



ENDERUN DERGİSİ
JOURNAL OF ENDERUN



Makalenin
Gönderim
Tarihi
08/06/2021

e-ISSN: 2618-592X
YIL/YEAR: 2021 CİLT/VOL: 5 SAYI/ISSUE: 2

Çevrimiçi olarak / Available online at www.dergipark.org.tr/tr/pub/enderun

Makalenin
Kabul Tarihi:
16/06/2021

ATİPİK ÇALIŞMA VE CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK

ATYPICAL WORK AND GENDER DISCRIMINATION

Dr. Öğr. Üyesi Neslihan KILINÇ

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
İktisat Bölümü, E-mail: neslihan.kilinc@gop.edu.tr,
ORCID Numarası: 0000-0001-6407-0348

ÖZET

İşgücü piyasasında esnekleşmenin bir yönü olarak ortaya çıkan atipik çalışma, farklı biçimlere sahip olmakla birlikte genel olarak zayıf iş güvencesi, kariyer fırsatlarından yararlanamama, düşük ücret ve iş tatmini ile nitelendirilmektedir. Atipik çalışmanın diğer bir özeliği de bu çalışma biçimlerinde kadınlar, göçmenler ve gençler gibi belli demografik gruplarının daha yoğun yer almasıdır. Bunun bir sonucu olarak da işgücü piyasasındaki bölümlenme dezavantajlı gruplar aleyhine derinleşmekte ve işçiler arasındaki sosyo-ekonomik eşitsizlikler artmaktadır. Bu çalışmada, atipik çalışmanın yaygın biçimlerinden biri olan geçici veya sınırlı süreli işlerdeki kadın işgücü yoğunluğunun ve kadınların bu istihdam şekli altındaki mesleki dağılımın cinsiyete dayalı bir ayrımcılık içerip içermediği sorgulanmaktadır. Bu amaçla 2019 Hanehalkı İşgücü Piyasası Araştırması verilerinden yararlanarak Türkiye işgücü piyasasında geçici süreli çalışmanın cinsiyete dayalı görünümünü araştırılmıştır. Buna göre kadınların çok büyük bir bölümü sürekli işlerde istihdam şansı bulamadığından geçici süreli işlerde çalışmakta ve kadınlar, erkeklerden farklı olarak nitelik gerektirmeyen ya da hizmet satış alanındaki meslek gruplarında yoğunlaşmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşgücü Piyasası, Atipik İstihdam, Geçici Süreli İş, Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

ABSTRACT

Atypical employment, which has emerged as an aspect of flexibility in the labor market, has different forms, but is generally characterized by poor job security, inability to benefit from career opportunities, low wages and job satisfaction. Another feature of atypical employment is that certain demographic groups such as women, immigrants and youth are more intensely involved in these employment styles. As a result, the fragmentation in the labor market deepens against disadvantaged groups and socio-economic inequalities among workers increase. In this study, it is questioned whether the density of female labor force in temporary or limited-term employment, which is one of the common forms of atypical employment, and the occupational distribution of women under this type of employment include discrimination based on gender. For this purpose, the gender-based view of temporary employment in the Turkish labor market was investigated by using the 2019 Household Labor Market Survey data. Accordingly, a great majority of women work in temporary employment because they cannot find employment opportunities in permanent jobs, and women, unlike men, concentrate in occupational groups that do not require qualifications or in the field of service sales.

Keywords: Labor Market, Atypical Employment, Temporary Employment, Gender Discrimination,

1.Giriş

İşgücü piyasasında bölümlenmiş bir yapıya yol açan atipik çalışma biçimleri için yapıldığı yer, haftalık çalışma saati, iş sözleşmesinin süresi, işverenin talimatı altında çalışma koşulları açısından tipik çalışma şekline ayrılmaktadır. Tipik çalışma modeli, tek bir işverene ve iş yerine bağlı olarak süresiz, tam zamanlı çalışmayı ifade ederken (Güzel ve Heper,2017:11),atipik çalışma; kısmi zamanlı çalışmayı, geçici süreli iş sözleşmesini, işin evde yürütülmesini, kişinin kendi adına ve ücretsiz çalışma biçimlerini barındırmaktadır. Diğer bir ifade ile atipik çalışma, tipik çalışma modelinin bütün unsurlarını esnetmektedir (Karadeniz,2011:84). Tipik istihdam modelinin farklı unsurlarının esnetilmesiyle ortaya çıkan atipik çalışma biçimleri, işgücü piyasasındaki esnekliği yansıtmaktadır.

Atipik çalışma, işgücü piyasasındaki esnekliğin önemli bir yönünü oluşturmaktadır. İşgücünün esnekleşmesi; teknolojik gelişim karşısında üretim organizasyonun esnekliği, işçilerin beceri ya da görevler arasında hareketlilik konusunda gösterdikleri esneklik, işe alma-işten çıkarma kolaylığı ve çalışma saatlerinin değiştirilmesi konusunda işlerin esnekliği, ücretlerin aşağı yukarı yönlü hareketliliği gibi bir dizi alanı kapsamaktadır. Neoliberal politikaların işgücü piyasasında daha fazla esnekleşme talebiyle yürütülen deregülasyon süreçleri iş hukuku, işgücü piyasası ve endüstriyel ilişkiler arasında yeni bir düzen yaratarak atipik istihdam hacminin artmasını sağlamıştır (Delsen,1995:1-2). İşgücü piyasasında esnekleşmeyi savunan neoliberal politikaların esnekleşmeden beklentisi, bir taraftan firmaların değişen piyasa koşullarına uyum sağlama ve müşteri taleplerini karşılayabilme kapasitesini artacağı diğer taraftan ise işsizliği azaltacağı yönündedir. Ancak bu önerme, atipik çalışma modelinin ücretli iş gücü

