



ESNEK ÇALIŞMAMODELİ: EV EKSENLİ ÇALIŞMA*

FLEXIBLE WORKING MODEL: HOME-BASED EMPLOYMENT

DOI:10.17755/esosder.55157

Mehmet KAYA¹

Bahar BURTAN DOĞAN²

Öz

İnsanlığın ilkel toplumdaki günümüz sanayi ötesi toplum veya bilgi toplumuna kadar olan serüveni; aslında üretim konusunda gerçekleştirdiği teknolojilerin, sistemlerin tarihsel sonucudur diyebiliriz. Toplumsal yapıda bu derece belirleyici olan üretim sistemleri çalışma yaşamında istihdam şeklini de belirlemektedir. Öyle ki sanayi devrimiyle birlikte fabrikalarda başlayan ve kitleselleşen üretim için ihtiyaç duyulan emek talebi, şehirdeki yetmeyince kırsaldaki işgücüyle karşılanabilmiştir. Ama üretimde zamanla özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra makineleşme arkasından otomasyona geçilmesi,, işçi-işveren ilişkileri başta olmak üzere çalışma yaşamındaki işleyişi de etkilemiştir. Literatüre esnek çalışma modeli olarak giren bu değişiklikler, Esnek çalışma, değişen şartlara uyum sağlamak için tarafların üzerinde anlaşılan normlarla çalışma saatlerini, yerlerini, şartlarını değişik ihtiyaçlara göre belirleyebilme serbestisidir.” şeklinde tanımlanmaktadır. Tarihsel olarak kökleri 1970 yılına dayanan bu modelin uygulamada çeşitli türleri olup, günümüzde geçerli olanlardan biri de ev eksenli çalışmadır. Ev-eksenli çalışma, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de gün geçtikçe yaygınlaşan çalışma biçimlerinin başında gelmektedir. Ev eksenli çalışan kadınların sorunlarının tespiti ve bu sorunlara çözüm önerileri üretilmesi bu çalışmanın temel amacıdır.

Anahtar Kelimeler: Esnek Çalışma, Üretim Sistemi, İstihdam

Abstract

We can say that humanity’s adventure from primitive society to recent-day’s industrial society or the information society historically results from technology and systems performed in production. Production systems which is very decisive on social structure, also determine shape of the employees’ in working life. So, demand for labor is needed for industrial revolution which began in the factories and popularization of production could be covered by the rural workforce, because of city’s inadequate workforce. But over time, especially after second World War transition automating after mechanization of production, affected the functioning of working life particularly in labor relations. Although defined in various way by the every walk of life these changes has entered to Literature as flexible working which defined as “flexible working is the freedom to determine work hours, place and conditions which agreed upon by partials according to different needs for the adaptation to changing conditions. “Historically this model origin back to 1970 has various types on application; one of them is working as home-based”. Home-based work is the leading widespread forms of work environment in Turkey as well as all over the world detection of problems of woman that works as home-based and proposes solutions is the primary objective of this study

Keywords: Flexible Working, Production systems, Employment

*Bu çalışma,21-22 Aralık 2015’te Konya’da düzenlenen Uluslar arası Katılımlı Sosyal Yaşam ve Kadın Sempozyumunda sunulan bildirden türetilmiştir.

¹ Yrd.Doç.Dr.,Dicle Üniversitesi Ergani MYO, kayamehmet@dicle.edu.tr

² Doç.Dr.,Dicle Üniversitesi İİBF, baharburtandogan@yahoo.com

1-Giriş

Esnek istihdam biçimlerinin ortaya çıkması, son yıllarda hükümetler, işletmeler ve işçi örgütlerinin artan ilgisine maruz kalmıştır. İşgücü piyasası esnekleştirilmeleri; üretim, ticaretin serbestleştirilmesi, ekonomik yeniden yapılanma ve ulusal mevzuat reform süreçlerinin küresel organizasyon değişiklikleri ile beraber meydana geldi. İşgücü piyasası esnekleştirmelerinin pazarın ve teknolojinin hızla değiştiği bir ortamda, rekabet gücünü hızla artıracağına inanılmaktadır. Esneklik koruyucu çalışma mevzuatı, toplu sözleşme anlaşmaları ve sistemleştirilmiş düzenli istihdam gibi işgücü "katılıkları"na karşı olarak inşa edilmiştir. Birçok politika yapıcılarını esnek işgücü piyasası oluşumunu yüksek işsizlik seviyelerini çözmek için bir anahtar olarak görür. Bazı durumlarda esneklik sendikalar ve işletmeler için hem istihdamı korumak hem de çalışanların istihdam seçeneklerini artırmak için bir strateji olarak görünür. Diğer durumlarda ise esneklik, onu ekonomik ve sosyal güvensizlikle ilişkili gösterenlere karşı çıkıyor. Esnekleştirme stratejileri politika yapıcılarını tarafından heyecanla benimsenmesine rağmen, son kanıtlar daha dikkatli olmayı ve uzun dönemde potansiyel olumlu ve olumsuz sonuçlarını hesaba katmayı akla getirir(Eyck,2003:1).

Ancak esneklik, çok geniş bir kavramdır ve bu konudaki tartışmalara aşına olmayanlar bunun işverenlerin çalıştırdıkları işçileri diledikleri gibi çalıştırabilecekleri bir özgürlük ortamı anlamına geldiği korkusuna kapılabilirler. Kavramın bu şekilde yorumlanması şüphesiz ki verimli değildir ve esneklik hiç bir AB üyesi devlette böyle yorumlanmamaktadır. Esnekleştirme, çalışma kural ve düzenlemelerini inceleyerek bunların aşırı kısıtlayıcı olup olmadığını ve bunları yürürlükten kaldırmanın işgücü arz –talebinin daha iyi bir şekilde ayarlanmasına yol açıp açmayacağını ortaya çıkarmayı içeren bir süreci ifade etmektedir. İşverenler sadece tam zamanlı sürekli işçi çalıştırabiliyorsa, talepte yaşanacak aşırı artış ve düşüşlerle başa çıkmak için gerekli esnekliğe sahip olmayabilirler. Ancak, işverenler ayrıca kalıcı olarak fazla personel alımı riskine girmek konusunda da isteksiz olabilir(Derel vd.,2005:39).

İşgücü piyasasında gerçekten esnekleştirmeye ihtiyacına ilişkin bu piyasanın aktörleri farklı gerekçeler öne sürmüşlerdir. Öyle ki işverenler açısından keskinleşen ve küreselleşen rekabet şartlarında ayakta durabilmek için maliyetleri düşürme stratejisi olarak, işsizliği azaltmak için çareler arayan hükümetler için hem istihdam sağlama hem de kadınların işgücüne katılımını artırma politikası olarak, mevcut çalışma koşullarında sosyal yaşamı kısıtlanan çalışanlar için ise yeni bir çalışma şekli olarak öngörülmektedir.

İşgücü piyasası ile ilişkili kesimlerin, en başta da işverenlerin, amaçlarını gerçekleştirmek üzere ülkemizde işgücü piyasasını esnekleştirme çalışmaları 1980 yılında başlamıştır.1990'lı ve 2000'li yıllarda yaşanan ekonomik krizler sonrasında hazırlanan gerek kalkınma planlarında gerekse istihdam stratejilerinde işgücü piyasasındaki kayıt dışılığı azaltmak, kadın istihdamını artırmak vb. amaçlar için esnek çalışma sisteminin yaygınlaştırılmasına vurgu yapılmıştır. 2003 yılındaki 4857 sayılı kanun ile “geçici iş ilişkisi”, “kısmi süreli çalışma” ve “çağrı üzerine çalışma” gibi yeni esnek istihdam şekilleri kanunlaşmıştır.

Ancak dünyada ve ülkemizde de olduğu gibi işgücü piyasasında yer alan esnek çalışma sistemleri bunlarla sınırlı değildir. Bunların dışında da her ülkede özellikle hedef kitlesi kadın olan esnek çalışma sistemi, farklı şekillerde adlandırılrsa da daha çok kullanılan adıyla ev eksenli çalışmadır.

Öyle ki ev eksenli çalışma ise çok eski bir pratiktir; kapitalizmin ilk ortaya çıktığı merkantilist dönemde ticaret erbabının evlere hammadde ya da ara madde dağıtıp, daha sonra evlerde hazırlanan ürünü topladığı çalışma biçimidir. Bu tarihi çalışma biçiminin günümüzde tekrar ortaya çıktığını görüyoruz. Ev eksenli çalışma enformel bir çalışma biçimi olarak gene ham ya da ara maddelerin evlerinde oturan kadınlara verilmesi ve bunların daha sonra, yani işlendikten sonra belirli bir ücret karşılığında toplanması şeklinde karşımıza çıkıyor. Ev eksenli çalışanların sadece

Türkiye de değil dünyada da %90 ı kadın olduğuna göre, demek ki ev eksenli çalışma, kadın emeğinin istihdam edildiği bir çalışma biçimidir.(Topçuoğlu,2011:42).

Yaşanan ekonomik krizler ve artan rekabet ortamının maliyetleri düşürmek yönünde yarattığı baskı, tarihsel temelleri Sanayi Devrimi öncesine kadar dayanan ve üretimin eski bir formu olarak bilinen, ev eksenli üretim biçimlerini, üretim organizasyonun önemli bir parçası olarak yeniden gün yüzüne çıkarmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde, ihracata dayalı sanayileşme büyüdükçe, ev eksenli çalışmayı da içeren fason üretim teknikleri artış göstermiştir. Özellikle tekstil, giyim, deri, halı, ayakkabı, oyuncak, ev eşyaları gibi emek yoğun tüketim mallarının üretiminde ev eksenli çalışma şekillerinin tercih edilmesi giderek yaygınlaşmıştır(Öztepe,2012:26).

Ülkemizde 1980'lere kadar kırsalda "ücretsiz aile işçisi" olarak çalışan kadınlar kente göçle birlikte formel sektörde çalışacak meslektenden ve eğitimden yoksun kadınlar, ev işi yanında aile ekonomisine katkı amacıyla merdiven altı atölyelerde çalışmıştır. Evin dışında çalışmayan/çalıştıramayanlar için ise evdeki sorumluluklarını yerine getirirken çalışmayı da sağlayan ev eksenli çalışma bir fırsat olmuştur.

İşverenler açısından ise düşük ücret, sosyal güvenlik, işçi sağlığı, elektrik, kira vb. işgücü maliyetler konusunda avantajlar sağlayan bu çalışma şekli, hükümet için ise zaten düşük olan kadın işgücüne katılımını enformel de olsa artırma yolu olarak benimsenmiştir.

Literatürde yaygın olarak kullanılan adıyla, "Ev Eksenli Çalışma", 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesine göre, "ev çalışması", 6098 sayılı Borçlar Kanununda yer alan adıyla "ev hizmet sözleşmesi",pre-kapitalist dönemden bu yana bilinen bir çalışma biçimi olmakla birlikte günümüzde küresel rekabet ortamında kapitalist üretim biçiminin hızla devreye soktuğu bir esnek çalışma biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Üstelik her türlü yasal korumadan uzak, çoğu zaman kötü çalışma koşulları ve çok düşük ücretleriyle insan hakları bağlamında müdahale edilmesi gereken bir çalışma biçimi olarak karşımıza çıksa da, temel sorun, koruyucu hakların dışında kalmasından değil, ev eksenli çalışanların görünür olamamasından kaynaklanmaktadır. Ev eksenli çalışma, her türlü denetimden uzakta, genellikle dokunulmazlığı olan meskenlerde kurulan bir iş ilişkisi olduğundan kayıt altına alınmak istense de temini, diğer iş ilişkilerine göre çok daha zor, sömürü düzeyi yüksek, sağlıksız, güvenliksiz ve hane üyelerinin tamamını riske eden bir çalışma biçimidir(Keskin,2012:16).

Ülkemizde gittikçe yaygınlaşan bu enformel çalışma şeklinin özellikle kadın formel çalışma şekliyle örtüşen başta "güvencesiz çalışma",örgütlenememe""kayıt dışılık "olmak üzere sorunlarından bahsetmek mümkündür. Ülkemizdeki ev eksenli çalışma sistemin sorunlarının ve çözüm önerilerinin ele alındığı bu çalışmada ayrıca esnek çalışma kavramı, esnek çalışmanın gelişimi ve nedenleri, esnek çalışma türleri konularına da değinilmiştir.

2-Esneklik Kavramı ve Esnek Çalışma

"Esneklik"(flexibity) ekonomistler, sosyologlar, politikacılar ve çeşitli bilim çevrelerinin tartıştığı güncel bir kavram haline geldi. Esnekliğin bir bütün olarak gelişmiş ekonomilerin ve işletmelerin karşılaştığı tüm sorunlara karşı sihirli bir kavram olarak ileri sürülmesi, kavramın çok tartışılacağını göstermektedir(Şen,2000:29).Esneklik kavramını, geniş anlama sahip olması ve değişik boyutları içermesi nedeniyle tek bir tanımla açıklamak mümkün değildir. Bununla birlikte, esneklik kavramının temel unsurunu değişebilirliğin oluşturduğu söylenebilir(Filiz,2011:9).

Nitekim Pollerts(1988)'e göre, genel olarak esneklik, kısa bir süre içinde çok az bir maliyet ve çabayla yahut da performans ile değişebilme veya değişime uyum sağlayabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Bu yetenek, yoğun bir rekabetin karakterize ettiği küresel ekonomide işletmelerin rekabet güçlerini koruyabilmeleri açısından hayati öneme sahiptir. Hızla değişen küresel piyasa ortamında, esneklik özellikle üretim ve istihdama yönelik her türlü sınırlayıcı engeller ile yasal düzenlemelerin gevşetilmesini ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle, işletmeler

açısından esneklik, daha az düzenleme, kuralızsızlaştırma ve kolayca işe alma ve işten atma anlamına gelmektedir(Aktaran, Parlak ve Özdemir:2011:3).

Esneklik 1980'lerden itibaren güncelliğini koruyan bir kavram haline gelmiştir. Bazı yazarlara göre esneklik şu tanımları içerir: (Zengingönül,2003:159).

-Esneklik durum istikrarsız olduğu zaman çalışma saatlerinin ve işgücünün buna uyarlanmasıdır.

-Ya da ücretlerin ekonomideki talebe göre uyarlanması, bunun için de ücretlerin yeniden düzenlenmesidir.

-Bir sistemin ya da alt sistemin çeşitli sorunlara karşı uyum gösterebilme yeteneğidir.

-Hızlı değişiklik bağlamında bir zorunluluktur, değişebilme yeteneğini ifade eder.

-Değişikliklere uyum gösterebilme kapasitesini sürekli artıran uygulamaların, kurumsal kültürel ya da öteki sosyal ve ekonomik düzenlemelerin değiştirilmesidir.

En genel anlamda esneklik, "önceden öngörülme yen değişikliklere karşı kapasiteyi uyarlayabilmek ve bu amaca ulaşabilmek için gerekli araçları kullanmaktır." Bu anlamda esneklik genellikle, kuralızsızlaştırma (yasal düzenlemelerin etkisiz hale getirilmesi, deregülasyon) kavramıyla birlikte kullanılmaktadır. Öte yandan esneklik, kapasite uyarlaması gereksiniminin, esnekliğin çok farklı şekilleriyle karşılanabileceğini de ifade eder. Bu yaklaşımla, dikkatlerin esnekliğin herhangi bir türü üzerinde yoğunlaşmasından kaçınılmış olunur(Zengingönül,2003:159).

Çalışma yaşamında uygulanması düşünülen esneklik; işin yapıldığı mekânın, çalışanların istihdam edilme biçimlerinin ve yapacakları işin niteliğinin, çalışma saatlerinin ve alacakları ücretlerin piyasadaki arz ve talepte görülen artış ve azalışlara göre yeniden düzenlenebilmesine olanak sağlayan bir uygulama olarak tarif edilmektedir(TBMM,2013:39).

Güneri ve Erkeksoy'a(2014:2) göre ise, esneklik kavramının çalışma hayatı ile ilgili kısmına bakıldığında, işletme açısından esneklik, işgücünün yani çalışanların işletme içinde gerekli zaman ve sayıda kullanılmasıdır. İş kanunu açısından ise mevcut katı hükümlerin yerini tarafların uzlaşmalarına dayanan yeni bir sistem oluşturmasıdır.

İşgücü piyasasının esnekliği; işletmelerin ekonomide ve üretim döngüsünde meydana gelen değişiklikler ve dalgalanmalara uyum sağlayabilme, çalışanların ise hayat süreçlerinde değişen ihtiyaçlarına uygun olarak iş ve yaşamları arasında denge kurabilme hız ve ölçüsünü ifade etmektedir(ÇSGB,2014:28).

İşveren kesimi, esnekliği çalışma hayatında kuralızsızlık ve karar vermede kendisine daha fazla özgürlük getirdiğini algılayarak, işçi güvensizlik olarak algılayabilmektedir. İşgücü piyasasında düzenleyici ve yasa koyucu konumunda olan devlete, bu süreçte belirlenen rol ise katı çalışma kurallarının, taraflara esneklik sağlayıcı kurullarla değiştirilmesinin sağlanmasıdır. Devlet taraflar için asgari ve azami sınırları belirlemektedir. Taraflar bu çerçevede çalışma koşullarını kendilerine uygun şekilde belirleyebilmektedirler. Örneğin emredici bir kural ile çalışma süresine yeni bir üst sınır konulmakta, ancak taraflar toplu iş sözleşmesi ile bu sınırı aşmamak koşulu ile değişen koşullara göre farklı seçenekleri esas alan düzenlemeler yapılabilmektedir(Çelik,2007:4).

Bu görüşlerin ışığında şöyle bir tanımlama yapmak mümkün olabilir: Esnek çalışma, değişen şartlara uyum sağlamak için tarafların üzerinde anlaşılan normlarla çalışma saatlerini, yerlerini, şartlarını değişik ihtiyaçlara göre belirleyebilme serbestisidir(Kayalar,1997:5).Ya da geleneksel olarak kabul edilen "dokuzdan beşe, pazartesinden cumaya" veya "belirli yerde, belirli gün ve saatlerde" çalışma düzenine bağlı kalmaksızın çalışmanın öngörüldüğü yeni çalışma biçimleri esnek çalışma, atipik istihdam veya alternatif çalışma olarak adlandırılmaktadır. Tipik iş ilişkisi, iş hukukunun dayandığı temel modellerden ve ona bağlı olarak gelişen yapısından ayrı

yönleri vurgular(<http://www.meliksah.edu.tr/msen/wp-content/uploads/2014/06/atipik-i%C5%9F-s%C3%B6zle%C5%9Fmeleri.pdf>,Erişim Tarihi,03.03.2016

Esnek çalışmaya aynı zamanda “atipik çalışma” da denmektedir; kısa süre önce Avrupa Komisyonunun bir raporunda bu kavramın tanımı şöyle yapılmıştır: ‘Atipik çalışma, çoğu zaman esnek işgücü olarak tabir edilen işgücü tarafından gerçekleştirilen bir çalışma türüdür. Bu, çoğu kadınlardan oluşan (kadınlar esnek işgücünün yüzde seksenden fazlasını oluşturmaktadır) geniş ve giderek büyüyen bir çalışan grubudur(Dereli vd.,2005:3).

