılmaksızın yaygınlaşan çalışma biçimlerini tanımlayacak bir niteliğe sahip olduğunu düşündüğümüzde, bu

tartışmaların neoliberal dönemin ikinci bir proleterleştirme sürecini beraberinde getirişi ve prekarya kavramının açığa çıkışı şeklinde iki düzlemde ele alındığını söyleyebiliriz.

Birinci düzlemde, neoliberal dönemeçte, birinci proleterleşme sürecinin aksine istihdam biçiminin dağınıklığı ve hizmetler üzerine yoğunlaşılması, bu tablonun başta sömürge ülkeler olmak üzere tüm dünyaya yayılması ve emekçilerin, küresel işgücü piyasasının salınımlarına açık hale gelmesi tartışılmaktadır. Bu noktada neoliberalizm, sınıfı farklı istihdam biçimlerine bölmekte ve istihdamın niteliği düzeyinde homojenleştirmektedir; aynı zamanda birleşik bir emek mücadelesinin nesnel koşullarını yaratmaktadır ki, burada artık mücadelenin yalnızca güvencesiz işçilik statüsüne karşı bir mücadele değil, salt olarak üretim alanından ziyade meta ilişkilerine içsel hale getirilmiş emek gücünün yeniden üretilmesi sürecinde de insanları güvencesiz çalışma biçimlerine zorlayan yapıya karşıtlık bağlamında yeni bir sendikal strateji üzerinde durulmaktadır (Göztepe, 2012: 30-35). Birinci proleterleşme sürecine ait örgütlenme ve mücadele araçlarının artık etkisini yitirdiğini dikkate aldığımızda, bu strateji ise toplumsal hareket sendikacılığı olarak durmaktadır; geleneksel sendikal siyaset, yeni işçi sınıfı kitesine ulaşmada güçsüz görünmektedir.

İkinci düzlemde, güvencesiz emek sistemi odağında taşeron işçilik ve gayri-merkezi çalışma biçimlerinin, -daha fazlasını ifade etse de- genellikle “prekarya” (*precarité*) kavramı etrafında düşünülmesi yer almaktadır. İngilizcede *precarious* kelimesinden türeyen, işsizlerin ve düzensiz çalışanların mücadelelerindeki ortaklıkları vurgulayan bu terim, kelimenin kökenindeki muğlaklık ve güçsüzlük kavramlarını karşılamaktadır. Prekarya, “güvencesiz” (*precarious*) ile “proletarya” (*proletariat*) kavramlarının birleşmesiyle oluşan yeni bir terimdir. Vatansever’in ifadesiyle, “esnek çalışma koşulları sebebiyle giderek güvencesizleşen ve sınıfsal örgütlenme olanaklarını da kaybettiği görülen yeni beyaz yakalılar” (2013: 1) ifade etmektedir. Vatansever’e göre, “iş piyasasına entegre olması mümkün olmayan ve toplumun kenarlarında yaşayan tabakayı bu kategorinin dışında tutarsak, prekarya, proletaryadan farklı olarak, yüksek eğitilmiş, burjuva kriterlerine göre “iyi bir yaşama” ulaşmak için gereken şartların çoğunu yerine getirmiş ve prensipte kendisini sermaye ile çelişki içerisinde tanımlamayan bir sınıftır” (2013: 8). Betimleyici bir analizden ziyade, sınıfsal bir kategori olarak ilk kez Guy Standing’in kavramı detaylı bir şekilde ele aldığı söylenebilir. Kimlerin prekarya dahilinde düşünüleceğini ise Standing’in sözleriyle, “üretim ilişkileri içerisindeki konumuna bağlı olarak, sürekli kaygı ve kontrolü kaybetme korkusu yaşayan herkes” (2014: 24) olarak ifade edebiliriz. Prekarya kavramındaki en önemli anlam, tam da bu noktada üretim ilişkilerindeki konumları farklılaşan kesimlerin tek bir kategoride toplanmış olmasındadır. Böylelikle sınıfsal ve kavramsal bağın çok daha geniş düşünülmesinde yarar vardır. Örneğin, iş güvencesi olduğu halde düşük ücretlerle çalışmanın güvencesizlik kaynağı olup olmadığı düşündürücüdür.

Güvencesiz Çalışmanın Özellikleri ve Boyutları

Güvencesiz çalışmanın özelliklerine ilişkin Yeni Zelanda örneği üzerinden önemli bir çalışma gerçekleştiren Tucker (2002: 26; akt: Savul, 2008: 36)’in belirttiği nitelendirmeler bu literatürün temel zeminini oluşturmaktadır:

- İşveren tarafından ön bildirimsiz olarak işten çıkartılma
- Çalışma saatlerinin işverenlerin iradesi ile belirsizleşmesi
- İşin fonksiyonlarının işverenlerin belirlenimine tâbi olması
- Ücret ve ödemelerin belirsizleşmesi ve düzensizleşmesi
- Taraflar arasında açık ya da gizli bir sözleşmenin olmaması
- Ayrımcılık ve cinsel istismar gibi uygulamalara karşı koruma yoksunluğu
- Ücret dışı ödeme ve sosyal hak ve yardımların sınırlandırılması ya da yokluğu
- Mesleki eğitim ve eğitime erişim olanaklarının zayıflığı
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yokluğu ya da etkisizliği.

Güvencesizliğin boyutlarına baktığımızda ise Rodgers (1989) dört temel bileşeni ortaya koymaktadır (Akt: Savul, 2008: 30):

- 1) Zamansal Boyut: İstihdam devamlılığı üzerindeki belirlilik derecesi önemlidir. Bu durum, sözleşmeli iş ilişkisini ve istihdam edilme süresini esas alırken zamansal boyutun ölçülmesinde kilit rol almaktadır.
- 2) Örgütsel Boyut: İşçilerin, iş üzerindeki bireysel veya toplu kontrolü, çalışma koşulları, çalışma zamanı, vardiya ve çizelgeler (*schedules*), iş yükü ve yoğunluğu, ödeme sağlık ve güvenlik koşulları.
- 3) İktisadi Boyut: Yeterli ödeme ve ücretlerin artışı.
- 4) Sosyal Boyut: Adil olmayan işten çıkarmaya, ayrımcılığa ve sıra dışı çalışmaya karşı yasal, toplu veya geleneksel koruma önlemlerinin olmaması. Sağlığı, kazaları ve işsizlik sigortasını içeren sosyal güvenlik yararlarına ulaşan bir sosyal koruma sisteminin olmamasıdır.

Görüldüğü gibi güvencesizlik olgusu, neoliberal dönemin çalışma yaşamı alanındaki temel politikalarının düzlemi olarak açığa çıkmaktadır. Bu açıdan bakıldığında güvencesizlik artık eğitim ve sahip olduğu diğer özellikler açısından piyasaya uyumu zor olan gruplar değil, beyaz yakalılar olarak da adlandırılabilir ve temelde piyasa koşullarına uygun özelliklere sahip kişiler için geçerli olan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktadan hareketle güvencesiz çalışma biçiminin dünyada ve Türkiye'deki sosyal hizmet alanını da etkilediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Çalışanın sonraki bölümünde güvencesizliğin sosyal hizmet alanına ilişkin etkileri açıklanmaya çalışılacaktır.

Güvencesizliğin Sosyal Hizmet Alanına Etkileri

Güvencesiz çalışma artık her meslek çalışanın sorunu olmakla birlikte doğrudan insanla çalışan ve pek çok yaşam durumu ve ihtiyaç içindeki bireylere, ailelere, topluma hizmet sunan sosyal hizmet uzmanları açısından daha da kritik bir hal almaktadır. Sosyal hizmet uzmanlarının güvencesiz çalışmalarının etkilerinin ne olduğunu anlayabilmek için öncelikle sosyal hizmetin amaç ve işlevlerinin iyi anlaşılması gereklidir. Ek olarak, neoliberal politikaların sosyal hizmet alanına olan etkilerinin de analiz edilmesi önemlidir.

Sosyal hizmet disiplini ve mesleğinin ne olduğu ve sınırlarının nerede başlayıp bittiği konusu mesleğin ilk ortaya çıktığı 1800'lü yıllardan beri tartışıla gelmiştir. Başlangıcından bu yana “yardım” temelli bir meslek ve disiplin olan sosyal hizmet günümüzde yardım odağının yanı sıra bireyleri, grupları, toplulukları ve toplumu özgürleştirici, güçlendirici bir özellik kazanmıştır.

Uluslararası Sosyal Hizmet Okulları Birliği (International Council on Social Work - IASSW), Uluslararası Sosyal Hizmet Uzmanları Federasyonu (International Federation of Social Workers - IFSW) tarafından yapılan tanım bu özellikleri vurgulamaktadır. “Sosyal hizmet, sosyal değişme ve kalkınmayı, sosyal içermeyi, insanların güçlendirilmesi ve özgürleşmesini hedefleyen uygulama temelli bir meslek ve akademik bir disiplindir. Sosyal adalet, insan hakları, ortak sorumluluk ve farklılıklara saygı sosyal hizmet için temeldir. Sosyal hizmet mesleği, insan ve toplum bilimleri ve yerel bilgidir oluşan eklektik bilgi temeli aracılığıyla insan refahını iyileştirmek için bireyleri ve sistemleri bir araya getirir” (IFSW ve IASSW, 2014). Tanımın da üzerinde durduğu gibi, sosyal hizmet mesleğinin temel amacı bireyler, gruplar, topluluklar ve toplumlar açısından sosyal işlevselliği sağlayabilmektir. Sosyal işlevselliğin sağlanması ise mikro, mezo ve makro düzeyde sosyal değişme, güçlendirme, kaynak yaratma, var olan kaynakları ihtiyaç sahipleri ile buluşturma, savunuculuk yapma gibi pek çok eylem ve aracın bir arada kullanılmasını gerektirmektedir. Son tahlilde sosyal hizmetin varmak istediği nokta, tüm toplum için hak temelli hizmetlerin oluşturulması ve sosyal adaletin sağlanmasıdır. Bu açıdan değerlendirildiğinde sosyal hizmetin toplumda var olan kaynakların adaletli bir biçimde dağıtılmasına yardımcı olma işlevinin olduğunu söylemek mümkündür.

