

Status of Working Hours Based on Gender in Turkey***Türkiye’de Cinsiyetlere Göre Çalışma Sürelerinin Durumu**Mücella BURSAL^a, İsmail ŞENTÜRK^b^a Öğr. Gör., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Zara Ahmet Çuhadaroğlu Meslek Yüksekokulu, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü, mbursal7@gmail.com, 0000-0003-2744-355X^b Doç. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, ismailsenturk@yahoo.com, 0000-0001-7330-6690<https://doi.org/10.30711/utead.1213648>**MAKALE BİLGİSİ****Makale Geçmişi:**

Başvuru Tarihi: 2 Aralık 2022

Düzeltilme Tarihi: 6 Aralık 2022

Kabul Tarihi: 19 Aralık 2022

Anahtar Kelimeler:

Çalışma Süresi, İşgücü,

İstihdam,

Cinsiyet,

Türkiye

ÖZ

Bu çalışmada amaç, Türkiye’deki hanehalkı çalışanlarının cinsiyetlerine göre ortalama çalışma sürelerini belirleyerek yıllara ve bazı değişkenlere göre değişiminin nedenlerini incelemektir. Çalışmada kullanılan veriler, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yapılan Hanehalkı İşgücü Anketinin 2000 - 2018 yıllarına ait uygulamalarından elde edilmiş ve bu verilerin betimlenmesi için yıl ile cinsiyet değişkenlerine göre tablo ve grafikler oluşturulmuştur. Oluşturulan tablo ve grafik verileri önce genel grup için sonrasında ise bağımsız değişkenlere göre oluşturulan alt gruplar için karşılaştırılarak analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara bakıldığında genel olarak 2000 yılına kıyasla 2018 yılında haftalık ortalama çalışma sürelerinde 5,3 saatlik bir azalma olduğu tespit edilmiştir. 2000 ile 2018 arasındaki bu haftalık ortalama çalışma süresi değişimi cinsiyet bazında incelendiğinde ise azalma eğiliminin her iki cinsiyet grubunda ortak olmasına rağmen kadınlardaki düşmeye (3 saat) kıyasla, erkeklerde daha fazla düşme (5,2 saat) olduğu gözlenmiştir. Medeni durumlara göre cinsiyetler arası haftalık ortalama çalışma süresi farkları incelenirken, genel olarak bir azalma eğilimi görülmüştür. Cinsiyetler bazında eğitim seviyelerine göre haftalık ortalama çalışma süresi farkları incelendiğinde ise eğitim seviyesi arttıkça erkekler lehine olan farkın giderek daha da düştüğü gözlenmiştir. Yarı zamanlı çalışan erkekler ve kadınlarda haftalık ortalama çalışma süresi değerleri yaklaşık aynı kalırken, tam zamanlı çalışan erkeklerde yaklaşık 7 saat ve kadınlarda 4 saatlik düşmeler göstermiştir.

JEL Sınıflandırması: J08, J11, J80.**ARTICLE INFO****Article History:**

Received December, 2, 2022

Received in revised form December, 6, 2022

Accepted December, 19, 2022

Keywords:

Working Hours,

Labor Force,

Employment,

Gender,

Türkiye

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the average working hours of household workers in Turkey according to their gender, and to make a descriptive analysis of the causes of changes according to years and some variables. The data used in the study were obtained from the applications of the Household Labor Force Survey conducted by the Turkish Statistical Institute for the years 2000 - 2018, and tables and graphs were created according to the year and gender variables to describe these data. The created table and graphic data were analyzed first for the general group and then for the subgroups formed according to the independent variables, and discussed in the light of the relevant literature. When the results obtained from the research are examined, it has been determined that there is a decrease of 5.3 hours in average weekly working hours in 2018 compared to 2000 in general. When this weekly average working time change between 2000 and 2018 is analyzed on the basis of gender, it is observed that although the decreasing trend is common in both gender groups, it is observed that there is a higher decrease in men (5.2 hours) compared to the decrease in women (3 hours). When examining the average weekly working time differences between the sexes according to marital status, a decreasing trend was observed in general. When the differences in average weekly working hours according to education levels on the basis of genders are examined, it is observed that the difference in favor of men gradually decreases as the education level increases. While the average weekly working time values for part-time working men and women remained approximately the same, it decreased by approximately 7 hours for full-time working men and 4 hours for women.

JEL Classifications: J08, J11, J80.**1. GİRİŞ**

Zaman kavramı toplumsal hayatın tüm aşamalarında önem arz ettiği gibi çalışma hayatı açısından da oldukça önemlidir. Bu açıdan çalışma süreleri ekonomik ve sosyal hayatın değişimi ve yaşanan gelişmelere paralel olarak bir dönüşüm yaşamıştır. Bu yüzden çalışma süreleri işçi

işveren arasında hemen her dönem tartışma konularından biri haline gelmiştir. Çalışma süresi, kültürel gelişmelerin ve sosyal ilişkilerle birlikte geleneksel olarak belirlenmiş piyasa, teknolojik ve makroekonomik güçler, toplu pazarlıklar ve hükümet politikası gibi kurumlardan oluşan karmaşık bir yapı içinde belirlenmektedir. Son yıllarda sanayileşmiş ülkeler başta olmak üzere birçok

*Bu makale, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nde doktora öğrencisi olan 1. yazarın, 2. yazar danışmanlığında hazırladığı doktora tezi verileri kullanılarak hazırlanmıştır.

ülkede çalışma sürelerinde büyük bir dönüşüm yaşanmıştır. Ekonomik, teknolojik ve kültürel etkilerin birleşimi ile tetiklenen çalışma süresinin zamanla daha farklı ve değişken hale gelmekte olduğu söylenebilir. Bununla birlikte çalışma sürelerinde hem ülkeler arasında hem de ülke içerisinde endüstri, meslek, cinsiyet, ırk, aile türüne ve zaman dilimine göre önemli farklılıklar olduğu görülmektedir (Akgül, 2018; Aldan, 2020; Eraslan, 2012; Jann, 2008).

Hem çalışma süreleri ile ilgili beklentiler hem de erkeklerin ve kadınların istihdam biçimleri, çalışma süreleri ile ilgili tercihlerin ayrı ayrı tartışılmasını ve sonucunda değerlendirilmesini gerektirir. Erkekler ortalama olarak kadınlardan daha uzun süreler çalıştığı için çalışma sürelerindeki değişik tercihleri kadınlara göre daha farklı bir anlam kazanmaktadır. Bununla birlikte çalışma süresindeki tercihleri etkileyen faktörlerin her iki cinsiyet grubu için de oldukça farklı olabileceği görülmektedir (Stier ve Lewin-Epstein, 2010: 312).

Çalışmanın amacı, Türkiye’de kadın ve erkeklerin çalışmanın sürelerindeki değişimi ve bu değişimi etkileyen nedenleri tespit etmektir. Literatür incelendiğinde, çalışma süresinde cinsiyetler arasında önemli farklılıklar olduğu görülmektedir. Çalışma sürelerinin belirlenmesinde, hem sosyal normların hem de işgücü piyasası kurumlarının önemi, bireyler üzerinden ortalama çalışma sürelerini incelemenin aydınlatıcı olabileceğini düşündürmektedir. Bu yüzden Türkiye’deki kadın ve erkeklerin çalışma sürelerindeki verilerle incelenen çalışma önem arz etmektedir.

1.1. Genel Olarak Çalışma Süresi Kavramı

Çalışma süresi kavramı 4857 sayılı İş Kanunu’nda tanımlanmıştır. İş Kanununun 63. Maddesinde çalışma süresi “genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır” şeklinde ifade edilmiştir. Kanunu’nun 63. maddesine dayanılarak hazırlanan Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin 3. maddesinde ise çalışma süresi “Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanununun 66. maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 68. maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz” şeklinde tanımlanmıştır. İşçinin çalışmamasına rağmen çalışmaya hazır halde beklediği süreler de çalışma süresinden sayılmaktadır. Böylece çalışma süresinin sadece işçinin fiilen çalışmakta olduğu sürelerden oluşmadığı da ifade edilmektedir (İş Kanunu, 2003).