üzerindeki olası yıpratıcı etkilerine değinmemektedir. Atipik çalışma şekli sıklıkla istikrarsız istihdam, düşük ücret, kötü çalışma koşulları ve refah devletinin erozyona uğraması ile birlikte ele alınmaktadır (Nienhueser,2005:299). Atipik istihdamın çeşitli biçimlere sahip olması, yarattığı sosyo -ekonomik sonuçları farklılaştırır da bu istihdam biçimi altında çalışanların gelir konusunda ve kariyer fırsatlarında risklerle karşılaştığı açıktır. Bu riskler çalışanın ya da işyerinin özelliklerinden değil, atipik istihdam pozisyonunun yapısal etkilerinden kaynaklanmaktadır (Giesecke, 2009).

Atipik çalışmanın dikkat çeken bir diğer yönü de belli işgücü gruplarının özellikle kadınlar, gençler ve azınlıklar gibi, bu çalışma biçimlerinde istihdam edilme olasılığının daha yüksek olmasıdır. İstihdamın arz ve talep cephesi bir arada düşünüldüğünde ve bu cepheleri yönlendiren sosyo-kültürel faktörler bir tarafa bırakıldığında bireylerin atipik istihdam altında yer alması onların beşeri sermaye nitelikleri ve tercihlerinin bir sonucu olarak görülebilecektir. Ancak belli işgücü grupların bu istihdam türünde yoğunlaşması, konuyu tercihler ve verimlilik farkından öteye taşıyarak işgücü talep cephesinden kaynaklı bir ayrımcılığın varlığını sorgulatmaktadır. Bu çalışmada atipik çalışmanın işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir formu olup olmadığı sorusu tartışılmaktadır. Bunun için atipik istihdamın yaygın olarak görülen biçimlerinden, geçici (veya sınırlı) süreli işlere odaklanılmış ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2019 Hanehalkı İşgücü Piyasası Araştırması verilerden yararlanarak Türkiye işgücü piyasasında geçici (veya sınırlı) süreli çalışmanın cinsiyete dayalı görünümü ortaya konmaya çalışılmıştır.

2.ATİPİK ÇALIŞMA BİÇİMİ OLARAK GEÇİCİ SÜRELİ İŞLER

Birden fazla biçime sahip olan geçici süreli çalışma, ulusal koşullara bağlı olarak farklı tanımlanabilse de genel olarak önceden belirlenmiş bir sözleşme fesih tarihine sahip, ücretli veya maaşlı işleri kapsamaktadır (OECD, 2021). Belirlenen sürenin sonunda iş veren herhangi bir işten çıkarma maliyetine katlanmaksızın iş ilişkisi sona ermektedir. Çalışma süresindeki bu esneklik sayesinde işverenler ekonomik koşullara göre işçi sayısını kolayca değiştirebilmektedir. Böylece geçici ya da sınırlı süreli işler; iş güvencesinin zayıflatıldığı iş türü olarak görülmektedir. Geçici işlerle ilgili dikkati çeken bir diğer mesele de bu gruptakilerin beşeri sermayelerini geliştirmek için iş başı eğitim, deneyim ve kariyer geliştirme fırsatlarından yeterince yararlanamıyor olmalıdır. Beşeri sermaye yatırımının getirisi zamana yayılırken maliyetinin önce gelmesi işverenlerin, şu anki ihtiyaçları karşılayacak becerilerin edinilmesi dışında, geçici süreli çalışan işçilere yönelik ilave beşeri sermaye yatırımından kaçınmasına neden olmaktadır. Böylece geçici süreli çalışmanın hakim olduğu iş kolları, kariyer fırsatı olmayan ve iş tatmininin düşük olduğu işler olarak görülmektedir. Diğer taraftan geçici süreli işler, işgücü piyasası dışında kalanlara piyasaya dahil olabilmek için alternatif bir kanal sunabilecektir. Geçici süreli çalışma özellikle gençler, ücretli istihdamdan uzak kalmış kadınlar ve dezavantajlı gruplar için ihtiyaç duyulan istihdam fırsatını

yaratabilmektedir. Geçici süreli işlerde bu gruplar gelir ve bir parça deneyim kazanmakta, geçici işleri sürekli işler için bir basamak olarak kullanabilmektedir (Nollen,1996; Booth, vd.2002).

