

Araştırma Makalesi

# İşgücü Piyasalarında Eğreti İstihdam Biçimleri ve Çalışan Yoksullar<sup>1</sup>

Gonca KONYALI<sup>2</sup>

ORCID ID: 0000-0003-2461-3170

Sine KONTBAY BUSUN<sup>3</sup>

ORCID ID: 0000-0003-4974-453X

DOI: 10.54752/ct.1191457

**Öz:** Bu çalışmanın amacı istihdamda eğretiliği ölçmek için bir endeks önermek ve TÜİK'in 2006, 2010 ve 2017 yılları Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırmasının fert düzeyinde verileriyle istihdam gruplarının eğretilik düzeyini belirlemektir. Önerilen endeks bileşik bir yapıda olup sosyal güvence, işsizlik ve çalışan yoksulluğu olmak üzere eşit ağırlığa sahip üç toplamsal unsurdan oluşmaktadır. Bulgulara göre, Türkiye'de standart dışı istihdamda eğretilik yıllar içinde artmıştır. Eğretiliğin en yüksek olduğu istihdam grupları gönülsüz yarı-zamanlı çalışanlar ve sözleşmesiz çalışanlardır. Endeks, ek değişkenlerle genişletmeye olanak veren esnek bir yapıya sahiptir ve işgücünün farklı demografik gruplarına uygulanabilir.

**Anahtar Sözcükler:** Eğretilik risk endeksi, çalışan yoksulluğu, işsizlik, sosyal güvence, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, mikro veri

**Forms of Precarious Employment and In-Work Poverty**

**Abstract:** The aim of this study is to develop an index that measures employment precariousness and to assess the precariousness levels of different employment groups by using TUIK's individual level Income and Living Conditions Survey of 2006, 2010 and 2017. The proposed index is a composite index as it accomodates three social

<sup>1</sup>\*\*Çalışma ve Toplum Dergisi'nin değerli hakemlerine öneri ve katkılarından dolayı teşekkür ederiz.

<sup>2</sup> Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Tinaztepe Yerleşkesi, Buca, [İzmir-gonca.konyali@deu.edu.tr](mailto:gonca.konyali@deu.edu.tr)

<sup>3</sup> Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, Regina-Pacis-Weg 3, 53113 [Bonn-skontbay@uni-bonn.de](mailto:skontbay@uni-bonn.de)

**KONYALI, G. BUSUN, S. (2022), "İşgücü Piyasalarında Eğreti İstihdam Biçimleri ve Çalışan Yoksullar", Çalışma ve Toplum, C.4, S.75. s. 2663-2686**

Makale Geliş Tarihi: 27.11.2021 Makale Kabul Tarihi: 19.09.2022

dimensions: social security, unemployment and in-work poverty. The results indicate that the precariousness in atypical employment in Turkey increases over time. The employment groups with the highest precariousness level are involuntary part time workers and no contract workers. The index that we developed can be extended to include additional variables and it can be applied to different demographic groups.

**Keywords:** Precariousness risk index, in-work poverty, unemployment, social security, Survey of Income and Living Conditions, micro data

## Giriş

Altın Çağın bitiminde refah devleti anlayışının ve uygulamalarının giderek çözülmeye başlamasıyla birlikte işgücü piyasaları da kapitalizmin değişen koşullarına uyarak dönüşümden payını almıştır. İşgücü piyasalarındaki dönüşüm en çok istihdamın yapısında ve çalışma biçimlerinin yeniden düzenlenmesinde kendini göstermiştir. 1980'lerden bu yana dünyada üretimin esnekleşmesiyle beraber toplam istihdam içinde standart çalışmanın payı düşerken atipik işlerin oranı artmaktadır (Avrupa Parlamentosu Raporu, 2016; Gutierrez-Barbarussa, 2016). Standart işler olarak tanımlanan tam zamanlı, sosyal güvenceli, süresiz sözleşmeli işler yerini yarı zamanlı, geçici sözleşmeli, sözleşmesiz, kendi hesabına çalışma gibi standart olmayan istihdam biçimlerine bırakmaktadır. Daha önce hiç görmediğimiz ya da yaygın olmayan çalışma ilişkileri günümüzde bu şekilde öne çıkarken ve işgücü piyasaları esnekleşirken çalışan yoksulluğu ve istihdam güvencesizliği gibi öğelerle tanımlanan çalışmadaki eğretilik de yaygınlaşmaktadır.

