

## TÜRKİYE'NİN TOPLUMSAL YAPISI

### 8.ÜNİTE

#### Türkiye'de Çalışma Yaşamı ve Sorunları

##### 1) ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR

✚ Bireyler için çalışma yaşamı sosyal statü, nitelikli bir sosyal çevre, ekonomik gelir ve sosyal güvence gibi getirilerin yanı sıra, kendilerini zihinsel ve bedensel olarak geliştirmelerinin de bir aracıdır.

✚ Bireyler için çalışma yaşamı, toplumsal ilişkiler ağının en önemli ve merkezî alanlarından biridir.

Bu nedenle çalışma yaşamı toplumsal ilişkiler ağının en önemli ve en merkezî alanlarından biridir.

Çalışma kavramını dar ve geniş anlamda olmak üzere iki farklı şekilde tanımlamak mümkündür.

Dar anlamı ile çalışma kavramı bir bireyin belli bir ücret karşılığı emeğini satmasıdır.

Geniş anlamı ile çalışma kavramı ise toplumsal yaşamın sürdürülmesine yönelik olarak bireylerin ücretli ve/ya ücretsiz olarak yaptıkları uğraşların tümünü kapsar.

Ücretsiz olarak yapılan ev işi, tarımda ücretsiz aile işçiliği, mevsimlik işçilik, çocuk işçiliği, kayıt dışı çalışma ve benzeri tüm çalışma biçimlerini kapsamaktadır.

**Kayıtlı çalışma:** İşverenler ile çalışanlar arasında iş gücü istihdamının belli bir sözleşmeye dayalı olarak yapılmasıdır.

Kayıtlı çalışmada istihdam eden işveren ile istihdam edilen iş gücü arasında iş yasası hükümlerine uygun olarak yapılan resmî bir sözleşme söz konusudur.

Bu resmî sözleşme ile her iki taraf iş yasası hükümlerine göre belli yükümlülükleri karşılıklı olarak yerine getirmeyi taahhüt eder.

Kayıtlı çalışma iş sözleşmesinin başladığı andan iş feshinin sona erdiği ana kadar sürer.

**Kayıt dışı çalışma:** İş gücü istihdamının işveren ile çalışanlar arasında resmî olmayan bir anlaşmaya dayalı olarak yapılmasıdır.

Kayıt dışı çalışmada taraflar arasında genel olarak sözel bir anlaşma söz konusudur.

Bu tür istihdam biçiminde taraflar çalışma süresi, ücret ve benzeri çalışma koşulları ile ilgili konularda genellikle kişisel ve gayri resmî bir anlaşma yoluna giderler.

Kayıt dışı istihdam taraflar arasında yazılı ve resmî bir sözleşme olmadan başlar ve yine kişisel ve gayri resmî yollarla feshedilir.

İşsizlik bir toplumda iş gücü niteliği açısından çalışmaya hazır ve istekli olan bireylerin iş sahibi olamama veya ücretli bir işte istihdam edilememesi durumudur.

##### 2) TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA YAŞAMININ DEMOGRAFİK BOYUTLARI

Türkiye'de istihdam edilenlerin önemli bir bölümü kentlerde yaşamaktadır.

TÜİK'in 2008 yılı verilerine göre Türkiye'de istihdam edilenlerin:

- % 73,3'ü erkektir.
- % 60,6'sı lise altı eğitimlidir.
- % 58,9'u ücretli, maaşlı ve yevmiyelidir.
- % 27,1'i kendi hesabına ve işverendir.
- % 14'ü ücretsiz aile işçisidir.
- % 60,2'si "1-9 kişi arası" çalışanı olan küçük iş yerlerinde çalışmaktadır.
- % 3'ünün ek bir işi vardır.
- % 3,9'u mevcut işini değiştirmek veya mevcut işine ek olarak bir iş aramaktadır.
- Ücretli olarak çalışanların % 87'si sürekli bir işte çalışmaktadır

✚ Türkiye'de istihdam edilen iş gücünün sektörlere göre dağılımına bakıldığında hizmet sektörünün tarım ve sanayi sektörüne göre daha fazla bir paya sahip olduğu görülür.

✚ TÜİK'in Ekim 2008 tarihli verilerine göre istihdam edilenlerin % 26,9'u tarım, % 19,8'i sanayi, % 6'sı inşaat, % 47,3'ü ise hizmetler sektöründedir.

