

ÇALIŞMA YAŞAMINDA EĞRETİLİK, EĞRETİ İSTİHDAM ve ATİPİK İSTİHDAM İLİŞKİSİ

2014

KEİG YAYINLARI DİZİSİ:

ARAŞTIRMA RAPORU

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA EĞRETİLİK,
EĞRETİ İSTİHDAM ve
ATİPİK İSTİHDAM İLİŞKİSİ**

HAZIRLAYAN:

KEİG PLATFORMU

YAYINLANMA TARİHİ:

TEMMUZ 2014

BU RAPORDAN KAYNAK GÖSTERMEK KAYDIYLA YARARLANILABİLİR.

BU KİTAP İSVEÇ ULUSLARARASI KALKINMA VE İŞBİRLİĞİ AJANSI (SİDA) DESTEĞİ İLE YAYINLANMIŞTIR.

KEİG – KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI GİRİŞİMİ PLATFORMU

SEKRETARYA:

KADAV – KADINLARLA DAYANIŞMA VAKFI

KAMER HATUN MAH. HAMMALBAŞI CAD. NO. 22/13 BEYOĞLU / İSTANBUL

TEL/FAKS: 0 212 251 58 50

E-POSTA: iletisim@keig.org

WEB: www.keig.org

İçindekiler

Önsöz ve Teşekkür.....	4
ÇALIŞMA YAŞAMINDA EĞRETİLİK, EĞRETİ İSTİHDAM ve.....	5
ATİPİK İSTİHDAM İLİŞKİSİ.....	5
I. TANIM VE KAPSAM.....	5
<i>Tanımlayıcı Özellikleri Nelerdir? Nasıl Değerlendirilebilir?</i>	5
<i>Eğretileşme Analizinde Kadınlar ve Toplumsal Cinsiyetin Görünür Hale Getirilmesi</i>	10
<i>Hangi istihdam biçimlerinde ortaya çıkıyor?</i>	11
II. ÜLKE ÖRNEKLERİNDE ATİPİK ÇALIŞMA BİÇİMLERİNİN KADINLAR ARASINDA YAYGINLAŞMASI VE EĞRETİLEŞME EĞİLİMİ.....	13
<i>Kısmi Çalışma Gereksinimleri</i>	15
İSPANYA	15
<i>Geçici Çalışma</i>	17
<i>Kısmi Süreli Çalışma</i>	21
<i>Bakım İşlerinin Düzenlenmesine Yönelik Özellikler</i>	24
İTALYA.....	26
<i>Geçici Çalışma</i>	30
<i>Kısmi Zamanlı Çalışma</i>	31
<i>Kendi Hesabına Çalışma</i>	32
<i>Bakım İşinin Düzenlenmesine Yönelik Özellikler</i>	32
HOLLANDA.....	33
<i>Kısmi Süreli Çalışma</i>	35
<i>Geçici Çalışma</i>	37
<i>Kendi Hesabına Çalışma</i>	39
<i>Bakım İşinin Düzenlenmesine Yönelik Özellikler</i>	39
III. SONUÇ	40
Referanslar	45
Ekler	47
TABLO LİSTESİ.....	49
GRAFİK LİSTESİ.....	49

Önsöz ve Teşekkür

Devletin ve pek çok işveren örgütünün sürekli tekrarlayarak gündemimize soktukları bir öneri, uzunca zamandır kadın istihdamı ile ilgili her türlü gündemi ele almada yaygın kullanılan bir kısayol oldu: Esnekleşme kadın istihdamını artıracak ve kadınların ücretli çalışma yaşamları dolayısıyla yaşadıkları birçok sıkıntıya çare olacaktı. Bu söylemde, kadınların aslen ve öncelikle ev ve aileleri ile ilgili rollerinden kaynaklanan görevlerini yerine getirmek istedikleri, bunun için de ücretli çalışma yaşamının hayatlarında ikincil kaldığı varsayılıyor. Kadınların tercihiymiş gibi öne sürülen bu durumun üstesinden gelebilecek en iyi yöntemin ise esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması olduğu kabul ediliyor. Esnek çalışma sayesinde, kadınların iş-aile uyumunu sağlayabilecekleri, aile ve evlerine öncelik verebilecekleri söyleniyor. Oysaki burada kadınların bunu tercih etme durumlarından çok, seçeneksizleştirilmeleri nedeniyle tercih etme zorunlulukları söz konusu; çünkü ücretli çalışma seçeneği erkeklerin aksine, kadınların önüne her zaman hane-ailenin bakım sorumluluklarıyla birlikte sürülüyor. Bu sorumlulukları kadının üzerinden alacak mekanizmalar geliştirilmiyor. Esneklik söyleminin temeli, kadının aile ve haneye ait olduğu ve iş yaşantısındaki yerinin geçici ve arızı olduğu yönündeki ataerkil inanca dayalı.

Diğer yanda, kadınların erkekler ve işveren çevreleriyle, esnekleşme gibi ihtivası belirsiz bir kavram etrafında, uzun zamandır sürdürdüğü müzakere ve pazarlıklar mevcut. Ataerkil aile ve neoliberal piyasa arasında kadınların, ya çalışma yaşamında ikincilleşmeleri ya da ağır yükler altında ezilmeleri seçeneklerinden birine mahkûm olduğu yönündeki söylemin aksine, kadınlar, doğum borçlanması, analık-ebeveyn izinleri, çocuk bakım hizmetleri gibi iş-aile dengesi politikaları yolu ile bu gri alanda bazı iyileştirici tedbirlerin düşünülebileceğini ortaya koydular. Ancak, esnekleşmenin izlediği en tanıdık rotalardan biri olan (ve tipik çalışmanın aksine zaman ve mekân [işyeri] açısından esnetilmiş çalışma biçimlerini içeren) atipik istihdam ve çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ve bu yöndeki ısrarlar Türkiye'de oldukça kuvvetli şekilde dile getiriliyor. Hemen akla gelen ilgili öneriler arasında kamuda kısmi süreli çalışma, geçici istihdam büroları yolu ile -ödünc işçi ilişkisi ile- çalışma, alt işveren -taşeron- sisteminin daha da yaygınlaştırılması var. Tesadüfi olmayan bir şekilde bu öneriler kadın istihdamına yapacakları katkı ile piyasaya sürülüyor. Doğum yapan kadın memurun kısmi zamanlı çalışmadan yararlanacağı; ev işçisi kadınların geçici istihdam büroları yoluyla daha fazla iş imkânından yararlanacağı ve taşeron sistemi içerisinde fiili durumun yasal düzenlemelere bağlanmasından en fazla sistemin mağduru kadın taşeron işçilerin yararlanacağı propoganda ediliyor...

Bu çalışma kısaca, istihdam politikaları alanında benzer yol haritalarının, başka ülkelerde kadın istihdamı açısından hangi sonuçlara yol açtığını göstermek üzere hazırlandı. Önümüze çıkan tablo, atipik istihdamın hâkim hale gelmesi ile kadınların ücretli çalışma yaşantısında seçeneksizlik, yoksulluk, önünü görememe, güvencesizlik, örgütsüzlük ile karakterize olmuş bir kötüleşmeye işaret eden eğretileşme hali oldu. Daha da ilginç, eğretileşme, yalnızca iş yaşantısının ve istihdamın eğretileşmesi değil, hane ve aile yaşantılarına da uzanan bir fenomendi. Süper kadın olmak ve çocuk doğurma yaşını ertelemek ile iş-aile dengesi açısından çözümler geliştirmeye çalışan, ağırlıkla geçici istihdam edilmiş bir İspanyol kadın tipi, yarı zamanlı bakım hizmetlerinden faydalanıp birkaç çok küçük iş ile istihdam piyasasında tutunmaya çalışan bir Hollandalı "part-timer" kadın tipi ve kendi hesabına çalışmanın bir türünden diğerine geçerek sürekli bir kariyer yaşamını hayal dahi edemeyen bir İtalyan kadın tipi artarak görünürlük kazanıyordu. Bu arada göçmen kadınların bakım emeği vazgeçilmezdi ve oluşmayan iş-aile dengesine bir yama da bu kadınlar sayesinde vurulmaya çalışılıyordu.

Raporda emeği geçen bütün kadınlara teşekkürlerimizle...

ÇALIŞMA YAŞAMINDA EĞRETİLİK, EĞRETİ İSTİHDAM ve ATİPİK İSTİHDAM İLİŞKİSİ¹

I. TANIM VE KAPSAM

Tanımlayıcı Özellikleri Nelerdir? Nasıl Değerlendirilebilir?

Eğretileşme kavramı, işgücü piyasasındaki güvencesiz, geleceksiz, insanca yaşama koşullarına imkân verecek bir gelir düzeyine sahip olmayan, meslek ve beceri tanımı bulunmayan işleri anlatmak üzere kullanılmaya başlanmıştır. Zaman içerisinde, bu işlerin belirli sektörler ve atipik istihdam biçimlerinde yoğunlaştıkları, piyasa katmanlaşmasına yol açtıkları ve bazı işgücü gruplarının (kadınlar, gençler ve göçmenler) bu işlere alternatif bulamaz hale geldikleri ortaya çıkmaya başlamıştır.

Bu hali ile eğretileşme, sadece bazı işlerin ve sektörlerin kalitesini değerlendirmeye yönelik olarak kullanılan bir kavram değildir. Aynı zamanda, bazı nüfus/işgücü gruplarının, kötü işler, kötü çalışma yaşantıları ve eğretileşme ile karakterize olmuş sektörlerle, iş piyasası alt katmanlarına sistematik olarak itiliyor olduklarını anlatmaktadır. Dolayısıyla, sadece bazı işlerin değil, bazı işgücü gruplarının işgücü piyasasında eğretileşmesinden bahsetmek gereklidir.

Eğreti çalışma nedir, sorusuna cevaben, McKay, Clark ve Paraskevopoulou (2011) bu çalışma türünün bir arada ortaya çıkan beş özelliğine dikkat çekmektedir. Bunlar; alternatif işler ve işe yönelik tercih imkânının bulunmaması; düşük gelir düzeyi; istihdamın geçici ya da güvencesiz olması dolayısıyla geleceğe dönük plan yapılması imkânı bulunmaması; yetersiz sağlık ve güvenlik koşulları ve çalışma ilişkilerinde temsil edilme imkânının bulunmamasıdır.

Bu yaklaşım kapsamında, “*işe yönelik tercih şansının çalışan nezdinde bulunmaması*”, özellikle bazı koşullar altında ortaya çıkacaktır. Bu koşulları ortaya koyarken, bunların genel bir işçi kategorisi için olduğu kadar, kadın işgücü için de farklılaşan yanları ile tarif edilmesi ve işgücü gruplarına özel göstergelerin belirlenmesi ancak can alıcı önemdedir.

Çalışanların işe yönelik tercih şanslarını sınırlayan faktörler arasında, yüksek işsizlik oranları ve ayrılmış işgücü piyasası nedeniyle, işgücünün farklı piyasa katmanları arasındaki hareketliliğinin azalması, ilk sırada sayılmalıdır. Yüksek işsizlik ve işgücünün piyasa katmanları arasında hareketliliğinin kısıtlanması, işgücünün istihdam biçimleri ve iş koşulları konusunda işveren karşısındaki pazarlık kuvvetini azaltan faktörlerdir. Dolayısıyla, işsizlik ve işgücü piyasasının alt ayrılma düzeyleri, işgücünün seçim şansının kısıtlanmasının bir göstergesi olacaktır. Kadın işgücüne yönelik göstergeler geliştirebilmek için, işgücü piyasasının genel olarak ve sektörler/altsektörler itibarıyla cinsiyet temelinde ne kadar farklılaştığının/ayrıştığına da açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

İşgücü piyasasında *atipik istihdam biçimlerinin* eğreti şekiller almasının yasal düzenlemeler ile mümkün hale getirilmesi ve bu çerçevede, eğreti istihdam ilişkilerinin baskın hale gelmesi, işgücünün tercih şansını kısıtlayan diğer bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple, işletme, işkolu, sektör, bölge ve işgücü piyasası düzeyinde, eğretileşmeye açık (atipik) istihdam biçimlerinin toplam istihdam içerisindeki payının, işgücünün tercih düzeyini tespit etmede kullanılacak bir gösterge olduğu sonucunu çıkarabiliriz.

¹ Bu rapor, Aslı Çoban tarafından KEİG Platformu üyelerinin katkılarıyla hazırlanmıştır.

Belirli işgücü gruplarının ve kadınların karşı karşıya oldukları piyasanın ayrıca değerlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Kadınlar ve kimi başka işgücü grupları, ciddi düzeyde farklılaşmış ve ayrılmış bir işgücü piyasası içerisinde hareket etmektedirler. Bu sebeple, cinsiyet düzeyinde piyasa ve piyasaların ne düzeyde ayrıştığı ve kadınlara ve farklı kadın gruplarına açık olan piyasaların, iş ve istihdam ilişkileri bakımından ne düzeyde eğretiliştirildiğinin ayrıca tespit edilmesi önem taşımaktadır.

Ayrıca, kadınların tam zamanlı çalışmalarına imkân verecek düzeyde bakım hizmetlerinin sağlanıp sağlanmadığı, kadınların kısmi zamanlı ve tam zamanlı çalışma arasında karar verme gücünü etkileyecektir.

Sonuç olarak, kadın işgücünün eğreti işler karşısında bir alternatifine sahip olup olmadığına ilişkin göstergeler; işgücüne ilişkin *genel ve cinsiyet bazında ayrıştırılmış* (1) işsizlik düzeyleri, (2) piyasaların ayrımlaşma düzeyleri ve (3) farklı piyasa katmanları içerisinde eğreti iş ilişkilerinin yaygınlık düzeyleri ile (4) bakım hizmetlerinin kadının tam zamanlı çalışmasına imkân verecek düzeyde sunulup sunulmadığı olacaktır. Piyasa ayrımlaşma ve katmanlaşması, burada, hem kayıtlılık, örgütlülük, güvence, sosyal koruma ve ücret düzeyleri itibariyle tanımlanan birincil ve ikincil işgücü piyasası arasında tanımlanegelen, hem de cinsiyet temelinde ayrışma ve katmanlaşmayı ifade edecek şekilde kullanılmaktadır. Kadın işgücü ve farklı kadın işgücü grupları için (yüksek, orta ve düşük eğitim-beceri seviyesine sahip kadınlar) ayrımlaşma, hem birincil ve ikincil hem de kadınlaşmış-karma istihdam alanlarını gösterecek şekilde ayrıntılı olarak ortaya çıkarılmalıdır.

Tablo 1.1. Eğreti Çalışmaya İlişkin Göstergeler ve Senaryolar: Çalışmanın Tercih Şansı

Eğreti Çalışmanın Özellikleri	Göstergeler ve Senaryolar
Tercih yapamama (Genel)	Şu hallerde çalışanın yeterli düzeyde tercih yapamama durumundan bahsedilir: 1. İş koşullarının işveren tarafından tek taraflı olarak değiştirilmesi 2. Çalışanların bir aracından sözleşme ile alınması (contracted-out) ya da dışarıdan alımı (out-sourced) 3. İş olanaklarının sınırlılığı nedeniyle kişilerin teklif edilen iş ve çalışma koşullarını kabul etmek zorunda olması
Tercih Yapamama (Kadınlar ve Farklı Kadın Grupları Açısından)	1. Kadınlar ve kadın gruplarının işsizlik oranları, (cesareti kırılmış kadın sayısındaki değişimler ve aktif olarak iş aramadığı halde çalışmak isteyen kadın işsizleri de kapsayacak şekilde) 2. Kadınlar ve kadın grupları için işgücü piyasasının ayrışma düzeyleri 3. Farklı işgücü piyasası katmanlarında atipik istihdam ilişkilerinin yaygınlık düzeyi 4. Çocuk -yaşlı- engelli bakım hizmetlerinin yeterliliği ve kapsayıcılığı

Kaynak: McKay, S., Clark, N., & Paraskevopoulou, A. (2011) Precarious Work in Europe: Causes and consequences for the Agriculture, Food and Tourism sectors.p:20. (künyeli çalışmadan uyarlanmıştır).

İnsana yakışır yaşam koşullarına imkân vermeyen düşük gelir seviyeleri, eğretilmiş işleri tanımlayan bir diğer özelliktir. Eğreti çalışanlar sıklıkla *çalışan yoksullar* kategorisini oluşturan grubu tanımlamaktadır. Gelir düzeyini belirleyen unsurlar; işin sağladığı ücret, çalışmaya bağlı hakların istihdam ve işsizlik sürelerince kullanılabilmesinden kaynaklanan gelir ve faydalar (hastalık, analık/ebeveyn izinleri gibi), sosyal güvenlik sistemine dâhil olmaktan kaynaklanan doğrudan (sağlık sigortası) ya da gelecekte gelir olarak ifade edilebilecek (yaşlılık/emeklilik sigortası) mali

imkânlar ile işsizlik ödemeleri ve istihdam hizmetleridir. Eğreti işlerin gelir düzeyi, diğerlerinden düşüktür. Yüksek uzmanlık ve profesyonel mesleki becerilere sahip olan işgücünün kısmi zamanlı ya da geçici, yahut kendi hesabına çalışması durumları ise, bu kriter sayesinde, eğreti istihdam tanımından çıkarılmış olmaktadır. İlgili gösterge, eğreti istihdam biçimleri içindeki kadınların ücret düzeyleri, belirli periyodlar içindeki ve yaşamboyu kullandıkları ücretli-ücretsiz izin süreleri, aldıkları işsizlik ödemeleri, istihdam hizmetleri ile bireysel olmayan sosyal güvenlik sigorta sistemlerince korunma düzeylerinin genel ortalamalardan sapma düzeyleri olacaktır. Eğreti çalışanlar için bulunan ortalama gelir düzeylerinin, asgari ücret düzeyleri ve yoksulluk sınırları çerçevesinde değerlendirilmesi de önemli birer gösterge ortaya çıkaracaktır. Bunların yanısıra, gelirin sürekli ve düzenli sağlanamaması da, insana yakışır yaşam koşullarını karşılamaktan uzak olması ile sonuçlanacaktır.

Tablo 1.2. Eğreti Çalışmaya İlişkin Gösterge ve Senaryolar: Düşük Gelir Seviyesi

Eğreti Çalışmanın Özellikleri	Göstergeler ve Senaryolar
Düşük Gelir Seviyesi (Genel)	Şu hallerde çalışanın yeterli düzeyde gelire sahip olmadığından bahsedilir: 1. İstikrarsız kazanç 2. Düzensiz ödemeler 3. Minimum gelirin altındaki kazanç düzeyleri 4. Ücretlerin yoksulluk sınırına yakın ya da bu düzeyin altında olması
Düşük Gelir Seviyesi (Kadınlar ve Farklı Kadın Grupları Açısından)	1. Eğreti sayılan işlerdeki kadınların gelir düzeyleri a. Ücret düzeyleri b. Çalışmaya bağlı haklardan yararlanma düzeyleri c. Sosyal sigortalardan (özel olmayan) yararlanma düzeyleri 2. Toplam gelirin asgari gelire oranı 3. Toplam gelirin yoksulluk sınırları itibarıyla düzeyi 4. Gelir düzeyinin yaşam dönemleri ve vadeler itibarıyla gösterdiği değişim 5. Gelir akışının düzenliliği

Kaynak: McKay, S., Clark, N., & Paraskevopoulou, A. (2011) Precarious Work in Europe: Causes and consequences for the Agriculture, Food and Tourism sectors.p:20. (künyeli çalışmadan uyarlanmıştır.

Çalışanların yaşadıkları geleceğe dönük belirsizlik, genel olarak eğreti olarak sınıflandırılan işlerin düşük *iş güvencesine* sahip olması, işsizlik ve emeklilik hallerine yönelik güvenceler içermemesi ve iş süresince, beşeri sermaye ve istihdam edilebilirliğe olumlu katkı sağlamaması ya da olumsuz etkide bulunması, yani sağladığı *istihdam güvencesinin* de düşük olmasından kaynaklanmaktadır.

Düşük iş güvencesi, iş güvencesini sınırlayan yasal düzenlemeler, belirli süreli sözleşmeler, geçici istihdam bürolarının işçi kiralama usulüyle sağladığı istihdam, rekabetçi piyasalarda bağımlı endüstriyel işçiliğin sahte kendi hesabına çalışma ya da kooperatifler halinde ortaya çıkması durumlarında belirginlik kazanmaktadır.

İşin, çalışanın beşeri sermayesi (eğitim ve beceri düzeyi) ve istihdam edilebilirliğine yeterli katkısının bulunmaması ya da olumsuz etkisinin bulunması nedeniyle, çalışanın *istihdam güvencesinin* düşük olması da, eğreti işlerin özelliklerindedir. Eğreti statülerde çalışanların, iş yaşamlarında eğitim olanaklarından yararlanma düzeyleri düşük olmakta; gerçekleştirdikleri işler karma ve arızı bir karakter taşıyabilmekte, mesleki statü ve beceri tanımlamayabilmekte ve çalışma yaşamları kesintiler gösterip sınırlı olmaktadır. Tüm bunlar, çalışanın uzun vadede istihdam edilebilirliğine olumsuz etkide bulunmaktadır.

Buna mukabil, eğreti işlerde çalışanlar, işlerini kaybetme tehlikesinin sürekliliği nedeniyle, performans ve çalışma zamanı baskısı ile de karşı karşıyadır. Bu durum, kişisel girişimleri ile eğitim

ve yeniden eğitim programlarına katılmaları önünde, bir zaman yoksulluğu engeli yaratmaktadır. Ayrıca, bu çalışanlar, istihdam edilmiş olmaları nedeniyle, yaygın olarak sunulan mesleki eğitimlere ancak sınırlı düzeyde erişebilmektedir.

İstihdam edilebilirliği olumsuz etkileyen zaman yoksulluğunun, kadınlarca, hane ve aile içerisindeki bakım yükümlülüklerine ayırdıkları zaman nedeniyle daha ağır yaşandığı da göz önünde bulundurulmalıdır.

Tablo 1.3 Eğreti Çalışmaya İlişkin Göstergeler ve Senaryolar: Geleceğe Dönük Belirsizlik

Eğreti Çalışmanın Özellikleri	Göstergeler ve Senaryolar
Geleceğe dönük belirsizlik (Genel)	Şu hallerde çalışanların geleceğe yönelik belirsizlikle karşışıkışık olduklarından bahsedilir: 1. Belirli süreli bir iş sözleşmesi ise 2. İhtiyaç fazlası olma olasılığı yüksekse 3. Eğitim ve kariyer gelişimi olanağı bulunmuyorsa ya da sınırlıysa 4. Becerilerin kullanılmasına, muhafazasına ya da geliştirilmesine yönelik fırsatlar sınırlı ise 5. Emeklilik planları ya da tatil ve hastalık ödemeleri, ebeveyn ve ölüm izinleri gibi diğer hak ve menfaatlardan yoksun bulunuluyorsa
Geleceğe dönük belirsizlik (Kadınlar ve Farklı Kadın Grupları Açısından)	(sayılanlara ek olarak) 1. Çocuk ve diğer bağımlı hane üyelerine yönelik bakım hizmetlerinin yetersizliği nedeniyle geçici ve kısmi zamanlı çalışma 2. Çocuk ve diğer bağımlı aile üyelerine yönelik bakım hizmetlerinin yetersizliği nedeniyle zaman yoksulluğu ve istihdam edilebilirliğin sağlanamaması/sürdürülebilmesi/arttırılmaması

Kaynak: McKay, S., Clark, N., & Paraskevopoulou, A. (2011) Precarious Work in Europe: Causes and consequences for the Agriculture, Food and Tourism sectors.p:20. (künyeli çalışmadan uyarlanmıştır).

Çalışma yaşamındaki yetersiz istihdam güvencesi ile kötü sağlık ve güvenlik koşulları, eğreti işlerin özellikle en kötü örneklerinde ciddi bir tehdit olarak ortaya çıkmaktadır. Karadeniz'in aktardığı gibi (2011), işsizlik ile kayıtdışı çalışma, geçici çalışma, sözleşmeli çalışma, çocuk işçiliği gibi eğreti istihdam biçimleri, çalışanların sağlık durumlarının kötüleşmesine sebep olmaktadır (Marmot, vd. 2008: 72) Mültecilerin ve iş için geçici olarak ülkeler arasında hareket edenlerin karşılaştıkları koşullar çoğunlukla böyledir. İşçi ve asıl işveren ilişkisinin belirsizleştiği koşullarda, iş güvencesi zayıfladığı gibi, işverenin çalıştırdığı kişilere yönelik sağlık ve güvenlikle ilişkili önlemler idari ve yasal düzeyde düzenlenebilir ve denetlenebilir olmaktan çıkmaktadır. Bu durum, eğreti işlerde sendikalaşmanın eksikliği ile de ilişki içerisinde.

İşyerinin evler olması durumlarında da, ev işçilerinde olduğu gibi, sağlık ve güvenlik koşullarının sağlanmasında sıkıntılar ile karşılaşmaktadır. İşyeri denetim raporları kadar çalışanlara yönelik anketlerden elde edilen veriler de kullanılarak, eğreti çalışanların çalışma ortamında karşılaştıkları sağlık ve güvenlik açığı tespit edilebilecektir.

Tablo 1.4. Eğreti Çalışmaya İlişkin Gösterge ve Senaryolar: Düşük İş Güvencesi ve Çalışma Sağlık ve Güvenlik Koşullarının Yetersizliği

Eğreti Çalışmanın Özellikleri	Göstergeler ve Senaryolar
Düşük İş Güvencesi ve Çalışma Sağlık ve Güvenlik Koşullarının Yetersizliği (Genel)	Şu hallerde bahsedilir: 1. Yazılı istihdam sözleşmesinin bulunmaması 2. Yasa ya da endüstriyel uygulama yolu ile çalışanları ayrımcılık, haksız işten çıkarma, istismar ya da kötü çalışma koşullarına karşı koruyan bir mekanizmanın bulunmaması 3. Çalışma ortamının kirli, zararlı ve tehlikeli olması dolayısıyla sağlık ve güvenliği tehdit ettiği haller 4. Kayıtsız göçmen işçilerin çalıştırılması, kayıtdışı istihdam, düşük ücret beyanı
Düşük İş Güvencesi ve Çalışma Sağlık ve Güvenlik Koşullarının Yetersizliği (Kadınlar ve Farklı Kadın Grupları Açısından)	1. Yasal ve sendikal koruma yetersizliği 2. Ev hizmetlerinde ve evden çalışmaya dayalı işçilik

Kaynak: McKay, S., Clark, N., & Paraskevopoulou, A. (2011) Precarious Work in Europe: Causes and consequences for the Agriculture, Food and Tourism sectors.p:20. (künyeli çalışmadan uyarlanmıştır).

