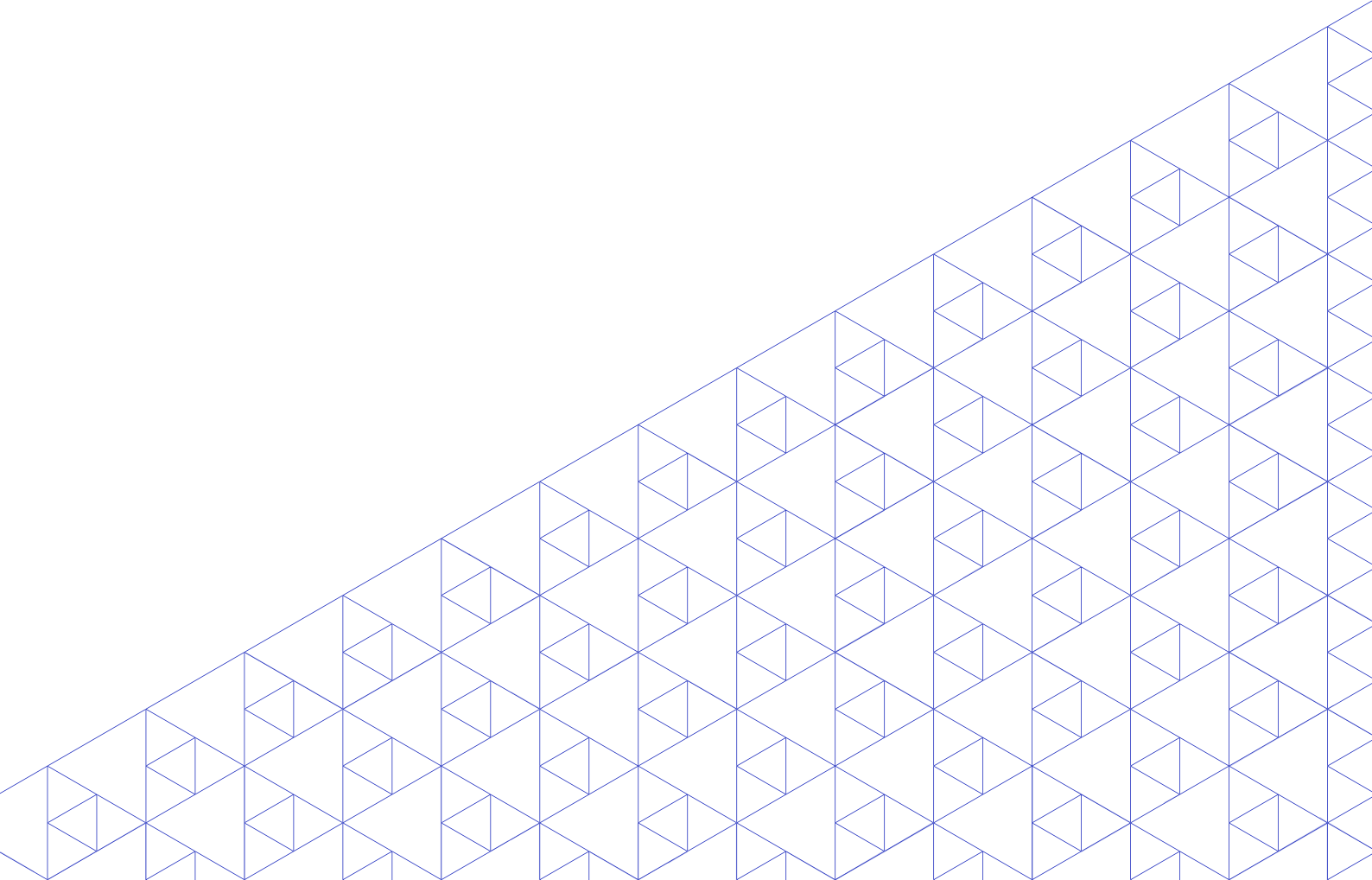




► Evden İçeri Bir Dünya

Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışanlar

Yazar/Saniye Dedeoğlu





Bu doküman, Creative Commons Attribution 3.0 IGO lisansı altında dağıtılan açık erişimli eserdir (<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo>). Kullanıcılar özgün eseri, Lisans kapsamında ayrıntılı olarak belirtildiği üzere, ticari amaçlarla dahi yeniden kullanabilir, uyarlayabilir ve eklemeler yapabilir. Özgün eserin sahibi olarak ILO'ya açıkça atıfta bulunulmalıdır. ILO amblemi, kullanıcının çalışması ile bağlantılı olarak kullanılamaz.

Çeviri – Bu eserin yazılı çevirisi yapıldığında, atıf ile birlikte şu sorumluluk reddi eklenmelidir: ***Bu yazılı çeviri Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılmamıştır ve resmi ILO çevirisi olarak kabul edilemez. Yazılı çevirinin içeriğinden veya doğruluğundan ILO sorumlu değildir.***

Uyarılama – Eserin uyarlanması durumunda, atıf ile birlikte şu sorumluluk reddi eklenmelidir: ***Bu doküman, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan özgün eserin uyarlamasıdır. Uyarlamada ifade edilen görüş ve fikirlerin sorumluluğu yalnızca uyarlamanın yazar(lar)ına aittir ve ILO tarafından desteklenmemektedir.***

Haklar ve izinlere ilişkin tüm sorular, CH-1211 Cenevre 22, İsviçre adresine posta yoluyla veya rights@ilo.org adresine e-posta ile gerçekleştirilmelidir.

ISBN: 978-92-2-032755-5 (basım)
ISBN: 978-92-2-032750-0 (İnternette-pdf)
ISBN: 978-92-2-032757-9 (epub)
ISBN: 978-92-2-032756-2 (mobi)
ISSN: 2708-3446

ILO yayınlarında kullanılan ve Birleşmiş Milletler uygulamalarıyla uyumlu adlandırmalar ve görsel malzemeler, herhangi bir ülke, alan veya toprağın veya makamlarının hukuki statüsü veya sınırlarına ilişkin olarak hiçbir şekilde Uluslararası Çalışma Ofisi'nin görüşünü yansıtmaz.

İmzalı makale, araştırma ve diğer katkılarda ifade edilen fikirlerin sorumluluğu yalnızca yazarlarına aittir ve yayın içinde ifade edilen fikirlerin Uluslararası Çalışma Ofisi tarafından desteklendiğini göstermez.

Firma isimlerine ve ticari ürün veya süreçlere yapılan atıflar, onların Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından desteklendiğini belirtmez ve belirli bir firma, ticari ürün veya süreçten söz edilmemesi de onaylamama anlamına gelmez.

ILO Çalışma Belgeleri devam eden ILO araştırmalarının sonuçlarını özetlemekte ve çalışma yaşamına ilişkin çeşitli konuların tartışılmasını amaçlamaktadır. Bu ILO Çalışma Belgesi hakkındaki yorumlar memnuniyetle karşılanır ve inwork@ilo.org adresine gönderilebilir.

Basım yetkisi: Philippe Marcadent

ILO Çalışma Belgeleri için: www.ilo.org/global/publications/working-papers

Önerilen atıf:

Dedeoğlu, S. 2020. *Evden İçeri Bir Dünya: Türkiye'de Ev-Eksenli Çalışanlar*, ILO Çalışma Belgesi 21 (Cenevre, ILO).

Özet

Rapor, endüstriyel ev-eksenli olarak parça başı çalışan ve Türkiye’de genellikle “serbest çalışan” (freelance) olarak anılan, iletişim teknolojisi olanaklarıyla uzaktan çalışanlar olmak üzere, Türkiye’de ev eksenli olarak çalışanlara ait iki kategoriye odaklanarak Türkiye’de evde çalışmanın dinamiklerini ele almaktadır. Türkiye’de bu iki kategorideki evde çalışanlara ilişkin mevcut örüntü ve konuların irdelenmesi amacıyla, raporda endüstriyel ev-eksenli parça başı çalışan ve uzaktan serbest çalışanların (freelance) durumu ve çalışma uygulamaları sunulmaktadır. Küresel üretim ağlarında ve çalışma ilişkilerinde ortaya çıkan değişikliklerin analizinde arz ve talep yönlü analiz kullanılmıştır. Raporun başlıca araştırma alanları istihdama erişim, çalışma ilişkileri, çalışma süresi, kazanç, sağlık ve güvenlik ve iş-yaşam dengesi gibi konulardır. İstanbul’da ev eksenli çalışanlar ile yapılan görüşmeler, parça başı çalışma ve dijital olarak uzaktan çalışmaya atfedilen değerleri ortaya çıkarmak için ev eksenli çalışmanın toplumsal cinsiyete dayalı doğasının analiz edilmesi gerektiğini ve hatta iki grup arasındaki sosyal, kültürel ve ekonomik farklılıklara rağmen, iş güvencesi ve insana yakışır çalışma koşullarının eksikliği ve çalışanların düşük pazarlık gücü gibi konuların, bu çalışanların Türkiye işgücü piyasalarındaki kırılganlıklarını artırdığını ortaya koymaktadır.

Yazar hakkında

Muğla Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Bölümü’nde sosyal politika alanında profesör olarak görevini sürdüren Saniye Dedeoğlu, Birleşik Krallık Warwick Üniversitesi Etnik İlişkiler Araştırma Merkezi’nde Marie Curie Araştırmacısı olarak görev almıştır. Kalkınma Çalışmaları doktora derecesini Londra Üniversitesi Doğu ve Afrika Çalışmaları’ndan (University of London, SOAS) almıştır. “Syrian Refugees and the Agricultural Sector in Turkey: Work, Precarity and Survival [Suriyeli Göçmenler ve Türkiye’de Tarım Sektörü: Çalışma, Güvencesizlik ve Sağkalım]” (IB Tauris, 2021, Yayımlanacak), “Migrants, Work and Social Integration [Göçmenler, Çalışma ve Sosyal Entegrasyon]” (Palgrave 2014) ve “Women Workers in Turkey: Global Industrial Production in Istanbul [Türkiye’deki Kadın İşçiler: İstanbul’da Küresel Sanayi Üretimi]” (IB Tauris 2007) adlı eserleri kaleme almıştır.

İçindekiler

| | |
|---|----|
| Özet | 01 |
| Yazar hakkında | 01 |
| Giriş | 05 |
| <hr/> | |
| ► 1 Evde çalışmanın Türkiye bağlamında tanımı | 06 |
| <hr/> | |
| ► 2 Türkiye’de evde çalışmaya yönelik literatür | 09 |
| <hr/> | |
| ► 3 Türkiye’de hazır-giyim imalatında ev- eksenli parça başı çalışan kadınların durumu: 1999-2000 araştırması ve 2019 devam araştırması | 11 |
| Talep yönlü analiz: Türkiye’de hazır-giyim sektöründe esnek üretim ve taşeronluk ağları | 12 |
| Arz yönlü analiz: Ev-eksenli parça başı çalışan kadınlar | 13 |
| Parça başı çalışma ve kadınlar | 14 |
| Niçin ev-eksenli parça başı çalışma? | 15 |
| Parça başı işlerin organizasyonu | 16 |
| İşe alım stratejileri | 18 |
| Ücretsiz aile işçileri | 18 |
| Aracı yoluyla işe alım | 19 |
| Parça başı çalışan kadınların sosyal ağları | 20 |
| Beceri kazanımı ve kadınların elişi | 20 |
| Kazançlar | 22 |
| Parça başına ücretler | 22 |
| İş- yaşam dengesi | 23 |
| Örgütlülük: Ev-Ek-Sen örneği | 23 |
| <hr/> | |
| ► 4 Freelance çalışanlar: Uzaktan, evde ve IT temelli çalışma | 25 |
| Freelance çalışanlar kimdir? | 25 |
| Niçin freelance çalışma? | 25 |
| İstihdam durumu: Bağımlı mı yoksa bağımsız mı? | 26 |
| Müşteri/işverenin kimliği | 27 |
| İş sözleşmeleri | 28 |
| Çalışma süresi ve proje bazlı çalışma | 28 |
| Kazançlar | 29 |
| Sosyal güvenlik ve sağlık sigortası | 30 |

| | |
|--|----|
| İş sağlığı ve güvenliği | 31 |
| İş-yaşam dengesi ve sosyal yalıtılmışlık | 32 |
| Örgütlülük: Ofissizler Örneği | 33 |

► **5 Ev-eksenli parça başı ve freelance çalışanlar: Farklılık ve benzerlikler** 35

| | |
|---|----|
| Ekler | 37 |
| Ek A. Görüşülen kişilere ait bilgiler | 37 |
| Ek B. Evde çalışanlara ilişkin istatistikler | 39 |
| Ek C. Endüstriyel ev-eksenli parça başı çalışma ve uzaktan freelance çalışmanın çalışma koşulları | 40 |
| Kaynakça | 42 |

Tablolar Listesi

| | |
|--|----|
| Tablo 1. Ev eksenli çalışanların yaş dağılımı | 07 |
| Tablo 2. Atölye türleri | 13 |
| Tablo A1. Görüşülen internet üzerinden serbest çalışanların sayısı | 37 |
| Tablo A2. Görüşülen parça başı çalışan kadınların sayısı | 37 |
| Tablo B1. Ev eksenli çalışanların eğitim düzeyi | 39 |
| Tablo B2. Ev eksenli çalışanların sektörlere göre dağılımı (İlk 10 Sektör) | 39 |
| Tablo B3. Haftalık çalışma süresi (saat) | 39 |
| Tablo C1. Ev temelli parça başı çalışma: İşteki durum | 40 |
| Tablo C2. Uzaktan serbest çalışma: İşteki durum | 41 |

Giriş

Rapor, Türkiye’de evde çalışanlara ait iki kategoriye odaklanmaktadır: Birincisi ev-eksenli parça başı çalışma denen fabrikalar, perakende satıcılar veya bunların taşeronları için gerçekleştiren montaj veya imalata dayalı üretim ve ikincisi ise freelance olarak bilinen, hizmetlerini IT teknolojileri ve dijital platformlar yoluyla veren uzaktan çalışanlardır. Bu iki grubun ortak özelliği ise çalışma yerleri, yani kendi evleridir; bir diğer deyişle, ortak kullanım alanlarında veya işverenlerinin sağladığı bir çalışma yeri dışındaki herhangi bir yerde de çalışabilmektedirler.

Bu rapor, Türkiye’de bu iki kategoride bulunan evde çalışanların çalışma pratiklerini ve durumlarını irdelemeyi hedeflemektedir. Endüstriyel üretim için yapılan ev-eksenli parça başı ve IT temelli uzaktan freelance çalışmanın özellikleri, çalışma koşulları ve çalışanların nitelikleri gibi bir dizi konu ele alınmaktadır. Bu iki tür çalışmanın gerçekleştiği sektörlerde üretimde ve çalışma ilişkilerinde yaşanan dönüşümler arz ve talep yönlü olarak analiz edilmiştir. Raporunda ele alınan başlıca konular, çalışanların işe erişim yöntemleri, çalışma süresi, kazanç, iş sağlığı ve güvenliği ve iş-yaşam dengesi gibi konulardır. Ayrıca, parça başı çalışma ve IT temelli freelance uzaktan çalışmaya atfedilen değerleri ele almak, ve el becerisi odaklı, emek yoğun ve vasıflı mesleklerin toplumsal cinsiyete dayalı doğasını analiz edebilmek için, ev-eksenli çalışmanın toplumsal cinsiyete dayalı boyutlarını açıklama bu raporun diğer amaçları arasındadır.

Rapor, bu konuları ele almak üzere literatür taraması ve Haziran ve Eylül 2019 tarihleri arasında toplanan ampirik bilgilerden yararlanmaktadır. İstanbul’da, endüstriyel üretimde parça başı çalışanlar ile, toplamda 23 kadının dahil olduğu üç odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Biri fasoncu, biri de giyim atölyesi sahibi olmak üzere, parça başı çalışanlara iş dağıtan kadın aracılardan biri de üç görüşme gerçekleştirilmiştir. Serbest çalışanlara yönelik 10 bireysel görüşme ise ağırlıklı Skype veya diğer dijital bağlantı sağlayıcılar (Ek A’da listesi verilmiştir) üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, çalışma sürecinde bir serbest çalışma kuruluşunun iki temsilcisiyle de görüşme yapılmıştır.

Elde edilen bulgular raporda beş bölüm halinde verilmektedir. Bölüm 1, evde çalışmanın hukuki boyutunu da içerecek şekilde Türkiye’de evde çalışmanın makro görünümüne odaklanmaktadır. Bölüm 2, Türkiye’de ev-eksenli çalışanlara yönelik literatüre genel anlamda bakarak, araştırmaların ve politikaların konuya ne derecede odaklandığını değerlendiren ikincil materyalleri ele almaktadır. Literatür taramasının ardından gelen Bölüm 3, ev-eksenli parça başı çalışanlara, Bölüm 4 ise freelance olarak IT üzerinden uzaktan çalışanlara ilişkin bulguları sunmaktadır. Bölüm 5’te ise, ev-eksenli çalışanlar ile freelance çalışanların çalışma şart ve koşulları açısından bir karşılaştırma yapılarak, aralarındaki farklara rağmen sahip oldukları ortak kırılma noktaları ele alınmıştır.

► 1 Evde çalışmanın Türkiye bağlamında tanımı

ILO'nun 1996 tarihli ve 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi'nde, evde çalışma, bir kişi tarafından yürütülen ve;

- i) İşverenin işyeri dışında kalan, kişinin kendi evi veya kendi seçtiği diğer tesislerde;
- ii) Ücret karşılığında;
- iii) Donanım, malzeme veya kullanılan diğer girdileri kimin sağladığına bakılmaksızın işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmet ile sonuçlanan çalışma şeklinde tanımlanmaktadır.

Sözleşmeye göre, 'bu kişinin ulusal yasalar, yönetmelikler veya mahkeme kararları çerçevesinde bağımsız bir çalışan olarak dikkate alınması için gerekli özerklik ve ekonomik bağımsızlık derecesi var ise', evde çalışan bir kişi olamaz. Evde çalışan kişi tanımı, her zamanki işyerleri yerine sadece zaman zaman evden çalışanları da kapsamamaktadır. Ev-eksenli çalışma, istihdam ilişkisi altında yapılan işlerin yanı sıra kendi hesabına veya serbest çalışan kişiler tarafından yapılan işler de dahil olmak üzere, evde gerçekleşen tüm ücretli işleri kapsayan evde çalışmaya göre daha dar bir kavramdır.

Evde çalışanlar, belirli faaliyet veya hizmetleri evlerinden veya tercih ettikleri başka yerden yerine getirmek üzere işletmeler veya araçlar tarafından bir ücret karşılığı çalıştıklarından girişimciler, serbest çalışanlar veya aile işçilerinden farklıdır. Evde çalışanlar, çalıştıkları işin sahibi veya işletmecisi değildir. İşverenler ise Sözleşmede 'doğrudan veya - ulusal mevzuatta aracı olarak belirtilen veya belirtilmeyen - bir aracı vasıtasıyla kendi iş faaliyetleri uyarınca eve iş veren gerçek veya tüzel kişi' olarak tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda, evde çalışanlar, firmalar/işletmeler veya bunların aracılığı ile genellikle parça başı ücretli iş yapan taşeron/bağımlı ev-eksenli çalışanları da ifade etmektedir.

ILO'nun tahminlerine göre, 2019 yılında (veya verilerin mevcut olduğu en son yılda) 143 milyonu kadın olmak üzere yaklaşık 260 milyon işçi (tüm işçilerin %7,9'u) evde çalışmaktadır.¹ Evde çalışanlar genellikle kayıtdışı ekonomide, çoğunlukla kayıtlı iş sözleşmesi olmadan çalışan kayıt altına alınmamış işçilerdir. Yaygın kayıtdışı yapısı nedeniyle, dünya genelinde evde çalışanların tam sayısını bilmek mümkün değildir. Ancak son yıllarda evde çalışma olgusu, gelişmiş iletişim ve bilişim teknolojileri, küresel üretimin gerçekleştiği tedarik zincirlerindeki değişiklikler ve esnek çalışma düzenlemelerinin yaygınlaşması sonucu bir çok yeni sektörlere doğru yaygınlaşmıştır.

Özellikle bilişim alanında yüksek vasıflı evde çalışan sayısı son yıllarda kayda değer biçimde artmışken, imalat sanayi için üretim yapan ev ekstenli çalışanların birçoğu genellikle parça başı çalışan, düşük vasıflı işçilerdir. Klasik olarak evde çalışanlar, genellikle kadın çalışanlar olduğu gibi bu çalışma zaman zaman yüksek sağlık ve güvenlik riskleri barındıran, düşük düzeyde ücret karşılığında uzun saatler boyunca, hiçbir sosyal güvencesi olmaksızın çalışan kişiler olarak betimlenmektedir (Benería ve Roldan, 1987; Boris, 1994).

Türkiye bağlamında ise, Hanehalkı İşgücü Araştırması (HİA) evde çalışanları, işyerleri ev olan işçiler olarak sınıflandırmakta ve ev işçiliği, ev-ekstenli çalışma ve bakım işleri gibi işler yapan çalışanlar konusunda detaylı bilgilere yer vermektedir.² 2016 yılında, tüm özel sektör çalışanlarının %2,6'sı (610.771 kişi) evde çalışmıştır; evde çalışanların %89'u ise kadınlardır.³ Türkiye'de evde çalışmanın kadın egemen yapısı yanı sıra tüm işçilerin %87'si için kayıtdışı olarak gerçekleşmektedir. Evde çalışmanın kayıtdışı ve kadın ağırlıklı doğası olduğu görülürken, kayıtlı olarak evde çalışanların ise sadece %13'ü kadındır.

¹ Evde çalışma: Görünmezlikten İnsana Yakışır İşe adlı yayınlanacak ILO raporu için ILO tarafından hesaplanmıştır.

² Bu tanım, bağımlı durumda olmayan evde çalışanlar hariç tutulduğu ve ev işçileri veya diğer bakım işçileri için geçerli olmayan 1996 tarihli ve 177 sayılı ILO Evde Çalışma Sözleşmesi ve 1996 tarihli ve 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı'nda yer alan tanımdan farklıdır.

³ Evde çalışanların sayısına kendi hesabına çalışanlar (tüm ev ekstenli çalışanların yaklaşık %55,7'si olmak üzere 340.000 kişi; devletin bakım karşılığı ücret programı kapsamında bakım faaliyetleriyle uğraşan kişiler ise bunun yaklaşık %5'i olmak üzere 27.747 kişi) dahildir.

Evde çalışanların yaş dağılımı, %68,6'sının 40 yaşın üzerinde olduğunu göstermektedir. İşgücü piyasasındaki genel yaş dağılımıyla karşılaştırıldığında, bu oldukça yüksek bir ortalamadır. Bu durum, özellikle parça başı iş yapan kadınların, evlenip çocuk sahibi olduklarında, ev dışında çalışanlara göre daha geç yaşta ev-eksenli çalışmaya geçme eğiliminin yansımasıdır. Tablo 1'de, evde çalışanların %16'sı 35 yaşın altındadır; bu veriye dahil olan evde çalışanların bir kısmının ise beyaz yakalı, uzaktan serbest çalışanlar olması muhtemeldir.

► **Tablo 1: Evde çalışanların yaş dağılımı**

| Yaş Grupları | Sayı | Yüzde |
|--------------|---------|--------|
| 15-19 | 12.488 | %2,0 |
| 20-24 | 22.931 | %3,8 |
| 25-29 | 10.619 | %1,7 |
| 30-34 | 51.894 | %8,5 |
| 35-39 | 94.159 | %15,4 |
| 40-44 | 113.782 | %18,6 |
| 45-49 | 119.880 | %19,6 |
| 50-54 | 79.716 | %13,1 |
| 55-59 | 59.828 | %9,8 |
| 60-64 | 28.584 | %4,7 |
| 65+ | 16.891 | %2,8 |
| Toplam | 610.771 | %100,0 |

Kaynak: TÜİK, HİA, 2016.