Geçici süreli çalışmanın yarattığı istihdam çeşitliliği dezavantajlı grupların işgücü piyasasına dahil olabilmesi için görünüşte bir fırsat sunmuş olsa da bu iş türündeki yaygınlaşma eşitsizlikleri de beraberinde getirmektedir. Geçici süreli çalışma işgücü piyasasının önemli bir özelliği haline geldikçe, geçici ve sürekli işlerde çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliği ve bunun ücret dağılımı üzerindeki etkisi daha çok dikkat çekmektedir. Bu noktada telafi edici ücret teorisine göre rekabetçi bir işgücü piyasasında ve aynı nitelikte işlerde, geçici olarak çalışanların yüksek riskli durumunu dengelemek için bu işçiler lehine bir ücret primi oluşmalıdır. Diğer bir ifade ile geçici süreli işlerde ücretler daha yüksek olmalıdır. Söz konusu bu ücret primi, geçici işlerde zayıflatılmış iş güvencesine karşılık bir telafi olarak görüldüğünde, primden kaynaklı gerçekleşen ücret eşitsizliği pozitif bir eşitsizlik olarak ortaya çıkmaktadır. Geçici süreli işlere tahsis edilen bu prim aslında, işverenlerin elde ettiği esneklik için ödediği bir tazminat niteliğindedir. Diğer taraftan tahmini ücret priminin geçici işler için optimal olup olmadığını belirlemek güç bir durumdur. Geçici işlerde çalışanlara ödenen primin, geçici süreli çalışmanın tipik çalışma şekline nazaran tercih edilmeyen yönlerini telafi edip edemediği sorusu netleşmemektedir (Albanese ve Gallo, 2020). Bununla birlikte literatürdeki birçok çalışma telafi edici ücret teorisinin aksi bulgular ortaya koymaktadır. Geçici süreli işlerdeki ücretler, tipik çalışma biçimindeki ücretlerden daha düşük olmaktadır. Bu yönde bulgular ortaya koyan çalışmalarda, geçici süreli iş türündeki işçilerin genellikle daha düşük nitelikli gruplardan oluşmasına ve işverenlerin geçici işlere yönelik ayrımcı tutumlarına (Das,2019; Bosio,2009; Oliver ve Sard, 2019; Cochrane vd.,2017), işveren lehine bölümlenmiş bir işgücü piyasası yapısına ve iş türlerine yönelik hukuksal mevzuatın korumacılığındaki farklılıklara (Comi and Grasseni,2012) dikkat çekilmektedir. İşgücü piyasasındaki bölümlenmiş yapı geçici süreli işleri ikincil işgücü piyasası içinde konumlandırmaktadır. İkincil piyasalar düşük nitelikli ve güvencesiz işleri ifade ederken, birincil işgücü piyasası iş güvencesinin yüksek, istihdamın daha istikrarlı olduğu piyasa özelliği taşımaktadır. Bu bağlamda tipik istihdam biçimi olarak sürekli işler birincil işgücü piyasasında ele alınmaktadır. İşgücü piyasasındaki bölümlenmenin işçi nitelikleri ve ücretleri üzerindeki etkisi ise birincil işgücü piyasasındaki işçilerin, ikincil piyasadakilere göre nispeten daha nitelikli ve yüksek ücretlendiriliyor olmasıdır.

Geçici ve sürekli işler arasındaki ücret eşitsizliğine dair analizler farklılaşsa da her iki durumda da geçici süreli işlerin taşıdığı riskler devam etmektedir. Bu iş türündeki zayıflatılmış iş güvencesi ve buna bağlı olarak gelir kaybetme riski, geçici işlerin çalışanların beşeri sermaye gelişimi, kıdem-kariyer fırsatları gibi ileriye dönük kazanımları üzerindeki olumsuz etkileri kalıcılığını korumaktadır. Bu etkiler, geçici süreli çalışanlar aleyhine bir ücret eşitsizliği ile birleştiğinde ise bu gruptaki işgücünün dezavantajlı konumu pekiştirilmiş olacaktır. Buna karşın tipik

istihdam olarak adlandırılan sürekli işlerde işçiler iş kanunlarınınca büyük ölçüde korunmakta, sendikalar aktif rol oynayabilmekte ve tek işverene bağlı olarak tam zamanlı çalışma yaygınlık kazanmaktadır. Bunların yanı sıra eğer geçici süreli işler, çalışanlar için tipik istihdama geçişte bir basamak olma fonksiyonunu yeterince yerine getiremiyorsa, işçiler buldukları iş türünde sıkışıp kalacak ve işgücü piyasasının bölümlenmiş yapısı güçlenecektir.

Geçici süreli işlerle ilgili dikkat çeken bir diğer konu da bu iş türündeki kadın-erkek kompozisyonu, niteliği ve bunun ücret eşitsizliği üzerine etkisidir. Petrongolo (2004)'e göre kadınların geçici süreli işlerde yoğunlaşması kadınların bu iş türüne yönelik tercihleri ya da kadın erkek arasındaki verimlilik farkıyla açıklanamaz. Dolayısıyla bu yoğunlaşma bir derecede işgücü piyasasındaki ayrımcılıkla ilişkilendirilebilir. Diğer bir ifade iş türü, işgücü piyasasındaki ayrımcılığın bir diğer formu ve ücret eşitsizliğinin bir nedeni olarak ortaya çıkabilmektedir. Morris ve Vekker (2001) ise sürekli işlerle kıyaslandığında niteliği ve arzu edilebilirliği tartışmalı olan geçici işlere yönelik arzın, tercih sonucu oluştuğunu ileri sürmektedir. Bu tercihin önemli bir nedeni sürekli işlerdeki istihdam fırsatlarının yetersizliği iken bazı kişiler, işleriyle ilgili daha fazla planlama esnekliği isteyebilir veya buna ihtiyaç duyabilir, karşılığında da daha düşük ücretleri kabul etmeye istekli olabilir. Bu noktada geçici süreli işlerdeki esneklik özellikle çocuklu kadınlar ve öğrenciler için bu iş türünün tercihinde bir motivasyon yaratmaktadır. Duraisamy ve Duraisamy (2016)'a ise geçici işlerde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği sürekli işlere göre daha yüksektir. Bu işerde işçiler için asgari ücret, eşit ücretlendirme ilgili yasal düzenlemeler ve sosyal güvenlik yardımları etkin bir şekilde uygulanmadığından kadınlara yönelik ayrımcı uygulamalar için geniş bir alan tanınmaktadır.

