Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyoloji Anabilim Dalı

İSTİHDAMIN DÖNÜŞÜMÜ VE YENİ EMEK GÜCÜ: PROJE BAZLI VE FREELANCE ÇALIŞANLAR

Beril GÜNAY

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2023

İSTİHDAMIN DÖNÜŞÜMÜ VE YENİ EMEK GÜCÜ: PROJE BAZLI VE FREELANCE ÇALIŞANLAR

Beril GÜNAY

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyoloji Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2023

KABUL VE ONAY

Beril GÜNAY tarafından hazırlanan “İstihdamın Dönüşümü ve Yeni Emek Gücü: Proje Bazlı ve Freelance Çalışanlar” başlıklı bu çalışma, 19.06.2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Bayram ÜNAL (Başkan)

Doç. Dr. Selda TAŞDEMİR AFŞAR (Danışman)

Dr. Öğr. Üyesi, Sevgi ÇOBAN (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan ***"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"*** kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. (1)
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ….. ay ertelenmiştir. (2)
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. (3)

28/07/2023

Beril GÜNAY

1"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"

*(1) Madde 6. 1. Lisansüstü tezle ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.*

*(2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.*

*(3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.*

Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

***** Tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.***

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Doç. Dr. Selda TAŞDEMİR AFŞAR** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Beril GÜNAY

TEŞEKKÜR

Lisans yıllarımdan itibaren hem akademideki hem de sivil toplumdaki her çalışmamda, yürüdüğüm her yolda desteğini, bilgisini ve sevgisini esirgemeyen, her noktada beni meslektaşı olarak konumlandırmaktan geri durmayan ve bana benden daha fazla güvenen, öğrenme yolculuğumdaki rol modelim ve sevgili tez danışmanım Doç. Dr. Selda TAŞDEMİR AFŞAR'a bu süreçteki sabrı, desteği ve emekleri için her zaman olduğu gibi çok teşekkür ederim. Sevgili hocamın anlayışı, güveni ve desteği olmasaydı bu tez çalışmasını böylesine titiz bir şekilde yürütemezdim.

Jüri üyeliğimi üstlenen ve çalışmama değerli katkılarını sunan değerli hocalarım Prof. Dr. Bayram ÜNAL ve Dr. Öğr. Üyesi Sevgi ÇOBAN'a, güler yüzleri ve cesaretlendirici tutumlarıyla bu çalışmayı tahayyül ettiğim gibi tamamlayabilmemi sağladıkları için çok teşekkür ederim.

Sosyolojik düşünme becerisini, sıkı ve özenli çalışma motivasyonunu bana kazandıran, genç bir sosyolog olarak kendimi gerçekleştirmeme katkıda bulunan hem bu tez çalışması hem de gelecekteki çalışmalarım için beni cesaretlendiren Hacettepe Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'ndeki değerli hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Öncelikle kendi ayakları üzerinde durabilen genç bir kadın olmayı bana öğrettiği, iki kişilik küçük ve huzurlu dünyamızda kocaman imkanlar yarattığı ve pes edecek olduğum her şeyde beni cesaretlendirip devam etmemi sağladığı için sevgili annem Nur TAŞKIN'a minnet borçluyum. Her zaman olduğu gibi bu süreçte de sabrı, anlayışı ve sevgisi ile beni yalnız bırakmadı, her şeyi benim için kolaylaştırmaya devam etti. Sevgisini göstermekten çekinmeyen, bana çok farklı duygular yaşatan ve masa başındaki uzun çalışma saatlerime eşlik eden minik kedi oğlum, TARDU'm, bu süreçteki arkadaşlığın için çok teşekkür ederim.

Bu süreçte aynı anda pek çok işi yürütebilmem için omuzlarımdaki yükü paylaşan, stresime ortak olmak zorunda kalan, ancak desteğini ve sevgisini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili yol arkadaşım Şükrü YAYLAGÜLÜ'ne çok teşekkür ederim.

Ve son olarak, bu tez çalışmasını ortaya çıkarmamı mümkün kılan ve beni profesyonel bir sivil toplum çalışanı haline getiren olumlu & olumsuz tüm deneyimlerime ve hayatıma girerek deneyimlerimi şekillendiren her bir aktöre; deneyimlerini samimiyetle paylaşan, alana katkı sunmamı sağlayan ve birlikte daha güçlü hissettiğim tüm katılımcılarıma emekleri için teşekkür ederim.

ÖZET

GÜNAY, Beril. *İstihdamın Dönüşümü ve Yeni Emek Gücü: Proje Bazlı ve Freelance Çalışanlar,* Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2023.

Bu tez çalışmasında, hak temelli sivil toplum kuruluşlarındaki ve kamu kuruluşlarındaki proje bazlı çalışanların ve sivil toplum alanındaki freelance çalışanların, esnek çalışma türlerinden biri olan proje bazlı çalışmayı nasıl anlamlandırdıkları ve deneyimledikleri üzerinden, bu çalışma biçiminin bireylerin çalışma ve özel hayatlarına olan etkisi değerlendirilmektedir. Günümüz emek literatüründe sıklıkla kullanılan kavramlardan ve teorik temellerden hareketle oluşturulan bu tez çalışması, birden fazla örneklem grubunun deneyimlerine karşılaştırmalı bir şekilde yer vererek literatüre katkıda bulunmakta, faillerin anlam dünyalarını odağına almaktadır.

Nitel bir araştırma tasarımına sahip olan bu araştırmada faillerin deneyimleri, bulunmuş oldukları toplumsal koşullarla birlikte, Yapısal İnşacılık yaklaşımıyla değerlendirilmektedir. Amaçlı-kartopu örneklemi kullanılan bu araştırmada sivil alanda çalışan 8 freelancer, 9 proje bazlı sivil toplum çalışanı ve 7 proje bazlı kamu çalışanı olmak üzere toplamda 24 kişiyle yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak çevrimiçi derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiş, veriler MAXQDA 2022 ile içerik analizine tabi tutulmuştur.

Sivil alandaki freelance çalışanlar ile proje bazlı sivil toplum ve kamu kuruluşu çalışanlarının çalışma deneyimleri hem birbirleriyle hem de kendi içlerinde benzerlikler ve farklılıklar göstermektedir. Bu esnek çalışma biçimleri farklı açılardan güvencesiz görünmekte, freelance ve proje bazlı çalışanlar parçalı bir görünüm sergilemektedir. Sivil toplumun ve kamu hizmetlerinin sermaye odaklı yapısı nedeniyle bu üretken emekçilerin hakları korunmamaktadır. Mesleki kimlik kaybı yaşayan, kariyer anlatısına ve uzun vadeli gelecek planlarına sahip olmayan bu çalışanlar, “yarını belli olmayan bireyler” olarak gittikçe prekaryalaşmaktadır. Güvencesiz olmalarına rağmen bu çalışma biçimleri çalışanlar tarafından normalleştirilmekte, pandemi ve dijitalleşmenin etkisi ile artan evden çalışma esnek çalışmayı talep edilen hale getirmektedir. Maddi olmayan emek

üreticileri olarak ele alınan bu çalışanların yaşamları etrafında örgütlenen iş, esnek çalışmanın bu kişilerin hayatları üzerindeki tahakkümünü göstermektedir.

Anahtar Sözcükler

Esnek çalışma, proje bazlı çalışma, freelance çalışan, sivil toplum, güvencesizlik, pandemi, dijitalleşme

ABSTRACT

GÜNAY, Beril. *Transformation of Employment, and New Labor Force: Project-Based and Freelance Employees*, Master's Thesis, Ankara, 2023.

In this research, it is evaluated how project-based employees in rights-based civil society organizations and public institutions, and freelance employees in the civil society, make sense and experience project-based work, and how project-based work affects the working and private lives of them. This thesis created with concepts and theoretical foundations frequently used in today's labor literature, contributes by giving a comparative place to the experiences of more than one sample group, and focuses on their semantic world.

In this qualitative research, the experiences of the actors are evaluated with the social conditions they take place in benefited from Structural Constructivism. With this research, in which purposive-snowball sampling is used, online in-depth interviews are conducted with a total of 24 people, including 8 freelancers, 9 project-based civil society and 7 public employees, using a semi-structured interview form. The data are subjected to content analysis with MAXQDA 2022.

The working experiences of freelancers and project-based employees in civil society show similarities and differences with each other and within themselves. These flexible working forms seem precarious from different aspects, and these employees are also displayed a fragmented appearance. Due to the capital-oriented nature of civil society and public services, the rights of these productive workforce are not protected. These employees with lack of professional identity, career narrative and long-term plans to the future, are becoming increasingly precarious as "individuals with an uncertain future". Despite being precarious, these forms of works are normalized by the employees, and working from home increased with the effect of the pandemic and digitalization, makes flexible working demanded. Work organized around the lives of these employees, who are considered as producers of intangible labor in this thesis, shows the domination of flexible working on their lives.

Key Words

Flexible working, project-based work, freelance employees, civil society, precarity, pandemic, digitalization

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY ..... **İ**

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI ..... **İİ**

ETİK BEYAN ..... **İİİ**

TEŞEKKÜR ..... **İV**

ÖZET ..... **Vİ**

ABSTRACT ..... **Vİİİ**

İÇİNDEKİLER ..... **X**

TABLOLAR DİZİNİ ..... **Xİİİ**

ŞEMALAR DİZİNİ ..... **XİV**

GİRİŞ **1**

1. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN KAPSAMI **7**

1.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE AMACI **7**

1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ **9**

1.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ **11**

1.3.1. Araştırmacının Konumu 11

1.3.2. Araştırmanın Yaklaşımı 14

1.3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi 17

1.3.3.1. Araştırma Katılımcıları ve Sosyo-Demografik Özellikleri 19

1.3.3.1.1. Freelance Çalışanlar 19

1.3.3.1.2. Sivil Toplum Çalışanları 25

1.3.3.1.3. Kamu Çalışanları 32

1.3.5. Veri Analiz Süreci 40

1.3.6. Araştırmanın Avantajları, Dezavantajları ve Sınırlılıkları 41

2. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ **44**

2.1. BİLGİ TOPLUMU KURAMI **45**

2.2. PREKARYA KURAMI **49**

2.2.1. Yeni Tehlikeli Sınıf: Prekarya 50

2.3. NEOLİBERALİZM VE EMEĞİN DÖNÜŞÜMÜ 54

2.3.1. Düşünsel Faaliyetin Metalaşması 58

2.4. EMEK DEĞER KURAMI VE YENİDEN ÜRETKEN EMEK 60

2.5. EMEĞİN YENİ BİÇİMİ: MADDİ OLMAYAN EMEK TEORİSİ.....64

2.5.1. Maddi Olmayan Emek ve Çokluk.....66

2.6. YENİ KAPİTALİZM KÜLTÜRÜ VE KARAKTER AŞINMASI.....71

2.7. SİVİL TOPLUMUN TARİHİ.....74

2.7.1. Sivil Toplumun Kısa Türkiye Tarihi 77

2.7.2. Sivil Toplum ve Küreselleşme 79

3. BÖLÜM: FREELANCE VE PROJE BAZLI ÇALIŞANLARIN DENEYİMLERİNE YÖNELİK NİTEL BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ 82

3.1. ÇALIŞMA DENEYİMİ 82

3.1.1. Yeni Emek Gücü 82

3.1.1.1. Maddi Olmayan Emek Üreticileri: Freelance ve Proje Bazlı Çalışanlar 84

3.1.1.1.1. Beceri ve Yetkinlikler.....90

3.1.1.1.2. Bilinçli Bir Tercih Olarak Proje Bazlı Çalışma 95

3.1.2. Esnek Çalışma ve Güvencesiz İstihdam 100

3.1.2.1. Zamanın ve Mekânın Esnekliği 102

3.1.2.2. Özlük Hakları ve Yan Haklar.....103

3.1.2.2.1. İş Sözleşmeleri 105

3.1.2.2.2. Sosyal Güvenlik.....110

3.1.2.2.3. Maaş & Ücretler..... 111

3.1.2.2.4. Örgütlenme ve Üyelikler 120

3.1.2.2.5. İzinler ve Yan Haklar.....122

3.2. YENİ EMEK GÜCÜNÜN ÇALIŞMAYA DAİR ANLAMLANDIRMALARI 124

3.2.1. İşveren Lehine, Çalışan Aleyhine Çalışmak 124

3.2.1.1. Esnek Çalışmanın İllüzyonu: Freelance ve Proje Bazlı Çalışma.....126

3.2.2. Çalışma, Emek ve İş....129
3.2.2.1. Maddi Olmayan Emek....129
3.2.2.2. Neden Çalışıyoruz?....131
3.3. PROJE BAZLI ÇALIŞMA BİÇİMİNİN ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ ...133
3.3.1. Madalyonun Olumsuz Yüzü....134
3.3.1.1. Finansal Sürdürülemezlik....135
3.3.1.2. Sosyal Hakların Yetersizliği....137
3.3.1.3. Uzmanlaşmak ya da Uzmanlaş(a)mamak....138
3.3.1.4. Rekabeti, Stresi ve Belirsizliği Performe Etmek....140
3.3.1.5. Çalışmayı Yaşamın Merkezine Koymak....146
3.3.1.6. Toplumsal Hayatı Yeniden Üretmeye Çalışmak....151
3.3.2. Madalyonun Olumlu Yüzü....153
3.3.2.1. Farklı Alanlarda Çalışmak ve Öğrenmek....153
3.3.2.2. Sosyal Sermaye(lenmek)....156
3.4. ARAŞTIRMA ÖZNELERİNDE PROJE BAZLI ÇALIŞMA BİÇİMİNİN BUGÜNÜ VE GELECEĞİ....158
3.4.1. Sivil Toplumun Bugünü....158
3.4.1.1. Sivil Toplumun Değişen Yapısı....158
3.4.1.2. Sivil Toplum Çalışanlarının Değişen Niteliği....162
3.4.2. Kamu Kurumlarının Bugünü....164
3.4.3. Pandemi ve Dijitalleşme....166
3.4.4. Geleceğin Çalışma Biçimleri, Çalışanların Geleceği....172
TARTIŞMA VE SONUÇ....177
KAYNAKÇA....187
EK 1. ORİJİNALLİK RAPORU....196
EK 2. ETİK KOMİSYON İZNİ....198
EK 3. GÖRÜŞME FORMU....199
EK 4. AYDINLANMIŞ ONAM FORMU....202

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Freelance Çalışanların Demografik Özellikleri.....24

Tablo 2. Proje Bazlı Sivil Toplum Çalışanlarının Demografik Özellikleri 31

Tablo 3. Proje Bazlı Kamu Çalışanlarının Demografik Özellikleri.....37

Tablo 4. Sanayi Vatandaşlığı Kapsamında Emeğe Dair Güvenceler 51

Tablo 5. Küresel İş Bölümü.....62

Tablo 6. Freelance Çalışanların Güncel Çalışma Deneyimi ve Freelance Çalışma Süresi 86

Tablo 7. Sivil Toplum Çalışanlarının Proje Bazlı Çalışma Süresi.....88

Tablo 8. Kamu Çalışanlarının Proje Bazlı Çalışma Süresi 90

Tablo 9. Sivil Alandaki Freelance Çalışmada Aranan Beceri ve Yetkinlikler 91

Tablo 10. Sivil Toplum Kuruluşlarındaki Proje Bazlı Çalışmada Aranan Beceri ve Yetkinlikler 91

Tablo 11. Kamu Kurumlarındaki Proje Bazlı Çalışmada Aranan Beceri ve Yetkinlikler .92

Tablo 12. Freelance Çalışanların Ortalama Aylık Gelir Miktarı.....112

Tablo 13. Proje Bazlı Sivil Toplum Çalışanlarının Ortalama Aylık Gelir Miktarı 115

Tablo 14. Proje Bazlı Kamu Çalışanlarının Pozisyonu ve Ortalama Aylık Gelir Miktarı 117

ŞEMALAR DİZİNİ

Şema 1. Pandeminin Freelance ve Proje Bazlı Çalışanlar Üzerindeki Etkisi 167

GİRİŞ

Yaşadığımız dünya toplumsal yaşamın hızla dönüştüğü ve yaşam pratiklerinin, ilişkilerin, bilincin ve en önemlisi toplumsal yaşamın örgütlenişinin hızla değişip yayıldığı bir hale bürünmektedir. Küreselleşme ve enformasyon teknolojilerindeki gelişmeler, toplumsal ilişkiler gibi emeğin örgütlenme biçimini de değiştirmekte, yeni üretim modellerini zorunlu kılmaktadır. 1980'li yıllarla birlikte Fordist üretim modelinin niteliksiz, tam zamanlı çalışan, düzenli gelire sahip, standart bir iş yapan işçi modeli kapitalizmin ihtiyaçlarını karşılayamıyor oluşu nedeniyle önemini kaybetmiş, piyasanın taleplerini karşılayacak şekilde yeni birikim alanları ve Postfordist üretim modelleri ortaya çıkmıştır. Bu üretim modeli belirli sürelerde, güvencesiz bir şekilde, piyasanın taleplerine uygun olarak gelişen esnek çalışma ve istihdam modelini ve esnek uzmanlaşmayı hayatlarımıza sokmuştur. Richard Sennett de bu yeni üretim modelini aşağıdaki şekilde tanımlamaktadır:

> "Esnek uzmanlaşma; fordizmdeki üretim modelinin tasfiye edilmesiyle tamamen piyasaya duyarlı, piyasanın taleplerine cevap verebilecek, hatta piyasanın kurumun içini şekillendirmesine olanak verecek kadar esnek bir üretim modelidir." (Sennett, 2005, aktaran Acar, 2019, s. 161).

Bu yeni üretim modelinde istikrarlı meslekler yerlerini kısa vadeli projelere bırakmakta, teknolojik iş yapan, bir işten diğerine sürüklenen, herhangi bir yere sadakatini yitiren, geleceği belirsiz ancak sürekli becerilerini yenilemek zorunda kalan, yüksek nitelikli çalışan tipi ortaya çıkarmaktadır (Nalbantoğlu ve diğerleri, 2007, s. 137-138). Bu yüksek nitelikli çalışan modeli, bilgi toplumu teorisyenlerinin yeni bir toplum modeli olarak kavramsallaştırdığı "Bilgi Toplumu" tartışmaları etrafında yükselmektedir. Şaylan (2003, s. 165; tarafından bilginin merkezde olduğu, bilimsel bilgi üretip bu bilgiyi toplayan, hızlı şekilde bu bilgiye ulaşabilen, bilginin dağıtılmasında söz sahibi olan ve bilgiye dayalı hizmet alanları oluşturacak şekilde dönüşüme uğrayan toplum olarak tanımlanan bilgi toplumu, Gülaşık (2022, s. 56) tarafından Touraine'e referansla yeni uzman sınıfların, bilgi ve organizasyona dayalı yeni iş biçimlerinin ortaya çıktığı bir toplum olarak nitelendirilmektedir. Bu yeni iş biçimlerinin ortaya çıkışı ise Peter Drucker tarafından "bilgi işçisi" şeklinde "yeni emek gücü" olarak kavramsallaştırılan uzman ve profesyonellerden oluşmaktadır (Şenkal, 2015, s. 28). Bu uzman ve profesyoneller, çalıştıkları örgütlere bilgi, beceri ve yeteneklerini, entelektüel ve sosyal sermayelerini getirmekte, bilgiyi kendi

işlerini gerçekleştirmek üzere etkin bir biçimde kullanmakta ve yeniden üretmekte, bilginin aktarılmasına ve alınıp satılmasına katkı sağlamaktadır.

> "Toplumsal yapıda yaşanan bu dönüşümle birlikte yeni toplumda işçi sınıfı yerini bilgi işçilerine, sermaye ise bilgiye bırakırken, ne ekonomik kaynak sermaye ve emektir; ne de ulus-devlet eski ulus devlettir. Tamamen ortadan kalkmamakla beraber, onlar artık gerilemektedir" (Drucker, 1994, aktaran Özalp, 2011, s. 157).

Bilgi odaklı üretim biçimleri ve zihinsel emeğin kullanımıyla birlikte artan esnekleşme, çalışma hayatını etkileyerek çalışmanın yapısını değiştirmiş, yeni uygulama ve anlayışları ortaya çıkarmıştır. Enformasyon ekonomilerindeki kuralsızlaştırma uygulamaları, bir diğer deyişle "standart" istihdam ilişkilerinin kuralsızlaşması, çalışma saatleri ve alanlarının düzenlenmesini ve çalışma pratiklerinin değişimini beraberinde getirmiştir. Bu değişiklikler geleneksel çalışma modellerini geride bırakacak şekilde kısmi zamanlı, proje bazlı, uzaktan/evden, çağrı üzerine çalışan gibi yeni istihdam modellerini ortaya çıkarmıştır. Bu esnek istihdam biçimlerinden biri olan freelance çalışma, ortaya çıktığı anda yeni bir iş yapma ve emek biçimini, yeni bir emek-sermaye ilişkisini tanımlamış, bilgi ekonomisine özgü davranış kalıplarına dayanan yeni sosyo-ekonomik kurumları ve insanın kendi emek süreçlerine bakışını değiştirmiştir (Koloğlugil, 2019, s. 241).

Freelance ve proje bazlı çalışma gibi esnek istihdam biçimleri farklı alanlarda çok yönlü bilgi ve beceriler geliştiren, uzmanlıklarını farklı alanlarda kullanabilen, piyasanın taleplerini karşılayabilecek çalışan tipine olan ihtiyacı artırmaktadır (Çoban, 2016, s. 330). Bu çalışan tipi, maddi olmayan ekonomide hem bir işgücü hem de işgücünü yöneten kişiler olarak sürekli enformasyona ve bilgi alışverişi üzerine kurulu, tamamlandıkları anda tükenen kültürel bir ürün, bilgi ya da iletişim ürettikleri için maddi olmayan emek içerisinde değerlendirilmektedir. Bilgi ve enformasyon teknolojilerinin kullanımını içeren maddi olmayan emek, genellikle entelektüel üretime dayalı hizmetler, idare ve yönetim süreciyle ilgili emek olarak görülmekte, bilgi ekonomisinin hâkim olduğu günümüzde de bu faaliyetler kârın esas kaynağı ve emeğin temel biçimi olarak görülmektedir (Amorim, 2018, s. 75-76). Artık sermayenin temel belirleyicisi olarak görülen maddi olmayan emek, çalışma saatleri ile çalışma saatleri dışındaki zamanın arasındaki sınırların belirsizleştiği, emek biçimlerinin daha karmaşık hale geldiği günümüzde bilgi işçileri tarafından sembolik analiz ve problem çözme biçimlerini, hizmet sektöründe konumlanan duygulanımsal emeği göstermektedir (Wright, 2018, s. 54-56).

Neoliberal politikalar ve onun üretim modeli Postfordizm, çalışma saatleri ve çalışma mekanları, organizasyon şekilleri, toplumsal kurallar ve normlar, yapılar ve kuruluşlar gibi davranışlarımızı ve kurumlarımızı da etkilemektedir (Şenkal, 2015, s. XX). Bu kurumlardan biri kapitalizmin ve sermayenin temel aktörlerinden biri olarak görülmeyen ancak neoliberal politikalar ve küreselleşmeyle birlikte üçüncü sektör olarak gelişerek kâr amaçlı faaliyetlerde bulunmaya başlayan sivil toplum kuruluşlarıdır. Küreselleşmeyle birlikte sivil toplum kuruluşlarının giderek finansal kaynak arama peşinde olan, kapasite sorunları üzerinde odaklaşan ve örgütsel büyümeye giderek daha da önem veren profesyonel bir yapıya dönüştüğü görülmektedir (Yumuşak, 2015; Şenkal 2015). Bugün gelinen noktada sivil toplum örgütleri, projeler etrafında örgütlenen bir ekonomik sektöre dönüşerek bir istihdam alanı, hizmet üreticisi ve piyasa olarak neoliberal prensiplerin nüfuz ettiği bir toplumsal alan haline gelmiştir (Aykaç, 2022)[1]. Aynı şekilde toplumsal hayatın yeniden üretiminin bir parçası olarak daha önce piyasa ilişkileri dışında konumlanan ve devletlerin sorumluluğunda olan kamu hizmetleri, neoliberal düzenlemelerle kapitalizmin yeni birikim alanlarından biri haline dönüşmüştür. Bu doğrultuda kamu kurumları ulusal ve uluslararası iş birlikleri ve projeler ile bilgi ve ilişkiler üreten hem bir hizmet üreticisi hem de esnek çalışma modellerinin uygulandığı istihdam alanı konumunda bulunmaktadır. Hem sivil toplum kuruluşları hem de kamu kurumları enformasyon, bilgi, fikirler, duygulanımlar ve entelektüel faaliyetler bağlamında maddi olmayan ürünler hatta toplumsal ilişkileri de üreten bir alan olarak görülmektedir. Sivil toplum alanındaki çalışmaları da içine alarak kamu hizmeti işlerini yürüten ve yeniden üretken emek içerisinde ele alınan sivil toplum kuruluşlarında ve kamu kurumlarında proje bazlı maaşlı çalışan profesyoneller ve sivil alanda proje bazlı işler yapan freelance çalışanlar, bu tez çalışmasında Negri ve Hardt'ın Maddi Olmayan Emek Teorisi ve Huws'un Yeniden Üretken Ücretli Emek kavramsallaştırmaları bağlamında değerlendirilmektedir.

Yatay hareketliliğin arttığı, iş değiştirmelerin yoğunlaştığı, kurumsal kariyer fırsatlarının sunulmadığı, sürekli istihdamın söz konusu olmadığı bir sosyo-ekonomik ortamda verimli ve etkili bir çalışma biçimi olarak görülen proje bazlı çalışma ile örgütsel işlevleri yürütmek, günümüzün geçerli iş etkinliği olma eğilimi içerisindedir (Bhasin, 2000, aktaran Akın, 2005, s. 7). Özellikle son yıllarda büyük çaplı işletmelerden, küçük ve orta ölçekli

[1] https://www.gazeteduvar.com.tr/ekonomi-ve-devlet-baskisi-kiskacinda-sivil-toplum-kuruluslari-makale-1561464

işletmelere ve kâr amacı gütmeyen organizasyonlara kadar çok sayıda işletme ya da kurum kısa süreli ve proje bazlı çalışanları iş süreçlerine dahil etmektedir (Yıldız, 2020, s. 98). Bu çalışanlar kurumların çalışma alanına ve ihtiyacına göre yönetim işini yürüten yöneticilerin altında çalışan, mali, idari ve teknik işlerden sorumlu yardımcılar ve bu yardımcıların altında her bir çalışma biriminin koordinasyonunu üstlenen, görev tanımı çerçevesinde tam zamanlı, yarı zamanlı ya da proje bazlı olarak çalışan kişiler olarak profesyonel çalışanlar olabildiği gibi örgütlerin dışarıdan hizmet şeklinde aldığı freelance çalışanlar da olabilmektedir (Güder, 2007, aktaran Kurt ve Taş, 2015, s. 205). Bu çalışanlar "projeci" ya da "sivil toplum profesyoneli" olarak nitelendirilen, ancak belirli bir meslek tanımı olmayan ve istihdam koşulları neoliberal ilkelere uygun bir biçimde esnek ve güvencesiz olan proje bazlı çalışanlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Guy Standing, standart istihdam ilişkisi değişen yeni iş biçimlerinin eskiye dayalı sınıf ve meslek kavramlarından farklılaştığını belirtmek için bir sınıflandırma yapmakta, profesyoneller, uzmanlar ve danışmanlar gibi yüksek maaşlı serbest çalışan işçileri "profisyenler" olarak kavramsallaştırmaktadır (Standing, 2014, s. 22-23). Serbest çalışanlar ile kısa süreli sözleşmelerle iş ve gelir güvencesizliği içerisinde, esnekleşmiş bir istihdam ortamında sürekli değişen ve güvencesiz işçilerden oluşan çalışanları ise "yeni tehlikeli sınıf" olarak tanımladığı "prekarya" ile özdeşleştirmekte, üniversite mezunları arasında bu eğreti çalışma biçiminin giderek yaygınlaştığını belirtmektedir (Çoban, 2016, s. 331). Belli bir mesleki kimliği olmayan, vasıflı ancak istihdam koşulları nedeniyle esnek ve güvencesiz olarak istihdam piyasası içerisinde yer alan sivil alandaki freelance çalışanlar ile hak temelli sivil toplum kuruluşlarındaki ve kamu kuruluşlarındaki proje bazlı çalışanların esnek çalışma deneyimleri, son yıllarda sınırları genişleyen ve hem düşük vasıflı hem de yüksek vasıflı çalışanlara işaret eden Standing'in "prekarya" teorisi ve "profisyenler" kavramsallaştırması çerçevesinde ele alınmaktadır.

Çalışmak, tarih boyunca insan hayatının merkezinde olmakla kalmamış, zamanın akışıyla birlikte insanın çalışma olgusuna dair değişen talepleri toplumları şekillendirmiş, değişen toplumsal koşullar da çalışmanın şekline ve çalışma ilişkilerine yön vermiştir (Terzi ve Boylu, 2019, s. 3291). Küresel ve ulusal ölçekte etkileri hemen her alanda hissedilen Covid-19 salgını ve dijitalleşmenin hayatın her alanına nüfuz etmesi, çalışma modellerindeki dönüşümü hızlandırmıştır. Pandemi yalnızca halihazırda kısa süreli işler için istihdam edilen freelance çalışanlar için değil, tam zamanlı çalışanlar için de uzaktan

veya evden çalışmayı zorunluluk haline dönüştürmüş, kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları alınan önlemler kapsamında evden çalışma uygulamasına geçmiştir.

Özellikle uzmanlık gerektiren profesyonel işlerde esnek çalışma biçiminin kolaylıkla uygulanabilir olması, bu çalışanların çalışma süreleri, iş yapış şekilleri ve sosyal haklarından yararlanma durumları ile ilgili değişiklikleri içermektedir (Yorgun, 2020, s. 78). İş yeri olgusu ile evin tekrardan bir araya gelmesi, bireylerin yaşam ve çalışma pratiklerini etkilediği gibi sosyal ilişkilerini ve iyi olma hallerini de etkilemiştir. Türkiye'nin ekonomik koşulları içerisinde zaten işsizlik tehdidi altında bulunan gençler, kadınlar, serbest meslek çalışanları, kayıt dışı çalışanlar ve göçmenler risk altındaki grupları oluşturmakta iken pandemi süreciyle geçici, kısa süreli ve güvencesiz işlerde çalışanlar daha fazla riskle karşı karşıya kalmışlardır (Yorgun, 2020, s. 78). Uzaktan çalışma, düzensiz çalışma saatleri, ücretli ve ücretsiz emek arasındaki sınırların bulanıklaşması, iş tanımında olmayan yeni sorumluluklar, mobbing, sosyal hakların verilmemesi, düşük ücretler gibi sorunlara yol açarak çalışanların çalışma ve bireysel yaşamlarını etkilemiştir. Bu çalışma kapsamında esnek çalışmanın bireylerin çalışma ve özel hayatlarına olan etkisi Richard Sennett'in Yeni Kapitalizm Kültürü ve Karakter Aşınması teorisi bağlamında değerlendirilmektedir.

Bu tez çalışmasında, yeni emek gücü içerisinde bilgi işçisi, uzman ve profesyoneller olarak ele alınan hak temelli sivil toplum kuruluşlarındaki ve kamu kuruluşlarındaki proje bazlı çalışanların ve sivil alanda proje bazlı işler yapan freelance çalışanların, esnek çalışma türlerinden biri olan proje bazlı çalışmayı nasıl anlamlandırdıkları ve deneyimledikleri, bu çalışma biçiminin bireylerin çalışma ve özel hayatlarına olan etkileri, aynı zamanda pandemi süreci ve dijitalleşmenin bu çalışanların çalışma pratikleri ve deneyimlerini nasıl etkilediği değerlendirilmektedir. Çalışanların çalışma deneyimlerini, çalışmaya ve proje bazlı çalışmaya bakış açılarını, sahip oldukları hak ve sorumlulukları ve bu haklardan yararlanma durumlarını, ihtiyaç ve beklentilerini, geleceğe yönelik planlarını anlamaya odaklanan bu çalışmanın örneklemi, Ankara ve İstanbul'daki hak temelli sivil toplum kuruluşlarında ve Ankara'daki kamu kuruluşlarında proje bazlı çalışan profesyoneller ile Türkiye'de sivil alanda farklı uzmanlıklara sahip ve proje bazlı işler yapan freelance çalışanlardır. Araştırmada amaçlı-kartopu örneklem kullanılmış olup, sivil alanda eğitmenlik ve danışmanlık hizmeti vererek en az 1 yıldır freelance olarak çalışan, üniversite mezunu ve spesifik uzmanlığa sahip 8 kişi ile, Ankara ve İstanbul'daki hak temelli sivil toplum örgütlerinde en az 1 yıldır proje bazlı çalışan, üniversite mezunu

9 kişiyle ve Ankara'daki kamu kurumlarında en az 1 yıldır proje bazlı çalışan, üniversite mezunu 7 kişi ile olmak üzere toplamda 24 kişiyle, yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak çevrimiçi derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler MAXQDA 2022 programından yararlanılarak analiz edilmiştir. Bu üç örneklem grubunun esnek çalışmaya dair olumlu ve olumsuz deneyimleri benzerlikler ve farklılıklar üzerinden karşılaştırılarak *Freelance ve Proje Bazlı Çalışanların Deneyimlerine Yönelik Nitel Bulguların Değerlendirilmesi* bölümünde "Çalışma Deneyimi", "Yeni Emek Gücünün Çalışmaya Dair Anlamlandırmaları", "Proje Bazlı Çalışma Biçiminin Çalışanlar Üzerindeki Etkisi" ve "Araştırma Öznelerinde Proje Bazlı Çalışma Biçiminin Bugünü ve Geleceği" başlıkları altında sunulmuştur.

1. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Bu bölümde ilk olarak araştırmanın konusu, amacı ve öneminden bahsedilecek, ardından araştırmanın yöntemi başlığı altında araştırmacının konumu, veri analiz süreci, araştırma katılımcılarının demografik verileri ve araştırmanın avantaj ve sınırlılıkları aktarılacaktır.

1.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE AMACI

Enformasyon teknolojileri ve dijitalleşmeyle birlikte 1980'li yıllar ve özellikle 1990'lı yıllardan itibaren ekonomide yaşanan küresel dönüşümler, emek ve üretim biçimlerinde yeni modellerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Standart dışı ya da atipik istihdam olarak adlandırılan bu modeller, temelini belirli sürelerde iş sözleşmelerinin aldığı, ev ve iş yeri ayrımının ortadan kalktığı, çalışma mekanları ve çalışma saatlerinin piyasanın taleplerine uygun olarak düzenlendiği çalışma pratiklerini içermektedir. Emeğin, çalışma ve işin anlamının değiştiği bu modeller esnek çalışma modeli olarak kavramsallaştırılmakta, esnek çalışma pratiği vasıfsız işlerde olduğu kadar uzman ve profesyonellerin oluşturduğu vasıflı işlerde de görülmeye başlamaktadır. Neoliberal politikaların getirdiği esnekleşme pratikleri, geçmişin istikrarlı ve güvenceli mesleklerini geride bırakarak kısmi zamanlı, proje bazlı ve bağımsız çalışanlardan oluşan yeni istihdam modellerini ortaya çıkarmıştır. Bu istihdam modelleri ise bilgiye dayalı hizmet alanlarının ihtiyacını karşılayan, kısa vadeli projelerde ve işlerde çalışan, bilgi, beceri ve yeteneklerini satarak geçinen vasıflı ya da yüksek nitelikli çalışan tipini yaratmıştır.

Neoliberal politikalarla birlikte serbest pazar merkezli ekonomi anlayışına dönüş ve aktif birey anlayışının ortaya çıkması sonucunda sivil toplum kuruluşları Türkiye'de önemli bir aktör olarak gelişmektedir. Bir bütün olarak teknolojide ve ekonomide yaşanan dönüşümler sivil toplum kuruluşlarının çalışma ve hareket alanlarını da küresel koşulların etkisi altında dönüşüme zorlamaktadır. Piyasanın taleplerine açık bir alan olarak dünyada ve Türkiye'de çalışma hayatının geçirdiği dönüşümden kolaylıkla etkilenen bir alan olan sivil toplum sektörü, esnek çalışma biçimlerini gittikçe benimsemekte ve yeni bir norm yaratmaktadır. Aynı zamanda, daha çok enformasyon, bilgi, fikirler, duygulanımlar ve entelektüel faaliyetler temelinde maddi olmayan ürünler ve yeni toplumsal ilişkiler üreten bir alan olarak, gittikçe profesyonel örgütlere dönüşmektedirler.

Özellikle 1990'lı yıllarla birlikte uluslararası kuruluşların gelişmekte olan ülkelerde uygulamaya başladığı kalkınmacı politikalar, bu ülkelerden biri olan Türkiye'de de neoliberal ilkelerin ekonomi politik anlayışının kamu kurumları içerisinde gelişmeye başladığı yıllar olarak görünmektedir. Kamuya ait araştırma kurumları, enstitüler, ofisler, ajanslar ya da yerel yönetim kurumları da bu dönüşümden etkilenerek ulusal ve uluslararası iş birlikleri ve projeler ile tanışmıştır. Hizmet üreticisi konumundaki kamu kurumları aynı zamanda yeni çalışma biçimlerinin görüldüğü bir istihdam alanına da dönüşmüştür.

Yükselişteki yeni istihdam biçimlerinden biri olan ve serbest, bağımsız ya da kendi hesabına çalışmanın bir alt türü olarak ele alınan freelance çalışma, genellikle belirli uzmanlık alanlarında çalışan vasıflı profesyonellerden oluşan bir esnek çalışma biçimidir. Covid-19 salgını ve dijitalleşme ile birlikte tüm sektörlerde görülen çalışma biçimlerindeki dönüşüm, özellikle uzmanlık gerektiren, vasıflı işlerde proje bazlı, uzaktan ya da bağımsız çalışma gibi modellerin daha kolay uygulanabilirliğini getirmiştir. Sivil toplum ve kamu sektörü bu değişiklikleri en hızlı benimseyen ve adapte olan sektörlerdir. Uzaktan çalışmanın bir avantaj olarak değerlendirildiği bu dönem, freelance çalışmaya olan ilgiyi de gittikçe arttırmaktadır. Freelance çalışanlar, çalışma alanları ve ihtiyaçlara göre uzmanlıklarını sivil toplum ve kamu sektöründe proje bazlı işler yaparak paylaşmaktadırlar. Bu da sivil toplum ve kamu sektöründe çalışanların çalışma süreleri, iş yapış şekilleri, çalışma koşulları ve yaşam pratiklerinde belli başlı değişiklikleri getirmektedir. Bu değişikliklerden sivil toplum ve kamu çalışanları ile freelance çalışanlar farklı şekillerde etkilenmekte, esnek çalışmaya dair farklı deneyimler biriktirmektedirler.

Bu araştırmanın konusunu, yeni emek gücü içerisinde bilgi işçisi, uzman ve profesyoneller olarak ele alınan hak temelli sivil toplum kuruluşlarındaki ve kamu kuruluşlarındaki proje bazlı çalışanların ve sivil toplum alanında proje bazlı işler yapan freelance çalışanların, esnek çalışma türlerinden biri olan proje bazlı çalışmayı nasıl anlamlandırdıkları ve deneyimledikleri üzerinden, bu çalışma biçiminin bireylerin çalışma ve özel hayatlarına olan etkisinin değerlendirilmesi oluşturmaktadır. Çalışmada ilk olarak, hak temelli sivil toplum kuruluşlarındaki ve kamu kuruluşlarındaki proje bazlı çalışanların ve sivil alanda proje bazlı işler yapan freelance çalışanların çalışma biçimleri Ursula Huws'un Yeniden Üretken Ücretli Emek ile Micheal Hardt ve Antonio Negri'nin Maddi Olmayan Emek teorileri bağlamında ele alınacaktır. İkinci olarak bu çalışma ile, yeni emek gücü içerisinde bilgi işçisi, uzman ve profesyoneller olarak ele alınan bu

çalışanların esnek çalışmayı nasıl deneyimledikleri ve anlamlandırdıkları Guy Standing'in Profisyenler ve yeni tehlikeli sınıf olarak gördüğü Prekarya teorisi bağlamında değerlendirilecektir. Proje bazlı ve freelance çalışmanın bireylerin çalışma hayatlarına ve özel hayatlarına olan etkisi ise Richard Sennett'in esnekleşmeye dair kuramsal çerçevesi ile ilişkili olarak ele alınacaktır. Aynı zamanda pandemi süreci ve dijitalleşmenin bu çalışanların çalışma pratikleri ve deneyimlerini nasıl etkilediği analiz edilecektir. Son olarak, bu çalışanların çalışma ve özel hayat deneyimleri, bütün bir çalışma boyunca toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirmeye tabi tutulacaktır. Amacım, bu çalışanların çalışma deneyimlerini, çalışmaya ve proje bazlı çalışmaya bakış açılarını, sahip oldukları hak ve sorumlulukları ve bu haklardan yararlanma durumlarını, ihtiyaç ve beklentilerini, geleceğe yönelik planlarını bu kuramsal çerçeve bağlamında anlayabilmek ve anlatabilmektir.

1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

1980'lerden itibaren teknolojik gelişmelerle birlikte sosyologlar, psikologlar ve iş analistleri toplumsal ilişkilerin, kimliklerin, emeğin örgütlenme biçimi ve çalışma pratiklerinin değişmesi konularına odaklanmış ancak çalışmalar genellikle Örgütsel Davranış, İnsan Kaynakları Yönetimi, Çalışma Ekonomisi ya da Endüstriyel Psikoloji disiplinlerinin egemenliğinde gerçekleştirilmiştir. Örgütlerdeki bireylerin çalışma deneyimlerine odaklanan çalışmalar genellikle yöneticilerin çalışanları daha iyi, verimli ve üretken bir hale nasıl getirebilecekleri, çalışanları nasıl yönetebilecekleri konusunda işlevselci bir yaklaşımla yürütülmektedir. Çalışanların deneyimlerine doğrudan odaklanan çalışmalar az olmakla birlikte, bu çalışmaların da daha çok belirli meslek grupları üzerinden yürütüldüğü görünmektedir. Örneğin Türkiye ve uluslararası literatürde freelance çalışma daha çok tercüman, içerik üreticisi, editör, web tasarımcısı, yazılımcı, tasarımcı, blog yazarları, gazeteciler ve sosyal medya uzmanları gibi çalışma alanlarına sahip freelancer çalışanlar üzerinden ele alınmaktadır. Freelance çalışanlar dijital emek, bilişsel kapitalizm, küresel dijital ekonomi, gig ekonomisi gibi kavramlar çerçevesinde dijital platform çalışanları olarak değerlendirilmekte ve doğrudan çalışanların deneyimlerine ve bu çalışma biçiminin avantaj ve dezavantajlarına odaklanan çalışmalar kısıtlı sayıda görünmektedir. Proje bazlı çalışmaya ise literatürde esnek çalışma biçimlerinden biri olarak referans verilse de doğrudan bu yeni çalışma modeline ilişkin bir araştırma özellikle ulusal literatürde yer almamaktadır. Proje bazlı çalışma ile ilgili YÖK TEZ'de daha önce yapılmış bir yüksek lisans ya da doktora

çalışması bulunmamakta, bu durum da akademik anlamda bu konuda bir boşluğun olduğuna işaret etmektedir. Uzman ve profesyonellere dair güncel araştırmaların çoğu özellikle orta sınıf ve beyaz yakalıların sınıfsal konumları ve örgütlenme pratikleri açısından sınıf analizi çerçevesinde ele alınmaktadır. Hak temelli sivil toplum kuruluşlarındaki ve kamu kuruluşlarındaki proje bazlı çalışanların ve sivil alanda proje bazlı işler yapan freelance (serbest) çalışanların deneyimlerini ve anlamlandırmalarını değerlendirmeyi amaçlayan bu tez çalışması ise birden fazla örneklem grubunun deneyimlerine karşılaştırmalı bir şekilde yer vererek literatürdeki boşluğu doldurmayı planlamaktadır.

Covid-19 dönemi çeşitli sektörleri farklı düzeylerde etkilemiştir. Hizmet sektörü dijitalleşmeden en fazla etkilenen sektörlerden biridir. Pandemi, dijitalleşme sürecini hızlandırdığı gibi uzaktan çalışma biçimini de bir zorunluluk olarak çalışanların önüne koymakta, standart istihdam biçimlerinden farklı olarak freelance ve proje bazlı çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin de ivme kazanmasına neden olmaktadır. Proje bazlı çalışanların ve freelance çalışanların pandemi döneminde dijitalleşme ve esnek çalışmaya en kolay uyum sağlayan çalışanlar olduğu görülmüştür. Bunda sivil toplum kuruluşlarının tekil ve bağımsız yapısının, kısa süreli proje mantığına uygun çalışma koşullarının etkili olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla hem bir zorunluluğa hem de giderek artan oranda kalıcı bir istihdam biçimine dönüşmeye başlayan proje bazlı çalışma ve freelance çalışma üzerine Sosyoloji disiplininde bir tez çalışması yapılması önem arz etmektedir.

Sivil toplum literatürüne bakıldığında çalışılan konuların daha çok toplumsal cinsiyet, kadın hakları, gençlik, örgütlenme, gönüllülük ve kapasite geliştirme gibi hak ve savunuculuk temelli alanlarda olduğu görülmektedir. Alanda sivil toplum çalışanlarının çalışma pratikleri ve emek biçimleri üzerine kapsamlı bir çalışmanın yapılmamış olması, bu alanda da boşluklar olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte profesyonelleşme ve pandemiyle birlikte sivil toplum çalışanları, kamu çalışanları ve freelance çalışanların çalışma biçimlerinde önemli değişikliklerin yaşanmış olması, bu kişilerin çalışma pratikleri üzerine olumlu ve olumsuz deneyimlerini içeren çalışmaların yapılması gerekliliğini göstermektedir. Çünkü hem dünyada hem de Türkiye'de önemi gittikçe artan hizmet sektörünün istihdam politikalarında uzmanlık ve mesleki deneyimler ön plana çıkmaya başlamıştır. Sivil toplum örgütleri ve kamu kuruluşları çalışma gücünün tamamına yakınını insan faktörü üzerine inşa etmektedir. Örgütlerin izledikleri strateji ve

yenilikleri uygulayanlar bu insan kaynağı ve çalışanların yetkinlik ve becerileridir. İnsan kaynakları güçlendirildiği zaman örgütlerin de gelişmekte olacağı ve amaçlarına kolaylıkla erişebilecekleri düşünülmektedir (Kurt ve Taş, 2015, s. 204). Örgütlerin devamlılığının sağlanabilmesi için bu çalışanların sorunlarının görünür olmasının yanısıra ihtiyaç ve taleplerinin de karşılanıyor olması önem arz etmektedir. Kurumlar çalışanlarına vadettiklerini insan hakları temelinde şekillendirdikleri sürece uzman ve profesyonellerden oluşan bu yeni emek gücü çalışmaya devam edecek ve kurumlar da kendilerini geliştirebileceklerdir. Özellikle hakların savunuculuğu yapmak üzere kurulan örgütlerin kendi bünyelerinde çalıştırdıkları ücretli çalışanların haklarını geliştirmeleri somut anlamda çok önemlidir.

Dolayısıyla bu tez çalışması, proje bazlı ve freelance çalışanların deneyimlerini anlamayı ve bu deneyimler üzerinden Türkiye'de yaygınlaşan bu çalışma biçimlerinin çalışanlar açısından artı ve eksilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu alanda yapılacak yeni bir araştırma hem çalışanların hem de kurum ve kuruluşların geleceğe yönelik adımlarını şekillendirmesinde önemli bir yer tutacaktır.

1.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

1.3.1. Araştırmacının Konumu

Gündelik hayat içinde insanlar toplumsal olguları ve diğerleri ile kurduğu ilişkileri genellikle yeterince anlama çabası içinde olmamakta, gerçekliği olduğu gibi kabul etmektedir. Bireylerin yanlış bilinçlenmiş olduklarını düşünen C. Wright Mills, sosyolojik düşünme beceresinden yoksun olmanın toplumsal düzenin analizini yapamamaya neden olduğunu belirtmektedir. C. Wright Mills (2007) "Toplumbilimsel Düşün" adlı kitabında, insanların bu yanlış bilinçten sosyolojik tahayyül ile kurtulabileceklerine inanmaktadır. Sosyolojik tahayyül, bireyin hem kendisini hem de dış dünyayı kişisel sorunlarla toplumsal sorunlar arasında ilişki kurarak anlama çabasıdır. Böyle bir çaba, bir duruma ya da deneyime dair pek çok faktörün belirlenmesini ve bu faktörler arasındaki etkileşimleri değerlendirmeyi içermektedir.

Mills (2007), sosyolojik düşünme becerisini birey, toplum ve tarih olarak 3 temel koordinata oturtarak anlatmakta, bu temel koordinatların birbirleriyle ilişki içerisinde ele alınması gerektiğinden bahsetmektedir. Birey ve toplum, birbirinden izole ve donmuş

kategoriler olarak ele alınamazlar çünkü birey toplumun bir ürünü, aynı zamanda o toplumun tarihini şekillendiren ve toplumu dönüştüren toplumsal bir aktördür. Bireyler kendi deneyimlerini ancak kendilerini, kendi tarihsel çağları içine koyduklarında anlayabilmektedir. Bireyi içinde yaşadığı toplumla bu şekilde ilişkilendiren Mills, sosyoloji ve tarihin birbirinden ayrılmaması gerektiğini savunmakta, biyografi, toplum ve tarihe önem göstermeyen sosyolojiyi değersiz bir sosyoloji olarak değerlendirmektedir. Değerli bir sosyolojik araştırma için de kullanılan yöntem, kavram, soru ve kaynakların tarihsel yönelimli olması gerektiğini savunmaktadır.

Bireyler toplumun bir ürünü ve o toplumu dönüştüren toplumsal aktörler olarak, içinde doğup büyüdükleri ve yaşadıkları toplumun ekonomik, sosyal, kültürel ve politik dinamiklerini taşımaktadırlar. Araştırmacılar da böyle bir toplumsal aktör olarak yaşadıkları toplumun bir ürünüdürler. Dolayısıyla çalışmaları dinamiklerini taşıdıkları toplumun ve biyografilerinin etkisi altında kalabilir. Sosyolojik tahayyüle sahip bir araştırmacı, biyografisi ile toplum arasında ilişki kurarak ne zaman ve nasıl kendisinin dışındaki faktörlerin etkisi altında kaldığının ve deneyimlerinin şekillendiğinin ayırdına varabilmektedir. Bu tez çalışması da içinde yaşadığı toplumun ürünü ve toplumu dönüştüren bir aktör olarak genç bir sosyoloğun kendi deneyimlerini toplumsal olanda arama, sorgulama ve anlamlandırma çabasından ortaya çıkmaktadır.

2018 yılında, halen hem gönüllü hem de profesyonel olarak yer aldığım sivil toplum ile tanıştım. Hak temelli çalışmalar yürüten farklı sivil toplum örgütlerinde gönüllü olarak tabiri caizse her işi yaptım, ulusal ve uluslararası pek çok projede yer aldım. Benim gibi düşünmeyen, benim gibi yaşamayan, yargılarını kırmaya çalıştığım pek çok kişiyle bir araya gelmek, benim kendi yargılarımı değiştirmeme; güçlenmelerine biraz olsun katkı sağladığım insanlar beni güçlendirmeye başladı. Yaptığım gönüllülüklerin, üstlendiğim sorumlulukların farkında olarak ilerleyen yıllarda çalışmalarımı profesyonel alana taşıdım. Toplumsal cinsiyet eşitliği, gönüllülük, savunuculuk ve gençlik üzerine farklı sivil toplum kuruluşları ile çalışmaya, kolaylaştırıcılık ve eğitmenlik yapmaya başladım, projeler yürüttüm. Burada serbest zamanlı bir çalışan olarak farklı projelerde yer aldım, kendi yazdığım projeleri yürüttüm. Ardından Mardin'de proje koordinatörü olarak ilk tam zamanlı çalışma deneyimimi edindim. Çalıştığım proje sona erdiğinde ise sivil toplumdaki farklı kurum ve kuruluşlarla freelance çalışmaya devam ettim. 2022 yılından beri farklı kurum ve kuruluşlarla çalışıyor, eğitim ve danışmanlıklarıma serbest çalışan olarak devam ediyorum. Projelerin yazımından koordinasyonuna, saha faaliyetlerinden

raporlamaya, paydaş ilişkilerinden satın almaya kadar her türlü süreçte var oldum. Akademiden getirdiğim akademik yazma, saha çalışması ve araştırma tasarımı deneyimlerimi farklı sivil toplum örgütlerindeki hak temelli çalışmalarımla birleştirdim, özellikle gençlik çalışmaları alanında araştırmalar yaptım, yayınlar hazırladım. Serbest zamanlı olarak yönetici asistanlığı yaptım, ulusal ve uluslararası organizasyonlarda koordinatör olarak yer aldım. Kısacası görev tanımımda olan ve olmayan her işi yaptım. Tam zamanlı bir çalışandan daha uzun saatler, hafta içi-hafta sonu, bayram ve tatil ayrımı olmadan çalıştım. Bilgisayara bitişik yaşadım, telefonumu kapatamadım. Gece telefonuma düşen e-postalar ve mesajlarla stres oldum, uykumu böldüm kalktım yeniden çalıştım. Başvuru tarihleri, yetiştirilecek raporlar, hazırlanacak eğitimler, yapılacak seyahatler nedeniyle akademik çalışmalarımı arka planda bırakmak zorunda kaldım. Ailem ve arkadaşlarımla canım her istediğinde görüşemedim, merak ettiğim ve sonradan içime ukte olan şehirleri gezemedim. Yaptığım işlerle, disiplinimle, sahip olduğum beceri ve yetkinliklerimle takdir edildim, bir yandan da genç olduğum için deneyimsiz görüldüm, engellendim. Aileme ve arkadaşlarıma ne iş yaptığımı ve nasıl para kazandığımı anlatmaya çalıştım. Gelir elde edebilmek için de kendimi kanıtlamaya, çalıştığım alan içerisinde kendimi var etmeye çalıştım. Geleceğim için yeri ve maaşı belli, daha güvenceli işlerde çalışmam gerektiği konusunda beni ikna etmek isteyen yakın çevremle kavga ettim. Farklı şehirler ve ülkeler görebildiğim, evden, kafeden, ofisten, istediğim her yerden çalışabildiğim, koskoca bir dünyayı minicik bir bilgisayara sığdırıp, sonuçlarından tatmin olduğum işler yapabildiğim ve hayatımı idame ettirebildiğim için bu şekilde çalışmaya devam ettim. Farklı kişilerle bir araya gelebilmemi, sahaya inebilmemi sağlayan ve ilk günden bugüne bana kazandırdıkları yetkinlikleri minnetle andığım projelerde çalışmayı sevdim. Tüm bu çalışma deneyimlerimin avantajlarını da dezavantajlarını da sorguladım. Sıklıkla da proje bazlı çalışma deneyimimi devam ettirmek ve kariyerime bu şekilde bir yön vermek istedim. Kendimi bu alanda var etme çabamın yalnız olmadığını, ördüğüm sosyal ağdaki pek çok kişinin benim deneyimlerimi paylaştığını gördüm. Proje bazlı çalışanlar ya da freelance çalışanlar olarak ne iş yaptığımızı ve kimliğimizi anlatmaya çalışırken profesyonel etiketlerimizin mesleki kimlikler kadar geçerli kabul edilmediğini fark ettim. Ben ve benim gibi çalışan eğitimli kişilerin sayısının hiç de az olmadığını, en azından çevremdeki bu kişilerle benzer avantajları ve sorunları deneyimlediğimizi, benzer kaygıları taşıdığımızı gördüm. Bu şekilde çalışan daha fazla kişinin deneyimlerini ve bu deneyimlerini nasıl anlamlandırdığını merak ettim ve tez çalışmamı Türkiye'de gittikçe artan proje bazlı çalışma pratiğini deneyimleyen freelance çalışanlar, sivil toplum çalışanları ve kamu

çalışanları üzerinde hazırlamaya karar verdim. Amacım, bu çalışanların proje bazlı çalışmayı nasıl anlamlandırdıkları ve deneyimledikleri üzerinden çalışma koşulları ve pratiklerini, bu çalışma biçiminin çalışma hayatlarına ve özel hayatlarına olan etkilerini değerlendirebilmek. Bunu yaparken de proje bazlı çalışma deneyiminin bütüncül bir resmini sunabilmektir.

1.3.2. Araştırmanın Yaklaşımı

Sosyoloji literatüründe yapı-fail, özne-nesne, tümevarım-tümdengelim, mikro-makro gibi dikotomiler üzerine kurulu ontolojik, epistemolojik ve metodolojik tavır alışlar mevcuttur. İlişkisel sosyoloji bu ikilikleri bir anlamda reddetmekte, ikilikler arasında bağlantılar kurmak istemektedir. Sosyal dünyanın tözlerden mi ilişkilerden mi oluştuğu sorunsalı üzerinde duran ilişkisel sosyoloji, bireyler ile kurumlar, toplumsal yapılar ve kültürler arasında ilişki olup olmadığını, bireylerle toplumsal bakımdan şeyleşmiş örüntüler arasında ilişki biçimlerinin kurulup kurulmadığını sorgulamakta, aslında her şeyin ilişkisel olduğunu düşünen bir perspektif sunmaktadır. İlişkisel sosyolojinin önemi, var olan dikotomilere karşı bir karşı duruş sergilemesi, tözsel olmayan bakış açılarının geliştirilmesi, birbirleriyle ilişkili dinamiklerin dikkate alınması ve buna uygun olarak kavramların oluşturulmasından gelmektedir. Bu kavramlar ilişkisel sosyolojiye göre sosyal bilim nesnelerinin süreçsel, bağlamsal ve akışkan dinamiklerine uygun olarak oluşturulmalıdır çünkü sosyal dünya, etkileşim içindeki aktörler arasında doğmaktadır.

Yeni bir görme biçimi olarak kabul edilen İlişkisel Sosyolojinin bu şekilde kavramsallaştırılmasının nedenini L. Wittgenstein'a atıfla açıklamak mümkündür. Wittgenstein, bireylerin kavramları değiştiğinde dünyalarının da değişeceğini belirtmektedir. Dolayısıyla merkezi, tözsel kavramlarımız değiştiğinde, yani tözsel düşünme biçimimiz değiştiğinde ve ilişkisel kavramlar belirlenimci kavramların yerini aldığında bizlerin görme biçimi de değişmektedir. Bu doğrultuda ilişkisel düşünme biçimlerinde düşünümsellikten bahsedilebilir. Bir görme biçimi olarak kabul edilen ilişkisel düşünme, ilişkisel bir bakış kazandırmaktadır. İlişkisel bakış, toplumsal ilişkileri araştırmak bağlamında statik olmayan, dinamik süreçlerle ilgilenen ve bu bağlamda değişim yaratma kapasitesi olan bir yaklaşımdır.

Sosyoloji disiplini içerisinde toplumsal yapılar ve olgular, ilişkiler ve failler etrafında birçok farklı yaklaşım ve kuram vardır. Buradan hareketle ilişkisellik konusunda da farklı

yaklaşımların mevcut olduğu görülmektedir. François Depelteau (2015) da İlişkisel Sosyoloji içerisinde üç yaklaşımın olduğundan bahsetmektedir. Pierre Bourdieu, Anthony Giddens, Roy Bhaskar, Peter L. Berger ve Margaret Archer gibi teorisyenlerin *Eş Belirlenimciliği* bu yaklaşımlardan biridir. P. Bourdieu'nun da içerisinde yer aldığı Eş Belirlenimcilik, analitik bir düalizme bağlı kalarak metodolojik bireyciliği, iradeciliği ve öznelciliği reddetmektedir. Eş Belirlenimciler, yapı ile fail arasındaki ilişkiselliği göz önünde bulundurarak yapıların kısıtlayıcı yönünü de görmekte ancak toplumsal belirlenimci bir perspektife sahip olmamaktadırlar. Eş Belirlenimcilere göre toplumsal bütünler, önceden var olan kuvvetler olarak etkide bulunmamakta, basitçe parçaları belirlememektedirler. Yani toplumsal yapıları Durkheim'cı anlamda bireylerin dışında ve bireyleri kısıtlayan bir şey olarak görmemektedirler. Yapı ile fail arasındaki ilişki onlara göre, bireylerin güç ve hassasiyetlerinin toplumsal yapıların nedensel güçleri ile etkileşime girmesinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla Eş Belirlenimciler yapıları kalıcı olarak görmemekte ve onların toplumsal bütünlükler olarak ayrıştırılması gerektiğini düşünmektedirler. Bu yaklaşım, sosyal bilimcilerin yapı mı bireyi birey mi yapıyı belirler, hangisi hangisini önceler gibi sorularını geride bırakmalarını ve dinamik toplumsal süreçler içerisinde hem yapının hem de failin birlikte, ilişkisel bir biçimde ele alınmasını mümkün kılmaktadır.

Yapısal İnşacı olarak değerlendirilen Pierre Bourdieu, yapı mı birey mi meselesinde ikisinin birbiri ile ilişkide bulunduğunu ve birinin diğerine üstün olmadığını belirterek ikilikler üzerinde bir alan yaratmanın mümkün olmadığından söz etmektedir. Özellikle sosyal bilimciler açısından teori ile pratiğin birlikte, karşılıklılık içerisinde olması gerektiğini belirtmektedir. Bourdieu'nun praxis kavramı, teori ve pratiğin birlikte bulunmasıdır. İlişkisel Sosyoloji de ana akım sosyoloji teorilerinin teori ve pratiği ayrı konumlandırmasına karşı çıkarak teori ve pratiğin birlikte işlediğini savunmaktadırlar. Bourdieu, teori ve pratiğin birlikte bulunmasını düşünümsellik kavramıyla açıklamaktadır. Bourdieu'nun düşünümsellik kavramıyla kastettiği şey, bireysel olanda toplumsalı, toplumsal olanda bireyseli, mahrem olanda geneli, genel olanda mahremi görebilmek anlamındadır. Aslında özeldeki evrenseli, kişiseldeki toplumsalı görebilmektir. Düşünümsellik, sağduyu bilgisi ile sosyolojik bilginin farklı olduğuna işaret etmektedir, çünkü sosyolojik düşünme biçimi, sıradan insanların düşünme biçiminden farklıdır. Bu anlamda herkesin bireysel olan bir deneyimin toplumsal yansımasını göremediğini söylemek mümkündür. Bireysel olandaki toplumsalı görebilmek, yapmış olduğumuz herhangi bir eylemin ortaya çıkış sürecini ya da nasıl ortaya çıktığını içinde yaşadığımız

toplumun tarihsel bağlamından bağımsız bir biçimde ele alamayacağımız anlamına gelmektedir. Düşünümsellik, işte bu karşılıklılık ilişkisini göz önünde bulundurmaktır.

Bizlerin oturma, konuşma, yemek yeme, sorulara cevap verme tarzının hepsi aslında toplum tarafından biçimlenmiş birtakım yapıların, bizim üzerimizde yarattığı etkinin bireysel bir yansımasıdır. Düşünümsellik işte bu bireysel yansımayı fark edebilme meselesidir. Özel alanda gerçekleştirdiğimiz eylemler bizleri yönlendiren birtakım normların ya da toplumsal olarak inşa edilmiş kalıpların varlığını göstermektedir. Kişisel olanda toplumsalı görebilmek, kişisel olanın aynı zamanda politik olduğunu da görebilmek demektir. Sonuç olarak düşünümsellik, kişinin yaptığı her eylemin hem kendi tarihselliği içinde hem de içinde yaşadığı toplumun tarihselliği içinde inşa edilen bir şey olduğunu görebilmektir. Bourdieu'nun düşünümsellikle kastetmek istediği şey, aslında yapı ile birey arasında bir diyalektiğin olduğudur. Dolayısıyla sosyal bilimciler, İlişkisel Sosyoloji yaklaşımları çerçevesinde bir toplumsal olayı ya da olguyu ele alırken hem kendi tarihsellikleri içinde hem de içinde yaşadıkları toplumun tarihselliği içinde değerlendirmelidirler.

Bu araştırma yeni emek gücü içerisinde bilgi işçisi, uzman ve profesyoneller olarak ele alınabilecek hak temelli sivil toplum kuruluşlarındaki ve kamu kuruluşlarındaki proje bazlı çalışanların ve sivil toplum alanında proje bazlı işler yapan freelance çalışanların, proje bazlı çalışma biçimi ile ilgili deneyimlerini ve bu çalışma biçiminin çalışma ile özel hayatlarına etkisini değerlendirmekte ve onların anlam dünyalarını odağına almaktadır. Nitel bir araştırma tasarımına sahip olan bu araştırmada, faillerin deneyimleri hem kendileri hem de bulunmuş oldukları toplumsal koşullar ilişkisel yaklaşımla değerlendirilerek ele alınmaktadır. Genelleme yapma amacı taşımayan araştırma, "Nasıl?" sorusundan yola çıkarak faillerin;

-Proje bazlı çalışmayı nasıl deneyimlediğini ve bu deneyimleri nasıl anlamlandırdığını,

-Emek, çalışma ve işi nasıl tanımladığını,

-Beceri ve yetkinliklerini nasıl değerlendirdiğini,

-Proje bazlı çalışmanın nasıl tercih edildiğini,

-Proje bazlı çalışma deneyimlerinin nasıl benzediğini ve farklılaştığını,

-İşin sürdürülebilirliğini nasıl sağladıklarını,

-İş-yaşam dengelerinin nasıl olduğunu,

-Pandemi ve dijitalleşme ile çalışma pratikleri ve deneyimlerinde nasıl bir değişim gerçekleştiğini,

-Gelecekten beklentilerinin nasıl olduğu sorularına cevap aramayı ve bu cevapları değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

1.3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü'nün 2022 verilerine göre, Türkiye'de hak ve savunuculuk alanında çalışan derneklerin sayısı 1.521'dir.[2] Bu sayı, Türkiye'de insan hakları ihlallerinin önlenmesi ve hak alanlarının geliştirilmesi adına yeterli düzeyde olmamakla birlikte, hak temelli yaklaşımı benimseyen mevcut örgütlerin faaliyetleri ve yarattığı değişimler göz önünde bulundurulduğunda umut vericidir. Bununla birlikte, hak temelli çalışmalar yapan ancak dernek kuruluş işlemleri aşamasında faaliyet alanını diğer alanlarda gösteren dernekler de bulunmakta, dolayısıyla resmi rakamların çok doğru olmadığı düşünülmektedir. Bu çalışmada hak temelli sivil toplum örgütlerinin hedef grup olarak seçilmesinin ilk nedeni, insan hakları temelinde hakların geliştirilmesine odaklanan ve var olan düzene muhalif bu örgütlerin de neoliberal politikalardan etkilendiğinin, çalışma biçimlerinin esnekleştiğinin ve piyasanın taleplerine uygun olarak profesyonel düzeyde projecilik anlayışı geliştirdiklerinin gözlemlenmesidir. Sivil toplum örgütlerinin profesyonelleşmesi, bu örgütlerde uzman ve profesyonel olarak proje bazlı maaşlı çalışanların sayısının da arttığını göstermektedir. Türkiye'de 2021 yılında sivil toplum örgütlerinde maaşlı olarak çalışanların sayısı 38.206 iken yine aynı yıl tam zamanlı çalışan sayısı 38,173 ve proje zamanlı çalışanların sayısı 26.935'tir.[3] 2021 verilerine göre Ankara'daki sivil toplum kuruluşlarında maaşlı çalışan sayısı 7.503 iken

[2] https://www.siviltoplum.gov.tr/derneklerin-faaliyet-alanlarina-gore-dagilimi
[3] https://www.siviltoplum.gov.tr/illere-gore-derneklerdeki-calisan-sayilari

proje zamanlı çalışan sayısı 3.268'dir.[4] İstanbul'daki sivil toplum örgütlerinde maaşlı çalışan sayısı 10.694 iken proje zamanlı çalışan sayısı 20.838'dir.[5] İstanbul'da proje zamanlı çalışan sayısının tam zamanlı çalışan sayısının 2 katı olduğu görülmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarının araştırma, geliştirme ve kalkınma programları çerçevesinde çalıştırdıkları proje bazlı çalışan sayısına tam olarak ulaşılamamakla birlikte, 2022 yılı verilerine göre kamu sektöründe istihdam edilen sözleşmeli toplam personel sayısının Haziran 2022'de 568.368 olduğunun ve sözleşmeli personelin oranının son 10 yılda %5 seviyelerinden %11'e tırmandığının bilinmesi, bu çalışmanın örneklemi içerisinde yer alan proje bazlı kamu çalışanları sayısının da gittikçe arttığı çıkarımının yapılmasını sağlamaktadır.[6] Hem bireylerin haklarının gözetilmesi adına çalışan hak temelli sivil toplum örgütlerinin hem de sürdürülebilir kalkınma hedefleri ve AB uyum politikaları doğrultusunda araştırma ve geliştirme projeleri yürüten kamu kuruluşlarının gittikçe artan bir şekilde proje bazlı çalışan istihdam etmesi, bu esnek çalışma modelinin çalışanlar üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi gerekliliğini göstermektedir.

Bu araştırmanın bir diğer hedef grubunu oluşturan serbest çalışanlar, bağımsız çalışanlar ya da kendi hesabına çalışmanın bir alt türü olan freelance çalışanlar, sivil alanda farklı tematik konularda eğitim ve danışmanlık hizmeti sunarak emeklerini satmaktadırlar. Çoğunlukla proje bazlı işlerde örgütsüz, güvencesiz ve belirsizlik koşullarında freelance olarak çalışanların sayısını resmi anlamda gösteren veya teyit eden araştırmaların bulunmadığı görülmektedir. 2017 yılında farklı gazetelerde bu çalışanlarla ilgili yapılan haberlere göre freelance olarak çalışanlarının sayısının 2017 yılında 1,3 milyon olduğu ve 2023 yılına gelindiğinde bu sayının yaklaşık olarak 8-8,5 milyona ulaşmasının beklendiği görülmektedir. [7]

Dolayısıyla bu araştırmanın örneklemini; Ankara ve İstanbul'daki hak temelli sivil toplum kuruluşlarında ve Ankara'daki kamu kuruluşlarında proje bazlı çalışan profesyoneller ile Türkiye'de sivil alanda farklı temalarda proje bazlı işler yapan freelance (serbest) çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi için amaçlı-kartopu örneklem

[4] https://www.siviltoplum.gov.tr/illere-gore-derneklerdeki-calisan-sayilari
[5] https://www.siviltoplum.gov.tr/illere-gore-derneklerdeki-calisan-sayilari
[6] https://www.dogrulukpayi.com/bulten/kadrolu-personelin-orani-son-10-yilda-78-ten-60-a-dustu
[7](https://www.tuketicipostasi.com/8-5-milyon-freelance-calisan-nasil-emekli-olacak/3506/)

kullanılmış olup, çalışma kapsamında sivil toplum alanında eğitmenlik ve danışmanlık hizmeti vererek farklı alanlarda en az 1 yıldır freelance olarak çalışan, üniversite mezunu ve spesifik uzmanlığa ya da uzmanlıklara sahip 8 kişiyle derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Araştırmacının sivil alanda sahip olduğu sosyal sermaye, freelance çalışanlara ulaşmak konusunda kolaylık sağlamıştır. Freelance çalışanlar evden ya da dışarıdan uzaktan bir şekilde, yerleşik ya da işleri dolayısıyla hareketli bir şekilde çalıştıklarından farklı şehirlerdeki freelance çalışanlar ile görüşülmüştür. Diğer derinlemesine görüşmeler hem hak temelli sivil toplum örgütlerindeki proje bazlı çalışanlar hem de kamu kurumlarındaki proje bazlı çalışanlar ile gerçekleştirilmiştir. İstanbul ve Ankara, sivil toplum alanında profesyonel ve kurumsal olarak çalışan örgüt sayısının en fazla olduğu şehir olduğu için, üniversite mezunu ve hak temelli sivil toplum örgütlerinde en az 1 yıldır proje bazlı çalışan olarak yer alan 9 kişi ile görüşülmüştür. Türkiye'deki kamu kurumlarının merkezlerinin Ankara'da bulunuyor olması sebebiyle de Ankara'daki kamu kurumlarında üniversite mezunu, en az 1 yıldır proje bazlı çalışan 7 profesyonel ile görüşme yapılmıştır. Araştırmanın başlangıcında toplamda 30 kişiyle yapılması planlanan görüşmelerin sayısı, katılımcıların paylaşımları birbirini tekrar etmeye başlayınca, verilerin doyum noktasına ulaştığı düşünülerek 24 kişi ile sınırlandırılmıştır.

1.3.3.1. Araştırma Katılımcıları ve Sosyo-Demografik Özellikleri

1.3.3.1.1. Freelance Çalışanlar

FRL1 (16 Aralık 2022)

23 yaşında, Bursa doğumlu. Cinsiyet kimliğini erkek olarak tanımlıyor. Bekar, 2 kedi çocuğa sahip. Baba tarafı Bulgaristan, anne tarafı da Gürcistan göçmeni. Kendini Türk olarak tanımlasa da herhangi bir kimlik altında genelde tanımlamadığını belirtiyor. Proje işlerinden dolayı hem Bursa'da hem de Sakarya'da yaşıyor. Bursa'da ailesi ile, Sakarya'da ise ev arkadaşıyla yaşıyor. Coğrafya Bölümü 2020 yılı mezunu.

Sivil alanda freelancer olarak çalışıyor hem kendi kurmuş olduğu dernekte hem de başka STK'larda proje yazıyor ve uyguluyor. Gençlik alanında çalışıyor. Proje bazlı ilerlediği için belirli bir aylık maaşı yok. Geçen projelere bağlı, dönemsel bir şekilde eline para geçiyor. Yıllık 100-150 bin arasında kazancı var. Proje işleriyle üniversite zamanında yaptığı

gönüllülük ile tanışmış, sivil toplumda gönüllülük ile, sosyal sermayesinin yönlendirmesi ile var olmaya başlamış. Okuduğu lisans bölümünün Türkiye'de çalışma alanı kısıtlı olduğu için gönüllülük yaptığı alanda ilerlemek istemiş.

2019 yılından beri proje alanında freelancer olarak çalışıyor. Hem tek başına hem de bir ekip olarak arkadaşlarıyla çalışıyor. Freelance çalışmanın getirdiği esneklikten ve sosyallikten memnun olduğu için başka bir alanda çalışmayı düşünmüyor, bu şekilde çalışmaya devam etmeyi düşünüyor. Gelecekte kendini çalıştığı alanda daha profesyonelleşmiş, daha fazla şeyi başarmış biri olarak görmek istiyor.

FRL2 (17 Aralık 2022)

24 yaşında, Kocaeli doğumlu. Cinsiyet kimliğini trans erkek olarak tanımlıyor. Bekar. Atanmış etnik kimliğinin Türk olduğunu ancak herhangi bir etnik kimliğin savunuculuğunu yapmadığını belirtiyor. Mersin'de yalnız yaşıyor. Uluslararası İlişkiler Bölümü'nden 2020 yılında mezun olmuş. Yine Uluslararası İlişkiler Bölümünde yüksek lisansına devam ediyor.

Freelance olarak çalışmakla birlikte bir LGBTİ+ derneğinde akran danışmanı olarak çalışıyor. Proje bazlı bir çalışan olarak asgari ücretin biraz üzerinde geliri var. Freelancer olarak sivil toplumda savunuculuğunu yaptığı alanda projelerde çalışıyor, sivil toplum örgütlerine sosyal medya ve iletişim alanında hizmet veriyor. Yaptığı işlerden aldığı ücretler değişiklik gösterdiği için gelir durumunun değişken olduğun belirtiyor.

Üç yıldan fazla süredir freelance çalışma pratiğini deneyimliyor. Çalışma pratikleri açısından kendisine daha özgür bir alan açabildiği için, freelance çalışmayı daha doyurucu bulduğu için böyle çalışmayı tercih ettiğini ve devam etmeyi düşündüğünü belirtiyor. Gelecekte de kendini hem bir freelancer hem de STK çalışanı olarak öngörüyor.

FRL3 (7 Ocak 2023)

34 yaşında, Kayseri doğumlu. Cinsiyet kimliğini kadın olarak tanımlıyor. Bekar, bir kedi çocuğu var. Kafkas kökenli oldukları için Çerkez topluluğuna bağlı olduğunu söylüyor. İstanbul'da anne, baba ve ablası ile yaşıyor. Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümünden 2011 yılında mezun olmuş. Aynı alanda yüksek lisans programına devam ediyor.

Gelirinin kaynağını iki yönlü olarak belirtiyor ve hem sözleşmeli olarak özel bir danışmanlık şirketinde izleme ve değerlendirme uzmanı olarak projelerin teknik ve mali izlemesini yapıyor hem de dışarıdan bağımsız olarak danışmanlık işleri alıyor. İkisinin ortalamasının aylık olarak asgari ücretin üzerinde seyrettiğini belirtiyor.

2014-2015 yıllarından beri proje uzmanı, kurumsal iletişim koordinatörü ve genel koordinatör pozisyonlarında büyük sivil toplum örgütlerinde çalışmış. 2021 yılından beri freelancer olarak hak temelli sivil toplum kuruluşları ve bağımsız medya kuruluşları ile çalışıyor, projelerde yer alıyor. Alana kendinden bir şeyler katabildiğini düşündüğü için ve danışmanlık şirketinden aldığı maaş hayatını idame ettirmeye yetmediği için freelancer olarak çalışıyor. Bolca seyahat ettiği ve seyahat ile yaptığı danışmanlık işlerini birleştirdiği bir hayat tahayyül ettiği için freelance çalışmaya devam etmeyi düşünüyor.

FRL4 (26 Ocak 2023)

32 yaşında, Malatya doğumlu. Cinsiyet kimliğini heteroseksüel erkek olarak tanımlıyor. Bekar ve çocuğu yok. Herhangi bir etnik kimliğe ait hissetmiyor. İstanbul'da yalnız yaşıyor. Uluslararası İlişkiler Bölümü, 2013 yılı mezunu.

2010 yılından beri sivil toplum alanında, bu sürecin bir kısmında proje bazlı çalışırken 6 yılında farklı sahalarda freelance olarak çalışmış. Şu anda freelance işler yapmaya devam ederken bir taraftan gençlik çalışmaları alanında bir vakıfta proje ve gönüllü koordinatörü olarak çalışıyor. Hem vakıftan gelen kazancı hem de freelance işleriyle birlikte aylık ortalama 20-23 bandında gelire sahip.

Gönüllülük geçmişinin freelancer olarak çalışmaya başlamasının nedeni olarak görüyor. Ona göre gönüllülükle içinde bulunduğun deneyim bir yaşam biçimine dönüşüyor ve gönüllülük deneyimleri ile insan dönüşüyor. Yaşadığı topluluğa borçlu olarak iyi bir şeyler yapabilmenin ve bunu da profesyonel olarak yapmanın daha mantıklı olduğunu düşünüyor. Gelecekte sosyal daha derin çalışmalar yapabileceği, topluluklar yaratabileceği sosyal sektörün içerisinde olmak istiyor.