Sonuç olarak esnek çalışma farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Genel olarak esneklik, işletmelerin uluslararası rekabet ve teknolojik değişmelere ayak uydurabilmek için çalışma koşullarında (sosyal tarafların da katkılarıyla) yarattıkları serbestlik anlamına gelmektedir(Tan,2014:29).

Esnek çalışma klasik/geleneksel çalışma düzeninden ayrılmayı ifade eder. Bir başka ifade ile çalışanın yasaların koruması ve düzenlemesi altında bir iş yerinde başlangıcı ve bitişi önceden belirlenmiş kurallarla çalışması yerine işverenin ve çalışanın toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdi gibi hukuki araçları da kullanarak çalışma şartlarını, ihtiyaçlara göre değişik şekilde düzenleyebilmeye imkan veren açık ve serbest bir sistemin kurulmasıdır. Bu sistemde standart olmayan çalışma şekilleri ve süreleri vardır. İşgören işverenle karşılıklı olarak çalışma düzenini standart olan şekilden farklı olarak belirleyebilmektedir(Eryiğit,2000:10).Ancak esneklik işçi- işveren ilişkilerini tamamen kuraldan arındırma olarak düşünülmemeli, ekonomide uyum yeteneğinin artırılması için işçi işveren ilişkilerinin katı hukuk normlarının baskısından uzak olarak düzenlenebilmesi amacı gözden uzak tutulmamalıdır(Günay,2004:6).

Bununla birlikte, çalışma hayatındaki esnekleşmeyi, işçi sendikaları; çalışma şartlarını ve türlerini ihtiyaçları doğrultusunda belirleyebilme özgürlüğü olarak görebilmekte iken, işveren sendikaları; çalıştırmada, işe almada ve işten çıkarma şartlarında serbestlik olarak görebilmektedir(Aksu,2012:5).

İşçi ve işveren çevreleri arasından farklı biçimlerde ele alınmakta olan esneklik tartışmalarının geçmişi incelendiğinde, kavramın ortaya çıkışında ABD’de ve sanayileşmiş Avrupa ülkelerinde yaşanan iktisadi krizlerin ve 1970’lere kadar izlenen Fordist üretim sisteminin payı olduğu görülmektedir. Günümüzde büyük tartışmalara neden olan esneklik konusunun anlaşılabilmesinde tarihsel arka plan kısaca bakmak faydalı olacaktır(TBMM,2013:38).

3-Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı ve Nedenleri

Küreselleşmenin endüstri ilişkilerinde yarattığı değişimle birlikte gündeme giren “işgücü piyasasında esnekleşme” kavramı günümüz çalışma hayatının odaklandığı temel konulardan biridir. Esneklik kimi görüşlerce istihdamın artırılarak sosyal refahın yaygınlaştırılması için öncelikli bir araç olarak görülürken, bu görüşler ülkelerin yeni ekonomiye uyumları bakımından da esnekliği vazgeçilmez görmektedir. Bunun yanında esnekliği küreselleşen kapitalizmin bir unsuru olarak gören ve esnekliğin işgücü piyasalarını ve örgütlenmeyi tahrip edici etkisi olduğunu ileri süren birçok akademik görüş bulunmaktadır(Zengingönül,2003:159).

Esnek çalışma esas itibariyle bir endüstri ilişkileri kavramı olarak kabul edilebilir. Çünkü esnek çalışma işletmede, üretim aşamasında işçilerin üretimi gerçekleştirmek için yerine getirdikleri faaliyetler ile işçi- işveren arasındaki ilişkilerin daha az kurala bağlı olarak yeniden düzenlenmesini ifade etmektedir. Bu nedenle, esnek çalışmanın ortaya çıkışını endüstri ilişkilerinin gelişimine bakarak izlemek mümkündür (Evren, 2007,aktaran Filiz,2011:12).

Bilindiği gibi endüstri ilişkileri sistemi I. Sanayi Devrimi’nden sonra fabrika sanayinin kurulmasıyla işveren karşısında zayıf olan işçinin korunması amacıyla ortaya çıkmıştır. Önceleri, *çalışma ilişkilerinin birinci döneminde(Serbestlik Dönemi)*, liberalizmin etkisiyle işçi- işveren

ilişkilerine müdahale etmeyen hükümetler, sosyal sefaletin başlaması sebebiyle müdahale etme gereği duymuşlardır. *Böylece çalışma ilişkilerinde ikinci dönem olan “müdahaleci dönem” başlamıştır.* İlk olarak çıkarılan bireysel iş yasaları ile işçileri koruyan asgari ve azami sınırlamalar getirilmiştir. Zamanla, işçilere koalisyon ve toplu pazarlık hakkı verilmiş, toplu pazarlık sistemi teşvik edilmiştir. Çalışanları koruma anlayışı bugüne kadar süregelmiş, kanunların yorumlanması ile ilgili, “işçi yararına yorum ilkesi” geçerliliğini korumuştur(Yavuz,1995a:14).

Liberal ekonomi doğrultusunda işçi ve işveren taraflarının kendi özgür iradeleri ile iş ilişkisini serbestçe kurlmalarına imkan tanınmış, ancak daha sonra tarafların ekonomik koşulları arasındaki uçurum nedeniyle bu serbestiyetin sadece görünüşte kaldığı ve işveren tarafının hakimiyetinde çalışma koşullarının belirlendiği anlaşılınca devlet işçi tarafında yer alıp emeğin korunduğu sosyal devlet anlayışı doğrultusunda ilişkilere müdahale etmek zorunda kalmıştır(Zeytinoğlu,2012:158).

Bütün bu müdahaleler hep işçinin işveren karşısında korunması, işçi-işveren güç dengesinin sağlanması için yapılan düzenlemelerdir. Ancak burada Kitle tüketimi için seri üretim anlamına gelen ve Henry Ford’un adıyla adlandırılan sistem(Fordizm) bu dönemde katı bir hiyerarşik ve bürokratik yapı ile esnek olmayan bir üretim süreci olup bu dönemde sözleşmenin her iki tarafının özgür iradelerindeki amaçlarını gerçekleştiremediği görülmektedir (Zeytinoğlu,2012:158, Tozlu,2011:111).

Yirminci yüzyılın ikinci yarısından sonra ise çok farklı gelişmeler yaşanmıştır. Özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra “II. Endüstri Devrimi” niteliğinde yeni teknolojik gelişmeler meydana gelmiştir. Otomasyona geçilmeye başlanmış, gerek sanayi sektöründe gerekse hizmet sektöründe bilgisayar kullanımı hızla yayılmıştır. Bu yeni teknolojik gelişmelerle üretimin şekli ve yeri, işçi ve işveren ilişkileri değişmeye başlamıştır. Değişimin değişmeyen tek şey olarak görüldüğü bu dönemde çalışma ilişkileri’de değişmeden nasibini almış ve “günümüzde işçi ve işverenin menfaatlerini birbirlerine yaklaştırmayı amaçlayan esneklik dönemi” dediğimiz dönem başlamıştır(Kayalar,1997:10, Zeytinoğlu,2012:158).

Esneklik yaklaşımı; “fordizmin krizi” olarak adlandırılan süreçte biçimlenen paradigma dönüşümünü ifade etmekte ve bir çeşit uyarlanma mekanizması olma niteliği taşımaktadır(Ongan, 2004: 123). Buna göre günümüz ekonomileri kırk sene öncesinin ekonomileri değildir artık. İnsanlar, çok farklı ürünler talep etmektedirler ve rekabet artık birkaç ülkenin arasında değil tüm dünyada yapılmaktadır. Böylesi koşullarda üretim eskiden olduğu gibi kitlesel değil küçük ölçekli ve talep bazlı yapılmak zorundadır. Çalışanlar ise tam gün esasına göre değil farklı esnek çalışma modelleri çerçevesinde, üretimin azalmaya da artma dönemlerine göre yeniden organize edilmeli, esnekleştirilmelidir(TBMM,2013:39).

Küreselleşmenin rekabet, uluslararası ticaret ve yatırımların yapısını değiştirmesi Fordizmin krizini daha da derinleştirmiştir. Çok uluslu şirketlerin yatırımlarının emek yoğun kısımlarını emeğin ucuz olduğu ülkelere kaydırması ile beraber önce imalat sektörü sonra hizmet sektörü gelişmekte olan ülkelere kaymıştır. Böylece gelişmiş ülkelerde imalat istihdamı yok olurken uzun dönemli yapısal işsizlik dönemi başlamıştır(Tan,2014:17).

Ayrıca 1970’lerden sonra yeni enformasyon teknolojilerinin etkili olması ve ekonomilerin enternasyonalleşmesiyle birlikte bürokrasinin (dolayısıyla devletin) düzenleme gücü giderek azalmaya başladı. 1980’lerden itibaren büyük miktarlardaki kitle üretimi yerine uzmanlık üretimi, katı kurallar yerine esnek kurallar kondu. Böylece post modern tarzlara ve fikirlere ilham kaynağı olan post-fordizmin ‘esnek uzmanlaşma’ kavramı ortaya çıktı. Bu dönem ile birlikte eski imalathane ve bacalı endüstrilerin yerine, bilgisayar esaslı yatırımlar geçmeye başladı. Çalışma sürecinde beyaz yakalı çalışanların sayısı artmaya ve üretim sürecinde esneklik görülmeye başladı(Tozlu,2011:111).

Diğer birçok yeni yaklaşımda olduğu gibi "esnek çalışma" olarak adlandırılan yeni istihdam biçiminin kaynağı da bilgi teknolojilerindeki gelişme ve rekabettir. Diğer sebep gibi görülen olguların (örneğin işsizliğin bütün dünyada artma eğiliminde olması) kaynağı da gerçekte rekabettir ve gelişen teknolojidir. Teknoloji bir yandan tüketicilere yeni talep ve tüketim alternatifleri sunarken aynı zamanda üretim proseslerinde de yeni fırsatları oluşturmaktadır. Böylece teknoloji, rekabet ve tüketim sarmalı (döngüsü) herkesi kapsamına almakta ve yasama biçimimiz devamlı şekilde bir halden diğer bir hale çeşitlenerek dönüşmektedir. Dolayısıyla her konuda olduğu gibi değişim olgusu istihdam biçimlerini de dönüştürmektedir(Eryiğit,2000:9).

1970'lerden bu yana dünya kapitalizminin içine girdiği kriz, özellikle Batı ülkelerinde üretkenlik artışında büyük bir yavaşlama, imalat sektöründe fazla kapasite (ya da kapasite kullanım oranlarında düşüş), artan enflasyon ve rekor düzeylere ulaşan işsizlik oranları biçiminde kendini göstermiştir. Yaşanan bu ekonomik bunalım, uluslararası pazarlarda rekabeti de büyük ölçüde şiddetlendirmiştir. İstikrarsız pazarlar karşısında ülkeler, kendi iç pazarlarını korumaya çalışırken dış pazarlarda da pay kapma mücadelesine girmişlerdir. Artan rekabet Batılı ülkelerin sanayilerini bir yeniden yapılanmaya zorlamıştır(Ansal,1986).

Ekonomik yaşamdaki değişiklikler ve genelde olumsuz gidişata karşı ve ticari işletmelerin hayatiyetlerini korumak için bazı tedbirler alınması zorunluluğunu gerektirmiştir Bu tedbirlerin içinde, hammadde, müşteri gibi dış alemi ilgilendiren konular bulunduğu gibi, teknolojik gelişmelere adapte olmak, kapasite kullanımını artırmak, ürün çeşitlendirmek, üretimi yeniden örgütlemek, işi yeniden organize etmek ve üretim ve istihdam biçimlerini değiştirmek ve çalışanlarla kurulan ilişkilere yeni bir düzen getirmek gibi işletme içi değişiklikler de bulunmaktadır. Örneğin; teknolojik gelişmeler, genelde işgücüne ihtiyacı azaltıcı niteliktedir. Tabii, burada bahsedilen, uzmanlık alanı olmayan, vasıfsız işçilerdir. Buna karşılık aynı işyerinde uygulanan esneklik uygulamalarından vasıflı çalışanların hem kişisel, hem de parasal olarak yararlandıkları görülmektedir. Burada işyeri bazında yapılacak değişikliklerin sonuçta, sadece söz konusu işletmeyi değil, makro düzeyde tüm ulusal ekonomiyi etkileyeceği de gözden uzak tutulmamalıdır(Zeytinoğlu,2014:159-160,Şen,2000:25).

Bu kapsamda küresel rekabetin artması, bilgi teknolojilerinin değişimi gibi her geçen gün değişen ekonomik şartlara ve çalışma koşullarına uyum sağlama amacının yanı sıra işletmelerin iç ve dış rekabet gücünü artırmak ve kronik hale gelmeye başlayan işsizlik sorunlarını çözmek amacıyla dünyanın birçok ülkesinde işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi öncelikli politika haline gelmiştir(Güneri ve Erkeksoy,2014:5).

Esneklik uygulamalar daha çok özel kesimde ve kayıtlı ekonomide faaliyet gösteren işletmelerin yasaları hatta imzaladıkları toplu iş sözleşmelerini esneterek gerçekleştirdikleri uygulamalardır. Son on yılda işletmelerin esneklik talepleri giderek artmıştır. Gerek toplu sözleşme müzakerelerinde, gerekse toplu iş sözleşmelerinin uygulanması sırasında işletmelerin esneklik talepleri şu gerekçelere dayanmaktadır: (Kutal,2008:85).

- Rekabet koşulları esnekliği gerektiriyor.
- Yüksek maliyetler ancak esneklikle aşılabılır.
- İşyeri yoksa işçi de yoktur.
- Esnek davranılmadığı takdirde kriz ve ekonomik darboğazlar aşılamayacaktır.
- Esnekliği kabul dışında seçenek yoktur.

Hatman'a(2003:1) göre ise serbest pazar ekonomisinin ya da başka bir ifade ile kapitalist ekonominin (ve dönemsel olarak ise bir birikim rejimi olarak fordizmin), 1970'lerle birlikte dünya çapında içine düştüğü iddia edilen krizden çıkmak hangi araçları kullanarak çıkabileceği üzerinde odaklanan tartışmalarda, "esneklik" kavramı giderek öne çıkmıştır. Bu tartışmalarda esneklik

kavramı, işgücü piyasaları ve yeni üretim teknikleri olmak üzere ikili bir alanda ve anlamda kullanılmaktadır

Özellikle mikro elektronik bazlı teknolojik gelişmelerle beraber üretim yapısının ve organizasyonunun farklılaştığı; konjonktürel dalgalanmalar nedeniyle ekonomide arz talep dengesinin sürekli değiştiği; rekabet şartlarının giderek keskinleştiği ifade edilerek, bu yeni döneme uyumun anahtar kavramının esneklik ve esnek çalışma olduğu iddia edilmektedir(Hatman,2003:1)

1970'lerden itibaren üretim sisteminde ortaya çıkmaya başlayan bu köklü değişimler önceleri "Neo-Fordizm" olarak adlandırılır. 1980'lerin ortalarından itibaren emek sürecinde esneklik ve işletmeler arasında kurulmaya başlayan yeni ağ (network) ilişkilerinin tartışılmaya başlanmasıyla birlikte yerini Post-Fordizm kuramına bıraktı. Post-Fordizm yerine "esnek üretim" "esnek birikim", "esnek uzmanlaşma", "yalın üretim", "Toyotizm" gibi kavramlar çerçevesinde de kullanılan esneklik ile "kitlesele üretim kitlesele tüketim yerine", "esnek talep ve esnek pazar koşullarına göre sıfır stokla çalışma, sıfır hatalı üretim, tam zamanda üretim (just in time) ve kalite yarışında öne geçmek" hedef olarak ortaya konulmaktadır. Bu dönüşümü kısaca fordist üretimden esnek üretime geçiş olarak tanımlamak mümkündür(Şen,2000:25,Hatman,2003:1).

Esnek bir üretim ve çalışma modeli ile üretimin çok daha kaliteli, sayısız çeşitlilikte ve talep temelli olacağı; çalışanların daha bilgili, özerk ve özgür olacağı iddiaları, esneklik savunucularının temel argümanları olmuştur. Esneklik taraftarlarının en temel argümanlarından biri de kitlesele üretim modelinde benimsenen tam gün çalışma biçiminin, rekabetin hiçbir sınır tanımadığı günümüz küresel ekonomisinde yaşama şansının olmayacağıdır. Buna göre günümüz ekonomileri kırk sene öncesinin ekonomileri değildir artık. İnsanlar, çok farklı ürünler talep etmektedirler ve rekabet artık birkaç ülkenin arasında değil tüm dünyada yapılmaktadır. Böylesi koşullarda üretim eskiden olduğu gibi kitlesele değil küçük ölçekli ve talep bazlı yapılmak zorundadır. Çalışanlar ise tam gün esasına göre değil farklı esnek çalışma modelleri çerçevesinde, üretimin azalma ya da artma dönemlerine göre yeniden organize edilmeli, esnekleştirilmelidir(TBMM,2013:39).

Endüstri ilişkilerinde yeni ilişkiler doğmuş ve bunlar ülkelerin sosyoekonomik yaşamlarını derinden etkilemiştir. Endüstri ilişkilerinin zaman, mekân ve ürün birliği kavramları anlamını kaybetmiştir. Çünkü sermaye piyasalarının gelişmesi, iletişim ve teknolojinin çok hızlı elişimi üretim süreçlerini etkilemiştir. İnsanların belirli bir zamanda üretim için bir araya gelmeleri zorunluluğu ortadan kalmıştır. Bu durum zaman birliği kavramını esneklemiştir. Aynı mekânda üretim yapılması kavramının ortadan kalkması ise "ürün birliği" kavramını ortadan kaldırmıştır(Parasız,2002:187).

Post-fordist üretim sisteminde emek piyasasında önemli değişiklikler vardır. Gereksinim duyulan emek gücünün çok sayıda niteliksiz işçiden az sayıda nitelikli işçiye doğru kayması, bölünmüş ve farklılaşmış bir emek piyasası ortaya çıkmıştır Buna bağlı olarak esnekliğin emek piyasasına yansması çalışanların üç temel gruba bölünmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır(Ansal,1986:57).

