

EĞRETI İSTİHDAM: İŞGÜCÜ PİYASASINDA GÜVENCESİZLİĞİN VE İSTIKRARSIZLIĞIN YENİ YAPILANMASI

Dr. Hasan Ejder TEMİZ*

I. Giriş

Son otuz yılın ekonomik yeniden yapılanma süreci, işgücü piyasalarında önemli değişimleri beraberinde getirmiştir. Bu değişimlerin özellikle 1990 ve 2000'li yıllarda farklı bir görünüm kazanarak, istihdamın istikrarı ve iş güvencesi alanlarında odaklandığı gözlenmektedir. Bu anlamda, günümüzde işgücü piyasalarının katmanlaştığı, esneklik uygulamaları ile ücretlerin geriletildiği ve yeni istihdam biçimlerinin yaratılması ile işgücünün kutuplaştırıldığı yeni bir yapılanma söz konusudur. Kırlgan, istikrarsız, güvencesiz, geçici nitelikler taşıyan ve eğreti istihdam olarak ifade edilen bu yeni yapılanma salt gelişmiş ülkelerde değil, aynı zamanda gelişmekte olan ülkelerde de etkisini göstermektedir.

Eğreti istihdama yönelik verilerin sınırlılığı ve bir bütünlük göstermemesi, küresel ve bölgesel düzeyde uluslararası karşılaştırma ve analizler yapmayı oldukça güçleştirmektedir. Gelişmiş ülkelerde eğreti istihdama yönelik ölçümlerde kısmi süreli, belirli süreli ve geçici çalışma gibi standart-dışı çalışma biçimlerinden yararlanırken, gelişmekte olan ülkelerde enformel sektörden yararlanılmaktadır. Bu anlamda son dönemde hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde eğreti istihdamın işgücü piyasasının merkezine yerleştiği gözlenmektedir.

Çalışma üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda eğreti istihdam kavramı, eğretiliği tanımlamaya yönelik farklı yaklaşımlar ile eğretiliğin unsurları, ikinci kısımda eğreti istihdamı ortaya çıkaran etkenler, üçüncü kısımda ise eğreti istihdamda yaşanan gelişmeler değerlendirilmiştir.

II. Eğreti İstihdam Kavramı

Küreselleşme süreciyle birlikte standart istihdam ilişkisinden farklı koşullarda çalışanların sayısı hızla artmaktadır. Standart istihdam ilişkisi, genellikle çalışanın bir işverene bağlı olarak tam süreli çalıştığı ve yasal güvencelerden

* Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

yararlandığı bir ilişkiyi ifade eder. Bu istihdam biçiminde istihdam edilme süresi sınırlı olmayıp süresizdir. Bu anlamda, standart istihdam ilişkisi normatif bir istihdam modelini ifade eder. Fordist üretim sürecinde hakim istihdam modeli olarak ortaya çıkan standart istihdam ilişkisi çalışanlar, işverenler ve devletin üçlü uzlaşması içinde gelişmiştir. Ancak, bu istihdam ilişkisi küçük ve orta ölçekli işletmeler ile kadınlar ve göçmenler gibi toplumun belirli kesimleri için görece olarak geçerli olamamıştır¹.

Standart istihdam ilişkisinin hakim olduğu ve altın çağ olarak ifade edilen 1945-1975 döneminde çalışanlar açısından istihdam, sosyal koruma ve örgütlenme gibi konularda yüksek düzeyde yasal ve kurumsal güvenceler söz konusuydu. Kuşkusuz bu güvencelerin varlığı bu dönemde yaşanan istikrarlı ekonomik büyümeye dayanmaktadır. Ancak, Batı Avrupa toplumları gibi diğer gelişmiş toplumların 1970'li yılların ortalarından itibaren ekonomik alanda yaşadıkları sorunlar sosyal alana da yansımıştır. Bu nedenle, işgücü piyasasının yeniden yapılandırılması sürecinde gün geçtikçe daha fazla sayıda çalışan normatif standart istihdam ilişkisi dışında kalmaktadır. Bu modelden farklı olan istihdam biçimleri standart dışı ya da eğreti (precarious) olarak tanımlanmaktadır.

Standart istihdam ilişkisinden farklı olarak son 30 yılda ortaya çıkan ve hızla yaygınlaşan kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, belirli süreli çalışma, mevsimlik çalışma ve kendi hesabına çalışma gibi yeni istihdam biçimlerinin, standart istihdam ilişkisine göre çok daha yüksek düzeyde güvencesizlik, istikrarsızlık, belirsizlik ve değişkenlik içermesi, bu yeni istihdam biçimlerinin esasen “eğreti istihdam” olarak tanımlanmasında etken olmuştur.

Eğreti istihdam oldukça karmaşık özellikler taşımakta olup, ulusal düzeyde farklı tanımlamalarının ve farklı biçimlerinin² varlığı nedeniyle hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde eğretilik, genellikle esnek, atipik ve geçici istihdam biçimleri şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bunlar geçici çalışma, belirli süreli çalışma, kısmi süreli çalışma, işe yerleştirme araçları yoluyla çalışma ve işgücü piyasasında dışlanmayla mücadele amacıyla kamu politikaları çerçevesinde sunulan belirli süreli hizmet sözleşmeleri biçimindedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise eğreti istihdam, istihdamın enformelleşmesi veya marjinalleşmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır³.

¹ CRANFORD Cynthia, VOSKO Leah, ZUKEWICH Nancy; “Precarious Employment in the Canadian Labour Market: A Statistical Portrait,” Just Labour. Vol.3, Fall 2003, s.6.

² DULL Nicola; Is Precarious Employment Shaping European Labour Markets?. Paper Prepared for the 15th Annual Meeting of the Society of Advanced Economics in Aix-en-Provence, June 26-28, 2003, s.5.

³ BHALLA Ajit, LAPEYERE Frédéric; “Social Exclusion: Towards an Analytical and Operational Framework,” Development and Change. Vol.28, Issue 3, July 1997, s.428; SAPANCALI Faruk; Sosyal Dışlanma. Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir 2003, s.151.

Standart dışı istihdam ve eğreti istihdam genellikle eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Ancak, standart dışı işlerin eğreti olma düzeyinin oldukça değişkenlik göstermesi ve bazı standart dışı işlerin eğreti olma yönündeki eğilimlerine rağmen, iki kavram eş anlamlı değildir. Bu anlamda, esasen tüm standart dışı işler eğreti bir nitelik içermezken, tüm eğreti işler standart dışı bir niteliğe sahiptir denilebilir⁴. Bununla birlikte, her iki istihdam biçiminin karşılıklı ilişki içinde olduğu, pek çok durumda iç içe girdiği ve aralarındaki sınırın belirgin olmadığı görülmektedir. Bu nedenle eğreti istihdamın açıklanmasında genelde standart dışı istihdamdan yararlanılmaktadır.

Standart dışı istihdam ile eğreti istihdam birbiriyle örtüşebileceği gibi, eğretilik standart istihdam biçimlerinde de ortaya çıkabilmektedir. Özellikle iş güvencesi hükümlerinin çoğu ülkede ancak belirli sayının üzerinde işçi çalıştıran işletmeleri kapsamaması ve bu nedenle küçük işletmelerde çalışanların bu yasal güvenceden yoksun kalması ve haksız işten çıkarmalara karşı korunamaması bunun tipik örneğidir⁵.

A. Tanım

Eğreti istihdam kavramı son zamanlarda Fransa, Almanya, İtalya, İspanya gibi kıta Avrupa'sı ülkeleri ile İngiltere, Kanada ve Avustralya'da oldukça sık kullanılır hale gelmiştir. Ancak, küresel düzeyde henüz yaygın bir kullanım alanına sahip olduğu söylenemez. Bunun temel nedeni eğretilik kavramının niteliğinin tam ve açık bir biçimde ortaya konamamasıdır. Bu bağlamda, eğreti istihdam kavramının tanımlanmasında birbirinden belirli ölçüde farklılıklar içeren pek çok tanım yapılmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (U.Ç.Ö.) göre eğreti istihdam, iş sözleşmelerin temel unsuru olan istihdam güvencesinin eksik olduğu çalışma ilişkilerinden oluşmaktadır. Bu tanımlama geçici ve belirli süreli iş sözleşmelerini, evde çalışmayı ve taşeron iş ilişkisi ile çalışmayı kapsamaktadır. Bu anlamda, U.Ç.Ö.'nün bu tanımlaması tek boyuttan, yani iş sözleşmesinin ana unsurunu oluşturduğu düşünülen iş güvencesinin yoksunluğundan söz etmektedir⁶. Ancak, eğreti istihdamın tanımlanmasında salt işin niteliği ve iş sözleşmesine bağlı olarak iş güvencesinin yoksunluğu değil, aynı zamanda çalışanın niteliği ve tercihlerinin de dikkate alınması gerektirmektedir⁷.

⁴ ECLAC; Part-Time Work in Chile: Is it Precarious Employment?. Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC), Santiago, 2000, s.14; BHALLA, LAPEYERE; s.429.

⁵ KENNA Susan; "Precarious Employment And Working Time," Bendigo Woman and Work Conference, LaTrobe University, Bendigo. Sunday 2 August 1998, s.3; SAPANCALI, s.152.

⁶ ECLAC; s.13.

⁷ WEB Research; Report of Exploratory Case Study Research into Precarious Employment. Centre for Research on Work, Education and Research (WEB Research), Wellington, March 2004, s.7.

Eğreti istihdam salt işten çıkarılma riski taşıyan çalışanlarla değil, aynı zamanda yüksek düzeyde istihdam belirsizliği ve düşük ücret düzeyleriyle karşı karşıya olan ve sürekli kötü istihdam koşullarında çalışanlarla da ilgilidir⁸. Dolayısıyla eğretilik, işgücü piyasasına katılmakla birlikte, eşitsizlik, belirsizlik, istikrarsızlık, güvencesizlik ve kırılganlığın, giderilememesinin bir ifadesidir. Böyle bir güvencesizlik ve eğretilik ise istihdamın hem ekonomik, hem de sosyal boyutunda önemli sıkıntıların ve çatışmaların doğmasına neden olmaktadır⁹.

Eğreti istihdamın çok boyutlu olması nedeniyle bir işin eğreti olup olmadığının anlaşılmasında dört ana boyut ortaya çıkmaktadır. Bunlar, zaman boyutu, ekonomik boyut, düzenleme boyutu ve sosyal koruma boyutudur. Zaman boyutu, istihdam ilişkisinin süreklilik düzeyi ile ilgilidir. Bir başka ifade ile, yapılan işin sınırlı bir süresinin olması ya da işin kaybedilme riskinin yüksek olması durumunda eğretilik söz konusu olacaktır. Ekonomik boyut ise, çalışılan işten elde edilen gelire ilgilidir. Çalışılan işten elde edilen gelir düşük düzeyde ise yine eğretilikten söz edilecektir. Çalışanların, hem çalışma koşullarını hem de çalışma sürelerini düzenleme ve kontrol etme imkanlarının olmaması durumunda, düzenleme boyutu bakımından eğretiliğin varlığını ortaya çıkaracaktır. Son olarak çalışanın sosyal güvenlikten yoksun olması, işsizliğe ya da ayrımcılığa karşı korunmaması ise sosyal koruma boyutu itibarıyla işin eğretiliğini ortaya koyacaktır¹⁰. Bu dört boyutun tümünde eğreti istihdam, güvencesizlik, istikrarsızlık ve kırılganlığı içeren bir yapı gösterir.