Türkiye işgücü piyasasında geçici süreli işlerin yarattığı sosyo-ekonomik sonuçlar üzerine yapılan çalışmaların sayıca azlığı dikkat çekicidir. Geçici süreli çalışma, daha çok ücret eşitsizliklerinde açıklayıcı bir değişken olarak kendine yer bulmakta ya da bu çalışma biçiminin sosyal güvenlik boyutu tartışılmaktadır. Bununla birlikte elde bulgular geçici süreli işlerin ikincil piyasa yapısına ait özellikler barındırdığı ve bu istihdam biçimi altında belli grupların yoğunlaştığı yönündeki argümanı destekler niteliktedir. Kaya (2010) ve Kılınç (2020)'e göre, Türkiye işgücü piyasasında geçici süreli çalışanlar ücret dağılımı boyunca sürekli çalışanlardan daha düşük ücretlendirilmektedir. Kadın ve erkek ücret dağılımı ayrı ayrı incelendiğinde ise geçici süreli çalışmanın kadınlar arasında yarattığı ücret eşitsizliği, erkek çalışanlara göre daha yüksek gerçekleşmiştir. Duman (2019)'a göre ise geçici süreli çalışanların sürekli çalışanlarla göre ücret dağılımı boyunca dezavantajlı olmasının nedeni bu çalışanların nispeten daha düşük niteliklere sahip olması ve bu çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığıdır. Ücret dağılımının alt bölgelerindeki eşitsizlik geçici süreli çalışanların sürekli çalışanlar karşısında daha düşük niteliklere sahip olmasından kaynaklanırken üst bölgelerdeki eşitsizlik, işgücü piyasası getirisinin geçici işçiler aleyhine şekillenmesinden yani ayrımcılıktan kaynaklanmıştır. Tansel (2001), kayıt ve kayıt dışı istihdam arasındaki ücret farkını

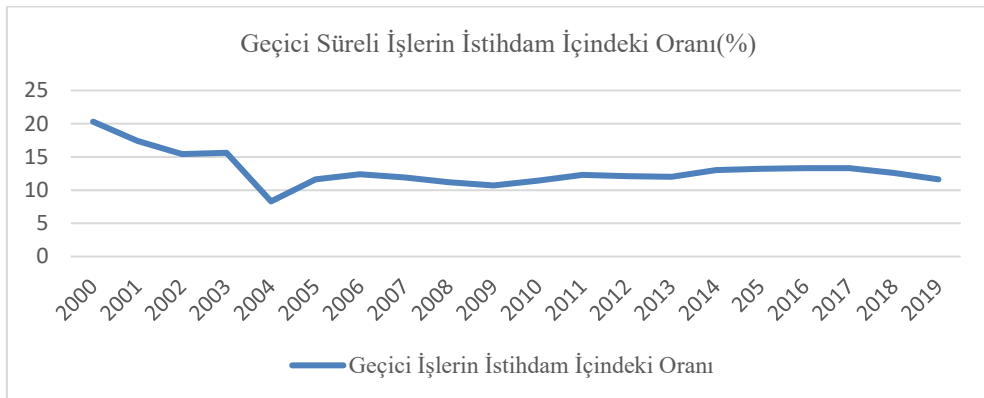
incelediği çalışmasında kayıt dışı istihdamda çalışanların geçici süreli işlerde yoğunlaşma olasılığının daha yüksek olduğunu ve bu çalışanların kayıtlı istihdamda yer alanlara göre daha düşük ücretlendirildiğini belirtmektedir. Karadeniz (2011), Yamakoğlu ve Karaçöp (2019) ise atipik çalışma biçiminin genel özelliği olarak geçici işlerde çalışanların büyük çoğunluğunun kadınlardan oluştuğuna dikkat çekmekte ve Türkiye'deki sosyal güvenlik mevzuatının bu çalışanları dışlayan, sosyal güvenlik sistemi dışına doğru iten bir yapısının olduğunu ileri sürmektedir.

Özetle, Türkiye işgücü piyasasında işin süreklilik ya da geçicilik durumu yalnızca ücret farklılaşmasını değil işçilerin niteliklerini, demografik özelliklerini ve sosyal güvenlik düzenlemelerinden ne kadar yararlanabileceğini belirleyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda kadınların geçici işlerde yoğunlaşması ve bu çalışma biçimi altındaki mesleki dağılımı, işgücü piyasasında cinsiyete dayalı eşitsizlikleri önemli ölçüde etkileyecektir.

3.TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA GEÇİCİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN CİNSİYETE DAYALI GÖRÜNÜMÜ

Geçici süreli işlerde çalışanların istihdam içindeki oranı Türkiye işgücü piyasasında halen düşük olmakla birlikte, işgücü piyasasında esnekleşme yönünde giderek artan eğilimin nasıl bir başlangıç noktasına sahip olacağı konusunda önemli bilgiler sunmaktadır. Bu noktada Türkiye işgücü piyasasında geçici süreli işlerde çalışanların ücretli (maaşlı/yevmiyeli) işgücü istihdamı içindeki oranı ve geçici süreli işlerin ücretli kadın-erkek işgücü istihdamındaki payı sırasıyla Grafik 1 ve Grafik 2 'de sunulmaktadır.