Bu çalışmanın amacı istihdamda eğretiliği ölçmek için bir endeks geliştirmek ve Türkiye Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırmasının (GYKA) 2006, 2010 ve 2017 yıllarına ait fert düzeyinde ham verilerini kullanarak bir uygulama yapmaktır. Çalışmada çeşitli istihdam biçimlerinin eğretilik riskindeki değişim ve ayrıca atipik istihdamın gelişimi incelenmiştir. Eğretilik riskinin değerlendirmesinde çalışan yoksulluğu, sosyal güvence, istihdam güvenliği, kariyer gelişimi ve stres gibi faktörleri ölçüt alan Avrupa Parlamentosunun (AP) 2016 tarihli raporu, standart ve yarı zamanlı işleri düşük; marjinal yarı zamanlı, gönülsüz yarı zamanlı, kendi hesabına ve geçici sözleşmeli işleri orta; sözleşmesiz ve kayıtdışı işleri yüksek riskli olarak değerlendirmiştir. Gutierrez-Barbarussa (2016) ise geliştirdiği eğretilik endeksinde istihdam güvencesizliği ve yoksulluk oranlarını iki temel unsur olarak kullanarak elde ettiği sonuçlara göre AB15 ülkelerinin eğretilik risk sıralamasını yapmıştır. Oluşturulan endeks ise, Gutierrez-Barbarussa (2016)'dan farklı olarak, bir ülkedeki istihdam biçimlerinin eğretilik riski sıralamasını yapmayı amaçlamaktadır.

Dünyada 1990'lı yıllarda başlayan işgücü piyasalarındaki dönüşümün izinde Türkiye'de de çalışma hayatına yönelik bazı düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. İlk defa, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile kısmi ya da belirli süreli sözleşmeli gibi, işverene “geniş olanaklar veren” atipik çalışma şekilleri kapsamlı olarak tarif edilmiştir (Ekmekçioğlu, 2003).<sup>4</sup> Yine 2003 yılında, 4904 sayılı yasa ile, aktif işgücü piyasası politikaları ile ilgili ilk adım atılmıştır. Aktif işgücü piyasası uygulamaları için 2008'de başlatılan ve süreli sözleşmeli istihdam yoluyla işsizliği düşürme hedefini öne çıkaran “Toplum Yararına Çalışma Programı” örnek verilebilir.<sup>5</sup> Bir diğer düzenleme ise 2016 yılındaki özel istihdam büroları faaliyetlerini genişleten ve kamuoyunda bilindiği şekliyle kiralık işçiliği getiren düzenlemedir. Tüm bu kurumsal dönüşümlerin ve 2008 krizinin etkisiyle (ve son olarak pandeminin yarattığı olumsuz ekonomik koşulların baskısında) Türkiye'de istihdamda eğretiliğin giderek artmış olması beklenebilir.

İstihdamda eğretiliğin birden fazla boyutu olduğundan eğretilik riskini ölçmekte kullanılacak olan endeksin de çok boyutlu, bileşik bir yapısı olmalıdır. Oluşturulan endeksin ilki sosyal güvenceyi, ikincisi işsizliği, ve sonuncusu çalışan yoksulluğu boyutlarını temsil eden ve eşit ağırlığa sahip üç toplamsal unsuru bulunmaktadır. GYKA sorularını ve sınıflamalarını kullanarak belirlediğimiz çeşitli standart ve atipik istihdam kategorileri için eğretilik risk endeksi değerleri hesaplanmıştır. Bulgular Türkiye'de 2000'li yıllardan 2010'lu yıllara doğru geldiğinde eğretiliğin arttığını ve standart olmayan işlerde, standart işlere göre, daha yüksek olduğunu göstermektedir. Eğretiliğin en yüksek olduğu istihdam grupları, gönülsüz yarı-zamanlı çalışanlar ve sözleşmesiz çalışanlardır.

Önerdiğimiz türde bileşik bir endeks Türkiye yazınında bulunmamakla birlikte, endeksin dayandığı boyutları ya da atipik istihdamı inceleyen, amaç ve kapsam yönünden farklı, pek çok araştırma mevcuttur. Örneğin, Çavuşoğlu (2011), Gündoğan, Biçerli ve Aydın (2005) ve Kapar (2005) TÜİK'in toplulaştırılmış sonuçlarını irdeleyerek çalışan yoksulluğunu incelemiştir. Gürbüz ve Ulus (2011) ve Kan (2012) güvencesiz çalışmayı; Karadeniz (2011) ise kadınlarda atipik çalışmayı araştırmıştır. Temiz (2004) eğreti istihdamı kavramsal olarak incelemiştir. Emre, Polat ve Duman (2017) Avrupa Çalışma Koşulları Anketinin 2010 yılı toplulaştırılmış sonuçlarını kullanarak Türkiye ve AB27 ülkelerini karşılaştırdıkları araştırmada ortalama aylık kazanç, çalışma saatleri, sözleşme türü, iş güvencesizliği gibi göstergeler bazında eğretiliğin Türkiye'de diğer ülkelere göre yüksek olduğunu göstermiştir. Eğretiliğe dair detaylı ve özgün sonuçlar sunan Akgün (2015)'ün

<sup>4</sup> Avrupa Birliği yasalının (örneğin, yarı zamanlı çalışma hakkındaki 1997 tarihli 97/81/AT sayılı Konsey Direktifi), 4857 sayılı İş Kanunu üzerindeki etkisi için bknz. Süral (2005) ve İş Kanununun eleştirel incelemesi için bknz. Ekmekçioğlu (2003).