Sosyal hizmet doğası gereği toplumdaki herkesle çalışmakta, ancak en çok risk altındaki gruplarla ilgilenmektedir. Bireylerin ve toplumun karşılaştığı riskler çok geniş yelpazede olabilmektedir. Aile içi şiddet, ihmal ve istismar, suçla yönelme ya da suçun mağduru olma, madde bağımlılığı gibi bireysel odaklı riskler olabileceği gibi savaş, afetler, ekonomik krizler, büyük çaplı

göçler gibi toplumun geniş kesimlerinin etkilendiği riskler de söz konusu olabilmektedir. İşte sosyal hizmet gerek bireylerin gerek toplumun karşılaştığı bu risklere karşı müdahaleler planlamakta ve uygulamaktadır.

Sosyal hizmet uygulamaları mesleğin ilk ortaya çıkışında gönüllü girişimlerle başlamış, sonradan sanayileşme sürecinin toplumda ve üretim biçimlerinde yol açtığı derin değişimin ve yarattığı sorunların çözümüne cevap verebilmek amacıyla daha geniş örgütlenme biçimlerine ihtiyaç duyulmuştur. Bu nedenle de sosyal hizmet, insanla ilgili diğer yardım edici ve destekleyici meslekler ve alanlar gibi (tıp, eğitim, sosyal güvenlik) kamuda örgütlenmeye başlamıştır. Bu durumun sosyal hizmet mesleğinin, toplumdaki tüm hizmetlerin hak temelli sunulması ve sosyal adaletin toplumdaki tüm gruplar adına tahsis edilmesi amacıyla paralellik gösterdiği ifade edilebilir. Özellikle de 1960'lı yıllarda altın çağını yaşayan refah devleti anlayışı ve uygulamalarında sosyal hizmet, kamu adına tüm kaynakların ihtiyaç sahiplerine dağıtılmasını ve risk altındakilerin korunmasını sağlamaya yönelik uygulama yapan mesleklerin başında yer almıştır.

1980'li yıllardan başlayan günümüze kadar giderek daha yıkıcı sonuçlara yol açan kapitalist üretim ilişkileri sosyal hizmetin hareket alanını daraltmış ve hak temelli anlayışın dönüşmesine yol açmıştır. Neoliberal politikaların etkisiyle toplumsal alandan çekilen kamu özellikle de risk altındaki gruplara yönelik koruyucu, güçlendirici hizmetleri ve kaynakları azaltmış ve sorumluluğu bireylere, aileye ve/veya sivil topluma bırakmaya başlamıştır.

Refah devletin yapısındaki bu dönüşümden en çok etkilenecek alanlar hiç kuşkusuz eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler gibi insani hizmet alanlarıdır. Nitekim çoğulcu etkileşim dinamiği içinde insanın ve toplumun gelişme düzeyini, gereksinimlerini karşılama olanaklarını ve sorun çözme yeteneklerini artırarak yaşam kalitelerini yükseltmeyi ve özgür ve mutlu bir yaşam sürmelerine yardımcı olmayı temel amaç edinen sosyal hizmet mesleğinin (Cılga, 2004: 32) de küreselleşme nedeniyle refah devletinin küçülmesi sürecinden payını aldığını, dünyada ve Türkiye'de sosyal hizmetlere ayrılan payların azaldığını, toplumun gelişme düzeyinin ise çoğunlukla "bireylerin sorumluluğuna ve yeteneklerine" bırakıldığını söylemek yanlış olmayacaktır. Günümüz "küresel dönüşüm" koşullarında yaşanan yüksek enflasyon, işsizlik, düşük ücretler ve kamu desteğinden yoksunluk, dünyanın çeşitli ülkelerinde, daha önemlisi de en gelişmiş ülkelerde bile farklı gruplar arasındaki yaşam standardı ile geçim ve yaşam koşulları farklarını derinleştirmekte, giderek oranı artan yoksul ve güçsüzlerin durumlarını zorlaştırmaktadır (Gitmez ve ark., 2001: 1).

Sosyal hizmet mesleği sosyal refah kurumunun gelişmesinden sonra ortaya çıkmıştır. Refah sistemi içinde yer alan hizmetlerin, belirli bir gelişme aşamasında mekanik düzenlemelerden çok insancıl değerleri gerektirmesi, hizmetlerin amacına ulaşabilmesi için bir takım bilgi, beceri ve davranışların gerekli olduğuna dair yaygın inanç sağlamıştır (Kut, 1988; Şahin, 2000). Bir başka deyişle sosyal hizmet, insana ve topluma yönelik hizmet ve uygulamalara "insancıl bir yön katan bilimsel bir meslek ve disiplindir." Oysa günümüzde dünyada ve Türkiye'de sosyal hizmet mesleği açısından yapılmaya çalışılan şey, insana yönelik hizmetleri azaltmak var olanları "hak" halinden çıkarıp "lütuf" haline dönüştürerek insancılaştırmaktan uzaklaştırmak ve en nihayetinde (belki de en tehlikeli olan yön budur) bilimsellikten uzaklaşmaktır. Bu durum ise Sosyal Darwinizm'i, uygun olanın yaşamasını ifade etmekte, başka bir deyişle sorunların çözümü ve ihtiyaçların karşılanmasında temel sorumluluğu bireye yüklemektedir.

Sosyal hizmet, sosyal adaletin yerine gelmesinde devletin birebir kullandığı araçlardan birisidir. Çünkü kaynakların devlet eli ile yeniden dağılımı söz konusudur. Bu kaynakların dağılması öncelikli ihtiyaçları olanlardan başlama ilkesine göre yapılmaktadır. Devlet her vatandaşını korur. Fakat bazı durumlarda bazı ihtiyaç sahipleri öncelikli olmalıdır. Yoksullar, yaşlılar, çocuklar, şiddete uğrayan kadınlar, emeği sömürülen çocuklar, mülteciler, hastalar, özürli bireyler gibi pek çok grup sosyal adaletten yararlanmak amacıyla sosyal hizmete başvurur (Küçükkaraca, 2004: 21).

Bugün dünyada sosyal hizmetin ilgi alanına giren hemen hemen her alanda yukarıda sözü edilen sorunlarla karşılaşmak mümkündür. Spolander ve arkadaşları (2014) tarafından neoliberalizmin sosyal hizmete olan etkisi konusunda yapılan bir çalışmada neoliberal anlayışa dayalı uygulamaların sosyal hizmet mesleğinin sahip olduğu bireysel sorun/ihtiyaçlar ile kamusal/toplumsal dinamikler arasında kurduğu benzersiz ilişkiyi zayıflattığı ifade edilmiştir. Bu nokta son derece önemlidir. Sosyal hizmeti insanla çalışan diğer mesleklerden ayıran en önemli özellik “çevresi içinde birey” anlayışıdır. Bu anlayış, mesleğin dinamik yönünü ve sorunlarla sorunların çözümüne ilişkin bütüncül bakışını oluşturmaktadır. Oysa neoliberal anlayışa dayalı uygulamalar bütüncül ve insan odaklı değildir. İnsan ait tüm sorun ve ihtiyaçlar bir hizmet pazarı oluşturmakta ve bu pazarda her hizmetin bir bedeli olmaktadır. Bu bedeli karşılayamayacak durumda olanlar içinse toplumsal sorumluluk bilinci ile oluşturulan sivil toplum kuruluşları devreye girmelidir.

Neoliberalizmin ve uygulamalarının sosyal hizmet üzerindeki bu olumsuz etkileri uluslararası alanda da ses getirmiş ve sosyal hizmet alanındaki en önemli örgütler olarak kabul edilen Uluslararası Sosyal Hizmet Okulları Birliği (International Council on Social Work- IASSW), Uluslararası Sosyal Hizmet Uzmanları Federasyonu (International Federation of Social Workers - IFSW) ve Uluslar arası Sosyal Refah Konseyi (International Council on Social Welfare-ICSW) 2012 yılında Hong Kong’da yapılan geniş katılımlı bir toplantı sonrasında Sosyal Hizmet ve Sosyal Gelişim için Global Ajanda (The Global Agenda for Social Work and Social Development) kabul edilmiştir. Bu ajandanın temel amacı,

- ✓ Ülkeler ve bölgeler arasındaki ekonomik eşitsizlikler,
- ✓ Gittikçe artan eşitsizliğin marjinalize olmuş nüfus grupları üzerindeki olumsuz etkileri,
- ✓ İnsan eliyle meydana gelen doğal afetler ve bunların çevre ve sosyal hizmet mesleğine olan etkileri,
- ✓ Global düzeyde artan istikrarsızlıklar, şiddet, baskı, barış sürecinin inşasındaki erozyon, terör olayları ve ülkelerin bu sorunları ele alma biçiminde yaşanan çatışmalar,
- ✓ İnsan hakları konusunda yaşanan sorunlar
- ✓ Göçmenler ve mültecilerin sorunları,
- ✓ Bireylerin farklı yaşam dönemlerinde karşılaştığı sorunlar,
- ✓ Ailelerin karşılaştığı sorunlar

alanlarındaki sorunlara odaklanmak ve kapitalist düzenin bu alanlardaki sorunları derinleştirdiğine dikkat çekmektir.

Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi tarafından yayınlanan 2015 Yılı Sonrası Gelişim Ajandasında (Post-2015 Development Agenda) da sonraki on beş yıl için (2030 yılına kadar) Sürdürülebilir Gelişim Amaçları (Sustainable Development Goals -SDGs) üzerinde durulmuştur. Sosyal Konsey, yoksulluğun yok edilmesi, tüm yaş grupları için sağlıklı yaşam koşullarının sağlanması, herkes için eğitim olanaklarının yaratılması, çevre kaynaklarının korunması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınlarla kız çocuklarının güçlendirilmesi, herkes için adalet ve barışın sağlanması gibi hemen hemen her sosyal sorunla ilişkili “17 Sürdürülebilir Gelişim Amacı” ve bu amaçların gerçekleştirilmesi için ulaşılması gereken 169 hedef belirlenmiştir.