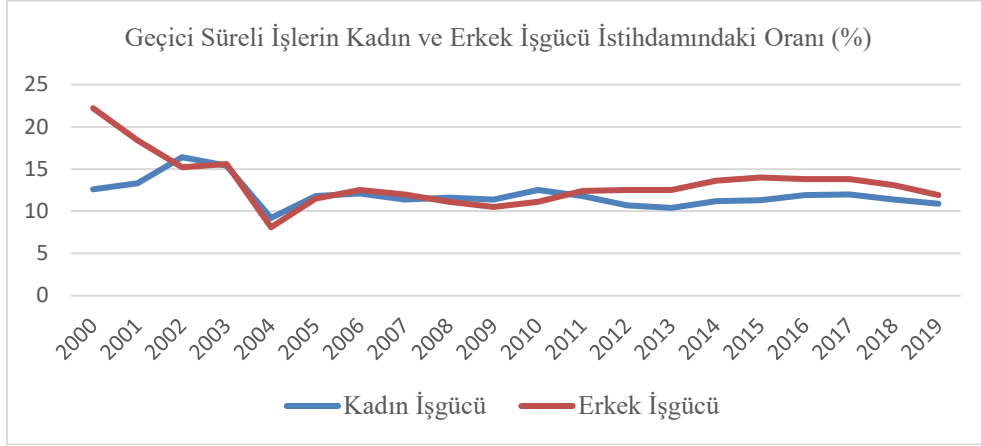
Grafik 1: Geçici Süreli İşlerin İstihdam İçindeki Oranı



Kaynak: OECD (2021).

Geçici süreli işlerin ücretli çalışanların istihdamındaki payı 2004 yılında en düşük oranına ulaşırken, sonraki dönemlerde daha kararlı bir eğilim gözlemlenmektedir. 2019 yılında ise yaklaşık %11,6 olarak gerçekleşmiştir. Geçici süreli işlerdeki bu eğilimin arkasında yatan dinamikleri belirlemek, açıklanan veri seti yapısından dolayı zorlaşmaktadır. TÜİK Hanehalkı İşgücü Piyasası Araştırmasında geçici süreli işler; belirli süreyle sınırlandırılmış geçici işleri, günübirlik ve mevsimlik işleri kapsamaktadır. Bu alt gruplara ait istihdam verilerinin ayrı ayrı sunulmaması geçici süreli çalışanlara dair analizleri sınırlandırmaktadır. Çünkü bu gruplar birbirinden oldukça farklı işgücü nitelikleri sergileyebilmektedir. Örneğin belirli süreyle sınırlandırılmış geçici işler proje çalışanları, staj yapanlar ya da intern çalışanlar gibi nispeten daha eğitimli işgücünü barındırırken mevsimlik veya günübirlik işler, ev hizmetlerinde, tarım ya da turizm sektöründe çalışan daha düşük nitelikli ve ücretli işgücünü içermektedir (TÜİK, 2019). Dolayısıyla geçici süreli işlerin istihdam payındaki artış ya da azalışların, hangi cepheden kaynaklandığını ortaya koyabilmek güçleşmektedir. Bu nokta özellikle gelişmekte olan ülkeler için tarımsal istihdam oranı bir gösterge olarak kullanılmaktadır. Geçici süreli işlerin tarım sektöründeki istihdam yapısına daha uygun olması nedeniyle tarımsal istihdamdaki değişimlerin geçici süreli işlere ait istihdam hacmini de etkileyeceği vurgulanmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerdeki iktisadi dönüşüm sürecinin bir parçası olarak Türkiye’de de tarımsal istihdamın payı azalma eğilimi göstermektedir. Türkiye’de 2000-2005 dönemde tarımsal istihdamdan kopanların oranı %16 civarındadır ve 1276 bin kişi tarımsal istihdamdan çıkmıştır (Erhalim, 2011: 27). Tarımsal istihdamdaki bu çözülme sonraki dönemlerde de devam etmiştir. 2005-2008 döneminde %3,1 oranında gerileyen tarımsal istihdam, 2009 ve 2011 yıllarında, 2009 küresel ekonomik kriz nedeniyle bir parça toparlanmış olsa da krizin etkisi ortadan kalkmaya başladığında azalma eğilimine tekrar geri dönmüştür (Görmüş, 2019: 568). Tarımsal istihdam oranındaki düşüş, geçici süreli işlerin istihdam içindeki payını azaltmanın yanı sıra bu sektörden kopan düşük nitelikli işçileri diğer sektörler için hazır işgücü arzı haline getirmektedir. Bu arz, işgücü piyasasında esnekleşme yönündeki eğilimle birleştiğinde geçici süreli işlerin istihdam içindeki payını artırıcı yönde etki yaratacaktır. Özellikle hizmet sektörünün hızlı ve daha çeşitli istihdam yaratabilme kapasitesi, tarımsal istihdamdan kopan işçileri bu sektördeki geçici süreli işlere doğru çekebilecektir. Grafik 1’de ele alınan dönemde hizmet sektöründeki istihdam artış eğilimi göstermiştir ve bu durum dikkate alındığında hizmet sektöründeki eğilimin geçici süreli işlerin istihdam payı üzerinde toparlayıcı yönde bir etki yarattığını söylemek mümkün görünmektedir.