Evde çalışanların eğitim yüzdeleri, yaş dağılımına ilişkin bulgular ile uyumludur: %49,6'sı ilköğretim mezunu iken, %13,8 ise hiç öğrenim görmemiştir. Toplamda tüm evde çalışanların %63,4'ünü oluşturan bu oranlar, evde çalışanların eğitim düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Tüm evde çalışanların %9,3'ünü oluşturan üniversite ve daha yüksek düzeyde eğitim diplomasına sahip olanlar ise evde çalışan işçilerin yüksek eğitilmiş kesimini oluşturmaktadır.

HİA, evde gerçekleşen işlerin sektöre göre dağılımına ilişkin bilgilere de yer vermektedir.

En yaygın sektörler ev işçiliği (%29), tekstil imalatı (%22), binalar ile ilgili hizmetler ve çevre düzenlemesi faaliyetleri (%17), ve giyim imalatıdır (%10). Geleneksel ev-eksenli parça başı çalışma ise tekstil (%22), giyim (%10), gıda ürünleri (%3), deri ve ilgili ürünler (%2) imalatı ve diğer imalat faaliyetleri (%2) kategorilerinde kümelenerek, tüm evde çalışanların toplam %39'unu oluşturur.

Türkiye'de İş Kanunu 2016 yılında, evde çalışanlara hukuki koruma sağlanması amacıyla evde çalışmayı da içerecek biçimde değiştirilmiştir. İş Kanunu Madde 14'e göre, 'Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir'. Bu hükme göre çalışan ve işveren arasında, yerine getirilecek işe ait bilgileri⁴ içermesi gereken yazılı bir sözleşme mevcut olması ve evde çalışanlara karşı ayrımcılığın önüne geçilmelidir. Ayrıca işverenler, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hakkında çalışana bilgilendirmekle yükümlüdür.⁵

⁴ Yazılı sözleşmede işin tanımı, yerine getiriliş biçimi, çalışmanın süresi ve yeri, ücret ve ödenmesiyle ilgili konular, işveren tarafından temin edilen ekipman ve bu ekipmanın korunmasına ilişkin yükümlülükler, işveren ve işçi arasında kurulacak iletişime ilişkin hükümler ve özel çalışma koşulları yer almalıdır.

⁵ Uzaktan istihdamda işçiler, bu tür bir eşitsizliği gerekli kılan bir neden olmadıkça, hizmet sözleşmesinin niteliği nedeniyle benzer bir işçiden farklı prosedürlere tabi tutulmayacaktır. İşveren, çalışan tarafından uzaktan istihdam ilişkisi yoluyla yerine getirilen işin niteliğini göz önünde bulundurarak, çalışana iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemler hakkında bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık takibini sağlamak ve temin edilen ekipmana ilişkin gerekli iş güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür.

2012 yılında düzenlenen Türk Borçlar Kanunu (Madde 461-469) da evde çalışma sözleşmesinin tanımına ve Genel Hizmet Sözleşmesi bölümü kapsamında ne şekilde yerine getirileceğine yer vermektedir.⁶ Yazılı bir sözleşmede, işveren, çalışma koşulları ve ücret hakkında işçiyi bilgilendirir ve işçi, verilen işi ücret karşılığında ve aile üyeleriyle birlikte veya onlar olmadan yerine getirmekten sorumludur. İşçinin sorumlulukları, malzeme ve iş araçlarını dikkatlice kullanarak işi yerine getirmek; işverenin sorumlulukları ise bitmiş ürünü kabul ederek işin tamamlanmasının ardından işçiye ödeme yapmak olarak belirtilmektedir. Bu yönetmeliğe göre iş, işçiyle birlikte çalışacak aile üyeleri tarafından da yerine getirilebilir.

⁶ Borçlar Kanunu'nun rolü, İş Kanunu alanı dışında kalan ve faaliyetleri İş Kanunu kapsamında yer almayan işçilere yönelik koruma ve düzenleyici çerçeve sağlamaktır. Söz konusu alanlar Madde 4'te, istisna sektörler arasında listelenmiştir. İş Kanunu, 2016 yılında yapılan değişiklik ile uzaktan çalışanların çalışmalarını da düzenlemeye başlasa da, Borçlar Kanunu, İş Kanunu'ndan hariç tutulan işçilerin çalışma ilişkileri ve faaliyetleri bakımından Türk mevzuatının hala önemli bir parçasıdır.

► 2 Türkiye’de evde çalışmaya yönelik literatür

Geçmiş sanayileşme öncesi dönemlere dayanan evde çalışma, yeni bir olgu değildir. Son yıllarda evde çalışmaya olan ilgi, özellikle sanayi üretiminin dünya genelinde yeniden yapılanmasının etkisi altındaki endüstriyel üretim için yapılan evde çalışmaya ve bu çalışmanın küresel değer zincirlerindeki değişen trendlerine kaymıştır. Ayrıca şu anda dünya genelinde, 1980’li yılların ortasından beri evde çalışmanın koşullarını ve ana aktörlerini inceleyen mevcut literatüre yeni bir araştırma hattı ekleyen dijital ve IT temelli çalışma yeniden canlanmaktadır. Türkiye bağlamında, evde çalışma ağırlıklı giyim sektöründe olmak üzere kadınların ev-eksenli parça başı faaliyetlerine ilişkin olarak incelenmektedir. Hazır-giyim üretimine odaklanılmasının nedeni, bu sektörün esnek üretim ve geniş kitlelere istihdam sunan yapısı ile Türkiye’nin en küresel sektörü olmasıdır. Dolayısıyla, bu sektör hem kadın emeği ve istihdamı hem de evde çalışmanın incelenebilmesi için iyi bir alan sunmaktadır (Balaban ve Sarioğlu, 2008).

Akademik araştırmaların büyük bölümü, kadınların ev-eksenli çalışmasını, kentsel alanda yaşayan kadınların şehre taşındıklarında gerçekleştirdikleri bir tür görünmez, kayıtdışı faaliyet olarak görmektedir (Çınar, 1994). Ev-eksenli çalışma, formal ve tam zamanlı işgücü piyasalarına giriş engellerini aşamayan kadınlar için bir sığınak gibidir. Bu engeller ise ataerkil kültür, medeni durum, yetersiz çocuk bakım hizmetleri veya düşük eğitim ve vasıflar ya da kadın işgücüne az talep olması gibi konular dahil olmak üzere, kadın işgücü arzı ile ilgilidir (İlkkaracan, 2012; Toksöz vd., 2014).

Kadınların ev-eksenli parça başı çalışmasını incelemek, Türkiye’de kadınların ‘ev kadınlaşması’nın (Prugl, 1999; Mies, 1982) analizini mümkün kılarken aynı zamanda toplumsal cinsiyete yönelik düşünce kalıplarının ve yargıların kadın çalışması ve emeğini nasıl şekillendirdiğini ortaya koymaktadır.

Aileyi geçindiren erkek modeli ve “ataerkil sözleşme”, bir toplumda toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü belirleyen unsurlardır; ve daha da önemlisi kurumsallaşmış toplumsal cinsiyet rolleri Türkiye’de kadın işgücü arzını kısıtlamaktadır. Kadının yerinin evi olduğu ve en başat rollerinin annelik ve eşlik olduğu anlayışı, kadınların işgücüne katılımı önündeki temel engellerin başında gelmektedir. Özellikle ev-eksenli parça başı çalışan kadınlar, emeklerini ve çalışmalarını görünmez kılarak ve içinde yaşadıkları topluluktan gizleyerek, ‘iyi’ anne ve eş olarak rollerini pekiştirdikleri gibi üyesi oldukları toplumların onlardan beklentisi olan bu rollere olan sadakatlerini sergilemek için yine emeklerini kullanmaktadır (White, 1994; Atasü Topcuoğlu, 2010; Dedeoğlu, 2012). Ev-eksenli çalışan kadınlara yönelik literatür, ataerkil dinamiklerin kadınlara yönelik iş fırsatlarını ne şekilde kısıtladığını, düşük ücret, uzun çalışma süresi, işe yönelik haklar ve güvencelere sahip olamamak ile tanımlanan ev-eksenli çalışmaya kadınları nasıl zorladığını göstermektedir (Bose, 2007; Rowbotham, 1993).

Ev-eksenli çalışma, ev-eksenli işe muhtaç olan, ancak ev içindeki görev ve sorumlulukları veya kadınları evde tutmaya yönelik ataerkil kısıtlar nedeniyle dışarıda çalışamayan kadınlara yönelik kayıtdışı bir çalışma biçimi olarak da incelenmektedir. Dolayısıyla ev, ailevi yükümlülük ve görevleriyle gelir sahibi olmayı bir arada yürüten kadınlar için mekânsal buluşma yeri haline gelmektedir. Evde çalışmanın kadınların sosyal statüsü üzerindeki etkisi ise çelişkili sonuçlar barındırmaktadır, işleri evlerinde olduğundan yaşamlarının kolaylaşması olumlu bir etki iken ev ekstenli çalışmanın geleneksel çocuk ve yaşlı bakım rollerini ve günlük ev işi rutinlerini ağırlaştırması nedeniyle de aynı zamanda olumsuz etkiye sahiptir (Aktaş, 2013).

Kadınlar tarafından ev-eksenli parça başı çalışma, çoğunlukla hazır-giyim sektöründe (Sarioğlu, 2013, Tartanoğlu, 2017; Dedeoğlu, 2012) ve kadınların sektörün emek sürecine katılımının hazır-giyim sektöründeki katma değer yaratmaya yönelik kritik rolüyle ilişkili olarak incelenmektedir (Atılğan, 2007). Kadın işçiler, iş ve hammadde tedarikine yönelik bağımlı konumlarının yanı sıra, üretim araçlarını da kontrol edemezler (Balaban ve Sarioğlu, 2008). Sektörde kadınların yaptığı parça başı işler, kadınlar tarafından ataerkilliğin kendilerine biçtiği rollerle uzlaşa içinde görüldüğü ve ailevi rol ve ilişkiler çerçevesinde inşa edildiğinden, toplumsal cinsiyete dayalı kadın emeği kontrol mekanizmaları kadınların iş süreçlerine itaatkarlığını kolay ve örtük hale getirirken, bu duruma direnmelerini gereksiz kılmaktadır. Bu nedenle ev-eksenli çalışmanın organizasyonunun doğasında toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü yatmaktadır. Bu bakımdan, ev-eksenli çalışmanın küresel meta zincirleri içinde nasıl organize edildiği ve bu organizasyonda kadın emeğinin rolüne ilişkin dinamiklerin anlaşılması,

o toplumda varolan toplumsal cinsiyet rollerinin analizi açısından da son derece önemlidir. Özellikle emeğin kontrol biçimleri, iş ve emek sürecinin toplumsal cinsiyete dayalı biçimde organize edilmesine ilişkin çeşitli örüntüler tarafından şekillenmektedir (Sarıoğlu, 2013).

Birkaç yüzyıldır hakkında bilgi ve veri üretilen ev-eksenli parça başı çalışma karşısında, internet üzerinden serbest çalışma (freelance) henüz son on yılda yeni bir tür evde çalışma olarak ortaya çıkmıştır. Türkiye’de dijital sektörlerde profesyonel yeterliliklere sahip evde çalışanlar hakkında çalışmalar çok azdır ve bu konuyla ilgili özel bir araştırma yoktur. Ev-eksenli parça başı çalışanlar gibi, onlar da işverenin mekânı yerine evlerinin özel ortamında çalışmaktadır. Raporun bundan sonraki kısmı, bu iki tür evde çalışma biçimine odaklanmaktadır.

► 3 Türkiye’de hazır-giyim imalatında ev- eksenli parça başı çalışan kadınların durumu: 1999-2000 araştırması ve 2019 devam araştırması

Türkiye’de kadınlar, OECD ülkeleri arasında en düşük istihdam oranına sahiptir.⁷ 1980’li yıllardan sonra hızlanan kentleşme ile birlikte Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı 2004 yılında %25’lere kadar düşmüş, sonrasında ise yavaş ama istikrarlı biçimde yükselerek 2018 yılında %38’e ulaşmıştır.⁸ Eğitim düzeyi yüksek ve vasıflı kadınlar kayıtlı ekonomiye etkin katılım sağlamakta ve üniversite mezunu kadınları arasından işgücü piyasasına katılım neredeyse %70’i bulurken, düşük eğitilmiş ve düşük vasıflı kadınlar ağırlıklı olarak ev-eksenli işler ve bakım işleri gibi kayıtdışı işlerde yoğunlaşmıştır. 2000’li yıllardan beri, kayıtdışı ekonomi büyük şehirlerde yaşayan kadınlar için önemli bir iş kaynağıdır. Türkiye’de kadınlara yönelik üç türde kayıtdışı çalışma vardır: İmalat sektörü odaklı ev-eksenli çalışma, ücretsiz aile işçiliği ve ücretli ev işçiliği -ev temizliği, çocuk ve yaşlı bakımı gibi- (Toksöz vd., 2014).

Büyüklüğü ve sayıları tam olarak bilinmese de, kentsel alanlarda düşük gelirli hanelerde yaşayan kadınlar arasında kadınların ev-eksenli çalışma faaliyetleri oldukça yaygındır (Çınar, 1994; Dedeoğlu, 2012). 1990’larda ve 2000’lerin başında yapılan birçok çalışma, ev-eksenli çalışmanın Türkiye’de kentlerde yaşayan kadınlarda en sık görülen istihdam biçimi olduğuna dikkat çekmektedir (Dedeoğlu, 2012; Toksöz vd., 2014). Örneğin, Çınar (1994), İstanbul’da her dört kadından birinin ev-eksenli çalışmakta olduğunu ve ev-eksenli parça başı çalışan sayısının şehirde kayıtlı çalışan toplam kadınların sayısını geçebileceğini tahmin etmektedir. Ev-eksenli çalışmanın çok büyük bölümü, 1980’lerin başından beri parça başı çalışmanın yanı sıra kayıtlı/kayıtdışı olarak çalışan kadınlara yönelik önemli bir istihdam kaynağı olan giyim sektöründe yoğunlaşmıştır. Gerçekten de Türkiye’de ev-eksenli çalışanların üçte biri tekstil sektöründe çalışmaktadır (TÜİK, 2016).

Giyim sektörü, 1980’lerin başında Türkiye’nin en önemli ihracat sektörlerinden biri haline gelmiştir. Sektörün genişlemesi, 1980’lerde başlayan devlet desteği, emek maliyetinin azalması ve hazır giyim ürünlerinin imalatındaki hızlı büyümeyi desteklemeye yönelik olarak tekstil sektörünün yenilenen kapasitesine atfedilmektedir (Dedeoğlu, 2012). Kadınların bu sektörde yaşanan ihracat başarısına sağladığı katkılar, istihdam verilerini ölçen resmi istatistiklerde büyük ölçüde görünmez olsa da, başka ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de bu sektör ağırlıklı olarak kadın emeğinden yararlanmaktadır. Taşeron ilişkileriyle şekillenen küçük ölçekli üretim ve ev-eksenli parça başı çalışma yoluyla sektöre kayıtdışı emek sağlayanların başında kadınlar vardır.

Sektörün hem üretimde esneklik kazanma ve küresel rekabetteki başarısının ardındaki temel itici güçlerin başında ev-eksenli çalışanlar gelmektedir. Ev-eksenli çalışan kadın emeğine erişebilmek ve bu emeği sektörün taşeronluk ağının içinde tutmak, Türkiye’de en gözlerden uzak emek biçimine, yani İstanbul’un kenar mahallelerindeki ev kadınlarına ulaşılmasını gerektirir. Türkiye kadınların işgücüne katılım oranlarının en düşük olduğu ülkeler arasında olduğundan, şehrin kenar mahallelerinde yaşayan kadın emeğinden yararlanmak ve emeklerini elde tutabilmek amacıyla kadın emeğini hazır-giyim sektörü gibi emek yoğun bir sektöre entegre etmek için yeni yaklaşımlara gerek duyulmuştur. Bu stratejide ise ağırlıklı olarak akrabalık ilişkileri yoluyla kadınların tekstil üretime çekilmesi olmuştur (Dedeoğlu, 2012).

Çalışmanın bu bölümü, hazır-giyim sektöründe parça başı çalışan kadınların çalışma koşulları ve kadınların İstanbul’da hazır-giyim üretimine ne şekillerde entegre edildiğini incelemektedir. Bu amaç doğrultusunda, İstanbul’da Haziran ve Temmuz 2019 tarihleri arasında ev-eksenli çalışan kadınlar, iş aracıları ve kadınların mensup olduğu ailelerin üyeleriyle 20 görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu bölümde ayrıca 1999 ve 2000 yılları arasında yapılan bir çalışmadan elde edilen, İstanbul’daki giyim sektöründe

⁷ 2018 yılında Türkiye’de kadınların istihdam oranı %32,9 iken, OECD ortalaması %61 olmuştur. (OECD Data Centre, https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LFS_SEXAGE_I_R&lang=en#)

⁸ OECD Data Centre, https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LFS_SEXAGE_I_R&lang=en#

yer alan parça başı çalışan kadınlara ilişkin bulgulara da yer verilmiştir (Dedeoğlu, 2012). Raporda, saha çalışmasından elde edilen bulgular, iki ana başlık altında ele alınmıştır: Birinci kısım İstanbul'da hazır-giyim üretiminin organizasyonel yapısına odaklanırken, ikinci kısım ev-eksenli çalışan kadın işçilere ve onların çalışma koşullarına odaklanmaktadır.

Talep yönlü analiz: Türkiye'de hazır-giyim sektöründe esnek üretim ve taşeronluk ağları

Türkiye'de giyim sektörü, ulusötesi şirketlerin (UÖŞ'ler) idari merkezinin ve uluslararası marka isimlerinin küresel meta zincirlerinin farklı aşamalarında önemli biçimde etkin olduğu fakat üretim ağlarının ve işçilik süreçlerinin yerelleştirilmiş olduğu üretim ağının klasik bir örneğidir⁹ (Dedeoğlu, 2012). Farklı üretim ölçeklerini içerecek şekilde yapılan bu sektör, bu farklı üretim birimleri arasında oluşan bağlantıları ve ağları taşeronluk ilişkileri temelinde somutlaştırmaktadır. Uluslararası markalar, entegre tekstil fabrikaları, büyük ölçekli hazır-giyim fabrikaları ve küçük ölçekli atölyelerinin temsilcileri, Türkiye'de hazır-giyim üretiminin farklı yüzlerini oluşturmaktadır. Daha küçük ve kayıtdışı olan işletmeler olarak kaynaklara ve piyasalara daha düşük erişim, üretim ilişkileri üzerinde daha düşük karar alma gücüne sahip olan atölye tipi üretim ile kitlesel fabrika üretimi arasında piyasaya erişim, güç ve rekabet bakımından büyük farklılıklar olmasına rağmen, ikisi birbirlerini tamamlamaktadır (Dedeoğlu, 2012).

Taşeronluk ilişkilerinde büyük ve küçük ölçekli firmalar arasında asimetri güç ilişkileri hakimdir; küçük ölçekli firmalar, üretim süreci üzerinde kontrol veya karar alma sürecinde pek bir yetkiye sahip değildir (Taylor ve Thrift, 1982; Beneria ve Roldan, 1987). İstanbul'da elde edilen bulgulara göre, büyük ölçekli üreticiler giyim üretiminde görece olarak daha bağımsız kurumlar iken, atölyeler bu büyük veya uluslararası şirketlerden gelen siparişlere bağımlıdır. Siparişlerin atölyelere genellikle büyük firmalardan aktarılmasına rağmen, farklı uzmanlık ve beceriler gerektiğinde atölyeler arasında yatay taşeronluk ilişkileri uygulanabilmektedir. Örneğin tasarımcılara ait veya markalı ürünler üreten hazır-giyim atölyeleri ağırlıklı olarak ütüleme, ambalajlama ve bitirme işleri ile uğraşan veya parça başı işleri ev-eksenli kadınlara dağıtıcılığını yapan atölyelerden taşeronluk hizmeti alabilmektedir.

Türkiye'nin giyim ihracatındaki başarısının altında, sabit maliyetleri azaltmaya ve daha düşük işgücü maliyeti sağlamaya yardımcı olan taşeron ağları yatmaktadır. Bu ağlar farklı ölçekteki firmalar arasında kurulmuş olmanın yanı sıra ev-eksenli parça başı çalışan işçilere kadar uzanmaktadır. Küçük ölçekli üretim birimlerinin büyük çoğunluğu vergi veya sosyal güvenlik katkısı ödemediği, kayıtdışı faaliyet göstermektedir. Hernando De Soto'nun da söylediği gibi, kayıtdışılık yoksullar için bir yaşam biçimidir (1989: 11-2); İstanbul'un hazır-giyim firmaları için ise hayatta kalma biçimidir. Kayıtdışılık genellikle görece olarak görünmezlik, kayıtdışılık ve eksik bildirim özelliği taşır. Firmalar vergilendirme, sağlık ve güvenlik yönetmelikleri, çalışma hakları ve sosyal güvenlik kurallarından kaçınmaktadır. Özellikle küçük atölyeler, bilerek kayıt yaptırmaktan kaçınmaktadır. Firmalar sıklıkla birim fiyatlarını veya iş hacimlerini eksik beyan ederek KDV ve gelir vergi yüklerini hafifletmeye çalışmaktadır. Ayrıca sektörde çalışan birçok işçi görece olarak daha düşük ücret almakta, emeklilik hakları, kendi ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler için sağlık hizmetlerine erişim hakkı sağlayan sosyal güvenlik kapsamı altına girmeden ve hiçbir görünürlüğü olmadan çalışmaktadır.

İstanbul hazır-giyim sanayinin taşeronluk zincirlerinin merkezinde yer alan hazır-giyim atölyeleri, sektöre henüz eklenmemiş düşük ücretli kadın ve çocuk işgücü arzı kaynaklarına erişim imkanı tanımaktadır. İstanbul'da 1980'li yıllardan beri hazır-giyim atölyelerinin sayısı büyük artış göstermiştir; bu artış ucuz yerli ve uluslararası göçmen emeğinin bolca mevcut olduğu gecekondu mahallelerinde en canlı biçimde gözlenebilmektedir.¹⁰ Kentin çeperlerinden bulunan binaların bodrum katlarına

⁹ Alıcı odaklı küresel değer zincirlerine klasik örnek (Gereffi, 1994). Giyim üretiminde seri üretim, üretim iş stratejilerinden yalnızca biridir; ev-eksenli üretim, üretim sürecinde taşeron zincirlerinin tamamlayıcı aşaması görevini görmektedir (Appelbaum ve Christerson, 1997).

¹⁰ Türkiye'de emek yoğun bir sektör olan hazır-giyim sektörünün emek talebi, işçiliğin en kırılgan biçimlerini kapsayacak biçimde daima genişlemektedir. 1980'li ve 1990'lı yıllarda bu emeğin ana kaynağı Anadolu'nun farklı bölgelerinden göç eden kişiler iken; 1990'ların sonunda ve 2000'lerde İstanbul'daki giyim sektörünün ihtiyacını uluslararası göçmenler karşılamaya başlamıştır (Dedeoğlu ve Ekiz Gökmen, 2011). Son yıllarda, İstanbul'daki sektörün temel işgücü kaynağını Suriyeliler oluşturmaktadır; sektördeki istihdam imkanları ise ise, Suriyelilerin Türkiye'nin Güneydoğu sınırlarındaki şehirlerde birkaç yıl geçirdikten sonra İstanbul'a gelmelerinin tek nedenidir.

kurulan atölyeler , atölye sahiplerinin bölgedeki düşük kira ve düşük ücretli emekten faydalanmanın yanı sıra resmi denetimlerden de kaçınmalarını sağlamaktadır. Aile işçiliği ve ailevi dayanışma ağırlı yoluyla biriktirilen kuruluş sermayesi ile birlikte, aile mülkiyeti bu atölyelerin dikkat çekici özellikleri arasındadır.