1- Tam gün çalışan, iş güvencesi ve ücretleri görece yüksek, yaptığı işle sınırlı olarak niteliklerinin gelişebilmesi söz konusu olan, çok işlevli olması, kolay uyum sağlayabilmesi beklenen, yeni teknolojilerle donanmış, merkez firmalarda istihdam edilen işçiler,

2- Tam gün çalışmakla birlikte, birinci gruptakilere göre daha kolay bulunur niteliklere sahip olan, çoğunlukla rutin işlerde çalışan işçilerden oluşan, işten atılma oranının yüksek olduğu işçiler,

3- Yarı-zamanlı, geçici, sabit süreli sözleşme kapsamında, esnek uzmanlık modelinde çevre ya da taşeron firmalarda veya evde parça başı iş üzerinden çalışan işçilerden oluşan, iş güvencesinin düşük olduğu ya da hiç olmadığı, dolayısıyla sayısal esnekliğin en yoğun olduğu işçi grubu.

Diğer bir husus da sektörel yapıda meydana gelen değişikliklerdir. Bilindiği gibi sanayileşmenin ilk devrelerine tarım sektöründe işgücü azalırken sanayi ve hizmet sektöründe artmaktadır. Endüstri ötesi topluma geçildikçe, tarım sektörü ile birlikte sanayi sektöründeki işgücü azalırken hizmet sektörü artışını devam ettirmektedir. Esnek çalışmanın en uygun ve yaygın olduğu sektör de hizmet sektörüdür. İşte, hizmet sektörünün devamlı olarak büyümesi, esnek çalışmanın artmasının ve yaygınlaşmasının önemli bir nedenini oluşturmaktadır(Yavuz,1995b:27).

Sosyal sigorta sistemlerinden kaynaklanan maliyetler, nüfusun yaşlanması, işsizlik sorununun artışı ve rekabet gücünün öne çıkması, konjonktürel dalgalanmalar nedeniyle, işletmelerin üretimlerini artırmaları ya da kısmaları biçimindeki değişim de esnekliği doğuran önemli nedendir(Parasız,2002:187-188).

Nitekim Avrupa ülkelerinde özellikle 1980'lerden itibaren artmakta olan işsizlikle mücadele etme konusunda izlenen stratejilerden biri de işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ve özellikle part-time gibi esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasıdır. Özellikle 2. Dünya Savaşı sonrası dönem ile 1980'ler arasında özellikle Batı Avrupa ülkelerinde görülen genel trend; giderek yaşanan nüfus, uzun dönemli işsizlik, artan genç işsizliği, yetersiz istihdam seviyesi, fırsat eşitsizliği ve sosyal güvenlik ödemelerinden her geçen gün daha fazla kişinin yararlanma isteğidir. 1970'lerde ortaya çıkan iktisadi krizle doğrudan bağlantılı olarak üretim modelleri ve istihdam rejimleri de büyük değişikliklere uğramıştır. Bu değişikliğin işgücü piyasasındaki en önemli yansıması işgücü piyasasının esnekleştirilmesidir(TBMM,2013:42).

Esnekliğin ortaya çıkışında etkili olan faktörlerden diğeri ise, kurumsal alanda yaşanan değişikliklerdir. Çalışma hayatında yaşanan değişimler, üretim sürecinin kimler tarafından kontrol edileceğine, bu süreçteki kararların kimlerin katkısıyla oluşacağına ilişkin uygulamaları da etkilemiştir. Öyle ki Üretim biçimlerinde geleneksellikten esnekliğe geçiş, organizasyon biçimlerinde bürokrasiden esnek organizasyonlara geçiş, iş hayatında istihdamın da esnekleştirilmesi kavramı üzerinde tartışılmasına neden olmuştur. Ekonomik çerçevedeki değişim, organizasyon yapısını esnekleşme yönünde zorlarken organizasyon kültüründe de yönetici-işçi işbirliğini kuvvetlendirmektedir(Çelik,2007:17,Eryiğit,2000:9).

Kısaca İşçi-işveren ilişkilerindeki esneklik, genellikle piyasalardaki değişimin bir yansıması olarak görülebilir. Gerek somut olarak ticari işletmenin, gerek bağlı bulunduğu sektörün, gerekse ülke ekonomisinin değişen koşullarına adapte olmakta, var olan veya var olabilecek ekonomik zorluklardan sıyrılmak için, işveren iş ilişkilerinde, “esneklik” kurallarına uygun olarak işçinin çalışma sistemini, süre, düzen ve çalışılan yer açısından değiştirme yoluna gitmektedir(Zeytinoğlu,2012:160).

İstihdam ilişkilerinde esneklik, daha çok standart istidam ilişkilerinin yerine standart olmayan istihdam uygulamalarının yaygınlık kazanmasıdır. Standart olmayan istihdam ise standart istihdamın üç temel unsuruna (ful istihdam, çalışma şartlarını kontrol eden tek işveren ve belirsiz bir süre için istihdam) sahip olmayan her türlü istihdam olarak ifade edilmektedir. Küresel düzeyde uygulanmakta olan standart olmayan istihdam biçimlerine yönelik tasnif önemli ölçüde tesadüfidir. Zira bunların çoğu farklı biçimlerde tüm ekonomilerde bulunmaktadır. Burada dikkati çeken husus, tam-zamanlı-düzenli istihdamın giderek küçülmesi ve esnek istihdamın farklı biçimlerinin de hızla yayılmasıdır. Standart istihdam ilişkileri dışında kalan, geçici, belirli süreli, kısmi zamanlı, kendi-kendine istihdam, tele-çalışma ve kayıt dışı istihdam standart olmayan istihdam türlerini oluşturmaktadır(Parlak ve Özdemir,2011:10).

4-Esnek Çalışma Türleri

Teknolojik ilerlemelerin etkisiyle hızla artan küreselleşme neticesinde sanayileşmiş ülkeler arasında rekabet artmıştır. Artan rekabet, şirketlerin yeni çalışma biçimlerini kullanarak bir adım öne çıkma çabalarını da beraberinde getirmiştir. Küreselleşme ve artan rekabet sonucu oluşan

ekonomik değişiklikler sonrasında ortaya çıkan yüksek işsizlik oranlarının aşağı çekilmesine ve ekonomik krizlere bir çare olarak görülen esneklik, çalışma hayatında gittikçe yaygınlaşmakta ve değişik uygulama çeşitleri ile ortaya çıkmaktadır(Çelik,2007:5).

Yüksek teknolojinin üretimde sağladığı esneklik, üretimin temel faktörlerinden birisi olan emeğin de birçok yönden esnek kullanımını gerektirmektedir. Bununla birlikte esnekliğin tanımında olduğu gibi sınıflandırılmasında da bir görüş birliği yoktur(Şen,2000:35).

Çalışma yaşamında uygulanması düşünülen esneklik; işin yapıldığı mekânın, çalışanların istihdam edilme biçimlerinin ve yapacakları işin niteliğinin, çalışma saatlerinin ve alacakları ücretlerin piyasadaki arz ve talepte görülen artış ve azalışlara göre yeniden düzenlenebilmesine olanak sağlayan bir uygulama olarak tarif edilmektedir.

Günümüzde çeşitlenen esnek üretim ve istihdam biçimine bağlı olarak esnekliğe ilişkin birçok sınıflandırma yapılmaktadır. Bunlardan birincisi,(Gökbayrak,2005:65

-İşyerinin esnekleştirilmesi; işin bölünmesi, küçültülmesi, taşeronlaşma, nakil, tayin, kısmi çalışma, mevsimlik çalışma.

-İş sürelerinin esnekleştirilmesi; değişik süreli çalışma

-İş yasalarının esnekleştirilmesi; çalışma yaşamını düzenleyen yasal kurallarda değişiklik yapılması şeklindeki sınıflandırmadır.

OECD'nin tanımlamasına göre ise esneklik şu dört başlık altında incelenmektedir (Dur,2009:31).

- *Dışsal Sayısal Esneklik*: Bu tip esneklik işverenin dönemsel ihtiyaçları doğrultusunda çalıştırdıkları eleman sayılarını değiştirebilme kolaylıkları olarak tanımlanmaktadır.

- *İçsel Sayısal Esneklik*: Bu esneklik tipi ile işçi sayısını değiştirmeden, işverenin çalışma saatleri ve çalışma programı üzerinde değişiklik yapabilme imkânı tanımlanmaktadır.

- *Fonksiyonel Esneklik*: Bir işverenin, çalışanlarının görevlerini ya da departmanlarını değiştirmedeki esnekliği, fonksiyonel esneklik olarak tanımlanmaktadır. Bu esneklik türünün yaygınlığı işçilerin, şirket içi hareketliliğini sağlamaktadır (internallabourturnover). Fonksiyonel esnekliğin bir türü de dışsal fonksiyonel esnekliktir. Buna göre işverenin, şirketinin belli işlerini taşeronla yaptırması bu tip esnekliğin konusudur.

- *Ücret Esnekliği*: Bu esneklik türünde, işverenin değişen işgücü piyasası ya da rekabet koşulları doğrultusunda çalışanlarının ücretleri üzerinde değişiklik yapma yetkisi/imkânı tanımlanmaktadır.

4.1-İstihdam Biçimleri Bakımından Esnek Çalışma Modelleri

Başlangıçta da belirtildiği gibi ekonomik entegrasyon, ihracata yönelik politikalar ve küreselleşme sonucu oluşan rekabet şartları, işçi ile birlikte işyerinde düşünülmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu çerçevede çalışma şekil ve sürelerinin işletmenin ihtiyacını duyduğu biçimde değiştirilmesi ve en verimli ve uygun üretimin gerçekleştirilerek işletme maliyetlerinin düşürülmesi ve daha kaliteli üretimin yapılması esneklik çerçevesinde incelenebilir(Parasız,2002:187).

Özellikle gelişmiş ülkelerde farklı esnek çalışma biçimlerinin yaygın olarak uygulandığı görülmektedir. En yaygın esnek çalışma biçimleri arasında kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici süreli çalışma, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, evden çalışma, iş paylaşımı ve esnek zaman modeli ile çalışma bulunmaktadır(ÇSGB,2014:28).

İşgücü piyasasında ise sıklıkla görülen esnek çalışma modelleri şunlardır(Parasız,2002:191-193).

-*Kısmi Süreli (Part-Time Çalışma):* ILO kısmi süreli çalışmayı "işçi ve işveren arasında karşılıklı anlaşmalarla oluşmuş ve iş süresinde daha az çalışma" olarak tanımlamaktadır. Kısmi süreli çalışma, süresi azaltılmış bir çalışmadır. Süre ülkeden ülkeye farklılık gösterir. Kısmi çalışma süreklidir ve bu unsuru ile kısa süreli çalışmadan ayrılır.

-*İş Paylaşımı:* Tam gün niteliğinde bir iş, birkaç kişi tarafından günün belli saatlerinde sıra ile işe gelerek gerçekleştirilmektedir. Bölünmüş gün, bölünmüş hafta ve dönüşümlü hafta şekilleri mevcuttur.

-*Kayan İş Süreleri:* İşlerin blok süreyi belirlenen zamanda zorunlu çalışmak koşulu ile günlük çalışma süresinin uzunluğunu kendisinin belirlemesidir.

-*Çağrı Üzerine Çalışma:* İki türü mevcuttur. Birincisinde, taraflar, önceden belirli zaman dilimi içinde işçinin ne kadar çalışacağını saptar. İşçinin iş dilimini ne zaman yerine getireceği çağrı yoluyla belirtilir. İkinci türünde ise, belirleme hakkı tamamen işverene aittir.

Bunların dışında da: *Sıkıştırılmış İş Haftası, Esnek Vardiya ve Emekliliğe Esnek Geçiş* gibi modellerde de çalışanların çalışma yeri işyeri iken, *Evde Çalışma ve Tele Çalışma* modellerinde ise diğerlerinden farklı olarak çalışma evde yapılmaktadır. Tele Çalışma, günümüz bilgi işlem teknolojisinin imkânlarıyla ortaya çıkmış çalışılan yer ile işyeri arasında elektronik bir ağla gerçekleşen mekân ve zaman sınırı olmayan uzaktan çalışma modelidir.

Günümüzde belirsiz süreli sözleşmelerle, tam gün istihdam edilen işçilere "çekirdek işçi" denilmekte, bunlardan birden fazla beceri aranmakta, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını kullanabildikleri, iş güvencesine sahip oldukları, günün koşullarına göre de ücretlerini yükseltme şansına sahip oldukları için de bunlar ayrıcalıklı bir grup olarak görülmektedir. Buna karşılık esnek çalışma biçimleri ile istihdam edilenler, özellikle "geçici işçi" olarak çalışan, "evden çalışan", "evde çalışan" ya da ihtiyaç duyulduğunda işyerine zaman zaman çağrılan çalışanlara da "çevre işçileri" denilmektedir. Çevre işçilerinin çalışma koşulları gittikçe kötüleşme eğilimi göstermektedir. İşçilik maliyetlerini düşürme çabalarının getirdiği esneklik arayışları, "örgütlenme hakkı", "toplu pazarlık hakkı" ve "iş güvencesi" gibi bazı sosyal hakların, en azından çevre işçileri açısından kullanılmasını olanaksız kılmıştır (Kutal, 2005:24-25).

Sayı olarak oldukça fazla olan esnek çalışma biçimlerinde gerek yapısı gerekse sunduğu uygun koşullar nedeniyle özellikle kadınlar, öğrenciler ve emekliler yer almaktadır (Filiz, 2011:20). Esnek üretim modeline bağlı olarak ortaya çıkan çalışma biçimleri arasında kadınların yoğun olarak çalışma sürecine girdiği ev-eksenli çalışma öne çıkmaktadır (TBMM, 2013:39).

5. Ev Eksenli Çalışma

Ev eksenli çalışma bilimsel yazında evde çalışma (homeworking) veya 'dış çalışma' olarak Türkçeleştirebileceğimiz 'Outwork' olarak adlandırılmaktadır. Dış çalışma kavramı, çalışmanın fabrika dışında olmasını işaret eder. Bu kavramda ayırım, fabrika ekseninde yapılmakta ve emeğin harcandığı esas yerin de fabrika olduğu varsayımı bulunmaktadır. Oysa bu çalışmadaki odağımız, kadın emeğinin kullanımının üretim sürecinin küreselleşmesiyle olan bağlantısıdır. Kadının evin ekseninde biçimlenen yaşamı ve emeğine doğrudan işaret ettiği için, ev eksenli çalışma kavramı hem çalışmanın odağına hem de kadınların deneyimine uygun olan kavramdır (Topçuoğlu, 2012:4).

Evde üretim veya ev temelli üretim, bir başka deyişle bir fabrikada veya klasik anlamda işyerinde değil, genellikle çalışanın kendi evinde üretim çeşitli biçimlerde yapılmaktadır. Bu nedenle, ev temelli üretim biçimlerinden biri olan evde çalışmanın, ev temelli üretimin diğer türlerinden, evde çalışanların da diğer çalışan gruplarından ayırt edilmesi önemlidir (Eyrenci ve Bakırcı, 2000:24).

Ev eksenli çalışma biçimi, yaşamda çoğu zaman iç içe olmakla beraber kategorik olarak iki şekilde gerçekleşmektedir. Bunlardan biri, kişinin evde kendi adına pazarlamak üzere bir şeyler üretmesi şeklinde gerçekleşirken, diğeri, başkaları adına, onların istediklerini belirli bir sürede ücreti karşılığında üretmesi olarak hayat bulmaktadır. Bu nedenle, ağırlıklı olarak çalışma biçimlerine göre, bağımsız veya bağımlı olmak üzere iki ana ev eksenli çalışma biçiminden söz etmek olanaklıdır. Bağımsız olarak, yani kendi adlarına üretimde bulunarak ürettiklerini yine kendi adlarına pazarlayanların hukuki konumu daha çok mikro girişimciliği çağrıştırdığından, tabii olacakları mevzuat daha çok bağımsız çalışma kapsamında değerlendirilecektir(Doğan,2012:16)

Bağımlı ev eksenli çalışma ise, işverenin arada aracı olmadan verdiği siparişlerin, müşterilerin verdiği siparişlerin veya aracılardan dağıttıkları siparişlerin üretimi ile gerçekleşmektedir. İşverenin, aracının ya da taşeronun verdiği sipariş üzerine yapılan üretimde siparişi veren taraf üretilen mala ilişkin gerekli olan malzemeyi de temin etmektedir. Bu tür çalışma gıda, tekstil, otomotiv, elektronik, ambalaj, kimya-boya, ayakkabıcılık, ofis-kırtasiye ürünleri imalatı sektörlerinde sıklıkla görülmektedir. Bağımlı ev eksenli çalışma biçimi eve iş verme sistemi içerisinde değerlendirilebilmektedir. Eve iş verme sistemi içinde çalışan işçi bir işverenin veya taşeronun isteği üzerine kendi belirlediği yerde veya genellikle evinde ücret karşılığında üretim veya hizmeti gerçekleştirmektedir(Aydın,2013:175).

Genel olarak, ev-eksenli çalışma, bireylerin evlerinden piyasaya sunulan mal ve hizmetlerin üretimini içerir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO),1996 tarih ve 177 "Evde Çalışma Sözleşmesi" ve 1996 tarih ve 184 sayılı "Evde Çalışma Tavsiye" ile ev eksenli çalışmayı aşağıdaki gibi tanımlar: (Özgüler,2012:263).

“Kendi evinde veya işverenin işyeri hariç kendi seçtiği bir başka mekânda teçhizatı, malzemeyi ve kullanılan diğer girdileri kimin sağladığı önemli olmaksızın, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetle sonuçlanan iş anlamına gelir”

Bu tanımla ile “evde çalışma”denilen alan içine giren çalışan kadınların bir kısmı tanımlanmış olmaktadır. Ancak kadınların evde gelir elde etmek amacıyla yaptıkları işler, eve bir işverenden iş alma ile sınırlı değildir. Kadınlar sahip oldukları becerileri kullanarak veya yeni beceriler edinerek de gelirlerini artırma yoluna gidebilirler. Bu tür bir çalışma öncekinden farklı olarak özerk bir çalışmadır ve yasal düzenlemeler içinde “bağımsız” veya “kendi hesabına” çalışan kişilerin yaptığı bu iş türü ILO tarafından evde çalışma olarak tanımlanmayıp kapsam dışı bırakılmaktadır. Bu kişiler DIE'nin(TÜİK) istatistiklerinde de “kendi hesabına çalışan” kategorisi içinde yer almaktadır(Ecevit,2008:163).