Grafik 2: Geçici Süreli İşlerin Kadın ve Erkek İşgücü İstihdamındaki Oranı

Kaynak: OECD (2021).

Geçici süreli çalışmanın kadın ve erkek istihdamı içindeki oranına bakıldığında, Grafik 1'deki kararlı eğilim burada da devam etmekle birlikte, geçici işlerin erkek işgücü istihdamındaki oranı, kadınlara göre daha yüksek gerçekleşmiştir. 2019 yılı için bu oranlar kadın ve erkek için sırasıyla, %10,9 ve %11,9'dur. Ancak burada dikkat çeken nokta, geçici süreli işlerin kadın ve erkek istihdamı içindeki payının genel olarak birbirine yakın değerler almasıdır. Türkiye işgücü piyasasında kadınların işgücüne katılımı ve istihdam oranı erkeklerin oldukça gerisinde olmasına rağmen, geçici süreli işlerin kadın-erkek istihdamındaki payı birbirine yakın seyretmektedir. TÜİK verilerine göre 2019 yılında erkeklerin istihdam oranı yaklaşık % 63,1 iken kadınlarda bu oran %28,7'dir. İstihdam oranlarında cinsiyete dayalı bu eşitsizliğe karşın geçici süreli işlerin kadın istihdamındaki payı, kadınların bu alanda çalışmaya doğru itildiğini göstermektedir. Bu itilme arz ve talep cephesi açısından sorgulanabilecektir. Arz cephesinden bakıldığında kadınların daha esnek çalışma süresi için geçici süreli işleri tercih ettiği ileri sürülebilir.

Geçici süreli işlerde iş için belirlenen süre sona erdiğinde iş ilişkisi hem işveren hem de çalışan için hiçbir maliyete katlanılmaksızın sona ermektedir. Bu durum, kadınların ev içi sorumluluklar ya da çocuk bakımı gibi nedenlerle çalışmaya ara vermesini kolaylaştırmaktadır. Ancak 2019 Hanehalkı İşgücü Araştırması verilerine göre geçici süreli işlerde ücretli (maaşlı/yevmiyeli) olarak çalışan kadınların %74'ü sürekli bir iş bulamadığı için geçici süreli işlerde çalışmaktadır. Geçici süreli işlerde çalışmayı tercih ettiğini söyleyenlerin oranı ise yaklaşık %10,3'te kalmıştır. Erkek çalışanlar için ise bu oranlar sırasıyla yaklaşık olarak %83 ve %8 olarak gerçekleşmiştir. Bu durumun ortaya koyduğu tablo geçici süreli işlerde çalışmanın kadın ve erkek çalışanlar için arz yönlü bir sonuç olmaktan öte işgücü talep cephesiyle ilişkili olduğudur. Geçici süreli işlerde talep cephesinin incelenebilmesi için ise bu iş türünün hangi nitelikteki meslek grupları içinde daha

yaygın olduğunun ortaya konması gerekmektedir. Hanehalkı İşgücü Piyasası Araştırması verilerine göre geçici süreli işlerde ücretli (maaşlı/yevmiyeli) olarak çalışanların yaklaşık %36'sı nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır. Bunu sırasıyla sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar ile hizmet ve satış elemanları takip etmektedir. Geçici süreli çalışmanın en az temsil edildiği meslek grubu ise yönetici olarak çalışanlardır. Özetle, geçici süreli işler nispeten daha düşük nitelikli ve buna bağlı olarak daha düşük ücret getirisinin beklendiği meslek gruplarında yaygınlaşmıştır. Kadınların bu iş türü içindeki artan payı talep cephesinden değerlendirildiğinde kadınların düşük nitelikli iş gücü olarak görüldüğü ya da düşük nitelikteki işlerde çalışmaya daha kolay razı edilebildiği sonucunu doğrulamaktadır. Bu sonucu destekleyen bir diğer bulguda geçici süreli çalışmada kadın ve erkeğin, farklı meslek gruplarında yoğunlaşması yani mesleklerin cinsiyetlendirilmesidir.

İstihdam biçimindeki süreklilik gibi mesleklerin cinsiyetlendirilmesi yani kadın ve erkeğin farklı mesleklerde yoğunlaşması da ayrımcılığın bir boyutu olarak ortaya çıkmaktadır. Geçici süreli çalışan kadın ve erkek işgücünün farklı meslek grupları arasındaki dağılımına ilişkin bulgular Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1: Geçici Süreli Çalışan Kadın ve Erkek İşgücünün Mesleklere Göre Dağılımı

Meslek Grupları	Kadın İşgücü	Erkek İşgücü
Yöneticiler	%0,28	%5,52
Profesyonel meslek grupları mensupları	%12,2	%2,10
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek grupları	%4,24	%2,33
Büro hizmetleri	%7,13	%3,22
Hizmet ve satış elemanları	%22,2	%14,37
Nitelikli tarım, orman ve su ürünlerinde çalışanlar	%2,27	%4,16

Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	%5,80	%29,98
Tesis ve makine operatörleri	%1,96	%8,64
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	%43,8	%32,78

Kaynak:TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması (2019)