### 3) Kadın ve İstihdam

- ✚ Kadınların çok büyük bir bölümünün ücretli iş gücü piyasasına yeterince giremedikleri görülmektedir.
- ✚ Kuşkusuz bunun birçok nedeni vardır.
- ✚ Bunların başında tarımda çalışan kadın iş gücünün önemli bir bölümünün kayıt dışı olarak çalıştırılması gelmektedir.
- ✚ Ayrıca kentlerde kadınların yoğun olarak çalıştığı birçok düşük ücretli iş kolunda da kayıt dışı çalışma oldukça yaygındır.
- ✚ Örneğin; tezgâhtarlık, temizlikçilik ve çocuk bakıcılığı gibi işleri yapan kadınların çok büyük bir bölümü kayıt dışı çalıştıkları için resmî iş gücü istatistiklerine girememektedir.
- ✚ Kadın iş gücünün sayısının resmî istatistiklerde düşük görünmesinin nedeni yalnızca 'kayıt dışı çalışma' değildir.

Sosyal ve kültürel değerler de kadınların iş gücüne katılımını olumsuz yönde etkilemektedir. Örneğin geleneksel ailelerde kadına yönelik ataerkil baskılar, kadının aile dışına ücretli emek olarak çıkmasını engellemektedir.

Türkiye'de kadınlar ücretli iş gücü piyasasına genellikle ücretlerin düşük olduğu iş kollarından giriş yapmaktadırlar.

Düşük ücretin yaygın olduğu iş kollarında emek yoğun çalışma yaygındır.

Emek yoğun çalışma bir işin yapılmasında kafa gücü yerine bedensel gücün kullanılmasıdır. Bedensel çalışmayı gerektiren iş kollarında çalışma koşulları genellikle ağır, işler yorucu, ücretler düşük ve iş güvencesi yetersizdir

Ücretli iş gücüne katılan kadınlar genellikle erkeklerin düşük ücret ve benzeri olumsuz çalışma koşulları nedeniyle rağbet etmedikleri alanlarda istihdam edilmektedirler.

Bu durum çalışma yaşamındaki kadının gerek ücret gerekse sosyal haklar açısından erkeğin çok gerisinde kalmasına neden olmaktadır.

Başta tekstil sektörü olmak üzere birçok iş kolunda kadınlar erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen, daha düşük bir ücret almaktadır.

Eğitilmiş mesleklerde bile kadınlar, erkeklerle eşit rekabet koşullarına sahip değildir. Kadınlara yönelik çeşitli ön yargılar ve ayrımcılık nedeniyle, erkekler kariyer basamaklarını kadınlara göre çok daha hızlı tırmanabilmektedir.

Kadının dışarıda ücretli çalışmasının birçok olumlu tarafı da vardır.

Bunların başında kadının aile bütçesinin oluşturulmasındaki payı gelmektedir.

Hane gelirinin bir kısmını kazanan kadının sosyal ve ekonomik statüsüne yönelik olarak toplumda olumlu bir algı ortaya çıkmaktadır.

Düşük ücretli de olsa bir işte çalışan kadın, aile içinde güçlenmekte ve erkeğin çeşitli baskılarına karşı daha dirençli olabilmektedir.

Çünkü ücretli bir işte çalışma kadına ekonomik ve sosyal açıdan belli bir öz güven verir. Özellikle ekonomik açıdan ailesine katkıda bulunduğunu gören kadın kendisini daha güçlü ve yeterli hisseder.

### 4) İşsizlik

Türkiye'de 1950'li yıllar ile birlikte kırdan kente doğru yoğun bir göç yaşanmıştır.

Bu göç süreci Türkiye'de iş gücü istihdamının yapısını önemli ölçüde etkilemiştir.

- ✚ Bunu en belirgin bir şekilde tarımsal iş gücü istihdamının kentsel iş gücü istihdamına göre sürekli olarak düşmesinde görmek mümkündür.
- ✚ Özellikle son 50-60 yılda bireylerin iyi bir iş, gelir, eğitim, sağlık ve diğer sosyal olanaklara sahip olmak amacıyla kentlere göç etmesi kırsal iş gücünü azaltırken kentsel iş gücünü ise büyük bir hızla artırmıştır.
- ✚ Ancak kırdan kente göç ve hızlı kentleşme önemli sosyal ve ekonomik sorunları da beraberinde getirmiştir.
- ✚ Bu sorunların başında işsizlik gelmektedir

- Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan, son altı ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde iş başı yapabilecek durumda olan 15 yaş ve daha yukarı yaştaki tüm kişiler **işsiz** olarak tanımlanmaktadır
- Diğer taraftan Türkiye’de işsizlik oranı genç yaş gruplarında daha da yüksektir.
- Türkiye’de işsizlik rakamı ile ilgili bir diğer çarpıcı nokta ise eğitim ile ilgilidir.
- Türkiye’de eğitim düzeyi lise altı olanlarda işsizlik oranı % 10, lise ve dengi eğitimlilerde % 13 ve üniversite eğitimi almış olanlarda ise % 12 düzeyindedir.
- İşsizliğin bazıları geçici, bazıları sürekli olan çeşitli türleri vardır.
- Açık işsizlik;** çalışmaya hazır ve istekli iş gücü olduğu hâlde, açık işlerin olmamasından kaynaklanan işsizliktir.