<sup>5</sup> Temizlik, restorasyon gibi alanlarda geçici sözleşmeli işler yaratmayı hedefleyen Toplum Yararına Çalışma Programının 2018 yılında hedef kitlesi genişletilmiş ve üniversite öğrencileri programdan yararlanacaklar kapsamına dahil edilmiştir.

çalışması ise toplum sağlığı araştırmalarında kullanılmak üzere geliştirilen çalışmanın eğretilik ölçeğini<sup>6</sup> Türkçe'ye uyarlayarak esneklik politikalarının işyerindeki bireye yansımalarını alan çalışmasından elde ettiği verilerle ölçmüştür.

Dünyadaki istatistikler işgücü piyasalarında giderek, standart olmayan işlerin standart işleri ikame ettiğini göstermektedir. Aktif nüfusa ilk kez katılan genç nüfus bu yeni istihdam biçimleri ile daha çok karşılaşmaktadır. Türkiye'de genç nüfusun yoğunluğu düşünüldüğünde giderek artan oranda nüfusun eğretilik riski ile karşı karşıya kalacağı söylenebilir. Geliştirdiğimiz basit endeksten elde edilecek bulgular, sosyal politika yapıcılarına işgücü piyasasının kırılğan alt katmanlarına dönük politikalar geliştirmede ve öncelikleri belirlemede ışık tutabilir.

Giriş bölümünü izleyen ikinci bölümde, yazında istihdamda eğretilik konusuna yer verilmiştir. Üçüncü bölümde, GYKA soruları ve sınıflamaları kullanılarak endeks değerlerinin hesaplanacağı standart ve atıpk istihdam biçimleri belirlenmiştir. Dördüncü bölümde, eğretilik riskini ölçmek için geliştirmiş olduğumuz endeks tanıtılmıştır. Beşinci bölüm, Türkiye için hesaplanan eğretilik risk endeksi bulgularını sunmaktadır. Altıncı bölüm ise, sonuç bölümü olup değerlendirmeleri içermektedir.

## İktisat Yazınında İstihdamda Eğretilik

İktisat yazınında, istihdamda eğretilik görece yeni bir araştırma konusu olarak öne çıkmaktadır. Bu konuda çalışan araştırmacıların üzerinde birleştiği konu, eğretilik kavramının üzerinde kesin sınırları olan bir tanımının bulunmadığıdır. Bu alanda en çok başvurulan kaynaklardan biri olan Kalleberg (2009: 2)'in çalışmasında eğretilik “belirsiz, öngörülemez ve riskli” istihdam olarak tanımlanmaktadır. Riskler, işverenler ya da hükümetler tarafından sosyal koruma mekanizmaları yoluyla üstlenilmek yerine çalışanların sorumluluğuna bırakılmıştır (Kalleberg ve Vallas, 2018). Benzer şekilde; Banasiak (2020)'a göre eğretilik, işverenlerin artan baskısı ve işçilerin haklarının erimesi sonucu işçilerin kendi çalışma hayatları üzerindeki denetimlerini kaybetmeleri anlamına gelir. Frade, Darmon ve Laparra (2014: 44)'ya göre, eğreti istihdam toplumsal normlar tarafından belirlenmiş olarak “düşük ve çok düşük vasıflı işleri” temsil eder. Standing (2011: 9)'e göre; eğretilik, çalışmanın doğurduğu ya da “çalışmaya dayalı bir güvenli kimlikten yoksun olma” halidir. Standing, prekarya sözcüğünü kullanarak, yeni bir sınıfın doğuşuna işaret eder. Prekarya, toplumda destek ve güvence mekanizmalarından mahrum kalarak marjinalleşmiş düşük gelirli, işsiz ve ne eğitimde ne istihdamda olmayan grupları da kapsar (Badoi, 2020). Eğretilik, Telek (2020: 31)'e göre ise “siyasal ve sosyal bir ilişki biçimi olarak dayatıldığından...bir yönetim metodudur” ve bu düzenin bireyler üzerinde yarattığı “belirsizlik, kontrolsüzlük, güçlü olanlar karşısında yalnızlık ve güçsüzlük” halidir (2020: 27).