Diğer yandan, eğreti istihdam, genel anlamda ekonomik yaşam, özel anlamda ise işgücü piyasası ile ilintili olan güvencesizlik ve istikrarsızlık risklerinin, çalışanlara karşı ve çalışanlar arasındaki dengesiz dağılımından kaynaklanan, bir ya da daha çok konuda normatif standartların altında kalan istihdam biçimleri ile ilgilidir. Böylece, geçici istihdam, belirli süreli istihdam, kısmi süreli istihdam, kendi hesabına çalışma ve yasadışı ücretli istihdam gibi istihdam biçimleri eğreti istihdam biçimlerini oluşturur.

Çalışanlara karşı ya da çalışanlar arasındaki güvencesizlik ve risklerin dengesiz dağılımı, güç dengelerinin bir sonucudur. Güvencesizlik ve istikrarsızlık risklerinin dengesiz dağılımı iki biçimde gerçekleşmektedir. İlki çalışanlara karşı, ikincisi ve belki de daha önemlisi işgücünün parçalanması ve kutuplaşması ile ilgili olarak çalışanlar arasında gerçekleşmektedir. Böylesi bir güvencesizliğin ve istikrarsızlığın dağılımı, kurumsal geleneklerin ve endüstri ilişkileri sisteminin güç dengelerini nasıl kanalize ettiği ile ilgilidir. Yüksek iş kaybı riski, çalışanlara yönelik düşük düzeyde koruyucu yasal düzenlemeler ve örgütlenme hakkının tanınmaması eğreti istihdamı niteleyen diğer önemli unsurlardır¹¹.

⁸ LAPPARA, s.12-13.

⁹ SAPANCALI, s.149.

¹⁰ DULL, s.5.

¹¹ UN; Report on the World Social Situation 2003, United Nation (UN), New York 2003, s.23.

O halde eğreti istihdam, istikrarsızlık, güvencesizlik, belirsizlik, korunmadan yoksunluk, ekonomik ve sosyal kırılganlık, kötü çalışma koşulları, bedensel ve ruhsal sağlığa yönelik yüksek riskler içeren istihdam biçimi olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda, eğreti istihdamı açıklamaya yönelik yapılan tüm tanımlamalarda, güvencesizlik ve istikrarsızlık unsurlarının öne çıktığı gözlenmektedir.

B. Unsurları

1. Güvencesizlik

Güvence insani bir gereksinimdir ve bireylerin yaşamlarını kontrol etmeleri anlamına gelmektedir. Bu anlamda, güvence özgürlük ve özerklik için gerekli temel koşuldur. Güvencesizlik ise, haksızlığın ve eşitsizliğin kaynaklandığı biçimlerden biridir¹². Güvencesizlik, eğreti istihdamın temel niteliklerinden birini oluşturmakta ve aynı zamanda eğretiliği destekleyen bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır¹³.

Günümüzün hızla değişen istihdam koşulları önemli riskleri beraberinde getirmektedir. Bu risklerin artması güvencesizliği de arttırmaktadır. Çünkü, ortaya çıkan bu riskler salt işsizlikle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda çalışılmasına rağmen, iş ve gelir güvencesizliğine neden olabilmektedir¹⁴. Bu bağlamda, eğreti istihdamın ortaya çıkardığı güvencesizlik iş ve gelir güvencesizliği biçiminde ifade edilebilir.

Güvencesizliğin kaynakları, iş süreci üzerinde kontrolün kaybedilmesi ya da azalması, statü ve gelirden yükselme olasılığının olmaması ya da azalması, aynı gelir düzeyi için daha çok çalışılmasının gerekmesi, geleneksel ücret artışlarının azalması, işi tamamlayabilme yeteneğinin yitirilmesi¹⁵ ve sonuçlara ilişkin belirsizliğin artması şeklinde ifade edilebilir. Böylece, bireyin iş süreci üzerindeki kontrolünü kaybetmesi güvencesizlik riskini arttıracaktır. Güvencesizlik, çalışmadan kaynaklanan belirsizliğin artması veya değişkenliğin artması halinde yoğunlaşacaktır¹⁶.

İşte kalınan süre güvencesizliğin bir ölçütüdür. İşte kalma süresi azaldıkça güvencesizlik artmaktadır. Bu nedenle iş güvencesizliği özellikle çok kısa süreli işlerde çalışanlar arasında oldukça yüksektir. Aynı şekilde işte kalınan sürenin çok

¹² ERDUT Tijen; "İş ve Gelir Güvencesi," (içinde) Yaşam Boyu Sosyal Koruma, I. Ulusal Sosyal Politika Kongresi, 22-24 Ocak 2004-Ankara, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DiSK) Yayınları, Ankara 2004, s.32.

¹³ DOOGAN Kevin; "Insecurity and Long-term Employment," Work, Employment & Society, Vol.15, Issue 3, September 2001, s.421.

¹⁴ ERDUT; s.149.

¹⁵ BURCHELL Brendan; "The Prevalence and Redistribution of Job Insecurity and Work Intensification," (içinde) Labour Markets Changes and Job Insecurity: A Challenge for Social Welfare and Health Promotion. Edt. by Jane E. FERRIE et. al., World Health Organization (WHO), Copenhagen 1999, s.70; ERDUT; s.32.

¹⁶ ERDUT; s.32.

uzun olması da çalışanlar açısından iş güvencesizliğini arttırmaktadır. Çünkü, çalışma yaşamında 20 yıl ve üzerinde deneyim sahibi olanların yeni teknolojilere ve yeni üretim tekniklerine uyum sağlayabilmeleri oldukça güç olmaktadır¹⁷.

Bireyin ve ailesinin yaşamını insanca sürdürebilmesi için gereken gelir düzeyinden yoksunluk güvencesizliğin diğer boyutunu oluşturmaktadır. Gelir güvencesi, bireyin öngörülen gereksinimleri, beklentileri ve istemleriyle uyumlu ve uygun bir gelirin sürekliliği olarak ifade edilebilir. Gelir güvencesi bireyin yaşamını bağımsız bir biçimde sürdürebilmesi için en temel güvence biçimini oluşturur. Bu anlamda, hem yeterli düzeyde, hem de sürekliliği esastır¹⁸. Gelir güvencesi, bireyi ve bakmakla yükümlü olduğu aile üyelerini yoksulluktan koruma etkisi nedeniyle oldukça önemlidir. Yaşam boyu çalışan her bireye koşulsuz olarak sağlanacak olan gelir güvencesi, yoksulluğa karşı korumak için yeterli ya da yetersiz olmasına bağlı olarak farklı anlamlar içerecektir.

Güvencesizlik, işin kaybedilmesi durumunda yeni bir iş bulmanın güçlüğü ya da işsiz kalmadan kaynaklanan endişenin de bir yansımasıdır. Bireyin iş veya ücret konusunda daha iyi koşullar elde etmesinin engellenmesi ile ilgili endişeleri yansıması bakımından da önem taşır. Üstelik, insanların işlerini kaybetmeleri ile ilgili endişeleri yalnız iş kaybı olasılığına değil, aynı zamanda bu olayların sonuçlarına da bağlıdır.

Eğreti istihdamın yarattığı güvencesizlik, herkese iş ve gelir güvencesi anlamı taşıyan sosyal koruma alanında da ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, sosyal korumanın yokluğunun sonuçlarına katlananlar çalışanlar ve aileridir. Bununla birlikte çalışanların hak ve güvenceden yoksunluğu bizzat işletmelerin çıkarlarına aykırı olabildiği gibi toplum üzerinde de önemli etkiler yaratabilir. Sosyal korumadan yoksunluk salt çalışanı değil, aynı zamanda toplumu da etkilemesi bakımından güvencesizliği yaygınlaştırmaktadır¹⁹. Güvenceli istihdam yapısından güvencesiz istihdam yapısına geçiş salt çalışanlarla ilgili değil, aynı zamandan uzun vadede işletmelerin varlığı ve sürekliliğiyle de ilgilidir. Bu nedenle, iş güvencesizliğine karşı çalışanların verdiği tepki, işletmenin etkinliğinde olumsuzlukla sonuçlanabilmektedir.

Bu bağlamda, standart istihdam biçimindeki gerileme güvencesizliği arttıran en önemli etken olarak ortaya çıkmaktadır. Bireysel pazarlıklarla biçimlenen eğreti-standart dışı istihdam biçimleri, işin sürekli olması veya gelecekte işsiz kalma veya güvenceli bir iş bulamama riskinden kaynaklanan baskıyla birçok belirsizlik içermektedir. Eğreti istihdam biçimleriyle işverenin salt iş güvencesi değil, aynı

¹⁷ ROBINSON Peter, "Insecurity and the Flexible Workforce," (içinde) The Insecure Workforce. Edt. by Edmund HEERY & John SALMON, Routledge, London, 2000, s.28.

¹⁸ ERDUT; s.133.

¹⁹ ERDUT Zeki, "Günümüzde Sosyal Politikamızın Açılımları," (içinde) Yaşam Boyu Sosyal Koruma, I. Ulusal Sosyal Politika Kongresi, 22-24 Ocak 2004- Ankara, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) Yayınları, Ankara 2004, s. 32-33.

zamanda sosyal yardımlara ilişkin sosyal sorumluluğu da azalmakta, piyasa koşullarının getirdiği risk ve sorumluluk çalışanlara aktarılmaktadır²⁰.

Buna ek olarak, çalışanların iş ve gelir güvencesizliği işgücü piyasasının kurumları ile yakından ilgilidir. Güvencesizlik, işsizlik yardımlarının daha yüksek olduğu, toplu pazarlık kapsamının daha geniş olduğu ve toplu pazarlığın daha merkezi bir yapıda olduğu ülkelerde önemli ölçüde düşüktür. Toplu pazarlığın kapsamının daha geniş olması ve toplu pazarlığın daha merkezi olması, sendikaların güvencesizliğe karşı üyelerini koruma yeteneğinin bir yansımasıdır.