FRL5 (26 Ocak 2023)

35 yaşında, Ankara doğumlu. Cinsiyet kimliğini kadın olarak tanımlıyor. Kendini herhangi bir etnik kimlik altında tanımlamıyor. Ankara'da eşi ve oğlu ile yaşıyor. İşletme Bölümü 2011 mezunu. Kadın Çalışmaları ve Avrupa Birliği alanlarında yüksek lisansları var.

Eşi ile birlikte 2018 yılında kurmuş oldukları danışmanlık firmasında freelance işler yapmakla birlikte, belediyede 2014'ten beri proje koordinatörü olarak çalışmaya devam ediyor. Uzmanlık alanı toplumsal cinsiyet eşitliği ve gençlik. Belediyelerin ve sivil toplum kuruluşlarının kapasitelerini güçlendirmek için freelance olarak eğitim ve danışmanlık üzerine çalışıyor. Gelir miktarı aylık ortalama 15 bin.

Uzun yıllardan beri gönüllülük yapıyor. Projeler ile öğrenmenin hiç bitmediğini düşünüyor ve freelance çalışma deneyimiyle ilgili kendisini en motive eden kısmın bu olduğunu düşünüyor. Gelecek için freelance çalışmaya devam ederken Türkiye'de ya da yurt dışında uluslararası bir sivil toplum örgütünde çalışmayı hayal ediyor.

FRL6 (28 Ocak 2023)

28 yaşında, Denizli doğumlu. Cinsiyet kimliğini erkek olarak tanımlıyor. Kendini herhangi bir etnik kimlik altında tanımlamıyor. Freelance çalıştığı için zaman zaman Ankara'da yalnız ve Adana'da ailesi ile yaşıyor. Matematik Bölümü 2021 mezunu.

Daha önce kamuya ait bir şirkette proje yöneticisi olarak çalıştığı gibi ara ara tam zamanlı işlerde de çalışıyor. Görüşmenin yapıldığı tarihlerde yalnızca freelancer olarak çalışıyordu. 2014 yılından beri farklı tematik alanlarda freelance işler yapıyor. Gönüllü

olarak yaptığı işleri bir süre sonra freelance çalışmaya dönüştürmüş. Freelance çalışmanın esnek yapısı, bu şekilde çalışmak istemesinin başlıca sebeplerinden.

Daha çok sivil toplum kuruluşlarının kapasitelerini geliştirmeleri için örgütlenme ve örgüt yönetimi, fon yönetimi, proje yazma ve yürütme başlıklarında işler yapıyor. Freelance çalışırken değişken bir gelire sahip olduğu için zamanlı işlerle birlikte geliri ortalama aylık 20-30 bin arasında değişiyor. Gelecekte özel sektörde tam zamanlı olarak çalışmayı sürdürürken bir yandan da ek iş olarak sivil alanda freelance olarak çalışmaya ve üretmeye devam etmeyi istiyor.

FRL7 (1 Şubat 2023)

33 yaşında, Bartın doğumlu. Cinsiyet kimliğini kadın olarak beyan ediyor. Bekar ve çocuğu yok. Kendini herhangi bir etnik kimlikle tanımlamıyor. Bartın'da ailesi ile birlikte yaşıyor. 2013, Sosyoloji Bölümü mezunu. Sosyal Politika yüksek lisans programına devam ediyor.

Mezun olduktan sonra yalnızca sivil alanda farklı sivil toplum örgütlerinde projelerde çalışmış. Önceki deneyimlerinde yaptığı ekonomik birikimlerle freelance çalışmaya geçebildiğini belirtiyor. 3 yıldır projelerde freelance çalışarak sivil topluma katkıda bulunmaya devam ediyor. Tam zamanlı çalışmadan, sevdiği işi yaparak para kazandığı için kendini şanslı hissediyor. Freelance aldığı işlerde eline tek seferde geçen ücretleri göz önünde bulundurup hesap yaptığında geliri aylık ortamala 5 bin.

Kendisini ekonomik olarak güvende hissettiren, etkisini görebildiği, içine sinen projelerde, sivil toplum alanında çalışmaya devam etmek istiyor.

FRL8 (4 Şubat 2023)

39 yaşında, Eskişehir doğumlu. Cinsiyet kimliği erkek olarak tanımlıyor. Bekar ve çocuğu yok. Ailesi kendisini Türk olarak tanımlasa da o herhangi bir kimlikle gezmediğini belirtiyor. Ankara'da yalnız yaşıyor.

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi 2006 mezunu. Sosyal Psikoloji yüksek lisansına ve Kadın Çalışmaları alanında doktoraya sahip.

Farklı sivil toplum örgütlerinde projelerde çalışmış, akademik arka planıyla da araştırma asistanı, danışman vs. gibi işlerde çalışmaya devam etmiş. 2014-2015 yıllarından itibaren freelance çalışmaya karar vermiş, aktif olarak 2020 yılından beri ulusal ve uluslararası farklı sivil toplum örgütlerinde eğitmen ve uzman olarak işler alıyor. Gelecekte de bir yandan freelance çalışmaya devam etmeyi, bir yandan da işletmecilik yapmayı düşünüyor.

Tablo 1. Freelance Çalışanların Demografik Özellikleri

Görüşmeci Kodu	Yaş	Cinsiyet Kimlikleri	Doğum Yeri	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Etnik Mensubiyet	İkamet İli	Eğitim Durumu	Kimle Yaşadığı
FRL1	23	Erkek	Bursa	Bekar	0	Türk	Bursa ve Sakarya	Lisans	Bursa'da ailesi, Sakarya'da ev arkadaşı ile
FRL2	24	Trans Erkek	Kocaeli	Bekar	0	Türk	Mersin	Yüksek Lisans	Tek
FRL3	34	Kadın	Kayseri	Bekar	0	Çerkez	İstanbul	Yüksek Lisans	Anne, baba ve ablası ile
FRL4	32	Erkek	Malatya	Bekar	0	Tanımlamıyor	İstanbul	Lisans	Tek
FRL5	35	Kadın	Ankara	Evli	1	Tanımlamıyor	Ankara	Yüksek Lisans	Eşi ve oğlu ile
FRL6	28	Erkek	Denizli	Bekar	0	Belirtmedi	Adana	Lisans	Anne ve babası ile

FRL7	33	Kadın	Bartın	Bekar	0	Tanımlamıyor	Bartın	Yüksek Lisans	Anne ve babası ile
FRL8	39	Erkek	Eskişehir	Bekar	0	Tanımlamıyor	Ankara	Doktora	Tek

Bu araştırma kapsamında görüşme yapılan freelance çalışanların en küçüğü 23 yaşında iken en büyüğü 39 yaşındadır. Katılımcıların yaşları ortalaması 31'dir. Katılımcıların dördü cinsiyet kimliğini erkek, üçü kadın ve biri de trans erkek olarak tanımladıklarını belirtmiştir. Hepsi farklı şehirlerde doğmuş olmakla birlikte, katılımcıların yalnızca üçünün doğduğu şehirde yaşamaya devam ettiği görülmüştür. Yalnızca biri evli olan katılımcıların arasında bir çocuk sahibi olan da evli olan katılımcıdır. Katılımcıların çoğunluğu kendilerini herhangi bir etnik kimliğe ya da topluluğa ait hissetmediklerini belirtirken ikisi Türk, biri de Çerkez olarak tanımlamıştır. Katılımcılardan ikisi Ankara ve İstanbul'da, geri kalanlar Bartın, Adana, Mersin ve Bursa ile Sakarya'da yaşadıklarını belirtmişlerdir. Freelance çalıştıkları için Bursa ve Sakarya ile Adana ve Ankara'da çift zamanlı olarak yaşadıklarını belirten katılımcılardan Adana ve Ankara'da yaşadığını belirten katılımcı daha çok ailesi ile Adana'da yaşamakta, diğer katılımcı ise eş zamanlı olarak hem Bursa hem de Sakarya'da gidiş geliş yapmaya devam etmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında üçünün lisans, dördünün yüksek lisans, birinin de doktora eğitim seviyesine sahip olduğu görülmüştür. Eğitim durumları, katılımcıların son bitirdikleri yükseköğrenim durumları ya da mevcut durumları göz önüne alınarak değerlendirilmiştir. Katılımcılardan üçü tek yaşarken üçü anne, baba ve kardeşlerden oluşan ailesi ile, biri de eşi ve oğlundan oluşan seçilmiş ailesi ile yaşamaktadır. Hem Bursa hem de Sakarya'da eş zamanlı olarak yaşayan katılımcı, Bursa'da ailesi Sakarya'da ise ev arkadaşı ile yaşamaya devam etmektedir.

1.3.3.1.2. Sivil Toplum Çalışanları

S1 (2 Ocak 2023)

27 yaşında, İstanbul doğumlu. Cinsiyet kimliğini kadın olarak tanımlıyor. Evli, çocuğu yok. Etnik kimliğini hem Alevi hem Kürt olarak tanımlıyor. İstanbul'da eşi ile yaşıyor.

Sosyal Hizmet Bölümünden 2019 yılında mezun oldu. Aynı bölümde yüksek lisansına devam ediyor.

Mezun olduktan sonra göç ve kadın alanında bir dernekte, sonrasında ise İstanbul'un bir ilçe belediyesinde proje bazlı çalışmış. Görüşme yapıldığı tarihlerde İstanbul'da bir dernekte sosyal çalışmacı olarak çalışıyor, iki aylık deneme süreci içerisinde bulunuyor. Geliri aylık 9 bin beş yüz 10 bin arasında. Proje bazlı çalışmasının tesadüf olduğunu ancak artık proje olmamasını tercih ettiğini belirtiyor. Rahat ve güvende çalışmak istiyor. Gelecekte akademide yer almak istiyor. Akademi olana kadar sahayı deneyimlemek açısından belediye ve STK'larda çalışmayı tercih ediyor.

S2 (7 Ocak 2023)

28 yaşında, Ankara doğumlu. Cinsiyet kimliğini kadın olarak tanımlıyor. Bekar ve çocuğu yok. Etnik kimliğini Kürt ve Alevi olarak tanımlıyor. Ankara'da ailesi ile yaşıyor. Sosyoloji 2019 mezunu, yüksek lisansını da yine aynı üniversite ve bölümde yeni tamamlamış.

2017'den beri gönüllülük yaptığı dernekte genel koordinatör olarak proje bazlı olarak çalışıyor. Dernekte 2020'de proje asistanı olarak ilk istihdam edilen kişilerden biri. Çalıştığı proje sonlanınca özel sektörde bir çevre danışmanlık şirketinde sosyolog olarak çalışmaya başlamış, 2021'de derneğe bir proje kapsamında genel koordinatör olarak geri dönmüş. Çalıştığı proje yurtdışında bir kurum tarafından fonlandığı için yakın zamanda yapılacak iyileştirme ile aylık gelirinin 10-15 bin aralığında olacağını belirtiyor.

Gelecek için proje bazlı çalışmak önceliği arasında yer almıyor. Önceliği akademide yer almak olduğu için mümkünse yurtdışında doktoraya başlamayı düşünüyor. Kendini daha güvence hissetmek istiyor.

S3 (24 Ocak 2023)

27 yaşında, Mersin doğumlu. Cinsiyet kimliğiyle ilgili bir beyanda bulunmamakla birlikte ifade etmesi gerekirse non-binary olarak tanımlıyor. Bekar ve çocuğu yok. Etnik kimliğini Arap Alevisi olarak tanımlıyor ve kültürel bağlılığının devam ettiğini belirtiyor. İstanbul'da

aynı sivil toplum örgütünde çalıştığı ev arkadaşı ile yaşıyor. Sosyoloji Bölümü 2019 mezunu, Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmalarında yüksek lisansına devam ediyor.

Bir vakıfta, Avrupa Birliği tarafından fonlanan 3 yıllık bir projede veri analisti olarak çalışıyor. Aylık gelirinin ortalama 10 bin olduğunu, yeni yıl ile maaşının 14-16 bin aralığında olacağını belirtiyor. 2018 yılından beri farklı sivil toplum örgütlerinde proje asistanı ve koordinatör olarak çalışmış. Sivil toplumda işlerin, projelerin yarattığı iş gücünde olduğuna inandığı için proje bazlı çalışmasının bir zorunluluk değil de kendiliğinden gelişen bir şey olduğunu düşünüyor. Çalışmak istediği alan özel sektörde daha fazla maddi getiriye sahip olduğu için ileride özel sektörde yer almayı istiyor.

S4 (29 Ocak 2023)

28 yaşında, Ankara doğumlu. Cinsiyet kimliğini kadın olarak tanımlıyor. Bekar ve çocuğu yok. Hem Türk hem de Kürt etnik kimliğine aidiyet hissettiğini belirtiyor. Ankara'da yalnız yaşıyor. Lisansını Uluslararası İlişkiler Bölümünde, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi çift anadal programı ile birlikte, yüksek lisansını ise 2021 yılında Uyuşmazlık Analizi ve Çözümü Bölümünde tamamlamış.

Hem bir sivil toplum örgütünde hem de freelancer olarak çalıştığı için değişken bir gelir miktarı olduğunu söylüyor. Sivil toplum örgütünden geliri aylık ortalama 13 bin, freelancer işlerden de aylık 2-3 bin.

Anne ve babasının etkisiyle uzun süredir sivil toplumla içli dışlı olduğunu, 2016 yılında ise sivil toplum örgütlerinde aktif olarak gönüllülük yapmaya başladığını belirtiyor. Ankara'da sürdürülebilirlik ve gençlik alanında çalışan bir dernekte proje yönetici olarak çalışıyor. Çalıştığı yerin kendisini tatmin etmemesi ve anladığı sivil toplum kavramıyla çelişmesi nedeniyle daha özgür hissettiği ve kendi uzmanlığını yansıtabildiği freelance işler yapıyor. Kamuda ve özel sektörde çalışmak istemediği için zaten için zaten bildiği bu alanda proje bazlı çalışmayı isteyerek seçtiğini belirtiyor. İleride de yine proje alanından devam edeceğini, ancak daha kurumsal, daha çok bilinen vakıf ya da derneklerde şansını deneyeceğini düşünüyor.

S5 (30 Ocak 2023)

24 yaşında, Sakarya doğumlu. Cinsiyet kimliğini kadın olarak tanımlıyor. Bekar ve çocuğu yok. Kendini herhangi bir etnik kalıba sığdırmadığını söylüyor. Ankara'da yine bir sivil toplum kuruluşunda proje sorumlusu olarak çalışan ablası ile birlikte yaşıyor. Siyaset Bilimi 2020 yılı mezunu.

Mezun olduktan birkaç ay sonra bir sivil toplum kuruluşunda proje asistanı olarak çalışmaya başlamış. Güncel çalışma deneyimi ile birlikte proje alanında 2 yılını tamamlamış bulunuyor. Şu anda aynı dernekte proje koordinatörü olarak çalışıyor, aylık 13 bin alıyor.

Proje bazlı çalışmanın bilinçli bir tercih olmadığını, iş başvurusu yaptığında proje bazlı çalışacağından habersiz olduğunu belirtiyor. Ancak şu anda kendini proje bazlı çalışan gibi hissetmediğini söylüyor. Gelecekte sahada da etkilerini görebileceği daha büyük projeler yürüterek daha çok insana dokunabilmeyi, maksimum fayda sağlayabilmeyi ve daha çok tatmin olabilmeyi istiyor.

S6 (31 Ocak 2023)

29 yaşında, Adana doğumlu. Cinsiyet kimliğini kadın olarak tanımlıyor. Bekar, bir köpek çocuğu var, birkaç ay sonra nişanlanacağını söylüyor. Kendini herhangi bir etnik kimlik altında tanımlamıyor. Ankara'da yabancı bir firmada proje yöneticisi olarak çalışan nişanlısı ile birlikte yaşıyor. Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi 2018 mezunu.

Aylık gelir miktarı 13 bin. 2021 yılından beri yaklaşık bir buçuk senedir proje koordinatörü olarak bir dernekte çalışıyor. Öncesinde bir danışmanlık şirketinde yine proje bazlı olarak proje geliştirme ve yürütme uzman yardımcısı olarak ve bir fuar organizasyon firmasında pandemiye kadar kısa süreli çalışmış. Danışmanlık şirketindeki proje tecrübesinin mevcut işini bulma motivasyonu olduğunu belirtiyor. Önünü göremediği, sonrasında iş garantisi sunmayan kısa vadeli projelerde çalışmayı istemiyor. İleride daha büyük ve tanınmış bir kurumda bir yönetici pozisyonunda yer almayı hayal ediliyor.

S7 (12 Mart 2023)

28 yaşında, Kayseri doğumlu. Kendini herhangi bir cinsiyet kimliği ile ifade etmiyor. Bekar ve çocuğu yok. Kendini Türk ve Alevi olarak tanımlıyor. Ankara'da yalnız yaşıyor. İstatistik Bölümü 2018 mezunu. Yüksek lisansını Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmalarında tamamlamış, doktorasına Sosyal Hizmet Bölümünde devam ediyor.

Aylık gelir miktarı 20 bin. Dışarıda istatistik alanında da danışmanlık verdiğinde geliri 30 bine kadar çıkabiliyor. Bir sivil toplum örgütünde iletişim alanında bir buçuk yıldır proje asistanı olarak çalışıyor. Daha önce toplumsal cinsiyet eşitliği ve LGBTİ+ hakları alanında çalışan sivil toplum örgütlerinde veri analisti ve araştırmacı olarak çalışmış. Mevcut kurumundan ayrılmak için görüşmenin yapıldığı tarihte istifasını vermiş, süreçlerin tamamlanmasını beklemekteydi.

Kamuda ve özel sektörde çalışmayı düşünmediği ve insanların hayatına dokunmak istediği için sivil toplum alanında çalışmak istemiş. Büyük özgürlükler tanıdığını düşündüğü proje bazlı çalışmayı sevdiğini belirtiyor. Kendisini 5-6 yıl içinde akademisyen olarak eğitim kürsüsünde ders verirken görüyor.

S8 (15 Mart 2023)

29 yaşında, İstanbul doğumlu. Cinsiyet kimliğini kadın olarak beyan ediyor. Bekar ve çocuğu yok. Kendini herhangi bir etnik kimlik altında tanımlamıyor. Ankara'da kendisi gibi sosyolog olan lisanstan bir arkadaşı ile aynı evi paylaşıyor. Sosyoloji Bölümü 2015 mezunu. Kültürel İncelemeler Bölümünde yüksek lisansına devam ediyor.

Freelance işler yaptığı bir dönemde gönüllülük yapmaya başladığı bir vakıfta, üç yıllık bir Avrupa Birliği projesinde iletişim uzmanı olarak çalışmaya başlıyor. Bir yıl üç aydır çalıştığı vakıftan elde ettiği gelir miktarı 13 bin. Görüşmenin yapıldığı tarihten iki ay kadar önce işten çıkartılacağını öğrenmiş, bir danışmanlık şirketinde başlayacağı proje asistanı pozisyonu için sürecin tamamlanmasını bekliyor.

Uzun süredir sivil toplumda çalışmayı istemiş, İstanbul'da kendisine alan yaratamayınca Ankara'ya dönme kararı almış. Sivil toplumda gördüğünü söylediği çelişkilerden dolayı, gelecek için yalnız başına biraz daha fiziksel olarak bir şeyler yapabileceği bir iş yapmak istiyor.

S9 (15 Mart 2023)

27 yaşında, Azerbaycan doğumlu. Cinsiyet kimliğini non-binary olarak beyan ediyor. Bekar ve çocuğu yok. Hem daha iyi bir eğitim almak hem de cinsiyet kimliğiyle ilgili yaşadığı sıkıntılardan uzaklaşmak için 2013 yılında Ankara'ya göç etmiş. Türkiye'ye gelmesinde ülkenin konumu, Azerbaycan ile olan kültürel yakınlığı ve ekonomik durumu etkili olmuş. Şu an Ankara'da ev arkadaşı ile yaşıyor. Japonca okumuş, Göç Politikalarında yüksek lisansını tamamlamış.

2015 yılı itibariyle sivil toplum kuruluşlarında gönüllülük yapmaya başlamış, kültürel farklılık ve dil bariyeri nedeniyle sivil toplum ile geç tanıştığını belirtiyor. 2019 yılında arkadaşları ile birlikte kendisinin de öznesi olduğu bir hak alanında bir oluşum kurmuş ve farklı sivil toplum örgütleri ile iletişimi güçlenmiş. Yaklaşık 2 yıldır çalıştığı dernek bu derneklerden biri. Aylık gelir miktarı 13 bin.

Türkiye'ye geldiğinden beri şu anda çalıştığı alan dışında pek çok işte, aynı zamanda birçok farklı projede çalışmış. Şimdi aktivizmini yürüttüğü bir alanda çalışmaktan, üretmekten dolayı mutlu olduğunu ve bu profesyonel alanda kendini güvende hissettiğini belirtiyor. Öznellik alanlarını ortaya koyabildiği ve bunu hak temelli bir alanda yapabildiğini görünce proje bazlı çalışmak istemiş. İlerleyen zamanda yine sivil toplumda hak temelli bir kuruluşta çalışacağını düşünüyor ancak geleceğiyle ilgili bir belirsizlik olduğundan bahsediyor.

Tablo 2. Proje Bazlı Sivil Toplum Çalışanlarının Demografik Özellikleri

Görüşmeci Kodu	Yaş	Cinsiyet Kimlikleri	Doğum Yeri	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Etnik Mensubiyet	İkamet İli	Eğitim Durumu	Kimle Yaşadığı
S1	27	Kadın	İstanbul	Evli	0	Alevi, Kürt	İstanbul	Yüksek Lisans	Eşi ile
S2	28	Kadın	Ankara	Bekar	0	Kürt	Ankara	Yüksek Lisans	Anne, baba ve kardeşi ile
S3	27	Non-binary	Mersin	Bekar	0	Arap Alevisi	İstanbul	Yüksek Lisans	Ev arkadaşı ile
S4	28	Kadın	Ankara	Bekar	0	Kürt, Türk	Ankara	Yüksek Lisans	Tek
S5	24	Kadın	Sakarya	Bekar	0	Çerkez	Ankara	Lisans	Ablası ile
S6	29	Kadın	Adana	Bekar	0	Tanımlamıyor	Ankara	Lisans	Nişanlısı ile
S7	28	Herhangi bir cinsiyet kimliği beyan etmiyor.	Kayseri	Bekar	0	Türk, Alevi	Ankara	Doktora	Tek
S8	29	Kadın	İstanbul	Bekar	0	Tanımlamıyor	Ankara	Yüksek Lisans	Ev arkadaşı ile
S9	27	Non-binary	Azerbaycan	Bekar	0	Azerbaycanlı	Ankara	Yüksek Lisans	Ev arkadaşı ile

Bu araştırma kapsamında görüşme yapılan proje bazlı sivil toplum çalışanlarının en küçüğü 24 iken en büyüğü 29 yaşındadır. Katılımcıların yaşları ortalaması 27'dir. Katılımcıların altısı cinsiyet kimliğini kadın, ikisi non-binary olarak yani ikili cinsiyet sisteminin dışında tanımlarken bir kişi herhangi bir cinsiyet kimliği beyan etmemiştir. Doğum yerleri İstanbul, Ankara, Kayseri, Sakarya, Adana ve Mersin gibi farklı şehirler olan katılımcılardan yalnızca biri Azerbaycan doğumlu olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların ikisi İstanbul'da ikamet etmekteyken geri kalan yedi katılımcı Ankara'da yaşamaktadır. Katılımcılar arasından yalnızca birinin evli olduğu, hiçbirinin çocuk sahibi olmadığı görülmektedir. Katılımcıların ikisi kendini herhangi bir etnik kimliğe ya da topluluğa ait hissetmediğini belirtirken diğer katılımcılar etnik mensubiyetlerini Kürt, Alevi-Kürt, Arap-Alevi, Kürt-Türk, Türk-Alevi, Çerkez ve Azerbaycanlı olarak tanımlamışlardır. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında ikisinin lisans, altısının yüksek lisans, birinin de doktora eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir. Eğitim durumları, katılımcıların son bitirdikleri yükseköğrenim durumları ya da mevcut durumları göz önüne alınarak değerlendirilmiştir. Katılımcılardan ikisi tek yaşarken üçünün ev arkadaşı ile, biri anne, baba ve kardeşinden oluşan ailesi ile, geri kalan katılımcılar ise ayrı olarak eşi, ablası ve nişanlısı ile yaşamaktadır.

1.3.3.1.3. Kamu Çalışanları

K1 (20 Aralık 2022)

24 yaşında, Antalya doğumlu. Cinsiyet kimliğini kadın olarak tanımlıyor. Bekar ve çocuğu yok. Kendini herhangi bir etnik topluluğa ait görmüyor. Ankara'da sınıf arkadaşı ve kedisi ile birlikte yaşıyor. İngilizce Mütercim Tercümanlık 2022 mezunu.

Lisans öğrenimi devam ederken çevirmen olarak part-time çalıştığı projede mezun olduktan sonra proje asistanı olarak tam zamanlı çalışmaya başlamış. Almanya'daki bir danışmanlık şirketi ile Türkiye'deki bir danışmanlık şirketinin ortak yürüttüğü bir Avrupa Birliği projesinde, bir bakanlığın genel müdürlüğü içinde bir yıldan fazla süredir proje bazlı olarak çalışıyor. Aylık gelirini asgari ücretin üstü olarak belirtiyor.

Yalnızca çeviri yapmak istemediği için tercümanlık mezunu olarak proje bazlı çalışmak dışında kendisi için fazla seçenek olmadığını düşünüyor. Sahanın getirdiği sosyalliği sevdiği için ileride de projecilik alanında çalışmaya devam etmek istiyor.

K2 (8 Ocak 2023)

40 yaşında, Ankara doğumlu. Cinsiyet kimliğini kadın olarak beyan ediyor. Bekar, 2014 yılında bitirdiği bir evlilik geçirmiş ve bir oğlu var. Kendini herhangi bir etnik kimlik altında tanımlamıyor, dünya vatandaşı olarak gördüğünü belirtiyor. Oğlu ve dört kedisi ile birlikte yaşıyor. Sosyoloji Bölümü 2006 mezunu. Yüksek lisans ve doktorasını da yine aynı bölümde tamamlamış.

2007 yılından beri aktif bir şekilde farklı projelerde ve sahada çalışıyor. 2010'dan 2021 yılına kadar bir belediyede Avrupa Birliği Ofisinde çalışmış. Uluslararası bir kuruluşun bakanlıkla yürüttüğü bir projede sosyal danışman olarak çalışıyor. Bir üniversitede sözleşmeli olarak ders vermeye devam ediyor ve dışarıdan freelancer olarak iş alıyor. Aylık gelir miktarı toplamda yaklaşık 32 bin civarı.

İlerleyen dönemlerde de hayatına projeci olarak devam etmeyi istiyor. 2-3 yıl sonra, oğlu biraz daha büyüyünce sahada çalışmaya, projelerin uygulama tarafında yer almaya dönmek istiyor.

K3 (2 Şubat 2023)

25 yaşında, Ankara doğumlu. Cinsiyet kimliğini erkek olarak tanımlıyor. Bekar ve çocuğu yok. Kendini herhangi bir etnik mensubiyete ait görmüyor. Ankara'da ailesi ile birlikte yaşıyor. Sosyoloji Bölümü 2022 mezunu.

Lisans öğrenimi sırasında Ankara'da bir belediyede stajını yapmış ve mezun olduktan sonra gelecekte çalıştığı alanda ilerlemek isteyeceğini düşünerek, bu belediyenin göç alanında çalışan uluslararası bir sivil toplum örgütü ile birlikte yürüttüğü projesinde çalışmaya başlamış. 2022 yılından beri iki farklı projede çalışmış. Hem belediye bünyesindeki bir danışma merkezinin personeli gibi hem de projenin asistanı olarak

çalışmaya devam ediyor. Aylık gelir miktarı, asgari ücret zammından sonra kurumda açıklanmayan zam miktarı ile 8 bin beş yüz.

Önceleri akademide olmak isterken sonrasında pratikliğini ve üretkenliğini sahada kullanmak istediğine karar vererek böyle bir projede çalışmak istediğine karar vermiş. İleride sektör değiştirerek evden, uzaktan çalışabileceği özellikle dijital işlere yönelmek istiyor.

K4 (4 Şubat 2023)

25 yaşında, Ankara doğumlu. Cinsiyet kimliğini kadın olarak tanımlıyor. Bekar ve çocuğu yok. Etnik kimliğini Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olarak ifade ediyor. Ankara'da ailesi ile yaşıyor. Sosyoloji Bölümü 2020 mezunu. Lisans yılları içerisinde Açıköğretim Fakültesi Sosyal Hizmetler Bölümünü de bitirmiş.

2019'da Ankara'da bir belediyede stajını yapmış ve mezun olduktan sonra buradaki deneyimlerinin referansı ile belediyenin göç alanında çalışan uluslararası bir sivil toplum örgütü ile birlikte yürüttüğü projesinde çalışmaya başlamış. Şu an belediyenin bir büyükelçilik desteği ile yürüttüğü iki yıllık projesinde proje asistanı olarak çalışıyor.

Önceki gün aylık geliri 6 bin iken, görüşmenin yapıldığı gün maaşına zam geldiğini ve bundan sonra 14 bin alacağını belirtiyor. K3 ile aynı belediyede ancak farklı projelerde çalışıyorlar. Hem belediye bünyesindeki bir danışma merkezinin personeli gibi hem de projenin asistanı olarak çalışmaya devam ediyor.

İlerisi için kendini belediyede, şimdiki konumunda görmüyor. Sosyologluk yapsa da yapmasa da yabancı dilini ve sosyal medyayı daha çok kullanabildiği alanlarda bir şeyler yapabileceğini düşünüyor.

K5 (15 Mart 2023)

65 yaşında, Ankara doğumlu. Cinsiyet kimliğini erkek olarak tanımlıyor. Evli ve iki çocuk sahibi. Kendini herhangi bir etnik kimlik altında tanımlamıyor. Ankara'da eşi ile yaşıyor. İngiliz Dil Bölümü 1981 mezunu.

2002 yılında emekli olmuş. Emekli olana kadar bankada kambiyo memuru olarak ve bir büyükelçilikte tercüman olarak çalışmış. 1992'den 2022 yılının sonuna kadar kamu kuruluşlarındaki farklı projelerde danışman olarak çalışmış. Satın alma asistanı olarak çalışmaya başladığı projelerde yıllar içinde deneyimli bir satın alma danışmana dönüşmüş. Şu anda da uluslararası bir sivil toplum örgütünde kısa dönem danışman olarak çalışıyor, parça başı işler yapıyor. Aylık gelirinin kaynağı emekli maaşı ve yeni başladığı kısa dönem danışmanlık. Emekli maaşı 6 bin iki yüz, danışmanlıktan da günlük dört bin lira kazanıyor.

Projelerde çalışmasının arkasındaki en büyük motivasyonun, o dönemlerde proje bazlı çalışmanın ve sözleşme tipinin avantajlı olması, ücretlerin, proje kadrolarının ve çalıştığı ekip arkadaşlarının iyi olması olduğunu belirtiyor. Yapılan işin sonuçlarını görmenin bir başka motivasyon kaynağı olduğunu ekliyor. İlerisi için parça başı işler almaya gittiği yere kadar devam edeceğini, iş ve ailesi arasındaki denge sarsılmaya başlar ise parça başı işi de bırakabileceğini söylüyor.

K6 (18 Mart 2023)

49 yaşında. Ankara doğumlu. Cinsiyet kimliğini kadın olarak tanımlıyor. Bekar ve çocuğu yok. Kendini Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olarak tanımlıyor. Ankara'da annesi ile yaşıyor. 1997 yılında Maliye Bölümünden mezun olmuş. 2017'de İşletme Bölümünde yüksek lisansını tamamlamış.

1998'den 2002 yılına kadar özel sektörde çalışmış. 2002 yılında danışmanlık hayatı başlamış, büyük finansmanlı uluslararası bir projede ve kamu kurumlarındaki projelerde finans danışmanı olarak çalışmış. 2022 yılından beri yine bir kamu kurumunun uluslararası bir kuruluş tarafından fonlanan projesinde çalışıyor. Aylık geliri 40-45 bin aralığında.

Bir önce çalıştığı projedeki konumunun şimdikinden daha yüksek olduğunu, o yüzden kendini şu an çalıştığı yerde mutlu hissetmediğini belirtiyor. İlerleyen dönemlerde maddi olarak hangi projede hak ettiği ücreti alacaksa orada çalışacağını söylüyor.

K7 (2 Nisan 2023)

63 yaşında, Ankara doğumlu. Cinsiyet kimliğini kadın olarak tanımlıyor. Evli ve bir çocuğu var. Kendini herhangi bir etnik kimlik altında tanımlamıyor. Ankara'da eşi ile yaşıyor. Eczacılık Bölümü 1982 mezunu. Ancak hiç eczacılık yapmamış.

1992'den 2017 yılına kadar farklı kamu kurumlarında uluslararası projelerde satın alma danışmanı, koordinatör yardımcısı ve izleme-değerlendirme uzmanı olarak çalışmış. Şu an bir ecza deposunda mesul müdürlük adı altında danışmanlık yapmakta. Aylık geliri 40 bin üstü.

Başlarda eczacılık yapmak istemesine rağmen mesleğiyle ilgili etik olmayan bazı nedenlerden dolayı daha aktif bir şeyler yapmak istediğine karar vermiş ve Türkiye'de yeni kurulan bir projeye kendi deyimiyle tesadüfen başlamış. Yıllarca projelerde danışmanlık yapmaktan büyük bir mutluluk duymasına rağmen son dönemlerde yaşadığı motivasyon kaybı ile danışmanlık yapmayı bırakmış. Şimdi projelerdeki deneyimini gönüllülük yaptığı sivil toplum kuruluşuna tam zamanlı bir çalışan gibi aktarıyor.

Tablo 3. Proje Bazlı Kamu Çalışanlarının Demografik Özellikleri

Görüşmeci Kodu	Yaş	Cinsiyet Kimlikleri	Doğum Yeri	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Etnik Mensubiyet	İkamet İli	Eğitim Durumu	Kimle Yaşadığı
K1	24	Kadın	Antalya	Bekar	0	Tanımlamıyor	Ankara	Lisans	Ev arkadaşı ile
K2	40	Kadın	Ankara	Bekar	1	Dünya vatandaşı	Ankara	Doktora	Oğlu ile
K3	25	Erkek	Ankara	Bekar	0	Tanımlamıyor	Ankara	Lisans	Anne, babası ve kardeşleri ile
K4	25	Kadın	Ankara	Bekar	0	Türk	Ankara	Lisans	Anne, babası ve kardeşi ile
K5	65	Erkek	Ankara	Evli	2	Tanımlamıyor	Ankara	Lisans	Eşi ile
K6	49	Kadın	Ankara	Bekar	0	Türk	Ankara	Yüksek Lisans	Annesi ile
K7	63	Kadın	Ankara	Evli	1	Tanımlamıyor	Ankara	Lisans	Eşi ile

Bu araştırma kapsamında görüşme yapılan proje bazlı sivil toplum çalışanlarının en küçüğü 24 iken en büyüğü 65 yaşındadır. Katılımcıların yaşları ortalaması 42'dir. Katılımcıların beşi cinsiyet kimliğini kadın, ikisi erkek olarak beyan etmektedir. Biri hariç doğum yerleri Ankara olan katılımcıların hepsi Ankara'da ikamet etmektedir. Katılımcılardan ikisi evliyken beşi medeni durumunu bekar olarak ifade etmektedir. Bir kişinin 2, iki kişinin de tek çocuğa sahip olduğu görülmektedir. Katılımcılardan dördü kendini herhangi bir etnik kimliğe ya da topluluğa ait hissetmediğini belirtirken ikisi etnik

mensubiyetini Türk olarak ifade etmekte, biri dünya vatandaşı olduğunu belirtmektedir. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında, beşinin lisans, birinin yüksek lisans ve birinin de doktora eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir. Eğitim durumları, katılımcıların son bitirdikleri yükseköğrenim durumları ya da mevcut durumları göz önüne alınarak değerlendirilmiştir. Katılımcılardan ikisi eşi, biri ev arkadaşı ile birlikte yaşarken ikisi anne, baba ve kardeşlerden oluşan ailesi ile, geri kalan katılımcılar ise aile bireylerinden biri ile yaşamaktadır.

1.3.4. Veri Toplama Süreci

Bu tez çalışmasının saha süreci, 16.12.2022 – 02.04.2023 tarihleri arasında çevrimiçi olarak Zoom platformu kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örnekleminin farklı hedef gruplardan oluşuyor olması nedeniyle yüz yüze görüşme yapmak zaman ve ekonomik koşullar açısından mümkün olamamış; bu nedenle de görüşmeler online olarak gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte katılımcılar da çalışma tempolarının getirdiği zaman kısıtı nedeniyle çevrimiçi görüşmeyi tercih etmişlerdir. 4 Şubat-12 Mart 2023 tarihleri arasında 1 aydan fazla süre, 6 Şubat 2023 tarihinde yaşanan ve Türkiye'nin 11 ilini etkileyen deprem nedeniyle sahaya ara verilmiş, insani yardım faaliyetlerine katılmak üzere araştırmacı Hatay İskenderun'a gitmiştir. Derinlemesine görüşmeler çoğunlukla katılımcıların belirledikleri gün ve saatlerde gerçekleştirilmiştir. Freelance çalışanlar hafta içi ya da hafta sonu fark etmeksizin görüşme yapmayı tercih ederken proje bazlı sivil toplum çalışanları ile hafta içi mesai sonrası ya da hafta sonları, proje bazlı kamu çalışanları ile ise daha çok hafta sonları görüşme yapılmıştır.

10 freelancer çalışan, 9 hak temelli sivil toplum örgütündeki proje bazlı çalışan ve 8 kamu kurumlarında proje bazlı çalışan olmak üzere toplamda 27 kişi ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler "Bireysel Özellikler", "Çalışma Deneyimi", "Çalışmaya, Proje Bazlı ya da Freelance Çalışmaya Bakış", "Proje Bazlı ya da Freelance Çalışmanın Bireyler Üzerindeki Etkisi" ve "Proje Bazlı ya da Freelance Çalışmanın Bugünü ve Geleceği" olmak üzere 5 ana bölümden oluşan, açık uçlu ve yarı yapılandırılmış soruların bulunduğu, bir örneği Ek-3'te sunulmuş olan soru formu aracılığıyla yürütülmüştür. 10 freelancer çalışanla yapılan görüşmeler arasından ikisi, kendilerini freelancer olarak tanımlamalarına rağmen freelance çalışma koşullarını yeterince karşılayamadıkları için örnekleme yeterince uygun bulunmayarak

elenmişlerdir. Aynı şekilde kamu kurumlarında proje bazlı çalışanlar arasından bir kişi, proje bazlı çalışma koşullarını yeterince karşılayamadığı için örnekleme uygun bulunmayarak görüşmecilerden çıkarılmıştır. Bu nedenle toplamda 24 kişi ile derinlemesine görüşmeler tamamlanmıştır. Yapılan görüşmelerden en kısası 51 dakika, en uzunu 120 dakika olmak üzere görüşmeler toplamda ortalama 35 saat 38 dakika sürmüştür. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri, bir önceki bölümü takip eden başlıklar altında sunulmuştur.

Görüşmelerden önce katılımcılara aydınlanmış onam formu okunmuş ve çalışma hakkında bilgi verilmiş, görüşmenin ardından da aydınlanmış onam formu araştırmacı tarafından imzalanarak katılımcılara ulaştırılmıştır. Aydınlanmış Onam ve Gönüllü Katılım Formu'nun örneğine Ek-4'te yer verilmiştir. İlk olarak araştırmanın pilot aşaması gerçekleştirilmiş ve yarı-yapılandırılmış soru formundaki soruların katılımcılar tarafından anlaşılıp anlaşılmadığına, soruların katılımcılar tarafından kolay cevaplanabilir olup olmadığına bakılmıştır. Katılımcılar tarafından yeterince anlaşılmadığı düşünülen sorular düzenlenmiş, görüşmeler sırasında anlaşılmayan sorular ise daha açıklayıcı bir şekilde, örnekler de kullanılarak katılımcılar ile paylaşılmıştır.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerden yalnızca birinde, katılımcı onayı bulunmaması nedeniyle ses kaydı alınamamıştır. Bu durumda araştırmacı elle notlar alarak ilerlemiştir. Toplamda 426 sayfalık veriler, araştırmacı tarafından transkripsiyona tabi tutulmuş, MAXQDA 2022 veri analiz programından yararlanılarak kodlanmış ve temalar oluşturulmuştur. Görüşmeden elde edilen veriler haricinde araştırmacının görüşmeler sırasında tuttuğu notlardan da analiz aşamasında yararlanılmıştır.

Bu tez metni boyunca katılımcıların isimlerine açıkça yer verilmemiş, katılımcıların isimleri anonimliği sağlamak adına kodlar şeklinde sunulmuştur. Freelance çalışanlar için FRL1, FRL2…, proje bazlı sivil toplum çalışanları için S1, S2…, proje bazlı kamu çalışanları için ise K1, K2…gibi kısaltmalar şeklinde kodlar tercih edilmiştir. Katılımcılardan yapılan alıntılarda, katılımcının kodu ile birlikte yaş ve şehir bilgisine "(Katılımcı Kodu, Yaş, Şehir)" şeklinde yer verilmiştir.

Ankara ve İstanbul gibi iki şehirde, sayısı ve çalışma alanı görece sınırlı olan sivil toplum kuruluşlarındaki çalışanların, projenin çalışma alanı dahi belirtildiğinde hangi kamu

kurumunda çalıştığı anlaşılabilecek kamudaki proje bazlı çalışanların ve yine görece sınırlı bir alanda serbest zamanlı işler yapan çalışanların isimlerine aydınlanmış onam formunda da belirtildiği gibi etik bir sorun doğurmamak adına yer verilmemiştir. Katılımcıların yapılan alıntılar ise yine etik ilkeler göz önünde bulundurularak, kişilere doğrudan işaret etmeyen şekilde, gerektiğinde belirli kısımlar çıkarılarak kullanılmıştır. Alıntılar içerisinden çıkarılan kısımlar "(…)" şeklinde, alıntı içerisinde katılımcıların sözünü ettiği kişi ya da kurum/kuruluş adları "……" kullanılarak belirtilmiştir. Araştırmacının burada hassasiyetle üzerinde durduğu nokta, hiçbir katılımcının özel bilgilerini açık edecek, çalıştığı kurum/kuruluşlardaki konumunu, itibarını etkileyecek, bilinçli bir şekilde yanlış yorumlanabilecek ifadelere yer vermemeye çalışmak olmuştur.

Araştırmacının kendisinin de sivil alanda hem proje bazlı çalışma deneyimine hem de güncel olarak freelance çalışma deneyimine sahip olması, katılımcıların deneyimlerinin anlamlandırılması ve yorumlanması noktasında olumlu bir etki yaratmıştır.

1.3.5. Veri Analiz Süreci

Bu tez çalışması kapsamında gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler sonucunda elde edilen veriler, katılımcıların bireysel özelliklerine dair toplanan bazı nicel veriler haricinde nitel verileri içermektedir. Buradan doğru olarak veriler nitel veri analiz teknikleri kullanılarak değerlendirilmiştir.

Araştırma soruları, bir araştırmanın tasarımı ve yöntemine ilişkin genel bir çerçeve oluşturabilmeyi mümkün kılmaktadır. Bu araştırmaya başlarken araştırmacının yönelttiği sorular ve "Nasıl?" a odaklanarak aradığı cevaplar, araştırmanın soruları ile ilgili bir genelleme ya da nedensel ilişkilere ulaşma amacı taşımamakta, katılımcıların deneyimleri, mevcut koşullar bağlamında ele alınıp değerlendirilmektedir. Dolayısıyla bu araştırma, bir nitel araştırma tasarımına sahiptir. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile ilgili toplanan sayısal veriler, katılımcıların deneyimlerinin bütün bir bağlam içerisinde değerlendirilebilmesi adına destekleyici olması için kullanılmıştır.

Derinlemesine görüşmelerden elde edilen veriler, öncelikle yatay okuma gerçekleştirilerek yani, herhangi bir analiz amacı taşımadan baştan sona bütünsel bir şekilde okunmuştur. Ardından, MAXQDA veri analiz programı aracılığıyla soru formunda bölümler halinde temalandırılmış sorular, anahtar kelimeler ile kodlar haline getirilmiş,

katılımcıların yanıtları ilgili sorulara kodlanarak ilerlenmiştir. Analiz aşamasında tüm görüşmeler baştan sona tekrar okunmuş, sonrasında ise her bir soru yani kod üzerinde okuma gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada kuramsal çerçeve ve katılımcıların yanıtları çerçevesinde yeni kodlar geliştirilmiştir.

Bu çalışma, birbirinden farklı çalışanların esnek çalışmaya dair olumlu ve olumsuz deneyimlerini ele alırken aynı zamanda freelance çalışanlar ile sivil toplum çalışanlarının, kamu çalışanları ile sivil toplum çalışanlarının, son olarak da freelance çalışanlar ile kamu çalışanlarının deneyimlerini benzerlikler ve farklılıklar üzerinden karşılaştırarak ele almaktadır.

1.3.6. Araştırmanın Avantajları, Dezavantajları ve Sınırlılıkları

Araştırmacının kendisinin de sivil alanda hem proje bazlı çalışma deneyimine hem de güncel olarak freelance çalışma deneyimine sahip olması, araştırmacının katılımcılar ile olan iletişiminde, kurulan güven bağlarında, deneyimlerinin anlamlandırılması ve yorumlanması noktasında olumlu bir etki yaratmıştır. Sosyal sermaye, freelance çalışanlara ve proje bazlı sivil toplum çalışanlarına ulaşmak konusunda kolaylık sağlamış, araştırmacının tanışıklığının olduğu freelance çalışanlar ile görüşülmüştür. Araştırmacının bu yakınlığı ve iletişim becerileri, görüşme esnasında katılımcılara olumsuz deneyimlerini de rahatlıkla paylaşma olanağı sağlamıştır. Araştırmacının sivil alanın içerisinden geliyor oluşu ile bu çalışmayı yapma amacı arasındaki tutarlılık, araştırmacı ile katılımcı arasında bir güven ortamının oluşmasını sağlamıştır. Araştırmacının birçok görüşme esnasında katılımcıların deneyimleriyle ortak deneyimlere sahip olduğunu görmesi de bu tutarlılığı pekiştirmektedir. Aynı zamanda görüşme yapılan birden fazla katılımcının farklı örneklem gruplarıyla kesişimsel bir ilişkisinin bulunduğu fark edilmiştir. Bazı katılımcıların hak temelli sivil toplum kuruluşlarında ya da kamu kuruluşlarında proje bazlı olarak çalışırken aynı zamanda freelancer olarak da çalışmayı sürdürdükleri gözlemlenmiştir. Bu durum araştırmacıya, bu çalışanların deneyimlerini daha iyi karşılaştırabilmek açısından avantaj sağlamaktadır.

Öte yandan, araştırmacının alana olan yakınlığı, zaman zaman kendisini ifade etme biçimini etkilemiştir. Katılımcı kendisini çoğunlukla çalışanlar tarafında konumlandırdığını hissetmiştir. Bir diğer dezavantaj da çalışma kapsamında katılımcılara ulaşmak

konusundaki güçlüktür. Freelance çalışma deneyiminin zaman ve mekân açısından daha esnek bir yapıya sahip olması, kişilere kendi planlarının kontrolünü yapma olanağı vermesi nedeniyle en kolay ulaşılan grup freelancerlar olmuştur. Bunda araştırmacının sosyal sermayesinin de etkili olduğu düşünülmektedir. Proje bazlı sivil toplum çalışanlarının bazıları ile işle ilgili yoğunluk durumları nedeniyle randevulaşmak noktasında güçlük çekilmiştir. Genellikle proje bazlı sivil toplum çalışanları hafta içi mesai sonrası saatlerde ya da hafta sonu öğleden sonraki saatlerde görüşme yapmayı istemişlerdir. Proje bazlı kamu çalışanları araştırmanın en zor ulaşılan örneklem grubunu oluşturmuş, daha çok hafta sonu, öğleden sonraki saatlerde görüşmeyi kabul etmişlerdir. Görüşme süresinin ortalama 1-1,5 saat aralığında olması nedeniyle katılımcılar, görüşme için en uygun zamanı bulma taleplerini dile getirmiş, dolayısıyla da araştırmacı katılımcılarla pek çok kez yeniden iletişim kurmak zorunda kalmıştır. 10 freelancer çalışanla yapılan görüşmeler arasından ikisi, kendilerini freelancer olarak tanımlamalarına rağmen freelance çalışma koşullarını yeterince karşılayamadıkları için örnekleme yeterince uygun bulunmayarak elenmiştir. Aynı şekilde kamu kurumlarında proje bazlı çalışanlar arasından bir kişi de proje bazlı çalışma koşullarını yeterince karşılayamadığı için örnekleme uygun bulunmayarak görüşmecilerden çıkarılmıştır.

Araştırmanın hipotezlerinden biri, bireylerin proje bazlı çalışmaya dair deneyimlerinin ve proje bazlı çalışmanın bireyler üzerindeki etkilerinin cinsiyet kimliklerine göre farklılık gösterdiği yönündedir. Bu doğrultuda araştırma süresince sivil alandaki freelance çalışanların ve hak temelli sivil toplum kuruluşları ile kamu kuruluşlarında proje bazlı çalışanların çalışma ve özel hayat deneyimleri toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden ele alınmıştır. Buna göre bireylerin proje bazlı çalışmaya dair deneyimlerinin cinsiyet kimliklerine göre farklılık gösterip göstermediği ile ilgili olarak katılımcıların aktarımları çerçevesinde herhangi bir veriye ulaşılmamış, yalnızca proje bazlı çalışmanın bireyler üzerindeki etkilerinin özellikle pandemi döneminde kadınları daha fazla etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu doğrultuda bireylerin proje bazlı çalışmaya dair deneyimlerinin cinsiyet kimliklerine göre değişip değişmediği ilgili bu araştırma kapsamında bir değerlendirmede bulunulamaması araştırmanın sınırlılıklarından birini oluşturmakta, toplumsal cinsiyet eşitliğinin bu çalışanların deneyimleri bağlamında doğrudan ele alındığı başka çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. İkinci bir sınırlılık araştırma örnekleminde yer alan proje bazlı sivil toplum çalışanlarının İstanbul ve Ankara, kamu çalışanlarının ise araştırmacının zaman ve ekonomik koşulları çerçevesinde yalnızca Ankara ile sınırlandırılmış olmasıdır. Proje bazlı çalışanların deneyimlerinin benzerlik ve

farklılıklarına ilişkin daha kapsamlı bir resim sunabilmek ve bu deneyimlerin merkez ya da çevre illerdeki çalışanlar açısından değişiklik gösterip göstermediğini anlamak açısından bu araştırma sınırlılığa sahip görünmektedir.

2. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Kuramlar, toplumsal olguların niçin gerçekleştiğini açıklama ve karmaşık gibi duran toplumsal hayatı daha sade ve basit hale getirme çabasıdır. Sosyal bilim araştırmalarında önemli yeri olan kuramlar, inceleme nesnelerimizin ne olduğunu, nerede, ne zaman ve nasıl soruları ile bulmamıza ve nesnelerimizi zamana, mekâna, tarihe ve toplumsal koşullara bağlı olarak belli bir çerçeveye yerleştirmemize olanak vermektedir. Kuramların omurgasını, o kuramı neye dayanarak nasıl açıklayacağımız oluşturmaktadır. Bir araştırmacı için işlevsel bir araç olan kuramları açıklamak da insan doğasına giderek, tanrı vergisi veya kader diyerek ya da toplumsal sebeplere giderek farklı olgulara dayandırılabilmektedir. Toplumsal sebeplere giderek kuramı açıklamak, bir toplumsal durumu ya da olayı, diğer toplumsal meselelerle birlikte neden-sonuç içerisinde ele almayı gerektirmektedir. Toplumsal kuram da toplumsal dünya hakkındaki bilgileri özetleyen ve düzenleyen, birbirleriyle bağlantılı fikirler sistemidir. Toplumsal kuramlar ancak tüm fikirlerin birbirleriyle neden-sonuç ilişkisi içerisinde ele alınması ile değerlendirilmelidir.

Her kuram, o kuramın yapı taşı olan fikirlerin ilişkiler yumağına yani kavramlara dayanmaktadır. Kavramlar kişisel deneyimler, gözlemler ve yaratıcı zihinsel süreç ile yaratılmaktadır. Kavramlar, kendi başlarına orada öylece kendi başına duran kelimeler ya da semboller değillerdir. Belli bir anlam ifade edebilmeleri için olgulara, durumlara ve kişilere atıfta bulunmaları gerekmektedir. Örneğin, bilgi kavramı teknoloji kavramı ile ilişkisi incelenirse belli bir anlam ifade etmektedir. Bununla birlikte, kullandığımız kavramlar bizlerin dünyayı algılama, yorumlama ve deneyimleme biçimini yansıtmaktadır. Bir araştırmacının kullandığı kavramlar ise, bu araştırmacının durduğu noktayı, neyi nasıl algıladığını ve yorumladığını göstermektedir.

Toplumsal olguları zamana, mekâna, tarihe ve toplumsal koşullara bağlı olarak ele almamızı sağlayan kuramlar, belirli bir alanda bilgiye ve amaca sahip olan kuramcıların toplumsal dünya hakkındaki hipotezlerine ve varsayımlarına dayanmaktadır. Bu hipotez ve varsayımlar da kuramcıların kişisel deneyimleri ya da gözlemleri yoluyla yaratılmaktadır. Nasıl ki bireyler içinde yaşamış oldukları toplumun bir ürünü ise kuramcılar da kendi yaşamış olduğu dönemin bir ürünü olarak o toplumun resminden hareket etmektedirler.

Kuramlar olayların sebebini ve nedenini nerede araştıracak olduğumuza dair farklı ilerleme yolları vermektedir. Bu araştırmada kullanılan kuramlar da örneklemin, bulgularda verilecek çalışma deneyimlerinin neden ve sebeplerini araştırmacının nerede, hangi alanda araştırdığını göstermektedir. Kullanılan kavramlar ise bu kuramların temellerini ve varsayımlarını ifade etmede kullanılan olgulara ve kişilere atıfta bulunmaktadır. Bu bölüm, kuramlar hakkındaki temel tartışmaları içerirken, bir yandan da araştırmacının onları anlamlandırdığı ve yorumladığı şekliyle aktarılmaktadır.

2.1. BİLGİ TOPLUMU KURAMI

Enformasyon toplumu, bilgi toplumu ya da bilgi ekonomisi olarak içinde yaşadığımız toplumu nitelemek için kullanılan bu kavramsallaştırmaların literatürde sanayi ötesi toplum, ağ toplumu ya da postmodern toplum gibi daha pek çok karşılığı bulunmaktadır. Bu kavramsallaştırmaların ortak özelliği, dönemin koşullarıyla ilgili ufak farklılıklar dışında aynı kabulleri benimsemelerinden gelmektedir. Bu kavramlar genel olarak bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimine, hizmet sektörünün yükselişine, sanayi kapitalizminde görülen eşitsizliklerin azalmasına ve ülkelerin refah düzeylerinin artmasına vurgu yapmaktadır.

Bu özelliklerle “bilgi toplumu” olarak nitelendirilen dönem, temellerini Daniel Bell’in sanayi sonrası toplum teorisinden almaktadır. Sanayi sonrası toplum teorisine göre Bell (1973), sanayi kapitalizminin geçirdiği dönüşümü küresel düzeyde teknoloji, üretim ve emek gücü üzerinden ele almaktadır. Ona göre içinde yaşanılan toplumsal yapı, kapitalizmi ve kapitalizmin sorunlarını aşarak dünyanın her yerinde onun ötesine geçmektedir. Kapitalizmin kurucu öğesi sanayi yerini hizmet üretimine bırakmakta, toplumsal yaşam bilgi etrafında yeniden örgütlenmekte, buna bağlı olarak da sağlık, eğitim, araştırma ve ulaşım gibi sektörlerin ekonomi içerisindeki payı giderek artmaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ve yaygınlaşması, bilginin ekonomideki belirleyiciliğini artırmış, o güne kadar piyasada bir değeri olmayan bilgi üreten emeği ise sanayi toplumunun bedensel emeği yerine geçirmiştir. Sanayi toplumlarında temel kaynağı sermaye, doğal kaynaklar ya da emek iken sanayi sonrası toplumda üretimin temel kaynağı bilgi olarak kabul edilmektedir. Teknolojinin ve bilginin belirleyiciliği, insanların düşünme, anlama ve yorumlama şekillerini değiştirmekte, hizmet üretimi

ekonominin esas dinamiği haline gelmektedir. Bu değişimlerin sanayi toplumunun sınıf yapısını kökünden değiştirdiğini düşünen Bell, geçmişin kas gücüne dayalı işler yapan emekçilerinin yerini bilgiye dayalı işler yapan bilgi emekçilerinin aldığını düşünmektedir. Bir başka bilgi toplumu kuramcısı Zbigniew Brzezinski (1970) de emek gücündeki bu değişimi "bireyler ile makinelerin yer değiştirmesi" olarak tanımlamaktadır (1970, s. 5-10). Bell, bilginin denetimine sahip olduğunu düşündüğü teknisyen ve mühendis gibi profesyonelleri yeni yükselen sınıf olarak değerlendirmektedir (Bell, 1973, s. 117; Koşar, 2017, s. 39). Bu değişimleri sanayi sonrası toplum kavramsallaştırması ile kullanan Bell, 1980'li yıllarla birlikte kendisinin "üçüncü teknolojik devrim" olarak tanımladığı dönemi enformasyonun toplumsal yaşamdaki merkeziliğini takip ederek sanayi sonrası toplum, enformasyon toplumu ve bilgi toplumu kavramlarını birbirlerini niteler şekilde kullanmaya başlamıştır.

Bilgi temelli işgücü değişimini ele alan ve Daniel Bell'i izleyen diğer teorisyenler Peter Drucker ve Alvin Toffler'dir (Başaran, 2010, s. 69-70). Peter Drucker da bilgi ve enformasyonun merkeziliğini hem üretim hem de dağıtımda yeni bir güç haline geldiğini belirterek savunmaktadır. Ona göre artık üretimin temel kaynağı sanayi kapitalizmi toplumundaki gibi bilgi olmaktadır. Bell'in "üçüncü teknolojik devrim" olarak adlandırdığı dönem Drucker'da bilginin verimliliği artıran niteliğine işaret ederek "prodüktivite devrimi" olarak geçmekte, Drucker bu dönemde teknoloji bilgisine ve onu kullanma becerisine sahip yeni bir toplumsal sınıfın oluştuğunu düşünmektedir. Bu yeni toplumsal sınıfı "bilgi işçisi" olarak kavramsallaştıran Drucker, Bell'in bilgiye dayalı işler yapan, teknisyen ve mühendislerden oluşan profesyonel sınıfını Bell gibi çeşitli uzmanlardan oluşan bir toplumsal grup olarak tanımlamaktadır. Drucker'a göre bilgi işçisi vasıfları, bilgiyi dönüştürme ve hizmet üretimi için kullanılabilir hale getirme becerisi ile uzmanlaşmış alanlarda çalışan yöneticiler, teknisyenler, mühendisler, araştırmacılar ve bilim insanlarından oluşmaktadır. Yoneji Masuda'ya (1983) göre, sanayi toplumu maddi tüketime dayanırken enformasyon toplumunda bireylerin bilişsel yaratıcılığı önemli olmaktadır (Masuda, 1983, aktaran Çakır, 2018, s.37).

Alvin Toffler de bu yeni toplumsal kesimi sanayi üretiminin faaliyet alanları sınırlı, tanımlanmış rutin ve sıkıcı işleri yerine daha esnek, üretim üzerinde denetimi olan bir kesim olarak tarif etmektedir (Toffler, 1992). Toffler, Bell ve Drucker'ın üçüncü teknolojik devrim ya da prodüktivite devrimi olarak işaret ettiği dönemi *üçüncü dalga dönemi* olarak kavramsallaştırmakta, bu dönemde bedensel üretimin yerini zihinsel üretimin aldığına

dikkat çekmektedir. Zihinsel üretimin güç kaynağı haline geldiğini düşündüğü için bilgiyi kar elde etmenin temel yolu, bilgiyi üreteni de zihinsel emek olarak görmektedir (Toffler, 1992, s. 220-230). Bir diğer bilgi toplumu kuramcısı olan Manuel Castells, Bell, Drucker ve Toffler'in kapitalizmin aşıldığı ve ötesine geçildiği argümanlarından ayrılarak, kapitalizmin devam etmekle birlikte farklı bir forma büründüğünü savunmaktadır. *Yeni ekonomi* olarak adlandırdığı bu dönemi, bilginin ve enformasyon teknolojilerinin sermaye yarattığı, vasıflı emek kaynaklarının ve ağ kurumlarının ortaya çıktığı "ağ toplumu" olarak adlandırmaktadır. Tüm bu bilgi toplumu kuramcıları serbest piyasanın etkinliğini yadsımadan temel ekonomik kaynağın bilgi olduğunu, bilginin merkezileşmesi ile hizmet sektörünün ekonomideki payının arttığını ve bunun sonucunda çalışanların çoğunluğunun hizmet sektöründe çalışan ve yeni emek gücü olarak görülen profesyonel ve teknik sınıf ya da bilgi işçilerinden oluştuğunu düşünmektedirler. Böyle resmedilen bir toplumda teorisyenler, emeğin örgütlenme biçimi değiştiği için sanayi toplumunda yaşanılan sorunların bittiğini, refah seviyesinin geliştiğini, bireylerin yaşam standartlarının yükseldiğini ve toplumsal eşitsizliklerin azaldığını savunmaktadırlar.

Bilgi toplumu kuramı her ne kadar ileriye dönük ideal bir toplum modelini nitelese de dayandığı temeller ve varsayımları açısından tartışılması gereken kuramlar arasında yer almaktadır. Kuramsal temellerini Bell'in sanayi sonrası toplum teorisinden alan ve Peter Drucker, Alvin Toffler, Manuel Castells gibi pek çok teorisyen tarafından farklı katkılar ile geliştirilen bilgi toplumu kuramı, Batı merkezci yaklaşımları, teknoloji determinizmi ve kapitalizme dair değerlendirmeleri ile eleştirilmektedir. Bilgi Toplumu Kuramı, II. Dünya Savaşı sonrasında özellikle Amerikan toplumunu ve batı ülkelerini ele alarak oluşturulmuş bir kuramdır. Bu yönüyle dünyanın geri kalan bölgelerinde kapitalizmin nasıl bir seyir izlediğini değerlendirmemekte, ülkelerin farklı gelişme düzeylerini hesaba katmamakta, göçleri, kapitalizmin krizlerini, işsizliği ve yoksulluğu görmezden gelmektedir (Çakır, 2018, s. 10). İkinci olarak, bilginin alınıp satılabilen bir güç ve değere dönüştüğünü belirten bilgi toplumu kuramı, üretimde bilginin ağırlığını temel alarak ekonomik yapının tamamen dönüştüğünü savunmaktadır. Enformasyon teknolojilerinin gelişimi ile bilginin yeni bir değer haline gelmesi gerçeklik taşımakla birlikte, bu değerin tamamen ekonomik yapıyı dönüştürmesi ve belirlemesi gerçeklikten uzak durmaktadır. Hizmet sektörünün diğer sektörlere göre konumu ve toplumların refah düzeyleri ele alındığında, gelişmiş ülkeler bilgi toplumu kuramcılarının öngördüğü şekilde bilgi toplumu olarak nitelendirilebilmektedir. Ancak toplumsal değişme her yerde aynı zamanda ve aynı şekilde görülmemektedir. Aynı zamanda hizmet sektörünün sanayi sektörüne göre

istihdamdaki payının artmış olması, o toplumu bilgi toplumu olarak tanımlamak için yeterli olmamaktadır (Çakır, 2018, s. 52). Bir topluma bilgi toplumu diyebilmek, ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel tüm göstergeleri kişilerin yaşam standartları bağlamında ele almayı gerektirmektedir.

Aynı zamanda bilgi toplumu kuramlarının hizmet sektörünün artışına yönelik olarak geliştirdiği bir başka iddia da Daniel Bell'de görüldüğü gibi işçi sınıfının sayısının azalması ile Marksist anlamdaki sınıfların yok olduğu ve yeni sınıfların oluştuğu iddiasıdır. Bilgi üretiminin bir değer haline geldiği bu kurama göre bilgi sınıfı, teknokratlar, uzmanlar ve bilim insanları gibi vasıflı çalışanlardan oluşan yeni bir sınıf yaratmış, gelişen hizmet sektörü ile bu kişilerin çalışma koşulları iyileşmiştir (Çakır, 2018, s. 65). İlk olarak hizmet sektörü içinde böyle bir uzman sınıfı oluşmuş olsa da bu çalışanların istihdam içerisindeki oranını mesleki farklılaşmayı ve vasıfları dikkate almadan değerlendirmek doğru değildir. Özellikle gelişmiş teknolojilere dayanan toplumlarda hizmet sektöründeki uzmanlar, beyaz yakalılar arasında sınırlı sayıdadır (Çakır, 2018, s. 65) İkinci olarak pek çok ülkede çalışanlar düzensiz istihdam, düşük ücretler, güvencesizlik ve örgütlenme eksikliği altında çalışmaya devam etmektedir.

Bilgi toplumu kuramı teknolojiyi merkezine alarak tüm toplumsal yaşamın teknoloji tarafından belirlendiği görüşüne sahiptir. Bilginin ve özellikle teknolojinin çalışanların önüne geçtiği ve hatta yerini makinelerin aldığı iddiası, insanın üretme potansiyelini görmezden gelmek demektir. Bununla birlikte bilgi toplumu kuramcıları, sanayi toplumlarından sonra sanayi sonrası toplumunun ya da diğer bir deyişle enformasyon toplumunun yaşanmasını olağan olarak karşılarlar. Tarihin bu şekilde düz, ilerlemeci bir çizgisellikte, evrimsel bir bakış açısı ile ele alınması kaçınılmaz olarak kapitalizmin ortadan kalktığının ya da biçim değiştirdiğinin, yeni bir toplum modeli oluştuğunun düşünülmesine yol açmaktadır. Bu yaklaşım ile birlikte bilgi toplumu kuramcıları kapitalizmden kaynaklanan sorunların çözüldüğünü ve toplumsal eşitsizliklerin azaldığını düşünmektedirler. Bu kuramcıların savunduğunun aksine kapitalizm hiç de yok olmamış, tam tersine birikim ve kar mantığını sürdürmeye devam ederek güçlenmiş ve küreselleşmiştir.

Küreselleşmenin bilgi toplumu kuramlarında bu şekilde yer alma şekli ve kapitalizmin aşılmış olduğu iddiası, sığ bir yorumdan öteye gitmemekte, böyle bir yorumlama hem

günümüze gelinceye kadarki süreçleri hem de bugünkü ekonomik, sosyo-kültürel ve politik koşulları sağlıklı bir şekilde değerlendirememeye neden olmaktadır. Bilgi toplumu kuramının iddialarının aksine, sınıflar yok olmamış, neoliberal politikalar ve küreselleşme ile birlikte hizmet sektöründe ön plana çıkan ancak gittikçe güvencesiz çalışma koşullarına sahip olan yeni bir sınıf ortaya çıkmıştır: Prekarya (Çakır, 2018, s. 9; s. 70).

2.2. PREKARYA KURAMI

Bilgi toplumu kuramlarına göre, bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ve bilginin ekonominin yeni kaynağı haline gelişi, hizmet sektörünün sanayi sektörüne göre istihdamdaki payını arttırmış, modern sanayi toplumunun sınıf yapısını ortadan kaldırmıştır. Prekarya kuramı, odağına enformasyon ve bilgi teknolojilerinin olduğu toplumsal örgütlenme biçimini yani pek çok teorisyenin tabiri ile bilgi toplumunu alarak güvencesiz, kısa süreli işlerden oluşan esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıktığını, çalışma koşullarının vasıflı ya da vasıfsız toplumun farklı kesimlerini içinde barındırdığını ve kapitalist sınıf ilişkilerini yok ettiğini savunmaktadır.

1980'li yıllarda Fransız sosyologlar tarafından geçici ve mevsimlik işçileri tanımlamak için kullanılan prekarya kavramı, çalışma şartlarıyla ilişkili olarak ilk defa Pierre Bourdieu tarafından kullanılmıştır. Bourdieu, Cezayir'de bulunduğu yıllarda düzenli ve düzensiz işlerde çalışan işçilerin çalışma ve yaşam koşulları arasındaki farklılıkları gözlemleyerek bu çalışanlar için geçicilik ve esneklik anlamını taşıyan précarité kavramını kullanmıştır (Oğuz, 2014, s. 12). Precar ve Proletariat sözcüklerinin birleşiminden oluşan prekarya (precariat) kavramı, İngilizce'de "istikrarsız, çözümsüz ve çözümü zor" anlamlarına gelmektedir (Çakır, 2018, s. 11). Sonraki yıllarda İtalya, Almanya ve Japonya gibi ülkelerde farklı anlamlarda kullanılsa da prekarya sıklıkla geçicilik ve güvencesizliğe işaret etmektedir.

Bugün bile net bir tanımı olmayan ve önümüzdeki yıllarda da tartışılmaya devam edecek gibi görünen prekarya kavramı, genellikle düşük ücretli, güvencesiz, standart dışı işlerde çalışan toplumun farklı kesimlerini nitelemektedir. Günümüzde prekarya, içerisinde göçmenler, kadınlar, öğrenciler, emekliler, işsizler, yoksullar, stajyerler ve geçici işçiler olan farklı toplumsal grupların, esnek çalışmanın getirdiği güvencesizlik ve geçicilik ile mücadele etmek zorunda kaldığı yeni bir sınıftan bahsedilmektedir. Yeni bir tür sömürü

ve egemenlik biçimi olarak da ele alınan prekarya kavramı, Bourdiue'dan sonra L. Wacquant, R. Castel ve R. Sennett gibi teorisyenler tarafından da esnek kapitalizmin bireyler üzerindeki etkisi bağlamında ele alınmaktadır. Ancak bu tez çalışmasında prekarya izole, donmuş bir kategori yerine, güncel bir gerçekliğe işaret eden ve çok tartışılan bir kavram olarak Guy Standing'in Prekarya kuramından yararlanılarak ele alınmaktadır.

2.2.1. Yeni Tehlikeli Sınıf: Prekarya

"Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf" kitabında prekaryayı öncelikle yeni sınıf ve tehlikeli sınıf olarak adlandıran Standing, prekaryanın Marksist anlamda ele alındığında kendi içinde sınıf olmayan ve oluşum sürecinde olan bir sınıf olduğundan bahsetmektedir. Prekaryadan proletaryanın altında, oluşum halinde, yeni bir sınıf olarak bahseden Standing, prekaryayı precarious -güvencesiz- sıfatı ile proletariat -proletarya- isminin birleşiminden oluşan yeni bir terim olarak ele almaktadır (Standing, 2014, s. 21).

Standing, günümüze dair yedili bir toplumsal tabakalaşma sisteminden bahsetmektedir. İlki, az sayıda kişiden oluşan çok zengin elitler, ikincisi bu elitlerin altında yer alan ve tam zamanlı olarak şirketlerde ve kamu kurumlarında sosyal güvenceli olarak çalışan maaşlılar, üçüncüsü maaşlıların yanında yer alan, belirli vasıflara sahip olan ve sözleşmeye dayalı olarak yüksek gelirle çalışan profesyonel ve teknik grup profisyenler, dördüncüsü profisyenlerin altında yer alan, el emeğiyle çalışan ve gittikçe daralan bir grup olarak çekirdek işçilerdir (Standing, 2014, s. 21-22; Çakır, 2018, s. 76). Elitler, maaşlılar, profisyenler ve çekirdek işçilerin altında da prekarya olarak tanımladığı toplumsal grup bulunmaktadır. Standing, işçi sınıfı kökenli olup prekaryalaşmaya sürüklenenler, eğitimli olup esnek bir iş yaşamı için yüksek geliri tercih edenler, göçmenler, sessizler ve ötekiler gibi vatandaşlık haklarından mahrum ve suçlu olarak görülenler olarak tanımladığı prekaryayı üç gruba ayırmaktadır (Çakır, 2018, s. 75).

Standing'in elitlerin altında yer alan ve tam zamanlı olarak şirketlerde ve kamu kurumlarında sosyal güvenceli olarak çalışan olarak tanımladığı maaşlı kesim, sunduğu hizmetlere göre ücretlendirilen, devlet ya da sermaye ile yakın ilişkiler içinde bulunan çalışanlardan oluşmaktadır. Çekirdek işçi olarak tanımladığı eski işçi sınıfı ise, toplumsal sözleşme ilişkileri çerçevesinde birtakım güvencelere ve karşılığında yaptırımlara da sahip olan, çalıştığı saate göre ücretlendirilen ücretli emek, yani proletaryayı

oluşturmaktadır (Standing, 2014, s. 22-29). Prekarya ise kapitalizmin yeni sömürü biçiminin altında maaşlılar ve proletaryadan daha güvencesiz koşullarda çalışan, kendine özgü niteliklere sahip olan çok farklı toplumsal gruplardan oluşmaktadır. Standing'e göre prekarya, parçalı statüye sahip olması ile eskiye dayalı sınıf ya da meslek kavramlarıyla kolay kolay örtüşmemektedir (Standing, 2014, s. 23).

Günümüzde çoğunlukla gençlerden oluşan bu grup iş, sosyal güvence, maaş, çalışma saatleri ve ortamı, örgütsel haklar gibi çalışma koşulları ve özlük hakları açısından geçiciliği ve güvencesizliği deneyimlemektedir. Standing prekaryanın güvencesizliğini, refah devletlerinin ücretli emekçilere ve maaşlı çalışanlara sağladığı güvenceye prekaryanın sahip olmaması üzerinden tartışmakta ve prekaryanın yedi tip güvenceden yoksun olan kişileri tanımladığını belirtmektedir (Standing, 2014, s. 26).

Tablo 4. Sanayi Vatandaşlığı Kapsamında Emeğe Dair Güvenceler (Standing, 2014, s. 26)

Sanayi vatandaşlığı kapsamında emeğe dair güvenceler	
1.Emek piyasası güvenliği	Tam istihdama bağlı bir hükümetin simgelediği makro düzeyde yeterli gelir getirici fırsatlar
2.İstihdam güvenliği	Keyfi işten çıkarmalara karşı koruma, işe alım ve işten çıkarmalar konusunda düzenlemeler, kurallara uymayan işverenlere karşı mali yaptırımlar.
3.İş güvenliği	İstihdamda belli bir mevki elde etme fırsatı ve becerisi, vasıfların giderek geçersizleşmesinin engellenmesi, statü ve gelir açısından yukarı hareketliliğin sağlanmasına yönelik fırsatlar.
4.Çalışma güvenliği	Güvenlik ve sağlıkta yapılan düzenlemeler, çalışma saatlerinin sınırlandırılması, kadınlar için gece işi ve düzensiz çalışma saatlerine yönelik düzenlemeler, iş kazalarına ya da iş

	nedeniyle ortaya çıkan hastalıklara karşı koruma ve iş kazalarından doğan maliyetlerin karşılanması gibi yöntemler.
5.Vasıfların yeniden üretiminin güvenliği	Çıraklık ve istihdam eğitimi gibi yöntemlerle vasıf kazanmaya ve işçinin sahip olduğu becerilerin kullanılabilmesine dönük fırsatlar.
6.Gelir güvenliği	Asgari ücret mekanizması, gelir sınıflandırılması, kapsamlı sosyal güvenlik, gelir eşitsizliğini azaltmak ve düşük gelirlilere destek olmak için ilerici bir vergi sistemi gibi yöntemlerle yeterli bir sabit gelirin sağlanması.
7.Temsil güvenliği	Bağımsız sendikalar ve grev hakkı gibi yöntemlerle emek piyasasında ortak bir ses yükseltebilmek.

“Prekarya iş pazarı güvenliğinden, yeterli gelir elde etme ve iş bulma güvencesinden, işinde kalabilme ve yükselme güvencesinden, sağlık ve kazalara karşı korunma güvencesinden, yetkinleşme güvencesi, ücret güvencesi ve temsil edilebilme güvencesinden yoksundur.” (Standing, 2011, s. 9-11). Bu nedenle de prekarya, herhangi bir kimlikten yoksundur. Kimlikten yoksunluk durumu hem prekaryanın kendisini belirli bir yere ait hissedememesine ve böylelikle de toplumsal dayanışma gösterebileceği bir emek topluluğu içerisinde yer almamasına hem de geleceğine dair bir tahayyülden uzak kalmasına neden olmaktadır. Standing, prekaryanın içerisinde yer alan bazı grupların bazı mesleki yeterliliklere sahip olduğunu belirtse de bu yeterliliklerin geleceği olan bir mesleki kimliğe işaret etmediğinden bahsetmektedir (Standing, 2014, s. 29). Dolayısıyla prekarya olmak, istihdam ya da iş güvensizliği yanında, kariyer anlatısına ya da mesleki kimliğe sahip olmamakla da ilgili görülmektedir. Güvencesizlik, yalnızca emek süreciyle ve iş yeri ile sınırlandırılamayacak kadar gündelik hayatın her alanına yayılan, bir bütün halinde yaşam koşullarını etkileyen bir belirsizlik durumudur (Çelik, 2017, s. 223-226). İçinde bulunduğu güvencesiz koşullar ile serbest emek piyasası tarafından sömürülen prekarya, bir yandan geleceğe dair endişe, umutsuzluk, belirsizlik ve yetersizlik hissederken, bir yandan da iş hayatındaki güvensiz sosyal ilişkilerden dolayı dışlanmışlık ve yabancılaşma ile karşılaşmaktadır (Standing, 2014, s. 49).