Konfeksiyon atölyelerinin birçoğu yalnızca t-shirt ve sweatshirt gibi standart ürünlerin dikiş ve kesim işerinde uzmanlaşırken, bazıları ise yüksek vasıflı işgücü ile üretimin işleme, dantel, dikiş-nakış gibi belirli bir alanında uzmanlık gerektiren yüksek kaliteli, markalı ürünler üretmekteydi. Atölyeler genel olarak erkeklerin sahibi olduğu, aile emeği ile işletilen aile işletmeleriydi. Çalışanların aile, daha uzak akrabalar ve komşulardan oluşması nedeniyle bu konfeksiyon atölyelerinde kadınların çalışma oranı yüksekti.

► **Tablo 2: Atölye türleri**

| Markalı ihraç ürünlere yönelik çalışan atölyeler | Standart ihraç mallarına yönelik çalışan atölyeler | İç piyasalara yönelik çalışan atölyeler (Laleli Piyasası) |
|--|---|---|
| Uzmanlaşmış, kalite odaklı ürünler | Standart ve basit ürünlerin üretimi (t-shirt ve sweatshirt) | İhraç ürünlerden daha düşük kaliteli ürünler |
| Vasıflı ve deneyimli işgücü | Taşeron firmaları arasında hızlı geçiş | Daha çeşitli ürün yelpazesi |
| | Vasıflı işgücü | Daha yoğun aile ve akrabalık ilişkileri |
| | | Daha geniş ölçüde kayıtdışılık |
| Ev-eksenli Parça Başı Çalışanlar | | |

Kaynak: Yazara ait, 1999-2000 ve 2019 yıllarında gerçekleştirilen görüşmelerde toplanan veriler.

Tüm bu atölyelerin ortak özelliği, ev-eksenli parça başı kadın emeği kullanmalarıdır. Farklı yollarla ulaşıyor olsalar da, tüm atölyeler parça başı üretim yapan kadınları taşeronluk ağırlı içinde barındırmaktadır. Bazı durumlarda ise atölyeler için parça başı çalışanların sayısı, atölyede çalışanların sayısından bile fazla olabilmektedir. Türkiye’de ev-eksenli çalışma bu taşeronluk düzenlemelerinde parça başı çalışma (işveren, taşeron veya aracıya yönelik), sipariş temelli çalışma ve kendi hesabına çalışma olmak üzere üç farklı biçimde gerçekleştirilmektedir (Tartanoğlu, 2017). Bu türlerin ilk ikisi bir işveren veya aracıya bağlı iken, sonuncusu bağımsız çalışmadır ve en düşük gelire sahiptir (Coşkun, 2010).

Arz yönlü analiz: Ev-eksenli parça başı çalışan kadınlar

Ev-eksenli parça başı çalışma, Türkiye’deki endüstriyel üretimde taşeronluk ilişkilerinin ayrılmaz parçasıdır. Üretimin bazı bölümlerinin –çoğu zaman bir giysi parçasının dikişi veya bazı durumlarda dikiş makinesiyle dikilmesi– ev-eksenli kadın çalışanlara gönderilmesi, şirketlerin işgücü maliyetlerinden ve mekan, makine, elektrik maliyetleri ve sağlık ve güvenlik gibi giderlerden tasarruf etmelerine yarar (Sarioğlu, 2013). Parça başı çalışma ise, uzun ve belirsiz çalışma saatleri, net olmayan ve çoğunlukla kontrat olmaksızın belirlenen çalışma koşulları, tekdüze ve tekrara dayalı , sosyal güvencesi olmayan, kişinin kendi belirlediği iş zamanı yanında katı bitirme süresi ile özetlenebilmektedir; bu tip çalışma el becerileri gerektirdiğinden, işgücü piyasalarında vasıfsız iş olarak tanımlanmaktadır. Bunlar ev-eksenli çalışmanın bazı olumsuz yönleridir; ancak bu çalışma aynı zaman da düşük vasıflı kadınlara, örneğin ailevi görevlerini yerine getirirken hem sosyal etkileşim içinde olmak hem de mesleki faaliyetlerini yaparak aile gelirine katkıda bulunmalarını sağlayacak esnek bir çalışma fırsatı da sunabilmektedir.

Kadınlar, örgü, dikiş ve montaj gibi ev-eksenli işlerin çocuk bakımı, ev işleri ve evle ilgili diğer yükümlülöklere eklenmesi ile kayıt-dışı ekonomiye dahil olarak gerçekleştirdikleri gelir getirici faaliyetleri çoğu zaman salt ev içi sorumluluklarının bir uzantısı olarak görmektedirler. Yaptıkları işlerin türü, çalıştıkları yerin konumu ve işlerinin sosyal bağlamı ve içerdiği sosyal ilişkiler, kadınların kendilerini nasıl tanımladıkları ve bu çalışma biçiminin yaşamları içinde ne anlam ifade ettiği konular üzerinde muazzam etkiye sahiptir.

Jenny White (1994) tarafından, İstanbul'un gecekondu yerleşim yerlerinde ev-eksenli parça başı olarak veya ihracat veya yerel pazarlara yönelik olarak küçük ölçekli mahalle atölyelerinde çalışan kadınlar üzerine yürütülen araştırma, kadınların ailevi sorumluluklarıyla kolayca bağdaşması nedeniyle kayıtdışı sektörde evli kadınların yoğun olarak çalıştığını göstermektedir. White, incelediği kadınların gelir getirici faaliyetlerle yoğun biçimde meşgul olmalarına rağmen niçin 'çalışmıyormuş' gibi bir varsayımı savunduklarına yönelik ayrıntılı bir analiz sunmaktadır. Kadınların emeği, ait oldukları toplulukların (örneğin aileleri, akrabaları, komşuları) malı olarak görülmektedir; dolayısıyla kadınların gelir getirici emeğisosyal rolleriyle karışık birleşerek eviçi ve toplumsal rollerinin doğal bir uzantısı olarak görülmektedir. Böylece, bir kadının toplumsal cinsiyet kimliği ve grup aidiyeti büyük ölçüde onun emeği ile tanımlanmaktadır. Bunun doğal sonucu ise kadın emeğinin ücretsiz veya düşük ücretli niteliği, bu emeğin aileye ve topluma 'bahşedilmesi'ne yönelik kültürel bir kurgu ve bir kimlik inşası olarak meşrulaştırılmaktadır.

Çoğu zaman, parça başı çalışan kadınlar çalışmalarını ev dışında yapılan normal bir iş olarak görmemektedir. Kadınların işleri ile aile ve toplulukları içindeki sosyal kimlikleri arasında kurdukları sıkıntılı tanımlar, işgücü piyasasındaki görünmezliklerine zemin hazırlamaktadır. Hazır-giyim üretiminin farklı aşamalarında parça başı çalışan, geleneksel el işi işçisi veya atölye işçisi olarak çalışan birçok kadın yaptıkları faaliyeti hobi veya aile işletmesine yardım olarak betimlemiş, 'iş' olarak değerlendirmemiştir. Dolayısıyla kadınlar, yaptıkları işleri toplumsal kimliklerinin bir ifadesi ve dayanışma temelleri üzerine kurulan geleneksel ev kadınlığı faaliyetlerinin uzantısı olarak görmektedir.

Parça başı çalışma ve kadınlar

Ev-eksenli çalışanlar ağırlıklı olarak 30-45 yaş grubunda, eğitim düzeyleri düşük (ortalama olarak beş yıllık zorunlu eğitimi tamamlamış), evli ve çocuklu kişilerdir. Parça başı çalışma, düşük vasıflı ve ağır çocuk bakım ve ev içi sorumluluklara sahip, yoksul, orta yaşlı kadınların çalışabileceği başlıca iş fırsattır. Bu kadınlar buldukları mahallelerinin genel refah düzeyine göre daha yoksul hanelerde yaşamaktadır. 2019 yazında gerçekleştirilen saha çalışması sırasında, parça başı çalışan ve çoğunluğu 35 ve 45 yaşları arasında, evli ve çocuklu olan 10 kadınla görüşmeler yaptık. 45 yaşının üzerindeki kadınlar, yaşla birlikte çalışma hızlarının azalması ve görüş güçlerinin dikiş-nakış ve işleme yapamayacak derecede bozulması nedeniyle araçlar tarafından tercih edilmez hale gelmektedir. Ev-eksenli çalışan kadınlar, yaz tatillerinde kız çocuklarının parça başı iş yapmalarını da teşvik etmektedirler. Saha çalışması sırasında, yaz tatillerinde biraz nakit para kazanmak için anneleriyle birlikte parça başı iş yapan iki üniversite öğrencisiyle de görüştük.

İstanbul'daki hazır-giyim sektöründe, kadınların atölyede çalışması ile ev-eksenli çalışması arasında sıkı bir ilişki olduğu gibi, kadınların çalışma hayatına katılmaları ve yaşam döngüleri bu güçlü ilişkiyi ortaya çıkarmaktadır. Örneğin, bir annenin, kendi kızının da çalıştığı atölye için evde giysilerden iplik temizleme işi yapıyor olması oldukça sık görülmektedir. Konfeksiyon işçisinin genç yaşta küçük bir atölyede çalışmaya başladığı, evlendiğinde veya hamile kaldığında ev-eksenli parça başı üretime kayması ise kadınların yaşam döngüleri içinde sıklıkla rastlanmaktadır. Konfeksiyon atölyesi ve ev-eksenli çalışan kadın işçiler sadece işgücü piyasasıyla bağları zayıf olduğundan değil, aynı zamanda hazır-giyim işinin inişli-çıkışlı yapısının yüksek işçi devir oranlarına yol açması nedeniyle de, istihdamın bir içinde, bir dışında kalmaktadır. Bu anlamda, birkaç ay veya yıl boyunca atölyede çalışan bir kadın, iş olmadığından işten çıkmakta sonrasında bir süreliğine evde kalmakta, daha sonra ise çalışacak başka yer aramaktadır. Bazı durumlarda ise kadınlar, evlilik veya çocuk nedeniyle çalışmalarına ara vermektedir.

İstanbul hazır-giyim sanayide çalışan kadınların çoğunluğunun sosyal güvenceleri, kendilerinin ve çocuklarının sağlık sigortası ve dul-yetim ödeneklerinden yararlanmalarını sağlayacak biçimde sosyal güvenceli ve kayıtlı olarak çalışan erkeklerle evli olduklarında sağlanabilmektedir. Aksi durumda sosyal güvenlik koruması dışında kalmaktadırlar. Eşlerinin sigortalı olduğu durumlarda kadınlar, kayıt-dışı işleri daha kolay kabul etmektedir. Ancak parça başı çalışan her kadının kocasının güvenceli ve kayıtlı istihdam altında olmadığını da altı çizilmelidir; birçok kadın, kocaları gündelik işçi olduğu ve hanelerini mali olarak desteklemeye gücü yetmediği için ev-eksenli çalışmada yer almaktadır. Ayrıca, buna ek olarak, bazı kadınlar ise evi geçindiren erkeğin sağladığı mali destekten yoksun, boşanmış veya dul kalmış kadınlardır.

Ev-eksenli parça başı çalışan kadınlar küresel hazır-giyim üretim zincirinin son halkasını oluşturmakla beraber çoğunlukla edilgen ve kırılan kurbanlar olarak tasvir edilmektedir. Emekleri kolayca ikame edilen, işgücü piyasasındaki kırılmalıkları ise tipik olarak vasıfsız, düşük eğitimli, evli ve çocuklu olmak

gibi kişisel özellikleri ile de pekiştirilmektedir. Genellikle toplumdaki en muhtaç kadınlarla ilişkilendirilen parça başı çalışma, bir erkekten herhangi bir ekonomik destek almayan boşanmış veya dul kadınlar, kocaları çeşitli nedenlerle evin geçinmesine katkı yapmayan veya ev sahibi olmak için yatırım yapma gibi başka nedenlerle ekstra nakde ihtiyaç duyan kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu kadınlar genellikle yaşadıkları toplumda acınan, fakir kadınlar olarak görülmektedir. Kadınların bu şekilde görülmesi aynı zamanda bir erkeğin ekonomik desteğine sahip olmayan kadınların, toplum tarafından nasıl algılandığını da yansıtmaktadır (Dedeoğlu, 2012).

Ev-eksenli çalışanlar, genel olarak ambalajlama, dikilmiş parçanın üzerindeki iplikleri temizleme, boncuk dikme, işleme yapma gibi çeşitli faaliyetleri evlerinde yerine getirmektedirler. Kadınların çalışma süreleri gelen işlerin hacmine ve iş bitirmeleri için kendilerine verilen süre sınırına göre değişmektedir. Kadınlar, özellikle bayramlar ve yeni yıl gibi özel zamanlarda, stokların yenilenmesi ve mevsim başlangıcı gibi dönemlerde, süre sınırı kısıtlı olan yüksek hacimli siparişler nedeniyle daha uzun saatler boyunca çalıştıklarına belirtmiştir. Bu zamanlarda çalışma süresi günlük 16-18 saate kadar yükselmektedir. Ancak normal bir iş gününde, kadınlar saat 9:00 ile 21:00 arasında, 12 saat boyunca çalıştıklarını açıklamıştır.

Sonraki bölümlerde ele alındığı üzere, parça başı işler bir aracı ile kadınlara dağıtılmakta ve kadınlar bu işleri kendi evlerinde yerine getirmektedir. Ancak saha çalışması sırasında, araçların kimi zaman parça başı çalışan tüm kadınların çalışmak için bir araya geldiği küçük dükkanlar kiraladığı gözlemlenmiştir. Bu dükkanların konumu, kadınların aynı mahalledeki evlerine özellikle yakın konumlarda yer almaktadır. Çalışmanın yapıldığı yer kadınlar için önemlidir; çünkü zaten kadınları bu işlere mahkûm kılan evdeki rollerinden dolayı hareket edememeleri ve ev dışında yapılan işlere erişememeleri sebebiyle parça başı çalıştıklarından, üretim faaliyetlerini ya kendi evlerinde ya da (mümkünse) evlerine yakın olan bu küçük dükkanlarda yapmayı tercih etmektedirler. Balaban ve Sarioğlu'nun da vurguladığı gibi: '[Parça başı çalışma] ağırlıklı olarak evli kadınların yer aldığı, kadınların üretim işleri ve ev işlerinin hem mekânsal hem de fiili olarak yan yana durduğu düşük ücretli, emek yoğun bir çalışma biçimini temsil etmektedir' (Balaban ve Sarioğlu, 2008:17).

Niçin ev-eksenli parça başı çalışma?

Ev-eksenli parça başı çalışmanın temel nedeni evdeki sorumlulukları gelir getirici bir faaliyet ile birleştirebilmektir. Fakat bunun yanın bu sosyo-ekonomik gruptan kadınlar fabrika ve atölyede çalışmalarını engelleyen koca izni engeli ile karşılaşır. Koca izni yanı sıra kadınların tam zamanlı çalışmasını engelleyen diğer etkenler ise, çocuk bakımı, ileri yaş ve vasıfsız olmak da sayılmaktadır. Sıklıkla karşılaşılan sorunlardan biri, küçük çocukların bakımınıdır. Özellikle küçük yaşta bakıma muhtaç çocuk sahibi kadınların bir işyerinde çalışması ancak o işyerinde uygun çocuk bakım hizmetleri sunulduğunda mümkün hale gelebilmektedir; aksi takdirde, ailenin alternatif çocuk bakım biçimleri bulmaları gerekir. Örneğin, diğer aile üyelerinden yardım almak veya işçi sınıfına ait bir aile için masraflı olmasına rağmen özel kreşler, anne çalışırken çocuk bakımı sorununu çözmenin başka yollarıdır. Ancak bu seçenekler yalnızca ücretler yüksek olduğunda ve istikrarlı istihdama erişim halinde mümkün olmaktadır. Kadınlar, kendileri için yalnızca marjinal ve geçici istihdam seçenekleri mevcut olduğunda, ev-eksenli parça başı çalışmayı tercih etmektedir. Saha çalışması sırasında görüştüğümüz bir kadının beyanı çocuk bakımı yükünün sadece kadınların omuzlarında olmasının, kadınların işgücü piyasasına girişinin önündeki temel engel olduğunu göstermektedir:

Nasil işe gideyim? İki küçük çocuğum var; eşim bütün gün çalışıyor ve akşam geç saatlerde eve geliyor. Ailemde, ben çalışırken çocuklarıma bakabilecek kimse yok. Eşimin ailesi ise şu anda bizden çok uzakta yaşıyor. Bu yüzden hem parça başı çalışıyor, hem de çocuklarıma bakıyorum. Bir tür depo veya dükkandan bozma, tek odalı bir dairede yaşıyoruz; dolayısıyla çocuklarıma bakmak üzere yanımızda bir akrabamızın olması benim için zor. Keşke daha yüksek ücretli bir işte çalışabilseydim; kendimize ait bir dairede, daha iyi koşullarda yaşayabilseydik.

Kadınların bazıları ise, koca izinlerinden ziyade, çalışmalarını engelleyen ev içi işler ve çocuk bakımına ilişkin sorumluluklar gibi başka engellere odaklanarak parça başı işlerde çalışmalarını açıklamaktadırlar. Bu görev ve sorumlulukların vurgulanması, kadınları, bir eş ve anne olarak rollerini başat rolleri olarak gördükleri ve bunları koruma konusunda kocaları ile gizli bir anlaşma içinde olduklarını göstermektedir. Bu durum bize, toplumsal cinsiyet rollerine yönelik algıların ve erkek veya kadın olma ya atfedilen anlamların, asimetric toplumsal cinsiyet rollerinin kısıtılığının eşit olmayan sosyo-ekonomik sonuçlarını saklamaya yardımcı olan bir dizi kültürel uygulama aracılığıyla, erkekler ve kadınlar tarafından eşit biçimde içselleştirildiğini anlatmaktadır.

Parça başı işlerin organizasyonu

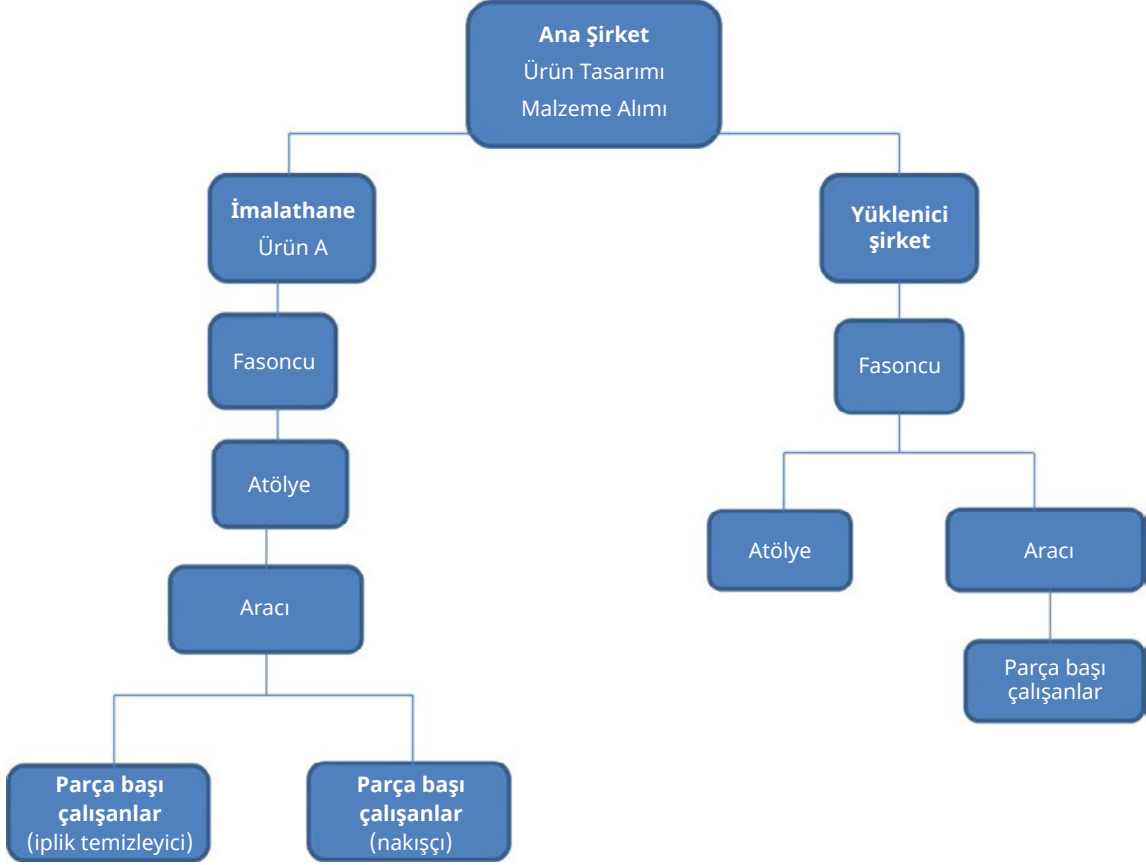
Daha önceden belirtildiği gibi, İstanbul'daki hazır-giyim sektörü farklı ölçeklerde üretim yapan farklı birimleri içeren bir tedarik zinciri içinde organize olmaktadır. Tedarik zincirinin en tepesinde ürün tasarımı ve belirli bir tasarımda kullanılan kumaşların türünü belirleyerek numune ürün üreten LCW, INDITEX, Trendyol-Milla gibi hazır giyim firmaları bulunmaktadır.

Daha sonra numune ürün daha yüksek miktarlarda üretilmek için uygun fabrika ya da atölye bulma konusunda uzmanlaşmış bir yüklenici aracılığıyla veya doğrudan numune tasarımı yapan firma tarafından fiili üretimi yapacak birimlere aktarılır. Üretim birimi gerek fabrika gerekse atölye olsun, üretim süreci için gerekli tüm ekipman ve malzemeleri temin etme görevini üstlenirler. Bu süreçte, kumaş ve aksesuarın hem kalitesinden hem de maliyetinden sorumlu olan söz konusu ana imalathane, son ürünün üretiminde kendine bağlı çalışan tedarikçileri kullanır ve üretim sürecinin büyük bölümünü taşeron ilişkiler içinde ana birim dışında gerçekleştirir.

Üretimin yönetildiği taşeronluk zincirinde, yukarıda tanımlanan ana imalathane için çalışan ve dikiş, iplik temizleme, ütöleme ve ambalajlama operasyonlarında uzmanlaşmış daha küçük atölyeler yer alır. Tedarik zinciri içinde farklı faaliyetleri üstlenen bu atölyelerden dikiş atölyeleri, iplik temizleme, ütöleme ve ambalajlama faaliyetlerini ev-eksenli parça başı çalışan kadınlara yaptırır.

Hazır-giyim sektöründe fasoncu olarak anılan kişiler, büyüklü küçüklü çeşitli imalathanelerle çalışarak tüm dışarıdan hizmet alım işlemleriyle ilgilenmek üzere istihdam edilir. Rollerini, farklı üretim aşamalarının farklı atölyelere dağıtılmasını ve üretim süreçlerini takip ederek, organize etmektir. Parça başı işlere evlere dağıtmak için çalışan fasoncular ya da zaman zaman aracı olarak da adlandırılanların rolü ise, kadınlara işleri dağıtmaktır. Tedarik zincirinin aşağısına doğru gittikçe, fasoncu genellikle parça başı çalışanları organize eden araçlara temizlenecek, ambalajlanacak ve ütölenecek parçaları getirir. Aracının görevi, işleri zamanında tamamlayacak yeterli sayıda kadını örgütleyerek üretimin sorunsuz işlenmesini sağlamaktır. Bu süreçte parça başı çalışan kadınlar aracıya, araçlar fasoncuya, fasoncu atölyeye, atölye imalathaneye, imalathane ise şirkete karşı sorumludur.