ILO adı geçen sözleşme ve tavsiye kararında evde çalışma tanımını “bağımlılık” kavramı üzerine kurmuş, bir başka deyişle, “bağımsız evde çalışmayı” tanım dışında bırakmıştır(Çarhoğlu,2011:6). Öyle ki ILO'ya göre evde çalışanların ulusal yasalar, yönetmelikler ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız işçi sayılmasını gerektirecek ölçüde özerkliğe ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmaması gerekir. Hem çalışanlar hem işverenler ev işçileri olarak kabul edilirler(Özgüler,2012:263).

Coşkun vd.(2008) bunu kendileri açısından şöyle ifade etmiştir:

“...fason ve siparişe çalışmamız, bağımlı çalışma olarak ILO Sözleşmesi tanımı kapsamına girer; ama kendi hesabına çalışmamız, bağımsız çalışma olduğu için evde çalışma terimi kapsamı dışında kalır. Ev-eksenli çalışma (homebasedwork) terimi, işte bu ihtiyaçtan, hem bağımlı hem bağımsız çalışmaları kapsayacak tek bir terim ihtiyacından doğdu. .

Öztepe'ye(2012:27) göre kavramsal olarak, hukuksal statüleri birbirinden farklı çalışanları işaret eden ev eksenli çalışmanın bu farklı türleri, aslında gerçek hayatta birbiriyle iç içe geçmiş çalışma şekilleridir. Örneğin, ev eksenli çalışan bir kadın, siparişin yoğun olduğu dönemlerde işverene bağlı olarak çalışırken; işin olmadığı dönemlerde kendi hesabına çalışıp, daha sonra

satmak amacıyla el işi yapabilmektedir. Bu emek faaliyetleri arasındaki geçişkenlik yalnızca belli dönemlerde değil, aynı gün içerisinde bile görülebilmekte; kadın her iki üretimi de birlikte gerçekleştirebilmektedir. Ev eksenli çalışmanın bu farklı türleri arasında, hangisinin kadın tarafından bir emek faaliyeti olarak yapıldığı konusunda kesin bir ayırım yapmak mümkün değildir.

Ecevit'e (2000:163) göre de, bu tanımlamayla kendi hesabına çalışanları evde çalışanlardan ayırmak olanaklı olsa da, bunlardan bazılarının ev dışında bir işyeri tutmayıp evde çalışmayı yeğlemeleri, kavramasallaştırmayı zorlaştırmaktadır. Bu nedenle evde çalışma kavramını hem bir işverene bağlı olarak ücretli çalışanların, hem de kendi hesabına çalışan bağımsız kadınları ev içinde yürüttükleri faaliyet biçimi olarak tanımlamak, durumu kolaylaştırıcaktır. Ayrıca literatüre aykırı olmamak amacıyla, birinci grubu evde çalışan ev işçileri, ikinci grubu da kendi hesabına çalışanlar(girişimciler)olarak birbirinden ayırmak, her iki grubun faaliyetlerini ifade etmek için de aynı geniş başlığı(evde çalışma /ev eksenli çalışma)kullanmak yararlı olacaktır

Avrupa Konseyi tarafından 1998 yılında hazırlanan "Evde Çalışanların Korunması Raporu"nda ise evde çalışmanın ulusal mevzuata dahil edilmesi için önerilerde bulunulmuş ve "evde çalışan" tanımı yapılmıştır. Buna göre; sabit bir yerde, işverene bağlı durumda fakat işverenin denetimi altında olmayan bedensel veya düşünsel iş yapan kişiye evde çalışan denir. Tanımda kastedilen bağımlılık çalışanın yapmakla yükümlü olduğu işin bağlı olacağı koşullarla ilgili olarak uyulması istenen emirlerde ve/veya işletmenin amacı olan işin üretimine ilişkin ayrıntı ve taleplerde mevcuttur(Eyrenci ve Bakır,2000:25).

Çalışma mevzuatında, ev eksenli çalışma biçimini merkeze alarak tanımlayan ve haklarını belirlemeye çalışan ilk düzenleme 04.02.2011 tarih ve 27836 sayılı resmi gazetede yayınlanan ve 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanununda yapılmıştır. 6098 sayılı Borçlar Kanununda ev eksenli çalışma, "evde çalışma" şeklinde ifade edilmeye uygun biçimde "evde hizmet sözleşmesi" olarak adlandırılmıştır. Bu amaçla, önce genel anlamda "Hizmet Sözleşmesi"ne ilişkin haklar düzenlenmiş; takiben, "evde çalışma" ya ilişkin haklar tanımlanmıştır. 6098 sayılı Borçlar Kanununu da genel olarak 177 sayılı Uluslararası Evde Çalışma sözleşmesinde yapılmış tanımdaki yaklaşım esas almıştır. Buna göre evde hizmet sözleşmesi, "işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir" şeklinde tanımlanmıştır (m.461) (Keskin,2012:16-17).

DİSK'e(2003:14) göre ise ev-eksenli çalışma, genellikle "ev"de yapılan çalışmadır. Ancak, herhangi bir ödeme karşılığı olmadan yapılan ev işlerinden de, temizlik, çocuk bakımı gibi başkasının evinde yapılan işlerden de farklı bir iş, bir çalışma türüdür. Aynı zamanda, uzun zamandır var olan bir çalışma türü. Yüzyıllardır el dokumaları, dikiş, çeyizlik eşya, kışlık gıda üretimi, şarap üretimi, başkalarının çamaşırlarının yıkanması, ütülenmesi gibi birçok mal ve hizmet üretimi ev-eksenli olarak yapıldı, yapılıyor.

Öğretide genel kabul gören bir tanıma göre ise evde çalışma, bir işveren veya aracı için, çalışanın seçtiği bir yerde, genellikle de kendi evinde, bu kişilerin doğrudan bir yönetimi/denetimi olmaksızın bir anlaşma uyarınca bir malın üretilmesi veya bir hizmetin sunulmasıdır(Eyrenci ve Bakır,2000:24).

Yapılan tanımların ortak yanlarına baktığımızda, bağımlı evde çalışan / ev eksenli çalışan işçiden söz edilebilmesi için;

- Ürün veya hizmet, işçinin evinde veya belirleyeceği başka bir yerde; ama işverene ait işlerin görüldüğü fabrika, atölye, büro vb. yerlerin dışında üretilecek,
- İşverenin belirlediği ürün veya hizmet, ücreti karşılığında üretilerek işverene teslim edilecek,

• Ürün veya hizmetin üretilmesi sırasında kullanılacak malzeme veya diğer girdilerin, “bağımsız işçi sayılmasını gerektirecek ölçüde ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmaması kaydıyla”, kimin tarafından verildiğine bakılmayacaktır(Keskin,2012:17).

Literatürde;“ev eksenli çalışma”,”evde çalışma” ve “ev temelli üretim”,hukuk mevzuatımızda ise “evde hizmet sözleşmesi”kavramları kullanılmaktadır. Keskin’den(2012:17) esinlenerek çalışmada evde çalışma/ev eksenli çalışma kavramları kullanılacaktır.

5.1.Ev Eksenli Çalışmanın Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Her toplumsal dönüşüm ve bu dönüşümlerin sonuçları dünya coğrafyasında zamansal, mekânsal ve şekilsel farklılıklar gösterir. Bu durumu göz önünde bulundurduğumuzda ev eksenli çalışmanın dinamiklerini ve evrimini kabaca ‘evrensel’ olarak etiketlemek yanlış gözükebilir. Örneğin, ev eksenli çalışma ve sanayi üretimi gelişmiş kapitalist ülkelerdeki ekonomik dinamikleri, çalışma koşulları veya çalışanların demografik özellikleri, bu ülkelere bağımlı yoksul ülkelerdekinden farklılaşır. Ne var ki, üretim ilişkilerindeki ve üretim ilişkilerine kadının katılım biçimindeki değişimi belirlemek açısından, bu çalışma ve üretim tipinin temel yapısındaki radikal değişimlerle sonuçlanan bazı noktaları belirlemek bir ihtiyaçtır. Ev eksenli çalışma açısından temel olarak iki tarihsel dönüşüm süreci önemlidir: Sanayi Devrimi ve 1970’lerdeki ekonomik bunalım. Buna bağlı olarak da ev eksenli çalışmanın üç tarihsel nitelendirmesinden bahsedebiliriz(Alıkoç,2011):

1. Sanayileşme öncesi aile-temelli tarımsal üretim
2. Sanayileşme sonrası ev endüstrisi
3. Esnek çalışmanın güncel bir örneği olarak ev eksenli çalışma

Evde çalışmanın ortaya çıkışı aslında çok gerilere dayanmaktadır. 18. y.y.’da yaşanan endüstri devriminden evvel mevcut olan küçük esnaf ve sanatkârlar işlerini genellikle evlerinde yapmaktaydılar(Kayalar,1997). Öyle ki kapitalizmin ilk ortaya çıktığı merkantilist dönemde ticaret erbabının evlere hammadde ya da ara madde dağıtıp, daha sonra evlerde hazırlanan ürünü topladığı çalışma biçimidir. Bu tarihi çalışma biçiminin günümüzde tekrar ortaya çıktığını görüyoruz. Ev eksenli çalışma enformel bir çalışma biçimi olarak gene ham ya da ara maddelerin evlerinde oturan kadınlara verilmesi ve bunların daha sonra, yani işlendikten sonra belirli bir ücret karşılığında toplanması şeklinde karşımıza çıkıyor(Topçuoğlu,2011:42)

Bu durum, Sanayi Devrimi sonrasında üretim teknolojilerinin gelişmesi ve buhar teknolojisinin kullanılmaya başlanmasına kadar devam etti. Gelişmiş fabrikaların kurulması ve üretim bantları (*assemblyline*) sisteminin fabrikalara uyarlanmasıyla birlikte kitlesel üretim sistemi önce ABD’de, 1940’lardan sonra ise Avrupa ülkelerinde egemen oldu. Kitlesel üretim sistemi, daha sonra “Fordist üretim sistemi” olarak da ifade edildi. Fordist üretim sisteminin gelişmiş ülkelerde temel model olmasıyla birlikte ev-eksenli çalışma sistemi eski önemini yitirdi. Bu durum, Fordizmin 1970’lerde yaşadığı krize kadar sürdü(Metin,2011:95).

Bu dönemde işverenler açısından ortaya çıkan bir sorun ise, fabrikalarda işçilerin bir araya gelmesi ile birlikte sömürü düzenin hâkim olduğu ve işçi haklarının yok denecek düzeylerde olduğu dönemlerde işçiler bir araya gelerek haklarını elde etmek amacıyla sendikalaşmaya başlamalarıdır. Sendikaların gelişmesiyle birlikte işçilerin haklarını kazanımları da giderek artmaya başladı. İşverenler için istenmeyen bir durum olan sendikalaşmanın etkisinin azaltılması ve daha az maliyetli alternatif üretim yolları arayışına girmeye başladılar. Süreç içerisinde geliştirilen alternatif üretim yöntemlerinden bir tanesi de ev eksenli çalışmalar olmuştur(EVCAD,2015:10).

Ancak 20. yy boyunca ev eksenli üretim, toplam toplumsal üretimdeki payı oranında, bölgesel ve sektörel farklılıklar gösterse de, 1970’lerdeki ekonomik bunalıma kadar, fabrika üretimine ek/yardımcı bir bölüm olmak bakımından, biçimsel olarak radikal bir değişiklik

göstermemiştir. Kısacası, toplumsal üretimde tuttuğu yer bakımından üretimin temel karakteristiğini belirleyecek bir düzeye hiçbir zaman ulaşmamıştır. 20. yy boyunca yaşanan siyasal ve/veya ekonomik krizler, kadın istihdamında dönemsel hareketlere yol açsa da ev eksenli üretimde kadınlar her zaman iş gücünün çoğunluğunu oluşturmuşlardır. Örneğin, İkinci Dünya Savaşı sırasında erkeklerin kitlesel olarak orduya alınmaları, kadınların fabrikada istihdam edilme oranında ciddi bir artışa sebep olmuştur. Sözde sosyal devlet kapsamında çocuk ve yaşlı bakım işlerinin kısmi olarak devlet sorumluluğunda olması da kadınların eve bağımlılığında kısmi bir rahatlama yaratmıştır. Fakat ev eksenli emeğin üretim sürecinin bir parçası olmadığı ve bu alandaki istihdamın çoğunluğunu kadınların oluşturmadığı bir dönem hiç yaşanmamıştır(Alikoç,2011).

1970’lerden başlayarak görülen en önemli olgulardan biri de, üretim süreçlerinin parçalanması ve yüzeysel olarak bakıldığında, tekelleşmeye; yoğunlaşma ve merkezileşmeye aykırı görülebilir küçük işletmelere dayalı üretim örgütlenmelerinin yaygınlaşmasıydı. 1970- 1980’lerden itibaren taşeron işletmecilik ve eve iş vermenin ivme kazanmasıyla birlikte, eski sanayi bölgelerindeki imalat sanayi yığılmasında değişime gidildi(Akdağ,2010).Önce, gelişmiş sanayi ülkelerindeki eski teknoloji, çevreyi çok kirleten, büyük fabrikalar, emeğin de daha ucuza çalıştırılabildiği gelişmekte olan ülkelere taşındı. Sonra, teknolojik gelişme, özellikle de iletişim ve ulaştırma teknolojilerindeki gelişme sayesinde, üretim iyice bölünebilir oldu. Uluslararası şirketlerin merkezlerinde artık o kadar az şey yapılıyor ki, bu şirketlere “içi boş şirket”, “hayalet şirket (hollowcorporations)” deniyor. Bu merkezlerde yalnızca planlama, tasarım, etiketleme ve pazarlama gibi işler yapılıyor. Asıl üretim ise, uluslararası ölçekte taşeron zincirlerinde gerçekleşiyor(Disk,2003:8-9).Böylece Fordizm sırasında zaten farklı parçalara bölünmüş olan üretim süreci, tek bir fabrikanın çatısı altında değil, farklı mekânlarda yapılabilir hale geldi. Teknoloji geliştikçe, üretim daha küçük parçalara bölündü ve ihale edilebilir hale geldi; yani esnekleşti(Topçuoğlu,2012:5).

Parça üretimi yapan bu ‘ikinci basamak’ firmalar da, işi daha ucuza mal etmek üzere, çoğu kez, daha ucuza çalışan daha küçük işletmelerle anlaşarak, ‘parça başı’ ve ‘eve iş verme’ yöntemlerine başvurabiliyorlardı. Bir ‘zincirin halkaları şeklinde örülen’ bu ilişkide, belirleyici olan, ürünün en az maliyetle üretilmesiydi. İşin esas sahibi “ana firma” olmasına, üretim onun için yapılmasına ve pazara sürüm bu firma tarafından yapılmasına; “fason üretim” yapan işletmeler bu firma için çalışmalarına karşın, çok sayıdaki taşeron işletme, bu ilişki ağı içinde işin sahibi görünmekte; kendi aralarında da keskin bir rekabete girerek, işgücünü ucuza kapatmak için her tür oyuna başvurabiliyorlardı. Diğer bir olgu, kadın emek gücünün kullanılmasındaki artış ve genişlemeydi. Ucuz işgücü arayışına bağlı olarak, sosyal güvenceye sahip, tamgün çalışan erkek emek gücü yerine kadın ve çocukların artan şekilde sömürü nesnesi haline getirilmesi eğilimi, işlerin, bilim ve teknikteki gelişmelere bağlı olarak, artan şekilde, çalışabilir hemen herkes tarafından yapılabilir hale gelmesine bağlı olarak güçlendi(Akdağ,2010).

Ayrıca 1970’li yıllarda özellikle batı ülkelerinde üretkenlik artışında yaşanan yavaşlama, imalat sektöründe fazla kapasite, artan enflasyon ve rekor düzeylere ulaşan işsizlik oranları dünya kapitalizmini bir krizin içine sürüklemiştir. Bu ekonomik bunalım, tüm kapitalist ülkelerde yeni bir yapılanmanın gerekli olduğunu ortaya koymuştur. Nitekim 1980’li yıllar ihracata dayalı sanayi politikaların gündeme geldiği ve dünya ile bütünleşmenin yollarının arandığı bir dönem olmuştur(Çarhoğlu,2011:7).

İhracata dayalı üretimin, küresel rekabet koşulları altında ayakta kalabilmek ve kar elde edebilmek için, emek maliyetlerini azaltma yönündeki arayışlarının ev eksenli çalışma şekillerinin yaygınlaşmasındaki rolü hiç kuşkusuz fazladır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, ihracata dayalı sanayileşme büyüdükçe ev eksenli çalışmayı da içeren fason üretim teknikleri artış göstermiştir. Mehrotra ve Biggeri’ye göre (2002), tarihsel olarak ihracata dayalı emek yoğun üretim ilk olarak 1970’lerde Tayvan ve Kore gibi Doğu Asya’nın yeni endüstrileşen ülkelerinde hızlı bir şekilde

büyümüştür. Aynı büyüme modeli 1970'lerin sonundan itibaren Malezya, Tayland ve Endonezya gibi Güney Doğu Asya ülkeleri tarafından da taklit edilmiştir. Böylece ihracat bu ülkelerde hızlı bir şekilde artış göstermiştir. Bu artış aslında bu ülkelerin işgücü maliyet avantajına dayanmaktadır. Asya üretimindeki bu artışa tepki olarak, Latin Amerika'daki birçok endüstri rekabete karşı savunma stratejisi geliştirerek ihracata dayalı üretimde taşeronlaşma eğilimine yönelmiştir (Tomei, 2000'den aktaran: Duru soy Öztepe,N.2012).

Yani uluslararası piyasalarda rekabet edebilmek için işgücü maliyetlerini düşürme zorunluluğu birçok imalatçı firmanın enformel sektöre geçmesine yol açmıştır. Fason üretim yapan işletmeler ise üretim maliyetlerini düşürebilmek için, talebin durumuna göre sözleşme ile işçi çalıştırmanın yanı sıra, aile emeğini kullanma ya da eve iş verme gibi yöntemlere başvurmuşlardır(Çarhaoğlu,2011:7).