Hem İş Kanunu hem de söz konusu çalışma süresi yönetmeliğinden anlaşılacağı üzere çalışma süresi, işçinin fiilen çalışmak suretiyle iş başında geçen sürelerle birlikte (fiili çalışma süresi), çalışılmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan halleri de (farazi çalışma süresi) kapsamaktadır (İnci, 2019: 6). Günlük çalışma süresi belirlenirken fiili çalışma yapılmayan ancak

çalışılmış gibi sayılan farazi çalışma süreleri de İş Kanunu’nun 66. maddesinde sayılmıştır. Bunlar; yer altı ve su altında inişte ve çıkışta geçen süreler, çalıştırılmak üzere gönderilmekle yolda geçen süreler, toplu taşımalarda (hep birlikte götürülüp getirilmesi) yolda geçen süreler, işçinin işe hazır durumda beklemede geçirdiği süreler, işçinin işverence meşgul edilip asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler ve süt izinlerinde geçen sürelerdir.

Ayrıca İş Kanunu’na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nde “Ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, yirmi dört saat içinde kesintisiz on iki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir. 4857 sayılı İş Kanununun 69. maddesinin son fıkrası hükmü saklıdır.” şeklinde bir tanıma yer verilmiştir. Çalışma süresi kavramı ve “iş süresi” kavramının eş anlamlı kavramlar olarak kullanıldığı da görülmektedir. Ancak iş süresi kavramı, işçinin çalışma süresindeki yükümlülüğünün sınırını çizerken çalışmanın karşılığını da değerlendirme olanağı tanımıştır (Erdut, 2002: 7).

1.2. Uluslararası Düzeyde Çalışma Süresi Kavramı

Uluslararası çalışma süresi kavramına bakıldığında uluslararası çalışma örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği (AB) Kapsamında Çalışma Sürelerinin ön plana çıktığı görülmektedir.

1.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Kapsamında Çalışma Süresi

ILO kurulmadan önce aslında tüm dünyadaki işçi sınıfının temel isteği, çalışma haftasının günde 8 saat olmak üzere haftada en fazla 48 saat olması yönündeydi. İşçiler için sekiz saatlik günlük çalışma süresi uygulamasının yaygınlaştırılması ve genelleştirilmesi, bu saatler dışındaki zamanlarda da işçi sınıfının pay almasını sağlayarak önceki reformlardan daha farklı olan bir reformu temsil ediyordu. İşçilerin çalışma süreleriyle ilgili genel olarak, onların sağlık ve mutluluğunu koruma ihtiyacı ön plana çıkarılarak fazla mesailerin hem ekonomik verimliliğe hem de işçilerin maddi ve manevi refahına zararları olduğu görülmüştür (ILO, 1958: 3).

Bazı araştırmacılara göre, çalışma saatleriyle ilgili uluslararası standartlar haksız rekabet olanaklarını sınırlamak için yararlı bir araç olabileceği yönündeydi. Dünya görüşünde bu eğiliminin bir yansıması olarak, sekiz saatlik bir iş günü ve 48 saatlik çalışma haftasının benimsenmesi ILO’nun başlıca hedefleri arasındaydı. İmalat sektörü için “günde 8 saat ve haftada 48 saat” ilkesini belirleyen 1 no’ lu ilk ILO (Çalışma Saatleri (Sanayi)) Sözleşmesi, 1919 yılında kabul edilmiştir. Bu sözleşmenin hemen ardından, çok sayıda çalışma süresi Sözleşmesinin kabul edildiği görülmektedir. 1930 tarihli 30 no’ lu Çalışma Saatleri (Ticaret ve Bürolar) Sözleşmesi ile 48 saat olan çalışma haftasının ticaret ve ofislerdeki işçilere kadar genişletildiği görüldü. Dünyada hem ekonomik kriz hem de savaş olduğu bir zaman olan 1935’te 47 no’ lu Kırk Saatlik Çalışma Haftası Sözleşmesi

kabul edilerek, haftalık çalışma süresi için 40 saatlik yeni bir standart oluşturdu. Haftada en az bir günlük dinlenme ilkesi, Haftalık dinlenme (Endüstri) Sözleşmesi, 1921 (No. 14) ve Haftalık Dinlenme (Ticaret ve Bürolar) Sözleşmesi, 1957 (No. 106) ile gündeme getirilmiştir. Bunu, gece mesai ve ücretli tatillerle ilgili sözleşmeler de takip etmiştir (Dinh vd., 2017: 1-2). ILO, işçi sağlığı ve güvenliğinin hem asgari şartlarını belirlemiş hem de, çalışma süresinin düzenlenmesi konusuna da önem vererek bununla ilgili birçok sözleşmeyi hayata geçirmiştir.

Çalışma süreleri, ticaret ve büro işlerinde çalışma sürelerine ilişkin 30 sayılı sözleşmenin 2. maddesinde amacı bakımından tanımlanmıştır. Bu sözleşmenin ilgili maddesine göre çalışma süresi, işçinin işverenin emrinde geçirdiği süre iken, işverenin emrinde olmadığı ara dinlenmeleri bu süre kapsamında saymamaktadır. Buradan da anlaşılıyor ki ILO çalışma süresini, bağlılık kavramı etrafında tanımlamıştır. Buna göre işçinin iş görme edimini gerçekleştirmek amacıyla işverenin emrine girdiği andan fiili olarak çalışmaya bile çıktığı ana kadar geçen süreleri de çalışma süresinden saymaktadır (Astarlı, 2008: 4).

1.2.2. Avrupa Birliği (AB) Kapsamında Çalışma Süreleri

Çalışma süreleri işçinin sağlığını ve iş güvenliğini doğrudan ilgilendirdiği için tüm çalışanları kapsamina almaya çalışan 2003/88 sayılı AB Çalışma Süresi Yönergesi, çalışma süresini yönergenin 2. maddesinde tanımlamaktadır. Yönergenin amacı, çalışanların çalışma süreleri belirlenirken sağlık ve güvenlik önlemlerinin gözden geçirilmesidir. Çalışmalara bakıldığında, uzun çalışma saatleri ve yetersiz dinlenme sürelerinin çalışanların hem kaza oranlarını hem de stres ve yorgunluk gibi sağlık sorunlarını artırdığı yönündedir.

Avrupa Adalet Divanı, yönergenin çalışma ve dinlenme süreleri, yıllık ücretli izin gibi konularda yapılan düzenlemelerin çalışanların yararına olması gerektiğini belirtmiştir. Benzer şekilde çalışma süresine ilişkin Avrupa Komisyonu raporunda yer verilen Temel Haklar Şartı'nın 31(2) maddesine göre: *"Her çalışan; azami çalışma saatlerinin sınırlandırılması, günlük ve haftalık dinlenme süresi ve yıllık ücretli izin süresi hakkına sahiptir."* şeklinde belirtilmiştir.

Çalışma süresi yönergesi, AB üye devletleri için ortak bir asgari koşul belirlemiştir. Bu koşullar *"Çalışma süresi (fazla mesailer dâhil haftada ortalama 48 saati aşmayacak şekilde), asgari günlük ve haftalık dinlenme süreleri (en az birbirini izleyen 11 saatlik günlük dinlenme ve 35 saat kesintisiz haftalık dinlenme), ücretli yıllık izin (yılıda en az 4 hafta), gece çalışanlar için ek koruma önlemleri"* olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte yönergede çalışma sürelerinde esneklik sağlayan uygulamalara ve asgari dinlenme süresinin ertelenmesine olanak tanıyan uygulamalara da rastlanmaktadır. Yönergede bireysel çekilme hakkı anlaşması (opt-out) kuralı geçerlidir. Bu kurala göre, çalışanlar, bireysel

tercihlerine göre, haftalık 48 saat limitini aşan sürelerde de çalışmayı tercih edebilme hakkına sahiptir. Ayrıca toplu sözleşmelerle de çalışma sürelerine esneklikler getirilebildiği söylenebilir (Avrupa Çalışma Süresi Yönergesi, 2003).