- Mevsimsel işsizlik:** üretimin belirli mevsimlerde arttığı turizm, inşaat ve tarım gibi sektörlerde, üretimin azaldığı mevsimlerde yaşanan işsizlik türüdür.

**Konjonktürel işsizlik:** piyasada talep azalması nedeniyle üretimin dönemsel olarak daralması durumunda ortaya çıkan, özellikle ekonomik gerileme dönemlerinde artan bir işsizlik türüdür.

**Yapısal işsizlik:** açık işler olduğu hâlde iş gücünün vasıflarının ya da özelliklerinin bu işlere uygun olmaması nedeniyle ortaya çıkan işsizlik tipidir.

**Friksiyonel (arızî / geçici) işsizlik:** insanların daha iyi işler bulmak amacıyla işlerinden ayrılmalarıyla oluşan ve kısa süren bir işsizlik türüdür ve bütün sağlıklı ekonomilerde görülür.

**Gizli işsizlik:** ise bir işte bir kişinin çalışması yeterli olacağı hâlde daha fazla kişinin çalışmasıyla ortaya çıkan işsizlik türüdür.

Teknolojik ilerlemeler sonucunda iş gücüne duyulan ihtiyacın azalmasıyla ortaya çıkan işsizlik **teknolojik işsizlik**.

Ekonomilerin yaşadığı büyük durgunluklar nedeniyle yaşanan işsizlik ise **sürekli durgunluk işsizliği ya da sürekli durgunluğun yarattığı işsizlik** olarak adlandırılır.

TÜİK’in 2008 yılı verilerine göre Türkiye’de işsizlerin:

- % 70,8’i erkek nüfustur.
- % 56,4’ü lise altı eğitimlidir.
- % 28’i bir yıl ve daha uzun süredir iş aramaktadır.
- İşsizler sıklıkla (% 29,7) “eş-dost” vasıtasıyla iş aramaktadır.
- % 84,1’i (2 milyon 259 bin kişi) daha önce bir işte çalışmıştır.
- Daha önce bir işte çalışmış olan işsizlerin % 49’u “hizmetler”, % 24,4’ü “sanayi”, % 17,2’si “inşaat”, % 9,4’ü ise “tarım” sektöründe çalışmıştır

## 5) Çalışan Çocuklar

Türkiye’de resmî kayıtlara göre 6-17 yaş grubuna ait çalışan çocuk sayısı 2006 yılı itibarıyla 1 milyon civarındadır.

Türkiye genelinde 6-17 yaş grubunda istihdam edilen çocukların % 47,7’si kentsel, % 52,4’ü kırsal yerlerde yaşamaktadır.

İstihdam edilen çocukların % 66’sını erkek, % 34’ünü kız çocukları oluşturmaktadır (TÜİK, 2007).

Resmî verilere göre çalışan çocukların % 31,5’i bir okula devam ederken % 68,5’i ise öğrenimine devam etmemektedir.

Okula devam eden 6-17 yaş grubundaki çocukların % 2,2’si ekonomik açıdan gelir getirici bir işte çalışırken okula devam etmeyen çocukların ise % 26,3’ü çalışmaktadır.

- TÜİK’e göre çalışan çocukların % 40,9’u tarım (392 bin kişi), % 59,1’i tarım dışı sektörde (566 bin kişi) faaliyet gösterirken, % 53’ü ücretli veya yevmiyeli, % 2,7’si kendi hesabına veya işveren,% 43,8’i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.

## 6) İş Gücüne Dâhil Olmayanlar

- İş gücüne dâhil olmayanlar kısaca çalışma çağında olmasına karşın birçok nedenden dolayı iş ara(ya)mayan, iş aramadığı için işsiz olan ve bu nedenle çalışma yaşamı dışında kalanlardır.
- İş gücüne dahil olmayan çok sayıda grup vardır.