Tablo 1'e göre geçici işlerde çalışan kadın ve erkek işgücünün meslek gruplarındaki yoğunluğu birbirinden farklılaşmaktadır. Kadınlar yoğun olarak nitelik gerektirmeyen işlerde yer alırken, erkeklerin bu alandaki yoğunluğu kadınların gerisinde kalmaktadır. Bu bulgular, geçici süreli çalışan kadın ve erkeğin eğitim düzeylerine göre dağılımıyla birlikte değerlendirildiğinde, cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın izleri daha netleşmektedir. Geçici işlerde çalışan kadın ve erkek işgücünün eğitim düzeyleri arasındaki dağılımının yaklaşık değerleri Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2: Geçici Süreli Çalışan Kadın ve Erkek İşgücünün Eğitim Düzeyleri Arasındaki Dağılımı

Eğitim Düzeyleri	Kadın İşgücü	Erkek İşgücü
İlkokul ve Altı	%41	%42
İlköğretim	%25	%34
Lise	%17	%17
Yüksek Okul/Fakülte	%16	%6
Lisans Üstü	%1	%0,3

Kaynak:TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması (2019)

Tablo 2'e göre geçici işlerde çalışan kadın ve erkek işgücünün önemli bir bölümü ilk okul ve altı eğitim düzeyinde yer almaktadır. Bu durum, geçici işlerin ikincil piyasa özelliğini doğrular nitelikte görünmektedir. Diğer taraftan Tablo 2, bir bütün olarak değerlendirildiğinde geçici işlerde çalışan kadınların erkek işçilere göre daha eğitilmiş olduğu görülmektedir. Ancak buna rağmen Tablo 1'de görüldüğü üzere kadın çalışanlar nitelik gerektirmeyen işlerde daha yoğun istihdam edilmiştir. Bununla birlikte Hanehalkı İşgücü Piyasası Araştırması'na göre atipik çalışma şekli olarak geçici işlerde çalışan kadınların yaklaşık %50,3'ü sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadan çalışmaktadır. Erkek çalışanlarda ise bu oran %57,7'e çıkmaktadır. Bir diğer ifade ile geçici süreli işlerde çalışan kadın ve erkek işgücünün çok büyük bölümü hem atipik istihdam biçiminin hem de kayıtsız çalışmanın yarattığı risklerle karşı karşıya kalmaktadır.

SONUÇ

Türkiye işgücü piyasasında geçici süreli işlerin istihdam içindeki payı halen düşük oranlarda olmakla birlikte bu iş türü altındaki istihdamın genel ve cinsiyete dayalı nitelikleri dikkat çekmektedir. Geçici süreli işlerde istihdam edilenlerin çok büyük bir bölümü, sürekli niteliğe sahip bir iş bulamadığından geçici süreli işlerde çalışmaktadır. Dolayısıyla geçici süreli işlerde çalışmak, işgücünün çalışma süresi konusundaki esneklik talebinden ziyade işverenlerin yarattığı piyasa bölümlenmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bölümlenmede sürekli işler karşısında geçici işlerde çalışanlar, daha düşük nitelikli ve dolayısıyla daha düşük ücretli işlerde yoğunlaşmaktadır. Bunun yanı sıra geçici işlerde çalışanların yarısından fazlası sosyal güvenlik kurumuna kayıt olmadan çalışmaktadır. Böylece geçici işlerde çalışanlar düşük ücretler, zayıflatılmış iş güvencesi ve buna bağlı olarak artan gelir kaybı riski, kariyer fırsatlarından ve sosyal güvenlik haklarından yararlanamama durumu ile karşı karşıya kalmaktadır.

Genel olarak ikincil işgücü piyasası özellikleri gösteren geçici süreli çalışmanın bir diğer özelliği de geçici süreli işlerin kadın istihdamı içindeki payıdır. Türkiye işgücü piyasasında kadınların istihdam oranı erkeklerin oldukça gerisinde olmasına karşın geçici süreli işlerin kadın ve erkek istihdamındaki payı birbirine yakın değerler almaktadır. Kadın istihdamındaki bu durumun işgücü arz ve talep cephesinin bir sonucu olduğu ileri sürülebilir ancak kadınların çok büyük bir bölümünün sürekli işlerde istihdam fırsatı bulamadığı için bu iş türünde yoğunlaşması, geçici süreli çalışmayı arz cephesinin bir tercihi olmaktan çıkarmaktadır. Dolayısıyla geçici süreli işlerin kadın istihdamı içindeki payı daha çok işgücü talep cephesi tarafından şekillendirilmektedir. Türkiye işgücü piyasasında geçici süreli çalışma, nispeten daha düşük nitelikli ve ücretli meslek gruplarında yaygınlaşmaktadır. Bu bağlamda kadınların bu çalışma türüne doğru çekilmesi onların düşük nitelikli iş gücü olarak değerlendirildiğini ya da daha doğrudan bir ayrımcılığa maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır. Geçici süreli işlerde kadın ve erkeğin farklı mesleklerde yoğunlaşması bu durumu destekler niteliktedir. Kadınlar genel olarak erkeklerden daha eğitilmiş olmalarına rağmen daha düşük nitelikteki ve toplumsal cinsiyet rolleri ile uyumlu meslek gruplarında

yoğunlaşmıştır. Diğer bir ifade ile geçici süreli işlerin işgücü piyasasında yarattığı bölümlenme kadınlar aleyhine daha da derinleştirilmiştir.