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Çalışma sürelerine ilişkin literatür incelendiğinde yerli ve yabancı pek çok çalışmaya rastlandığı görülmektedir.

Yaş, medeni durum ve çalışma süreleri ile ilgili çalışmalara bakıldığında, Beckmannshagena ve Schröderb (2020) araştırmalarında, yaş ilerledikçe istenilen çalışma saatlerinin azaldığı, bu sürelerin kadın çalışanlar ve çocuklu kadın çalışanlar için daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca diğer hanehalkı üyelerinin bakımını yapması gereken kadın çalışanların daha az çalışmak istemekte olduğu görülmektedir. Evli olan erkek çalışanlarda ise eşleri çalışıyorsa, daha fazla çalışmak isterken, kadın çalışanlarda için tam tersi bir durumun geçerli olduğu görülmüştür. 2008 yılından itibaren 16 ile 60 yaş arasındaki kadın ve erkeklerin ne kadar süre ile çalışmak istediklerini araştıran Avrupa çalışma koşulları araştırmasında ise çalışma sürelerinde farklı sonuçlar görülmüştür. 2015 yılı verilerine göre erkekler kariyerlerinin en üst noktasında haftada 41 saat yerine 38 saat çalışmak istediklerini, kadınların ise, ebeveyn olmadan önce, haftada yaklaşık 35 saat çalışmak istemekte iken çocuk olduktan ve aile sorumluluğu aldıktan sonra çalışmak istedikleri saatin yaklaşık olarak 30 saate düştüğü görülmektedir (Dolton, 2017). Benzer şekilde Stier ve Lewin-Epstein (2010) çalışmasında, kadınların hanehalkı sorumluluğunu almakla birlikte çocuk bakımı için de çalışma saatlerinde bir azalmayı tercih etmelerinin beklenebildiği sonucuna ulaşmıştır. Özellikle evli kadınların maaşlarının bir kısmından daha kısa bir iş günü karşılığında vazgeçmede erkeklere göre daha istekli olabildiği görülmüştür. Erkeklerin, ortalama olarak çalışma haftalarında daha uzun süre çalıştığından dolayı yıl boyunca çalışma olasılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Rones vd., 1997).

Eğitim ve çalışma süresi arasında ilişki olduğunu tespit eden çalışmalar da mevcuttur. Coleman ve Pencavel (1993) çalışmalarında, ortalama iyi eğitim almış bir kadın işçinin, işgücü piyasasında daha fazla süre ile çalışma eğiliminde olduğunu buna rağmen ortalama daha az eğitimli bir kadın işçinin daha az süre ile çalışmakta olduğunu ifade etmişlerdir.

Son yıllarda yapılan çalışmaların çalışma süresinde kısalma, esnek çalışma ve yarı zamanlı çalışmaya kaydığı söylenebilir. Sanayi devrimi sonrasındaki teknolojik gelişmelerin ve artan refah düzeyinin çalışma sürelerini giderek kısalttığı varsayılmaktadır. Çalışma haftası süresini kısaltma ve standartlaştırma çabaları, 20. yy'in ilk yarısında işgücü piyasası sorunlarının ön sıralarında yer almıştır. Bu durumun bir sonucu olarak, 1938 yılında Adil Çalışma Standartları Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanun çalışma haftası en fazla 44 saatle sınırlandırılmıştır

(Rones vd., 1997: 3). Bununla birlikte ekonomik durgunluk dönemlerinde de, çalışanların çalışma saatlerini azaltarak dolayısıyla işsizliğin azaltılması için çağrılar yapmakta olduğu görülmüştür. Ekonomistler ise büyüme araştırmalarında daha az süre ile çalışan işçilerin bu sürelerde daha üretken olduklarını ifade etmişlerdir (Pancavel, 2014).

Dünya genelinde farklı ülkelerde yapılan çalışmalarda çalışma saatlerinde genel olarak düşme eğilimi olduğu ama bazı bölgelerde önemli değişiklikler gözlemlendiği rapor edilmektedir. Bazı ülkelerde, insanlar diğer ülkelere göre yılda ortalama %70 daha fazla çalışmaktadır. Bu farklılıkların birçoğu, yarı zamanlı çalışmanın yaygınlığı ve kadınların işgücü piyasasına katılımlarındaki örüntülerin farklılıklardan kaynaklanmaktadır (Dolton, 2017). Örneğin, kadınlar erkeklere göre daha az saat çalışma eğiliminde olup ücretler açısından ise daha fazla saat esnekliğine sahiptir. Bu nedenle son 10 yılda gözlemlenen değişikliklerin bazılarının, kadınların işgücü piyasasına katılımının artmasından kaynaklanabildiği söylenebilir (Checciy, 2018). Son yıllarda işgücü piyasalarında da kurumsal düzenlemelerin daha esnek hale geldiği görülmektedir. Sendikaların gücünün azaldığı görülürken (Fitzenberger vd., 2011), yarı zamanlı çalışma ve tipik olmayan istihdam türleri daha yaygın hale gelmiştir (Beckmannshagen ve Schröderb, 2020). McMenamin (2007), vardiyalı çalışma ve esnek çalışma sistemlerinin önemine değinmiştir. Amerikalı bir çalışan için geleneksel çalışma programının, Pazartesi'den Cumaya kadar sabah 9 ile akşam 5 arası olduğu yönündedir. Ücretli ve maaşlı çalışanların yaklaşık üçte birinin birincil işlerinde başlangıç ve bitiş saatlerini değiştirebilen esnek programlarda çalışmakta olduğu; beşte birinin ise birincil işlerinde normal gündüz vardiyası dışında bir vardiyada çalışmakta olduğu ve biraz daha küçük bir oranın ise Cumartesi, Pazar veya her ikisinde çalıştığı görülmektedir. Bununla birlikte bir başka çalışma da ise, genellikle birçok ülkedeki çalışma saatleri seçiminde, işçi özerkliğinin çok az olduğu veya hiç olmadığı yönünde ifadeler yer vermiştir. Letonya, Macaristan, Slovakya, Yunanistan, Bulgaristan, Romanya, Portekiz ve Girit'te, insanların % 80'inden fazlasının şirketlerin çalışma süresini belirlediğini ve işçilerin bu sürelerde değişiklik yapma olasılığının çok az olduğunu veya hiç olmadığını söylemektedir (Dalton, 2017).

Dünya genelinde çalışma saatlerinin düştüğü, ancak önemli değişikliklerin olduğu yönünde de çalışmalar mevcuttur. Ayrıca, İş-yaşam dengesini sağlamak için çalışma saatlerinin azaltılmasında sürekli bir baskı mevcuttur. Çoğu ülkede çalışma saatleri son 50-100 yıldır düşmektedir. Bu eğilimin, değişen talep ve koşullar, emek-boş zaman değişimleri yerine tercihlerdeki değişimler, aktif baskı, işçi sendikaları, işyeri verimliliğini artıran teknolojik gelişmeler, maksimum çalışma saatleri mevzuatı getiren hükümetler ve kadın ve erkeklerin çalışma düzeninde demografik değişiklikler gibi sayısız potansiyel itici gücü olduğu yönünde ifadeler yer almaktadır (Dolton, 2017).