Temsil edilmeme, eğreti çalışma ile ilgili en temel sorunlardan biridir. Eğreti çalışanlar, sendikalarda örgütlenememekte ya da yeterli temsil edilememektedirler. Bu durum, eğreti çalışanların, hâlihazırda kısıtlı olan çalışma yaşamı ile ilgili sosyal haklarını da etkili şekilde kullanamamalarına neden olmaktadır. Yine, sendikaların toplu pazarlık ve diğer işçi haklarına yönelik ehliyet alanlarının yasal düzenlemeler ya da de facto baskılar ile sınırlanması, kayıtsızlığın artışı, eğretileşmenin yayılması, farklı düzeylerde gerçekleşebilecek (ulusal, bölgesel, örgütsel) sosyal diyalog mekanizmalarının kullanılmaması, en çok eğreti işlerdeki çalışanları olumsuz etkilemektedir. Eğretileşme, eğreti istihdam biçimlerine dayalı olarak istihdam edilen örgütsüz işçilerin zaman içerisinde ya da toplu halde varolan işçiler ile değiştirilmesi yolu ile yayılmakta ve çalışan örgütlenmelerini zayıflatarak gelişmektedir. Bu bakımdan, temsilde yetersizlik ya da temsil edilmeme, eğretileşme süreçlerini esas alan dinamik analizlerde en belirleyici faktör konumundadır. Eğretileşmeye en açık işgücü gruplarının (kadınlar, göçmenler, mülteciler, gençler ve yaşlılar) doğrudan çalışma yaşamındaki örgütsüzlükleri ile saptanması mümkündür. Varolan çalışan örgütlenmelerine ilişkin mevzuatın, bu örgütlenmelerin (temelde sendikaların) eğreti işlerde istihdam edilenleri de kapsayacak ve onları sendikal ve sosyal diyalog mekanizmalarının etkin işleyeceği kadar kuvvetli kılacak şekilde düzenlenmesi, eğretileşme karşısında alınabilecek en etkin önlemler arasındadır. Bu sayede, atipik çalışma biçimlerinin ve esneklik uygulamalarının eğreti işlere yol açmasının önüne geçilebilecektir.

Tablo 1.5. Eğreti Çalışmaya İlişkin Gösterge ve Senaryolar: Temsilde Yetersizlik

Eğreti Çalışmanın Özellikleri	Göstergeler ve Senaryolar
Temsilde Yetersizlik (Genel)	Şu hallerde çalışanların yeterli düzeyde temsil edilmediğinden bahsedilir: 1. Çalışanların ücretlerle ilgili sınırlı ya da yetersiz söz hakkı varsa 2. İşçilerin örgütlenmesi ve temsili caydırılıyorsa 3. Toplu pazarlık yoksa ya da yetersiz ise
Temsilde Yetersizlik (Kadınlar ve Farklı Kadın Grupları Açısından)	1. İlgili sektörde sendikalaşma yetersiz ise ve caydırılıyorsa 2. İlgili sendikalar kadınların örgütlenmesine ilişkin olumlu bir tutum içerisinde değilse 3. Kadınlaşmış bir sektör ya da iş alanı, yasa ile belirlenmiş örgütlenme ve sendikalaşma koşullarının dışında ise (ev işçileri örneğinde olduğu gibi)

Kaynak: McKay, S., Clark, N., & Paraskevopoulou, A. (2011) Precarious Work in Europe: Causes and consequences for the Agriculture, Food and Tourism sectors.p:20. künyeli çalışmadan uyarlanmıştır.

Eğretileşme Analizinde Kadınlar ve Toplumsal Cinsiyetin Görünür Hale Getirilmesi

Eğretileşme kavramı, işler ve çalışma koşullarında kötüleşme ve marjinalleşmeyi inceleyen diğer bazı kavramlardan farklı olarak (marjinal, çok küçük işler, kırılgan istihdam, marjinal işler... vb.), işgücü piyasasının genelinde işlemekte olan, yaygınlaşma eğilimi gösteren, bazı alt piyasalarda yerleşip etkinliği sınırlanamayan bir eğilime işaret etmek üzere ortaya atılmıştır. Bununla beraber, istihdamda eğretileşme olgusunun, özellikle belirli işgücü grupları için belirgin bir hal aldığı ve bu çalışan gruplarını kötü işler ve çalışma koşullarının hâkim olduğu piyasa katmanlarına sıkıştırdığı sıkça telaffuz edilmektedir. Bu gruplar içerisinde kadınlar ve özellikle belirli bazı kadın gruplarının (göçmen kadınlar, düşük eğitilmiş kadınlar, bazı hizmet sektörlerinde çalışan kadınlar) ağırlıkla yer aldığı gözlemlenmektedir. Turizm ve otelcilik ile ilgili hizmetler, sağlık hizmetleri, ev ve bakım hizmetlerindeki çalışma ve istihdam koşulları özellikle eğretileşme eğilimini yansıtan kadın yoğun sektörlerdir.

Kadın emeği ve istihdamının özellikle kadınların ücretli çalışma dışındaki çalışma alanlarında aldıkları eşitsiz yük ve işgücü piyasası ve emek istihdam rejimlerinin böylesi bir ücretsiz çalışma yükü taşımayan erkek çalışanı esas almasına dayalı düzenlemeler çerçevesinde incelenmelidir. Kadın emeği ve istihdamında eğretileşme eğilimini anlamak üzere başvurulabilecek bazı analiz çerçeveleri bulunmaktadır. Bunlar arasında, iş-iş dışı yaşam dengesi ve zaman yoksulluğu çerçeveleri, analitik değerlendirmeye olanak veren kavram setleri sağlamaktadır.

İş - iş dışı yaşam dengesi çerçevesinde kadınlar ve erkeklerin iş dışı yaşam yükümlülüklerini çalışma yaşamları ile uyumlu kılmalarına imkan verecek düzenleme ve hizmetlerin analiz edilmesi söz konusudur. Bu çerçeve içerisinde, ülkelerin sahip oldukları bakım başta olmak üzere **kamu hizmetleri**, doğum, bakım, hastalık gibi gerekçelerle kullanılacak **ücretli ve ücretsiz izinlere yönelik düzenlemeler**, çalışma süre ve koşullarının iş dışı yaşam ihtiyaçlarına uygun düzenlenmesini sağlayacak **esneklik uygulamaları**, istihdam edilebilirliğin artırılması ve istihdam alan ve koşullarında bireysel değişim tercihlerinin cevaplanmasına dönük **aktif ve pasif istihdam politikaları** bulunmaktadır. Bu politika karmaşasının kadınlar açısından, iş dışı yaşam yükümlülüklerinin fazlalığı nedeniyle özel bir öneminin bulunduğu kabul edilmektedir. Ancak, bu yaklaşımda kadınların iş dışı yaşantılarının "yükümlülükler" olarak kavramlaştırılmasının ortaya çıkardığı bir sıkıntıya iş- iş dışı yaşam dengesi çerçevesinde çalışan feminist araştırmacılar da son dönemde artarak dikkat çekmektedirler (bkz. İlkaracan, 2011). Kadınların çoklu yük ve yükümlülüklerini karşılamak üzere çalışma yaşamı, bakım ve sürekli eğitim/hayatboyu öğrenme alanlarında yaşantılarını düzenlemeye çalışmasının kendi başına bir çalışma haline geldiğine dikkat çeken çalışmalar mevcuttur ve bu dengeleme emeği, üçüncü vardiya olarak isimlendirilmektedir (Aleman, 2002). Diğer çalışmalar, iş ve dışı yaşam arasında bulunmaya çalışılan dengenin ne kadar kadınların tercihlerini yansıttığını incelemeye yönelik analiz yöntemleri geliştirmeye çalışmaktadırlar. Bu bağlamda ortaya atılan "zaman yoksulluğu" kavramı, kritik önem taşımaktadır. Zaman yoksulluğu kavramı, iş dışı ihtiyaç ve yükümlülüklerin karşılanmasında yeterli hizmet kapasitesi bulunduğu halde, hizmet ve finans olarak yeterli kaynak bireylere yönlendirildiği halde ve gerekli uyumlulaştırma düzenlemeleri mevcut gözüktüğü halde bireylerin, özellikle kadınların, yaşamlarını dengeli ve yaşam tercihlerini düzenleme ve değiştirmeye yönelik zamana sahip olamamasını anlatmaktadır. Antonopoulos ve Memiş (2010), yakın tarihli çalışmasının bir sunumunda zaman yoksulluğundan şöyle söz etmektedir:

"zaman yoksulluğu (ise) yine (bu) gelir ve tüketime benzer bir şekilde bu kez yeterince minimum yaşam standardına ulaşabilecek zamana sahip olamama durumu. Şimdi bu ne demek? Herkesin eşit 24 saat üzerinden ve eşit zamana sahip olduğunu biliyoruz fakat şöyle bir örnekle açıklayabiliriz bunu, diyelim ki bir yerde iki yetişkinli tek çalışanlı bir hane var yani bu Türkiye'de çok genel geçer rastladığımız bir durum zaten erkek çalışanlı, erkeğin kazanan durumda olduğu, iki yetişkinli haneler. Bir tarafta da tek yetişkinli üç çocuk sahibi olan bir haneyi ele alalım bu iki hanenin de resmi yoksulluk hesaplamalarında ve varsayalım aynı gelir düzeyine sahipler ya da aynı tüketim harcamasına sahipler. Şimdi resmi

yoksulluk hesaplamalarına göre, eğer asgari yaşam standartlarını sağlayacak gelire ve tüketim harcamasına sahip değillerse, onun altında kalıyorlarsa ancak yoksul sayılabiliyorlar. Fakat bizim getirdiğimiz bu yeni yaklaşımla, o iki hanenin aslına bakarsanız hane içi tüketim gereken zamana yani bakım ihtiyaçları bir tarafta üç çocuk var demiştim, üç çocuğun gerektirdiği bakım hizmetlerini sağlayacak zaman elbette ki diğer iki yetişkinli haneye göre çok daha farklı olacaktır dolayısıyla harcaması gereken aynı eşit standartlara ulaşabilmesi için harcaması gereken zaman çok çok farklı olacaktır." <http://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/new-horizons/new-horizons-podcasts/podcast-99---new-approaches-to-poverty-measurement-of-turkey/> sitesinden, 19.05.2014 tarihinde ulaşılmıştır.

Yeniden eğitim ve sürekli eğitimin istihdam edilebilirliğin giderek daha vazgeçilmez bir koşulu haline geldiği çağdaş dönemde zaman yoksulluğunun kadınlar açısından yaratacağı dezavantajlar açıktır. Bunun yanında kötü işler ve çalışma koşulları kadar zaman yoksulluğunun da kadın sağlığı açısından sonuçları incelenmeye muhtaçtır.

Hangi istihdam biçimlerinde ortaya çıkıyor?

Bu karakteristiklerin mevcut işgücü piyasalarında ortaya çıktığı istihdam biçimlerini ise Rossman (2013) şu şekilde saymaktadır:

Eğreti çalışma ilişkileri, doğrudan düzenlenmiş geçici iş sözleşmelerini (ki bunlar "kalıcı" olarak geçici özellik kazanabileceklerdir); "mevsimlik" sözleşmeleri (ki bunlar yıl boyunca defaaten ortaya çıkacaklardır); geçici istihdam bürolarına/aracılarına dayalı istihdamı; ve tüm diğer gerçek işveren ile ilişkiyi belirsizleştiren dışarıdan alıma (outsourcing) dayalı, dolaylı, üç taraflı ya da üçlü istihdam ilişkilerini, "bağımsız üstleniciler", istismar edici "stajyerlik" ve "yetiştirme" biçimleri halinde kendini gösteren sahte "kendi hesabına çalışmayı", ve Brezilya'daki şeker, palmiye yağı ve muz sektörlerindeki "kooperatifleşme" örneğinde görüldüğü biçimlerdeki, istihdam sözleşmelerinin ticari iş sözleşmelerine dönüşümü ile ortaya çıkan çalışma ilişkilerini kapsar (Rossman, 2013:25).

Yine McKay, Jefferys ve diğerlerinin Avrupa Komisyonu için hazırlamış oldukları rapor (2012) içerisinde eğreti çalışma biçimleri, belirli süreli sözleşmeye dayalı, kısmi-zamanlı, sahte kendi hesabına çalışmaya dayalı istihdam, geçici istihdam bürolarında istihdam, alt yüklenici istihdamı ya da dışarıdan iş almaya dayalı istihdam, kayıtsız, enformal ya da düzensiz çalışma, mevsimlik çalışma ve ülkeler arası yer değiştirme² ile çalışmadır.

Eğreti çalışma biçimlerini, analitik amaçlara dönük olarak, "kısmi zamanlı", "geçici iş sözleşmelerine dayalı çalışma" ve "sahte kendi hesabına çalışma" (kimseyi istihdam etmeyen kendi hesabına çalışma (ki burada aslında ücretli çalıştırılacak bir kişinin kendi hesabına çalıştırılması yoluyla işverenin sosyal güvenlik yükümlülüklerinden kurtulması söz konusudur); biçiminde üç kategori içerisinde toplayan yaklaşımlar ağırlıklıdır. İstatistiki ve büyük ölçekli araştırmalara ait veriler ile yapılan değerlendirmelerde bu basitleştirmeye ihtiyaç duyulmaktadır.

Eğretileşmenin tipik olmayan işler, esnekleşme ve kırılğan istihdam ile ilişkisi

Eğretileşme kavramı, belirli işçi grupları için mecburen/alternatıfsız kabul edilmek zorunda kalınan, insanca yaşamaya yeterli geliri ve iş güvencesi ve çalışma koşulları ile işçi sağlığı gereklerini karşılamayan, işçinin hayatına yönelik ileriye dönük plan yapması olanağını ortadan kaldıran, uzun vadede istihdam edilebilirliği üzerinde olumsuz etkide bulunan ve örgütlenmesini engelleyen iş ve istihdam koşullarını tanımlayan bir kavramdır. Kavramın tanımsal unsurlarının bir

² Avrupa Komisyonu'nun 96/71/EC sayılı direktifi, yer değiştirme usulü çalışan işçiyi, 'sınırlı bir zaman için yapageldiği işi normalde çalıştığından başka bir Avrupa ülkesinde gerçekleştiren kişi' olarak tanımlamaktadır. (McKay et al, 2012: 41). Bu işçiler çalıştıkları ülkenin mevzuatına tabi olmadıklarından istismar edici ve sağlıksız çalışma ve işyeri koşulları ile karşı karşıya kalabilmektedirler.

ya da bir kaç ı üzerine gelişmiş bir tartışma literatürü ve çeşitli başka analitik perspektifler de bulunmaktadır. Bunlar içerisinde, atipik istihdam, esnek çalışma, kırılğan istihdam gibi kavramların öne çıktığını görmekteyiz.

Atipik çalışma biçimlerindeki artış, esnekleşme uygulamalarının yaygınlaşmasına paralel ortaya çıkmakla birlikte esnek çalışma ve eğretilik, farklı değerlendirilmelidir. İstihdam ve çalışma yaşamında esneklik türleri şu şekilde sıralanmaktadır:

1. Sayısal Esneklik: Bir işletmenin çalışanlarının sayısını kolaylıkla değiştirebilmesi, işe alım ve çıkarmada zorluk çekmemesinin derecesini ifade etmektedir. Çalışanlar açısından ise işteki iş güvencesinde bir azalma olarak ifade bulmaktadır.

2. Çalışma Sürelerinin Esnekliği: İşveren ve çalışanların belirli koşullar altında çalışma dönem ve sürelerini belirlemek konusunda esnek olabilmelerini ifade etmektedir. İşveren iş döngüsünün inişe geçtiği dönemlerde, varolan çalışanlarını daha kısa çalışma süreleri ile istihdam etmeye başlayabilecektir. Bunun dışında düzensiz istihdam kavramı ile karşılanan, çalışma sürelerinin haftalık ve/ya aylık bir düzen ifade etmemesi hallerinde bu esneklikten bahsedilebilecektir. Çalışanların iş dışı yaşamlarının gereklerini karşılamak üzere dönemsel olarak kısmi zamanlı çalışma talep edebilmesine yönelik düzenlemeler de bu esneklik kapsamında değerlendirilmelidir. Çalışanlar açısından, düzensiz çalışma ve mecburi kısmi zamanlı çalışma, gelir ve gelecek belirsizliği yaratabilmektedir.

3. Ücret Esnekliği: Belirli koşullar altında işverenin ücretlerde azaltım ve dondurma gibi uygulamalara gidebilmesini ifade etmektedir. Çalışanlar açısından genel olarak olumsuz bir uygulama olduğundan yasal olarak ve toplu sözleşme süreçleri ile kısıtlanması uygulaması yaygındır.

4. Örgütsel Esneklik: İhtiyaç halinde işletmelerde çalışanların yer ve görev tanımlarının değiştirilmesi, iş çeşitlendirme, iş paylaşımı, rotasyon gibi uygulamaları içerir.

Esnek çalışma türlerinin tamamının eğreti olduklarından ya da eğretilişme eğilimini aynı oranda barındırdıklarından söz edilemez. Keller ve Seifert de, hak kayıplarını önlemeye dönük gerekli düzenlemeler yapıldığı hallerde, iç esneklik (çalışma zamanı esnekliği) uygulamalarının diğer esneklik türlerine nazaran daha olumlu koşullara sahip bir esneklik uygulaması olduğunu belirtmektedir (2005: 310).

Esneklik ve esnekleştirme uygulamaları, özellikle yasal ve sendikal koruma koşullarının bulunmadığı hallerde, istihdam türleri ve işçi grupları arasında hızla eğretilişmeye yol açmaktadırlar. Özellikle sendikal işçi gruplarının pazarlık güçlerinin yüksek olduğu, çoğunlukla Güney Avrupa modelini paylaşan ülkelerde, esnekleştirme, norm dışı istihdam biçimlerinin desteklenmesi ve standart istihdam biçimleri ile çalışanlar ile atipik istihdam biçimleri ile çalışanlar arasında ayrışan ikili bir piyasa yapısının ortaya çıkması, sıklıkla karşılaşılan bir olgudur. Bu ikili yapı, sendikal güce sahip olan çekirdek bir işgücünün esnekleştirme uygulamalarından kaçınabilmesi ve esnekleştirme uygulamalarının sendikasız çevre işgücünü hedef almasının bir sonucudur ve "periferide esnekleşme" olarak isimlendirilmektedir. Bu halde, ikincil sayılan periferik işlerdeki esneklik uygulamaları, hızlı bir eğretilişmeye yol açmaktadır. İşgücü piyasasının iş güvencesi ve sosyal güvenlik gibi kurumlarının tüm çalışan grupları için zayıf olduğu liberal ülke işgücü piyasalarında ise (İngiltere gibi) esnekleştirme uygulamaları tüm çalışma hayatına nüfuz etmektedir. Sendikal örgütlenmenin kuvvetli olduğu İskandinav modelinde ise esneklik uygulamaları daha çok iç esneklik modellerine yaslanmakta, yasal koruma, kamu istihdamı, kamu istihdam hizmetleri ve vatandaşlık geliri uygulamaları ile desteklenmektedir. Ancak, bu örneklerde

dahi atipik istihdam biçimlerinin piyasa katmanlaşmaları artırarak yayılmasının önüne geçilememektedir.

Esnekleştirme politikaları kapsamında, belli bir atipik istihdam biçiminin desteklenmesi, zaman içerisinde diğer atipik istihdam ve çalışma biçimlerini beslemektedir. Geçici süreli istihdamın kanuni düzenlemeler ile sınırlandırılması ve/ya da geçici çalışanların sendikal haklar kazanması, Hollanda örneğinde, geçici istihdam büroları yolu ile çalışma ve kendi hesabına çalışma görünümünde istihdamı desteklemiştir. İspanya'da geçici istihdamın dezavantajlarının ortadan kaldırılmasına yönelik önlemler, sürekli sözleşmelerle çalışanların iş güvencelerinin sınırlandırılmasına götürmüştür. İtalya'da, atipik statüde çalışanların her türlü yasal ve sendikal kazanımlarını, yeni atipik çalışma türlerinin ortaya çıkması ve ardından düzenleme konusu olması izlemektedir ki İtalya bu sebeple çok statülü ve karmaşık bir yasal düzenleme sistemine sahip sayılmaktadır. Bu örneklerin gösterdiği gibi, atipik çalışma, farklı çalışma statüleri etrafında bir çeşitlenme yaratarak eğretileşme döngüsü yaratmaktadır; geri döndürülmesi zor bir süreçtir.

Kırılgan istihdam kavramı, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçilerini kapsayan bir tanım olarak ileri sürülmüştür (ILO, 2014) . Bu kişilerin çalışma tanım ve koşulları, enformel ve belirsizdir; gelirleri düzensizdir; yoksulluk riskleri yüksektir; sosyal güvenlik korumasının dışında kalırlar ve işçi kimliği ile örgütlenme olanakları bulunmamaktadır. Bu işlerin, kolaylıkla yok olabilecek olması bir diğer özellikleridir. Kırılgan istihdam, eğretileşmeyi, en periferik ve kötü koşullardaki görünümü ile resmetmekte, çalışan yoksulluğunun formel/duzenli, kayıtlı ve kitleleşme eğilimindeki biçimlerini dışarıda tutmaktadır.

II. ÜLKE ÖRNEKLERİNDE ATİPİK ÇALIŞMA BİÇİMLERİNİN KADINLAR ARASINDA YAYGINLAŞMASI VE EĞRETİLEŞME EĞİLİMİ

Bu bölümde *atipik* çalışma/istihdam, *norm* çalışma/istihdam dışında kalanlar olarak tanımlanmaktadır. Bununla beraber, atipik-norm istihdam kavram ikilisi, politik olarak istenmeyen ve istenen istihdam biçimlerini işaret etmek üzere önerilen kavramlar değildir. Bu çalışma içerisinde de kullanım amaçları, işgücü piyasalarında varolan durumu analiz etmeye yönelik işlevselliklerinin işe koşulması ile sınırlıdır. Zira, kavram ikilisi, mevcut işgücü piyasası politika taraflarını (sendikalar, işveren, devlet) ortak bir hukuk, çalışma politikası ve kamusal tartışma dilinde buluşturmaktadır. Ancak, uzun bir süreden beri devam eden ve bugün artık gelişkin bir düzeye ulaşmış olan feminist perspektiflerin de (sadece feministlerin tartışmaları ile sınırlı olmamak üzere) işaret ettiği başka bir politik tartışma ufku da bulunmaktadır. Bu kapsamda, işgücü piyasası ve ücretli çalışma yaşantısının, tüm diğerleri gibi (politika, aile, sosyal ilişkiler... vb.) sosyal-politik çatışma ve uzlaşılarda belirlenmiş bir toplum kurumu olduğu, iş-aile yaşamı dengesi gibi tartışmalarda zimnen iddia edildiği gibi, *yaşam* denilen tüm diğer sosyal kurumlara üstünlük ve önceliğinin iddia edilmesinin doğrudan bir politik kurgu olduğunun altı çizilmektedir. Bugün norm çalışma kavramı ile karşıladığımız çalışma/istihdam biçiminin de yine bu kurgu içerisinde ücretli çalışmanın tüm diğer toplum kurumlarına önceliğini tekrarladığı ifade edilmelidir. Buna paralel, norm çalışma, çalışanların stratejik bir politik söylem olarak benimseyebilecekleri bir referans noktası olmakla beraber, tarihsel olarak refah dönemi olarak isimlendirebileceğimiz toplumsal-politik çatışma-uzlaşma dengesini yansıtmakta ve üstelik de bu dönemde norm olan "ekmeği kazanan erkek" çalışan modeli etrafında gelişmiş bulunmaktadır. Ekmeği kazanan erkek modelinin diğer unsuru olan "evi kuran kadın" nüfusun kitlesel olarak işgücü piyasasına girişi ile başka bir dönem başlamıştır. İşgücü piyasası, ücretli çalışma dışındaki alanda patriyarkal işbölümü neticesinde büyük toplumsal görevler üstlenen kadınları, işgücü olarak içine aldığı, sağlık ve yetiştirmeyi içeren bakım hizmetleri, sosyal yaşantı ve topluluk ilişkileri ile ilgili hizmetler gibi işleri kimin üstleneceği sorunu ortaya çıkmıştır. Bu yeni dönemde, 'herkes için norm çalışmanın' talep edilmesinden öte, ücretli çalışmanın diğer toplum kurumları üzerindeki ezici tahakkümünü

gerileten taleplerin ön plana çıkarılması gereği hissedilmektedir. Daha kısa ve çalışan tercihinin dayalı olarak dönemler itibariyle düzenlenebilen çalışma saatleri, bunlar arasında en belirgin olanlardır³. Buna mukabil, hâlihazırda, güncel koşullarda, norm çalışma dediğimiz tam zamanlı, sürekli, güvenceli ve örgütlü çalışmanın düzenleyici bir baskınlığından zaten bahsetmemiz mümkün değildir. Dolayısıyla, norm çalışma-istihdamın bir politik ufuk olarak tasarlanamayacak olmasının pratik, tarihsel ve politik sebepleri bulunmaktadır. Bu nedenle izleyen çalışma, atipik istihdamın yaygınlaşması ve eğretilişme arasındaki ilişkiyi

- (1) belirli bir tarihsel bağlamda (kadınların kitlesel olarak işgücüne girişleri, hizmet sektörüne dayalı işgücü piyasası şekillenmesi, küresel entegrasyon...),
- (2) normatif değil, stratejik bir politik çerçeve içerisinde,
- (3) bir kamu istihdam politikası - işveren ait yönelim ve stratejilerin eleştirisi amacı bağlamında incelemektedir. Norm çalışma kavramını bu pratik, politik, tarihsel zemini kaybetmeden kullanmayı amaçlamaktadır.