► Şekil 1: Parça başı işlerin organizasyonu ve tedarik zinciri



Kaynak: 2019 yazında yapılan saha çalışmasında toplanan veriler.

Saha çalışması sırasında, fasoncuların hazır-giyim sektörünün tedarik zincirindeki görev ve sorumluluklarını daha iyi anlamak için bir fasoncu ile görüşme yaptık. Fasoncuların hazır-giyim üretiminde deneyime ve atölye, tedarikçi ve araçlarla bağlantılara sahip olması bu işi yapabilmelerinin ön koşuludur. Görüştüğümüz fasoncu, İstanbul hazır-giyim sektöründe 25 yıllık iş deneyimine sahipti ve 15 yıl boyunca kendi atölyesini işletmiş, o sırada da çeşitli şirketler için fason yüklenici olarak çalışmıştı. Bu kişi için işinin en zor kısmı ise sabit bir işyeri veya çalışma saatlerinin olmamasıydı; fazla mesai diye bir kavram da yoktu. Cumartesi ve Pazar günlerini tatil için kullanabilse de, fasoncu, haftanın her günü ve günün her saati araçlar tarafından aranabilirdi. Bunun dışında, şehrin farklı yerlerinde giderek işlerin dağıtımı ve denetimine yönelik olarak araçları kontrol etmesi gerekiyordu. Normalde günlük olarak 9 saatlik çalışma süresini tercih etse de, pratikte bu süre günlük 11-12 saati buluyordu.

Ev-eksenli çalışan kadınlara iş dağıtan araçlar ise genellikle kadın olup, parça başı işleri kadınlara dağıtıp, bu işlerin takip etmektedir. Aracı erkek olsa bile, doğrudan kadınlarla iş yaptıkları için daima karısı veya başka bir kadınla birlikte çalışmaktadırlar. Yaşları 35 ile 55 arasında değişen araçlar çoğunlukla yakın çevrelerindeki kadınlarla iyi bağlantılar kurmuş eski atölye işçileridir. İstanbul'da hazır-giyim üretimindeki araçlar iki şekilde çalışır.

İlk aracılık türü, fasoncudan gelen işin aracı ile parça başı çalışanların evlerine dağıtılması biçimindedir. Araçların hem kendisi ve hem de ev-eksenli olarak çalıştırdığı kişiler büyük çoğunlukla kadındır. Bu aracılık türü daha çok ara sıra gerçekleşen siparişler için kullanılır ve bu durumda araçlar iş akışını sabit tutmak için bir ya da birkaç atölye daha fasoncu ile çalışırlar.

İkinci aracılık türü ise, yıl boyu düzenli olarak iş siparişi alan veya düzenli iş akışı sağlamaya yönelik olarak birkaç farklı atölye ile çalışacak biçimde düzenlenen iş akışına ve anlaşmalarına dayanır. Burada aracılar, kendi kurdukları sekiz-on kişilik kadın grubunu kiraladıkları bir dükkânda toplar ve onlarla düzenli şekilde çalışırlar. Düzenli çalışma pratiği düzenli ödeme anlamına geldiğinden, aracılar için aynı atölyelerle düzenli olarak çalışmak daha avantajlıdır. Aksi takdirde, aracı iş yaptığı atölyelerden düzenli ödeme alamadığında, kendisi için çalışan kadınlara da düzenli ödeme yapamaz. Bu durum, aracı ve parça başı çalışanları arasındaki güven ilişkisine de zarar verebilir.

Aracı kadınlar için yaptıkları iş, hane gelirine katkıda bulunmanın ve çocuklarının eğitimine destek olmanın bir yoludur. Bir aracının ortalama kazancı ayda yaklaşık 1.000 ile 2.000 TL arasında değişmektedir¹¹. Bizim görüştüğümüz aracı, gelen işin hacmi ve düzenli olup olmadığına göre ayda 1.500-2.000 TL kazandığını belirtmiştir. Aracı kadınların çalıştırdığı parça başı işçiler çoğu durumda aile üyeleri, akrabaları ve yakın çevresinde yaşayan komşularıdır; bu kişilerle kolayca sağlanan güven ilişkisi ve dayanışma, üretim sürecinin daha esnek biçimde örgütlenmesini de destekler. Görüştüğümüz aracı kadın son dört yıldır aracı olarak, bunun öncesinde ise beş yıldır hazır-giyim atölyelerinde çalışmaktaydı. İşlerin yoğun olduğu dönemlerde, on kadından oluşan mevcut ekibine akrabalarını ve mahalleden tanıdığı diğer komşularını da dahil ediyordu. Bu sayede işlerini daha esnek biçimde örgütleyebiliyor, değişik taleplerine ve siparişlere yanıt verebiliyordu. Eksik parçalar, kayıp ekipman veya kalitesiz işler nedeniyle itibarı zarar görerek atölyelerle olan işlerinin iptal edilmesine yol açabileceğinden, bel bağlayabileceği, güvenilir bir ekip, işlerini yürütmesinde son derece önemliydi.

İşe alım stratejileri

İstanbul hazır-giyim sektöründe kadınlar tarafından gerçekleştirilen ev-eksenli çalışma, parça başı çalışma ve atölye işçiliği, kadın emeğinin yerleşik olduğu toplumsal cinsiyet ve sosyal ilişkilerin yanı sıra mevcut akrabalık ilişkileri üzerinden organize olmaktadır. Bu da kadınların ev-eksenli çalışmasının hem erkekler hem de kadınlar tarafından değersizleştirilmesine neden olmaktadır. Ücretli ve ücretsiz kadın emeği, toplumsal cinsiyet kimlikleri ve aile gibi toplumsallıklara aidiyet kimlikleri ile birleşmekte ve kadın emeğinin işgücü piyasasına katılımının biçimini belirlemektedir. Ev-eksenli ya da atölye de ücretsiz/ücretli işçi olarak yaptıkları bütün işler, kadınların ait oldukları topluluk tarafından onaylanmalarına ve toplumsal cinsiyet rollerinin pekiştirilmesi yol açmaktadır. Bu bakımdan, parça başı çalışan kadınların işe alım stratejilerinde, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı toplumsal kalıpları devam ettirecek belli stratejiler izlenir. İstanbul'da konfeksiyon sanayinde kadınların parça başı üretime dahil edilmesinin üç farklı yolu vardır.

Ücretsiz aile işçileri

Bu grupta, kendi atölyelerinde parça başı çalışan aile üyeleri yer alır. İstanbul'daki hazır-giyim atölyeleri ağırlıklı, güvenilir ve esnek bir emek kaynağı olan yakın aile üyelerinin emeğine bel bağlarlar. Atölyeler babaları, kocaları veya amcaları tarafından işletildiği sürece, bu kişiler çalışmaya katılırlar. Tıpkı Hsuing (1996) tarafından Tayvan, Çin Halk Cumhuriyeti'ndeki uydu fabrikası sistemi üzerinde yapılan incelemede sözü edilen atölye sahiplerinin eşleri, anneleri veya kızları gibi hem üretimin çekirdek işgücününün oluşturmakta hem de görünmeyen emek biçimlerini üretime dahil etmektedirler. Ailenin sahip olduğu atölyede üretime doğrudan katılmanın yanı sıra işçiler için yemek yapmak ve işyerini temizlemek gibi çok çeşitli rolleri yerine getirmektedirler. Ailenin ücretsiz çalışan kadınları yalnızca evde giyim parçalarını kesmek ve temizlemek gibi ev-eksenli işleri yerine getirmezler, aynı zamanda ilave işgücü gerektiğinde de, parça başı çalışmak üzere komşu ve akrabaları da organize ederler ya da atölyelerinde çalışan annelerin küçük çocuklarına bakabilmektedir. Bu kadınlar ev kadını olarak kalmaya devam etse de ev içindeki görevlerini hane üyelerinin fiziksel ihtiyaçlarını karşılamının ötesine taşıyarak, atölyeye işgücü sağlayan akraba, komşu ve arkadaşlarla belirli sosyal ilişkilerin kurulmasına kadar uzamaktadır. Atölye sahibinin eşlerinin üretime katılımı sayesinde atölyenin kadınların çalışacağı bir aile ortamı olarak görülmesi ve daha fazla kadını üretime doğru çeken bir atmosfer oluşması sağlanır. Bu kadınlar faaliyetleri karşılığında genellikle ücret almazlar fakat hazır-giyim üretimine çeşitli biçimde katkı sağlarlar. Emekleri sayesinde hazır-giyim atölyelerini çeşitli şekillerde desteklerken aynı zamanda ailelerinin bakım yükünü de üstlenir ve mahalledeki ilişkileri yönetirler – bu faaliyetler, aile işletmesinin ayakta kalması bakımından can alıcı öneme sahiptir.

¹¹ Temmuz 2019'da Türkiye'deki asgari ücret aylık 2.020 TL, yani yaklaşık 380 ABD doları tutarında idi.

Ücretsiz aile işçisi kadınların işgücü piyasası konumları ve atölye içinde üstlendikleri roller yaşamları boyunca değişiklik göstermektedir. Öyle ki, babalarının atölyesinde işe başlayan bazı genç kızlar konfeksiyon üretimine yönelik beceri ve tecrübe kazanarak, ilerleyen yıllarda yine arkadaş ve bağlantılardan oluşan ağlar yoluyla daha iyi çalışma koşulları elde edebilmekte, hatta aileleri kabul ederse fabrikada kayıtlı istihdama geçebilmektedirler. Evli kadınların ise istihdam maceraları genç kızlarınkinden farklıdır; çünkü onların önceliği hanehalkının ihtiyaçlarına daha fazla odaklandığından, istihdamları aile işletmesinin döngülerine daha yakından bağlıdır. Aile atölyesi kapandığında evli kadınlar evlerine ve çocuklarına geri döner; eğer atölye başka ortaklıklar ve ya diğer atölyeler ile genişleyerek büyürse ve aile üyesi olmayan çalışan sayısını arttırdığında, evli kadınlar işin dışında tutularak evde kalırlar.

Aracı yoluyla işe alım

İstanbul'daki hazır-giyim imalatında, ev-eksenli kadınlara işler bazen direk olarak atölyeden verilirken, bazen de bir aracı kadın, ki zaman zaman atölye sahibinin bir akrabası olabilir, tarafından verilir. Büyük ölçekli fabrikaların dışarıya iş verme konusunu nasıl yönettikleri ve küçük ölçekli atölyelerinin ev-eksenli temelli parça başı çalışanlarla aralarındaki ilişkiyi nasıl organize ettikleri arasında ayırt edici farklılıklar mevcuttur. Birçok durumda küçük ölçekli atölyeler, büyük ölçekli fabrikaların işlerinin parça başı çalışanlara dağıtılmasına aracılık ederler. Ev-eksenli çalışanlar ile ilgilenmek büyük fabrikalar için zaman alıcı ve maliyetli bir faaliyet olduğundan, büyük fabrikalar işi atölyelere devrederek, dışarıda yaptırmayı tercih ederler. Bazı fabrikalar parça başı işleri atölyelere devretse bile, özellikle nakış veya süslemeler gibi son derece ince ve yüksek el becerisi gerektiren tasarım ürünler ve lüks modaaya yönelik üretim konusunda uzmanlaşmış fabrikalar ise ev-eksenli çalışanlarla doğrudan ilişki kurarlar. Niş üretim yapan fabrikalar, işin ehli kadınları bulmak amacıyla etkin olarak kullanabilecekleri bir taşeron ağı oluşturur.

Aşağıda, büyük ölçekli bir fabrikanın ev-eksenli parça başı çalışanlarla taşeronluk ilişkilerini nasıl yönettiğine ilişkin bir örnek verilmektedir. İncelenen fabrika büyük ölçekli bir tekstil fabrikasıdır, hepsi kadın olan ve fabrikaya yakın mahallelerde yaşayan parça başı çalışanlara işleri dağıtmak üzere iki işçi görevlendirilmişti. Bu işçilerden biri, aynı zamanda giyimleri taşımakla da görevli olan, kamyonet şoförüydü. Diğer işçi ise parça başı çalışan kadınları kontrol eden bir kadındı. Yeni siparişi oluşturan parçalarla ne yapılacağını kadınlara göstermekte ve dağıtılan parçaların ve her işçinin alması gereken ücretlerin kaydını tutmaktaydı. Kaç tane parçanın, kimlere yaptırılacağına kendi başına karar verebiliyordu. 35 yaşında ve iki çocuk annesi olan Serpil isimli bu kadın, fabrikada nasıl aracı olduğunun hikayesini şöyle anlatmaktadır:

Matematığım iyidir; aynı zamanda lise mezunuyum. Çalışma arkadaşlarımla çoğu ilkokul mezunu. Fabrikadaki her işi çabucak öğrendim. Bu yüzden bazı görevleri fabrikada yapmak yerine kadınlara yaptırmaya karar verdiklerinde, müdürümüz benden bu işi yapmamı istedi. Şu anda buradaki farklı mahallelerden 50 kadın çalıştırıyoruz; bu kadınlardan bazıları sekiz yılı aşkın süredir çalışıyor. Yaptığım iş çok zor, çünkü eğer bir parça eksikse veya işin kalitesinde sorun varsa bunların hepsinden ben sorumluyum. Güvendiğim ve uzun zamandır tanıdığım kadınlarla çalışmaya çalışıyorum. Başlangıçta bu kadınlara, kendi kişisel temaslarım aracılığıyla ulaştım, bunların arasında kendi ailemden ve mahallemden olan birkaç kadın da vardı. Kadınların bu işi yapmak için yeterli becerilere sahip olduğundan emin olmamız gerekiyor. Birçok kadın dikiş ve nakış becerisine sahip olsa da tasarımları aynen uygulamak, titiz, temiz ve zamanında çalışmak çok önemli.

Serpil fabrikada sıradan bir işçi olsa da fabrikanın aracısı olarak üstlendiği rol, ona parça başı çalışanlar üzerinde karar alma yetkisi vermişti. Serpil, parça başı çalışanlara müdürlük yapıyor ve iş süreçleri hakkında bilgi talep ediyordu. Çoğu zaman kadınlara, görevlerin tamamlanma süresinin çok önemli olduğunu ve eğer iş zamanında tamamlanmazsa, ödemenin bir sonraki aya kadar bekleyeceğini hatırlatıyordu. Serpil kesinlikle parça başı çalışanların patronuydu; bu kadınların düzenli işe erişebilmesinin yolu Serpil ile aralarını iyi tutmaktan geçiyordu.

Parça başı çalışan kadınların sosyal ağları

Parça başı çalışmanın düzensizliği ve işleri tamamlamaya yönelik katı kurallar ve zaman baskısı, parça başı çalışan kadınlar ve aracı kadınlar arasında karmaşık bir ittifaka yol açmıştır; bu durum, İstanbul'daki hazır-giyim sektöründe parça başı çalışmanın sosyal örgütlenmesinin altında yatan ekonomi dışı ilişkileri göstermektedir. Gelen siparişlerin düzensizliği nedeniyle, örneğin parça başı çalışan kadınlar arasında yeni bağlar kurulmaktadır, fabrikanın ana taşeronu olan bir kadın kotasını kendi hanesindeki veya mahallesindeki başka kadınlarla paylaşarak bu ağların oluşumuna ve gelişimine katkı sağlamaktadır. Siparişler çok geldiği ya da zaman baskısı olduğu durumlarda parça başı işi yapan asıl kadın işin bir kısmını komşuları ile paylaşır ve ödemelerini daha sonra yapar. Kadınlar arasındaki kurulan bu enformel işbirliği parça başı çalışmanın organizasyonunda daha fazla esneklik yaratır ve aracılara yeni parça başı taşeronlar bulma sorumluluklarını yine kadınların kendisine aktarır.

Parça başı çalışanlarına yeni işler dağıttığı ve bitmiş ürünleri topladığı ziyaretlerinden birinde Serpil'e katıldım. Gittiğimiz mahallelerde, Serpil'in uzun zamandır tanıdığı iki kadın vardı. Yanlarına vardığımızda, bu iki kadın birlikte oturmuş Serpil'den aldıkları parçaları yapıyordu. Serpil onlara yeni parçaları vererek yapılmasını gerekenleri açıkladı; üçüncü bir kadın aniden belirerek Serpil'in söylediklerini dikkatlice dinlemeye başladı. Daha sonra bu kadının kim olduğunu Serpil'e sorduğumda, diğer iki kadının, işlerinin bir bölümünü onunla paylaştığını öğrendim. İşlerin yoğun olduğu zamanlarda Serpil bu üçüncü kadına işi kendisi de veriyordu. Fabrikanın kadın taşeron çemberinin zaman içinde genişlemesinin yollarından biriydi. Hazır-giyim atölyeleri, ev-eksenli çalışan kadınların oluşturduğu taşeron ağları yine bu kadınların ailelerindeki kişisel bağlantılarını kullanarak genişletmektedir.

Özellikle geniş ailelerde yaşayan parçabaşı çalışan kadınların her zaman üretime çekebilecekleri atıl kadın işgücü bulmak mümkündür. Örneğin, ailenin diğer üyeleri atölyede çalışırken, büyükanne gün içinde genellikle çocuklara bakmaktadır; bazense atölyeden eve getirilen parçaların dikişli kenarlarını temizleyerek parçalara son işlemlerini de yapar, bazen ise yakın çevresindeki başka kadınlara işleri dağıtarak aracılık görevini üstlenir. Kendi ailesinin emeğini kullanamayan atölyelerde genellikle uzun zamandır atölyede çalışmış olan birkaç parça başı çalışan kadın vardır. Bu kadınlar, kendi çevrelerinde işi yapmak için küçük bir ağ kurarak, dağıtıcı olarak önemli bir rol üstlenir. Bu ağlar dört veya beş kadından oluşacak kadar küçük olabilir.

Parça başı çalışma bireysel bir faaliyet ve her kadın yaptığı iş için bireysel olarak ücret alıyor olsa da, literatür kadınların yaygın olarak bu faaliyeti toplu biçimde yerine getirdiklerini göstermektedir (White, 1994; Çınar, 1994). Çoğu zaman bir komşu gelir, bir saat kadar çalışmaya katıldıktan sonra ayrılır. Bu çalışma kapsamında görüşülen tüm kadınlar arasında, parça başı çalışmanın düşük ücretli ve son derece yorucu, kendilerine yaptırılan işlerin ise tekrara dayalı ve zaman alıcı olduğu ve çok az beceri gerektirdiği konusunda bir görüş birliği vardı ve işte bu yüzden parça başı çalışanlar, ekonomik anlamda aşırı zorluk çeken ve çok az sayıda iş olanağına ulaşabilen yoksul kadınlardır. Onlarla dayanışma içinde olmak ve yardım etmek 'iyi' bir kadın ve komşu olmanın koşulu gibi görülmektedir.

Bu nedenle, parça başı işler zaman zaman kadınlar arasında karşılıklılığa dayanan bir ağ içinde gerçekleştirilmektedir. İşin hızlıca bitirilmesi gerektiği durumlarda, diğer kadınlar çay saatleri için bir araya gelerek parça başı işe yardımcı olmaktadır. Topluluktaki diğer kadınlar emeklerini gönüllü olarak sunar ve benzer ihtiyaç halinde aynı türde yardımı alabilme beklentisiyle, kadınlar arasında karşılıklı yardımlaşma ve dayanışma devam eder.

Beceri kazanımı ve kadınların elişi

Türkiye'de kız çocukları dantel, örgü, işleme, iğne işi, tığ işi ve dikiş becerileri kazanırken bir yandan yemek pişirmeyi, temizlik yapmayı ve hizmet etmeyi öğrenerek yetişkinliğe adım atmaktadır. Süslü çeyizlerin hazırlanmasında işe yarayan bu beceriler, iki şekilde para kazanmak için de kullanılır. Birincisinde kadınlar, genç kızların çeyizleri için dantel, nakış ve örgü işi yapar; ikincisinde ise bu becerilerini parça başı çalışma yapmak veya atölyede çalışmak için kullanırlar. İstanbul'un gecekondu bölgelerinde yaşayan, dantel veya dikiş-nakış işlerinden kazandıkları parayla geçinen birçok kadın, Mies'in, Narsapur, Hindistan'da gerçekleştirdiği çalışmadakilerle benzerlik göstermektedir; o

çalışmada da evlerinden dantel işi yapan kadınlar, bu becerilerini Hindistan ekonomisini dünya ihracat piyasalarına entegre etmek için kullanmaktadır (Mies, 1982).

Türkiye’de işçi sınıfında yer alan kadınların çoğu için gelir getirici faaliyetlere erişim genellikle, ev-eksenli parça başı çalışma ve geleneksel eliş faaliyetleri biçiminde olmaktadır. Elish; örgü, işleme, dikiş ve nakış işlerini kapsayan ve yatak örtüsü, sehpa ve masa örtüsü, hırka ve çorap gibi çeşitli malzemelerin yapımında kullanılan yaygın bir faaliyettir. Elish yapmak, düşük gelirli kadınlar için daima bir miktar para kazanmanın yolu olmuştur; aynı zamanda kadınlar ve işgücü piyasası arasında, dantel veya başka elişleri yaparak küçük giderler için nakit kazanabilecekleri bir köprü oluşturmaktadır (İktisat Dergisi, 2002:3-17).

Hanife iki oğlu ve alkolik bir kocası olan, tek odalı dairede yaşayan bir dantel işçisiydi. Düzensiz gelir elde eden kocası, ailesini zar zor geçindirebiliyordu. Hanife dantel işinden kazandığı geliri, kocasını evin ihtiyaçlarını karşılamaya zorlamak için ondan gizliyordu. Hanife parasını ya bankada biriktiriyor veya kendine altın bilezik alıyordu. Yıllardır dantel işiyle uğraşmasına rağmen, kocası hiçbir zaman onun bu işten para kazandığını fark etmemişti; çünkü kadınların eliş erkekler tarafında bir hobi ve maddi karşılığı olmayan bir faaliyet gibi görülmektedir.

Evlenmeden önce uzun yıllar konfeksiyon atölyelerinde çalışan Filiz, evlendiğinde işinden ayrıldı. Kocasının düzenli bir işi olsa bile, geliri aileyi geçindirmeye pek yetmiyordu. Kocasının kazancını desteklemek için nasıl eliş yapmaya başladığını şöyle anlattı:

Maaşı fena değil, ama ancak kira ve gıdaya yetiyor. Ben evime halılar, perdeler almak istiyorum. Elish yapmak, dışarıya çıkarak çalışmaktan daha iyi. Hem biraz nakit para kazanıyor, hem de ev işlerimi yapıyorum. Kocam, elişinden para kazanıp kazanmadığımı asla bilmedi. Bunun, zamanımı geçirmek ve kendimi eğlemek için yaptığım bir şey olduğunu düşünüyorum. Çok yoğun çalışırsam ayda 50-75 milyon kazanıyorum, bu paranın bir bölümüyle de evim için bir şeyler alıyorum. Paramı eşimden saklamak istediğimden değil aslında kazancımı vermemem; ama ona kendisini, ailesini geçindirecek kadar para kazanmaktan aciz olduğunu hissettirmek istemiyorum.