Lombard, (2015)’ın belirttiği gibi, Global Ajanda, BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi tarafından yayınlanan hedeflere benzerlik gösteren amaçlar ve önlemleri içermektedir. Her iki doküman incelendiğinde insan yaşamını ilgilendiren hemen her alanda “sürdürülebilir” önlemlerin alınması vurgusunun ön plana çıktığı görülmektedir. Sosyal hizmet uzmanlarını ve BM çalışanlarını bu kadar endişelendiren ve tüm dünya için geniş kapsamlı hedefler koymalarına neden olan temel sorun ise kapitalist sistemin bireyler ve toplumlar açısından yarattığı sorunlar olmuştur. Nitekim Higgs (2015: 114)’in de belirttiği gibi, kapitalist toplumlar serbest piyasa anlamına gelen neoliberalizmi benimsemektedir. Bu ise “pazarın toplumu örgütlemek ve dolayısıyla toplumsal ihtiyaca cevap vermek için en etkili mekanizma olduğunu ısrarla vurgulayan bir ekonomik ideoloji” anlamına

gelmektedir. Oysa insanların en temel ihtiyaçlarını “pazarın” eline bırakılmasına dayanan bir politika çerçevesi, hizmetlerin nasıl yapılandırıldığını etkilemekte ve bu da kamu harcamalarında kesintilere yol açmaktadır. Bu durum ise savunmasız insanlar için yıkıcı sonuçlar doğurmaktadır.

Sosyal hizmet uzmanları, mesleğin doğası gereği ve çalıştıkları gruplar açısından kapitalizmin etkilerini birebir gören bir meslek grubu olarak bu gidişe ilişkin global ölçekte önlemler alınması konusunda harekete geçmenin önemli olduğunu görmüşlerdir. Global Ajanda ve sonrasındaki çalışmalar bu deneyimlerin ürünü olarak karşımıza çıkmıştır. Her ne kadar bazı bilim çevreleri kapitalizmin gerçekleri üzerine yorumlarda bugün hiçbir şeyin değiştirilemeyeceğini, alternatiflerin olmadığını, “yabanıl neoliberal kapitalizmin” kabul edilebilir olduğunu ve toplumlarda yaşamının “normal” olduğunu düşünse de (Tasse, 2014: 283). Global Ajanda da belirtildiği gibi, sosyal hizmet uzmanlarının etik yükümlülükleri, sosyal adalet için çalışmayı kapsamaktadır. Bu nedenle uzmanlar gerek entelektüel anlayış gerekse politik eylem açısından hangi koşulda olursa olsun insanın refahından yana hareket etmektedir (Lombard, 2015).

Dünyadaki bu tablo ülkemiz açısından da geçerlidir. Ülkemizde de neoliberal politikalar nedeniyle sosyal alandan çekilen kamu, neredeyse tüm riskler için ihtiyaç duyulan hizmetleri birey, aile ve sivil topluma bırakmıştır. Özellikle de sivil toplum anlayışının ve uygulamalarının gelişiminde ciddi yapısal sorunları olan bizim gibi ülkelerde ihtiyaç sahipleri ciddi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bir başka deyişle sosyal yardım, sosyal koruma ve sosyal hizmetlerin sunumunda flantropik yaklaşımlar (hayırseverlik) geçerli hale gelmeye başlamıştır (Taşığın ve Özel, 2011).

Kamunun sosyo-ekonomik alandan çekilmesi büyük çoğunluğunun kamuda istihdam edilen sosyal hizmet uzmanları açısından da pek çok sorunu ortaya çıkarmıştır. Bu sorunlardan en temel, sosyal koruma harcamaları için ayrılan paylara ilişkindir. Kamu Harcamaları İzleme Platformu’nun güncel verilerine göre, Türkiye’de “Sosyal Koruma Harcamaları”nın GSYH’ya oranı 2013 yılında %14,06 olmasına rağmen daha sonraki yıllarda %13,75’e düşürüldüğü öngörülmektedir; örneğin, İtalya’da bu payın, 2012 yılında %28,1 olduğu belirtilmektedir. Sosyal koruma harcamaları içinde en yüksek harcama sigorta ve prim ödemeleriyle yoksullara yönelik sosyal hizmet ve sosyal yardım harcamalarının GSYH’ye oranının ise çok düşük olduğu ve yavaş arttığı belirtilmektedir ki, platformun raporunda sosyal hizmetlerin yalnızca yoksullara değil, toplumun genelinin ihtiyacının karşılanmasına yönelik olarak uygulanması gerektiği vurgulanmıştır (bkz. http://kahip.org/2014_mektup_tr.html).

Sosyal koruma harcamalar için ayrılan payın azalması, bir hak olarak bu harcamalardan yararlanması gereken gruplar için daha az kaynak ayrılması demektir. Bu durum ise sosyal hizmet uzmanlarını müracaatçıları için alternatif hizmet olanakları sunmalarını güçleştirmekte hatta kimi zaman imkansız hale getirmektedir. Bu konudaki ikinci sorun ise kamuda istihdam edilen sosyal hizmet uzmanı sayısının azaltılması ve/veya kamuda istihdam şartlarının değiştirilmesidir.

Bu çalışmanın da konusunu oluşturan güvencesiz çalışmanın sosyal hizmet uzmanları açısından yarattığı sorunlar çok boyutlu olabilmektedir. Az önce de belirtildiği gibi azalan kaynaklar sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları için bulamamaktadırlar.

2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, 4/C’li olarak taşeron işçi kadrosunda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının, güvencesiz çalışma biçimine ve bunun bireysel ve mesleki yaşantılarına etkilerine ilişkin görüşlerini ortaya konmasıdır. Buna ek olarak çalışmada, sosyal hizmet uzmanlarının; sendikalaşma, çalışma koşulları ve sosyal hizmet alanında son dönemde yaşanan taşeronlaşma gibi konularda neler düşündüklerinin belirlenmesi hedeflenmiştir.

3. Yöntem

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada sosyal hizmet uzmanlarının güvencesizlik konusundaki bireysel algılarının derinlikli bir bakış açısıyla keşfedilmesi hedeflendiğinden nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Nitel araştırma, “algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına” yönelmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 39).

Nitel araştırmada araştırmaya katılan bireylerin algılarının ve deneyimlerinin açığa çıkarılması önem taşımaktadır. Bu nedenle görüşme, odak grup gibi teknikler kullanılmaktadır. Görüşme, “önceden hazırlanmış soruların belli bir sistematik dahilinde görüşülene sorulması ve cevapların alınmasını öngören sosyal bir etkileşim”dir (Rubin ve Rubin, 1995; akt: Demir, 2011). Çalışmada, katılımcıların gerçekçi ve bütüncül bakış açısını yansıtabilmesi açısından derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın verileri, yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda; tanıtıcı bilgiler, katılımcıların güvencesiz çalışma biçimine dair düşünceleri ve çalışma ortamları, güvencesizliğin mesleki yaşamlarına ve müracaatçılarıyla olan ilişkilerine etkileri ve ayrıca iş güvencesine, çalışma hakkının korunmasına ilişkin örgütlenme konusu ve son olarak gelecek kaygılarını ve planlarını içeren sorular bulunmaktadır.

3.2. Araştırmanın Katılımcıları

Araştırmada, Ankara’daki kamu kurum ve kuruluşlarında ve yerel yönetimlerde 4/C statüsünde taşeron olarak çalışan ve çalışmaya katılmayı kabul eden 14 sosyal hizmet uzmanı ile görüşme yapılmıştır.

Katılımcıların; üçü erkek, 11’i kadındır, yaş ortalamaları 25,7’dir, ikisi evli, üçü nişanlı, diğerleri bekârdır. Sekiz katılımcı yüksek lisans eğitime devam etmektedir. Katılımcıların sosyal hizmet uzmanı olarak çalışma süreleri ortalama 1,7 yıldır, katılımcılardan biri görüşmenin yapıldığı tarih itibarıyla işe yeni başlamış olup sadece bir aylık çalışma tecrübesine sahiptir. Katılımcılar; kadın, engelli, mülteci ve çocuk refahı gibi sosyal hizmet alanlarında çalışmaktadır. Katılımcılara ilişkin detaylı bilgiler aşağıdaki tabloda mevcuttur.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Sosyo-demografik Bilgiler

Katılımcı	Doğum Yılı	Cinsiyet	Medeni Durum	Mezun Olduğu Yıl	Lisansüstü Eğitim	Kaç Yıldır Çalıştığı	Çalıştığı Alan
K1	1990	K	Bekar	2014	Devam Ediyor	2	Aile
K2	1990	E	Bekar	2014	Devam Ediyor	2	Çocuk
K3	1989	K	Evli	2013	Devam Ediyor	2	Kadın
K4	1989	E	Nişanlı	2014	Devam Ediyor	2	Engellilik
K 5	1994	E	Bekar	2016	Yok	1 ay	Engellilik
K 6	1990	k	Bekar	2014	Devam Ediyor	1	Yaşlılık, Engellilik
K 7	1990	K	Bekar	2014	Devam Ediyor	1,5	Kadın
K 8	1990	K	Nişanlı	2014	Devam Ediyor	2	Mültecilik, Kadın
K 9	1989	K	Bekar	2013	Devam Ediyor	3	Kadın ve Çocuk
K 10	1989	K	Bekar	2013	Yok	3	Çocuk
K 11	1991	K	Bekar	2014	Yok	1	Çocuk
K 12	1992	K	Bekar	2015	Yok	1	Çocuk
K 13	1989	K	Evli	2013	Yok	2	Kadın
K 14	1991	K	Bekar	2015	Yok	1	Kadın, Engelli, Çocuk

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırma katılımcılarına amaçlı örnekleme tekniği ile ulaşılmıştır. Amaçlı örnekleme, sahip olunan ortak özellikler nedeniyle tercih edilmektedir (Özen ve Gül, 2007). Araştırma katılımcılarına, araştırmacının içeriği hakkında bilgi verilmiş ve onlardan yazılı onay alınmıştır. Bulguların analizinde katılımcıların, çalıştıkları yerlerin ve kimliklerinin gizli tutulması amacıyla onlara K1, K2... biçiminde numaralar verilmiştir.