Bu bölümde, İspanya, İtalya, Hollanda örneklerinde, atipik istihdam ve çalışma biçimlerinin, kadın istihdamında baskın hale gelmesinin eğretilişme süreçlerini nasıl beslediği ve kadın istihdamında nasıl eğretilişme motiflerine yol açtığı incelenmektedir. Bu ülkelerin seçilme sebepleri sırasıyla, İspanya'nın Avrupa'nın en yüksek geçici çalışma oranlarından birine ve İtalya'nın geleneksel olarak kendi hesabına çalışma biçimlerinin geniş yer tuttuğu bir istihdam piyasasına sahip olması ve Hollanda'nın kısmi zamanlı çalışmanın norm haline geldiği tek Avrupa ülkesi olmasıdır. Ayrıca, İspanya ve İtalya, Güney Avrupa muhafazakâr refah rejiminin önemli temsilcileri olarak Türkiye'nin çoğunlukla beraber sınıflandırıldığı ülkeler arasındadır. İkili işgücü piyasası yapısı, ortak sigorta sistemine dayalı sosyal güvenlik rejimi ve ailenin/kadının ücretsiz emeğine dayalı sosyal hizmet sistemi bu rejimlerin tipik özellikleridir. Hollanda ise, Nordik sosyal demokrat refah rejimleri içerisinde görülmektedir. Minimum vatandaşlık geliri ve yaygın kamu hizmetleri bu rejimlerin özellikleridir. Ancak, görüleceği üzere Hollanda bu rejim içerisinde kimi özellikleri ile özgünlük sergilemektedir.

Kayıtsız çalışmanın daha baskın olduğu diğer gelişmekte olan ülke örneklerine yer verilmemesi, çalışmanın amacından ileri gelmektedir. Bu çalışma, Türkiye'de resmi olarak kabul edilmiş, *kayıtsız istihdamın ortadan kaldırılmasına* dönük bir politik ufuk içerisinde, esnekleşme ve atipik istihdamın teşvikine yönelik izlenebilecek politika eksenlerinin, kadınlar açısından eğretilişme tehlikesini ne şekilde ve hangi koşullar altında artırdığını incelemeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle, en ciddi eğreti çalışma alanı olan kayıtsız sektör bir inceleme konusu olarak belirlenmemiş; bu sektörün ortadan kalkması halinde ortaya çıkabilecek eğretilişme senaryoları ele alınmıştır.

Başta İspanya ve İtalya olmak üzere güney Avrupa ülkelerinin belli bazı karakteristikler sergilediklerinden söz edilir. İlk olarak bu ülkeler, tarımsal yapıların 60lar ve özellikle 70lerde, ciddi çözülüş sürecini yaşamış; bu döneme kadar tarımsal emeğin yaygınlığı yanında, sanayi işçiliğine dayalı işçilik modeli ve hane yapısında erkeğin birincil kazanıcı olması esasını korumuşlardır. Bu modelde, çekirdek bir Fordist üretim işçi grubu, hane ve ailenin gelirini sağlamakta, sosyal güvenlik sistemine hane nüfusunun erişimi, piyasada çalışan erkek aile üyesi üzerinden gerçekleşmektedir. Kadınların asıl olarak, hane ve aile için yeniden üretim işleri ile meşgul olması ve ücretli istihdama arzı katılımı kural olagelmiştir. 70lerin ortalarından itibaren ise tarımsal yapılardaki çözülme hız kazanmış; 70lerin sonundan itibaren kadınların kitlesel şekilde işgücü piyasasına katıldıkları gözlemlenmiştir.

³ Bu tartışma için özellikle incelenebilecek olan bir kaynak olarak İlkaracan'ın derlediği çalışma önemlidir. Bu çalışmada sözü edilen perspektifin pratik politik talepler olarak formüle edilmesi örneklerine yer verilmektedir. İlkaracan, İ. (2011) İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru. Metis.

Kadın istihdamındaki bu tarihsel döneme denk düşen artışı açıklamaya dönük çalışmalarda, bazı tarihsel eğilimler öne çıkarılmaktadır. Bunlar arasında en önemlileri, kadın istihdamının tarımsal istihdamın çözülüşü ile izlediği tarihsel seyri açıklamaya yönelik U biçimli istihdam eğrisi, kadınların eğitim düzeylerinde ortaya çıkan yükseliş, hizmetler sektörünün büyümesi ve imalat sektöründe dönüşüm, doğurganlık oranlarındaki düşüş ile atipik çalışma biçimlerinin hızlı artışıdır. U biçimli eğri hipotezine göre, tarımsal ekonomi içerisinde istihdam edilen kadınlar, tarımsal yapılar çözülürken kitlesel biçimde işgücü dışında kalacaklar ve zaman içerisinde hizmetler sektörünün gelişimi ile yeniden işgücü piyasasına katılacaklardır (Buğra&Özkan, 2013) . Yine tarımdan kopuşu, kadınların eğitim düzeylerinde ciddi bir yükseliş izlemiştir. Aynı eğilim, kadınların ortalama çocuk sayılarında bir düşüş ile de kendini göstermektedir. Hizmet sektöründeki yükseliş, kadın istihdamına olumlu etkiside bulunmuştur. Ancak, özellikle bu eğilimle bir arada gelişen, atipik istihdam ve çalışma biçimlerinin yaygınlaşması olgusunun da kadın istihdamına etkisi açısından dikkate alınması gerekmektedir.

Kadın istihdamının hızla yükseldiği bu dönemde, çocuk, yaşlı, hasta ve engellilere yönelik sosyal bakım sistemleri oldukça yavaş gelişmiş; bu işlere erkeklerin katılımı son derece sınırlı kalarak, kadınların hane ve aile içi işlerle birincil emekçi olarak ilgilenmesi esası devam etmiştir. Geçiş sürecinde, hükümetler, çekirdek işgücü olarak tabir edebileceğimiz, hâlihazırda işgücü piyasasında olan sendikalaşmış erkek gruplarının çıkarlarına aykırı davranmamayı önemsemişler ve özellikle piyasaya yeni giren gruplar için, yeni sanayileşme ve hizmet sektörünün büyüme ve üretim tarzlarına da uygun olarak ikincil bir esnek işgücü piyasası yaratmak yönünde tercihte bulunmuşlardır. Kadınlar, gençler ve göçmenlerin bu ikincil piyasada ağırlıklı olarak yer almasına dayalı bir işgücü piyasası yapısı, tarif edilen bu ekonomik trendler ve politika tercihleri doğrultusunda biçimlenmiştir. Bu süreçte, hükümetlerin en ağırlıklı kullandıkları araç, esnekleştirme politikaları çerçevesinde atipik istihdam biçimlerinin -geçici çalışma, istihdam büroları yolu ile çalışma, kısmi zamanlı çalışma, kendi hesabına çalışma-geliştirilmesi ve teşviki olmuştur. Bu istihdam biçimlerinin çeşitli formları, zaman içerisinde yaygınlaşmış; geçici olarak tasarlanmış tedbirler bir nevi patika bağımlılığı oluşturarak sürekli hale gelmiştir. Özellikle piyasanın geç katılımcıları sayılan, kadınlar, gençler ve göçmenler, atipik istihdam biçimlerinin baskın olduğu ikincil bir piyasada yoğunlaşmışlardır. 1997-98 ve 2006-08 yıllarında patlak veren ekonomik krizler, bu ikili istihdam piyasası yapısının kırılma eğilimini ortaya koymuş, istihdamda büyük düşüşler yaşanmıştır. Düşük katkı - eksik yararlanma esasına göre sosyal güvenlik sistemine eklenebilen atipik çalışanların sosyal sigorta sistemlerinin aktüeryal dengelerinde krizlere yol açtığı, arzu edilen istihdam piyasası esnekliği yerine katmanlaşmış piyasaların ortaya çıktığı görülmüştür. Atipik çalışmanın artan oranda kötü işlere tekabül ettiği de anlaşılmaktadır. Bu ülkelerin son krizi izleyen içinde bulunduğumuz dönemde, işgücü piyasalarındaki kırılma eğilimi azaltmak, ayrımcılık ve eğretilik şeklinde yaşanan katmanlaşmaları ortadan kaldırmaya yönelik bazı reform girişimleri olmuştur. Bu girişimler, atipik çalışmanın yaygınlaşması, yeni biçimlerinin ortaya çıkmasına sebep olarak, norm dışı çalışmanın bir kez ortaya çıktıktan sonra ortadan kaldırmaya karşı direnç gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Kısmi Çalışma Gereksinimleri

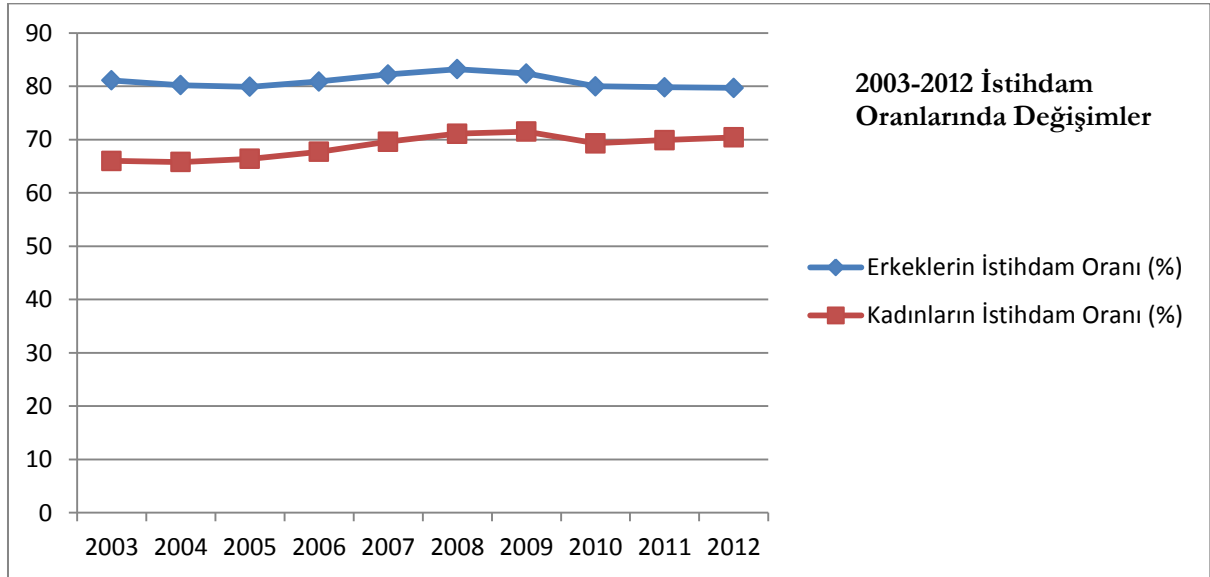
İSPANYA

İspanya ekonomisi, uzun yıllar, kadınlar için düşük istihdama katılım ve istihdam oranlarını yapısal bir özellik olarak taşımıştır. Benzer şekilde, erkeklerin de formel işgücü piyasasına katılım ve istihdam oranları, diğer Avrupa ülkelerine göre, düşük olagelmıştır. 1993 ve 2007 yılları arasında ise, istihdama katılım ve istihdam oranlarında, Avrupa genelindeki en yüksek artış oranını sergilemiştir. Bu dönemde kadınlar, yeni yaratılan işlerin yaklaşık yarısına yerleşirken istihdam oranları yüzde 26,3'ten yüzde 41,5'e yükselmiştir.

Bununla beraber, 2007 ve 2008 yıllarında yaşanan iki kriz ile İspanya ekonomisi yakın zamanda düşüşe geçmiş ve istihdam ile işsizlik rakamlarında genel bir kötüleşme ortaya çıkmıştır. Kriz yılları olan 2006-2012 yılları arasında, istihdamda ciddi bir düşüş gerçekleşmiştir. Buna göre, erkeklerin istihdam oranları, 2006 yılında yüzde 76,1'den 2012 yılında yüzde 60,2'ye ve kadınların istihdam oranları ise yüzde 53,2'den yüzde 50,6'ya düşmüştür (Tablo 1). İstihdamda düşüş oranlarının erkeklerde daha yüksek olduğu da anlaşılmaktadır. Krizin ilk etkilediği sektör, inşaat sektörü olduğundan, ilk etapta ve en fazla etkilenen işçi grubu, genç, ülke dışı doğumlu ve düşük eğitilmiş erkekler olmuştur. Bu durum makro göstergelerde ve nicel düzeyde, istihdam ve işsizlikte cinsiyet açığının nispeten kapanması yönünde etkiye bulunmuştur. En önemlisi, kadınların aktivite düzeylerini yükseltmiş ve uzun süreli işsizlik oranlarının kadınlar ve erkekler arasında yakın değerlere ulaşması sonucunu doğurmuştur (García-Serrano&Malo, 2013: 3).

Yıl	Erkek İstihdamı (Bin)	Artış (%)	İstihdam Oranı (%)	Kadın İstihdamı (Bin)	Artış (%)	İstihdam Oranı (%)
2003	11.035	2,0	73,2	6.881	5,2	46,3
2004	11.296	2,4	73,8	7.269	5,6	48,3
2005	11.606	2,7	75,2	7.729	6,3	51,2
2006	11.955	3,0	76,1	8.150	5,4	53,2
2007	12.198	2,0	76,2	8.516	4,5	54,7
2008	11.969	-1,9	73,5	8.718	2,4	54,9
2009	10.904	-8,9	66,6	8.441	-3,2	52,8
2010	10.547	-3,3	64,7	8.371	-0,8	52,3
2011	10.245	-2,9	63,2	8.319	-0,6	52,0
2012	9.703	-5,3	60,2	8.075	-2,9	50,6

Tablo 2.1. İstihdam Sayısı, Oranı, Artışı (İSPANYA), EUROSTAT.



Yıl	Erkek İstihdamı			Kadın İstihdamı		
	Hizmetler	Endüstri	Tarım	Hizmetler	Endüstri	Tarım
2003	54,0	39,5	6,5	83,9	12,4	3,7
2004	54,2	39,6	6,2	84,8	11,9	3,3
2005	54,5	39,7	5,9	85,2	11,6	3,2
2006	54,8	39,8	5,3	86,4	10,7	2,9
2007	55,4	39,5	5,2	86,7	10,7	2,6
2008	57,5	37,5	5,0	87,4	10,1	2,5
2009	60,9	33,7	5,3	88,5	9,1	2,4
2010	62,4	32,0	5,6	88,8	8,8	2,4
2011	63,9	30,6	5,5	89,5	8,2	2,4
2012	65,7	28,5	5,8	89,4	8,2	2,4

Tablo 2.2. *İstihdamın Sektörlere Dağılımı, Oran (İSPANYA), EUROSTAT.*

Geçici Çalışma

İspanya hükümeti 70lerin sonunda, istihdam artışı ve dezavantajlı sayılan grupların işgücü piyasasına girmesine yönelik ve aynı anda işgücü piyasası esnekliğini arttırmaya dönük geçici çalışmayı⁴ teşvik etmiştir. Bu durum, geçici çalışmanın teşvikinin, kadın istihdamı açısından uzun vadeli sonuçlarını incelemek için İspanya'yı uygun bir örnek kılmaktadır. Görüleceği gibi, İspanya, 70lerin sonunda, diktatörlüğün devrilişi ardından, geçici istihdamı normalde kabul edilen koşulların⁵ ötesinde desteklemiştir. Geçici çalışma, olağan koşullar altında işin gereği/özelliğinin gerektirdiği hallerde kullanılabilir bir istihdam türü olarak değerlendirilip kullanım alanı sınırlanmışken, bu dönemdeki düzenlemelerle kullanım alanı önündeki kısıt kaldırılmıştır. 1980lerin başında İspanya ekonomisinin zor haline bir cevap olarak, gerekçelendirme (causality) prensibi ile bağlı olmaksızın serbest bırakılmış ve geniş ölçekte kullanılabilir kılınmıştır. 1997 yılında özel istihdam bürolarının geçici çalışma biçimlerine aracılık etmesi onaylanmıştır. Ancak, geçici nitelikte kabul edilen düzenlemeler (gerekçelendirme prensibinden istisna olmak), zaman içerisinde sürekli hal almıştır. (García-Serrano&Malo, 2013). Öyle ki, ETUI tarafından hesaplanan İş Kalite Endeksi'nin (Job Quality Index) gönülsüz atipik istihdamın payına yer veren parametresi içerisinde, "açık ara ile" en kötü performansı gerçekleştiren ülke, İspanya olmuştur. Bu parametre, kadınlar açısından çok daha kötü bir performansa işaret etmektedir (Leschke, Watt, & Finn, 2012: 10⁶). 96-97, 2006-7 yıllarındaki ekonomik krizler sırasında da, bu istihdam biçiminin yaygınlığının olumsuz sonuçlarına tanık olmuş ve geçici istihdamı sınırlamaya dönük tedbirler alınması yoluna gidilmiştir.

2006-7 kriz yıllarında alınan tedbirler (sürekli sözleşmelerin sübvansiyon vb tedbirlerle teşviki, sürekli sözleşmelerde işten çıkartılmanın kolaylaşması) ve geniş ölçekli iş kayıpları nedeniyle, geçici çalışmanın toplam istihdam içindeki payı düşüşe geçmiştir. Öte yandan, özel sektörde gerileyen geçici istihdam, kamu sektöründe ademi merkezileşme süreçleri, esnekleştirme politikaları ve aktif işgücü piyasası politikaları çerçevesinde gerçekleşen istihdam nedeniyle yüksek kalmaya ve artmaya devam etmiş ve kadınlar açısından geçici istihdamdaki gerilemeyi daha sınırlı kılmıştır (Malo vd, 2011).

İspanya ekonomisinde geçici çalışmanın düzenli bir artış içerisinde olduğu görülmektedir. Erkek işgücü için de, geniş ölçüde geçerli olmakla beraber, kadınların belirli süreli istihdam sözleşmeleri

⁴ Belirli süreli istihdam sözleşmelerine dayanan geçici çalışma, istihdam büroları aracılığıyla çalışma ve diğer tüm üç tarafı istihdam sözleşmeleri ve belirli süreli doğrudan istihdam sözleşmelerine dayalı çalışmayı kapsamaktadır. Buna uzun deneme süreleri içeren istihdam sözleşmelerine dayalı çalışma biçimleri de eklenmelidir.

⁵ Geçici istihdam biçimlerinin normal koşullar altında sınırlı şekilde sayılan haller ve işler için benimsenebileceğini ifade eden yasal düzenlemeler, bu istihdam şeklinin kullanımını sınırlarken, sözü edilen değişiklikler bu sınırlamaları kaldırmıştır.

⁶ 2010 yılı için hesaplanan bileşik endekste de İspanya Avrupa (AB-27 ve AB-15) ortalamasının altında kalmaktadır ve İtalya ile beraber, işlerin kalitesinde kadınlara ait olanlar aleyhine en yüksek farkı sergilemektedir.

ile daha fazla çalıştıkları görülmektedir. Eurostat verilerine göre, yalnızca düşük eğitimli kadınlar değil, farklı eğitim düzeylerinden kadınlar, geçici istihdam biçimlerinde yaygın şekilde yer almaktadırlar. Eğitim düzeyleri itibariyle kadınların geçici istihdam içerisindeki yayılımı erkeklerinkinden daha düzgündür.

Geçici çalışmanın yaygınlaştırılmasına dönük model, istihdamın görece olarak düşük olduğu gruplar için (kadınlar, gençler) hızlı bir istihdam artışı yaratılması ile aynı anda işgücü piyasasının esnekleştirilmesini hedeflemiştir. Bu modelde, eski sürekli sözleşmelerle istihdam edilenler, sosyal güvenlik sigortaları, işsizlik sigortası ve vergi sistemlerinin temel katkı sağlayıcısı olurken gençler ve kadınlar kötü işlere tekabül eden geçici çalışma ile başladıkları çalışma yaşantılarını aynı şekilde sürdürüp, koruma sistemlerinin katkı ve fayda sağlama açısından kıyasında kalmışlardır. Yaşlanan işgücünün yenilenmesiyle beraber sistem, sosyal koruma sistemlerinin finanse edilemez hale gelmesi ile yüzyüze gelmiştir.

Genel olarak atipik istihdam biçimlerinin ve özellikle de geçici (belirli süreli) çalışma biçimlerinin yaygınlığı, İspanya işgücü piyasasının önemli bir özelliğidir. Geçici çalışma, kısmi zamanlı çalışmanın bir alternatif teşkil edemediği, baskın tercih konusu olan esneklik biçimidir. Ekonomik rasyonellere (işte mevsimsellik, geçicilik... vb.) dayalı olmaksızın yaygın şekilde kullanılmaktadır (Felguaroso&Jimenez, 2010). Ayrıca, kısmi çalışma kapsamında yer alan işlerin büyük ölçüde geçici çalışma özelliği de taşıdığı gözden kaçırılmamalıdır. Bu işler, daha fazla eğretilişme riski içermektedir.

İspanya ekonomisinde geçici işler, açık şekilde *piyasa katlanımlaşmasını (segmentasyonunu) yansıtmakta*, genç yaşta, göçmen geçmişine sahip, kötü eğitim ve beceri düzeyine sahip çalışanlar ve kötü çalışma şartlarıyla özdeşleştirilmektedir. Bunun da ötesinde, geçici sözleşmelerle çalışmadan sürekli sözleşmelerle çalışmaya geçiş oldukça marjinaldir (García-Serrano&Malo 2013: 16). Bu durum, geçici istihdam sözleşmeleri ile çalışmanın iddia edildiği gibi, işgücü piyasasına girmekte zorlanan gruplar için bir atlama taşı niteliği taşımadığı, aksine "*geçici süreli çalışma tuzağı*" olarak isimlendirilen, kimi işçi gruplarının çalışma yaşamlarının tamamında geçici sözleşmelerle çalışmasına tekabül eden olgunun geçerli olduğunu işaret etmektedir. Buna paralel, geçici çalışan kadınların neredeyse tamamı, bu istihdam biçimi içerisinde gönülsüz bulduklarını ifade etmektedir. Bu durum erkekler için de farklı değildir (Tablo 3).

İstedikleri Halde Sürekli İş Bulamayan Geçici Çalışanların Oranı (% , Kadın)	
YIL	İSPANYA
2003	92,3
2004	92,5
2005	:
2006	84,4
2007	83,7
2008	86,8
2009	89,7
2010	91,4
2011	91,6
2012	91,7

Tablo 2.3. *İstedikleri Halde Sürekli İş Bulamayan Geçici Çalışanların Oranı (% , Kadın)EUROSTAT, 2013.*

Küçük ölçekli işletmelerde, atipik çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ve eğretilişmesi eğilimi belirgindir. Bu işletmelerde, atipikleşme, işlerin karakteri, bölümlenmesi ve iş döngüsüne değil, kategorik ve sürekli olarak, finansal tercihlere bağlı olarak kullanılmaktadır. Atipik istihdam biçimlerini azaltmaya dönük finansal teşvikler de, buna mukabil, en çok bu grup üzerinde etkili olmaktadır.

Geçici sözleşmelerle çalışanların çalışma koşulları ve iş tatminleri, aynı pozisyon ve kıdem ile aynı pozisyonda sürekli statülerle çalışanlara göre oldukça olumsuzdur. Kıdem kısalıdıkça bu farkın daha da açıldığı bulgulanmıştır (Garcia-Serrano, 2004). Ayrıca, geçici sözleşmelerle çalışanlar, iş kapsamındaki eğitimlere daha az katılabilmektedirler.

Geçici ve kısmi zamanlı statülerle çalışma halinde düşük ücret⁷ (Tablo 4) ve çalışan yoksulluk riskleri yükselmektedir. 2003 yılında yapılan çalışmalarda diğer faktörler sabit tutulduğunda geçici ve sürekli sözleşmelerle çalışanların kazançları arasındaki fark yüzde 10 olarak hesaplanmıştır (Garcia-Serrano, 2004). İzleyen yıllarda fark küçülmüş olmakla beraber belirginliğini korumuştur. Dikkati çeken bir nokta, geçici istihdamın daha sınırlı olduğu ülkelerde bu istihdam biçiminin düşük geliri daha sistematik biçimde getirdiği ve bu durumun tırmanış sergilediğidir. İspanya'nın geçici ve sürekli istihdam biçimlerini iş güvenliği açısından yakınlaştıran tedbirlerinin geçici çalışanlar açısından sürekli çalışanlarla aralarındaki gelir farkını azaltan bir sonuç ürettiği anlaşılmaktadır.