<sup>6</sup> The Employment Precariousness Scale (EPRES)

Bazı araştırmalarda, istihdamda eğretilik 1990'lardan itibaren giderek yaygınlaşan yeni istihdam biçimleri ile özdeşleştirilmiştir (örneğin Benach ve Muntaner, 2007). Bu çalışmalarda, geçici sözleşmeli, sözleşmesiz, yarı-zamanlı işler eğreti iş olarak kabul edildi ve ülkelerarası karşılaştırmalarda, ülkelerin istihdamları içinde bu tür işlerin paylarına bakarak hangi ülkelerde eğretiliğin daha yüksek olduğu araştırıldı. Eğretiliği atipik istihdam ile eşitleyen bu yaklaşımda eğreti istihdam, standart istihdam ilişkilerinde var olan sosyal sigorta, tam zamanlı iş ve tam zamanlı ücret gibi güvencelerin ve destek mekanizmalarının bulunmadığı sosyolojik yapılar olarak tarif edildi (Benach ve Muntaner, 2007: 276). Dull (2003) ise; eğreti istihdamın, atipik istihdama eşitlenmemesi gerektiğini savunur. Frade vd. (2014)'ne göre, eğreti işin atipik işlerle açıklanmasının sebebi, araştırmacıların kolayca kaçmasıdır: Eğretiliği ölçmek için gerekli yeterli gösterge ve istatistik üretilmemişken ülkelerdeki atipik işlerin istatistiki kayıtları mevcuttur. Frade vd. (2014)'nin belirttiği gibi, atipik istihdam ölçülebilir bir norm ya da standardın dışındaki işleri; eğreti istihdam ise, standardın altındaki işleri temsil etmektedir; dolayısıyla, eğretilik kavramı farklı istihdam biçimlerinin normatif bir değerlendirmesi ile birlikte ölçüm yöntemlerinin geliştirilmesini gerektirir. Standart işler arasında ya da vasıflı gruplar arasında da eğretilik bulunabilir: Örneğin, Badoi (2020) yüksek vasıflı genç işçilerin istihdamında eğretiliği araştırmıştır. Alsulami ve Makhbul (2020) eğretiliğin kavramsallaştırılması taksonomi çalışmasında, yazındaki araştırmaları üç gruba ayırmıştır: Eğreti işleri doğrudan atipik işlerle eşitleyenler; eğreti işleri belirli bazı atipik işlerle açıklayanlar; eğretiliği standart ya da atipik her türlü istihdam biçiminde var olabilecek çok boyutlu ve karmaşık bir olgu olarak tanımlayanlar.

İktisat yazınında yaygın olan anlayışa göre, istihdamda eğretilik çok boyutlu bir kavramdır. Ancak bu yönüyle, istihdamda eğretiliği “çalışanların, ailelerin ve toplulukların sağlığını etkileyen bir istihdam durumu” olarak tanımlayabiliriz (Benach, Vives, Amable vd., 2014: 230). Düşük ücret tek başına bir sağlık sorunu yaratmayabilir; ancak güvencesizlik ve geleceğe dönük belirsizliklerle birleştiğinde, büyük yaşamsal sıkıntılara yol açar. Frade vd. (2014), istihdamda eğretiliğin boyutları olarak güvencesizlik, istikrarsızlık, kötü çalışma şartları, yetersiz ücret, koruma ve destek mekanizmaları eksikliğini saymıştır. Farklı alanlardan çok sayıda ülkede yapılan araştırmaları inceledikleri yazın araştırmasında Kreshpaj, Orellana, Burström, vd. (2020), eğreti istihdamın üç boyutunu öne çıkarmıştır: İstihdam güvencesi eksikliği; yetersiz gelir; haklar ve koruma yoksunluğu. Standing (2011: 10)'e göre eğreti olarak çalışanlar, emek güvenliğinin şu yedi biçimine sahip değildir: İşgücü piyasası güvenliği, istihdam güvenliği, iş güvenliği, çalışma güvenliği, beceri geliştirme güvenliği, gelir güvenliği ve temsil güvenliği. İşgücü piyasası güvenliği ile, bir toplumda herkes için yeterli miktarda gelir kazandıracak işlerin var olması kastedilmiştir. İstihdam güvenliği, keyfi işten çıkarmalarla ilgili yasal düzenlemelerin mevcut olmasıdır. İş güvenliği, çalışanlar için hem gelir hem de statü bakımından

ilerlemeyi sağlayacak fırsatların bulunmasıdır. Çalışma güvenliği, çalışma ortam veya düzeninden kaynaklı kaza ve sağlık sorunlarını engellemeye dönük önlemler ve bu sorunlar için oluşturulan telafi mekanizmalarının varlığıdır. Beceri geliştirme güvenliği, işverenin çalışanlara becerilerini geliştirme ve oluşturmaları için fırsatlar sunmasıdır. Gelir güvenliği, istikrarlı ve yeterli bir gelirin sağlanmasına yönelik ögeler ile ilgilidir. Standing, asgari ücret, ücretlerin enflasyona karşı endekslenmesi, artan oranlı vergiler, gelirin alt gelir grupları lehine yeniden dağıtımı gibi unsurları bu ögeler arasında saymıştır. Son olarak; temsil güvenliği, güçlü sendikaların ve grev hakkının varlığı ile ilgilidir. Saydığımız ya da sayamadığımız tüm boyutlarıyla Telek (2020), eğretiliği (güvencesizliği) sosyal sigorta hakkından mahrumiyetin çok ötesinde, bir uçurumun kıyısında yaşamak olarak tarif etmiştir.