Kadınlar için geçici süreli işlerde çalışmanın bir tercihten öte işgücü talep cephesinden kaynaklanması ve kadınların bu istihdam altındaki mesleki dağılımı cinsiyete dayalı ayrımcılığın izlerini taşımaktadır. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ile beslenen cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadınların işgücü piyasasında ikincil ve eklenti işgücü olarak görülmesine neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünde kadın emeğinin ev içi emekle özdeşleştirilmesi, toplumsal cinsiyet algısının kadına biçtiği özellikler, kadınları rekabetçi- rasyonel işgücü piyasasında geçici aktörler olarak konumlandırmaktadır. Diğer taraftan eğer kadınlar özel alandan çıkıp işgücü piyasasına dahil olacaksa, kadınların toplumsal cinsiyet rollerine ve özelliklerine uygun meslekler seçmesi beklenecektir. Toplumsal cinsiyet kabulleri, beklentileri cinsiyete dayalı ayrımcılıkla somutlaştırıldığında kadınların istihdam oranı düşmekte ve kadınlar atipik istihdama doğru itilmektedir. Bu istihdam türü altında ayrımcılığın bir diğer boyutu olarak mesleklerin cinsiyetlendirilmesi ise kadınların dezavantajlı durumunu pekiştirmektedir. Böylece işgücü piyasasında esnekleşmenin önemli bir parçası olarak ortaya çıkan atipik çalışma, cinsiyete dayalı ayrımcılığın kanallarından biri haline gelmekte ve işgücü piyasasında cinsiyete dayalı eşitsizlikleri güçlendirmektedir.

KAYNAKÇA

- Albanese, A. And Gallo, G. (2020), Buy flexible, pay more: The role of temporary contracts on wage inequality, *Labour Economics*,(64).
- Booth, A.L, Francesconi, M, and Frank, J (2002),Temporary JobsStepping Stones Or Dead Ends, *The Economic Journal*. 112 (80), F189–F213,
- Bosio, G.(2009). Temporary employment and wage gap with permanent jobs: evidence from quantile regression, *MPRA Paper No. 16055*.
- Cochranell, B.,Pacheco,G.and Li,C.(2017), Temporary-Permanent Wage Gap: Does Type of Work and Location in Distribution Matter?, *Australian Journal Of Labour Economics*.20(2), 125-147.
- Comi,S.and Grasseni,M.(2012). Are Temporary Workers Discriminated Against? Evidence From Europe. *The Manchester School*, 80(1),28-50.
- Das, P.(2019). Wage Penalty in Temporary Employment in India Evidence from Quantile Regression, *Economic & Political Weekly* (40),551-59.
- Delsen, L. (1995). *Atypical Employment an International Perspective Causes, Consequences and Policy*. WoltersgroepGroningen bv, The Netherlands

- Duman, A.(2019), Wage Penalty for Temporary Workers in Turkey: Evidence From Quantile Regressions, *The Developing Economies*, 57(4), 283-310.
- Duraisamy,M. And Duraisamy, P(2016), Gender wage gap across the wage distribution in different segments of the Indian labour market, 1983–2012: exploring the glass ceiling or sticky floor phenomenon, *Applied Economics*, 48(43), 4098-4111.
- Erhalim, S.(2011). Türkiye’de Tarım Sektöründe İstihdamın Azalması Ve İşgücü Piyasasına Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Giesecke, J.(2009). Socio-economic Risks of Atypical Employment Relationships: Evidence from the German Labour Market, *European Sociological Review*, 25(6),629-646.
- Görmüş, A. (2019). Türkiye’de Tarımsal İstihdamın Cinsiyete Dayalı Yapısı ve Sosyal Politika Önerileri, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(3), 563-578.
- Güzel, A. ve Heper , H. (2017). Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!.: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi, *Çalışma ve Toplum*, 2017(1),11-58.
- Karadeniz, O. (2011). Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik, *Çalışma ve Toplum*.2011(2) 83-127.
- Kaya, E.(2010). Quantile Regression and the Gender Wage Gap: Is there a Glass Ceiling in the Turkish Labor Market? <https://ssrn.com/abstract=2320411> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2320411>
- Kılınç, N.(2020), İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Gelir Dağılımı. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Morris,M.D.S and Vekker,A.(2001), An Alternative Look at Temporary Workers, Their Choices, andthe Growth in Temporary Employment, *Journal Of Labor Research*,21(2),373-390.
- Nienhueser, W. (2005). Flexible Work = Atypical Work = Precarious Work? Introduction to the Special Issue ,*Management Revue*, 16(3),299-303.
- Nollen, S. D.(1996), Negative Aspects of Temporary Employment, *Journal Of Labor Research*, 17(4),567-582.
- OECD (2021), Temporary employment (indicator), <https://doi.org/10.1787/75589b8a-en> (accessed on 21 February 2021).
- Labour Force Statistics, <https://stats.oecd.org/#> (accessed on 06 June 2021)
- Oliver,X. and Sard,M. (2019), The wage gap in Spain for temporary workers: the effects of the Great Recession, *International Journal of Manpower*, 40(7), 1319-1346.

Petrongolo, B.(2004),Gender Segregation In Employment Contracts,Journal of the European Economic Association, 2 (3), 331–345

Tansel, A.(1999), Formal Versus Informal Sector Choice of Wage Earners and Their Wages in Turkey, Economic Research Forum Working Paper No. 9927

TÜİK (2019) Hanehalkı İşgücü Piyasası Araştırması.