	Sözleşme Türü	Düşük Ücretlilerin Toplam İçerisindeki Oranı-EUROSTAT		
		İSPANYA	İTALYA	HOLLANDA
2006	Belirsiz Süreli	11,21	9,75	11,10
2010		13,05	11,10	15,28
2006	Belirli Süreli	18,75	18,12	38,57
2010		20,36	26,69	47,94

Tablo 2.4. Düşük Ücretli Çalışanların Toplam İçerisindeki Oranı

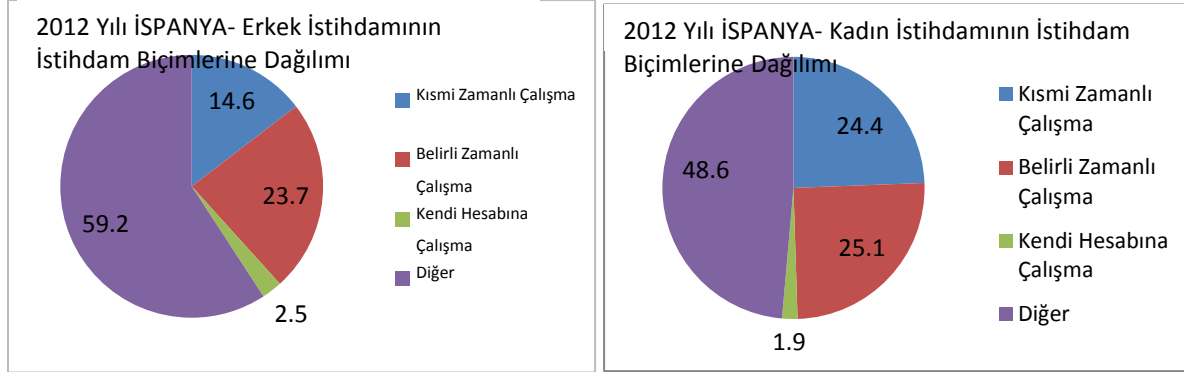
Belirli süreli çalışmanın kırılabilirlik düzeyini ölçmede, geçici çalışanların ortalama iş sürelerinin (tenure) incelenmesi fikir verici olacaktır. Bu olguyu inceleyen bir çalışma çerçevesinde, gençlerin ve altı yaş altı çocuğa sahip kadınların, mavi yakalı beceri düzeyi düşük işlerde çalışanların bir işyeri ve bir işverene ortalama çalışma süresinin daha büyük oranlarla 1 yılın altında kaldığı tespit edilmiştir (García-Serrano&Malo 2013: 19).

Kıdem sürelerinin kısalması, işyerinde örgütlenme ve eğitimlere ulaşımındaki eşitsizlikler, makro planda geçici istihdamın baskın olduğu bir piyasa için, çeşitli olumsuzluklara işaret etmektedir. İşgücü vasıflarının sürekli yenilenmesi ihtiyacına işaret eden hayatboyu öğrenme ve yeniden eğitim, işveren tarafından yalnızca çekirdek kabul edilen sürekli çalışanlara sunulmaktadır. İstihdam hizmetleri yolu ile yaygın düzeyde ya da özel sektörden bu eğitim kaynaklarına erişmek ise pek çok dezavantajlı sayılan grup için bir problem teşkil etmektedir. Özellikle kadınlar, aile ve hane içerisindeki yükümlülükleri dolayısıyla zaman yoksulu olduklarından, işveren tarafından iş kapsamında sunulmadığı sürece, bu kaynaklara erişimde zorluk çekmektedirler. Beşeri sermaye ve vasıfların korunmasında kritik öneme sahip, eğitim ve yeniden eğitimler, kadınlar için çalışma yaşamı ve hane içi çalışmadan sonra bir üçüncü vardiya ortaya çıkarmaktadır (Kramarae, 2001). Eğitime erişememe ise vasıfların artırılmaması ve kaybı ile sonuçlanarak kötü işler döngüsünü devam ettirmektedir. Ekonomi açısından bu durum, işgücü piyasasındaki katmanlaşmanın ve ayrışmanın devamı ve işgücü verimliliğinde bir düşüş ile sonuçlanabilecektir (Albert vd, 2005; Andres vd., 2009).

İstatistiki rakamlar incelendiğinde, krizi izleyen yıllarda, 2007 ve sonrasında geçici süreli çalışanların toplam içerisindeki oranlarında bir düşüş gözlemlenmektedir. Kısmi süreli çalışanların oranında düzenli bir artış olurken geçici süreli sözleşmelerle çalışanlar, büyük ölçüde işlerini kaybetmiş olmalarından kaynaklandığı tahmin edilebilecek şekilde, oransal bir gerileme içerisine girmişlerdir. Bu durum, belirli süreli istihdam sözleşmelerine dayalı çalışmanın ekonomi kriz süreçlerindeki *kırılabilirliği* ortaya koymaktadır.

⁷ Düşük ücretliler, tüm çalışanların ortalama ücretlerinin 2/3 ünden daha az ücret geliri sahibi olanlardır ve tüm ülkeler özelinde ayrıca hesaplanmaktadır (EUROSTAT).

Belirli süreli istihdam edilenler, kriz anlarında işten çıkarılmakta ve şirketler, çalışma sürelerinin düzenlenmesine dayalı iş esneklik uygulamaları yerine işten çıkarmaya dayalı sayısal esneklik uygulamalarını kullanmaktadırlar.



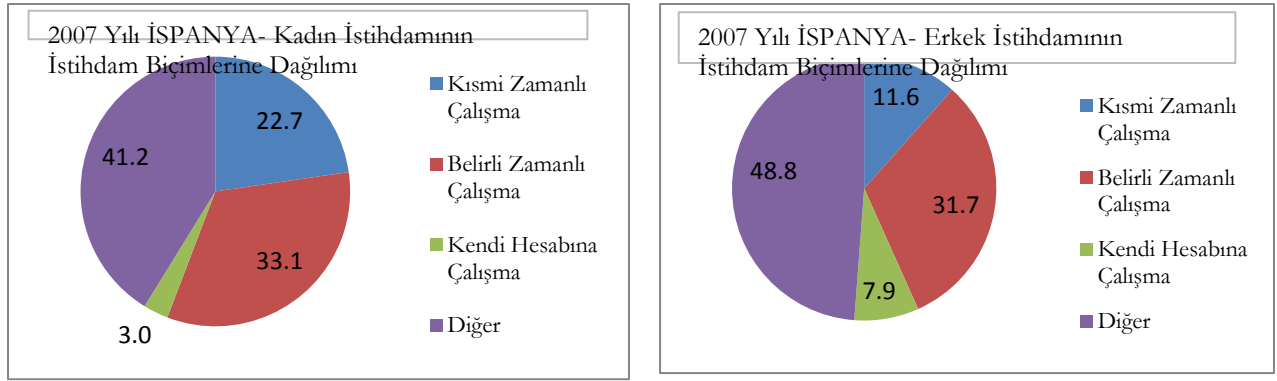
Grafik 1. 2012 Yılı İspanya'da İstihdamın İstihdam Biçimlerine Dağılımı

Belirli süreli sözleşmelerle çalışmanın gerilemesinin de, belirsiz süreli sözleşmelerin iş güvencesi koşullarındaki zayıflamanın da rol oynadığı kaydedilmelidir. Gelecekte daha fazla geçerli olacak olmak üzere, 2010 ve 2012 yılında yürürlüğe konan işgücü piyasası reformları ile, belirsiz süreli sözleşmeye dayalı olan istihdam ilişkilerinde de işten çıkarma kolaylaştırılmış, ilgili tazminatlar kısıtlanmış ve KOBİlere (50 kişinin altında işçi istihdam eden işletmeler) yönelik 1 seneye kadar deneme süresi kabul eden yeni sözleşme türlerinin yaratılması ile belirli süreli iş sözleşmelerinin çalışanı koruyan iş güvenliği özellikleri zayıflatılmıştır. Yine, haklı sebeplerle işten çıkarma halleri arasında ekonomik sebeplerle işten çıkarma da dâhil edilmiştir. Haksız sebeplerle işten çıkarma halinde ödenmesi gereken tazminatların düzeyleri düşürülmüş ve toplu işten çıkarma hallerinde idari izin koşulu kaldırılmıştır. Bunlar dışında, toplu sözleşmelerde yer alan hükümlerin ihtiyaç halinde şirketlerce askıya alınarak işletme içi esneklik biçimlerinin uygulanabileceği kimi koşullar tanımlanmış ve toplu pazarlık süreçlerinin merkezi olmak yerine ademi merkezi düzeyde yürütülmesi öngörülmüştür (OECD, 2013; Clauwaert&Schömann, 2012; Ramos-Martin, 2010). Bir anlamda, belirsiz süreli sözleşmelerin de belirli süreli iş sözleşmeleri kadar kolay sonlandırılabilir hale geldiğinden bahsedilebilmektedir. Bu gelişmeler henüz tüm sonuçları ile işgücü piyasasına yansımamış olmamakla beraber İspanya'nın OECD göstergeleri yolu ile hesaplanan koruma tedbirlerinin gerilemesine neden olmuştur (Tablo 5)⁸.

Sürekli Sözleşmeye Sahip Çalışanların Bireysel ve Toplu İşten Çıkarmaya Karşı Korunma Düzeyi	Sürekli Sözleşmeye Sahip Çalışanların Bireysel İşten Çıkarmaya Karşı Korunma Düzeyi	Toplu İşten Çıkarmaya Yönelik Özel Önlemler	Geçici İstihdam Biçimlerine Yönelik Düzenleme
2,28	1,95	3,13	3,17

Tablo 2.5. OECD İstihdam Koruma Düzeyleri, 2013 Indicators of Employment Protection

⁸ OECD indikatör çalışmalarının detayları incelendiğinde, bireysel ve toplu işten çıkarma koşullarının işçiler aleyhine gerilemekte olduğu anlaşılmaktadır. Ülkede özel istihdam bürolarının çalışma koşullarının yeterli şekilde düzenlendiği, benzer şekilde geçici çalışanlar (büro çalışanları) ile sürekli çalışanların koşulları arasındaki eşitsizliğe yol açabilecek düzenlemelerin de yeterli şekilde ortadan kaldırıldığı görülmektedir. Bununla birlikte, hangi koşullarda bu bürolardan istihdam sağlanabileceği, istihdam süresi ve aynı işveren ve işçi için tekrarlanan sözleşme sayısı gibi kimi bazı düzenlemeler yetersiz koruma koşulları içermektedir.



Grafik 2. 2007 Yılı İspanya'da İstihdamın İstihdam Biçimlerine Dağılımı

Erkek nüfus açısından, kısmi zamanlı ve belirli zamanlı iş sözleşmelerine dayalı olan ve kendi hesabına çalışmayı içeren istihdam biçimlerinin dışında kalan ücretli istihdam biçimlerin daha yaygındır (yüzde 59,2) ve yıllar içerisinde büyüme eğilimindedir. Sürekli tam zamanlı istihdam, atipik istihdam biçimlerine nazaran baskın olduğu görülmektedir. Kadın istihdamında ise, hem belirli süreli çalışmanın payındaki gerileme bu denli büyük değildir hem de büyük ölçüde kısmi zamanlı çalışmadaki artışı desteklemiştir (Grafik 1-2). 2007-2012 yılı grafikleri ard arda veya İtalya bölümünde olduğu gibi yan yana gelse daha iyi olur.

Kısmi Süreli Çalışma

İspanya'da kadınların kısmi çalışma gerekçeleri incelendiğinde, tam zamanlı iş bulamamalarının ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Hollanda'dan farklı ve İtalya'ya yakın şekilde İspanya'daki kadınlar, bakım yükümlülükleri ve diğer ailevi ve kişisel sebeplerin de ötesinde tam zamanlı iş eksikliği nedeniyle kısmi zamanlı çalışmaya yönelmektedir. Bu "tercih" in arkasındaki motif incelendiğinde, İspanya'da tam zamanlı çalışmanın iş koşulları, gelir, kariyer gelişimi ve sosyal güvenlik açısından kısmi zamanlıdan çok daha üstün olması, dolayısıyla "ya tam zamanlı çalış ya çalışma" modelinin hakimiyeti ve çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliğine rağmen tam zamanlı çalışmanın hakimiyetine mukabil yerleşmiş bulunan "süper kadın" modeli seçilebilir (Tablo 2.31).

İspanya'da özellikle kadın istihdamı içerisinde önemli bir paya sahip olan kısmi süreli istihdamın kötü çalışma koşullarına sahip, düşük ücretli ve yetersiz sosyal haklara sahip bir çalışma biçimi olduğunun altı çizilmektedir (INE, 2008; Ramos Martín, 2010). Kısmi süreli çalışma biçimlerinde çalışanların yoksul olma riskleri oldukça yüksektir. Oranların, İspanya'da özellikle yüksek olduğu ve yükselme eğilimi sergilediği de görülmektedir (Tablo 6). Kısmi süreli istihdamın insana yakışır gelir sağlamayan işlerde yaygınlaşmasının sonuçlarından biri kabul edilebilecek olan ikinci iş sahibi olan kişilerin sayısı da burada kadınların (196 bin) erkeklerden (178 bin) fazla bir temsil oranına sahip olduklarını göstermektedir.

Yıl	Kısmi Zamanlı			Tam Zamanlı		
	İSPANYA	İTALYA	HOLLAND A	İSPANYA	İTALYA	HOLLAND A
2004	16,6	14,7	:	9,9	8,7	:
2005	13,9	14,5	4,6	10,1	8,1	5,8
2006	12,5	14,1	5,0	9,7	8,9	3,8
2007	14,6	14,3	4,3	9,7	9,1	4,3
2008	16,5	13,4	4,6	10,0	8,3	4,1
2009	18,0	14,7	5,3	10,3	9,0	4,0
2010	19,2	15,1	4,5	11,7	8,3	5,1
2011	19,2	18,7	5,4	11,0	9,1	4,6
2012	18,8	17,7	4,5	10,9	9,5	4,1

Tablo 2.6. Kısmi ve Tam Zamanlı Çalışanların Yoksulluk Riskleri, EUROSTAT

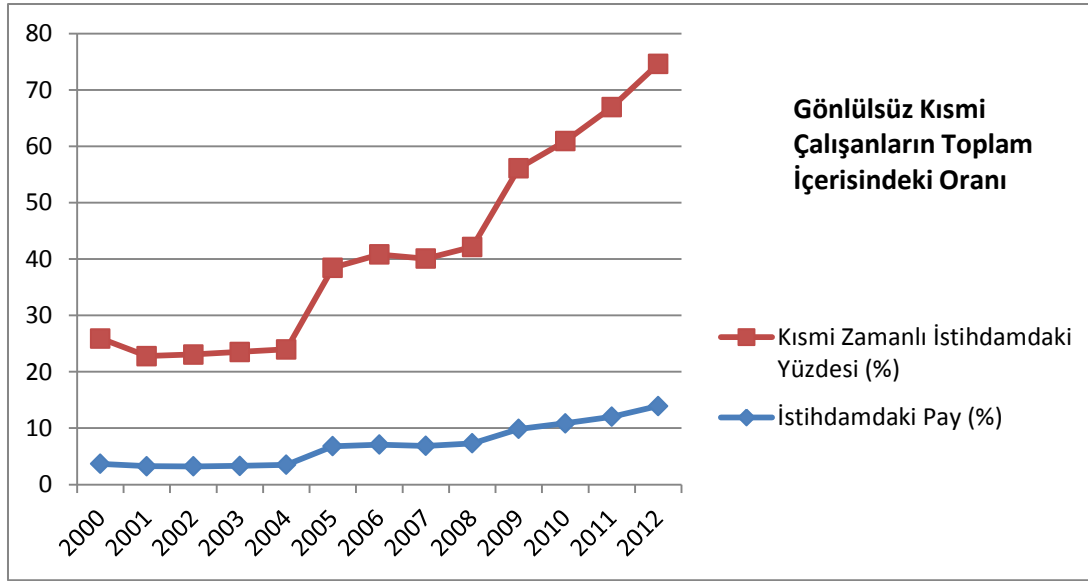
Kısmi zamanlı çalışanların emeklilik gibi uzun dönemli sosyal sigorta kollarından yararlanmak ve çalışma hayatına ilişkin diğer haklarından pratikte faydalanmak konusunda da tam zamanlı çalışanlara göre büyük dezavantajlara sahip oldukları raporlanmaktadır (Ramos Martin, 2010). Gönülsüz kısmi zamanlıların payı, İspanya'da, diğer ülkelerinkinden çok yüksektir ve hızlı bir yükseliş eğilimi sergilemektedir. 2012 yılında gönülsüz kısmi süreli çalışanların payı kadınlarda yüzde 60,7 (Tablo 7) ve erkeklerde yüzde 75'tir.

2012 yılı verilerine göre İspanya'da kadınlar, kısmi zamanlı çalışmalarının sebepleri arasında öncelikle (yüzde 58 oranında) tam zamanlı bir iş bulamamalarını işaret etmişlerdir. Bu gerekçeyi yüzde 14,7 ile çocuk ya da diğer ihtiyaç sahibi yetişkinlere bakma yükümlülüğü izlemiştir. Bu durum, kadınların hane ve bakım ile ilgili yükümlülüklerinden çok, piyasanın kadın işgücünü kısmi süreli işlere yönlendirmesi olgusu sonucunda bu işleri kabul ettiklerine işaret etmektedir.

İSPANYA	Gönülsüz Kısmi Zamanlıların Toplam İstihdamdaki Payı	Gönülsüz Kısmi Zamanlıların Toplam İşgücündeki Payı	Gönülsüz Kısmi Zamanlı İstihdamdaki Yüzdesi
2000	3,67	3,04	22,24
2001	3,25	2,76	19,53
2002	3,21	2,68	19,86
2003	3,31	2,78	20,22
2004	3,52	2,99	20,47
2005	6,81	5,74	31,64
2006	7,08	6,00	33,73
2007	6,87	5,87	33,19
2008	7,31	6,13	34,83
2009	9,88	7,79	46,24
2010	10,87	8,37	50,03
2011	12,03	9,03	54,90
2012	13,92	9,97	60,70

Tablo 2.7. Gönülsüz Kısmi Zamanlı Çalışan Kadınlar, EUROSTAT

İspanya'da kendi hesabına çalışanlar, haftalık çalışma saatleri itibarıyla kendi aralarında da farklılaşmaktadır. Kadınların haftalık ücretli çalışma süreleri, erkeklerinkinin çok altında kalmaktadır (Tablo 8). İspanya'da gelirin işteki kıdem süresi ile yakından ilişkili olması, kısa çalışma geçmişinin yoksulluk riskine katkısını önemli kılmaktadır (McInnes, 2009:179). Sosyal güvenlik haklarının çalışma günlerine dayalı olarak hesaplandığı (orantılılık/proportionality prensibi) dikkate alınırca, bu durum, kadınlar açısından ciddi hak kayıpları anlamına gelmektedir.



Çalışma süreleri ile ilgili bir diğer gelişme, son reform programları ile birlikte kısmi zamanlı çalışanların fazla mesai yapabilecek olmasıdır. Bu durum hem kısmi zamanlı çalışma statüsünün tam zamanlı gibi kullanılarak istismar edilmesine yol açabilecek, hem de gönüllü kısmi zamanlı çalışanların zaman yönetimleri ile ilgili sorunlar yaratarak onların pazarlık güçlerini daha da zayıflatabilecektir.

	Erkek						Kadın					
	1 - 19 saat	1 - 34 saat	20 - 29 saat	30 - 34 saat	35 - 39 saat	40 saat ve üstü	1 - 19 saat	1 - 34 saat	20 - 29 saat	30 - 34 saat	35 - 39 saat	40 saat ve üstü
2000	0,84	..	1,77	1,71	8,79	86,89	6,84	..	9,63	5,42	15,49	62,62
2001	0,87	..	1,72	1,55	8,89	86,97	6,66	..	9,96	5,65	15,74	61,99
2002	0,86	..	1,58	1,58	8,90	87,08	6,03	..	10,13	5,46	15,66	62,72
2003	0,84	..	1,60	1,66	8,84	87,06	6,17	..	10,20	5,64	15,80	62,18
2004	1,00	..	1,66	1,71	8,80	86,83	6,15	..	11,04	5,89	15,95	60,96
2005	1,59	..	2,24	1,97	10,90	83,30	8,24	..	13,27	6,97	18,53	52,99
2006	1,50	..	2,28	1,88	10,92	83,42	7,98	..	13,02	6,73	18,57	53,71
2007	1,40	..	2,20	1,85	10,75	83,80	7,78	..	12,92	6,74	18,63	53,93
2008	1,43	..	2,32	1,94	11,10	83,20	7,55	..	13,43	6,72	19,17	53,14
2009	1,83	..	2,56	2,11	12,25	81,25	7,78	..	13,59	7,01	19,78	51,84
2010	2,04	..	2,85	2,28	12,67	80,17	7,99	..	13,74	6,80	20,66	50,81
2011	2,12	..	3,39	2,30	13,34	78,84	7,92	..	14,00	6,64	21,37	50,07
2012	2,41	..	3,68	2,31	14,03	77,57	8,96	..	13,98	6,61	21,86	48,60

Tablo 2.8. Kadın ve Erkek Kısmi Zamanlı Çalışanların Ortalama Haftalık Çalışma Saatleri, EUROSTAT

Çalışma biçimlerinden bağımsız genel bir inceleme de kadınların atipik çalışma biçimlerinde yoğunlaşmasının sonuçlarını yansıtmaktadır. Çalışan kadınlar arasında düşük ücretle çalışanların oranı, kadınlar açısından erkeklere ve diğer ülke örneklerine göre çok yüksektir (Tablo 9).

	Erkek		Kadın	
	2006	2010	2006	2010
İspanya	7,97	9,23	21,24	21,02
İtalya	7,52	10,25	14,00	15,13
Hollanda	15,47	15,31	20,36	21,17

Tablo 2.9. Düşük Ücretli Çalışanların Oranı (İSPANYA), EUROSTAT

McInnes'in İspanya işgücü anketlerinden yararlanarak eğretilmiş işlerde çalışanlara ilişkin hesapladığı oranlar çarpıcıdır. McInnes, (1) geçici ya da süreksiz sözleşmelerle 5 yılın altında bir süre için istihdam edilenler, (2) tam zamanlı iş bulamadığından kısmi zamanlı çalıştığını ifade edenler, (3) haftalık 30 saatin altında çalışma süreleriyle istihdam edilenler ve (4) çalışma geçmişini olup 3 aya kadar işsizlik yaşamış olanların toplamı ile ulaştığı oranlar itibariyle 2006-7 yıllarında

İspanya'da eğreti işlerde çalışan erkeklerin oranının yüzde 32 ve kadınların oranının da yüzde 43 olduğunu ifade etmektedir (McInnes, 2009: 172).

Bakım İşlerinin Düzenlenmesine Yönelik Özellikler

Kadın istihdamının birkaç on yıllık süre içerisinde gösterdiği büyük artış, kadın işgücünün giderek daha eğitilmiş hale gelmesi kadar doğurganlık oranlarında ortaya çıkan ciddi gerileme ile de ilişki içerisinde (Tablo 10).

Doğurganlık Oranları, EUROSTAT			
	İspanya	İtalya	Hollanda
2003	1,30	1,29	1,75
2004	1,31	1,34	1,72
2005	1,33	1,34	1,71
2006	1,36	1,37	1,72
2007	1,38	1,40	1,72
2008	1,45	1,45	1,77
2009	1,38	1,45	1,79
2010	1,37	1,46	1,79
2011	1,34	1,44	1,76
2012	1,32	1,43	1,72

Tablo 2.10. Doğurganlık Oranları (İSPANYA), EUROSTAT

Salida ve Moreno (2013) da 1995-2009 yılları arasındaki istihdam artışının önceki dönemin aksine, yüksek eğitim görmüş kadınlar yerine orta eğitim seviyesine sahip kadınların istihdamı ile gerçekleştiğini belirtmektedir. İlk doğum yaşlarının ertelenmesi, sadece iyi eğitimli kadınlar için değil büyük bir kadın nüfusu için geçerli bir eğilimdir ve yeni bir demografik yapı ortaya çıkarmaktadır (Tablo 11). Kadınların doğurganlık yaşlarına kadar ve doğurganlıkları sona erdikten sonra işgücü piyasasında bulunması ve doğum ve çocuk bakım periyodlarında işgücü piyasası dışında kalmasına dayalı olan çalışma motifleri değişmeye başlamıştır. Buna rağmen, Salida ve Moreno'nun (2013) aktardığı gibi, evli ve bekâr kadınların ekonomik faaliyet oranları sırasıyla yüzde 52,2 ve yüzde 66,4 ile büyük farklılık göstermektedir (Instituto la Mujer, 2010 son çeyrek). Anlaşılmaktadır ki, kadınlar, çocuk sahibi olduklarında çalışma yaşamından çıkma riskiyle hala önemli düzeyde karşı karşıyadır.

İlk Çocukta Ortalama Anne Yaşı			
	İspanya	İtalya	Hollanda
2003	29,30	..	28,80
2004	29,40	..	28,90
2005	29,40	..	29,00
2006	29,40	..	29,00
2007	29,40	..	29,00
2008	29,30	..	29,10
2009	29,60	..	29,20
2010	29,80	..	29,20
2011	30,10	..	29,30
2012	30,30	..	29,30

Tablo 2.11. İlk Çocuk Doğumunda Annelerin Ortalama Yaşı (İSPANYA-HOLLANDA), EUROSTAT

İspanya'da, 2012 yılı itibarıyla, bakıma muhtaç çocuk sahibi olan hanelerdeki yetişkinlerin çalışma türleri incelendiğinde halen en az bir kişinin çalışmadığı hanelerin oranının çok yüksek olduğu görülmektedir (3.710 bin hane). Her yetişkinin tam zamanlı olarak istihdam edildiği hane sayısı ise (3.212 bin hane) bir yetişkinin kısmi zamanlı çalıştığı hane sayısına göre (1.256 bin hane) çok yüksek olduğu görülmektedir. Bakıma ihtiyacı olan kadınlar, çalışma yaşamına ilişkin tercihlerini, tam zamanlı çalışma ve çalışmama arasında yapmaktadır. Bu durum 2005 yılından bu yana bir değişim göstermemiştir. Çalışan kadınların sayısındaki düzenli artış ile daha çok tam zamanlı çalışan yetişkinlerden oluşan hanelerin sayısı hızlı bir artış ortaya çıkmıştır (Eurostat). Yine bağımlı

yaşta çocuğa sahip olan hanelerin yoksulluk riski 2012 yılı itibariyle yüzde 16'dır ve bu yaşta çocuğa sahip olmayan hanelerinkinden (yüzde 8,8) oldukça düşüktür (Tablo 2.27-Ekler).