Standing, prekaryadan bahsederken öncelikle prekaryanın hangi toplumsal sürecin sonucunda, neden ve nasıl ortaya çıktığını tarihsel bir izlekte değerlendirmektedir. Ona göre çalışma hayatındaki bu dönüşümün kökleri, esneklik uygulamalarına yani 1980'lerin neoliberal politikalarına kadar gitmektedir. 1980'li ve 1990'lı yılların neoliberal ekonomi modeli, kapitalizmin girdiği krizleri aşmak için bir bütün olarak istihdam politikalarını etkileyecek şekilde esneklik uygulamalarına ihtiyaç duymuştur. Bunun için de neoliberal düşünürler ekonomideki her türlü olumsuzluğu esnekliğin olmamasına bağlayarak neoliberal ekonomi politikalarını meşru hale getirmeye çalışmıştır (Standing, 2014, s. 19). İstihdam esnekliği, ücret esnekliği, iş esnekliği ve vasıf esnekliği gibi boyutların küresel şirketler aracılığıyla uygulanmaya başladığı ülkelerde güvencesiz çalışanların sayısı artış göstermiş, emeğin esnekleşmesi ve yaygınlaşması toplumsal eşitsizlikleri artırmış, sınıfsal yapı daha karmaşık hale gelmiştir. Devletlerin de desteklediği neoliberal politikalar, geleneksel endüstri alanlarında olduğu kadar sağlık, eğitim gibi pek çok kamusal alanın da rekabete açılmasına neden olmuştur (Angelis, 2011, s. 162). 2007-2008 yıllarında yaşanan kapitalizm krizinden sonra da güvencesizlik yaygınlaşmış, deregülasyon artmış, toplumsal eşitsizlikler çeşitlenmiş ve artmıştır (Çakır, 2018, s. 72). Bu dönem ile birlikte her türden çalışanın prekaryalaşma süreci hızlanmaktadır:

> "Düşük vasıf düzeylerine sahip, pazarlık güçleri zayıf ve mevcut ücretleriyle geçinemeyenlerin yanı sıra vasıfları önemsizleştirilenler, vasıfları geçici hale gelenler, işlerini kaybetme korkusuyla haklarının ihlaline göz yumanlar ve sömürüye razı gelenlerin sayısı giderek artış göstermektedir" (Amin, 2009, s. 94, aktaran Özalp, 2020, s. 4398).

Standing'in prekarya kuramına ilgili literatürden eleştiriler gelmektedir. Standing'in prekarya kavramını Avrupa merkezli bir yaklaşımla ele aldığını belirten Ronald Munck, bu sınıfın yeni ve tehlikeli bir sınıf olarak nitelendirilmesinin gerçeklik taşımadığını düşünmektedir. Güvencesizlik ve kayıtdışılık, dünyanın başka yerlerinde de deneyimlenmektedir. Samir Âmin, prekaryanın gelişmiş kent nüfusunun çoğunluğunu oluşturan güvenceli ve sigortalı çalışanlardan değil, düşük vasıflı, vatandaş statüsü olmayan, farklı ırklardan ve kayıtdışı sektörlerde çalışan insanlardan oluştuğunu ileri sürmektedir (Çakır, 2018, s. 86). Munck'tan farklı olarak prekaryanın sosyal olarak dışlanmış ya da marjinalleştirilmiş olarak değerlendirilmesini doğru bulmayan Âmin, bu kesimlerin sermaye birikiminin mantığı çerçevesinde sisteme dahil edildiklerinden bahsetmektedir. Bu kişiler zaten sermayenin çıkarlarına uygun şekilde sisteme adapte edilmekte ve işlevsel kılınmaktadır. Bununla birlikte Munck, Standing'in prekaryayı tehlikeli sınıf olarak görmesini politik bir strateji ve sorumsuzluk olarak değerlendirerek

Standing'in prekaryayı sömüren ve yoksullaştıran sistemi görmezden geldiğini belirtmektedir (Çakır, 2018, s. 84). Prekarya istikrardan ve dayanışmadan yoksun olduğu için kendi için sınıf konumunda yer almamakta, Standing tarafından oluşum halindeki bir sınıf olarak değerlendirilmektedir (Çelik, 2017, s. 226). Ancak Standing'in bu yaklaşımı sorunlu bulunmakta, Marksist sınıf yaklaşımının aksine Standing, işçiler arasındaki farklılaşmaları yok saydığı ve işçi sınıfını homojen bir grup olarak ele aldığı için de eleştirilmektedir. Standing'e getirilen eleştirilerden bir diğeri de prekaryayı eskinin istikrarlı işlerde çalışan işçisinin karşısında konumlandırıyor olmasından gelmektedir. Literatürdeki bazı tartışmalar prekaryanın ayrı bir sınıf yerine proletaryanın bir türü şeklinde değerlendirilebileceğini belirtirken, kimi tartışmalar da proletaryanın yeni biçimi olarak ele alınması gerektiğini düşünmektedir (Kutlu, 2018, s. 1869; Bora, 2017, s. 210, aktaran Özalp, 2020, s. 4398). Munck'a göre de prekaryalaşma, emek gücünü farklı şekillerde etkileyen çok boyutlu bir süreç olarak değerlendirilmelidir (Çakır, 2018, s. 79; Munck, 2013, s. 748).

2.3. NEOLİBERALİZM VE EMEĞİN DÖNÜŞÜMÜ

Huws (2018), bilgi toplumu kuramcılarının kapitalizmin artık olmadığı yönündeki tartışmalarına, kapitalizmin mantığından bir şey kaybetmediği ancak yeni bir döneme girildiği görüşüyle katılmaktadır. Ona göre kapitalizmin mantığı her dönemde, girdiği her krizi aşmaya yönelik birtakım stratejiler içermektedir. Bu stratejilerden biri, yeni metalar yaratıp yeni üretim biçimleri, yeni ücretli iş türleri ve yeni piyasalar oluşturmaktır. Daha öncesinde sermayenin kaynağı olarak görülmeyen kültür ve sanat, sosyallik ve kamu hizmetleri gibi alanlar piyasaya sokularak metalaştırılmakta, bu da yeni birikim alanları ortaya çıkarmaktadır. David Harvey bu durumu, *"sermaye birikiminin girdiği her krizde neoliberalizmin kapitalist toplum düzeninin içinde bulunduğu tehditlere yönelik bir panzehir üretmesi"* olarak değerlendirmektedir (Harvey, 2015, s. 27). Kamu hizmetleri bir yandan işgücünü yeniden üretme bakımından işlevsel bir rol oynamakta, bir yandan da emekli maaşı, ücretsiz eğitim, sağlık hizmetleri, işsizlik ve hastalık yardımları gibi "toplumsal gelir" kalemleri içerisinde sayılabilecek destekler sunmaktadır (Huws, 2018, s. 13). Bu hizmetlerin yeni bir sermaye birikim alanı olarak metalaştırılması, özelleştirmeler ve taşeronlaşma ile sağlanmakta, kamu hizmetleri eğitim ve kültürel faaliyetler gibi kolaylıkla metalaştırılmakta, bu da oluşturulan yeni piyasa içerisinde yeni çalışma türleri ve çalışan modelleri oluşturmaktadır. Huws, bilgi ve iletişim teknolojilerinin

gelişmesi, refah devleti anlayışının terk edilmesi ve neoliberal ekonomi stratejileri ile kapitalizmin yeni bir dönem yarattığını şöyle ifade etmektedir:

> "Artık karşılıklı olarak birbirini güçlendiren iktisadi, siyasi ve teknolojik unsurların, işlerin niteliğinde böylesi ani ve köklü bir değişime sebep olduğu bir dönemde yaşadığımızı iddia ediyorum. Burada tüm işlerin değiştiğini ileri sürmüyorum. Tam tersine; savım daha ziyade işin önceki dönemlerde istisnai ya da sıra dışı sayılan bir dizi özelliklerinin, artık halkın giderek büyüyen bir kısmınca veri alındığı ve süreç içinde "normal" çalışma davranışının ne olması gerektiği beklentisinin de dönüşmüş olduğu (Huws, 2018, s. 20)."

Huws, işlerin niteliğindeki dönüşümün birdenbire olmadığını, kendisinin şimdi dördüncü dönemi içerisinde olduğumuzu iddia ettiği sürecin üç farklı aşamadan geçtiğini ileri sürmektedir. İlk dönemi, İkinci Dünya Savaşı sonrasından 1973 yıllarına uzanan, "Kapitalizmin Altın Çağı" (Marglin ve Schor, 1992, aktaran Huws, 2018, s. 20), Fordizm (Lipietz ve Macey, 1987, aktaran Huws, 2018, s. 20) ya da "Refah Toplumu" dönemi olarak adlandırmaktadır. Bu dönemin en önemli özelliği, gelişmiş ve bazı gelişmekte olan kapitalist ekonomilerde ulusal ekonomi politikalarının; hükümetler, işverenler ve sendikalar arasında ilişkilerin de uzlaşıya dayalı olmasıdır. Keynesçi ekonomi politikalarının uygulandığı dönem olarak da adlandırılan bu dönemde, devletler tam istihdam, ekonomik büyüme ve vatandaşların refahlarına odaklanmaktadır. Devlet kendini piyasa ile birlikte ve gerekirse piyasanın yerine geçebilecek güçte konumlandırmaktadır. İstihdamın güvenceli yapısından da o dönemlerde beyaz erkek işçiler gibi toplumsal gruplar yararlanmakta, kadınlar ve etnik azınlıklar emek piyasasının dışında konumlandırılmaktadır. Özellikle kadınlar, emeğin yeniden üretimini sağlayan ücretsiz emekçiler olarak yer almaktadır. Gelişmiş kapitalist ülkelerde sermaye üzerinde söz sahibi olan refah devletleri, 1950-1960'lı yıllar arasında ekonomik büyüme gösterirken, 1960'ların sonuna doğru gelindiğinde biriken sermayenin kriziyle karşılaşmışlardır. *"Yükselen işsizlik ve enflasyon oranları, sosyal harcamaların yükselmesine ve vergi gelirlerinin düşmesine neden oldu, devletler mali krizlerle karşılaştılar"* (Harvey, 2015, s. 20). Yaşanan krize üretilen alternatif ise piyasanın serbestleştirilmesi olmuştur.

Neoliberalizmin kökleri, yükselişi ve sonuçları ile ilgilenen David Harvey'e göre neoliberalizm, serbest piyasa mantığının işlediği, bireylere serbest girişim özgürlüğünün sunulduğu ve neredeyse bütün devletlerin zaman içerisinde uygulamalarını desteklediği planlanmış bir teori olarak görünmektedir. Öyle ki neoliberalizm Harvey'e göre, toplumsal

iş bölümünü, sosyal ilişkileri, yaşam biçimlerini, alışkanlıkları hatta düşünme, anlama ve yorumlama şeklini bile etkileyen bir hegemonyadır (Harvey, 2015, s. 11). Bu hegemonya, 1970'lerden itibaren küresel kapitalizmi örgütlemeyi ve hayata geçirmeyi amaçlayan bir proje olarak yorumlanmaktadır (Harvey, 2015, s. 27). 1970'li yılların başlarında, neoliberalizmin temel değer olarak kabul ettiği bireysel hak ve özgürlükler, neoliberalizmin ideolojik görevinin işlevsel bir aracı olarak yer almış, bireysel hak ve özgürlükler kapitalist sınıfın çıkarları çerçevesinde ele alınıp devletin düzenleyici politikaları için kullanılmaya başlanmıştır (Harvey, 2015, s. 50). Pek çok teorisyen için 1973 yılındaki petrol krizinin kapitalizmin dönüşüm süreci üzerinde önemli bir dönüm noktası olarak kabul edildiği (Koşar, 2017, s. 79) bu dönemi, Huws da kendi teorisinde ikinci dönem olarak tanımlamaktadır. Huws'ta 1970'li yılların ortalarından 1980'lerin sonuna işaret eden bu dönemde, sermaye ile emek arasındaki çatışmalar artmış, refah dönemi politikalarında kadınlar ve göçmenler gibi piyasaya dahil edilmeyen gruplar, birikim için işlevsel kılınarak piyasaya güvencesiz çalışma koşulları ile dahil edilmeye başlanmıştır. Bu dönemin uluslararası konjonktüründe de bir önceki dönemde sermaye birikimlerini artıran çok uluslu şirketlerin çevre ülkelere yatırım yaptığı görülmektedir. Bunun sonucunda piyasa üzerindeki denetim ve kontrolünü kaybeden ulusal hükümetler rekabet etmeye, yeni politikalar ile bu yatırımları kendi ülkelerine çekmeye başlamışlardır. Bu arada da özelleştirmeler ile birlikte devletler, taşıdıkları kamusal refah uygulamalarındaki sorumluluklarından çekilmiş, sağlık, eğitim ve sosyal hizmetler gibi hizmetler özelleştirilerek bireyin sorumluluğuna bırakılmaya başlanmıştır.

1980'lerden sonra IMF ve Dünya Bankası gibi kuruluşlar Keynesçi ekonomi modelinin anlayışını geride bırakarak serbest piyasanın normlarını yaygınlaştıran yegâne kuruluşlar haline gelmişlerdir. Ulusal devletler sermaye üzerindeki kontrollerini yitirerek vatandaşlarının hayatları üzerindeki sorumluluklarından da çekilmek zorunda kalmışlardır. Huws'un deyimiyle "küresel ekonomiyi yönetmek için" kurulan Dünya Ticaret Örgütü (WTO), Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Bankası (WB), Avrupa Birliği (EU) ve Kuzey Amerika Serbest Ticaret Bölgesi (NAFTA) gibi ulus ötesi kuruluşlar, sermayenin serbestleşmesine ve hizmetlerin ticarileşmesine kapı açan birtakım düzenlemeler getirmişlerdir (Huws, 2018, s. 28). Bu kuruluşlardan kredi alan borçlu ülkeler, ödeyemedikleri borçlarının ertelenmesi kararı karşılığında özelleştirme, esnekleştirme ve kamusal refah harcamalarının kısıtlanmasına dayalı yapısal uyum reformlarını uygulamak zorunda kalmışlardır (Harvey, 2015, s. 37). Geçmişin bürokratik ve kurallı yapıları hem sermaye hem de emek piyasası için olumsuz olarak

değerlendirilerek emek piyasasının esnekleştirilmesi meşrulaştırılmaya çalışılmıştır. Esnekleşme düzenlemeleri, özgürlük getireceği vaadi ile yeni bir değer olarak pompalanarak işgücünün büyük bir kısmını oluşturan kişilerin rızası altında yaygınlaşmaya başlamıştır. *"İlk iş, sendikaların gücünü parçalamak ve sendikal haklarından yararlanamayan toplumsal grupları esnek çalışma saatleri ve esnek uzmanlaşma düzenlemeleri ile ikna etmek olmuştur"* (Harvey, 2015, s. 61). Bilgi teknolojilerinin gelişmesi ve esnek düzenlemeler ile yeni hizmet kolları ve "atipik" istihdam biçimleri yaratılmıştır.

Huws, 1989'da Berlin Duvarı'nın yıkılışının yeni bir dönemin başlangıcını temsil ettiğini düşünmekte, 1990-2000'lerin ortalarına kadar süren bu yeni dönem pek çok ekonomik, teknolojik ve siyasi dinamik ile şekillenmektedir (Huws, 2018, s. 22). Harvey de 2000'li yıllara gelindiğinde enformasyon teknolojilerinin bütün yatırımların yaklaşık yüzde 45'ini oluşturduğunu, imalat ve fiziki altyapıların ise yatırımdaki payının düştüğünü belirtmektedir (Harvey, 2015, s. 166). Neoliberal politikalar ile birlikte yeni sektörler sermaye birikimi için serbest piyasaya sunulurken mevcut sektörler de kar odaklı bir şekilde dönüştürülmeye başlanmıştır. Daha öncesinde sermayenin kaynağı olarak görülmeyen kültür ve sanat, sosyallik ve kamu hizmetleri gibi alanlar piyasaya sokularak metalaştırılmakta, bu da yeni birikim alanları ve iş bölümleri ortaya çıkarmaktadır. Bu düzenlemeler, ulus devletlerin varlıklarını kâr amacı güden şirketlerle taşeron anlaşmalar imzalayarak özelleştirmeye başlamasına ve küresel tekellerin gelişmesine neden olmaktadır. Tüm bu gelişmeler bazı devletlerde hükümetler için meşruluk bunalımı yaratırken bazı değişik siyasi taleplerin de önünü açmıştır (Huws, 2018, s. 28). Neoliberalleşmenin rızanın üretilmesi için yeni haklara yönelik sunduğu açılımlar ve insan onuru söylemleri, o dönemin hükümetleri tarafından da kullanılmış ancak bunların hepsi neoliberal düzene uyumlu olarak gerçekleştirilmiştir. Harvey neoliberalizmi, devletin varlığını kapitalist sınıfın çıkarları uğruna işlevsiz hale getiren ve böylelikle de kapitalist sınıfın güçlenmesini sağlayan ekonomi-politik pratikler projesi olarak görmektedir.

Harvey'e göre neoliberalleşme, mülksüzleşme yoluyla birikim yaparak servet ve geliri yeniden dağıtmaktadır (Harvey, 2015, s. 168). Mülksüzleşme yoluyla birikimi Marx'ın ilkel birikim pratiklerinin devamlılığı ve yayılması olarak tanımlayan Harvey, mülksüzleşmenin ilk biçimini özelleştirme olarak görmektedir. Özelleştirme, kamuya ait olan varlıkların metalaştırılması ve şirketleştirilmesi ile piyasa dışında görülen alanları sermaye

birikimine açmaktır. Ulaşım, sağlık, sosyal güvenlik, eğitim, üniversiteler, vb. her türlü kamu hizmeti özelleştirilmektedir. Devlet ise rıza ve baskı aygıtlarıyla bu süreci desteklemekte ve uygulamaktadır. Mülksüzleşmenin ikinci biçimi finansallaşmadır. Harvey'e göre neoliberalleşme, 1990'lı yıllarla birlikte ekonomiden gündelik yaşama kadar her şeyin finansallaştığı ve üretimden finansa doğru bir güç kaymasının görüldüğü bir sürece girmiştir (Harvey, 2015, s. 41). Bu durum, neoliberalleşmenin sınıf ilişkilerini yeniden tanımlamasına ve yükselen ekonomi elitlerinin iktidarlarını güçlendirmesine neden omuştur. Üçüncüsü kriz yönetimi ve manipülasyonudur. Harvey'e göre neoliberalizmin dünyadaki eşitsiz dağılımı, servetlerin yoksul ülkelerden zenginlere aktarılmasının bilinçli bir yöntemi ve manipülasyonu olduğu için, sermaye birikiminin girdiği krizler küresel sermaye birikimini yönetenler tarafından yönetilmekte ve kontrol altında tutulmaktadır (Harvey, 2015, s. 171-172).

2.3.1. Düşünsel Faaliyetin Metalaşması

Huws, düşünsel faaliyetin metalaşması ile ilgili çalışmasını kendi deneyimlerinden doğru ele almaktadır:

> "Son kırk yıl boyunca, fikir insanlarının makul bir dürüstlük ve özerklik seviyesiyle geçimlerini sağladığı Britanya'daki geçim alanlarının çoğunda -yayıncılık, televizyon, gönüllü iş, quanqo (Kongo), yerel yönetim, üniversite, özel araştırma kurumlarında işçi, işveren ve serbest çalışan olarak- görev almamın deneyimlerini kapsıyor. Buralardaki zihinsel faaliyetlerim de benzer biçimde farklı bir dizi mesleki sıfatlarla anılabilir; Editör, yazar, gatezeci, sanat tarihçisi, araştırmacı, resim araştırmacısı, proje sorumlusu, müdür, danışman, eleştirmen, denetmen, değerlendirici, bağımsız uzman, yönetici, eğitmen…ve şimdi profesör." (Huws, 2018, s. 67).

Huws tüm bu deneyimleri içerisinde işin gitgide artan yoğunlaşması, süreçlerin standartlaşması, başarı göstergeleri ve hedeflerin uygulanması, kısa süreli iş sözleşmeleri, projeye bağlı iş, çalışma saatlerinin uzaması ve stres gibi benzer gelişmelere tanıklık ettiğinden bahsetmektedir (Huws, 2018, s. 67-68). Huws'un bu deneyimleri, Fordist çalışma ilişkilerinin değiştiği ve yerine esnekleşmiş çalışma koşullarının geçtiği yeni bir döneme dayanmaktadır. Bilgi temelli topluma geçildiği ile ilgili söylemler çalışma ilişkilerindeki dönüşümün başladığı böyle bir döneme denk gelmektedir.

Huws deneyimlerinden yola çıkarak şekillendirdiği çalışmasında ilk olarak Harvey'nin de neoliberalleşmenin mülksüzleşme yoluyla birikim yapma araçlarından biri olarak gördüğü

metalaşmaya değinmekte, ekonomik ve teknolojik değişimin temel dinamiğinin metalaşma olduğundan bahsetmektedir (Huws, 2018, s. 77; Harvey, 2015, s. 168). Metalaşma, kapitalist toplumlardaki faaliyetlerin kar elde etme amacıyla standartlaştırılması ve yeni bir ürün ya da faaliyet olarak hizmete çevrilmesidir. Böyle bir dönüşüm, yalnızca ucuz emek kaynaklarına ulaşmak ve yeni pazarlar bulmak amacıyla farklı coğrafyalarda yeni yatırımların yapılmasıyla değil, aynı zamanda daha önce kar elde edilmeyen alanların piyasaya sokulmasıyla da gerçekleşmektedir. Daha önce sermayenin kaynağı olarak görülmeyen eğitim, sağlık, sosyal bakım gibi kullanım değeri içeren alanlar piyasaya sokularak metalaştırılmaktadır. Metalaştırma daha çok özelleştirme yolu ile yapılmakta, yeni birikim alanları ortaya çıkmaktadır. Kültür ve sanat, sosyallik ve kamu hizmetleri meta üretiminin bir parçası olarak örneğin içerik üreticisi olarak adlandırılan yeni bir iş kolunu ve çalışan tipini yaratmaktadır (Huws, 2018, s. 10-12). Bir yandan şirketler rekabetçi ortam yaratıp işsizlik kaygısı ile buldukları düşük ücretli işlere tamam demek zorunda kalan bir işçi tipi ortaya çıkarırken, bir yandan da ucuz rekabet piyasasında mücadele etmek zorunda kalan ve daha yüksek kaliteli ürünleri üreten yüksek vasıflı ve yaratıcı işçilere ihtiyaç duymaktadır. Huws, zihinsel emeğe odaklanarak metalaşmanın düşünsel emek tarafından harekete geçirildiğini düşünmektedir. Ancak Huws'a göre zihinsel emek metalaşmayı geliştirirken bir yandan kendisi de metalaşma süreciyle karşılaşmaktadır (Huws, 2018, s. 79). Yaşamlarını sürdürebilmek için yeni metalara bağımlı hale gelen çalışanlar, bunları karşılayabilmek için gelir kaynağına ihtiyaç duydukça kapitalizm de çalışanların hayatlarındaki gücünü artmıştır (Huws, 2018, s. 10).

Huws, kapitalizmin hayatın her alanına nüfuz ettiği, teknolojik gelişmelerin hızlandığı ve emek süreçlerinin kısa süre içinde değiştiği, bedensel ve bedensel olmayan işler arasındaki ayrımın ortadan kalktığı, piyasa dışında olan alanlardan yeni işlerin var edildiği günümüzde, bu değişimleri açıklarken kullanılan kavramlara yeni tanımlar bulmak gerektiğini belirtmektedir (Huws, 2018, s. 167). Örneğin, Marx'ın üretimle olan ilişkisi ve sermaye ile olan karşıtlığı üzerinden tanımladığı işçi sınıfı kavramının bugün boşa düştüğünü düşünenler vardır. Bunlara göre, yaşamın her yönü piyasa ilişkileri ile şekillendiğinden kapitalist sınıf karşısında, kapitalist sınıfa dahil olmayan bir çoğunluk bulunmaktadır. Guy Standing'in kuramında bu kalabalık prekarya iken Micheal Hardt ve Antonio Negri'nin kuramında kalabalık bir işçi sınıfının yerini almaktadır (Huws, 2018, s. 168). Huws, prekarya ya da kalabalık işçi sınıfı olarak kavramsallaştırılan bu yeni emek gücüne dair tartışmaların, emek değer kuramını sorgulamak ve günümüz koşulları için

kullanılabilir olup olmadığını görmek adına önemli bir başlangıç noktası olduğunu düşünmektedir (Huws, 2018, s. 169).

2.4. EMEK DEĞER KURAMI VE YENİDEN ÜRETKEN EMEK

Marx toplumu üretim tarzları, toplumsal değişimi de üretim tarzlarının değişimi üzerinden açıklamaktadır. Üretim tarzını, insanların yeme, içme, barınma gibi temel ihtiyaçlarını giderirken doğayla ve birbirleri ile girdikleri ilişki üzerinden tanımlamakta, bu ilişkinin her dönemde farklı şekilde örgütlendiğinden bahsetmektedir. Marx, yaşadığı modern toplumun üretim koşulları kapsamında üretim ilişkisini düşünerek kapitalist üretim ilişkisini anlatmaktadır. Üretim ilişkisini insanların üretim faaliyetlerindeki ilişkileri olarak tanımlayan Marx, kapitalist toplumda üretim ilişkisini üretim araçlarına sahip olan ya da bu araçları denetleyen ile kendi geçimlerini sağlamak için üretim araçlarına sahip olanlara çalışmak zorunda olan ve çalıştıkça üretim araçlarına sahip olanların refahını artıran kişilerin ilişkisi üzerinden ele almaktadır. Marksist kurama göre üretim ilişkisi sömürü ilişkisidir çünkü, kendisinin ve kendisine bağlı olanların geçimini sağlamak için çalışmaktan başka bir şeyi olmayan kişilerin, elindeki varlığı birikim yapmak için büyütmek isteyenlerin amaçlarını gerçekleştirecek şekilde çalışmasını, ona hizmet sunmasını içermektedir. Kapitalist üretim ilişkisinde üretim araçları, piyasa koşullarında para karşılığı alınan ve birikim yapmak amacı ile satılan araç geçerlerdir. Kapitalist üretim ilişkisinde üretim aracı sermaye vasfına bürünmektedir. Bu üretim ilişkisinde teknoloji, üretim araçlarını denetleyenler açısından verimi ve onların refahını arttıran bir araç olarak kullanılmaktadır. Teknoloji, emeğe bağımlılık oranlarını azaltması bakımından kapitalizm için önemlidir. Kapitalizmin ayırt edici vasfı, üretim süreçlerini örgütlemektir. Kapitalizm, kendi ihtiyaçlarını gidermek üzere insanların yürütmüş olduğu faaliyetlerin düzenlenmesidir.

Marx'ın kapitalist üretim tarzı, üretim ilişkileri üzerinden genelleşmiş bir meta üretim sistemidir. Piyasa koşulları içinde metalar kendi piyasa değerleri üzerinden mübadele edilirler. Meta, kapitalistin piyasa mübadelesi sonunda kapitaliste sermaye kazandıran üretim nesneleridir. Kullanım değeri bir ihtiyacın giderilmesi için yapılmış olan üretimi gösterirken değişim değeri nesnelerin, metaların piyasada değişim için kendisinden talep edilen değerdir. Bu metaların değişim değeri, o metalarda içerilmiş olan sosyal emek değerine eşittir. Sosyal emeğin karşılığı kapitalist mübadele ilişkisi içinde işçiye ödenmektedir. Geçinmek için çalışmak durumunda olan işçi, belirlenen süre boyunca

kapitaliste çalışmakta, sonunda belli bir değer üretmektedir. Bu değerin birazı, asgari geçim masrafını karşılamak için gerekli emek zaman içerisinde üretilirken kalanı yani artı değer, kar ve yatırım olarak değerlendirilmek üzere kapitalist tarafından alınmaktadır (Huws, 2018, s. 171). Kapitalist üretimde malların kendi başlarına bir değeri yoktur, bütün değer içindeki sosyal emektir. Bu, Marx'ın teorisinin de özünü oluşturmaktadır. Yani insanın emeğinden başka metanın bir değeri bulunmamaktadır. Kapitalist, işçinin çalışma gücünü istihdam ederek ve zorlayarak onların çalışma gücünün değerinden daha fazla değer üretmeye, artı değer üretmeye çalışır. Bu artı değerin bir kısmı kapitalistin karını yani ölü emeği oluşturmakta, bu kar sosyal emekten ortaya çıkmaktadır.

Marx kapitalizmin gelişimini meta üretiminin genelleşmesi, kar arzularının düşmesi, yeni birikim alanlarının ortaya çıkması, üretimin toplumsallaşması, kültürel ihtiyaçların dönüşümü, proleterleşmenin artması ve sınıf bilincinin gelişmesi eğilimleri ile açıklamaktadır. Meta üretiminin genelleşmesi, bir toplumdaki üretim faaliyetlerinin kapitalist olmayan biçimden kapitalist biçimlere doğru, kar ve birikim yapılabilecek şekilde örgütlenmesidir. Kapitalist üretim sistemi, genelleşmiş meta üretimidir. Kapitalizm gelişirken mevcut üretim alanlarındaki her bir faaliyet alanı dönüşmektedir. Sermaye belirli bir alanda yoğunlaşmaya başladığında, karlılık oranı rekabetten dolayı düşmeye başlar. Düşen kar oranlarını dengelemek için kapitalizm, daha önceden birikim amacıyla örgütlenmemiş, "kapitalist olmayan" iş alanlarına yönelir ya da mevcut olanları da yeniden düzenler. Hangisi birikim için karlı olacak ise o alana girer. Yani sermayenin kar oranlarının azaldığı yerlerden daha yüksek karlılık oranı olabilecek yerlere doğru bir gelişim sergiler. Ayrıca kar oranlarının düşmesi, kapitalistleri teknolojilerini yenilemeye itmektedir. Daha önceden birikim amaçlı olmayan mevcut faaliyetlerin bu şekilde birikim amaçlı olarak yeniden örgütlenmesi, yeni birikim alanlarının ortaya çıkmasıdır. Kapitalistler teknolojilerini, üretim tekniklerini, örgütlenme biçimlerini kar için değiştirmektedir. Üretimin toplumsallaşması, bir kişinin piyasada mübadele etmek üzere üretimde bulunmaya geçmesi ile üretim kişinin kendisinin olmaktan çıkıp başkaları için üretmesine dönüşmektedir. Her türlü üretim faaliyetinin bir üretim sistemi içinde birikim amaçlı örgütlenmesidir. Kapitalizm sadece mevcut üretim alanlarını mal ve üretim faaliyetlerine dönüştürmekle kalmaz. Kendi birikim ufkunu genişletmek için kendini yenileyebilmek ister. Bu da kültürel ihtiyaçların dönüşmesi demektir. Marx'a göre, kapitalizm kültürel ihtiyaçları devrimci bir dönüşüme uğratmaktadır. Aslında bu, kapitalistlerin birikim yapmak için uydurdukları bir süreçtir. Çünkü yeni ihtiyaçlar yeni

üretim alanları, yeni birikim alanları doğurmaktadır. Dolayısıyla kapitalizm genel olarak mevcut alanları dönüştürerek, yeni alanlar yaratarak ve kültürel ihtiyaçları dönüştürerek gelişmektedir.

Marx'ın proleterleşme tezine göre, kapitalist gelişme insanları üretim araçlarının mülkiyetinden koparmaktadır. Ortaya çıkan sistem, daha fazla insanın emeklerini sömüren, onları daha kötü yaşam koşullarına iten bir sistemdir. Marx'a göre emek sömürüsü her üretim tarzında farklı gerçekleşmektedir. Kapitalizmde emek sömürüsü, üretim araçlarının sahibi olanlar için onların refahını, gelirini arttırmak için çalışan; üretim araçları sahibinin de üretilene el koyarak gelirini arttırmasına dayalı bir sistemdir. Marx'a göre bir üretim ilişkisi, o üretim tarzının merkezini oluşturmakta, sınıflar da onların etrafında şekillenmektedir. Marx'ta emek, üretken ve üretken olmayan emek olarak işçinin üretim ilişkisi içerisindeki konumuna göre değerlendirilmektedir. Huws ise Marx'tan farklı bir ayrım yaparak emeği, bir bütün olarak kapitalizm için üretken emek (yeniden üretken emek) ve tekil kapitalistler için doğrudan üretken emek şeklinde sınıflandırmaktadır:

Tablo 5. Küresel İş Bölümü (Huws, 2018, s. 173)

	Ücretli Emek	Ücretsiz Emek
Yeniden üretken emek (bir bütün olarak kapitalizm için)	A Kamu yönetimi ve kamu hizmeti işleri (STK'lar da içinde olmak üzere) + bireysel olarak sağlanan özel hizmetler	B Ev işleri (çocuk bakımı, hanehalkı işleri, piyasa dışı kültürel faaliyetler)
Doğrudan üretken emek (tekil kapitalistler için)	C Meta üretimi ve dağıtımı	D Tüketim işi

	“düğüm içi emek”	

Marx’ta eğer bir üretim ilişkisi sömürüyü tarif etmiyorsa, o ilişkiye dahil olanlar sömürü ilişkilerinin dışında kalan, üretime dahil olmayanlar olarak görülmektedir. İstihdam piyasasına girmeyenler, birisi için çalışmayanlar, dilenciler, öğrenciler, bağımsız köylüler, kendi hesabına çalışan esnaf, avukat, doktor ve devlet çalışanları gibi gruplar Marx’a göre sınıf sisteminin dışındadır. Marx bu sınıfları ücretli emek içerisinde değerlendirmekle birlikte artık değer üretmedikleri için üretken emek içerisinde ele almamaktadır. Marx’a göre, eğer birisi hizmeti doğrudan kullanan tarafından örneğin, evde kullanım değeri üretmek için piyasadan bağımsız bir emek harcaması için istihdam ediliyor ise o işçi Marx’a göre üretken emek içerisinde sayılmamaktadır çünkü emeğinden artık değer biçiminde sermaye üretilmemektedir. Ancak bu tür bir işçi, kapitalist bir aracı tarafından istihdam ediliyorsa o zaman üretken emek kategorisinde yer almakta, Huws’un tablosuna göre B’den A’ya yer değiştirmektedir. Marx’ın bu görüşünün aksine Huws, parça başı iş yapan ya da kendi hesabına çalışan kişinin hem sermaye birikimine hem de geçimlerine doğrudan katkı sağladığını düşünmekte, bu şekilde çalışanları ücretli ve üretken emek içerisinde değerlendirmektedir (Huws, 2018, s. 173). Huws ücretli emeği hem kapitalistler için bir değer hem de işçinin yaşamını sürdürmesi için gerekli geliri üreten emek olarak değerlendirmektedir. Huws’a göre, emeği Marx’ın terimleriyle sadece üretken olup olmadığına göre tanımlamak, işçinin geçinmesine katkı sağlamadan, doğrudan sermaye için değer üreten ücretsiz emeğin de olduğu gerçeğini görmezden gelmek demektir (Huws, 2015, s. 174). Bu aynı zamanda günümüzün yaratıcı işlerinde zihinsel emekleriyle hayatlarını devam ettiren çalışanların kendi adına çalışan, ücretli işçi ve küçük meta üreticisi gibi çeşitli konumlarda ve çelişen kimliklerle değerlendirilmesine yol açmaktadır (Huws, 2015, s. 194-195).

Huws’un “düğüm içi emek” olarak adlandırdığı grup, emek piyasasında en hızlı büyüyen hem maddi hem de maddi olmayan metaların üretimi ve dağıtımında yer alan ve kapitalist işletmelerce istihdam edilenlerdir. Bu grup genelde kırsaldan ya da diğer ülkelerden göçmen olarak gelen, parça başı işlerde çalışan ve geçici sürelerde istihdam edilenlerden oluşmaktadır. Huws’a göre kamu hizmetlerinin metalaşması, çizelgedeki A kutusundan C kutusuna bir kayma yaratmaktadır. Kamu hizmetlerinin özelleştirme ya da

taşeron uygulamaları ile piyasa ilişkilerine dahil edilmesi, yeniden üretken emek kategorisi içerisinde yer alan kamu hizmet işlerinin, meta üretimi ve dağıtımı anlamında doğrudan üretken emek içerisinde değerlendirilmesini gerektirmektedir. Aynı zamanda, hane halkı işleri ya da kültürel faaliyetler gibi piyasa dışında görülen hizmet alanlarının ve tüketim mallarının metalaşması, bir bütün olarak kapitalizm için yeniden üretken ücretsiz emeği, kapitalist için yapılan bir tüketim işine döndürmektedir. Huws, bu durumda hanehalkı üyelerinin kullanım değeri üretmesinin, piyasadan meta satın almaya dönüştüğünü belirtmektedir (Huws, 2015, s. 175).

Huws'a göre bedensel olmayan işlerde bir genişleme olsa ve bilgi ve iletişim teknolojileri ile maddi olmaktan çıkarılmış bu emeğin görünürlüğü artsa da maddi metaların fiziki üretimi hala geçerlidir. Bu nedenle de zihinsel ya da dijital emek gibi bilgi temelli maddi olmayan bir emek faaliyeti, yeni bir ekonomi toplumunun parçası olarak değil, küresel iş bölümünün karmaşıklığının bir sonucu olarak değerlendirilmelidir (Huws, 2015, s. 176). Meta üretimi, kapitalizmde asıl değer üretme biçimi olarak görüldüğünden, piyasa ilişkileri içerisinde yer almayan bir işte çalışan kişi artık değer üretmiyor olarak görünerek ya Marx'ın üretken-üretken olmayan emek ayrımına göre değerlendirilmekte ya da Marx'ın emek-değer kuramının günümüz toplumu için geçerli olmadığı düşünülmektedir. Huws tam da bu iddialara karşı Marx'ın emek-değer kuramından yararlanarak ama onu eleştirdiği noktaları geliştirerek yeniden üretken emek ve doğrudan üretken emek sınıflaması yapmaktadır.

2.5. EMEĞİN YENİ BİÇİMİ: MADDİ OLMAYAN EMEK TEORİSİ

U. Huws'un yeniden üretken emek ve D. Harvey'nin neoliberalizm teorisinde görüldüğü üzere, bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi ve neoliberal politikalar ile kapitalizm, daha önce piyasanın dışında kabul edilen pek çok alanı özelleştirme ve metalaştırma ile piyasa ilişkilerine dahil etmektedir. Sağlık ve eğitim gibi kamusal hizmetlerden kültürel faaliyetler ve sosyal ilişkilere kadar günlük yaşamın her alanının piyasalaştırılarak ekonomide üretken bir hale gelmesi, yeni küresel iş bölümünü ve çalışma alanlarını oluşturmuştur. Bilgi toplumu kuramları bağlamında değerlendirildiğinde, bilginin ekonominin değer yaratan kaynağı haline dönüşmesi ve yeni hizmet alanlarının bilginin bu merkeziliği etrafında örgütlenmesi ile yeni bir emek gücünden bahsedilmektedir. Bilgi temelli toplum teorisyenlerine göre, enformasyon teknolojisinin ve hizmet sektörünün

gelişmesi ile postendüstriyel bir aşamaya geçilmiş ve maddi olmayan yeni emek biçimleri baskın hale gelmiştir.

Literatürde maddi olmayan emeğe dair kabul etmeye, reddetmeye ya da birtakım savunularını kabul etmeye dayanan tartışmalar yer almaktadır. Kimileri maddi olmayan emeğin maddi emeğin yerini aldığı ve bilgi ekonomisi tartışmaları çerçevesinde yeni bir üretken emek olduğu tezini reddederken, kimileri maddi olmayan emek tartışmasının üretken ve üretken olmayan emek ayrımını göz ardı ettiğini, kimileri de maddi olmayan emek teorisi ile Marx'ın maddi olmayan emek tartışması arasında bir ilişki kurulamayacağını ve yeni emek biçimlerinin maddi olmayan emek teorisinden ziyade Marx'ın kuramı ve kavramsal çerçevesi ile daha iyi anlaşılabileceğini savunmaktadır.

Maurizio Lazzarato, Antonio Negri, Michel Hardt ve Andre Gorz'un 1990'lı yıllarda gündeme getirdiği maddi olmayan emek tartışması, sıklıkla Marx'ın emek-değer kuramıyla karşılaştırılmaktadır çünkü bu teorisyenler kuramlarını Marx'ın kullandığı emek, değer ve sınıf kavramlarıyla şekillendirmişlerdir. Negri ve Hardt da küreselleşme, postmodernizm, postfordizm ve bilgi toplumu gibi kavramsallaştırmalar ile ele alınan dönemi, kapitalizmin toptan dönüşüm geçirdiği bir dönem olarak ele almışlardır. Enformasyon teknolojisinin kullanıldığı işler ile sanayi toplumundan sanayi sonrası toplum aşamasına geçildiğini müjdelemekte ve sanayi toplumunun fikirlerini yansıtan Marx'ın emek kuramının bu yeni dönem için tekrardan değerlendirilmesi veya geliştirilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Pek çok başka teorisyene göre Hardt ve Negri maddi olmayan emeği kendilerine göre yorumlamaktadır çünkü Marksist kavramları kullanmalarına rağmen bu kavramları Marx'tan ayrı bir şekilde inşa etmektedirler (Wright, 2018, s. 74).

> "Toplumsal ve üretici faaliyeti modern sosyalist geleneğin terimleri ile açıklamak olanaksız hale geldi: Bugün en çok üretim biçimini ve değerlendirme süreçlerini etki altına alan maddi olmayan emeğin (düşünsel, bilimsel, bilişsel, ilişkisel, iletişimsel, duygusal vs.) hegemonyası ile karşı karşıyayız. Bu emek biçiminin bütünüyle yeni birikim ve sömürü tarzlarına alt güdümlü kılındığı malum. Bu yeni birikim ve sömürü biçimleri klasik emek-değer yasasıyla açıklanabilir değil. … Modern ile postmodern arasındaki ilk süreksizlik unsuru işte budur." (Negri, 2013, s. 26, aktaran Koşar, 2018, s. 68).

2.5.1. Maddi Olmayan Emek ve Çokluk

1960'lara gelinceye kadar bedensel üretim ile karakterize edilen iş, 1960'lı yıllarda bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimiyle maddi olmayan, entelektüel emek biçimlerine ihtiyaç duymaya başlamıştır. Bu ihtiyaç, bedensel üretime dayalı işler yapan, ideolojileri, kültürel ve duygusal aidiyetleri benzer olan işçi sınıfı ya da proletarya yerine, üretime becerileri ve bilgileri ile dahil olan yeni bir emek gücünü ortaya çıkarmıştır (Wright, 2018, s. 70-71). Yeni iş kolları içerisinde maddi olmayan emek olarak kavramsallaştırılan yeni emek gücü, Guy Standing'in kuramında prekarya olarak ele alınırken Antonio Negri ve Micheal Hardt'ın kuramında kalabalık bir işçi sınıfının yerini almaktadır (Huws, 2018, s. 168).

Maddi olmayan emek kavramı ilk defa M. Lazzarato tarafından ortaya atılmış, sonrasında A. Negri ve M. Hardt tarafından genişletilerek sanayi sonrası topluma dair teorilerde kullanılmaya başlanmıştır. Maddi olmayan emek kavramının kökleri 2.Dünya Savaşı sonrası, İtalyan Marksizminin işçicilik (Operaismo) olarak adlandırılan kolunda, işçicilik ötesi -*post-workerism* ya da *post-operaismo* - düşünce dünyasında şekillenmiştir (Wright, 2018, 53). Genel olarak Negri gibi Operaismo geleneğini takip eden teorisyenler işçi sınıfının değişen biçimini anlamaya çalışmışlar, bu süreçte de 1970'lerin postendüstriyalizm ve 1980'lerin teknolojizminden etkilenmişlerdir (Koşar, 2017, s. 16).

Lazzarato'ya göre maddi olmayan emek, metanın enformasyonel ve kültürel içeriğini üreten emek iken Hardt ve Negri'ye göre bilgi, enformasyon, iletişim, ilişkiler veya duygusal ifade gibi maddi olmayan ürünler üreten emektir (Lazzarato, 1996, s. 133-136; Hardt ve Negri, 2011, s. 108). Lazzarato'da enformasyonel içeriği üreten iş, sibernetik ve bilgisayar kontrolü ile ilgiliyken kültürel içeriği üreten iş, kamuoyunu, kültürel ve sanatsal standartları belirlemeye yönelik moda, zevkler, tüketici normları ve kamuoyu gibi etkinlikleri içermektedir (Lazzarato, 1996, s. 142-143). Negri ve Hardt ise maddi olmayan emeği üçe ayırmaktadır:

> "Birincisi, enformatikleşmiş ve bizatihi üretim sürecini dönüştürecek bir şekilde iletişim teknolojilerini bünyesine katmış bir endüstriyel üretimle ilgilidir. İkincisi, analitik ve sembolik işlerin maddi olmayan emeğidir. Üçüncü tür, duygulanımın üretimi ve işlenmesiyle ilgilidir." (Hardt ve Negri, 2000, aktaran Sayers, 2018, s. 39).

Hardt ve Negri'nin maddi olmayan emek türlerinden enformasyonel üretimle ilgili olan emek, Lazzarato'nun enformasyonel içerik üreten işi ile benzerlik göstermesine rağmen,

Hardt ve Negri sonraki yıllarda, endüstriyel üretimle ilgili olan emek türü hizmete dönüştüğü ve maddi mal ürettiği için maddi olmayan emek kategorisinde ele almamaktadır (Sayers, 2018, s. 39). Negri ve Hardt'ın sembolik ya da entelektüel emek dediği emek, entelektüel ve dilseldir, fikirler, semboller, kodlar, metinler, imajlar ve buna benzer diğer ürünleri üretmekte, maddi bir ürün yaratma amacında olmadığı için ticari, idari ve hizmet işlerine benzemektedir (Hardt ve Negri, 2011). Bu emeğin çalışanları duygu ve davranışlarla uğraşan, vasıflı ve düşük vasıflı olarak farklı özellikler gösterenlerden oluşan parçalı görünümdeki bilgi işçileridir. Vasıflılar, çalışma koşulları üzerinde denetim sahibi olan üst düzey uygulayıcılar ve rutin, sembolik manipülasyon işlerinde çalışan düşük vasıflılar olarak bölünmektedir (Hardt ve Negri, 2001, s. 292, aktaran Wright, 2018, s. 56). Negri ve Hardt'ta emek, rahatlık, esenlik, tatmin, heyecan ya da tutku gibi hisleri üreten ve işleyen bir emek biçimi olarak tanımlanan duygulanımsal emek, sanayi sonrası toplumda iş iletişimsel ve sosyal hale geldiği için biyopolitik emek olarak da kavramsallaştırılmaktadır (Sayers, 2018, s. 41-42).

Sembolik emek de öznelliği duygulandırmakta, yaratmakta ya da değiştirmektedir. Sembolik iş dağıtım, pazarlama ve değişim sürecini içerdiği için aslında sanayi üretimi için de zorunlu bir ihtiyaçtır (Sayers, 2018, s. 40). Hardt ve Negri bu iki emek arasında kesin bir ayrım ifade etmemekte, bu iki emeğin birlikte göründüğünden bahsetmektedirler (Hardt ve Negri, 2011, s. 108). Duygulanımsal emeğin sonuçları, toplumsal ilişkileri üretmeye, yeniden üretmeye hizmet eden ve nihai ürünü toplum olan kendi kendini yaratma biçimleridir (Sayers, 2018, s. 43). Bir benzerlik kurmak gerekirse, Huws'un yeniden üretken ücretli emek olarak kategorileştirdiği STK'lar da dahil kamu hizmetleri ve bireysel hizmetler Hardt ve Negri de entelektüel emeğe karşılık gelmektedir. Duygulanımsal emek ücretsiz emeği yani bakım ve yardım işlerini de kapsamakta, Hardt ve Negri maddi bir ürüne sahip olmadığı için duygulanımsal emeğin Marx tarafından açıklanamadığını düşünmektedir (Sayers, 2018, s. 42).

Hardt ve Negri'ye göre bu emek türü Marx'ın maddi üretiminden farklıdır çünkü maddi olmayan emek sadece nesneler değil, öznellikler de üretmektedir (Sayers, 2018, s. 38). Maddi olmayan emeği biyopolitik emek olarak da tanımlayan Hardt ve Negri, ilişkileri ve toplumsal yaşamın kendisinin üretimini somut bir şey üretmediği gerekçesi ile maddi olmayan olarak ele almaktadır. *"Ekonomik, politik ve kültürel, toplumsal hayatın kendisinin üretimi, biyopolitik üretim içinde giderek birbiri ile örtüşmektedir"* (Hardt ve Negri, 2000, s. xiii, aktaran Sayers, 2018, s. 38). Bu görüş, kapitalist üretim ile yeniden

üretim arasındaki ayrımın silindiği varsayımına dayanmaktadır (Koşar, 2018, s. 100). Keza, Huws'un yeniden üretken emek teorisi bağlamında değerlendirildiğinde de bu emek türü, Marx'ın üretken-üretken olmayan emek sınıflandırmasından farklı bir yerde bulunmaktadır. Hardt ve Negri'nin teorisine göre maddi olmayan emek toplumsal ilişkileri ve yaşamın kendisini ürettiği için Marx'ın teorisine karşıt olarak üretken görülmektedir (Koşar, 2018, s. 101). Marx emek-değer kuramında bu türden bir emeği artı değer üretmediği için üretken olmayan emek olarak değerlendirirken, Huws'un küresel kapitalizm teorisinde de yeniden üretken emek olarak değerlendirilmektedir.

Marx, maddi olmayan emeğe emek-değer teorisinde açıklıkla değinmemekle birlikte, o dönem için hizmetler başta olmak üzere, elle tutulur somut ürünler üretmeyen bu emeğin üretken-üretken olmayan emek kavramsallaştırmasına göre ele alınma biçimi üzerinde durmaktadır. Buna göre Marx, üretken emeği maddi mal üretimi üzerinden ele alan ve kapitalist için artı değer üreten emek olarak tanımlayan Adam Smith'in fiziksel maddeci yaklaşımını eleştirmiştir (Karahanoğulları, 2008, s.1263, aktaran Koşar, 2018, s. 102). Marx'a göre meta ve değişim değeri emeğin maddeleşmesidir ancak maddeleşme Smith'te olduğu gibi fiziksel bir ürüne indirgenmemelidir (Koşar, 2018, s. 109). Maddi olmayan emek bu açıdan değerlendirildiğinde, kültür ya da hizmet işlerinin ürününün de toplumsal üretim ilişkilerini dönüştürmesi nedeniyle maddi olduğu söylenebilmektedir. Dolayısıyla Marx'ın üretken ve üretken olmayan emeğin sınıflandırması, yapılan işin özelliklerine ya da sektörüne dayalı bir değerlendirmeyi içermemekte, aksine emeğin kapitalist üretim ilişkileri içerisindeki konumuna göre ele alınmaktadır (Koşar, 2017, s. 25). Marx'ın üretken ile üretken olmayan emek arasındaki farkı metanın fiziksel niteliğinden değil, kapitalist ile girilen sömürü ilişkisinden doğru ele aldığı görülmektedir:

> "Kapitalist üretimin doğrudan amacı meta üretimi değildir, artı-değer ya da kâr üretimidir, hedef ürün değil, artı-üründür. Emeğin kendisi de bu bakış açısından, yalnızca, sermaye için kâr ya da artı-ürün yarattığı ölçüde üretkendir. Eğer işçi kâr yaratmıyorsa, emeği üretken değildir." (Marx, 1999, s. 524).

Bununla birlikte Marx, zihinsel emek gücünün artı değeri yeniden ürettiğinden şu şekilde bahsetmektedir:

> "Değişik emek türlerini ve dolayısıyla zihin emeğiyle kol emeğini- ya da bunlardan birinin daha hâkim olduğu emek türlerini- birbirinden ayırmak ve farklı insanlar arasında dağıtmak, kapitalist üretim tarzının gerçekten ayırdedici özelliğidir. Ancak bu, maddi ürünün, bu insanların ortak ürünü olmasını ya da maddi zenginlik içinde

> yer alan ortak ürünleri olmasını önlemez. Tüm bu insanlar, yalnızca maddi zenginliğin üretilmesine doğrudan katılmakla kalmazlar, üstelik emeklerini de doğrudan, sermaye olan parayla değişirler ve dolayısıyla, ücretlerine ek olarak kapitalist için bir artı değeri yeniden üretirler." (Marx, 1998, s. 362).

Negri ve Hardt, maddi olmayan emeğin maddi emeğin yerini aldığını, sermayenin maddi olmayan emeğe bağımlı hale geldiğini ve bu emeğin hegemonik bir halde olduğunu belirtirken, bu durumun değer süreci üzerindeki etkilerine değinmektedir. Onlar gibi pek çok sanayi sonrası toplum teorisyeni meta üretiminin devam ettiğine ancak meta üretiminin yerini yeni toplumsal etkinlik ve örgütlenme biçimlerinin aldığına dikkat çekmektedir (Wright, 2018, s. 70). Burada yine Marx'tan farklı bir okuma yapan teorisyenler, bilginin ölçülemez olması ile değerin yani soyut emeğin artık ölçülemeyeceğini düşünmektedirler (Wright, 2018, s. 54; Amorim, 2013). Marx'a göre emek, servetin kaynağı, emek zaman da servetin ölçüsüdür çünkü sermaye birikmiş emek zamandan başka bir şey değildir (Wright, 2018, s. 60). Ancak Negri ve Hardt gibi düşünürler emeği bedensel emek, değeri de bedensel emeğin ölçülebilir bir ifadesi olarak tanımladıklarından maddi emeğin yani, bedensel emeğe dayanan emeğin değer ürettiğinden bahsetmektedirler. Onlara göre değerin ölçüsü olan emek zamanın yerini maddi olmayan emekte boş zaman almaktadır (Wright, 2018, s. 73-81). Marx'ta tüm insan etkinliği ancak belli bir yere kadar zihinsel emeğe bağlıdır ve nesnelleşme süreci taşıdığı için de soyut emek olarak adlandırılmaktadır. Dolayısıyla Negri ve Hardt'ın yaptığı gibi zihinsel emeğin bedensel emeğin karşısında konumlandırılması doğru görünmemektedir. Marx'ta maddi üretim, yalnızca maddi malların üretilmesini değil, toplumsal üretimin fiziksel ve fiziksel olmayan nesnelliğini ifade ettiği için, maddi olan maddi olmayan'ı, maddi olmayan da maddi olanı karşılıklı olarak içermektedir (Koşar, 2018, s. 108-109). Dünyanın pek çok yerinde endüstriyel üretimin devam ettiğini gösterdiği sürece sermaye, maddi ve maddi olmayan metaların üretimini birleştirmekte, bedensel emek sömürüsü de entelektüel emek sömürüsü de devam etmektedir. Marx'a referansla, bedensel ve fiziksel emek birbirleri tarafından belirlenmeye devam etmektedir.

Maddi olmayan emek biçimlerinin 1960'lı yıllarda Batı Avrupa, ABD ve Japonya gibi gelişmiş ülkelerde başlayan gelişimi, modern toplumdaki esas üretici güç olarak değerlendirilmiştir. Negri modernizmden postmodernizme, sanayiden enformasyona geçilmesi ile emeğin de maddi emekten maddi olmayan emeğe evrildiğini düşünmektedir. Ona göre üretim tüm toplumsal yaşamın üretimi haline geldiği için tüm

toplum çokluğu oluşturarak üretici olmaktadır (Koşar, 2017, s. 25). Maddi olmayan emeğin yeni bir üretken güç olduğunu iddia eden bilgi ekonomisi teorisyenleri, emeğin, değerin ve işçi sınıfının sona erdiğini ilan etmektedirler. Negri ve Hardt gibi diğer postendüstriyel toplum teorisyenleri de kapitalizmin eski tezahürünün sonra erdiğini ve yeni toplumda eski sınıf yapısının çözüldüğünü savunarak 1970'li yılların yeni toplumsal hareketlerini bunun kanıtı olarak sunmaktadırlar (Koşar, 2017, s. 40). Öyle ki, Negri ve Hardt'ın bu görüşlerinin ve çokluk kavramının Alternatif Küreselleşme Hareketi ile ilişkisi olduğu düşünülmektedir. Negri'nin işçi dışı öğelerden kurulmuş sınıf dışı bir toplum anlayışı da kadın, öğrenci ve işsizlerin hareketlerinin yükselmesiyle birlikte buradan doğru gelişmiş, 1968'li yıllardan sonra fordist üretim modelinin kol emeğine dayanan işçisini niteleyen kitlesel işçi kavramı yerini toplumsal işçi kavramına bırakmıştır (Koşar, 2017, s. 51). Maddi olmayan emeği değişimin bir öznesi olarak gören Negri'de de toplumsal işçi kavramı sömürünün fabrika dışına, tüm toplumsal ölçeğe dayandığı, içinde öğrencilerin, geçici işçilerin, işsizlerin ve diğer marjinalize edilen grupların yer aldığı bir sınıftır. Bu toplumsal kesimler genellikle geçici çalışma, güvencesizlik ve sömürü ile nitelendirilmekte, literatürde prekarya olarak adlandırılmaktadır (Lazzarato, 1996, s. 136, aktaran Wright, 2018, s. 55).

Maddi olmayan emeğin 1990'lı yıllarda hizmet sektörünün yükselişe geçmesiyle postendüstriyel toplumun emek gücü olarak kabul edilmesiyle bilim insanları ve zihin emekçileri olarak adlandırılan bilgi işçileri, bu maddi olmayan ve enformatikleşmiş toplumun emek gücünün temsilcileri olarak kabul edilmiştir. Negri, postmodern toplumda kapitalist işin vasıflı, yaratıcı ve entelektüel hale geldiğini yani maddi olmayan hale geldiğini söylemektedir. Kimilerine göre maddi olmayan emek Batı'da sayıları artan zihin emekçilerine işaret ederken büyük proleterleşme dalgasını göz ardı etmekte, bu açıdan Batı merkezci bir yaklaşıma sahip görünmektedir (Lotringer, 2013, s. 22, aktaran Koşar, 2018, s. 122). Maddi olmayan emek teorisyenlerinin iddia ettiğini aksine, günümüzde kapitalist piyasa ilişkileri gittikçe derinleşmekte, toplumsal hayatın her alanında görünür olmaktadır. Özelleştirme ve kuralsızlaştırma gibi uygulamalar ile eskiden kapitalist ilişkiler alanına dahil olmayan her türlü alan meta piyasasına dahil edilmekte, her türlü sosyal ilişki metalaşmaktadır (Koşar, 2017, s. 11). Değeri belirleyen emek zamanın yerini, maddi olmayan üretimle birlikte boş zamanın belirlediği tezi bilgi ekonomisi teorisyenlerince işçi açısından bir özgürlük ifade ediyor anlamına gelse de gerçekte karşılaşılan işsizlik, taşeronlaştırma, iş güvencesizliği, istihdam güvencesizliği, artan iş yoğunluğu, maddi olmayan emeğin de sömürüye tabi kılındığını göstermektedir. Arif

Koşar da maddi emek ile maddi olmayan emeği ayırmanın ve maddi olmayan emeği işçi sınıfının dışında, ayrı bir sınıfsal tabaka olarak ele almanın yöntemsel bir hata olduğundan bahsetmektedir (2018, s. 118)

2.6. YENİ KAPİTALİZM KÜLTÜRÜ VE KARAKTER AŞINMASI

Richard Sennett, Bourdieu'nun prekarya kavramını ele alış biçiminden ilerleyerek yeni kapitalizm kültüründe esnekleşmenin, geçmişin katı ve hiyerarşik bürokrasisinin ve rutin işlerinin bir eleştirisini taşıdığını ve bu yönüyle işin anlamını değiştirdiğini belirtmektedir. Yeni kapitalizm kültürünü çalışma bağlamında esnek kapitalizm olarak kavramsallaştıran Sennett, bu yeni kapitalizm kültürünün esnek-sömürü biçimindeki hegemonyasını ve kişiler üzerindeki etkilerini karakter aşınması kavramı ile ele almakta, esnek kapitalizm kültürünün çalışma hayatına getirdiği parçalanmanın kişilerin karakter ve algılarında da görüldüğünü savunmaktadır.

Sennett, modernist duyarlılığın zayıfladığı modern dönem sonrasını yeni kapitalizm olarak adlandırarak yeni kapitalist kültürü olumsuzlamaktadır. Yeni kapitalizm kültürü, Fordist üretim biçiminden esnek üretim biçimine geçilen dönem olan Postfordizmi göstermektedir. Postfordizm, Fordizmin krize girmesi ile ortaya çıkan yeni bir üretim biçimi olarak değerlendirilmektedir. Fordist dönemin hiyerarşik bürokrasine meydan okuyan bir şekilde esnek kapitalizmin mantığı, değişimi olumlayarak kurumları kökten dönüştürmüştür. Esnek uzmanlaşma, Fordizmin üretimdeki montaj hattı pratiğinin tam karşıtı olarak uzmanlaşmış üretim alanlarını getirmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi, üretim alanlarını piyasanın taleplerine karşılık verecek şekilde yeniden düzenlemiştir. Merkezileşme olmaksızın yoğunlaşma da uzmanlaşmış bu üretim alanlarının hepsinin aslında üst yönetim tarafından belirlendiğini ve denetlendiğini gösterir. Böyle bir yoğunlaşma çalışanlar açısından performans baskısını ve kontrolü getirerek özgürleştirici olmaktan uzaktır. Sennett'e göre esnekleşmenin bu üç öğesi çalışanların iç bütünlüğünün zedelenmesine, karakterinin aşınmasına neden olmaktadır (Sennett, 2020, s. 133). Esnekleşmenin özgürleşmeyi sağladığı iddialarından biri de çalışma zamanının esnekleşmesidir. Esnek-zaman olarak kavramsallaştırılan bu organizasyon, sabit mesai saatleri yerine daha bireyselleştirilmiş daha az öngörülebilir zaman çizelgelerine dayanmaktadır. Esnek-zaman kavramı da Sennett'in sıraladığı üç öğe gibi özgürleştirici değildir. Postfordizm, Sennett tarafından yeni tahakküm ilişkileri getirdiği, insanların ve kurumların çalışma pratiklerini ve hayatlarını değiştirdiği için

eleştirilmektedir. Bir esnek zamanlı çalışan, çalışma yerini seçebilmesine rağmen çalışanın emeğini ve zamanını işveren kontrol ettiği için emek süreci üzerinde herhangi bir kontrole sahip değildir (Sennett, 2020, s. 64).

Sennett'in karakter aşınması kavramı, bu yeni çalışma biçiminin insanların deneyimlerini nasıl değiştirdiğine vurgu yapmaktadır. Yeni kapitalist kültürde esnek çalışmayla birlikte bireylerin daha kaygılı olduğunu belirten Sennet, bürokratik anlayışın ve kurumların değiştiğinden, kurallarda olduğu gibi mekânlarda da esnekleşmenin görüldüğünden ve böyle bir düzende bireylerin kendilerini bir yere ait hissedemediklerinden bahsetmektedir. Fordizmde geleceklerini az çok tahmin edebilen çalışanlar esnek üretim anlayışının getirdiği olumsuz sonuçlarla birlikte karakterlerinde de birtakım değişimler yaşamaktadırlar. Sennett bunu "Karakter Aşınması" olarak kavramsallaştırmakta, bireylerin bencilce daha fazla kendilerini düşündüklerinden, amaçsız ve yüzeysel kişilere dönüştüklerinden bahsetmektedir. Esnekleşmenin kişilere getirdiği esnek davranışları kişinin karakterini zayıflatan bir neden olarak gören Sennett, karakter aşınmasını kaçınılmaz bir son olarak görmektedir (Sennett, 2020, s. 32).

Neoliberal ekonomi modeli etkisiyle Sennett, yeni kapitalizm kültürünün, çalışanlara yaşam boyu işler sağlayan kapitalist şirketlerin ve hizmet sağlayan refah devleti kurumlarının parçalandığından bahsetmektedir. Değişen çalışma biçiminin kurumsal etkisi, kurumların bürokratik yapısının değişmesi yönündedir. Kurumların bürokratik yapısındaki değişim, eski dönemdeki dakik ve katı kuralların değişmesine ve belli dönemler için uygun olduğu düşünülen yeni kuralların getirilmesine neden olmuştur. Esnekleşme ile birlikte kurumlarda ve şirket yapılarında otoriter düzenin silinmesi olumlu olarak değerlendirilse de yeni tahakküm biçimleri de ortaya koymaktadır. Modern dönemin araçsal aklı, bürokratikleşme, kapitalizm ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte insanları özgürleştirmek yerine Weber'in tabiriyle bireyleri demir kafesin içine kapatmış, Aydınlanmanın özgürleştirici vaadini gerçekleştirememiştir. Modern dönem sonrasında ise, yine yeni kapitalist anlayışın bireyleri daha özgür bırakacağı yönündeki iddialar doğrulanmamış, Sennett tarafından da çokça eleştirilmiştir. Sennett'e göre insanlarla birlikte kurumların kuralları ve alışkanlıkları da değişmekte, insanların özgürleşmesi mümkün olmamaktadır. Uluslararası ya da çok uluslu şirketlerin ve bankaların yatırımları, ulusal ve uluslararası yatırımcılar ön plana çıktığı için, kurumlar üzerinde de yeni baskı biçimleri gözlenmektedir. Şirketler daha çok sermaye odaklı olmakta, kısa vadede daha çok kazanç elde etmeyi düşünerek çalışanlarının koşullarını da bu doğrultuda

düzenlemektedirler. Örneğin şirketler, esnek çalışma biçimine geçince tecrübeli çalışanlar yerine uzmanlaşmamış, daha niteliksiz ve genç insanları tercih etmeye başlamışlardır. Kısa vadeli planlar çerçevesinde yalnızca bir çalışana bile fazla emek vermek istemeyen şirketler, tercih ettikleri genç insanlara daha az maaş vererek kendilerini de düşünmektedirler.

Sennett'e göre emek gücünün geçicileşmesi çalışanların kısa süreli sözleşmelerle, görevden göreve geçtiği bir çalışma biçimini göstermektedir. Sürekli görev ve iş değiştirmek zorunda kalan bireyler, hayatlarını nasıl şekillendireceklerini bilememekte, yalnızca kendilerinden beklenen şekilde piyasa koşullarının istediği nitelikte bir insan olmaya çalışmaktadırlar. Örneğin, bu durum özellikle gençler arasında piyasa koşullarına uygun yetenek geliştirme yarışına dönüşmekte, rekabeti artırmaktadır. Bununla birlikte şirket çalışanlarının da esnek çalışma döneminde, daha fazla baskı altında ancak işlerinde kalıcı olacakları belli olmadan çalıştıkları görülmektedir. Bireyler arasındaki rekabeti ve bireylerin hayatındaki güvencesizliği arttıran bu çalışma düzeni, dolayısıyla çalışanlar arasındaki iş birliği ve dayanışmayı da zayıflatmaktadır. Bireysel anlamda bakıldığında ilişkiler, yeni kapitalist kültürle birlikte çalışma hayatında olduğu gibi güvencesizleşmiş, piyasa ekonomisinin yarattığı ilişki biçimleri bağımlılık, sadakat ve liyakatı ortadan kaldırmıştır. Esnek çalışma koşulları, çalışanların hem yaptıkları işlere hem de kurumlarına karşı aidiyetlerini sarsmaktadır. Sennett bireyler arasındaki sadakat ve likayakatin ölümünü tehlikeli zamir olarak kavramsallaştırmaktadır. Dayanışma, iş birliği ve güven gibi duyguları sarsan esnek çalışma biçimi, bireylerin ayaklarının yere sağlam basmasından ziyade risk almayı adeta pompalamaktadır. Çalışma arkadaşları ya da yakın arkadaşları ile ilişkileri yüzeyselleşen bireyler, "biz" olma duygusunu başka yerlerde aramaktadır. Kendilerini yalnız ya da başarısız hisseden bireyler, tüketim odaklı bir yaşam biçimi benimseyerek tatminsizliklerini gidermeye ve arzularını doyurmaya çalışmaktadırlar.

Esnekleşme ile birlikte karşılaşılan bir diğer sorunun, yeteneğin ve ilişkilerin değişen anlamına dair olduğu görülmektedir. Yeteneğin günümüzdeki anlamı, tanımlanan pozisyonlarda çalışabilmek için kendisinden beklenenleri yerine getirme pratiği haline dönüşmektedir. *"İdealleştirilmiş yeni benlik sürekli yeni beceriler öğrenen, bilgi temelleri'ni durmadan değiştiren bir bireydir"* (Sennett, 2017, s. 38). Yeni kapitalizmin işgücünden beklentileri değişmiştir. Tek bir şeyi iyi yapma ya da belli bir alanda uzmanlaşma yerine sürekli yeni becerilerin öğrenilmesi gerektiği idealini

pompalamaktadır. Sennett, bu dönemde kısa vadeli işlere yönelmiş, geçmiş deneyimlere değil, potansiyel beceri ve yeteneklere odaklanmış bir kültürel idealin varlığından ve bu idealin insanlara “akıntıya kapılıp sürüklenme” hissi verdiğinden bahseder (Sennett, 2017, s. 12). Böyle olduğunda işsizlik ve çalışma yaşamında karşılaşılan sorunlarda bireyler kendilerini sorumlu tutmakta, kendilerini başarısız değerlendirmektedirler. Umutsuzluk, mutsuzluk ve rekabet, bireylerin sosyal ilişkilerini de etkilemekte, aile, eş dost, komşuluk gibi birincil ilişkilerin esnekleşmesine neden olmaktadır. Esnek kapitalizmin değişken şartlarında ilişkiler de kısa vadeli ve yüzeysel olmaktadır.

2.7. SİVİL TOPLUMUN TARİHİ

Sivil Toplum kavramı ilk olarak Antik Yunan döneminde “Politike Koinonia” olarak tanımlanarak Aristoteles’in eserlerinde geçmekte, yasalarla belirlenen özgür ve eşit haklara sahip Atina halkını nitelemektedir (Yıldırım, 2003, s. 227). Aristoteles’te siyasal toplumu belirtmek için kullanılan bu kavram, daha sonra Cicero’nun 1438 yılındaki bir çevirisinde “societas civilis” olarak kullanılmaktadır (Aslan, 2010, s. 260). Eski Yunanda bireysel ihtiyaç ve duygulanımların yaşandığı bir alan olarak görülen ev alanından dışarı çıkamayan insan, yani siyasal alana geçiş yapamayan insan da eksik bir varlık olarak değerlendirilmektedir. Antik Yunan’da sitenin ortak değerleri kapsamında herkesin bu değerlere saygı duymasının beklendiği bir yapı bulunmakta, tanımlanan tek alanın devlet ile sivil toplumun özdeş olduğu siyasal alan olduğu görülmektedir.

Orta çağ döneminde ise özerk bir kamusal alandan ziyade var olan tüm alanların kilise gibi belli otoritelerce belirlendiği görülmektedir. Orta çağı niteleyen dini otorite ve kiliseler toplumsal yaşamın her alanının belirlenmesinde aktif rol oynamaktadır. Toplumsal alan kilisenin ideolojisi ile şekillendiği için kendi alanında var olamamaktadır. Machiavelli dönemi ile siyasetin insanın tekelinde bir alan oluşunun gündeme gelmesi ve dini belirlenimciliğin yumuşaması ise sivil toplumun düşünümünü tekrar sağlamakta, yeni bir toplumsal yapının temelleri atılmaktadır. T. Hobbes, J. Locke ve J. J. Rousseau gibi “toplum sözleşmesi” fikrinin savunucuları bu yapılanmanın ilk teorik altyapısını sunanlard olarak kabul edilmektedir. Sivil-siyasal bir toplumun ortaya çıkışının “doğal hal” gibi varsayımsal kavramsallaştırmalar ile karşılıklı işlenmesi, devlet ve sivil toplum birlikteliğini bu dönemde güçlendirmiştir. Devlet ve sivil toplum arasındaki ilişki, birbirlerinin var oluşunu zorunlu olarak yaratmak olmuştur. Bireyler arasındaki karşılıklı sözleşmeden oluşan toplum Hobbes tarafından bireysel güvenlik ihtiyacının bir sonucu

olarak değerlendirilmektedir. Kişinin yaşamının belirsizliklerle dolu olduğu bir dünyada doğa durumu aşılmalı ve bireyler bir sözleşmeye vararak, bu sözleşme ile tüm haklarını devrederek güvenlik ihtiyacını devletin garantörlüğüne bırakmalıdır. Hobbes'a göre bireylerin iradelerinin bir ürünü olan siyasal alan meşruiyetini bu iradeden almakta, devletin gücünü sınırlandıran bir ölçüt bulunmamaktadır. Tersine Locke, bireylerin rızalarının daha fazla ön planda olduğu bir anlayışla ilerlemektedir. Devlet gücü, var olan hakların daha iyi korunması için yaratıldığından devlete sınırsız bir yetki alanı bahşedilmemektedir. Bunun yanı sıra Locke meşruiyetini kaybetmiş bir devlete karşı bireylerin direnme hakları olduğunu vurgulamaktadır. Fakat Locke tüm bu aşamalardan sonra demokratik gelişim açısından önem arz eden karar verme sürecine bireyleri dahil etmemektedir. Genel iradenin ancak karar alma süreçlerine dahil olmakla mümkün olduğunu belirten Rousseau, Locke'taki bu açığı doldurarak meşru bir düzeni, doğrudan demokrasinin yürürlükte olduğu bir düzen olarak ifade etmektedir. Aynı şekilde Habermas da bir siyasal sistemin meşruluğunu, vatandaşların karar alma süreçlerini tartışabildikleri bir alana sahip olmak ile açıklamaktadır. Erken burjuvazi döneminde böyle bir kamusal alan söz konusu iken geç modernist dönemde manipülatif medya, özel şirketler ve devletin kamusal alanın vasfını yıktığını düşünmektedir.

Toplum Sözleşmecilerinden biri olan ve liberalizmin ilk adımlarını atan Locke ile devlet, bireyin yaşam mal ve özgürlüklerinin koruyucusu konumuna ulaşmış, bireyin girişimciliği ve çoğulculuk devlet tarafından güvence altına alınmıştır. Dolayısıyla bu dönemde sivil alanın devlet alanından kendini koparmasının ilk adımları görülmüş ancak bu devletten büsbütün bir kopuş şeklinde gerçekleşmemiştir. Ekonomik belirlenimin ön planda oluşu ve sivil toplumun piyasa sektörü ile özdeşliği (Yıldırım, 2003, s. 230), Aristoteles'in "zoon politikon" olarak tanımladığı insanı "economic animals" a dönüştürmüştür. Modern ve gelenekseli ayıran pazar ilişkilerinin gelişmesi, şehirleşmenin artışı ve birey kavramının ortaya çıkışı ayrı bir kavram olarak sivil toplumdan konuşabilmeyi sağlamıştır. Liberal dönem ile devletten kopuşun ilk nüveleri hızla gelişmeye devam etmiş, Liberalizm akımının bireye öncelik veren ve devleti sınırlandıran ilkeleri, Fransız Devrimi ile tüm dünyaya yayılırken devlet ve sivil toplum ayrımı da pekişmiştir (Yıldırım, 2003, s. 230).

Liberal düşünüş ve Aydınlanma Dönemi ile birlikte devlet ve sivil toplum arasındaki ayrımı ve bireyin ön plana çıktığı sivil toplum kavramsallaştırmasını eleştiren temel görüş Marksist perspektife aittir. Marx'a göre insanın doğayla ilk etkileşimini kuran ekonomi, diğer tüm ilişkiselliklerin temel belirleyicisi olarak yaşamın tüm etkinliklerini organize

etmektedir. Marx'ın düşüncesindesivil toplum, 18. Yüzyıl Avrupası'nda burjuvazi ile gelişen bir olgu olduğu için, kapitalist ilişkilerin hâkim olduğu bir toplumda burjuva çıkarlarını korumaktadır. Avrupa toplumunda bu bireyin somut varlığı, kadınlar ve köylülerden ziyade pazarda yer alan erkekler olarak burjuvalardır ve birey kavramıyla burjuva kavramı beraber gitmektedir. Marx, sivil toplumun devlete bağlı olmadığını tersine, devletin sivil topluma bağlı olduğunu, onun sivil toplum tarafından belirlendiğini açıklamaktadır. Bu görüş Neo-Marksist düşüncenin önemli temsilcilerinden biri olan Antonio Gramsci tarafından dönüştürülmektedir. Gramsci'ye göre sivil toplum, yalnızca ekonomik ilişkilerin hâkim olduğu bir alan olmaktan ziyade, bir üst yapı alanı olarak kapitalist ilişkilerin hakimiyetini devam ettirilebilmesi için ihtiyaç duyduğu ideolojik ve kültürel ilişkilerin sürdürüldüğü alan olmaktadır. Sivil toplum Gramsci'de ideolojik ve kültürel üretimin gerçekleştiği bir alan olarak aynı zamanda sorunların da çözümlendiği bir alandır.

Sivil toplumun batı toplumlarında gelişen bir olgu olduğunu söyleyen Gramsci, bu toplumlarda sivil toplumun devletten ayrı karar verme süreçlerine dahil olabilen bir alan olduğunu belirtmektedir. Doğu toplumlarında ise sivil toplum ya devletin belirlenim alanı içerisinde bulunmakta ya da hiç var olmamaktadır. Bu bağlamda batı toplumlarında siyaset, doğu toplumlarında olduğu gibi zora ve kaba güce indirgenmemektedir. Batı toplumlarında siyasal hakimiyeti arzulayan sınıf, sivil toplum alanında insanların rızalarını kazanacak şekilde bir mücadele alanı yaratmaktadır. Bu şekilde ideolojisini ve rızasını üreterek tarihsel bloğunu kurmuş olan sınıf, hegemonyayı elinde bulunduran sınıf olmaktadır. Sivil toplum, bu hegemonyanın kurulmasında kurucu bir işleve sahip görünmektedir. Gramsci'den sonra Yeni Sol siyaset de sivil toplumu olumlamış, sivil toplum, bireyi devletin ve piyasanın yıkıcı etkisine karşı koruyan bir mekanizma olarak görülmüştür. Aynı zamanda sivil toplum, devleti dönüştürecek demokratik iradenin oluşumunda da önemli bir kaynak olarak var olmaktadır.

Günümüzde "üçüncü sektör" olarak anılan sivil toplumun bu ünvanı almasında modernitenin ve kapitalizmin şekil değiştiren formundan, modern toplumun bilgi toplumuna dönüşmesinden bahsedilebilir. Maddi emeğin ve somut bir şeyler üretmenin önemli olduğu 1970'lere kadarki dönem, artık maddi emeğin yerini bilgi temelli emeğin alması ve hizmet sektörünün önemli hale gelmesiyle dönüşmüştür. Kapitalizmin hizmet sektörünü ön plana çıkaran bir yapıya bürünmesi, toplumsal yapıda bir katmanlaşmayı da beraberinde getirmiştir. Klasik Marksizmin temel analiz noktasını oluşturan sınıf

anlayışı böylelikle merkeziliğini de yitirmeye başlamıştır çünkü ara sınıflar ortaya çıkınca işçi sınıfının da bütünlüğü bozulmaya başlamış ve sınıfsal hareketler yerini farklı mücadele biçimlerine bırakmışlardır. Çoğulcu ve farklı kimliklerin ön plana çıkması ile farklılaşan mücadele alanları, temelinde özgürlük anlayışının yattığı bir yapıya evrilmiştir. Dolayısıyla kimileri tarafından geç modernite, kimileri tarafından da bilgi toplumu olarak atfedilen bu dönemde kimlikler üzerinden bir hareketlenmenin yaşandığı, yeni toplumsal hareketlerin güçlendiği ve bu hareketlerin siyasal hayata bir baskı oluşturduğu görülmektedir. Toplumsal hareketlerin kimliğe dayalı kültür sürecine geçişin bir yansıması ve maddi olmayan değerlerin taşıyıcısı olması, sivil toplumun ön plana çıkmasını sağlamıştır.