İstihdamda eğretiliğin gerek kavramsallaştırılması gerekse de ölçümünün zor olduğu açıktır. Barbier (2011)'e göre, bu kavram her ülkenin kendine özgü koşullarını tanımlamaya ve kapsamaya yeterli olamaz; yeterli olabilmesi siyasi tarihi analiz içinde yoğunlaşması ile sağlanabilir. Düll (2003) de, ileri ekonomilerde eğreti istihdamın biçimlerinin ve algısının ülkeden ülkeye farklılaştığını göstermiştir. Yine de, iktisatçılar istihdamda eğretiliği ölçmek, ortak göstergeler önermek için çaba harcamaktadır. Frade vd. (2014), sekiz gösterge ile 15 AB ülkesine ait mikro veri kullanarak istihdamda eğretiliği incelemiştir. Bu sekiz gösterge gelir dağılımında en düşük yüzde yirmibeşlik dilimde olmak, mevcut işinde bir yıldan az süre çalışmış olmak, süreli sözleşmeli olmak, rutin iş yapıyor olmak, işinde söz sahibi olmamak, işyerinde son 12 ayda kötü davranışa maruz kalmak, uzun mesai saatleri ve kötü fiziki şartlardır. Yazarlar, bahsedilen eğretilik ölçütlerini AB 15 ülkeleri için radar grafik yardımıyla görselleştirmiştir. Garcia, Prieto ve Simon (2017) ise, çok boyutlu yoksulluk araştırmalarından ödünç aldıkları metodoloji ile İspanya'da istihdamda eğretiliği ölçmüştür. Mikro veri kullandıkları çalışmalarında istihdamda eğretilik için geçici sözleşmeli olmak, yar-zamanlı çalışmak ve ücreti medyan gelirin yüzde 60'ından daha az olmak üzere, üç boyut belirlemişlerdir. Geliştirdikleri oranlarla, eğreti istihdamın yaygınlığı ve yoğunluğunu ölçmüşlerdir.

Kuşkusuz kötü çalışma koşulları yeni bir olgu değildir. Ancak, yirminci yüzyılın sonundan başlayarak işgücü piyasalarının dönüşüm halinde olduğu ve istihdamın giderek güvencesizleştiği konusunda herkes hemfikirdir (Alsulami ve Makhbul, 2020: 2570). Jessop (2003), işgücü piyasalarındaki bu dönüşümün kapitalizmin geçirdiği büyük dönüşüm ve yeniden yapılanmadan bağımsız olmadığını söylüyor. Kapitalizmin altın çağı olarak bilinen ve en geniş olarak İkinci Dünya Savaşı'nın bitiminden 1970'lerin sonuna kadar süren zaman diliminde egemen olan refah devleti anlayışının terkedilmesi ve 1980'lerden başlayarak neoliberalizmin güç kazanmasıyla işgücü piyasaları köklü dönüşümlere tanık oldu. Altın çağın kendine has dengeleri içinde emeğin elde ettiği kazanımlar bir bir yok oldu. Kalleberg ve Vallas (2018), eğretiliğin artmasına yol açan dört sebep saymaktadır: i) Sendikasızlaşma ve emeğin zayıflayan gücü, ii) firmaların hissedar

değer yöneliminin<sup>7</sup> ortaya çıkardığı maliyet artışlarının işçilerin hak ve ücretlerinde aşınmayla telafi edilmesi iii) küreselleşmenin sermaye hareketliliğini arttırması sonucunda işçiler arasında artan rekabet ve iv) dijital devrimin işçilere olan ihtiyacı azaltması sonucu firmaların işçileri, risklerin sorumluluğunu üstlenmiş bağımsız iş yüklenicileri olarak görmesi. Eğretiliği artmasına ve giderek kalıcı olmasına sebep olarak McDaniel ve Berry (2017) ise, eğretiliğin bir büyüme modeli olarak kullanılmasını; ekonomilerin günümüzde vasıflı emek gerektiren yüksek ücretli işler üretmiyor olmasını; sendika yoğunluğunun azalmasını; sık sık ortaya çıkan ekonomik krizleri ve sonucunda alınan sıkılaştırma tedbirlerini saymaktadır. Bahsedilen tüm bu faktörler, ücret payı yazınında, tüm dünyada ücret paylarının düşüşünü açıklayan mekanizmalar içinde de sayılıyor.