Wooden vd. (2009), rapor edilen iş ve yaşam memnuniyeti düzeylerine katkıda bulunmada, gerçekte çalışılan saatler ile çalışma süresi tercihleri arasındaki uyumsuzlukların oynadığı rolü belirlemek için Avustralya ulusal temsili panel anket verileri kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına bakıldığında, çalışılan saat sayısı tercihlerle tutarlı olduğunda, ne kendi kendine bildirilen iş tatmini ne de kendi kendine bildirilen yaşam doyumu puanlarının çalışılan olağan saat sayısına göre çok fazla değişmediği yönündedir. Buna rağmen, hem nispeten kısa saatlerde hem de uzun saatlerde istihdam genellikle eksik istihdam ve aşırı istihdam ile ilişkilidir. Bu durumlarda çalışanların diğer çalışanlardan daha az memnun olduğu yönündedir.

Çalışma sürelerinde kısaltmaya yönelik Dünya genelinde yapılan vurgularla birlikte uzun çalışma saatlerinin nedenlerine ve sakıncalarına dair incelemelerde son yıllarda arttığı söylenebilir. Bu çalışmalarda, nispeten düşük standartta bir yaşamın veya kişi başına düşen GSMH'nin düşük olmasının, yüksek işsizlik oranlarının uzun çalışma saatleri talebini artıracak yönündeki beklentisidir. Bu nedenle, çalışma saatleri tercihin, yaşam boyunca değişebilir olduğu ve ülkelerde ortalama olarak farklılık göstereceği söylenebilir (Stier ve Lewin-Epstein, 2010: 307). Uzun çalışma saatleri ile ilgili yapılan araştırmalarda haftalık ve günlük uzun çalışma saatlerinin mutlaka yüksek çıktı vermediği yönündedir. Uzun çalışma süreleri işyerindeki çalışanlar üzerinde uzun süre yorgunluk ve stres yaşatmaktadır. Bu durumun üretkenliği azaltırken aynı zamanda işverene maliyet yükleyen hata, kaza ve hastalık olasılığını da artırmakta olduğu söylenebilir (Pancavel, 2014). Benzer bir çalışmada ise, Sparks vd. (1997), fazla çalışmanın, evlilik, ebeveynlik, bakıcılık, toplum ve yurttaşlık işleri için gerekli zamana müdahale ederek hanehalkında cinsiyet eşitliğini engellemekte olduğunu ifade etmişlerdir. Haftalık uzun saatler ve uzun günlük çalışma saatlerinin mutlaka yüksek çıktı vermediği görülmektedir. İş stresi ile ilgili endişelerin, firmaları çalışanların çalışma saatlerini uzatmaya değil, kısaltmaya yönelttiği de söylenebilir (Pencavel, 2014).

Cinsiyete dayalı çalışma süreleri incelendiğinde, benzer iş deneyimi ve benzer yaşlardaki erkeklerin kadınlara göre daha uzun süre çalıştığı ve daha yüksek ücretler kazandığı ve daha güvenli çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların ise ev işleri ve bakım için daha fazla zaman ayırdığı, mali sıkıntılarla karşılaştığı ve daha fazla zihinsel sorunlar yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma saatinde eşik değerler (39 saat) aşıldığında zihinsel sağlığın zayıfladığı yönündedir (Dinh vd., 2017). Rones vd. (1997) çalışmalarında, Amerika Birleşik Devletlerindeki çalışma saatlerindeki eğilimleri araştırmıştır. 1985-93 yılları arasında uzun çalışma haftası yaygınlığının mesleğe göre önemli ölçüde değişmekte olduğu gözlemlenmiştir. Daha çok, idari, profesyonel, satış ve ulaştırma mesleklerinde uzun çalışma haftası yoğunlaşmakla birlikte tüm meslekler arasında tutarlı olmadığı görülmüştür.

Kazanç eşitsizliği düzeyinin, ortalama çalışma saatleri yüksek olduğunda daha fazla olacağından hareketle, ücret eşitsizliğindeki artışın yıllar boyunca çalışılan saatlerde bir artışa yol açtığı da öne sürülmektedir (Bowles ve Park, 2005; Freeman 2001). Bell ve Freeman (2001) 1985-1995 yılları arasında ABD ve Almanya'da çalışma saatlerindeki farklılıkların kazanç eşitsizliğine etkilerini incelemişlerdir. Saatlik ücretlerde daha fazla eşitsizliğe sahip mesleklerdeki kişilerin, daha az eşitsizliğe sahip mesleklerdeki çalışanlara göre uzun saatler çalışma olasılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Her iki ülke için, çalışılan saatteki değişim, saatlik ücretlerdeki değişimden daha az olduğu yönündedir. OECD (2012) tarafından yapılan bir araştırmaya göre ise, ABD işgücü piyasalarında Artan Ücret Eşitsizliğinin Ortalama Çalışma Saatlerini azaltmakta olduğu yönündedir. Ücret eşitsizliğinde artış, ortalama ücretler sabit iken, ortalama çalışma saatlerini düşürdüğü yönündedir. Ücretlerdeki farklılık arttığında, ortalama ücreti sabit tutarak, yüksek ücretli işçilere daha fazla ödeme yapılırken, düşük ücretli işçilere daha az ödeme yapılmaktadır. Beckmannshagen ve Schröderb (2020), 1990'ların başından bu yana Almanya'da artan kazanç eşitsizliklerinin ana itici gücünün, ücretlerdeki değişikliklerin değil, çalışma saatlerindeki değişiklik ve uyumsuzluktan kaynaklandığını ifade etmektedirler. Hout ve Hanley (2003) ise, düşük ücretli çalışanların istedikleri kadar çalışmadıklarında, gelir durumlarındaki bozulma yetersiz istihdam ve dolayısıyla fayda kaybı ile ilişkilendirmişlerdir. Ayrıca saat eşitsizliğinin ABD dışında önemli bir güç olduğu da tespit edilmiştir. Mercan (2019) ise, Türkiye'de 2004-2017 arası kadınların çalışma saatlerine ilişkin incelemede bulunmuştur. Sonuçlara bakıldığında, kocalarının geliri arttıkça eşlerin daha az çalışma eğiliminde olduğu görülmüştür. Genel olarak Türkiye'de eşlerin gelirleri ve eşlerinin çalışma saatleri arasında olumsuz bir ilişki olduğu da öne sürülmektedir.

3. TÜRKİYE'DE CİNSİYETLER BAZINDA ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DURUMU

Bu bölümde Türkiye'de cinsiyetler bazında haftalık ortalama çalışma sürelerinin durumunu, medeni durum, işteki durum, eğitim seviyesi ve çalışma şekline yıllar itibarıyla Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerinden elde edilerek oluşturulmuş ve incelenmiştir.

3.1. Haftalık Ortalama Çalışma Sürelerinin Durumu

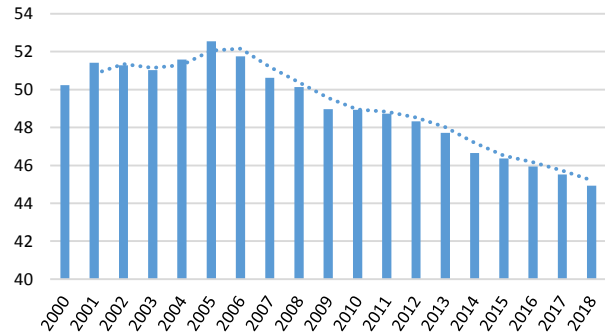
2000-2018 yılları arasında Türkiye'de haftalık ortalama çalışma sürelerinin değişimi Tablo 1 ve Grafik 1'de incelenmiştir.