Günümüzde hızla artan ve yaygınlaşan güvencesizlik salt gelişmekte olan ülkelere özgü bir durum olmaktan çıkmış, gelişmiş ülkeleri de etkiler hale gelmiştir²¹. Gerçekten, 1975 öncesi altın çağın tam istihdam anlayışıyla karşılaştırıldığında, 1980 ve 1990'lı yıllar çalışanlar açısından iş ve gelir güvencesizliğin hızla arttığı yıllar olurken, 2000'li yıllarda ise güvencesizlik çok daha etkili bir biçimde yaşanmaktadır.

Güvencesizlik, 1990'lı ve 2000'li yıllarda özellikle Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere ve Japonya gibi işsizliğin görece daha düşük olduğu gelişmiş ülkelerde de yaygınlaşmıştır²². Güvencesizlik özellikle geçici çalışanlar ve kısmi süreli çalışanlar arasında oldukça yüksek düzeyde yaşanmaktadır. Benzer biçimde niteliksiz çalışanlar niteliklilere göre daha yüksek güvencesizlikle karşı karşıyadır²³. Örneğin, İngiltere'de 1970-1990 yılları arasında mavi yakalı çalışanların güvencesizlik riski yaklaşık iki kat artış göstermiştir²⁴.

Diğer yandan, çalışanların eğitim düzeyi ile güvencesizlik arasında ilişki negatif yönlüdür. Ancak, Danimarka, Fransa, İtalya ve İngiltere gibi bazı Avrupa Birliği üyesi ülkelerde ise bu durumun tersi yaşanmaktadır. Bu ülkelerde güvencesizlik algılaması eğitim düzeyi yüksek olanlarda çok daha fazladır.

OECD üyesi ülkeler arasında İspanya, İtalya ve Yunanistan görece olarak güvencesizliğin en yoğun yaşandığı ülkelerdir. İşsizlik oranlarındaki yükseklik bu ülkelerde güvencesizliğe eşlik etmektedir. Bu durum kuşkusuz, ülkelerin öznel yapıları ile de yakından ilgilidir. Bu anlamda, yeni bir iş bulabilme kolaylığı, yeni işin özellikleri ve işsizlik deneyimi gibi farklı faktörler ülkelerin artan güvencesizlik deneyimlerinin temelinde yer almaktadır.

2. İstikrarsızlık

Standart istihdam ilişkisi, genellikle çalışanın bir işverene bağlı olarak tam süreli çalıştığı, belirli yasal güvencelerden yararlandığı ve sınırsız süreli istihdam

²⁰ ERDUT T.; s.149-150.

²¹ FELSTEAD Alan, BURCHEL Brendan, GREEN Francis; "Insecurity at Work," New Economy. Vol.5, Issue 3, September 1998, s.184; ERDUT Z.; s.34.

²² ROBINSON; s.28; BURCHELL, s.64; DOOGAN; s.421.

²³ OECD; Employment Outlook 1997. Paris 1997, s.144.

²⁴ BURCHELL; s.67.

edilmeyi umduğu bir ilişkiyi ifade eder. Dolayısıyla, standart istihdam ilişkisinde çalışmanın bir işverene, sözleşmeye ve sözleşmeden kaynaklanan güvencelere dayalı olması esasen, istikrarın temelini oluşturmaktadır. Ücret, sosyal koruma, sosyal yardım ve örgütlenme gibi haklar istihdamdaki istikrarı sağlayan ve tamamlayan unsurlar olmaktadır.

İşgücü piyasasını düzenleyen geleneksel kriterler, eğreti istihdam ile ortadan kalkmakta ve bireyselleşen istihdam ilişkisi çalışma sürelerinde istikrarsızlığa kaynaklık etmektedir²⁵. Bu anlamda, eğreti istihdamı standart istihdamdan ayıran en önemli özelliklerden biri de işin istikrarsız bir nitelik göstermesidir. İstikrarsızlık, iş sözleşmesinin olmaması ya da işin niteliği itibariyle süreksizlik arz etmesinden kaynaklanmaktadır²⁶. Diğer yandan, eğreti istihdamda bir işverene bağımlı olmak gerekmemektedir. Standart istihdamın aksine çalışmanın yaşam boyu algılanmaması da belirsizliği ve istikrarsızlığı arttıran etkenlerin başında gelmektedir. Dolayısıyla, ücret, çalışma ve izin süreleri, sosyal koruma ve diğer konularda oldukça esnek yapılanmanın olduğu bir istihdam ilişkisi söz konusudur.

Eğreti istihdam, işletmeler açısından esneklik olanağı sağlamakta ve üretim sürecinde değişikliklere hızla yanıt verebilme bakımından olumlu etkiler yaratmaktadır. Buna bağlı olarak, belirsiz süreli istihdam sözleşmelerinin kurulması işletmeler açısından önemli sakıncaları beraberinde getirmektedir. Çünkü, belirsiz süreli sözleşmeler işletmelerin istediği zaman istediği miktarda çalışmanı işten çıkarmasını ya da işe almasını sınırlamaktadır. Bu yaklaşım, işletmenin üretim sürecinde esneklik gereksinimi üzerinde odaklanırken, bu gereksinim ya üretim sürecinin kendisinden ya da işletmenin ürettiği ürünle ilgili gelecekte ortaya çıkabilecek talebin belirsizliğine dayandırılmaktadır. Böylece, her iki durumda da işgücünün miktarı ve niteliğindeki değişim, çalışanların sınırlı süreli sözleşmelerinin varlığı halinde daha kolay gerçekleşecektir²⁷.

İstikrarsızlık, hissedilen güvencesizliğin yanı sıra, gelecek umudunun yokluğu demektir²⁸. Bundan dolayı günümüz işgücü piyasasında, pek çok çalışan işin süreksizliğine bağlı olarak salt işlerini kaybedebilecekleri için değil, aynı zamanda sahip oldukları mesleki özellikleri kaybetme tehdidi altında oldukları için de endişelenmektedir.

Geçici işler çalışma yaşamında istikrarsızlık riskini arttırmakta, bu tür işlerde çalışanların gelirleri de kuşkusuz düşmektedir. İkincil işgücü piyasasında ortaya çıkan geçici işler güvencesiz ve istikrarsız istihdam yapısının bir göstergesi olarak

²⁵ THEODORE Nick; "Political Economics of Day Labour: Regulation and Restructuring of Chicago's Contingent Labour Markets," *Urban Studies*. Vol. 40, Issue 9, August 2003, s.1813.

²⁶ ECLAC; s.13; UN, s.23.

²⁷ KORPI Tomas, LEVIN Henrik; "Precarious Footing: Temporary Employment as a Stepping Stone Out of Unemployment in Sweden," *Work, Employment & Society*. Vol.15, Issue 1, March 2001, s.128.

²⁸ ERDUT T.; s.152.

kabul edilirse, geçici işlerde çalışanların istihdam sürekliliği olanlara göre çok daha yüksek risklerle karşı karşıya kalacakları kesindir. Bu kimseler aynı zamanda istihdam sürekliliği olanlara göre daha yüksek işsizlik riski ile de karşı karşıdadırlar²⁹. Kuşkusuz bu tür belirsizlikler eğreti istihdamın yaratacağı istikrarsızlığı daha da arttırmaktadır.

Geçici istihdamın gelir üzerindeki etkilerinin anlaşılmasında istikrar kilit bir öneme sahiptir. İstihdamın istikrarı, sadece yüksek ücretle ilgili değil, aynı zamanda işçilerin işsizlikten kaçınabilmeleri, istikrarsız istihdam ilişkilerinden kaçınmayı da sağlar. İstikrarsız geçici istihdam ilişkileri negatif gelir etkilerine ve daha yüksek düzeyde istikrarsızlığa dönüşebilmektedir³⁰.

Eğreti istihdam koşullarında çalışanlar türdeş niteliklere sahip değillerdir. Her bireyin diğerine göre çalışma saatleri, iş deneyimleri ve bilgisi, eğitim düzeyleri ver verimliliklerinin birbirinden oldukça farklı olması, elde ettikleri geliri de farklılaştıracaktır. Bu durum işyerinde farklı ücret yapılarının ortaya çıkmasına, dolayısıyla işte ve işyerinde istikrarsızlığa yol açacaktır.

III. Eğreti İstihdamın Gerekçeleri

Eğreti istihdam, son 30 yıldır kapitalist dünya ekonomisinin niteliğindeki ve düzenindeki değişikliklerin neden olduğu güçlü bir yeniden yapılanma sürecinin sonucudur. Bir başka ifade ile, eğreti istihdamın temelinde üretim yapısında ve işgücü piyasasında yaşanan yeniden yapılanma süreci yatmaktadır. Özellikle 1980'li yıllardan sonra neo-liberal politikaların da yardımıyla gelişmiş ülke ekonomileri yeniden yapılanırken, imalat sanayi yeni sanayileşen gelişmekte olan ülkelere doğru kaymış ve gelişmiş toplumlarda hizmet sektörü egemen hale gelmiştir. Bu durum üretim ve tüketim kalıplarında değişimi zorunlu kılarken, iş bölümü de sosyal açıdan, cinsiyet açısından ve konumsal açıdan yeniden düzenlenmiştir.

Ortaya çıkan küresel ekonominin yoğun rekabet ortamı, işletmeleri üretim sürecinde ve iş organizasyonunda esnek olmaya yönlendirmiştir. Esnek üretim, güvenceli ve iyi işler kavramıyla çelişen çok daha yüksek bir işgücü piyasası esnekliğini de gerekli kılmıştır. Çünkü, OECD gibi uluslararası kuruluşların da belirttiği gibi, işgücü piyasasının esnekliği ekonomik büyümeyi, ekonomik büyüme de daha fazla işin ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Bu anlamda, OECD'ye göre işgücü piyasasında esneklik, esasen beş biçimde gerçekleştirilebilir. i.) Çalışanların sayısının işyerinin gereksinimlerine göre ayarlanmasıyla ortaya çıkan dış sayısal esneklik; ii) Çalışma saatleri ve dağılımının işverenin ihtiyaçlarına göre belirlendiği iç sayısal esneklik; iii) İşlevsel esneklik olarak ifade edilen çalışanların işlerinin işverenin gereksinimine göre ayarlanması; iv) Ücret esnekliği, yani üretkenlik ve

²⁹ GIESECKE Johannes, GROß Martin ; “External Labour Market Flexibility and Social Inequality,” Vol.6, Issue 3, January 2004, s.348.

³⁰ GIESECKE, GROß; s.353.

piyasa koşullarına göre ücret ödenmesi; v) Dışsallaştırma, yani işletmenin işlerinin bir kısmını taşeron sözleşmesi yoluyla işletme dışında gerçekleştirilmesi biçimindedir³¹.