Batı toplumlarında katılımcı demokrasinin gelişimi sivil toplum örgütlerinin gelişimiyle doğru orantılı olarak ilerlerken pek çok totaliter ülkede sivil toplum, bu yönetim anlayışından kurtulmanın, otoriter rejimlerden demokratik rejimlere geçmenin bir kuralı olarak görülmüştür (Gözübüyüktamer, 2010). Çoklu kimliklerin kendini ifade etme zemini bulamayışı sivil toplumun var olması yönündeki en önemli tehdidi oluştururken, 1980'lere gelindiğinde sivil toplum kavramının, Sovyet Rusya'da ve Doğu Avrupa ülkelerinde devletin demokratik olarak dönüştürülmesi bağlamında yeniden canlandığı görülmektedir. Bu dönemde Sovyetlerin yıkılması ile sivil toplum alanına yöneltilen eleştirel tavır yerini olumlayıcı bir yaklaşıma bırakmıştır. Sovyet Bloğundan ayrılan ve demokrasiyi inşa etmeye çalışan ülkelerin aynı zamanda sivil toplumu oluşturan yapıları da aydınlar eliyle inşa etmeye çalıştığı görülmüştür.

2.7.1. Sivil Toplumun Kısa Türkiye Tarihi

Batı toplumlarında devlet karşısında özerk bir sivil toplum alanının doğuşuna yol açan piyasa merkezli toplum yapısı Osmanlı'da oluşmadığı için, sivil toplumun gelişimi de Batı'dan farklı bir seyirde ve şekilde gerçekleşmiştir. Merkezi devletin her alanın sahibi olduğu bir toplumsal düzende, sivil toplumun varlığı da ancak devlet tarafından kontrol edilen devlet dışındaki sosyal ilişkiler alanında görülebilmiştir. O dönemde sivil toplumun varlığından dini örgütler, ahi birlikleri, loncalar ve odalar, dernekler, dini tarikat ve cemaatler olarak bahsedilebilmektedir. Islahat, Tanzimat, I. ve II. Meşrutiyet dönemlerinde birtakım temel hak ve özgürlüklerin verilmesine bağlı olarak sivil toplumda canlanma yaşandığı görülmekle birlikte, günü kurtaracak şekilde, devletin içinde

bulunduğu durumdan kurtulması niyetiyle düzenlenen çözümlerin tam olarak sivil topluma bir özgürlük alanı sağladığı söylenememektedir.

Erken Cumhuriyet döneminde de sivil toplum fikrinin yok denecek kadar zayıf olduğu görülmekte, toplumun bireycilik, çoğulculuk, katılımcılık ve farklılık talepleri göz önünde bulundurulmamaktadır. Güçlü devlet geleneği, ulusal kalkınmacılık anlayışı, organik toplum görüşü ve cumhuriyet dönemi vatandaşlık modeli, Türk modernitesinin devlet merkezci bir şekilde gerçekleşmesinin temelini oluşturmaktadır (Keyman, 2006, s. 25). 1950 yılına kadar devam eden tek parti yönetiminde izlenen siyasal rejim, zaman zaman çok partili hayata geçiş denemeleri yapsa da baskı grubu olmaya çalışan her türlü örgütlenmenin ortaya çıkışını engellemek durumunda kalmıştır. 1950'li yıllardan itibaren daha demokratik bir sistem şiarı ile çok partili hayata geçiş, Türkiye'ye yabancı sermayenin girişi, dış borçlanma, tarımda makineleşme gibi adımlarla liberal bir siyasal sistem inşa etmeye çalışmıştır (Aksoy ve Torun, 2006).

Cumhuriyet'in kuruluşundan 1950'lere kadar devletin egemenliğinde gerçekleşen sivil toplumun, 1950'den sonra muhalefet ile örgütlenme imkânı bulduğu, çeşitli partiler, basın kuruluşları, dernek ve sendikaların kurulmasıyla sivil toplumun canlandığı görülmektedir. Bu dönem içerisinde sivil toplumun gelişmesini sağlayan en önemli etkenlerden biri toplumsal yapı ve kurumları önemli derecede etkileyen şehirleşme olmuştur. 1950 ile 1960 yılları arasında orta büyüklükteki şehirlerde toplumsal yapının farklılaşması suretiyle sivil toplum kuruluşları kurulmaya başlanmış, 1960'tan sonra ise şehirde yaşayanlar arasında büyük ekonomik uçurumlar oluştuğundan sınıfsal sivil toplum kuruluşları kurulmaya başlanmıştır (Demirkaya & Berzah, 2006). Sivil toplumdaki bu hareketlilik askeri müdahalelerle birlikte temel hak ve özgürlüklerin kısıtlanması yoluyla kesintiye uğramış, bu durum sonrasında devlet ile bağlantılı ya da devletin yanında olan sivil toplum kavramını geliştirmiştir. 1982 Anayasası, Siyasi Partiler Kanunu, Dernekler Kanunu ve Sendikalar Kanunu'nun 1980 sonrası dönemi ve sivil toplumunun hareket alanını belirlemiş olması, bürokratik devlet geleneğinin sivil toplumun gelişimi üzerindeki egemenliğini göstermektedir.

1980'lerin sonlarında Türkiye'de politik kültürün köklü bir değişime uğradığı gözlemlenmektedir. Bu değişim, hissedilir düzeyde politik söylemlerde ve toplumsal sınıfların devletle olan ilişkilerinde gerçekleşmiştir. Farklı siyasi görüşlerin hatta farklı

yaşam biçimlerinin bir arada var olup olamayacaklarının tartışmaya başlanması, çevre sorunları, kadın hakları, etnik haklar, insan hakları, dini haklar, sağlık sorunları gibi pek çok alanda yeni sivil toplum örgütlerinin kurulmasına imkân vermiştir. Bu çeşitlenmeyle birlikte kamusal alanda daha fazla belirleyici olan sivil toplum, siyaset üzerindeki etkisini arttırmış ve siyasi partilerin programlarını etkilemiştir. Türkiye'de sivil toplumun asıl gelişimi 1980'lerden sonra, 1960 ve 1970'li yılların demokratikleşme arayışları ve Batı'daki yapısal değişimler çerçevesinde gerçekleşmiştir.

2.7.2. Sivil Toplum ve Küreselleşme

1980'li yıllarla birlikte dünya daha önce görülmeyen bir şekilde toplumsal yaşamın hızla dönüştüğü ve yaşam pratiklerinin, ilişkilerin, bilincin ve en önemlisi toplumsal yaşamın örgütlenişinin hızla değişip yayıldığı bir hale bürünmüştür. Özellikle 1990'lı yıllarla birlikte enformasyon teknolojilerinin gelişmesi ile yerli ve uluslararası işlemlerin maliyetlerinin azalmasını, ulus aşırı şirketler tarafından dış yardımların desteklenmesini ve yoğun sermaye birikimini amaçlayan neoliberal politikalar, küresel düzeyde dönüşüm getirmiştir. Marksist perspektifle tüm üst yapı kurumlarını etkileyen küreselleşme, sivil toplumu da aynı hızla etkilemiş ve bir kamusal güç olarak sivil toplumun etkinliğini arttırmıştır (Yıldırım, 2003).

Türkiye'de sivil toplumun gelişiminin kendine özgü nitelikleri olmasına rağmen, sivil topluma küreselleşme çerçevesinden bakmak hem sivil toplumun dünyadaki gelişimini anlamaya hem de benzerlikler ve farklılıklar üzerinden sivil toplumun Türkiye bağlamında geçirdiği değişim ve dönüşümü kavramaya yardımcı olmaktadır. Sivil toplumun tarihsel gelişimiyle ilgili çizilen izlekte, ilk dönem sivil toplumun modern toplumla ilişkisini vurgularken, ikinci dönem sivil toplum ve demokrasi dönemi olarak anılmaktadır. İkinci dönemde Latin Amerika ve Doğu Avrupa ülkelerinin büyük bir demokrasi mücadelesi içerisinde olması, Batı Avrupa, Kanada ve Amerika gibi ülkeleri demokrasiyi daha da yerleştirme misyonu açısından etkilemiştir. Üçüncü dönem ise 1990'dan bugüne olan dönem; daha çok Batı Avrupa, Kanada, Amerika'yı, ondan sonra da küreselleşmeyi içeren çok daha karmaşık, farklı alanlardan sivil toplum örgütlerinin olduğu bir devreye işaret etmektedir (Keyman, 2004, s. 6).

1980'lerde Türk modernleşmesinde gerçekleşen değişimleri ekonomik, kültürel ve sosyal izlek üzerinden incelemek, değişimlerin sivil toplumun hangi alanlarını ne şekilde

değiştirdiğini anlamak açısından da faydalı olmaktadır. Neoliberal stratejiler ile paralel olarak, devlet ekonomi ilişkileri “bireysellik”, “serbest piyasa” ve “minimal devlet” söylemleriyle yeni liberal politikaların hakimiyetinde gelişmiş, refah toplumsal değil bireysel bir sorumluluk olarak algılanmaya başlanmıştır (Keyman, 2006, s.27; Alp, 2009, s.269). Neoliberalizm ile devletin giderek sorumluluk alanlarından çekilmesi, refah devleti anlayışının da terk edilmesi anlamına gelmektedir. Neoliberal politikacılar, refah devleti uygulamalarının devletleri ekonomik olarak olumsuz etkilediğini belirtirken, her şeyi devletten bekleme mantığının da insanları hantallaştırdığını savunmuşlardır. Dolayısıyla serbest pazarın ve aktif birey anlayışının devlet tarafından desteklenmesinin o dönemde Türkiye’de sivil toplumun genişlemesini sağlayan zorunlu bir faktör olmuş olduğu gözlemlenmektedir. Bu süreçle birlikte artık devlet çoğu kamu hizmetini kendisi sunmak yerine yerel yönetimler, özel sektör ve STK’lar ile iş birliği süreçleri oluşturarak hizmetlerin sunumu için gerekli kaynakları bu kurumlara aktarmakta, kendisi de daha çok süreci yönlendirme ve denetim görevini üstlenmektedir (Kara, 2006).

1980 sonrası Türkiye'sinde ise toplumda devlet-toplum-birey ilişkilerinin düzenlenmesi ve demokrasinin topluma yaygınlaştırılması çabasının olduğu görülmektedir. Bu çabayla birlikte, siyasetin yeniden yapılanma süreci içine girdiği ve 2000'li yıllarda artık devlet-sivil toplum karşıtlığından ziyade, devlet-sivil toplum ilişkisinin görünür olmaya başladığı görülmektedir. Devlet-sivil toplum ilişkisinin gelişmesi, Türkiye’de bu süreç içerisinde yaşanan ekonomi politik dönüşümlerle ilgili görünmektedir. Tüm dünyayı etkileyen 2001 krizi Türkiye’yi de küreselleşme, yoksulluk ve işsizlik sorunlarıyla uğraşmak zorunda bırakmıştır. 1990’lardaki başarısız koalisyon hükümetlerinden sonra, Adalet ve Kalkınma Partisi’nin katılımcı demokrasinin önemini vurguladığı söylemleri hem toplumu yönetmelerinde hem de meşruiyetlerini güçlendirmede önemli bir araç olmuştur. Türkiye’de, ekonomik ve politik krizlerden sonra yaşanan güven kaybı, sivil topluma önem verilen ülkelerde güvenin ve istikrarın daha fazla olması sebebiyle sağ ve neoliberal söylemdeki siyasiler tarafından da desteklenmiştir.

> “Sivil toplum, “sadece “etkinlik-verimlilik-şeffaflık-sorumluluk ekseni”nde devletin yeniden yapılanmasının, iyi ve verimli toplum yönetiminin ve demokratikleşmenin önemli bir aktörü değil, aynı zamanda güçlü ekonomi programının siyasi ve toplumsal aktörler tarafından kabul edilmesine ve desteklenmesine ciddi katkı verecek ve bu bağlamda da daha istikrarlı, daha iyi yönetilen bir Türkiye’nin ortaya çıkmasının -önemi artık küçümsenmemesi gereken- bir aktörü olmuştur.” (Keyman, 2006, s. 31).

Küreselleşen dünya içinde değişen ve dönüşen Türkiye'nin yakın tarihinin önemli bir aktörü olan sivil toplum, çalışma ve hareket alanları içinde giderek küreselleşen bir nitelik sergilemektedir. 2000'li yıllardan sonra Türkiye'nin Avrupa Birliği (AB)'ne üye olma olasılığı, hükümeti bu üyeliğin kriterlerini sağlamaya ve birtakım zorunlu değişiklikler yapmaya zorlamış, böylelikle de sivil toplum kuruluşlarına bireysel hak ve özgürlüklerin korunması adına yeni hareket alanları açılmıştır (Keyman, 2006, s. 39). Küreselleşme sürecinin Türkiye'deki sivil toplumun gelişimine iki şekilde etki ettiği görülmektedir. İlki, sivil toplumun küresel ve bölgesel boyutta sosyal ağlar kuran ve çalışmalar yapan bir yapıya bürünmesi iken, ikincisi hak temelli yaklaşım, kimlik politikaları ve insan hakları gibi söylemlerin Türkiye sivil toplumunun yeni jargonunu oluşturmuş olmasıdır. Günümüzde ise sivil toplum, neredeyse bir ekonomik sektöre dönüşerek küreselleşmenin izleğinde ilerlemeye devam etmektedir.

3. BÖLÜM: FREELANCE VE PROJE BAZLI ÇALIŞANLARIN DENEYİMLERİNE YÖNELİK NİTEL BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1. ÇALIŞMA DENEYİMİ

Bu başlık altında yeni emek gücü içerisinde bilgi işçisi, uzman ve profesyoneller olarak ele alınan hak temelli sivil toplum kuruluşlarındaki ve kamu kuruluşlarındaki proje bazlı çalışanların ve sivil alanda proje bazlı işler yapan freelance çalışanların, esnek çalışma türlerinden biri olan proje bazlı çalışmayı nasıl deneyimledikleri değerlendirilmektedir. Bu bölüm altındaki başlıklar freelance ve proje bazlı çalışanların çalışma tecrübeleri, uzmanlık alanları, çalışma koşulları ve iş bulma deneyimlerini içeren şekilde bir bütün olarak çalışma deneyimlerine odaklanmakta, freelance ve proje bazlı çalışmaya dair bir çerçeve oluşturmaktadır.

3.1.1. Yeni Emek Gücü

Bilgi toplumu kuramlarına göre bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi, hizmet sektörünün istihdamdaki payının artması ile o zamana kadar bir piyasa değeri olmayan bilgiyi üretimin, hizmet üretimini de ekonominin temel kaynağı haline getirmiştir. Bilginin ekonomideki bu yükselişinin Sanayi Sonrası Toplum, Enformasyon Toplumu ya da Bilgi Toplumu gibi kavramsallaştırmalarla ele alındığı teorilerde emeğin örgütlenme biçiminin değiştiği, bedensel emeğin yerini bilgi üreten emeğin aldığı ifade edilmektedir. Bilgi toplumu kuramcıları fiziksel işlerin yerini alan, bilgiyi üreten, dönüştüren, hizmet üretimi için kullanan ve bilginin denetimine sahip olanları “bilgi emekçileri”, “bilgi işçileri”, ve “zihinsel emek” gibi benzer kavramsallaştırmalar ile yeni emek gücü olarak tanımlamaktadır.

Hem bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi hem de neoliberal politikalar ile önceleri piyasa ilişkileri dışında kalan alanlar sermayenin birikimine sunulmuş, gündelik yaşamın her alanı piyasalaştırılarak yeni hizmet alanları açılmıştır. Bilgi toplumu kuramlarından hareketle değerlendirildiğinde bu hizmet alanları bilginin ekonomik değer yaratan merkeziliği etrafında örgütlenerek zihinsel emek gibi maddi olmayan emek biçimlerine olan ihtiyacı arttırmıştır. Bilgi, iletişim, sosyal ilişkiler, duygular, öznellikler gibi toplumsal hayatın yeniden üretimini sağlayan ve Hardt ile Negri tarafından sembolik, entelektüel

ve duygulanımsal emek biçimleri olarak sınıflandırılan maddi olmayan emek ve bu emeğin üreticileri bilgi işçileri, Huws'un bir bütün olarak kapitalizm için üretken emek olarak kavramsallaştırdığı yeniden üretken emek içerisinde ele alınabilmekte, sivil toplum kuruluşları da dahil kamu hizmetleri ve bireysel hizmetler bu emek içerisine dahil edilmektedir.

Neoliberal politikaların ve bu politikaların temsilcileri olan uluslararası kuruluşların gelişmekte olan ülkelerde uygulamaya başladığı kalkınmacı uygulamalar, kamu kurumları içerisine de girmeye başlamış, devletin sorumluluğundaki sağlık, eğitim, sosyal güvenlik gibi kamu hizmetleri özelleştirilmiştir. Sermaye birikimi alanında görülmeyen ancak neoliberal politikaların ve küreselleşmenin etkisiyle birlikte neoliberal değerlerin yerleştiği alanlardan bir diğeri kamu hizmetleri gibi toplumsal hayatın yeniden üretiminde rol oynayan aktörlerden biri olan sivil toplum kuruluşlarıdır. Neoliberal politikalar ile birlikte devletin kamu hizmetleri alanındaki sorumluluğundan çekilmesi ve serbest piyasa mantığı ile refah bireysel bir sorumluluk olarak vatandaşlara ve bu vatandaşların oluşturduğu devlet dışı kuruluşlar olan sivil toplum kuruluşlarına yüklenmiştir. Bu durum Türkiye'de sivil toplumun gelişmesini ve kamusal bir aktör olarak sivil toplumun etki alanını genişletmesini sağlamıştır. Teknolojide ve ekonomide yaşanan küresel dönüşümlerle birlikte hem kamu kurumlarının hem de sivil toplum kuruluşlarının çalışma ve hareket alanları değişmiş, kapitalizmin birikim amacıyla örgütlenmemiş bu alanlara yönelmesi ise yeni çalışma türleri ve çalışan modelleri oluşturmuştur. Bu kurum ve kuruluşlar çalışma hayatının geçirdiği dönüşümden etkilenmiş ve piyasanın taleplerine karşılık verecek şekilde esnek çalışma biçimlerini ve çalışan modellerini benimsemeye başlamıştır. Piyasa ilişkilerinin bütün bir toplumsal hayatı işgal etmesi ile sivil toplum kuruluşları toplumsal hayatın yeniden üretimine dair hizmetlerin daha etkili ve verimli yürütülmesi adına uzmanlaşmakta (Akyüz, 2010, s. 191), kâr amaçlı örgütlenen profesyonel örgütlere dönüşerek profesyonelleşmekte, kamu hizmetleri metalaştırılarak kamu kurumları hizmet üreticisi konumuna geçmektedir. Sivil toplum çalışanı olmak gibi kamusal boyutu olan profesyonel işlerde ve kamu kurumlarında devlet, toplum ve piyasa ilişkileri çerçevesinde projecilik anlayışının geliştiği görülmektedir. Vasıfsız işlerde olduğu kadar uzman ve profesyonellerin oluşturduğu vasıflı işlerde de görülmeye başlayan esnek çalışma biçimleri ile bu kurum ve kuruluşlarda bilgiye dayalı hizmet ihtiyacını karşılayan, kısa vadeli işlerde ve projelerde çalışan, bilgi, beceri ve yeteneklerini sunan uzman ve profesyonellerin, proje bazlı maaşlı çalışanların sayısı artmaktadır.

Toplumsal hayatın yeniden üretiminde temel aktörler olan kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşları toplumsal hizmetin üretimindeki bilgi, fikirler, duygulanımlar ve entelektüel faaliyetler ve yeni toplumsal ilişkiler olarak maddi olmayan ürünler üretmekte, bu kurum ve kuruluşlarda çalışanlar da Hardt ve Negri'ye referansla maddi olmayan emek üreticileri olarak ele alınmaktadır. Toplumsal hayatın yeniden üretiminde rol oynayan kamu, sivil toplum ve bireysel hizmet alanlarının özelleştirme ve taşeronlaştırma gibi uygulamalar ile sermayenin yeni birikim alanına dönüştürülmesi ile bu hizmetleri sunan ve bu çalışmada yeni emek gücü olarak kavramsallaştırılan maddi olmayan emek üreticileri, Marx'ın üretken ve üretken olmayan emek sınıflandırmasından farklı bir yerde bulunmaktadır. Marx'ın emek-değer kuramına göre değerlendirildiğinde maddi olmayan emek, artı değer üretmediği için üretken olmayan ücretli emek olarak değerlendirilmektedir. Yurtsever'in Marx'a referans ile belirttiği üzere hizmet, emeğin kullanım değeri olarak yararlı faaliyet kategorisinde değerlendirilmekte, hizmetin metalaşması ise tüketilebilir bir şekilde pazara çıktığı anda kullanım değerine ek olarak bir değişim değeri kazanması olarak ifade edilmektedir (Yurtsever, 2016, s. 97-98). Bu doğrultuda Huws'un yeniden üretken ücretli emek kategorisinde yer verdiği kapitalist ilişkilerin daha önce piyasa ilişkileri dışında bulunan kamu hizmetleri ve sivil toplum hizmetlerinin kâr yapan, alınabilir ve satılabilir durumda olan etkinlikler haline gelmesiyle düşünsel faaliyeti metalaştırılan bu maddi olmayan emek üreticileri meta üretimi ve dağıtımı anlamında doğrudan üretken ücretli emek içerisinde yer almaktadır.

3.1.1.1. Maddi Olmayan Emek Üreticileri: Freelance ve Proje Bazlı Çalışanlar

Avrupa Birliği'nde "bağımsız profesyoneller", "geçici işçiler" ya da "yükleniciler", ABD'de "bağımsız işçiler", Avustralya'da "kendi hesabına çalışanlar", dünya genelinde ise "serbest çalışanlar" olarak nitelendirilen freelance çalışanlar (İlyas, 2022, s. 18), Türkiye'de daha çok bağımsız ve uzaktan çalışanlar olarak herhangi bir hukuki statüye ve tanımlamaya sahip görünmemektedir. Freelance çalışanlar günümüzde belli bir işverene bağlı olmadan farklı kurum, kuruluş ya da işverenler ile aynı anda çalışarak belirli uzmanlık alanlarında hizmetini sunan serbest ya da bağımsız çalışanları nitelemektedir. Freelance çalışanlar işgücü piyasasına giriş açısından belirli informal ilişki ağlarını, üretim ilişkilerinde hiyerarşik olmayan yatay yönetişimi ve proje bazlı işleri yürüten serbest çalışanlardır (Merkel, 2019, aktaran Ersöz, 2021, s. 175).

İnsan kaynağını ücretli çalışanların oluşturduğu sivil toplum kuruluşları, belirli görev tanımları çerçevesinde tam zamanlı, yarı zamanlı ya da proje bazlı olarak bu kuruluşların yönetim pozisyonlarında yer alan profesyonel yöneticiler ve çalışanlardan oluşmaktadır. Profesyonel yöneticiler belirli ücret karşılığında sivil toplum kuruluşlarındaki yönetim işlerini yapan genel müdür, genel koordinatör gibi pozisyonlarda bulunan kişiler iken, bu yöneticilerin altındaki idari, mali ve teknik işleri yapan, kuruluşların amacına ve ihtiyacına göre farklı birimlerde proje koordinatörü, proje asistanı gibi pozisyonlarda çalışan kişiler profesyonel çalışanlardır (Kurt ve Taş, 2015, s. 204-205). Bu profesyonel çalışanlar içerisinde yer alan proje bazlı çalışanlar, sosyal etki ve değişim haricinde birer şirket mantığı ile çalışan sivil toplum kuruluşlarının günümüzdeki durumu çerçevesinde ele alındığında "sivil toplumcu" ve "projeci" olarak ücretli üretken emekçiler olarak değerlendirilmektedir. Eskiden meta olmayan üretim unsurları olan eğitim, sağlık ve kültürel faaliyet gibi kamu hizmetleri alanının ticarileştirilmesi ile bu alanlardaki işleri icra eden, geçimini piyasa koşulları içerisinde sağlamaya çalışan ve metalaşmış emek haline gelen (Buğra, 2019, s. 10) proje bazlı kamu çalışanları ise, aynı proje bazlı sivil toplum çalışanları ya da sivil alandaki freelance çalışanlar gibi kısa süreli proje bazlı işlerde, kamu kurumlarının farklı birimlerinde bilgi ve becerilerini sunan profesyonel çalışanlardır.

Bu çalışmada freelance çalışanlar bilgi toplumu teorileri, maddi olmayan emek ve yeniden üretken emek tartışmaları çerçevesinde, maddi olmayan emeğin icra edildiği toplumsal hayatın yeniden üretim alanının önemli aktörlerinden biri olan sivil toplum alanındaki yeni emek gücü olarak ele alınmaktadır. Bu çalışanlar lisans, yüksek lisans ya da doktora düzeyindeki eğitim seviyesine sahip, belirli bir alanda uzmanlaşmış, çalışma alanları ve ihtiyaçlara göre bu uzmanlıklarını sivil toplum ve kamu sektöründe temelini bilgiye, bilginin organizasyonuna, kullanılmasına ve dağıtılmasına yönelik kısa süreli ve genellikle proje bazlı işlerde kullanan, maddi olmayan emek üreticileri ve üretken emekçilerdir.

Sivil toplum alanında freelance çalışanların hem önceki hem de güncel çalışma deneyimlerinin çoğunun proje bazlı çalışmaya dayandığı görülmektedir. Bu çalışanların deneyimleri daha çok farklı sivil toplum kuruluşları ve kamu kurumlarında proje yazma ve yürütme, kendi uzmanlık alanlarında eğitmenlik ve uzmanlığa dayanan danışmanlık işleri şeklinde ilerlemektedir. Proje bazlı sivil toplum çalışanları, bulundukları sivil toplum örgütlerinde sosyal çalışmacı, genel koordinatör, veri analisti, proje yöneticisi, proje koordinatörü, proje asistanı ve iletişim uzmanı gibi pozisyonlarda, kaynak geliştirme,

proje yazma ve yürütme, raporlama gibi pek çok süreçte çalışmaktadır. Freelance çalışanlar farklı uzmanlıklara sahip oldukları için proje bazlı sivil toplum çalışanlarının güncel deneyimlerinde olduğu gibi belirli pozisyonlar altında değerlendirilememektedir. Görüşme yapılan sivil alandaki freelance çalışanların hepsinin ortak noktası, benzer ve farklı uzmanlıklara sahip olsalar da kurum ve kuruluşlarla hak temelli bir perspektifle özellikle de spesifik olarak gençlik alanında çalışıyor olmalarıdır.

Tablo 6. Freelance Çalışanların Güncel Çalışma Deneyimi ve Freelance Çalışma Süresi

Görüşmeci Kodu	Güncel Çalışma Deneyimi	Freelance Çalışma Süresi	Yaşı
FRL1	Freelancer	4 yıl	23
FRL2	Freelancer & Hak Temelli STK Çalışanı	3 yıl +	24
FRL3	Freelancer & Özel Şirket Çalışanı	2 yıl +	34
FRL4	Freelancer & Hak Temelli STK Çalışanı	6 yıl	32
FRL5	Freelancer & Kamu Çalışanı	15 yıl	35
FRL6	Freelancer	9 yıl +	28
FRL7	Freelancer	3 yıl	33
FRL8	Freelancer	3 yıl +	39

Görüşmeye katılan freelance katılımcıların yarısının, görüşmenin yapıldığı tarihte yalnızca freelancer olarak sivil alanda serbest zamanlı işler yaparken yarısının da tam zamanlı ve freelance çalışma pratiğini birlikte deneyimledikleri FRL6'nın ifadelerinden görülmektedir:

> “İki yönlü aslında. Tam zamanlı çalışırken freelancer çalışmaya devam ediyorum. Freelance’i hiç bırakmadığım için aslında işte iş aralarına genelde zaten proje bazlı çalıştığımız için, atıyorum bir aylık, altı aylık işlerde çalışıyoruz aslında freelance olmadığımız dönemlerde de. Tam zamanlı işlerimizde de bazen arka arkaya projeler gelmediği için freelance tercih edebiliyoruz.” (FRL6, 28, Adana)

Görüşme yapılan freelance çalışanların güncel çalışma deneyimlerine ilişkin neler ve nasıl işler yaptıkları, hangi pozisyonlarda çalıştıkları sorulduğunda, katılımcıların deneyimlerini iki şekilde ele almak mümkün görünmektedir. İlki yalnızca freelance çalışan katılımcıların halihazırda yaptıkları işlere dair deneyimleridir. Bu freelance çalışanların deneyimleri daha çok farklı sivil toplum kuruluşları ve kamu kurumlarına proje yazma ve proje yürütme, kendi uzmanlık alanlarında eğitmenlik ve uzmanlık yapma ve danışmanlık şeklinde ilerlemektedir. İkinci olarak, görüşme yapılan katılımcılardan hem freelance hem de tam zamanlı çalışanların deneyimlerine bakıldığında, serbest zamanlı yaptıkları işler ile tam zamanlı çalıştıkları yerlerde yaptıkları işlerin ve uzmanlık alanlarının arasında yakın bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu çalışanlar FRL2’nin de aşağıda ifade ettiği gibi tam zamanlı işlerindeki deneyimlerini dışarıdan işler alarak da devam ettirmektedirler.

> “Benim açımdan iki farklı şekle ayrılıyor bu freelance çalışmak. Birincisi kendi, şu anda içinde bulunduğum, okuduğum ve savunuculuğunu yaptığım alan aslında şey LGBTİ+ hakları. Freelance aldığım işlerde genellikle bu haklar konusunda yazılacak bir projede bir yardımcı olarak olabilir. Proje yardımcısı da olabilir. İşte asistan olarak olabilir ya da işte buna farklı farklı grup lideri gibi farklı farklı başlıkların olduğu ki, yine aslında ufak tefek projelere ama projenin içerisinde yürütücü olarak değil, hizmet ya benden hizmet alınan kişi olarak yer aldığım oluyor. Bir diğeri de aslında benim tamamen ilgim olan ve bu alanın dışında yürütmüş olduğum web tasarım ve kodlama kısmı. Özellikle freelance alanında bu Türkiye'de böyle çok ihtiyacı olunan ve aranan bir alan. Özellikle sosyal medya yönetimi, işte web sitesinin tasarlanması, grafik tasarım bu gibi alanlarda freelance olarak çalışıyorum.” (FRL2, 24, Mersin)

Proje bazlı sivil toplum çalışanlarının bazıları, bulundukları sivil toplum kuruluşlarının bir çalışanı iken aynı zamanda bu kurumların organik bir ilişki içerisinde oldukları danışmanlık şirketlerinde çalışmakta, proje bazlı çalışmanın belirli sürelere dayanan geçiciliği karşısında çalışanların kurumlardaki sürdürülebilirliği danışmanlık şirketi üzerindeki işlerden sağlanmaya çalışılmaktadır. Sürdürülebilirlik ve gençlik alanında çalışan bir dernekte proje yöneticisi olarak ilk profesyonel çalışma deneyimini yaşadığını belirten S4, eş zamanlı olarak bu dernek ile organik ilişkileri bulunan bir danışmanlık şirketinde çalıştığını aşağıdaki şekilde belirtmektedir:

> “Benim gördüğüm hak temelli sivil toplum örgütlerinin şu an çalıştığımla arasında çok fark vardı. Çünkü şu an çalıştığım dediğim gibi sivil toplum örgütü / bir danışmanlık şirketi. O yüzden ne denir ona? Çalıştığımız dinamik şöyle yürüyor. Belli fonlar var. O fonlara projeler yazarak kendi derneğimizin sürdürülebilirliğini sağlıyoruz. Bir de danışmanlık ayağında da yine benzer fonları başka derneklere, şirketlere ve okullara yazarak yürütülmesine de danışmanlık hizmeti veriyoruz. Burada da işte şey oluyor. Ben hem dernekte proje bazlı oluyorum, dernekteki proje işlerindeki fonlar bittiğinde de danışmanlık şirketindeki işlerden sürdürülebilirliğim sağlanıyor oradaki varlığım mali olarak.” (S4, 28, Ankara)

Görüşmeye katılan sivil toplum çalışanlarının bazıları tamamen sivil toplum kuruluşlarında proje bazlı çalışma deneyimine sahipken bazıları kamu kurumlarında da proje bazlı olarak çalışmış, kimileri de proje bazlı freelance çalışma biçimini deneyimlemiştir. Hem tam zamanlı hem de freelance olarak iki yönlü çalışma sergileyen freelance çalışanlar gibi proje bazlı sivil toplum çalışanlarından bazıları da bir yandan freelance çalışmaya devam etmektedir. Önceki ve güncel çalışma deneyimleri değerlendirildiğinde bu araştırmanın örneklemini oluşturan sivil toplum çalışanlarının en az 1, en çok da 4 yıldır proje bazlı çalıştığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 7. Sivil Toplum Çalışanlarının Proje Bazlı Çalışma Süresi

Görüşmeci Kodu	Proje Bazlı Çalışma Süresi	Yaşı
S1	2 yıl +	27
S2	3 yıl	28
S3	4 yıl	27
S4	1 yıl	28
S5	2 yıl	24
S6	1,5 yıl +	29
S7	2,5 yıl +	28
S8	1 yıl +	29

S9	2 yıl	27

Proje bazlı kamu çalışanları, bulundukları kurumlarda proje asistanı ve kısa süreli danışman pozisyonlarında çalışmaktadır. Özellikle uzun yıllar kamu kurumlarının projelerinde danışman olarak çalışanların, çalışma pratikleri açısından freelance çalışma deneyimini yaşadıkları görülmektedir. 10 yıldan fazla süredir kamu kurumlarında proje bazlı olarak çalışanlar, danışmanlık adı altında belirli süreli sözleşmelerle bir freelancer gibi çalışmaktadır. Çalıştığı kurumda projelerin personel alımlarının hizmet alımı şeklinde gerçekleştiğini belirten katılımcı, iş görüşmesi sonucunda kendisinden şahıs şirketi kurmasının istendiğini, bakanlık ile şahıs şirketi arasında yapılan bir yıllık bir sözleşme ile çalışmaya başladığını aşağıdaki şekilde belirtmektedir:

> "……." *(Uluslararası fon kuruluşundan bahsediyor.)* biraz farklı çalışıyor. Diyor ki bu tarz projelerde şirketler üzerine bir personel alımlarının hepsi ihale yoluyla yapılıyor yani. Bildiğiniz hizmet alımı yapıyor. İhaleye de şirket girmek zorunda. Şahıs giremiyor ihaleye. Dolayısıyla iş görüşmesini yaptık. İşte olumlu neticelendi. Bana dediler ki bir şahıs şirketi kuracaksınız. Bir şahıs şirketi kurdum. Bakanlık benle, pardon kendisiyle şirket arasında bir sözleşme yapıyor. Bir yıllık bir sözleşme yapıyor. Hani orada muhatap şey değil, bireysel olarak ben değilim. Benim kurduğum o ve ihaleyi aldığım aslında şirketle muhataplar. Ama ben dokuz altı hep bakanlıktayım. 9-6 yapacağım, yazacağım herhangi bir doküman için benim orada bulunmam isteniyor. Hiç gerek yok. Yani bunların hepsini ben evden çok daha rahat ve çok daha verimli bir şekilde gerçekleştirebilirim. Ama sözleşmemiz bu şekilde tam zamanlı olarak yer alıyor. Yurt dışında bu işler genelde part time yapılıyor ya da evden yani hibrit çalışma şeklinde, ihtiyaç halinde danışman ofise gider veya işte danışmanlık verdiği kamu kurumuna gider." (K2, 49, Ankara)

Örneğin, 30 yıldır farklı kamu kuruluşlarındaki projelerde satın alma danışmanı olarak çalıştığını belirten K5 de mevcut durumda uluslararası bir kuruluşta kısa dönem danışman olarak çalıştığını ve freelancer olarak parça başı işler yaptığını belirtmektedir. Satın alma danışmanı olarak farklı kamu kurumlarının projelerindeki tüm satın alma ve tedarik süreçlerini yürüten katılımcı, kendi kurmuş olduğu şahıs şirketi üzerinden işe alınmakta ve belirli süreli sözleşmeler ile çalıştırılmaktadır. Güncel olarak da kısa dönemli danışman olarak aynı uzmanlık alanında çalışmaya devam etmektedir.

Önceki ve güncel çalışma deneyimleri değerlendirildiğinde bu araştırmanın örneklemini oluşturan kamu çalışanlarının en az 1, en çok da 30 yıldır proje bazlı çalıştığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 8. Kamu Çalışanlarının Proje Bazlı Çalışma Süresi

Görüşmeci Kodu	Proje Bazlı Çalışma Süresi	Yaşı
K1	1 yıl +	24
K2	13 yıl	40
K3	1 yıl	25
K4	2 yıl	25
K5	30 yıl	65
K6	21 yıl	49
K7	25 yıl	63

Daha kısa süredir projelerde çalışan genç çalışanların deneyimleri ise daha çok proje bazlı sivil toplum çalışanlarının deneyimleriyle benzerlik göstermektedir. Bu çalışanların da sivil toplum çalışanları gibi görev tanımları haricideki diğer proje işlerini ya da bulundukları kurumun başka işlerini yaptıkları görülmektedir. Bu noktada proje bazlı kamu çalışanlarının kendi arasında çalıştıkları pozisyonlar ve nitelikleri açısından bir farklılığın olduğu görülmektedir. Satın alma, finans, sosyal danışmanlık gibi kurumlar ve projeler açısından kritik öneme sahip ve spesifik uzmanlaşmayı gerektiren pozisyonlarda yer alan çalışanların iş üzerindeki kontrolleri ve kurumlarla olan ilişkilerindeki pazarlık alanları daha güçlü olmaktadır.

3.1.1.1.1. Beceri ve Yetkinlikler

Beceri ve yetkinlikler değerlendirildiğinde hem freelance hem de proje bazlı sivil toplum ve kamu çalışanlarında proje yazma ve yönetme, dijital araçların kullanımı, kriz yönetimi, planlama ve koordinasyon, güçlü iletişim ve sosyal beceriler, araştırma yapma ve öğrenmeye açık olma gibi benzer niteliklerin ön plana çıktığı ve piyasa tarafından da hem

freelance çalışma hem de proje bazlı çalışma için bu beceri ve yetkinliklerin talep edildiği sonucuna varılmaktadır. Özellikle dijital araçların kullanımı, günümüzün gündelik hayat pratikleri için bile başat bir roldeyken çalışma hayatının yönetim ve teknik süreçlerinde vazgeçilmez bir unsur haline gelmektedir. Teknolojinin bu hızlı gelişimi, çalışanlara da dijital dönüşüme ayak uyduracak yetkinlik ve becerileri kazanmalarını zorunlu kılmaktadır (Yıldırımalp, 2021, s. 407).

Tablo 9. Sivil Alandaki Freelance Çalışmada Aranan Beceri ve Yetkinlikler

Proje yazma	Liderlik
Proje ve hibe yönetimi	Güçlü iletişim
Dijital araçların kullanımı	Araştırma ve geliştirme
Kriz ve zaman yönetimi	Ekip çalışması
Planlama, organizasyon ve iş takibi	Eğitmenlik
Yaygın öğrenme metotları	Tematik uzmanlık alanları

Tablo 10. Sivil Toplum Kuruluşlarındaki Proje Bazlı Çalışmada Aranan Beceri ve Yetkinlikler

Zaman Yönetimi	İletişim ve İyi Sosyal İlişkiler
Kriz Yönetimi	Yabancı Dil Yeterliliği
Proje Yazma Becerisi	Planlama ve Araştırma Yapma
Çoklu Görev Yönetebilme	Araştırma ve Analiz Teknikleri
Multidisipliner Çalışma	Dijital Programlar Kullanma

Tablo 11. Kamu Kurumlarındaki Proje Bazlı Çalışmada Aranan Beceri ve Yetkinlikler

İnsani Değerlere Sahip Olma	İletişim ve Sosyal Beceriler
Kriz Yönetimi	Yabancı Dil Yeterliliği
Uzmanlık Alanı Bilgisi ve Deneyim	Koordinasyon ve Planlama
Dayanışma ve Ekip Çalışması	Proje Yazma Becerisi ve Proje Yönetimi
Öğrenmeye Açık Olma	Dijital Programlar Kullanma

Hem freelance hem de proje bazlı sivil toplum çalışanları ve kamu çalışanlarının ortak noktasının, çoğunun yaptıkları işlerin eğitimlerini tamamladıkları alanlar yani mesleki uzmanlık alanları dışında olmasıdır. Bu durum, profesyonelleşmenin belirleyici olduğu bu çalışma biçimlerinde mesleki iş deneyimleri ile gelişme yerine, bilgiye ve öğrenmeye dayanan gelişme çabalarının önemli olduğunu (Akın, 2005, s. 2), ancak araştırmanın varsayımını da doğrular nitelikte proje bazlı çalışanların mesleki kimlik kaybı yaşadıklarını göstermektedir. Esnekleşmenin bir başka boyutu olarak adlandırılan işin esnekleştirilmesi, çalışanlardan farklı çalışma alanlarında, görevden göreve geçiş yapabilecek ve geliştirdikleri bilgi ve becerileri bu alanlara transfer edebilecek şekilde kullanmalarına işaret etmektedir. Mesleki kimlik sahibi olmanın önemli olduğu ve hiyerarşi piramitlerinin yer aldığı fordist çalışma modellerinin aksine esnek kapitalizmin gevşek network yapısı, meslek kategorilerini amorf hale getirmekte, çalışanlar yukarı doğru ilerlediğini zannederken kendilerini muğlak bir yatay hareketlilik içerisinde bulmaktadır (Castells, 1996, s. 219, aktaran Sennett, 2020, s. 96). Sosyal hizmet uzmanı olan S1 ve sosyolog olan S8, mesleki uzmanlık alanları dışında farklı sorumluluklar alarak nasıl çalıştıklarından aşağıdaki şekilde bahsetmektedir:

> “Daha çok destek hattı üzerinden operatör gibi yanıtlama yapmanızı bekliyorlar. Ve çok da bir mesleki beceriden ziyade iletişim gibi görünüyor. Ve doğrudan siz aslında şey de yapmıyorsunuz. Hattan danışmanlık da vermiyorsunuz. Ve hani şey yapıyorsunuz. Yani bilgileri alıyorsunuz ve ekiple paylaşıp ekip üzerinden dönüş yapıyorsunuz. Yani doğrudan bir danışmanlık da vermiyorum. O açıdan çok da mesleki sayamayacağım bir iş şu an benim için. Yani şu an tabii daha vaka almaya başlamadık daha yeni olduğumuz için oryantasyon süreci devam ediyor ama eğer hani o süreç tamamlanırsa ve almaya başlarsak rollerimizden birisi bu olacak orada. Onun dışında ya aslında ofisteki diğer işleri de yapıyoruz yani hani işte medya metin içerikleri hazırlama, işte toplantılara katılma, etkinlikleri organize etme gibi aslında orada ne yapılıyorsa biraz küçük bir ekip olduğu için herkes her işi yapıyor gibi bir şey aslında. Şu an bunu yapıyorum yani. Dediğim gibi aslında meslek elemanı olarak alındım. Ama şu an yaptığım şey çoğunlukla meslek elemanı dışında bir iş.” (S1, 27, İstanbul)

> "İletişim uzmanlığı dışındaki birçok şey olmak üzere, doğrudan şöyle ifade edeyim. Kendimi iletişim uzmanı olarak zaten ben tanımlamıyorum. Çünkü yani öyle bir bilgim yok. Becerim vesaire olduğunu düşünüyorum ama neticede yani o bambaşka bir iş. Ben zaten sosyoloğum. Dolayısıyla böyle arada çok match olmuyor birbiriyle yani. Velhasıl ben iletişim uzmanı olarak başladım ama proje de işte asistan olarak da çalıştım. Yeri geldi diğer projelerde biraz böyle bir koordinatörümsü de oldum. "……" *(Çalıştığı dernekten bahsediyor.)'*nin kendi işlerini de yaptım. Yani böyle İsviçre çakısı gibi birçok alanda çalışmış oldum yani (gülüyor). Yaklaşık üç dört projede bilfiil de görev almış oldum." (S8, 29, Ankara)

Buna ek olarak, sivil alanda karşılaşılan problemlerden bir diğerinin uzmanlaşma ve profesyonelleşmeye dair niteliklerin değişmesi ile ilgili olduğu görülmektedir. 13 yıldır sivil toplum alanında hem gönüllü hem de profesyonel olarak yer alan FRL4, Türkiye'de sivil alanda freelance çalışanların çok nitelikli olmadığından bahsetmekte ve bunun nedenini de alanın çalışanları niteliksizleştirmiş olmasına bağlamaktadır. Bilginin ve maddi olmayan emeğin üretimdeki öneminin artması, sistemin sömürü gerçeğini değiştirmemektedir. Tam tersine maddi olmayan emeğin maddi üretimdeki payının da artmış olması ile sermaye, nitelikli olan bu maddi olmayan emeği kendi parçası haline, yani onu sıradan bir meta haline getirmeye çalışmaktadır (Yurtsever, 2016, s. 120-121). Bunu da çalışanların niteliksizleştirilmesi ya da güvencesizleştirilmesi ile yapmaktadır.

Proje bazlı ve freelance çalışmanın sürdürülebilirliğini sağlayan faktörlerden birinin, kişilerin kendilerini geliştirme çabası olduğu görülmektedir. Kendini geliştirme çabası, maddi olmayan emek üreticisinin güvenliği elde etme stratejilerinden biridir (Uca, 2016, s. 100). İşin esnekleştiği ve çok yönlü bilgi, beceri ve uzmanlıkların önem kazandığı bu dönemde çalışanlardan da tek bir alanla yetinmeyecekleri, piyasanın beklentilerini karşılayabilecek şekilde farklı uzmanlık alanlarında kendilerini yetiştirebilecekleri bir performans beklenmektedir (Çoban, 2016, s. 330; Standing, 2011, s. 19). Sivil toplum alanında aranan bu beceri ve yetkinlikler haricinde katılımcıların da sıklıkla belirttiği üzere çalışanların sahip olduklarını düşündükleri kendini pazarlama ve görünür kılma, güvenilir olma, iç disiplin ve motivasyona sahip olma, kendini iyi ifade edebilme, iş bitirici olma ve üretkenlik gibi daha bireysel beceriler de bulunmaktadır. Örneğin daha genç yaştaki freelance çalışanlar kendilerini daha deneyimsiz ancak geliştirilebilir olarak değerlendirmekte, bu becerilerini geliştirmeye çalışmaktadır. Esnekleşmenin arkasındaki neoliberal düşünce, kendisine sürekli yatırım yaparak piyasada rekabet edebilecek duruma gelmesini beklediği çalışanları eğitimler, sertifika programları, yeni dijital araçlar içinde hayat boyu eğitim döngüsünün içine sokmakta, girişimci bir çalışan kimliğini üretmeye çalışmaktadır (Kara, 2021, s. 97).

Proje bazlı çalışma düzeni, proje gereksinimleri doğrultusunda çalışanlarından yeni beceriler kazanmalarını beklemektedir (Nalbantoğlu ve diğerleri, 2007, s. 109). Freelance çalışanlar ve sivil toplum çalışanları uzmanlık alanlarıyla ilgili programları, eğitim ve dijital becerileri takip ederek kendilerini eksik gördüklerini düşündükleri alanlarda geliştirmeye çalışmakta, ancak zaman zaman iş yoğunlukları ve kişisel yaşamlarındaki sorumlulukları nedeniyle iş dışındaki herhangi bir aktiviteye zaman ayıramamaktadır. Çalışanlardan beklentilerin bu şekilde kendilerini sürekli geliştirecek şekilde artmış olması işverenler nezdinde bir artıya işaret ederken çalışanlar üzerindeki nitelik ve performans baskısını arttırmaktadır. Modern kapitalizm kültürü, hareketsizliği, yerinde durmayı olumsuzlamakta ve başarısızlık olarak göstermekte, pasif kişilerin sistemin dışında kalacağını salık vermektedir (Sennett, 2020, s. 98-99). Ancak esnek ve güvencesiz çalışma koşulları bireylerin kendilerine yatırım yapmalarına, kendilerini yeniden üretmelerine dahi izin vermemektedir (Kara, 2021, s. 97). S1, işin getirdiği yorgunluk ve ev içi sorumluluklar ile birlikte kendini geliştirebilecek zamana ve motivasyona sahip olmadığından aşağıdaki şekilde bahsetmektedir:

> “Yani elimden geldiğince de gidiyorum ama son zamanlarda yapamıyorum. Çünkü daha çok işte iş, tez falan gibi geçiyor böyle. Ya da işte eve geliyorsunuz, ev sorumlulukları gibi gündemler oluyor. Ya her şeye geçiyorum da artık şeye takatiniz de kalmıyor. Ay aman eğitime katılayım takatiniz de kalmıyor. Akşam hani koltuğa hemen kendimi atayım da uyuyayım. Gerçekten insan boş yapmak istiyor yani hani bomboş olmak istiyor. Ben sanırım son dönemde çok bomboş olmak istiyorum.” (S1, 27, İstanbul)

S1’in ifadelerinden de görüldüğü üzere proje bazlı sivil toplum çalışanları, işin hayatları üzerindeki sömürücü etkisi nedeniyle kendisinin özünü yani kendini yeniden üretme faaliyetini gerçekleştirmekte zorlanmakta, yalnızca uyumak, beslenmek gibi bir sonraki günün üretimini sağlayabilecek nitelikteki faaliyetleri gerçekleştirerek insani yönüne ve bireysel yaşamına yabancılaşmaktadır (Marx, 1959, s. 31).

Proje bazlı kamu çalışanları açısından ise kendini geliştirme motivasyonu ve çabasının, daha genç ve sektörel deneyimi daha az olan katılımcılarda olduğu görülmektedir. Uzun yıllar alanda çalışan danışmanlar, belli bir yetkinlik ve uzmanlık seviyesinde oldukları için çalışma hayatlarındaki ilerleyişlerini hızlandıracak ya da pozisyonlarını koruyacak herhangi bir girişim içerisinde bulunmamaktadır. Öte yandan genç yaştaki freelance çalışanlar gibi projecilik alanına dair deneyimleri yeni şekillenen genç kamu çalışanlarının da farklı alanlarda kendilerini geliştirmeye çalıştıkları görülmektedir.

Çalışanların beceri ve yetkinliklerini geliştirmeye yönelik motivasyon ve tutumlarının farklılık göstermesi, proje bazlı çalışanlar arasında nitelik ve deneyimlere göre görünmez bir hiyerarşinin olduğunu göstermektedir. Piyasa ilişkileri, tecrübe ve emeğin biçiminin belirleyici olduğu bir hiyerarşi, maddi olmayan emek üreticilerinin kendi aralarında da farklılıklar taşıdığını göstermektedir (Uca, 2016, s. 29).

3.1.1.1.2. Bilinçli Bir Tercih Olarak Proje Bazlı Çalışma

Hem freelance çalışma hem de proje bazlı çalışma biçimi, çalışma koşulları kişilerin çalışma hayatından beklentileri ve koşullarıyla uyumlu olduğu takdirde daha çok kişiler tarafından tercih edilen ve kişilerin yaptıkları gönüllülükler çerçevesinde şekillenen çalışma biçimleri olarak görünmektedir. Freelance çalışanların bu şekilde çalışmayı tercih etmelerinin gönüllülük deneyimleri ile ilgili olduğu görülmektedir. Freelance çalışanlar gönüllülük deneyimlerindeki usta-çırak ilişkisi içerisinde yetkinlik kazanmakta, gönüllü olarak yapmaya başladıkları işler bir süre sonra bu çalışanlar için para kazanmaya başladıkları bir alana dönüşmektedir. Bu doğrultuda, 2010 yılından beri sivil alanda yer alan FRL4, son 6 yıldaki freelance çalışma deneyiminin yaptığı gönüllülükler çerçevesinde nasıl şekillendiğinden aşağıdaki şekilde bahsetmektedir:

> “Beni freelance çalışmaya itenlerden biri de bu, bir yerde bitecek. Okulun bitebilir, işe girebilirsin vs. ama aslında içinde bulunduğun deneyim bir yaşam biçimine mesela gönüllülük bir yaşam biçimine dönüyor. Çocuklara karşı yaklaşımın değişiyor. Bunları gönüllülük deneyimlerimize borçluyuz. Ben dönüşmeye başladım ve dedim neden dönüşmeye devam etmeyeyim. Ve tabi içinde yaşadığım bir topluluğa borçlu olduğumu düşünerek bu alana girmek. Ben yaşadığım topluluğa borçlu olarak iyi şeyler yapabilmek ve bunu daha profesyonel olarak yapmak daha mantıklı geldi bana.” (FRL4, 32, İstanbul).

Sivil toplum çalışanları da freelance çalışanlar gibi gönüllülük deneyimleri sayesinde sivil alanda çalışmayı bilinçli olarak tercih etmektedir. Gönüllülük deneyimleri çalışanların sivil alanı tanıyarak projelerden devam etmelerinde bir motivasyon oluşturmaktadır. Çoğunlukla ücretli çalışanlar da edinmiş oldukları gönüllülük deneyimleri çerçevesinde anlamlı bir iş yapma motivasyonu ile sivil toplum kuruluşlarında çalışmayı özel sektör ve kamu sektörü karşısında bilinçli olarak tercih etmekte, bu şekilde çalışmak maddi

olmayan ödüllerin bilinçli bir tercihi olarak görülmektedir (Kap, 26 Mayıs 2021[8]; Akyüz, 2010, s. 175).

Kamu çalışanlarında ise diğer çalışanlardaki gönüllülüğün yerini staj deneyimi almaktadır. Özellikle genç proje bazlı çalışanlar, kamu kurumlarındaki staj deneyimleri sonrasında burada geliştirdikleri sosyal ilişkileri aracılığı ile projelerde istihdam edilmektedir. Stajyer olarak başladığı kurumda istihdam edilen 25 yaşındaki K3 bu durumu aşağıdaki gibi tariflemektedir:

> "Şöyle ben zaten hani öğrenciliğimin son döneminde "……..."Belediyesi'nde stajyer olarak işe başlamıştım yani. Yirmi iki günlük bir staj sürem vardı. Staj sürecinin sonunda işte artık buradaki sosyal sermayemi geliştirdiğim için böyle bir proje teklifi olduğunu ve benimle devam etmek istediler. Çünkü buradaki ekiple de bir bağ kurmuştuk artık. Hani o kapsamda işe alınmamı onlar uygun gördüler. Daha sonra da benim mezun olmam gibi bir süreç vardı. O da bitince bu engel olan durum ortadan kalkmış oldu ve proje başlangıcında beni dahil edip referans oldular." (K3, 25, Ankara)

Bununla birlikte günümüzün ekonomik koşullarının, tam zamanlı işlerde çalışanları ek iş olarak freelance çalışmaya, istedikleri alanlarda iş bulamayanları da proje bazlı çalışmaya ittiği görülmektedir. Örneğin FRL3, tam zamanlı işinden kazandığı gelir hayatını idame ettirmeye tam olarak yetmediği için ekonomik koşulların kendisini ek bir iş yapmaya zorunlu olarak ittiğinden bahsetmektedir. FRL3 gibi biraz daha zorunlu sebeplerle freelance çalışmayı tercih eden FRL1, lisansını bitirdiği bölümün çalışma alanı Türkiye'de kısıtlı olduğu için, gönüllülük yapmaya başladığı sivil alanda freelance çalışmayı seçtiğini, S6 da asıl çalışmak istediği alanda iş bulamadığı için proje bazlı çalışmaya yöneldiğini ancak projelerdeki deneyiminin bilinçli bir devam ettiriş olduğunu belirtmektedir:

> "Hayat beni buraya itmiş diyebiliriz. Çünkü dediğim gibi hani ben gönüllülük ile başlamıştım sivil toplumda var olmaya. Zaten kendi okuduğum sevdiğim bir bölüm aslında da çalışma alanı olarak çok geniş bir yelpazede değil. Ondan dolayı ben bu alanda var olmak istedim ve bu alanın da çalışma yöntemlerinden de biri bu yani, ama bunun dışında şey de yapabilirsin işte böyle kurumsal STK'larda işte proje yöneticisi olarak dahil olabilirsin. Ama ben bu alanda bu şekilde ilerliyorum. Bu da

8 https://www.sivilsayfalar.org/2021/05/26/sivil-toplum-calisanlarinin-gonullu-fedakarliklari-ile-haklari-arasinda-gerilim-var/

> aslında dediğim gibi hani bir tercihti ama bu tercihin de çok bir seçeneği yoktu." (FRL1, 23, Bursa ve Sakarya)

Sivil toplum kuruluşlarının son yıllarda önem kazandığından bahseden Akyüz, bu kuruluşlardaki istihdam fırsatlarının genç mezunlar, iş arayanlar, gönüllüler ve hatta orta kariyerli profesyoneller için alternatif bir seçenek olarak görüldüğünü belirtmektedir (Akyüz, 2010, s. 162-163). Bu araştırmanın katılımcılarında da görüldüğü üzere gönüllülük ve staj iş arayan ya da yeni mezun olan gençler için sivil toplum ya da kamu kuruluşlarında proje bazlı çalışmaya başlamanın bir yolu iken, çalışma hayatında daha fazla deneyime sahip olan profesyoneller için esnek çalışma, kişilerin ekonomik koşulları ve beklentileri doğrultusunda tercih ettikleri bir alan olarak görülmektedir. Katılımcı S6, bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

> "Yani şeylere işte ".....", "....." *(Şirket isimlerinden bahsediyor.)* falan gibi yerleri daha çok istiyordum. Audit firmalarına ama daha sonra bir iki mülakata girdim. Mülakatta başarılı olamadım. Aaa yani biraz mecburi herhalde ya. Mecburi başladım ama başladıktan sonra sevdim. Burayı da aslında benim tercihim oldu. Yani ben kendim böyle işte proje, proje yazmayı da çok seviyorum aslında da. Proje yazmaya işte yönelmiştim. Yürütme oldu. Yürütme de güzel yani. Onu da sevdim sonradan." (S6, 29, Ankara)

Freelance çalışanların uzmanlıklarını sunacakları parça başı ya da proje bazlı işleri sıklıkla sosyal sermayeleri ve geliştirdikleri yakın ilişkileri çerçevesinde buldukları görülmektedir. Kurulan sosyal ilişkiler freelance çalışanlar açısından iş bulabilmenin ve maddi sürdürülebilirliği sağlamanın koşulu olarak çalışanın kendi güvencesini temin etmek üzere geliştirmesi gereken ilişkiler bütünü olarak görülmektedir (İlyas, 2022, s. 90). Sivil alanda geliştirilen sosyal ilişkiler, çalışanların önceki çalışma deneyimlerinden getirdikleri referanslar ve yapılan işlerin niteliğinin freelancerlara yeni fırsatların kapılarını açan bir araç olduğu görülmektedir. Sennett, Ronald Burt'ün insanların gevşek bir organizasyon içinde konumlarını değiştirebilmesini, oradan oraya hareket edebilmesini yapısal boşluklar olarak tanımlamasından hareketle, sosyal ağlardaki belirsizliğin hareketliliği teşvik ettiğini ve bireylerin bu organizasyonlardaki boşlukları fırsat alanları olarak değerlendirdiğini, bunu yapabilmek için de geçmiş deneyimleri, bireysel başarı ve yetenekleri kapsayan belirli bir sosyal sermayeye ihtiyaç duyduğunu belirtmektedir (Burt, 1988, aktaran Sennett, 2020, s. 95). Sosyal sermayenin önemi, FRL1'in ifadesinde kendisini göstermektedir:

> “Yani biriyle tanışıyorsun, bir ortamda bir ağ toplantısında, ne bileyim yani sivil alanda tanışıyorsun. O tanışma sürecinin sonrasında gerçekleşiyor aslında çoğu şey. Benim genelde hani yüz yüze veya işte tanıdığımın tanıdığı aracılığıyla gerçekleşiyor. İşte biriyle çalışma yapıyorumdur o da diyor işte bu da var, buna da destek olur musun? İşte konuşuyoruz, anlaşabilirsek yapıyoruz.” (FRL1, 23, Bursa ve Sakarya)

Bununla birlikte günümüzde dijital araçların kullanımının ağlar oluşturmak ve farklı ağlara dahil olmak açısından önemli olması, freelance çalışanların da kendilerini bu araçlarla ya da platformlarla göstererek yeni işler alabilmeleri anlamına gelmekte, kurulan ilişkiler ağı bu çalışanlar açısından bir performans alanı olarak kurgulanmaktadır. Kurulan kişisel ilişkilerin merkezi bir öneme sahip olduğu bu performans alanında sosyal sermaye ve ağlar yalnızca çalışmanın başlatılmasında değil, sürdürülebilir bir kariyer için de gereklilik halini almaktadır (Ersöz, 2021, s. 175). Dijital yetkinlik sahibi olmanın bir zorunluluk kabul edildiği günümüzde özellikle çevrimiçi var olmayanların gelecekte yeri olmadığı iddia edilmektedir (Demiral, 2021, s. 198). Örneğin, iş dünyasındaki kişilerin diğer kişilerle iletişim kurmasını ve bilgi alışverişi yapmasını amaçlayan, profesyonel bir sosyal iş ağı sitesi olan Linkedlin, freelancerlar tarafından sıklıkla kullanılan bir platformdur. Sosyal sermaye, önceki deneyimler ve bu deneyimlerden kazanılan referanslar araştırmaya katılan freelance çalışanlar açısından iş bulmayı sağlayan başlıca kaynaklar olsa da freelancerlar dijital platformlar üzerinden yayınlanan ilanlara başvurabildikleri gibi çeşitlilikleri gittikçe artan bionluk.com gibi freelancer sitelerini de son yıllarda kullanmaktadır. Profesyonel bir sosyal iş ağı sitesi olan Linkedlin’i kullanmanın önemli olduğunu belirten FRL4 bu durumu şöyle tariflemektedir:

> “Linkedlini aktif kullanmak önemli. Sosyal medya ve Instagram daha kişisel kalıyor ama Linkedlin’de görünürlüğünü orada göstermek gerekiyor. Dahil olduğun yerleri bile paylaşman, yer vermen sana deneyim kazandırıyor.” (FRL4, 32, İstanbul)

Freelance çalışanların iş bulma ve çalışma pratikleri içerisinde yalnız çalışmayı tercih etme ya da farklı beceri ve yetkinliklere sahip diğer freelance çalışanlarla bir araya gelerek ekip halinde çalışma yer almaktadır. Kurumsal ya da bireysel yollarla fark etmeksizin, farklı uzmanlık alanlarından profesyoneller, belirli roller altında bir araya gelerek çalışabilmekte (Grabher, 2002, s. 247), bu şekilde hem iş yükünü paylaşmak hem de ekonomik anlamda sürdürülebilirliği sağlamak için birlikte çalışmayı tercih etmektedir. Örneğin FRL1 hem kurucusu olduğu dernekte hem de çalıştığı farklı kurumlarda projelere kaynak bulunması aşamasından itibaren proje fikirlerinin ve faaliyetlerinin tasarlanması, projenin yazılması, başvuru sürecinin tamamlanması, aktivitelerin ve eğitimlerin planlanması ve sürecin yürütülmesine kadar her bir aşamada

aktif olarak çalıştığından bahsetmektedir. Yaptığı işin her bir aşaması üzerinde kontrolü bulunan bu katılımcı, karşılığında fon verici kuruluşlardan hizmet bedeli aldığı işin çıktılarının iyi bir şekilde ortaya konması için gerektiğinde farklı becerilere ve uzmanlıklara sahip arkadaşları ile iş bölümü içerisinde çalıştığını belirtmektedir. Böyle bir durumda hizmet bedelini ya da iş bittikten sonra kalan miktarı kendi aralarında bölerek süreci yönettiklerinden bahsetmektedir. Pek çok freelance çalışan, bireysel olarak çalıştığında dahi belirli işler altında bir araya gelerek ve işleri bölüşerek hem iş yükü ve işlere yetişme hem de ekonomik anlamda sürdürülebilirliği sağlama noktasında birlikte çalışmayı tercih etmektedir. Bu şekilde çalışma deneyiminin daha çok kaynak yaratmaya ve daha düzenli gelir elde etmeye işaret ettiğini, freelance çalışanların gelir ve iş güvencesizliği açısından geliştirdikleri stratejik bir önlem olduğunu söylemek mümkün görünmektedir.

Freelance çalışmanın hem maddi ve sosyal güvence hem de sosyal sermaye boyutu ile birlikte kişilerin beklenti ve ihtiyaçları doğrultusunda tercih edilen bir çalışma biçimi olduğu görülmektedir. Örneğin FRL7, geçmiş çalışma deneyimlerinden getirdiği sosyal sermayesi ve maddi güvencesi ile freelance çalışmayı tercih ettiğinden bahsederken FRL2, esnek çalışma saatlerinin ve çalışana zaman ve mekân açısından tanıdığı serbestliğin kişiliğiyle de uyumlu olarak bu şekilde çalışmasında etkili olduğunu aşağıdaki şekilde belirtmektedir:

> “İşte networküne güveniyorsan, birikimin varsa, falan filan. Benim açımdan hani ben bende bunlar vardı. Bu yüzden freelance devam edebiliyorum. Ne kadar güvenceye ihtiyacın olduğuna ve ne kadar güvence istediğine bağlı. Tercih diyebilirim aslında ya. Yiyorsa freelance çalışılıyor yani aslında. Türkiye’de öyle yani.” (FRL7, 33, Bartın)

> “Bence o biraz benim kişiliğimle de alakalı. Bu da bir önemli bir seçenek. Daha böyle özgür çalışma saatleri, özgür istediğin gibi istediğin yerde, bir ofise bağlı olmadan daha uzaktan çalışabileceğin bir pratik var freelance çalışmada.” (FRL2, 24, Mersin)

Proje bazlı sivil toplum çalışanlarının iş bulma aracının ise ilk olarak ab-ilan, gelbaşla, glassdoor gibi web tabanlı iş arama platformları ve ağları, ikincisinin sosyal sermayeleri, bir diğerinin ise sosyal medya platformları olduğu görülmektedir. Bununla birlikte proje bazlı sivil toplum çalışanlarının gönüllülük deneyimlerinin, kuruluşlar tarafından da işe alımlarda aranan özelliklerden biri olarak kişiler için ilerleyen yıllarda istihdam alanı sağladığı sonucuna ulaşılmaktadır. Güncel olarak genel koordinatör pozisyonunda proje bazlı olarak çalışan S2, çalıştığı dernekte yaptığı geçmiş gönüllülük tecrübesi ile

derneğin ilk istihdam ettiği kişilerden biri olduğunu ifade ederek gönüllülüğün istihdam sağlama işlevine bir örnek oluşturmaktadır.

> "Ben dernekte 2017'den beri gönüllüyüm. Lisansta aslında dernekle ilişkilenmeye başladım. Sonra yüksek lisanstayken dernek ilk istihdamımı sağladı. Derneğin de aynı zamanda ilk istihdam ettiği insanlardan biriyim yani." (S2, 28, Ankara)

Proje bazlı kamu çalışanları da sivil toplum çalışanları gibi hem önceki deneyimlerinde geliştirdikleri sosyal ilişkilerinin referansı hem de projelerin ve kurumların ilanları aracılığıyla iş bulmaktadır. Dolayısıyla freelance ve proje bazlı çalışanlar için sosyal ilişkiler ağının gelecek için iş potansiyeli yaratmak adına ilk sırada yer aldığı söylenebilmektedir.

3.1.2. Esnek Çalışma ve Güvencesiz İstihdam

1980'li yıllar itibariyle küreselleşmenin ve enformasyon teknolojilerinin gelişiminin ekonomide üzerindeki dönüştürücü etkisi, kendini emek ve üretim biçimlerinde yeni modellerin ortaya çıkması şeklinde göstermiştir. Sennett tarafından yeni kapitalizm kültürü ya da esnek kapitalizm olarak adlandırılan bu dönem, kapitalizmin girdiği krizlere neoliberal ekonomi modelinin esnek üretim, kamu hizmetlerinin metalaştırılması, taşeronlaştırma ve özelleştirme gibi yöntemleriyle cevap vermiş, Fordist üretim biçiminden Postfordist üretime yani esnek üretim biçimine geçilmiştir. İstihdam, ücretler, iş ve vasıflar üzerinde uygulanan esnekleşme düzenlemeleri, Acar'ın belirttiği üzere Fordist dönemin ve Keynesyen ekonomi politikalarının istikrarlı, güvenceli işleri ve sendikalı ve birçok sosyal hakkı elinde bulunduran işçisinin yerine, belirli süreli, proje bazlı ve bağımsız çalışanlardan oluşan yeni istihdam ve çalışma modellerini ortaya çıkarmış (Acar, 2019, s. 158-159), güvencesiz çalışanların sayısını arttırmıştır. Postfordist üretim modeli, bir işten diğerine sürüklenen, herhangi bir yere aidiyet duygusunu yitirmiş, becerilerini sürekli yenilemek zorunda kalan, geleceği belirsiz yüksek nitelikli çalışan tipini ortaya çıkarmıştır (Nalbantoğlu ve diğerleri, 2007, s. 137-138). "Atipik" istihdam olarak kavramsallaştırılan bu modeller, "standart" çalışma davranışının dışında, temelini belirli süreli iş sözleşmelerinin aldığı, ev ile iş yeri arasındaki ayrımın bulanıklaştığı, çalışma saatleri ve mekanlarının piyasa koşullarına göre düzenlendiği yeni çalışma pratiklerini içermektedir. Çalışanların taşeronlar üzerinden istihdam edilmesi, istihdamda geçicileşme ve güvencesizleşme, çalışma zamanının ortadan

kalkması, hafta sonu tatili, fazla mesai ücreti, 8 saatlik iş günü gibi kazanılmış hakların kaybedildiği bir çalışma rejimine işaret etmektedir (Yurtsever, 2016, s. 91-92).

Fordist üretim modelinde refah devleti uygulamaları ile tam zamanlı ve düzenli işlerde çalışanlara sağlanan sosyal güvence uygulamaları, bireylere risk durumlarında güvence sağlarken esnek çalışmaya geçişle birlikte düzensiz istihdam yapısı, çalışanların elinden bu güvenceli olma durumunu almaktadır (Buğra ve Keyder, 2006, s. 14). Günümüzün güvencesiz istihdam koşullarını "amele pazarı" olarak kavramsallaştıran Ayşe Buğra, esnek istihdam modelinin süreksizliğinin çalışanlar nezdinde belirsizlik oluşturduğuna değinmektedir (Buğra, 2019, s. 14) Buğra'nın "amele pazarı" kavramsallaştırması ile Standing'in "prekarya" kavramı arasında güvencesizlik ve geçicilik vurguları bağlamında benzerlik bulunmaktadır.

Prekarya kavramı, düzenli ve düzensiz işlerde çalışan işçilerin çalışma ve yaşam koşulları arasındaki farklılıklar karşılaştırılarak geçici ve esnek çalışanlar için kullanılan ve sıklıkla geçiciliğe ve güvencesizliğe işaret eden bir kavramdır. Günümüzün istihdam piyasası için değerlendirildiğinde esnek çalışma biçimlerini deneyimleyen çalışanların iş, sosyal güvence, maaşlar, çalışma saatleri, örgütsel haklar gibi çalışma hayatını çevreleyen pek çok boyut nedeniyle güvencesiz çalıştığı görülmektedir. Prekaryanın emek piyasası güvenliği, istihdam güvenliği, iş güvenliği, çalışma güvenliği, vasıfların yeniden üretiminin güvenliği, gelir güvenliği ve temsil güvenliği olmak üzere yedi tip güvenceden yoksun olan kişileri tanımladığını belirten Standing'in bu sınıflandırması dikkate alındığında sivil alandaki freelance çalışanların, proje bazlı sivil toplum ve kamu çalışanlarının güvencesiz bir yerde konumlandığı görülmektedir. Emeğe dair bu güvenceler bağlamında freelance çalışanlar, emek piyasası güvenliği, istihdam güvenliği, çalışma güvenliği, gelir güvenliği ve temsil güvenliği açısından güvencesiz bir yerde konumlanmaktadırlar. Proje bazlı sivil toplum çalışanları, istihdam güvenliği, iş güvenliği, çalışma güvenliği, yetkinleşme güvencesi ve temsil güvenliği açısından güvencesiz; proje bazlı kamu çalışanları istihdam güvencesizliği, çalışma güvenliği ve temsil güvenliğinden yoksun görünmektedir.

Araştırma örnekleminin bir bütün olarak çalışma koşullarını değerlendirerek freelance çalışma ve proje bazlı çalışma deneyimlerinin nasıl, nerede ve ne zaman gerçekleştirildiğini anlayabilmek ve esnek çalışmaya dair bir çerçeve çizebilmek adına

çalışanlara çalışma pratikleri, çalışma mekanları ve süreleri, çalışma saatleri, aldıkları ücretler ve özlük hakları ile ilgili sorular sorulmuştur. Çalışma koşulları açısından freelance çalışanlar ile proje bazlı çalışanların benzerlikler ve farklılıklar taşıdıkları görülmektedir.

Freelance çalışanlar çalışma koşulları açısından iş sözleşmeleri ve sosyal güvenlik uygulamaları üzerinde dururken proje bazlı sivil toplum ve kamu çalışanlarının daha çok çalışma saatleri ve mekanları, maaşları ve yan hakları üzerinde durdukları görülmektedir. Proje bazlı kamu çalışanlarının deneyimlerinin ve çalışma koşullarının benzerlik göstermekle birlikte farklılıklar da taşıdığı görülmektedir. Bu farklılıkların nedeninin farklı kamu kurumlarında ve farklı projelerde çalışıyor olmaktan ve kişilerin sektör içerisindeki konum ve deneyimlerinden geldiği sonucuna ulaşılmaktadır.

3.1.2.1. Zamanın ve Mekânın Esnekliği

Freelance çalışanların ikamet ettikleri şehirlerin çeşitliliği de göz önünde bulundurulduğunda, bu çalışanların bir yere bağlı olmadan, farklı şehirlerden hatta ülkelerden çalışma esnekliğine sahip oldukları görülmektedir. Bu çalışanlar eğitmenlik, uzmanlık ve danışmanlık işlerinin gereklilikleri kapsamında tam zamanlı işlerin gerektirdiği ofis ortamından farklı olarak istedikleri zaman istedikleri yerde, evde, ortak çalışma alanlarında ve kafelerde çoğunlukla dijital araçlarla işlerini yürütebilmekte, fiziksel olarak da bulunmaları gereken yerde ve tarihte çalışabilmektedir. Genel olarak freelance çalışanların çalışma alanlarına ve aldıkları işlerin gerekliliklerine bağlı olarak çalışma mekanlarını düzenleme esnekliğine sahip oldukları görülmektedir:

> “Yani biz evde de proje yazabiliyoruz işte ofis olduğu zaman ofiste yazıyoruz. Çalışma koşulları bu şekilde. Hani faaliyetleri uygulama süreçlerinde de kendi belirlediğimiz alanlarda, eğitim salonlarında, otellerde vesaire faaliyetler yürütülüyor. Onun dışında, dediğim gibi yani ofis varsa eğer, işte Sakarya’dayım, şu an ofis var. Bursa'da da işte başka bir STK’nın ofisinde çalışıyorum. Mesela ofis yoksa da evde veya kafede vesaire falan yani sabit bir yer yok diyebiliriz. Ya var ama, ben oradaysam var.” (FRL1, 23, Bursa ve Sakarya)

“Standart” istihdam biçimlerinde 8-5 ya da 9-6 şeklinde ayrılan çalışma zamanı, freelance çalışanlarda kendini esnek çalışma saati olarak göstermektedir. Bu esnek çalışma saati, çalışanların günlük, haftalık ya da aylık olarak ne kadar çalışacaklarını kendilerinin ya da aldıkları işin belirlediği bir düzene bağlıdır. Freelance çalışanlar aldıkları işin teslim

tarihlerine, iş akışlarına ve yüklerine göre zamanlarını kendileri planlayabilmektedir. Proje bazlı sivil toplum çalışanları ise freelance çalışanların aksine 09.00-18.00, 09.00-17.00, 08.00-17.00, 10.00-18.00 ve 10.00-19.00 gibi belirli saatlerin tayin edildiği mesai saatleri içerisinde çalışmakta, ancak işe geliş ve işten dönüş vakitlerinde esneklik gösterebilmektedir. Genel olarak ofise bağımlı bir çalışma düzeni olan sivil toplum çalışanları, kurumlarının farklı yaklaşımları çerçevesinde evden ya da ofis dışı bir mekândan hibrit bir şekilde çalışma esnekliğine de zaman zaman sahip olabilmektedir. Hibrit çalışma sisteminin nasıl işlediğini S3 şöyle ifade etmiştir:

> "Bence sivil toplumun güzel yanlarından biri bu, esneklik olduğunu düşünüyorum. Ben mesela işle ilgili memnun olduğum şeyleri saysam ilk üçte bu olur. Çok nerede çalıştığımızla ilgili bir kaygısı yok kimsenin. Tek kuralımız var. Ofisin her gün açılması lazım ve bunu bir kişinin yapması lazım. O yüzden biz de mesela ben cuma günleri ofisi açan ve kapatan kişiyim yani. İlk giriyorum, son çıkıyorum. İlk girmek de bu arada dokuz buçukta açık olması. Ve on sekizde de kapanması. Öyle çok geç saatler de değil. Onun dışında nerede çalıştığımızdan ziyade zamanında deliver ediyor muyuz? Teslim ediyor muyuz? Etmiyor muyuz? Ona bakılan bir yer. Bu benim çok sevdiğim bir yaklaşım." (S3, 27, İstanbul)

Proje bazlı kamu çalışanları da sivil toplum çalışanları ile benzer şekilde, kamu kurumlarının sunduğu imkân ve kurallar çerçevesinde, haftanın beş günü, belirli mesai saatleri içerisinde ofiste çalışmaktadır. Proje bazlı kamu çalışanlarının ortak özelliğinin resmi anlamda kamu çalışanı/personeli olmamalarına rağmen bu kurumların kuralları çerçevesinde çalışmaları olduğu görülmektedir. Çalıştığı kurumun olanaklarından yararlandığını ifade eden bakanlık çalışanı K1, bu durumu şöyle özetlemektedir:

> "Yani bizim işverenimiz danışmanlık şirketi olsa da proje bazlı çalışanlar her gün işe bakanlığa geliyoruz. Yani bakanlıktaki insanlar gibi 9-5 çalışıyoruz, işte şu kartlarımızdan falan var (kartını gösteriyor), yemeklerimizi falan burada yiyoruz ama devlet çalışanı değiliz yani, bu şekilde çalışıyorum. 9-5, 9 buçuk 5 buçuk oluyor (gülüyor). Öyle bir zorunluluk kesinlikle yok. Yani 5 buçuğa kadar ofiste durma, hani çalışma saatlerimiz olduğu için ama bazen kendi inisiyatifime göre hani bir işi yetiştirmek istiyorsam, hafta sonu da kalmasın, kafamdan çıksın diyorsam kendi isteğimle bazen yediye sekize kalıyorum ama dış hani herhangi bir baskıyla ya da işte hepimiz çalışacağız, kimse bu iş bitmeden çıkamaz gibi bir şey yok. Yani 5 buçuk olduğu an herkes iş varsa bile bırakıp çıkmakta özgür, yani genelde böyle oluyor. Haftanın 5 günü çalışıyorum. Hafta sonları çalışmıyorum." (K1, 24, Ankara)

3.1.2.2. Özlük Hakları ve Yan Haklar

Özlük haklarından ücretli izin ve diğer izinler (mazeret, hastalık, yıllık izin, doğum izni, süt izni), iş sözleşmesi, sosyal güvenlik, sendika ve siyasi parti üyeliği, grev/toplu eylem

ve hareket, başka iş ve hizmette bulunma, ek mesai, harcırah ve sosyal yardım gibi çalışanların sahip olduğu temel haklar anlaşılmaktadır. Freelance ve proje bazlı çalışanlara esnek çalışma biçimini nasıl deneyimlediklerini ve genel olarak bu çalışma biçimlerinin pratiklerini anlayabilmek adına özlük hakları ve yan haklar ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Freelance çalışma deneyimi, kendi hesabına çalışmanın bir alt türü olarak sabit bir yere bağlı olmadan, bireylerin serbest olarak yaptığı işlerden oluştuğu için, freelance çalışanların proje bazlı sivil toplum ve kamu çalışanlarının sahip olduğu özlük haklarına ve yan haklara sahip olmadıkları görülmektedir. Bu bulgu, proje bazlı çalışma ile freelance çalışmanın farklılıklar taşıdığı yönündeki araştırma varsayımını desteklemektedir. Hem freelance hem de tam zamanlı işlerde çalışanların, sivil toplum kuruluşlarındaki çalışma deneyimlerinde özlük haklarının daha belirgin olduğundan, bu hakların sözleşme ile güvence altına alındığından bahsetmesi de bu argümanı güçlendirmektedir. Bu doğrultuda freelance çalışma deneyimi kendi hesabına çalışmanın bir alt türü olarak sabit bir yere bağlı olmadan, bireyin serbest olarak yaptığı işlerden oluştuğu için araştırmanın örneklemini oluşturan freelance çalışanlara özlük hakları altındaki temel hakların hepsiyle ilgili sorular sorulmamıştır. Katılımcılara genel olarak özlük haklarını nasıl değerlendirdikleri sorulmuş, özellikle iş sözleşmeleri ve sosyal güvenlik uygulamaları başlıkları üzerinde durulmuştur.