Elişinin fiyatı, elişine yönelik bir tür yerel pazar oluşturan ve bu ürünleri talep ve arz eden kadınlar arasında belirlenmektedir. Örneğin, bir yumak ipliğin ortalama bir fiyatı vardır. Dantel işi yapanların emeğine değer biçerken, iki kadın – alıcı ve satıcı – her seferinde pazarlık yaparak fiyatı belirlemektedir. Elish fiyatlarının çok düşük olduğu ve emeğin karşılığı olmadığı, bu işi yapan kadınlar tarafından çok iyi bilinmektedir. Elishine biçilen düşük fiyatlar hem müşterilerin hem de dantel işi yapanların dar gelirli işçi sınıfından olmaları ile açıklanabilir. Eğer fiyatlar düşükse, kadınlar bu ürünleri satın alabilir, aksi takdirde ürünleri kendileri de yapabilirler, çünkü zaten her kadın benzer dantel işleme becerilerine sahiptir. Dolayısıyla, düşük fiyatlara yol açan bu nedenler elişinden kazanılan gelirlerin çok düşük olmasına neden olmaktadır.

Elish yapan kadınlarla yaptığım görüşmeler, elişine ya diğer kadınlardan ya da bu ürünlerin pazarlamasında uzmanlaşmış tüccarlardan her zaman bir talep olduğunu göstermektedir. Elish ticareti, iki farklı kanaldan gerçekleşmektedir. Bunlardan birincisi, çeyiz ürünleri satan ve kadınların elişine yönelik arz oluşturan dükkanlardır. Kadınlardan alınan ürünler çeyiz dükkanları olarak adlandırılan yerlerde satılmaktadır. Ayrıca Bursa, Balıkesir gibi şehirlerden ürün olarak İstanbul’a getiren araçlar da vardır. İkinci kanal ise uluslararası pazarlardır, özellikle de dikiş-nakış veya dantelin titizlikle işlendiği kadın başörtülerinin başlıca hedef yeri ise Arap ülkeleridir.

Elish yapmak, kadınlar için kimliklerini ifade etme biçimidir. Kadınların, normalde kız çocuklarının çeyizlerini yapmak için kullandıkları eliş becerileri, çoğu zaman hanehalkının hayatta kalmasına önemli destek sağlayan gelir getirici bir faaliyete dönüşmektedir. Fazladan nakde ihtiyaç duyduklarında, kadınlar kolayca elişinden gelecek gelire bel bağlayabilmektedir. Bu işler, tıpkı Hanife’nin durumunda olduğu gibi gelirleri ‘görünmez’ hale getirme ve kötü gün parası biriktirme avantajı sağlamaktadır. Bazı durumlarda ise, geleceğe yönelik mali güvence sağlamaya çalışan kadınlar için bu gelirler hayati önem taşımaktadır. Ancak, kadınların hanehalkı bütçesine yaptıkları katkılar toplumsal cinsiyet ilişkilerinin ataerkil doğasını ve kadınların, sahip oldukları başlıca rollerin eş ve annelik olduğu algısını kökten değiştirmemektedir.

Kazançlar

Kadınların parça başı çalışması en nihayetinde para kazanmanın bir yoludur. Kadınlar tarafından emeklerinin karşılığı olabilecek geçimlik bir kazanç elde etme konusunda ne bir beklenti ne de talep dillendirilmemiştir. Saha çalışması sırasında görüşülen kadınların tümü, kazançlarının hane içinde çoğunlukla 'yardım' olarak görülse bile hane bütçesi için ciddi bir maddi kazanç anlamına geldiğinin ve doğrudan veya dolaylı olarak aile bütçelerine katkıda bulunduğunun farkındadır.

Elde edilen gelirler kadınlar ve aileleri için çok makbule geçmektedir. Kadınların ev kadını rollerine sıkışıp kalmış ve gelirlerinin çok düşük olmasına rağmen, tüm parça başı çalışan kadınlar işlerinin ne kadar para kazandırdığının ve ailelerinin hayatta kalmak için onların gelirine nasıl bel bağladığının bilincindedir. Fakat bu gelirin aileleri için öneminin farkında olması, kadınların kendilerinin ailelerinin geçimini sağlayan kişi oldukları yönünde bir algılaya yol açmamaktadır.

Ayla'nın durumu, bu açıdan, ev-eksensiz parça başı çalışma yoluyla elde edilen gelirin değerinin ne kadar bilindiğini ortaya koymaktadır. 32 yaşında ve üç küçük çocuk sahibi Ayla, mahallesinde bulunan bir atölye için parça başı çalışmaktaydı ve şunları ifade etti:

Hiç kimse, evde boş oturmanız için size para vermez. Kocam ve bütün tanıdıklarım, çocuklarım ve ailem için para kazandığımı biliyor. Hatta geleceğimiz için para bile biriktirebildik. En azından hastalık veya acil durumlarda kullanmak üzere elimizde biraz para var; yani elalemin maddi desteğine muhtaç olmayacağız.

Ayten'in üç oğlu ve düzensiz işlerde çalışan, sıklıkla iş değiştiren bir kocası vardı. Kocası çoğu zaman işsiz olmasa da, yaptığı düzensiz işler nedeniyle çok az para kazanıyordu. Dolayısıyla Ayten de sekiz yıl önce, büyük ölçekli bir tekstil fabrikasından parça başı iş almaya başladı. Ayten şunları söyledi:

Yaptığım iş önemsiz görünüyor olabilir, ancak ben de kocamın her ay kazandığı kadar para kazanıyorum. Benim katkım olmadan oğullarımızın eğitimini karşılayamazdık. Ayrıca yaşadığımız evi de benim katkılarımla inşa ettik. Çok zor ve düzensiz bir iş olsa da, bu iş olmasa sokaklarda aç kalacağımızı herkes biliyor. Kocamın geliri yalnızca karnımızı doyurmaya yetiyor; geri kalan şeyler ise benim parça başı çalışmadan kazandığım parayla sağlanıyor.

Parça başı çalışanların İstanbul'daki küresel hazır-giyim sektörüne önemli katkılarda bulunmasına rağmen, elde ettikleri gelirler, fakir kadınlara verilen yardım gibi görülmekte ve 'pazar parası' olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bu durumu, kadınlara nasıl ve niçin iş yaptırdığını açıklayan bir atölye sahibinin sözleri açıklığa kavuşturmaktadır:

Yalnızca kadınlara iş veriyoruz; bazen ise onlar bize gelerek iş olup olmadığını soruyor. Kadınların çoğu düzenli olarak iş alıyor ve bu mahallede yaşıyor. Geçmişte, parçaları elle dikmeleri için kadınları tam zamanlı çalışan olarak işe alıyorduk; ancak hazır-giyim işi oldukça düzensiz bir iştir. Bazen kadınların haftalarca yapacak işi olmuyordu, ama yine de maaşlarını ödemek zorunda kalıyorduk. Daha sonra ise iş oldukça parçaları onlara teslim etmek ve parça başı ödeme yapmak üzere, kadınları evlerinde çalıştırmaya karar verdik. Kadınlar için, parça başı iş yaparak pazar parası kazanmak, evde oturmaktan çok daha iyi. Bu işin kadınlara yaradığını düşünüyorum, çünkü fakir kadınların çocuklarının karnını doyururken aynı zamanda onlara göz kulak olmaları da gerekiyor. Aileler için zor günler yaşıyor, dolayısıyla insanlar ay sonunu getirebilmek için çok çalışıyor ve herkesin hayatta kalmak için bir şeyler yapması gerekiyor. Parça başı çalışma sayesinde kimseye el açmadan yaşama imkânları oluyor.

Parça başına ücretler

2019 yazında gerçekleştirilen saha çalışmasında, kadınların parça başına aldığı ücretlerle ilgili bilgi derlenmiştir. Ücret aralığının, işin içeriğine bağlı olarak değiştiği sık sık ifade edilmiştir. Örneğin bir parçanın sadece temizlenmesi için 5-6 kuruş, şifon veya keten kumaşın temizlenmesi için parça başı 10-15 kuruş kazanılabilmektedir. Bir parçaya nakış işlenecekse, bu fiyatlar artmaktadır. Görüşülen kadınlar ağırlıklı şifon kumaş temizliği yapmaktaydı. Aracı, ücretleri çok düşük olduğundan düz tişörtlerin temizlik ve kesim işlerini veya çok fazla el becerisi ve el yatkınlığı gerektirdiğinden nakış

işlerini almayı tercih etmemektedir. Dolayısıyla, bu kadınlar ağırlıklı olarak şifon kumaş temizliğine odaklanıyorlardı. Parça başı çalışanlar parça başına 10-15 kuruş kazansa da, parçaya aracı tarafından biçilen fiyat 30 kuruştur; yani ücretin yarısı işçiye yarısı da aracıya gidiyordu. Bu durumda, aracılık hizmetleri için %50 komisyon alıyordu.

Düzensiz bir yapıya sahip olan parça başı çalışmada, bazen daha fazla iş gelirirken bazen ise hiç iş yoktur; dolayısıyla aylık toplam kazancı tahmin etmek güçtür. Bununla birlikte, kadınlar, aylık gelirlerinin 800-1000 TL arasında değiştiğinden bahsetmişlerdir.¹² Parça başına çok az ücret alındığından, aylık toplam gelir asgari ücretin çok altında kalmaktadır. Görüşülen kadınlar, ücretlerini aracılardan alırken günlük, haftalık veya aylık olarak ödeme alma seçeneğine sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Alınan meblağ diğer ödeme yöntemlerine göre daha büyük olduğundan, kadınlar arasında aylık ödeme seçeneği daha yaygındır.

İş-yaşam dengesi

Parça başı çalışmanın kendisi, kadınların ev işi ve bakım sorumluluklarının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Hepsi evli ve çocuklu olan kadınlar ev içi yükümlülükleri nedeniyle dışarıda çalışma olanağı olmamıştır. Aynı işi bir atölyede tam zamanlı işçi olarak yapmak isteyip istemeyecekleri sorulduğunda, hemen hemen hepsi atölyede çalışmayı tercih etmeyeceklerini belirtmişlerdir. Ev-eksenli i çalışmak, kadınlara zamanlarını esnek biçimde, çocuklarının okul takvimine göre ayarlayabilme, aileleri için yemek pişirebilme ve küçük yaşta çocuklarına bakabilme fırsatı tanımaktadır. Bunlar, kadınların ev-eksenli parça başı çalışmayı tercih etmelerine neden olmaktadır.

Örgütlülük: Ev-Ek-Sen örneği

Türkiye’de her zaman zor ve siyasal açıdan güç bir süreç olan işçilerin örgütlenmesi ve dayanışma içerisine girmesi parça başı çalışma gibi görünürlüğü çok düşük ve birbirinden kopuk olarak çalışan ev-eksenli çalışanlar için daha da sorunlu ve zordur.

Bu nedenle, sendikaların Türkiye’deki ev-eksenli çalışanlara çok az ilgi gösterdiği bir ortamda dayanışmanın sağlanması hiç kolay değildir. Ancak 2000’li yılların başında, ev-eksenli kadın çalışanlar, kooperatifler yoluyla dayanışma kurmak için örgütlenmiştir. Bu kooperatiflerin temel motivasyonu, daha yüksek ücret elde etmek ve araçlar veya taşeronların yaptıkları işin ortadan kaldırılmasına yönelik olmuştur (Tartanoğlu, 2017). Ortak özellikleri ise, gelir getirici örgüt statüsünde olmalarıdır.

Ev-eksenli çalışanlara yönelik ilk hak temelli örgüt, 2007 yılında Türkiye HomeNet adıyla HomeNet ile dayanışma içinde kurulmuştur; Ev-Eksenli Çalışanlar Sendikası (Ev-Ek-Sen) ise, kadın işçilerin kendileri tarafından oluşturulan bir işçi örgütü olarak iki yıl sonra faaliyete geçmiştir. Sendika öncelikle görünürlük ve tanınırlığa yönelik mücadele vermektedir. Ancak, mevcut sendika mevzuatına göre, ev-eksenli çalışanlar kayıtlı sektör işçileri olmadığı ve sosyal güvenlik numarasına sahip olmadığı için sendikalaşamamakta veya sendikalara katılamamaktadır. Bu nedenle uluslararası mevzuata daha da bel bağlanmaktadır (Hattatoğlu ve Tate, 2016). Sendikanın hedefi, Ev-Ek-Sen bildirgesinde şu şekilde ifade edilmiştir:

‘İnsana yakışır iş’ ve sosyal sigorta için örgütlenmekteyiz; ancak örgütlenerek, örgütlenme hakkını da kazanmaya çabalamaktayız. Sendikamızı örgütledik ve faaliyete geçirdik; ancak devlet, sendikamızı kapatmak için dava açtı. Dolayısıyla, Ev-Ek-Sen sendikamızın bir işçi sendikası olarak tanınırlığını sağlamak, tüm ev-eksenli çalışanlara ve daha genel anlamda sosyal güvenlik kapsamı olmaksızın çalışanlara yönelik örgütlenme hakkının da tanınması anlamına gelecektir. Ev-eksenli çalışanlar olarak biz, sosyal güvenlik kapsamında olmayan işçilerin bir bölümünü oluşturmaktayız. Bu nedenle Ev-Ek-Sen’in tanınması yalnızca bizim değil, tüm güvencesiz çalışanların sendikalaşma mücadelesi için çok önemli bir kazanım olacaktır.

¹² Temmuz 2019’da asgari ücret aylık 2.020 TL tutarında idi.

Bildirgelerinde “Ev-eksenli çalışanlar olarak biz, güvencesiz çalışanların en görünmez kesimi arasında yer almaktayız. Dolayısıyla tıpkı diğer işçiler gibi bizim de işçi olduğumuzu açıklamakta zorlandığımız oluyor” şeklinde belirtildiği üzere (Ev-Ek-Sen, 2009), sendikalaşmadaki temel sorun kadınların kayıtdışı işçi olmaları ve beraber hareket etme açısından potansiyellerinin zayıf olmasıdır. Bununla birlikte, sendikanın faaliyetleri, siyasal olarak faal deneyimli işçiler, ve çalışma ve istihdam ilişkileri alanından uzman akademisyenler tarafından yönetilmektedir. Dolayısıyla sendikanın etkisi kuruluş aşamasından itibaren sorunlu, sürdürülebilirliği ise çalışanlar tarafından yaygın destek görmemesi nedeniyle tartışmalı olmuştur. Kadınların çalışma koşullarına razı olmaları, aile ve akrabalık ilişkilerinin bir uzantısı olarak aracılar ve işverenleriyle kurulan ilişkileri, direniş veya toplu eylemi gereksiz kılmakta; bu koşullarda, kadınların çalışmaları gönüllü katkı olarak algılanmaktadır. Hukuki statüsüne ilişkin dava açıldığından bu sendika, kurulduğu ilk günden beri etkisiz kalmıştır.

¹² Temmuz 2019’da asgari ücret aylık 2.020 TL tutarında idi.

► 4 Freelance çalışanlar: Uzaktan, evde ve IT temelli çalışma

Bilgiye erişimin artması, iletişim teknolojileri, yapay zeka, robotbilim, makine öğrenimi ve otomasyon ile birlikte teknolojik değişim, çalışma yaşamında da önemli değişiklikleri tetiklemektedir (ILO, 2017). Teknolojik değişimle aynı zamanda 'gig' ekonomisi veya 'ısmarlama' (on-demand) ekonomideki işlerin de artmasıyla birlikte, işgücü piyasasında varolan işleri de değişime uğratmaktadır (De Stefano, 2016). Bu işler esneklik sağlıyor olsa da, çoğu zaman istihdama bağlı haklara ve sosyal korumaya erişim sağlamayan, güvencesiz işlerdir (ILO, 2018a). Teknolojik değişim, çalışmanın gerçekleştiği bir mekânı olmayan ve istihdam ilişkilerinin çoğunlukla tanınmadığı oldukça 'görünmez' bir işgücünü meydana getirmiştir.

Türkiye'de dijital çalışma, büyük bölümü iyi eğitilmiş profesyoneller olan ve yaygın olarak "freelance (serbest çalışan)" olarak adlandırılan işgücünün artması ile büyümüş ve görünür hale gelmiştir. Bu alanda çevirmenlik, IT temelli işler ve gazetecilik en yaygın mesleklerdir. Freelance çalışma koşulları, çalışanların demografik özellikleri ve çalışma anlayışları, endüstriyel üretime yönelik tedarik zincirlerinin en altında yer alan parça başı çalışanlara göre büyük farklılıklar göstermektedir. Ancak, internet üzerinden freelance çalışanlar ve parça başı çalışan kadınlar arasındaki en önemli ortak özellikleri ise, işverenler veya aracılardan gelen sipariş işleri ve kayıtdışı çalışma yanı sıra ev-eksensel çalışma deneyimleridir.

İlerleyen bölümde, Türkiye'de farklı işlerde freelance olarak çalışanlarla yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular yer almaktadır.

Freelance çalışanlar kimdir?

IT temelli evde -freelance- çalışanların demografik özellikleri, endüstriyel ev-eskenli çalışanlara göre daha genç bir yaş kompozisyonuna sahiptir. Gruptaki en yaşlı görüşmecimiz 43 yaşında iken, geri kalanlar 30'lu yaşlarının başlarında kişilerdir. Görüşülen en yaşlı kişiler, kayıtlı istihdamı bırakıp freelance ve evde çalışmaya geçen, bazıları ise meslek ve iş değiştirmiş evli kadınlardır. Genç mezunlar ise, evde freelance çalışmayı kurumsal ofis işine geçmeden önce kariyerlerinin başlangıcındaki bir aşama olarak görmektedir.

Freelance görüşmecilerimizin parça başı çalışan kadınlarla karşılaştırıldığında eğitim düzeyi ise çok yüksekti. Bilgisayar programcılığından işletme alanında yüksek lisansa, çevirmenliğe kadar değişen alanlarında üniversite diplomasına sahipti. Çeviri yapanlardan biri doktora derecesini yeni bitirmiş, diğer çevirmen ise Türkiye'nin İstanbul'daki en prestijli devlet üniversitelerinden birinde sosyoloji alanında yüksek lisans eğitimine devam etmekteydi. Görüşülen kişilerden yalnızca biri lise mezunuydu, ancak çevrimiçi bir kurs yoluyla Avusturya'dan lisans eğitimini tamamlıyordu. Lise yıllarının başlarında bilgisayar programcılığıyla uğraşmaya başlamış, işleri zaman içinde ivme kazandıkça üniversiteye gitmeme kararı almıştı.

Görüşülen kişilerin medeni durumuna bakılınca, görüşmecilerimiz arasında bulunan kadınlardan yalnızca ikisi evli, geri kalanıysa bekârdı. Freelance çalışanların medeni durumları, İstanbul'daki hazır-giyim sektöründe parça başı çalışan kadınlarda olduğu gibi, evde çalışma tercihleriyle ilgili değildi ve iki grup arasında bu bakımdan ciddi farklar vardı.

Niçin freelance çalışma?

Freelance olarak çalışmayı seçmenin nedeni ilk başta kişisel tercih gibi görünse de, aslında çalışan farklı sektörlerde ortaya çıkan yapısal değişimlerinin çalışma biçimlerine yansımalarının sonucu olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin yazılı ve sözlü çevirmenlik yapanlar, ofis temelli çalışanlardan ziyade genellikle freelance çalışan kişilerdir. Bu durum grafik tasarımcılar ve IT çalışanları için de geçerlidir. Genel çalışma biçimi ise, işi internet üzerinden, evde ve uzaktan gerçekleştirme şeklindedir. Görüşülen kişilerin büyük bölümü şirketlerde, Türkçe'de ofis veya plaza işi olarak anılan biçimlerde kayıtlı çalışma deneyimine sahip olsa da, daha sonra kariyerlerine freelance olarak devam etmeyi seçmişlerdir.

32 yaşındaki bir web tasarımcısına göre kurumsal iş, içinde hiçbir yaratıcılık barındırmayan sonsuz bir bürokratik prosedürler zinciriydi:

Serbest çalışmaya başlamadan önce, üç yıl tam zamanlı çalıştığım kurumsal işimi gönüllü olarak bırakmıştım. Kurumsal çalışmadan ve kurallarından çok sıkılmıştım; çünkü sürekli kimsenin hiçbir şeye karar veremediği sonu gelmez toplantılara ve işyerindeki gösterişçi çalışma arkadaşlarıma katlanmak zorundaydım. Böyle bir ortamda çalışmak insanın yaratıcılığını öldürür, işte o yüzden devam etmek istemedim... Biliyor musunuz, hatta bir süreliğine çalışmayı tamamen bıraktım.

Benzer şekilde, iki çocuk sahibi, elektrik-elektronik mühendisliğinden mezun 43 yaşındaki bir kadın da Türkiye'deki kurumsal çalışma yaşamında AR-GE'ye odaklanılmadığından söz etti. Yıllar içinde terfi ettikçe işi daha yönetici pozisyonlara kaymış, ürün geliştirme ve AR-GE alanından uzaklaşmıştı. Kurumsal çalışmanın pek AR-GE odağı olmadığı ve kendisinin de aslında ürün geliştirme ile ilgilendiğinden bir süre sonra işinden ayrılarak freelance çalışmaya başlıyor.

Tanınmış bir gazeteciye göre ise, birçok gazeteciyi kayıtlı istihdamdan freelance çalışmaya doğru iten şey, Türkiye'deki siyasi ve ekonomik koşullar nedeniyle medya sektörünün yeniden yapılandırılmasıydı. HaberTürk ve Hürriyet gibi büyük medya kuruluşlarının birçoğu, hem çalışan ve basılı ürün sayılarını azaltmıştı. Bu durum ise, zaten az sayıda olan tam-zamanlı kurumsal işlere erişmeye çalışan gazeteci sayısının artmasına yol açmıştı.

34 yaşındaki genç bir web tasarımcısı ise freelance çalışmaya başlamasının ana nedenini Türkiye'deki 'çalışma kültürü'ne bağlayarak, ağırlıklı olarak yurtdışından gelen siparişler için çalıştığını belirtti. Mesleğindeki 'çalışma kültürü'nü şöyle açıkladı:

'Baba patron' düşünce yapısının çalışma hayatımızın her alanına nüfus ettiğinden, oldukça feodal bir çalışma ortamımız var. Baba patronlar daima çok sayıda kişiye 'ekmek' kazandırdığını iddia ediyor. Bunun sonucunda ise bağımsız düşünceye hiç yer bırakılmadan, her konuda ona uymak zorunda kalıyoruz. Patron kendini en üst düzey güç olarak gördüğü zaman, fazla mesai ve ikramiyelerini ödemediye başlıyor.

Freelance çalışmaya başlamanın nedenleri kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Ancak, IT temelli sektörlerin değişen emek talepleri ve sektörel yeniden yapılanması, freelance çalışmanın başlıca nedenleridir; ayrıca bağımsız çalışma imkanı da gençler ve çalışma koşullarında özerklik arayanlar için çekicidir.

İstihdam durumu: Bağımlı mı yoksa bağımsız mı?

Eurofound ve ILO'nun raporunda evde uzaktan çalışma, birbiriyle örtüşen iki kategori ile tanımlanmaktadır: IT yardımıyla işveren mekanının dışında yapılan çalışma, ve evde yapılan çalışma.¹³ Oldukça açık biçimde tanımlansalar da, evde uzaktan çalışma ve bağımsız çalışma/kendi hesabına çalışma arasında sürekli bir geçiş vardır. Görüşmeden elde edilen bulgular, birçok kişinin şirketler veya araçlardan gelen siparişler üzerine çalışırken aynı zamanda kendi hesabına çalışan olduklarını da göstermektedir. Bu her zaman eşanlı durum olmasa da, görüşmecilerin birçoğu kariyerlerinin bir döneminde bağımsız çalışan, işveren veya bağımlı çalışan görevini üstlenmiştir. Genç bir IT çalışanı, işteki durumunu şöyle açıklamıştır:

Son yıllarda çevrimiçi pazarlama alanına odaklanan, internet reklamcılığı alanında çalışmaktayım. İnternet siteleri ve internet sitelerinin yönlendirme sayfalarını oluşturuyorum. Genellikle yaşadığım şehirdeki yerel şirketlere iş yapıyorum. İnternet reklamcılığı, bu şirketlerin cirosunu artırmaya odaklı bir iştir. Bu işletmeler için yaptığım iş temel olarak budur.