Görüşmeler çoğunlukla katılımcıların çalıştıkları ortamda yapılmıştır. Fakat bazı durumlarda çalışılan kuruluştaki görüşme yapmanın uygun olmaması nedeniyle görüşmeler dış ortamlarda gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri Mayıs-Eylül 2016 tarihleri arasında toplanmıştır.

Görüşmeler, ortalama 45 dakika sürmüştür. Görüşmelerde katılımcıların onayı alınarak ses kaydı kullanılmıştır. Ses kayıtları deşifre edilmiştir. Ses kaydı alınmasını istemeyen katılımcıların görüşmelerinde araştırmacılar not tutmuştur. Tutulan notlar aynı gün içinde bilgisayar ortamına geçirilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Ses kayıtları deşifre edildikten sonra araştırmacıların her biri tarafından ayrı ayrı okunmuştur. Ayrıca konuyla ilgisi olmayan iki farklı kişi de körlemesine okumalar yaparak katkı sunmuştur. Tüm okumaların sonucunda veriler içerik analizine tabi tutularak temalar oluşturulmuştur. Ortaya çıkan temalar üç başlık altında gruplandırılmıştır.

4. Bulgular

Araştırmanın verileri analiz edildiğinde temaların üç grupta toplandığı görülmüştür. Bunlardan ilki, güvencesiz çalışmanın araştırma katılımcılarının iş yaşamları üzerindeki etkileri; ikincisi katılımcıların geleceğe yönelik kaygıları, üçüncüsü isegüvencesiz çalışma koşullarının sosyal hizmet alanına etkisine ilişkin değerlendirmeleridir.

4.1. Güvencesiz Çalışmanın Araştırma Katılımcılarının İş Yaşamları Üzerindeki Etkileri: “Kaygı hissediyorum, korku hissediyorum. Onun haricinde, belirsizlik...”

Güvencesiz çalışma, en temelde standart dışı çalışma anlamına gelmektedir. Neoliberal politikaların çalışma hayatına etkisi olarak esnek, geçici ve belirli sürelerle çalışma biçimi iş güvencesinin yoksunluğu, yüksek iş kaybı riski, düşük düzeyde koruyucu yasal düzenlemeler gibi ciddi hak kayıplarıyla kendini göstermektedir.

Güvencesiz çalışmanın olumlu yönlerini vurgulayan yalnızca iki sosyal hizmet uzmanı olmuştur.

“üniversitedeyken de ben çok memur olmayı düşünmüyordum zaten. Hep Ankara'da kalmayı düşünüyordum; çünkü ailem burada, onların yanındayım. Hani taşeron olarak çalışmaktan açıkçası memnunum, bir sıkıntı yaşamıyorum. Birçok memurdan da daha fazla hakeka sahip olduğumu düşünüyorum, maddi anlamda da öyle.” (K8)

“Yani burada taşeron olmak mı, devlette memur olmak mı? Burada taşeron olmayı tercih ediyorum. Belki maştan kaynaklı bu; birisi 2400 lira alırken, ben 3000 lira alıyorum mesela. Yani ne kadar güvencesiz olursa olsun, şu an için beni destekleyen bir para bu; arada bayağı bir fark var çünkü.” (K3)

Her iki uzmanın ifadesinde de görüldüğü gibi kişisel beklenti ve ihtiyaçlarına uygun olduğu için güvencesiz çalışma biçimleri onları şimdilik rahatsız etmemektedir. Ancak diğer uzmanlar güvencesiz çalışmanın pek çok açıdan ciddi sorunlar taşıdığını söylemişlerdir.

Güvencesiz çalışmanın araştırma katılımcılarını nasıl etkilediği tartışıldığında pek çok konu gündeme gelmiştir. Bu konular aşağıdaki biçimde alt temalara ayrılmıştır.

İşe alım sürecindeki sorunlar

Araştırma kapsamında görüşülen uzmanlar, çalışma başlama sürecinin bile belirsizliklerle dolu olduğunu belirtmişlerdir.

“Vallahi işe alım süreci birazcık sancılı oluyor. Kadrolu çalışabilmek için ilk başta kurum ihale yoluyla alıyor; yani kurum bir ihaleye çıkıyor, o ihaleyi hangi firma, hangi şirket kazanırsa, onların vasıtasıyla alım oluyor. Kurum, İŞKUR’a ilana çıkıyor; ama sadece çıkmış gibi yapıyor, gerçekten ilana çıkmıyor. Alımlar bittikten sonra İŞKUR’a ilan veriyor, “10 gün içerisinde alınacaktır” diye. Ve ihalenin imzalanma süreci var, bu süreç de uzun bir süreç. Bu demek oluyor ki, ihale imzalanana kadar benim herhangi bir sosyal güvencem, sigortam yok, maaşımı alamıyorum ve diğer haklarımdan yararlanamıyorum. Yani bu süreçleri iyi takip etmek gerekiyor. Kesintiler oluyor, yasal kesintiler. Bunlara bakmamız gerekiyor.” (K6)

“Özel hizmet alımı olarak mesela, gidiyorsun, kuruma başvuruda bulunuyorsun, CV’ni bırakıyorsun, CV çok dolu olsa bile, senin yerine, adamın referansı sağlamsa hemen işe alıyorlar. O şekilde.” (K9)

Katılımcıların ifadelerinde iki önemli nokta dikkat çekmektedir. Bunların ilki, taşeron kadrolarına başvuru ve işe alım süreci en başından itibaren açık ve net değildir. İkincisi ise referans sisteminin sıkça kullanılıyor oluşudur. Oysa kamu yönetiminde çalışma hayatına ilişkin en önemli ilkelerden biri liyakat ilkesidir. Yönetim (idare) literatüründe ise liyakat, yapılacak iş kapsamında seçilecek kişilerin kayırmacılık veya siyasi idareye yakınlık kapsamında değil bilgi, deneyim ve işe uygun niteliklere göre belirlenmesi anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle, adama göre iş değil, işe göre adam seçilir. İşe alım sürecinin tüm aşamaları açık, net ve şeffaftır. Ancak katılımcıların da ifade ettiği gibi, taşeron bir şekilde işe kimin alınacağı ve hangi haklara sahip olduğu belirsizdir. Referans sistemi en geçerli sistem gibi gözükmektedir.

Taşeron kadroda çalışmanın olumsuz etkileri, daha çalışmaya başlamadan işe alım sürecinde ortaya çıkmakta ve bu kadroda çalışanlara kaygı hissettirmektedir. Üstelik kimi zaman işe uygun kişinin seçilmesi gerçekleşmemektedir.

Ücretlerin düşük olması ve çalışma saatlerinin belirsizliği

Araştırma kapsamında görüşülen sosyal hizmet uzmanları güvencesiz bir kadroda çalışma karşılığında alınan ücretin düşük olduğunu ifade etmişlerdir. Uzmanların çoğunluğunun bekar olması ve halan aileleri ile yaşıyor olmasına rağmen alınan ücret düşük bulunmaktadır. Katılımcılar, yaşam planları yapmayı düşündüklerinde aldıkları ücretin kendilerine yetmeyeceğini söylemektedirler.

“Şu an aldığım maaş, öğrencilikten yeni çıkmış bir insan olarak bile benim şartlarıma yetmiyor, mecburen ailemden destek alacağım. Ki ailesi olan insanlar için ya da evlenme planı olan insanlar için çok çok zor.” (K5)

“Ben bekarım, ailemle birlikte yaşıyorum, ev kirası vermiyorum, elektrik-su-telefon faturası vesaire hiçbir şey ödemiyorum ve bunu ödemediğim halde, aldığım maaş sadece yemeğime, yol parama ve sigarama yetiyor ya da ayda bir-iki tane taksitle alabilirsem bir şey. O da büyük ev eşyası vesaire değil, kıyafettir, bir ihtiyaçtır, bir arkadaşımın düğününe takıdır, bunları taksitle gerçekten zar zor halledebiliyoruz.” (K6)

“Yani maaşımı söylemek istemiyorum, ama hakikaten içler acısı.” (K7)

Katılımcıların, güvencesiz çalışmanın yarattığı olumsuzluklar arasında vurguladıkları bir başka durum da çalışma saatlerinin belirsiz olması ve işveren tarafından keyfi biçimde uzatılabilmesidir.

“Gerçekten olumsuz anlamda etkileri çok fazla. Mesela dün akşamdan örnek vereyim. Dün ben saat 17.00’ye kadar X’in başka bir kuruluşunda çalıştım. 17.00’den sonra acil başka bir toplantımıza çıktık, daha doğrusu o da farklı bir birimle ilgili. Yani gündüz gittiğim alan başka, akşam toplantısına gideceğim alan başka. Gündüz kadınla ilgili bir alandaydım, akşamleyin engellilerle ilgili bir alandayım. Saat 17.00’de kurumdan çıktım, 18.00’de X binasına geldim. Buradan araçla ve müdürlerimizle birlikte bir otelde bir resepsiyona katıldım. Saat 21.30’da bu resepsiyon bitti, araçlardan bir tanesi bizi almaya geldi, herkes evlerine bırakıldı, en son ben bırakıldım

mesela. Bu benim hem bekar olmamdan kaynaklı, hem bence taşeron olmamdan kaynaklı. Çünkü ben diyemem ki “İlk beni bırakacaksınız” diye. Öyle bir şey mümkün mü?! Bahsi bile geçemez, yani. En son ben bırakılırım. Neden? Çünkü benim güvencem yok, benim herhangi bir söz hakkım yok. Mesela benim eve gitmem saat 22.30’u buldu. Ama müdürler saat 21.00-21.30’da evlerindedir. Yani özel hayatımı, sosyal hayatımı etkiliyor. Ben 22.30’da eve gittiğim zaman ne ailemle vakit geçirebiliyorum, ne kendim için bir şey yapabiliyorum.” (K6)

“Ama X kurumu bu; yani sosyal hizmet namına hiç alakası bile olmayan bir sürü iş de yaptırıyorlar. Gezilere gidiyorsun, açılışlara gidiyorsun, gece 23.00’lere kadar etkinlik oluyor, kalıyorsun, kurdele tutuyorsun bunu da “Bu sizin mecburiyetiniz. Ben sizi normalde cumartesi günü de 5 saat çalıştırabilirim; çünkü sözleşmeniz bu şekilde, ama ben sizi çalıştırmıyorum. Dolayısıyla gece etkinliklerine kalacaksınız” üzerinden yapılıyor.” (K7)

Görüldüğü gibi güvencesiz çalışıldığında bireyler işini kaybetme korkusuyla mesai saatleri dışında da çalışmayı kabul etmekte, bu durumu kabullenmediğinde ise işini kaybedeceğini ya da iş yerinde baskı ile karşılaşacağını düşünmektedirler.