İşgücü piyasasında esneklik hepsi de birbiriyle ilişkili olan çok farklı türleriyle, uluslararası rekabetin arttığı günümüzde işgücünün tamamlayıcı bir unsur haline getirilmiştir. Esneklik uygulamaları her ne kadar farklı ülkelerde uluslara özgü farklı görünümlere bürünse de, küresel düzeyde bir eğilim halini almış ve işgücünün bölünmesine, iş yerinde daha az kurallara, ekonomik dalgalanmalara bağlı ücret yapılarına³², daha zayıf sendikal örgütlenmelere, toplu pazarlığın bireyselleşmesine ve daha düşük sosyal haklara³³ doğru bir gidişi ortaya çıkarmıştır. Bu anlamda, işgücü piyasalarında esneklik eğreti istihdamın temel gerekçelerinden birini oluşturmaktadır.

İşgücü piyasalarında esneklik uygulamalarına bağlı olarak, 1980 ve 1990'lı yıllarda istihdam edilen kadınların sayısında önemli artışlar gerçekleşmiştir³⁴. Bu anlamda, 1990'larda "esnek işgücü yoluyla küresel feminizasyon" adı verilen durum ortaya çıkmıştır. Devletin piyasaya müdahaleden kaçınması işgücü piyasasında esnekliğin yaygınlaşması sonucunda istihdamın cinsiyet boyutunda bir değişim gerçekleşmiştir³⁵. Artık çok daha fazla sayıda kadın sürekli olarak işgücü piyasasında yer almakta, kolayca işgücüne dahil olabilmekte ya da işgücü piyasasında yer almakla birlikte, diğer işleri de bir arada yürütebilmesi sayesinde çok sayıda kadın ileri yaşlara kadar işgücü piyasasında yer alabilmektedir³⁶. Diğer yandan özellikle gelişmekte olan ülkelerde kayıtdışı ekonominin hızla genişlemesi bu sektörde kadın istihdamını arttırmıştır. Kadın istihdamı sayısındaki artış, yasal değişiklikler ya da kadınların eğitim düzeylerindeki değişikliklerden ziyade daha düşük maliyetlerle daha kolay işten çıkarılabilen yani esnek bir işgücü yaratma isteğinden kaynaklanmaktadır.

Benzer biçimde gençlerin de işgücü piyasasına erken yaşlarda girmesi eğretiliğe neden olan ve eğretiliği artıran önemli bir unsurdur. Gelişmiş ülkelerde uzun eğitim süreci nedeniyle gençler erken yaşlarda kazanç elde edebilmek için işgücü piyasasına atılmaktadır. Bu durum gençlerin geçici süreli ve kısmi süreli işlerde istihdam edilmeleri sonucunu doğurmaktadır. Küresel ölçekte gençler arasında yaşanan yüksek işsizlik oranları da kuşkusuz bu durumun ortaya çıkmasında etkilidir. Son dönemlerde gençlerin işsizlik oranlarının yetişkinlere

³¹ MUNCK Ronaldo; *Emeğin Yeni Dünyası*. (Çev.Mahmut TEKÇE), Kitap Yayınevi, İstanbul 2003, s.94-95.

³² MUNCK; s.95.

³³ CASEBOURNE Joanna; *Work, Poverty and Welfare Reform*. Centre for Economic & Social Inclusion. Cornwall, 2003, p.18.

³⁴ UN; s.23.

³⁵ MUNCK; s.96; STANGING; s.588.

³⁶ MUNCK; s. 145; STANDIND; s.1077.

göre 2-3 kat daha yüksek olması onları eğreti istihdam koşullarında çalışmaya zorlamaktadır³⁷. Benzer biçimde, özellikle az gelişmiş ülkelerde istihdam olanaklarının sınırlı olması nedeniyle insanlar çoğu zaman istihdam fırsatlarını yitirmemek için güvencesiz, istikrarsız ve kötü çalışma koşullarında çalışmayı kabul edebilmektedir.

Diğer yandan, özellikle gelişmiş ülkelerde imalat sanayinde istihdam olanaklarının azalması eğreti istihdam için önemli bir zemin oluşturmaktadır. Çünkü, artan üretkenlik ve kapasite fazlası imalat sanayinde çalışanların sayısında önemli bir azalmayı da beraberinde getirmektedir. 1995-2000 döneminde en büyük 20 ülke ekonomisinde imalat sanayi istihdamındaki daralmanın yüzde 11 oranında gerçekleştiği bilinmektedir. Bu 22 milyon kişinin işsiz kalması anlamına gelirken, eğreti istihdam koşullarında çalışacak potansiyel bir işgücüne de kaynaklık etmektedir. Benzer durum gelişmekte olan ülkeler için de geçerlidir. Örneğin, Brezilya'da aynı dönemde imalat sanayi istihdamı yüze 20 oranında gerilemiştir³⁸.

Avrupa ülkelerinde ise işsizlikte yaşanan şiddetli artışın nedeninin işletmelerin gereksinim duyduğu esnekliği engelleyici katı işgücü piyasası düzenlemeleri olduğu ileri sürülmüştür. Bu nedenle, geçici ve kısmi süreli sözleşmelerin artan kullanımı işsizliğe bir çözüm olarak ileri sürülmüştür. Böyle bir politika önerisi işgücü piyasasında artan geçici ve kısmi süreli sözleşmelerle işsizliğin azaltılacağı anlamına gelmektedir³⁹. Oysa, gelişmeler bunun aksine olurken, bu dönemde pek çok ülkede ısrarla süregelen işsizlik soruna işgücü piyasalarında güvencesizlik ve istikrarsızlık eşlik etmiştir. Çalışanlar, yüksek işsizlik düzeyi ve işlerini kaybetme korkusuyla nedeniyle daha düşük ekonomik ve sosyal şartları içeren eğreti istihdamı kabul ederken, işsizler için eğreti istihdam işsizlikten kurtulabilmenin bir yolu olarak sunulmaktadır.

Diğer yandan, geçici istihdam ve kısmi süreli istihdam gibi eğreti istihdam biçimleri, bazen standart istihdama geçiş için bir atlama taşı olarak da sunulabilmekte veya algılanabilmektedir⁴⁰. Bu anlamda, geçici istihdam sürekli istihdam sağlamayı başarmasa da, sürekli işsizlikle karşılaştırıldığında daha çekici olma olasılığını yükseltmektedir.

Eğreti istihdamın gerekçelerinden biri de kimi zaman doğrudan hükümet politikaları olabilmektedir. Sosyal haklara yönelik küresel düzeyde hükümetler tarafından verilen tepki eğretiliğe yol açabilmektedir. Örneğin, ABD'de Başkan Clinton tarafından uygulamaya konan sosyal güvenlik reformunun, amaçlarından biri de devlet yardımıyla geçinenleri işgücüne katılıp istenmeyen ya da çok düşük ücretli işleri kabul etmeye zorlamaktır. Böylece, piyasa tarafından belirlenen

³⁷ UN; s.25.

³⁸ MAGDOFF F, MAGDOFF H; "Disposable Workers: Today's Reserve Army of Labor," Monthly Review. April 2004; Vol.55, Issue 11, s.22.

³⁹ KORPI, LEVIN; s.128.

⁴⁰ KORPI, LEVIN; s.128.

ücretleri kabul etmeye zorlama yoluyla sosyal yardımlardan yararlanma imkanları kısıtlanmaktadır. Oysa, işgücü arzını teşvik etmek için bu tür önlemler getirilirken, formal sektörde daha büyük bir işgücü talebi bir başka ifade ile daha fazla iş yaratmak için hiç bir şey yapılmamıştır. Bu durumda işgücü arzındaki bu artış kuşkusuz eğreti istihdam koşullarında çalışılmayı zorunlu kılmaktadır⁴¹. Almanya'da da son dönemlerde işgücü piyasasında esnekliği arttıracak biçimde yeniden bir yapılanma gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, ülkenin sosyal güvenlik sisteminde ve öncelikle sağlık sisteminde yapılan katı reformlarla ücret dışı emek maliyetleri düşürülmüştür⁴².

Eğreti istihdamın bir diğer gerekçesi kuşkusuz yoksulluktur. Yoksulluk ve eğreti istihdam esasen birbirini etkileyen ve birbirini yönlendiren iki olgudur. Dolayısıyla, eğreti istihdam yoksulluk nedeniyle ortaya çıkabildiği gibi, yoksulluk da eğreti istihdam nedeniyle gerçekleşebilmektedir. Yoksulluğun küresel ölçekte sürekli artışı eğreti istihdam koşullarının yaygınlaşmasında etkili olmaktadır. Yoksulluk, bireylerin formal işgücü piyasasına katılmalarını engelleyen bir unsurdur. Çünkü, yoksulların eğitim, sağlık ve diğer hizmetlerden yararlanma olanaklarının sınırlı olması ya da hiç olmaması, onları enformel sektörlere yönlendirmektedir. Enformel sektörde yaratılan istihdam olanaklarının da sınırlı olması bu kesim için sadece istihdamda değil yaşamın her alanında artan eğretiliğe neden olmaktadır.

Yoksul ailelerin eşit olmayan ve bazı durumlarda hiç olmayan eğitim fırsatları, çocukların okula devamını engellemekte ve gençlerin zamanından önce işgücü piyasasına katılmına neden olmaktadır. Kuşkusuz bu katılım eğretiliğin temel gerekçelerinden birini oluşturmaktadır.

Ekonomik krizler eğreti istihdamın yaygınlaşmasındaki gerekçelerden bir diğerini oluşturmaktadır. İstihdam ile ilgili gelişmeler gelişmekte olan ülkeler açısından oldukça kaygı vericidir. Çok sayıda gelişmekte olan ülke, dünya ekonomisiyle eklemlenmek için büyük çaba harcamasına rağmen, bu ülkelerin önemli bir kısmı uluslararası ticaret ve yatırım akımlarının ortaya çıkardığı potansiyel kazanımlardan yararlanamamaktadır. Bu anlamda, küreselleşmenin sağladığı yararların gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında eşit olmayan dağılımı, esasen mevcut uluslararası ticaretin yapısına ve finansal sistemin yetersizliğine dayanmaktadır. Ekonomik yönden diğer gelişmekte olan ülkelere göre çok daha iyi durumdaki birçok çok gelişmekte olan ülke 1990'lı yıllarda yoğunlaşan ekonomik krizler sonucunda işgücü piyasalarında önemli sorunlar yaşamıştır. Finansal krizlerin Asya ve Latin Amerika'da istihdam, ücretler ve yoksulluk üzerindeki etkileri salt bu bölgeleri etkilemekle kalmamış, diğer bölgelerdeki işgücü piyasalarını da etkilemiştir. Bu tür krizler, reel ücretlerde

⁴¹ GRAY John; Sahte Şafak. (Çev. Gül Çagalı GÜVEN), Om Kitapevi, İstanbul 1999, s.44; GORZ André; Yaşadığımız Sefalet. (Çev. Nilgün TUTAL), Ayrıntı Yayınları, İstanbul 2001, s.114.

⁴² MAGDOFF F, MAGDOFF H; s.18.

düşüş, yüksek işsizlik, yoksulluk, gelir güvencesizliği ve istikrarsızlığı ile sonuçlanmaktadır.