İspanya'da, aile ve iş yaşamının uzlaştırılmasına dönük düzenlemeler, anneler tarafından kullanılan ebeveyn izni uygulamasına dayalı olarak gelişmiştir. Beneria&Martinez-İglesias (2007) İspanya'nın "evrensel bakım hizmeti veren devlet" modeline doğru ilerlediğini, kamuya ait bakım hizmetlerini geliştirmeye yöneldiğini, ancak bu noktada eksiklerinin çok ciddi düzeylerde olduğunu ifade etmektedir. Bu sebeple, İspanya modeli, yüksek gelirli haneler için göçmen kadın bakım emeği ve daha düşük gelirli aileler için de kuşaklararası dayanışma ve büyükannelerin çocuk bakımını üstlenmesine ağırlıklı şekilde dayanmaktadır. Salida ve Moreno'nun (2013) dikkat çektiği ve son on yıllardaki İspanya kadın istihdamı artışının gerçekleştiren orta eğitim seviyesine sahip kadınlar, ikinci grup içerisinde bulunmaktadır. Yazarlar, ev içi bakım yükünün karı-koca arasındaki paylaşımında süregiden eşitsizlik nedeniyle, çalışan kadınların bakım yüklerini de eşitsiz şekilde üstlendiklerini ve bir "süper kadın" modeli ortaya çıkardıklarını ifade etmektedir. Bu modelin önemli özelliklerinden biri, İspanya örneğinde de ortaya çıktığı gibi, ilk doğum yaşının ertelenmesidir (Tablo 2.29-Ekler).

Yasal düzenlemelerde böyle olmamakla birlikte, geçici ya da kısmi süreli çalışan kadınların doğum/analık izninden fiili olarak yararlanma düzeyleri düşüktür. Bu istihdam biçimlerinde, işveren sözleşme süresi ve çalışma saatlerini düzenleyerek kadınların izin haklarının ortaya çıktığı hamilelik ve analık dönemlerini dışarıda bırakmakta önemli düzeyde etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışma Yaşamı Uzunluğu (Sene)		
EUROSTAT		
İSPANYA	Erkek	Kadın
2003	37,2	25,4
2004	37,3	26,3
2005	37,9	27,2
2006	38,0	28,1
2007	38,2	28,8
2008	38,3	29,7
2009	37,9	30,4
2010	37,7	30,9
2011	37,4	31,5
2012	37,3	31,9

Tablo 2.12. Ortalama Çalışma Yaşamı Süresi (İSPANYA), EUROSTAT

Bakım hizmetlerinin kapsama oranları 0-3 ve üstü yaş grubu çocuklar için incelendiğinde İspanya'da ilk grupta, yarısı 30 saatin altında olmak üzere yüzde 50'ye yakın bir bakım hizmetlerinden yararlanma oranının yakalandığı, ikinci grup için ise yüzde 90'lık Barcelona hedefinin bir miktar gerisinde kaldığı görülmektedir (Tablo 30-Ekler).

Yasal analık izni, 16 haftadır. Çalışma saatlerinin 2 seneye kadar işsizlik ödemelerine ilişkin haklarda kayıp yaşanmaksızın yüzde 50'ye kadar kısaltılabilmesi hakkı da bulunmaktadır. Bu durumda ücret, çalışma saatlerine göre hesaplanmaktadır. Ancak, bu hakkın kullanımına ilişkin pratik güçlükler fazladır. İşveren ve çalışan uzlaşması çoğunlukla sağlanamamaktadır (Beneria&Martinez-Iglesias, 2010: 2013).

Daha çok kamu tarafından sunulan çocuk bakım hizmetlerinin kapasitesi oldukça düşüktür. Okul öncesi eğitim oldukça yaygın olmakla beraber, uygulama saatlerinin sınırlılığı nedeniyle bakım açığı ortaya çıkmaktadır.

Özetle,

İspanya'da kadınların çalışma yaşamına katılımları, bakım ve ev içi yüklerine yönelik, gelir durumlarına bağlı olarak göçmen kadın emeği ya da kuşaklararası dayanışma yoluna başvurmaları

ile mümkün olmaktadır. Bunun temel nedeni, kamu tarafından sağlanan kurumsal yaşlı-hasta-çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliğidir. Kadınlar iş ve aile yaşantılarına ait yükleri aynı anda sırtlanmalarını gerektiren süper kadın modeline itilmektedirler.

Bu durum, kayıtsız ve düşük ücretli göçmen kadın emeğinin kadın istihdamı açısından ayrı bir sorun alanı olarak ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Kadınlar tarihsel olarak yaygın olan geçici çalışma ve buna son yıllarda eklenen kısmi süreli çalışma biçimlerinde yoğunlaşmaktadır. Bu durum, kadınların sosyal güvenlik sistemlerinden, çalışmaya dayalı haklardan yetersiz yararlanması ve kariyer kesintilerine (Tablo 2.12) açık bir çalışma yaşantısı sürdürmesine yol açmaktadır.

İşgücü piyasasındaki katmanlaşma (ikili işgücü piyasası), sürekli ve geçici iş sözleşmeleri arasındaki bir bölünme şeklinde kendisini ifade etmektedir ve sözleşme tipleri arasındaki farklılıklar üzerinden incelenebilir (García-Serrano&Malo, 2013).

Geçici çalışmayı sınırlamaya dönük girişimler, sürekli çalışanların iş güvencelerinin sınırlandırılması gibi *aşağıda eşitlemeye* yönelmektedir. Piyasalar, hızla bir atipik istihdam biçiminden diğerine doğru yer değiştirebilmekte, ancak norm çalışma yeniden tesis edilememektedir. Atipik çalışanların yoksulluk oranları sürekli olarak yükselmektedir. Bunlar atipik çalışmanın getirdiği esnekleşmenin geri alınamadığını, direngenleştiğini ve baskın hale geldikçe eğretileşme düzeyinin yükseldiğini göstermektedir.

İTALYA

İtalya ekonomisi Kuzey ve Güney İtalya'da farklı özellikler arz etmektedir. Kuzey'de kendi hesabına çalışanlar ve küçük işletmelerin geniş şekilde yer bulduğu kendine özgü bir sanayi yapısı⁹ ve Güney'de ise tarımsal yapıların korudukları ağırlıkları ile öne çıkan bir kendi hesabına çalışma biçiminin tarihsel ağırlığı ve dönüşüm süreci ile de özgünlük göstermektedir.

İtalyan işgücü piyasası cinsiyet, yaş/kuşak, bölge farklılıkları ekseninde bölümlenmiş katmanlı bir yapıya sahiptir. Kadınlar, gençler ve Güney İtalya Bölgesi'nde bulunanlar daha kötü işlerde çalışmaktadır ve daha fazla ve uzun sürelerle işsiz kalma riskiyle karşıkarşıya bulunmaktadır. Bu ayrışma ve katmanlaşmaların norm ve norm dışı çalışma arasındaki bir bölünme olarak ifade bulunduğu görülmektedir.

2007 yılında başlayan kriz sonucu işsizlik oranları hızlı şekilde yükselmiş ve istihdam artışı 1995 yılından beri izlediği yükseliş eğiliminden 2013 Şubat'ı itibariyle çıkmıştır. Bu dönemde istihdam kaybı, daha çok gençler tarafından yaşanmış; toplamda yüzde 2'ler civarında iken geçici süreli sözleşmeyle çalışanlar için bu oran yüzde 8 olmuştur (Garibaldi & Taddei., 2013).

Atipik istihdam biçimleri İtalya'da genel olarak 1998-2008 yılları arasında hızlı bir yükseliş göstermiştir. Bundan önce, kısmi süreli çalışma ve geçici çalışma, sırasıyla, Avrupa ortalamasının altında kalmakta ve Avrupa ortalamasında gerçekleşmekteydi. Bunun dışında, kendi hesabına çalışanlar arasında tek bir müşteriye çalışan "bağımlı çalışanlar"ın oranı da halen oldukça yüksek bir düzeyde bulunmaktadır. Bu kategori, geleneksel olarak İtalya ekonomisinde geniş bir grup oluşturan, kimseyi istihdam etmeksizin kendi hesabına çalışanların, yaratılan yeni bazı sözleşme türleri yolu ile varlıklarını devam ettirmeleri ile ilişkilidir. Tüm bunlara, istihdam piyasası politikasının, norm dışı çalışanları koruma özelliğinin ciddi şekilde zayıf olması da eklendiğinde, İtalya'da işgücü piyasasında esnekleşme ve eğretileşme süreçlerinin hızlı bir seyir izlediği sonucuna varabiliriz.

⁹ Kuzey İtalya, sanayileşmede bölgesel özelliklerin öne çıktığı, bölgenin genel olarak bir rekabetçi sermaye olabildiği ve "esnek uzmanlaşma" kavramının kendisine atıfla tanımlandığı bölgedir (Amin, 1989).

OECD İstidam Koruma Mevzuatı Endeksi de, İtalya'da korunmasız işlerin hızlı artışını açıkça ifade etmektedir (Tablo 2.13).

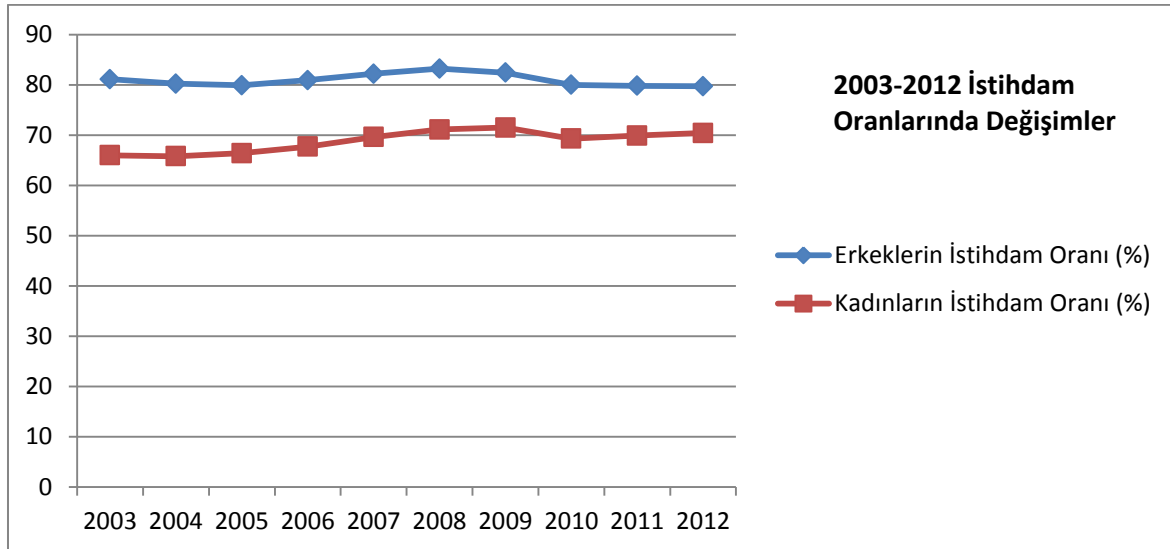
	Belirsiz Süreli İş Sözleşmelerine Sahip olanların Bireysel ve Kolektif İşten Çıkarılmaya Karşı Korunma Düzeyi	Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri İle Çalışanların Bireysel İşten Çıkarılmaya Karşı Karşı Korunma Düzeyi	Kolektif İşten Çıkarılmaya Karşı Özel Düzenlemeler	Geçici İstihdam Biçimlerine Yönelik Düzenlemeler
2013				
İTALYA	2,79	2,41	3,75	2,71

Tablo 2.13. OECD, *İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi, Employment Protection Index*

Kadın istihdamı, özellikle 90lı yıllarda büyük artış göstermiştir. 90lı yılların başında yüzde 30lar seviyesinde olan kadın istihdam oranları, 2000ler başlarında yüzde 40lara tırmanmıştır.

İstihdam Sayısı, Oranı, Artışı (İTALYA), EUROSTAT						
Yıl	Erkek İstihdamı (Bin)	Artış (%)	İstihdam Oranı (%)	Kadın İstihdamı (Bin)	Artış (%)	İstihdam Oranı (%)
2003	14.990	1,2	69,6	9.159	2,0	42,7
2004	14.747	-1,6	70,1	9.509	3,8	45,2
2005	14.854	0,7	69,9	9.542	0,3	45,3
2006	15.083	1,5	70,5	9.791	2,6	46,3
2007	15.247	1,1	70,7	9.941	1,5	46,6
2008	15.176	-0,5	70,3	10.080	1,4	47,2
2009	14.876	-2,0	68,6	9.964	-1,2	46,4
2010	14.699	-1,2	67,7	9.960	0,0	46,1
2011	14.669	-0,2	67,5	10.070	1,1	46,5
2012	14.475	-1,3	66,5	10.186	1,2	47,1

Tablo 2.14. *İstihdam Sayısı, Oranı, Artışı (İTALYA), EUROSTAT*



2006 yılında İtalya'da kadın istihdam oranı, yüzde 46,3 iken 2012 yılında yüzde 47,1 olarak gerçekleşmiştir. Aynı dönemde erkek işgücünün istihdam oranı, yüzde 70,5'ten yüzde 66,5'e inmiştir (Tablo 2.14). Bununla birlikte, kadınların çalışma yaşamları hala erkeklerine göre oldukça kısadır. Bu durum, kadınların kariyerlerindeki kesintilere işaret etmektedir (Tablo 2.15).

Çalışma Yaşamı Uzunluğu (Sene) EUROSTAT		
İTALYA	Erkek	Kadın
2003	35,1	23,0
2004	35,5	23,8
2005	35,1	23,7
2006	35,1	23,9
2007	35,1	23,8
2008	35,3	24,4
2009	34,9	24,2
2010	34,8	24,2
2011	34,8	24,4
2012	35,3	25,4

Tablo 2.15. Çalışma Yaşamı Uzunluğu (İTALYA), EUROSTAT

Ancak, istihdam artışları, esnek çalışma ile birlikte büyüdüğünden ve ilişkili sosyal koruma ve sosyal güvenlik düzenlemeleri eksik kaldığından bu istihdam büyümesinin kadınlar ve gençler başta olmak üzere, tüm çalışanlar açısından eğreti ve kırılğan istihdamın, atipik istihdam biçimleriyle sınırlı olmamak üzere, yükselişi ile birlikte geliştiği yorumları yapılmaktadır. İtalya'daki istihdam biçimlerine ait sınıflama, standart (tam zamanlı istihdam edilenler ve tam zamanlı bağımsız çalışanlar), standart benzeri (sürekli statüde kısmi zamanlı istihdam edilenler ve kısmi zamanlı bağımsız çalışanlar) ve atipik (geçici bağımlı istihdam ve freelance çalışma) olarak üç grupta toplanmıştır. 2009 yılında, ilk grup yüzde78, ikinci grup yüzde 11 ve son grup yüzde 11 ile temsil edilmişlerdir ki, son grubun en önemli ögesi yüzde 85 ile geçici bağımlı istihdam edilenlerdir (Burroni & Carrieri, 2011:6-7).

Kendi Hesabına Çalışanların Toplam İçerisindeki Payı, İTALYA (%) EUROSTAT			
Yıllar	Toplam	Erkek	Kadın
2003	25,6	29,1	19,8
2004	25,7	29,1	20,3
2005	24,7	28,4	19,1
2006	24,4	28,0	18,9
2007	24,1	27,8	18,5
2008	23,6	27,4	17,9
2009	23,2	27,2	17,2
2010	23,4	27,6	17,2
2011	23,2	27,5	17,0
2012	23,1	27,4	17,0

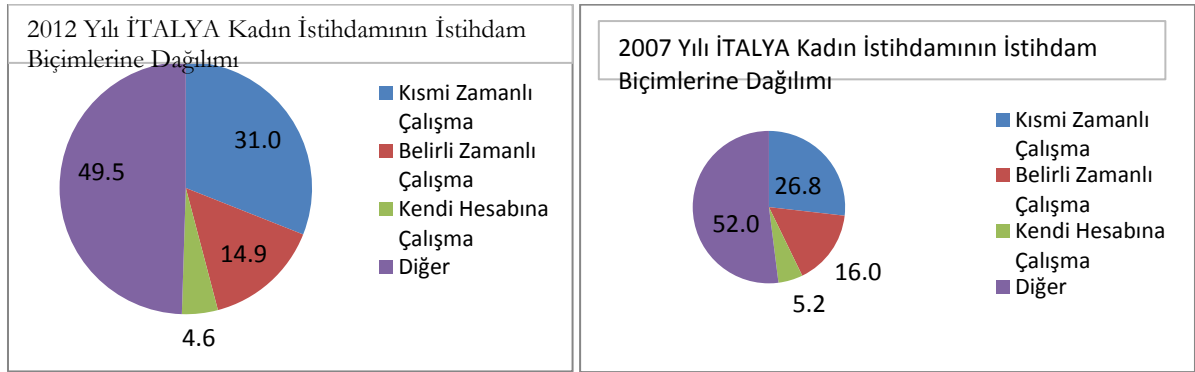
Tablo 2.16. Kendi Hesabına Çalışanların Yüzdesi (İTALYA), EUROSTAT

Kadın istihdamının artışının ardındaki dinamik Kuzey İtalya'da yeni sanayi yapısı ve daha da ağırlıklı olarak gelişen hizmetler sektörü iken Güney İtalya'da kamu sektörüdür. Kadın ve erkek istihdamının sektörler itibariyle dağılımı, kadın istihdamının hizmetler ağırlıklı büyüme gösterdiğine işaret etmektedir.

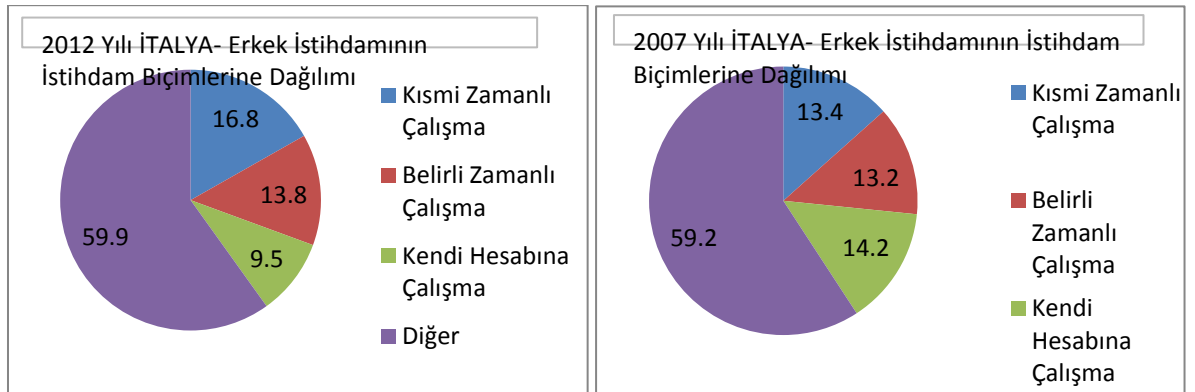
İstihdamın Seneler İtibariyle Sektörlere Dağılımı, EUROSTAT						
Yıl	Erkek İstihdamı			Kadın İstihdamı		
	Hizmetler	Sanayi	Tarım	Hizmetler	Sanayi	Tarım
2003	59,3	36,0	4,7	79,0	17,7	3,3
2004	58,4	36,8	4,8	80,2	16,6	3,3
2005	58,1	37,1	4,8	80,7	16,1	3,2
2006	58,2	37,1	4,8	81,1	15,7	3,2
2007	58,1	37,3	4,6	81,5	15,4	3,0
2008	58,1	37,4	4,5	82,1	15,0	3,0
2009	58,2	37,2	4,6	83,2	14,0	2,8
2010	58,5	36,8	4,7	84,0	13,2	2,8
2011	59,1	36,3	4,6	84,0	13,3	2,7
2012	59,7	35,7	4,6	84,5	12,9	2,6

Tablo 2.17. İstihdamın Sektörel Dağılımı (İTALYA), EUROSTAT

İstihdamın kadınlar ve erkekler açısından istihdam biçimlerine dağılımları 2007 ve 2012 yılları için incelendiğinde, geçici çalışmanın, büyük olasılıkla bu grup kriz ortamında işlerini ilk kaybedenler olduklarından, gerileme sergilediği anlaşılmaktadır. Kadınlar için bu gerileme daha büyüktür ve geçici çalışmanın kaybettiği payın kısmi süreli çalışma ile doldurulduğu görülmektedir. Ancak, unutulmamalıdır ki kısmi zamanlı çalışanların önemli bir kısmı, geçici sözleşmelere sahiptir. Kısmi süreli, geçici süreli ve kendi hesabına çalışmanın toplamını oluşturan atipik istihdam biçimlerinin payı, böylelikle 2012 yılında, tipik istihdam biçimlerinin payının üzerine çıkmıştır (Grafik 3-4).



Grafik 3. Kadın İstihdamının İstihdam Biçimlerine Dağılımı, 2007, 2012, (İTALYA) EUROSTAT



Grafik 4. Erkek İstihdamının İstihdam Biçimlerine Dağılımı, 2007, 2012, (İTALYA) EUROSTAT

2007 ve 2012 yılları için kadın ve erkek istihdamının istihdam biçimlerine dağılımı incelendiğinde, atipik istihdam biçimlerinin toplamda sürekli bir artış içerisinde olduğu görülmektedir.

Geçici Çalışma

Altieri vd. (2010), geçici çalışanların sürekli sözleşmelerle çalışanlardan daha az ücret aldıklarını ve eş kıdem düzeylerindeki çalışanlar arasında kıdem artışı ile bu farkın büyüdüğünü göstermektedir. Yine, gönülsüz olarak geçici çalışanların kadınlar ve erkekler arasında her dört geçici çalışandan yaklaşık üçünü kapsayacak kadar geniş bir kitle olduğu da görülmektedir.

İstedikleri Halde Sürekli İş Bulamayan Geçici Çalışanların Oranı İTALYA		
YIL	Erkek	Kadın
2003	51,1	51,7
2004	55,8	63,8
2005	62,8	69,6
2006	59,6	67,8
2007	59,4	70,1
2008	60,3	68,7
2009	63,2	70,4
2010	64,5	71,2
2011	67,8	73,4
2012	69,3	73,3

Tablo 2.18. İstedikleri Halde Sürekli İş Bulamayan Geçici Çalışanların Oranı (İTALYA), EUROSTAT

Geçici sözleşmelerle çalışanların çalışan yoksullar olma risklerinin, sürekli sözleşmelerle çalışanlara göre daha yüksek olduğu ve yükseliş eğilimi sergilediği anlaşılmaktadır.

Çalışan Yoksulluğu Riski -İTALYA (%) EUROSTAT				
Yıllar	Erkek		Kadın	
	Sürekli İş Sözl	Geçici İş Sözl	Sürekli İş Sözl	Geçici İş Sözl
2004	6,7	21,4	4,0	10,0
2005	6,9	19,6	3,9	12,1
2006	7,0	24,9	3,6	13,8
2007	7,6	25,4	4,2	12,1
2008	6,9	19,0	3,8	12,2
2009	8,2	21,8	4,8	13,3
2010	7,4	23,0	5,4	12,8
2011	7,6	20,8	7,0	16,0
2012	8,1	23,6	6,9	15,4

Tablo 2.19. Çalışan Yoksulluk Riskinin Dağılımı, (İTALYA), EUROSTAT

Geçici çalışmanın çalışma yaşamında ortaya çıkardığı kesintilerin de etkisi ile kadınlar ve erkeklerin toplam çalışma yaşamları birbirinden farklı sürelerle tekabül etmektedir. 2003 yılından bu yana artış göstermiş de olsa 2012 yılında kadınların çalışma yaşamları ortalama 25,4 ve erkeklerinki ise 35,3 senedir (Tablo 20).

Geçici istihdam biçimlerinin hızlı yaygınlaşması karşısında, İtalyan hükümeti, 1996 yılında bu işçiler için ayrı bir sosyal güvenlik fonu oluşturmuş ve analık izninden yararlanmalarını öngörmüştür. Benzer şekilde, gruplara dönük ve spesifik hakların kullanımını amaçlayan girişimler zaman içerisinde çeşitlenmiştir. Ancak, geçici istihdam biçimlerinin sosyal güvenlik kapsamına alınmasının güçlüğü ortadadır. İşsizlik halinde işsizlik sigortasından yararlanma oranlarını inceleyen çalışmalarında Berton vd. (2012), sürekli istihdamdakilerin yararlanma oranını yüzde 90, geçici sözleşmelerle çalışanlarınkini yüzde 40 ve istihdam büroları yoluyla çalışanlarınkini ise yüzde 30 olduğunu ifade etmektedir. Hâlihazırda işsizlik sigortasından yararlanabilmek için geçmiş iki yılda toplam bir yıllık bir çalışma geçmişine sahip olunması şartı aranmaktadır. 96 yılında geçici çalışanlara özel olarak oluşturulan sosyal güvenlik fonunun analık ve ebeveyn izni ile emeklilik gibi sosyal haklara erişimi bu çalışanlar açısından ne ölçüde geliştirdiği tartışmalıdır.

Yine, Carrieri (2010)'nin çalışmasında, İtalya'da atipik çalışanların yüzde 30'a varan bölümü sendikalaşmama gerekçelerini, mevcut işlerine devam edemeyeceklerine inanmaları olarak ifade

etmişlerdir. Yine, atipik çalışanların yüzde 19'u sendikaların kendilerine hiç ulaşmadığını belirtmişlerdir. Bu durum, atipik çalışmanın sendikal örgütlenme açısından çalışanlar ve sendikalar nezdinde ortaya çıkardığı güçlüklerin bir görünümüdür.