İşten çıkarılma korkusu ve yasal haklardan mahrum kalma

Bu sorunlara ek olarak katılımcılar, güvencesiz çalışmalarından dolayı, her an işten çıkarılma korkusu yaşadıklarını ve kendilerini bu konuda kaygılı hissettiklerini ifade etmişlerdir.

“Sözleşmeli olmak kötü bir şey yani. Net bir şeyin yok. Hükümet değişir ya da başka bir şey, sistem değişir, farklı bir duruma geçebilirsin. O taraftan bir havada kalır tarafı var, yani bir tedirgin eden kısmı var. 657’li olsan bu tedirginliğin olmayacak, en fazla sürülürsün.” (K10)

“Taşeron olması biraz can sıkıcı, çünkü endişe duyuyorum bundan; yarın öbür gün benden daha iyi, daha kıdemli sosyal hizmet uzmanı gelirse beni harcarlar diye düşünüyorum.” (K12)

“Belediyede de zaten hizmet alımı olduğum için her an atılma korkusu var tabii, hani bir şekilde işe atılma korkusu var ve maalesef hiçbir dayanağım yok şu an.” (K11)

“Garantim yok sonuçta. 1 sene sonra beni çıkartmayacaklarının hiçbir şekilde garantisi yok, yarın ne olacağını bir garantisi yok.... Sonuçta, benim herhangi bir şekilde sözleşmem feshedildiği zaman işsiz olacağım, yani bir mesleğim olmayacak, çalışmayacağım. O yüzden, o konuda biraz tereddütlerim var tabii. Her zaman aklınızın bir tarafında duruyor o, yani sürekli düşünüyorsunuz, “Yarın ne olur, 1 sene sonra tekrardan işe devam edebilir miyim?” diye. Sözleşme imzalanana kadar biraz diken üstünde oluyorsunuz.” (K2)

Katılımcılara işten çıkarılma korkusu ile ilgili olarak neler yapabilecekleri ve bu konuda onları sendika, dernek, vakıf gibi yapılar ya da yasal düzenlemelerin koruyup korumadığı sorulmuştur. Bu doğrultuda bazı katılımcılar sendikalı olmanın avantajlarından bahsederken bazıları hiçbir örgütlenmenin ya da yasal düzenlemelerin kendilerini korumayacaklarını söylemişlerdir. Ayrıca katılımcıların çoğunluğu Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği’ne üye olmadıklarını, üye olsalar bile derneğin onları iş kaybından koruyamayacağını belirtmişlerdir.

“Sendikal haklardan bir tanesi de, toplu iş sözleşmesinde geçen ayda bir gün sosyal izin hakkı. Sosyal izin hakkını dilekçeyle bir gün öncesinden müdürünüze ya da birim sorumlusuna bildirebiliyorsunuz; ama bunu onaylamak zorunda değil, onaylamayabiliyor veyahut da müdürlükçe şöyle bir karar alınıyor: “Toplu iş sözleşmesinden doğan bir günlük sosyal izin hakkı bu müdürlükte geçerli değildir” diyor. Yani senin elinde hakkın var, ama onu uygulayamıyorsun, ona izin vermiyorlar.” (K6)

“Geçen sene, o işten ayrılmayı düşündüğüm dönem, müdür yardımcıyla yaşadığım problemi arayıp sendikaya bildirdim; aradılar, konuştular. Ama bence sendika bu mudur? Sendika bu da değildir. Sendika, arayıp da, abba-çavuş ilişkisi, “Yahu, siz bizim elemana bağırmaştınız; siz bunu yapamazsınız” falan değil. Sendika dediğin, sendika temsilcisi, işyeri temsilcin gelir, yeri gelir, o an müsaitsen, sendika başkanın gelir, otururlar sorun yaşadığın şeyle birlikte, seni de karşısına oturturlar -sonuçta biz çocuk değiliz, burası da mahalle değil- bizim yasal haklarımızdan bahsederler, sendikanın ne denli müdahil olabileceğini yasal düzlemde anlatırlar ve bu yaptıkları hareketin yasal olarak yanlış olduğunu anlatırlar. Bunu anlatması, yapması gerekir sendikanın. Sendikanın yaptırım gücü vardır; emek gücünü kullanarak bir yaptırım gücü var. Sonuçta burada 2500 tane taşeron, şirket

üzerinden çalışan insan var ve hepsi de sendikale. Bunu kullanarak işverene geri adım attırması gerekir. Benim iş güvenliğimi sendika sağlamıyor yani, onu söyleyebilirim; benim iş güvenliğimi -çok saçma bir şekilde, işverenim sağlıyor. Yani işten atılma, işsiz kalma korkusu yaşamama sebebim sendika değil, işveren.”(K4)

“Ama bir problem olduğunda da sahib çıkacaklarını düşünüyorum açacağı, sendikanın sahib çıkacağını düşünüyorum.” (K8)

“Dernek güçlü olursa, hatta oda olabilirse, yani daha yukarıya taşınabilirse, o zaman dernek bizi korur ve der ki, “Kardeşim, sen benim uzmanımın hakkını yemişsin; ben seni mahkemeye veriyorum, arkasındayım.” Onu derse, o zaman zaten bize herhangi bir kurum, kuruluş ya da sendika yanlış yapamaz ki. Bu kadar güvencesiz olmayız o zaman. En azından derler ki, “Biz onlara çatmayalım; onların dernekleri güçlü bir dernek, ne bileyim, iyi avukatları var, iyi uzmanları var, dişliler. Çatarsak yanlış yapmış oluruz, yapmayalım.” (K6)

“Katılıyorum, işe de olurum bunlara, birkaç yerle alakam da var. Ama bir yere kadar. Hani bizi korurlar, bu örgütlenme, bu hak olayına girerler; ama bir yerden sonra onların da öniine handikap çıkar. Çok sağlıklı bir sonuç alınacağını düşünmüyorum.” (K12)

Güvencesiz çalışmanın bir başka olumsuz etkisi ise çalışma hayatına ilişkin yasal düzenlemelerden mahrum kalmadır. Bu bağlamda bazı katılımcılar hak kayıplarının yaşandığını belirterek zaman zaman kadrolu olmayı istemektedirler.

Örneğin katılımcılardan biri fazla mesai yapmasına karşın sözleşmesinde yer olsa dahi fazla mesai ücretini alamadığını buna rağmen hiçbir şekilde de hakkını arayamadığını belirtmiştir.

“Toplu sözleşmemiz imzalandı, o kitapçıkta yazıyor teker teker, kalem kalem yazmışlar; “Hafta içi şu şu saatlerde mesai yaparsak bu kadar yatırılacak, hafta sonu bilmem kaç katı yatırılacak, akşam olursa bu kadar” falan. Ama o kadar çok mesai yaptığım halde bir kuruş bile yatmadı. Sadece bana değil, herkese öyle. müdür isterse her şeyi yapmak zorundasın. Çünkü kaygısın. Senin ne kadar meslek elemamı olsan da gönderebilir, işini sonlandırabilir. Hep bir korku var yani. Güvenmeyeceğim o yüzden.” (K7)

“Kadrolu olsam, atıyorum, bir tutanak yediğimde ya da bir şey yaptığımda mahkemeye dava açabilirim. Ama sözleşmeli olduğum için, atıyorum, üç tane tutanak yesem, bu benim şirketime bildirilir ve ben işsiz kalırım. Atıyorum, ben işimi yapmış, çok iyi yapmış olsam bile, müdür bana gücük, yanına iki kişiyi alsa ve benim hakkımda bir tutanak yazsa, altında da üç imza olsa, üç tane böyle tutanak yesem işsiz kalırım. Bu anlamda güvensizlik yaşıyorum; kadroluların olduğu kadar iş güvencem yok yani.” (K9)

Görüldüğü gibi sosyal hizmet uzmanları güvencesiz bir kadroda çalışmak konusunda ciddi sorunlarla karşılaşmışlardır ve bu sorunları yaşamaya devam etmektedirler. İşe alım sürecinin belirsizlikleri, mesai saatlerinin işverenin keyfine uygun olarak düzenlenmesi, bir sorun yaşama durumunda hakkını arayamamam ve kendini koruyacak herhangi bir mekanizma bulamama, ücretin düşüklüğü bu sorunlar arasında sıklıkla belirtilenler olmuştur.

Uzmanlar tarafından dile getirilen tüm bu sorunlar onların gelecek planlarını olumsuz etkilemekte ve geleceğe kaygıyla bakmalarına neden olmaktadır. İzleyen bölümde güvencesiz çalışma koşullarının araştırmaya katılımcılarının gelecek düşünceleri üzerindeki etkilerinden söz edilmiştir.