Tablo 1. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye'de Hanehalkının Haftalık Ortalama Çalışma Sürelerinin Değişimi

Yıllar	Haftalık Çalışma Saati Ortalaması
2000	50,2
2001	51,4
2002	51,3
2003	51
2004	51,6
2005	52,5
2006	51,8
2007	50,6
2008	50,1
2009	49
2010	48,9
2011	48,7
2012	48,3
2013	47,7
2014	46,6
2015	46,4
2016	45,9
2017	45,5
2018	44,9

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, Hanehalkı İşgücü Anketi, 2000-2018.

Grafik 1. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye'de Hanehalkının Haftalık Ortalama Çalışma Sürelerinin Değişimi



Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, Hanehalkı İşgücü Anketi, 2000-2018

Açıklanan verilere göre haftalık ortalama çalışma süresi 2000 yılında 50,2 saat olup, bu değer 2005 yılına kadar artış eğilimi gösterdiği, 2005 yılında ise maksimum değer olan 52,5 saate yükseldiği görülmüştür. 2005 yılından 2018 yılına kadar ise HOÇS' un bir azalış eğilimine girdiği görülmektedir. 2018 yılında ise HOÇS değeri, incelenen yıllar arasında 44,9 saat olarak minimum değerine ulaşmıştır. Buna göre, genel olarak 2000-2018 yılları arasındaki HOÇS' un 2005 yılına kadar bir artış, sonrasında ise bir azalma eğiliminde olduğu, 2008 yılından itibaren ise 2000 yılındaki seviyesinden de daha düşük hale geldiği görülmüştür. Çalışmada başlangıç ve

bitiş yılları olan 2000-2018 yılları itibariyle HOÇS' de 5,3 saatlik bir azalma olduğu tespit edilmiştir.

Bu durum 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesinde çalışma süresinin genel bakımdan haftada en çok kırk beş saat olarak belirlenmesi ifadesini destekleyen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. 2003 yılında yürürlüğe giren bu maddenin etkileri daha ileriki yıllar görülmektedir. Çünkü işverenlerin bu yasal sürece alışması ve sistemleştirmesi belirli bir zaman içerisinde gerçekleşecektir. Bununla birlikte esnek çalışmanın en bilindik örneklerinden olan kısmi çalışmanın 4857 sayılı kanunda tanımlanmasıyla birlikte işgücü piyasasında çalışma sürelerinde kısaltmalar da görülmeye başlamıştır. TÜİK verileriyle incelenen çalışma sürelerinin durumundaki değişimin yasal mevzuat ile de desteklendiği görülmüştür.

3.2. Cinsiyetler Bazında Haftalık Ortalama Çalışma Sürelerinin Durumu

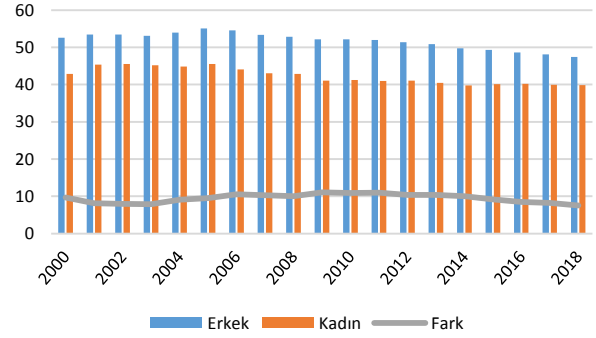
2000-2018 yılları arasında Türkiye'de cinsiyetlere göre haftalık ortalama çalışma sürelerinin değişimi Tablo 2 ve Grafik 2'de incelenmiştir.

Tablo 2. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye'de Haftalık Ortalama Çalışma Sürelerinin Cinsiyetlere Göre Değişimi

	Erkek	Kadın	Fark
2000	52,6	42,9	9,7
2001	53,5	45,4	8,1
2002	53,5	45,5	7,9
2003	53,1	45,2	7,9
2004	54	44,9	9,1
2005	55,1	45,6	9,5
2006	54,6	44	10,6
2007	53,4	43,1	10,3
2008	52,9	42,9	10
2009	52,1	41,1	11
2010	52,1	41,2	10,9
2011	52	40,9	11
2012	51,4	41	10,4
2013	50,9	40,5	10,4
2014	49,8	39,7	10
2015	49,3	40,1	9,2
2016	48,6	40,2	8,5
2017	48,2	39,9	8,2
2018	47,4	39,9	7,5

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, Hanehalkı İşgücü Anketi, 2000-2018.

Grafik 2. Erkek ve Kadınların HOÇS Farkları (2000-2018)



Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, Hanehalkı İşgücü Anketi, 2000-2018

Tablo 2'deki genel HOÇS'da ki değişime paralel olarak, 2000-2005 yılları arasında hem erkeklerde hem de kadınlarda HOÇS değerlerinde artış eğilimi olduğu, 2006 yılından itibaren ise azalış eğilimi olduğu gözlenmektedir. 2000 yılında HOÇS değeri erkeklerde 52,6 ve kadınlarda 42,9 saat iken, 2005 yılına kadar artarak maksimum değerlerine (erkeklerde 55,1 ve kadınlarda 46,5 saat) çıkarken, 2018 yılında ise erkekler için minimum değeri olan 47,4 saate ve kadınlarda ise 39,9 saate düşmüştür. Buna göre, 2000 yılından 2018 yılına kadar geçen süre içerisinde, HOÇS açısından erkeklerde 5,2 saat, kadınlarda ise 3 saat azalma olduğu gözlenmiştir. 2000-2018 yılları arası kadın ve erkekler arasındaki HOÇS farklarına bakıldığında ise, erkeklerin her zaman kadınlardan daha fazla çalıştığı tespit edilmiştir. Kadın ve erkeklerin yıllık HOÇS farklarında bazı düzensiz değişimler olmasına karşın, son yıllarda cinsiyete dayalı HOÇS farkının azalma eğiliminde olduğu görülmektedir.

Gerek Türkiye'de yapılan gerekse Dünyada yapılan kadın ve erkeklerin çalışma sürelerine dair çalışmalarda bulgular erkeklerin kadınlardan daha fazla çalıştığı yönündedir. Cinsiyet ve çalışma süresinin etkisini inceleyen Buerhaus(1990), Mishra ve Smyth (2012), Hogan vd. (2016), Wallace (1990), Kılıç ve Öztürk de (2014) benzer bulgulara ulaşmışlardır. Bunun nedenleri arasında işgücü piyasasında kadınlara yönelik uygulanan iş ve meslek seçmede ayrımcılık, ücrette ayrımcılık, eğitimde ayrımcılık gibi pek çok cinsiyetçi uygulamalar gösterilebilir.

3.3. Medeni Durum x Cinsiyete Göre Haftalık Çalışma Sürelerinin Durumu

Cinsiyet temelli farklılıkları analiz ederken cinsiyet ile birlikte diğer sosyoekonomik göstergelerin yıllara göre etkisini incelemek amacıyla Tablo 3 ve Grafik 3'ten itibaren 2000-2018 yılları arasındaki süreci temsil etmek üzere, eşit süre aralıklı dört zaman dilimi (2000, 2006, 2012, 2018) seçilerek, bu yıllara ait veriler için tablolar ve grafikler analiz edilmiştir.

Tablo 3'de 2000-2018 yılları arasında cinsiyetler bazında medeni durumlara göre HOÇS değerleri verilmiştir. Grafik 3'te ise 2000-2018 yılları arasında medeni duruma göre

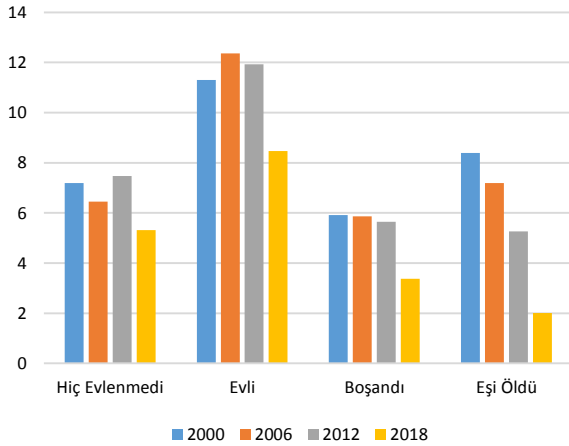
erkek ve kadınların HOÇS farklarının değişimi incelenmiştir.