- ✚ Bunlar sırasıyla, işsiz olduğu hâlde iş aramayanlar, iş bulma ümidi olmadığı için iş aramayanlar, ev kadınları, öğrenciler, emekliler, çalışamayacak kadar hasta olanlar, zihinsel engelliler ve iş yapamaz durumdaki bedensel engellilerdir.
- ✚ Türkiye’de iş gücüne dahil olmayan nüfusun bu kadar yüksek olmasının birçok nedeni bulunmaktadır.
- ✚ Bunların başında daha önce belirtildiği gibi kadınların çalışma yaşamına erkekler kadar girememiş olmasıdır.
- ✚ Türkiye’de nüfus artış hızının yüksek olması ve yaratılan iş olanaklarının aynı oranda artmaması da bu süreçte önemli bir rol oynamaktadır.
- ✚ Bir başka önemli neden de Türkiye’nin nispeten genç bir nüfusa sahip olmasıdır.
- ✚ Nüfusun genç olması ister istemez öğrenci sayısının fazla olmasına neden olmaktadır. İş bulma ümidi olmayanlar, yaşadığı bölgede iş bulunmadığına veya bölgede kendisine uygun iş bulunmadığına inandığı ya da nereden iş arayacağını bilmediği için iş aramayıp ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.

## 7) Gelir Dağılımı Eşitsizliği

Türkiye’de 2005 yılı hane halkı bütçe araştırması sonuçlarına göre gelir, bölgelere, kırsal ve kentte, kadın-erkek çalışanlara ve iş kollarına göre eşitsiz bir şekilde dağılmıştır.

Gelir dağılımına en zengin ve en yoksul gruplar açısından bakıldığında nüfusun en zengin % 20’lik bölümünün, Türkiye’de yaratılan toplam gelirin % 44,4’üne sahip olduğu görülmektedir.

Yine Türkiye’de nüfusun en yoksul kesimi olan % 20’lik bölümü ise Türkiye’de yaratılan toplam gelirin ancak % 6,1’ine sahip olmaktadır.

Bir başka ifadeyle söylemek gerekirse resmî hesaplamalara göre en zengin % 20’lik grup en yoksul % 20’lik gruptan 7,3 kat daha fazla bir gelire sahip olmaktadır.

TÜİK’in hesaplamalarına göre 2007 yılında Türkiye’de fertlerin yaklaşık % 0,54’ü sadece gıda harcamalarını içeren açlık sınırının, % 18,56’si ise gıda ve gıda dışı harcamaları içeren yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır.

Resmî verilere göre Türkiye’de yoksulluk oranı % 18,56’dır.

TÜİK’e göre kırsal yerlerde yaşayanların yoksulluk riski kentsel yerlerde yaşayanlardan fazladır

En yüksek yoksulluk riskine sahip olan tarım sektöründe çalışanlarda yoksulluk oranı 2007 yılında % 30,22 olarak tahmin edilmiştir.

Resmî hesaplamalar dışında yürütülen kimi çalışmalar ise Türkiye’de yoksulluğun boyutunun çok daha derin olduğunu ve gelir dağılımı eşitsizliğinin gerçek anlamda resmî rakamlara yansımadağını öne sürmektedir

## TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA YAŞAMININ TEMEL SORUNLARI

### 1) Enformelleşme

Enformelleşme kavramını dar ve geniş anlamda iki farklı şekilde ele almak mümkündür.

Dar anlamıyla enformellik, kayıt dışılık anlamına gelmektedir.

Geniş anlamıyla enformellik ise ekonomik faaliyetlerin, istihdam ilişkilerinin ve iş süreçlerinin resmî olmayan bir şekilde, yazılı olmayan kurallara göre gerçekleşmesidir.

Çalışma yaşamında enformelleşmenin ne kadar olumsuz koşulları içerdiğini en belirgin şekilde formal istihdamın özelliklerinde görürüz.

- ✚ Formal istihdam, kamu kurumları ve bazı özel sektör kuruluşlarının iş gücünü yasal mevzuata uygun bir şekilde çalıştırmaları anlamına gelmektedir.
- ✚ Özellikle kamu kuruluşlarında yaygın olan formal sektör istihdamının tipik özelliklerini devlet memurluğunda görmek mümkündür. Bunlar;
  - Düzenli çalışma,
  - İş güvencesi,
  - Makul ve düzenli bir ücret,
  - Resmî bir iş sözleşmesi,
  - Nitelikli bir sosyal çevre,

- Sosyal statü ve saygınlık,
- İyi çalışma koşulları,
- Yasal olarak güvence altına alınmış çeşitli yasal ve sosyal haklar (hastalık, yıllık izin vb.) demektir.