Geleneksel olarak enformel sektörde yürütülen faaliyetler gelişmekte olan ülkelerde formel sektörde iş imkanı bulamayan kırsal ve kentsel yoksulların yaşam stratejisiyken, şimdi hem sanayileşmiş hem de sanayileşmekte olan ülkelerde uluslar arası piyasalarda rekabet gücünü koruma adına büyük ölçekli işletmelerde bile emek sürecini enformelleştirme eğilimi ön plana çıkmaktadır. Artık işgücü maliyetlerini düşürmek için düzenli, tam zamanlı ücretli işgücünün yerini, sözleşmeli, geçici, kısmi zamanlı işgücü ya da evde çalışanlar gibi korumasız işgücü almakta, kadınlar bu tarz çalışmaya erkeklere kıyasla daha yatkın göründükleri için yeni yaratılan işlerde istihdam edilenler öncelikle onlar olmaktadır. Kısaca enformelleşme dünya çapında kadın istihdamının büyümesini hızlandıran faktör olmuştur(Toksöz,2011:154-155).

Kadınların enformel sektörde yer alışı ya ev dışı ya da ev içi mekanlarda olur.Ev dışında çalıştıkları yerler genellikle parça birleştirilmesi yapılan, koruyucu yasaların ve ücretlerle ilgili düzenlemelerin olmadığı iş yerleridir. Ev dışında ikinci önemli alan, evde hizmetçilik, çocuk bakıcılığı ve işyerlerinin temizliğidir. Başkalarının evinde hizmetçilik yapan kadınlar için de koruyucu mevzuat veya asgari ücret ödenme koşulu söz konusu değildir. Özellikle Latin Amerika ülkelerinde, kadınlar sokak ve pazarda seyyar satıcılık yaparak da enformel sektör içinde yer alırlar.” Evde çalışma” enformel sektörün başka bir faaliyet türüdür. Evde çalışan kadınlar, üretici firmaların ürünlerini ya da ürün parçalarını evlerde üreterek, bir yandan enformel sektörün genişlemesine bir yandan da varlığını sürdürmesine hizmet etmektedirler. Pazarın dalgalanmaları karşısında üretici firmalar, evlerinde çalışan ve çoğu kadın olan esnek bir işgücü ordusuna sahip olmakla kendilerini bu dalgalanmalardan korurlar(Tan,vd.,2000:128).

Çünkü kadın emeğinin ucuz emek olarak kabul edilmesi, işverenler tarafından istenirliğini artırmakta, bunun yanı sıra ekonomik zorluklar ve yoksulluk karşısında kadınların hane halkı gelirlerine katkıda bulunmak amacıyla bu tür işleri bir yaşam stratejisi olarak benimsemesi, kadınların formel işgücü piyasalarının aradığı niteliklere sahip olmaması ve kadınlara karşı uygulanan ayrımcılık, çalışmak zorunda olan kadınların, enformel sektör kapsamında ve ev eksenli işleri bir anlamda zorunlu olarak seçtiğini ortaya koymaktadır(Toksöz ve Özşuca,2002:4).

Mevcut kanıtlar ev tabanlı iş hakkında üç temel gerçeği göstermektedir. Birincisi, ev-eksenli çalışma, dünyanın birçok yerinde önemli bir istihdam kaynağıdır. En az altı Sahra-altı Afrika ülkelerinde, tüm işletmelerin yüzde 50'den fazlası, Mısır'da, kadın işletmelerin yüzde 50'si ve erkeklerin işletmelerin yüzde 10'u ev-tabanlıdır. Arjantin'de ise kentlerde imalat sektöründeki işçilerin yaklaşık yüzde 10'u ev tabanlıdır(Carr vd.2010:127).

İkinci olarak ev eksenli çalışanlar kilit sektörlerde işgücünün önemli bir payına sahiptirler. Ev-eksenli çalışma içinde de birbirinden farklı birçok alanda üretim yapılmaktadır. Asya'da özellikle Hindistan'da “beedi” olarak adlandırılan tütün yapraklarını sarma işi, halı-kumaş dokuma, dikiş, çeyiz eşya üretimi, oyuncak, takı, hediyeelik eşya yapımı, ambalajlama ve konfeksiyon işleri, kışlık gıda üretimi, evde çamaşır yıkama ve ütü yapma, evde çocuk bakma, elektrik aksamalarını monte etme, otomotiv parçaları montajı, abiye giysilere pul, boncuk, nakış işleme, çeşitli el işleri,

tül kesme, örme işleri, gıda sektörüne malzeme hazırlama işleri bunlardan bazılarıdır(Carr vd.2010:128, Metin,2011:99).

Son olarak ev eksenli çalışma kadınlar için önemli bir istihdam kaynağıdır. Dünyanın çeşitli ülkelerinden örnekler bu durumu ortaya koymaktadır. Arjantin’de parça başı çalışanlar ve kendi hesabına çalışanlar dahil olmak üzere giyim ve ayakkabı sanayinde çalışan ev eksenli çalışanların %85’i; Almanya, İtalya, Hong Kong ve Japonya’da ev eksenli çalışanların %85’inden fazlası 6, Yunanistan, İtalya, İrlanda, Hollanda’da bilinen ev eksenli çalışanların %95’i, Fransa’da %84’ü, İspanya’da %75’i, Birleşik Krallık’da %95’i, Hindistan’da beedi işçilerinin yaklaşık %90’ı kadınlardan oluşmaktadır(Aydın,2013:177).

Kadınlar da üstlendikleri rollerle ve çalışma alanlarının darlığı sebebiyle ev eksenli çalışmayı tercih etmektedirler. Çünkü onlar annedir; çocuklarına bakmaları gerekmektedir. Çünkü onlar “ev hanımıdır”; evin temizliğini ve yemekleri yapmaları gerekmektedir. Bir de toplumsal koşulların sebebiyet verdiği erkeklere göre daha az eğitilmiş olmaları, kadınların çalışma alanlarını iyice daraltmakta ve onları ev eksenli çalışmaya itmektedir(Gayde,2007:17).

Kadınların kayıt dışı ve esnek çalışmaya, özelde ev eksenli üretim istihdamına katılmalarında neoliberal politikaların etkilerine baktığımızda başlıca ilk bakışta çelişik duran iki hareketlenmeyi sıralayabiliriz. Birincisi, sosyal hizmetlerin (çocuk-yaşlı-hasta bakımı) özelleştirilmesi ve ticarileştirilmesidir. Aile bütçesi için karşılanamaz hale gelen bu hizmetler kadınların istihdamdan çıkıp eve kapanmasına sebep olmaktadır. İkincisi ise hane gelirindeki düşüş ve artan yoksulluk ‘ev kadınlarını’ emek gücü piyasasına itmektedir. ‘Kadın işçilerin ev kadınlaştırılması’ ve ‘ev kadınlarının proleterleştirilmesi’ olarak tarif edebileceğimiz zıt yöndeki bu iki itki ev eksenli çalışmada istihdamın çoğunluğunu kadınların oluşturmasının maddi koşullarını ele verir. Bazı akademik çevreler bu durumu “emeğin kadınlaşması olarak tanımlasalar da bu saptamanın sadece belli çalışma alanlarda ve kısıtlı sektörlerde doğru olabileceğini söylemek gerekir. Yoksa “emeğin küresel olarak kadınlaşması” gibi bir savın hiçbir bilimsel dayanağı olamaz. (Feminist iktisat teorisi gibi bir şeyin bilimsel olamayacağı gibi...)(Alikoç,2011).

Son 30 yıl öncesine kadar, ev-eksenli çalışmanın ekonominin modern üretim biçimlerine geçmesi ile sona ereceği, zamanla yok olacağı varsayılmaktaydı. Ancak, üretim teknolojilerinde yaşanan önemli değişimler ve her türlü ekonomik faaliyetin küreselleşmesi, firmalara, geleneksel biçimlerden farklı birçok çalışma biçiminin de yolunu açtı. Bu süreçle birlikte firmalar işleri, işyeri dışına kaydırmaya başladılar. Üretimin başka ve daha küçük işyerleri ile atölyelere kayması, evlere iş verme bunlardan bazılarıdır. Bu sürecin en önemli sonuçlarından biri de kayıt dışı istihdamın gerek Avrupa ülkelerinde gerekse gelişmekte olan ülkelerde gittikçe artması olmuştur(Metin,2011:95).

İşverene ücret ve ücret dışı maliyetlerde sağladığı avantajlar dolayısıyla ev-eksenli çalışma artık, sadece geleneksel ve zamanla yok olacak bir çalışma türü olmaktan çıktı. Küreselleşme ve üretimin parçalanması ile birlikte, ev-eksenli çalışmaya pek çok yeni iş ve özellik eklendi. İşler fabrikalardan, atölyelerden çıkarılıp çile atölyelerine, mahallelere, evlere doğru yöneldikçe, yani enformelleştikçe, ev-eksenli çalışma çeşitlendi, ev-eksenli çalışanların sayısı arttı, artıyor ve daha da artacak(DİSK,2003:14).

6. Türkiye’de Esnek Çalışma ve Ev Eksenli Çalışma

Türkiye’de kadın, gerçek anlamda 1950’lerden sonra kırdan kente yönelik göçün beraberinde getirdiği kentleşme sonucunda işgücü piyasası içinde yer almaya başlamıştır. Zaman içinde kadınların işgücü piyasasındaki konumları ve çalışma biçimleri de değişime uğramıştır. Bu değişimin sektörel açıdan nasıl olduğu önemli bir konudur. Çünkü bir ülkedeki istihdamın sektörel dağılımı o ülkenin kalkınmışlık düzeyinin önemli bir göstergesidir. Kalkınma ile birlikte istihdam, tarım sektöründe azalırken tarım dışı sektörlerde artmaktadır(Berber ve Eser,2008:2).

Türkiye’de de 1950 sonrası dönemde eğilim, milli gelirden ve istihdamda tarım sektörünün payının azalmasına koşut olarak kadınların işgücüne ve istihdama katılım oranlarının gerilemesi yönündedir. Türkiye’nin Cumhuriyet’in başlangıcından 1970’lerin sonuna kadar izlediği kalkınma stratejisi, ithal ikameci bir sanayileşme modeline dayanır. Bu süreçte kadınlar için asıl istihdam alanı tarım olmuş, sınaî istihdam içindeki payları çok sınırlı kalmıştır.1980’lerde yeni kalkınma stratejisi olarak ihraç yönelimli sanayileşme modeline geçilmesine rağmen genelde imalat sanayi istihdamı, özelde bu istihdamın içinde kadınların payı düşük düzeyde artmıştır. Tarımda uygulanan makroekonomik politikalar sonucu üretimin ve istihdamın gerilemesiyle hem erkek hem kadın işgücü açığa çıkmış, ancak tarım dışı istihdamdaki büyüme özellikle kadınlar açısından bu gerilemeyi karşılayacak boyutlarda bir işgücü talebi yaratmamıştır(Toksöz,2011:219). Sanayide istihdam edilenlerin içinde kadınların payının 1955-1980 döneminde %12,3’den %10,7’ye düşmesi,1980 yılında hizmet sektöründe de istihdamın %12,3’nün kadın olması sanayi ve hizmet sektörünün kadın işgücüne istihdam yaratmadığının bir göstergesidir(Özer ve Biçerli,2004:64).

1980 sonrası uygulanan istikrar tedbirlerine rağmen enflasyonun genelde yüksek oranlarda seyretmesi; ücret, maaş ve tarımsal gelirlerin azalma seyrini şiddetlendirmiştir. 1980-1988 arası işçi ücretleri 19 kat, memur maaşları 23 kat artarken fiyatlar 32 kat artmıştır. Bu durum daha önce çalışmayan ikincil işgücünden emek piyasalarına giriş yapmak isteyenlerin sayısını arttırmış, özellikle kentlerde çalışmak isteyen kadın sayısı önemli ölçüde artmıştır. Ancak, kentli kadının sanayi ve hizmetlerde yaratılan istihdam kapasitesinden yeterince yararlanamayışı, onları kayıt dışı istihdama yönlterek İKO düşüş seyrinin hızlanmasına neden olmuştur(Ecevit, 1993:127 aktaran Özer ve Biçerli,2004:64).

Türk ekonomisinde 1980 sonrası açılmalara rağmen kentleşen işgücüne üretken iş sağlamada yetersiz kalmış, özellikle son yılda yaşanan ekonomik kriz ve 5 Nisan tedbirlerinin getirdiği yeni yaklaşımlar ve kısıtlamalar zaman zaman formel sektör istihdamının genişleme şöyle dursun, hatta daha da daralması sonucunu vermiştir. Bu değişim sonucunda kentleşen nüfus, sanayi sektöründe istihdam olanakları bulamadığı sürece, enformel sektörlere transfer olarak üretken olmayan marjinal sektörde adeta çalışır gözükerek kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayacak istikrarsız, düşük gelirli işlerde çalışmak zorunda kalmıştır. Böylece kentleşen nüfus, ne sanayi sektöründe, ne de hizmet sektörlerinde üretken ve sürekli gelir getiren formel sektör iş imkanlarına kavuşamamıştır. Üstelik tasarrufların yatırım yerine spekülasyon gelir getiren alanlara kaydırılması, üretken olmayan istihdam biçimlerini daha da yaygınlaştırmıştır(Ekin,1995:73).

Böylece kayıt dışı ekonomi ve enformel kadın istihdamı, Türkiye’de 1980’lerin ikinci yarısında gelişmeye başladı ve 1994 ekonomik krizi sonrasında giderek büyüdü. Enformelleşme sürecine paralel olarak, 1990’lar boyunca kadınların kayıtlı ve tam zamanlı istihdamdaki yerleri küçüldü. 1985-1994 arasında ekonomik yatırımlar hep erkek emeğine dayalı bir sektör olan inşaat sektöründe yoğunlaştı. Bu da istihdam yaratmada cinsiyetler arasındaki farkın büyümesini tetikleyici etmenlerden biri oldu. (Belirtmek gerekir ki, yatırımların inşaat sektöründe yoğunlaşması, bugün de istihdamsız büyüme ve işgücü pazarında toplumsal cinsiyet ayrımcılığını tetikleme etkileriyle birlikte devam etmektedir(Topçuoğlu,2012:79).

2000’ler boyunca Türkiye’nin kaydettiği ekonomik gelişme kadınların istihdama katılımını ve toplumsal konumunu iyileştirmedi. Tersine, büyümenin “istihdam yaratmayan büyüme” olduğu konusunda araştırmacılar hemfikirdir. Nitekim 1988’de yüzde 34,9 olan formel kadın çalışan oranı 1998’de yüzde 26,4’e düştü. 2006 yılına geldiğimizde bu oran yüzde 23,8’dir.Ayrıca, pek çok sektörde emek süreçleri üzerindeki baskıların yoğunlaşması ücretli işte çalışan kadınların daha uzun saatler çalışması sonucunu doğurdu(Topçuoğlu,2011:60,2012:7).

Bunun yanı sıra Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranı AB ülkelerinin yanı sıra ILO, Birleşmiş Milletler, OECD, Dünya Ekonomik Forumu gibi uluslar arası kurumların karşılaştırmalı çalışmaları da sonlarda yer alıyor(Hanbay,2012:75). Nitekim ülkemizde 2015 yılında işgücüne

kadınların yüzde 32,20'si, erkeklerin yüzde 75,6'sı katılıyor. Buna göre de Dünya Ekonomik Forumunun 2015 Toplumsal Cinsiyet Raporu'nda kadınların işgücüne katılımında 142 ülke arasında 131. sırada yer alırken, katılımın ortalama % 60 olduğu OECD ülkeleri arasında son sırada ise yer almaktadır. Kadının işgücüne katılımının yanında istihdama katılım oranı da düşüktür. Dünyada kadın istihdam oranı %50, OECD ülkelerinde 62, Avrupa Birliği ülkelerinde %58 kadar iken Türkiye'de ise %30'dur.

KEİG'e(2014a:13) göre de, Türkiye'de kadın istihdam oranları çok düşük düzeydedir. Var olan istihdamın neredeyse yarıya yakın bir kısmını ücretsiz aile işçiliği, ev işçiliği ya da ev eksenli çalışma gibi kayıt dışı istihdam biçimleri oluşturmaktadır.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının düşük olmasının sebepleri olarak; "geleneksel aile yapısı", "toplumsal değer yargıları", "toplumsal cinsiyet temelli işbölümü", "kadın emeği talep yapısının zayıflığı", "ekonominin istihdam hacminin düşüklüğü", "kırsal kesimden kente yönelen göç hareketi" gibi faktörler sayılabilir.

Toksöz'e(2007:50) göre de, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü üzerinde yükselen ataerkil bir toplum yapısında kadınlardan esas olarak ev işleri ve bakım hizmetlerini yerine getirmesi beklenmekte, işgücü piyasasına düşük katılımları ve gelir getirici işlere erişimlerinin sınırlı olması, toplumun geniş katmanları tarafından bir sorun olarak algılanmamaktadır. Aynı şekilde, istihdama katılan kadınların işgücü piyasasında daha düşük nitelikli ve ücretli işlerde yoğunlaşması da bir sorun olarak görülmemektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarının işgücü piyasasındaki eşitsizlikleri gündemine alması esas olarak 2000'li yıllarda, Türkiye'nin AB ile üyelik müzakerelerinin başlaması sürecinde olmuştur. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin AB müktesebatının temel ilkelerinden biri olması nedeniyle konu kamunun gündeminde yer almaya başlamıştır. Yasal alandaki eşitsizliklerin büyük ölçüde ortadan kaldırılmasına ilişkin düzenlemelere paralel olarak kadın istihdamını artırmayı hedefleyen çeşitli projeler uygulanmıştır. Bütün bu uygulamalar, neoliberal ekonomik politikalar aracılığıyla işgücü piyasalarının yapılandırılmasına denk geldiği için kadın istihdamını artırmak üzere önerilenler ve yapılanlar, kadınların eğitim düzeylerinin artırılması, kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasıyla sınırlı kalmıştır.

Ancak kapitalizmle bütünleşme sürecine paralel olarak emek süreçlerinin de esnekleştiği Türkiye'de, fordist birikim rejiminin geçerli olduğu 1960-1980 döneminde esneklik kısmen sınırlandırılmıştır. Neoliberal dönüşüm sürecine eklenmeyle birlikte diğer kapitalist ülkeler gibi Türkiye'de de esneklik yeniden gündeme gelmiştir(Koşar ve Müftüoğlu,2014).Türkiye, 1970'li yılların sonunda içine girdiği ekonomik krizden çıkış için IMF ve Dünya Bankası başta olmak üzere kapitalizmin uluslararası kurumlarına verdiği taahhütlerin gereği olarak 24 Ocak 1980 kararlarıyla birlikte neoliberal yapısal uyum programını (YUP) uygulamaya koymuştur. Kısaca üretim sürecinin esnekleşmesi ve devletin piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda yeniden yapılanması olarak özetleyebileceğimiz neoliberal politikalar, çalışma standartları ve sosyal hakların gerilemesini içermektedir(Müftüoğlu,2011:8).