Tablo 3. Medeni Durumlarına Göre Erkek ve Kadınların HOÇS (2000-2018)

Cinsiyet	Medeni Durum	2000	2006	2012	2018
Erkek	Hiç Evlenmedi	53,00	55,60	53,08	47,30
	Evli	52,49	54,41	51,33	47,47
	Boşandı	52,11	52,95	50,54	47,28
	Eşi Öldü	49,38	47,67	44,21	40,71
	Genel (Erkek)	52,58	54,59	51,41	47,39
Kadın	Hiç Evlenmedi	45,81	49,15	45,61	41,98
	Evli	41,19	42,05	39,40	39,00
	Boşandı	46,20	47,09	44,89	43,90
	Eşi Öldü	40,99	40,48	38,95	38,70
	Genel (Kadın)	42,85	44,03	41,03	39,85
Genel	Hiç Evlenmedi	50,62	53,41	50,00	45,62
	Evli	50,23	51,50	48,03	44,83
	Boşandı	48,86	49,46	47,21	45,35
	Eşi Öldü	43,68	42,48	40,38	39,23
	Genel (Toplam)	50,23	51,76	48,33	44,93

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, Hanehalkı İşgücü Anketi, 2000-2018

Grafik 3. Medeni Durumlarına Göre Erkek ve Kadınların HOÇS Farkları (2000-2018)



Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, Hanehalkı İşgücü Anketi, 2000-2018

Tablo 3'e göre, genel olarak, HOÇS değeri en yüksek olan gruplar, erkeklerde "hiç evlenmemişler" ve "evliler" iken, kadınlarda "hiç evlenmemişler" ile "boşanmış" gruplarının çalışma saatlerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. HOÇS değeri en düşük olan gruplar, hem erkekler hem de kadınlarda, "eşi öldü" grupları iken, kadınlarda "evli" grubunun ortalamaları da diğer kategorilere göre daha düşük değerler almaktadır. 2000-2018 yılları arasında tüm medeni durumdaki erkeklerde ortalama 5-6 saatlik HOÇS düşüşü gözlenirken, "eşi ölen"

erkeklerde bu düşme yaklaşık 9 saate ulaşmıştır. 2000-2018 yılları arasında diğer medeni durumlardaki kadınlarda ortalama 2-3 saatlik HOÇS düşmeleri yaşanırken, "hiç evlenmemiş" kadınlarda en önemli HOÇS azalması 3,83 saat olarak gözlenmiştir. Grafik 4.3'e göre ise, her durumda erkeklerin HOÇS değeri kadınlardan yüksek iken, en büyük farkın evliler kategorisinde (maksimum fark 2006 yılı için 12,36 saat, minimum fark 2018 yılı için 8,47 saat) olduğu görülmektedir. Kadınlar ve erkekler arası ortalama HOÇS farkının en az olduğu grup "boşanmış" grubu olurken (maksimum fark 2000 yılı için 5,91 saat, minimum fark 2018 yılı için 3,38 saat), tüm kategoriler arasında en az fark "eşi öldü" grubunda 2018 yılında (2,01 saat) olmuştur. Medeni durumlara göre cinsiyetler arası HOÇS farkları incelenirken, 2000-2018 yılları arasında genel olarak bir azalma eğilimi gözlenmektedir.

Burada dikkat çeken bir durum evli olan erkeklerin incelenen tüm yıllar boyunca evli olan kadınlardan daha fazla süre ile çalıştıklarıdır. Bu durumun nedenleri arasında kadınların evlendikten sonra gerek ev işlerinin yoğunluğu ve gerekse de çocuk bakım hizmetleri için çalışma sürelerinden kısıtıldığı görülmektedir. Literatür incelendiğinde gerek ulusal (Akgül ve Etçi, 2017) gerekse de uluslararası birçok çalışmada (Beccue, 1977; Major, 2002; McKay vd., 2016; Wallace, 1999) benzer bir durumla karşılaşıldığı ve medeni durumun cinsiyetler arasında çalışma süresini farklılaştırdığı görülmektedir.

3.4. Eğitim Seviyesi x Cinsiyete Göre Haftalık Çalışma Sürelerinin Durumu

Tablo 4'te 2000-2018 yılları arasında cinsiyetler bazında eğitim seviyesine göre HOÇS değerleri verilmiştir. Grafik 4'te ise 2000-2018 yılları arasında eğitim durumuna göre erkek ve kadınların HOÇS farkları incelenmiştir.

Tablo 4 verilerine göre tüm yıllar için erkeklerde "ilkokul-ortaokul-lise" mezunları daha yüksek HOÇS değerlerine sahip iken, "yükseköğrenim-doktora" yapan erkekler en düşük HOÇS değerlerine sahiptir. Kadınlarda ise "lise" mezunları daha yüksek HOÇS ortalamalarına sahipken, "okul bitirmemiş" grubundaki kadınlar en düşük HOÇS değerlerine sahiptir. 2000-2018 yılları arasında en az değişim her iki cinsiyet grubunda da "yükseköğrenim-doktora" düzeyindekiler için ortalama 1 saatlik HOÇS olarak gözlenirken, en büyük düşmeler "ilkokul" mezunu erkeklerde yaklaşık 7 saat ve "ortaokul" mezunu kadınlarda yaklaşık 8 saat olarak gözlenmiştir.

Grafik 4'e göre, her durumda erkeklerin HOÇS değeri kadınlardan yüksek iken, en büyük farklar "okul bitirmemiş" (maksimum fark 2006 yılı için 12,72 saat, minimum fark 2018 yılı için 9,03 saat) ve "ilkokul" mezunu (maksimum fark 2012 yılı için 12,39 saat, minimum fark 2018 yılı için 7,73 saat) gruplarında olduğu görülmektedir. Kadınlar ve erkekler arası ortalama HOÇS farkının tutarlı olarak her yılda en az olduğu grubun ise "üniversite ve üzeri" grubu (maksimum fark 2012 yılı için 4,72 saat, minimum fark 2018 yılı için 4,28 saat) olduğu

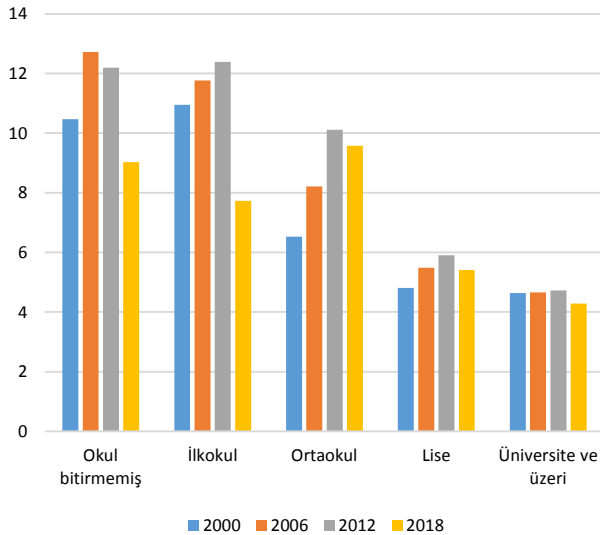
gözlenmiştir. Buna göre, cinsiyetler bazında eğitim seviyelerine göre HOÇS farkları incelenirken, eğitim seviyesi arttıkça erkekler lehine olan farkın giderek daha da düştüğü gözlenmiştir. 2000-2018 yılları için eğitim seviyesine göre cinsiyetler arası HOÇS farkları incelenirken, düşük eğitim seviyelerinde (okul bitirmemiş ve ilkokul mezunu) HOÇS farkları azalırken, “ortaokul” ve “lise” mezunlarında HOÇS farkları erkekler lehine daha da artmıştır.