¹³ 'Evden çalışma' (working from home) ev-eksensiz uzaktan çalışma olarak kabul edilmektedir; 'evde çalışma' (working at home) ise evi işyeri olarak kullanarak ve ITbağlantısı olmadan üretim yaparak evde yapılan çalışmayı ifade eder. Evde giyim parçaları diken ve ürünlerini şirkete satan, çoğunlukla parça başı ücret sistemiyle çalışan bir işçi, evde çalışanlara bir örnektir. (Eurofound ve Uluslararası Çalışma Örgütü, 2017:5).

Bunun dışında ise, kendi işletmemin de sahibiyim. Arada kazanç sağladığım kendi internet sitelerim var. Google veya Facebook aracılığıyla ucuza trafik satın alıyor ve insanlara reklam gösteriyorum. Bu şekilde bir veriyorsam, üç kazanıyorum.

Daha çok ürün geliştirme ve AR-GE ile ilgilenen başka bir freelance çalışan ise, eskiden ortaklarla birlikte şirket kurarak, Türkiye'nin en büyük mobil şebeke operatörüne (Turkcell) yönelik bir ürün tasarlayarak, TÜBİTAK'tan fon almış. Ortaklarıyla anlaşmazlığa düşmesinin ardından şirketten ayrılarak, kurumsal hiçbir bağlantısı olmadan evden çalışmaya karar verir.

Örneğin bir yazılım geliştiricisi eğer piyasada fazla rağbet görüyor ve çok fazla sipariş alıyorsa, tek başına yapabileceğinden daha fazla iş yüklenilmektedir. Böyle durumlarda işlerini başka kişilere, yaptırabilmekte, bazen de başka freelance çalışanlar adına yüklenici görevini üstlenerek, o kişilere iş vererek bir komisyon alabilmektedirler. Bazen ise başka arkadaşına veya meslektaşlarına iş gönderilmesini tavsiye edebilmektedir. Reklam ajansları için proje üstlenen bir görüşmecimiz işini şöyle ifade etmiştir:

Çalıştığı alanda adını duyurmuş ve bu işten çok para kazanan her freelance çalışan, kendi reklam ajansı veya şirketini kurar. Örneğin, benim kendime ait iki şirketim var. Diğer serbest çalışanlarla iletişimim çok iyi düzeyde olduğundan, bu kişileri fiili olarak şirketimin bünyesine almadan çalıştırıyorum, ancak genelde sözleşme imzalatıyorum. İşte, freelance çalışanlarla iş yapmanın güzelliği şu: kendi işinde isim olmak istedikleri için her zaman iyi iş çıkarmak zorundalar. Örneğin bir şirket çalışanı yalnızca işinin nasıl görüldüğüne odaklanabilirken, freelance çalışan kişi kendi adını korumak için en iyi sonucu elde etmek ister.

Bu kişilerin istihdam durumları, ajanslar veya şirketlere yönelik olarak bağımlı yüklenici olmak, tamamen bağımsız olmak ve aracılık yapmak arasında sürekli değişmektedir. Tüm bu pozisyonlardaki kişilerin ortak noktası ise evde uzaktan çalışmalarıdır. Bazıları için freelance çalışma bağımsızlık göstergesiyken bazıları için kariyer gelişimlerinin bir aşaması, diğerleri için ise çalışma yaşamında yer alan hiyerarşik çalışma ilişkilerine karşı bir başkaldırıdır.

Müşteri/işverenin kimliği

IT temelli sektörde, müşterinin kimliği işletim sistemleri, pazarlama veya internet üzerinden yapılan diğer faaliyetlerini geliştirmeye çalışan bir şirket olabilir; veya şirketlerin reklamcılık, çevrimiçi pazarlama vb. belirli ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik çalışan ajanslar da olabilir. Freelance çalışanlardan iş talep edenler bazen bir kuruluş bazen de bir kişi olabilirken, bazense daha karmaşık, ikili ve üçlü ilişkiler de var olabilir.

Son beş yıldır serbest çalışan bir web tasarımcısı, bu süre boyunca sadece tek bir ajans için çalışmaktadır. Ajans tarafından verilen işlerine ek olarak, sözleşme imzalamadan çalıştığı kişisel müşterileri de vardır. Web tasarımcısı bunu karşılıklı güvene dayalı kayıtdışı iş ilişkisi olarak görmektedir.

Oldukça nadiren yüz yüze kişisel iletişim kurulduğundan, uluslararası müşterilere çalışan da olabilmektedir. Dolayısıyla işler bilgisayar destekli olduğunda hem çalışanlar hem de müşterilerin mekanı iş ilişkisinin kurulması için bir kısıt olmaktan çıkmaktadır. Görüşmecilerimizden biri, uluslararası müşteri portföyünü şöyle açıklamıştır:

Avusturya'da hem Avusturyalı Türk hem de Avusturyalı müşterilerim var. ABD'deki müşterilerimin yanı sıra İsviçre'de de büyük bir yazılım şirketi müşterimdir... Viyana'da ise yazılım şirketlerinden daha çok taşımacılık ve temizlik şirketleriyle çalışmaktayım.

Bazı IT temelli çalışanlarının iş bulduğu dijital platformlar mevcuttur. Bu platformlardan iş almak deneyimli çalışanlar arasında yaygın olmasa da, adlarını ve çalışmalarını duyurmak, tanıtmak isteyen yeni mezunlar tarafından tercih edilmektedir.

Görüşmecilerimiz bu platformlar üzerinden herkesin iş bulamadığını, ancak iş almanın yaygın kullanılan bir yolu olduğunu da eklemiştir Adları 'platformwork', 'armut.com', 'freelancer' olan yerel veya küresel dijital platformlar da mevcuttur. Bunların yanı sıra çevrimiçi bir platform da vardır; iş arayanlar buraya kaydolarak profillerine deneyimlerini ekler. İşverenler de kayıtlıdır. Platform üzerinden iş yaptıkça size puan verirler. Puanlarınız, işi kabul ederken yapacağınız pazarlığın gücünü artırmanıza yaramaktadır.

Bu platformlar, özellikle kendi iş anlaşmalarını gerçekleştirmek üzere müşteri tabanı oluşturmaya çalışan yeni mezunlar ile freelance IT'ci arayan şirketlere hizmet eden bir tür aracı görevi görmektedir. Freelance çalışanlar ve müşterilerine sundukları aracılık hizmetlerinde, toplam iş tutarının %5 ile %30'u arasında değişen miktarda kesinti yapıldıktan sonra ödeme bu ajanslar aracılığıyla aktarılır ve böylece yeni freelance çalışanların karşılaşabileceği ödemelerini alamama riski ortadan kalkar. Ancak freelance olarak belli bir deneyim ve müşteri portföyü geliştirdikten sonra, freelance çalışanlar genellikle bu aracılık hizmetlerini kullanmadan, kendi müşteri ile doğrudan çalışmayı tercih etmektedirler.

Bu platformlarda iş arayanlar arasında varolan ücret rekabetinin ücret düzeyini çok aşağı çekmesi nedeniyle, bu platformlardan iş aramak genellikle deneyimli IT çalışanları tarafından tercih edilmemektedir. Deneyimli ve vasıflılar kendi kurdukları ağırları ile iş yapmayı tercih etmektedir. Bir görüşmecimiz kendi deneyimini şöyle aktarmaktadır:

Bu işi yaklaşık sekiz yıldır yapıyorum ve platform deneyimim hiç olmadı. Bu platformlar aracılığıyla iş almak istersem, orada bir geçmiş kaydım olmadığı için kazancım azalacaktı. Hak ettiğim ücretleri alamayacaktım. Bu nedenle bireysel olarak iş arıyorum. Bu platformlarda çok yoğun rekabet var.

Çevirmenler de benzer biçimde çoklu müşteri kaynaklarına sahiptir. Yayınevleri için kitap çevirileri, haber kaynakları için çeviriler, STK'lar için çeviriler ve bireysel çeviriler, tek bir çevirmenin iş yaptığı farklı kaynaklar olabilmektedir. Simültane çeviri yapanlar ise, çeviri hizmetlerinde uzmanlaşmış şirketlere çalışabilmektedir. Bu şirketler genellikle işlerini saatlik veya günlük olarak freelance çalışan çevirmenlere yaptırarak, tam zamanlı sözleşmeli personel istihdam etmekten kaçınmaktadır.

İş sözleşmeleri

Doğrudan işe alınanlara yönelik iş sözleşmeleri çoğu zaman sözlü olarak ve işveren ve çalışan arasındaki güven ilişkisine dayanarak yapılır. Yazılı bir sözleşmenin olmaması serbest çalışmanın en büyük sorunlarından biridir ve çalışanların zaman zaman yaptıkları iş için ödeme alamamalarıyla sonuçlanabilmektedir. IT çalışanları ve diğer freelance çalışanlar, bu engeli aşmak için birkaç ajans, firma veya yayineviyle düzenli çalışma ilişkileri kurmaya çalışır.

Yaptıkları iş anlaşmalarının bazılarında, çalışanlar ajanslarla veya formel kayıtlı şirketlerle iş yaptıklarında resmi yazılı sözleşmeler imzalamaktadırlar. Bir görüşmeci, görevini tamamladığında ücretini alacağını garantilediği için, sözleşme imzaladığında kendini daha güvende hissettiğini belirtmiştir. Geçmişte, sözleşme olmadığında ödemelerini alamadığı zamanlar olduğundan söz etmiştir.

Görüşmecilerimizden biri, yazılı sözleşmesinde 'hizmet sağlayıcı' veya 'uzman' olarak anıldığını ve kendisinin firma açısından bağımsız yüklenici statüsünde olduğu, firmanın çalışanı olmadığını belirtmiştir. Sözleşmesinde, yüklenicinin sağlık sigortası ödemeleri, ücretli tatil veya çalışanlara sağlanan diğer haklardan faydalanamayacağı belirtilmiştir. Sözleşmede çalışma süresi belirtilmeksizin işin kendisi tanımlanmış ve yüklenicinin, iş tamamlandığında ödeme alacağı belirtilmiştir. Buna ek olarak, sözleşmede işin aşamaları ve firma tarafından nasıl izleneceği konuları da dahil edilmiştir. Ajans veya müşterinin yükümlülüğü, işin tamamlanmasının ardından ödeme yapmakla sınırlıdır.

Çalışma süresi ve proje bazlı çalışma

Görüşmeden elde edilen veriler, internet üzerinden freelance olarak çalışanların tümünün süre sınırlı, çıktı odaklı işler yaptığını göstermektedir. Zaman zaman yapılan simültane çeviriler hariç, hiçbir freelance çalışanın ücreti saat başı ücret ile belirlenmemektedir. Web tasarımcıları, grafik tasarımcılar, yazılım programcıları ve çevirmenler belirli görevlerde, süre sınırı ve teslim tarihi ile çalıştırılmaktadır. Bir iş aldıklarında, günün hangi saatinde çalışacaklarına kendileri karar vermektedir. İnternet üzerinden çalışanlar dizüstü bilgisayarlar, akıllı telefonlar ve veri planları sayesinde iş taleplerini istedikleri yerde karşılayabilmektedir.

Beyaz yakalı profesyonellerin freelance ve evde çalışmayı seçmelerinin ana nedenleri arasında çalışma saatlerinin esnek olması yer almaktadır. Sıklıkla söz edildiği gibi, günde dört veya beş saat çalışma ideal bir iş günüdür; bazıları ise iki ila üç saat arası, daha kısa saatler çalışmaktadır. Türkiye'deki uzun saatler çalışma kültürü nedeniyle kurumsal işletmelerde çalışan kişiler ofislerinde on saati aşkın zaman geçirmektedir. Bir grafik tasarımcı, çalışma rutinini şöyle açıklamıştır:

Günde üç ila dört saat çalışıyorum. Her gün kaç saat çalışacağımı gerçekten kontrol edebiliyorum. Örneğin bir şirket için logo tasarlamak birkaç saatimi alabiliyor, ancak işi tamamlamak için genellikle bir hafta süre istiyorum. Çünkü işin kendisi bilgisayar karşısında geçirdiğim saatler değil, logonun ve tasarımının üzerinde düşünmektir.

Bir çevirmen de çalışma rutinini şöyle açıklamıştır:

Kitap çevirisi gibi uzun süreli planlanan bir işse, günde üç-dört saat çalışıyorum. Bu süreçte makale çevirisi gibi ek iş geldiğinde ise, eğer bu ek iş kısa süreliyse, kitap çevirisine harcadığım günlük üç-dört saatin üzerine ektradan çalışmam gerekiyor... Ancak diğer zamanlarda, kısa projeleri hemen bitiriyor, daha sonra ise uzun süreli çeviri üzerinde daha yoğun çalışarak günümü geçirebiliyorum.

Evde çalışanların çalışma süresi normal ofis çalışanlarına göre daha kısa görünse de, bu çalışma süreleri alınan işlerin teslim sürelerine bağlı olarak aslında çok daha uzun saatler olabilmektedir. Kaç saat çalışılacağına genellikle iş akışına göre belirlendiği ifade edilmektedir. Bazı dönemlerde gelen işlerin sayısı artınca, talep yükseklir ve freelance çalışanlar daha fazla iş alırlar. Dolayısıyla günlük çalışma süresini uzatmak zorunda kalır ve böyle dönemlerde işi tamamlamak için durmaksızın çalışarak, yalnızca yemek yemeye ve uyumaya vakit ayırabildiklerini belirtmişlerdir. Bir görüşmeci durumu şöyle açıklamıştır:

Günün 18-20 saatini telefon veya bilgisayar başında çalışarak geçirmek zorunda kaldığım için çok pişmanım. Evde çalışıyorum, ancak müşterilerin çekimlere yönelik beklentilerini karşılamak için dışarıda da yapacak işlerim oluyor. Neredeyse her gün yeni randevular düzenlemem, geçmiş randevuların ayrıntılarını açıklığa kavuşturmam veya yeni müşterileri fiyatlar hakkında bilgilendirmem gerekiyor. Tüm bunlar günümün büyük bölümünü dolduruyor.

İşte bu nedenlerle günlük veya haftalık çalışma süresi, freelance çalışanlara gelen iş taleplerine ve daha uzun saatler çalışmaya ne kadar istekli olduklarına göre değişmektedir. Benzer şekilde, diğer çalışmalarda da freelance çalışanların uzun çalışma sürelerine işaret etmektedir. Örneğin Ukrayna'da serbest çalışanlar internet üzerinden yapılan işleri için, 22 saat ücretli iş ve 8 saat ücretsiz faaliyetler olmak üzere haftada ortalama 30 saat harcamaktadır. Çalışanların %20'sinden fazlası haftada 48 saatin üzerinde çalışmaktadır – bu yüzde, toplam nüfusun çalışma süresi ortalamasından daha yüksektir (ILO, 2018b). Freelance çalışanların uzun ve standart olmayan çalışma sürelerini belgeleyen başka çalışmalar da vardır. Shecchuk vd. (2018), vardiyalı çalışma ve düzensiz çalışma takvimlerinin, freelance çalışanların refahını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.

Görüşmeler sırasında görüşmeciler doğrudan hali hazırda üzerine çalıştıkları projelerine harcadıkları süreyi günlük çalışma süreleri olarak ifade etmiştir; yeni beceriler edinme ve yeni müşteriler bulmaya yönelik olarak harcadıkları zaman hesaba katılmamıştır. Yeni beceriler edinmeye zaman harcayarak bu yönde yatırım yapmak ve kendi alanlarındaki yeni trendleri takip etmek de vakitlerinin önemli bölümünü alabilmektedir. Bunların yanı sıra yeni yazılım programları, ekipman ve eğitim paketleri satın almak gibi maliyetleri de üstlenmek zorunda kalmaktadırlar.

Kazançlar

Görüşmelerin birçoğunda, freelance çalışanlar gelir potansiyellerini etkileyen iki faktörden söz etmiştir. Bunlardan biri, uzun saatler çalışarak daha fazla iş almak, diğeri ise çalıştıkları alandaki tecrübe ve tanınırlık olmuştur. Göstergeler, yaptığı alanda tanınıyor olan ve iyi ücretler ödeyen müşterilere sahip çalışanlar yüksek düzeyde gelir ve iş tatmini sağladığı yönündedir. Bununla birlikte, freelance çalışanların büyük bölümü zamanını daha düşük gelirler karşılığında çalışarak geçirmektedir. Bir yazılım programcısı şöyle demiştir:

Örneğin geçtiğimiz ay çok sıkı çalışmamı gerektiren, çok zor bir projem vardı ve 18.000 TL gelir elde ettim. Aylık ortalama gelirim 5.000-6.000 hatta bazen 7.000-8.000 TL arasında değişiyor. Ancak elde

ettiğiniz kazanç yalnızca ne kadar çalıştığınıza göre belirleniyor... Üç yıl önce tam zamanlı işimde çalışırken, aylık 5.000 TL maaş alıyordum. Üç yıl önceki tam zamanlı işimde çalışırken kazandığım miktarı şu anda freelance çalışarak kazanabiliyor gibiyim. Ancak o işimde kalsaydım şimdiye kadar ayda 10.000 TL kazanıyor olurdum, sosyal sigorta primlerim de ödenmiş olurdu.

Freelance çalışmanın ana özelliklerinden biri de gelir düzeylerindeki düzensizliktir. Öyle ki, daha fazla sayıda iş kabul edilirse daha fazla para kazanılabilir, fakat bu günün daha fazla saati çalma anlamına gelmektedir. Genç profesyonellerin, tam zamanlı, ofis temelli işlerde çalışmaktan kaçınmasının başlıca nedeni ise kurumsal yaşamda varolan uzun saatler çalışma kültürüdür.

Ayda yaklaşık 4.000-5.000 TL kazanmak benim için yeterli. Elde ettiğiniz gelir değişken olduğu ve bazen hiç iş olmadığı için, bu paranın bir bölümünü biriktirmeniz gerekiyor. Ancak şunu söylemeliyim ki, sabit olmayan ve her ay değişebilen bir gelir söz konusu. Serbest çalışan bir kişinin elde ettiği kazanç, biraz da işi yapan kişiye bağlı... Günde dört-beş saatten daha fazla çalışmak, tüm vaktimi bilgisayar başında geçirmek istemiyorum. Yine de ne kadar uzun saatler çalışırsanız, o kadar fazla kazanıyorsunuz.

Daha önce de bahsedildiği gibi, yüksek ücretli işlere erişebilmek ve iyi bir müşteri portföyüne sahip olmak için iş yapılan piyasada iyi bir isme sahip olmak çok önemlidir. Bazıları isimlerini ve tecrübelerini kullanarak daha kısa saatler çalışmakta ve yalnızca birkaç iş kabul etmektedir. Bir ürün geliştirici, günde birkaç saat çalışarak ayda yaklaşık 4.000 veya 5.000 TL kazandığını ifade etmiştir. Ancak geçmişteki uzun saatler çalıştığı günlerine dönseydi, ayda 20.000 TL'nin üzerinde para kazanabilecekti.

İnternet üzerinden çalışanlar da gelir düzeylerine ilişkin bazı sorunlar yaşamaktadır. Saat başı veya çıktı temelli işlerde standart ücretlere bel bağlayamadıklarından, ücretler büyük ölçüde dalgalanmaktadır. Buna ek olarak, IT çalışanlarına yönelik çevrimiçi iş arama platformlarına çok sayıda yeni mezunun katılıyor olması rekabetin artmasına yol açmıştır; yeni katılanların birçoğu çeşitli nedenlerle düşük ücretleri kabul ederek kendileri için bir portföy oluşturmaya çalıştıklarından, genel ücretleri de düşürmektedir. Bu sorunlardan üçüncüsü ise, çalışanların sıkça karşılaştığı yapılan iş karşılığında ödeme yapılmamasıdır. Bir ürün geliştiricinin karşılaştığı ödeme alamadığı bir duruma örnek aşağıda verilmiştir:

Freelance çalışmak güzel; çünkü kurumsal işimden ayrıldıktan sonraki ilk 1,5 yılda, toplamda beş yıllık maaşım kadar para kazandım. Ancak bu sizi yanıltmasın, çünkü kazancım her zaman bu kadar yüksek olmuyor; hatta bazen kararlaştırılan parayı bile alamıyorsunuz. Örneğin, bir keresinde bir iş yapmışım. Bana işi veren kişi, para ödemeyi planlamadığını söyledi. Bunu gerçekten açıkça dile getirdi. Bu bakımdan, Türkiye'de freelance çalışmak gerçekten çok zor; iş yaptığınız kişilerin iş ve çalışma ahlakına teslim oluyorsunuz. Kendi haklarınızı savunmak zorundasınız, yoksa iş yapsanız bile para kazanamazsınız. Hukuki süreçler çok zaman aldığından, haklarınızı hukuk sistemi yoluyla aramanız mümkün olmuyor. Bunlarla uğraşmak ve yorucu bir sürece katlanmak yerine, mali kaybımı gidermek için yeni işler alıyorum.

Başlangıçta görüşmeciler freelance çalışmayı, daha özgür ve çalışma süreleri ve kazançları konusunda daha fazla kontrol sahibi oldukları bir çalışma biçimi olarak tanımlasalar bile, bu çalışma biçimi aynı zamanda yeni bir iş bulmak, yeni beceriler edinmek, işverenlerin değişen taleplerine yanıt vermek için çok çalışmak ve bazen piyasada hayatta kalabilmek için istemedikleri işleri kabul etmek anlamına da gelmektedir. Tüm bu faktörler ise, freelance çalışanların daha da güvensiz hissetmelerine neden olmaktadır.

Sosyal güvenlik ve sağlık sigortası

Türkiye'de hem çalışanlar hem de işverenler, brüt taban maaşın belirli bir yüzdesini ve diğer yan hakları içeren sosyal güvenlik primleri ödemektedir. Bu primler emeklilik, sağlık, hastalık, iş kazaları ve meslek hastalıkları, engellilik, doğum ve dul-yetim ödeneklerine yönelik ödenir. İnsanlar düzenli bir istihdam sözleşmesi yoluyla, çalışan olarak¹⁴, serbest çalışan veya kendi yaşlılık ve sağlık sigortasına isteğe bağlı katkıda bulunmak için sosyal güvenlik sistemine katılabilmektedir. Primlerini ödemeye gücü yetmeyen ancak sağlık primleri yalnızca merkezi devlet bütçesinden karşılanan kişiler de vardır.

¹⁴ Kişinin programa kaydı işvereni tarafından yapılır ve ücretinden kesintiler işveren tarafından kesilerek aylık olarak Sosyal Güvenlik Kurumu'na aktarılır.

Görüşmelerde, IT temelli evde freelance çalışanların endişe ettikleri en önemli konu, kayıtlı sözleşme ve sosyal güvenlik kapsamı olmadan çalışmaktı. Çalışanlar serbest çalışan olarak katkı paylarını ödeyebilseler de, hem çalışan hem de işveren katkı paylarını da ödemek durumunda kalacaklar, ki birçoğunun maddi imkanları buna yetmemekteydi. Görüştüğümüz kişilerin hiçbiri düzenli istihdam sözleşmesi veya isteğe bağlılık sigortalılık kapsamı altında çalışmadığından, görüşmelerde bu konudaki endişe sık sık dile getirildi.

Sözleşme ve sosyal güvenlik olmadan çalışmak, freelance çalışanların yaşadığı en büyük sorundur. Sosyal güvenlik primlerimi kendim ödemek bana çok pahalıya patlıyor; buna gücüm yetmiyor. Şimdilik yalnızca sağlık sigorta primlerimi ödeyebiliyorum... 65 yaşına gelince ne yapacağımı, bilmiyorum! ... Yaşlılık güvencem hakkında yeni yeni endişelenmeye başladım, ancak şu anda bu konuyla baş etmek için bir planım yok.