İşte Türkiye'de çalışma yaşamının esnekleştirilmesi sürecinin tarihi, 12 Eylül sonrasına ve yapısal uyum politikalarına kadar uzanıyor. Bu sürecin, çalışma yaşamında koruyucu düzenlemelerin gevşetilerek özelleştirmelerle iç içe geliştiği belirtilebilir. Özel sektörde kayıt dışı istihdam yaygın olduğundan zaten herhangi bir düzenlemeyi beklemeden esneklik uygulamaları hayata geçirilmişti. Kamuda esnek çalışmanın ilk adımı da yine 1980'li yıllardan itibaren Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası'nın Türkiye'ye ilişkin raporlarında ve tavsiyelerinde dillendirilmeye başlayan sözleşmeli personel uygulamasıyla atılmıştı. Memur sayısının azaltılarak yerine sözleşmeli personele geçilmesiyle başlayan kamuda esnekleşme süreci, daha sonra alt işveren (taşeron) uygulamasına geçişle devam etti. Son olarak da "iş ve aile

yaşamının uyumlulaştırılması” adı altında, kadın istihdamı ile esnekliği birlikte gündeme getiren girişimlerin devam ettirilmesi isteniyor(KEİG,2015b:13).

Özellikle 1990’larda esneklik, Türkiye’de emek piyasasıyla ilgili başlıca politika konusu haline gelmiştir. İşveren örgütleri, 1989 sonrası reel ücret artışları nedeniyle, emek piyasası esnekliği tartışmasını açma konusunda öncü rolü üstlenmişlerdir. Esneklik yanlısı önerilerin temel argümanı, ücret artışlarının uluslararası rekabet gücünün yitirilmesine neden olduğu yolunda olmuştur (TİSK, 1994,aktaran, Yeliz,2011:101).

Ülkemizde 90’lı yıllarda yaşanan ekonomik krizler de, esnekliğe olan ilgiyi de arttırmış ve uygulamalarını yaygınlaştırmıştır. Mevcut yasalar ve toplu sözleşme hükümlerine rağmen yaygın olarak hayata geçirilen esneklik uygulamalarına bakıldığında şu örnekler sıralanabilir: Taşeronluk, fason üretim, kaçak işçi çalıştırma, geçici işçi, mevsimlik işçi, belirli süreli hizmet akitlerinin artması, ihbar önellerinin azaltılması ya da kaldırılması, kısmi süreli akitlerin yaygınlaşması, toplu izin, ücretsiz izin, toplu işten çıkarma, kısa süreli çalışma, çalışılan süreyle orantılı ödeme, kayan iş süreleri, telafi edici çalışma, sıkıştırılmış iş haftası, işçilere yarım ücret ödenerek izne çıkarma, ücret zamlarının toplu iş sözleşmesinde kabul edilenden az uygulanması, performans dayalı ücret sistemleri, toplam kalite yönetimi ve kalite çemberleri uygulaması gibi(Hatman,2003:3).

Öte yandan 1994,2001 ve 2008 krizleri ve bu krizler sürecinde IMF, Dünya Bankası, Avrupa Birliği, Dünya Ticaret Örgütü gibi kapitalizmin uluslar arası kurumlarıyla yapılan ikili ve çok taraflı anlaşmalarda Türkiye esnekliği yasal güvence altına almayı taahhüt etmiştir(Koşar ve Müftüoğlu,2014).Bu süreçte bir taraftan ekonominin kontrolü “bağımsız” üst kurullar eliyle piyasaya devredilirken, çalışma yaşamının tamamen esnekleştirilmesini sağlayan ve kuralsızlıkları kural haline getiren 4857 sayılı İş Kanunu çıkartılmıştır(Müftüoğlu,2011:9). 4857 sayılı Kanun ile geçici iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışma denilen yeni çalışma biçimleri tanımlandı. Geçici iş ilişkisi işverenin kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçinin yazılı rızasını almak kaydı ile geçici bir süre çalışmak üzere yeni kanuna göre sözleşme yapabilmektedir. Yeni iş kanunu bu özelliği ile halihazırda var olan uygulamayı sistemli bir duruma getirmiştir(Doğan,2005:97).

Ülkemizde planlı kalkınmanın gereği olarak hazırlanan kalkınma planlarına bakıldığında, esnek çalışma biçimlerine ilk defa Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda yer verildiği görülmektedir(Yeliz,2011:103).Dokuzuncu Kalkınma Planında (2007-2013)ise, özellikle kadınların toplumsal durumu ana akım haline getirilmiş ve tüm alanlarda gözetilmiştir. Kalkınma Planında yer alan amaçlar; eğitime yapılan yatırımın artırılması, işgücü piyasalarında esnekliğin artırılması, işgücü piyasalarında kayıt dışılığın azaltılması ve kadınların istihdam ve mesleki eğitim fırsatlarına erişimlerinin artırılmasıdır(ÇSGB,2009:5).

Onuncu Kalkınma Planında da(2014-2018);“Esnek istihdam modelleri yıldan yıla birçok ülke tarafından daha çok tercih edilen uygulamalar olmuştur” vurgusuyla beraber, düşük olan kadın istihdam oranının artırılması ve bununla bağlantılı olarak işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesine yönelik öngörülen önlemlerden biri de, esnek çalışma sisteminin yaygınlaştırılmasıdır(Onuncu Kalkınma Planı,2014:2-24).

Bunun yanında 2008 yılında küresel düzeyde yaşanan krizle birlikte diğer birçok ülke gibi Türkiye’de de hızla yükselerek toplumsal bir sorun haline gelen işsizlik, emek sürecinde esnekliği artırmanın bahanesi olarak değerlendirilmiştir. İşsizliği azaltıp istihdamın artırılmasının gerekçe gösterildiği krize karşı önlem paketleriyle geçici ve stajyer çalıştırma gibi emek piyasasını esnekleştirecek kısa vadeli programlar uygulanmaya konulmuştur. Ayrıca emek süreçlerinde esnekliği kalıcı hale getirecek uzun vadeli çalışmalarda başlatılmıştır. Bu çerçevede uluslar arası rekabet gücünün korunarak sermaye birikiminin sürdürülmesi amacıyla kamu özel işbirliğiyle Ulusal Sanayi Stratejisi ve Ulusal İstihdam Stratejisi hazırlanmıştır. Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde hazırlanan strateji belgelerinde emek piyasalarının esnekleştirilmesi yanı sıra, sosyal

koruma adı altında emekçilerin kazanılmış haklarının ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır(Kaşar ve Müftüoğlu,2014).

Nitekim Ulusal İstihdam Stratejisinde(UİS)istihdam oranı 2023 için %55 olarak hedeflenirken bu ve diğer hedefler için birçok politika öngörülürken bunlardan biri de “İşgücü piyasalarının katılıktan arındırılması” ve “esnekliğin artırılması” olarak belirtilmektedir. Çünkü OECD İstihdamın Katılığı Endeksi’ne göre Türkiye, G-20 ülkeleri arasında en katı mevzuata sahip ülke. En katı istihdam uygulamaları açısından Türkiye’yi Meksika, İspanya ve Endonezya izliyor. Korumanın en zayıf olduğu ülkeler ise sırasıyla gelişmiş ülkeler olan ABD, Kanada, İngiltere ve Avustralya. Dolayısıyla Türkiye rekabet koşulları içerisinde istihdamın katılığı bakımından son derece dezavantajlı bir konumda. Diğer yandan esneklik uygulayan ülkelerde istihdam artışının da sağlandığı bir gerçek. Nitekim ILO verilerine göre, son 5 yılda AB ülkeleri sadece geçici iş ilişkisi(kiralık işçi) ile 4 milyona yakın istihdam artışı sağlanmış durumdadır(Kılıç,2016).

İşte UİS’e(Ulusal İstihdam Stratejisi) göre kadın istihdam oranının ve işgücüne katılımının(%41) artırılması için, kadınların eğitim ve beceri düzeyleri eksikliğinin tamamlanması yanında esnek çalışma biçimlerinin henüz mevzuata ve çalışma hayatına yansıtılmasının sağlanması gerektiği belirtilmektedir(ÇSGB,2014:17,35).

Özellikle kadın işgücü, ülkenin kalkınma stratejisinde henüz tüketilmemiş bir kaynak olarak görüldüğü için istihdamın artırılması bir hedef olarak belirlenmektedir. Diğer taraftan da kadın istihdamının artırılmasına yönelik uygulanacak politikaların, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi temelinde tartışıldığı görülmektedir(KEİG,2014b:17).Böylece işgücü piyasasında esnekleşmenin sağlanması kadın istihdamına yönelik temel politika olarak karşımıza çıkmaktadır. Esnekleşme, işgücü piyasalarında, teknolojiye, üretimin yapısında yaşanan değişime uyum olarak ifade edilmekte, esnek olmayan işgücü piyasasında işsizliğin de yüksek olacağı belirtilmektedir. “İstihdam yaratmayan büyümeye” karşı “istihdam dostu bir büyüme” stratejisinin öncelikle emek piyasalarının katılıklarının kaldırılması yoluyla sağlanabileceği ileri sürülmektedir(Ergüneş, 2010, aktaran KEİG, 2013: 20).

Esnek çalışma biçimleri olarak kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici süreli çalışma, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, evden çalışma, iş paylaşımı ve esnek zaman modeli ile çalışma gibi çalışma biçimlerinin yasallaştırılması ve sosyal güvenlik kapsamına alınması öngörülmektedir. Bu tarz çalışma biçimleri kadınların ve gençlerin istihdam artışını sağlamak üzere önerilerek meşrulaştırılmaya çalışılmakta ve aslında işgücü piyasasının tamamı için geçerli kılınması hedeflenmektedir(KEİG,2013:20).

Tam da burada, kısmi zamanlı çalışmayı, “legal esnekleşme”, çağdaş kapitalizmin çalışmayı legal esnetme biçimi olarak kavramsallaştırabiliriz. Ev eksenli çalışmayı ise çağdaş kapitalizmin çalışmayı enformel olarak esnekleştirilmesi olarak kavramsallaştırabiliriz(Topçuoğlu,2011:43).Bu çalışma şekli, büyük ölçüde kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Ev eksenli çalışma, çalışılan yerin ev olması ve ev içi işlerin yerine getirilmesine imkan tanınması açısından formel sektöre giremeyen bir çok kadın tarafından başvurulan bir çalışma şekli olarak karşımıza çıkmaktadır(Öztepe,2012:27).

Bu açıdan Türkiye’de ev eksenli çalışmanın ortaya çıkışındaki nedenler dünyada bu çalışma biçiminin ortaya çıkmasının ardındaki nedenlerle çok büyük benzerlikler göstermektedir. Kırdan kente göç Türkiye’de ev eksenli çalışma biçiminin ortaya çıkmasında önemli rol oynamıştır. 1950-1980 yılları arasında uygulanan ithal ikameci sanayi politikaları sonucunda tarımdaki işgücü kentlere kaymış ve kırdan kente göç yaşanmıştır. Daha iyi bir iş bulma umidi ile kırdan kente gelen işgücü kayıtlı sektörde kendine yer bulamamış ve aileler ekonomik zorluklarla karşı karşıya kalmıştır. Böylesi bir durumda aile bütçesine katkıda bulunmak için kadınlar para kazanma yolları aramaya başlamıştır(Aydın,2013:182). Kırdan kente göç eden kadın işgücünün formel sektörün gerektirdiği yapısal niteliklere sahip olmaması, temel ve mesleki eğitimden yoksunluk gibi birtakım

sosyoekonomik etmenlerin varlığı ile kadınların çalışmasının daha çok erkeğin izni ve denetimine tabi olması, bakım yükünün halen kadına atfedilmesi ve bu konudaki kamusal politikaların yetersizliği, kadınların işgücünün dışında kalmasına yol açmaktadır. Bütün bunlara yoksulluk ve hane gelirine katkıda bulunma isteği de eklenince(Öztepe,2012:27), ev eksenli çalışmayı bir geçinme/hayatta kalabilme/tutunma “stratejisi” olarak benimsiyor ve kolaylıkla içselleştiriyorlar(Mocos, 2004).

Kadınların evde ücretli olarak çalışmasının ekonomik ve toplumsal nedenleri iç içe geçmiştir. Adeta biri olmazsa diğeri de eksik kalmaktadır. Ki bunların en başında da işsizlik baskısı gelmektedir. Nitekim Türkiye’de 1950 sonrası işgücüne katılım sürekli olarak kadınlar aleyhine tarım dışı sektörlerde bile azalmaktadır Lordoğlu(1993:101). Kadınların imalat sanayi istihdamında 1950’lerde % 15 olan payı yaklaşık 60 yıl sonrasında çok fazla değişmemiş, ancak % 22’ye çıkmıştır(Toksöz, 2012:59).

Türkiye makro açıdan dünyanın diğer ülkelerinde yaşanan istihdam sorunlarının farklı nedenlerle de olsa benzer biçimde yaşarken Türk firmaları da diğer ülkelerde faaliyet gösteren rakiplerinin uyguladığı bazı istihdam politikalarını örnek alarak uygulamaya başlamıştır. Özellikle “ihracat dayalı sanayileşme” modelinin benimsenmesinden sonra, işletmeler ihrac fiyatlarını düşük tutabilmek için, emek maliyetlerinin düşürülmesine olanak verecek her tür esnekliği denemiştir(Kutal,2005:26). Türkiye, uluslararası pazarlara başta tekstil-giyim eşyası ürünleri olmak üzere temel tüketim mallarıyla girmiştir. Özellikle giyim eşyası işkolunda, uluslar arası piyasalarda rekabet gücü esas olarak kadın işgücünün düşük ücretlerle ve çoğu zaman kayıt dışı istihdamı üzerinden sağlanan esneklikle yakalanmaktadır(Toksöz,2012:59).

Böylece işverenler rekabet gücünü elde etmek ve daha fazla kar etmek için işgücü maliyetlerini azaltmayı hedeflemiş, işi küçük parçalara ayırmış ve özellikle emek yoğun olan bu küçük parçaları da fason olarak yaptırmıştır. Fason üretimin Türkiye’de yaygınlaşmasının en temel nedeni ucuz işgücü kullanmak ve dolayısıyla örgütlenmelerden uzak bir işçi grubu çalıştırmaktır. Fason firmalar da üretimin karşılığında kendilerine düşen payı artırmak için ellerindeki işleri düşük ücretle sigortasız çalışmaya razı olan ev eksenli çalışanlara verme yolunu seçmiştir. Fason üreticiler işi alabilmek için işverene piyasadaki en düşük fiyatı vermeye çalışmakta, bunu sağlamaya yönelik olarak işgücü maliyetlerini azaltmakta dolayısıyla çoğunlukla pazarlık gücü düşük korunmasız gruplar olarak nitelendirilen kadınlar, çocuklar ve göçmenlerin oluşturduğu bu kişileri işi verdiği kişiyi çok düşük ücretlerle çalıştırmaktadır(Aydın,2013:182).

Evin diğer bireyleri tarafından da yapılabilecek olan kimi işlerde, ev eksenli çalışmada, tüm bir aile olarak çalışılmasına tanık olursa da, dünyada olduğu gibi, Türkiye’de de, ev eksenli çalışanların büyük bir bölümünü kadınlar oluşturmaktadır(Mocos,2004). Genel bakış açısına göre “bir iş yapmıyor” olarak düşünülen “ev kadınları”, ek-eksenli çalışma içine girerek hem aile bütçelerine “katkı” sağlamakta, hem de “dışarıya” çıkmamış olmaktadırlar. Ev-eksenli çalışmanın niteliği gereği, işin evde esnek saatler içinde yapılabilmesi, annelik ve ev kadınlığı gibi sorumlulukların bir arada yürütülmesine de olanak sağlamaktadır(Metin,2011:115). Kısaca ev eksenli çalışma kadınlaşmış bir çalışma türü olarak nitelendirilebilir(Erdost,2011:52).

Ev eksenli çalışma şekli, tekstil ve konfeksiyon sektörleri başta olmak üzere, ayakkabı, deri, oyuncak imalatında, elektronik eşyaların montajı, gıda ve tıbbi malzemelerin paketlenmesi gibi farklı endüstri kollarında görülebilmektedir(Öztepe,2012:27).Montaj işlerini bir yana bıraksak bile, hemen her sektörün eve verilebilen işleri var: Örneğin çapak alma, temizleme ve ambalajlama işleri. Evde çalışmanın en yaygın şekilde uygulandığı, sektörlerin ihracatçı geleneksel sektörler olduğu bir çok araştırma ile ortaya konmuştur(Disk,2003:19).

Nitekim Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Sosyal Haklar Derneği’nin(EVÇAD) 2015 yılında yaptığı çalışmada bunun sebebi şöyle ifade edilmiştir:

“.....Öte yandan kadının ev-eksenli üretimi ile ilişkilendirildiğinde Türkiye'nin ihracata yönelik imalat sanayi üretiminin ağırlıklı olarak emek-yoğun ürünlerin düşük maliyetle üretimine dayanması, özellikle hazır giyim sanayisinde ev-eksenli üretimi kentlin yoksul kesimlerinde yaşayan kadınlar için önemli gelir kazanma imkânı haline getirmiştir.”

Ev eksenli çalışanlarla ilgili bilginiz ise sınırlıdır. Bunun bir nedeni bu konudaki istatistik verilerimizin eksikliğidir. Şirketler ev eksenli olarak çalışanları(maliyetleri düşürmek veya sigorta yükümlülüklerinden kaçınmak için)personelleri olarak düşünmedikleri için onların bilgilerini ifşa etmezler. Çünkü ev eksenli çalışanlar formel işyerlerinde çalışmazlar sadece evlerinde veya çevrelerindeki informel küçük tesislerde çalıştıklarından işçi olarak kabul edilmez ve bu yüzden de iş hukukundan yararlanamazlar. İş hukukunda işçi olarak tanımlanmadıklarından sendikaları da ilgilendirmiyorlar(İçli,2011:233).