Yoksulluk riskini çok yükseltiyor olmakla beraber, İtalya'da geçici çalışma İspanya'ya göre, iyi işlere geçişi kolaylaştırıcı fonksiyonu daha yüksek bir özellik taşımaktadır. Garibaldi ve Taddei'ye göre (2013), geçici istihdam sözleşmesi ile çalışmak, iyi bir işe geçiş sağlamak açısından işgücü dışında bulunmaktan daha iyi bir pozisyon teşkil etmektedir. Bu da, "geçici çalışma tuzağı" tezinin İtalya'da İspanya'ya göre daha az geçerli olduğunu göstermektedir. Bununla beraber, özellikle genç yaş gruplarından çalışanlarda yoğunlaşan geçici çalışmanın bir atlama taşı niteliği taşıdığını söylemek de zordur. Boeri (2010) geçici çalışanlara sağlanan meslek içi, iş başı eğitimlerin sürekli çalışanlara göre dikkate çekici düzeyde düşük olduğunu göstermiştir. Yalnızca çok genç yaştaki geçici çalışanlara belirli düzeyde eğitim sağlanmaktadır. Bu durum, geçici çalışmanın, sadece gençlerle sınırlı olmak üzere, bir miktar "deneme/screening" fonksiyonu içerdiğinin göstergesidir. Dolayısıyla, geçici çalışma piyasası da ikili bir yapı arz etmektedir. Kimi sektörlerde piyasaya yeni giren gençlere yönelik olarak, geçici çalışma, bir atlama taşı olabilmekteyken geri kalanlar için piyasa ayrışma ve katmanlaşmasını ifade etmektedir.

Kısmi Zamanlı Çalışma

Kadınların kısmi zamanlı çalışma gerekçelerinin incelendiği Tablo 2.31 (ekler), kadınların giderek daha az tam zamanlı iş bulma imkânına sahip olduklarını göstermektedir. 1998 yılında tam zamanlı iş bulamadığı için kısmi zamanlı çalıştığını ifade eden kadınların toplam içerisindeki yüzdesi,34,2 iken 2013 yılında bu oran yüzde 58,6 olmuştur. Bakım yükümlülüklerini düzenlemek amacıyla kısmi zamanlı çalıştıklarını söyleyen kadınların oranı ise 2013 yılı itibariyle yüzde 21,8'dir.

Kısmi süreli çalışmanın İtalya'da İspanya'ya benzer şekilde, özellikle kadınlar arasında olmak üzere, düzenli bir yükseliş gösterdiği görülmektedir. Buna paralel artış gösteren bir durum da kısmi zamanlıların çalışan yoksullar arasındaki payıdır. İspanya ekonomisindeki benzer şekilde, kırılğan geçici istihdam, krizler neticesinde payını kaybettiğçe, özellikle kadınlar arasında, yerini kısmi zamanlı çalışmaya bırakmaktadır. Bu durum, iyi ve kötü koşullara sahip iş ve sektörler ile çekirdek ve periferik işler arasındaki ayrışmanın geçici-sürekli çalışma kadar, tam zamanlı-kısmi zamanlı istihdam arasındaki ayrışmaya da tercüme olmaya başladığını göstermektedir.

Çalışan Yoksulluğu Riski, (%) EUROSTAT		
İTALYA	Kısmi Zamanlı	Tam Zamanlı
2004	14,7	8,7
2005	14,5	8,1
2006	14,1	8,9
2007	14,3	9,1
2008	13,4	8,3
2009	14,7	9,0
2010	15,1	8,3
2011	18,7	9,1
2012	17,7	9,5

Tablo 2.20. *Çalışan Yoksulluk Riskinin Dağılımı, (İTALYA), EUROSTAT*

2012 yılında, İtalya'da kısmi zamanlı çalışan kadınların yüzde 54,5'i tam zamanlı iş bulamamalarını bu istihdam statüsü ile çalışmalarının gerekçesi olarak göstermiş ve yüzde 23,7'si ise çocuk ya da ihtiyaç sahibi yetişkinlerin bakımına ilişkin yükümlülüklerini işaret etmişlerdir (Eurostat).

	Erkek						Kadın					
	1 - 19 saat	1 - 34 saat	20 - 29 saat	30 - 34 saat	35 - 39 saat	40 saat ve üstü	1 - 19 saat	1 - 34 saat	20 - 29 saat	30 - 34 saat	35 - 39 saat	40 saat ve üstü
2000	3,12	..	2,58	1,86	18,18	74,26	8,17	..	15,27	5,43	23,49	47,65
2001	2,83	..	2,54	1,81	18,91	73,91	8,08	..	15,60	5,84	23,86	46,62
2002	2,48	..	2,38	1,94	18,13	75,07	7,51	..	15,24	5,89	23,47	47,88
2003	2,55	..	2,21	1,92	17,51	75,80	7,72	..	15,29	5,99	22,84	48,17
2004	2,18	..	3,31	2,26	16,09	76,16	9,43	..	19,28	7,09	20,48	43,72
2005	2,02	..	3,27	2,13	15,66	76,93	8,76	..	20,08	7,00	20,72	43,43
2006	1,98	..	3,56	2,16	15,92	76,38	8,79	..	20,50	7,26	20,48	42,98
2007	1,95	..	3,58	2,22	15,71	76,54	9,07	..	20,76	7,44	20,32	42,41
2008	2,26	..	3,85	2,53	15,58	75,78	9,65	..	20,92	7,74	20,25	41,44
2009	2,12	..	3,82	2,62	15,62	75,82	9,51	..	21,01	7,83	20,71	40,93
2010	2,27	..	4,06	2,71	15,16	75,80	9,65	..	21,44	8,31	20,12	40,47
2011	2,28	..	4,29	2,70	15,49	75,23	9,45	..	21,87	8,66	20,28	39,75
2012	2,73	..	4,80	3,20	15,99	73,28	10,07	..	22,20	8,77	20,57	38,39

Tablo 2.21. Kadın ve Erkeklerin Ortalama Haftalık Çalışma Saatleri (İTALYA), EUROSTAT

Kadınlar ve erkeklerin ortalama haftalık çalışma saatleri, kısmi ve düzensiz çalışmanın kadınlar için ulaştığı boyutu ortaya koymaktadır (Tablo 21). Haftalık 40 saat ve üstü çalışan kadınların oranı sadece yüzde 38,39 iken erkeklerde bu oran yüzde 73,28'dir.

Kısmi zamanlı çalışmada çalışma yaşamına ait hakların bir kısmı düzenlemeler ve de facto çalışma ilişkileri ve koşulları nedeniyle kullanılmamaktadır. Hak edilmiş izin sürelerinin, çalışılmayan günlerde kullanılmış kabul edilmesi oldukça yaygındır. Sosyal güvenlik sistemi içerisinde tam zamanlı çalışanlar ve kısmi zamanlı çalışanlar açısından çalışma saatleri orantısı gözetilerek katkı ve hak ediş düzeyleri belirlendiğinden başta uzun vadeli sigorta kollarından doğan haklar olmak üzere sosyal güvenlik hak ve faydalarından yararlanma düzeyi kısmi zamanlı çalışanlar açısından oldukça düşüktür.

Kendi Hesabına Çalışma

İtalyan işgücü piyasası, kendi hesabına çalışma ve küçük işletme sahipliğinin oldukça geniş bir istihdam alanı yarattığı bir geçmişe sahiptir. Halen de kendi hesabına çalışan oranı, Avrupa ülkeleri arasında en yüksek düzeylerden birini teşkil etmektedir. Kendi hesabına çalışanların bir kısmı geleneksel mikro ve küçük ölçekli ekonomik girişimlerde bulunanlar iken, diğer önemli bir grup post fordist üretim ve istihdamın hizmet ağırlıklı sektörel yapılanmasına uygun yeni dönem çalışma biçimleri içerisinde yer almaktadır. İtalyan iş hukukunda, bunları düzenlemeye dönük birden fazla iş ve istihdam sözleşmesi türü bulunmaktadır¹⁰. Bunlar arasında freelance çalışanlar, proje temelli çalışanlar, kısmi zamanlı bağımlı statüde çalışanlar, ev hizmetleri ve evde bakım gibi işlerde çalışanlar bulunmaktadır. Sözkonusu kategori, yüksek becerili ve yüksek gelirli işlerde çalışanlar gibi, tamamen ve en kötü şekilde eğretilmiş işlerde çalışanları da kapsamaktadır. Bununla beraber ilk grubun küçük bir azınlık olduğu görülmektedir. Kadınlar arasında kendi hesabına çalışma küçük gelir getirici işleri, endüstriyel dışarıdan iş alımına yönelik ev eksenli çalışmayı ağırlıklı olarak kapsamaktadır.

Bakım İşinin Düzenlenmesine Yönelik Özellikler

İtalya'da, 2012 yılı itibarıyla, halen büyük sayıda bakıma muhtaç çocuk sahibi hanede bir yetişkinin çalışmaması esastır (4.663 bin hane). Yetişkinlerin ikisinin de tam zamanlı istihdam edildiği hane sayısında (3.488 bin hane) ise zaman içerisinde bir gerileme ortaya çıkmıştır. Bu oran ekonomik krizler kadar yetişkinlerden birinin kısmi zamanlı çalıştığı hane tipinin 2005'den bu yana bir yükseliş sergilemesinden de kaynaklanmaktadır (2.317 bin hane) (Eurostat).

¹⁰ Bunlar, sürekli koordineli ortaklık sözleşmesi, proje ortaklık iş sözleşmesi, düzensiz ortaklık sözleşmesi ve vergi numarası sahibi kendi hesabına çalışma sözleşmeleridir.

2012 yılı itibariyle, bağımlı yaşta çocuğa sahip olan ülkelerin yoksulluk riski (14,7), bu yaşta çocuğu olmayan hanelerinkinden (7,7) çok yüksektir ve yükseliş eğilimi sergilemektedir (Tablo-2.27-Ekler).

0-3 ve 3 yaş üstü çocukların bakım hizmetlerinden yararlanma oranları incelendiğinde, İtalya'nın 0-3 yaş çocuk grubu için yüzde 33 olan Barselona hedeflerinin gerisinde olduğu, 3 yaş üstü için ise yüzde 90'lık hedefin üzerine çıktığı görülmektedir (Tablo 30-Ekler).

Özetle,

İtalya'da kadınlar işgücü piyasasına katılabilmek için çocuk bakım yükümlülüklerini ailelerindeki diğer kadınlar ile paylaşma ve ekonomik durumları elverdiğince göçmen kadınların bakım emeğinden yararlanmaktadırlar. Ev hizmetlerinde çalışan göçmen kadınların sayısı sürekli bir artış eğilimindedir.

Tam zamanlı çalışan kadınların yasal hakları olan analık izninden pratikte ancak sınırlı yararlanabilmesi dolayısıyla, kısmi zamanlı çalışma eğilimleri yükselmektedir. Kimi yorumlar, analık izni hakkının kısmi zamanlı çalışmanın yaygınlaşması ile defacto ortadan kalkmakta olduğuna işaret etmektedir. Geleneksel olarak yüksek yüzdelerde bulunan kendi hesabına çalışma statüsü de belirginliğini korumaktadır. Geçici çalışma ise diğer ülke örneklerindeki eğilimi takip ederek artış göstermektedir.

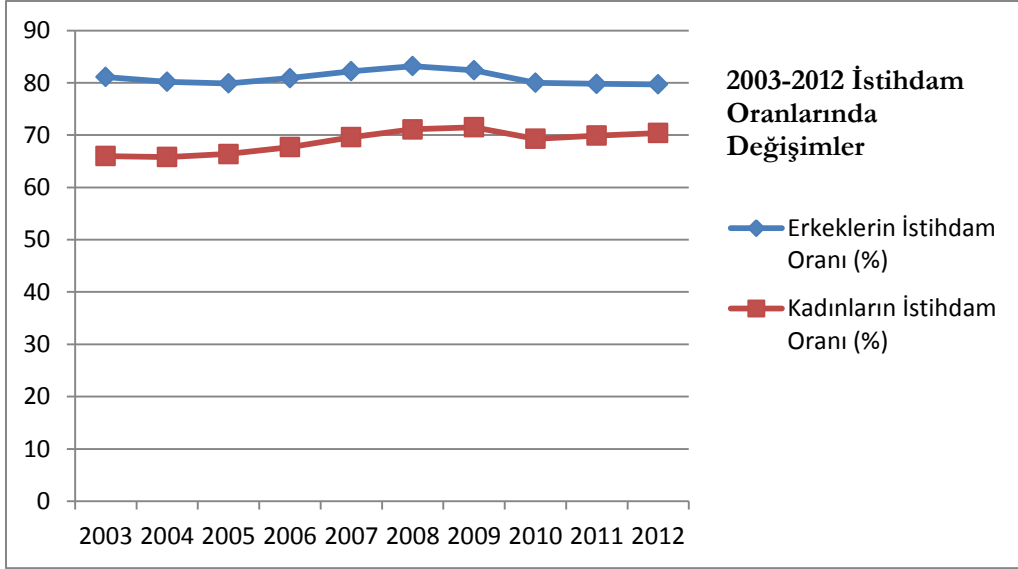
Çalışanlar çok sayıdaki yasal istihdam statüsüne dağılmışlardır. Bu çeşitlilik, çalışanların kendilerine has sorunlarının çözülmesinde bir işlevsellik sağlamak yerine sosyal güvenlik sisteminin zayıflaması ve amaca dönük fonlar ile desteklenmeye çalışılmasına neden olmuştur. Ancak bu özel amaçlı fonların da sürdürülebilirlikleri konusundaki deneyim olumsuzdur (geçici çalışanlar için öngörülen eğitim fonunda olduğu gibi). İşgücü piyasası da, sürekli-tam zamanlı-ücretli çalışan bir azınlık dışında, çok sayıdaki yasal istihdam statülerinin de sergilediği parçalanmışlığı yansıtmaktadır.

HOLLANDA

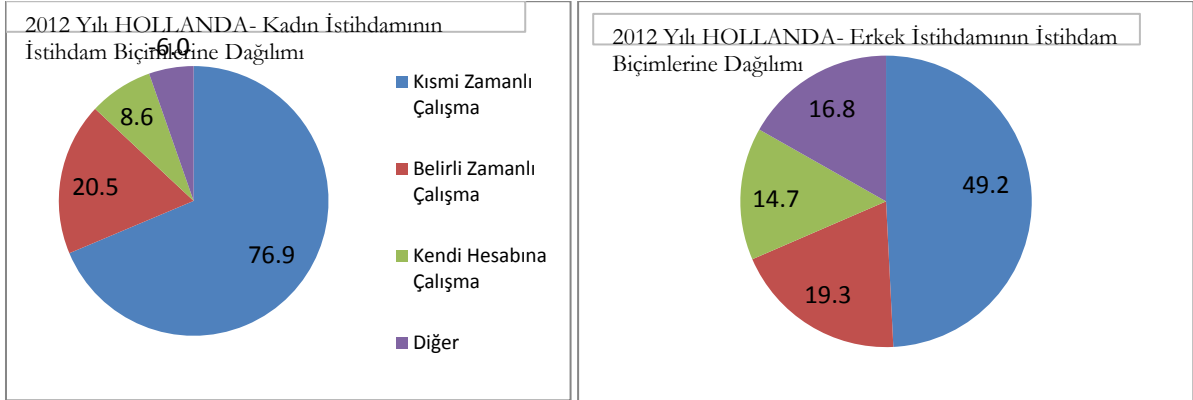
Hollanda, istihdam oranları kadınlar ve erkekler için en yüksek olan Avrupa ülkelerinden biridir. Ekonomik krizin yaşandığı 2009 yılından başlayarak GYİH'da görülen daralma ise istihdama ancak çok sınırlı olarak yansımıştır. İşsizlik oranları da yüzde 5'in üzerine çıkmamıştır.

İstihdam Sayısı, Oranı, Artışı (HOLLANDA)							
Yıl	Erkek İstihdamı (Bin)	Artış (%)	İstihdam Oranı (%)	Kadın İstihdamı (Bin)	Artış (%)	İstihdam Oranı (%)	
2003	4.626	-1,2	81,1	3.657	0,4	66,0	
2004	4.572	-1,2	80,2	3.639	-0,5	65,8	
2005	4.560	-0,3	79,9	3.691	1,4	66,4	
2006	4.624	1,4	80,9	3.768	2,1	67,7	
2007	4.709	1,8	82,2	3.896	3,4	69,6	
2008	4.752	0,9	83,2	3.981	2,2	71,1	
2009	4.689	-1,3	82,4	3.982	0,0	71,5	
2010	4.670	-0,4	80,0	3.967	-0,4	69,3	
2011	4.676	0,1	79,8	4.023	1,4	69,9	
2012	4.663	-0,3	79,7	4.019	-0,1	70,4	

Tablo 2.22. İstihdam Sayısı, Oranı, Artışı (HOLLANDA), EUROSTAT

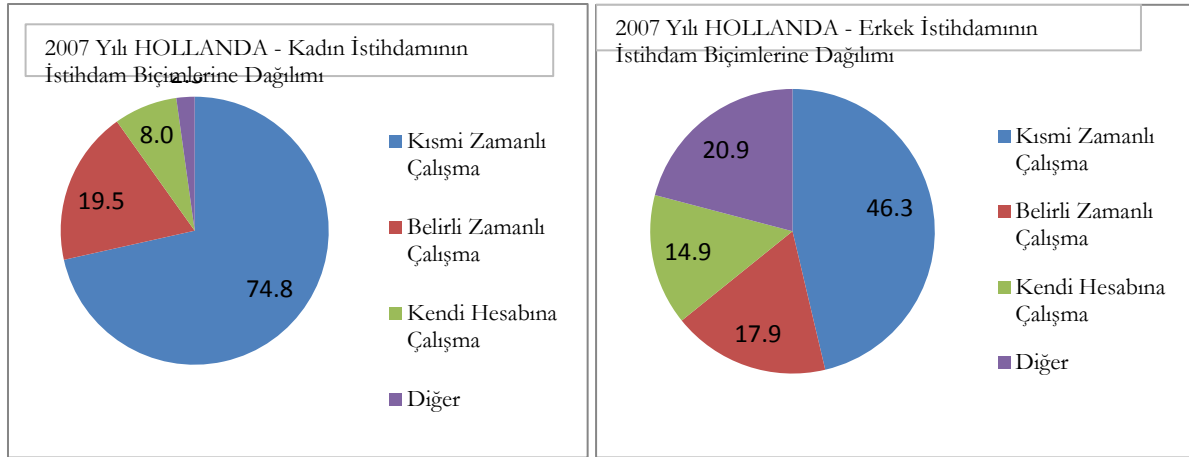


Bu yüksek istihdam oranlarının bir önemli unsuru, kısmi zamanlı çalışmanın yaygınlığıdır. Kısmi zamanlı çalışma 2012 yılı itibariyle kadın istihdamı içerisinde yüzde 77 ve erkek istihdamı içerisinde ise yüzde 49'luk bir paya sahip bulunmaktadır. Atipik istihdam biçimleri içerisinde sayılan geçici çalışmanın da kadınlar ve erkekler için istihdam toplamında yüzde yirmilik bir paya sahip olduğu görülmektedir. Bunun yanısıra, kendi hesabına çalışmanın payı da dikkat çekici düzeydedir. Hollanda işgücü piyasasında, standart istihdam olarak nitelenen tam zamanlı sürekli istihdam oldukça küçük bir yüzdeye çekilmiştir.



Grafik 5. İstihdam Biçimleri İtibariyle Kadın ve Erkek İstihdamı, 2012 (HOLLANDA), EUROSTAT

2007 yılı için aynı dağılım incelendiğinde, kısmi zamanlı istihdam ve geçici çalışmanın bu süre zarfında yükseliş gösterdiği, yine erkekler için kendi hesabına çalışmanın da büyüme gösterdiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, atipik istihdam biçimleri 90lardan itibaren olduğu gibi 2007 yılında ekonomik krizi izleyen süreçte de yükseliş trendini korumuştur.



Grafik 6. İstihdam Biçimleri İtibariyle Kadın ve Erkek İstihdamı, 2007 (HOLLANDA), EUROSTAT

Son yıllarda özellikle, geçici istihdamın (belirli süreli sözleşmelerle, geçici istihdam büroları aracılığıyla, çağrı üstüne, v.b. çalışma biçimleri) çok ciddi bir yükseliş içerisinde olduğu sıklıkla ifade edilmektedir. Toplam istihdam içinde ise, geçici istihdamın yüzdelik payının yükselişi sınırlı gözükülebilmektedir. Bu durum, kısmi süreli olan işlerin giderek artan oranlarla geçici çalışma sözleşmeleri ile gerçekleşmesinden ve bu durumun istatistiki görünümüne tam olarak yansımamasından kaynaklanmaktadır. Benzer şekilde, çalışma zamanları ve süreleri açısından esnek istihdam edilmiş kişiler de kısmi zamanlı olabilmektedirler ancak genel olarak geçici istihdam edilenler arasında gösterilmektedirler.

İstihdamın sektörel dağılımında hizmetler sektörünün ağırlığının çok yüksek olduğu ve payını artırmaya devam ettiği görülmektedir. Özellikle kadın istihdamı içerisinde sanayinin payı oldukça düşüktür.

Kısmi zamanlı işler, eğitim, sağlık, sosyal hizmetler ile otelcilik ve hazır yemek sağlama gibi sektörlerde yoğunlaşmaktadır. Bu sektörler, aynı zamanda yüksek kadın işçi sayılarıyla çalışan sektörlerdir.

Yıl	Erkek İstihdamı			Kadın İstihdamı		
	Hizmetler	Sanayi	Tarım	Hizmetler	Sanayi	Tarım
2003	69,3	26,7	4,0	90,7	7,3	2,0
2004	69,5	26,5	4,0	91,0	7,1	1,9
2005	70,0	26,1	3,9	91,1	7,0	1,9
2006	70,2	26,0	3,8	91,4	6,8	1,8
2007	70,8	25,6	3,6	91,6	6,7	1,7
2008	70,8	25,7	3,5	91,7	6,6	1,7
2009	70,9	25,6	3,5	91,9	6,4	1,6
2010	71,1	25,3	3,6	92,3	6,1	1,6
2011	71,4	25,0	3,6	92,4	6,1	1,5
2012	71,7	24,8	3,4	92,5	6,0	1,5

Tablo 2.23. İstihdamın sektörel Dağılımı (HOLLANDA), EUROSTAT

Kısmi Süreli Çalışma

Hollanda işgücü piyasasında özellikle kadınlar için kısmi zamanlı çalışmanın bir standart haline geldiği görülmektedir. Kadınlar kısmi süreli çalışmalarının gerekçesi olarak 2012 yılı verilerine göre yüzde 37 oranında çocuk ve ihtiyaç sahibi yetişkin bakım yükümlülüklerini göstermiştir. Bu durum kamu hizmetleri cephesinde bir bakım bakım açığı olduğuna işaret etmektedir. Öte yandan, bakım yükümlülükleri nedeniyle kısmi zamanlı çalışmaya yönelen kadınlar, kendilerini mecburen bu çalışma biçimini benimsemiş görmemekte ve gönülsüz kısmi zamanlı çalışanlar

arasında temsil edilmemektedir. Hollanda'da *gönülsüz* kısmi zamanlı çalışanların oranlarının İspanya ve İtalya'daki oranlara göre düşük olmasının bir sebebi bu olarak görülebilir.

Hollanda'da kısmi zamanlı çalışan kadınlar, yıllar içerisinde azalan oranlarda olmak üzere büyük çoğunluk itibarıyla bakım yükümlülüklerini bu çalışma biçimini seçmelerine gerekçe olarak göstermişlerdir. Eğitim veya yetiştirme sürecinde bulunmak dolayısıyla kısmi zamanlı çalışma ise İtalya ve İspanya'ya göre Hollandalı kadınlar arasında daha yaygındır. Ancak çok çarpıcı olan bu gerekçe ile kısmi zamanlı çalışan kadınların aynı gerekçe ile kısmi zamanlı çalışan erkeklerden çok daha küçük bir yüzde oluşturmasıdır (2013 yılı itibarıyla kısmi zamanlı çalışanların yüzde 43,2'si ve kadınların yüzde 15,6'sı). Bu durum, kısmi zamanlı çalışmanın kadınlar açısından eğitim ve yetiştirme süreçlerini destekleyen, iş-yaşam dengesi sağlamada işlevsel bir araç olmadığını göstermektedir. Yine kadınların gönülsüz kısmi zamanlar arasında sınırlı temsili ve kısmi çalışma gerekçeleri arasında ağırlıklı olarak bakım yükümlülüklerinin gösterilmesi, burada bakım hizmetlerinin yarı zamanlı olarak organizasyonu ve anneliğin kısmi zamanlı çalışmayı gerektirir olarak algılandığı annelik anlayışının baskınlığı ile ilişkilidir. Bu açıdan Hollanda'daki kadın çalışma-annelik model ikilisi, İtalya ve İspanya'daki süper kadın modelinden ayrılık göstermektedir.

Boonstra vd. (2011)'e göre, kısmi zamanlı işlerin önemli bir bölümü çok küçük işlerdir ve ücret düzeylerinin insana yakışır geçim olanağı sağlaması mümkün değildir; yoksulluk düzeyinin altına inilmemesi için başka iş ve gelirlerle tamamlanması gerekmektedir. Eurostat verilerine göre de, ikinci bir işe sahip olan çalışanların oranı, Hollanda'da oldukça yüksektir ve pek çok başka ülkenin aksine kadınlar arasında daha yaygındır. Çalışan yoksulluk oranları, kısmi zamanlı çalışanların gelirlerindeki düşüklüğü tam olarak yansıtmamaktadır. Bu durum, tam zamanlı erkek ve kısmi zamanlı kadın modeline dayalı aile yapısının yaygınlığı ve Hollanda sosyal politikasının yaygın sosyal yardım ve transfer sistemidir.