Evde freelance çalışan evli kadınlar, genellikle bakmakla yükümlü olunan aile üyesi olmanın avantajını kullanarak eşlerinin sağlık sigortasından yararlanmaktadırlar. Bu kişiler ayrıca Türkiye’de kapsami genişlemekte olan bireysel emeklilik sistemine de katkı payı ödeyebilmektedir.

Sosyal sigorta ödemesi yapmadığım için, eşimin sigortasından yararlanıyorum ... İş Bankası’nda çalıştığım zamanlarda Banka, bireysel emeklilik hesabımıza katkıda bulunurdu. İşimden ayrıldıktan sonra ise bu emeklilik hesabından yararlanamaz oldum. Şu anda ne kayıtlı sigorta primlerime yönelik ne de bireysel emeklilik hesabıma ödeme yapıyorum... Emeklilik yaşına yaklaştığımda ne yapacağımı bilmiyorum.

Freelance çalışanların yaş aralığının genç olması, sosyal güvenlik kapsamında bir çalışan olmanın önemini birçoğu için üzerine düşünülmesi gereken bir konu kılmamaktadır. Onlara göre emeklilik zamanları için duyulan endişe sıkıcı bir konu ve üzerine düşünmek istemedikleri bir şeydir. Daha da önemlisi, yaşamlarında pek önemli bir yer tutmaz. Görüşmecilerimizden biri, uzun zamandır hastaneye gitmediğini ve şu anda primleri hakkında endişelenmediğini belirtmiş, sosyal sigortasının zaman zaman düzenli iş yaptığı ajanslar tarafından ödendiğini ancak bunun her zaman olmadığını belirtmiştir.

Babamın sigortasından yararlanıyorum, o yüzden yaşadığım sağlık sorunlarını böylece göz ardı edebiliyorum... Emeklilik hakkında canımı pek sıkırmıyorum. 65 yaşında emekli olacağız, ancak durumum böyle oldukça hiçbir zaman emekli aylığı alabileceğimi sanmıyorum. Şimdiye kadar bir gün bile kayıtlı çalışmadım... Daha çok uzun yıllar serbest çalışmaya devam edebilirim, ancak artık kurumsal bir iş arayış bulmamın zamanı geldiğini düşünüyorum. Hatta kısa süre önce, uygun bir iş bulmak için yakın çevremdeki bazı kişilerle temas kurdum.

İş sağlığı ve güvenliği

Ev-eksenli çalışanların iş sağlığı ve güvenliği genellikle parça başı çalışma kavramı ve tehlikeli malzemeler ve kimyasallarla çalışmanın yanı sıra aile üyeleri ve çocukların sağlığı üzerindeki olası etkileri çerçevesinde ele alınmaktadır. İnsanların bilgisayar kullanarak çalışması, genellikle inşaat sahası veya fabrikada çalışmaktan daha az tehlikeli olarak algılanmaktadır. Ancak, bilgisayar kullanarak çalışmanın, ergonomik ve iş güvencesizliği, yalıtılmışlık, uzun saatler çalışma ve zayıf iş-yaşam dengesi gibi çalışanların ruhsal ve duygusal esenliğini tehlikeye atan riskleri de kapsayan psiko-sosyal tehlikeler biçiminde riskleri de vardır.

Freelance çalışanlar yapılan görüşmelerde, sağlık ve güvenlik konularında pek endişelenmedikleri öne sürülmüş ve birçoğu şimdiye kadar bir sağlık sorunuyla karşılaşmadığını belirtmiştir. Sağlığa yönelik önemli konularda olmasa da, bazı sorunlardan söz edilmiştir. Örneğin bir çevirmen, yaptığı çeviri işleri nedeniyle görme gücünün zaman içinde kötüleştiğini ancak bunun freelance çalışmayla ilgisi olmadığını, ofiste çalışıyor olsaydı da aynı sorunu yaşayabileceğini belirtmiştir. Ayrıca gözlerinin bozulması nedeniyle çevirmen olarak çalışmayı bırakmak zorunda kalan bir arkadaşının durumundan da söz etmiştir, 'Freelance çevirmen olarak çalışıyordu, sürekli bilgisayar başında çeviri yapıyordu; sonra gözleri birden o kadar bozuldu ki, artık çeviri yapamayacak hale geldi'.

Çalışma masasında uzun saatler oturmayla ilgili olarak da ergonomik sorunlardan söz edilmiştir. Duruş bozukluğu, sırt ve el bileğinde ağrı, görme gücünde sorunlar ve bel/soyun fitiğinden sıklıkla söz edilmiştir. Bir görüşmecimiz, durumunu şöyle anlatmıştır:

Günlerce, uzun saatler boyu oturduğum için fitik oldum ... Sahip olduğum başka bir duruş bozukluğu ise, sağ omzumun sol omzumdan daha düşük olması. İnsanlar, el çantamı sağ elle taşıdığım için bunun olduğunu söylüyor ancak yanılıyorlar. Mouseu sağ elimle kullanıyor, bütün gün sağ elimi uzatmış halde çalışma masamda oturuyorum. Mouseu tutmaktan dolayı sağ bileğimde ciddi düzeyde hissizlik var.

Bu sağlık risklerinin yanı sıra, evde yalnız başına çalışmak da çalışanları yalıtılmış kılmakta ve farklı riskler altına sokmaktadır. Çalışanlar hastalandığında, zaman zaman oldukça önemli olabilen ücretli hastalık izni gibi istihdam temelli destekler alamamaktadır. Görüşmecilerimizden bir kişi, yalnız başına çalışmanın başka bir zorluğunu şöyle açıklamıştır:

Bir keresinde bir aylık iş almıştım. Kaydedilen ilerlemeyi izlemek istedikleri için, işin nasıl ilerlediğini haftalık olarak rapor ediyordum. O dönemde bir hafta boyunca hastalandım, ancak o kadar kötü haldeydim ki lavabonun başında öylece titriyordum. O haftanın işini devam ettiremeyeceğimi bildirmek için aradım. Onlar da beni günde üç-dört kez arayarak, işi ne zaman bitirebileceğim konusunda daha da fazla baskı yaptılar. Çok kötüydü. Ofiste çalışıyor olsam başıma böyle bir şey gelmezdi ... Bu olaydan sonra, iki-üç arkadaşımınla birlikte çalışmaya başladım. Hastalık veya diğer acil durumlar halinde baskı yaşamamak için birbirimizin işlerini paylaşıyoruz.

Sağlık ve güvenliğe yönelik sorunlar freelance çalışanların yaşamında sessizce ortaya çıkmakta ve çoğu zaman işin kendisiyle ilgili olarak görülmemektedir. Genç yaş aralığındaki bu çalışanların kariyerlerinin erken aşamalarında olduğu, bu yüzden zaman zaman meydana geliyor gibi görünen sağlık sorunları hakkında fazla endişelenmedikleri de görülmektedir. İlerleyen yıllarda bu sorunların, hem ağırlaşaacağı hem de sıklaşacağı tahmin etmek mümkündür.

İş-yaşam dengesi ve sosyal yalıtılmışlık

Türkiye bağlamında, kadınların ev-eksenli parça başı çalışması, evde çalışırken bakım sorumluluklarıyla da ilgilenebilen düşük gelirli kadınlara için iş- yaşam dengesine yönelik mükemmel strateji olarak görülmektedir. Profesyonellerin freelance çalışmasını ise, birçoğu genç ve bekar olduğundan, iş-yaşam dengesi stratejisi olarak görmek pek kolay değildir; daha çok, çalıştıkları sektörlerdeki emek talebinde oluşan yapısal değişikliklere verilen bir yanittir.

Birçok görüşmecimiz tarafından, aileleri ve yakın çevreleri tarafından işsiz gibi görüldükleri için freelance çalışmanın algılanma biçimini sorun olarak görmektedir. Dolayısıyla, freelance evde çalışma, yüksek niteliklere sahip bir üniversite mezunu için 'uygun' bir iş değildir ve ofiste çalışmanın eşdeğeri değildir. Görüşmeciler, insanların kendilerine sürekli onlar işsizmiş gibi davrandıklarından ve ailelerinin 'düzgün' bir iş bulmaları konusunda onlara baskı uyguladığından sıklıkla dile getirmişlerdir. . Birçok kişi tarafından bu durum çok ağır bir psikolojik yük olarak görülmektedir.

Bu kişiler evde çalıştıklarından, genellikle üstlendikleri ev işleri de artmaktadır. İki çocuklu bir anne bu değişikliği şöyle ifade etmiştir:

Diyelim ki, okulda çocuklara yönelik veli toplantısı olacak. Eşim, ofiste çalışmadığım için toplantıya benim gidebileceğimi düşünür. Aslında eşim evdeki kendine ait sorumlulukları bilir; benim bankada çalıştığım dönem bu sorumluluklarını yerine getirirdi. Ancak statümün değişmesi, ev işleri açısından beni olumsuz etkiledi... Beni gerçekten endişelendiren dikkat dağınıklığı sorunun var. Ofiste çalışırken, çalıştığım süre boyunca dikkat dağınıcı daha az unsur vardı ve daha konsantre biçimde çalışabiliyordum. Ancak evde çalışmak için daha fazla adanmışlık ve tam anlamıyla disiplin gerektiriyor ki, bunları sağlamak çok daha zor.

Bu durumda, freelance çalışma, kadınlar için eşitsiz toplumsal cinsiyet rollerinin, özellikle de ev ve bakımı işleri daha ağır olan ve bu işler nedeniyle evde daha fazla kalan evli veya çocuklu kadınlar için daha da ağırlaştırmaktadır. Ev işlerinin yükü yalnızca evli çiftler için değil, birlikte yaşayan çiftler içinde

daha çok kadının sorumluluğu olarak algılanmaktadır. Görüşmecilerimizden biri, birlikte yaşadığı erkek arkadaşıyla durumunu ve erkek arkadaşının bu yönde bir talebi olmasa bile birçok ev işini kendi sorumluluğu olarak hissettiğini açıklamıştır. Evde temizliğin büyük bölümünü yapmasını, 'Evim aynı zamanda benim işyerim. Temiz olması gerektiğini düşünüyorum ve temizleme gereği duyuyorum' şeklinde açıklamıştır.

Erkek arkadaşım sabahları kahvaltıyı hazırlıyor ancak çoğu zaman bulaşıkları yıkayacak vakti olmuyor. Her seferinde bulaşıkları akşam yıkayacağını söylüyor. Ama dağınık evde çalışamayacağım için, en sonunda bulaşıkları ben yıkıyorum... Hafta sonları kapsamlı temizliği birlikte yapıyoruz, ama evdeki sonu gelmeyen ufak tefek işlerden hep ben sorumluyum.

İş bölümü, evde kalan kişi erkek olduğunda da benzer biçimde gerçekleştirilmektedir. Evde kalan kişi, evdeki görevlerden sorumlu olmaktadır. Erkek bir katılımcı durumunu şöyle açıklamıştır:

Kız arkadaşım ile birlikte yaşarken ben evden, o ise tam zamanlı çalışıyordu. Sabahları evden çıkarak akşam geri dönüyordu. Akşamları eve geldiğinde, bütün gün evde kaldığım halde niçin yemek pişirmediğimi veya evi toplamadığımı soruyordu. Bu yüzden çok tartışıyorduk. Bütün gün evde yatmıyorum; çalışıyorum. İnsanlara bunu anlamak zor geliyor.

Evde çalışanların karşılaştığı başka bir sorun da yalıtılmış bir ortamda çalışmaktır. Birçok kişi, günlük iş faaliyetlerinde insanlarla etkileşim kurmadığı için freelance olarak evde çalışmanın yalıtıcı ve yalnızlaştırıcı olduğunu düşünmektedir.

Bir işyerinde çalıştığınızda öğle yemeğinde, molalarda ve hatta çalışırken bile kaçınılmaz olarak sosyalleşiyorsunuz. Freelance çalışmada ise genellikle evde tek başınıza çalışıyorsunuz. Bazen üç-dört gün boyunca evden dışarı çıkmadığım oluyor. Böyle olunca da insan kendini yalnız ve yalıtılmış hissediyor.

Freelance çalışmanın en büyük dezavantajı, yalıtılmışlık. Evde çalıştığınızda çok fazla yalnız hissediyorsunuz. Ofiste çalıştığınızda, sizinle birlikte çalışan bir sürü insan oluyor. Çay veya kahve molalarında onlarla sohbet edebiliyorsunuz. Ancak evde çalışırken, tek başınasınız. Yalnızlık içinde yaşıyorum. Freelance çalışma bu bakımdan iş-yaşam dengesini olumsuz etkiliyor.

Örgütlülük: Ofissizler Örneği

Ofissizler, 2018 yılında İstanbul'da kurulan ve üyeleri tarafından finanse edilen, freelance çalışanların dayanışma ağıdır. Freelance olarak çalışan, beyaz yakalı ve işsiz kişilerin kurduğu ve 2015 yılından 2018 yılına kadar faaliyet gösteren Dünyada Mekan adlı ortak bir alanda tanışanlar tarafından kurulmuştur. Dünyada Mekan gün içinde ortak çalışma alanı olarak kullanılıyor, akşamları ise bazı taban örgütlerinin toplantılarına ev sahipliği yapıyordu. Orada tanışan freelance çalışanlar, kendi kendilerine örgütlenmeye ve freelance olarak çalışanların ortak sorunlarına odaklanmak için 2018 yılının yaz aylarında Ofissizler ağını faaliyete geçirmiştir.

Ofissizler standart olmayan bir istihdam biçimi olarak freelance çalışmayı görünür kılmayı, freelance çalışanların çalışma koşullarını incelemeyi ve bu kişilerin yalıtılmış çalışma koşullarının üstesinden gelmesi hedefiyle dayanışma ağları kurmayı amaçlamaktadır. Bu dayanışma ağları freelance olarak çalışanlara gelir ve sosyal güvenlik kazandıracak yasal hakları talep ederek savunmanın yanı sıra, çalışanlar arasında dayanışma ekonomileri oluşturmaya yönelik fırsatları ele almakta ve bu tür girişimleri desteklemeyi hedeflemektedir.

Sonuç olarak, Ofissizler'in hedefleri şöyle özetlenebilir:

1. Freelance çalışmaya, uzaktan istihdam biçimi olarak tanınırlık kazandırmak;
2. Freelance çalışanlar arasında dayanışma ağları oluşturmak (örneğin ortak çalışma günleri, tanışma toplantıları, sosyal etkinlikler vb. düzenlemek);
3. Freelance çalışanlara yönelik yasal hakları talep etmek ve savunmak (örneğin asgari ücretleri belirlemek, ödenmemezliğin önüne geçmek, sözleşme ve sosyal güvenlik yardımları talep etmek); ve

4. Freelance çalışanların gerçekleştirebileceği alternatif üretim biçimlerini desteklemek (kooperatifler, iş paylaşma, becerilerin birleştirilmesi, vb.).

Örgütün çözüm sunmaya çalıştığı başlıca sorunlar güvencesizlik kayıtdışı çalışma, ücretlerin ödenmemesi, uzun çalışma süresi, sosyal yalıtılmışlık ve iş sağlığı ve güvenliğidir. Evde çalışanların büyük bölümü bu sorunlarla nasıl baş edeceklerini bilmediğinden, Ofissizler, ortak problemlerin çözülmesinde ve maruz kaldıkları hak kayıplarının giderilmesinde hep birlikte hareket etmenin önemli olduğunu savunmaktadır. Diğer taraftan, sosyal yalıtılmışlık da ofiste çalışmamanın getirdiği en büyük dezavantaj olarak görülmektedir; Ofissizler, evde çalışanlara yönelik alternatif çalışma alanları bulmaya çalışmaktadır; ancak kafelerde çalışmanın toplu eylem biçimi olmaması ve maliyetli olması nedeniyle buralarda çalışılmasına karşı çıkmaktadır. Bu nedenle şu anda açık ve ortak ofis alanı gibi temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve fatura ve ekipman kiralamak için kurumsal kimlik kazanmak için bir kooperatif kurulması düşünülmektedir.

Yazılım geliştiriciler, çevirmenler, basın danışmanları, çizerler, muhabirler ve reklam /metin yazarları gibi birçok alanda freelance çalışan profesyoneller tarafından kurulmuştur. Ana sloganları 'freelance değil, tam zamanlı dayanışma' ile açıklanmaktadır. Bu bakımdan zaman zaman iş alırken ve işlerine yönelik sözleşme süreci sırasında özel dikkat gerektiren alanlarda da birbirlerine destek olmaktadır. Ayrıca birlikte hareket etmenin gücünü canlı tutmak için, haftanın belirli günlerini ortak çalışma günü (Perşembe) ilan ederek bir arada çalışmayı da deneyimlemektedirler. Freelance olarak çalışanların ana hedeflerinden biri, çalışma süreçlerinin sosyal yalıtılmışlık noktasında birbirlerine destek olmaktır; buna yönelik olarak açık hava sineması, film gösterimleri ve kahvaltılı buluşmaları gibi etkinlikler gerçekleştirmektedirler. Bunlara ek olarak freelance çalışmaya yönelik sözleşme usulleri, yasal haklar ve belgesel gösterimleri gibi konularda bilgilendirici toplantılar ve çalıştaylar da düzenlemektedirler.

► Kutu 1. Ofissizler

Freelance çalışanlar genellikle ofis ortamının sosyal ve malzeme bakımından sağladığı kaynaklardan uzak biçimde, tek başlarına çalışmaktadır. Freelance çalışanlarla düzenlenen çalıştaylarda, bu türde bir yalıtılmışlığın hem mesleki gelişimleri hem de duygusal esenliklerine yönelik olumsuz etkilerini dile getirmişlerdir. Ücretsiz elektrik, Wi-Fi, yemek, kahve veya bilgisayar gibi malzeme kaynaklarından mahrum kalmanın yanı sıra, çalışma arkadaşlarının aralarında paylaştığı bilgi ve deneyimlerden ve sağlayacakları duygusal destekten de mahrum kalmaktadırlar. Freelance çalışanlar, yalıtılmışlığın getirdiği sonuçlara yönelik, mesleki ve duygusal etkilerle baş etmek için hem deneyim alışverişlerinin gerçekleştirildiği çalıştaylar düzenlemekte hem de Çarşamba günleri bir arada çalışmak için Dünyada Mekan'da toplanmaktadırlar. İşyerinde insani bağların olmayışını burada hep birlikte çalışarak, sohbet ederek ve yemek yiyerek telafi etmektedirler.

Öte yandan, bu yüz yüze görüşmelere tüm freelance çalışanlar katılamamaktadır. Freelance çalışanların bu tür buluşmalara gelememelerinin çeşitli mali veya duygusal nedenlerini dikkate alarak, freelance çalışanlarla sohbet ve tartışmalar gerçekleştirebileceğimiz çevrimiçi bir platform kurma konusunda şansımızı denemeye karar verdik. Şu anda 'riot.me' adlı açık kaynak bir sohbet platformu kullanmaktayız; burada farklı sektörlerde yer alan freelance çalışanlara yönelik ayrı odalarımız ve kendi aralarında tartışabilecekleri ortak odalar yer alıyor. Böylece, freelance çalışanların çalışma arkadaşlarından uzakta olmaları nedeniyle yaşadıkları yalıtılmış hissini yenmeye çalışıyoruz. Bu platformda sektörleriyle ilgili sorular sorabiliyor, çalışmalarını sırasında bir sorunla karşılaştıklarında tavsiye talep edebiliyor veya diğer freelance olarak çalışanlarla bağlantı kurarak, sohbet edebiliyorlar.

Kaynak: İlyas, Özlem, Reframing Freelancing for Difference: Towards a Post-Fantasmatic Politics of Class and Work, Unpublished Thesis of Master of Arts in Sociology, Boğaziçi Üniversitesi (2019:187)

► 5 Ev-eksenli parça başı ve freelance çalışanlar: Farklılık ve benzerlikler

Parça başı çalışma ve IT temelli freelance çalışma, farklı işçi grupları tarafından gerçekleştirilen ve birbirinden açıkça farklı olan çalışma biçimleridir. Her ikisinin ortak özelliği ise, işlerini yerine getirdikleri mekanın ev olmasıdır.

Türkiye’de evde çalışma, kişinin kendi zamanını kontrol edebilmesini ve eviçi sorumlulukları ve gelir elde etme gibi farklı işlevleri bir araya getirebilme esnekliği sağlamaktadır. Zaman kontrolü ve esneklik daha çok freelance çalışanların odaklandığı konular olsa da, çalışırken bir yandan ev içi sorumlulukları yerine getirebilmek ev-eksenli parça başı çalışanlar için daha büyük önem taşımaktadır.

Evde çalışanların görünmezliği, çalışanların yaptıkları işlerin evde gerçekleştiğinden ‘gerçek’ bir iş sayılmadığı yönündeki algıların bir sonucudur. İşsizlik, ev kadınlığı (ücretsiz bakımı işi), işlerinin devlet kayıtlarında yer almasını zorlaştırarak görünmezliğini artıran kendi hesabına çalışma gibi istihdam durumlarında bir bulanıklık olduğu doğrudur. Bu kişilerin görünmezliği yalnızca yaptıkların işlerin tanımlanma biçiminden değil, aynı zamanda kaç kişi ve nerede oldukları hakkında kesin bilgi bulunmamasından da kaynaklanmaktadır. Sosyal politika uygulama ve planlamalarında bu çalışanlara yönelik sosyal koruma ve güvence kazandırma konularına genellikle yer verilmemektedir.

Evde çalışanların görünmezliği, işlerinin kayıtdışı yapısından da kaynaklanmaktadır. Hem parça başı çalışanlar hem de freelance çalışanlar açısından, endüstriyel ev-eksenli çalışma ve internet üzerinden freelance çalışmada kayıtdışı istihdam hakim bir durumdur. İşveren, müşteri, ajans veya taşeronlarla yaptıkları sözleşmeler çoğu zaman sözlü olarak gerçekleştirilmektedir. Hukuki işlem yolunun çok nadir uygulandığı böyle bir ortamda ödenmeme riski hep vardır. Bazı freelance çalışanlar, genellikle ajans işlerine ilişkin olarak ve ödenmeme riskinden kaçınmak için düşük ücretleri kabul etmek zorunda kaldıkları kayıtlı sözleşmeler imzalamaktadır. Bu yüzden freelance çalışanların birçoğu daha yüksek ücretler için kayıtdışı iş sözleşmeleri ve çalışma ilişkilerini tercih etmektedir. Endüstriyel parça başı çalışanlar ve freelance çalışanların sosyal statüleri ve eğitim geçmişleri birbirlerinden oldukça farklıdır; ancak kayıtdışı çalışma koşulları ve işlerinde karşılaştıkları kırılganlıklar dikkate alındığında, bu iki grup arasında benzerlikler de mevcuttur.

İster freelance çalışan ister parça başı çalışan olsunlar, yaptıkları işler evden çalışmanın getirdiği kırılganlık ve güvencesizliği artıran belirli riskler taşımaktadır. Freelance çalışanlar, gelirleri genellikle asgari ücretin iki katından daha fazla olması nedeniyle, bu durumdan fazlasıyla memnundur ve daha fazla iş üstlenerek gelirlerini artırma potansiyeline sahiptir. Aynı zamanda, çalıştıkları piyasada ücretleri belirli bir eşikte tutmak ve ücretlerin düşmesini önlemek adına bazı enformel ağlar kurabilmektedirler. Uygulanan stratejilerden biri, iş bulmak için fiyatların piyasa fiyatlarından çok daha düşük olduğu çevrimiçi ajansları kullanmaktan kaçınmaktır. Endüstriyel ev-eksenli çalışan kadınlar için, kazançlarını belirli bir düzeyde tutmak önemli değildir. Bir miktar para kazanmak, hiç para kazanamamaktan her zaman daha iyidir; bu konuda ellerinden pek fazla bir şey de gelmemektedir. Ev-eksenli çalışanlar, kendilerine sunulan ücretleri değerlendirme konusunda fazla deneyim sahibi değildir. Neredeyse hiç kimse, parça başına daha yüksek fiyat pazarlığı yapmayı düşünmemektedir. Ev-eksenli çalışan bir kişi belirli saatler içinde kabul edilebilir miktarda para kazanabileceğini hesaplamışsa, o oran bu kadınlar için yeterince iyidir. Buradaki ana strateji ise daha fazla çalışmak, daha hızlı çalışmak ve yapılan işe aile üyelerini de dahil etmektir.