📌 Türkiye’de özellikle son yıllarda kayıt dışı çalışma ve enformel istihdam biçimlerinde önemli artışlar yaşanmaktadır. Bunun birçok nedeni bulunmaktadır:

- a) İşverenler bazı iş ve istihdam alanlarında enformel istihdamı bilerek ve isteyerek tercih etmektedir
- b) Yüksek işsizlik oranı
- c) İstihdamda enformellik işverenlere iş gücünü herhangi bir yasal mevzuatla uğraşmadan tazminatsız ve sorunsuz bir şekilde işten çıkarma olanağını sağlamaktadır
- d) Enformelleşme çalışma yaşamının devlet tarafından yeterince ve gereğince denetlenmemesi sonucu yaygınlık kazanmaktadır.

## 2) Esneklik

Çalışma yaşamında esneklik, işverenler tarafından iş gücünün istenilen sayıda ve koşullarda istihdam edilmesi demektir.

Bir başka ifadeyle, esneklik firmaların içinde bulunduğu piyasa koşullarının olumsuz olduğu durumlarda çalışanların sayısını azaltabilme, olumlu olduğunda ise artırabilme potansiyelidir.

Firmalarda çalışanların sayısında azaltmaya veya artırmaya yönelik bir esneklik ancak geçici ve kısa süreli sözleşmeli istihdamla mümkündür.

Geçici ve kısa süreli istihdam ise işverenlere iş gücünü çalıştırmada ve işten çıkarmada büyük bir kolaylık sağlamaktadır.

Çünkü işsizlik oranının yüksek oranlarda seyrettiği Türkiye’de iş arayan kitlelerin belli bir bölümü daha iyi bir iş bulamama kaygısı veya kronik işsizlik nedeniyle olumsuz şartlarda da olsa düşük ücretli, sosyal güvencesiz, kısa süreli ve sözleşmeli işleri kabullenmek zorunda kalmaktadır.

Bir işverenin kısa süreli ve sözleşmeli çalışanlarının sayısında piyasa koşullarına göre artışa veya azalışa gidebilmesine sayısal esneklik de denilmektedir.

Çalışma biçimlerinden en hızlı gelişen ve yaygınlaşanlardan birisi yarı zamanlı çalışma biçimidir.

Yarı zamanlı çalışma bir işverenin çalışanlarını haftalık normal çalışma saatlerinden (4857 sayılı İş Yasasına göre normal çalışma süresi haftada 45 saattir) daha kısa bir süre için istihdam etmesine denir. Yarı zamanlı çalışma süresi haftalık 30-35 saat olabileceği gibi 5-10 saat gibi çok daha kısa süreleri de kapsayabilir.

4857 sayılı İş Yasası’nda yarı zamanlı çalışanlar ile ilgili kısmi süreli çalışanlar kavramı kullanılmaktadır.

İlgili yasada kısmi süreli çalışanlar, tam süreli çalışanlardan önemli ölçüde daha az çalışanlar olarak tanımlanmaktadır.

Türkiye’de özellikle büyük mağazalarda, marketlerde ve alışveriş merkezlerinde yarı zamanlı çalışma son derece yaygındır.

Yarı zamanlı çalışanların çoğu üniversite öğrencisi, işsizler ve gençlerdir.

Yarı zamanlı çalışmada ücretler genellikle düşük ve işe giriş ve çıkış oranı (işçi devri) yüksektir.

Yarı zamanlı istihdam işverene zaman esnekliği sağlamaktadır.

Zaman esnekliği işverenlerin işlerin yoğun olduğu saatlerde (örneğin süpermarkette akşam saatleri veya hafta sonları) çalışanların sayısını artırması, iş yoğunluğunun az olduğu saatlerde ise çalışanların sayısını azaltabilmesidir.

## 3) Örgütsüzlük

📌 Türkiye’de çalışma yaşamının en belirgin özelliklerinden biri, çalışanların büyük bir bölümünün örgütsüz ve düzensiz olarak çalışmalarıdır.

📌 Örgütsüzlüğüne istihdam edilen iş kolunun çalışma koşulları, işverenlerin örgütlenmeye sıcak bakmaması, sendikaların yetersizliği, yasal denetimsizlik, kayıt dışılık, küreselleşme ve artan rekabet koşulları neden olmaktadır.

📌 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 15/5/2008 tarihi verilerine göre kamu görevlileri sendikalarının ve konfederasyonlarının üye sayılarının toplamı 930 bin civarındadır. Kamuda çalışan toplam memur sayısı 1 milyon 691’dir. Kamuda çalışan memurların örgütlenme oranı ise % 55’ler düzeyindedir.

**FİNAL ÜNİTE SONU**