4.2. Geleceğe Yönelik Kaygılar: “Sonuçta böyle bir yere kadar gidebilir insan, bu güvencesizlikte ...”

Çalışmanın önceki bölümlerinde de belirtildiği gibi güvencesizliğin dört önemli boyutundan biri de Zamansal Boyuttur. Bu, istihdamın devamlılığı ile ilgilidir (Rodgers, 1989; akt: Savul, 2008: 30). Güvencesiz çalışma bireyler üzerinde geleceğe ilişkin bir belirsizlik duygusu yaratmaktadır. Bu nedenle bireysel yaşamlarında plan yapmakta zorlanmakta ve bu nedenle şu anda yaptıkları işi geçici bir durum olarak görmektedirler.

"Hatta şey bile düşünüyorum; eğer... Sonuçta böyle bir yere kadar gidebilir insan, bu güvencesizlikte. Acaba yurtdışına mı gitsen; bir şekilde yüksek lisans yapıp, hayatıma orada mı devam etsem diye düşünmüyör değilim yani." (K11)

"Gelecekte bir aile kurmak istediğin zaman, bir garantin yok. Yarın ben işten çıktığım zaman, çocuğuma, aileme nasıl bakacağım, evin geçimini nasıl sağlayacağım, kendi harçlığımı nasıl kazanacağım? Bunlar önemli. Bunlar daima insanın aklında oluyor tabii ve bunları düşündükçe de insan garantili işler istiyor, biraz daha garanti olmasını istiyor artık. Sonuçta, ömürlük devam etsin, kazanç sağlayayım diye. O daima insanın aklında tabii ki, her zaman düşünüyor. (K2)

"Sonuçta ben de şu an bir yuva kurma aşamasındayım, ev almayı düşünüyoruz. Ama diyorum ki, "Ben kredi çeksem, ya bir sıkıntı olursa, en azından başkan değişse, ben işten çıkarılsam ne olacak, nasıl yapacağız, nasıl geçineceğiz?!" Bu tarz düşünceler benim aklımdan geçiyor yani." (K8)

"Uzun vade planlarımı burada çalışmak üzerine kurmuyorum..." (K4)

"Burasını ben bir basamak olarak görüyorum. Yani sadece burada bir süre kalayım... Başkent burası, imkanlar daha fazla. Burada bir süre kalayım, ondan sonraki hayatımı planlamakta bir soluklanma yeri; burada durayım, bir görevim önümü, ona göre hareket edeyim diyorum. Yoksa hayatımın sonuna kadar zaten burada çalışmam imkansız." (K5)

"...buradan emekli olacağımı falan düşünmüyorum. Çünkü böyle bir hayat yok. Şu an tek başıma yetiremiyorsam, bir aile kurduğumda ya da hedeflerim arttığında bunun yetmeyeceğini biliyorum. Dolayısıyla burayı ben bir merdiven olarak görüyorum kendime. Bir yıl daha muhtemelen dururum ben burada, sonra başka bir kapı açılır diye düşünüyorum ya da ben kendim açmak zorundayım o kapıyı. Olmaz çünkü böyle." (K7)

"Belki en fazla 1 yıl daha kalabilirim; ama sonrasında işimi garantiye alabilecek, daha sağlam, daha sağlıklı alanlara kayarım ben." (K12)

"Şu anda yalnız yaşıyorum, hiçbir sorumluluğum yok; ama ileride bir ailem olduğunda, tabii ki de giderlerim bekar hayatına göre daha fazla olacak. En azından bu noktadan bile bunun bir eksikliğini, bunun bir korkusunu, şüphesini yaşarım, yani tedirginliğini." (K14)

Sosyal hizmet uzmanları açısından güvencesiz çalışmanın bir başka önemli etkisi de yaptıkları mesleğin doğasına ilişkin olarak karşılaştıkları sorunlardır. Sonraki bölümde bu sorunlar üzerinde durulmuştur.

4.3. Güvencesiz Çalışma Koşullarının Sosyal Hizmet Alanına Etkisine İlişkin Değerlendirmeleri

Güvencesiz çalışma, sadece sosyal hizmet uzmanları açısından değil aynı zamanda sosyal hizmet alanında müracaatçılara ilişkin hak kayıplarına da yol açmaktadır. Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanları güvencesiz çalışma koşullarının son dönemde daha görünür olduğunu ifade etmişlerdir.

"Sosyal hizmet alanında taşeronlaşma gerçekten gittikçe artan bir durum. Ben bunu yeni mezun olduğumda fark ettim. 2014 Haziranında mezun oldum, tam tarihinde; iş başvuruları yapmaya Nisanda, Mayısta başladım, Haziranın sonuna doğru geri dönüşler almaya başladım. Gelen teklifler o kadar komik ki. 2014 yılı rakamlarına bakıldığında da bu görülebilir zaten. Bir huzurevi sahibi, özel bir huzurevi sahibi diyor ki, "Buradaki yaşlı sayısına göre sana maaş veririm. Yani burada 10 yaşlı varsa 1 milyar lira veririm; 1 kişi ölürse, 9 yaşlı kalırsa 900 lira veririm, yaşlı sayısı artarsa maaşın artar." Böyle bir sistem yok, böyle bir dünya yok. Senin verdiğin hizmet yaşlı sayısına göre değişmiyor ki. Senin yazdığın raporlar, yaptığın incelemeler, etkinlikler, ne bileyim, bilişsel, psikososyal aktiviteler yaşlıya göre değişmiyor ki. Sen onu her gün yapıyorsun; 3 kişi de olsa yapıyorsun, 13 kişi de olsa yapıyorsun, 23 kişi de olsa yapıyorsun." (K6)

Katılımcının verdiği bu bilgi son derece çarpıcıdır. İşveren burada özel bir bakım ve koruma gerektiren yaşlı nüfusuna ilişkin sunması gereken hizmeti yalnızca nicel açıdan değerlendirerek sunmaktadır ve sosyal hizmet uzmanına yaşlı başına para vereceğini ifade etmektedir. Burada

hizmetlerin kalitesi değil kişi başına alınan ücret ön plana çıkarılmakta ve hizmetlerin içi boşaltılmaktadır. Bu da müracaatçılara sunulan hizmetin kalitesini düşürmektedir.

Sosyal hizmet alanındaki hizmetlerin bütüncül, sürekli ve hak temelli olması önemlidir ancak ülkemizde güvencesiz kadrolarda çalışmanın doğası gereği hızlı bir dolaşım olmakta çalışan personel çok sık değişebilmektedir. Bu durum da sosyal hizmet uzmanı ve müracaatçılar arasındaki güven ilişkisini zedelemektedir.

“(Araştırmacının “Kurumlarda taşeron kadrosunda çalışan uzmanların sık değişmesinin müracaatçı üzerinde etkisi oluyor mu?” sorusuna yanıt olarak) Evet, evet, o oluyor. Mesela bizden bir meslek elemanı arkadaş ayrıldı, onun dosyalarının birazı bana geçti. O meslek elemanının sağladığı güven ilişkisi artık koştı. Yeni birine alışma süresi de sıkıntı mesela, bana alışma süresi de bir problem oluyor. Telefon açarken “Ayşe Hanım” diye açardı, şimdi “Siz kimsiniz? Neyse Ayşe Hanım? Ben onu arayayım” diye söylüyor. Yani o güven ilişkisini oturduktan sonraki süreçte yeniden sağlamak çok zor, hele bu alanda çok çok daha zor.” (K10)

Benzer biçimde araştırmaya katılan uzmanlar güvencesiz çalışmanın önemli bir sonucu olarak kurum içinde sosyal hizmet ile ilişkili olmayan işlerde çalıştırılmakta ya da yaptığı iş herkes tarafından yapılabilecek değersiz bir iş olarak görülmektedir.

“Bu kadroda çalışmanın dezavantajları çok fazla. Bunlardan bir tanesi, joker eleman olarak gözükmek. Yani nerede meslek dışı bir iş olsa, sosyal hizmet uzmanının yapmayacağı, yapamayacağı bir iş olsa oraya gönderilmek. Bu, karton taşımak olabiliyor, duvara resim asmak, çivi çakmak, araba ayarlamak, basın-yayının yapması gereken işleri yapmak olabiliyor; yani diğer bütün farklı görev ve sorumlulukları sizin üzerinize yükleyebiliyorlar. Ama ben kadrolu olmuş olsaydım fark tabii ki de olurdu; “Hayır, bu benim işim değil, beni koruyan bir yasam var, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabiyim” derdim ve o zaman yapmazdım. Ama şu anda, “Hayır kardeşim, ben bunu yapmıyorum, benim işim bu değil” diyemiyorum, mecburen yapıyorum. Böyle olunca da verdiğim hizmetin kalitesi ve sınıfı değişmiş oluyor.” (K6)

“Ben kadın görüşmesi yapıyorum normalde, ama gidip o kadının yaşadığı semtteki park açılışında kurdele tutuyorum. Kadın orada beni görse, kadınla olan, kurmaya çabaladığım, belki kurduğum ilişkim sarsılacak baştan aşağıya. “Ben buna mı bu kadar mahremimi açtım, ben bundan mı medet umdum?!” pozisyonuna düşecek kadın. O yüzden çok anlam aramamak lazım; bu kurumda herkes her işi yapar çünkü. Kilit cümle bu.” (K7)

Görüldüğü gibi uzmanlar iş yerlerinde işverenin o anki ihtiyacına uygun olarak görevlendirilebilmektedir. Verilen işlerin kendi mesleğine uygun olup olmadığının önemi olmamaktadır. Uzmanlar ise bu duruma itiraz edememektedirler.

Katılımcıların karşılaştığı bir başka sorun ise işverenler tarafından sosyal hizmetin hak temelli bir meslek olarak görülmemesidir. Bu bağlamda yardıma ihtiyacı olan kişilere değil, işverenin istediği kişiye yardım verilmesini talep etmek ya da bir müracaatçının desteklenmesinde informal ilişki ağlarını kullanmak normleştirilmektedir.