Eğreti istihdam koşullarında çalışanların sürekli artış eğiliminde olması, kuşkusuz standart istihdam ilişkisi içinde çalışanlar açısından önemli bir tehdit unsuru oluşturmaktadır. İşsiz, kısmi süreli çalışıp tam zamanlı iş arayan, ya da geçici, güvencesiz ve istikrarsız işlerde çalışanlardan oluşan büyük ölçüde bir işgücü kitlesinin sürekli varlığı, sermaye birikim süreci için oldukça önemlidir. Bu durum kuşkusuz çalışanların kötüleşen iş ve yaşam koşullarıyla da yakından ilgilidir.

Ekonomik durgunluk, belirli ülkeler dışında güçlü sendikal hareketin olmaması ve yirminci yüzyılın son çeyreğinde ortaya çıkan iş kayıpları çalışanları daha da tepkisizleştirirken, bu durum bir çok kazanımın yitirilmesine neden olmuştur. Bu kazanımların oldukça köklü olduğu Avrupa'da bile işgücünün çalışma koşullarında ve sosyal haklarında ortaya çıkan değişikliklere direnme gücü oldukça zayıflamıştır. Gelişmekte olan ülkeler içinde benzer durum söz konusudur.

IV. Eğreti İstihdamda Yaşanan Gelişmeler ve Etkileri

Günümüzde hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde eğreti istihdam ilişkisiyle çalışanların sayısında hızlı artış yaşanmaktadır. Gelişmiş ülkelerde eğreti istihdama yönelik ölçümlerde kısmi süreli çalışma, geçici çalışma ve kendi adına çalışma gibi standart-dışı çalışma biçimlerinden yararlanılmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde de ekonominin formal sektörlerinde geçici çalışma sözleşmeleri hızla artma eğilimindedir. Ancak, bu ülkelerde özellikle istihdamı düzenleyen yasaların kapsamı dışında kalan önemli bir enformel sektör söz konusudur. Bu sektör ekonomik olarak aktif olan işgücünün hemen hemen yarısını içermektedir. Buna kadınlar ve çocuklar da dahildir. Enformel ekonomi gelişmiş ülkelerde de söz konusu olup günümüzde sürekli büyüme eğilimindedir.

Ancak, salt gelişmekte olan ülkelerde değil gelişmiş ülkelerde de eğreti istihdamı açıklamaya yönelik verilerin sınırlı olması ve bir bütünlük göstermemesi ülkeler arasında bir karşılaştırma yapmayı da güçleştirmektedir⁴³. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde enformel ekonominin gerçek boyutlarının bilinmemesi eğretiliğin boyutlarını da gizlemektedir. Bununla birlikte, hem Avrupa Birliği ülkelerine yönelik veriler, hem de OECD üyesi ülkelere yönelik veriler, eğreti istihdamın niceliği ve niteliğine yönelik değerlendirme yapmayı olanaklı kılmaktadır.

Gerçekten, 1975 sonrası dönemde özellikle OECD üyesi ülkelerde eğreti istihdam biçimleriyle çalışanların sayılarında önemli artışlar gerçekleşmiştir. OECD üyesi 21 ülkede 1973-1995 döneminde kısmi süreli istihdamda iki katına yaklaşan bir artış yaşanmıştır. 1973'te OECD ortalaması yüzde 8.15 olan kısmi süreli

⁴³ QUINLAN Michael, MAYHEW Claire; "Precarious Employment Workers' Compensation," International Journal of Law and Psychiatry. Vol. 22, Issue 5-6, Sep.-Dec. 1999, s.492.

çalışma, 1995'e gelindiğinde yüzde 14.1'e ve 2000 yılında ise yüzde 14.8 düzeyine ulaşmıştır. Aynı dönemde geçici istihdam ise daha ılımlı bir artış göstererek yüzde 9.48'den, yüzde 11.15'e ve günümüzde ise yüzde 12'ye yükselmiştir⁴⁴. Ancak, 16-19 yaş grubunda yer alan gençler açısından durum çok daha dikkat çekicidir. Çünkü, geçici çalışma oranı bu yaş grubu için yüzde 31.08'den yüzde 42.25'e yükselmiştir.

Avrupa Birliği'nde ise eğreti istihdam durumu biraz daha farklılaşmaktadır. Gerçekten, 1970'lerin ortasından itibaren AB'nde kısmi süreli çalışanların oranı sürekli artmaya devam emiş, 1990'ların başında yüzde 14'ler düzeyine, 2002 yılında ise yüzde 18.1 düzeyine ulaşmıştır (Tablo 1). Kısmi süreli çalışma AB'nde son on yılda yaklaşık yüzde 30 oranında artış göstermiştir. Danimarka, İsveç, Almanya ve İngiltere gibi ülkelerde istihdam edilenlerin yüzde 20'den fazlası, Hollanda'da ise yüzde 40'tan fazlası kısmi süreli istihdam edilmektedir. İtalya, İspanya ve Yunanistan gibi ülkelerde kısmi süreli istihdam diğer ülkelere göre görece olarak daha düşüktür⁴⁵. Belirli süreli çalışma son yıllarda hemen hemen sabit (yüzde13) durumdadır. Geçici istihdamda ise biraz daha ılımlı bir artış yaşanmış ve AB'de ortalaması yüzde 13.75 düzeyine ulaşmıştır. Bu artış özellikle 1995 sonrası beş yıllık dönemde gerçekleşmiştir.

Tablo 1; AB'de 1996-2002 Döneminde Standart-dışı İstihdam Biçimlerindeki Gelişme

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Belirli Süreli Çalışanlar	12.3	12.7	13.1	13.4	13.6	13.3	13.0
Erkekler	11.6	12.0	12.4	12.7	12.7	12.3	12.0
Kadınlar	13.1	13.6	14.0	14.4	14.6	14.5	14.2
Kısmi Süreli Çalışanlar	16.2	16.7	17.1	17.5	17.7	17.8	18.1
Erkekler	5.4	5.7	5.9	6.1	6.1	6.2	6.5
Kadınlar	31.4	32.2	32.7	33.1	33.3	33.4	33.5
Kendi Hesabına Çalışanlar	16.0	15.8	15.6	15.1	14.9	14.7	14.6
Erkekler	18.8	18.6	18.4	18.0	17.8	17.6	17.6
Kadınlar	12.0	11.9	11.7	11.3	11.0	10.9	10.7

Kaynak; EUROPEAN COMMISSION; Employment in Europe 2003, Luxembourg 2003, s.209.

Geçici çalışma ve kısmi süreli çalışmalardaki artış, esasen tam zamanlı sürekli çalışanların görece düşüşünü yansıtmaya bakılmıdan oldukça onelidir. 1990'lı yıllar gelişmiş ülkeler için bunun tipik bir örneğidir. Örneğin, 1992-1994 yılları arasında

⁴⁴ OECD; Employment Outlook 2002, Paris 2002, s.319; OECD; Employment Outlook 2004; Paris 2004, s.311; QUINLAN, MAYHEW; s.492.

⁴⁵ EUROPEAN COMMISSION; The Social Situation in the European Union 2003. Luxembourg, 2003, s.128.

AB'de tam süreli işlerde yıllık ortalama yüzde 1.5 oranında gerileme yaşanırken, istihdamda sağlanan artış tamamen kısmi süreli işlerden kaynaklanmıştır⁴⁶. Yine, 1997-2002 döneminde AB'de yaratılan yeni işlerin önemli bir kısmı standart-dışı işlerden oluşmaktadır. Bu dönemde tam süreli istihdam yıllık ortalama yüzde 1.5 oranında artarken, kısmi süreli istihdamda ise yıllık ortalama artış oranı yaklaşık yüzde 2,5 düzeyinde gerçekleşmiştir⁴⁷ (Tablo 2). Benzer biçimde Avustralya'da da 1980'li yıllarda toplam istihdamın yüzde 73.5'i tam süreli standart işler oluştururken, bu oran 1997'de yüzde 64.8 gerilemiştir. Bu düşüş 1980'li yıllardan farklı olarak Avustralya işgücü piyasasında 1990'lı yılların belirleyici özelliği olmuştur⁴⁸. Tam süreli sürekli çalışanların sayısı Avustralya'da olduğu gibi pek çok ülkede yaşanan ekonomik sorunlara bağlı olarak hızla daralmış, ve bugün dahi durgunluk dönemi öncesi düzeylerine ulaşamamıştır. 1990'larda istihdamda ortaya çıkan gelişme önemli ölçüde standart-dışı istihdam biçimlerinden kaynaklanmıştır.

Standart-dışı istihdamda yaşanan artış, her zaman işgücü piyasasında artan eğretiliğin göstergesi anlamına gelememektedir. Özellikle kısmi süreli çalışma ve kendi hesabına çalışma gibi standart-dışı istihdam türleri bireylerin tercihleri sonucunda ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda standart-dışı çalışmanın eğreti olup olmaması bireylerin isteği dahilinde ya da isteği dışında olmasıyla ilgilidir. Bir başka ifadeyle, birey standart-dışı işi gönüllü seçecek olursa bu durumda eğretilikten söz edilemez, ancak aksi durumda eğretilik ortaya çıkacaktır.

Bu bağlamda standart dışı istihdam, salt iş güvencesi ve istikrarı açısından değil aynı zamanda iş memnuniyeti ve işin kalitesiyle de yakından ilgilidir. Gerçekten, pek çok ülkede standart dışı istihdam genellikle bireyin tercihi dışında ve daha çok zorunluluktan kaynaklanmaktadır. AB ülkelerinde standart-dışı işlerde istihdam edilenlerin yarısından çoğu sürekli iş bulamadıkları için bu tür işleri tercih etmektedir. Diğer yandan, AB üyesi ülkelerde geçici istihdamın yaklaşık 1/3'ü

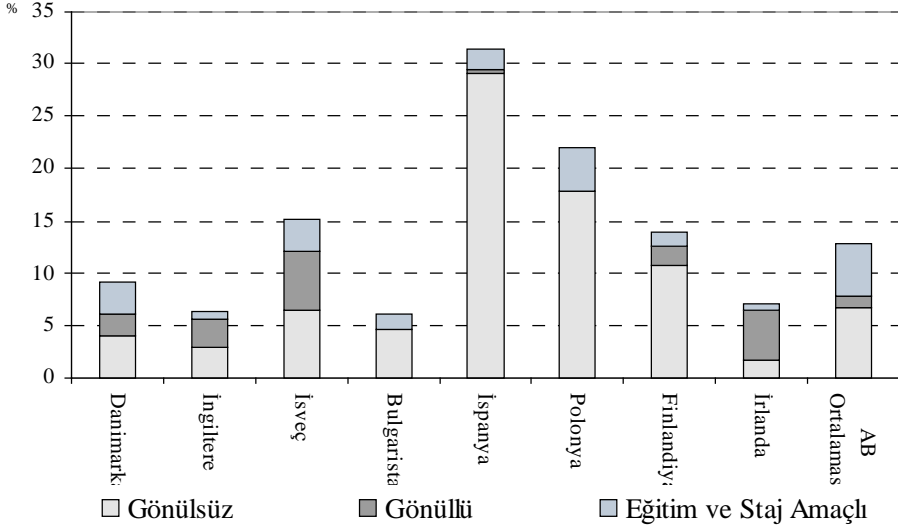
⁴⁶ EUROPEAN COMMISSION; Employment in Europe 1998, Luxembourg, 1998, s.41.