Eğretilik konusu, iktisatçılar arasında 2000'lerden başlayarak, ve özellikle 2008 dünya krizinden sonra artarak ilgi görmüştür. Betti (2018)'ye göre, bunun sebebi, daha önceleri, eğretiliği oluşturan etmenlerden olan istihdamda esnekliğin neoliberal iktisatçılar tarafından pozitif bir kavram olarak gösterilme başarısıdır. 2008 krizi, söz konusu retoriğin daha fazla etkili olmasını engellemiştir. Betti (2018), ayrıca eğretiliğin, erkek istihdamında etkili olana dek iktisat yazınında ilgi görmediğini de ifade etmiştir. Betti (2018: 292), eğretiliği “uzun dönemde kadın istihdamının tanımlayıcı bir koşulu” olarak ifade etmektedir. Eğretiliğin daha çok işgücü piyasasının güçsüz gruplarını etkilediği açıktır.

## Veri Seti

Bu çalışmada, TÜİK tarafından yürütülen GYKA'nın 2006, 2010 ve 2017 yılları fert düzeyinde ham verileri kullanılmıştır. GYKA, 2006 yılından bu yana Türkiye genelinde kesintisiz olarak yapılan yıllık bir panel araştırmadır. GYKA'da 15-64 yaş grubundaki çalışan sayısı 2006, 2010 ve 2017 yılları için sırasıyla 13061, 14581 ve 25238 kişidir. Çalışan sayısı “ferdin geçen hafta içinde aynı (mal) veya nakdi (para) bir gelir elde etmek amacıyla bir saat bile olsa bir işte çalışıp çalışmadığı veya geçici olarak başında bulunmadığı bir işinin olup olmadığı” sorusuna evet yanıtı verenlerin toplamıdır. Ankette, çalışanlar esas işteki durumlarına göre ücretli ya da maaşlı, yevmiyeli, işveren, kendi hesabına, ücretsiz aile işçisi olarak beş kategoriye ayrılmaktadır. İşverenler ve ücretsiz aile işçileri araştırma kapsamından çıkarıldıktan sonra etkin örneklem büyüklüğü 2006, 2010 ve 2017 yılları için sırasıyla 8961, 9862 ve 19327 kişiden oluşmuştur.

<sup>7</sup> Hissedar değer yönelimi, hissedar memnuniyetini sağlamak üzere şirketlerin kârlarını, gerilimlerle (buy-back) şirket hissesinin piyasa değerini yükseltmek veya kâr payı dağıtmak için kullanmalarıdır (Crotty, 2003). Firmaların kârlarını artık çoğunlukla yatırım yapıp büyüme için değil, hissedar memnuniyetini sağlamak için kullandıkları biliniyor (Lazonick, 2014). Firmaların davranışındaki bu değişim firmalara ek maliyetler getirmektedir.

İlk olarak çalışma durumu, sosyal güvenlik kapsamı, çalışma saatleri ve sözleşme türü ile ilgili sorulara dayanılarak standart ve standart dışı istihdam kategorileri belirlenmiştir: İşteki duruma göre (i) ücretli ya da maaşlı çalışanlar, (ii) yevmiyeli çalışanlar, (iii) kendi hesabına çalışanlar; çalışma saatlerine göre (i) tam zamanlı çalışanlar, (ii) yarı zamanlı çalışanlar, (iii) marjinal yarı-zamanlı çalışanlar (iv) gönülsüz yarı-zamanlı çalışanlar ve sözleşme türüne göre (i) sürekli sözleşmeli, (ii) geçici sözleşmeli, (iii) sözleşmesiz çalışanlar. Böylelikle üç standart (ücretli, tam zamanlı, sürekli sözleşmeli çalışanlar) ve yedi standart dışı istihdam grubu araştırmanın kapsamını oluşturmuştur.<sup>8</sup> Haftalık normal çalışma saati 35 saatin altında olanlar yarı-zamanlı çalışan, haftalık normal çalışma saati 10 saatin altında olanlar ise marjinal yarı-zamanlı çalışanlar olarak kabul edilmiştir. GYKA'da “ferdin haftada 30 saatten az çalışmasının nedeni” sorulmaktadır. Bu soruyu “tam zamanlı bir iş bulamamak” olarak yanıtlamış olanlar ise gönülsüz yarı-zamanlı çalışanlar olarak saptanmıştır.

## Eğretilik Risk Endeksinin Oluşturulması

Geliştirdiğimiz bileşik endeks üç toplamsal unsurdan oluşmaktadır. Endeks her bir istihdam grubunun (1) sosyal güvence (2) işsizlik ve (3) çalışan yoksulluğu bakımından toplam istihdam için hesaplanan ortalamalardan uzaklığını kıyaslayan oranların toplamıdır.