“Kadın bağımsız hayata geçecek, bağımsız da hazır, esya da hazır, tek eksik araba, kasalı bir arabaya ihtiyacımız var. Onun da sorumlu olduğu bir ağabey var. Ağabeyle kahve içersin, lak lak yaparsın, arabasını ayarlar sana. Yani kadının bağımsız yaşama geçmek için o temel ihtiyaçlarını karşılaması, benim ağabeyle iki çift boş laf etmemden, ne bileyim, ona zaman ayırmamdan, lak lak yapmamdan geçiyor. Böyle bir saçmalaktan bahsediyoruz.” (K7)

“Gerçekten çok baskı altında ve etkileme altında kalıyoruz. Yani bana bıraksalar, ben mesleğimi yapsam... Sosyal yardım bu alt tarafı, ama insanlar o şekilde düşünmüyor. “Kurum bir yardım dağıtıyor, onu ben illa ki alayım, oradan bir faydalanayım” diye düşündüklerinden dolayı biz bayağı bir karışmış ve iş yükümüz çok fazla oluyor ve çok yoruluyoruz.” (K14)

Özet olarak, güvencesiz çalışmanın bireylerin öznel yaşantısında ve sosyal hizmet alanında ciddi sorunlara yol açtığı görülmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgular, literatürde bu alanda yapılan diğer çalışmalarla benzerlik taşımaktadır. Söz konusu tartışmalar sonraki bölümde ele alınacaktır.

5. Tartışma

Güvencesizlik olgusu önceki yıllarda sadece mevsimlik işçilik, part time iş, evden çalışma, stajyerlik gibi kavramlar etrafında ele alınırken neoliberalizmle birlikte kamu ve özel fark etmeksizin neredeyse tüm istihdam biçimlerinin temel belirleyicisi haline gelmiştir. Bu güvencesizlik hali, gerek iş yaşamındaki bireyler gerekse hizmet sunumu açısından birçok sorun ortaya çıkarmaktadır. Ancak güvencesizlik denildiğinde insani disiplinlere ait uygulama alanlarında yaşanan sorunlar daha da görünür olmaktadır. Özellikle sosyal hizmet gibi disiplinler güvencesizlik olgusunu taşıyacak bir ontolojiye sahip değildir. Çünkü neoliberalizimin toplumsal alanı “şirket” gibi yönetme mantığı, araştırmada da görüldüğü gibi sosyal hizmetin temeli olan insan hakları ve sosyal adalet kavramları ile örtüşmemektedir.

Literatürde güvencesizlik olgusuna ilişkin pek çok çalışma bulunmaktadır. Örneğin, Dereli'nin (2012) bankacılık sektöründe yaptığı bir çalışmaya göre 25-29 yaş grubunda çalışanların işlerini kaybetme konusunda kaygı duydukları görülmüştür. Bizim çalışmamızda da güvencesiz çalışanların yaş ortalamasının 25,7 olduğu bulunmuştur. Sosyal hizmet alanında güvencesiz çalışma koşulları son dönemde karşımıza çıkmaktadır, bu nedenle katılımcıların yaş ortalamasının düşük olması beklenen bir durumdur.

Çolak'ın (2015) üniversitelerde yaptığı çalışmada da araştırma görevlilerinin sürekli bir endişe taşıdığı ve gelecekleri hakkında yoğun bir umutsuzluk yaşadığı bulunmuştur. Howard'ın (2016) sağlık bakım elemanlarıyla yaptığı çalışmada ise güvencesiz çalışmanın, ekonomik açıdan yüksek gelir imkanısın da çalışanın sağlığını ve iyilik halini olumsuz etkilediği ortaya çıkmıştır. Young Min ve arkadaşlarının (2016) Kore'de yapmış olduğu bir başka çalışmada ise güvencesiz çalışanların, güvencesiz çalışmayanlara göre temel sağlık hizmetlerine erişimde zorluklar yaşadığı belirlenmiştir, bu zorlukların ise genellikle daha az para kazanmayla ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bütün bu bulgular, bizim araştırmamızdaki bulgularla benzerlik göstermektedir. Bizim çalışmamızda da sosyal hizmet uzmanlarının bireysel yaşamlarında ve iş hayatlarında yoğun bir gelecek kaygısı yaşadıkları, bazı yasal haklarından yararlanamadıkları görülmüştür. Ayrıca bazı katılımcılar, kadrolu çalışanlardan daha yüksek ücret aldıklarını söylediler de bu işleri kalıcı olarak görmediklerini vurgulamıştır.

Güvencesiz çalışmanın sosyal hizmet alanıyla ilişkilendirdiği çalışmaların sayısı oldukça azdır. Fakat bu konuyla ilgili Seifert ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan bir araştırmada sosyal hizmet uzmanları ve müracaatçılarla uzun süre çalışma ilişkisi bulunan üç sosyal hizmet alanı incelenmiştir. Bu üç alan; yetişkin eğitimcileri, özel eğitim teknikerlikleri ve kadın sığınma evlerinde çalışanlar olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada güvencesiz çalışmanın çalışanların ruh sağlığında olumsuz etkileri olduğu ve tükenmiş hissettikleri ortaya çıkmıştır. Ancak daha önemlisi güvencesiz çalışma, çalışanların iş yapma becerilerini etkilemekte ve işlerini başarılı şekilde yapmalarını sağlayacak kişiler arası ilişkilerini güçsüz kılmaktadır. Bizim çalışmamızın da göstermiş olduğu gibi, sosyal hizmet uzmanları yaşadıkları kaygı ve yönetimsel baskı nedeniyle zaman zaman kendilerini yetersiz hissetmekte ve mesleki yeterliliklerinin yıkıma uğradığını algılayarak kendilerini sorgulayabilmektedir. Yine Seifert ve arkadaşlarının (2007) önemle üzerinde durduğu bir başka nokta ise bakım ve yardım işlerinde “fordizasyonun” açığa çıkışıdır. Bunun temel kaynağı daha kısa sürede daha fazla iş yapma sorumluluğunun sosyal hizmet uzmanlarına yüklenmesidir. Bu tablo, işin doğasını mekanikleştirmektedir.

Özetle bu çalışma, Türkiye'de sosyal hizmet alanında güvencesizlikle ilgili ilk çalışmalardan biridir. Bu alanda daha fazla araştırmaya gereksinim duyulduğu açıktır. Fakat çalışmanın, bize gösterdiği gibi güvencesiz çalışma, bireysel ve mesleki düzlemde ciddi sorunlar doğuran ve temelde sosyal hizmetin doğasına aykırı olan bir dizi uygulamaya işaret etmektedir.

6. Sonuç ve Değerlendirme

Güvencesiz çalışma, yalnızca bireysel düzlemde değil, mesleki ve toplumsal sonuçlarıyla ele alınan bir konudur. Bu geniş sorunu sadece çalışanların kendilerini güvencesiz olarak algılaması olarak çözümlenmek, bunun toplumsal etkilerini göz ardı etmek anlamına gelmektedir. Sosyal hizmet alanındaki mesleki uygulamalar müracaatçıların tüm yaşam alanlarındaki sosyal işlevselliklerine temas ettiği için bu olguyu tüm bileşenleriyle ele almak gerekmektedir.

Sosyal hizmetin, neoliberalizmin biçimlendirdiği sosyo-ekonomik alan çerçevesinde kendini yeniden tanımla süreci bu biçimde devam ederse mesleğin birey ve toplum refahını artırma sorumluluğu, sıradan ve mekanik bir hal alacaktır. Toplumu “şirket” gibi ele alan yaklaşımda mesleki uygulamalar herkes tarafından yapılabilir hal almaktadır. Bu sıradanlaşma ise hem sosyal hizmet uzmanının yaptığı işten doyum sağlamasını engelleyecek hem de müracaatçının aldığı hizmetin kalitesinin düşmesine neden olacaktır. Böyle bir durumda sosyal hizmet, bireyi ve toplumu bütüncül olarak değerlendiremeyen, toplumsal refahı ve hizmet sunumunu sürdürülebilir kılamayan, en önemlisi de hak temelli olmayan, sadece anlık ihtiyaçları karşılayan, aynı ve nakdi yardımdan ibaret bir meslek olarak algılanacaktır ve meslek, kökleşmeyecektir.

Neoliberalizmin sosyal hizmet mesleğinde yol açtığı yıkım, Global Ajanda da vurgulandığı gibi çok boyutludur. Durum, sadece yoksulluğun giderek derinleşmesinden ibaret değildir. Neoliberal süreç sosyal hizmetin tüm müracaatçı gruplarının iyilik halini sarsmaktadır. Sosyal koruma alanına ayrılan kaynakların azaltılması ve devletin bu sorumluluktan çekilmesi hizmetlerin eşit ve adil sunumunu imkansız hale getirmektedir. Diğer taraftan bu tablo sosyal hizmet uzmanlarını toplumsal kaynaklara etkili erişimi sağlamak, hak savunuculuğu yapmak, sosyal politikaları müracaatçı lehine dönüştürmek gibi rol ve sorumluluklarından uzaklaştırmaktadır. Güvencesiz çalışma biçimi bunun en önemli bileşeni olarak görülmektedir. Bu noktada sosyal hizmet uzmanlarına eleştirel düşünce, sosyal eylem, örgütlenme ve etik sorumluluk başlıklarında daha fazla görev düşmektedir.

Kaynaklar

- Baysoy, C. (Ed.). (2006). *Marx ve Komünalist Otonomi*. İstanbul: Otonom Yayıncılık.
- Cılga, İ. (2004). *Bilim ve Meslek Olarak Türkiye’de Sosyal Hizmet*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yayınları.
- Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, 1(12): 117: 140.
- Çolak, E. (2015). Akademide Güvencesiz Çalışma: Araştırma Görevlilerinin Deneyimleri. *VireVerita*, 2: 23-44.
- Demir, O. Ö. (2011). Nitel araştırma yöntemleri. K. Böke, (Ed.), Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (Güncellenmiş 3. Baskı) içinde (273-306). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Dereli, B. (2012). “İş güvencesizliği kavramı ve banka çalışanlarının iş güvencesizliğine yönelik algılarının demografik özelliklerine göre incelenmesi” *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (21):237-256.
- ESOP Final Report (2004). *Prearious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market Related in Flexible Economies*. Luxemburg: European Commission.
- Gitmez, A., Kasnakoglu, H., Yalman, G., Pınarcioğlu, M., Anil, B. (2001). *Aile yapısı, yaşam kalitesi ve yoksulluk: değişen yaşam ve geçim koşullarının kentsel aile yapısına etkileri*. Araştırma Projesi. Ankara: 2001.
- Göztepe, Ö. (2012). Yeni Dönemin Satırbaşları. Özay Göztepe (Ed.), *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanlış, Olanak* içinde (s. 15-60). Ankara: Notabene Yayınları.
- Hardt, M., Negri, A. (2012). *İmparatorluk* (7.baskı) (çev. Yılmaz A.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Heaney, C. A., Israel, B. A., House, J. S. (1994). Chronic Job Insecurity Among Automobile Workers: Effects on Job Satisfaction and Health. *Social Science and Medicine*, 38:1431-1437.
- Higgs, A. (2015). Social justice. In: Bell, L. & Hafford-Letchfield, T. (eds). *Ethics, Values And Social Work Practice*. London: Open University Press.