Sosyal güvenlik ve sağlık sigorta yardımlarının sınırlı kapsamı, Türkiye’de evde çalışanların karşılaştıkları yaygın bir kırılganlık alanıdır. Aynı zamanda bu konuda ailelerine bağımlı olduklarının altını çizmekte ve ailelerdeki ataerkil toplumsal cinsiyet rollerini ve ilişkileri pekiştirmektedir. Özellikle kadınlar, yüksek gelir kazanan ve yüksek mesleki becerilere sahip profesyonel veya ev-eksenli parça başı çalışan olup olmadıklarına bakılmaksızın, eşlerinin sosyal sigortalarına bağımlı haldedirler. Bu bağımlılık kadınlarda erkek çalışanlardan daha fazladır. Bu raporda incelenen freelance çalışan erkeklerin kırılganlık düzeyi de herhangi bir bireysel sosyal güvenliktipince kapsamamaları ve devlet ve aile kapsamında yer almadıkları için daha kırılgandır. Öyle ki, genellikle katkı paylarını ödemenin yüksek maliyetli olması nedeniyle, isteğe bağlı yada serbest çalışan olarak sosyal sigorta

katkısı ödemeyi tercih etmemişlerdir. Bunun sonucunda ise freelance çalışanlar, yaşlılık veya işsizlik dönemlerinde sağlık ve sosyal sigorta sahibi olmama riskiyle karşı karşıya kalmaktadır.

İş-yaşam dengesine yönelik düzenlemeler, her iki grubun paylaştığı başka bir ortak özelliğe işaret etmektedir. Kadınlar için ev-eksenli çalışmak, çocuk bakımı, ev işleri ve diğer ev içi yükümlülüklerle yönelik talepleri uzlaştırmanın bir yoludur; dolayısıyla gerçekleştirdikleri gelir getirici faaliyetler, özellikle parça başı çalışanlar için ev içi sorumluluklarının yalnızca bir uzantısı olabilmektedir. Öte yandan, eğer birlikte yaşadıkları kişi düzenli bir işe sahipse, erkekler de evde çalıştıklarında kendilerini ev işlerinden sorumlu hissetmektedir. Bir görüşmeci, kız arkadaşının kendisini akşam yemeğini hazırlama ve genel temizlikten sorumlu tuttuğundan söz etmiştir. Ancak bir erkeğin evde eşi ve çocukları varsa, ev işlerini üstlenmemektedir.

Parça başı çalışan kadınların işe erişiminde araçların rolü daha da önemlidir; ancak bu araçlar ya da aracı kurumlar özellikle kariyerlerinin erken aşamalarındaki freelance çalışanlar için de can alıcı bir öneme sahiptir. Araçların, parça başı çalışanlardan ücretlerinin yaklaşık %50'si oranında komisyon aldıkları kaydedilmiştir; bu da, kadınların iş bulma ve bir gelir elde etme konusunda araçlara bağımlı olduğunun göstergesidir. İşçiler ne kadar kırılgansa, o kadar şiddetli sömürüye uğramakta ve komisyon ücretleri o kadar yükselmektedir. Freelance çalışanların durumunda ise, araçlar tarafından alınan komisyon %5 ile %30 arasında değişmektedir. Bu açıdan, freelance çalışanların pazarlık gücü daha yüksek olduğundan, komisyonlar parça başı çalışanların ödediği düzeylerden düşüktür.

Türkiye örneği, evde çalışanların örgütsel yapıları ve toplu eylemlerinin zayıf olduğunu göstermektedir. Endüstriyel parça başı çalışanların örgütlenme ve toplu eyleme geçme yeteneği, freelance çalışanlara göre daha düşüktür. Ev-eksenli çalışanların kayıtdışı çalışması, düzensiz bir seyir izleyen iş yükleri ve yalıtılmışlıkları örgütlenmeleri ve haklarını toplu aramalarını engellemektedir. Sendikaların da, evde çalışanlara erişim konusunda isteksiz davrandıkları bir gerçektir. Kayıtlı istihdama odaklanan sendikalar, evde çalışanlara, kayıtlı işçilerin ücretlerini aşağıya çeken rakipler muamelesi yapmaktadır. Bununla birlikte Türkiye'deki freelance çalışanlar, haklarını korumak için kendi örgütlerini oluşturmaya başlamaktadır. Ofissizler, bu örgütlenme için iyi bir örnektir.

Özellikle başta ev-eksenli parça başı çalışan kadınlar olmak üzere Türkiye'de ve başka yerlerde ev-eksenli çalışanlar, haklarını savunmaya veya çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik çok fazla fırsat bulamayan, en kırılgan işçi grupları arasında yer almaktadırlar. Bu rapor, endüstriyel parça başı çalışanlar ve internet üzerinden freelance olarak çalışanlar olmak üzere evde çalışanların iki farklı kesimine odaklanarak, her iki çalışan grubun bu çalışmaya ilişkin avantajları nasıl gördüklerini ve bunun yanı sıra güvencesizlik ve kırılganlıklarını nasıl vurguladıklarını incelemiştir. İki grup arasındaki sosyal, kültürel ve ekonomik farklılıklara rağmen, her ikisi de iş güvencesizliği ve kötü çalışma koşullarıyla karşılaşmanın yanı sıra işgücü piyasasında kırılganlıklarını arttıran düşük pazarlık gücüne sahiptirler.

Ekler

Ek A. Görüşülen kişilere ait bilgiler

► Tablo A1. Freelance çalışanlar

| | Yaş | Cinsiyet | Eğitim Düzeyi | Meslek |
|--------------|-----|----------|---|------------------------|
| Görüşmeci 1 | 28 | Erkek | Bilgisayar Mühendisliği | Yazılım Geliştirici |
| Görüşmeci 2 | 36 | Kadın | Ekonomi | Fotoğrafçı |
| Görüşmeci 3 | 32 | Erkek | Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi | Web Tasarımcısı |
| Görüşmeci 4 | 33 | Kadın | Uygulamalı İngilizce-Türkçe Çevirmenliği | Yazılı/Sözlü Çevirmen |
| Görüşmeci 5 | 32 | Kadın | Sosyoloji | Yazılı/Sözlü Çevirmen |
| Görüşmeci 6 | 41 | Kadın | Endüstri Mühendisliği | Yazılım Geliştirici |
| Görüşmeci 7 | 36 | Erkek | Lise Mezunu | Yazılım Geliştirici |
| Görüşmeci 8 | 40 | Erkek | İletişim Bilimleri | Grafiker ve Fotoğrafçı |
| Görüşmeci 9 | 35 | Erkek | Lise Mezunu | Yazılım Geliştirici |
| Görüşmeci 10 | 43 | Erkek | Gazetecilik | Freelance Gazeteci |

► Tablo A2. Görüşülen parça başı çalışan kadınların sayısı

| | | Yaş | Eğitim Düzeyi | Medeni Durum |
|---------------|----|-----|----------------|--------------|
| Odak Grubu I | 1 | 35 | İlkokul | Evli |
| | 2 | 40 | İlkokul | Evli |
| | 3 | 37 | Lise Terk | Evli |
| | 4 | 42 | İlkokul | Evli |
| | 5 | 37 | Lise | Evli |
| | 6 | 28 | Lise | Evli |
| | 7 | 41 | İlkokul | Bekar |
| | 8 | 17 | Lise | Bekar |
| | 9 | 16 | Lise Öğrencisi | Bekar |
| Odak Grubu II | 10 | 30 | İlkokul | Evli |
| | 11 | 38 | İlkokul Terk | Evli |
| | 12 | 55 | Okumamış | Evli |
| | 13 | 44 | Okumamış | Evli |
| | 14 | 34 | Okumamış | Evli |
| | 15 | 37 | İlkokul | Evli |

| | | Yaş | Eğitim Düzeyi | Medeni Durum |
|----------------|----|-----|---------------|--------------|
| Odak Grubu III | 16 | 48 | İlkokul | Evli |
| | 17 | 32 | Lise Terk | Evli |
| | 18 | 38 | İlkokul | Evli |
| | 19 | 34 | Lise | Evli |
| | 20 | 45 | İlkokul | Evli |
| | 21 | 43 | İlkokul | Bekar |
| | 22 | 54 | İlkokul | Evli |
| | 23 | 39 | İlkokul | Evli |

Ek B. Evde çalışanlara ilişkin istatistikler

► **Tablo A1. Freelance çalışanlar**

| Eğitim Düzeyi | Sayı | Yüzde |
|--|---------|--------|
| Hiç Okula Gitmemiş | 84.011 | %13,8 |
| İlköğretim (5 yıllık) | 303.097 | %49,6 |
| Ortaöğretim | 79.538 | %13,0 |
| Lise | 52.551 | %8,6 |
| Teknik ve Mesleki Lise | 34.328 | %5,6 |
| Önlisans ve Lisans Eğitimi (2, 3 ve 4 yıllık eğitim) | 48.418 | %7,9 |
| Lisansüstü Eğitim (Yüksek Lisans ve Doktora) | 8.828 | %1,4 |
| Toplam | 610.771 | %100,0 |

Kaynak: HİA, 2016.

► **Tablo B2. Evdenlerin sektörlere göre dağılımı (İlk 10 Sektör)**

| Eğitim Düzeyi | Sayı | Yüzde |
|--|---------|-------|
| 97 Ev işçisi olarak çalışan personelin işverenleri olarak hanehalklarının faaliyetleri | 154.711 | %29 |
| 13 Tekstil ürünlerinin imalatı | 120.240 | %22 |
| 81 Binalar ile ilgili hizmetler ve çevre düzenlemesi faaliyetleri | 92.918 | %17 |
| 14 Giyim eşyalarının imalatı | 51.348 | %10 |
| 47 Perakende ticaret (Motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç) | 47.595 | %9 |
| 88 Barınacak yer sağlanmaksızın verilen diğer sosyal hizmetler | 27.747 | %5 |
| 10 Gıda ürünlerinin imalatı | 15.152 | %3 |
| 32 Diğer İmalatlar | 10.362 | %2 |
| 85 Eğitim | 9.625 | %2 |
| 15 Deri ve ilgili ürünlerin imalatı | 9.363 | %2 |
| Toplam | 539.062 | %100 |

► **Tablo B3. Haftalık çalışma süresi (saat)**

| Eğitim Düzeyi | Sayı | Yüzde |
|---------------|---------|-------|
| 1-10 | 91.608 | %15 |
| 11-20 | 125.421 | %21 |
| 21-30 | 133.636 | %22 |
| 31-40 | 117.779 | %19 |
| 41-50 | 70.676 | %12 |
| 51-60 | 33.964 | %6 |
| 61-70 | 17.938 | %3 |
| 70+ | 19.751 | %3 |
| Toplam | 610.771 | %100 |

Ek C. Endüstriyel ev-eksenli parça başı çalışma ve uzaktan freelance çalışmanın çalışma koşulları

► Tablo C1. Ev-eksenli parça başı çalışma

| | |
|---|--|
| İstihdam durumu | Kayıtdışı olarak endüstriyel parça başı çalışma. Yazılı sözleşme yapılmadığından İş Kanunu kapsamında yer almaz. |
| Sözleşme/ticari işlemler | Yazılı sözleşme yok/tüm sözleşmeler sözlü ve güven ilişkisine dayalı. |
| Çalışma süresi | Çalışılan saatler iş yükü ve süre sınırlarına göre değişir. İstikrarsız, düzensiz; hiç yoğun değil veya çok yoğun; talebin düşük ve yüksek olduğu sezonlar vardır. Yoğun dönemlerde 16-18 saate kadar uzar; Normal iş günlerinde 12 saattir. İş olmadığı günler vardır. |
| Ücret | Parça başına ücretler, çalışılan parçaya ve yapılan işin türüne göre değişir. Ücretler işi kimin yaptığına göre değişmemekle birlikte, genellikle işi yaptıran atölye ve aracı tarafından belirlenir ve tüm kadınlarca bilinir. Aracı, parça başına alınacak ücretin %50'sini alır. |
| Kazanç | Aylık gelir 800 ile 1.000 TL arasında değişir. İstikrarlı gelir elde edilmesi zordur. Talebin düşük ve yüksek olduğu sezonlara göre değişir. |
| Ödeme uygulamaları | Elden peşin ödeme yapılır. Ödeme günlük, haftalık veya aylık olarak yapılır. Ödemeler gecikebilir. İhracatta ödememezlilik durumu yaşanabilir. |
| İstihdam güvenliği | İstihdam güvenliği yoktur. |
| Sosyal güvenlik ve ulusal sağlık sigortası yardımları | Kayıtdışı çalışma. Kadınlar, sağlık sigortası bakımından eşin bakmakla yükümlü olduğu kişi |
| İşe alım | Güven, yerel halklardan oluşan ve kadınların kendi ağlarına dayanan kişisel veya ailevi ilişkiler. |
| Beceri eğitimi | Erken sosyalleşme, işbaşı eğitim, alt yüklenici tarafından numune yapımı |
| Denetim ve kontrol | Ürün özellikleri ve hammaddeler yüklenici/alt yüklenici tarafından verilir; defolu mallar gözden geçirilir; alt yüklenici/fasoncu tarafından ziyaretler gerçekleştirilir. |
| İşyeri ve ekipman | Ev-eksenli çalışanın kendi evi ve ekipmanı Bazı durumlarda aracı, parça başı çalışanların hep birlikte çalışacağı bir yer tutabilir. |
| Sözleşme ihlali için kanun yolu | İş Kanunu çerçevesinde. |

► Tablo C2. Uzaktan freelance çalışma

| | |
|--|--|
| İstihdam durum | Yazılı sözleşme olmadığı için her zaman tanımlanmamıştır. Nadiren, yazılı bir sözleşme hazırlanır. |
| İstihdam ilişkisi: Çalışan mı bağımsız yüklenici mi? | Her zaman açıkça tanımlanmamıştır. Sözleşmede “bağımsız yüklenici” ifadesi kullanılabilir. Ancak çalışanın statüsü kontrol ve denetim uygulamaları tarafından belirlenebilir. Temsilciler, aracılar için çalışır. |
| Müşteri/işverenin kimliği | Şirketler, kişisel, ajanslar, reklam şirketleri, yazılım şirketleri |
| Sözleşme | Özellikle doğrudan işe alımlarda sözlü olarak gerçekleştirilir. Ajans (reklam/çeviri ajansları) aracılığı halinde yazılı sözleşme; veya çevrimiçi hesaplar üzerinden kayıtlı sözleşme. |
| Deneme devresi | Yaygın değildir. Çevrimiçi platformlarda serbest çalışan için bir tür portföy oluşturacak biçimde iş arayan her kişiye puan verilir. Geçmiş iş deneyimi. |
| İstihdam güvenliği | Yok. Herhangi bir tarafça bildirimde bulunularak veya bulunulmayarak işine son verilebilir. İşçinin yanıtı: İnternet üzerinden güvenli ek iş; veya başka gelir kaynağı. |
| Çalışma süresi | Teslim tarihi belli ve tamamen çıktı temelli. İşin kendisine yönelik saatler sayılmaz ancak çalışanlar her zaman kendi rutinlerinde günlük 5 saatin üzerinde çalışır. |
| Ücret | Çıktı temelli, örneğin makale çevirmek gibi. |
| Ödeme uygulamaları | Banka hesabı aracılığıyla ödenir. İş tamamlanana kadar farklı tutarlarda taksitle ödenir. |
| Kazanç | 5.000 TL aylık ortalama gelir. Sektöre göre değişir; çevirmen, yazılım programcısından çok daha az kazanır |
| Sosyal güvenlik ve sağlık sigortası hakları | İşe bağlı haklar yok İsteğe bağlı katkı ödemek işçinin kararıKayıtlı yazılı sözleşme kapsamında, sosyal güvenlik katkı payı işverence ödenir. Kadınlar, aileleri üzerinden sigortalıdır (evli veya bekar). |
| Beceri eğitimi | Çalışanın kendine bağlı: Çevrimiçi kurslar, diğer mesleki kurslar. İşveren/Müşteri: çeşitli biçimlerde eğitimler; eğitim videoları veya sponsor eğitim kursu verilebilir. |
| Denetim ve kontrol | İşveren/müşteri. Ajans (reklam, çeviri). Günlük veya haftalık kontroller (ara raporlar gibi). |
| Çalışma alanı ve ekipman | Çalışanın kendi evi ve internet bağlantısı; ve/veya ortak çalışma alanı (Ofisizler); çalışanın kişisel/dizüstü bilgisayar ve akıllı telefonu. |
| İşçiler söz sahibi mi? | Dijital platform üzerindeki ücretlerde pazarlık payı yoktur. İsmi tanınan kişiler, işin fiyatı ve içeriğini pazarlık edebilir. |
| Ödenmemezlik veya sözleşme ihlali durumunda hukuki başvuru | İş Kanunu çerçevesinde. |

► Kaynakça

Aktas, G. 2013. Üretiyorum Öyleyse Varım: Buldan'da Ev Eksenli Çalışan Kadınların Aile ve Toplumsal Yaşamda Görünmeyen Emeği, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* 5(1): 258-267.

Atasü Topcuoğlu, R. 2010. 'Kapitalizm ve Ataerkillik Enformel Alanda Nasıl Eklemlenir? Bilinçli Saklama ve Saklayarak Değersizleştirme Mekanizmalarının Ev Eksenli Çalışmada İşleyişi', in S. Dedeoğlu and M. Yaman Öztürk (eds) *Kapitalizm Ataerkillik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği*, İstanbul: SAV Yayınları, pp. 79-124.

Atılğan, S. 2007. Evden İçeri Bir Ev: Ev Eksenli Üretim ve Kadın Emeği, *Birikim Dergisi* 217: 134-140.

Balaban, U. and E. Sarıoğlu. 2008. Home-based Work in Istanbul: Varieties of Organization and Patriarchy. Erişim: https://www.academia.edu/4753180/Home-Based_Work_in_Istanbul_Varieties_of_Organization_and_Patriarchy.

Beneria, L. and M. Roldan. 1987. *The Crossroads of Class and Gender: Industrial Homework, Subcontracting and Household Dynamics in Mexico City*, Chicago: University of Chicago Press.

Boris, Eileen. 1994. *Home to Work : Motherhood and the Politics of Industrial Homework in the United States*. Cambridge University Press.

Bose, M. 2007. 'Women's Home-centred Work in India-The Gendered Politics of Space', *International Development Planning Review*, 29(3): 271-298.

Coşkun, G. 2010. 'Building Women Homebased Workers, Organizations in Turkey', *Special Issue on Globalization (s) and Labour in China and India*, *Global Labour Journal*, 1(1): 212-216.

Cınar, Emine Mine. 1994. 'Unskilled Urban Migrant Women and Disguised Employment: Homeworking Women in Istanbul, Turkey', *World Development* 22(3): 369-80.

Dedeoğlu, S. 2012. *Women Workers in Turkey-Global Industrial Production in Istanbul*. London and New York: I.B. Tauris.

Dedeoğlu, S. and Ç. Ekiz Gökmen. 2011. *Göç ve Sosyal Dışlanma: Türkiye'de Yabancı Göçmen Kadınlar*, Ankara: Efil Yayınları.

De Soto, H. 1989. *The Other Path: The Economic Answer to Terrorism*, New York: Basic Books.

De Stefano, V. 2016. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowd work and labour protection in the "gig-economy", *ILO Conditions of work and employment paper No. 71*.

Hattatoğlu, D. and Tate, J. 2016. 'Home-based work and new ways of organizing in the era of globalization', in R. Lambert and A. Herod, eds., *Neoliberal Capitalism and Precarious Work: Ethnographies of Accommodation and Resistance*, Edward Elgar.

Hsiung, P. 1996. *Living Rooms as Factories: Class, Gender and the Satellite Factory System in Taiwan*, Philadelphia: Temple University Press.

Ilkcaracan, I. 2012. 'Why so few Women in the Labour Market in Turkey?', *Feminist Economics*, 18(1): 1-37.

ILO. 2018a. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. Erişim: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm.

ILO. 2018b. Work on Digital Labour Platforms in Ukraine. Erişim: https://www.ilo.org/travail/WCMS_635370/lang--en/index.htm

ILO. 2017. Inception Report for the Global Commission on the Future of Work. Erişim: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591502.pdf.

Ilyas, Ozlem. 2019. Reframing Freelancing for Difference: Towards a Post-Fantasmatic Politics of Class and Work, Unpublished Thesis of Master of Arts in Sociology, Boğaziçi University.

Mies, M. 1982. The Lace Makers of Nasapur: Indian Houewives Produce for the World Market, London: Zed Press.

Prugl, E. 1999. The Global Construction of Gender: Home-Based Work in the Political Economy of the 20th Century. New York: Columbia University Press.

Rowbotham, S. 1993. Homeworkers Worldwide, London: Merlin Press.

Sarioğlu, E. 2013. "Gendering the Organization of Home-based Work in Turkey: Classical Versus Familial Patriarchy", *Gender, Work and Organization*, 20(5): 479-497.

Shevchuk, A., Strebkov, D., & Davis, S. N. 2018). 'The Autonomy Paradox: How Night Work Undermines Subjective Well-Being of Internet-Based Freelancers', *ILR Review*, 72(1): 75-100

Tartanoğlu, S. 2017. 'The Voluntary Precariat in the Value Chain: The Hidden Patterns of Home-based Garment Production in Turkey', *Competition and Change*, 22 (1): 23-40.

Taylor M. and N. Thrift. 1982. 'Industrial Linkage and the Segmented Economy: 1. Some Theoretical Proposals' *Environment and Planning A*, 14(12): 1601-1613.

Toksöz, G. 2014. 'Gender Based Discrimination at Work in Turkey: A Cross Sectoral Overview', *SBF Journal*, 59(4).

TurkStat. 2016. Labour Force Statistics, Erişim: <http://www.turkstat.gov.tr/Start.do;jsessionid2nmMY8qfF-fL8cLl8jX9NtvpZfhNyVTVQplGHp5xHSLmn8d5NJWkV>.

White, J. 1994. Money Makes us Relatives: Women's Labor in Urban Turkey. Austin: University of Texas Press.

► Gelişen sosyal adalet, insana yakışır iş

Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler'in çalışma yaşamındaki uzman kuruluşudur. İstihdam yaratarak ve işyerinde haklar, sosyal koruma ve sosyal diyalogun oluşmasını sağlayarak çalışma yaşamının geleceğine insan odaklı bir yaklaşım ile herkesin çalışma yaşamını iyileştirmek amacıyla hükümetleri, işverenleri ve çalışanları bir araya getirmekteyiz.

İletişim bilgileri

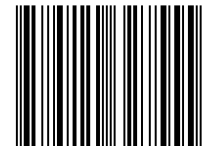
Çalışma Koşulları ve Eşitlik Departmanı
(WORKQUALITY)

Kapsayıcı İşgücü Piyasaları, İş İlişkileri ve
Çalışma Koşulları Şubesi (INWORK)

Uluslararası Çalışma Örgütü
Route des Morillons 4
1211 Cenevre 22
İsviçre



ISBN 978-92-2-032755-5



9 789220 327555