⁴⁷ EUROPEAN COMMISSION; Employment in Europe 2003, Luxembourg, 2003, s.32.

⁴⁸ CAMPBELL Ian, BROSNAN Peter; "Labour Market Deregulation in Australia: The Slow Combustion Approach to Workplace Change," International Review of Applied Economics, Vol. 13, Issue3, June1999, s.371.

eğitim ve staj amacıyla çalışanlardan oluşmaktadır. Ancak, eğitim ve stajlarını bitirenlerin sadece yüzde 10'unu geçici istihdam ilişkisi içinde çalışmayı tercih etmektedir⁴⁹. İspanya ve Kıbrıs'ta geçici çalışanların yaklaşık yüzde 95'i gönülsüz çalışmaktadır. Buna karşılık, İngiltere, İrlanda ve Slovenya'da geçici çalışanların yaklaşık yarısı bu istihdam türünü gönüllü olarak tercih etmektedir (Tablo 3).

Tablo 3; Seçilmiş AB Ülkelerinde Toplam İstihdam İçinde Geçici İstihdamın Oranı ve Niteliği



Kaynak; EUROPEAN COMMISSION; Employment in Europe 2003. Luxembourg, 2003, s.128

AB'ye yeni üye olan Orta Avrupa ülkelerinde de standart-dışı çalışma, AB ortalamasına göre daha düşük olsa da, gönüllü olarak seçilmemektedir. Bu anlamda özellikle kadınlarda ve gençlerde standart-dışı çalışma türlerinden biri olan kısmi süreli çalışma istem dışı bir tercih olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, Slovenya Polonya ve Romanya'da gençlerin sırasıyla yüzde 15.3'ü, yüzde 18.2'si ve yüzde 19.5'ü kısmi süreli istihdamda istem dışı çalışmaktadır. Orta Avrupa ülkelerinde bu oran ortalama yüzde 12.9 düzeyinde iken, AB ortalaması yüzde 19.9'a yükselmektedir⁵⁰. Baltık ülkeleri, Romanya ve Slovakya'da belirli süreli sözleşmeyle çalışanların yüzde 70'i sürekli işlerde çalışmak istemelerine rağmen, iş bulamamalarından dolayı belirli süreli işlerde zorunlu olarak çalışmaktadır⁵¹. Bu

⁴⁹ EUROPEAN COMMISSION; Employment in Europe 2003. Luxembourg, 2003, s.127.

⁵⁰ EUROPEAN COMMISSION; Employment and Labour Market in Central European Countries. Luxembourg 2003, s.19.

⁵¹ EUROPEAN COMMISSION; Employment in Europe 2002. Luxembourg, 2002, s.139.

anlamda, standart-dışı istihdam türlerinin zorunluluktan kaynaklanması durumunda eğretilikten söz edilebilecektir.

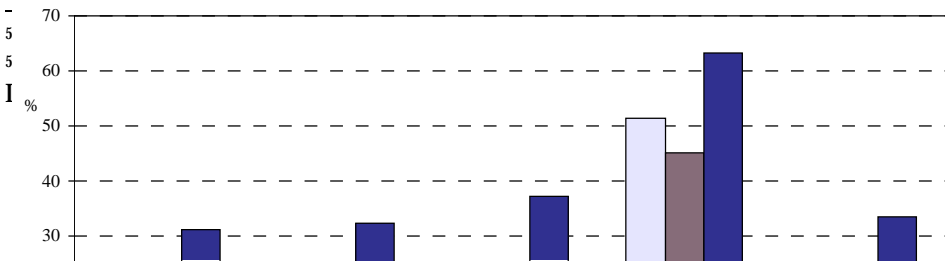
AB'nde artan standart-dışı istihdamın büyük ölçüde istem dışı olması nedeniyle, eğreti istihdam bugün Avrupa işgücü piyasasının yapısal özelliği haline gelmiştir. Bu anlamda, eğreti istihdamın yukarıdaki veriler ışığında esasen kadınlar, yaşlılar, gençler ve göçmenler olmak üzere toplumun dört kesimini daha çok etkilediği anlaşılmaktadır.

Cinsiyet eşitsizliği eğreti istihdamın önemli boyutlarından biridir. Eğreti istihdam erkeklere göre kadınlar arasında çok daha yüksek düzeyde yaşanmaktadır. Son zamanlarda çalışma yaşamına giren kadınlar eğreti istihdam biçimlerinde yoğunlaşmaktadır. Kadınların küresel düzeyde ücretli istihdama katılımı, onların ekonomik katkılarını daha da gözle görünür hale getirmiştir.

Eğreti istihdam cinsiyet eşitsizliği açısından ele alındığında, kadın ve erkeklerin istihdam durumu farklı özellikler gösterir. Kadınların erkeklere oranla ücretli düzenli bir iş bulma olanakları oldukça kısıtlıdır. Bu nedenle kadınlar, erkeklere göre güvencesiz, istikrarsız ve sosyal korumadan yoksun işlerde istihdam olanağı bulmaktadır. Tarım sektörünün hala yoğun olduğu ülkelerde ise kadınların erkeklere göre bu sektörde daha çok çalışmaları da bilinmektedir. Diğer yandan, aile sorumluluğu kadınlar için oldukça önemli bir konudur. Kadınlar işi ile çocuğu ve ailesi arasında bir denge sağlamak zorundadır. Rollerdeki bu uyumsuzluk, ücretsiz aile çalışanları için önemsenmeyecek düzeyde bir sorun iken, kendi hesabına çalışanlarda biraz daha önemli, ücretli olarak istihdam edilenler için çok daha önemli bir sorun oluşturabilmektedir⁵².

Bu nedenle standart-dışı istihdam biçimleri, kadınlar için daha cazip hale gelmektedir. Tablo 1' de görüldüğü üzere AB'nde belirsiz süreli çalışma ve kısmi süreli çalışmada kadınların oranı sürekli artmaktadır. Erkeklerin sadece yüzde 6'sı kısmi süreli çalışırken, bu oran kadınlar için yüzde 33'e yükselmektedir. Kadınların kısmi süreli istihdam oranları: Hollanda'da yüzde 71.3'e İngiltere'de ise yüzde 44'e dayanmaktadır⁵³. Kısmi süreli istihdam, esasen hem kadın hem de erkeklerde 65 yaş üstündekiler arasında yaygınken, 65 yaş üstü kadınlarda çok daha yüksek düzeydedir (Tablo 4). AB üyesi ülkelerde yaşlı kadınların eğreti istihdamlarına ilişkin farklı durumlar söz konusudur. Örneğin, kısmi süreli çalışma Danimarka'da yüzde 30 iken, İrlanda'da yüzde 50, İngiltere'de yüzde 60 Hollanda'da ise yüzde 80'ne ulaşabilmektedir. Eğreti istihdam biçimleri özellikle kadınlar arasında sağlık, eğitim ve hizmetler gibi belirli sektörlerde ve mesleklerde yoğunlaşmaktadır.

Tablo 4: AB'nde Kısmi Süreli Çalışmanın Cinsiyet ve Yaşa Göre Toplam İstihdam İçindeki Payı



Diğer yanda, özellikle ekonomik kriz veya durgunluk dönemlerinde ücretli istihdam edilenler arasında işten ilk çıkarılanlar kadınlar olmaktadır. Bu durumda kadınlar ya kendi hesabına çalışmaya ya da ücretsiz aile çalışanı olarak enformel ekonomiye yönelmeye zorlanmaktadır. Günümüzde, Asya ve Afrika'da kadınlar eşi görülmemiş bir biçimde enformel ekonominin ve kırılganlığın temsilcileri haline gelmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde ise özellikle son dönemlerde ekonomik yapıda ortaya çıkan sorunların çalışanların ve ailelerinin gelirlerindeki düşüş ile sonuçlanması, daha çok sayıda aile bireyinin işgücü piyasasına girmesine neden olmaktadır. Bu durum enformel istihdamı ve oldukça düşük bir ücretle çalışan kadın ve çocukların sayısını arttırmaktadır. Son 30 yılda geleneksel aile yapılarında, erkeğin ailenin gelirini sağlayan ana unsur olması durumunun önemli ölçüde değişmesiyle birlikte, kadınların işgücüne katkıları da artmıştır. Yaşam koşullarındaki ağırlaşması ve kötüleşmesi aile üyelerinin ikinci bir işe yönelmelerine ve daha uzun süre çalışmalarına neden olmaktadır. Bu durumda çalışma süreleri daha uzun ve daha yorucu olmaya, işler artan oranda düşük ücretli ve eğreti hale dönüşmektedir. Böyle bir yapıda çocukların da çalıştırılması kaçınılmaz hale gelmektedir. Bu bağlamda, günümüzde enformel ekonomi hızla artarken, pek çok ailenin de ana geçim kaynağı haline dönüştüğü gözlenmektedir.

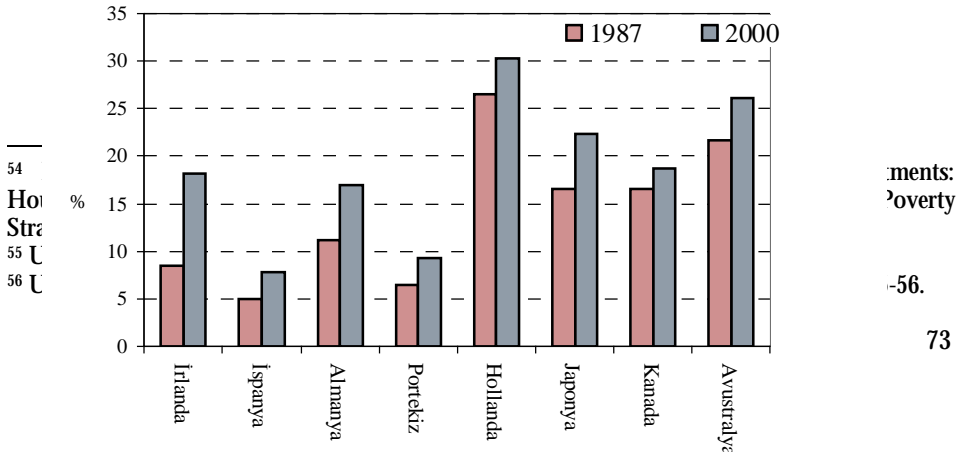
Gerçekten, gelişmekte olan ülkelerde yaşanan olumsuz ekonomik gelişmeler aileleri ikinci bir işe zorlamaktadır. Örneğin, 1997 Asya finansal krizini takiben Endonezya'da kentlerde yaşayan yoksul ailelerin 1/3'ü, kırsal kesimde yaşayan ailelerin ise yaklaşık yarısı ek işte çalışıp geçinebilecekleri bir gelir elde

etmeye çalışmaktadır. Kentlerde yaşayan yoksul ailelerin yüzde 34'ü kırsal kesimdeki ailelerin yüzde 42'si fazla mesai yaparak çalışmaktadır. Bu durum kadınların artan oranda çalışma yaşamına katılımını beraberinde getirmektedir⁵⁴.