Erdost(2011:52),bu konudaki bilgi eksikliğinin sebebini şöyle ifade etmektedir:

“Ev eksenli çalışma bütün dünyada yaygın, Türkiye’de de çok yaygın. Ürünler ortada ama üretenler görünmez, yoklar. Biliyorsunuz kadınlaşmış bir çalışma türü ev eksenli çalışma. Çalışanların %85-90’ından fazlasının kadın olduğunu görüyoruz. Yasal korunmadan yoksun, sigortasız, güvencesiz bir iş. Örgütlenme yok, sendikaların ilgisi de çok fazla yok. Sayıları belirsiz ama hep afakî konuşuyoruz. Gerçek sayıyı bilmiyoruz. Dolayısıyla gerçek sayının ortaya çıkması için mutlaka TÜİK’in yaptığı araştırmalarda doğru yanıtlar alabilmemiz için formlara iyi sorular koymak gerekir. Kadın kendisini çalışan olarak görmediği için soru sorulduğunda da “ben çalışmıyorum” demiyor zaten. Geçici bir işte çalışıyor, çok fazla önemli değil, onun hayatını çok fazla değiştiren bir para kazanmadığı için “Hayır ben çalışmıyorum” diye cevap veriyor. Dolayısıyla yapılan sayımların sonuçları bize eksik gelebilir”.

DİSK’e(2003:20)’göre de, ev-eksenli çalışanların yüzde 80-90 gibi oranlardaki büyük çoğunluğunun kadın olması da görünmezliğin bir nedenidir. Çünkü bu kadınlar işgücü piyasası istatistiklerinde genellikle “ev kadını” veya “işsiz” olarak sayılırlar, çalışan insanlar olarak görülmez, kabul edilmezler.

Buna rağmen DİE/TÜİK’in Hane Halkı İşgücü Anketleri’nin çalışılan mekana göre yapılan sınıflandırmada 1999 yılına göre; evde ücretli çalışanların %91,7’sini kadınlar oluşturmakta ve evde çalışan kadınların ülke genelinde toplam çalışan kadınların %3’ünü oluşturduklarını göstermektedir. İlk bakışta önemsiz gibi görünen bu oran, çalışan kadınların %72,2’sinin tarlada çalıştığı bir istihdam-mekan ilişkisinde önemli olmaktadır. Kentlerde ise çalışan kadınların %8,7’si ev eksenli çalışanlardır(Ecevit,2000:164):2006 yılında ev eksenli çalışma ilişkisi içinde olan kadınların oranı %96 iken, çalışan kadınların %4,6’sı ev eksenli çalışan kadınlar (kentlerde %7,7 düzeyinde)olmuştur. Sonraki yıllarda da ev eksenli çalışan kadınların oranı %90’ların üstünde kalırken,2013 yılında %94, aynı yılda ev eksenli çalışanların toplam çalışan kadın içindeki oranı ise %8’i(kentlerde %12,5)aşmıştır(Keskin,2009 ve EVÇAD,2015:11).

Evde çalışanların faaliyette bulunduğu sektörler ise, bize ne tür işler yaptıkları konusunda bilgi vermektedir. Kentte ilk sırada gelen ev eksenli çalışma yürütülen imalat faaliyetleridir. Tekstil ürünleri (%26,2) ve giyim eşyaları(%7,2)imalatında imalatında kadınlar parça başı ücretle veya kendi hesabına çalışarak üretimde bulunmaktadır(KSGM,2014:47).

Bu şekilde dünyada olduğu gibi ülkemizde de yaygınlaştığı görülen ev eksenli çalışma; özellikle düşük eğitilmiş ve vasıfsız kadınlara dolaylı da olsa iş yaşamına katılmalarına, gelir elde etmelerine bu sayede aile bütçesine katkı sunmalarına imkan sağlarken, aynı zamanda küreselleşen rekabette ayakta kalmak için maliyetlerini, en çok da işgücü maliyetlerini, düşürmek için uğraşan işletmelerin imdadına” ucuz işgücü deposu” olarak yetişerek de ekonomiye katkı sağlamaktadır. Ancak henüz formel sektörde kadın istihdamı ile ilgili kayıt dışı sorunu başta olmak üzere birçok sorunu devam eden ülkemizde bir enformel istihdam şekli olan ev eksenli çalışmayla ilgili sadece

kayıt dışı sorunu değil, en temelde bu konudaki yasal boşluk olmak üzere birçok sorun bulunmaktadır.

7-Türkiye’de Ev Eksenli Çalışmayla İlgili Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Ev eksenli çalışmanın, az da olsa kendine ait bir gelir getirmesi kuşkusuz kadınlar açısından bir kazanımdır. Ancak örgütlen(e)memiş, işçi olduğunun bilincinde olmayan, aracı ve küresel üretim zinciri karşısında tek başına kalmış kadınların ev-eksenli çalışma koşullarına baktığımızda, bu çalışmanın ciddi olumsuzlukları da beraberinde getirdiği açıkça görülmektedir(Topçuoğlu,2012:8).

Bu konuda gerek bireysel gerekse kurumsal olarak yapılan çalışmalarda; bu olumsuzluklar veya sorunlar farklı şekilde veya tonda vurgulansa bile, söz konusu sorunların neler olduğu ile ilgili tespitler birbirine çok yakındır. Ayrıca özelde ev eksenli çalışmaya has sorunların birçoğunun ülkemizdeki işgücü piyasası ile ilgili özellikle de kadın istihdamına ilişkin genel sorunlar olduğunu söylemek mümkündür. Öyle ki konuyla ilgili birçok çalışmada olduğu gibi, 2006 yılından beri kadın emeği ve istihdamına ilişkin sorunlar ve politikalar üzerine çalışan Kadın Emeği ve İstihdam Girişimi(KEİG)Platformuna göre Türkiye’deki işgücü piyasasının en temel sorunu kayıtsızdır. Bunun yanında uzun çalışma saatleri, kötü çalışma ortamı ve koşulları, işçi sağlığı ve güvenliğinin sağlanamadığı bir yapı söz konusudur.

Nitekim Öztepe’ye(2012:26) göre ev eksenli çalışanlar, enformel sektör çalışanları içinde en görünmez ve sosyal koruma açısından en savunmasız durumda olan gruplardan biridir. Bu grubun savunmasızlığı, büyük ölçüde, yoksulluktan ve sosyal güvenlik mekanizmalarından dışlanmalarından kaynaklanmaktadır. Yasal anlamda kayıt altına alınamayan bu grup ücret, örgütlenme, sosyal güvenlik, işçi sağlığı ve güvenliği, çalışma ve dinlenme süreleri gibi işçilik haklarından yararlanamamaktadır

DİSK’e(2003:17) göre de ev-eksenli çalışan işçiler, çok düşük ücretlerle, sigortasız çalışan, adeta görünmeyen işçilerdir. Aracıların, taşeronların getirdiği işleri yapar, bir işverene bağlı çalışırlar ve çoğu zaman asıl işverenin kim olduğunu, hangi fabrikaya ya da “marka”ya mal ürettiklerini bilmeden çalışırlar. Ancak aynı mahallede, komşu olanları birbirlerini tanırlar. Aynı taşeron ya da aracının başka hangi mahallelere, kimlere iş verdiğini, kaçta verdiğini, kaç kişiyi çalıştırdığını bilmezler. Hemen hepsi sigortasızdır.(Sigortaları varsa bile, bu asla yaptıkları işle ilgili bir sigorta değildir; mesela ev kadını olarak Bağ-Kur sigortalıdır.) İşçilerin haklarını düzenleyen yasalardan da, işverenlerin uymak zorunda oldukları ahlaki kurallardan da uzaktırlar.

Keskin’e(2012:20) göre ise ev eksenli çalışma ülkemizde kadın açısından zorunluluktan doğan bir çalışma biçimi olduğu için önemli sorunlar yaşanmaktadır. Nitekim *sigortasızlık, kayıtdışılık, iş sağlığı ve güvenliğinden yoksunluk, uzun sürelerle çalışma, düşük ücret, sendika kurabilme sendikal örgütlenme ve üye olabilme sorunu* bunların başlıcalarıdır.

Çalışanların bir sosyal güvenliğe sahip olmalarının en temel şartı, prim ödeme esasına dayanan bir çalışma ilişkisinin var olmasıdır. Bu sebepten, sosyal sigorta yardımlarını almaya hak kazanmak için bir “iş” ilişkisinin varlığı şarttır. Bu kapsamda, ev-eksenli çalışanların sosyal güvenlik sisteminden yararlanmaları için “işçi” sayılmaları gerekmektedir. Ülkemizin de içinde yer aldığı birçok ülkedeki uygulamada ev-eksenli çalışanlar “işçi” olarak kabul edilmemekte, dolayısıyla sosyal güvenlik sisteminin dışında yer almaktadırlar. Ülkemizde bu konuda bazı ek düzenlemeler getirilmiş ve “isteğe bağlı sigortalılık” imkânı sağlanmıştır. Ancak “isteğe bağlı sigortalılık” bir iş ilişkisine dayanmamakta, çalışan ya da çalışmayan herkese primlerini kendisi ödemesi durumunda sosyal sigorta hakkı tanınmaktadır(Metin,2011:111).

Ev eksenli çalışma şeklinin diğer bir özelliği ise görünmez nitelikte oluşudur. İşin görünmezliği kayıt dışı olmasından ve resmi istatistiklerde yer almamasından kaynaklandığı gibi, çalışma mekânının ev olması işin görünmezliğini daha da arttırmaktadır. Bu çalışma şekli, bu işi

yapan çoğu kadın tarafından da gerçek anlamda ücretli çalışma olarak görülmemekte; gündelik yaşamlarının normal bir parçası olarak kabul edilmektedir(Öztepe,2012:27-28).

Tarafların kendi iradeleri ile kurdukları iş ilişkisini ilgili Kurumlara bildirme işlemlerini yerine getirmemeleri halinde, kurulan iş ilişkisini görünür kılabilecek objektif düzenlemeler bulunmadığından ve üretimde kayıt dışılığın varlığını belirleyebilecek denetim yöntemleri kullanılmadığından, evde çalışanlarla/ev eksenli çalışanlarla kurulan iş ilişkileri bütünüyle kayıt dışı kalmaktadır(Keskin,2012:20).

Ev eksenli çalışma biçiminde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin varlığından bahsetmek mümkün olamamaktadır. Eve iş verme sistemi içerisinde iş verilirken işçiye uygunluk muayenesi ve sonrasında işyerinde çalışan diğer işçiler gibi kontrol muayenesi yapılmamaktadır. Ev eksenli çalışan kadınların birçoğu uzun yıllar boyunca son derece kötü koşullarda çalışmaktadır. Yaptıkları işlere bağlı olarak meslek hastalıkları gelişmekte, çalışma esnasında pek çok iş kazasına maruz kalmaktadır(Aydın,2013:179)Örneğin, deri sektörüne üretim yaparken kullandıkları kimyasal yapıştırıcılar yüzünden felç geçiren kadınlar vardır. Dolayısıyla, kadınlar başta olmak üzere hane halkının sağlığı risk altındadır(KEİG,2015b:17). Kesilme, yanma, elektrik çarpması, hareketli makine parçaları ile temas sonucu oluşan yaralanmalar, ev eksenli çalışmada karşılaşılabilecek başlıca riskleri oluşturmaktadır(Öztepe,2012:28).

Ev-eksenli çalışma, çok az ücret karşılığı uzun saatler boyunca yapılan, monoton ve tekrara dayalı bir iştir. Ödenen ücretlerin düşüklüğüne rağmen toplumun en yoksul kesimini oluşturan kadınlar ekonomik sıkıntılarını bir nebze de olsa azaltmak için son çare olarak parça başı iş alırlar. Evlerde yapılmak üzere dağıtılan bütün işler, monoton, zaman alıcı ve vasıfsız olarak nitelendirilen işlerdir. Parça başı iş yapmak genellikle kadın işi olarak tanımlanır çünkü ev eksenli çalışma kadınların yatkın oldukları kabul edilen, sabır isteyen, el becerisi gerektiren ve hareketliliği sınırlı işlerdir. İşte bu algılardan dolayıdır ki; işlenen, dokunan ya da temizlenen parçalar için ödenen ücret çok düşüktür ve uzun saatler çalışmanın sonunda elde edilen gelirler daima asgari ücretin altında kalmaktadır. Erkeklerin evi geçindirmek zorunda oldukları düşünüldüğünden bu kadar düşük ücretlere ancak eve geçim katkısı yapan kadınlar çalışmaktadır. Bu nedenle, hem kadınlar hem de konfeksiyon üreticileri, kadınların kazandıkları geliri 'pazar parası' olarak nitelendirmektedir. Sonuçta, ortaya çıkan tablo göstermektedir ki; kadınlar, bir yandan ekonomik mağduriyetlerinden dolayı vasıfsız işler yüklenirken, öte yandan bu tür işlerle iştiğal ettikleri için emekleri değersiz addedilmekte ve böylelikle ekonomik mağduriyetlerini pekiştiren bir kısır döngüye hapsolmaktadırlar(Atılğan,2007).

Bu çalışma şeklinin bir başka özelliği de araçların rolü büyük olmasıdır. Ev eksenli çalışanlar, genellikle taşeronların ya da araçların getirdiği işleri yapıyor. Ev eksenli çalışan kadınlar asıl işverenin kim olduğunu, hangi fabrikaya, markaya ya da pazara üretim yaptıklarını bilmiyorlar, bildikleri tek kişi aracı oluyor. Kimi yerlerde de aracı bile bilinmiyor, aracının hesabına çalışan "ikinci aracı" konumundaki kadınlarla diyaloga giriliyor. Fabrikadan "malı" alan araçlar, mahallere giderek işleri dağıtıyor, belli bir süre sonra ise geri toplayarak işverene iletiyor. Ücret pazarlığına çok fazla imkan tanımayan araçlar, işverenden parça başına aldıkları ücretin azımsanmayacak bir bölümüne el koyuyorlar. Ev eksenli çalışanlar ise ne ürettikleri malın pazardaki fiyatını ne de aracının parça başından aldığı/kazandığı parayı bilmiyor. Tek tek çalıştıkları, dayanışma alışkanlıkları ve örgütlenme bilgileri zayıf olduğu için pazarlık güçleri çok sınırlı(<http://www.evrensel.net/haber/153370/evlerin-gorunmeyen-iscileri>,Erişim Tarihi,25.03.2016)

Ev eksenli çalışanların örgütlenmesi ise başlı başına bir sorun olarak karşımıza çıkıyor. Bu sorunun kaynağında yatan nedenlerden biri kadınların çoğunlukla dört duvar arasında diğer kadınlarla ilişki kuramayacak şekilde çalışıyor olmasıyken bir diğer neden de formel sektörlerde örgütlü sendikaların böyle atipik istihdam biçimlerine yanıt vermede yetersiz kalması ve toplumsal

cinsiyet eşitliği konusunda ürettikleri politikaları hayata geçirmelerindeki eksikliklerdir(KEİG, 2015b:16).

Ayrıca ev eksenli çalışanlar ülkemizde hala sendikalara üye olamıyorlar. Evde çalışanların/ev eksenli çalışanların sendikal örgütlenme hakları konusunda yasal anlamda hiçbir engel olmasa da, uygulamada sorunlar çıkmaktadır. Sendikaya üye olabilmek serbest olduğu halde, üye olunurken uygulanacak süreç itibarıyla aranan şekilsel koşullar, evde çalışanların/ev eksenli çalışanların sendikalara üye olabilmesini eylemli olarak engellemektedir. Çünkü konuyla ilgili yönetmelikte yer alan düzenlemeye göre, evde çalışanın/ev eksenli çalışanın sendikaya üye olabilmesi için, kendisinin sigorta sicil numarasına ve çalıştığı işyerinin sicil numarasına gereksinim bulunmaktadır. Halbuki kayıt dışı çalıştırılan evde çalışanların/ev eksenli çalışanların sigortaları yapılmadığından ne kişisel sigorta numaraları ne de işyeri sicil numarası bulunmaktadır(Keskin,2012:22).

Aynı şekilde sendika kurmalarına da mani olunduğu için, ülkemizde ev eksenli çalışanların 1995 yılından beri süren örgütlenme çalışmaları 1999'da Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu'nun kurulmasıyla hız kazanır. Bu alandaki çalışmalar iki ana damarda yürütülüyor. İlki, ev eksenli çalışanların kendi formel veya enformel örgütlerini kurmaları. İkincisi ise ev eksenli çalışanların ülke ölçeğinde ortak taleplerini dile getirmek ve birbirlerini desteklemek üzere bir dayanışma ağı oluşturmak. Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu ev eksenli çalışmanın ve ev eksenli çalışanların görünürlük kazanması, bu alanda bir ülke politikası oluşması için uyguladığı stratejilerin başında, yerel atölyeler düzenlenmesi geliyor(Hattatoğlu,2006).

Aslında ev eksenli çalışanlarla ilgili sıraladığımız tüm bu sorunları üç başlıkta toplamak mümkündür:

- Görünmezlik
- Örgütsüzlük
- Yasal Haklar dahil kamu politikalarının yetersizliği(Kaçan,2014).

KEİG'in“Çalışma Yaşamında Eğretilik, Eğreti İstihdam ve Atipik İstihdam İlişkisi” başlıklı bu araştırmada, kadın istihdamını artıracakları gerekçesiyle gündeme getirilen esnek ve atipik çalışma biçimlerinin baskın hale gelmesi sonucunda kadınlar ve kadın gruplarının kötü işlere sıkışması -diğer bir anlatımla çalışma yaşamında eğretileşme tehlikesinin altı çizilmektedir. Kadın istihdamının geneline hâkim olduğunda ortaya çıkmasından çekinilen eğretilik halinin tanımında aynı anda beş zaaflar birden yer aldığı görülmektedir(KEİG,2014b:5).

- Alternatifsizlik: İşgücü piyasasına çıkan kişi, önerilen iş dışında bir alternatifte sahip değil.
- Çalışan yoksulluğu: Koşullar, çalışana refah sağlamıyor ve yoksulluk koşullarından çıkarmıyor.
- Güvencesiz koşullar: Çalışma koşulları sağlık ve güvenlik şartları açısından olumsuz.
- Geleceğe dönük belirsizlik: Çalışanlar hayata ilişkin kritik kararları almakta güçlük çekiyor.
- Örgütlenememe: Çalışanın örgütlenme ve/ya temsil edilme hakkı bulunmuyor.

Yukarıda bahsettiğimiz ev eksenli çalışmayla ilgili sorunların da söz konusu zaaflarla örtüştüğü açıktır ki bu da bu çalışma şeklinin eğretileşme niteliği taşıdığını göstermektedir.

Söz konusu sorunlara ilişkin çözüm önerileri ise şunlardır.

-Ev eksenli çalışanların işçilerin sahip olduğu tüm haklardan yararlanmaları sağlayacak yasal düzenlemelerin yapılması gerekir. Çünkü 4587 sayılı İş Kanunu'nun 2.maddesi ile "işveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi ve maddi olmayan unsurların örgütlendiği yerler işyeri" dir."İşyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu bakımından bir bütündür." Buna göre Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Grubu'nun da belirttiği gibi buna göre bir işverenden iş alan ve bu işi bir ücret karşılığında yapan ev eksenli çalışanların işçi olarak tanımlanmasında bir sorun yoktur.