Tablo 4. Eğitim Seviyesine Göre Erkek ve Kadınların HOÇS (2000-2018)

Cinsiyet	Eğitim Seviyesi	2000	2006	2012	2018
	Okul Bitirmemiş	49,18	52,22	48,91	45,78
	İlkokul	54,30	56,10	52,49	47,37
	Ortaokul	53,69	56,51	53,71	48,89
	Lise	51,81	54,72	52,50	48,75
	Üniversite ve üzeri	45,60	47,14	45,79	44,59
	Genel (Erkek)	52,58	54,60	51,41	47,39
Kadın	Okul Bitirmemiş	38,71	39,50	36,72	36,75
	İlkokul	43,35	44,34	40,10	39,64
	Ortaokul	47,17	48,30	43,60	39,32
	Lise	47,00	49,24	46,60	43,34
	Üniversite ve üzeri	40,96	42,48	41,07	40,31
	Genel (Kadın)	42,85	44,03	41,03	39,85
Genel	Okul Bitirmemiş	43,96	45,27	41,82	39,90
	İlkokul	52,11	53,27	49,01	44,88
	Ortaokul	52,90	55,13	51,68	46,81
	Lise	50,74	53,62	51,21	47,44
	Üniversite ve üzeri	44,02	45,57	44,12	42,94
	Genel (Toplam)	50,23	51,76	48,33	44,93

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, Hanehalkı İşgücü Anketi, 2000-2018.

Grafik 4. Eğitim Seviyesine Göre Erkek ve Kadınların HOÇS Farkları (2000-2018)



Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, Hanehalkı İşgücü Anketi, 2000-2018

Burada dikkat çeken bir nokta lise düzeyine kadar çalışma süresinin arttığı, üniversite ve üzeri eğitim seviyesinde ise gerek kadınlarda gerekse erkeklerde bir düşmenin gerçekleşmesidir. Lu (2011), Mishra ve Smyth (2013) de çalışmalarında benzer durumla karşılaşmışlardır. Literatür

de bulgular eğitim seviyesi çalışma süresini belirli bir seviyeye kadar artırıp sonrasında azalttığı yönündedir. İşgücü piyasasında çalışanlar belirli bir ücret seviyesini yakalayana kadar çalışma sürelerini artırırlar. Tatmin edici bir ücret seviyesine ulaştıktan sonra ise artık zamanlarının belirli bir bölümünü çalışmaya ayırmayıp kendilerini mutlu hissettirecek sosyal alanlara da ayırdıkları görülmektedir. Ayrıca İşgücü piyasasındaki ücret düzeyi belirlenirken bireylerin eğitim seviyesinin de belirleyici rol oynadığı söylenebilir (Çiftçi, ve Kangallı Uyar, 2015; Gürbüz, 2007). Bu yönüyle TÜİK verileriyle incelenen çalışma literatürü destekler durumdadır.

3.5. Çalışma Şekli x Cinsiyete Göre Haftalık Çalışma Sürelerinin Durumu

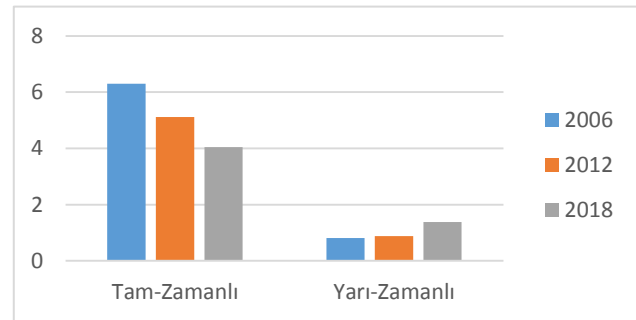
2006-2018 yılları arasında cinsiyetler bazında çalışma şekline göre HOÇS değerleri Tablo 5’de verilmiştir ve Grafik 5’te 2006-2018 yılları arasında çalışma şekli durumuna göre erkek ve kadınların haftalık ortalama çalışma süreleri karşılaştırılmıştır. Tablo 5 ve Grafik 5’de incelenen değişkenlere ait veriler 2000 yılı HİA’da toplanmadığı için analizler 2006, 2012 ve 2018 yılları için yapılmıştır.

Tablo 5. Çalışma Şekline Göre Erkek ve Kadınların HOÇS (2006-2018)

Cinsiyet	Çalışma Şekli	2006	2012	2018
Erkek	Tam-Zamanlı	56,4	53,94	49,87
	Yarı-Zamanlı	19,78	19,24	19,95
	Genel (Erkek)	54,6	51,41	47,39
Kadın	Tam-Zamanlı	50,1	48,82	45,82
	Yarı-Zamanlı	18,97	18,36	18,57
	Genel (Kadın)	44,03	41,03	39,85
Genel	Tam-Zamanlı	54,9	52,64	48,69
	Yarı-Zamanlı	19,3	18,72	19,17
	Genel (Toplam)	51,76	48,33	44,93

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, Hanehalkı İşgücü Anketi, 2006-2018

Grafik 5. Çalışma Şekline Göre Erkek ve Kadınların HOÇS Farkları (2006-2018)



Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, Hanehalkı İşgücü Anketi, 2006-2018

Tablo 5 verilerine göre genel olarak 2006-2018 yılları arasında yarı zamanlı çalışan erkekler ve kadınlarda HOÇS değerleri yaklaşık aynı kalırken, tam zamanlı çalışan erkeklerde yaklaşık 7 saat ve kadınlarda 4 saatlik düşmeler göstermiştir.

Grafik 5'e göre erkekler her durumda kadınlardan daha yüksek HOÇS değerlerine sahipken, cinsiyetler arası HOÇS farklarının tam ve yarı zamanlı çalışanlarda ters eğilimlerde olduğu görülmektedir. Tam zamanlı çalışanlarda erkekler lehine olan HOÇS farkı yıllar içinde azalırken (2006: 6,3 saat; 2018: 4,05 saat), yarı zamanlı çalışanlarda ise kısmi bir artış (2006: 0,81 saat; 2018: 1,38 saat) göstermektedir. Tam zamanlı çalışma sürelerinin hem erkeklerde hem de kadınlarda yıllar itibarıyla düşmesinin nedenleri arasında 4857 sayılı iş kanununda hem çalışma sürelerine azami bir sınır getirilmesi hem de esnek çalışma biçimlerine vurgu yapılması gösterilebilir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma sürelerinin belirlenmesinde ekonomik ve sosyal değişkenlerin yanında hem ulusal yasal düzenlemeler hem de uluslararası yasal düzenlemelerin etkili olduğu söylenebilmektedir. Literatürde çalışma sürelerini belirleyen değişkenlerle ilgili çok sayıda çalışmaya yer verilmiştir. Bu araştırmanın amacı, TÜİK 2010-2018 yılları arasındaki Hanehalkı İşgücü İstatistikleri kapsamında kadınların ve erkeklerin çalışma sürelerindeki değişimi incelemektir. Bu değişimi incelerken kadınlar ve erkekler arasındaki cinsiyet farklılığı, medeni durum, eğitim seviyesi ve tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışma gibi değişkenler cinsiyet bazında incelenmiştir. Sonuç olarak kadın ve erkekler için ayrı ayrı oluşturulan çalışma süreleri ile ilgili verilere bakıldığında, haftalık ortalama çalışma sürelerinin hem kadınlarda hem de erkeklerde düştüğü görülmektedir. Bu düşme erkeklerin çalışma sürelerinde daha fazladır. Ayrıca kadın ve erkekler arasındaki haftalık ortalama çalışma süreleri farklarına bakıldığında ise, erkeklerin her zaman kadınlardan daha fazla çalıştığı tespit edilmiştir. Medeni durumlara göre cinsiyetler arası haftalık ortalama çalışma süresi farkları incelenirken dikkat çeken bir durum evli olan erkeklerin incelenen tüm yıllar boyunca evli olan kadınlardan daha fazla süre ile çalıştıklarıdır. Cinsiyetler bazında eğitim seviyelerine göre haftalık ortalama çalışma süresi farkları incelendiğinde ise eğitim seviyesi arttıkça erkekler lehine olan farkın giderek daha da düştüğü gözlenmiştir. Yarı zamanlı çalışan erkekler ve kadınlarda haftalık ortalama çalışma süresi değerleri yaklaşık aynı kalırken, tam zamanlı çalışan erkeklerde yaklaşık 7 saat ve kadınlarda ise 4 saatlik düşmeler görülmüştür.