Eğreti istihdamın olumsuz sonuçlarına katlanan bir diğer kesim ise gençlerdir. Çoğu genç pek çok riskin de başlatıcısı olan yeterli istihdam imkanına sahip değildir. Günümüzde dünya çapında 66 milyon genç işsiz vardır. Bu küresel düzeydeki işsizliğin yaklaşık yüzde 40'na karşılık gelmektedir. Ancak, bundan çok daha fazla sayıda genç eksik istihdam koşullarında çalışmaktadır⁵⁵. Genç kadınlar erkeklere oranla çok daha yüksek işsizlik riskiyle karşı karşıyadır. İster gelişmiş ülkelerde isterse gelişmekte olan ülkelerde olsun, gençler yetişkinlere göre 2-3 kat yüksek olan işsizlik düzeyine katlanmaktadır. Bu nedenle artan oranda eğreti, enformel ve tehlikeli işlerde çalışmaktadırlar. Kuşkusuz bu durumun sürekliliği kabul edilemezdir.

Gelişmiş ülkelerde pek çok genç ve özellikle genç kadınlar hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. Örneğin, 1990'ların ortalarında 15-29 yaş grubundaki gençlerin yaklaşık yüzde 64'ü hizmet işlerinde çalışmaktaydı. Niteliği itibariyle hizmetler sektöründeki istihdam, sıradan işlerden çok karmaşık ve nitelik isteyen işlere kadar geniş bir yelpazeyi içerir. Bu anlamda, gençler kötü koşulların olduğu ve iş güvencesinin olmadığı, kısmi süreli veya geçici nitelikli işlerde çalıştırılmaktadır. Gençlerin eğreti istihdam koşullarında çalışmalarını, esasen onların temel gereksinimlerini karşılayabilecekleri yeterli gelirden de yoksun kalmalarına neden olmaktadır⁵⁶. Gelişmiş ülkelerde geçici ve standart dışı işler yüksek düzeyde riskler taşıırken, gelişmekte olan ülkelerde ise artan sayıda gencin sosyal korumanın olmadığı, düşük ücret ve kötü çalışma koşullarının bulunduğu enformel ekonomide istihdamları artmaktadır. Kuşkusuz özellikle gençlerin eğitim dönemlerinde standart-dışı istihdamı daha çok tercih etmeleri bu durumun ortaya çıkmasında önemli bir etkidir.

Tablo 5; Seçilmiş Ülkelerde İşgücü İçinde Kısmi Süreli Çalışan Gençlerin Oranı



ments:
overty

-56.

73

Diğer yandan, gençler arasında yaygınlaşan kısmi süreli çalışma, işgücü piyasalarında eğreti istihdamın artmasının temel nedeni olmaktadır (Tablo 5). Gençlerin önemli bir kısmı özellikle eğitimleri sürecinde kısmi süreli ya da geçici süreli işlere yönelmektedir. Örneğin, Yunanistan'da gençlerin yüzde 60'ı gönüllü olmamasına rağmen kısmi süreli işlerde çalışmaktadır. Öte yandan, AB'nde genç erkeklerin yüzde 22'si, genç kadınların ise yüzde 14'ü tam süreli iş bulamamaları nedeniyle bu tür eğreti işlere yönelmektedir⁵⁷.

Diğer yandan hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde çok sayıda yüksek eğitilmiş genç sahip oldukları üniversite eğitimiyle, yaratılan istihdam olanaklarının uyumlu olmaması-birbiriyle örtüşmemesi nedeniyle işsiz kalmaktadır. Ekonominin enformel sektörlerinde yaratılan yeni işlerin önemli bir kısmı okuldan mezun olan gençlere aldıkları eğitime uygun bir iş bulma konusunda da çok az fırsat tanımaktadır.

Göçmenler ve azınlıklar eğreti istihdamdan etkilenen bir diğer kesimdir. Özellikle gelişmiş ülkelere yönelik göçlerde, iyi eğitilmiş ve yüksek nitelikli göçmenler, sürekli işlerde istihdam olanağı bulabilirken, niteliksiz olanlar geçici işlerde ya da mevsimlik işlerde istihdam imkanı bulabilmektedir. Göçmenler, faaliyetlerini yabancı ülkelere taşıyamamış olan küçük ve orta ölçekli işletmelere düşük maliyet ve esnek işgücü alternatifini sunan standartların oldukça altında çalışmaktadır⁵⁸. Bu nedenle göçmenlerin çalışma koşulları diğer gruplara göre çok daha kötü, güvencesiz ve kırılgandır. Göçmenlerin ekonomik ve sosyal hakları hemen hemen tamamen göçmen yasalarına bağlıdır ve genelde oldukça sınırlıdır.

⁵⁷ A.k.; s.57.

⁵⁸ IOM; The Migration-Development Nexus: Evidence and Policy Options. International Organization for Migration (IOM), Geneva 2003, s.30.

Çoğu ülkede göçmenler için hem işgücü piyasasına giriş ve mesleki faaliyetlerini sürdürebilme, hem de ticaret yapma olanakları oldukça kısıtlıdır. Dil, nitelik, eğitim, mesleki deneyim gibi farklılıklar ve sosyal ilişkilerden yoksunluk gibi etkenler özellikle genç göçmenlerin iş bulmalarını güçleştirmekte ve cesaretlerini kırabilmektedir. Göçmenler arasında işsizlik oranı AB üyesi ülkelerinin çoğunda yüksektir. Son dönemlerde yaşanan ekonomik krizler sonunda yasal olarak göç etmiş olan göçmenlerin dahi pek çoğu işini kaybetmiştir. İşlerini kaybeden bu göçmenlerin büyük bir kısmı daha düşük ücretli işlere ve enformel sektöre yönelmiştir.

Son yıllarda, OECD ülkelerinde bir yandan tarım sektöründe kısa süreli ve mevsimlik istihdam edilmek üzere yoğun bir göçmen talebi (Tablo 6) olurken, diğer yandan hizmetler sektöründe de istihdam edilmek üzere geçici işçilere olan talep de artmıştır. Pek çok ülkede bu tür göçmenler büyük ölçüde yasal olmayan bir çalışma ilişkisi ile istihdam edilmektedir. Örneğin, İtalya'da yaklaşık 340 bin, İspanya'da ise 350 bin göçmen yasadışı şekilde çalışmaktadır⁵⁹.

Tablo 6; Seçilmiş OECD Ülkelerine Yönelik Mevsimlik İşçi Akımları

	1992	1994	1996	1998	1999	2000	2001
Avustralya	25.200	29.600	40.300	55.600	62.600	71.500	76.600
Fransa	13.060	10.300	8.800	7.500	7.600	7.900	10.800
Almanya	212.400	155.800	220.900	201.600	223.400	219.000	227.900
İtalya	1.700	5.800	8.900	16.500	20.400	30.900	30.300
Norveç	4.700	4.500	5.400	7.500	8.600	9.900	11.900
İsviçre	126.100	83.900	62.700	39.600	45.300	49.300	54.900
İngiltere	3.600	4.400	5.500	9.400	9.800	10.100	15.200
ABD	16.400	13.200	9.600	27.300	32.400	33.300	27.700
Toplam	403.160	307.500	362.100	365.000	410.100	431.900	455.300

Kaynak; OECD; Trends in International Migration 2003. Paris 2004, s.310.

OECD ülkelerinde nüfusun giderek yaşlanması yabancı işçilerin önemini arttırmaktadır. Ancak, buna rağmen göçmen işçilerin çalışma koşulları, ücret ve diğer sosyal hakları oldukça sınırlıdır. Göçmenlerin önemli bir kesimi de tehlikeli, güç ve kirli işlerde istihdam edilmektedir. Güney Avrupa ülkelerinde göçmenler yerel halkın çalışmayı reddettiği işlerde çalıştırılmaktadır. Bu anlamda, göçmenlerin istihdam koşulları gün geçtikçe eğretileşmektedir.

⁵⁹ IOM; s.30.

Gelişmekte olan ülkelerde ise eğreti istihdam, istihdamın enformelleşmesi veya marjinalleşmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Kayıt dışı iş genelde kayıtlı işgücü-ücret piyasasının dışında yer alan, ancak çeşitli serbest meslek biçimlerini de içeren işgücü piyasası olarak tanımlanabilir. Bu oluşum daha çok gelişmekte olan ülkelere özgü bir durum olsa da, günümüzde küresel boyutlara ulaşmıştır. Kayıt dışı iş oranının gelişmiş ülke ekonomilerinde çalışan nüfusun yüzde 2-15'i arasında yayıldığı tahmin edilirken, gelişmekte olan ülkelerde bu oranın yüzde 30-80 arasında dalgalanma gösterdiği tahmin edilmektedir. Tahminlerin böylesi geniş aralıklarla yapılması, esasen kayıt dışı sektörün gerçek boyutlarının açık olmadığına bir kanıttır. Bu geniş yelpazedeki işgücünün ve çalışanların özellikleri, genel bir istihdam güvencesizliği ve istikrarsızlığı, iş yasalarına ve sözleşmelere uymama ve vergilendirmenin dışında kalma olarak belirlenmektedir. Ekonomik yeniden yapılanma sürecinde kayıt dışılıktaki ortaya çıkan önemli bir faktör de kayıt dışı erkeklerle oranla kadınların yoğunlaşmasıdır. Gerçekten, U.Ç.Ö. verilerine göre küresel ölçekte evde çalışan kadınların sayısı 1990'ların sonunda yaklaşık yüzde 80'dir⁶⁰. Ekonomik yapıdaki bu yeniden yapılanma süreci kayıtlı ve sürekli olmayan istihdamda kadın işgücünden çok fazla yararlanmayı gerektirmektedir. Kuşkusuz bu durum kadınların eğreti istihdam koşullarını daha da ağırlaştırmaktadır.

Yine U.Ç.Ö. verilerine göre Latin Amerika'da son zamanlarda yaratılan işlerin yaklaşık yüzde 60'ı kayıt-dışı sektördedir. Bu bölgede işgücü piyasasından daha eğreti olan durum, 1980'lere oranla 1990'lı yıllarda ulusal gelirden yaşanan artışa rağmen, işsizlikte yaşanan sürekli artıştır. İşsizlikteki artış özellikle Arjantin, Kolombiya, Uruguay ve Venezüella'da oldukça belirgin hale gelmiştir⁶¹.