Freelance çalışmanın Türkiye'de yeni bir alan olması nedeniyle kişilerin ve kurumların freelance çalışmanın nasıl yürütüleceğine dair prosedürlere yeterince aşina olmadığı ve bu nedenle de bu çalışma biçiminin geliştirilmesi gereken eksiklikler taşıdığı FRL3'ün aşağıdaki ifadesinden görülmektedir:

> "Çünkü bana göre kurumlar için de henüz yeni bir durum. Bu nasıl bizler için yeni bir durumsa freelance çalışmak, kurumlar için de yeni bir durum ve yavaş yavaş gelişeceğini düşündüğüm de bir alan. O noktada sözleşmelerin hizmet aldığı kişilerle alakalı belki daha özlük haklarını içeren bir modele çevrilmesi gerektiğini söyleyebilirim." (FRL3, 34, İstanbul)

Bununla birlikte sivil toplum çalışanlarının özlük haklarının çalışanların ihtiyaçlarını gözeten ve karşılayan düzeyde olmadığı görülmektedir. Bir bütün olarak sivil toplum alanını, spesifik olarak da hak temelli çalışmalar yürüten bir vakıftaki tam zamanlı çalışma deneyimini değerlendiren FRL4, kendi deyimiyle "sivil toplum sektörünün" özlük hakları bakımından yeterli ve sağlıklı olmadığını belirtmektedir:

> “Sivil toplum sektörü çok özlük hakları bakımından sağlıklı değil. Çalışanın bir gönüllü gibi hareket etmesi bekleniyor. Aslında çalıştığın kişinin konumlandırılması gerekiyor. Gönüllülük de yapınca ek mesai giriyor. Ulaşım yemek gibi ödenekler çok iyi sağlanamıyor. Çalışma sistemi hibrit olarak çok efektif değil. Özlük hakları sağlıklı değil. Görev tanımı belirli değil. Ne için çalışıyorsam ona göre çalışmalıyım. Bazı kurumların potansiyeli olmasına rağmen departmanlar oluşturulmuyor. Belki de kişinin potansiyeline göre ve sistematik görev dağılımı olması lazım…Temel ihtiyaçlar onlar da problem biraz. Çok nitelikli değil ulaşım, beslenme vs. hepsi maaşın içinde lafı beni çok şey yapıyor. Zaten kira olmuş 6 bin. Sen bana 15 bin alıyorsun diyorsun hepsi içinde. O zaman bin lira hangi yemeğe yetiyor. Günde 150 TL’den aşağı zaten yemek yiyemiyorsun. +5 bin falan olmalı ki ben eyvallah diyeyim. Ya da özelleştirirsin. İstanbul kart çıkartırsan sen yap. Öğrenci misin, öğrenci belgemi vereyim. Ulaşım ve yemek mevcut maaşın artı bir yerinde olmalı. Sağlanan sosyal güvenlik sigortası bence artık hiçbir şeyi karşılamıyor. Çoğu ülkeye göre uygun ama sistemde bir sistemsizlik var şu an. Nitelikli anlamda tedavi olamıyorum. Sağlık demek aslında performans eksikliği demek. Özel sağlık sigortası olması gerek. Sistemde haklı olarak küçük bir çökme var. Çalışanın mevcut durumunun daha iyi gözetilmesi gerekiyor. Bir tane hastane ile anlaşırsın, dersin bizim hastanemiz bu, ona gidilebilir.” (FRL4, 32, İstanbul)

Hem freelance çalışanların hem de proje bazlı sivil toplum ve kamu çalışanlarının esnek çalışma deneyimleri değerlendirildiğinde, proje bazlı sivil toplum çalışanları ile daha genç yaştaki proje bazlı kamu çalışanları arasında pozisyonlar, yapılan işler, alınan ücretler açısından benzerlik, ancak sivil toplum çalışanları ile kamu kurumlarında yer alan daha deneyimli kısa süreli danışmanlar arasında farklılık olduğu görülmektedir. Bu farklılığın nedeni, çalışanların üretim ilişkileri, emek süreçlerindeki yerleri, gelir kaynakları ve miktarları ve bu gelirleri elde etme yollarının farklı olmasından, farklı sınıf konumlarında bulunmalarından kaynaklanmaktadır (Yurtsever, 2016, s. 112). Kısa süreli danışmanlar olarak belirli süreli sözleşmelerle çalışanlar daha yüksek maaşlar almakta, ancak sigorta, emeklilik, tazminat gibi sosyal güvenlik uygulamaları olmadan güvencesiz koşullarda, hak temelli sivil toplum kuruluşlarındaki proje bazlı çalışanlar ise daha düşük maaşlar alarak ancak sigortalı bir şekilde çalışmaktadırlar. Bu noktada freelance çalışanların ve kamu kuruluşlarındaki kısa süreli danışmanların deneyim ve profesyonelliklerinin birbirine daha çok benzediği görülmektedir. Çalışma koşulları bakımından danışman kamu çalışanları da freelancerlar gibi çalışmakta, güvencelerini kendi inisiyatifleri ile sağlamaya çalışmaktadırlar. Hem freelance hem de proje bazlı çalışanların kısa süreli sözleşmelerle çalışmalarından dolayı işin geçiciliği bakımından aynı riske sahip oldukları görülmektedir.

3.1.2.2.1. İş Sözleşmeleri

Esnekleşmenin çalışma hayatındaki görünümlerinden bir tanesi istihdamın esnekleşmesidir. İstihdamın esnekleşmesi, çalışanların tam zamanlı istihdam

şekillerinden ziyade sözleşmeli, yarı zamanlı ya da proje bazlı gibi çeşitli şekillerde belirli ve kısa süreli olarak istihdamına işaret etmektedir. İstihdamda yaratılan bu türden bir esnekleşme, çalışanlar açısından iş güvencesizliğine neden olurken işverenler açısından çalışanların daha az masraflı bir şekilde istihdam edilmesi anlamında insan kaynağına yapılan yatırım maliyetlerinin azaltılmasına işaret etmektedir. Standing'e göre bu durum çalışanların istihdamının korunması ve güvenliğinde bir azalmaya işaret etmektedir (Standing, 2011, s. 19).

Sahip oldukları uzmanlıklarını resmi iş sözleşmeleri dışında, hizmet sözleşmeleri ile sunan freelance çalışanlar, aldıkları işin niteliği, kapsamı ve süresince çalışmaktadır. Bu çalışanların çalıştıkları kurumların güvenirliğinin, kurumlarla olan ilişkilerinin ve işleri alma şekillerinin sözleşme yapıp yapmamalarında önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Sosyal sermayeleri aracılığıyla genellikle önceki deneyimlerinden getirdikleri referanslarla işler alan freelancerlar için, sermayelerine olan güvenleri ve olumlu sosyal ilişkileri çerçevesinde sözleşme ilk kriter olmamaktadır. Kurumlarla sözleşme hukuku çerçevesinde çalışan freelancerlar kadar güvencesiz ve sözleşmesiz bir iş ilişkisi yürüten freelancerlar da bulunmaktadır (İlyas, 2022, s. 17). Güven duygusu ve arkadaşlık bağı ile sözleşmesiz yaptıkları işlerde zaman zaman suiistimale uğrayan freelance çalışanların, güvencesizliği azaltmak adına birtakım stratejiler geliştirdikleri görülmektedir. Bu stratejilerden ilki, freelance çalışanların şahıs şirketi kurarak parça başı işler alması ve burada oluşturdukları hizmet alım sözleşmeleri ile kendilerini garanti altına alıyor olmaları şeklindedir. Bu sözleşmeler, resmi iş sözleşmelerinden farklı olarak daha çok hizmet alan ve hizmet veren arasında, tarafların karşılıklı sorumluluklarını belirten hizmet alım sözleşmeleri şeklinde gerçekleşmektedir. İkinci strateji, bu çalışanların güvendikleri ve bildikleri kurumlarla çalışmayı kendileri için sınırlandırıyor olmasıdır. Sivil toplum kuruluşlarında çalıştığı projelerde geniş bir sosyal sermaye edinmiş olan FRL7, freelancer olarak yaptığı işlerde sözleşmenin kendisi için ilk kriter olmayışını sosyal sermayesine duyduğu güven üzerinden şöyle anlatmaktadır:

> "Özellikle şeyi yani kriterim sözleşme olmuyor. Eğer ki bir sözleşme yollarlarsa yapıyorum. Ya da daha doğrusu şöyle oluyor yani, işte imzalamam gereken belgelerle beraber bir de sözleşme yolluyorlar falan. Onu da okuyup imzalıyorum. Bu kadar. Benim için bir şey değil, olmazsa olmaz bir şey olmuyor. Bir yandan da bence şeyin rahatlığı var. Hiç tanımadığım insanlarla çalışmıyor olmuyorum. Diyalog kurabilecek olmanın ya da sözleşmeyi kullanmam gerekeceği kadar olayların çirkinleşmesi, sözleşmeye referans vermem gereken bir yere olay gelmeyecektir diye düşünerek sözleşme sormuyorum. Tanımadığım insanlarla çalışsam sorardım

> sanırım, işin de çapına bağlı olarak falan yani. Yetkilerime, sorumluluklarıma alacağım paraya falan da bağlı olarak." (FRL7, 33, Bartın)

Bir diğer strateji ise, çalışanların ödeme yöntemi ve zamanı konusunda işe başlamadan önce kurum ve kuruluşlarla sözel anlaşma sağlaması şeklinde ilerlemektedir. Dolayısıyla freelance çalışanların güvencesizliğinin bireylerin sahip oldukları ilişki ağlarının niteliğine ve etkinliğine bağlı olarak sosyal sermaye üzerinden şekillendiği, esnek istihdam alanında çalışanların güvencesizliğinin yerini zaman zaman enformel güvence mekanizmalarına bıraktığı görülmektedir (Alacovska ve Gill, 2019; Merkel, 2019, aktaran Ersöz, 2021, s. 176). Çalıştıkları kurumlarla yaptıkları karşılıklı sözleşmelerin geçerliliğinin olmadığını FRL6'nın aşağıdaki ifadesinden çıkarabiliriz:

> "Ya aslında bu birazcık daha iki yönlü. Ya bir sözleşme yapıyoruz aslında kurumlarla ama bu sözleşmelerin hiçbir geçerliliği yok aslında. Karşılıklı iyi niyet beyanı şeklinde. O yüzden de hani yasal olarak resmi sözleşmeler imzalamadığımız için şey durumu yok. Bir güvence altına alırlığı yok. Ama burada şöyle bir şey var tabii ki de. Karşı kurumları tanıyoruz. Yani uzun süredir alan içinde olduğumuz için güvendiğimiz kurumlarla çalışıyoruz. Eğer hiç bilmediğimiz, güvenmediğimiz kurumlarla çalışıyor olsak da genelde ödemeyi önden almayı tercih ediyoruz. Ödeme yapmadan işe başlamamak gibi. Özellikle projeye yazılacaksa mesela işte ödeme yapılmadan projeyi yazmaya başlamamak gibi önlemler alabiliyoruz." (FRL6, 28, Adana)

Genel olarak değerlendirildiğinde, bu sözleşmelerin kapsamı ve niteliğinin yeterli olmadığı ve freelance çalışanları güvence altına alacak düzeyde koruyucu hükümler içermediği görülmektedir çünkü kâğıt üstündeki sözleşmeler ile bu sözleşmelerin uygulanışı arasında da farklılıkların olduğu görülmektedir. Genellikle sözleşme yaparak çalıştığından bahseden bir başka katılımcı, imzalanan sözleşmeler ile bu sözleşmelerin uygulanışı anlamında da farklılıkların yaşandığından bahsetmekte, karşılaştığı bu sorunu yine önceki deneyiminden yola çıkarak proje bazlı çalışmanın güvencesizliği üzerinden anlatmaktadır. Katılımcı FRL8, bu deneyiminde proje bazlı, yarı zamanlı ve ücretli çalışan olarak istihdam edilmesine, imzaladığı sözleşme çalışma şartlarıyla ilgili maddeler içermesine rağmen pratikte bunlara uyulmadığını açıklıkla belirtmektedir:

> "Evet ama nadiren sözleşmedeki gibi oluyor her şey. Örneğin işte "……"de *(Çalıştığı derneğin adı)* atıldığım projede hani sözleşmede bir maaş yazıyor. Ama projede bambaşka bir şey yazıyor. Projedeki maaşı bana ödeyip üstünü elden geri alıyorlar falan gibi şeyler oluyordu. Hani tam zamanlı bir pozisyon değil ama tam zamanlı çalışıyorsun bir yandan falan böyle. Dolayısıyla sözleşme ya özellikle alandaki böyle yamyam şirketler, yamyam dernekler o kadar iyi biliyor ki bütün o boşlukları, bütün o şeyleri. Ona göre kendileri ayarlıyorlar ve özellikle de gençlerle çalışıyorlarsa çok fikri olmayan, haklarını da bilmeyen gençlerle çalışıyorlarsa çatır çatır da sömürüyorlar." (FRL8, 39, Ankara)

Hem teori ile pratik arasındaki farklılık hem de sözleşmelerin niteliği, kapsamı ve geçerliliği konusundaki belirsizlikler, freelance çalışanların haklarını koruyabilecekleri bir yapıyı tam olarak kuramamalarına neden olmaktadır. Genel olarak freelance çalışanların kurumlarla yaptıkları sözleşmelerin bu çalışanların haklarını koruması anlamında yeterli olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte freelance çalışanlar arasında da güvence bakımından birtakım farklılıkların olduğu görülmektedir. Serbest zamanlı işlerini kurdukları şahıs şirketleri üzerinden devam ettiren freelance çalışanların, resmi bir kurum üzerinden yazılı, belgeli olarak yaptıkları anlaşmalarla bağımsız olarak hareket eden freelancerlara göre daha avantajlı ve güvenli konumda bulundukları söylenebilmektedir. Bu farklılık, çalışma koşulları ve hizmet alıcısı ile ilişkilerinde freelance çalışanlara farklı müzakere gücü tanımaktadır (İlyas, 2022, s. 132). Bu müzakere gücünü bir avukata hazırlattığı sözleşmenin öneminin altını çizen FRL8'in aşağıdaki ifadesinde görebilmekteyiz:

> "Ha şey firmayı kurduğum iş için özellikle, "……"nin *(Çalıştığı derneğin adı)* hemen sonrası olduğu için bu akıllanmıştım biraz. Gittim bir avukata parası neyse verdim ve bana bir sözleşme hazırla dedim. Bir sözleşme hazırladı. İşte cayma durumunda da işte bir tek taraflı fesih durumunda işte şeyler yazıldı, tazminatlar yazıldı. Ve o sözleşme beni çok korudu. Yani korkunç bir örgüttü. …… Derneği diye bir yer. Böyle zenginlerin para babalarının kurduğu işte, "……" *(Bir kurum adı)* başkanının genel kurul başkanı olduğu, dernek başkanı olduğu bir şeydi, bir örgüttü. Ama bir yandan da zaten tabii ki cimrilikten yıkılıyor her yer. Neyse onlardan ayrılmak istediğimde bir takım abuk sabuk şeyler oldu. O sözleşme beni korudu ve ona sığınarak mesela çok rahatlıkla ayrıldım. Ya tamam ben tazminat var burada tazminatımı öder, ayrılırım dedim. Sözleşmenin önemini ilk orada şey yaptım, fark ettim. (FRL8, 39, Ankara)

Çoğunlukla mevcut projeleri için kendileriyle belirli süreli bir sözleşme yapılan proje bazlı sivil toplum çalışanlarının sözleşmelerinin belirli süreli, belirsiz süreli, taşeron sözleşmeli ve kadrolu sözleşmeli gibi kurumdan kuruma farklı nitelikler taşıdığı görülmektedir. İstihdam edildikleri projelerin niteliği, kapsamı ve süresince belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışan sivil toplum çalışanları olduğu kadar, sözleşmeleri olmadan çalışanların da olduğu görülmektedir. Bu katılımcıların her ne kadar sözleşmenin önemi ve yapılması gerekliliği konusunda güçlü eğilimleri olsa da sözleşme olmadan çalışmayı kabul ettikleri görülmektedir ki bu katılımcılardan birisi de S6'dır:

> "İş sözleşmesi yapmadık. Bu aslında birazcık bizim avantajımıza oldu bu durumda. Çünkü iş sözleşmesi yapsaydık belirli bir süre iş sözleşmesi yapacaktık. Sanırım işverenim burada unutmuş gibi bir şey olmuş. Belirli sözleşme yapsaydık sadece proje bazlı, herhangi bir hakkımız olmayacaktı. Mesela şu an benim bir seneyi geçtiği için işverenim beni işten atarsa şu an benim yani hukuk iş hukukuna göre benim

> tazminat almam gerekiyor ama belirli bir sözleşme yapmış olsaydık yani sekiz ay sonra beni işten çıkarıp da tekrardan başka bir projeye alırdı. O zaman da benim o bu hakkım da olmamış olurdu ya da izin hakkım var mesela şu an iki haftalık." (S6, 29, Ankara)

Bununla birlikte iş sözleşmesine sahip olan kimi katılımcılar, iş sözleşmelerinin işe girdikleri anda yapılmadığından, proje başlangıç tarihinden aylar sonra yapıldığından, zaman zaman sözleşmede belirtilen maddelerle ilgili belirsizlikler yaşadıklarından ve sözleşmelerinin kapsamının aynı freelance çalışanların belirttiği şekilde yeterli olmadığından bahsetmektedirler:

> "Şöyle yine görüşmede on iki aylık ön görebiliyoruz dendi bana. Daha sonradan imzalarken sekiz ay olduğunu fark ettim. Bunu da sorduğumda şimdilik fon veren bizden bunu sekiz aylık düzenlememizi istedi. Ama işte onu zaten bir yıllıkmış gibi uzatacağız. Biz de her sene başında işte kendi sözleşmelerimizi yıllık olarak güncelliyoruz. Belirsiz süreli sözleşme yapmıyoruz dendi." (S1, 27, İstanbul)

Proje bazlı kamu çalışanlarının ortak özelliğinin resmi anlamda kamu çalışanı/personeli olmamaları olduğu görülürken, farklılık taşıyan özelliklerinin istihdam edilme koşulları ve pozisyonları olduğu görülmektedir. Proje bazlı kamu çalışanlarının bir kısmı kısa süreli danışman olarak projelere hizmet alımı şeklinde dahil olmakta, kurmuş oldukları şahıs şirketi ile kamu kurumları arasında yapılan yıllık sözleşmelerle istihdam edilmektedir. Proje bazlı kamu çalışanlarının diğer bir kısmı da çalıştıkları kamu kurumlarının taşeron şirketleri ya da farklı danışmanlık şirketleri üzerinden istihdam edilmekte, zaman ve mekân açısından değerlendirildiğinde bir kamu personeli gibi kamu kurumlarının koşulları altında çalışmaktadır. Proje bazlı kamu çalışanlarının hepsi taşeronda olması ya da kendi kurmuş olduğu şahıs şirketi üzerinden işe alınmış olması fark etmeksizin belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilmektedir. Bunlardan birisi de K6'dır:

> "Tabii tabii sözleşmeli zaten. Yani her şeyde her çalıştığım kurumda yıllık sözleşme yapıyorum. Ondan sonra memnun kalırlarsa bir yıl daha devam ediliyor. İşte ücret olarak da anlaşıyorsam sözleşme karşılığı çalışıyorum yani. Şimdi benim sözleşmemi bu bakanlıktaki yetkililer yapıyor. İmza imzayı atan da onlar. "……" *(Uluslararası fon kuruluşu)* ile kredi anlaşmasını imzalayan Hazine Müsteşarlığı. Hazine Müsteşarlığı bu kredinin garantörü. Borçlarını ödeyen de hazine. Hazine yararlanıcı kuruluş olarak da bakanlıkları tayin ediyor, bu bakanlıkları işte bu bunlara kredi verilecek şeklinde. Bunlara veriyor krediyi. Bunlar da projeyi yürütebilmeleri için de danışman veya uzman istihdam ediyorlar. Bu uzmanları da işte ilana çıkarak alıyorlar. Bu uzmanların sözleşmelerini de kurumun yetkilisi imzalıyor. Yani "……."yla *(Uluslararası fon kuruluşu)* biz sözleşme imzalamıyoruz." (K6, 49, Ankara)

3.1.2.2.2. Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik, bir ülkedeki vatandaşların refahını bozan sosyal tehlikelerin verdiği zararlardan devletin sorumluluğunda kurtarılmasını amaçlayan, insanların eşit, özgürce ve güvenle geleceğe bakabilme hakkının devlet tarafından güvence altına alınmasını sağlayan sistem olarak tanımlanmaktadır (Yasım, 2021, s. 199). Bu sistemin amacı, bireylerin ve toplumların ekonomik ve sosyal gelişimlerinin karşılaşılabilecek sosyal risklere karşı desteklenmesidir.

Hem tam zamanlı işlerde sigortalı olarak hem de freelance olarak ikili çalışma sistemini yürüten freelance çalışanlar, hali hazırda çalıştıkları kurumlar tarafından sigortalanırken, yalnızca freelance olarak çalışan katılımcıların kendilerine yüklenen sigortalı olma sorumluluğunu çoğunlukla yerine getirmedikleri görülmektedir. Bu şekilde serbest çalışanlar için devlet hem sağlıkla ilgili genel sağlık sigortasını hem de emeklilikle ilgili bireysel emeklilik sorumluluğunu çalışanların kendi inisiyatifine bırakmaktadır. Az sayıdaki freelance çalışan dışarıdan özel sigorta ödemesi yaptırarak güvence sağlamaya çalışmakta ya da hiçbir ödeme yapmadan tüm haklarından feragat etmektedir. Bu durumun freelancerlar açısından sonuçlarını neoliberal girişimcilik söylemi üzerinden okuyan İlyas, freelance çalışanların kendilerinin girişimcisi ya da bağımsız çalışanlar olduğu söyleminin hukuki düzlemde karşılık bulduğunu ve bu yolla işverenlerin pek çok maddi yükten kurtulduğunu belirtmektedir (İlyas, 2022, s. 18). Sigortalı olmama durumu freelance çalışanların temel bir insan hakkı olan sağlık hakkından ve gelecek güvencesi olan emeklilik hakkından da yararlanamadığını göstermektedir. Esnek istihdam, çalışanların emekliliklerine yaptıkları katkıları azaltmakta ya da yok etmekte ve çalışanlara aynı işte ömür boyu kalıp oradan emekli olabilecekleri bir hayat düşündürtmemektedir (Buğra ve Keyder, 2006, s. 8). FRL8'in aşağıdaki ifadesi, gelecekteki yaşam için önemli güvencelerden birisi olan emekliliğe, dolayısıyla da sağlık hakkına yönelik kaygıyı özetlemektedir:

> "Hani sigortasızlık falan benim için hiç mesele değil. Yani tabii bilmiyorum otuz yıl sonra ne diyor olacağım? Bunu göreceğiz ama, şu an gerçekten yani emekli olsan zaten alacağın üç kuruş para onun yerine daha böyle gün bazlı, daha serbest çalışıp, nispeten daha yüksek bir para alıp bir şekilde de kendi tasarrufunu sağlayabiliyorsan bence bu çok daha makul bir şey. Dolayısıyla onu bir dezavantaj olarak görmüyorum kendi adıma ama tabii ki bunun sağlığı var, şusu var, busu var, sırf emeklilik de değil. O açılardan bir dezavantaj olarak da görülebilir." (FRL8, 39, Ankara)

Bir sosyal güvenlik uygulaması olan sigorta, proje bazlı sivil toplum çalışanları açısından bu çalışma biçiminin en büyük güvencesi olarak görülmektedir. Çoğunlukla mevcut projeleri için kendileriyle belirli süreli bir sözleşme yapılan proje bazlı sivil toplum çalışanlarının hepsi sigortalı olarak çalışmaktadır:

> "Lütuf gibi bir noktada aslında yani o yüzden hak olarak tanımlayabilir miyim bilmiyorum. O yüzden aslında benim şu an halihazırda her şey yolunda mı diye kontrol ettiğim tek bir sistem SGK. Yatıyor mu? Yatıyorsa tamam (gülüyor), ben güvendeyim. Hak iddia edebilirim bu ay için diye. Hani ama yazılı olarak bana şartlar sunulmadı işe girerken, şu kadar saat böyle çalışacaksın. Sözlü olarak sunuldu. Fakat yazılı olarak elimde bir belge bulunmamakta." (S4, 28, Ankara)

Sigorta yükümlülüğünün proje bazlı kamu çalışanlarında iki farklı şekilde uygulandığı görülmektedir. Bu çalışanların bir kısmı işe alındıkları taşeron şirketler tarafından sigortalı olarak çalıştırılırken, danışmanlık hizmeti vererek bir freelancer gibi çalışanlar aynı freelance çalışanlarda olduğu gibi sosyal güvencelerinden kendileri sorumlu tutulmakta, Bağkur üzerinden her ay sağlık ve emeklilik için prim yatırmaktadırlar. Sigorta yükümlülüğünün bu çalışanların üzerine bırakılmış olması, yüksek maaşlarla çalışan bu profesyonellerin güvencesizliğini göstermektedir. Hem freelance hem de proje bazlı kamu çalışanlarının sosyal güvence uygulamasından kendilerinin sorumlu tutulması, bu çalışanların sistemin dışında kaldığını ve istihdam edilebilirlik görevinin esnek çalışma hayatında işgücüne bırakıldığını göstermektedir (Misican, 2021, s.5).

> "SSK'lı olmuş olsaydın, işten çıkarıldığın zaman işsizlik şeyine *(İşsizlik maaşından bahsediyor.)* başvuruyorsun. Alabiliyordun evet. Burada yani yasal hakların da hiç seni korumuyor. Yani şöyle diyeyim, Bağkur'lu çalışmak en kötü sosyal güvencesi olmak bu ülkede. Bağkur'dan emekli olacağım muhtemelen. Bağ-Kur'un da zaten hani sosyal şartları biliyorsun en düşük emeklilik olarak. Hep SSK'dan hem de şeyden emekli sandığından." (K6, 49, Ankara)

3.1.2.2.3. Maaş & Ücretler

Standing'in ifade ettiği şekilde esnekleşmenin bir diğer boyutunu ücretlerin esnekleştirilmesi oluşturmaktadır. Ücretlerde esnekleşme, istihdamın zaman boyutunun esnekleştirilmesi ile birlikte işverenler açısından standart ücret politikaları yerine performansa, yapılan işe ve talebe göre daha kârlı bir uygulama haline gelirken (Çoban, 2016, s. 330), çalışanlar açısından gelir güvencesizliği anlamına gelmektedir. Bu araştırma kapsamında görüşme yapılan freelance çalışanlar ve proje bazlı çalışanlar için

istihdamın esnekleştirilmesi parça başı işler, düşük ücretler, ek mesai ücretlerinin ve tazminatların ödenmeyişi anlamında gelir güvencesizliği oluşturmaktadır.

Süreklilik arz etmeyen, genellikle kısa dönemli işler yapan ve iş olmayınca geliri olmayan freelance çalışanlar, aylık gelir miktarlarını tam olarak ifade edememekte, ortalama cevaplar vermektedir. Serbest zamanlı işlerle birlikte tam zamanlı olarak da çalışan freelancerlar, gelir miktarlarını iki kaynağı da göz önünde bulundurarak belirtmişlerdir. Bu araştırma kapsamında freelance çalışanların aylık gelir miktarları ile yaşları arasında doğrudan bir ilişkinin bulunmadığı ancak alandaki deneyimleri arttıkça daha fazla kazanç elde edebildikleri çıkarımı yapılmaktadır.

Tablo 12. Freelance Çalışanların Ortalama Aylık Gelir Miktarı

Görüşmeci Kodu	Ortalama Aylık Gelir Miktarı	Yaşı	Freelance Çalışma Süresi
FRL1	Aylık 10 bin civarı	23	4 yıl
FRL2	Asgari ücretin biraz üstünde	24	3 yıl +
FRL3	Asgari ücretin üzerinde, 10 bin civarı	34	2 yıl +
FRL4	15-23 bin civarında değişken	32	6 yıl
FRL5	15 bin civarında	35	15 yıl
FRL6	20-30 bin civarında değişken	28	9 yıl +
FRL7	5 bin civarında	33	3 yıl
FRL8	6-7 bin civarında	39	3 yıl +

Çoğunlukla aldıkları işlerin niteliğine, verdikleri hizmetlerin kapsamına ve uzmanlık alanlarına göre emeklerine bir değer biçmeye çalışan freelancerlar için emeklerinin değerini belirleyen ölçütler bulunmamakta, çalışanlar piyasa koşullarını ve deneyimlerini değerlendirerek kendi ölçütlerini yaratmaktadırlar. Bu durum freelance çalışanların piyasa koşullarının krizlerine karşı savunmasız olduklarını ve genel olarak maddi sürdürülebilirliklerini sağlamakta zorlandıklarını göstermektedir. FRL2, ekonomik olarak sürdürülebilirliğini nasıl sağladığını ve ne tür bir strateji geliştirdiğini aşağıdaki gibi aktarmıştır:

> "Önce bir ARGE çalışması yaptığım da oldu. İşte mesela bu iş ne kadar yapılıyor? İşte şu o kadar yapıyor, bu o kadar yapıyor. Böyle bir veri topladığım ve benim belirlediğim de oldu. Daha sonra yapılan işlere bakarak kendi işime şey biçmeye başladım bu arada. Biraz daha şey oldum, eleştirel oldum. Çünkü dışarıdan, üçüncü kişilerin bakışlarına işte değerlendirmelerini çok aldım ve herkes şunu diyordu. Çok uyguna yapıyorsun ve bu iş bu kadar uyguna gitmez. Yaptığın çok şey falan. Hani böyle çok ucuza çalışıyorsun. Aslında bu senin emeğinin karşılığını alamadığını gösteriyor diye. Ve kendime yine döndüm ve dedim ki bunu sağlaman gerekiyor. O yüzden bir tık böyle kendime bir şey biçtim. Bu şekilde belirledim yani. Aslında o bir anda çalışmayla ve deneyimle. Sanırım o deneyim beni birazcık şekillendirdi. Ya ve şeyi gördüm yani. Benle aynı yerde freelancer olarak çalıştığımız kişinin çalışmalarıyla benim yaptığım çalışmaları kıyaslama fırsatım da oldu. Biraz deneyimle belirli." (FRL2, 24, Mersin)

Bu çalışanların yaptıkları işlerden aldıkları ücretler, kendileri tarafından verilen ve kendilerine gelen teklifler şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Özellikle bir donör kuruluş tarafından fonlanan proje bazlı ve kısa dönemli işlerde freelance çalışanlar, o projenin bütçesine yazılmış olan ücretler karşılığında, herhangi bir pazarlık gücü olmadan, tercihleri dahilinde çalışmaktadır. Aksine, freelance çalışanlardan alınan hizmet, çalışılan kurumların öz kaynaklarından karşılandığında çalışanlar pazarlık gücüne erişebilmektedir. Farklı işlerin farklı maddi getirilerinin olduğunu ifade eden FRL1, buna bağlı olarak işin sürdürülebilirliğinin de değiştiğini aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

> "Yani şöyle aslında belirli bir değer yok, proje bütçesi neyse proje sonunda kalan neyse o. Kimi zaman bir kalır, kimi zaman 3 kalır, kimi zaman 5 kalır. Hani sürdürülebilirliği sağlamak için aslında bu şekilde ilerliyor. Yani kimi yazdığın bütçe TL ile oluyor, kimisi Euro ile oluyor, kimisi 10 oluyor, kimisi 100 oluyor. Bundan dolayı hani sürdürülebilirliği senin kendini geçimini sağlaman gerektiği için kimi zaman 10 saat çalışıp işte 5 liraya alıyorsun, kimi zaman ne bileyim 50 saat çalışıp 20 TL alıyorsun yani o değişiyor aslında bir nevi." (FRL1, 23, Bursa ve Sakarya)

Freelance çalışanın emeğine biçilen değer, resmi yollarla ya da yazılı sözleşmelerle belirlenmiş ölçütlere bağlı olmadığı ve çoğunlukla piyasanın serbestliğinde belirlendiği

için freelancerlar emeklerinin karşılığını belirlemek ve talep etmek noktasında zorluk yaşamaktadır. Çalışanlar tarafından özellikle yazılı sözleşme olmaksızın kurulan iş ilişkileri, çalışanlara gelir üzerinde belirsizlik getirmektedir. Bununla birlikte sivil alandaki bu çalışanların, özellikle hak temelli çalışma alanında "toplumsal yarar odaklı" çalışıyor olmaktan ya da daha çok iş alabilmek ve görünürlük kazabilmekten dolayı zaman zaman emek güçlerini ucuzlaştırmak durumunda kaldıkları görülmektedir. Freelance çalışma alanına girmenin gittikçe kolaylaşmış olması, alana yeni giren, işe ihtiyacı olan ve bu yüzden düşük ücretlerle veya kötü çalışma koşullarıyla çalışmayı kabul eden freelance çalışanların sayısını arttırmaktadır (Storey ve diğerleri, 2005, s. 1051). Profesyonel iş gücü arzının yükselmesi, piyasada sayısı arttıkça fiyatı düşen her meta gibi profesyonellerin de ücretlerinin düşmesine neden olmaktadır (Koşar, 2023, s. 101).

> "Tartışmaya açık ama ya bu ya olayın böyle bir hani o işte hassasiyet, haaa ya zaten hani toplumsal bir şey toplum ne denir? İşte bu insanlar sivil toplum örgütü ve yaptıkları çalışmanın önemine inanıyorlar. Uğraştıkları, dert ettikleri bir şey var. Ben de onlara elimdeki bilgiyle destek olmaya çalışıyorum. O yüzden hani para kısmı daha şey yapamıyorum, talepkâr olamıyorum. Talep ettiğimi alamamaktan çekiniyor da olabilirim. Fazlaca bir şey talep edersem ve aramız o yüzden geri…Hani bu işi para için mi yapıyor? algısının oluşmasını istemiyorum. Ama evet, para için yapıyorum. Çünkü para kazandığım başka bir şey yok yani benim. O rahatlığa son böyle iki üç ayda gelebildim diyebilirim hani, üç yıldır freelance'sem eğer. O yüzden rahat hani para istemek konusunda ya da yaptığım işe değer biçmek konusunda asla rahat değilim. Karşı taraftan gelmesini bekliyorum. Karşı taraftan geldiğinde çok daha rahat ediyorum." (FRL7, 33, Bartın)

Proje bazlı sivil toplum çalışanlarının deneyimlerine, yaşlarına, pozisyonlarına ve aldıkları ücretlere bakıldığında, bu değişkenlerden hiçbiri arasında doğrudan bir ilişki olmadığı görülmektedir. Freelance çalışanların aksine proje bazlı sivil toplum çalışanlarında deneyim arttıkça alınan maaşların da arttığına dair herhangi bir sonuca ulaşılamamaktadır. Bu kapsamda sivil toplum kuruluşlarında proje bazlı çalışma biçiminin herhangi bir ücretlendirme politikasına sahip olmadığı yorumu yapılabilmektedir. Sivil toplum çalışanları açısından maaşların kişilerin yetkinliklerine veya sorumluluklarına göre belirlenmiyor yani yaşam maliyetlerine uygun bir ücretlendirme politikasının sağlanmıyor oluşu, maaşların düşüklüğünün yanındaki diğer bir temel sorun olarak görülmektedir (Kan, 2022, s. 23).

Tablo 13. Proje Bazlı Sivil Toplum Çalışanlarının Ortalama Aylık Gelir Miktarı

Görüşmeci Kodu	Pozisyonu	Ortalama Gelir Miktarı	Yaşı	Proje Bazlı Çalışma Süresi
S1	Sosyal Çalışmacı	9-10 bin	27	2 yıl +
S2	Genel Koordinatör	10-15 bin	28	3 yıl
S3	Veri Analisti	12-16 bin	27	4 yıl
S4	Proje Yöneticisi	15-16 bin	28	1 yıl
S5	Proje Koordinatörü	13 bin	24	2 yıl
S6	Proje Koordinatörü	13 bin	29	1,5 yıl +
S7	Proje Asistanı	20 bin	28	2,5 yıl +
S8	İletişim Uzmanı	13 bin	29	1 yıl +
S9	Program Asistanı	13 bin	27	2 yıl

Hem sivil toplum kuruluşlarında hem de bir kamu kuruluşunda proje bazlı çalışma deneyimine sahip olan S1, fiziksel ve zihinsel anlamda yaptığı işin asgari ücretin üzerinde bir ücretle değerlendirilmesini, yükseköğrenimin farklı kademelerinden mezun olan kişilerin maaş oranlarının aynı olmasını aşağıdaki şekilde eleştirmektedir:

> "(…) Yani hani tabii kimsenin şeyinde değilim hani. Ama hani herhangi bir çalışanla işte iyi bir üniversite mezunu ve işte yüksek lisans yapan veya işte bunu tamamlamış

> bir insanın aldığı maaş oranının aynı olmaması gerekiyor. Yani asgari ücretle aramızda şu an bin TL gibi bir fark var. Ve baktığınızda hani fiziksel anlamda da zihinsel anlamda da yorulduğunuz bir iş. Bence düşük yani genel Türkiye şartlarında. Diğeri de düşük de hani dediğim gibi eğitim seviyesi ve yapılan işi göz önüne alırsak daha yüksek olması gerekiyor." (S1, 27, İstanbul)

Proje bazı sivil toplum çalışanlarının en çok karşılaştıkları sorunlardan birinin proje bütçeleri üzerinden belirlenen maaşlarla çalışıyor olmaları olduğu görülmektedir. Ulusal ya da uluslararası donörlerin sağladığı fonlar ve kısa süreli projelerle sürdürülebilirliklerini sağlayan sivil toplum kuruluşları, çalışanlarına bu fonların kuralları dışına çıkarak bir ücretlendirme politikası uygulayamamaktadır. Çalıştıkları kurumlarda işe alındıkları bir ya da birkaç proje üzerinden maaşları ödenen sivil toplum çalışanları, projelere yazılan bütçelerin Türkiye'de hızla artan enflasyon ve kur oranları karşısında erimesi, bütçelerin fon veren kuruluşların talep ve kurallarına göre şekillenmesi nedenleriyle piyasanın altında kalan ücretlerle çalışmaktadırlar. Sivil toplum çalışanlarının sıklıkla karşılaştığı bu durum izinler, ek mesai, prim, tazminat, yemek ve ulaşım gibi özlük hakları ve yan hakların yetersizliği ile de birleşince güvencesizlik bakımından katlanmaktadır. S2, bu durumu şöyle anlatmaktadır:

> "Bu hani bence sivil toplumda çalışan bir sürü insanın mağdur olduğu konulardan biri. Çünkü çoğunlukla proje üzerinden biz maaş alıyoruz ve bu projelere yazdığımız bütçeler var. Ve bu hani atıyorum bir asgari ücret iyileşmesi olduğunda biz şak diye maaş yükseltemiyoruz. Ve dolayısıyla enflasyonu yakalayamıyoruz. Hani en fazla kur farkına göre bazı iyileştirmeler yapabiliyoruz. İşte ne bileyim kur on sekiz olduysa ve biz hani ya bundan sonra on yedi buçuğun altına çok düşmez filan diyorsak on yedi buçuk yazıyoruz. Hani sonra zarara da girmeyelim diye. Şak on sekiz yazamıyoruz mesela. Hani böyle daha mikro iyileştirmeler yapabiliyoruz. Öyle olunca da tabii hem piyasanın altında kalıyorsun bir yerden sonra. Yani yazmışsın iki senelik proje mesela yani. İşte bin euro toplam maliyeti demişsin. Zaten yedi sekiz bini vergisi, SGK'sı bir şeyi. Hani geriye sende kalan normal de bir şey olmuyor." (S2, 28, Ankara)

Proje bazlı kamu çalışanlarının maaşları ise bu çalışanların istihdam biçimlerine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 14. Proje Bazlı Kamu Çalışanlarının Pozisyonu ve Ortalama Aylık Gelir Miktarı

Görüşmeci Kodu	Pozisyonu	Ortalama Gelir Miktarı	Yaşı
K1	Proje asistanı	8 bin 500 +	24
K2	Sosyal danışman	30-32 bin	40
K3	Proje asistanı	8 bin 500	25
K4	Proje asistanı	14 bin	25
K5	Satın alma danışmanı	13 bin (emekli maaşı) + danışmanlık	65
K6	Finans danışmanı	40-45 bin	49
K7	Satın alma danışmanı	40 bin +	63

Taşeron şirketler tarafından istihdam edilen çalışanlar, proje bazlı sivil toplum kuruluşlarının skalasında düşük maaşlar alırken, kendi kurmuş oldukları şahıs şirketleri üzerinden kısa süreli danışmanlık yapan çalışanlar, genellikle piyasa koşulları üzerinde ücretlere sahip olmaktadır. Ancak kısa süreli sözleşmelerin geçiciliği, sigorta ve emeklilik gibi güvencelerin eksikliği, bu çalışanların da maddi koşullarını gölgelemektedir. Kısa süreli danışmanlar olarak yaşadıkları güvencesizliği K2 şöyle ifade etmektedir:

> “Her iki taraf da hem danışman hem bakanlık bir ay önce belirtmek suretiyle işte iş akdini feshi sözleşmeyi feshedebiliyor. Yani ihbar süremiz bir ay. Sıfır iş güvencesiyle çalışıyoruz. Dolayısıyla da bu verilen rakamlar yüksek rakamlar gibi görülüyor ama hayır yüksek rakamlar değil. Çünkü hiçbirimiz bir ay sonramızı görmüyoruz bu işlerde.” (K2, 40, Ankara)

Görüşme yapılan pek çok proje bazlı çalışanın, çalıştıkları pozisyonların sorumlulukları haricinde başka projelerin ve kurumlarının idari işlerini de yürütüyor olması, çalışanların iş yüklerini artırmakta ya ofiste ya da evde ek mesai yapmalarına neden olmaktadır. Görüşmeler sonucunda yalnızca belirlenen çalışma saatlerinde, ek mesai yapmadan çalışan katılımcı sayısının az olduğu görülmektedir. Ancak bunun karşılığında çalışanlar ya ek mesai ücreti alamamakta ya da izin şeklindeki denkleştirme uygulamaları ile ikna edilmektedir. Bu noktada çalıştığı kurumun net bir uygulaması olmadığından katılımcı S3, şöyle bahsetmektedir:

> "Hayır yani direkt hani ne ek mesai ücreti alıyoruz ne de bir gün mesaiye kalmışsan işte ertesi gün tatil olursun gibi formülize edilmiş bir compensation *(telafi)* yok ama şu yapılıyor mesela, yapan iş arkadaşlarım oldu. Ay ben bu hafta çok yoruldum, üç gün bana izin. Çok iyi mesaiye kaldım. İşte ofiste sabahladım ya da falan filan böyle şeyler olunca bunu söyleyebiliyorsun ve bu hiçbir zaman benim şimdiye kadar gördüğüm kadarıyla eğer yakın zamanda başka bir iş yoksa teslim etmen gereken, hiçbir zaman şeyle karşılaşmadık, -hayır yapamazsın-." (S3, 27, İstanbul)

Ek mesaiye dair uygulanmayan ücret politikalarının işverenlerin inisiyatifi dışında kurumların finansal kapasitesi, öz kaynakları ya da proje bütçeleriyle ilgili olduğunu belirten çalışanlar, bu tespitleri her ne kadar doğruluk payı taşısa da işverenler tarafından manipüle edilerek sömürüyü meşrulaştırmaktadır. Sivil toplum çalışanları her ne kadar düşük ücretlerle mesai saatleri dışında da herhangi bir talepleri olmadan çalıştıklarının farkında olsalar da sivil toplum kuruluşlarında çalışmak, çalıştıkları kurumların finansal kapasitesinin sınırlı olması, projeciliğin esnek çalışma saatlerine uyumlu yapısı gibi nedenselleştirmeler ile hem kendileri hem de yöneticileri tarafından ikna edilmekte ve haklarıyla ilgili bir talepte bulunmamaktadır (Kap, 24 Mayıs 2021)[9]. Bu durum da proje bazlı çalışmanın normalleştirilmesine neden olmaktadır:

> "Ek saatler tabii çalışıyoruz. Hatta şu an pazar günü, cumartesi günü ben hala çalışıyorum, ek mesaiye ek mesai denmiyor. Öyle bir şey var. Benim gözlemlediğim. Yani belki benim iş yerimde böyledir. Belki sektörde böyledir. Ek mesaiye asla ek mesai denmiyor. Size ek mesai verildiği de söylenmiyor, onun yerine şöyle oluyor. Size bir iş veriyorlar. O işin tamamlanması mesai saatleri içinde mümkün değil. Dolayısıyla işi tamamlama sorumluluğu da sizde olduğu için siz işten sonra da çalışmak zorunda kalıyorsunuz. O yüzden ofise gitmeseniz de eve iş getiriyorsunuz. Evinizde o işe devam ediyorsunuz. Ve bu eve iş getirip yaptığınız iş de tanınmıyor. Tanınmadığı için de bir ek mesai olmuyor. Kaldı ki yine şöyle de bir sıkıntı var. Bu da fon vericilerin de hatası var. Sadece şey de değil, hani derneklerin sizin emeğinizden

[9] https://www.sivilsayfalar.org/2021/05/24/turkiyede-sivil-toplum-calisani-olmak-1-duzenleme-orgutlenme-ve-dayanisma-ihtiyaci/

> yararlanmaya çalışması da değil aslında. Çoğu insanın alacağı maaş çoktan belli olduğu için ve belli yüzdelerle fonlandığı için bunlar, bir ekstra kaynak da yok bu ek mesaiyi tamamlayacak." (S4, 28, Ankara)

Projelere fon veren kuruluşların prosedürleri doğrultusunda genellikle bütçelere çalışanlar için tazminat hakkı ya da yan haklarla ilgili kalemlerin yazılmadığı görülmektedir. Kısa süreli projelerde tazminat hakları olmadan çalışan sivil toplum çalışanlarının aksine, uzun soluklu projelerde tazminat hakkı doğan çalışanların bu haklarının da işverenlerin işten çıkarma ve tekrar işe alma gibi farklı uygulamaları ile ihlal edildiği görülmektedir. "Girdi-çıktı" olarak adlandırılan bu usulsüz uygulamalar, belirli süreli sözleşmelerle çalışanların tazminat ve izin gibi haklarından yararlanmalarının işverenleri tarafından engellenmesi için oluşturulmuş bir strateji olarak hem proje bazlı sivil toplum hem de kamu çalışanlarının karşılaştığı bir yöntemdir (Acar, 2019, s. 170). Tazminat gibi yasal hakkının olmadığının altını çizen S4'ün bu konudaki ifade ve değerlendirmeleri şöyledir:

> "Tazminat hakkıyla ilgili son konuştuğumuz şey oydu. Şimdi zam dönemi geldiği için zamlardan bahsediyorduk son şeyde iş yerinde. Bize şöyle bir dönüş yapıldı dernek yönetimi tarafından. Aslında proje bazlı çalışanın tazminat hakkı olmaz. Biz sizi işten çıkarıp geri sokmadığımız için yasal olarak hakkınız var ama işte projelerde sizin normalde şeyiniz yok. Tazminat hakkı diye bir para yok dendi. Normalde evet tazminat hakkı diye bir kalem yok, bütçe kalemi yok. Ama zaten projeler derneklerden bunu kendi öz kaynaklarından karşılamalarını bekledikleri için öyle bir kalem yok küçük projelerde. Ama böyle de bir duruş var tazminat hakkıyla ilgili." (S4, 28, Ankara)

Aynı şekilde kamu çalışanları da sivil toplum çalışanları gibi proje bazlı çalıştıkları için tazminat hakkından yoksun olduklarını belirtmektedir.

> "(…) Mesela diyelim bir projede dört beş sene çalıştın, sözleşmen bitti. Yani kendi sözleşme süren bitti. Sen bu beş sene veya ne kadar çalıştıysan o süre içerisinde tazminat talep edemiyorsun Bağ-Kurlu olarak. Çünkü sen şahıs şirketine tabisin. Tazminat yok. Ama sen eğer SSK'lı olmuş olsaydın, bir şirkette çalışmış olsaydın, işverenin seni işten çıkarmış olsaydın, sen orada tazminatını kesinlikle alacaktın. Emekli sandığı, memur olduğun zaman, işten ayrıldığın zaman, tazminat alıyorsun. Ama Bağ-Kurlu olduğum için ve bu tarz yerlerde çalıştığım için ve şahıs şirketim olduğu için ne tazminat hakkım var. Ne de emekli olduktan sonra tazminat alabiliyorsunuz." (K6, 49, Ankara)

Proje bazlı kamu çalışanları, özellikle de danışmanlık hizmeti veren proje çalışanları, sivil toplum çalışanları gibi yoğun iş yükünün altından kalkabilmek için fazla mesai yaptıklarından ancak ek mesai ücreti alamadıklarından bahsetmektedir. Geçmişteki

deneyimlerinden hareketle danışmanlar olarak işteki sorumluluk duygularının fazla olduğundan ancak bununla paralel olarak bu sorumluluğun karşılığını alamadıklarından aşağıdaki şekilde bahseden K7'nin deneyimleri, Sennett'in (2020) iş etiği olarak kavramsallaştırdığı, çalışanlar tarafından içselleştirilmiş, gönüllü disiplin ile anlaşılabilmektedir. Ancak çalışanların yaptıkları fazla mesailerin ve genel olarak verdikleri emeğin karşılığının ödenmiyor olması, bu çalışanların maruz kaldıkları sömürünün yoğunluğunun arttığı anlamına gelmektedir (Yurtsever, 2016, s. 120). Bu durumda da çalışanların özveride bulunması, çalışma disiplini sağlaması ya da çabalamasının bir anlamı kalmamaktadır. Çok uzun saatler çalışmasına rağmen mesai ücretinin ödenmediğini belirten K7, kendi aklına da bunu talep etmenin gelmediğini şu şekilde ifade etmektedir:

> "Ya biz öyle bir kendimizi ben o zaman öyle düşünüyordum. Yani vicdanen hani bu işi bitirmemiz gerekiyor. Birileri bizde sağlık projesini hele daha tıfıldık yani yeni. Ben sağlık tecrübesine başladığımda otuz yaşında falandım. Daha enerjik yani işte bitirmemiz, bir sorumluluk duygusu çok fazlaydı. Projelerin bize verdiği en büyük şey ya da yapısal olarak çoğu danışman da öyleydi. Sorumluluk duygusu çok fazla danışmanların üstüne yüklendiği için yani gece on bir, on ikide çıkardık. Yok ek mesai falan nerede. Biz çünkü çok yüksek, çok yüksek ücret almıyorduk aslında ama devlet memurunun üstünde ücret aldığımız için kimsenin bize bir size hadi bir mesai ücreti verelim. Yok öyle bir şey, hiç almadık yani. Aklımıza da gelmedi açıkçası bu mesai ücreti." (K7, 63, Ankara)

3.1.2.2.4. Örgütlenme ve Üyelikler

Proje bazlı sivil toplum çalışanlarının özlük hakları değerlendirildiğinde, ilk olarak bu çalışanların çalıştıkları kurumların örgütlenme haklarına dair olumsuz bir tavır alış içerisinde bulunmadıkları, hatta bu noktada kurumların kendi kapasitelerini de güçlendirmek adına çalışanlarını destekledikleri aşağıdaki ifadeden görülmektedir:

> "Açık bir şekilde bu söylenmedi. Böyle bir politika yok. Hatta böyle daha yüzeysel bir şekilde başka alanlarda aktif olmamızı isteyen bir tavır var. Ya da halihazırda aktif olduğumuz alanları finansallaştırmak, işleştirmek için işte bununla ilgili proje yazabilirsiniz gibi teşvikler de var." (S3, 27, İstanbul)

Özellikle sendikal örgütlenme, çalışanların haklarını talep edebilmeleri ya da haklarının iyileştirilmesi için çalıştıkları kurumlar üzerinde bir baskı grubu oluşturmalarını sağlamak açısından önemli görünmektedir. Bu noktada sivil toplum kuruluşlarının sendikal faaliyetler içerisinde yer alma eğilimlerinin zayıf olduğu bir gerçektir. Türkiye'de "Eğitim ve Büro Çalışanları" işkolu içerisinde değerlendirilen sivil toplum kuruluşları DİSK

bünyesinde yer alan Sosyal-İş, Türk-İş bünyesindeki TezKoop-İş veya Koop-İş gibi sendikalara üye olabilmektedir (Kap, 26 Mayıs 2021)[10]. Sosyal-İş Sendikası mevcut durumda Türkiye sivil toplumunda toplu sözleşme yapan tek sendika olarak görünmekte, ancak yalnızca 4 sivil toplum kuruluşunda örgütlü olduğu bilinmektedir (Kap, 24 Mayıs 2021).[11] Araştırmaya katılan sivil toplum çalışanlarının, başka sivil toplum kuruluşları ile üye ya da gönüllü ilişkisi içerisinde bulunmalarına rağmen herhangi bir sendikal faaliyet içerisinde yer almadıkları görülmektedir. Bu durumun sivil toplum çalışanları ile yapılan görüşmelerde de gözlemlendiği üzere, çalışanların özlük haklarıyla ilgili yeterli bilgiye sahip olmamasıyla ve çalışanların kendilerini işçi olarak görmemesiyle ilgili olduğu düşünülmektedir. Sendikal faaliyetlerin hala daha genellikle işçi sınıfının haklarını korumaya yönelik "nostaljik" bir örgütlenme biçimi olarak görülmesi, ücretli üretken emekçiler olarak güvencesiz çalışma koşullarında çalışan ve çoğunlukla emekleri vasıfsızlaştırılan bu çalışanların hem kendilerinin konumuna hem de haklarının farkında olmamasına neden olmaktadır. Sendikalar ise Buğra'nın tabiriyle "tipik işçi" olarak gördükleri, sosyal güvenceli ve tam zamanlı çalışanların haricinde freelance ve proje bazlı çalışanlar gibi esnek çalışma biçimlerinin güvencesiz koşullarında çalışan ve farklı deneyimlere sahip olan yeni emek gücüne ulaşamadıkları sürece küçülmeye ve değersiz görülmeye devam etmektedir (Buğra, 2019, s. 17).

Aynı şekilde freelance çalışanlar da savunuculuğunu yürüttükleri alanlardaki sivil toplum kuruluşlarında üye ya da gönüllü olarak yer almaya devam ederken freelance çalışanların dayanışma içerisinde bulundukları herhangi bir sendikal faaliyetin ya da platformun olmadığı görülmektedir. Sivil Alan Dayanışması'ndan Sözen'in aktardığına göre hak temelli sivil toplum çalışanlarının yaşadıkları hak ihlalleri ile örgütlenmeleri arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır (Kap, 24 Mayıs 2021). Özellikle sivil alanda freelance çalışanlar ve hak temelli sivil toplum kuruluşu çalışanları açısından değerlendirildiğinde, örgütlenme ve sendikal haklara yönelik bu bilinçsizlik hakların

---

10 https://www.sivilsayfalar.org/2021/05/26/sivil-toplum-calisanlarinin-gonullu-fedakarliklari-ile-haklari-arasinda-gerilim-var/

11 https://www.sivilsayfalar.org/2021/05/24/turkiyede-sivil-toplum-calisani-olmak-1-duzenleme-orgutlenme-ve-dayanisma-ihtiyaci/

iyileştirilmesi ve ihlalinin önlenmesine yönelik olarak çalışan hak temelli sivil toplum örgütlerinin içinde bulunduğu çelişkiyi göstermektedir.

Proje bazlı kamu çalışanları kamu personeli gibi çalıştıkları ve kamu personeli gibi muamele gördükleri için dernekler, sendikalar ve siyasi partilere üyelikleri konusunda bağımsız olamamaktadır. Bununla birlikte, proje bazlı kamu kuruluşu çalışanları da sivil toplum çalışanları ve freelance çalışanlar gibi farklı sivil toplum kuruluşları ile gönüllülük ya da profesyonel iş ilişkisi geliştirmektedir. Yalnızca bir proje bazlı kamu çalışanı çalıştığı belediyenin sendikasına maaşında bir iyileştirme yapılması için üye olduğunu belirtmektedir:

> "Ya böyle bir, neticede kamu kurumu ve devletin görüşü son derece belli bu konuda. Hani çıkıp da benim gidip "….." e *(Bir parti adı)* üye olmam yani kendi bacağıma sıkmam demek ne yazık ki. Böyle bir çılgınlık yapmam. Hele hele ekonomi bu durumdayken. Yani görünür bir engel yok. Tabii ki herkes her şeyi yapabilir. Fakat ne olursa olsun kamu çalışanısınız. Yani kamu çalışanı değilsiniz. Daha kötü ama kamu çalışanı gibi muamele görüyorsunuz. Dernek üyeliklerimi ona gerçekten kimsenin hiçbir şey dediği yok. Yani hani şey değil ama çıkıp da tabii bir "……" 'a *(Bir dernek adı)* veya bir "……." *(Bir dernek adı)* ye falan bir üye olmaya, "……." *(Bir dernek adı)* falan buralara bir üye olmaya kalkarsan veya bir şekilde üyeysen ve bunlar ortaya çıkarsa sözleşmemizde bizim şey maddesi var. Her iki taraf da hem danışman hem bakanlık bir ay önce belirtmek suretiyle işte iş akdini feshi sözleşmeyi feshedebiliyor." (K2, 40, Ankara)

3.1.2.2.5. İzinler ve Yan Haklar

Çalışanların iyi olma halini etkileyen hak alanlarından bir tanesi izinlerdir. Bu kapsamda sözleşmelerde belirtilen yıllık izin haklarının haricinde bu çalışanların kişisel durumları için kullanabilecekleri hastalık izni, ebeveynlik izni, yas izni gibi çeşitli izinlere sahip olması beklenmektedir (Kan, 2022, s. 26). Proje bazlı sivil toplum çalışanlarının kurumlarının uyguladığı farklı izin prosedürlerine, işverenlerinin inisiyatifi kapsamında sahip olduğu görülmektedir. Belirli süreli projelerde yer alan bu çalışanlar, resmi prosedürlerde en az bir yıl çalışmış olan çalışanlara tanınan yıllık izin gibi haklardan çoğu zaman belirli süreli ve kısa süreli projelerde çalıştıkları için yoksundurlar. Bununla birlikte az sayıdaki sivil toplum çalışanının mazeret izni gibi standart izin süreçlerinin dışında Türkiye'de çok az sivil toplum kuruluşunda hayata geçirilmiş olan regl izni, Onur Haftası izni, 8 Mart izni, esenlik izni gibi izinlere sahip olduğu görülmektedir:

> "Yani buraya izinleri vesaire katarsak bu kısma, bizim 8 Mart iznimiz var. Onur Haftası iznimiz var. Bunun dışında bir iznimiz var mı? Düşünüyorum. Sözleşmemi

> de kontrol edeyim. Onun dışında çok net hani izin anlamında bir şey hatırlamıyorum ama yani zaten ayda bir regli iznimizin olması işte böyle hani resmî tatillerin hepsini de zaten resmî tatilimiz var ama işte devlet tarafından tanınmayan kimi günlerin ama bizim işte bir şekilde meydanda olduğumuz ya da olmayı dilediğimiz günlerde orada olmamızı sağlayacak haklar var genel olarak." (S2, 28, Ankara)

Proje bazlı çalışan olmalarına rağmen kamu kurumu çatısı altında çalışan proje bazlı kamu çalışanları, çalıştıkları projelere göre değişmekle birlikte genel olarak hafta sonu tatili, resmî tatil, hastalık izni, doğum izni, 1 yıldan uzun süreli projelerde ise yıllık izin gibi haklara kurumların ve yöneticilerin inisiyatifinde sahip olmaktadırlar. Proje bazlı sivil toplum çalışanlarının aksine kamu çalışanlarının regl izni, esenlik izni, 8 Mart izni gibi izinlere, tazminat hakkı ve ek mesai ücretlerine sahip olmadığı K6'nın ifadelerinden de görülmektedir:

> "Vallahi izin durumları işte çalıştığım kuruluşa göre kuruluş derken hani diyelim ben mesela "……"nda *(Bakanlık adı)* "….." Kredisinde *(Bir kredi türünden bahsediyor.)* çalıştım. Ama her türlü krediyle de ilgiliydim. "……" kredisinde *(Bir başka kredi türünden bahsediyor.)* on dört gündü. O da bir şey, yardım kuruluşu. Orada on dört gündü. "……." *(Kamu kurumu adı)* nda yirmi gün, iş günü olarak, cumartesi pazarı saymıyorlar mesela o tip sözleşmelerde. Ama memurlarda eğer izin aldığın zaman cumartesi pazar da sayılıyor herhalde duyup bildiğim kadarıyla. İzin durumları da bu şekilde. Yani normalde sözleşmende yazıyor. İşte on beş gün iznin var. Yirmi gün iznin var. Ama eğer sözleşmeler yenilenirse devretmiyor bu izinler. Öyle kalıyor. Ücretini de talep edemiyorsunuz zaten." (K6,49, Ankara)

Görüşmecilere çalıştıkları projelerde yemek, ulaşım ve özel sigorta gibi yan hakların sağlanıp sağlanmadığı sorulduğunda proje bazlı sivil toplum çalışanlarının bazılarının yemek ve ulaşım gibi yan haklara sahipken bazılarının hiçbir yan hakka sahip olmadığı görülmektedir. Proje bazlı kamu çalışanlarının ise kamu kurumlarının sağladığı imkanlar çerçevesinde çoğunlukla öğle yemeğinden yararlandığı gözlemlenmektedir. Sivil toplum çalışanı S3 ile kamuda çalışan K3'ün aşağıdaki ifadeleri, araştırmaya konu olan çalışanların hiçbir yan hakka sahip olmadığının çarpıcı örnekleridir:

> "Yan haklardan sadece yemek var. Yemek dışında başka bir hak yok. Böyle bir artık yol da konuşulmaya başlandı. Özellikle son zamlarla beraber işte aylık akbil sekiz yüz TL olmuş. Ben yürüyerek gidip geliyorum ama bazen martı kullanıyorum ve bence bu da benim yol hakkıma girebilecek bir şey." (S3, 27, İstanbul)

> "Şöyle, proje bütçesinde doğrudan bir tayin yok bununla ilgili. Sadece maaş vermekle görevli proje. Hani sadece o yazıyor kalem olarak. Onun dışında diğer şeyler belediyenin sağladığı imkanlarla çözüyoruz daha çok işte yemeği burada belediye sağladığı için halledebiliyoruz. Yani onun dışında yol vesaire gibi kararlar hani bütçede yazmıyor." (K3, 25, Ankara)

Bununla birlikte genel olarak özel sigorta ile ilgili hiçbir uygulamaya değinmeyen katılımcılar, özellikle artan gıda ve ulaşım masrafları nedeniyle çalıştıkları kurumlardan bu hakların sağlanmasını ya da mevcut halde sağlanan haklarda da iyileştirme yapılmasını beklediklerini belirtmektedir. Freelance çalışanlar ise proje bazlı sivil toplum ve kamu çalışanlarının aksine yemek, ulaşım, özel sigorta gibi herhangi bir yan hakka sahip olamamaktadır. Pandemi dönemiyle birlikte evden çalışmaya geçen pek çok kurumun ve çalışanının yan haklarla ilgili yaşadığı durumu FRL8 halihazırda freelance çalışanların deneyimlediklerini aşağıdaki şekilde belirtmektedir:

> "(…) Şu an yine pandemiyle birlikte ve bu esnek çalışma meselesiyle birlikte bir sürü firma, bir sürü örgüt yine şeye döndü. Tamam git evinden çalış ve bütün yemek yükümlülüğünü de sana yıktı, elektriğini de sana yıktı. Ofis kirasını da sana yıktı, her şeyini de sana yıktı ve çok başka bir psikolojik yük daha çıkardı aslında bakarsan. Dolayısıyla bu mutlaka değişecek zamanla hani biraz daha oturacak biraz daha şekillenecek. İşte buna birtakım tepkiler geldiğinde kimi firmalar şeye başladı. Tamam öğle yemeği için sana şöyle destek vereceğim. Elektrik faturanı ben ödeyeceğim. Bilmem ne falan gibi şeyler geldi. Ama bu hala şey freelance çalışma değil de zaten tam zamanlı bir şeylerin uzaktan çalışmaya dönmesiyle ilgili. Freelance çalışırken bu olay hep böyle yani. Hani bütün yükümlülükler zaten sana ait. Zaten sen kendi elektriğini yakıyorsun, kendi suyunu içiyorsun. Kendi bilgisayarını kullanıyorsun." (FRL8, 39, Ankara)

3.2. YENİ EMEK GÜCÜNÜN ÇALIŞMAYA DAİR ANLAMLANDIRMALARI

Bu bölümde sivil alanda freelance çalışanların, proje bazlı sivil toplum çalışanları ve kamu kuruluşu çalışanlarının freelance ve proje bazlı çalışmayı ve bu çalışma biçimlerine dair deneyimlerini nasıl anlamlandırdıklarına, çalışma, emek ve işi nasıl tanımladıklarına yer verilmekte, tanımlamaları çalışmaya dair bakış açılarını yansıtması bakımından önem arz etmektedir.

3.2.1. İşveren Lehine, Çalışan Aleyhine Çalışmak

Kişilerin esnek çalışmayı nasıl tanımladıkları ve deneyimlerini nasıl anlamlandırdıklarına bakıldığında, freelance çalışanların esnek çalışmayı "kabul görenin aksine belirli bir çalışma saati aralığına uymak zorunda olmadan, kişilerin ne zaman, nasıl ve nerede çalışacağına kendilerinin karar verebildiği, çalışma üzerinde inisiyatif ve sorumluluk alabildiği, verimli ve üretken çalışma biçimi" olarak tanımladığı görülmektedir. Esnek çalışmanın işi üzerinde organizasyon gücünü de kendisine verdiğini ifade eden FRL1'in söyledikleri buna örnektir:

> “Esnek çalışma benim için 4 gün hiçbir şey yapmayıp beşinci gün işte 2 günde veya neyse hani kendini ona göre planlayabilmek. Esnek çalışmak bence çok güzel bir şey. Tamam, bazı zaman çok yoğunlaşabiliyorsun ama, kendini planladığın zaman istediğin zaman mola verebilirsin. Dönemsel yoğunluklarla aslında ilerliyor. O dönemlerin dışında daha rahat hareket edebiliyorsun veya ne bileyim hadi alayım çantamı bugün başka bir şehre gideyim, orada da çalışabiliyorum mesela. Bu da aslında bir nevi esnek çalışma diyebiliriz.” (FRL1, 23, Bursa ve Sakarya)

Esnek çalışmanın zaman ve mekânın bağımsızlığı ve verimlilik çerçevesinde cazip olduğunu vurgulayan freelance çalışanlardan FRL3, kişinin kendi sınırlarını çizebildiği ve kendi inisiyatifi ile şekillendirebildiği müddetçe esnek çalışmayı olumlu olarak değerlendirmektedir:

> “Fakat bana göre esnek çalışma çok da çokça insiyatif alabildiğin, çok fazla kalıplaşmış kurallara bağlı olmak durumunda kalmadığın yeri geldiğinde senin de ürettiğin, senin de bir şekilde yaratarak katkı sunduğun ve geliştirdiğin, tek başına ya da takım olarak hani ben galiba bu çalışma biçimini, esnek çalışma derim yani. Sadece zamana bağlı kalmıyorum esneklikte açıkçası.” (FRL3, 34, İstanbul)

Esnek çalışmanın freelance çalışanlar tarafından zaman, mekân ve üretkenlik bağlamında avantajlı olarak değerlendirilmesi, her ne kadar bu çalışma biçiminin çekiciliğini gösterse de bazı katılımcıların belirttiği üzere çalışanlar açısından olumsuz sonuçlara da yol açabilmektedir. Örneğin, esnek çalışmayı “patron baskısı” olarak tanımlayan FRL8, pek çok durumda esnek çalışmanın işverenler tarafından uzayan çalışma saatleri ama karşılığında mesai ücretlerinin verilmemesi, çalışanların yasal sınırın üzerinde çalıştırılması gibi nedenlerle suiistimal edildiğini belirtmektedir:

> “Esnek çalışmak dediğimiz işte haftada kırk saat çalışman gerekiyorsa normalde, bu kırk saati sen istediğin şekilde yayabiliyorsan haftada bu esnek çalışmadır. Ama patronun tanımıyla kırk saat çalışman gerekiyorsa ve bu kırk beş saate, elli saate uzayabiliyorsa bu esnek çalışma değildir yani. Hani ikisi arasında fark var. Çok zaman esnek çalışma dediğin işler fazla çalıştırayım ama mesai vermeyeyim de var. Yasal sınırın üstünde çalıştırayım ama hiçbir hak ihlali yapmıyormuşum gibi olsun da var.” (FRL8, 39, Ankara)

Teoride kişinin kendi çalışma saatlerini ve mekanını belirleyebildiği esnek çalışma, kuralları yöneticileri tarafından belirlenen proje bazlı sivil toplum çalışanları açısından hak ihlaline neden olan, sömürü ve suiistimale açık bir çalışma biçimi olarak “çalışanın aleyhine, işverenin ise lehine bir çalışma pratiği” olarak değerlendirilmektedir. Sivil toplum çalışanları S4 ve S2’nin aşağıdaki ifadeleri bunun örneklerinden sadece ikisidir:

> “Esnek çalışma sömürüdür benim için. Esnek çalışma diye bir şey olamaz yani. Hani şimdi şöyle, esnek çalışma biraz patron tanımı olduğu için sanırım rahatsızım. Ama aslında şey olarak benim tanımladığımla eş değer gidiyorsa, insanların kendi çalışma saatlerini regüle etmesi ve düzenlemesi manasındaysa evet. Ama yine burada da bir limit olmalı. Ben kendim düzenliyorum diye gecenin on birinde bana ulaşılamamalı yani. Hani esnek çalışma saatleri patronun ve müşterilerin bana ulaşma saatlerini düzenleyen bir şeyse sömürüdür. Ama benim kendi çalışma saatlerimi düzenleyebildiğim ve bunu kendi emeğimi ve yaşamımı düzenleyebildiğim, kendi emeğini ve yaşamımı ikinci planı atmadan düzenleyebildiğim bir versiyonuysa evet, bu benim istediğim şeydir. Ama dediğim gibi yani kimin haklarını nasıl koruduğuyla alakalı olarak. Şu anki haliyle sömürü.” (S4, 28, Ankara)

> “Esnek çalışma gerçekten iş hayatının kanseri. Çalışanlar açısından yani işveren açısından değil. Her zaman ulaşılabilir olması bir çalışanının çok konforludur eminim ki. Seni hafta sonunda çalıştırır, akşam da çalıştırır. İstediği zaman mail atar, istediği zaman mesaj atar vesaire. Çok korkunç yani.” (S2, 28, Ankara)

Proje bazlı kamu çalışanları da sivil toplum çalışanları ve freelance çalışanlar gibi esnek çalışmanın iki yüzüne odaklanarak bu çalışma biçimini bir yandan özgürleştirici ve verimli bulurken bir yandan da daha fazla mesaiye ve çalışmaya yol açması nedeniyle sömürücü bir pratik olarak görmektedir. Bunun bir örneğini K3 ifade etmiştir:

> “Bence esnek çalışma artık kuruluşların ya da kurumların daha fazla çalıştırabilmek için uydurduğu bir şey olarak geliyor. Çünkü esnek çalışmaların hiçbir zaman azaldığını görmüyoruz. Hep arttığını görüyoruz. O da artık insanları daha fazla kılıfına uydurdukları bir bahane gibi olmaya başladı.” (K3, 25, Ankara)

3.2.1.1. Esnek Çalışmanın İllüzyonu: Freelance ve Proje Bazlı Çalışma

Freelance çalışmayı da esnek çalışmayı tanımladıkları şekilde ifade eden freelancerlar açısından freelance çalışma pratikleri, çalışan-işveren ilişkisi içermediği için bu çalışanlar açısından bir tahakküm aracı olarak değerlendirilmemektedir. “Standart” istihdam biçimleri işveren-çalışan ilişkisi doğurduğu için freelancerlar açısından çalışanı tahakküm eden bir pratik olarak görülürken, farklı kişi ve kurumlarla hizmet alan-hizmet veren ilişkinin geliştirildiği freelance çalışma daha özgür bir çalışma biçimi olarak değerlendirilmektedir. Bağımsız çalışma olarak değerlendirilen freelance çalışma, kişiye tanıdığı serbest alan, iş üzerindeki inisiyatif ve kontrol ile olumlanmakta, kişilerin beklenti ve ihtiyaçları doğrultusunda hem gelir hem de çalışma pratiklerini şekillendirebildikleri bir çalışma biçimi olarak görülmektedir. Bu çalışma biçiminin iş ile kişisel yaşam arasında denge kurmayı sağladığını ve çalışanlara kendi yaşamlarında daha fazla yetki, özgürlük, kontrol ve esneklik verdiğini FRL1 aşağıdaki şekilde belirtmektedir:

> “Yani şöyle belirli bir yere bağlı kalmadan istediği tabii talep doğrultusunda, istediği zaman istediği kurumla çalışabilen çalışma stili diyebiliriz. Aynen yani bir yere bağlı değilsin. Ne istersen onunla çalışırsın, istediğin zaman çalışırsın vesaire.” (FRL1, 23, Bursa ve Sakarya)

Freelance çalışmanın bu şekilde olumlanmasını neoliberal söylemin yanıltıcı bir illüzyonu olarak görmek mümkündür. İlyas’a göre freelance çalışmaya dair neoliberal söylemler, neoliberal girişimcilik söylemi altında freelance çalışanı girişimci bir öznellik, freelance çalışmayı da özgürlüğe giden bir yol olarak kurgulamakta, zaman ve mekân açısından freelance çalışmanın çalışana sağladığı özgürlüğü çalışanın hâkim olduğu egemen bir varoluş olarak tahayyül etmektedir (İlyas, 2022 s. 10).