Endeksin sosyal güvence boyutunu temsil eden birinci bileşeni (**A**), kayıt dışı çalışanların grup içindeki - endeksin hesaplandığı standart ya da standart dışı istihdam grubu kastedilmektedir - payının, toplam istihdamdaki kayıtdışı çalışanların payına oranıdır. Buna göre, GYKA'da “ferdin esas işinden dolayı sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık durumu” sorusuna “Kayıtlı değil” yanıtını verenler kayıt dışı çalışan olarak kabul edilerek her bir istihdam kategorisi için aşağıdaki oran hesaplanmıştır:

$$A = \frac{\text{i istihdam grubu içinde kayıtdışı çalışanların payı}}{\text{toplam istihdam içinde kayıtdışı çalışanların payı}}$$

İkinci bileşen (**B**) bir istihdam grubunun toplam istihdamdakilerle işsiz kaldığı süre bakımından göreceli durumunu ölçmektedir. İşsiz kalanlar, işsiz olarak geçirdikleri süreler içinde istihdamdan kaynaklı haklarından mahrum kaldıkları gibi, işsiz kaldıkları süreler uzadıkça genellikle düşük gelirli ve kısa süreli işlere dönerler.

<sup>8</sup> Oluşturulan istihdam grupları birbirini dışlayan gruplar değildir. Örneğin; yevmiyeli kategorisi geçici sözleşmeli veya sözleşmesiz çalışanları kapsamaktadır ya da kategorilerin birçoğu yarı zamanlı çalışanları içermektedir.



Çalışan fertler işsiz geçirdikleri süreler boyunca emeklilik hakkı ve birtakım sosyal haklarda kayıplar yaşarlar; bir ücret veya maaş elde edemezler; iş başında gelişme, deneyim kazanma gibi olanaklardan mahrum kalırlar. İşsizlik bu nedenlerle, eğretiliğin önemli bir bileşenidir. GYKA soruları arasında ferdin işsiz geçirdiği sürelerle ilişkin sorular bulunmaktadır. Endeksin ikinci bileşeni (**B**) de, birinci bileşene benzer olarak hesaplanmıştır. Her bir istihdam kategorisi için “ferdin işsiz olarak geçirdiği ay sayısı” sorusuna “dokuz veya daha fazla ay” yanıtını verenlerin grup içi payı hesaplanarak tüm çalışanlar içinde dokuz veya daha fazla ay süreyle işsiz kalanların payına oranlanmıştır.

$$B = \frac{i \text{ istihdam grubu içinde 9 aydan fazla işsiz kalanların payı}}{\text{toplam istihdam içinde 9 aydan fazla işsiz kalanların payı}}$$

Son olarak; endeksin çalışan yoksulluğu boyutunu temsil eden son bileşen için ‘düşük gelir’ ölçüt alınmıştır.<sup>9</sup> Buna göre endeksin son bileşeni (**C**), düşük gelirli çalışanların grup içindeki payının, toplam istihdam içinde düşük gelirli çalışanların payına oranıdır. Yazında genellikle ortalama saatlik kazançların üçte ikisine (yüzde 66) veya daha azına karşılık gelen saatlik kazanç düşük ücret eşiği olarak kabul edilmektedir (Schnabel, 2021). GYKA, fertlerin saatlik kazancı yerine ana işten kazandıkları yıllık gelirleri rapor ettiğinden düşük gelirli olanın oranını hesaplarken yıllık kazanç temel alınmıştır.

Dolayısıyla, ilk olarak, fertlerin esas işlerinde referans yılı içinde elde ettikleri yıllık net gelir sorusuna yanıt olarak verdikleri nominal gelirler her bir yıla ait 1994 baz yılı tüketici fiyat endeksleri ile deflate edilerek fertlerin reel gelirleri hesaplanmıştır; reel gelirler kullanılarak her bir yıl için medyan gelir tespit edilmiştir; medyan gelirin yüzde 66’sına denk gelen gelir seviyesi “düşük gelir” eşik değeri olarak kabul edilmiştir.

$$C = \frac{i \text{ istihdam grubu içinde düşük gelirlilerin oranı}}{\text{toplam istihdam içinde düşük gelirlilerin oranı}}$$

Özetlemek gerekirse; endeksin her bir bileşeni; sırasıyla, sosyal güvence, işsizlik ve çalışan yoksulluğu bakımından istihdam gruplarının ortalamadan

<sup>9</sup> Çalışan yoksulluğunun farklı tanımları Penna-Casas ve Latta (2004) ve Çavuşoğlu (2011)’nin çalışmalarında görülebilir. Çavuşoğlu, “düşük ücretli çalışan” ile “çalışan yoksul” kavramlarını ayırmaktadır: Yüksek ücretli bir çalışan eğer aile içindeki tek çalışan ise, çalışan yoksulluğuna düşebilir. Benzer şekilde, düşük ücretli bir kimse, yüksek aile gelirinden veya sosyal yardımlardan pay alıyor olabilir. Fert düzeyinde veriler kullandığımız bu çalışmada düşük ücret, basitçe, bireyin çalışan yoksulluğunun temsili bir göstergesi olarak kabul edilmiştir.

uzaklığını oransal olarak ölçen katsayılardır. Eğretilik risk endeksi bu üç bileşenin eşit ağırlıklı toplamından oluşmaktadır:

$$\text{Eğretilik risk endeksi} = A + B + C$$

Önerdiğimiz endeks işgücü piyasasının alt grupları için hesaplamalar yapmaya elverişli ve ayrıca kullanılacak olan veri setine bağlı olarak yeni bileşenler eklenmeye ve genişletilmeye olanak tanıyan esnek bir yapıdadır.