	Erkek						Kadın					
	1 - 19 saat	1 - 34 saat	20 - 29 saat	30 - 34 saat	35 - 39 saat	40 saat ve üstü	1 - 19 saat	1 - 34 saat	20 - 29 saat	30 - 34 saat	35 - 39 saat	40 saat ve üstü
2000	9,27	..	4,12	5,88	32,13	48,60	13,10	..	12,50	5,61	9,16	59,63
2001	9,60	..	4,22	6,14	32,14	47,90	13,28	..	12,43	6,01	9,37	58,91
2002	9,98	..	4,39	6,81	31,27	47,55	13,10	..	12,48	5,86	10,19	58,37
2003	10,14	..	4,62	7,24	30,42	47,57	13,05	..	12,65	6,09	9,72	58,49
2004	10,50	..	4,53	7,32	30,00	47,65	14,50	..	13,15	6,27	9,18	56,91
2005	10,75	..	4,52	7,38	28,84	48,51	15,16	..	12,79	6,77	8,40	56,88
2006	10,78	..	4,68	7,56	27,28	49,70	14,79	..	12,96	6,97	7,87	57,42
2007	11,30	..	4,76	7,49	26,51	49,93	15,36	..	12,72	6,82	7,97	57,12
2008	11,29	..	4,89	7,72	25,68	50,42	15,41	..	12,17	6,90	7,98	57,54
2009	11,71	..	5,27	7,93	25,19	49,91	15,16	..	12,62	6,62	7,98	57,62
2010	11,56	..	5,64	8,23	23,81	50,76	16,29	..	12,62	6,79	7,94	56,36
2011	11,71	..	5,40	8,31	23,02	51,56	15,40	..	12,33	6,65	7,70	57,91
2012	12,42	..	5,58	8,40	22,48	51,12	16,52	..	12,26	6,69	7,77	56,76

Tablo 2.24. Kadınlar ve Erkeklerin Ortalama Haftalık Çalışma Saatleri (HOLLANDA), EUROSTAT

Tablo 24'te de görüldüğü gibi, haftalık çalışma saatleri 30 saatin altında olan işlerde kadınlar erkeklerden daha yüksek oranlarla temsil edilmektedirler. Bununla beraber 40 saatten fazla çalışan kadınların oranının erkeklerden yüksek olması, kadınların ne sıklıkla ikinci işler edindikleri sorusunu akla getirmektedir. Eurostat istatistiklerine göre 2012 yılında Hollanda'da ikinci işe sahip kadın sayısı (322 bin), erkek sayısının (284 bin) belirgin şekilde üzerinde bulunmaktadır.

1999 yılından itibaren kabul edilen özel yasal düzenlemeler ile kısmi zamanlı çalışanlara bu statüleri temelinde ayrımcılık yapılamayacağına dair bir yasa kabul edilmişse de dolaylı ayrımcılık türlerinin kısmi zamanlı çalışanlara artan biçimde uygulanmasından kaçınılamamıştır.

Önemli bir diğer nokta, kısmi zamanlı çalışmanın haftalık çalışma süresi, sürekli-geçici iş sözleşmelerine dayanma, çalışma sürelerinin düzenliliği ve tam zamanlı işe geçme olanağı açısından kendi içlerinde çok farklılaşmış olduklarıdır. Bu gibi faktörler açısından incelendiğinde toplumsal cinsiyete dayalı ayrışma belirgin hale gelmekte ve kadınların eğretilmiş kısmi zamanlı işler içerisinde yoğunlaştığı anlaşılmaktadır.

Geçici Çalışma

Geçici çalışma; doğrudan belirli zamanlı sözleşmelerle istihdam ve son yıllarda hızla genişleyen geçici istihdam büroları yolu ile istihdam, deneme süreleri içerisinde istihdam ve bordrolama hizmeti veren şirketler yoluyla istihdamı (taşeron sistemi) kapsamaktadır. Bu kategoride en eğretilmiş istihdam biçimi *geçici istihdam bürolarında istihdam* olarak ortaya çıkmaktadır.

Geçici çalışma, kamusal hizmetlerde daha sınırlı kalmışken özel hizmet sektöründe hızla yaygınlaşmıştır.

Hızla genişleyen geçici istihdam, bir geçici istihdam tuzağı halini almak eğilimindedir. UWV Kenniscentrum (2010)'a göre, 2007 yılında geçici çalışmaya başlayanların yalnızca üçte biri 2 sene sonra sürekli bir işte çalışmaya başlamış, yüzde 48'i geçici statülerle çalışmaya devam etmiş ve yüzde 18'i ise işgücü piyasasını terketmiştir. Hollanda'da, geçici çalışanların yüzde 34'ü sürekli bir iş bulmadıklarını ve yüzde 48'i ise istihdamda deneme süresi içerisinde olduklarını ifade etmişlerdir. Bu oranlar, kadınlar ve erkekler için farklı değildir. Görülmektedir ki, geçici çalışanların yüzde 80'inden fazlası geçici çalışmak istememektedir. Deneme süresi içerisinde olanların ise önemli bir bölümünün sürekli statüye kavuşamayacak olmaları, uzun deneme sürelerinin istismar edici kullanımına işaret etmektedir.

Geçici statülerde çalışanlar, Hollanda'da oldukça koruyucu olan iş güvencesi sisteminin, işten çıkarmayı zorlaştıran hükümlerinden yaralanmamaktadırlar.

Çalışma Yaşamı Uzunluğu (Sene)		
EUROSTAT		
HOLLANDA	Erkek	Kadın
2003	40,5	33,1
2004	40,6	33,6
2005	40,8	34,0
2006	41,2	34,6
2007	41,8	35,5
2008	42,3	36,3
2009	42,6	36,8
2010	41,8	36,2
2011	41,7	36,4
2012	42,2	37,0

Tablo 2.25. Ortalama Çalışma Yaşamı Süresi (HOLLANDA), EUROSTAT

İlgili AB Direktifi (1999/70/EC) belirli süreli sözleşmelerle çalışanları korumaya yönelik olarak hükümetlerin şu unsurlardan biri, ikisi ya da üçünün sınırlanmasını istemektedir: belirli süreli sözleşmenin içerdiği toplam çalışma süresi, belirli süreli sözleşmelerin sonlandırılma koşulları ve birbirini ardına sonlandırılabilir belirli süreli iş sözleşmesi sayısı. Buna göre Hollanda iş yasası, aynı işveren ile tekrarlanan 3. iş sözleşmesinin ardından işçinin sürekli sözleşme sahibi olacağı ve toplam geçici çalışma sözleşme süresinin 3 yılı aşamayacağı yönünde düzenleme yapmıştır. Ancak bu koşullar toplu sözleşmeler yolu ile işçi aleyhine değiştirilebilmektedir.

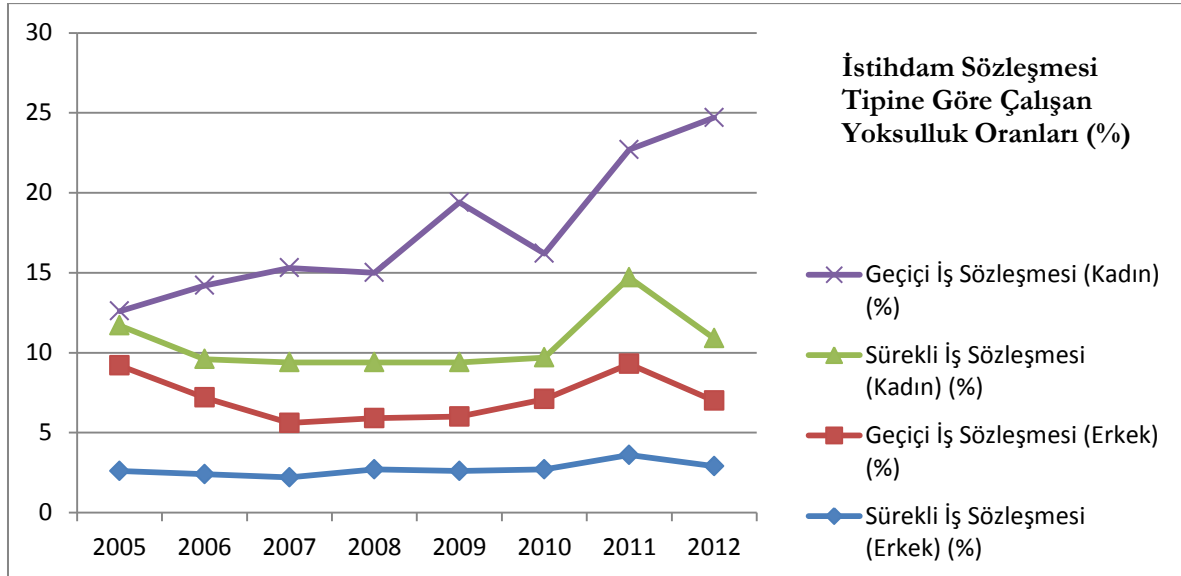
Bunların da ötesinde belirli sürelerle çalışmaya yönelik sözleşmelere sözleşme süresinden önce sonlandırılabilmesi yönünde hükümler de eklenebilmektedir. Tüm bunlar, belirli süreli sözleşmelerle çalışanların iş güvenlikleri ciddi şekilde sınırlanmaktadır.

Geçici istihdam bürolarında çalışan işçilerin durumlarının daha kötü olduğu anlaşılmaktadır. Belirli süreli sözleşmelerle çalışanlar, aynı işveren ile tekrarlanan 3. sözleşmenin sonunda sürekli statüye geçme hakkına sahipken geçici istihdam büroları yolu ile çalışanlar açısından bu durum geçerli değildir. İlk bir buçuk yıllık süre boyunca bu statüde çalışanların pekçok hakkından yararlanması da mümkün olmamakta ve aslında pek çok geçici istihdam bürosu işçisi bu dönemde işten çıkarılmaktadır. Geçici istihdam bürolarının çalışmanın kötü koşulları ve artan sayıda büronun temel çalışma haklarını ihlal eden tavrı, Hollanda hükümetini bu alanda düzenleme yapmaya ve denetim süreçleri işletmeye yönlendirmiştir. Ancak koşulların tatmin edici şekilde düzelmediği anlaşılmaktadır.

Çalışan Yoksulluğu Riski -HOLLANDA (%)				
Yıllar	Erkek		Kadın	
	Sürekli İş Sözl	Geçici İş Sözl	Sürekli İş Sözl	Geçici İş Sözl
2004	:	:	:	:
2005	2,6	6,6	2,5	0,9
2006	2,4	4,8	2,4	4,6
2007	2,2	3,4	3,8	5,9
2008	2,7	3,2	3,5	5,6
2009	2,6	3,4	3,4	10,0
2010	2,7	4,4	2,6	6,5
2011	3,6	5,7	5,4	8,0
2012	2,9	4,1	3,9	13,8

Tablo 2.26. Çalışanların Yoksulluk Riskleri, Geçici-Sürekli Çalışma ve Cinsiyetler İtibariyle (HOLLANDA), EUROSTAT

Çalışan yoksulluk risklerinin geçici çalışanlar açısından çok büyük olduğu, ancak bu farkın özellikle kadınlar açısından çarpıcı boyutlara ulaştığı ve artış eğiliminde olduğu görülmektedir (Tablo 2.26). Bu tablo, geçici çalışan kadınların yoğunlaştıkları istihdam biçimleri ve işler itibariyle ciddi şekilde erkeklerden farklı ve dezavantajlı bir konumda bulduklarına işaret etmektedir. Yoksulluk oranlarının genel olarak düşük olduğu Hollanda'da geçici çalışan kadınların karşı karşıya oldukları bu yoksulluk riski, istihdamda bu statünün ciddi ölçüde marjinal bir konuma tekabül ettiğini göstermektedir.



Kendi Hesabına Çalışma

Kimseyi istihdam etmeksizin kendi hesabına çalışanlar, atipik istihdamın Hollanda'daki bir diğer kategorisini oluşturmaktadır. Bu kategori, ücretli istihdam edilenlerin yerini alarak genişlemek eğilimindedir. Dışarıdan alım ile kendi hesabına çalışanlara iş yaptırma, personeli işten çıkarıp daha sonra bağımsız çalışan olarak iş gördürme oldukça yaygın uygulamalar halindedir.

Geçici çalışanların sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık süreçlerinden yararlanabilecek durumda olması ve belirli düzeyde korumaya kavuşmasından sonra, işverenlerin esnekleştirme stratejileri kendi hesabına çalışanlara yönelmiştir. Bu eğilim, endüstriyel sosyal diyalog yolu ile esnek istihdamının düzenlenmesinin sınırlarına işaret etmektedir.

Kendi hesabına çalışanlar, Hollanda'da oldukça koruyucu olan iş güvencesi sisteminin, işten çıkarmayı zorlaştıran hükümlerinden yararlanamamaktadırlar; sıklıkla iş kayıpları, gelir düzensizlikleri yaşamakta ve çalışan yoksullar arasında ağırlıklı bir temsile sahip bulunmaktadır.

Hollanda sosyal güvenlik modelinde emeklilik sistemi üç katlı bir özellik arz etmektedir. İlk katman, ülkede ikamet esasına göre evrensel minimum gelir güvencesi sağlamakta, ikinci katman çalışma statüsü, geçmiş ve gelirine bağlı bir katkı ve hak ediş esasına göre ve son katman da özel sigortalardan yararlanma yolu ile çalışmaktadır. Minimum gelir güvencesi ve emeklilik öncesi sosyal yardım sistemi yoksulluğun ve çalışan yoksulluğunun sınırlanmasında etkili bir koruma sağlamaktadır. Bununla beraber, çalışmaya bağlı ve piyasadan alınan ikinci ve üçüncü katmandaki sigorta sistemleri, kısmi atipik çalışmanın bu kadar yaygın olduğu bir işgücü piyasası formasyonunda eşitsizlikleri derinleştirici rol oynamaktadır. Çalışma yaşantısına dayalı ikinci katman doğrudan çalışma yılları ve saatleri ile ücret düzeyleriyle ilişkili bir hak ediş düzeyi öngörmektedir ve bu hali ile kısmi zamanlı çalışanlar, düşük ücretli çalışanlar ile çalışma yaşantılarında kesintiler olanlar için önemli bir dezavantaj yaratmaktadır. Bunun yanında, sektörler düzeyinde örgütlenen bu ikinci katman, emeklilik fonuna sahip olmayan sektörlerde çalışanlar için sadece piyasadan alınabilecek özel emeklilik fonları seçeneğini mümkün kılmaktadır.

İşsizlik sigortası son 5 yıl içerisinde 4 yıl boyunca ve son 39 hafta içerisinde 26 hafta çalışmış olma koşuluna bağlıdır; geçici statülerde ve kısmi zamanlı çalışanlar için yararlanması güç bir haktır.

Gerçekte bir istihdam ilişkisi tanımlamakla birlikte iş ilişkisi formuna bürünen çalışma ilişkilerine yönelik olarak Hollanda hukukunda pek çok emsal dava kararı bulunmaktadır. Bu kararlar, ilişkiyi bir istihdam ilişkisi olarak tanımlamaktadır. Kendi hesabına çalışan görünümündeki işçilerin durumları, istihdam piyasasının en kötü koşullarda çalışma hallerine denk gelmektedir ve mahkeme kararları bu koşulları düzeltmek için yeterli bir önlem teşkil etmemektedir.

Bakım İşinin Düzenlenmesine Yönelik Özellikler

Kadınlar, çok büyük ölçüde kısmi zamanlı çalışmaktadırlar. Bu oran erkekler için daha düşüktür. Kısmi zamanlı çalışan kadınlar, bu durumdaki erkeklerden kısa haftalık çalışma saatleriyle çalışmaktadırlar; kazanç düzeyleri çok daha düşüktür; daha büyük oranlarla çalışan yoksullar içerisinde temsil edilmektedirler ve daha sıklıkla geçici istihdam biçimleri içinde çalışmaktadırlar. Yine, erkekler kısmi zamanlı çalışma ile eğitim aldıkları süreler, emeklilik öncesi ve erken çalışma yaşantısında daha sıklıkla ilişkilendirilen kadınlar için böyle bir motif bulunmamaktadır. Dolayısıyla, iş güvencesi, gelir sürekliliği, sosyal güvenlik ve diğer iş ve işsizlik haklarından yararlanma, kariyer imkânları gibi koşullar açısından yapılan bir değerlendirme sonucunda, Hollanda'da kısmi zamanlı çalışan kadınların daha eğretilmiş işlere sahip oldukları anlaşılmaktadır (Burri, 2009).

2001 yılında kabul edilen Çalışma ve Bakım Yasası'na dayalı bir düzenleme ile çalışanların ihtiyaç duydukları hallerde çalışma sürelerini değiştirmeyi talep edebilmesine imkân verilmiştir. Bu yönde

bir talep, iş koşulları gereğince işveren tarafından reddedilebilecektir. Benzer şekilde 1991 yılından beri, ebeveyn izni düzenlemelerinde de ücretli ücretsiz izin süreleri oldukça uzun tutulmuştur. İş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya dönük politika; kısmi zamanlı çalışma, çalışma sürelerinin esnek düzenlenebilmesi ve ebeveyn izni düzenlemelerine dayanmaktadır. Bu kombinasyon içerisinde, ebeveyn izninin hemen tamamının (16 hafta hariç) ücretsiz izin olduğuna da dikkat edilmelidir. 2006 yılında iznin kadınlarca kullanım oranının yüzde 44 olduğu ifade edilmektedir (Plantenga, 2009:187). Vergi teşvikleri yolu ile çalışanların bir tasarruf programı içerisinde izin dönemlerini finanse etmeye dönük yatırım yapabilmesini sağlayan yasa da, bakım ve diğer iş dışı gerekçelerle izin ihtiyacının bireysel olarak finansmanı esasına uygun bir yeni düzenlemedir.

Çocuk bakım hizmetleri, piyasada sunulmaktadır ve devlet tarafından çalışanların gelir düzeylerine dayalı olarak değişen oranlarda finanse edilmektedir. Bununla beraber bu kurumların ve okulların çalışma saatleri bir bakım açığı ortaya çıkarmakta ve bu açık da kadınlar ve büyükanneler tarafından kapatılmaya çalışılmaktadır. Yaygın olan motif, kurumsal bakım hizmetlerinden kısmi zamanlı olarak yararlanılması yönündedir. Çoğunluk haftada 30 saatin altında bakım hizmeti alıyor olmakla beraber 3 yaş altı çocuklarda bakım hizmetlerinden yararlanma oranı itibariyle Hollanda, Avrupa ikincisi durumundadır. Yine büyük ölçüde 30 saatin altında olmak üzere, 3 yaş üstü çocukların yararlandığı hizmetlerin kapsama oranı yüzde 90'dır (Tablo 2.30-Ekler). Çalışmayan ya da kısmi zamanlı çalışan kadınlar için çocuk bakım yükünün çok ağır olduğu ifade edilmektedir. 2012 yılında Hollanda'da bakıma muhtaç çocuğu olan hanelerde tüm yetişkinlerin tam zamanlı çalışması olasılığı (233 bin hane), birinin kısmi zamanlı çalışma ihtimaline göre (2.312 bin hane) çok düşüktür. Hanede birinin çalışmaması olasılığı ise makul bir seviyededir (731 bin hane).

Özetle,

Hollanda'da bakım hizmetleri ağırlıklı olarak bir yarı zamanlı bakım modeli ortaya çıkarmıştır. Bakım hizmetlerinden yararlanma oranı yüksekse de bu hizmetler geriye bir bakım açığı bırakmaktadır.

Bu durum, kadınların kural olarak kısmi zamanlı çalıştığı işgücü piyasası tablosu ile de tamamlanmaktadır. Kadınlar kısmi zamanlı çalışanlar içerisinde de en kısa zamanlı (mini işlerde) ve düşük ve süreksiz işlerde çalışanlar arasında yer almaktadır.

Son birkaç on yılda hızla yükselen geçici çalışma ise, bu istihdam statüsü ile çalışanları koruyucu düzenlemeler yapıldıkça, farklı bir geçici çalışma modelinin öne çıkması ile büyümeye devam etmektedir. Özellikle geçici istihdam büroları yolu ile istihdam, denetlenmesi güç ve kötü çalışma şartlarına sahip işler yaratarak genişlemektedir. Kadınlar açısından geçici çalışmanın en kötü çalışma koşullarını içeren istihdam statüsü olduğu görülmektedir. Buna göre ülke genelinde düşük olan yoksulluk rakamlarına göre (yüzde 4ler civarında), geçici statülerle istihdam edilen kadınların çalışan yoksul kategorisinde bulunma riski, yüzde 13,8 gibi çok yüksek bir orana ulaşmaktadır.

Benzer şekilde, koruyucu mevzuattan kaçınmak üzere işverenin, ücretli çalışabilecekleri kendi hesabına çalışanlar olarak iş alımı görünümünde çalıştırması da yaygınlaşmaktadır.

III. SONUÇ

Bu ülkelerde kadın istihdamı yakın bir geçmişte çok büyük artışlar göstermiştir. Bu artışa eşlik eden iş ve işdışı yaşamın uyumlaştırılmasına dönük politikalarla kadınlar için çok can alıcı olan çocuk bakım hizmetleri nispeten geriden gelen bir gelişim göstermiştir. Kadınlar ve erkekler arasında bakım yükünün paylaşılmasında kadının aleyhine eşitsizliğin devam ettiği hane yapıları

içerisinde ve erkek işgücünün esas alındığı işgücü piyasası yapılanması çerçevesinde kadınların bakım yükü ve hane içi rolleri, onların işgücü piyasasındaki karakteristik dezavantajları olmuştur.

Bu dezavantaj:

- (1) Çalışma yaşamlarının, yaşam dönemleri itibariyle parçalanmış, süreksiz bir görünüm arz etmesine,
- (2) Çalışma yaşamındaki rollerinin ikincil kabul edilmesine,
- (3) İşgücü piyasasına bu kırılğan katılımlarının onları, piyasanın ikincil katmanlarında yoğunlaştırmasına,
- (4) Bu katmanlaşmanın, atipik ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması görünümüne bürünmesi ile, tipik olmayan iş ve çalışma biçimlerinde kadın temsiliinin hızla artmasına sebep olmuştur.

Bu durum, tek tek kadınların çalışma yaşamındaki koşullarını belirlemenin ötesinde, bir kategori olarak kadın işgücünün piyasadaki yeri ve yeterliliklerine ilişkin geniş anlamda devlet ve işveren algısını ve tavrını belirlemekte, kadınların işgücü piyasasındaki pazarlık güçlerini aşağı çekmekte ve zaman içerisinde çalışma ilişkileri ve işgücü piyasası politikasında bir kurumsal süreklilik ve patika bağımlılığı oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyetin seçilir kılındığı bir perspektiften incelendiğinde, atipik istihdam ve çalışma biçimleri ve esnekleşme, bağımsız piyasa ve/ya da politika trendleri olmamış; belirli işgücü gruplarının (kadınlar, gençler, göçmenler... vd.) işgücü piyasasında dezavantaj kabul edilen özellikleri üzerine kurulmuş ve bu grupların işçileşmesi vasıtasıyla tesis edilip yaygınlaştırılmıştır.

İspanya örneğinde kadınlar, hızla çalışma yaşamına girerken karşılaştıkları bakım hizmeti eksikliğini, çocuklar için büyükanne bakımı ve giderek artan oranda göçmen kadın emeği ile kapatmaya yönelmişlerdir. Ertelenen ilk çocuk sahibi olma yaşı da, İspanya'da kadınların iş ve hane yüklerini uzlaştırmak üzere gösterdikleri çabanın bir parçası olmuştur. Ülkede, geçici çalışmanın yaygınlaşması ile kadın istihdam oranlarının büyük yükselişler göstermesi birlikte ortaya çıkmıştır. Geçici çalışma, gençler ve göçmenlerin yanı sıra kadınlar arasında hızla yaygınlaşmıştır ve son yıllarda alınan tüm tedbirlere rağmen sınırlanamayarak Avrupa'nın en yüksek oranlarından birine ulaşmıştır.

İtalya'da kadınların bakım yüklerini çalışma yaşamları ile dengeli kılmak için, kesintili kariyerler, kısmi zamanlı çalışma, büyükanne bakımı, göçmen kadın emeği gibi çözümlere başvurdukları görülmektedir. İtalya'da geçici, düzensiz, arazi, esnek ve kendi hesabına çalışma biçimlerinin biraradalığı sözkonusudur. Enformel düzeyde ortaya çıkan istihdam ve çalışma biçimlerini düzenlemeye yönelik girişimler, yasal ve idari düzeyde pek çok çalışma ve istihdam statüsünün tanımlandığı karmaşık bir sistem inşa etmiştir. Yine de, bu çalışma biçimlerine ilişkin risklere, iş güvencesi ve sosyal güvenlik sisteminin norm dışı çalışma biçimlerini kapsamak konusundaki başarısızlığı eklenmiştir.

Hollanda'da çoğunlukla yarı zamanlı olarak ve istihdamın getirdiği finansal teşvikler ile yararlanan kurumsal çocuk bakım ve erken çocukluk eğitim sistemi, çalışan kadınlar için önemli bir bakım açığını geride bırakmaktadır. Bu açık çoğunlukla kadınların kısmi zamanlı çalışması, bu çalışma içerisinde de çok küçük işler olarak bilinen işlerde yoğunlaşması ile dengelenmektedir. İskandinav sisteminin evrensel asgari vatandaşlık geliri uygulaması ve çeşitli sosyal yardım mekanizmaları sayesinde kadınların çalışan yoksullar olma olasılıkları düşüktür. Geçici istihdam ve geçici istihdam büroları yolu ile istihdam ve kendi hesabına çalışma görünümündeki istihdam da son yıllarda büyük artış göstermiştir.

Geçici çalışmaya dayalı sözleşmelerin;

- (1) Eğitim yaşantısından iş yaşantısına geçişi kolaylaştırdığı,
- (2) Mesleki eğitim ve yetiştirmenin zayıf olduğu ülkelerde işgücü piyasasına girişe imkan verdiği,
- (3) İşverenin arayışları ve işin gerekleri ile işgücünün arzu ve becerilerinin eşleşmesine dönük (screening) etkinlik sağladığı,
- (4) İşsizliğe giriş ve işsizlikten çıkış oranlarını¹¹ yükselterek uzun dönemli işsizlik oranlarını düşürdüğü gerekçeleri ile,

İşgücü piyasasının işleyişindeki etkinliği artırdıkları savunulmuştur. Ancak, geçici çalışmanın tüm türlerinin (doğrudan sınırlı süreli sözleşmelerle çalışma, geçici istihdam büroları ile çalışma, çağrı üzerine çalışma, mevsimlik çalışma, arazi çalışma, deneme süreleri ile çalışma) işgücü piyasasındaki katmanlaşmalara katkıda bulunduğu ve küçük bir profesyonel grup dışında özellikle kadınların, diğer istihdam biçimleri ve daha iyi işlere geçiş yönünden hareketliliklerini sınırladığı görülmektedir. Sadece çok genç yaştaki mezunlar açısından iş deneyimi elde etmek, iş başı eğitim almak ve işçi-işveren eşleşmesini sağlamak açısından geçici çalışmanın bazı türleri işgücü piyasası etkinliği yönünden gerekçelendirilebilmektedir. Belli yaşa ulaşmış kadınlar açısından ise, eğretilişmenin beş temel özelliğinin geçici işlerde ortaya çıkma olasılığı oldukça yüksektir.