Freelance çalışan, birbirinden farklı üretim ilişkilerine referansla kullanılmaktadır (İlyas, 2022, s. 17). Freelance çalışanlar genellikle birden fazla kurum ve kuruluşla aynı anda çalışabildikleri gibi aynı işverenle de çalışabilmektedir. Bunun yanı sıra proje bazlı, kısa süreli freelance işler alabilmekte ya da tam zamanlı bir işte çalışırken yarı zamanlı olarak freelance çalışabilmektedir. Araştırmaya katılan freelance çalışanların çalışma pratikleri değerlendirildiğinde, freelance çalışma ile proje bazlı çalışma arasında da bir sürekliliğin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırmanın freelance çalışanlardan oluşan örnekleminin de gerek yalnızca freelancer gerekse de freelancer olarak çalışırken başka kurum ve kuruluşlarda proje bazlı çalışanlar olarak çalışmaya devam ettikleri görülmektedir. Buradan hareketle proje bazlı çalışmanın katılımcılar tarafından freelance çalışmaya göre daha güvenceli bir çalışma biçimi olarak ele alındığı söylenebilmektedir. Proje bazlı çalışmada belirli özlük haklarının olması ve çalışanların hangi haklarını ne zaman alacaklarını bilerek çalışması freelance çalışmaya kıyasla daha güvenli bir alan oluşturmaktadır. Zaman, mekân ve ilişkiler anlamında kişilere tanıdığı esneklik ile proje bazlı çalışmaya göre daha özgür bir çalışma biçimi olarak değerlendirilen freelance çalışmanın ise finansal sürdürülebilirliği olumsuz olarak görülmektedir. FRL2’nin bu konudaki ifadesi şu şekildedir:

> “Fakat proje bazlı da o yeteneklerini her zaman kullanamayabiliyorsun. Senden istenilen çünkü bir görev tanımı var ve o sadece o görev tanımını yapmaya yetebiliyor. Bu tabii şeyle de alakalı işte. Derneğinizin senin o görev tanımını aşmana izin vermeyebilir veredebilir. Özgür de bırakabilir. Yani bu birazcık daha içinde bulunduğunuz şeyle, dernekle de alakalı. Fakat benim için temel fark bu. Freelance'de daha özgür olduğumu hissediyorum.” (FRL2, 24, Mersin)

Örneğin FRL6, proje bazlı çalışanların projelerin başlangıcında belirlenen ücretleri zamanında alabiliyorken freelance çalışanların zaman zaman ödemelerini almakta zorluk yaşadıklarından bahsetmektedir. “Ne kadar çalışırsan o kadar alırsın” mantığına dayanan çalışma pratiği, bir yandan freelance çalışana geliri üzerinde bir kontrol yetkisi verse de bu çalışma biçiminin sürdürülebilirliği için çalışanların sürekli çalışmak zorunda olduğunu göstermektedir:

> “Sadece freelance’in şöyle bir güzelliği var. Ne kadar çalışırsan o kadar para kazanıyorsun. Veya ne kadar çalışırsan o kadar değer üretiyorsun. Proje bazlı çalıştığında bu olmuyor. Yani çalıştığın her an, çalıştığın her şey bir değer üretiyor. Bu sadece maddi değer olmak zorunda değil. Böyle bir güzelliği var. Buranın da tabii ki de şeyleri çok belirsiz yani proje bazlı çalıştığında tam zamanlı çat çat çat her ay maaşın yatıyor. Önümüzdeki ayın birinde maaşının geleceğine eminsin. Ama mesela işte freelance'de onunla ilgili çok büyük sıkıntı var. Hele projeler, projeler ya proje yazıyorsun. Ödemeyi içindeki bir kalemden alacaksın mesela şimdi. O paranın yatması her zaman gecikiyor.” (FRL6, 28, Adana)

Sivil toplum çalışanları tarafından belirli sürelere dayanan proje bazlı çalışma, çalışanlara farklı konular üzerinde çalışma fırsatı tanıması açısından olumlu olarak değerlendirilirken, genellikle güvencesiz, çalışan üzerinde belirsizlik yaratan, kaygı verici bir pratik olarak değerlendirilmektedir:

> “Proje bazlı çalışmada tabii güvencesizlik her şeyden önce. Çünkü işe başladığında işin ne zaman biteceğini biliyorsun. Bir taraftan tedirgin edici bir şey. Hani yani düzenli bir istihdam olarak daha konforlu. İki yönü var tabii yani. Bir taraftan ne zaman biteceğini bilmek o süre yaklaştıkça bir panik hali doğuruyor. Şimdi ne zaman acaba iş başvurusu yapmam lazım? Buradan başka bir şey çıkar mı? Buradan devam edebilir miyim? İşte proje uzar mı? Başka bir başvuru yapar mıyız? O pozisyonda peki ben çalışabilir miyim filan. Bir sürü soru geliyor böyle.” (S2, 28, Ankara)

Kişiye kendi zamanını yönetebilme fırsatı vermesi, kısa süreli çalışma mantığı, sürekli öğrenme ve gelişmeye imkân tanıması ile proje bazlı çalışma, kamu çalışanları tarafından bir yandan olumlu bir yandan da işin kişisel yaşama göre önde olduğu ve sürdürülebilirliği hep soru işareti olan bir çalışma biçimi olarak olumsuz olarak değerlendirilmektedir. Proje bazlı çalışmanın sağladığı özgürlük alanının kişiye kendi zamanını yönetebilme imkânı sağladığını belirten K2, bu esnekliğin ve sürekli öğrenme zorunluluğunun çalışanın işine yabancılaşmasını engellediğini aşağıdaki şekilde belirtmektedir:

> “Yani kamudayken biz bundan önceki iş deneyimlerimin neredeyse hepsinde ben kendi zamanımı yönetebildim. Bu da yaptığım işe benim yabancılaşmamın önünde en büyük engeldi zaten yani. Bu sayede yabancılaşmadım. Çünkü çok zor koşullarda da çalıştım. İki bütüncül bakabilmek. Konu biraz bu. Üç, takım ruhu, takım çalışması bir takımın parçası olmanın ne demek olduğunu yani bu ne demek? İş birliğinin ne demek olduğunu, dayanışmanın ne demek olduğunu projeciler bilir. Yani gerçek anlamda proje yazanlar, uygulayanlar bilir. Üretmek demek proje. Verim demek. E bu da ister istemez çevrende nitelikli insanların olması demek. Dolayısıyla projecilik geliştirir. Çok şey katar. Hem sana çok şey katar hem çevren deki insanlara çok şey katar. Çünkü projeci olmak, öğrenmeye devamlı aç olmak demek. Devamlı yeni bir şeyler öğrenirsin. Dolayısıyla projeci olmak demek aslında, (düşünüyor) amatör bir ruhla profesyonel işler yapmak demek.” (K2, 40, Ankara)

Freelance çalışma biçiminin zaman ve mekândan bağımsız yapısı, bu çalışanlar tarafından olumlu değerlendirilmesine rağmen, sosyal ilişkilerindeki insanların, özellikle de ailelerinin bu çalışma biçiminin pratiklerini tam olarak anlayamadıkları görülmektedir. Kamusal bellekteki meslek algısına sahip olan aileler, freelance çalışma gibi esnekleşen ve değişen emek süreçlerini ve bu çalışanların çalışma ve yaşam koşullarını anlayamamaktadır (Koşar, 2023, s. 114). Pek çok freelancer, düzenli gelirin ve çalışma saatlerinin olduğu “standart” istihdam biçimi ile kendi işlerinin karşılaştırıldığından bahsetmektedir. Freelance çalışanlar aileleri tarafından Fordizmin çalışanlara sağladığı ve idealleştirilen sosyal güvence ve iş güvencesi ile değerlendirilmekte, yaptıkları işleri anlatmak ve görünmeyen emeklerini görünür kılmaya çalışmak zorunda kalmaktadır (İlyas, 2022, s. 150). FRL5’in kendi babasına bile yaptığı işi anlatamaması bunun çarpıcı örneklerinden birisidir:

> “Hatta yani benim anım var, babam benim kaçakçı olduğumu düşünüyordu yani. Çünkü sürekli yurt dışına çıkıyorum vesaire falan. Ve ne yaptığımı anlamıyordu. Proje diyorum ama işte böyle proje deyince insanların aklına sadece mimari projeler geldiği için hani proje ne projesi bu? Çok duyduk tabii. İnsanlara anlatmak da zaman aldı bunları.” (FRL5, 35, Ankara)

3.2.2. Çalışma, Emek ve İş

3.2.2.1. Maddi Olmayan Emek

Freelance çalışanların “kişinin zamanını harcaması ve bir bütün olarak ortaya koyduğu çaba ve enerji” olarak tanımladıkları emeği, yalnızca somut ya da maddi iş gücü olarak değerlendirmedikleri, aksine zihin, beden, zaman ve deneyimlerin bir bütün olarak üretim sürecinde kullanılmasına dikkat çektikleri görülmektedir. Emeğin fiziksel, psikolojik ve zihinsel iş gücünün bir bütün olarak harcanması şeklinde tanımlanması, bu çalışanlar açısından emeğin maddi olmayan bir boyutu olduğuna dair bir çıkarım yapmayı mümkün

kılmaktadır. Bu maddi olmayan boyut freelance çalışanlarda sosyal sermayeyi, deneyimleri ve sosyal bir amacı içermektedir:

> "Yani emek yani sende var olan şeyleri harcamak kullanmak, bunlardan yararlanmak, bunları tüketmek bir emek vermek bence. Çok geniş bir tanım olacak ama dolayısıyla hani yani yaptığın iş olarak yaptığın şeylerde de bunları işte kendini, aklını, bedenini, zamanını, deneyimini, her neyi kullanıyorsan, bir emek koyuyorsun ortaya. O yüzden de işte hani geçen bu Barış Atay sorduğunda işçi olarak tanımlamayan beyaz yakalar kendini, yani gayet hani hepimiz işçiyiz. Hatta çok zaman, çok ağır koşullarda çalışan işçileriz. Emeği kabaca böyle tanımlıyorum." (FRL8, 39, Ankara)

Freelance çalışanlar, çoğu zaman verdikleri emeğin karşılığını yalnızca paranın karşılığı olan maddi değer üzerinden değil, "toplum yararına" bir şeyin üretilmesi, iş ve iş olmayan tüm eylemlerde kişinin kendinden vererek harcadığı bir çaba olarak aslında gönüllü ve ücretsiz emeği de dahil ederek değerlendirmektedir. FRL5'in ifadelerinden emeğin yalnızca maddi değer üzerinden tanımlanmadığı görülmektedir:

> "Ya benim için gerçekten severek, bir iş için yani bir değer üretirken aslında yani bu topluma faydası içinde olan, üretim sürecini de aslında içine alan, bu içeriğini de alan bir iş üretirken yani iş ya da yani bir iş olmasına da gerek yok. Bir hizmet de olabilir bu. Buna verdiğin bütün enerjin senin aslında emektir. Ama bu emeğin tabii birçok karşılığı da var. Yani içinde işte sosyal sermayen var. Bireysel deneyimin var. Geçmiş tecrübelerin var vesaire." (FRL5, 35, Ankara)

Proje bazlı sivil toplum çalışanları da freelancerlar gibi emeği, "sarf edilen fiziksel ve zihinsel çaba", "bir çıktı için zaman ve enerjinin harcanması" olarak tanımlamaktadır. Bu çalışanların da hem kendi gönüllülük hem de profesyonel deneyimlerinden yola çıkarak emeği yalnızca fiziksel olarak değil, zihinsel ve duygusal olarak da harcanan emek gücü çerçevesinde değerlendirdikleri görülmektedir. Proje bazlı kamu çalışanlarında da emek, çoğunlukla sivil toplum çalışanları ve freelancerlar tarafından tanımlandığı şekliyle "karşılığı her zaman para ile ölçülebilir olmayan çaba" olarak değerlendirilmekte, emeğe kutsiyet atfedilmektedir.

> "Bence emek karşılığında para alınan şey değil her zaman. Yani gönüllü olsun işte bir istihdam karşılığı olsun. Yani gönüllü veya profesyonel herhangi bir konuda kendinden verdiğin şey diyeyim yani. Burada bir tingleştireyim (thing'leştirmek) onu. Çünkü yani bu bir zihinsel bir şey de olabilir yani. Zihinsel bir üretim sürecinin kendisi de emekle ilişkili olabilir. Duygusal olan da emekle ilişkili olabilir. Onun için böyle emeği bir şey olarak spesifik bir şey olarak tanımlayamıyorum. Ama herhangi bir şey için yani yaşadığım yerde, yaptığım, temas ettiğim, karşılaştığım her kişiyle kurduğum her ilişkide duygusal ve zihinsel olarak çaba sarf ettiğim uğraş diyeyim yani hani. (S2, 28, Ankara)

> “Emeksiz hiçbir şey olmaz, yani hiçbir kazanım sağlayamazsınız. Kendiniz için de kazanım, emek sarf edeceksiniz ki bir şey elde edebileceksiniz. Yani emek, çabalama, düşünüyorum. Her şeyde emek var, her şeyde. Evinizdeki hayatınızda emek var, çocuğunuzu iyi yetiştirebilmek için emek var, çalışma hayatınızda bir yere gelebilmek için emek var. Emek bana göre üretmek, her şey.” (K7, 63, Ankara)

Proje bazlı sivil toplum çalışanlarının emeklerinin değersizleştirilmesinden ve görünmediğinden bahsetmesi, günümüzde hala emeğin fiziksel emek olarak görüldüğüne ve maddi olmayan emeğin üretken emek olarak değerlendirilmediğine işaret etmektedir:

> “Emek çok kutsal bir yerde yani bir taraftan da. Yani manevi anlamı da benim için çok fazla ama tıbbi kol gücüyle iş yapmıyorum da hani bugün daha böyle masa başında bir şeyler yapmaya çalışıyorum. Biraz orada da işler karışıyor. Sanki böyle emek hep kol gücüyle yapılan bir şeymiş gibi anlamışım bu zamana kadar. Ama tabii şu an çok daha başka. Diğerinde özellikle böyle yine sektörlerde falan bambaşka bir yanını da görmüş oluyoruz. Hani ortaya çıkarttığın şey de böyle bir meta olmadığı için ve düşünsel bir şey olduğu için. O arkadaki süreçler sanki pek de görülmüyor aslında işveren tarafından ya da işte kişiler tarafından. Onun için biraz değersizleşiyor gibi. Yani ya bugünkü karşılığı iş hayatında paraysa onun da zaten karşılığı çok alınmıyor gibi. Sivil toplum bağlamında değerlendirirsek emek kesinlikle görülmüyor yani bence.” (S8, 29, Ankara)

3.2.2.2. Neden Çalışıyoruz?

Çalışma toplumların geçirdiği ekonomik, sosyal, kültürel pek çok olayla şekillenerek gelişmekte ve dönüşmektedir. Modern öncesi toplumlarda acı çekmek, kölelik gibi ifadelerle anılan çalışma, modern toplumlar ve endüstrileşme ile birlikte gelir sağlayan ve toplumsal statü sunan toplumsal yaşamın merkezi öneme sahip aracı haline dönüşmüştür. Marx ve Engels’te ihtiyaçların giderilmesi için zorunlu ve bilinçli bir üretici faaliyet olan çalışma, sanayileşme ile toplumsal alana daha fazla yayılmış, ücretli çalışma bir yaşam tarzı haline gelmiş, bireylerin kendilerini kanıtlamalarının ve yaşam tarzlarını belirlemelerinin bir yolu olarak görülmüştür (Misican, 2021, s. 7). Freelance çalışanlarda çalışma, “kişinin hayatını devam ettirebilmesi için ihtiyaç duyduğu maddi gücün, günümüzdeki hali ile paranın elde edilmesi adına yapılan eylemlerin toplamı” olarak tanımlanmaktadır. Bu şekilde tanımlanan çalışma, pek çok freelance çalışanda iş olarak da görülmekte, bu çalışanlar açısından çalışma ile iş arasında bir süreklilik kurulduğu görülmektedir. “Belli bir süresi ve zamanı olan, bu süre zarfında tamamlanması gereken, yapıldığında biten ve sonunda katma değer yaratan çalışmalar bütünü” iş olarak aşağıdaki şekilde tanımlanmaktadır:

> “Tamamen çalışmak benim için tamamen maddi gücü elinde bulundurmak demek şu an için. Yani şu an için gerçekten yani bir para karşılığı için maddi bir gelir diyelim buna. Hayatımı idame ettirebilmem için belli bir gelir kazanmam gerekiyor ve bu geliri kazanmak için çalışıyorum.” (FRL2, 24, Mersin)

> “Aslında işte ücretli olarak bir şeyler yaptığım zaman benim için iş zamanı. Bunu ücretsiz yaptığım noktada buna iş demeyi tercih etmiyorum genelde. Bir ücret karşılığında yaptığım, emek harcadığım, sonunda bir ürün veya hizmet çıkarttığım şeye iş diyorum.” (FRL6, 28, Adana)

Bu tanımlamalar doğrultusunda çalışma ile işin birbirinden ayrılamadığı, ikisi arasındaki sınırların muğlaklaştığı hatta birbirinin içine geçtiği, işin ve çalışmanın, karşılığında ücret alınan ve belirli zorunluluk ilişkileri barındıran bir yerde durduğu görülmektedir. Çalışma ile işe dair hayatı devam ettirmek ve para kazanmak üzerinden kurulan böyle bir tanımlama, işin ve çalışmanın freelance çalışanlar tarafından araçsal bir anlama sahip olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte çalışma ve işin anlamının birlikte tanımlanıyor oluşu freelance çalışanların yaşamlarında işin ne kadar merkezi olduğunu ve çalışmanın hayatın temel bir parçası olduğunu göstermektedir. Çalışma, ücretlendirilerek ve kişilerin yaşamasını sağlayan gelirlerin elde edilmesinin temel aracı haline gelerek toplumun temellerinden birini oluşturmaktadır (Meda, 2018, s. 8).

Freelance çalışanların aksine proje bazlı sivil toplum çalışanları, çalışma ile iş arasında bir ayrıma giderek çalışmayı “gönüllü ya da profesyonel olarak kişinin içerisinde aktif olarak yer aldığı emek süreci” olarak değerlendirirken işi, freelancerlar ile aynı şekilde “hayatın idame ettirilmesi için karşılığında maddi bir getirinin zorunlu olarak verildiği pratik” olarak tanımlamaktadır. Çalışma ile iş arasında gördüğü ayrımı S4 şöyle ifade etmektedir:

> “Ya mesela şu an fark ettiğim bir şey var. Freelance yaptığım zaman hep şey diyorum. Yani çalışıyorum şu an. Ama mesela işteyken işe gidiyorum. Böyle bir şeyim varmış. Fark etmeden bu ayrım içinde kullanıyormuşum. Bir de çalışmanın hani benim gözümde yine spesifik olarak mali bir getirisinin olması gerekmiyor ama işin mali bir karşılığı olması gerekiyor gibi hissediyorum. Yani çalışmakla iş iki ayrı şey. Yani iş benim için daha böyle şey, bir zorunluluk getiriyor sanki kendisiyle beraber.” (S4, 28, Ankara)

Proje bazlı kamu çalışanları da sivil toplum çalışanlarıyla benzer şekilde çalışmayı “kişinin kendisinden katarak yaptığı, kişiyi yabancılaştırmayan bir üretim süreci”, işi de “kişinin hayatta kalması için para kazanma zorunluluğu” üzerinden sivil toplum çalışanlarına ve freelance çalışanlara benzer şekilde tanımlamaktadır:

> “Şimdi iş para kazanmak için emeğimizin satılmasıdır. Çalışmayı belki birazcık daha şeyde tutuyorum. Hani mesela akademik yayın için de çalışıyorum ben. Hani burada bir şey alıp satmıyorum veya emeğim üzerinden bir şey yapmıyorum ki bence orada bilgi üretiyorum. Dolayısıyla bu nokta da benim için çalışmadır. Öbür tarafta bakanlıkta yaptığım şey benim evet işim, beni tüketen, beni yiyip bitiren bir şeyden bahsediyorum. Çalışma işin içine girdiğinde biraz şey, hani Marx’ın o praksisi, kendinden bir şeyler katabiliyorsun. Dolayısıyla onunla verdiğin emek de o nokta da kutsal oluyor. Yani yabancılaşmıyorsun.” (K2, 40, Ankara)

Proje bazlı sivil toplum ve kamu çalışanlarında çalışmanın “kişinin aktif olarak kendinden bir şeyler katarak içerisinde yer aldığı üretim süreci” olarak tanımlanması, bu çalışanlar açısından çalışmanın kendilerini ifade edebilme ve doyum sağlama aracı olarak görülmesi anlamına gelmektedir. Bu yönüyle esnekleşme uygulamaları ile çalışmanın mekân ve zaman sınırının ortadan kalktığı esnek çalışma biçimlerinde, çalışanlar açısından çalışmanın anlamının ekonomik ve sosyal ihtiyaçların karşılanmasından çok daha fazlasına işaret ettiği görülmektedir (Misican, 2021, s. 3).

Hem freelance çalışanların hem de proje bazlı sivil toplum ve kamu çalışanlarının işe hayatın idame ettirilmesi için ihtiyaç duyulan gelirin elde edilmesi anlamında araçsal bir anlam yüklediği görülmekte, iş bu çalışanlar açısından maddi değer dışında başka bir değer kazandırmayan uğraş ve kişinin hayatını idame ettirebilmesinin bir yolu olarak değerlendirilmektedir. Akyüz’ün de ifade ettiği üzere, maaş işte harcanan zamanın ve emeğin karşılığı olarak görüldüğünde çalışan işe dair içsel bir doyum yaşamak yerine dışsal tatminini maddi değer üzerinden araçsal bir hale getirmektedir (Akyüz, 2010, s. 172). Bu durum da işin maddi nedenlerle çalışanların yaşamlarının büyük bir kısmını kapladığını göstermektedir. Modern kapitalizmin değerlerine göre iş, ekonomik ve sosyal hayatın merkezi olarak bireylerin çalışma dışındaki diğer faaliyetlerini ve eylemlilik alanlarını işgal etmektedir (Akyüz, 2010, s. 191).

3.3. PROJE BAZLI ÇALIŞMA BİÇİMİNİN ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Freelance çalışanlar ile proje bazlı sivil toplum ve kamu kuruluşu çalışanlarının çalışma deneyimleri değerlendirildiğinde, bu çalışanların aldıkları düşük ücretler, fazla çalışma saatleri ve sorumluluklar, sosyal haklarını yeterince alamıyor oluşları nedeniyle güvencesiz çalışma koşullarına sahip oldukları görülmektedir. Ancak esnek çalışma, zaman ve mekân açısından yarattığı esneklik ile pek çok çalışan tarafından özgürleşme olarak değerlendirilmekte ve talep edilmektedir. Bu anlamdaki esneklik her ne kadar kişiye çalışma yerini seçebilmesi anlamında bir miktar özgürlük getirmiş olsa da çalışma

koşullarının güvencesizliği ve çalışmanın çalışanın hayatını işgal etmesi anlamında sermayenin çıkarlarına hizmet eden bir uygulama olarak görünmekte, çalışanın emeği, vakti ve yaşamı üzerindeki kontrolünü kaybetmesine neden olmaktadır. Günümüz esnek çalışma modelleri, Fordist üretim modeli ve ilişkilerinin bürokratik, hiyerarşik, mesai gibi kavramlarının olumsuzlanmasına ve Post-fordist üretim modellerinin ise esneklik, bağımsızlık ve özgürlük gibi kavramlar etrafında pompalanmasına neden olmaktadır. Aksine katı bürokratik kuralları eleştiren, bireylerin risk almasını vurgulayarak daha fazla özgürlüğe ulaşacaklarını salık veren ve çalışma hayatındaki tüm riskleri çalışanların sırtına bindiren esneklik, çalışanların üzerinde yeni kontrol biçimleri yaratmakta, tahakküm kurmaktadır (Sennett, 2020, s. 10; Buğra ve Keyder, 2006, s. 8). Çoğunlukla esnek çalışma biçiminin bilinçli bir tercih olduğu freelance ve proje bazlı çalışanlarda yaşam, geçici ve güvencesiz işler etrafında örgütlenmektedir.

Kısa süreli sözleşmeler ile farklı alanlardaki projelerde çalışan freelance ve proje bazlı çalışanlar, piyasa koşullarının beklentileri doğrultusunda kendilerini şekillendirmekte, ancak geleceklerini şekillendirmek noktasında sorun yaşamaktadırlar. Yeni kapitalizmin esnek ve kısa vadeli zaman anlayışı, kişinin işinden anlamlı bir anlatı yaratmasını, bir kariyer oluşturmasını engellemektedir (Sennett, 2020, s. 140). Emek piyasasının esnekleşmesi çalışanlar açısından güvencesizlik ve güvensizlik içeren bir ortam yaratmakta, güvensizlik ise çalışanların gelecekle ilgili planlarını etkileyerek çalışanları "yarını belli olmayan bireyler" haline getirmektedir (Acar, 2019, s. 163). Bir bütün olarak değerlendirildiğinde örgütlenme çalışanlar arasında dayanışmanın oluşturulması, aidiyetin geliştirilmesi ve hakların iyileştirilmesi anlamında önemli bir yer tutmaktadır. Ancak çalışmanın esnekleşmesinin getirdiği zaman ve mekân bağımsızlığı, çalışanları yalnızlaştırarak çalışanların dayanışma ve aidiyet geliştirmesini engellemektedir.

3.3.1. Madalyonun Olumsuz Yüzü

Finansal sürdürülebilirlik, sosyal haklardan yoksunluk, yönetim ve performans sorunları, uzmanlaşma ve profesyonelliğe ilişkin durumlar, freelance çalışmanın dezavantajları olarak görünmektedir. Proje bazlı çalışmanın çalışanlar açısından dezavantajlarına gelindiğinde ise, belirli süreli sözleşmelerle çalışmak çalışanlar açısından güvencesizliği ve kaygıyı getirmekte, özlük hakları ve yan hakların yetersizliği, işverenler tarafından uygulanan mobbing, çalışanların emeklerinin görülmemesi, aldıkları maaşların hayatlarını idame ettirebilecek ve manevi tatmin sağlayabilecek düzeyde olmayışı, proje

bazlı sivil toplum çalışanlarında motivasyon düşüklüğüne neden olmaktadır. Proje bazlı kamu çalışanlarında ise çalışma pratikleri, özlük hakları, çalışma hayatındaki sosyal ilişkiler ve işin sürdürülebilirliği ile ilgili sorunların yaşandığı görünmektedir.

3.3.1.1. Finansal Sürdürülemezlik

"Standart" istihdam biçiminden farklı olarak sabit bir gelire sahip olmadan, parça başı işe göre gelirin sağlandığı freelance çalışmada finansal sürdürülebilirlik en büyük sorun olmakta, çalışanlar ekonomik sürdürülebilirliklerini sağlamak için sürekli kaynak yaratır ve çalışır durumda olmak zorundadırlar. Freelance çalışmadaki finansal sürdürülebilirlik sorununu FRL1 aşağıdaki şekilde özetlemiştir:

> "Valla geleceği hakkında dediğim gibi, yani bir şeyler üretmezsen bir geleceği düşünemezsin. Sürekli çalışman gerekiyor aslında. Hani normal bir insan nasıl gidiyor bir yere sabah 9 akşam 5 çalışıyorsa aslında bizim de öyle çalışmamız gerekiyor. Çünkü projeler hani böyle 5 yıllık şeyler değil, kimileri 6 ay sürüyor, kimileri bir yıl sürüyor. O bir yılında zaten hani bir yıl geçimini sağlayacak bir para almıyorsun bir projeden. Hani bir proje de aslında bir şeyini sürdürmen için yeterli değil veya işte bir proje yazıyorsun, 6 ay sonra açıklanıyor, 8 ay sonra açıklanıyor. Hani bundan dolayı aslında sürekli sürekli sürekli bir şeyler yapman lazım. Üretmen lazım. Yoksa sürdürülebilirlik yok yani." (FRL1, 23, Bursa ve Sakarya)

İşlerinin sıklığı ve boyutuna göre düzensiz gelir elde ediyor oluşları freelance çalışanlar üzerinde gelir güvencesizliğinin stresini oluşturmaktadır. Yalnızca freelance çalışanlar ile freelance işlerle birlikte tam zamanlı işlerde çalışanların, maddi birikime sahip olanların ve bekar olan freelancerların maddi sürdürülebilirlikleri arasında fark bulunmaktadır. Freelance çalışma tek başına güvenceli bir çalışma türü olarak görülmezken iki yönlü çalışanlar ve maddi birikime sahip olanlar bu güvencesizliği FRL5'in ifade ettiği gibi tolere etmeye çalışmaktadırlar:

> "Yani zor olan kısmı şey. İşin ne zaman nereden geleceğini asla bilmiyorsun. Gelip gelmeyeceğini bilmiyorsun. Oldu diye beklerken işte olmayabiliyor falan gibi zorlukları var ve sürekli şey, gelirin ne zaman ne kadar olacak? Yani önümüzdeki sene bugünün üç katını mı kazanacaksın? Üçte birini mi kazanacaksın? Bunu asla bilemiyorsun." (FRL8, 39, Ankara)

> "Tabii direkt hiç freelance çalışmadım. Yani çalıştım ama hep yanda devam etti. Hani bir profesyonel başka işim olmuştu. Şu var, düşünüyorum hani profesyonel işim olmasaydı ya projede daha tabii belli bir süreyle yani devamlılık arz etmediği için birinden çıkıp birine gir, birinden çık yapıp benim için çok yıpratıcı. O yüzden profesyonel bir işi arkamda tuttum. Yani o arayış süreci beni çok yoracağını düşünüyorum. O yüzden sürekli olarak arkada bir profesyonel olarak çalıştım. Yani hani o derya denize atmadım kendimi. Bir garanticiliğim oldu hep yani. Çünkü hep

> bir acaba boşa düşersem ne yaparım? Yani hani maddi olarak kendimi nasıl idame ettiririm sorusu oldu aslında.” (FRL5, 35, Ankara)

Türkiye’de freelance çalışanların görünürlüğünün son yıllarda artmış olması ve Türkiye’de İş Kanunu’nda freelance çalışmaya karşılık gelebilecek bir tanımlamanın mevcut olmayışı, bu çalışma biçimine ve kimlerin freelance çalışan olarak kabul edilebileceğine dair bir ölçüt sunmamaktadır (İlyas, 2022, s. 18). Freelance çalışmaya dair mevzuatta yasal olarak herhangi bir kuralın belirlenmemiş olması, freelance çalışanların emeklerinin karşılığını almada sıklıkla sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Freelance çalışmanın bir istihdam biçimi olarak resmi anlamda henüz kabul edilmemiş, toplum nezdinde de yeterince tanınmamış olması bu çalışanların hem hak ihlalleri yaşamasına hem de bu durumu normalleştirmelerine neden olmaktadır.

Belirli süreli sözleşmelerle çalışan sivil toplum çalışanları hem kısa süreli çalışmanın hem de düşük ücretlerle çalışmanın getirdiği güvencesizliği deneyimlemektedir. Sivil toplum çalışanları yoğun iş yüküne ve çalışma koşullarına rağmen maddi açıdan yeterince tatmin olmamakta, işe verdikleri emek zaman açısından elde ettikleri gelirleri Türkiye’de gittikçe artan gıda, ulaşım ve kira masrafları nedeniyle yeterli görmemekte, özellikle tek başına yaşayanlar yaşamlarını idame ettirmekte daha çok zorlanmaktadır. Nişanlısı ile birlikte yaşayan S6, aldığı maaşın yetersizliğini giderlerine yönelik bir kıyaslama ile anlatmaktadır:

> “Yani şöyle şu an bu arada daha yeni bu maaşa geçtik, normalde bunun daha altıydı. Yani eğer ben nişanlımla yaşamıyor olsam tek yaşıyor olsam yakıtı, kirası işte elektriği bilmem ne yapamam tek başıma ve bunun üstesinden gelemem yani bu şeylerle. Ama şu an iki kişi olduğumuz için yani ikimiz de toparlıyoruz. Yani beni en çok sarsan bu şeyle alakalı, yol masrafım. Yani mesela o yol masrafının da bence verilmesi gerekiyor insanlara. Yani beklentilerimi dediğim gibi çok da fazla karşılamıyor. Yani şu an özellikle evlenme aşamasındayım. Şu an yani hani her şey çok pahalı. Yani bir düğün yapmak falan gibi şeyler çok pahalı. Hani şu şartlar altında biz mesela bazen şeyi konuşuyoruz işte, hani ev alsak düşünüyoruz işte kaç senede. Düşünüyoruz işte ev alsak yüz küsur sene çalışmamız gerekiyor falan diye.” (S6, 29, Ankara)

Hem proje bazlı sivil toplum hem de kamu çalışanları finansal sürdürülebilirlik açısından freelance çalışanlardan farklı bir yerde konumlanmaktadır. Bu kişiler gelirin nereden ne zaman geleceğine dair freelancerlar gibi bir kaygı yaşamamakta ancak projeleri noktalandığında geçimlerini nasıl sürdürebileceklerini ya da uzun vadeli planları karşısında nasıl hareket edeceklerini düşünmektedir. Türkiye’nin ekonomik durumu ve

proje bazlı çalışmanın güvencesizliği karşısında kamu çalışanları da aldıkları maaşların yeterli olmadığından bahsetmektedir. Örneğin, K7 proje bazlı çalışma ile temel ihtiyaçlarını karşılayabildiğinden ancak bu çalışma biçiminin güvencesizliği nedeniyle kendini hep sağlama alarak hareket etmek zorunda kaldığından aşağıdaki şekilde bahsetmektedir:

> "Her ne kadar bizim adımız çıkmış kemikli kemiksiz çok et, çok şey para alıyorlar bunlar. Ooo löpçük löpçük deseler bile ben hayatım boyunca hiç kredi kullanamadım. Çünkü önümü görmedim. Yani ben krediye girdim diye ev aldım. Eee üç ay sonra beni işten atarlarsa o krediyi kim ödeyecek? güvensizliği yüzünden. Ya uzun vadeli hiç borca girmedim ben. Temel yani aldığım ücret karşılıyor muydu? Tabii ki, tabii ki. Yani, para da biriktiriyordum. Yani hem temel ihtiyaçlarımı, he sonra kızım özelden devlete geçti ama Anadolu Lisesi'ne geçti ama tabii ki, para da biriktirebiliyordum. Tabii ki ihtiyaçlarımı yani müsriflik yapmamak şartıyla, har vurup harman savurmamak şartıyla tabii ki zaten projecilikte çalışmanın mantığı biraz para biriktireceksiniz." (K7, 63, Ankara)

3.3.1.2. Sosyal Hakların Yetersizliği

Proje bazlı sivil toplum ve kamu çalışanları freelance çalışanlar hariç, diğer sektör çalışanları gibi İş Kanunu'na tabi sayılmakta, bu çalışanların haklardan yararlanmak noktasında da yasal olarak diğer ücretli çalışanlardan bir farkları bulunmamaktadır (Kap, 26 Mayıs 2021)[12]. Ancak ücretler, çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği, sendikal haklar, izinler gibi haklar kendileri için de geçerli olan bu çalışanlar, sivil toplum kuruluşları ya da kamu kuruluşlarının kuralları ya da fon verici kuruluşların şartları çerçevesinde bu haklarından olması gerektiği gibi yararlanamamakta, kuruluşlar bu noktada çalışanların hukuki haklarını ihlal edecek farklı yollara başvurmaktadırlar.

"Standart" istihdam biçimlerinde sahip olunan özlük haklarından freelance çalışmada bahsedilememekte, çoğunlukla hizmet sözleşmeleri ve kişilerin sorumluluğunda olan sosyal güvenlik uygulamaları kapsamında sınırlı hakların varlığından söz edilebilmektedir. Proje bazlı sivil toplum çalışanları kendilerine verilen maaşların ve özlük

12 https://www.sivilsayfalar.org/2021/05/26/sivil-toplum-calisanlarinin-gonullu-fedakarliklari-ile-haklari-arasinda-gerilim-var/

haklarının gerek hayatlarını idame ettirme gerekse de manevi tatmin sağlayacak şekilde olmadığından bahsetmektedir. Proje bazlı kamu çalışanları ise sivil toplum çalışanları gibi belirli süreli sözleşmelerle çalıştıkları için her an işten çıkarılma korkusu ve gelecek belirsizliği yaşamakta, özlük haklarından yeterince faydalanamamaktadır. Özellikle kamu kurumlarındaki kısa süreli danışmanların deneyimleri özlük haklarından yoksunluk açısından freelance çalışanların deneyimleriyle örtüşmektedir. Proje bazlı kamu çalışanları da freelance çalışanlar gibi kıdem tazminatı, emeklilik gibi haklara sahip olamamakta, kısa süreli, belirli sözleşmelerle güvencesiz bir şekilde K7'nin de ifade ettiği şekilde çalışmaktadırlar.

> "Hak ihlali şu var. Parayı veriyorum ne emeklilik var ne tazminat var ne bir şey var ne mesai var ne bir şey. Hiçbir şey yok. Çünkü ben ona çok para veriyorum. Yani öyle bir ihlali var. Ha burayı bize cazip gelen tabii ki ücret. Ama o ücret o hayatın akışında tamam çok fazla ücret alınca çok fark etmiyorsun ama sonra sorgulamaya ve irdelemeye başlayınca çıkıyor ortaya. Kendim oldum ben emekli. Ama güvenceniz yok. Hiçbir şeyiniz yok. Her aralık sonunda bir heyecan yaşıyorsunuz. Çıkarılacak söylemezlerdi de çıkarılacaksınız çıkarılmayacaksınız, otuz bir Aralık'ta belli olurdu. Koordinatörün ve işte o bir ekip vardı. Onların kararıyla sizin sözleşmenizi ve hak iddia edemezsiniz. Yani kıdem tazminatı şusu busu hiçbir şey yok. Öyle kıdem tazminatı aldım, benim işime son verildi falan yok. İşimize son verildi danışmanınız, ilişiğiniz kesildi diyorlar. Bitti. Emekliliğiniz yok. Yani şey olarak dezavantaj olarak. Primimizi ben hep kendim ödedim. Ya iş güvenceniz yok aslında. En büyük şey o." (K7, 63, Ankara)

Türkiye'nin ekonomik koşulları ve proje bazlı çalışmanın güvencesizliği, özlük hakları ve yan haklar bakımından yoksunlukla birleşince bu çalışanlar da aldıkları maaşları yeterli görmemektedir. Burada da çalışanların aldıkları maaşlar bakımından sivil toplum çalışanlarında olduğu gibi tek başına ve ailesiyle yaşayan çalışanlar açısından farklılık bulunmaktadır. Örneğin, ailesi ile yaşadığı için kendi ihtiyaçlarını maaşı ile karşılayabildiğini ve sosyal hayatı için para ayırabildiğini belirten K4, tek başına yaşamak istemesine rağmen bu maddi koşullarda bunun gerçekleşmesinin zor olacağından bahsetmektedir. Bir diğer farklılığın da deneyimli danışmanlar ile proje bazlı çalışmayı yeni deneyimleyen genç çalışanlar arasında olduğu görülmektedir. Danışmanlar, elde ettikleri gelirler genç çalışanlara göre yüksek olmasına rağmen emeklerinin karşılığını yeterince alamadıklarını düşünmektedir.

3.3.1.3. Uzmanlaşmak ya da Uzmanlaş(a)mamak

Sivil alanda farklı tematik alanlarda farklı konumlarda işler yapan çalışanlar hem gönüllülük hem de profesyonel çalışma deneyimleri açısından farklı arka planlara sahip

görünmektedirler. Genellikle uzmanlık, eğitmenlik ya da danışmanlık şeklinde tek ya da birden fazla alanda çalışmalarını sürdüren freelance çalışanlar, farklı alanlarda çalışıyor olmaktan dolayı zaman zaman yaptıkları işlerin bir tam zamanlı çalışanın deneyimiyle kıyaslandığında yeterli görülmediğinden ve kendilerini yeterince uzmanlaşmış gibi hissetmediklerinden bahsetmektedir:

> “Çünkü bir de işin şu tarafı var. Yaşla birlikte gerçekten o tam zamanlı işlere girme meselesi de biraz daha zorlaşıyor. Çünkü benim yaşımdaki bir insandan bekledikleri deneyim belki yirmi yıllık iş oluyor artık ama benim toplasan on yıllık bir iş deneyimim belki var falan gibi. O yüzden biraz daha o piyasayla kapışma şeyinde gün geçtikçe hani bütün gün ofiste oturup hiçbir şey yapmayan bir insana deneyim yazılıyor. Ama sen yırtınıp çırpınıp işte bir ay boyunca bir eğitime hazırlansan ve işte beş gün o eğitimi de versen benim beş günlük bir deneyimim var falan gibi bir şeyler oluyor. Bu da yine bir büyük bir dezavantaj.” (FRL8, 39, Ankara)

> “Avantajsız kısımda da bazen şey hissedebiliyorsun, uzmanlaşmıyor muyum? Yani evet freelancer olarak belki uzmanlaşıyorsun ama şey olarak günün sonunda her yerden bir şeyler yapmışsın. Yani sivil alanda ol olma, fark etmez yani. Bir genel bir freelancer'dan bahsediyorum. Uzmanlaşmıyor muyum? oluyor ya da işte kendini çok fazla dallara kaptırmama sebebiyet veriyor.” (FRL2, 24, Mersin)

Freelance çalışanlarda olduğu gibi proje bazlı sivil toplum çalışanları da çoklu görev yönetimi sırasında tam olarak uzmanlaşamamaktadır. İşverenlerin çalışanlardan sürekli çalışabilir durumda olmalarına ve pek çok görevi yerine getirmeye dair beklentileri, çalışanların görev tanımlarında olmayan işleri de yapmasına ya da pek çok projede farklı işleri aynı anda yürütmeye çalışmasına neden olmaktadır. İşgücü piyasasının çalışanlardan sürekli daha fazla beceri ve nitelik geliştirmesini beklemesi ancak pratikte bu çalışanların uzmanlık alanlarını geliştirmeyecek her işi de yapıyor olması, yönetim ve karar süreçlerine gelince yöneticilerin yapılan işler üzerindeki kontrolü, sivil toplum çalışanlarının vasıfsızlaşmasına neden olmaktadır.

Freelance işlerin sürdürülebilirliğinin uzmanlığın kanıtlanmasına, uzmanlığın kanıtlanmasının da yaşa ve sektördeki deneyime bağlı olması, alanda yeni çalışmaya başlayan freelancerların deneyimsiz görülmesine, alanda belirli uzmanlıkların ve işlerin belirli kişilerce yerine getirilmesi ise tekelleşmeye neden olmaktadır. Bu durum deneyim, yaş ve becerileri açısından iş ilişkilerine dahil olmakta güçlük çeken freelance çalışanların çalışma koşulları ve sosyal ilişkilerindeki pazarlık payını da olumsuz etkilemektedir. FRL6, tekelleşmenin, çalışanların rekabet edebilirliğini ve kurulan sosyal ilişkilerdeki güveni olumsuz etkilediğini aşağıdaki şekilde anlatmaktadır:

> “Ya en büyüğü bence işte bu tekelleşme diyebilirim. Yani alan bence kurtlar sofrası olarak nitelendiriyorum ben ve herkes birbirinin ayağını kaydırmaya çalışıyor alanda ve bunu şey olarak yapmıyorlar. Kendilerini daha iyi bir noktaya taşıyarak değil de ya bu Türkiye'nin genel kültüründe var. İşte bununla ilgili bir fıkra da var. Yani Türkiye'de hiç kimse kendini daha iyi bir noktaya getirerek şey yapmıyor. Tam tersine başkalarının ayağını kaydırarak kendini daha yukarıda tutmaya çalışıyor. Türkiye'nin genel kültürel problemi. Yani iş hayatında da muhtemelen yaşadığımız, herkesin yaşadığı genel problem bu. Herkes birbirinin ayağını kaydırmaya çalışıyor.” (FRL6, 28, Adana)

Hem rekabet edebilirlik ve çalışanın profesyonelliği hem de kurulan sosyal ilişkilerin güvenilirliği açısından freelance çalışanların yaşadıkları problemlerden bir diğeri de özellikle son yıllarda Türkiye’de sivil alanda etkisi daha fazla hissedilen mikro denetim mekanizmasıdır. Son yıllarda teşvik edilen sivil toplum ve kamu iş birliği, kamu tarafından sivil toplum kuruluşlarına sunulan “karşılıklı” maddi olanaklar, devletin ideolojik aygıtlarını sivil alan üzerinde kullanmasına neden olmaktadır. Bu karşılıklılık, kamu kurumlarının patronaj ilişkilerini sivil toplum alanına taşımaları anlamına gelmektedir. Sivil toplum kuruluşlarına açılan kamu fonları desteği, devlet ile sivil toplumu birbirine yaklaştırmış ve sivil toplum kuruluşlarının birer patronaj aracı haline dönüşmesine neden olmuştur. Sivil toplum alanının kamu kurumları ile olan bu iş birliği, sivil alanın çalışma değerleri ve pratiklerini de kamu kurumlarının yaklaşımı doğrultusunda değiştirmeye başlamakta, çalışanlar da bu durumdan olumsuz olarak etkilenmektedir. Yaptığı birkaç iş görüşmesinde önceki çalışmalarından ve politik duruşundan dolayı olumsuz deneyim yaşadığını belirten FRL8, bu durumun hem işlerinin sürdürülebilirliğini hem de profesyonelliğini etkilediğini belirtmektedir:

> “Ya “…….” lar *(Kurum adı)* benimle çalışmıyor. “ ……” *(Kurum adı)* ise hele hiç istemeyeceklerdir. Ya belli olmaz ya işte haram uzman, helal uzman diye yapıyorlar öyle. İşte benim de işim bir ara haram uzmandı. Şu an helal uzman. Nasıl oldu biz de bilmiyoruz falan. Bir deneyelim yine dedim. Peki deneyelim. Olur yani, buyurun CV'm. Gönderin görelim bakalım. Hiçbir umudum yok. Beklemedeyim. Dolayısıyla böyle bir şey de yaşıyorum yani. İşler geliyor ama bir takım başka engellerden hani, resmi olarak tabii ki demiyorlar ki politik bir mesele var burada.” (FRL8, 39, Ankara)

3.3.1.4. Rekabeti, Stresi ve Belirsizliği Performe Etmek

Freelance çalışma biçiminin çalışma pratiklerine ve sosyal ilişkilere getirdiği esnekliğin çalışanlar tarafından organize edilme, yönetilebilme ve performe edilebiliyor olması, freelance çalışanlara kendilerini ve performanslarını sürekli kanıtlama ve piyasa içerisinde rekabet edebilir olma zorunluluğu getirmektedir. Örneğin FRL8, özellikle dijital platformlar üzerinden freelance çalışanların görünürlüğünün performanslarını yansıtmak

ve daha fazla tercih edilmek adına zorunluluk haline geldiğinden aşağıdaki şekilde bahsetmektedir:

> "Yani sürekli tetikte olmalısın. Sürekli insanlar yani mesela görünür de olmalısın. Sosyal medya kullanımı, Linkedlin falan bunlar da hep onun parçası. Bunu yapmadığın sürece insanlar senin varlığını gerçekten unutuyor. Hani zaten şaka maka eşimizi, dostumuzu da unutuyoruz sosyal medyadan görmeyince. Ama profesyonel alanda bu bambaşka bir şeye dönüşüyor ve biraz da orada şey bir durum da var böyle. Yani oradan elenenler çok böyle kendini öne atamayanlar, atmak istemeyenler falan da oluyor. Yani hani bir sürü arkadaşım var. Çok nitelikli, çok becerikli, çok güzel işler yapıyor. Ya o kendini pazarlama işi bana göre değil deyip mesela kenarda duruyor. Ve dolayısıyla çok daha az iş yapıyor. Öte yandan kendini çılgınlar gibi pazarlayan bomboş bir sürü insan böyle atlıyor. Bütün işlere atlıyor. O işi alıyor, bu işi alıyor. O ihaleye giriyor, bunu yapıyor. Aynı zamanda on tane iş yapıyor ve hiçbirisini yapamıyor aslında falan böyle bir zorluğu var. O yüzden o sürekli görünür olma çabası. Sürekli bir kendini hatırlatma, sürekli birileriyle temasta olma ihtiyacı bence en zor kısımlarından bir tanesi. Eğer ki kendini iyi pazarlayamıyorsan bu alanda yoksun." (FRL8, 39, Ankara)

Freelance çalışmanın bu boyutu, çalışanın hem kendini öz disiplin ile sürekli çalışabilir duruma getirmesi hem de çalıştığı kişi ve kurumlarla olan ilişkilerini düzenleyebilmesi anlamlarına gelmektedir. Freelance çalışanların çalıştığı kişi ve kurumlarla olan ilişkilerini yönetebilmesi her ne kadar bir esnekliğe sahip olsa ve işçi-işveren şeklinde hiyerarşiye dayalı bir ilişkilenme söz konusu olmasa da freelance çalışanın hem kendi sorumlulukları ve performansıyla ilgili tarafı hem de hizmet alanın sorumluluk alanını yönetme zorunluluğunu getirmektedir. FRL3 ve FRL4 esnek çalışmanın kişilere yüklediği zaman ve mekân sorumluluğu hakkındaki sorunlardan aşağıdaki şekilde bahsetmektedir:

> "Şöyle, aslında pandemiyle beraber bence benim jenerasyonumda ve benim donanımımda olan birçok akranım prekarya sürecine geçti ve bunu yapabileceğine inandı. Dolayısıyla bunu minik minik deneyimlemeye başladı. Başlangıçta belki insanın kendini idare etmesi çok kolay değil profesyonel manada. Ben de tabii ki her akranım gibi zorluklar yaşadım. İşte o zaman yönetimi, o mekân yönetimi. Çünkü hiçbir yere bağlı olmadan çalışıyorsun günün sonunda." (FRL3, 34, İstanbul)

> "Belirli sorumluluklarla ilgili dengeyi kendi içinde kurgulayabilmek önemli. Belirli bir yönetişim uygulayabilmek önemli. Samimiyet dengesini kaçırırsam yapacağım iş de etkilenir. Mesela şu an abla ya da abi modeline girmek hiç işe yaramayan sistem. Benim sorumluluk alanımı bilerek benimle kontakt kurması gerekir. O yüzden biz manifestolar geliştiririz topluluklarda. O manifesto içinde ben de varım mesela, gece 10'dan sonra yazmamak." (FRL4, 32, İstanbul)

Freelance çalışanların zaman, mekân ve öz-yönetim konusundaki sorumluluğu, tam da neoliberal söylemin freelance çalışana yüklediği egemen olma vaadini göstermektedir. Freelance çalışmaya yönelik öznenin kendisini yaratması, kontrolü ve kendine yeterli

olması yönündeki söylemler, Byung-Chul Han'ın Yorgunluk Toplumu (2015) adlı çalışmasında değindiği gibi hem olumluluk fazlası hem de freelance çalışanların kendi içlerinde yaşadıkları gerilim ve çatışmaların göz ardı edilmesi ile olumsuzluğun yitimi olarak değerlendirilebilmektedir. Bununla birlikte freelance çalışanların performanslarını ve kendilerini sürekli yönetme çabasının yani öz disiplinin çalışanların kendilerine uyguladığı bir şiddet biçimine dönüştüğü görülmektedir (İlyas, 2022, s. 83).

Freelance çalışanların temel iş bulma kaynağı olarak görünen sosyal sermaye, çalışanlar açısından pek çok açıdan yeni fırsatlar sağlasa da bazı handikapları da beraberinde getirmektedir. Türkiye'de sivil toplum alanının küçüklüğü, bu yüzden pek çok şeyin hızlıca yayılabiliyor olması, freelance çalışanların bu alandaki ilişkilerini, tutum ve davranışlarını şekillendirmekte, çalışanlar üzerinde performans baskısı yaratmaktadır.

> "Kelebek etkisi aslında, bir kazan yani burası. Yaptığın bir hata sektöre yayılabilir. Her insanla kurduğun her bir değerin farklı olması gerekiyor. O yüzden sosyal sermaye sana iş anlamında bir kontakt sağlıyor. (…) Türkiye'de sosyal sermayen çok önemli. Almanya'da olsan senin yaptığın iş daha ön plandadır ama burada işler daha derinleşiyor. İnsanlar daha kişisel algılıyor. Ben baya bu yüzden performans kasıyorum. Neyin ne zaman olacağı belli olmaz Türkiye'de, sürprizlerle dolu bir ülke. Her türlü sürece ve kriz senaryosuna sağduyu ile yaklaşmak gerekiyor." (FRL4, 32, İstanbul)

Proje bazlı çalışmanın koşullarının ve özellikle maddi sürdürülebilirliğin sivil toplum kuruluşlarının aldıkları fonlar ya da bağışlar ile sağlanıyor olması, projelerdeki çalışan sayısı ile iş yükü arasında bir gerilim yaratmakta, bu gerilim genellikle çalışanların görev tanımlarının tam olarak sınırlandırılmaması ve çalışanların mesai saatleri dışında da çalışmak zorunda kalmasında vücut bulmaktadır (Kan, 2022, s. 24). Özellikle yeterince kurumsallaşamayan kurumların çalışanların görev tanımları üzerinde yarattığı belirsizlik, çalışanların hem işe dair motivasyonlarını etkilemekte hem de stres ve zihinsel yorgunluk yaratarak kişilerin iş ile özel yaşamları arasında denge kuramamasına neden olmaktadır.

> "(…) Birçok insan mesela hani yeni bir güne uyandığında nelerin beklediğini bilmiyorlar. Yöneticilerin tatmin olmayan arzuları ve talepleri ve istekleri. Bunların hepsi şey böyle. Havada bir şey. Ve hani insan o too much expectation'dan *(çok fazla beklenti)* çok fazla beklentinin altında eziliyor zaten. Bence bu da mobbing." (S7, 28, Ankara)

Arkadaşlarıyla sıklıkla görüşemediğinden, uzak mesafe ilişkisi yürüttüğü partneri ile bir araya her geldiklerinde stresini ve mutsuzluğunu ona yansıttığından bahseden S4, işle

ilgili düşüncelerin ve stresin iş dışındaki zamanlarını da etkilediğinden aşağıdaki şekilde bahsetmektedir:

> “Hani fiziksel olarak buluştuğumuzda benim işimin stresini o çok hissediyor. Ve genel olarak hani gündemimiz işimin çok stresli olduğu ve bu işten ayrılmam gerektiği üstüne ilerliyor. Hani sen bu işten memnun değilsin. Hani seni mutlu etmiyor. Seni çok yıpratıyor. Sen aslında mutlu birisin. Ama hani bu iş senin çok kafanda yani yüzde yüz kafanda. O yüzden hani ayrılabiliyorsan bu işten ayrıl konuşmaları geçiyor aramızda. Arkadaşlarımla, vallahi arkadaşlarımla görüşemiyorum. Yani arkadaşlarımla görüşmeyeli çok zaman oldum. Bir yerden sonra onların da anlayış beklemek çok zor oluyor tabii ki. Hani bir yerden sonra. O yüzden sosyal hayatımı çok kısıtladı diyebilirim.” (S4, 28, Ankara)

Bununla birlikte proje bazı sivil toplum çalışanlarının karşılaştığı bir diğer sorunun çalıştıkları kurum içerisindeki kurum temsilcileri ya da bir diğer deyişle işverenler tarafından mobbing’e maruz kalması olduğu görülmektedir. Bunun en çarpıcı örneği S7’nin aşağıdaki ifadesidir:

> “Mesela benim iş refahımı etkileyen şeylerden biri, bizde asla kişiye sorma yok. Bana hiç sorulmadı. Fikrim bile alınmadı. Ve sabah ya şöyle düşün, yeni yıl başlıyor. Ve ben yeni yıl işte bir cumartesiydi ya. İkisi üçü, üç Ocak'ta ben birimimin değiştiğine, pozisyonumun değiştiğine, oradaki iş arkadaşlarımdan koparıldığımı, iş kalemlerimi acilen devretmem gerektiği ve yeni iş kalemleri almam gerektiğine dair bilgilendirildim. Ve aynı günde sözleşme imzalamak için düşünme payı bile bırakılmadan, sözleşme imzalamak zorunda kaldım işime devam etmek için. Ya çıkacaktım ya imzalayacaktım. Mesela bizim birçok diğer illerdeki organizasyon yapısında bulunan insanlarda birçoğu işten çıkmak zorunda kaldı. Çünkü rızalar olmadan başka şehre göndermeye çalıştılar. Onlar bence çok cesur davrandılar. Ben takdir ediyorum. Şimdi aynı cesurluğu şimdi ben de göstereceğim bu ayın sonunda. Bu da mobbingin bir biçimi değil midir mesela? Ben böyle düşünüyorum.” (S7, 28, Ankara)

Kamu kurumlarındaki yaklaşım ve yönetim anlayışı ile bürokratik prosedürler, proje bazlı çalışanların motivasyonlarını, ilişkilerini ve uzmanlıklarını olumsuz etkilemektedir. Kamu kurumlarında çalışanlar arasında freelance ve sivil toplum çalışanlarının aksine hiyerarşinin olduğu görülmekte, özellikle danışmanlık yapan kamu çalışanları ile memurlar arasındaki ilişkiler büyük bir çatışma oluşturmaktadır. Projelerin bürokratik prosedürleri çalışanların iş yüklerini artırırken özellikle kamu kurumlarındaki yönetici ve memur kadrolarının vasıfsızlaşması, liyakatsiz uygulamalar ile seçilmesi, danışmanların uzmanlık alanlarının değersizleştirilmesine, danışman ve memur arasındaki rekabete dayalı çatışmaya, çalışanlar arasında güven ilişkilerinin kurulamamasına neden olmaktadır. Kısa süreli danışman olarak çalışan K7 ve K5 çalışanlar arasındaki sorunlara aşağıdaki şekilde değinmektedir:

> “Yani memurlar danışmanın yeteneğini önemsemiyorlar. Bir de yönlendirme…Danışmanın yönlendirmesinden rahatsız oluyorlar. Kendilerini çok yetenekli ve çok şey zannedip her şey onların bildiğini zannedip sizi dinlemiyor, sizi yanlış biliyor gibi düşünüyor. Bu mücadele bitmez devlet memuru danışman mücadelesi. Ama başınızdaki kişi danışmana değer veren bir kişi ise farklı oluyor.” (K7, 63, Ankara)

> “Onun dışında işte çalışma ortamı farklı olabiliyor. Çünkü ha tamam, danışmanla bir işçi işveren, patron, işçi ilişkisi yok. Tamam kurumla ama sonuçta var yani, oraya gidiyorsun sekizde. Ya bir memur daha rahat hareket edebilir, ceketini alıp çıkabilir. Biz de ceketimizi alıp çıkabiliyoruz. Ben iki kere çıktım ama sonra bir daha dönemiyorsun oraya. İstifa etmen lazım yani.” (K5, 65, Ankara)

Danışmanlar ile memurlar arasındaki çatışma ve kamu kurumlarının yaklaşımları, projelerde hizmet veren olarak yer alan danışmanların mesleklerinin ya da uzmanlık alanlarının çalıştıkları pozisyonlar fark etmeksizin değersizleştirilmesine neden olmaktadır. Emekleri değersizleştirilen danışmanlar bu durum karşısında daha çok çalıştırılmakta, ancak emeklerinin karşılığını yeterince alamamaktadırlar. Çalıştığı projede son dönemlerde niteliğe bakılmadan personel istihdam edildiğini, bunun da vasıfsızlığı beraberinde getirdiğini ifade eden K6’nın aşağıdaki sözleri, emeklerinin karşılığını alamamasının da bir göstergesidir:

> “Yani bizim aslında projemizin kadrosu çok iyi. Benim sıkıntım o değil. Benim sıkıntım yönetim. Bir proje nasıl yönetilir, bir projenin başına kimler getirilmelidir? O projenin efektif olması için, başarılı olması için. Benim derdim o. Benim çalıştığım insanlarla hiçbir sorunum yok. Gerçekten değerli uzmanlar, danışmanlar alındı proje için. Ama tabii son zamanlarda böyle bir durum yok. Şöyle, torpilli kişiyi alıyorlar, getiriyorlar. İşte ne bileyim memuru, emekli oluyor, getiriyorlar. Daha az ücretle çalıştırmak, gibi gibi sorunlar. Bu kadar insanlar vasat olmamalı. Bu kadar memur olmuşsun ama kendini hiç mi geliştirememişsin? Hiç mi ben yirmi sene önceden bahsediyorum bak. Yirmi sene önceki ortamdan bahsediyorum ve şu an hiç mi ilerlemez bir insan?! Hiç mi?! O yüzden çok üzülerek, izliyorum. Bu ne kadar gider? Ne kadar sabrederim? Çünkü ben danışman olarak yüksele yüksele gelmiş bir insanım danışmanlıkta. Ama şu andaki yaptığım danışmanlık değil benimkisi. Danışman adı altında memuriyetten personellik yapıyorsun resmen ya. Başka hiçbir şey değil bunda yani. Onu öyle anlatayım. Ben bunu kendime yediremiyorum. Bu kadar kapasite ve bu kadar deneyimden sonra, ama maalesef her gittiğin kamu kurumunda durum bu.” (K6, 49, Ankara)

Projelerin bürokratik prosedürlerinin çalışanların iş yükünü arttırmasının yanında kamu kurumlarında değişen bürokratik kadroların, her değişimde gelen farklı yönetim anlayışlarının ve kurumların iktidarın hegemonyasını devam ettirme aracı olmasının çalışanların iyilik halini etkilediği görülmektedir.

> “Tabi Türkiye’nin geldiği durum, liyakatsiz kişilerin size amir olarak atanması, hiçbir şeyden anlamayıp artık Türkiye'de devlet dairelerindeki bana göre kaos. Bilenle,

> bilmeyenin, bilmeyenin daha çok şey yani prim yaptığı, bilenin ise siyasi tercihleri yüzünden ezildiği, siyasi tercihleri yüzünden orada duramadığı, bir ortamlar olmaya başlayınca maalesef bu duruma geliniyor. Yani takmıyor sizi. Taksın beklemiyorsunuz zaten de dinlemiyor. Siyaset, tamam her dönem devlet dairelerinde siyaset vardır. Tabii ki bir bakan değişir, koordinatörler değişir. Bizde de falan filan da ama bu kadar artık girişte olmamıştı. Bu kadar iç içe mıç mıç olmamıştı. Yani maaşını al, geç git. Devlet memuru seni takmıyor, seni takmayınca gidip şikâyet ediyor. Falan gibi, o şikâyet edince o dinleniyor. Senin hiçbir hükmün olmuyor falan. Sonra da diyorsunuz ki ya ya ben aptal mıyım? Çok affedersiniz. Salak mıyım yani? Ben niye, bu bu insanlar kim? Niye kendimi ezdireyim? Evet. Ben vasıf yani kendimi övmek anlamında söylemiyorum ama vasıflı bir kişiyim. Ben bunların da ağız kokusunu artık çekemem diyorsunuz." (K7, 63, Ankara)

Bununla birlikte kamu kurumlarında yürütülen farklı projeler içerisinden özellikle mülteci alanı gibi kamusal görünürlük açısından zor bir alanda çalışıyor olmak, çalışanlara bu alanın getirdiği sorumlulukları ve psikolojik yükleri yüklenme zorunluluğu getirmektedir. Pek çok sivil toplum çalışanında da görüldüğü üzere özellikle insan haklarının geliştirilmesine odaklanan hak temelli projelerde ya da insani yardım projelerinde çalışanlar çoğunlukla kırılgan gruplarla çalıştıkları için ikincil travmaya ya da strese maruz kalmaktadır. Bir yandan da projelerin masa başı işlerinin yürütülmesi gerekliliği altında çalışanların insani değerlerden uzaklaştığı, yaptıkları işlere yabancılaştıkları ve bu durumun çalışanların tatmin duygusunu olumsuz şekilde etkilediği K1'in değerlendirmelerinden de görülmektedir:

> "(…) Gidip görünce o sayıların hepsi birer insan, yani bir aile, birinin çocuğu birinin benim orada yaptığım küçücük bir tıkla belki o aile o gün karnını doyuruyor. Yani bu o kadar büyük bir şeydi ki o hani gerçekten çok güzel bir şey yapıyoruz. Ama bunun çok tadına varamıyoruz. Yani biz özellikle proje ekibi olarak burası olarak Ankara, hani Ankara diyeyim mesela, buradaki insanlar olarak birazcık o insani tarafından uzak kaldığını hissediyorum projenin. Yani evet biz işimiz olarak yapıyoruz. Yardım ediyoruz işte kâğıt kürek işlerini yapıyoruz ama birazcık o insanlara dokunuşundan kopuk olduğunu hissediyorum. Belki bu hani ne bileyim iletişim uzmanının da aralarında köprü kurması gerekir. Hani projenin tabii ki biz kâğıt işlerini yapacağız. O insani tarafıyla belki onu o bağdaştırabilir. Belki sadece bizim projede çok iyi yansıtılmıyordur. Hani onu bilemem tabii ki ama o birazcık daha insanları duymayı ya da proje onlara nasıl yardım edebilmiş duyabilmeyi daha çok isterdim. Çünkü böyle olunca sadece böyle dipsiz bir yere bir şey atıyormuşsun gibi hissediyorum yani bir yankısını duyamamak birazcık üzücü oluyor." (K1, 24, Ankara)

Proje bazlı çalışmanın kısa süreli ya da belirli süreli sözleşmelerle istihdam şekli, çalışanların her an işten çıkarılabilme korkusu içerisinde olmasına ve gelecekle ilgili belirsizlik ve kaygı yaşamalarına neden olmaktadır. Hak temelli sivil toplum kuruluşlarında çalışmalarına rağmen işten çıkarılma korkusu ve geleceklerinin belirsizliği altında sivil toplum çalışanları haklarını ekonomik kaygılar nedeniyle savunamamakta, güvencesizlik ve güvensizlik altında çalışmaya devam etmektedir. Endişenin geleceğe

yönelik bir kaygı olduğundan ve sürekli risklerle dolu bir ortamda yaşandığından bahseden Sennett'e (2020) referansla, proje bazlı çalışma biçiminin getirdiği istihdam, iş, gelir, temsil edilememe gibi güvencesizliklerin çalışanlar için yoğun bir risk faktörü oluşturduğu söylenebilmektedir. Proje bazlı kamu çalışanları da sivil toplum çalışanları gibi belirli süreli sözleşmelerle çalıştıkları için her an işten çıkarılma korkusu ve gelecek belirsizliği yaşamaktadır. Standing'e referansla esnekleşmenin yarattığı iş ve istihdam güvencesizliği, çalışanların işten çıkarılma korkusu ile sürekli endişe hali yaşamasına neden olmakta, bu durum çalışanların işle sağlıklı ve sürdürülebilir bir bağ kurmasına engel olmaktadır (Standing, 2002, s. 68, aktaran Acar, 2019, s. 166). Proje bazlı çalışma biçiminin güvencesizliğinin, bu çalışma biçiminin sürdürülebilirliğini etkilediğini belirten kamu çalışanları, proje sonlarında "şimdi ne olacak?" ya da "bitince ne olacak?" kaygısı taşımaktadır ki bunun bir örneği K4'tür:

> "Ya geleceği…Yani ben de şey, sürekli şey modunda oluyorsun bir de. Bitecek, bitince ne olacak? Ne yapacağım şimdi? Hani bir yandan da o şeyini çok düşünüyorsunuz. Projeler, proje şeyinde seni çok geliştiriyor. Evet mesela işte şimdi mesela buradan çıkarım, başka bir projeye geçerim. O da beni geliştirir. Hani böyle farklı farklı birçok şeyde geliştim ama bazen insan da şey olsun istiyor hani. Hani bir oturtmuş bir işin. Hani böyle sürekli işte değişken, bugün ne yapacağım, değişmeyen ya da işte bu ay bunu yaptım ama ona iki ay sonra ne yapacağım? Ya da mesela işte projenin sonuna doğru neler yapacaksın?" (K4, 25, Ankara)

3.3.1.5. Çalışmayı Yaşamın Merkezine Koymak

Freelance çalışanların sivil toplumda, aktivizm yürüttükleri ya da savunuculuğunu yaptıkları alanda çalışıyor olması, freelance çalışma biçimi ile yaşam tarzları ve beklentilerinin uyumlu olduğunu göstermektedir. Freelance çalışanlardan bazıları doğrudan freelance çalışma biçiminin kendisine odaklanarak bu çalışma biçiminin karakter ve kişilik özellikleri ile uyumlu olduğunu düşündüğünü belirtirken bazıları da freelance olarak çalıştıkları alandan, yani sivil toplum alanından dolayı işleri ile yaşamları arasında olumsuz bir değerlendirme yapmaktadır. Bir başka açıdan değerlendirildiğinde, freelance çalışmanın çalışanlara sağladığı zaman-mekân esnekliği ve hak temelli bir alanda çalışıyor olmak hem aktivizmin hem de freelance çalışmanın eylemlilik açısından benzerliği nedeniyle bu çalışanların yaşamlarını iş etrafında kurgulamasına ve işleri ile yaşamları arasında denge kuramamasına neden olmaktadır. Aktivizm yürüttüğü bir alanda çalışıyor olmanın işi ile yaşamı arasında paralellik kurmasını sağladığını belirten FRL2, çalışmadığı zamanlarda da işten konuşuyor olmasını işi ile yaşamı arasında kurmakta zorlandığı denge olarak aşağıdaki şekilde belirtmektedir:

> “Devamlı şunu savunuyorum, diyorum ki, arkadaş ortamında iş konuşmayalım. İşte ne bileyim şey yapalım, işi getirmeyelim. Evet savunuculuk yapıyoruz zaten sivil alandayız. Bunu yine konuşabiliriz ama o iş boyutuna indirgemeyelim bunu şey yapalım. İşte zaten bizim vaktimiz bizim vaktimizi bize ayıralım şeklinde yapmaya çalışıyorum. Ama bazen böyle olmuyor. Bu da bir gerçek yani. Çok etkiliyor bence, çok da etkileniyoruz yani.” (FRL2, 24, Mersin)

İşe ve yaşama dair tavır alış, freelance çalışanlarda karşılığını “iş ile yaşamın birbirine geçmesiyle bu dengenin şaşması” ya da “iş ve yaşamın idareli dengesi” olarak iki farklı şekilde bulmaktadır. Yaptıkları işlerin kişisel yaşamlarına etkisi manevi tatmin yönünden olumlu olan freelancerlar, çoğunlukla işleri ile sosyal hayatlarının sınırlarını belirlemekte zorlanmaktadır. Freelancer olarak çalışırken bir yandan da tam zamanlı işte çalışanlar ise mental ve ruhsal yorgunluğu daha fazla hissetmekte, sosyal ilişkilerinden ve uykularından feragat etmektedir. Evden çalışmanın iş ve özel yaşam arasında denge kurulmasına katkı sağladığı düşünülmesine rağmen (Naktiyok, 2001, s. 52-60), özellikle çocuk sahibi olan freelancerların, bakım emeği ile birlikte iş ve kişisel yaşam arasında denge kurmakta daha fazla zorlandıkları görülmektedir:

> “Ya benim çok çok büyük bir vaktimi alıyor. Hani şu an küçük bebeğim olmasına rağmen bile hala yani ben ilk hafta bile çalıştım çok işkolik bir insan olarak, çünkü hani insanlara bir söz verme ya da telefonun mu çaldı, telefonu açmak zorunda hissediyorum kendimi. Çünkü hani insanlara bir söz vermişim, tamam demişim. Devam ettirmek gibi bir kaygı. Günlük yaşantımda da işim ve ev, yani sosyal hayatım çok iç içe girdiği için belki de sürekli kendimi çalışıyorken buluyorum yani.” (FRL5, 35, Ankara)

Freelance çalışanlar, çalışmaktan fırsat buldukları zamanlarda spor yapmak, kendileriyle vakit geçirebilecekleri bireysel faaliyetlerde bulunmak, arkadaşlarıyla vakit geçirmek, ilgilendikleri alanlardaki hobilerini devam ettirmek gibi çeşitli sosyal faaliyetlerde bulunmaktadır. Bazı katılımcılar çalışma yaşamlarında geliştirdikleri ilişkiler ile sosyalleşirken bazıları kendilerine daha bireysel sosyalleşme alanı yaratmaktadır. Ancak iş ve yaşam arasında kurdukları dengeye bağlı olarak bu faaliyetlerin sıklığı ve niteliğinin değiştiği görülmektedir.

Proje bazlı sivil toplum çalışanları yoğun iş yükü, eve iş götürme, yaptıkları işlerdeki bağımsızlığın sınırlılığı, yeterince inisiyatif alamama gibi çalışma koşulları ve pratikleri açısından yaptıkları iş ile yaşamlarını uyumlu görmemekte, özellikle ofiste belirli mesai saatleri içerisinde çalışmanın beklentileri ile uyuşmadığını belirtmektedir. Belirli mesai

saatleri içinde ofiste çalışmanın insan doğasına aykırı olduğunu düşünen S6, hibrit çalışmayı yaşamı ile daha fazla bağdaştırabildiğini aşağıdaki şekilde ifade etmektedir:

> "Ya bir insanı sabah dokuzdan akşam altıya kadar bir ofiste tıkmak, sadece işte bilgisayara bakmasını beklemek, sadece iş yapmasını beklemek bence bu hepimizin doğasına aykırı. O yüzden burada bence benim de günlük hayatımla uyuşmuyor bu. Bence kimsenin de uyuşmuyor. Yani o yüzden bu saatlerin değişmesi gerekiyor ve çalışma şekillerinin değişmesi gerekiyor. Mesela hibrit olduğunda aslında daha güzel oluyor. Çünkü işte eve geliyorum. Bazen işte çalışıyorum. Sonra işte evdeki işlerimi yapıyorum falan filan derken işlerimi bitiriyorum ve yapabiliyorum. Sıkıntı olmuyor ama ofise gittiğim zamanlar sıkıntı yaşayabiliyorum yani. Şimdi o hibrit de olmuş olsa o kişisel hayatımla daha çok bağdaştırabileceğim her şeyi." (S6, 29, Ankara)

İş-yaşam dengesini "eve iş getirmemek", "işi işte bırakmak", "iş ve sosyal hayat dengesini sağlayabilmek" olarak tanımlayan sivil toplum çalışanları için iş, hayatlarının büyük bir kısmını işgal etmekte, işteki mental ve duygusal yorgunluk iş dışı zamanlarını etkilemektedir. Örneğin, eve iş getirmese, mesai saatleri içerisinde çalışmaya dikkat etse de S1, çoğunlukla işle ilgili ruhsal durumunu eve getirdiğinden ve işte yaşadığı sorunların zihnini meşgul etmeye devam ettiğinden aşağıdaki şekilde bahsetmektedir:

> "Ya eve sadece iş getirmemek de değil aslında. Yani kendim bunu yapamadığım için söylüyorum. Eve iş getirmiyorum bu arada ama eve işteki psikolojik yükümü çok getiriyorum. Yani o bunalmışlığımı, o sinirimi, öfkemi işte bezmişliğimi çok getiriyorum. O yüzden aslında psikolojik olarak işi işte bırakmak. Yani gerçekten duygusuyla da işte bırakmak gerekiyor. Ben onu yapamıyorum. Yapamadığım için de evde de mutsuz olmaya devam ediyorum yani." (S1, 27, İstanbul)

İşle ilgili düşünceleri ve stresleri dinlenme, uyuma ve sosyalleşme zamanlarını etkileyen sivil toplum çalışanları, iş ile yaşamları arasında denge kuramamakta, sosyal ilişkilerine yeterince zaman ayıramamaktadır. Bu dengenin sağlanamıyor olmasının nedeninin esnek çalışma koşullarının kişilere getirdiği iş yükü, mesai sonrasında çalışma ve freelance çalışanlarda olduğu gibi aktivizmini yürüttükleri ve öznelliklerinin olduğu alanlarda çalışıyor olmaları olduğu görülmektedir. Yoğun iş temposunun hem ailesi ve sevdikleriyle olan hem de dinlenmeye ayırdığı vakti olumsuz olarak etkilediğinden bahseden S5, böyle dönemlerde hayat ile olan bağının koptuğunu aşağıdaki şekilde ifade etmektedir:

> "Özellikle geçen ayı baz aldığımızda dört aylık bir sürecim vardı. Alarm kurup uyuyordum. Yani iki saatlik, üç saatlik uykular uyuyordum ki uyanamazsam diye kardeşime söylüyordum. Beni uyandırır mısın? Yetiştirmem gereken bir proje var diye. Dört ayım bu şekilde geçti gerçekten. Ailem geldiğinde hatta doğum günümü

> kutlamalara geldiklerinde bile acaba ne zaman gidecekler? Projem yetişmeyecek. Yarın müdür bakacak gibi tutum sergileyebiliyordum. Ya da erkek arkadaşımla iki üç aydır görüşemeyip o gelmek istediğinde bu hafta gelmesen olur mu? Projem acil çok, hani yetiştirmem gerekiyor. Mahcup olacağım deyip bunları söylediğim zaman oldu. Dört ay gerçekten aralıksız bir gün duraksamadan bu süreci yaşadım. Meslektaşlarım da aynısını yaşıyor ekip içerisindeki gerçekten. Bu dönemler gerçekten uyumaya bile vakit bulamıyorum. Hızlı hızlı yemek yiyorum ve hemen projemin başına geçiyorum. Gerçekten insanın enerjisini çeken, hayattan hayatta uyumunu koparan bir süreç oluyor." (S5, 24, Ankara)

İş-yaşam dengesini proje bazlı sivil toplum çalışanları gibi "işi işte bırakmak", "işten sonra iş düşünmemek", "işte olanın işte kalması" olarak tanımlayan proje bazlı kamu çalışanlarının, iş hayatlarında yaşadıkları olumsuzluklar doğrudan özel hayatlarını etkilemektedir. İş ile yaşam arasındaki dengenin işteki ilişkiler tarafından belirlendiğini düşünen K2, işte yaşananların kişisel alana yansıtılmamasının mümkün olmadığını aşağıdaki şekilde belirtmektedir:

> "Bu çalışma saatleri içerisinde yani dokuz altı çalışma saati içerisinde benim hayatımın çok büyük bir kısmı iş yerinde geçiyor. Dolayısıyla iş yerimde mutlu olmazsam ben dışarıda özel hayatımda da mutlu olamam. Yani evet böyle bir denge var. Ve bu dengeyi iş yaşamındaki ilişkilerin etkiliyor. İlişkilerin, deneyimlerini etkiliyor. Ben şeye çok inanmıyorum ya. Yani gerçekten işte olan işte kalır, eve sokmam. Yok böyle bir dünya. Yani robot olman gerekiyor bunun için. En kötü yatarken bir yerden ailene yansıtmazsın, aileye yansıtmamaya çalışırsın. Tamam güzel. Yani kapıda bırakıyorum. Yok böyle bir şey ya. Buradan bir yerden yer gece, yatakta yer. Her şeyi bir kenara bırak. Ertesi gün o iş yerine gideceksin. Dolayısıyla biraz bunu şu şekilde görüyorum. Özel hayatında yaşadığım sıkıntılar vesaireler hani çok fazla iş hayatını etkilemez. Ama iş hayatında yaşadığım problemler, özel hayatımı ciddi olarak etkiliyor. En kötü ailenle oturup bir yemek yerken bile işte masadaki sohbete kendini verememene sebep oluyor. Yani bu bile bir etki. Dolayısıyla bu dengeyi her zaman için iş hayatındaki ilişkilerin belirliyor diyebilirim." (K2, 40, Ankara)

Özellikle iş ağırlıklı bir yaşama sahip olan kısa süreli danışmanların, işin getirdiği stres ve uykusuzluktan sağlıklarının olumsuz olarak etkilendiği görülmektedir. Örneğin, finans danışmanlığının çok hassas bir iş olduğunu belirten K6, işiyle ilgili detayları fazlasıyla düşündüğü için zaman zaman uykularının kaçtığından bahsetmektedir:

> "Şöyle, iş yaşam dengesi aslında normalde yapmam gereken işi işte bırakmak. İşle ilgili ben bir süre öyle olmadım işte. Sürekli kafaya takıyordum. Şunu şöyle mi yapsam? Bunu böyle mi yapsam? Yani yaşamımı aslında şeyi olumlu pek etkilemiyordu. İş, işte şunu şöyle yapayım, bunu böyle yapayım, bunu gidince şu şöyle. Sürekli kafamda bir iş. Hafta sonu oluyor iş. Cumartesi, pazar oluyor. Şunu şöyle mi yapsam? Bunu böyle. Ama bunu artık bıraktım. İşi işte bıraktım. Tamam yapmam gereken işleri düşünüyorum yine de ama öyle takmıyorum. Çünkü yani bu benim bazen sağlığımı bile etkileyebiliyordu." (K6, 49, Ankara)

Bu çalışanların da proje bazlı sivil toplum çalışanları gibi tam zamanlı olarak ofiste çalışma zorunlulukları, aileleri ve arkadaşlarını ihmal etmelerine, özellikle bakım emeği ve ev içi alandaki sorumluluklarını yeterince yerine getirememelerine neden olmaktadır. İş yoğunluğu nedeniyle çok çalıştığından, yaşamı ve ailesini zaman zaman ihlal ettiğinden bahseden K7, projecilikte işin her zaman önde olduğunu belirtmekte ve bu durumu normalleştirmektedir.