-Ev eksenli çalışan kadınların sendika kurma ve sendikalara üye olma konusunda yasal bir engel olmadığı halde, kayıt dışı çalıştıklarından ve görünmez olduklarından bu haktan istifade edememektedirler. Bunun için ev eksenli eleman çalıştıran işyeri sahiplerinin ilgili kurumlardan(İŞKUR gibi) izin almaları ve bildirimde bulunmalarının yasal zorunluluk haline getirilmesi gerekir. Ev eksenli çalışmak isteyenlerin İŞKUR'a başvurarak kayıtları da sağlanabilir. Bu konuda yerel yönetimlerle işbirliği ve koordinasyon da sağlanmalıdır.

-Mevcut koşullarda örgütlenme sorunlarını dernek, kooperatif ya da girişimci şeklinde sağlamaya çalıştıkları halde, bunlara ilişkin mali yükümlülükler önemli bir engel olup bu konuda pozitif ayrımcılığa tabi olmalarının sağlanması gerekir.

-Ev eksenli çalışanların karşılaştıkları sorunlarla ilgili kamuoyu oluşturmak adına medya ve sivil toplum örgütleri destek vermelidir.

-Yoksulluktan ve alternatifsizlikten iş seçme şansına sahip olmayan ev eksenli çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından güvence altına alınması ve evde yapılabilecek işlerin tanımlanması gerekir.

-Ev işlerinin sorumluluğu sırtına yüklenmiş kadın ailenin bütçesine "pazar parası"nı "çocuğun okul masraflarını" çıkaracak kadar olsa da katkı sunarken, çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri konusunda desteklenmelidir.

-Son olarak vasıfsız ve eğitimsiz olduğu için evde çalışmaya adeta mahkûm kalan kadınların, bu konudaki dezavantajlarının giderilmesi için başta İŞKUR olmak üzere ilgili kurumlar gerekli çalışmaları yapmalıdır.

Sonuç

Toplumların ekonomik, siyasi, sosyal ve kültürel yapılarının belirleyicisi olan üretim sistemi çalışma yaşamının yapısını da belirlemiştir. Sanayi devrimiyle birlikte fabrikaların kurulmasıyla kurumsallaşan işveren-işçi ilişkisinde güçsüz olan işçiyi korumak adına iş yasaları çıkarılmıştır. Bu yasaların yanında, bu dönemdeki katı ve bürokratik nitelik taşıyan kitlesel üretim(Fordizm) de tarafların hareket alanını daraltmıştır. İkinci Dünya Savaşına kadar devam eden bu süreç, teknolojik gelişmelerle sanayide ve hizmet sektöründe başlayan makineleşme ve otomasyon sadece üretim yapısını değil, iki taraf arasındaki ilişkiyi değiştirmiş ve ekonomik yaşamın birçok alanına uygulanan esneklik işgücü piyasasında da uygulanmıştır.

Bilgi ve işlem teknolojilerindeki gelişmelerin yanında,1970 yılında kapitalizmin yaşadığı krizi atlatmak üzere, serbest piyasanın tüm dünyada yaygınlaşmasını sağlamak için "yapısal uyum politikaları uygulanmıştır/uygulatılmıştır. Dış ticarete dışa açılmayı ve mal ve sermayenin serbestçe dolaşımını ve finansal serbestleşmeyi sağlamayı öngören bu politikalar yanında, küreselleşen rekabet ve artan maliyetler karşısında kar haddi düşen sermayenin işgücü ilişkisinde teknolojiyle güçlenen elini geleneksel çalışma modelinin terk edilerek işgücü piyasasında esnekleştirme çalışmaları öncelikli politika haline gelmiştir. Buna göre bu yeni çalışma şekli, yalnızca işveren için faydalı değil, işsizlikle mücadele eden hükümetler için istihdam yaratma stratejisi ve çalışanlar için ise alternatif bir çalışma şekli olarak faydalıdır. Çok çeşitli türleri

olmasına rağmen, tarihsel olarak kapitalizm öncesine dayanan esnek çalışma modeli ev eksenli ve bağımlı eve kesenli çalışma modelidir.

Bütün dünyada potansiyeli kadınlar olan bu çalışma şekli, istihdam olanağı açısından başta gelişmekte olan ülkelerde dezavantaja sahip olan kadınlar için “istihdam olanağı” yaratarak ekonomik olarak var olmalarını sağlamıştır. AB 1997 yılında istihdamı artırmak için işgücü piyasasının esnekleştirilmesi öngörülürken bunun, *Avrupa sosyal modelinin değerleri ve özellikle de güçlü sosyal koruma geleneği ile uyumlu olması şartını* kabul etmiştir. Bir enformel çalışma şekli olan bu çalışma şeklini özel yasalarla düzenlemiştir.

Ülkemizde 1990 yılı ve sonrasında yaşanan krizler, esnek çalışma modelini gündeme taşımış, henüz işgücü piyasası ile ilgili başta kadınlar olmak üzere işgücüne düşük katılım, kayıt dışı çalışma vb. sorunlarını çözememişken model işsizliği azaltmak ve istihdam sağlamak için strateji olarak benimsenmiştir. Söz konusu yeni çalışma modelinde göçle kalabalıklaşan şehirlerde erkekler kayıtsız ve güvencesiz de olsa iş bulabilirken, şehirde tutunabilmek için ev işinin yanında çalışmak zorunda olan kadınlar için ya evde ürettiğini satarak gelir elde etmek ya da araçlar veya tanıdıklar üzerinden işyerlerinden sipariş üzeri çalışmak olmuştur.

Ev eksenli çalışanların, sigortasız, kayıtsız, düşük ücretle, iş sağlığı ve güvencesinden ve örgütlenmeden yoksun olarak çalışmaktadırlar. Bu açıdan da eğretilişme tehlikesi taşıyan bir çalışma şekli olarak nitelendirilmektedir. Bunun giderilmesi için bu sorunların çözülmesi gerekir.

Son olarak Hatman'nın da (2003) belirttiği gibi, esneklik kavramı esasen işgücü piyasaları dönüşümünü tamamlamış, işsizliğin görece düşük seyrettiği, ücretlerin görece yüksek olduğu, sosyal devlet ile beyaz ve mavi yakalı işçi sendikalarının hâlâ güçlü olduğu sanayileşmiş Batı ülkelerinde ortaya çıkmıştır. Türkiye gibi işgücü piyasalarının son derece parçalı bir yapı sergilediği, istihdamın sektörel dağılımın çarpık olduğu, sektörler arası (tarım, sanayi ve hizmetler) verimlilik farklarının, işsizlik ve eksik istihdam oranlarının yüksek olduğu, enformel sektörün ve kayıt dışı çalışmanın giderek yaygınlaştığı, sendikalaşma oranının giderek düştüğü, makroekonomik istikrarın sağlanamamasıyla bağlantılı reel ücretlerin sürekli aşağıya doğru seyrettiği bir ülkede “daha fazla esneklik” talebinin anlamı daha fazla kayıt dışı, daha yüksek işsizlik, daha düşük ücretler ve sendikasızlaşma olmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akdağ**, Y.(2010), Emek-Sermaye İlişkileri Nitelik mi Değiştirdi? “Sanayi Sonrası” Lafazanlığına Bir Yanıt, <http://www.ozgurlukdunyasi.org/arsiv/18-sayi-192/170-emek-sermaye-likileri-nitelik-mi-deitirdi-sanayi-sonras-lafazanlna-bir-yant>, Erişim Tarihi, 12.03.2016
- Aksu**, İ., F.(2012), Yönetim Anlayışında Meydana Gelen Değişikliklerin Çalışma Hayatını Düzenleyen Normlara Yansımaları: Esneklik Yaklaşımı, TASAV
- Alikoç**, F.(2011), Ev Eksenli Çalışma Ve kadın Emeği <http://www.ozgurlukdunyasi.org/arsiv/40-sayi-220/340-ev-eksenli-calisma-ve-kadin-emeği>, Erişim Tarihi, 12.03.2016
- Ansal**, H.(1986), Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar, İstanbul: Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları,
- Atatamır**, H.(2012), Türkiye’de Sosyal Güvenceli Esneklik Mümkün mü?, Sosyal Güvence Dergisi, Cilt:1, Sayı:2, 5-28
- Aydın**, Ş.K.(2013), Ev Eksenli Çalışan Kadınların Sosyal Güvenlik Kapsamında Değerlendirilmesi, İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri
- Berber**, M., Eser, Burçin Yılmaz(2008), Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Analiz, İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt:10 Sayı:2
- Carr**, M., Chen, A. M.ve Tate, J.(2010). “Globalizationand Home-basedWorkers”, Feminist Economics, 2000:

6(3): 123-142

- Coşkun, G.Kösem, Güncay, Özdemirv E,Dilek(2008),**Ev Eksenli Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği,5.Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı
- Çarhoğlu, E.(2011),**Bir Esnek Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma ve Evde Çalışan İşçilerin Korunma Sorunu, İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı
- Çelik, S.(2007),**Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller, Uzmanlık Tezi, Sosyal Güvenlik Uzmanlık Tezi
- ÇSGB(2014),** Ulusal İstihdam Stratejisi(2014-2023),Eylem Planları(2014-2016),Ankara
- ÇSGB(2009),**Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi, Türkiye İş Kurumu
- Dereli, T., Sengers, Karin, Donders, Peter(2005),**Esnekleştirme ve Formel ve Informel İş Piyasası,(Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi, Ed. FransPennings ve Nurhan Süral)
- DİSK(2003),** Ev Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri
- Doğan, M.Sait(2005),** 21.Yüzyılda Esnek Çalışma Biçimleri ve Toplumların İş Hayatına Uygulanması, Sosyoloji Konferansları Dergisi, Sayı 31
- Dur, V.(2009),** Avrupa Birliğinde Esnek Güvence ve Türkiye Uygulamaları, Sosyal Güvenlik Uzmanlık Tezi
- Durusoy Ö., N.(2012),** Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Denizli Örneği T.C.Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, (Danışman: Tez Danışmanı Prof. Dr. Gülay TOKSÖZ)s.59-90.
- Ecevit, Y.(2000),** Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği(Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş, Eğitim, Çalışma ve Siyaset içinde), Tüsiad, Yayın No:T.SÜAD-T/2000-12/290
- Ekin, M.(1995),** Kayıtdışı Ekonomi Enformel İstihdam, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:1995-17
- Erdost, G.(2011),** Kadınlar Neden Ev Eksenli Çalışıyor? Ev Eksenli Çalışmanın Sorunları ve Olası Çözüm Yolları, Kadın Emeği Konferansı
- Eryiğit, S.(2000)**”Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma”, Kamu-İş, C.5, S.4,
- Eyck, K. Van(2003),** Flexibilizing Employment: An Overview, International LabourOrganization, Genova
- Eyrenci, Ö., Bakırcı, Kadriye(2000),** Dünyada ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:2000-32
- Filiz, Y.(2011),** Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri:Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması, Uzmanlık Tezi, T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
- Gayde, G.(2007),** Ev Eksenli Çalışma ve Leffkarra Örneği, AgasdiDergisi, sayı:5.5
- Günay, C.İ.(2004),** Çalışma Sürelerinde Esneklik Kamu-İş; C:7, S: 3
- .Gökbayarak, Ş.(2005),** Eksik İstihdam Stratejileri İş Güvenliği ve Sağlığı Bakımından Riskleri, Genel İş Emek Araştırma Dergisi
- Güneri, O., N., Erkeksoy, Bertan Başar(2014),** Ulusal İstihdam Stratejisinde İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi, Mülkiye İktisadi ve Sosyal Araştırmalar Merkezi, Araştırma Raporu 2
- Hanbay E.(2012),** Kadın İstihdamında Yerel Yönetimlerin Rolü, Görevleri ve Sorun Alanları Kadın Emeği Konferansı
- Hatman, Ü.(2003),** Esneklik Kavramı Neyi İfade Ediyor?, Metalurji Dergisi, Sayı:131
- Hattatoğlu, D.(2006),** Ev-Eksenli Çalışanlar Tüm Dünyada Örgütlü, <http://bianet.org/bianet/kadin/86076-ev-eksenli-calisanlar-tum-dunyada-orgutlu>

- İçli, G.**(2011), A Sociological Evaluation Of Home-based Working And Woman Labour, International Journal Of Social Sciences And Humanity Studies Vol 3, No 2, 2011 ISSN: 1309-8063
- Kaçan, G.** Eriş(2014), Bir İstihdam Biçimi Olarak Ev Eksenli Çalışma, <http://www.kadincalismalari.org.tr/genel/bir-istihdam-bicimi-olarak-ev-eksenli-calisma/>
- Kayalar, M.**(1997) Esnek çalışma sisteminin çalışma hayatının kalitesinin artırılmasındaki etkileri ve bir uygulama.Mastersthesi, Sosyal Bilimler
- Kayalar, M.**(1997), Esnek Çalışma Sisteminin Çalışma Hayatının Kalitesine Etkileri, <http://eprints.sdu.edu.tr/12/1/TS00048.pdf>, Erişim Tarihi, 12.01.2016
- KEİG**(2013), Türkiye’de Kadın Emegi İstihdamı Sorun Alanları ve Politik Öneriler II, KEİG Yayınları Dizisi: Rapor
- KEİG**(2014), Esnekleşme ve Enformelleşme Kıskaçında Türkiye’de Kadın Emegi ve İstihdamı:Politika Metinleri Çerçevesinde Bir Analiz, KEİG Yayınları Dizisi: Rapor
- KEİG**(2015a), Kadın Emegi ve İstihdamına İlişkin Bilgi Notları, KEİG Yayınları Dizisi: Bilgi Notları
- KEİG**(2015B), Özel İstihdam Büroları ve Bürolar Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi:Kadın İstihdamı İçin Çözüm mü Güvencesiz Esneklik İçin Tuzak mı?KEİG Yayınları Dizisi: Araştırma Raporu
- Keskin, D.**(2012), Bağımlı Ev Eksenli Çalışan Kadınların Hukuki Konumu, Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi,
- Keskin, D.**(2009), Ev Eksenli Çalışanlar ve Sorunları, Radikal Gazetesi
- Kılıç, C.**(2016), Çalışma Yaşamında Esneklik Olmalı mı?Dünya Gazetesi
- Koşar, A., M., Özgür**(2014), Türkiye’de Esnek Çalışma, Evrensel Kültür Kitaplığı
- KSGM**(2014), Türkiye’de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi ve İstatistiklerinin Analizi, T.C.Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü
- Kutal, G.**(2005), Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları, İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt:55, Sayı:1
- Kuzgun, İ. A.**(2008), Türkiye’de Firma Açısından Esnekliğe Dayalı İstihdam Sistemi, Journal of Yasar University, 2(8), 841-861.
- Mocoş, E.**(2004), Esnekleşme ve Ev Eksenli Çalışma, <http://www.ozgurlukdunyasi.org/arsiv/287-sayi-150/869-esneklesme-ve-ev-eksenli-calisma>, Erişim Tarihi, 22.03.2016
- Müftüoğlu, Ö.**(2011), Emek Piyasasında Esnekleşme ve Kıdem Tazminatı, Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Temmuz-Ağustos-Eylül
- Ongan, N.T.**(2004), Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, 2004/3
- Onuncu Kalkınma Planı**(2014), İstihdam ve Çalışma Hayatı, T.C.Kalkınma Bakanlığı, Ankara
- Özer, M. ve Biçerli, M. Kemal** (2004), Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, Sosyal Bilimler Dergisi
- Özgüler, V. C.**(2012), Home-Based Woman Workers: The Case of Turkey / Eskisehir, International Journal of Business and Social ScienceVol. 3 No. 19
- Özkaplan, N.**(2008), Türkiye İşgücü Piyasasının Dönüşümü(1980-2007), http://www.academia.edu/1206828/Türkiye_ışgücü_piyasasının_dönüşümü, Erişim Tarihi, 28.03.2016
- Parasız, İ.**(2002), Modern Emek Ekonomisi, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa
- Parlak, Z., Özdemir, Süleyman**(2011), Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik, Sosyal Siyaset Konferanstan, Sayı: 60, s. 1-60.

- Selamoğlu, A.**(2002), Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (4) 33-63
- Şen, S.**(2000), Esnek Üretim ve Esnek Çalışma, TÜHİS
- Tan, E.**(2014), Avrupa Birliği ve Türkiye’de Esnek İstihdam, Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı
- Tan, G.**(2007), Atipik Çalışmalarında Evde Çalışma ve Tele Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Tan, M.G., Ecevit, Yıldız, Üşür, Serpil Sancar**(2000), Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş:Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset, TÜSİAD
- TBMM Kadın Fırsat Eşitliği Komisyonu** (2013), Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Raporu
- Toksöz, G.**(2012), Türkiye’de Kadın İstihdamı Neden Düşük?Nasıl Artırılır?İnsan Odaklı Kalkınma Perspektifinden Bir Bakış, İstihdamda 3İ, Sayı:5
- Toksöz, G., Özşuca Şerife Türcan**(2002), Enformel Sektörde İstihdamın ve İşgücünün Özellikleri, İktisat Dergisi, Sayı:430, 29-35
- Toksöz, G.**(2007), Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu, Uluslar arası Çalışma Ofisi
- Toksöz, G.**(2011), Kalkınmada Kadın Emeği, Varlık Yayınları
- Topçuoğlu, R.A.**(2011)Kadın Emeği ve İşgücü Piyasasında Yeni Eğilimler: Kısmi Zamanlı Çalışma ve Ev Eksenli Çalışma, Kadın Emeği Konferansı
- Topçuoğlu, R.A.**(2012), Küreselleşme ve Üretimin Esnekleşmesi Sürecinde Kadın Emeği, Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran
- Yavuz, A.**1995a), Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi, Çimento İşveren Dergisi, C.9, S.1
- Yavuz, A.**(1995b), Çalışma Hayatında Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı Esnekliğin Nedenleri ve Esneklik Türleri, Çimento İşveren Dergisi C.9, S.3
- Yeliz, F.**(2011), Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri:Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması, Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
- Zeytinoğlu, E.**(2012), Çalışma Barışına Katkısı Olacak Bir Sistem: Esneklik, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:11 Sayı: 22 s.157-175
- <http://www.meliksah.edu.tr/msen/wp-content/uploads/2014/06/atipik-i%C5%9F-s%C3%B6zle%C5%9Fmeleri.pdf>,Erişim Tarihi,03.03.2016
- <http://www.evrensel.net/haber/153370/evlerin-gorunmeyen-iscileri>,Erişim Tarihi,25.03.2016