Sonuç olarak çalışma sürelerinde genel bir düşüşe karşın erkeklerin kadınlardan daha fazla süre ile çalışması dikkat çekici başka bir noktadır. Fakat işte çalışılan sürenin yanında kadınların hanedeki çalışma süreleri de dikkate alındığında toplam mesai bakımından kadınların çalışma süresinin çok daha fazla olduğu söylenebilir. Ancak ortalamalar üzerinden yapılan kıyaslamalar çalışma sürelerinin dinamiklerini oluşturan değişkenleri anlamak için yeterli olmayabilir. Sonraki araştırmalarda meslek, endüstri, kayıtlılık, tarım ve tarım dışı çalışanlar, sendika üyeliği, idari sorumluluk, yaş, işteki durum, gelir seviyesi bakımından da cinsiyetler bazında ayrıma tabi tutularak incelenmesinin işgücü piyasasındaki çalışma süreleri

dinamiklerinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Bununla beraber politika yapıcıların, kadınların neden erkeklerden daha az süre ile çalışmak istemeleri ya da buna mecbur bırakılmaları nedeniyle iş hayatında cinsiyet eşitliğini sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapmaları gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Akgül, T. (2019). Türkiye'de ücretin ve ücret dağılımının bölgesel dinamikleri: 2004-2014 dönemi (Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi.

Akgül, T., & Hilmi, ETCİ, (2017). İstihdam olasılığını belirleyen faktörlerin etkisi kadın ve erkeklerde aynı mı? 2004 ve 2013 hanehalkı işgücü anketleri üzerinden bir analiz. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 116-133.

Aldan, A. (2020). Türkiye'de ortalama çalışma saatinde değişimin kaynakları. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 19(4), 1702-1716.

Astarlı, M. (2008). *Türk iş hukukunda çalışma süreleri* [Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Avrupa Çalışma Süresi Yönergesi (2003). *Çalışma süresine ilişkin 2003/88/EC sayılı yönergenin AB üye devletleri tarafından uygulanması hakkında Avrupa Komisyonu raporu özet bilgi notu*. (Erişim Tarihi: 8.02.2022; https://www.mess.org.tr/media/filer_public/d4/5c/d45c6d84-52b6-4d08-9483-64c5e6cf67a0/calisma_surelerine_iliskin_ab_yonergesini_n_uygulamasina_iliskin_komisyon_raporu_ozet_bilgi_not_u.pdf).

Beccue, B. B. (1977). Determinants of the number of hours worked by the gainfully-employed married woman (Doktora Tezi), University of Illinois.

Beckmannshagen, M., & Schroeder, C. (2020). Earnings Inequality and Working Hours Mismatch. *Available at SSRN 3584328*.

Bell, L. A., & Freeman, R. B. (2001). The incentive for working hard: explaining hours worked differences in the US and Germany. *Labour Economics*, 8(2), 181-202.

Bowles, S., & Park, Y. (2005). Emulation, inequality, and work hours: Was Thorsten Veblen right?. *The Economic Journal*, 115(507), F397-F412.

Buerhaus, P. I. (1990). *Economic and work satisfaction determinants of the annual number of hours worked by registered nurses* (Doctoral dissertation, Wayne State University, Michigan). Erişim Adresi: <http://urn.kb.se/resolve?urn:nbn:se:kth:diva-3029>.

Cecchi, D., Garcia-Penalosa, C., & Vivian, L. (2018). Hours inequality. In *Mimeo*.

Coleman, M. T., & Pencavel, J. (1993). Changes in work hours of male employees, 1940-1988. *ILR Review*, 46(2), 262-283.

- Çiftçi, C., & Kangallı Uyar, S. G. (2015). Eğitim ve gelir. *Ege Akademik Bakış*, 15(1), 141-152.
- Dinh, H., Strazdins, L., & Welsh, J. (2017). Hour-glass ceilings: Work-hour thresholds, gendered health inequities. *Social Science & Medicine*, 176, 42-51.
- Dolton, P. (2017). Working hours: Past, present, and future. *IZA World of Labor.employer–employee data. Industrial Relations Journal*, 44(1), 57–77.
- Eraslan, A. G. V. (2012). Türkiye işgücü piyasasında ücret seviyesinde cinsiyet ayrımcılığı: Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 62(1), 231-248.
- Erdut, Z. (2002). Avrupa Birliği'nde iş süresinin düzenlenmesi ve Türkiye. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 17, 4-5.
- Gürbüz, S. (2007). Kamu personelinin ücret tatmin seviyelerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(21), 240-260.
- Hogan, V., Hogan, M., Hodgins, M., Kinman, G., & Bunting, B. (2015). An examination of gender differences in the impact of individual and organizational factors on work hours, work-life conflict and psychological strain in academics. *The Irish Journal of Psychology*, 35(2-3), 133–150.
- Hout, M., & Hanley, C. (2003). Working Hours and Inequality, 1968–2001: A Family Perspective on Recent Controversies. *New York: Russell Sage Foundation. <http://www.russellsage.org/publications/workingpapers/workinghrsineq/document>*.
- ILO (1958). Hours of work, *International Labour Conference Report VIII*: Geneva, ILO.
- İnci, F. E. (2019). *İş hukukunda çalışma süreleri* [Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İş Kanunu (2003). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 4857 Nolu Kanun. Resmi Gazete (Sayı: 25134).
- Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8(4), 453-479.
- Kılıç, D., & Öztürk, S. (2014). Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: Bir ampirik uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Lu, L. (2011). Working hours and personal preference among Taiwanese employees. *International Journal of Workplace Health Management*, 4(3), 244–256.
- McMenamin, T. M. (2007). A time to work: recent trends in shift work and flexible schedules. *Monthly Lab. Rev.*, 130, 3.
- Mercan, M. A. (2019). Assortative mating and women's working-hours decisions in Turkey. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 39(2), 411-423.
- Mishra, V., & Smyth, R. (2013). *Working hours in Chinese enterprises: evidence from matched*
- OECD, Sila, U. (2012). Greater wage inequality reduces average hours of work. *Economica*, 79(316), 680-702.
- Pencavel, J. (2015). The productivity of working hours. *The Economic Journal*, 125(589), 2052-2076.
- Rones, P. L., Ilg, R. E., & Gardner, J. M. (1997). Trends in hours of work since the mid-1970s. *Monthly Lab. Rev.*, 120, 3.
- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y., & Shirom, A. (1997). The effects of hours of work on health: a meta-analytic review. *Journal of occupational and organizational psychology*, 70(4), 391-408.
- Stier, H. & Lewin-Epstein, N. (2003). Time to work: A comparative analysis of preferences for working hours. *Work and Occupations*, 30(3), 302-326.
- Wallace, J. E. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 797–816.
- Wooden, M., Warren, D., & Drago, R. (2009). Working time mismatch and subjective well-being. *British Journal of Industrial Relations*, 47(1), 147-179.