> "He bence bir dönem işte kızımı anlattığım gibi, bir dönem iş yaşam dengesi anlamında "……" projesinin *(Çalıştığı bir kamu kurumu projesi)* son dönemleri. Başı çok değil ama sonuna doğru falan. İş yaşam dengesinde biraz da ben abartarak biraz iş yönünde çünkü "…." projesi *(Çalıştığı bir kamu kurumu projesi)* çok yoğundu, çok iş vardı. Yetiştirmemiz gerekiyordu. İş yaşam dengesi anlamında işe ağırlık veriyorduk. Yani biz o işi böyle çok çalışıyoruz da ekstra paralar almıyorduk. Yine aynı para. Ama tercihimizi hep işten kullandık. Yaşamda kaybettiğimiz şeyler var mı? Var. Şimdi sorguluyorum, tabii ki var. Ama o zamanki şartlar anlamında bir hayat şartları, bir geçim ve bazı şeyleri temin etme anlamındaki, çok böyle şaşalı böyle paralar akmadı ama işte kızımızı olabildiğince bir özel okulda okutmak, işte onun olabildiğince ihtiyaçlarını karşılamak falan anlamında tercihi işten yana yaptık açıkçası. Yaşamı biraz daha ihmal ettik. Ama yine de ihmal etmemeye çalıştığımı düşünüyorum ama, arada bir kaçmış ipin ucu." (K7, 63, Ankara)

Proje bazlı kamu çalışanlarının ofiste çalışma zorunluluğu, bu çalışanlar açısından da yaşamlarıyla uyumlu görünmemekte, sivil toplum çalışanları gibi kamu çalışanları da hibrit çalışmayı talep etmektedir. Evden çalışmanın çalışanlar açısından yarattığı uzun çalışma saatleri ve daha çok çalışma gibi olumsuz sonuçlar bile iş yerlerindeki çalışmanın çalışanı tüketici ve tatmin etmeyen özelliğini tolere etmemektedir (Arslan, 2021, s. 150). Özellikle çocuk sahibi olan ve bakım emeğini tek başına üstlenen çalışanların hibrit çalışmayı daha çok tercih ettikleri görülmektedir. Proje bazlı çalışmanın güvencesiz ve esnek yapısı, çalışanlara görece bir özerklik kazandırarak ev içindeki bakım sorumluluğu ve gündelik hayatın belirsizliği altında çalışanların kriz durumlarına karşı pozisyon geliştirmelerini sağlayacak bir araç sunmaktadır (Kara, 2021, s. 98).

Proje bazlı çalışma deneyimiyle sosyal yaşama katılımları daha çok aileleri ve yakın sosyal ilişkileri çerçevesinde şekillenen sivil toplum çalışanlarının pek çoğu iş yoğunlukları nedeniyle hem entelektüel faaliyetlere hem de kendilerine yeterince vakit ayıramamaktadır. Yine aynı nedenden kendilerine yeterince zaman ayıramadığını belirten proje bazlı kamu çalışanları, ancak hafta içleri uyuyarak dinlenebildiklerini, hafta sonları sosyal anlamda daha aktif olabildiklerini belirtmektedir:

> “İnsanlar gerçekten bir şey yapmaya enerji bulmuyor. Hani pozitif anlamda işte arkadaşınla bir araya geleceksin falan ya ona bile takatin kalmıyor bence artık. Ya ben önceden mesela çok kitap okuyan bir insandım. Ben artık kitap okuyamıyorum ya. Hani şey o yüzden o bana o kadar çok acı veriyor ki. Benim için hani boş zaman aktivitesi kitap okumak ya da bir şeyler denemek ya da film izlemek, şimdi onları bile yapamıyorum. Bir dizi falan açtığımda uyuyakalıyorum. Ama gerçekten şeyiniz kalmıyor, takatiniz kalmıyor. Yani şey çok boş bir şekilde gerçekten böyle çay içmeyi çok seviyorum. Şey televizyon izlerken battaniyem, ben ve çay. Bu üçü arasında bir dinlenme sayabilirsek bunu sayabilirim. Ama şeyi çok yani böyle uzun süredir izlemediğim bir dizi varsa falan yüklenmişse ve ben gerçekten onu izleyebildiğimde bir bölüm bile izleyebilsem çok mutlu oluyorum hani.” (S1, 27, İstanbul)

> “Hafta içi kendime ayırdığım bir zaman yok yani. Hani bu kovid döneminde özellikle zaman kullanımını hani o zaman da oturup düşünmüştüm. Kendime ayırdığım zaman ne? gün içerisinde uyuma hariç. Yarım saat ayırabiliyorsam çok şanslıyım. Çünkü saat hafta içi onda yerime oturuyorum. Ya orda artık çocuğu da yatağa gönderiyorum, yerime oturuyorum. Onun dışında ertesi günün yemeğini yap. İşte evde dört kedi var. Devamlı işte dyson makine aldım onun için, bız bız bız bız bız bız. Yani her yer tüy oluyor. İki günde bir mutlaka evi süpürüyorum. Ve çocuğun ödevleri. Yemekten sonra yemeğiyle bitmiyor. Hadi anne meyve tabağı, hadi anne süt, hadi anne bilmem ne camış ya yani hani. Tamam oğlum, ona koşuyorum. Ya böyle saat onda yerime oturuyorum. Dolayısıyla hafta içi belki altı ayda bir, bir hafta içi arkadaşlarımla çıkıyorumdur o başka. Ama kendime ayırdığım bir yarım saatim bile yok.” (K2, 40, Ankara)

3.3.1.6. Toplumsal Hayatı Yeniden Üretmeye Çalışmak

Toplumsal yeniden üretim, “yaşamın kuşaklar boyunca gündelik sürekliliğini sağlayan faaliyetler, tavırlar, davranışlar, duygular, sorumluluklar ve ilişkiler” ine işaret etmesi anlamında hem çeşitli kurum ve sektörler tarafından gerçekleştirilen eğitim, sağlık, bakım ve sosyal yardım hizmetlerini hem de hane içinde gerçekleştirilen ücretsiz ev işi ve bakım emeğini kapsamaktadır (Laslett ve Brenner, 1989, s. 382, aktaran Arat Koç, 2021, s. 9). Bu anlamda kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarının toplumsal yeniden üretimin temel aktörleri olduğu görülmektedir. Toplumsal yeniden üretim yalnızca hane sınırları içinde değil, aynı zamanda mahallelerde, kamu kurumlarında ve sivil toplumda da konumlanmakta, ancak bir kısmı metalaştırılmaktadır (Leonard ve Fraser, 2021). Ekonomiyi, siyaseti, kültürü ve aslında tüm üst yapı kurumlarını etkileyen serbest pazar merkezli ekonomi anlayışı ile bu aktörlerin kamusal bir güç olarak niteliği de değişmektedir. Kapitalizm, sermaye birikimi mantığı ile piyasa ilişkileri içerisinde mübadele edilebilen değere önem verdiği için kamusal alandaki toplumsal yeniden üretim emeği ticarileştirilmekte, ancak hane içindeki toplumsal yeniden üretim değersizleştirilmekte ve görünmez kılınmaktadır (Arat koç, 2021, s. 10). Bireylerin yaşamsal ihtiyaçlarını karşılayarak üretici bir güç olarak toplumsal hayatta var olabilmelerini sağlayan hane içindeki yeniden üretim faaliyetleri, piyasa koşullarında

üretilmediği için özel alanda kadınların ücretsiz emeği ile karşılanmaktadır (Yaman, 2023, s. 14).

Freelance ve proje bazlı çalışanlar açısından değerlendirildiğinde de kadın ya da erkek olmanın bu çalışanların çalışma ve gündelik hayat pratiklerini eşitsiz bir şekilde etkilediği görülmektedir. Özellikle çocuk sahibi olan kadın freelance ve proje bazlı kamu çalışanları, işleri etrafında örgütlenen yaşam pratikleri içerisinde hane içindeki toplumsal yeniden üretim sorumluluğunu da erkek çalışanlara oranla daha fazla yüklenmektedir. İş hayatı ile sosyal hayatının sınırlarını belirlemekte zorlandığından ve işlerinin vaktinin çoğunu aldığından bahseden FRL5, çalışma hayatı ile özel yaşamı arasında denge kurmakta zorlandığını, özellikle çocuk sahibi olduktan sonra sürecin kendisi için yorucu ve yıpratıcı olduğunu belirtmektedir. Katılımcının çocuk sahibi olduktan sonra bakım emeği ile çalışma hayatını kendinden ödün vermeden yürütmeye çalıştığı ancak iş hayatı ile sosyal hayatının sınırlarını belirleyemediği görülmektedir.

> “Bir günümü gerçekten çok zor. Tabi şimdi bebekle birlikte çok zor. Yani zamanımın çoğunu bebek alıyor çünkü. İşte onunla oyun oynama falan işte çünkü daha etkileşim de başladı şu anda. İşte senden iletişim istiyor, etkileşim bekliyor. Zaman ayırmam gereken bir dönemdeyiz. İşte çoğunluğu o alıyor. Ama uyku saatlerinde özellikle işte eğer bilgisayarda yapmam gereken bir işim varsa bir işi yetiştirmem gerekiyorsa onlara bakıyorum uyku saatlerinde. Ama tabii gündüz uykularımız artık eskisi kadar çok uzun değil. O yüzden hani onlar da çok kesik kesik oluyor. Daha çok akşamları sekiz, dokuzdan sonra böyle derin ve uzun uykulara daldığı için yapacağım işleri yaparak. İşte onun gündüz uykularında yemek yapmam gerekiyor bazen. Bazen başka bir işim oluyor evin içinde koşturmamız gereken. Onları tamamlıyorum. Ama genelde çalışma, bilgisayar anlamında yani iş anlamında çalışmak için burada dokuzdan sonra on ikiye kadar falan böyle üç saat daha rahat olduğum bir dönem var. Tabii işte eşim geldikten sonra daha rahatlıyorum. Hani bebek bakımı şu anda hani ona direkt atıyorum yani, dinlenmesini bekliyorum. Hani o arada da birazcık kendimi deşarj ediyorum. Zaten on iki gibi de ben de artık gidip yatıyorum. O yüzden hani aslında şu an çok üretken olduğum bir dönem mi? Hayır, iş anlamında. Ama hala bir şeylere yetişmeye çalışıyorum.” (FRL5, 35, Ankara)

Freelance olarak uluslararası kuruluşlarda danışmanlık yapmadan önce, uzun süren kamu kurumlarındaki proje bazlı çalışma deneyiminde çalışmayı sevdiği için iş-yaşam dengesini sağlayamadığını düşünen K5, kendisini “işkolik”, yaşamını ise “iş ağırlıklı bir yaşam” olarak değerlendirmektedir. Özellikle geçmiş yıllarda çocuk bakımı ve ev işi yükümlülüklerinin hepsinin eşinin üzerinde olduğunu belirten katılımcı, tam bir “aile babası” olamadığını ve ailesiyle yeterince zaman geçiremediğini ifade etmektedir. Cinsiyete dayalı iş bölümünün erkeği hanenin geçimini sağlamak üzere piyasa içerisinde, kadını ise ev içinde yeniden üretimde konumlandırdığı ayrışma ve toplumsal

cinsiyet rolleri, çalışanların iş ile yaşamları arasında kurduğu ilişkide ve anlamlandırmalarında bir kez daha kendini göstermektedir.

> “Ya bizi ben işkolik olduğum için, evi biraz daha ne derler? boşlamış gibiydim yani. Çocukların bakımı falan …….. 'deydi *(Eşinin adı)* zaten, eşimdeydi. “…..” Bankası'ndan *(Ulusal bir banka)* emekli. “……” Bankası'nın *(Eşinin çalıştığı ulusal bir banka)* yuvalarını kullanıyorduk. Her kıdeme olan için. Normalde altıda gidip almam lazımdı. Çok çok zaman sekizde gittiğim oldu. Yani hani işte gece bekçisinin yanında kalıyordu çocuk. Bu anlamda dengeyi tutturamadık. Ama paranın harcanması yani bir standardımız fena değildi. Hani izinleri istediğimiz kadar uzun kullanamıyorduk ama kullandığımız zaman da iyi bir şekilde kullanabiliyorduk. Yani o anlamda tam bir aile babası gibi olamıyorsun yani şeyde. Yük tamamen şeydi eşinin üstünde kalabiliyor. O da çalışıyordu gerçi de. İş yaşam dengesi o anlamda iş ağırlıklıydı yani. Yaşamdan işte şeyden ne derler? Çok da kötü değildi ya. Yani tamam yani sekiz dokuzda çıkıp ne yapman gerekiyorsa yani yapabileceğin şeyleri dokuzdan sonra yapıyordun yani. Ama işi önemsiyordum yani. Hani iş daha önemliydi çok ilginç biçimde. Şimdi artık aile daha önemli.” (K5, 65, Ankara)

3.3.2. Madalyonun Olumlu Yüzü

Freelance ve proje bazlı çalışma biçiminin çalışanlar açısından sürdürülebilirliğinde güvencesiz çalışma koşullarının motivasyonel bir unsur olmadığı görülmektedir. Bu durumda çalışanların çalışma hayatlarındaki sürdürülebilirliği bu araştırma kapsamında yaptıkları işe dair motivasyonları ve çalıştıkları kurum, kuruluş ya da yaptıkları işe dair duydukları aidiyet üzerinden değerlendirilmektedir. Hem freelance çalışanlar hem de proje bazlı sivil toplum ve kamu çalışanları için işin sürdürülebilirliğindeki temel motivasyonun yapılan işten duyulan içsel doyum olduğu görülmektedir. Katılımcılar tarafından proje bazlı çalışmanın özgür alan, toplumsal fayda, sosyal ilişkiler ve öğrenme boyutu ile değerlendiriliyor oluşu ile bu çalışma biçimi çalışanlar açısından kendilerini ifade edebilmelerini sağlayan zenginleştirici bir deneyim olarak görünmektedir. Maddi olmayan bu emek üreticilerinin esnek çalışma biçimini devam ettirmelerini sağlayan özgürlük, merak, duygular ve ilişkiler gibi manevi unsurların, sistemin işleyişine uygun motivasyon kaynakları olduğu görülmektedir (Uca, 2016, s. 96).

3.3.2.1. Farklı Alanlarda Çalışmak ve Öğrenmek

Freelance çalışma farklı alanlarda farklı görevler üstlenerek uzmanlıklarını yürüten freelancerlara daha fazla özgürlük alanı tanımaktadır. Freelance çalışma biçiminin kişilere sağladığı özgür alan, kişilerin bu alana kendilerinden bir şey katabilme motivasyonunu getirmektedir. Bu özgürlük alanı aynı zamanda freelance çalışanların kendi eylemliliklerini de gerçekleştirebilmelerini sağlamaktadır. Hak temelli çalışmaların

yürütüldüğü bir alanda çalışıp topluma fayda sağlıyor olmak, sosyal ilişkileri geliştirmek ve sürekli öğrenmek hem freelance çalışanların hem de sivil toplum ve kamu çalışanlarının bu çalışma biçimleriyle devam edebilmelerinin arkasındaki en büyük motivasyonel unsuru oluşturmaktadır. Proje bazlı sivil toplum çalışanları da freelance çalışanlar gibi projelerin sosyal faydalarına odaklanmakta, dahil oldukları aktivizmi yürütecek şekilde kendilerine sivil toplumda alan açmaktadırlar. Bununla birlikte çalıştıkları kurumlarda geliştirdikleri sosyal ilişkilerin, sevilen bir alanda çalışıyor olmanın ve çalışanların o alanda ilerlemeye dair hedeflerinin de bir motivasyon oluşturduğu FRL5 ve S7'nin ifadelerinde görülmektedir:

> "Çok seviyorum yani şöyle. Her projede farklı bir şey öğrenmeyi çok seviyorum. Çünkü her defasında farklı bir konu araştırıyorsun, geliştiriyorsun. Yani hayalle başlıyor ve hayalin gerçek olması bir kere yaşadıktan sonra bir projede gerçekten devamı geliyor. Çünkü hani hayal ettiğim bir şey uygulamasında bir insanın hayatına dokunabilmek ya da bir canlıya ya da fark etmez toprak parçasına hiç fark etmez ne yazdığın. Hayalini gerçekleştiriyor olabilmek çok kıymetli. O yüzden de yani her defasında çokça öğreniyorum ben projelerden. Öğrenme hiç bitmiyor. Beni en çok motive eden kısmı bu. O yüzden ben herhalde hiç bıkmadan, usanmadan proje yazmaya devam ettim diyebilirim." (FRL5, 35, Ankara)

> "Yani aslında benim özellikle neden daha çok feminist olmaya, neden daha çok öncü olmaya, neden daha çok hani cinsiyet eşitliğini, toplumsal cinsiyet eşitliğini savunmamız gerektiğini de bana aslında gösteriyor bu iş deneyimleri. Yani bir insana dokunan aslında bütün dünyaya dokunuyor bir noktada. Hani benim STK'daki çalışma motivasyonum buydu." (S7, 28, Ankara)

Proje bazlı kamu çalışanlarının motivasyonlarının farklı düzeyde ve farklı etkenler tarafından şekillendiği görülmektedir. Proje bazlı sivil toplum çalışanları gibi özellikle genç yaştaki kamu çalışanları da yaptıkları işin sosyal yönünün, iyi ilişkilerin ve sürekli öğreniyor olmanın bu şekilde çalışmaktaki motivasyonları olduğu söylenebilmektedir. Özellikle projecilik alanında uzun süredir var olan proje bazlı kamu çalışanları için projelerin maddi yönü ve uzmanlık alanlarında yapılan işin sevilmesi, proje bazlı çalışmayı sürdürülebilir kılmaktadır. Örneğin proje bazlı çalışmadaki uzun süreli deneyimini "bir saatten sonra da bırakamıyorsun" şeklinde değerlendiren K5, yaptığı işin sonucunu görmenin de işi sevmek kadar önemli olduğundan bahsetmektedir:

> "Ama ben sonuna kadar hep şey yani çok çalışmayı sevdim yani. O bana şey de yani çalışınca sağlığın da daha iyi oluyor. Yani hani iş olmadığı zamanlar daha bozuk bir sağlıkla şey uğraşıyoruz, cebelleşiyorum yani. Niye proje bazlı? Bir saatten sonra da dönemiyorsun artık yani. Dönüşü yok yani, böyle gideceksin." (K5, 65, Ankara)

Esnek çalışmanın freelance çalışanlar açısından avantajlarından biri, bu çalışma biçiminin sürekli olarak çalışanların bilgi ve becerilerini arttırması ve kendilerini geliştirme imkânı sağlıyor olmasıdır. Bireysel olarak çalışanların bu kazanımlarının ve mekân esnekliğinin FRL6'nın da belirttiği gibi aynı zamanda çalışanların yaptıkları işlerdeki verimliliklerini arttırdığı ve bununla bağlantılı olarak da ürettikleri işlerin niteliğini geliştirdiği görülmektedir.

> "Ya kişisel olarak sürekli bir şey öğrendiğin bir alandasın. Bu seni sürekli dinamik tutuyor. Zaten böyle de olmakta zorundasın birazcık alanda aslında. Yani sürekli yenilikleri takip etmen gerekiyor. Yeni eğitim metotlarını takip etmen gerekiyor vesaire. Bu yenilikleri sürekli takip etmek aslında seni çok dinamik tutan bir şey ve güzel bir şey. Yani moda mod bir makine gibi iş yapmıyoruz. Sürekli yaratıcı bir şey üretmeye çalışıyoruz. Freelance çalışmanın bak güzel yanlarından birisi de bu yani. Bazen kendini dinleyip birazcık gözünü kapatıp biraz doğaya çıkıp ilham alıp geri dönebiliyorsun. Bu da bence yaptığınız işin kalitesini de çok artırıyor. Yani işte ……'de *(Bir eğitim merkezi)* çalışırken beni bir odaya kapattılar ve sürekli yaratıcı bir şeyler üretmemi istiyorlardı. Ama boş bir odada sadece masa ve sandalyenin olduğu bir odada düzgün ışık bile almayan bir odada sabahtan akşama kadar ben şey yapmaya çalışıyordum. Yaratıcılık, yaratıcı bir şeyler geliştirmeye çalışıyordum. Çoğu gün bir insan bile görmüyordum. Freelance'ın bu yönü çok iyi bence yani." (FRL6, 28, Adana)

Proje bazlı sivil toplum çalışanları, her ne kadar proje bazlı çalışmanın belirli sürelere dayanan çalışma pratiğini olumsuz olarak vurgulasa da bu çalışma biçiminin belirli konular üzerinden ilerleyen bir çalışma periyodu içermesi ve farklı konular üzerinde çalışma ve kendilerini geliştirme imkânı sağlaması açısından artısı olduğu düşünülmektedir. Aynı şekilde proje bazlı kamu kuruluşu çalışanları da bu çalışma biçimini kazanımlar çerçevesinde değerlendirmekte, farklı kurumlarda ve projelerde çalışmanın kişilere hem uzmanlık alanında hem de hayat pratikleri açısından farklı yetkinlikler kazandırdığından bahsetmektedir. Dolayısıyla yaptıkları işin niteliği ve çalışma pratikleri ile proje bazlı çalışmanın bu çalışanların sosyo-kültürel ihtiyaçlarını karşıladığı söylenebilmektedir.

> "Ben kendi maddi olanaklarımla bu kadar yurt dışı seyahatine gidebileceğimi, bu kadar kültürel etkinliklere katılabileceğimi düşünmüyorum. Fakat hem kendi kurumum hem de tanıştığım diğer kurumdaki arkadaşlarımın davetleri üzerine birçok kültürel etkinliğe, atölye çalışmalarına katılıyorum. Projelerim gereği sık sık yurt dışına seyahat ediyorum ve aslında iki gün toplantıysa, beş gün kalarak üç gün de oranın mimarisini, kültürünü tanımaya yöneliyorum. Bu noktada gerçekten hatta maddiyattan da öte kültürel ve sosyal olarak mesleğimin desteklediğini düşünüyorum." (S5, 24, Ankara)

3.3.2.2. Sosyal Sermaye(lenmek)

Esnek çalışmanın çalışanlara çalışma pratikleri ve gelir üzerinde vermiş olduğu kontrol, freelance çalışanların iş ilişkilerini de daha çok sahip oldukları sosyal sermaye çerçevesinde geliştirmelerini sağlamaktadır. Freelance çalışmada farklı kurum, kuruluş ve kişilerle çalışma, çalışanların sosyal sermayelerini arttırmakta, sosyal ilişkilerini geliştirmektedir. Örneğin FRL5, freelance çalışmanın kendisine doğrudan sosyal bir hayat kazandırdığından bahsetmekte, bu sosyal hayatın proje bazlı çalışma deneyimi içerisinde edindiği sosyal bağlardan oluştuğunu belirtmektedir. Aynı şekilde proje bazlı kamu çalışanlarından K1'de projelerde çalışmanın esnekliğin yanında farklı birçok insanla tanışmayı mümkün kıldığını aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

> "Ya evet şöyle mesela ben tabii ki kendi uzmanlığımla ilgili daha çok çalışmayı seviyorum. Kadın çalışmaları, toplumsal cinsiyet eşitliği ve mesela bunlarla ilgili proje yaptığımda tanıştığım insanlar da bu perspektiften insanlar oluyor çoğunlukla. Bu bana bir sosyal hayat da katıyor. Yani işte yeni insanlar tanıyorum. Onların perspektifleriyle daha başka şeyler öğrenmeye çalışıyorum. Yani illa hani benim bir şeyler öğrettiğim süreçler olmuyor. Çokça da o kişilerden öğrendiğim süreçler oluyor. Ve aslında şu anda düşünüyorum da bu zamana kadar yaptığım projelerdeki pek çok insanla sosyal hayatta da devam ettirmişiz yani. Hani orada öyle bir bağ da oluşturmuş." (FRL5, 35, Ankara)

> "Daha esnek olabilir gibi bir yapısı var. Hani benim şu an benim bulunduğum konum değil ama genel değerlendirecek olursak, daha esnek olabilmene olanak sağlıyor gibi. Proje bazlı çalışmanın çok sosyal bir yönü olduğunu düşünüyorum. Yani iş gereği çok sosyal ve bir sürü farklı insanla temas edebiliyorsun. Çok çok farklı insanlarla tanışıyorsun. Belki 5 yıl sonra iş yapıyorsun o insanlarla, yani sosyal ortamını gerçekten seviyorum. Çok fazla insanı bir araya getiriyor. Birçok alanda bir sürü insan tanıyorsun." (K1, 24, Ankara)

Freelance çalışanlar farklı kurum, kuruluş ve kişilerle bağımsız bir şekilde, hizmet alan ve hizmet veren ilişkisi çerçevesinde çalıştıkları için herhangi bir yere aidiyet geliştiremezken sivil toplum çalışanlarının aidiyetlerinin kurulan güven ilişkisi, dayanışma, iş arkadaşlarıyla ve işverenle geliştirilen pozitif ilişkiler doğrultusunda oluştuğu görülmektedir:

> "Şu an proje ekibinde üç kişiyiz ve üç arkadaşımla gerçekten iyi anlaşıyoruz. Birbirimizin işlerini bazen tamamlıyoruz ki en yoğun dönemlerde bile o konuda gerçekten çok şanslıyım. Yöneticimle de tabii ki de arada çok gergin dönemler olabiliyor. O noktalarda bazen iletişim kopukluğu olabiliyor. Yanlış anlaşılmalar olabiliyor. Ama genel çerçeveye baktığımda gerçekten benim belki de bu kurumda devam etme motivasyonumun en büyük kaynağı hem ekip arkadaşlarımın hem de yöneticimin ağırlıklı olarak pozitif tutum benimsemesi. Gerçekten iyi anlaştığımızı düşünüyorum. Ekip çok önemli gerçekten. Çünkü o yoğun stresli dönemlerde zaten motivasyonunuzu kaybedebiliyorsunuz. Hedef kitle ve paydaşlarınızdan belki

> olumsuz iletişim kurabiliyorsunuz. O noktada ekibin size verdiği destek, motivasyon çok önemli." (S5, 24, Ankara)

Proje bazlı kamu kuruluşu çalışanlarında aidiyet, daha genç proje çalışanlarında iyi ilişkiler nedeniyle kurumlar yerine proje ekiplerine geliştirilmekteyken, danışmanlık yapan proje bazlı çalışanların ise kurumlara herhangi bir aidiyet taşımadıkları görülmektedir. Bu durumun danışmanlık yapan daha deneyimli çalışanlar açısından değerlendirildiğinde kamu kurumlarının yaklaşımları, bürokratik yapı, danışmanlar ve memurlar arasındaki rekabete dayalı çatışma nedeniyle olduğu görülmektedir. Rekabet, işin çalışanların iş birliğine bağlı olduğu yerde daha az görülmekteyken rekabetin az olduğu yerlerde arkadaşlığın ve bununla bağlantılı olarak aidiyet ve motivasyon duygularının daha yoğun olduğu görülmektedir (Işıklı, 2019, s. 194). Kamu kurumlarının ticarileştirilmesiyle birlikte proje bazlı kamu çalışanlarında da görüldüğü üzere çalışanların sözleşmeli bir şekilde istihdam edilmesi, çalışanların iş yerine bağlılık geliştirmeyen bir niteliğe bürünmesine neden olmaktadır. Bu durum daha genç yaştaki proje çalışanları ile kısa süreli danışmanlarda ya da danışmanlar ile memurların sıklıkla yaşadığı şekilde kurum içerisinde bir tabakalaşmayı ve buna bağlı olarak çatışmayı da getirmektedir. Kamu kurumlarında "memur" statüsünde yer alan personellerin yanında kısa süreli danışmanlar gibi resmi statüsü ve özlük hakları memurlarla aynı düzeyde olmayan proje bazlı çalışanların bir arada çalışması, bölünmeyi ve örgütlenememeyi getirmektedir. Memurlar ile danışmanlar arasındaki bu bölünme, yalnızca kısa dönemli proje bazlı çalışanlar ile kadrolu personeller arasında sosyal hakların farklılığından doğan bir çatışmayı değil, aynı zamanda kısa süreli sözleşmelerle çalışanların çalışma ve kişisel hayatlarında bıraktığı olumsuz etkiyi de aşağıdaki şekilde göstermektedir:

> "Ben kendimi şu anda çalıştığım yerde çok mutlu hissetmiyorum. Yaptığım ve edindiğim tecrübelere karşılık olan bir iş değil kesinlikle. Çünkü ben bu işi, şu anda yaptığım işi on beş sene önce yapıyordum, daha istediğim seviyedeydi. Ama şu anda öyle bir durum yok. O da beni tabii üzüyor. Yani yaptığım iş tamam iş iştir ama öyle değil işte. Yani her tecrübenin bir evresi vardır. O evreyi aşarsın bir üst seviyeye çıkarsın. Çıktığın seviye senin en son emekli olduğun seviye, senin en top'ta olduğun seviye olmalıdır. Ama ben şu anda maalesef, tamam para kazanıyor muyum? Kazanıyorum. Yani istediğim ücret olmasa da… Ondan sonra hani ama konum olarak zaten burayı kabullenmiş değilim şu anda çalıştığım yeri. Zaten ücret olarak daha uygun bir yer gelirse ki başvurularım devam edecek. Ya bu profesyonel şey, rekabet piyasası sonuçta. Burası benim devamlı çalışacağım bir yer değil. Neresi bana daha uygun ücreti verirse ben oraya yöneleceğim artık." (K6, 49, Ankara)

3.4. ARAŞTIRMA ÖZNELERİNDE PROJE BAZLI ÇALIŞMA BİÇİMİNİN BUGÜNÜ VE GELECEĞİ

3.4.1. Sivil Toplumun Bugünü

Hem freelance çalışanlar hem de proje bazlı sivil toplum ve kamu çalışanları ile yapılan görüşmeler süresince bu çalışanların deneyimlerinden hareketle Türkiye'de sivil toplumun günümüzdeki durumuna ve geleceğine dair birtakım genel değerlendirmelere ulaşılmaktadır. Özellikle freelance çalışanların ve proje bazlı sivil toplum çalışanlarının çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların sivil alana dair gördükleri sorunlarla paralellik taşıdığı görülmektedir. Bu sorunların temel nedeninin daha önce piyasa ilişkileri dışında konumlanan, çalışanlar ve gönüllüler tarafından da bu şekilde değerlendirilen sivil toplumun piyasa ile ilişkilenen bir alana dönüşmüş olması olduğu görülmektedir. Sivil toplumun geçirdiği bu dönüşüm, araştırma kapsamında Sivil Toplumun Değişen Yapısı ve Sivil Toplum Çalışanlarının Değişen Niteliği şeklinde iki başlık altında değerlendirilmektedir.

3.4.1.1. Sivil Toplumun Değişen Yapısı

Sivil toplumun fayda odaklı yapısı ve sivil toplum kuruluşlarının gönüllülük esaslı çalışma mantığı, kapitalizmin kâr ve sermaye odaklı değerlerine adapte olarak sivil alanın özel sektöre benzer bir profesyonelleşme sürecine girmesine neden olmaktadır. Bu durum sivil alanda çalışanların çalışma koşullarını ve sivil toplum kuruluşlarının amaçlarını olumsuz olarak etkilemektedir. Özellikle freelance çalışanlar açısından sivil toplum çalışanı olmak özel sektör gibi diğer sektör çalışanlarına göre önceki yıllarda daha avantajlı olarak görünürken günümüzde çalışma koşulları açısından daha olumsuz şekilde değerlendirilmektedir. Çalışanların almış oldukları ücretler ve özlük hakları değerlendirildiğinde sivil toplum kuruluşlarının günümüzde özel sektör kuruluşları gibi çalışmaya başladıkları freelance ve sivil toplum çalışanları tarafından da aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir:

> "2011-2015 yılları arasına baktığımda özel sektör çalışanı olmak, sivil toplum sektöründe çalışmaktan daha dezavantajlı bir durumdu. Çünkü daha hardcore çalıştığın, daha insani taraflarının göz ardı edildiği, daha işte kapital sistemi beslediğin bir çalışma şeklinden bahsedebilirim. Görece o dönem sivil toplum bir tık daha kendini daha rahat hissettiğim, sadece kapital odaklı bir hizmet etmediğim, bir şekilde üretici, yaratıcı olduğum bir süreçti. Çok daha üretken bir ortamda başladım. Gitgide kurumlar değiştikçe, temalar değiştikçe özel sektörle çok benzeştiği

> kurumlarla da çalıştım. Hatta yeri geldi mesela şu an bu noktadan şunu çok rahat söyleyebilirim. Özel sektörün insani değerleri daha ön plana çıkardığı, sivil toplumun ise insani değerleri daha göz ardı ettiği, tam böyle versus olduğu bir modelden bahsedebilirim artık." (FRL3, 34, İstanbul)

> "Ama bir hissim var yani STK'larla ilgili ve onlardan böyle bir şirket mantığı alabilmeyi çok sindiremiyorum açıkçası. Böyle genel olarak sıkıntılar bu şekilde ama şey tabii daha böyle yeni olan arkadaşlar biraz daha böyle işte bizim gibi işte Z kuşağı insanları biraz daha artık böyle gözlerini açmaya ve yani ben bu işin içinde olmayacağım demeye başladılar ama birçok insan zorunluluktan şu an çalışmak durumunda. Böyle sıkıntılar yaşıyoruz. Yani çok büyük miktarlar, meblağlar geliyor. Hani bunların ne kadarı gerçekten fayda sağlıyor? O konuda da açıkçası STK'cılığa biraz şeyim, mesafeli bakmaya başladım." (S8, 29, Ankara)

Sivil toplum çalışanlarının hak ihlallerine ve emek sömürüsüne maruz kalıyor olmasını sivil toplumun insani değerlerini kaybetmesi şeklinde değerlendiren freelance çalışanlar, bu sömürünün özellikle genç çalışanların gönüllülükleri altında meşrulaştırılmaya çalışıldığından bahsetmektedir. Sivil toplum kuruluşlarının kapitalist değerler ile kâr amacı güden birer şirket gibi çalışmaya başlaması, her ne kadar bu kuruluşların "profesyonelleşmesi" olarak adlandırılsa da sivil toplum çalışanlarından mesai saatleri dışında gönüllülük adı altında çalışmalarının beklenmesi bu örgütlerin profesyonellik adı altında emek sömürüsü yaptığını göstermektedir. Sivil toplum çalışanları da sivil alanın serbest piyasa ekonomisinin değerlerini benimsediği için hak temelli perspektifini kaybettiğini düşünmektedir. Bu emek sömürüsünü FRL5 şöyle ifade etmiştir:

> "Türkiye'de ne yazık ki sivil toplum da artık bir işletme mantığıyla yönetildiği için ne yazık ki bu sorunlar da çok fazla. İşte mobbingin, emek sömürüsünün çok fazla olduğu alanların Türkiye'de çok fazla gördükçe yaşıyoruz. Ya şimdi freelance çalışma Türkiye'de gerçekten yeni aslında oturan bir sistem. Yani hani öncelikle karşılaştığımız şeylerden bir tanesi mesela emek sömürüsü çok fazla oluyor. Yani işte emeğinin karşılığını tam olarak alamama. Sen ne iş yapıyorsun ki karşılığında sana bir para verelim? Özellikle sivil toplum örgütlerin çok fazla insan çalıştırdığında sürekli bu emeği hani bunu gönüllü paranteziyle yaptırılıp işte aslında projelerden ciddi paraların alındığını ama gönüllülere yaptırılan işler karşısında paralar ödenmediğini yani çok uzun yıllardır görüyoruz. Yeni yeni özellikle sivil toplumun bu fonlara daha fazla uyanmasıyla ve gençlerin de aslında daha fazla özellikle genç diyorum çünkü bu alanda genç sömürüsü daha fazla görünüyor, daha bilinçlenmesiyle aslında bütçeler ve para almaya başladı. Ama hala yani çoğu yerde gözlemlediğim sivil toplum tarafında hani bu emeklerin karşılığının tam olarak alınamadığı." (FRL5, 35, Ankara)

Türkiye'de freelance çalışma son yıllarda yaygınlaşan bir çalışma biçimi olarak sivil alanda da artan şekilde tercih edilmektedir. Bu durum, bu çalışma biçimine yönelik yapılandırılmış bir sistemin eksikliğine işaret ederek freelance çalışanların emeklerinin görünürlüğü ve karşılığını almaları noktasında sömürüye maruz kalmalarına neden

olmaktadır. Sivil toplum çalışanlarının deneyimlerinde ise hak temelli sivil toplum örgütlerinde çalışmanın performatif bir değere sahip olduğu görülmektedir. Kuruluşlar ve işverenler "hak temelliliğe" yüklenen bu erdemin çalışanlar tarafından devam ettirilmesini beklerken proje bazlı sivil toplum çalışanlarının yaşadıkları sorunlar ve sivil toplumun maddi olmayan emek boyutu göz ardı edilmektedir. Bu durum neoliberal ilkelerin çalışanlara yüklediği ahlaki erdemin bir sonucu olarak görünmektedir. Özellikle maddi olmayan emeğin üretildiği sivil alanda yapılan işe atfedilen duygulanımsal anlam ve işin toplumsal fayda odaklı "idealleştirilmesi", çalışma koşullarındaki güvencesizliğin üstünü örtmektedir. Görüşmelerde de altı çizildiği gibi freelance çalışanlar hak temelli kurumlarla çalışıyor olmalarına rağmen tekelleşme, piyasalaşma ve artan rekabet altında insan hakları ihlallerine uğramaktadır.

> "Türkiye'de gençlerin hakkını savunacağını iddia eden bir yapıyı kurmaya çalışan bir projenin koordinatörüyken ben o hak ihlaline uğradım. Veya işte bu insan hakları örgütlerinde de oluyor. Bu feminist örgütlerde de oluyor. Bu işte queer örgütlerde de oluyor. Bu her yerde oluyor gerçekten ve hala şaşırıyoruz. Ya orada da mı ya? Allah kahretsin, orada da mı böyle ya falan diye şaşırıyoruz. O yüzden sivil toplum özelinde söyleyecek olursam bir şey var yani. Zaten halihazırda birileri örgütleniyor. Lakin yine şey yani, beşli çete burada da var yani sadece inşaat sektöründe değil burada da var yani o çete o çeteler. Dolayısıyla onların tuttuğu o suyun başı ne olacak bilmiyorum. (…) " (FRL8, 39, Ankara)

Türkiye'de sivil toplumun diğer sektörlere göre daha dar bir alanda konumlanıyor olmasının yanında son yıllarda tekelleşmeyle birlikte bu alandaki daralmanın gittikçe arttığı görülmektedir. Sivil toplum alanının içine de kamu ve özel sektör kuruluşları gibi işe alımlarda ve fonların dağıtılmasında liyakatsiz uygulamaların yerleşmiş olması hem ekonomik hem de insan gücü olarak kaynak yaratmada başat rolü olan sivil toplum çalışanlarını olumsuz etkilemektedir. Sivil toplum piyasalaştıkça tekelleşmekte, tekelleştikçe de piyasa ilişkilerine daha bağımlı hale gelmektedir. Sivil toplumdaki tekelleşmeyi profesyonelleşme üzerinde ele alan Ferhat Kentel, özel sektör için yüceltilen profesyonelleşmenin sivil toplum kuruluşlarınca da gerçekleşmesinin alandaki kişiler ve yapılan işler arasında bir özdeşlik kurulmasına yol açtığını ve bu durumun sivil toplumda bir "kemikleşme" yi getirdiğini belirtmektedir (Kap, 27 Temmuz 2021).[13]

13 https://www.sivilsayfalar.org/2021/07/27/turkiyede-sivil-toplum-calisani-olmak-4-sivil-alana-ozgu-bir-profesyonellesme-olmali-mi/

Piyasalaşmanın arkasındaki nedenlerden birinin uluslararası donörlerin sivil alan içerisinde oluşturduğu rekabet olduğu görülmektedir. İdeal olarak devletin vatandaşlarına sağlamakla sorumlu olduğu temel hakların, boşluğu kapatmaya çalışan sivil toplum kuruluşları tarafından karşılanıyor olması, ancak bu kuruluşların kapasitelerinin yetersizliği alana özel donörlerin ve uluslararası kuruluşların girmesine neden olmaktadır (Aykaç, 21 Nisan 2022)[14]. Artan rekabet proje bazlı sivil toplum çalışmalarının sayısında artışa neden olmaktadır. Bu artışın ilk zamanlarda pek çok kişiye artan oranda istihdam sağlamış olmakta birlikte fonlar belirli yerlere ve belirli çalışmalara aktarıldıkça alanı daralttığı ve eskiye göre çalışanlar açısından da cazip fırsatlar sunmamaya başladığı görülmektedir. Fonlara bağımlı hale gelen sivil toplum kuruluşları ile belirli çalışma alanlarının popülerlik kazanması, bu fonlar kesildiğinde örgütlerin, birçok çalışmanın ve çalışanların sürdürülebilirliğini de S7'nin belirttiği gibi olumsuz etkilemektedir:

> "Şimdi Türkiye'deki birçok sivil toplum kuruluşunda fon kesilse, birçok kadın projesi, birçok LGBTİ+ projesi yürümeyecek belki de. Öz sermaye belli bir yere kadar yetecek. Ve ne oluyor? Aslında kapitalizm verdiği hani o şeyle bir grubu bir yere getiriyor ama belli bir sınıra kadar getiriyor. Bunda da belirli süreli iş sözleşmesi en temel araçlarından, metodolojik araçlarından biri oluyor." (S7, 28, Ankara)

Bununla birlikte tekelleşmenin, özellikle gençlere ve deneyimleri yeni olan çalışanlara, uzun süreden beri alanda çalışan sivil toplum çalışanlarının konumlarını koruma motivasyonu nedeniyle sivil alanda yeterince alan açmadığı görülmektedir. Bu durum sektörün, katılımcıların tabiriyle, "dinozorlaşmasına" yani muhafazakârlaşmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda sivil topluma yeni giren freelance ve proje bazlı çalışanlar artan rekabet, kendini kanıtlama zorunluluğu ve nepotizm yüzünden iş bulmakta zorlanmaktadır.

> "Ya bir şekilde var olamıyorsun. Yani çok nitelikli arkadaşlarım var. Hiçbir şekilde işe giremiyorlar. Çok üzülüyorum. Yani uluslararası kuruluşlar da olsa böyle küçük dernekler de olsa artık her şeye bakan mesela sosyolog arkadaşım falan var. Böyle insan hakları tamam çalışırım. İşte çevre çalışırım, çocuk çalışırım falan diye. Ama bir yandan da tabii mesleki farklılıklar da yani bir sosyal hizmet uzmanı olmadığımız ve vaka yönetimi bilmediğimiz için çok fazla alanımız zaten yok ve genel olarak hep böyle bir işsizlik kaygısı korkusu ve farklı alanlara geçme dürtüsü oluyor." (S8, 29, Ankara)

---

14 https://www.gazeteduvar.com.tr/ekonomi-ve-devlet-baskisi-kiskacinda-sivil-toplum-kuruluslari-makale-1561464

Bir diğer nokta sivil toplumun bağımsız özelliğini kaybetmiş olmasına ilişkin görünmektedir. Sivil toplumun günümüzde toplum ile devlet arasında köprü oluşturan bağımsız ve hükümet politikalarını şekillendirmekte rol oynayan aktif yapısının, doğrudan bu politikaların etkisinde hareket eden bir yapıya dönüşmüş olması, bu mevcut politikaların kişilerin sivil alanda nerelerde konumlanabileceklerini ya da nerelerde konumlanamayacaklarını belirlediği görülmektedir. Özellikle bazı hak temelli sivil toplum örgütlerinin, çalışanlarının ya da alanda freelance olarak iş yapan profesyonellerin muhalif konularda "hak temelli" çalışıyor olması veya politik duruşları, bu kişilerin ya da kurumların etiketlenmesine ve hak ararken hak ihlaline uğramasına neden olmaktadır. Bu duruma FRL4 aşağıdaki şekilde değinmektedir:

> "Sistemsel yapıda hak temelli çalışınca daha farklı konumlandırılıyorsun. Sen şucusun bucusuna göre değişiyor. Kurumun başına gelebilecek her şey seni kapsayacak mı tedirginliği var. Mevcut hükümet politikası, kişilerin bu sektörde yer alıp almamasını değiştiriyor. Çalışmaya başvururken de bir tedirginlik var. Kurumun ne çalıştığından ziyade yarın öbür gün devletin bir organına geçersem ne olur diye düşünüyorsun, riskli bir sektör. Etiketleyici mi olur orada yer vermeli miyim cv'me vs. diye düşünüyorsun." (FRL4, 32, İstanbul)

3.4.1.2. Sivil Toplum Çalışanlarının Değişen Niteliği

Sivil toplumda görülen piyasalaşma ve tekelleşme ile birlikte yaşanan daralmanın, çalışanların düşük ücretler alarak özlük haklarından ve yan haklarından yoksun şekilde çalıştırılıyor olmasının bu kişilerin yeni sektörlere geçme eğilimini arttırdığı görülmektedir. Sivil toplum içinde yaşanan daralmanın yeni sektörlere doğru kaymalar getirdiğini belirten FRL4, kendisinin de kariyerini yeniden şekillendirmeye başladığından aşağıdaki gibi bahsetmektedir:

> "Sivil toplum sektörünün kendi içindeki daralma her zaman vardı, şu an çökmesi var. Belirli güçlü kurumların dışında, yerel ve bölgesel kurumlar göremiyorsan bir problem var. Demek ki sivil toplum kendi içinde büyük anlamda daraldı. Burada en büyük yöntem sosyal şirketler. Ben de böyle yavaş yavaş kayıyorum. Sivil toplum kuruluşlarının yetmediği noktalarda biraz daha sosyal sektör olarak ortaya çıkıyor bence. Social entrepreneurs, start up'lar, girişimler var alanda. Aslında Türkiye'de şu an bir sosyal sektör döngüsü hâkim. Şu an o süreçte ilerlemeye başladım ben de." (FRL4, 32, İstanbul)

Bununla birlikte artan rekabetin proje bazlı sivil toplum çalışmalarının ve çalışanlarının sayısındaki artışın tersine bu çalışanların niteliğini ya da emeklerinin değerini azalttığı görülmektedir. Kâr ve sermaye odaklı bir yapıya dönüşen sivil toplum çalışanlarının

niteliksizleştiğinden bahseden freelance çalışanlar, talebin çok olması ile sivil alana dahil olmanın eskiye oranla daha kolay olduğundan bahsetmektedir. Bu durum da çalışanların niteliğini değiştirmekte, herkesin kendisini uzman, eğitmen ya da projeci olarak nitelendirmesine yol açmaktadır.

> "İlk yani 2008'lerde projeler bir kere bu kadar yoğun değildi. Yani o kadar az ama çok kıymetliydi yani hani orada proje uzmanıyım diyebilmek yani zaten hani yürek isterdi zaten ama çünkü bir kere işini anlatman da zordu." (FRL5, 35, Ankara)

Bunun yanı sıra, sivil alandaki freelance çalışanların ve daha çok proje bazlı sivil toplum çalışanlarının farklı projelerde farklı işler yapması sanıldığının aksine tam uzmanlaşmanın önünde bir engel oluşturmaktadır. Özellikle kurumsallaşmayı tam olarak sağlayamamış kurumlarda çalışanlar görev tanımlarının belirsizliği, denetim ya da geri bildirim mekanizmalarının eksikliği nedeniyle görüşmeler boyunca sivil toplum çalışanı S8'in de ifade ettiği üzere "İsviçre çakısı gibi olmak" yani sivil alandaki her işi yapıyor olmaktan dolayı yeterince uzmanlaşamamaktadır. Freelance çalışanlarda da benzer bir durum görülmekle birlikte spesifik alanlarda çalışıyor olmanın uzmanlaşma yönünde daha çok eğilim göstermesi, proje bazlı çalışmanın getirdiği riskleri minimize etmektedir.

Bir yandan alanında gerçekten yetkin profesyoneller talep ettikleri ücretlerle çalışabiliyorken öte yandan çalışanların vasıfsızlaşması ve alana olan talebin fazlalığı işverenlerin daha az ücrete daha çok çalıştırabilecekleri "yedek sivil toplum çalışanı" ordusu yaratmasına neden olmaktadır. Bu durumun çalışanlar açısından yansıması ise kendini hakları talep edememe ve örgütlenememe olarak göstermektedir. Sivil alandaki çalışanlar taleplerine karşılık bulamayacaklarını ve dışarıda kendileri gibi sivil alana girmeyi bekleyen pek çok kişinin, özellikle de gencin olduğunu bildikleri ve ekonomik olarak hayatlarını devam ettirmek zorunda oldukları için maruz kaldıkları sömürüye ve hak ihlallerine karşı pasif bir öznellik sergilemektedir. Çalışanların esnek kapitalizm kültüründe kendilerini herhangi bir sınıfın ya da mücadelenin bir parçası olarak görmesi, toplumsal olarak konumlandırması zor hale gelmektedir (Sennett, 2020, s. 99). Sivil alanda özellikle proje bazlı çalışanlar haklarının ihlal edildiğini bildiği pek çok durumda "bir şey yaparsam hakkımda şunu yaparlar mı?" kaygısı yaşamaktadır. Görüşmeler boyunca da gözlemlendiği üzere bu durum çalışanların örgütlenmeye ve dayanışma göstermeye yönelik çaba ve motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir:

> “Ama karşılığında biz eğer ki bu emek, bu emeğin sahibi olan öznelersek bence bizde bir şey var. Pasif kalma durumu var diyeyim. Bir sürü sebebi var. Tabii ki yıllardır düşünüyorum bunları “…..” 'de *(Eskiden çalıştığı bir dernek)* başıma gelenlerden itibaren. Yani şey çok, istiyorsan işten ayrıl. Hani ben bu iş yerini düzelteceğim. Siz beni sözleşmeme göre çalıştıracaksınız. Burada hak ihlali var falan gibi bir tartışmaya girdiğinde, bir talepte bulunduğunda, istiyorsan işten ayrıl kapıda bir sürü insan bekliyor. Ve ben işten ayrıldığımda hani benim için işler o kadar kolay olmayacak. Hem maddi olarak hem de işte referans olarak bu iş yerinden nasıl ayrıldığım diğerinde karşıma çıkacak.” (FRL7, 33, Bartın)

3.4.2. Kamu Kurumlarının Bugünü

Türkiye’de sivil toplum alanının piyasalaşması ve bir sektöre dönüşmüş olması gibi kamu kurumları da kapitalist ilişkiler içerisinde kâr ve sermaye odaklı bir yapıya evrilmektedir. Sivil toplum alanındaki projelerin ve uluslararası kuruluşların alandaki tahakkümünün tezahürünün kamu hizmetleri alanına da yansıması, küresel kapitalizmin ülkelerin politikalarını etkilemek adına emperyalizmi yaygınlaştırma ve bunu da kamusal alanları piyasa ilişkilerine tabi kılarak gerçekleştirme görevinin bir sonucu olarak görünmektedir. Görüşme yapılan proje bazlı kamu çalışanlarının çalışma deneyimlerinde de görüldüğü üzere, eğitim ve sağlık alanındaki kamusal hizmetler piyasa tarafından elverişli ve kârlı bulunarak dönüştürülmektedir. Bu durum kamu hizmetleri alanında da projelerin devamlılığına işaret etmekte, çalışanlar açısından yeni istihdam olanakları yaratması adına olumlu olarak değerlendirilmekteyken bir yandan da Türkiye’ye getirdiği yükümlülükler ve maddi sorumluluklar açısından sorgulanması gereken bir pratiğe dönüşmektedir.

Kamu kurumlarında yürütülen projeler proje bazlı kamu çalışanları tarafından da ifade edildiği üzere toplumsal ve bireysel anlamda pek çok açıdan olumlu etkilere sahip olsa da bu kurumların bürokratik yapısının ve “işin bir şekilde yapılıyor olması önemli” mantığının, projelerin niteliğini ve proje hizmetlerinin hedef kitleye tam olarak ulaştırılmasını engellediği görülmektedir. Piyasa mantığı çerçevesinde yürütülen projelerin kurumlara ve çalışanlara performans kanıtlama sorumluluğu yüklemesi ve pek çok proje bazlı kamu çalışanının da belirttiği üzere, işin yapılıyor olmasının kâğıt üstünde daha önemli bir hale gelmiş olması hem çalışanların iş yükünü arttırmakta hem de hizmet alanının vasıfsızlaşmasına yol açmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların da ifade ettiği üzere uluslararası kuruluşlar tarafından fonlanan projelerin yürütülmesi aşamasında proje bütçelerinin gereksiz pek çok harcamaya aktarılması, kamu kurumu yöneticilerinin ve görevlilerinin de bu kaynakları kendileri için kullanmaktan çekinmeyişi, kaynakların belirlenen bir amaç için ve verimli kullanımını etkilemektedir. Bununla birlikte projelerin

bütçelerinin insan kaynağına yeterince ayrılmıyor olması proje bazlı kamu çalışanlarının daha fazla çalıştırılmasına ve emek sömürüsüne neden olmaktadır. Bu durum ise çalışanların, özellikle de uzmanlaşmış ve vasıflı danışmanların motivasyonlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Proje bazlı sivil toplum çalışanlarının ve alana yeni giren genç kamu çalışanlarının aksine uzmanlıklarını freelance bir çalışan gibi sunan kısa süreli danışmanlar, uzun yıllardan beri devam eden danışmanlık hizmetlerinin geçirmiş olduğu negatif yöndeki değişimden bahsetmektedir. Geçmiş yıllarda yüksek ücretlerin verildiği ve gerçek anlamda bir uzmanlaşmanın arandığı danışmanlıkların günümüzde emekli kamu memurlarının bu pozisyonlara tercih edildiği bir alana dönüşmüş olması, danışmanlığın basit ve "herkesin yapabileceği bir iş" olarak algılanmasına neden olmaktadır. Bu durum mevcut durumda çalışan danışmanların beceri ve yetkinliklerinin, işin daha düşük ücretli bir çalışana uygun görülmesi ile niteliksizleştirilmeye çalışıldığına işaret etmektedir. Sennett bu durumu becerisizleştirme olarak tanımlamaktadır (Sennett, 2020, s. 107), ki K6'nın emekli memurların danışman olarak istihdam edilmesine yönelik ifadeleri bu niteliksizleşme ve becerisizleşmeye örnektir:

> "Bir de şöyle bir moda oluşmuş. Son birkaç senede. Ben yirmi senedir danışmanlık yapıyorum ya. Tırmalaya tırmalaya çalışa çalışa. Şimdi de şöyle bir moda gelişmiş. İnsanlar memurlar emekli olup danışmanlık çok basit bir şeymiş gibi danışmanlık yapmaya kalkıyorlar. Bu da böyle bir moda şimdi son birkaç senede. Bir hiç duymadığım bir moda. Çünkü neden? Danışmanlar yüksek ücret istiyor. Hak ettiği ücreti istiyor. Ben mesela şahsen şu anki çalıştığım ücretin daha fazlasını talep ederim ama neden mecbursun çalışacaksın. Çünkü belli bir süreni tamamlayıp yoluna bakmak zorundasın. Ama kamu kurumları ne yapıyor? Üç kuruş uzman parası verip danışman adı altında memurları emekli ettikten sonra, tabii memurlar da o kadar çok fazla istemediği için nasılsa benim kazandığım paranın birkaç şeyini veriyor diye onu kabul ediyorlar. O yüzden hani danışmanlığın artık hiçbir cazibesi, hiçbir ağırlığı, hiçbir albenisi kalmamış benim için." (K6, 49, Ankara)

Aynı zamanda kamu kurumlarındaki yaklaşımların ve yönetim anlayışının ideolojik bir aygıt olarak kullanılarak çalışanların siyasal tercihleri ve fikir hürriyetleri doğrultusunda dışlanmalarına neden olmasının, proje bazlı kamu çalışanlarının yaptıkları işe karşı motivasyonlarını olumsuz etkilediği görülmektedir. Kamu kurumlarındaki yönetim anlayışının, neoliberal politikaların birer ideolojik aracı haline gelen mikro denetim mekanizmaları ile çalışanlar üzerinde baskı yaratması, proje bazlı kamu çalışanlarının hepsinde görüldüğü üzere çalışanların güven duygusunun zedelenmesine yol açmaktadır. Sennett'in (2005) de "Karakter Aşınması" eserinde belirttiği üzere, esnek

istihdam modellerinin bürokrasiden uzaklaşarak çalışanlara daha özerk ve özgür bir çalışma hayatı sunacağı vaadi, proje bazlı kamu çalışanlarında görüldüğü üzere bu vaadin gerçekleşmediğini, tersine esnek istihdamın mevcut sistemi koruduğunu ve bunu çalışanlara dayattığını göstermektedir.

> "Kişilerin biraz daha kualifikasyonları, biraz daha "….." projesi öyle değildi. "….." *(İlk çalıştığı kamu kurumu projesi)* projesinden bir dolu devlet memuru ekip hep "……..." , "……..." *(Uluslararası kuruluşlardan örnek veriyor.)* gibi bir dolu yere gittiler. Çünkü çok donanımlıydılar. "……." projesi için mesela onu söyleyemeyeceğim. Biraz gezdiğim için artık buraya kadar dedim. Daha bu kadar yürütemeyeceğim, siyasi görüş anlamında ben çok uç bir siyaset görüşte değilim. Ama yani yürütemedim açıkçası. Zor geldi. O anlamda zor geldi. Koşullar anlamında değil. Ondan ayrıldım artık. Yeter dedim bu kadar. Orada daha yani motivasyonum yitmeye başladı en son projemde. Onun için bıraktım." (K7, 63, Ankara)

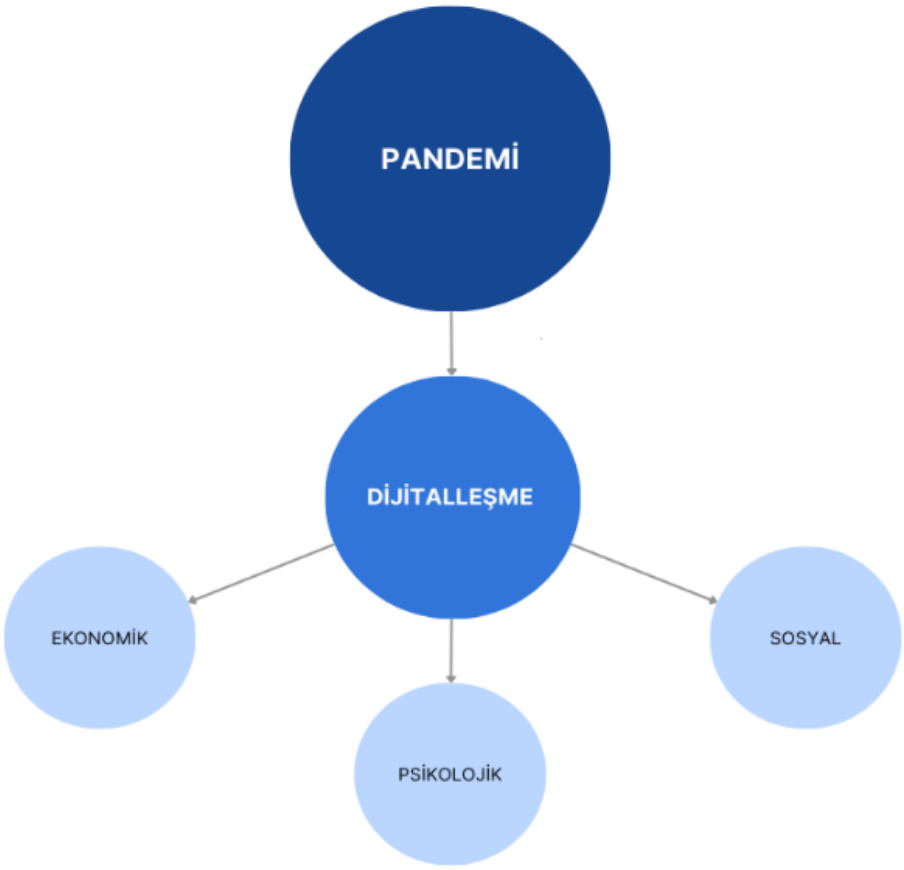
Bununla birlikte kamu sektörü hizmetlerinin piyasa ilişkileri çerçevesinde getirilen düzenlemeler ile yeniden örgütlenişi, hizmet sınıfı çalışanlarının da gittikçe artan oranda iş güvencesinden, yeterli gelirden ve sosyal güvenceden yoksun çalışanlara dönüştürülmesine neden olmuştur. Geçmişin güvenceli istihdam biçimi içerisinde görülen "kamu çalışanı olmak", taşeronlardan devşirilen yönetim anlayışı ile değişmiş, kamu çalışanlarının bir kısmı sözleşmeli ve kısa süreli çalışanlara dönüşmüştür. Bu durum, hizmet sınıfı olarak önceleri piyasa mekanizmaları tarafından denetlenmeyen çalışanların, proje bazlı kamu çalışanlarında görüldüğü üzere günümüzde özerkliklerini ve profesyonel kimliklerini kaybetmiş oldukları anlamına gelmektedir.

3.4.3. Pandemi ve Dijitalleşme

Pandeminin hızla yayılmaya başlaması teknoloji, sosyal ilişkiler, üretim biçimleri gibi toplumsal hayatın her alanında birtakım sorunların yaşanmasına neden olsa da her bir alana yönelik yeni düzenlemeleri getirmiş, bu düzenlemelerden en çok etkilenenler ise ücretli çalışanlar olmuştur (Arslan, 2021, s. 137). Halihazırda esnekleşmiş çalışma hayatı, Covid-19 ile yeni bir boyut kazanmış, pandeminin etkisi ile çalışma hayatındaki esnekleşme daha da hızlanmış, esnek çalışma modellerinden biri olan uzaktan çalışma modeli pek çok sektörde olduğu gibi hizmet sektöründe de çalışma hayatının merkezine oturmuştur (Misican, 2021, s. 1). Toplumsal hayatın yeniden üretiminin temel aktörlerinden biri olan sivil toplum kuruluşları ve kamu kuruluşlarının faaliyetleri ve çalışanları da ortaya çıkan yeni kural ve düzenlemeler kapsamında uzaktan çalışma pratiklerinden doğrudan etkilenmiştir. Bir bütün olarak freelance ve proje bazlı

çalışanların hem çalışma hem de bireysel hayatlarına pandeminin etkisinin dijitalleşme olduğu, pandeminin bu çalışanların yaşamlarını ekonomik, sosyal ve psikolojik olarak benzer ve farklı şekillerde etkilediği görülmüştür.

Şema 1. Pandeminin Freelance ve Proje Bazlı Çalışanlar Üzerindeki Etkisi



Pandeminin ilk zamanlarında proje alanındaki pek çok işin durma noktasına gelmesi, "iş yoksa maddi gelir de yok" felsefesiyle çalışan freelancerların iş olanaklarını kısıtlı hale getirmiş, kazançlarını olumsuz etkilemiştir. Pandemi döneminin kendisini yoksullaştırdığını söyleyen FRL8, iş olanaklarının kısıtlanmasına yönelik aşağıdakileri ifade etmiştir:

> "Ya pandemi benim çalışma koşullarımı şöyle etkiledi. Temelde ben sahada iş yapan bir insan olduğum için saha olmadı. Yani sahalar öldü. Yeni yeni tekrar canlanıyor, işte geçen sene, kabaca, nisan, yine paskalya civarından beri. İşte ben ilk eğitimime

> de o zaman gittim. Hakikaten o zaman da bir sürü yer açılmaya, böyle yaza hazırlanmaya başladı falan. Dolayısıyla benim bir sürü insanı olduğu gibi hani beklemezsin bir yandan böyle işte serbest çalışıyor da bilmem kafasına göre çalışıyor da falan gibi görünüyor olsam da beni de yoksullaştırdı bir sürü insanla birlikte ve benimle birlikte benim gibi çalışan bir sürü insanı da. Çünkü iş olanakları çok kısıtlandı." (FLR8, 39, Ankara)

Pandeminin bir başka etkisi, dijitalleşmenin freelancerların çalışma pratikleri üzerindeki kolaylaştırıcı ve zorlaştırıcı etkisidir. Pandemi öncesinde dijitalleşmenin çalışma hayatını etkilediği bir gerçektir ancak pandemi dönemiyle birlikte evden çalışmaya geçiş, dijital araçların kullanım yoğunluğunu arttırmıştır. Her işin dijital alana kaymış olması işlerin dijitale adaptasyonunu zorlaştırırken, bu adaptasyon sağlandığında çevrimiçi çalışmanın freelance işlerin mobilitesini, erişilebilirlik ve ulaşılabilirliğini arttırmış olduğu görülmektedir. Dijitalleşme ulaşım zamanı ve masrafı gibi yükleri kaldırmış olsa da bilgisayar ve internetin olduğu her yerden çalışabilen freelancerların pandemi ile birlikte evde iş ile geçirdikleri zamanı artmıştır. Bu durum freelance çalışanların iş ile iş dışı yaşamları arasındaki sınırları ortadan kaldırmış, çalışanları sürekli ulaşılabilir kılmış, iş yüklerini ve yoğunluklarını arttırmış, sosyal ilişkilerini etkilemiş ve çalışanlarda dijital yorgunluğa sebep olmuştur. Frealencerlardan FRL3 ve FRL2 bu durumu şöyle özetlemişlerdir:

> "Mesela daha önce pandemi öncesinde daha hani hibrit diye bir kavram yoktu hayatımızda. Bireysel olarak çalıştığımız kurumlarda yine işte home-ofislik vardı ama işte haftada bir gün filan. Hani home ofis çalışma biçimi. Fakat ofisten çıktığında iş bitiyordu. Yani en azından mekândan ayrıldığında işten kafa olarak da ayrılıyordun. Fakat pandemiyle beraber o bilgisayardan hiç ayrılmadığın bir süreç olduğu için ağırlıklı olarak işten de ayrılamıyorsun. O iş hep seninle, yani mutfağa gidiyorsun, o iş seninle geliyor. Yatak odasındasın, o iş seninle geliyor, iş insanının yatak odasına kadar girdi. Dolayısıyla tabii ki de çok yani olumsuz etkiledi o manada sanki." (FRL3, 34, İstanbul)

> "Daha çok, daha çok bilgisayar başında olduğumu düşünüyorum pandemiyle beraber. Çünkü evlere kapandık. Ve mesela şey dedim ya, atıyorum arkadaşlarımla beraber vakit geçiriyordum. Daha sonra ne yapıyordum? Gece çalışıyordum falan. Pandemide öyle olmadı. Pandemide bir oturdum, sabah da bilgisayardayım akşam da bilgisayardayım. Çünkü artık arkadaşlarım da bilgisayarda vesaire oldu. Yaptığım her etkinlik bilgisayara geldi. İşte film izliyorduk. Sinemayı bu arada dehşet sinemaya giderdim. Pandeminin ve ekonominin benden aldığı en büyük şey sinema oldu ve çok böyle zevk ala ala giderdim. Şimdi uzun zamandır gitmedim." (FRL2, 24, Mersin)

Freelance çalışanlarda olduğu gibi proje bazlı sivil toplum çalışanları da pandemiyle birlikte daha çok çalışmaya, uzun saatler ek mesaiye kalmaya başlamıştır. Pandeminin sivil toplum çalışanlarının çalışma dinamikleri üzerindeki etkilerinin halen devam ettiği görülmektedir. Pandemiyle birlikte evden çalışmaya geçiş ve her şeyin dijital alana

taşınmış olması, bugün bile etkilerini çalışma saatlerinin belirsizliği, artan iş yükü, ek mesailerin görünürlüklerini kaybetmesi şeklinde göstermektedir:

> "Ben işe başladığında pandeminin etkileri çok çok azalmıştı. O yüzden bu soruya net bir cevap veremeyeceğim. Ama önceki işte iş deneyimlerimden yola çıkarak böyle pandemiyi vuran şunu söyleyebilirim. Kesinlikle çalışma saatleri çok belirsizleşti. Ve iş yükü çarpı iki çarpı üç oldu. Buna inanıyorum ve benim kurumdaki arkadaşlarım da bunu anlatıyordu. Ve bunun bir rutine dönmesi ve binmesi yani aslında ve mesailerin yazılmaması evden çalışıldığı için. Yani aslında bence iş gücü piyasasındaki eşitsizlikleri daha da belirgin bir hale getirdi. Yani pandemi kimin korumada olacağı, kimin hasta olacağı, kimin neyi, nasıl çalışacağı, ne kadar çalışacağını belirledi." (S7, 28, Ankara)

Bununla birlikte pandemi, sivil toplum çalışanları açısından iş yapış şekillerine üretkenliği ve verimliliği artıran şekilde pratiklik kazandırması, sosyal etkileşimi ve uzaktakilerle iletişimi artırması ve dijital aktivizmi beslemiş olması bakımından S7 tarafından da olumlu olarak değerlendirilebilmiştir:

> "Kesinlikle etkiledi. Şu anlamda, mesela şu an ben seninle bir kafede buluşmak zorunda değilim ya da senin evine ya da sen benim evime gelmek zorunda değilsin. Bir mekân tayin etmek zorunda değiliz. O yüzden dijitalleşme bence bilişim teknolojileri anlamında çok katkı sağladı. Benim işime de katkı sağladı. Çünkü mesela paket programların geliştirilen özellikleri oldu. Toplantılara yönelik işte görüşme hani platformları yeniden düzenlendi. Daha çok farklı yetkinlikler katılan yani çağın ihtiyaçlarına yanıt verilmeye çalışıldı. O yüzden dijitalleşme doğal olarak benim işimi çok etkiledi. Mesela ben, işte bir kere öyle bir şansım oldu. "……." ofisiyle *(Uluslararası bir kuruluşun ofisi)* toplantıya girme şansım oldu. Bu dijitalleşmenin bana bir getirisi. O yüzden önemli olduğunu düşünüyorum. Öte yandan mesela dijital kültürler ve dijital aktivizm anlamında da örnek veriyorum işte. İş yerinde sorun yaşayan biri bunu mesela anlattığında Twitter'da, orada burada mesela hemen ana akımlaşabiliyor, TT olabiliyor. Aslında iş gücü piyasasındaki o eşitsizlikleri görmek anlamında da çok yararlı. Sağladığı imkanlarla ilgili insanlara yeni iş kapıları açıyor. İşte ne bileyim insanlar mesela farklı iş ve çalışma modellerini görüyor." (S7, 28, Ankara)

Pandeminin ilk dönemlerinde uygulanan ve uzunca bir süre pek çok sektörü etkileyen sosyal izolasyon kuralları ile kamu kurumlarının çalışma düzeni de değişmiş, hibrit çalışma modeline geçen kamu kurumu çalışanları çevrimiçi olarak evden çalışmaya başlamıştır. ILO'nun 177 Sayılı Sözleşmesinde[15] *"işverenin işyeri dışında, kendi evinde veya seçtiği başka bir yerde, ücret karşılığında kullanılan ekipmanı, malzemeleri ve diğer girdileri kimin sağladığına bakılmaksızın, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya*

15 C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177)

hizmet üretimiyle sonuçlanan iş" olarak tanımladığı evden çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise uzaktan çalışma adıyla iş yeri dışında, dijital araçlarla gerçekleştirilen iş ilişkisi olarak tanımlanmaktadır (Ulutaş, 2021, s. 122). Katılımcılar pandemi dönemiyle birlikte her şeyin çevrimiçi platformlara taşınmasının evden çalışmanın mümkün olduğunu gösterdiğini belirtmektedir. Evden çalışma, çalışanların kendi çalışma saatlerini belirleyebilmeleri anlamında iş üzerinde esneklik ve kontrol imkânı sağlamıştır (Kan, 2022, s. 25). Pandemiyle birlikte artan esnekleşme, işverenlere işgücüne ulaşım kolaylığı, insan kaynağının fiziksel varlığı için harcanan bütçe kalemlerinin azaltılması gibi avantajlar sağlarken (Urfa ve Esin, 2021, aktaran Taşkıran, 2022, s. 26), çalışanlara da çalışma pratiklerinde bir kontrol vermektedir. Proje bazlı kamu çalışanları da evden çalışmayı kişilerin kendi zamanını yönetebilmesi ve verimlilik çerçevesinde olumlu olarak değerlendirmekte, hibrit çalışma modeline dönmeyi istemektedir. Bu talebi K2 ve K6 aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir:

> "Yani biz bunu şeyde de ben kendim de deneyimledim Covid döneminde. Bir, bir buçuk sene ben evden çalıştım. Bayağı uzun bir süre evden çalıştım. Yani günde on bir saat çalışıyordum. Ama tükenmiyordum. Hani kendimi denetleyebiliyordum, zamanımı. Ev işlerini de işin içine kattığında ben de muhtemelen günde işte on dört, on beş saat çalışıyordum evdeyken, hani o zaman kullanımına dönüp baktığımda. Ama mutsuz değildim çünkü sabah yedi, altı buçukta kalkmak zorunda değildim. Gece bire kadar çalışıyordum, sabah dokuzda kalkıyordum. Yani bu işte kendi zaman yönetimin mutlaka çalışmana, emeğine yansıyor. Yani çok daha verimliydi. Çok daha verimli çalıştım." (K2, 40, Ankara)

> (…) Aslında sorarsan evden çalışılabiliyor, gayet de güzel çalışılabiliyor yani. Bir de yani eğer sistemini kurmuşsan her türlü şeyin varsa bir hiçbir şekilde bir büroya gitmenin bir manası yok yani. Gayet de güzel çalışıldı bir sene. Hani bundan sonraki süreçte tabii bu koronanın olması hani insanların işten çıkarılması, işte ne bileyim, iş gücünün daha şey kullanılması olarak çoğu insan korktu ya bundan. İşte nasılsa evden çalışılıyor, bu kadar insana gerek yok, birkaç insanla götürelim şeklinde. Ama o evden çalışma mevzusu oluyor yani. Bundan sonra da inşallah eğer hani benim önümdeki çalışma hayatımda evden çalışma durumu da olabilir yani ileride, olabilir. Çünkü ofise gitmenin bir manası yok ki. Çok manasız bir şey. Gidiyorsun bütün gün saçma sapan insanlarla muhatap oluyorsun. Ben işimi evde de yapabilirim." (K6, 49, Ankara)

Bununla birlikte pandemi sürecinin dijital teknolojilerin kullanımı ve benimsenmesini etkilediği gibi çalışanların bu sürece olan adaptasyonlarını ve çalışma pratiklerini de olumsuz olarak etkilediği görülmüştür. Örneğin pandemi döneminde evden çalışmaya geçince mutsuz olduğunu belirten K5, evden masa başı çalışmanın sosyalleşme pratiklerini, motivasyonunu, iyi olma halini ve iş ile ev hayatı arasındaki dengeyi olumsuz olarak etkilediğinden aşağıdaki şekilde bahsetmektedir:

> “Benim işkolikliğimi öldürdüğü için şey, pandemi. Yani evden çalışmak hiçbir zaman ne tat verdi ne haz verdi yani. Neyse artık zaten yaşı da tutturmuştuk altmış üç, altmış beş zaten zamanı gelmişti. Şeyi hani ne derler? İşimin sonu oldu yani şey bir nevi. Ondan sonra artık şeyden hani “…..” *(Bir kamu kurumu)* çağırıyordu. Hani gel burada çalış. Tamam. Hani hiç olmazsa haftada bir gün gel falan bile. Artık o kadar olmuştu ki pandemi, uzaktan şey bile cesaretim yoktu yani. Ödeme evraklarını belgelerini vermeye gitmek bile zul geliyordu bana. Halbuki arabaya atıyorum, gidiyorum, veriyorum. İki tane imza atıp çıkıyordum. O bile böyle bir şey, yani korku getirdi bana yani. Böyle velhasıl pandemi çok etkiledi benim işimi. Ama herkesinkini o kadar etkilemedi herhalde. Yani yaşı genç olanlar falan çabuk atlattılar şeyi, ya o problemi. Ben atlatamadım onu. (…) Gitsen daha fazla çalışamazsın orada yani. Evden daha fazla çalışıyorsun. Hatta neredeyse yirmi dört saat çalışıyorsun. Yani adam telefon ediyor gecenin bir yarısı.” (K5, 65, Ankara)

Her ne kadar teknolojinin gelişmesi ile birlikte emek kullanımının azalacağı ve çalışanların işin dışında kalan boş zamanının artacağı düşünülse de pandemi ve dijitalleşmenin çalışanların aleyhine gelişen birtakım sonuçlara yol açtığı görülmektedir. Pandemi ile birlikte evden ya da uzaktan çalışmanın bir norm haline gelmesi, ev ile iş arasındaki sınırların bulanıklaşması, üretim ve toplumsal yeniden üretim alanının artık ayrılamaz duruma gelmesine neden olmuştur. Öncesinde kamu ya da özel sektör tarafından paylaşılan toplum yeniden üretim emeği bu dönemde neredeyse tamamen özel alana kaydırılmıştır (Arat Koç, 2021, s. 17). Bu durumun çalışanlar açısından etkisi ise hem hanelerin yapıları ve ihtiyaçları hem de çalışanların yaptıkları ücretli işlerin özellikleri ve koşulları ile farklılık göstermekte, özellikle çalışanların cinsiyet kimlikleri açısından farklı deneyimlenmektedir.