Bu grup için geçici çalışma, alternatifsiz bir istihdam biçimi olarak ortaya çıkmakta; ilerleyen yıllarda iyi işlere geçiş imkânını düşürmekte; iş güvencesi eksikliği ve gelir düzensizliği nedeni ile geleceğe dönük belirsizlikler yaratmakta; sosyal güvenlik ve iş sağlığı ve güvenliği açılarından dezavantajlı bir çalışma yaşamına denk düşmekte; beşeri sermayeye katkıda bulunmamakta, aksine kaybına yol açabilmekte ve örgütlenme imkanlarını sınırlamaktadır. Kısaca kadınlar açısından geçici çalışma, eğretilişmiş iş ve çalışma biçimlerinin yoğunlaştığı piyasa katmanlarına hapsolme olasılığını çok artırmaktadır.

Geçici çalışmanın bir diğer özelliği, işletmeler ve işgücü piyasası açısından sayısal esnekliği teşvik etmesi ve diğer esneklik türlerini benimsemeye yönelik motivasyonu ortadan kaldırmasıdır. Sayısal esneklik, yönetsel açıdan en kolay uygulanabilir esneklik türü olduğundan, güvenceli esneklik türleri olarak bilinen iç esneklik gibi uygulamaların önünü kapatmaktadır. Hollanda ve İtalya örneklerinde görüldüğü gibi, doğrudan geçici süreli sözleşmelere dayalı istihdam koşullarının yasal olarak iyileştirilmesine dönük düzenlemeler, piyasada diğer geçici ve/ya atipik çalışma türlerinin (geçici istihdam büroları ile istihdam ve kendi hesabına çalışma) yaygınlaşması ile sonuçlanabilmektedir. Geçici çalışanlar ile sürekli çalışanların iş güvencelerinin ve çalışma koşullarının eşitlenmesini isteyen uluslararası normlar ise İspanya örneğinde olduğu gibi, sürekli çalışanların koşullarını kötüleştiren düzenlemelere götürebilmektedir. Dolayısıyla, geçici çalışma işgücü piyasasında ve işverende vazgeçmek istemedikleri bir yerleşiklik ve düzenlemeye yönelik bir direnç ortaya çıkarmaktadır.

Geçici çalışma çoğunlukla düzensiz çalışma olarak ortaya çıkmakta ve çalışma yaşantısının belirli kesinti dönemleri ile akmasına dayanmaktadır. Pek çok modelde, geçici çalışanların çoğunluğu, işsizlik dönemlerinde işsizlik sigortası ödemelerinden yararlanamamakta ve sosyal güvenlik ödemelerini en iyi halde kendi katkıları ile devam ettirebilmektedirler. Hızla yeniden iş bulmak gereği, sıklıkla istenmeyen işlerin kabul edilmesine yol açabilmektedir.

¹¹ Bir sene önce işsiz olup mevcut zamanda istihdam edilmiş olanların oranı, işsizlikten çıkış oranı; bir sene önce istihdam edilirken mevcut zamanda işsiz olanların oranı işsizliğe giriş oranı olarak ifade edilmektedir.

Geçici çalışma, çalışanlar açısından oldukça rekabetçi bir piyasa arz etmektedir. Çalışanların becerilerini korumak ve artırmak için gerekli yatırımları, iş alet ve araçlarını kendilerinin sağlamaları gerekebilmektedir. Geçici çalışanlar, sürekli olanlara göre işverence ve işyerinde sunulan eğitimlere çok daha düşük oranda katılabilmektedirler. Beceri eğitimlerini kamu hizmetleri ya da özel piyasadan sağlamaları gerekmektedir. Bu da, fazladan kaynak ve zamana ihtiyaç duydukları anlamına gelmektedir ki, kötü işler geçici çalışmayı bir döngü haline getirebilmektedir.

Geçici çalışma işverenin, evlilik ve doğum hallerinde çalışanı işten çıkarabilmesine yönelik bir yasal dayanak sağlamaktadır ve bu zemindeki ayrımcılıklara yönelik yasaların etrafından dolanmalarına imkân vermektedir. Doğum halinde sözleşmesi yenilenmeyen kadınlara yönelik bir araştırma bulunmamasıyla beraber, bu uygulamanın yaygın olduğu ve geçici çalışmanın cinsiyet temelinde ayrımcılığı kurumlaştırmakta olduğu ifade edilebilir.

Kısmi süreli çalışmanın özellikle kadınların iş ve aile sorumluluklarını bir arada yürütebilmelerine imkân verdiği, bu çalışma biçimini savunmada kullanılan yaygın bir argümandır. Bu hali ile kısmi süreli çalışma, çalışanların ve özellikle kadınların bir tercihi olarak sunulmaktadır. Bu iddiaya iki şekilde itiraz etmek gerekmektedir. Görüldüğü üzere, kurumsal bakım, izin uygulamaları ve finansal teşvik ve transferleri kapsayan çocuk yaşlı ve hasta bakımına yönelik politika karmaları, çalışanların ve piyasanın taleplerine göre şekillenmektedir. Dolayısı ile aile ve bakım ile ilgili sorumluluklar, kısmi çalışmaya yönelik bir talep olarak değil, etkili bakım politikası karmalarının geliştirilmesine yönelik bir talep olarak da yorumlanabilecektir. Etkili bir bakım politikası karması ortaya koyulmadan aile sorumluluklarının kısmi çalışmaya yönelik bir talep olarak yorumlanması, pratikte kadınların çalışma yaşamlarına tam zamanlı katılımlarını onaylamayan bir kamu politikası anlamına gelmektedir. Kısmi süreli çalışan kadınlar için tam zamanlı iş bulamamaları ve aile sorumlulukları, kısmi süreli çalışmanın iki ezici büyüklükteki sebebinin oluşturmaktadır. Yine bu ülkelerde bakıma muhtaç aile üyelerinin bakımına yönelik bir hizmet ve destek açığı bulunduğu görülmektedir.

İkinci olarak, kısmi süreli çalışma, kötü iş ve istihdam koşullarını ifade etmektedir. Düşük gelir ve sosyal güvenlik sisteminden yararlanamama anlamına gelmektedir. Çoğunlukla da geçici çalışma ile örtüşmektedir ve bu çalışma biçiminin dezavantajlarını da barındırmaktadır.

Özellikle kadınlara yönelik bir norm hali aldığı anda kısmi süreli istihdam edilen kadınların başka işlerle gelirlerini desteklemeye yöneldikleri görülmektedir.

Kısmi zamanlı çalışanların fazla mesai yapabileceği yönündeki düzenlemeler, kısmi çalışmanın aile yaşamı ile uyumu kolaylaştıracağı yönündeki tüm argümanları çürütmektedir. Kısmi çalışma esnekliğin istismar edici formlarından biri haline gelmektedir.

Hepsinden önemlisi kısmi çalışmanın yaygınlaştığı İspanya ve baskın olduğu Hollanda gibi ülkelerde ikinci bir iş sahibi olan kadınların sayısının erkeklerinkini geçmesidir. Bu durum, doğrudan kısmi süreli çalışmanın (veya kendi hesabına çalışmanın) bir tercih olmadığı, insana yakışır yaşam olanağına kavuşturacak gelir sağlamadığı hallerin yaygınlığına işaret etmektedir.

Ailede doğan ihtiyaçlara yönelik olarak geçici bir süre için kısmi süreli çalışmaya yönelik düzenlemelerin çalışanların hak kayıplarının önüne geçecek şekilde uygulanmasının kısmi zamanlı çalışmanın iş-iş dışı yaşam dengesini sağlamada işlevsel olduğu tek uygulama olduğu söylenebilir.

Kendi hesabına çalışma, mikro ve küçük ölçekli işletme kurma, gelir getirici işler yapma, kadın girişimciliğini destekleme politikaları bağlamında kadın istihdamını artırmaya yönelik önerilen popüler çözümler arasındadır. Kendi hesabına çalışmanın eğreti çalışmaya açık biçimleri, kimseyi çalıştırmadan kendi hesabına çalışanlar, tek müşteriye sipariş/ihtiyaç üzerine çalışanlar gibi

kategoriler içerisinde anlaşılmalı çalışılmaktadır. Kalkınma ile birlikte kendi hesabına çalışmanın geride kaldığı iddia edilse de bu çalışma türünü destekleyen güçlü bazı güncel dinamikler bulunmaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanlar, evde çalışanlar, proje temelli işlerde çalışanlar yeni dönemin kendi hesabına çalışanları arasında kitlesel bir temsile sahiptir. Ev hizmetlerinde ve evde çalışanların konuları oldukça kırılmalıdır ve geniş olarak tartışılmıştır. Pek çok başka durumda, diğer atipik istihdam biçimlerinin işveren tarafından arzu edilmeyen bir düzenleme konusu edilmesi (Hollanda örneğinde olduğu gibi) işletmelerde istihdam edilenlerin, bu işletmelere kendi hesabına iş yapanlar haline gelmesine yol açmaktadır. Bu hallerde, istihdam değil iş sözleşmesi söz konusudur ve profesyonel küçük bir azınlık dışında, böyle çalışanlar için oldukça istismar edici koşullar söz konusudur. Yine kriz dönemlerinde işsizlik ortamı nedeniyle gelir getirici işlere yönelen bir nüfus ortaya çıkmaktadır. Bu grup, bir iş ya da gelir fırsatından ziyade elindeki imkânlardan hareketle gelir getirici faaliyetlere girmekte; genellikle kısa süre içerisinde piyasadan çıkmaktadır. Kendi hesabına çalışma kategorisi geniş bir çeşitlilik içerisinde ortaya çıksa da, çalışmaya dayalı haklardan yararlanamamaları, çalışma ilişkilerinin kırılabilirliği ve kendi kendini sömürme eğilimi gibi özellikler itibarıyla ortaklaşmaktadırlar. Bu durum, kendi hesabına çalışmanın kadın girişimciliğinin teşviki adı altında geniş şekilde desteklenmesi ile ciddi bir çelişki içerisinde. Kendi adına çalışmanın ve girişimciliğin iş ve aile yaşamını uzlaştırmada kadınlara kolaylık sağlayacağı iddiası, sayılan çalışma biçimlerindeki yoğun kendi kendini sömürme olgusu karşısında tamamen geçersizdir.

Sonuç olarak denebilir ki, geçici, kısmi zamanlı ve kendi hesabına çalışma gibi eğretilişmenin en fazla tespit edildiği statülerle çalışmanın yaygın bir hal aldığı ülke örneklerinde, bu çalışma biçimlerinde ağırlıklı olarak kadın temsil edilmektedir. Bu çalışma biçimlerinin kendi içlerinde farklılaşması hallerinde kadınların daha kötü koşullarda çalıştığı daha açık tespit edilmektedir. Kadınlar açısından eğretilişme eğilimindeki atipik çalışma biçimleri, geçici değil sürekli ve iyi işlere geçiş yapmayı zorlaştıran bir faktördür. Bu çalışma biçimleri, esnekliğin güvencesiz modellerinin yaygınlaşmış yerleşikliğine neden olmaktadır. Bir kez yaygınlaştıktan sonra eğreti atipik çalışmanın sınırlanması ülke örneklerinin gösterdiği gibi oldukça zordur.

Referanslar

- Albert, C.; García-Serrano, C.; Hernanz, V. (2005) Firm-provided training and temporary contracts, *Spanish Economic Review*, 7 (1): 67-88.
- Alemán, A. M. M., & Renn, K. A. (Eds.). (2002). *Women in higher education: An encyclopedia*. ABC-CLIO.
- Andreotti, A & Mingione, E. (2013) İtalya'da Kadın İstihdamının Modernizasyonu: Tek Ülke İki Seyir. *Akdeniz'de Kadın İstihdamının Seyri* içinde. (der) A. Buğra & Y. Özkan. Ankara: İletişim
- Andrés, J.; Bosca, J.E.; Doménech, R.; Ferri, J. (2009) Job Creation in Spain: Productivity Growth, Labour Market Reforms or Both?, Working Paper IEL, WP0903
- Antonopoulos, R., & Memis, E. (2010). Time and poverty from a developing country perspective (No. 600). Working paper, Levy Economics Institute.
- Berton, F., Richiardi, M., & Sacchi, S. (2012). The political economy of work security and flexibility: Italy in comparative perspective. The Policy Press.
- Buğra, A & Özkan, Y. (der.) (2013) Akdeniz'de Kadın İstihdamının Seyri. Ankara: İletişim
- Burroni, L., & Carrieri, M. (2011). Bargaining for social rights (BARSORI) country report Italy..
- Clauwaert, S. & Schömann I. (2012) The Crisis and National Labour Law Reforms: A Mapping Exercise. ETUI.
- Ferrera, M. (2006). Sosyal Avrupa'da 'Güney Avrupa Refah Modeli'. *Der.) Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder, Sosyal Politika Yazıları*.
- García-Serrano, Carlos; Malo, Miguel A. (2013) Beyond the contract type segmentation in Spain: country case study on labour market segmentation. ILO.
- Garibaldi, P., & Taddei, F. (2013). Italy: A Dual Labour Market in Transition.
- İlkkaracan, İ (2011) İş Aile Yaşamı Uzlaştırma Politikaları: Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru, Metis.
- ILO (2014) Global Emplotment Trends.
- Jimeno, J. F., & Toharia, L. (1993). The effects of fixed-term employment on wages: theory and evidence from Spain. *Investigaciones económicas*, 17(3), 475-494.
- Kramarae, C. (2001). *The Third Shift: Women Learning Online*. American Association of University Women Educational Foundation, 1111 Sixteenth St. NW, Washington, DC 20036.
- Keller, B., & Seifert, H. (2005). Atypical Employment and Flexicurity. *Management Revue*, 16(3).
- Karadeniz, O. (2011). Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum*, 2(29), 84-127.
- Leschke, J., Watt, A., & Finn, M. (2012). Job quality in the crisis—an update of the Job Quality Index (JQI). ETUI Working Paper.

MacInnes, J. (2009). Spain: Continuity and Change in Precarious Employment. In L. F. Vosko, I. Campbell, & M. MacDonald (Eds.), *Gender and the Contours of Precarious Employment*. (pp. 159-176). Taylor and Francis.

Malo vd. (2011) Labour Market Policies in Spain under the current recession. Discussion Paper 210, International Institute of Labour Studies, International Labour Organization, Geneva. http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/dp210_2011.pdf

Marmot, M., Friel, S., Bell, R., Houweling, T. A., & Taylor, S. (2008). Closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health. *The Lancet*, 372(9650), 1661-1669.

McKay, S., Clark, N., & Paraskevopoulou, A. (2011) Precarious Work in Europe: Causes and consequences for the Agriculture, Food and Tourism sectors.

McKay, S., Jefferys, S., Paraksevopoulou, A., & Keles, J. (2012). Study on precarious work and social rights. Retrieved from *European Commission website: ec.europa.eu/social/BlobServlet*.

OECD (2013) The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment.

Rossman, P. (2013). Establishing rights in the disposable jobs regime. In *Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda* (p. 23).

Ramos Martin, N. E. (2010) Bargaining for Social Rights (BARSORI) Project, Country Report: Spain.

Salida, O. & Moreno, L (2013) İspanya'da Kadın İstihdamı ve İspanyol Refah Rejiminin Gelişimi. *Akdenizde Kadın İstihdamının Seyri* içinde. (der) A. Buğra & Y. Özkan. Ankara: İletişim

Ekler

Yoksulluk Riski (Bağımlı Yaşta Çocuğa Sahip Olmayan Haneler)				Yoksulluk Riski (Bağımlı Yaşta Çocuğa Sahip Haneler)		
Yıllar	İSPANYA	İTALYA	HOLLANDA	İSPANYA	İTALYA	HOLLANDA
2004	7,3	5,6	:	15,1	13,0	:
2005	6,8	5,6	4,1	14,7	12,1	7,6
2006	6,1	5,5	3,2	14,5	13,6	5,5
2007	6,4	6,3	3,3	14,3	13,3	6,0
2008	7,1	5,3	3,8	15,5	12,5	5,8
2009	8,5	7,0	3,3	15,1	13,6	6,8
2010	9,8	5,6	4,4	16,0	13,2	6,0
2011	9,3	6,7	4,2	15,1	14,6	6,7
2012	8,8	7,7	3,7	16,0	14,4	5,5

Tablo 2.27. Bağımlı Yaşta Çocuğa Sahip Olan ve Olmayan Hanelerin Yoksulluk Riskleri, EUROSTAT

Doğurganlık Oranları, EUROSTAT			
	İspanya	İtalya	Hollanda
2003	1,30	1,29	1,75
2004	1,31	1,34	1,72
2005	1,33	1,34	1,71
2006	1,36	1,37	1,72
2007	1,38	1,40	1,72
2008	1,45	1,45	1,77
2009	1,38	1,45	1,79
2010	1,37	1,46	1,79
2011	1,34	1,44	1,76
2012	1,32	1,43	1,72

Tablo 2.28. Doğurganlık Oranları, EUROSTAT

Ortalama İlk Çocukta Anne Olma Yaşı	
	İspanya
2003	29,30
2004	29,40
2005	29,40
2006	29,40
2007	29,40
2008	29,30
2009	29,60
2010	29,80
2011	30,10
2012	30,30

Tablo 2.29. Ortalama İlk Çocukta Anne Olma Yaşı, EUROSTAT

Formel Çocuk Bakım Hizmetlerinden Yararlanma Düzeyi, (%) EUROSTAT							
3 Yaşına Kadar Olan Çocuklar				3 yaşından Zorunlu Okul Yaşına Kadar Olan Çocuklar			
	Hiç Hizmet Almayan	30 saate Kadar Hizmet Alan	30 saatten fazla hizmet alan		Hiç Hizmet Almayan	30 saate Kadar Hizmet Alan	30 saatten fazla hizmet alan
2011 (2005) yılları				2011 yılı			
Euro Alanı (17 Ülke)	66 (73)	15	19	Euro Alanı (17 Ülke)	10	39	51
İspanya	61 (61)	20	19	İspanya	14	45	41
İtalya	74 (75)	9	17	İtalya	5	20	75
Hollanda	48 (60)	46	6	Hollanda	11	76	13

Tablo 2.30. Formel Çocuk Bakım Hizmetlerinden Yararlanma Düzeyi, EUROSTAT

Kısmi Çalışma Gerekeçleri, (%)									
Kısmi Zamanlı Çalışma Gerekeçleri	Ülkeler	Erkek				Kadın			
		1998	2008	2012	2013	1998	2008	2012	2013
Tam Zamanlı İş Bulamamak	İspanya	25,2	39,6	69,3	70,0	25,8	34,3	58,2	59,8
	İtalya	50,4	54,9	73,0	76,7	34,3	38,0	54,5	58,6
	Hollanda	8,9	5,6	12,9	13,5	4,4	4,2	7,8	8,6
Hastalık ya da iş göremezlik	İspanya	2,3	2,7	1,4	1,7	0,6	1,3	1,0	1,0
	İtalya	2,7	4,6	2,7	2,8	0,9	1,7	1,4	1,2
	Hollanda	8,6	7,8	5,7	6,0	3,3	4,0	3,0	3,3
Diğer Ailevi veya Kişisel Sebepler	İspanya	:	2,5	0,8	1,1	:	12,5	6,0	5,1
	İtalya	:	3,4	1,5	1,3	:	9,0	6,1	5,5
	Hollanda	:	0,7	0,5	0,6	:	8,9	4,4	5,4
Bakım Yükümlülükleri	İspanya	:	0,8	1,3	2,5	:	21,0	14,7	16,1
	İtalya	:	1,6	1,1	1,1	:	32,4	23,7	21,8
	Hollanda	:	10,1	8,6	8,3	:	41,9	37,1	36,8
Eğitim veya Yetiştirme Sürecinde	İspanya	10,4	25,1	9,8	7,6	2,6	8,4	5,0	3,7
	İtalya	5,2	11,5	4,4	3,0	2,4	4,0	1,8	1,5
	Hollanda	38,7	45,1	43,2	42,3	12,9	16,0	15,9	15,6

Tablo 2.31. Kısmi Zamanlı Çalışma Gerekeçleri, EUROSTAT

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1. Eğreti Çalışmaya İlişkin Gösterge ve Senaryolar: Çalışanın Tercih Şansı	6
Tablo 1.2. Eğreti Çalışmaya İlişkin Gösterge ve Senaryolar: Düşük Gelir Seviyesi	7
Tablo 1.3. Eğreti Çalışmaya İlişkin Gösterge ve Senaryolar: Geleceğe Dönük Belirsizlik	8
Tablo 1.4. Eğreti Çalışmaya İlişkin Gösterge ve Senaryolar: Düşük İş Güvencesi ve Çalışma Sağlık ve Güvenlik Koşullarının Yetersizliği	9
Tablo 1.5. Eğreti Çalışmaya İlişkin Gösterge ve Senaryolar: Temsilde Yetersizlik	9
Tablo 2.1. İstihdam Sayısı, Oranı, Artışı (İSPANYA), EUROSTAT.	16
Tablo 2.2. İstihdamın Sektörlere Dağılımı, Oran (İSPANYA), EUROSTAT.	17
Tablo 2.3. EUROSTAT, 2013.	18
Tablo 2.4. Düşük Ücretli Çalışanların Toplam İçerisindeki Oranı	19
Tablo 2.5. OECD İstihdam Koruma Düzeyleri, 2013 Indicators of Employment Protection	20
Tablo 2.6. Kısmi ve Tam Zamanlı Çalışanların Yoksulluk Riskleri, EUROSTAT	21
Tablo 2.7. Gönülsüz Kısmi Zamanlı Çalışan Kadınlar, EUROSTAT	22
Tablo 2.8. Kadın ve Erkek Kısmi Zamanlı Çalışanların Ortalama Haftalık Çalışma Saatleri, EUROSTAT	23
Tablo 2.9. Düşük Ücretli Çalışanların Oranı (İSPANYA), EUROSTAT	23
Tablo 2.10. Doğurganlık Oranları (İSPANYA), EUROSTAT	24
Tablo 2.11. İlk Çocuk Doğumunda Annelerin Ortalama Yaşı (İSPANYA-HOLLANDA), EUROSTAT	24
Tablo 2.12. Ortalama Çalışma Yaşamı Süresi (İSPANYA), EUROSTAT	25
Tablo 2.13. OECD, İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi, Employment Protection Index	27
Tablo 2.14. İstihdam Sayısı, Oranı, Artışı (İTALYA), EUROSTAT	27
Tablo 2.15. Çalışma Yaşamı Uzunluğu (İTALYA), EUROSTAT	28
Tablo 2.16. Kendi Hesabına Çalışanların Yüzdesi (İTALYA), EUROSTAT	28
Tablo 2.17. İstihdamın Sektörel Dağılımı (İTALYA), EUROSTAT	29
Tablo 2.18. İstedikleri Halde Sürekli İş Bulamayan Geçici Çalışanların Oranı (İTALYA), EUROSTAT	30
Tablo 2.19. Çalışan Yoksulluk Riskinin Dağılımı, (İTALYA), EUROSTAT	30
Tablo 2.20. Çalışan Yoksulluk Riskinin Dağılımı, (İTALYA), EUROSTAT	31
Tablo 2.21. Kadın ve Erkeklerin Ortalama Haftalık Çalışma Saatleri (İTALYA), EUROSTAT	32
Tablo 2.22. İstihdam Sayısı, Oranı, Artışı (HOLLANDA), EUROSTAT	33
Tablo 2.23. İstihdamın sektörel Dağılımı (HOLLANDA), EUROSTAT	35
Tablo 2.24. Kadınlar ve Erkeklerin Ortalama Haftalık Çalışma Saatleri (HOLLANDA), EUROSTAT	36
Tablo 2.25. Ortalama Çalışma Yaşamı Süresi (HOLLANDA), EUROSTAT	37
Tablo 2.26. Çalışanların Yoksulluk Riskleri, Geçic-Sürekli Çalışma ve Cinsiyetler itibarıyla (HOLLANDA), EUROSTAT	38
Tablo 2.27. Bağımlı Yaşta Çocuğa Sahip Olan ve Olmayan Hanelerin Yoksulluk Riskleri, EUROSTAT	
Tablo 2.28. Doğurganlık Oranları, EUROSTAT	47
Tablo 2.29. Ortalama İlk Çocukta Anne Olma Yaşı, EUROSTAT	47
Tablo 2.30. Formel Çocuk Bakım Hizmetlerinden Yararlanma Düzeyi, EUROSTAT	47
Tablo 2.31. Kısmi Zamanlı Çalışma Gereççeleri, EUROSTAT	48

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1. 2012 Yılı İspanya'da İstihdamın İstihdam Biçimlerine Dağılımı	20
Grafik 2. 2007 Yılı İspanya'da İstihdamın İstihdam Biçimlerine Dağılımı	21
Grafik 3. Kadın İstihdamının İstihdam Biçimlerine Dağılımı, 2007, 2012, (İTALYA) EUROSTAT	29
Grafik 4. Erkek İstihdamının İstihdam Biçimlerine Dağılımı, 2007, 2012, (İTALYA) EUROSTAT	29
Grafik 5. İstihdam Biçimleri İtibarıyla Kadın ve Erkek İstihdamı, 2012 (HOLLANDA), EUROSTAT	34
Grafik 6. İstihdam Biçimleri İtibarıyla Kadın ve Erkek İstihdamı, 2007 (HOLLANDA), EUROSTAT	35