Gelişim düzeyi yetersiz olan bir çok ülkede standart-dışı istihdamın toplam istihdamdaki artan oranı ele alındığında, öncelikli sorun, hem bu istihdam türünün eğreti olduğu hem de tek geçim dayanağını oluşturduğudur. Kuşkusuz eğreti istihdam gelişmekte olan ülkelerde yoksulluğun da ana kaynaklarından birini oluşturmaktadır. Bu durum özellikle kısmi süreli ve geçici çalışan kadınlar için oldukça yüksek düzeylerde dir.

V. Sonuç

Küreselleşme süreci, ekonomik ve sosyal alanda oldukça önemli değişikliklere yol açmıştır. Bu değişikliklerin en çok yaşandığı alanlardan biri de kuşkusuz işgücü piyasalarıdır. Küreselleşmenin işgücü piyasalarında ortaya çıkardığı en önemli değişiklik istihdam ilişkisinin niteliğinde ve içeriğinde olmuştur. Bu bağlamda, ortaya çıkan eğreti istihdam standart istihdamdan farklı olarak,

⁶⁰ MUNCK; s.138-139.

⁶¹ STALLINGS Barbara, WELLER Jürgen; "Employment in Latin America: Cornerstone of Social Policy," *Cepal Review*. Vol.75, December 2001, s.186-187.

güvencesizliği, istikrasızlığı, korunmasızlığı, eşitsizliği ve kırılabilirliği yansıtan bir istihdam biçimidir. Çalışma ilişkileri, yasal kapsamda olmayan geçici çalışma, kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma biçimlerinin artmasıyla giderek daha eğreti hale dönüşmektedir. Aynı zamanda istihdam biçimlerine bakmaksızın daha çok çalışan daha düşük gelir elde etmekte, ya çok uzun süreli ya da çok kısa süreli çalışmaktadır.

Eğreti istihdamın etkileri küresel ölçekte yaşanmaktadır. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde sürekli artış eğilimi gösteren bu güvencesiz istihdam biçimi, özellikle kadınlar, gençler, yaşlılar ve göçmenler açısından önemli sorunları da beraberinde getirmektedir. Birçok çalışan, eğreti istihdamın cinsiyete dayalı hale getirilmesi nedeniyle aynı zamanda eğreti bir sosyal konumda da bulunmaktadır.

Eğreti istihdamın en çok etkilediği kesimlerin başında kadınlar gelmektedir. Hem gelişmiş, ülkelerde hem de gelişmekte olan ülkelerde kadınlar formel sektörde yaratılan işlerin sınırlı olması nedeniyle enformel sektörde düşük ücret, çalışma koşulları ve sosyal korumadan yoksun bir biçimde istihdam edilmektedir. Bu bağlamda günümüzde küresel ölçekte 550 milyon çalışan yoksulun yüzde 60'ını yani 330 milyonunu kadınlar oluşturmaktadır. Bu sayıya 78 milyon eksik istihdamdaki kadınların da eklenmesi ile birlikte en az 400 milyon uygun işin yaratılmasına olan gereksinim ortaya çıkmaktadır. Gençlerin gelir elde etmek amacıyla işgücü piyasasına erken yaşlarda girmesi ya da eğitimleri sonrasında niteliklerine uygun işlere girememeleri de eğreti istihdamı artırmaktadır. Öte yandan, eğreti istihdam salt o ülkenin çalışanlarını değil aynı zamanda göçmenleri de etkilemektedir. Kadınlara ve erkeklere göre göçmenler, eğreti istihdamın yarattığı olumsuzluklardan daha çok etkilenmektedir.

Küresel işgücünün büyük bir kesiminin hala tarıma dayalı olduğu ve gelişmekte olan ülkelerde ise çalışan yoksulların yaklaşık 2/3'ü büyük ölçüde enformel, korunmasız ve yasal düzenlemelerin olmadığı kırsal kesimde yaşanmaktadır. Geçmişte yeterli iş imkanının olmaması yoksulluğun temel nedeni iken, bugün pek çok kişi çalıştığı halde yoksulluktan kurtulamamaktadır. Eğreti istihdam aynı zamanda hem çalışanlar açısından hem de onların aileleri açısından önemli ruhsal ve bedensel sorunların da kaynağını oluşturmaktadır. Eğreti istihdam koşulları bireylerin yaşama karamsar bakmalarına neden olmaktadır. Sonuç olarak, eğreti istihdamın küresel düzeyde yaygınlaşması, işgücü piyasasında ekonomik ve sosyal eşitsizliklere, işgücü piyasasının katmanlaşmasına,ırka dayalı kutuplaşmalara, yoksulluğa ve sosyal dışlanmanın ortaya çıkmasına ve güçlenmesine katkıda bulunmaktadır. Kısaca, eğreti istihdam işgücü piyasalarının yapısal özelliği haline gelmektedir.

KAYNAKLAR

BHALLA Ajit, LAPEYERE Frédéric; "Social Exclusion: Towards an Analytical and Operational Framework," *Development and Change*. Vol.28, Issue 3, July 1997, s.413-433.

BURCHELL Brendan; "The Prevalence and Redistribution of Job Insecurity and Work Intensification," (içinde) *Labour Markets Changes and Job Insecurity: A Challenge*

- for Social Welfare and Health Promotion. Edt. by Jane E. FERRIE et. al., World Health Organization (WHO), Copenhagen 1999.
- CAMPBELL Ian, BROSANAN Peter; "Labour Market Deregulation in Australia: The Slow Combustion Approach to Workplace Change," International Review of Applied Economics, Vol. 13, Issue 3, June 1999, s.353-394.
- CASEBOURNE Joanna; Work, Poverty and Welfare Reform. Centre for Economic & Social Inclusion. Cornwall, 2003.
- CRANFORD Cynthia, VOSKO Leah, ZUKEWICH Nancy; "Precarious Employment in the Canadian Labour Market: A Statistical Portrait," Just Labour. Vol.3, Fall 2003, s.6-22.
- DOOGAN Kevin; "Insecurity and Long-term Employment," Work, Employment & Society. Vol.15, Issue 3, September 2001, s.419-441.
- DULL Nicola; Is Precarious Employment Shaping European Labour Markets?. Paper Prepared for the 15th Annual Meeting of the Society of Advanced Economics in Aix-en-Provence, June 26-28, 2003.
- ECLAC; Part-Time Work in Chile: Is it Precarious Employment?. Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC), Santiago, 2000.
- ERDUT Tijen; "İş ve Gelir Güvencesi," (içinde) Yaşam Boyu Sosyal Koruma, I. Ulusal Sosyal Politika Kongresi, 22-24 Ocak 2004-Ankara, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) Yayınları, Ankara 2004.
- ERDUT Zeki, "Günümüzde Sosyal Politikanın Açılımları," (içinde) Yaşam Boyu Sosyal Koruma, I. Ulusal Sosyal Politika Kongresi, 22-24 Ocak 2004- Ankara, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) Yayınları, Ankara 2004.
- EUROPEAN COMMISSION; The Social Situation in the European Union 2003. Luxembourg, 2003.
- EUROPEAN COMMISSION; Employment and Labour Market in Central European Countries. Luxembourg 2003.
- EUROPEAN COMMISSION; Employment in Europe 2003, Luxembourg, 2003.
- EUROPEAN COMMISSION; Employment in Europe 2002. Luxembourg, 2002.
- EUROPEAN COMMISSION; Employment in Europe 1998, Luxembourg, 1998.
- FELSTEAD Alan, BURCHEL Brendan, GREEN Francis; "Insecurity at Work," New Economy. Vol.5, Issue 3, September 1998, s.180-184.
- GIESECKE Johannes, GROß Martin ; "External Labour Market Flexibility and Social Inequality," Vol.6, Issue 3, January 2004, s.347-382.
- GRAY John; Sahte Şafak. (Çev. Gül Çağalı GÜVEN), Om Kitapevi, İstanbul 1999.
- GORZ André; Yaşadığımız Sefalet. (Çev.Nilgün TUTAL), Ayrıntı Yayınları, İstanbul 2001.
- ILO; Global Employment Trends for Women 2004. Geneva 2004.
- IOM; The Migration-Development Nexus: Evidence and Policy Options. International Organization for Migration (IOM), Geneva 2003.
- KENNA Susan; "Precarious Employment And Working Time," Bendigo Woman and Work Conference, LaTrobe University, Bendigo. Sunday 2 August 1998.

- KORPI Tomas, LEVIN Henrik; "Precarious Footing: Temporary Employment as a Stepping Stone Out of Unemployment in Sweden," *Work, Employment & Society*. Vol.15, Issue 1, March 2001, s.127-128.
- MAGDOFF F, MAGDOFF H; "Disposable Workers: Today's Reserve Army of Labor," *Monthly Review*. April 2004; Vol.55, Issue 11, s.18-35.
- MUNCK Ronaldo; *Emeğin Yeni Dünyası*. (Çev.Mahmut TEKÇE), Kitap Yayınevi, İstanbul 2003.
- OECD; *Employment Outlook 1997*. Paris 1997.
- OECD; *Employment Outlook 2002*, Paris 2002, s.319; OECD; *Employment Outlook 2004*; Paris 2004.
- QUINLAN Michael, MAYHEW Claire; "Precarious Employment Workers' Compensation," *International Journal of Law and Psychiatry*. Vol. 22, Issue 5-6, Sep.-Dec. 1999, s.491-520.
- ROBINSON Peter, "Insecurity and the Flexible Workforce," (içinde) *The Insecure Workforce*. Edt. by Edmund HEERY& John SALMON, Routledge, London, 2000.
- ROCHA Mercedes González de la, GRINSPUN Alejandro; "Private Adjustments: Household, Crisis and Works," (içinde) *Choices for the Poor: Lessons From National Poverty Strategies*. Edt. by GRINSPUN Alejandro, UNDP, New York, March 2001.
- SAPANCALI Faruk; *Sosyal Dışlanma*. Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir 2003.
- STALLINGS Barbara, WELLER Jürgen; "Employment in Latin America: Cornerstone of Social Policy," *Cepal Review*. Vol.75, December 2001, s.181-200.
- THEODORE Nick; "Political Economics of Day Labour: Regulation and Restructuring of Chicago's Contingent Labour Markets," *Urban Studies*. Vol. 40, Issue 9, August 2003, s.1811-1828.
- UN; *Report on the World Social Situation 2003*, United Nation (UN), New York 2003.
- UN; *World Youth Report 2003*. United Nation (UN) Publication, New York 2004.
- WEB Research; *Report of Exploratory Case Study Research into Precarious Employment*. Centre for Research on Work, Education and Research (WEB Research), Wellington, March 2004.