İş yerlerinin eve taşındığı pandemi dönemi, üretim ve toplumsal yeniden üretim alanındaki ayrışmayı hane için bulanıklaştırmakta, kadın emeği açısından da yeni sonuçlar doğurmaktadır (Ulutaş, 2021, s. 118). Kan’ın bahsettiği üzere Türkiye’de sivil toplum çalışanları arasında yapılan bir araştırmada kadın çalışanların pandemide iş yükünün arttığı ancak erkek çalışanların iş yükü yoğunluklarının değişmediği ya da azaldığı görülmektedir (Kan, 2022, s. 3). Proje bazlı kamu çalışanları ve freelance çalışanlardan bazılarının da belirttiği üzere, evden çalışmaya geçiş ile birlikte özellikle kadın çalışanlar için bakım emeği, ücretsiz ve ücretli emek arasındaki sorumluluklar iç içe geçmiş, sınırlar bulanıklaşmıştır. Evden çalışmanın hem kendi zamanlarını hem de iş hayatı ile bakım emeği alanlarını düzenlemeye fırsat verdiğinden bahseden kadın kamu çalışanlarının ve freelance çalışanların bir yandan da dijitalleşmenin sınırları ortadan kaldırması ve özel hayatı işgal etmesi ile iş ve yaşamları arasındaki dengeyi kaybettiği görülmüştür. Çocuğuyla birlikte pandemi sürecini yaşayan K2’nin ifadesi iş ve yaşam dengesinin nasıl bozulduğunu göstermesi açısından önemlidir:

> “Hani bu kovid döneminde özellikle zaman kullanımını hani biz de bir takım bir çalışma yürüttük. O zaman da oturup düşünmüştüm. Kendime ayırdığım zaman ne? Gün içerisinde uyuma hariç. Yarım saat ayırabiliyorsam çok şanslıyım. Çünkü saat hafta içi onda yerime oturuyorum. Ya orda artık çocuğu da yatağa gönderiyorum. Yerime oturuyorum. Onun dışında ertesi günün yemeğini yap. İşte evde dört kedi var. Devamı işte dyson makine aldım onun için. Bız bız bız bız bız bız. Yani her yer tüy oluyor. İki günde bir mutlaka evi süpürüyorum. Ve çocuğun ödevleri. Yemekten sonra yemeğiyle bitmiyor. Hadi anne meyve tabağı, hadi anne süt, hadi anne bilmem ne camış ya yani hani. Tamam oğlum. Ona koşuyorum. Ya böyle saat onda yerime oturuyorum. Dolayısıyla hafta içi belki altı ayda bir bir hafta içi arkadaşlarımla çıkıyorumdur o başka. Ama kendime ayırdığım bir yarım saatim bile yok.” (K2, 40, Ankara)

Pandemiden önce halihazırda artan iş yükü, mesai dışındaki saatlerde çalışma, özel hayat ile iş hayatı arasındaki dengenin kurulamayışı gibi sorunlarla uğraşan özellikle proje bazlı sivil toplum ve kamu çalışanları için Covid-19 döneminde uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasının, bu sorunları ve sorunların etkilerini arttırdığı görülmektedir. Kariyer.net’in uzaktan çalışmaya ilişkin “Koronavirüs ve İş Hayatı”[16] araştırmasındaki her 4 katılımcıdan birinin saat kavramı olmadan çalıştığını, her 2 katılımcıdan birinin de mesai saatleri dışında da çalıştığını belirtmesi çalışanların pandemi döneminde yaşadığı en büyük sorunun iş-yaşam dengesini sağlamak yönünde olduğuna işaret etmektedir (Misican, 2021, s. 29).

3.4.4. Geleceğin Çalışma Biçimleri, Çalışanların Geleceği

Günümüzde hem sivil toplum alanında yaşanan dönüşüm hem de freelance çalışma biçiminin dünyada ve Türkiye’de gittikçe artıyor oluşu, sivil alanda freelance çalışanların hem bu çalışma biçiminin geleceğine hem de kendi geleceklerine dair öngörülerini etkilemektedir. Freelance çalışanlar tarafından esnek çalışma biçimi olan freelance ve proje bazlı çalışmanın, ilerleyen dönemlerde de artış göstereceği beklenmekte, bu çalışma biçiminin araştırmanın varsayımını doğrular şekilde çalışanlar açısından “normalleştirildiği” görülmektedir.

> “Proje bazlı çalışmak bana çok en baştan beri, mezun olduğumdan beri hep proje bazlı çalışan insanlar gördüğüm için çok hani yüzde doksan sekiz falan yani, bana çok normal geliyor. Zaten bir iş yerinde bizim jenerasyon öyle. Ya uzun yıllar çalışmak üç yıl, dört yıldan daha fazla çalışmak falan filan çok karşılaştığımız şeyler

[16] http://cdn1.kariyer.net/website/mailing/HR_Pulse_Koronavirus_ve_Is_Hayati.pdf

> değil ve bence normal şeyler. Zaten proje bazlı olması da onu getiriyor bir yandan." (FRL7, 33, Bartın)

Proje bazlı ya da iş bazlı çalışmanın ilerleyen dönemlerde daha da yaygınlaşacağından, hatta kendisi gibi pek çok kişinin hizmet veren olarak çalışmasına imkân sağlayacak şirketleşme sürecinin artacağından bahseden FRL6, böyle bir değişimin çalışanlar açısından hak kaybına uğramak anlamında olumsuz bir etkisi olacağını, kurumların ise harcamalarını azaltmak adına bu şekilde hizmet alımı yapabilecekleri bir çalışma düzenini talep edeceklerini öngördüğünü belirtmektedir.

> "Ben bütün herkesin proje bazlı çalışmaya başlayacağını düşünüyorum, iş bazlı. Hatta herkesin ileride bence bir şirketi olacak. Herkes diye abartıyorum ama yani hizmet alımı şeklinde gerçekleşecek bir şey ki bazı firmalar buna geçmeye başladılar yavaş yavaş. Yani şahıs şirketi kurduruyorlar. Tabii bu, bu çok ciddi bir işçi hakları kaybına sebep oluyor. Öyle bir sıkıntısı doğuracak. Bunu ileride konuşuyor olacağız tekrardan muhtemelen. Ama ben özellikle Z kuşağının emeğini ucuza satmak istemediğine çok eminim. Bu yüzden de firmalar dönüşmek zorundalar. Dönüşmeme şansları yok." (FRL6, 28, Adana)

Pandemi döneminden önce de pek çok freelance ve proje bazlı çalışanın güvencesizlik ve sömürü ile karşılaştığı katılımcıların deneyimlerinden görülmüştür. Bununla birlikte Covid-19 koşullarında deneyimlenen uzaktan çalışma pratiğinden olumsuz etkilenen proje bazlı sivil toplum ve kamu çalışanlarının, halihazırda benzer olumsuz deneyimleri yaşayan freelance çalışanların çalışma koşullarına yakın bir iş deneyimi geçirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Pek çok çalışan freelance çalışma biçimini devam ettirmek istediğini belirtirken, aynı zamanda freelance çalışmanın getirdiği güvencesizlik ve sivil toplumun çalışma koşulları nedeniyle sabit, tam zamanlı iş aramaya yöneleceğinden ya da freelance çalışmayı tam zamanlı çalışmanın ikinci bir alternatifi olarak değerlendireceğinden bahsetmektedir. Örneğin, sivil toplum kuruluşlarında çalışırken yaşadığı sorunlar nedeniyle tam zamanlı çalışmaya mesafeli yaklaşan, ancak freelance çalışma biçiminin getirdiği maddi güvencesizlikle son zamanlarda sabit bir iş arayışına girdiğinden bahseden FRL8, planlarını gerçekleştiremediği takdirde sektör değiştirebileceğinden, bir yandan da freelance alandaki eğitmenlik işlerine devam edeceğinden bahsetmektedir:

> "Geleceğime yönelik olarak ya ben freelance olarak çalışmaya, freelancer olarak çalışmaya devam edeceğimi düşünüyorum. Ama bence bu şu anki olduğu gibi ilerleyecek. Yani bir STK çalışanı da olacağım ve bir anda ya freelancer kısmı hiç bitmeyecek. Bu dediğim gibi benim tamamen buraya olan yatkınlığımla ilgili, freelance çalışmaya yatkınlığımla ilgili." (FRL3, 34, İstanbul)

Freelance çalışmanın çalışanların aleyhine bir çalışma türü olduğundan bahseden freelancerlar, haklarını koruyacak, örgütlü hareket etmelerini sağlayacak bir dönüşüm yaşanması ve sivil alanda dayanışma sergilenmesi gerekliliğine aşağıdaki şekilde işaret etmektedir:

> "Freelance çalışma hep dönüp dolaşıp şeye geliyor ya, yani freelance çalışanın aleyhine bir şey olmaya bayağı devam ediyor. Bir örgütlü bir şey lazım orada. Yani freelance bir örgütlülük lazım her türlü. Çünkü işte yani şu an yine pandemiyle birlikte ve bu esnek çalışma meselesiyle birlikte bir sürü firma, bir sürü örgüt yine şeye döndü. Tamam git evinden çalış ve bütün yemek yükümlülüğünü de sana yıktı, elektriğini de sana yıktı. Ofis kirasını da sana yıktı, her şeyini de sana yıktı ve çok başka bir psikolojik yük daha çıkardı aslında bakarsan. Freelance çalışırken bu olay hep böyle yani. Hani bütün yükümlülükler zaten sana ait. Zaten sen kendi elektriğini yakıyorsun, kendi suyunu içiyorsun. Kendi bilgisayarını kullanıyorsun. Yani önümüzdeki dönemde, yıllarda, on yıllarda ne oluru çok kestiremiyorum. Ama bir şekilde biraz daha örgütlü hareket edilecek ve bir şeyler biraz daha değişecek gibi geliyor." (FRL8, 39, Ankara)

Sivil toplum çalışanları da freelance çalışanlar gibi proje bazlı çalışmanın bugün pek çok şirkette ve kamu kurumunda görüldüğü üzere ilerleyen yıllarda artarak devam edeceğini düşünmektedir. Proje bazlı çalışmaya devam etmek isteyen kadar sektör değiştirmeyi, özellikle de özel sektöre ya da akademiye geçmeyi düşünen sivil toplum çalışanları, proje bazlı çalışmayı çalışanlar üzerinde yarattığı belirsizlik ve kaygı, güvencesizlik, aidiyet geliştirememe, iş yükü nedenleriyle prekaryatik bir alan olarak değerlendirmektedir.

> "Geleceği noktasında bence çok daha artacak. Çünkü işverenler için bu büyük bir kolaylık proje alanında. Çünkü ben kurumda çalışıyorum ama her projeye uyumlu bir eğitim hayatım, yetkinlik, kapasitem olmayabiliyor. O noktada işverenle hem aidiyet de kurması gerekmiyor. Sınırları çok belli oluyor. Spesifik bir alanda bir kişiyi buluyor. O alanda donanımını yansıtabileceği. O noktada onu entegre ediyor ve iş bittiğinde aslında bir aidiyetle beslemek istemediği için gönül rahatlığıyla onu kurumdan koparabiliyor. Bu noktada aslında işverenlere olumlu katkılar sunduğu için hem fiziksel koşul olarak hem finansal olarak maalesef arttığını çevremden de görüyorum. Ne yazık ki çünkü bir belirsizlik içine düşüyor çalışanlar. Önlerini göremiyorlar. Çünkü herkesin bir idame edilmesi gereken yaşamı var, yaşam kalitesi var. Finansal durumu var." (S5, 24, Ankara)

Katılımcıların deneyimleri doğrultusunda, proje bazlı sivil toplum çalışanlarının prekaryalaşmasında Türkiye'deki iş hukuku ile fon sağlayıcıların kendi hukukları arasındaki uyuşmazlığın da etkili olduğu sonucuna varılmaktadır. Sivil toplum kuruluşları ve fon vericiler arasında sıkışan proje bazlı sivil toplum çalışanları, karşılaştıkları ihlaller karşısında kimi muhatap alacaklarını ve ne yapmaları gerektiğini bilememektedir. Sivil toplum kuruluşları ise çalışanların izinleri, sosyal hakları ya da tazminatları gibi hakları

için fon kuruluşları ile müzakere etmemektedir (Kan, 2022, s. 23). Proje bazlı çalışmanın çalışanlar üzerinde belirsizlik ve kaygı yaratan belirli süreli sözleşme mantığının dezavantajlarından bahseden S1, kendi deneyimlerinden yola çıkarak motivasyon kaybı, güvencesizlik ve geliştiremediği aidiyet hissi nedeniyle proje bazlı çalışmaya devam etmek istemediğinden, asıl hedefinin akademide yer almak olduğundan ancak geleceğini öngöremediği için uzun vadeli planlar yapmadığından bahsetmektedir:

> "Dediğim gibi hani insanlar o şeye artık sıkılıyor hani tedirgin böyle diken üstünde olmak ve o oturduğun yerde işini rahat yapamamak kötü bence. O yüzden ben istemiyorum. Ben daha şey memur kafasında bir insan da değilim. Memur olmayı da istemiyorum ama hani ya en azından çalıştığım sürece rahat ve güvende çalışayım istiyorum. Yani STK'lar ve belediyeler benim zaten nihai hedefim için dediğim gibi sadece hem deneyim kazanmak. Çünkü sahadan kopuk bir şeyi asla şey yapamazsın. Hani sahayı görmek ve deneyimlemek açısından her zaman tercih ederim belediyeleri de STK'ları da. Ama benim nihai hedefim akademi açıkçası yani." (S1, 27, İstanbul)

Sivil toplum kuruluşlarının çalışma koşulları bağlamındaki güvencesizliği, çalışanlarına uzun vadeli planlar yapabilecekleri bir gelecek vadedememesine neden olmakta, çalışanlar genellikle bir kariyer anlatısı oluşturabilecekleri planlar yerine, kısa vadeli çalışma dönemleri hedeflemektedirler (Kurt ve Taş, 2015, s. 212-213). Bu çalışanların geçmiş yıllardaki işlere nazaran belirli pozisyonlarda yükselebilecekleri, yıllarca aynı kurum ve kuruluşlarda ve aynı görevlerde çalışabilecekleri bir çalışma hayatına sahip olmadığı görülmektedir.

Alınan kredi ve fonların topluma fayda sağlayacak şekilde düzgün kullanımı, kamu kurumlarındaki çalışanların ve yöneticilerin eski niteliğini yakalaması ile proje bazlı çalışmanın devam edeceğini düşünen proje bazlı kamu çalışanları, özellikle danışmanlığın geldiği noktada kamu kurumlarındaki projelerin sürdürülebilirliğini ve geleceğini sorgulamaktadır. Sivil toplum çalışanları gibi proje bazlı kamu çalışanları arasından da projelerde çalışmaya devam etmeyi düşünenler ya da başka bir sektöre yönelmek isteyenler bulunmaktadır. Geleceği ile ilgili genel olarak bir kararsızlık içerisinde olduğunu belirten K1, kariyerini projecilik alanında esnek çalışarak devam ettirmek ve tercüman olarak çeşitli projelerde yer almak istediğinden bahsederken, çalışanların sürdürülebilirliğinin sağlanmasının projelerin devamlılığı ve yararları açısından önemli olduğunu belirten K3, gelecekte evden çalışabileceği, veri bilimi ile ilgili işlere yönelmek istediğini ifade etmektedir. Daha genç yaştaki proje bazlı çalışanların gelecekleri ile ilgili net bir karar verememiş olduğu, danışmanların ise hali hazırda

danışman olarak yürüttükleri parça başı iş yapma pratiğini sürdürmeyi istediği görülmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Emeğin örgütlenme biçimine ve çalışma biçimlerinin günümüzde gelmiş olduğu noktaya odaklanan çalışmalar Çalışma Ekonomisi, Endüstriyel Psikoloji, İnsan Kaynakları gibi disiplinler tarafından ele alınmaktadır. Sosyoloji disiplini içerisinden çıkan güncel çalışmalarda ise uzman ve profesyonellere dair tartışmalar daha çok orta sınıf ve beyaz yakalıların sınıfsal konumları ve örgütlenme pratikleri üzerinden sınıf analizi çerçevesinde yürütülmektedir. Günümüzün esnek çalışma biçimlerinden biri olan proje bazlı ve freelance çalışmaya dair yapılan araştırmalar ve istatistikler, bu şekilde çalışanların sayısına net olarak ulaşılamasa da bu çalışma biçimlerinin son yıllarda giderek arttığını göstermektedir. Ulusal ve uluslararası literatürde freelance ve proje bazlı çalışanların deneyimlerine odaklanan çalışmalar daha çok belirli meslek grupları üzerinden yürütülmekte, daha çok gig ekonomisi ve dijital emek tartışmaları çerçevesinde dijital platform üreticileri olarak ele alınmaktadır. Proje bazlı çalışmaya ise literatürde esnek çalışma biçimlerinden biri olarak referans verilmekte, proje bazlı çalışanlar mühendislik, araştırma ve geliştirme alanlarında çalışan profesyonel ücretli çalışanlar olarak ele alınmakta, ancak doğrudan bu çalışma modeline ilişkin bir araştırma ulusal literatürde bulunmamaktadır.

Sivil toplum literatüründe yapılan çalışmalara bakıldığında, bu çalışmaların genel olarak sivil toplumun ya da sivil toplum kuruluşlarının ekonomi, siyaset ve kültür gibi toplumsal alandaki rolleri ve işlevlerine yahut örgütlerin kapasitelerinin geliştirilmesine odaklandığı görülmektedir. Hem sivil alan çalışmalarında hem de ülkemizdeki akademik çalışmalarda sivil toplum profesyonellerinin deneyimlerini ele alan çalışmaların çok kısıtlı olması, özellikle sivil alanda çalışan freelance çalışanların ve proje bazlı sivil toplum çalışanlarının deneyimlerine, bu çalışma biçimlerinin avantaj ve dezavantajlarına dair bir araştırmanın mevcut olmadığını göstermektedir. Proje bazlı çalışmanın ya da bugün “projeci” olarak adlandırılan ücretli profesyonellerin sivil toplum ve kamu sektöründeki görünümlerine dair bir araştırma ile de alanda karşılaşılmamaktadır. Bununla birlikte pandeminin ve dijitalleşmenin hem çalışma hayatı hem de bireyler üzerindeki etkisine yönelik çeşitli sektörler ve meslek gruplarını içine alan çalışmaların yapıldığı görülmekle birlikte, freelance ve proje bazlı çalışma üzerindeki sonuçlarına değinen herhangi bir çalışmanın ulusal literatürde mevcut olmadığı görülmektedir.

Sivil toplum ve kamu kuruluşlarındaki proje bazlı çalışanların ve sivil alandaki freelance çalışanların deneyimlerine odaklanan bu tez çalışması, çalışanların proje bazlı çalışma deneyimlerine karşılaştırmalı bir şekilde yer vererek literatüre naçizane bir katkıda bulunmayı hedeflemiştir. Bu araştırma, uzmanlıkların ve becerilerin ön plana çıktığı günümüzde, Türkiye'de de kendi içinde profesyonel bir sektör oluşturmuş olan freelance ve proje bazlı çalışmanın sivil toplum ve kamu sektörü ile ele alınması, bu çalışma biçimlerinin avantaj ve dezavantajlarını göstermesi ve çalışanlar üzerindeki sonuçlarını değerlendirmesi açısından önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın amacı, proje bazlı sivil toplum ve kamu kuruluşu çalışanlarının ve sivil alanda freelance çalışanların esnek çalışma deneyimlerini, çalışmaya ve proje bazlı çalışmaya bakış açılarını, sahip oldukları haklardan yararlanma durumlarını, esnek çalışmanın bireysel yaşamları üzerindeki etkisini, ihtiyaç ve beklentilerini, pandeminin ve dijitalleşmenin çalışma hayatlarını nasıl etkilediğini ve geleceğe yönelik planlarını anlayabilmek ve anlatabilmektir. Nitel bir araştırma tasarımına sahip olan bu araştırmada, çalışanların deneyimleri hem kendileri hem de bulunmuş oldukları toplumsal koşullarla birlikte, ilişkisel bir yaklaşımla değerlendirilerek ele alınmaktadır. Amaçlı-kartopu örneklemi kullanılan bu araştırmada üniversite mezunu, en az 1 yıldır sivil alanda freelancer olarak çalışan 8, yine aynı şekilde üniversite mezunu, en az 1 yıldır sivil toplum kuruluşlarında proje bazlı çalışan 9, kamu kurumlarında proje bazlı çalışan 7 kişiyle yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak çevrimiçi derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Toplamda 24 kişiyle tamamlanan derinlemesine görüşmeler, nitel analiz programı MAXQDA 2022 ile analiz edilmiştir.

"Nasıl?" sorusundan yola çıkan bu araştırma, çalışanların proje bazlı ve freelance çalışmayı nasıl deneyimlediği ve bu deneyimleri nasıl anlamlandırdığı, emek, çalışma ve işi nasıl tanımladığı, beceri ve yetkinliklerini nasıl değerlendirdiği, bu çalışma biçimlerinin nasıl tercih edildiği, farklı örneklem grubu arasındaki çalışma deneyimlerinin nasıl benzediği ve farklılaştığı, işin sürdürülebilirliğinin nasıl sağlandığı, çalışanların iş-yaşam dengelerinin nasıl olduğu, pandemi ve dijitalleşme ile bu kişilerin deneyimlerinde nasıl bir değişimin gerçekleştiği ve gelecekten beklentilerinin neler olduğu yönündeki araştırma sorularına yanıt vermektedir. Benzerlikler ve farklılıklar üzerinden çalışanların deneyimlerinin değerlendirildiği pek çok çalışma genelleştirme riski içerirken, yalnızca belli bir alanda yer alan freelance çalışanların ve proje bazlı çalışanların deneyimlerini ortaya koyan bu çalışma, genelleme yapma amacı taşımadan bir resim oluşturmaktadır.

Bu doğrultuda üç örneklem grubunun esnek çalışmaya dair olumlu ve olumsuz deneyimleri benzerlikler ve farklılıklar üzerinden karşılaştırılarak *Freelance ve Proje Bazlı Çalışanların Deneyimlerine Yönelik Nitel Bulguların Değerlendirilmesi* bölümünde "Çalışma Deneyimi", "Yeni Emek Gücünün Çalışmaya Dair Anlamlandırmaları", "Proje Bazlı Çalışma Biçiminin Çalışanlar Üzerindeki Etkisi" ve "Araştırma Öznelerinde Proje Bazlı Çalışma Biçiminin Bugünü ve Geleceği" başlıkları altında sunulmuştur.

Toplumsal yeniden üretim, Marx'a referansla yeniden üretim kavramının genişletilerek piyasa ve piyasa ilişkileri dışındaki emek gücünün çalışmaya devam edebilmesi için ihtiyaç duyduğu kendini yeniden üretme etkinliğini ve bunun için gerekli duygusal ve materyal ilişki ağlarını ifade etmektedir (Bhattacharya, 2017, aktaran Kara, 2021, s. 94). Öncesinde sermaye ilişkilerinin ana kaynağı olarak görülmeyen eğitim, sağlık, kültürel ve entelektüel faaliyetler gibi toplumsal ve bireysel kamu hizmetlerinin piyasa ilişkileri alanına sokularak metalaştırılması hem Huws (2018) hem de Harvey (2018)'e referans ile kapitalizmin yeni birikim alanları ortaya çıkarma ve daha fazla kâr etme güdüsünün bir sonucu olarak görülmektedir. Sermayenin yeni birikim alanları yaratma çabası, dünyada ve Türkiye'de bu toplumsal ve bireysel kamu hizmetlerinin özelleştirme ve taşeronlaştırma gibi uygulamalar ile piyasa ilişkileri alanına sokularak ticarileştirilmesine ve böylelikle de metalaştırılmasına neden olmaktadır.

1970'li yıllardan itibaren bireysel hak ve özgürlükler alanının neoliberal politikaların pek çok ülkede hayata geçirilmesi için işlevsel bir ideolojik araç haline gelmesi ile vatandaşlarının refahını sağlama sorumluluğuna sahip devletlerin bu sorumluluklarını geride bıraktıkları görülmüştür. Bu durumda devletler, özelleştirme ve taşeronlaştırma gibi neoliberal uygulamalar ile sosyal politika yapma sorumluluğunu bireylerin kendi sorumluluklarına bırakırken, kamusal ve özel alanda da refahın toplumsal değil, bireysel bir sorumluluk olduğu anlayışı kabul görmüştür (Alp, 2009, s. 269). Devletin bu sorumluluktan çekilmesi, sivil toplum kuruluşları gibi başka aktörler tarafından bu hizmetlerin yerine getirilmesini zorunlu kılmıştır. Toplumsal yeniden üretimin bu şekilde özelleştirilmesi ve bireylerin sorumluluklarına bırakılması, kamusal alanın bilinçli bir tahribatı olarak değerlendirilmektedir (Bakker, 2007, aktaran Arat Koç, 2021, s. 15). Devlet, eğitim ve sağlık gibi sosyal politika alanında bir yandan özel sektör gibi piyasa aktörleri ile iş birliği yaparken bir yandan da kamusal alanda etkisi artan sivil toplum kuruluşlarından destek almaktadır.

Neoliberal politikaların yarattığı bu dönüşüm, 2000'li yıllardan itibaren Türkiye'de de hem devlet ve ekonomi ilişkilerini yeniden yapılandırmış hem de bu ilişkilerin toplumsal düzeyde kabul edilebilirliğini ve verimli "toplum yönetimini" sağlama misyonu verilmiş olan sivil toplumun alanını genişletmiştir. Devletin küçülmesi, serbest pazar merkezli ekonomi anlayışına dönüş ve aktif ve girişimci birey anlayışının ortaya çıkarılması sonucunda sivil toplum, Türkiye'de önemli bir aktör olarak gelişmiş, sivil toplum alanının çalışma ve hareket alanları da küreselleşecek boyutta genişlemiştir (Keyman, 2004). Sivil toplum kuruluşları artık bürokratik örgütlenmelerin yerini ağ temelli örgütlenmelerin, hiyerarşik hareketliliğin yerini ise yatay hareketliliğin aldığı bir toplumsal yeniden üretim alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte sivil toplum kuruluşları hak temelli yaklaşım", kimlik politikaları ve insan hakları söylemleri ile neoliberal politikaların bireysel hak ve özgürlükler alanı ile kurduğu araçsal ilişkinin taşıyıcısı konumundadır. "Hak temelli" sivil toplum kuruluşları, insanların onurlu bir şekilde yaşamaları için asgari şartların yerine getirilmesine ve hakların geliştirilmesine odaklanan kuruluşlardır (Çiftçi, 2010-2012, s. 20). Her ne kadar bu sivil toplum kuruluşları devletin sorumluluktan çekildiği bu asgari şartların ve toplumsal faydanın sağlanması ve devlet-piyasa-vatandaş üçgeninde bir tampon olma misyonunu üstlense de gittikçe artan şekilde bu misyonun önemini kaybettiği, sivil toplum kuruluşlarının piyasa ile bağımlı özellikler gösterdiği söylenebilir.

Piyasa ile bağımlı ilişkiler göstermeye başlayan sivil toplum kuruluşları, günümüzde finansal sürdürülebilirliklerini projeler kapsamında sağlayan profesyonel örgütlere dönüşerek hizmet üreticisi konumu ile sivil toplum alanında yeni bir ekonomik sektör ve istihdam alanı yaratmıştır. Profesyonel yapılanma ile birlikte sürdürülebilirliklerini insan kaynağı üzerine inşa eden sivil toplum kuruluşları, örgütlerinin işlerliğini "sivil toplum çalışanları" olarak adlandırılan ücretli çalışanlar ile sürdürmeye başlamıştır. Sivil toplum kuruluşları bu çalışanları tam zamanlı, yarı zamanlı ya da proje bazlı olarak çalıştırabildiği gibi dışarıdan parça başı işler yapan profesyonelleri de sürdürülebilirliklerine dahil eder hale gelmişlerdir. Neoliberal politikalardan etkilenen sivil toplum çalışanlarının "projeci" ya da "sivil toplum profesyoneli" olarak nitelendirilen insan kaynağını bu şekilde oluşturması elbette ki kapitalizmin teamülleri olmadan okunamamaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi, refah devleti anlayışının terk edilmesi, serbest piyasa merkezli neoliberal ekonomi politikaları ile yeni birikim alanlarının

oluşturulmasından emek piyasası da esnekleşerek etkilenmiştir. Emek piyasasındaki bu esnekleşme daha önceki yılların istikrarlı, görece güvenli meslekleri yerine kısmi zamanlı, proje bazlı ya da bağımsız çalışanlardan oluşan yeni istihdam biçimleri yaratmıştır. Esnek çalışma biçimlerinden biri olan proje bazlı çalışma, günümüz piyasa koşulları çerçevesinde şirketlerin proje gereksinimleri doğrultusunda belirli süreli sözleşmelerle çalışanları istihdam ettiği bir modeldir. Bağımsız çalışanlar olarak adlandırılan freelance çalışma ise, herhangi bir işletmede tam zamanlı çalışmak yerine, kişilerin tek bir örgüte bağlı kalmadan farklı görevleri tamamlamak üzere hizmet verdikleri bir çalışma biçimidir (Akın, 2005, s. 6). Bu yeni istihdam biçimlerinden pek çok sektör farklı şekillerde etkilenmiş, esnek çalışma vasıfsız işlerde olduğu kadar, bu değişimden en çok etkilenen sektörlerden biri olan hizmet sektöründeki vasıflı çalışanları da etkilemiştir.

Sivil toplum örgütleri bir taraftan sivil toplumun aracı olarak toplumun değişim ve dönüşümüne öncülük ederken bir yandan da örgütlerinin kültürü, iş ve görev tanımları, çalışma koşulları, iş yapış şekilleri ve çalışanları açısından toplumsal dönüşümlerden etkilenmektedir. Aynı şekilde esnekleşme kamu kurumlarının bürokratik yapısını ve kurallarını da değiştirmiştir. Kamu hizmetlerini metalaştırarak eğitim, sağlık ve kültürel alandaki sorumluluklarından çekilen devletlerin kamu-sivil toplum iş birliği içerisinde proje bazlı çalışmalar ile sivil toplum örgütlerinden destek alması (Aykaç, 21 Nisan 2022), kamu kurumlarında da “projecilik” anlayışının gelişmesine neden olmuştur. “Standart dışı” istihdam modelleri olarak tanımlanan proje bazlı çalışma ya da freelance çalışma biçimleri, daha çok hizmet sektöründe bilgiye dayalı hizmet alanlarının ihtiyacını karşılayan vasıflı çalışanların istihdam alanı haline gelmiş, bu istihdam modelleri “sivil toplum çalışanları” ve kamu çalışanlarında artarak görünmeye başlamıştır.

2000 sonrası dönemde Türkiye’nin neoliberalleşme yolculuğu Ak Parti iktidarı döneminde derinleşmiş, 2010 yılından sonraki dönemlerde hak temelli sosyal politika rejiminin terk edilip toplumsal yeniden üretimin alanlarının piyasa ilişkileri alanına daha fazla açılması ve eğitim ile çalışma hayatındaki serbestleşme ile çalışanların güvencesizlikleri artmış, görece yüksek gelirli vasıflı profesyoneller de ayrıcalıklı konumlarını kaybetmiştir (Kara, 2021, s. 100-101; Koşar, 2023, s. 107). Piyasa ilişkilerinin toplumsal hayatın her alanına yayılması ile toplumsal kurumlarda ve çalışma biçimlerinde yarattığı bu dönüşüm, Türkiye’de sivil toplum alanında birbirine benzer işler yapan freelance çalışanların ve proje bazlı çalışanların deneyimlerini de

ortaklaştırmaktadır. Toplumsal hayatın yeniden üretiminin aktörleri olan kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarında, bu kurum ve kuruluşların ihtiyacına yönelik olarak uzmanlıklarını kısa süreli ve genellikle proje bazlı işlerde kullanan freelance ve proje bazlı çalışanlar, bilginin organizasyonu ve dağıtımı temelinde üretken ücretli emekçiler olarak çalışmaktadır. Maddi olmayan emek üreticileri olarak bu çalışanlar, proje yazma ve yönetme, dijital araçların kullanımı, kriz yönetimi, planlama ve koordinasyon, güçlü iletişim ve sosyal beceriler, araştırma yapma ve öğrenmeye açık olma gibi piyasa tarafından talep edilen yetkinliklere sahip görünmektedir. Çalışma pratikleri açısından freelance çalışma ile proje bazlı çalışma arasında bir sürekliliğin olduğu görünmekte, bu durum da freelance çalışanlar ile proje bazlı çalışanların esnek çalışmaya dair olumsuz deneyimlerinin benzerlikler taşıdığına işaret etmektedir.

Bu tez çalışmasının başlangıcında çalışma hayatı içindeki konumları Standing'in (2014) ortaya koyduğu toplumsal tabakalaşma sistemi çerçevesinde değerlendirilen sivil alandaki freelancerlar ile proje bazlı sivil toplum ve kamu çalışanlarının deneyimlerinin tabakalaşma sistemine göre profisyenler olarak tanımlanan, belirli vasıflara sahip olan ve sözleşmeye dayalı olarak yüksek gelirle çalışan profesyonellere karşılık geldiği düşünülmekteydi. Ancak yapılan görüşmeler sonucunda freelance ve proje bazlı sivil toplum ve kamu çalışanlarının, Standing'in geçici ve esnek çalışanlar için kullandığı prekarya kavramı içerisinde, eğitimli olup esnek bir iş yaşamı için yüksek geliri tercih edenler olarak tanımladığı toplumsal gruplar içerisinde değerlendirilebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada hem freelance çalışma hem de proje bazlı çalışma biçiminin, çalışma koşulları kişilerin çalışma hayatından beklentileri ve koşullarıyla uyumlu olduğu takdirde daha çok kişiler tarafından tercih edilen ve kişilerin yaptıkları gönüllülükler çerçevesinde şekillenen çalışma biçimleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte günümüzün ekonomik koşullarının, tam zamanlı işlerde çalışanları ek iş olarak freelance çalışmaya, istedikleri alanlarda iş bulamayanları da proje bazlı çalışmaya ittiği görülmüştür. Özellikle iş arayan yeni mezun gençler için sivil toplum ya da kamu kuruluşlarında proje bazlı çalışma, çalışma hayatına başlamanın ve deneyim edinmenin bir yolu iken, çalışma hayatında daha fazla deneyime sahip olan profesyoneller için ekonomik koşulları ve beklentileri doğrultusunda tercih ettikleri bir alan olarak görülmektedir. Proje bazlı çalışma ve freelance çalışmanın belirli koşullar altında genellikle bilinçli bir şekilde tercih edilmesi, bu çalışma biçimlerinin güvencesizliğini değiştirmemekte, bu çalışanların proje bazlı çalışma koşulları, projelerin fonlarla karşılanıyor olması doğrultusunda neoliberal ilkelere uygun bir biçimde şekillenmektedir.

Bu durum freelance ve proje bazlı çalışanların düşük ücretler, fazla mesai saatleri, görev tanımlarının belirsizliği, özlük haklarından yararlanamama gibi koşullar altında güvencesiz bir şekilde çalışmasına ve prekaryalaşmasına neden olmaktadır.

Proje bazlı çalışmanın katılımcılar tarafından da ifade edildiği şekilde özellikle maddi sürdürülebilirlik, belirli özlük haklarının oluşu ve çalışanların hangi haklarını ne zaman alacaklarını bilerek çalışması açısından kişilere zaman, mekân ve ilişkiler anlamında esneklik sağlayan freelance çalışmaya göre daha "güvenceli" ve güvenli bir alan oluşturduğu çıkarımına ulaşılmıştır. Finansal sürdürülebilirlik, sosyal haklardan yoksunluk, yönetim ve performans sorunları, uzmanlaşma ve profesyonelliğe ilişkin sorunlar freelance çalışanların; düşük maaşlar, özlük haklarının yetersizliği, stres ve kaygı, işverenler tarafından uygulanan mobbing ve gelecek belirsizliği proje bazlı sivil toplum çalışanlarının; özlük haklarının ve maaşların yetersizliği, kamu kurumlarının yaklaşımı ve bürokratik sorunlar, çatışma ve gelecek belirsizliği proje bazlı kamu çalışanlarının prekaryalaşmasına neden olan faktörler olarak görülmektedir.

Standing prekaryayı, çoğunlukla gençlerden oluşan, iş, sosyal güvence, maaş, çalışma saatleri ve ortamı, örgütsel haklar gibi çalışma koşullarından yoksun olan, geçicilik ve güvencesizliği deneyimleyen toplumsal gruplar olarak değerlendirmekte, bu çalışanların güvencesizliğini emek piyasası güvenliği, istihdam güvenliği, iş güvenliği, çalışma güvenliği, vasıfların yeniden üretiminin güvenliği, gelir güvenliği ve temsil güvenliği olmak üzere yedi tip değişken üzerinden ele almaktadır. Standing'in bu sınıflandırması sivil alandaki freelance çalışanlar ile proje bazlı sivil toplum ve kamu çalışanlarının güvencesiz bir yerde konumlandığına ve prekaryalaşma özelliği gösterdiğine işaret etmektedir. Bununla birlikte Standing prekaryanın eskiye dayalı sınıf ya da meslek kavramlarıyla nitelendirilemeyecek kadar parçalı bir görünüm sergilediğinden bahsetmektedir. Bu çalışmadaki freelance ve proje bazlı çalışanların çalışma koşullarından hareketle çalışma deneyimlerinin hem birbirleriyle hem de kendi içlerinde farklılık taşıdığı ve bu çalışanların parçalı bir görünüm sergilediği görülmüştür. Emeğe dair bu güvenceler bağlamında freelance çalışanlar, emek piyasası, istihdam, çalışma gelir ve temsil güvenliği açısından güvencesiz bir yerde konumlanmaktadırlar. Proje bazlı sivil toplum çalışanları, istihdam güvenliği, iş güvenliği, çalışma güvenliği, yetkinleşme güvencesi ve temsil güvenliği açısından; proje bazlı kamu çalışanları ise istihdam, çalışma ve temsil güvenliği açısından güvencesiz görünmektedir.

Esnek çalışma biçimleriyle birlikte bireylerin düşünme, algılama ve tanımlama biçimleri de dönüşmüş, çalışma kavramına ilişkin düşünceleri de değişmeye başlamıştır. Çalışmak, geçmişe kıyasla yalnızca kişilerin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılama zorunluluğundan çıkmış, kendini gerçekleştirme, topluma değer katabilme ve sosyalleşme gibi amaçları etrafında şekillenmiştir (Misican, 2021, s. 11). Esnek çalışmayı güvencesizlik açısından farklı şekillerde deneyimleyen bu çalışanların proje bazlı çalışma deneyimini sürdürülebilmelerindeki motivasyonun çalışma koşulları olmadığı açık bir şekilde görülmüştür. Esnek çalışma hak temelli çalışmaların yürütüldüğü bir alanda çalışıp topluma fayda sağlıyor olmak, sosyal ilişkileri geliştirmek ve sürekli öğrenmek anlamında freelance ve proje bazlı çalışanlar açısından olumlanmaktadır. Ancak çalışanların yaptıkları işin erdemi ve bu motivasyon unsurlarıyla bütünleşmelerinin beklenmesi karşısında çalışanların farklı kurum ve kuruluşlarla kısa sürelerde çalışmaları, bu kurumların bilgi ve uzmanlıkları doğrultusunda uzun vadeli planlar yapabilecekleri bir kariyer haritası sunmaması ve çalışanların haklarını savunmuyor oluşları nedeniyle çalıştıkları yere karşı bir aidiyet duygusu geliştirmedikleri görülmektedir.

Her ne kadar freelance ve proje bazlı çalışanlar esnek çalışma deneyimlerinin güvencesizliğini yaptıkları işlerin toplumsal fayda ve sosyal ilişkileri geliştiren boyutu ile kabul edilebilir hale getirmeye çalışsalar da çalışma koşullarının işleri ile yaşamları arasındaki dengeyi kuramayacakları kadar hayatlarını kuşatmış olduğunun farkındadırlar. Freelance çalışmanın çalışanlara sağladığı zaman-mekân esnekliği ve hak temelli bir alanda çalışıyor olmak, bu çalışanların yaşamlarını iş etrafında kurgulamasına ve işleri ile yaşamları arasında denge kuramamasına neden olmaktadır. Proje bazlı sivil toplum ve kamu çalışanları için de iş hayatlarının büyük bir kısmını işgal etmekte, iş hayatlarında yaşadıkları olumsuzluklar, mental ve duygusal yorgunlukları kişisel yaşamlarını da etkilemektedir. Pandemi döneminin freelance ve proje bazlı çalışanların hayatına olan etkileri ile ilgili tablonun, çalışanların pandemi öncesinde sahip oldukları bu çalışma koşullarının güvencesiz zemininde şekillendiği söylenebilir. Pandemi öncesinde zaten esnek çalışma biçimlerinin bu çalışanları iş ve istihdam güvencesizliği ile korumasız ve güvencesiz bir hale getirdiği gerçek iken, pandemi yoksullaştırma ve tükenmişlik ile bu çalışanların çalışma hayatlarına, çalışanlar aleyhinde etkileri uzun bir süre devam edecek derin yaralar açmıştır (Misican, 2021, s. 5). Pandemi dönemi proje bazlı sivil toplum ve kamu çalışanlarına da freelance çalışmaya yakın bir çalışma deneyimi yaşatarak bu çalışanların prekarizasyonunu

arttırmıştır. Sosyal mesafe uygulamaları kapsamında ya tam zamanlı ya da hibrit bir model ile evden çalışmaya geçen proje bazlı çalışanlar, freelance çalışanlarda olduğu gibi pandemiyle birlikte daha çok çalışmaya, daha uzun mesailer yapmaya başlamış, sürekli ulaşılabilir ve dijitalleşmiş olmanın getirdiği mental ve duygusal yoğunluğa maruz kalmışlardır.

Pandemiyle birlikte evden çalışmaya geçiş ve her şeyin dijital alana taşınmış olması, bugün bile çalışma saatlerinin belirsizliğine, artan iş yüküne, ek mesailerin görünürlüklerini kaybetmesine neden olmuştur. Evden çalışmanın iş ve özel yaşam arasında denge kurulmasına katkı sağladığı düşünülmesine rağmen (Naktiyok, 2001, s. 52-60), özellikle çocuk sahibi olan çalışanlar bakım emeği ile birlikte iş ve kişisel yaşam arasında denge kurmakta daha fazla zorlandıklarını belirtmiştir. Pandemi toplumsal yeniden üretimin hayatın tam da merkezinde olduğunu ve ücretsiz emeğin kapitalist sistemin devamlılığındaki rolünün ne kadar önemli olduğunu göstermiştir (Kara, 2021, s. 94). Çalışma alanlarının eve taşındığı bu dönem, ücretli ve ücretsiz emek arasındaki sınırları bulanıklaştırmış, özellikle kadın freelance ve proje bazlı çalışanlar açısından toplumsal cinsiyet eşitsizliğini daha görünür kılmıştır. Elde edilen veriler freelance ve proje bazlı çalışanların çalışma deneyimlerinin, pozisyonlarının ya da gelirlerinin toplumsal cinsiyet rollerine ve eşitsizliğine dayalı bir ayrışma ile şekillendiğine dair bir bulgu sunmamış olsa da pandemi döneminin kadın çalışanlar açısından daha olumsuz bir şekilde deneyimlendiğini göstermiştir. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü pandemi döneminde de ücretsiz emeğin sorumluluğunu kadınlara yüklemiş, kadınların sınırsız mesai yapmasına neden olmuştur. Bu açıdan pandemi döneminin Türkiye'de sermayenin ve muhafazakâr aile ideolojisinin talepleri ile uyumlu bir şekilde kadınları güçsüzleştirdiği söylenebilmektedir (Ulutaş, 2021, s. 126).

Freelance çalışanlar için pandemi ile birlikte uzaktan çalışmanın standart bir çalışma modeline evrildiği görülmüştür. Proje bazlı sivil toplum ve kamu çalışanları pandemi döneminde her ne kadar evden çalışmanın işin hayatları üzerindeki tahakkümünü artırması, ücretli emekleri ile ücretsiz emekleri arasındaki sınırları ortadan kaldırması anlamında sorunlar yaşasa da evden çalışmanın hem kendi zamanlarını hem de iş hayatı ile bakım emeği alanlarını düzenlemeye fırsat vermesi ile bu çalışanlar evden çalışmayı talep eder bir hale gelmiş, hibrit çalışma ise yeni bir norma dönüştürülmüştür. Bu çalışanlar pandemi dönemiyle birlikte uzaktan çalışmayı ve tüm güvencesizliğine rağmen esnek çalışmayı normalleştirmiş, esnek çalışmanın bu çalışanlar açısından

“geleceğin çalışma biçimi” olarak görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır. Esnek çalışmaya yönelik böyle bir tavır alışın “yeni normal” söylemi üzerinden değerlendirildiğinde kapitalizmin çalışanların haklarının ihlalini meşrulaştırma ve çalışanları daha pasif hale getirme çabasının başarılı bir ürünü olduğu görülmektedir (Arslan, 2021, s. 149). Hem freelance hem de proje bazlı çalışmanın “işin geleceği” olarak nitelendirilmesi çalışanlar tarafından güvencesizliğin, gelecek belirsizliğinin ve işin çalışanların hayatındaki tahakkümün normalleştirilmesi olarak görülmelidir. Bu durum artık çalışanların tam zamanlı ve düzenli bir işe hayatları boyunca sahip olabilecekleri varsayımının geçerliliğini kaybettiğini ve günümüz kapitalizminin kültüründe belirsizliğin normal bir durum olarak kabul edilmeye devam ettiğini göstermektedir (Buğra ve Keyder, 2006, s. 16; Sennett, 2020, s. 32).

Özellikle proje bazlı sivil toplum ve kamu çalışanları belirli süreli iş sözleşmelerine dayanan, kısa süreli ve işin hayatın merkezinde olduğu bu çalışma biçimlerini sivil toplumun ya da “projecilik”in doğasına içkin olduğu şeklinde neoliberalizmin piyasa mantığına dayanan söylemleri ile meşrulaştırmaktadır. Kurum ve kuruluşlar neoliberal söylemlerin dili ile bu şekilde çalışanların güvencesizliğini görünmez kılarken esnek çalışma çalışanlar açısından özgürleşmeyi sağladığı iddiası ile pek çok bakımdan talep edilmekte, sömürüye maruz kaldıklarının farkında olan çalışanlar haklarını talep etme noktasında pasif kalmaktadırlar. Güvencesiz istihdam koşullarında yeniden üretim alanında çalışan bu maddi olmayan emek üreticileri açısından da esnek çalışma koşulları bir sorun iken çalışanlar tam da prekaryalaşmaya uyan şekilde işin hayatları üzerindeki tahakkümü altında öngörülebildikleri bir gelecekleri olmadan çalışmaya devam etmektedir. Birtakım asgari beklentileri ve hayalleri olan freelance ve proje bazlı çalışanlar, işin daha esnek ve çalışanların uzun vadeli planlar yapmasına müsaade etmeyen yapısı nedeniyle geleceklerine dair bir tahminde bulunamamaktadır.

KAYNAKÇA

Acar, T. (2019). Dönüşen sağlıkta “çalışmanın” halleri. İçinde A. Buğra (Ed.) *Sınıftan Sınıfa: Fabrika Dışında Çalışma Manzaraları* (ss. 149-178). İletişim Yayınları.

Akın, D. A. (2005). Takım kariyer modeli ile proje takımlarında kariyer geliştirme, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi, 0*(25), 1-18.

Aksoy, N. ve Torun, M. (2006). *Türkiye’de STK’ların sivilliği.* İçinde Sivil Toplum/Sivil Toplum Kuruluşlarına Tarihsel ve Kavramsal Bakış, III. Uluslararası STK’lar Kongresi, Çanakkale, Türkiye.

Akyüz, A.A. (2010). *Civic agency at work: Sense making and labour process of professionals in issue based non-governmental organizations in Turkey* [Doctoral Dissertation]. İstanbul Bilgi University.

Alp, S. (2009). Refah devleti düşüncesinin gelişimi ve bir liberal alternatif olarak üçüncü sektör, *Maliye Dergisi*, *0*(156), 265-279.

Amorim, H. (2018). Maddi olmayan emek teorileri: Marx’a dayanan eleştirel bir bakış. İçinde F. Sarı (Çev.). *Maddi Olmayan Emek Teorisi: Kuramsal Bir Eleştiri*. (ss. 69-96). Kor Kitap.

Koşar, A. (2018). *Maddi olmayan emek teorisi: Kuramsal bir eleştiri.* (Haz.). Kor Kitap.

Angelis, M. (2011). Hayek, Bentham ve küresel iş makinesi: Fraktal-Panoptikon’un ortaya çıkışı. İçinde Dinersetin A.C. ve Neary, M. (Der.) ve Ö. Yalçın (Çev.). *Emek Tartışması Kapitalist İşin Teorisi ve Gerçekliğine Dair Bir İnceleme* (ss. 161-198). Otonom Yayıncılık.

Arat Koç, S. (2021). Dünyayı sırtında taşıyanlar, çıplak(laşan) kral(lıklar) ve daha iyi bir dünyanın olasılığı: Pandemi döneminde toplumsal yeniden üretim odaklı gözlemler ve vizyonlar, *Praksis Dört Aylık Sosyal Bilimler Dergisi, 0*(57), 9-35.

Arslan, A. (2021). Coronoyla bir “işimiz var mı?” Pandemi ve sonrasında çalışma. İçinde A.Y. Göymen (Ed.) *En Uzak Sahilin Kıyısında: Yeni Bir Yaşam Kurabilir miyiz?* (ss. 136-161.). Habitus Yayınları.

Aslan, S. (2010). Türkiye'de sivil toplum. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,* 9(31), 260-283.

Aykaç, A. (2022, 21 Nisan). Ekonomi ve devlet baskısı kıskacında sivil toplum kuruluşları. *Gazete Duvar.* https://www.gazeteduvar.com.tr/ekonomi-ve-devlet-baskisi-kiskacinda-sivil-toplum-kuruluslari-makale-1561464

Başaran, F. (2010). *İletişim teknolojileri: Toplumsal gelişme, yayılmanın ekonomi politiği.* Ütopya Yayınları.

Bell, D. (1973). *The coming of post industrial society, aventure in social forecasting.* Basic Books.

Brzezinski, Z. (1970). *Between two ages: America’s role in the technetronic era.* Viking Press.

Buğra, A. (2019). Giriş. İçinde A. Buğra (Ed.) *Sınıftan Sınıfa: Fabrika Dışında Çalışma Manzaraları.* (ss. 7-30). İletişim Yayınları.

Buğra, A. ve Keyder, Ç. (2006). *Sosyal politika yazıları (*B. Y. Çakar & U. B. Balaban, Çev.). İletişim Yayınları.

Büyükbayrak, B. (2022). Kadrolu personelin oranı son 10 Yılda %78’ten %60’a düştü. https://www.dogrulukpayi.com/bulten/kadrolu-personelin-orani-son-10-yilda-78-ten-60-a-dustu adresinden 5 Kasım 2022 tarihinde alınmıştır.

Chul Han, B. (2015). *Yorgunluk toplumu (*S. Karlıtekin, Çev.). Açılım Kitap.

Çakır, M. (2018). Bilgi toplumu kuramları ve prekarya tartışmaları. İçinde M. Çakır (Ed.) *Bilgi Toplumu Tartışmaları.* (ss.19-114). Pales Yayınları.

Çelik, C. (2017). Sınıf Deneyimi Olarak Güvencesizlik: Antalya Turizm İşçileri Örneği. İçinde P. Bedirhanoğlu, Ö. Çelik & H. Mıhcı (Der.) *Finansallaşma Kıskacında Türkiye'de Devlet, Sermaye Birikimi ve Emek.* (ss. 221-248). NotaBene Yayınları.

Çiftçi, C. (2010-2012). Sivil Toplum: Kökenler, örgütlenme ve çalışma yaklaşımları (Kamu personeli için), Türkiye'nin az gelişmiş bölgelerindeki kadın ve kadın STK'larının güçlendirilmesi projesi, 4-36.

Çoban, S. (2016). Çalışmanın yeni biçimlerini okumak: Çalışma deneyimi olmayan üniversite mezunlarına yönelik kariyer sitelerindeki ilanlar. *Journal of Economy Culture and Society, 0*(53), 327-355.

Demiral, S. (2021). Çevrimiçi kalma zorunluluğumuz, *Teorik BAKIŞ 4 Aylık Toplumbilim Dergisi, 0*(14), 185-206.

Demirkaya, H. ve Berzah, M. (2006). *Türkiye'de STK'ların sivilliği, stratejik yönetim ve manipülasyon aracı olarak sivil toplum kuruluşları.* İçinde Sivil Toplum/Sivil Toplum Kuruluşlarına Tarihsel ve Kavramsal Bakış, III. Uluslararası STK'lar Kongresi, Çanakkale, Türkiye.

Depelteau, F. ve Powell, C. (2015). *İlişkisel sosyoloji ontolojik ve teorik yönelimler.* (G. Çeğin & A. Esgin, Haz.). Phoenix Yayınevi.

Ersöz, B. (2021). Covid-19 sürecinde enformel sektör ve yaratıcı emek: Müzisyenler üzerine bir değerlendirme. İçinde Ö. Demir (Ed.) *Covid-19 ve Sosyal Politika: Pandemi Sürecinde Yaşanan Sosyo-Politik Sorunlar.* (ss. 163-196). Ekin Yayınevi.

Gözübüyüktamer, M. (2010). Tarihsel süreçte sivil toplum, *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 27(1), 89-105.

Grabher, G. (2002). The project ecology of advertising: tasks, talents and teams. *Regional Studies,* 36(3), 245-262.

Gülaşık, Ö. (2011). *İnternetin kamusal alan niteliği üzerine bir araştırma: Ankara'daki üniversite öğrencilerinin internet kullanımı* [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.

Hardt, M. ve Negri A. (2011). *Çokluk: İmparatorluk çağında savaş ve demokrasi* (B. Yıldırım, Çev.). Ayrıntı Yayınları.

Hardt, M. ve Negri A. (2018). *İmparatorluk* (A. Yılmaz, Çev.). Ayrıntı Yayınları.

Harvey, D. (2015). *Neoliberalizmin kısa tarihi* (A. Onacak, Çev.). Sel Yayıncılık.

Huws, U. (2018). *Küresel dijital ekonomide emek* (C. Şenesen, Çev.). Yordam Kitap.

Işıklı, E. (2019). Ofis çalışanlarının yalnızlığı. İçinde A. Buğra (Ed.) *Sınıftan Sınıfa: Fabrika Dışında Çalışma Manzaraları.* (ss. 181-208). İletişim Yayınları.

ILO (1996). Home work convention. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322 adresinden 28 Haziran 2023 tarihinde alınmıştır.

İlyas, Ö. (2022). *Freelance emek: ofissiz çalışmanın sınıfsallığı.* İletişim Yayınları.

Kan, E. (2022). Bakım odaklı iş yerleri: Sivil toplum ve sosyal girişimciler için bir rehber, Resistre AB Ufuk 2020 Programı, 2-59.

Kap, D. (2021, 24 Mayıs). Türkiye'de sivil toplum çalışanı olmak (1) düzenleme, örgütlenme ve dayanışma ihtiyacı! *Sivil Sayfalar.* https://www.sivilsayfalar.org/2021/05/24/turkiyede-sivil-toplum-calisani-olmak-1-duzenleme-orgutlenme-ve-dayanisma-ihtiyaci/

Kap, D. (2021, 26 Mayıs). Sivil toplum çalışanlarının gönüllü fedakarlıkları ile hakları arasında gerilim var, *Sivil Sayfalar.* https://www.sivilsayfalar.org/2021/05/26/sivil-toplum-calisanlarinin-gonullu-fedakarliklari-ile-haklari-arasinda-gerilim-var/

Kap, D. (2021, 27 Temmuz). Türkiye'de sivil toplum çalışanı olmak (4) "Sivil alana özgü bir profesyonelleşme olmalı mı?", *Sivil Sayfalar.* https://www.sivilsayfalar.org/2021/07/27/turkiyede-sivil-toplum-calisani-olmak-4-sivil-alana-ozgu-bir-profesyonellesme-olmali-mi/

Kara, H. (2021). Toplumsal(ın) yeniden üretim krizinde mekân-zamansal sınırlar, geçişler ve yanıtlar: Güvencesizleşme, bekleme ve genç emeği, *Praksis Dört Aylık Sosyal Bilimler Dergisi, 0*(57), 91-117.

Kara, M. (2006). *STK'larla hükümet arasındaki ortaklık anlaşmaları toplumsal akitler*. İçinde Sivil Toplum/Sivil Toplum Kuruluşlarına Tarihsel ve Kavramsal Bakış, III. Uluslararası STK'lar Kongresi, Çanakkale, Türkiye.

Kariyer.net. (2020). Koronavirüs ve iş hayatı http://cdn1.kariyer.net/website/mailing/HR_Pulse_Koronavirus_ve_Is_Hayati.pdf adresinden 28 Haziran 2023 tarihinde alınmıştır.

Keyman, F. (2004). Sivil toplum, sivil toplum kuruluşları ve Türkiye, (A. Karamani, Haz.). *Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları, 0*(4). 1-20.

Keyman, F. E, (2006). *Türkiye'de sivil toplumun serüveni: İmkânsızlıklar içinde bir vaha,* Sivil Toplum Geliştirme Merkezi.

Koloğlugil, S. (2019). Freelance çalışma, start-up girişimcilik ve işin geleceği: kurumsalcı bir yaklaşım, *Yıldız Social Science Review, 5*(2), 237-246.

Koşar, A. (2017). *Negri, sınıf ve çokluk: Postmodern özne arayışının eleştirisi*. Kor Kitap.

Koşar, A. (2018). Maddi Olmayan Emeği Sahada Aramak, İçinde A. Koşar (Haz.) *Maddi Olmayan Emek Teorisi Kuramsal Bir Eleştiri.* (ss. 115-136). Kor Kitap.

Koşar, A. (2023). Profesyonel mesleklerin serbest düşüşü, *Teori ve Eylem Üç Aylık Sosyalist Teori ve Politika Dergisi, 0*(59), 98-117.

Kurt, S. ve Taş, H.Y. (2015). Sivil toplum örgütlerinde profesyonel ve gönüllü çalışma ilişkileri: tehditler ve fırsatlar, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 4*(8), 199-214.

Lazzarato, M. (1996). Immaterial labour. Radical thought in Italy: a potential politics, İçinde P. Virno & M. Hardt (Ed.). *Theory Out of Bounds.* (ss. 133-146). University of Minnesota Press.

Leonard, S. ve Fraser, N. (2021). Kapitalizmin bakım krizi (A. Y. Göymen, Çev.). *Praksis Dört Aylık Sosyal Bilimler Dergisi, 0*(57), 191-199.

Marx, K. (1959). *Economic and philosophic manuscripts of 1844.* (M. Milliga, Trans.). Progress Publishers.

Marx, K. (1998). *Artı-değer teorileri: Birinci kitap* (Y. Fincancı, Çev.). Sol Yayınları.

Marx, K. (1999). *Artı-değer teorileri: İkinci kitap* (Y. Fincancı, Çev.). Sol Yayınları.

Meda, D. (2018). *Emek kaybolma yolunda bir değer mi?* (I. Ergüden, Çev.). İletişim Yayınları.

Mills, C. W. (2007). *Toplumbilimsel düşün* (Ü. Oskay, Çev.). Der Yayınları.

Misican, D. (2021). Pandemi sürecinde çalışma kavramının değişen anlamı. İçinde Ö. Demir (Ed.) *Covid-19 ve Sosyal Politika: Pandemi Sürecinde Yaşanan Sosyo-Politik Sorunlar.* (ss. 1-51). Ekin Yayınevi.

Munck, R. (2013). The precariat: A view from the south, *Third World Quarterly, 34*(5), 747-762.

Naktiyok, A. (2001). Yer ve zaman kavramından bağımsız çalışma: Bireysel etkileri üzerine bir uygulama, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, 16*(2), 49-60.

Nalbantoğlu, H. Ü., Acar, G. C., ve Kodalak, C. M. (2007). ODTÜ-Teknokent örneğinde esnek üretimin ortaya çıkardığı çalışma kültürü, Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma Grubu.

Özalp, B. (2020). Beyaz yakalılar bir prekaryalaşma sürecinde mi?, *İşletme Araştırmaları Dergisi, 12*(4), 4396-4412.

Özalp, S. (2011). Peter Ferdinand Drucker'ın yönetsel açıdan değerlendirilmesi, *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi, 3*(2), 155-168.

Sayers, S. (2018). Emek kavramı: Marx ve eleştirmenleri, İçinde A. Koşar (Haz.) *Maddi Olmayan Emek Teorisi Kuramsal Bir Eleştiri.* (ss. 23-52). Kor Kitap.

Sennett, R. (2017). *Yeni kapitalizm kültürü (*A. Onacak, Çev.). Ayrıntı Yayınları.

Sennett, R. (2020). *Karakter aşınması* (B. Yıldırım, Çev.). Ayrıntı Yayınları.

Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü (2022). Derneklerin faaliyet alanlarına göre dağılımı. https://www.siviltoplum.gov.tr/derneklerin-faaliyet-alanlarina-gore-dagilimi adresinden 5 Kasım 2022 tarihinde alınmıştır.

Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü (2022). İllere göre derneklerdeki çalışan sayıları. https://www.siviltoplum.gov.tr/illere-gore-derneklerdeki-calisan-sayilari adresinden 5 Kasım 2022 tarihinde alınmıştır.

Standing, G. (2011). *The Precariat: New dangerous class*. Bloomsbury Publishing.

Standing, G. (2014). *Prekarya: Yeni tehlikeli sınıf,* (E. Bulut, Çev.). İletişim Yayınları.

Storey, J., Salaman, G., ve Platman, K. (2005). Living with enterprise in an enterprise economy: Freelance and contract workers in the media. *Human Relations, 58*(8), 1033-1054.

Şaylan, G. (2003). *Değişim, küreselleşme ve devletin yeni İşlevi.* İmge Kitabevi.

Şenkal, A. (2015). *Bilgi Ekonomisi ve emek.* Umuttepe Yayınları.

Taşkıran, T. (2022). *Dijitalleşen ekonominin siyah kuğusu Covid-19 pandemisi süreci*. Yüzleşme Kitap.

Terzi, E. ve Boylu, Y. (2019). Türkiye'de ve Dünya'da tersine mentorluk: Kuşaklar bazında farklılaşan iş değerleri ve gençlerin işten ayrılma niyeti açısından bir inceleme, *İşletme Araştırmaları Dergisi, 11*(4), 3283-3322.

Toffler, A. (1992). *Yeni güçler yeni şoklar* (B. Çorakçı, Çev.). Altın Kitaplar.

Tüketici Postası (2018, 19 Kasım). 8,5 milyon freelance çalışan nasıl emekli olacak? https://www.tuketicipostasi.com/8-5-milyon-freelance-calisan-nasil-emekli-olacak/3506/ adresinden 5 Kasım 2022 tarihinde alınmıştır.

Uca, O. (2016). *Türkiye'de orta sınıfın fotoğrafı: Akışlar ve ilişkiler maddi olmayan emeğe sahanın eleştirisi.* NotaBene Yayınları.

Ulutaş, Ç. (2021). İşyerine dönüşen evler: Toplumsal yeniden üretim bağlamında evden çalışma, *Praksis Dört Aylık Sosyal Bilimler Dergisi, 0*(57), 117-131.

Wright, S. (2018). Gerçeklik kontrolü: Maddi olmayan bir dünyada mı yaşıyoruz? İçinde A. Koşar (Haz.) *Maddi Olmayan Emek Teorisi: Kuramsal Bir Eleştiri*. (ss. 53-68). Kor Kitap.

Yaman, M. (2023). *Yaşamı üretmek bütüncül bir feminist teoriye doğru.* Dipnot Yayınları.

Yasım, Y. K. (2021). Pandeminin çalışanların sosyal güvenliğine etkisi, İçinde Ö. Demir (Ed.) *Covid-19 ve Sosyal Politika: Pandemi Sürecinde Yaşanan Sosyo-Politik Sorunlar*. (ss. 197-221). Ekin Yayınevi.

Yıldırım, M. (2003). Sivil toplum ve devlet, *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, 27*(2), 226-242.

Yıldırımalp, S. (2021). Türkiye'de sivil toplum kuruluşlarının dijital dönüşümü: Mevcut durum ve engeller, *Sakarya İktisat Dergisi*, *10*(4), 404-422.

Yıldız, S. (2022). Dijital reklamcılık uygulamacıları olarak freelance çalışanlar üzerine bir araştırma. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, 0*(58), 97-122.

Yorgun, S. (2020). The effect of the Covid-19 pandemic on social policies, İçinde D. Demirbaş, V. Bozkurt ve S. Yorgun (Ed.) The COVID-19 Pandemic and Its Economic, Social and Political Impacts (ss. 71-86). Istanbul University Press.

Yumuşak, H. (2015), "21. yüzyıl Türkiye'sinde sivil toplumun dünü, bugünü, yarını, *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives, 3*(2), 23–28.

Yurtsever, H. (2016). *Orta sınıf efsanesi.* Yordam Kitap.

EK 1. ORİJİNALLİK RAPORU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORİJİNALLİK RAPORU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 28/07/2023

Tez Başlığı: İstihdamın Dönüşümü ve Yeni Emek Gücü: Proje Bazlı ve Freelance Çalışanlar

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 220 sayfalık kısmına ilişkin, 28/07/2023 tarihinde tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 6 'dır.

Uygulanan filtrelemeler:

1- ☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
2- ☒ Kaynakça hariç
3- ☐ Alıntılar hariç
4- ☒ Alıntılar dâhil
5- ☒ 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza
28/07/2023

Adı Soyadı:	Beril GÜNAY
Öğrenci No:	N19133129
Anabilim Dalı:	SOSYOLOJİ
Programı:	SOSYOLOJİ

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

(Doç. Dr. Selda TAŞDEMİR AFŞAR)

HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
MASTER'S THESIS ORIGINALITY REPORT

HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
SOCIOLOGY DEPARTMENT

Date: 28/07/2023

Thesis Title : Transformation of Employment, and New Labor Force: Project-Based and Freelance Employees

According to the originality report obtained by my thesis advisor by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options checked below on 28/07/2023 for the total of 220 pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled as above, the similarity index of my thesis is 6 %.

Filtering options applied:

1. ☒ Approval and Decleration sections excluded
2. ☒ Bibliography/Works Cited excluded
3. ☐ Quotes excluded
4. ☒ Quotes included
5. ☒ Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Social Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Date and Signature
28/07/2023

Name Surname:	Beril GÜNAY
Student No:	N19133129
Department:	SOCIOLOGY
Program:	SOCIOLOGY

ADVISOR APPROVAL

APPROVED.

(Assoc. Prof. Dr. Selda TAŞDEMİR AFŞAR)

EK 2. ETİK KOMİSYON İZNİ

Tarih: 21/12/2022 16:31
Sayı: E-35853172-300-00002580526
00002580526

T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük

Sayı : E-35853172-300-00002580526 21.12.2022
Konu : Beril GÜNAY Hk. (Etik Komisyon İzni)

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 05.12.2022 tarihli ve E-12908312-300-00002551790 sayılı yazınız.

Enstitünüz Sosyoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden **Beril GÜNAY'ın Doç. Dr. Selda TAŞDEMİR AFŞAR** danışmanlığında hazırladığı **"Standart İstihdamın Dönüşümü ve Yeni Emek Gücü: Proje Bazlı ve Freelance Çalışanlar"** başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **13 Aralık 2022** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Vural GÖKMEN
Rektör Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 1F39A505-8EC6-4C12-AD43-8CC9323F913C Belge Doğrulama Adresi: https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys

Adres: Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara
E-posta:yazimd@hacettepe.edu.tr İnternet Adresi: www.hacettepe.edu.tr Elektronik Ağ: www.hacettepe.edu.tr
Telefon: 0 (312) 305 3001-3002 Faks:0 (312) 311 9992
Kep: hacettepeuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Duygu Didem İLERİ
Bilgisayar İşletmeni
Telefon: .

EK 3. GÖRÜŞME FORMU

"STANDART İSTİHDAMIN DÖNÜŞÜMÜ VE YENİ EMEK GÜCÜ: PROJE BAZLI VE FREELANCE ÇALIŞANLAR" YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME YÖNERGESİ

BÖLÜM 1: BİREYSEL ÖZELLİKLER

Öncelikle sizi tanımak isterim. Kendinizden bahsedebilir misiniz?

- Yaş, cinsiyet kimliği, doğum yeri, medeni durum, çocuk sayısı (varsa yaşları), etnik mensubiyet, ikamet edilen il
- Eğitim durumuna ilişkin bilgi (Eğitim durumu, mezun olunan okul, mezun olunan yıl, mezun olunan bölüm/alan)
- Hane halkına ilişkin bilgi (Evi kiminle/kimlerle paylaşıyor? Hane halkındaki kişilerin yaş, cinsiyet kimliği, eğitim durumu, çalışma durumu)
- Gelir durumuna ilişkin bilgi (Gelir miktarı ve kaynağı)

BÖLÜM 2: ÇALIŞMA DENEYİMİ

Çalışma deneyimlerinizden bahsedebilir misiniz?

- Önceki çalışma deneyimine ilişkin bilgi (Çalışılan sektör, çalışma süresi, çalışma koşulları, işi nasıl bulduğu, işten ayrılma durumu)
- Güncel çalışma deneyimine ilişkin bilgi
    - Mesleği, nerede çalıştığı,
    - Hangi pozisyonda/uzmanlık alanında çalıştığı,
    - Çalışma süresi/ çalışma koşulları,
    - Çalışma saatleri,
    - Maaş/ücret,
    - Özlük hakları (ücretli izin ve diğer izinler (mazeret, hastalık vb.), yıllık izin, doğum izni/süt izni, iş sözleşmesi, sosyal güvenlik, sendika üyeliği, siyasi parti üyeliği, grev/toplu eylem ve hareket, başka iş ve hizmette bulunma, ek mesai, harcırah, sosyal yardım)
- İş bulma deneyimine ilişkin bilgi (Hangi yollarla ve araçlarla iş bulduğu, işe alım süreci, iş görüşmesi deneyimi)

BÖLÜM 3: ÇALIŞMAYA, PROJE BAZLI YA DA FREELANCE ÇALIŞMAYA BAKIŞ

Yaptığınız işi nasıl değerlendiriyorsunuz?

- Emeği nasıl tanımladığı (Sizce emek nedir?)
- Çalışmayı ve işi nasıl tanımladığı (Çalışma ve iş sizin için ne ifade ediyor?)
- Esnek çalışmayı nasıl tanımladığı (Sizce esnek çalışma nedir? Sizin için ne ifade ediyor?)
- Proje bazlı çalışmayı ya da freelance çalışmayı nasıl tanımladığı (Proje bazlı çalışma sizin için ne ifade ediyor?)
- Proje bazlı çalışmayı ya da freelance çalışmayı neden tercih ettiği
    - Proje bazlı çalışma sizin için bir tercih mi yoksa zorunluluk mu?
    - Proje bazlı çalışmanın arkasındaki motivasyon nedir?
- Beceri ve yetkinliklerini nasıl değerlendirdiği
    - Pozisyon ve/veya uzmanlık alanı ile iş bulma ve mesleği sürdürme ilişkisini nasıl değerlendiriyor?
    - Hangi yetkinlik ve becerilere sahip?
    - Çalışma koşulları ile yetkinliği/uzmanlığı arasındaki ilişkiyi nasıl değerlendiriyor?
    - Sahip olduğu yetkinlik ve becerileri yeterli görüyor mu?

- Çalışma koşullarını nasıl değerlendirdiği
    - Çalışma koşullarından memnun mu?
    - Hangilerini olumlu, hangilerini olumsuz görüyor?
    - Sıklıkla karşılaştığı sorunlar neler?
    - Hangi açıdan avantajlı ve dezavantajlı görüyor?
- Çalışma pratikleri
    - Görev tanımı, işin içeriği, sorumluluklar, işi nasıl yürüttüğü, beklentiler, ihtiyaçlar, beklentilerin ve ihtiyaçların karşılanıp karşılanmadığı, çalışma arkadaşları ve yöneticiler ile ilişkileri
- İşin sürdürülebilirliğinin nasıl sağlandığı
    - Özgeçmişini ve deneyimini nasıl değerlendirdiği,
    - Çalıştığı kuruma olan aidiyet duygusu,
    - Yaptığı işe olan motivasyonu,
    - İş ortamının uygunluğu,
    - Kariyer hedeflerine erişebilme imkânı, eğitim&programlar&gelişim fırsatları, iş ortamındaki iletişim

BÖLÜM 4: PROJE BAZLI YA DA FREELANCE ÇALIŞMANIN BİREYLER ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Yaptığınız işin yaşamınız üzerindeki etkisinden bahsedebilir misiniz?

- Yaptığı işi nasıl değerlendirdiği (Yaptığınız işi nasıl değerlendiriyorsunuz? Yaptığınız işin yaşamınızla olan uyumu hakkında ne düşünüyorsunuz? Yaptığınız işin kişisel ihtiyaçlarınızı (temel maddi ihtiyaçlar, sosyal ve kültürel ihtiyaçlar) karşılama durumu hakkında ne düşünüyorsunuz?)
- İş-yaşam dengesini nasıl tanımladığı (İş-yaşam dengesi sizin için ne ifade ediyor?)
- Bir çalışma gününü nasıl geçirdiği (Çalışmaya başladığı saat, çalışma rutini/düzeni, çalışma ilişkileri ve örüntüleri)

- İşin kişisel yaşama olan etkisi (Yaptığınız işin kişisel yaşamınızı etkilediğini düşünüyor musunuz? Nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sizce işiniz ve özel yaşamınız arasındaki dengeyi kurabiliyor musunuz?)
- Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma durumu (Hangi araçları, ne sıklıkta kullanmakta?)
- Sosyal yaşama katılımı (Spor, eğlence ve kültürel faaliyetlerden yararlanma, aile ve arkadaşlar ile hangi sıklıkta ve ne tür faaliyetler yaparak vakit geçirildiği, gönüllü faaliyetlerde bulunma)
- Dinlenme zamanı (Günün kaç saatini dinlenmek için ayırıyor? Dinlenme vaktini nasıl geçiriyor? – kişisel gelişim, hobiler, bakım vb.)

BÖLÜM 5: PROJE BAZLI YA DA FREELANCE ÇALIŞMANIN BUGÜNÜ VE GELECEĞİ

Yaptığınız işi pandemi öncesi ve sonrası olarak nasıl değerlendirirsiniz?

- Covid-19 pandemisinin çalışma hayatı üzerindeki etkisi (Pandeminin çalışma hayatınızı etkilediğini düşünüyor musunuz? Nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sizce neler değişti?)
- Dijitalleşmenin çalışma hayatı üzerindeki etkisi (Dijitalleşmenin çalışma hayatınızı etkilediğini düşünüyor musunuz? Nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sizce neler değişti?)
- Proje bazlı çalışmanın ya da freelance çalışmanın geleceği (Yaptığınız işin geleceği konusunda ne düşünüyorsunuz? Proje bazlı çalışmayı bir kariyer hedefi olarak görüyor mu?)
- Çalışanların geleceği (Gelecekte kendisi için nasıl bir hayat öngörüyor? Refah düzeyini nasıl görüyor? Gelecekten umutlu mu? Umutsuz mu? Neden?)

*Eklemek istediğiniz bir şey var mı? Var ise paylaşabilirsiniz.

Katılımınız için teşekkür ederim.

EK 4. AYDINLANMIŞ ONAM FORMU

"STANDART İSTİHDAMIN DÖNÜŞÜMÜ VE YENİ EMEK GÜCÜ: PROJE BAZLI VE FREELANCE ÇALIŞANLAR" YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME

AYDINLANMIŞ ONAM FORMU

Merhaba,

Ben, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Beril GÜNAY. Danışmanlığını Hacettepe Üniversitesi Sosyoloji Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Selda TAŞDEMİR AFŞAR'ın yürüttüğü yüksek lisans tezim kapsamında, yeni emek gücü içerisinde bilgi işçisi, uzman ve profesyoneller olarak ele alınan proje bazlı çalışanlardan oluşan hak temelli sivil toplum ve kamu kuruluşu çalışanları ile freelance (serbest) çalışanların, esnek çalışma türlerinden biri olan proje bazlı çalışmayı nasıl anlamlandırdıklarını ve deneyimlediklerini anlamaya çalışacak, proje bazlı çalışmanın bireylerin çalışma hayatlarına ve özel hayatlarına olan etkisini ve pandemi sürecinin bu çalışanların çalışma pratiklerini nasıl etkilediğini değerlendirmeye çalışacağım.

Amacım, sizlerin proje bazlı çalışmayı nasıl anlamlandırdığınız ve deneyimlediğiniz üzerinden çalışma koşullarınızı ve pratiklerinizi, bu çalışma biçiminin çalışma hayatınıza ve özel hayatınıza olan etkilerini değerlendirebilmek. Bu nedenle, sizlerin çalışma deneyimlerinizi, çalışmaya ve proje bazlı çalışmaya bakış açınızı, sahip olduğunuz hak ve sorumluluklarınızı ve bu haklardan yararlanma durumunuzu, çalışma yaşamınızdaki olumlu ya da olumsuz deneyimlerinizi, ihtiyaç ve beklentilerinizi, geleceğe yönelik planlarınızı derinlemesine anlamak istemekteyim. Paylaşacağınız her bir deneyimin öncelikle araştırmama ve Sosyoloji literatürüne, sonrasında ise sivil alana önemli katkıları olacağını düşünmekteyim. Görüşmemiz sırasında deneyimlerinizi ve görüşlerinizi paylaşmanız bu nedenle çok önemli.

Araştırmaya katılımınız tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Görüşme sırasında herhangi bir rahatsızlık hissettiğiniz takdirde hiçbir sebep belirtmeksizin araştırmadan ayrılabilir ya da istemediğiniz sorulara cevap vermeyebilirsiniz.

Görüşmede sorulacak soruların hiçbir doğru cevabı yoktur, sorular tamamen sizlerin deneyimlerini öğrenmeyi amaçlayan açık uçlu sorulardır. Araştırma kapsamında kimlik bilgileriniz istenmeyecek, adınız ve katılımınıza ilişkin bilgiler yayınlanmayacak ve kimseyle paylaşılmayacak olup, araştırma sonuçları **anonim** olarak kodlar ve/veya rumuzlar kullanılarak ele alınacaktır. Görüşme süresince söylediklerinizi kesinlikle **gizli** kalacak, paylaştığınız bilgiler yalnızca araştırma kapsamında kullanılacaktır. Bu bilgileri araştırmacının ve akademik danışmanın dışında herhangi birinin görmesi mümkün değildir.

Görüşmemiz **online** olarak gerçekleşecek ve sorulara vereceğiniz yanıtların uzunluğuna bağlı olarak **yaklaşık 1-1,5 saat** sürecektir. Araştırma için **Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu**'ndan gerekli izinler alınmıştır. Görüşme sırasında benimle paylaştığınız deneyimleriniz arasından herhangi bir konuyu atlamamak adına görüşmemizi kayıt altına almak istemekteyim. İzniniz dahilinde **görüntü ve ses kaydı** almanın görüşme sürecini benim açımdan kolaylaştıracağını belirtmek isterim. Görüşmeye gönüllü olarak katıldığınız ve kaydı kabul ettiğiniz için çok teşekkür ederim.

Çalışma ile ilgili herhangi bir sorunuz, görüş ya da öneriniz olursa, araştırmanın sonuçları ile ilgili bilgi almak isterseniz aşağıda yer alan iletişim bilgileri aracılığıyla bizlere ulaşabilirsiniz.

Yüksek Lisans Tez Öğrencisi

Beril Günay

Tel: 0506 442 85 24

E-mail: brlgunay95@gmail.com beril.gunay@hacettepe.edu.tr

İmza:

Akademik Danışman

Doç. Dr. Selda TAŞDEMİR AFŞAR

Tel : 0505 6494089

E-mail : selda.tasdemirafsar@hacettepe.edu.tr selda.afsar@gmail.com

Adres: Hacettepe Üniversitesi Sosyoloji Bölümü

İmza:

Gönüllü katılım formunu okudum. Görüşme, ses ve görüntü kaydı için onay aldım.		
Görüşme onayı ☐	Ses kaydı onayı ☐	Görüntü kaydı onayı ☐
Görüşmeci kodu		
Araştırmacı adı-soyadı		
Araştırmacı imzası		
Tarih		