- Howard, J. (2016). Nonstandard Work Arrangements and Worker Health and Safety, *American Journal of Industrial Medicine* 60: 1–10.
- International Federation of Social Workers (2014). Definition of Social Work <http://ifsw.org/get-involved/global-definition-of-social-work/> erişim tarihi: 20.12.2016
- Jacobson D., Hartley J. (1991). Mapping the Context. In Hartley, J., D., et al., *Job Insecurity: Coping Jobs at Risk* (pp. 2-22). London: Sage Publications.
- Kamu Harcamalarını İzleme Platformu. (2014). *Sosyal koruma harcamaları..* http://kahip.org/2014_mektup_tr.html, erişim tarihi: 21.12.2016.
- Kut, S. (1988). *Sosyal hizmet mesleği, nitelikleri, temel unsurları, müdahale yöntemleri*. Ankara.
- Küçükkaraca, N. (2004). Küreselleşme, sosyal adalet ve sosyal hizmet. 6. *Ulusal sosyal hizmetler konferansı. Küreselleşme, sosyal adalet ve sosyal devlet. 20-22 Mayıs 2004* içinde (13-24). Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi Yayınları.
- Lombard, A. (2015). “Global agenda for social work and social development: A path toward sustainable social work.” *Social Work/Maatskaplike Werk*, 50 (4:/2): 482-499.
- Lorey I. (2016). *Kırılğanların Yönetimi* (çev. Köklü N.). İstanbul: Otonom Yayıncılık.
- Özen, Y., Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren örneklem sorunu. *Kâzım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422.
- Özveri, M. (2012). Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları. *Çalışma ve Toplum*. 2 (33): 147-172.
- Probst, T. M. (2003). Development and Validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale: A Classical Test Theory and IRT Approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76 (4): 451–467. doi: 10.1348/096317903322591587
- Reisel, D., Chia, S. L., Maloles, C. M., Slocum, J. W. (2007). The Effects of Job Insecurity on Satisfaction and Perceived Organizational Performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 14 (2): 106-116.
- Rodgers G. (1989). Precarious Work in Western Europe. In G. Rodgers & J. Rodgers (eds), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Belgium: International Institute for Labour Studies, pp.1-16.
- Rubin, H. J., Rubin, I. S. 1995). *Qualitative interviewing: The art of hearing data*. Thousand Oaks, London, New York: Sage Publications.
- Savul, G. (2008). *Güvencesiz İstihdam, Örgütsel Dönüşüm ve Çalışma Üzerine Etkileri*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Seifert, A. M., Messing, K., Riel, J., Chatigny, C. (2007). “Precarious employment conditions affect work content in education and social work: Results of work analyses” *International Journal of Law and Psychiatry*, 30: 299–310.
- Solander, G., L., Engelbrecht, L., Martin, M., Strydom, I. Pervova, P., Marjanen, P., Tani, A. Sicora, F. Adaikalam. (2014). “The implications of neoliberalism for social work: Reflections from a six-country international research collaboration.” *International Social Work*, 57 (4): 301-312.
- Standing, G. (2014). *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf* (çev. Bulut E.). İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Şahin, F. (2000). *Sosyal hizmet uzmanlarının sosyal refah politikası süreçlerine katılımı*. Ankara: Aydınlar Matbaası.
- Şahin Taşgün, N., Özel, H. (2011). “Türkiye’de sosyal hizmetlerin dönüşümü” *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 22 (2): 175-190.
- Tasse, A. (2014). Editorial. Special Issue. *International Social Work*, 57(4):383-384. UN (UNITEDNATIONS). 1948. Human Rights Declaration. [Online] Available: <http://www.un.org/en/documents/udhr/>. [Rev. 11/08/2015].
- Tucker, D. (2002). “Precarious” Non-Standard Employment- A Review of the Literature, <http://www.dol.govt.nz/pdfs/PrecariousNSWorkLitReview.pdf> (Erişim Tarihi: 07.10.2007).
- Vatansever, A. (2013). Prekarya Geceleri: 21. yüzyıl Dünyasında Geleceği Olmayan Beyaz Yakalılıkların Rüyası. *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2): 1-20.

- Vosko, L. F. (2010). *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*, Oxford: Oxford University Press.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (8. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Young Min, J., Goo Park, S., Hwang Hee, S, Bok Min, K. (2016) “Disparities in Precarious Workers’ Health Care Access in South Korea” *American Journal of Industrial Medicine* 59:1136–1144.

[Extended English Abstract](#)

Precarious work is a form of work that is widespread to day with the influence of neoliberal policies. The neoliberal accumulation regime is grounded Precarious work in every field of work. The neoliberal accumulation regime is building precariousness as the focal point in every field of work. This is the necessity of producing surplus-value at the time of life, not just at the time of production. Therefore, this system reveals flexible working patterns such as homework, part-time work, seasonal workmanship. Precariousness includes fear of being dismissed from work, even if the employee has a job, as well as job insecurity and lack of social benefits, as well as anxiety about not being able to find a new job if s/he is experiencing job loss. Precarious work is a kind of uncertainty; in other words, working in a non-standard and flexible working environment makes all kinds of self-devotion and works under pressure in order not to lose the job. Causes of uncertainty are often addressed by individual, organizational, economic, and legal headings (Çakır, 2007). The previous works were based on how the negative effects of precarious work are shaped on individual, professional and social areas. Research is based on how the negative effects of precarious work on individual, professional and social areas are shaped.

In recent years, precarious work has begun to be seen in the field of social work as well as being seen in every area with the contraction of the role of the public in working life. In parallel with the decrease in the social protection expenditures, the share allocated to the social work area has decreased and the number of the professionals working in the field has started to decrease as well. For this reason, it is foreseen that more social workers will not work safely in the coming period.

The purpose of this research is to evaluate the precarious work that has become widespread in the field of social work in recent years, in the eyes of the social workers working on this field. For this purpose, qualitative research method was preferred and in-depth interviews were conducted with 14 social workers who worked in public institutions and local governments as subcontracted workers with 4 / C status in Ankara and agreed to participate in the study. Three participants are males, 11 are females, average age is 25.7, two of them are married, three are engaged and the others are single. Eight participants are continuing their master’s degree education. Participants’ term of employment as a social worker are an average of 1.7 years, one of the participants started work on the date of the interview and has only one month of work experience. Participants are working in social work fields such as women welfare, the disabled, refugees and child well-being. The research participants were provided with a purposive sampling technique. Purposive sampling is preferred due to the common features (Özen & Gül, 2007). The research participants were informed about the content of the research and written approval was obtained from them. In the analysis of the findings, the participants were given numbers in the form of K1, K2 ... in order to keep their work places and identities hidden for confidentiality.

Interviews were mostly conducted in the environment where the participants work. However, in some cases interviews have been conducted outside because of the inability of the working organization. The data of the study were collected between May and September 2016. The interview lasted an average of 45 minutes. In interview voice recording was used with the approval

of the participants. The decoded voice recordings were subject to content analysis by the authors. Three subtitles were prepared by using content analysis. These are;

- The impact of precarious work on the work life of research participants;
- Participants' concerns about the future;
- The effect of precarious working conditions on the social work field.

In the impact of precarious work on the work life of research participants subtitle, problem in recruitment processes, the low wages and uncertainty of working hours, the fear of getting out of work and the deprivation of legal rights have emerged as subcategories.

Participants of the study indicated that the adverse effects associated with precarious work emerged even in the recruitment process before further work. They stated that the recruitment process was not clear and that the reference system was the determining factor. With the commencement of work it was seen that the negative effects continued due to low wages and uncertainty of working hours. In addition to this, there have been influences such as working in jobs that are not related to the profession and deprivation of some social rights. At the same time all of this shows that your occupational burnout is intensely felt in the context of precariousness. At the same time all of this shows that occupational exhaustion is intensely felt in the context of precariousness. At the end of the trial participants is afraid to leave the workplace. In the last instance, participants are afraid to leave the workplace. For this reason, it cannot be found in any demand related to the lack of working rights. For this reason, participants cannot be found in any demand related to the lack of working rights. In addition, most of the research participants said that there is no such thing as working until they retire at the place and they thought that now they just take a one step for their working life and all know that they will not be retired this working place. The subcontracting process that has taken place in the field of social work in recent years is the biggest obstacle to everyone being perceived as doing everything they can. It has been observed that influences such as the introduction of acquaintances for show favor for client based job, the acceptance of irrelevant work order, the long duration of bureaucratic processes, have affected social work that must provide service for client. Again, it can be argued that in some of the institutions, instead of real client service seeker, services provided to other persons. And this situation is ignored by managers / employers for social work ethics, which is also a threat to society.

As a result of the research, it has been seen that precarious work conditions make social workers feel themselves in uncertainty in the micro level, while they move away without working for the client in the macro level. The effects of precarious work are not only felt on an individual level but also are carried to a social dimension, which precludes the need for the client to receive an effective service. Clients often experience difficulties in receiving services due to the change of professional members due to the subcontracting system. At this point, it is imperative that social policies be transformed in a more comprehensive way to investigate the precariousness, the effects on workers and clients, and to prevent the loss of rights in social services.