## Bulgular

### Eğretilik Risk Endeksi Değerleri

Tablo 2’de atipik ve standart istihdam grupları için hesapladığımız eğretilik riski endeksi (ERI) değerleri paylaşılmaktadır. Sonuçların gösterdiğine göre, özellikle son dönemde, istihdamda eğretilik sıralaması değişmemiştir: Eğretiliğin en yüksek olduğu gruplar sırasıyla gönülsüz yarı-zamanlı çalışanlar; sözleşmesiz çalışanlar; yevmiyeli çalışanlar; marjinal yarı-zamanlı çalışanlar; geçici sözleşmeliler; yarı-zamanlı çalışanlar ve kendi hesabına çalışanlardır.

Tablo 2’deki bulgular bir başka önemli noktaya işaret etmektedir: Eğretilik riski endeksi değerleri, marjinal yarı-zamanlı çalışanlar hariç, tüm atipik gruplar için 2006 yılından 2017 yılına yükselmiştir. Örneğin gönülsüz çalışanların 2006 yılında 8.07 olan endeks değeri 2017 yılında 9.56’ya çıkmıştır. Kısacası atipik işlerin eğretiliği zaman içinde artmıştır. Standart çalışanlar dediğimiz tam zamanlı ve sözleşmeli çalışanlar için ise endeks değerleri düşmüş, ücretli çalışanlar için aynı kalmıştır.

Tablo 2’nin A, B, C sütunları eğretilik riskini oluşturan her bir bileşenin ayrı ayrı yaklaşık on yıllık dönemdeki gelişimine dair bilgiler vermektedir. Buna göre, eğretilik riski endeksini oluşturan öğelerden sosyal güvence ve işsizlik göstergeleri standart gruplar için yıllar içinde iyileşmiştir. Ancak endeksin üçüncü ögesi olan düşük ücretlilerin toplama göre grup içi görelisi, diğer bir deyişle C katsayısı, tüm standart çalışanlar için, atipik gruplarda olduğu gibi yükselmiştir. Daha açık bir ifadeyle, standart çalışanlar için de, atipik çalışanlarda olduğu gibi, çalışan yoksulluğu yıllar içinde artmıştır. Hanehalkı Bütçe Anketinin toplulaştırılmış sonuçlarını yorumladığı çalışmada Çavuşoğlu (2011), çalışan yoksulluğunun ücretsiz aile işçilerinde en yüksek; işveren ve ücretli-maaşlı çalışanlarda ise en düşük olduğunu belirtmektedir.

**Tablo 2. Atipik ve Standart Çalışanların Eğretilik Risk Endeksi Değerleri: 2006, 2010, 2017 Yılları**

2006		ERI	(1)	(2)	A	(3)	(4)	B	(5)	(6)	C
Ücretli, maaşlı	9	2.14	26.51	49.86	0.53	3.6	3.17	1.14	13.94	29.55	0.47
Yevmiyeli	2	6.46	94.08	49.86	1.89	7.32	3.17	2.31	67.04	29.55	2.27
Kendi hesabına	7	3.09	75.76	49.86	1.52	0.45	3.17	0.14	42.19	29.55	1.43
Tam zamanlı	8	2.84	46.95	49.86	0.94	3.23	3.17	1.02	25.96	29.55	0.88
Yarı zamanlı	6	4.72	81.23	49.86	1.63	2.54	3.17	0.80	67.62	29.55	2.29
Marjinal	5	5.33	91.49	49.86	1.83	2.13	3.17	0.67	83.33	29.55	2.82
Gönülsüz	1	8.07	95.15	49.86	1.91	10.68	3.17	3.37	82.61	29.55	2.80
Sürekli sözleşmeli	10	1.87	24.12	49.86	0.48	3.15	3.17	0.99	11.72	29.55	0.40
Geçici sözleşmeli	4	5.69	68.88	49.86	1.38	8.32	3.17	2.62	49.65	29.55	1.68
Sözleşmesiz	3	6.32	96.24	49.86	1.93	6.4	3.17	2.02	69.97	29.55	2.37
<b>2010</b>											
Ücretli, maaşlı	9	1.91	18.5	40.24	0.46	2.83	3.06	0.92	15.23	28.83	0.53
Yevmiyeli	3	7.48	89.31	40.24	2.22	9.12	3.06	2.98	65.67	28.83	2.28
Kendi hesabına	7	3.57	69.79	40.24	1.73	0.79	3.06	0.26	45.37	28.83	1.57
Tam zamanlı	8	2.82	37.19	40.24	0.92	3.12	3.06	1.02	25.13	28.83	0.87
Yarı zamanlı	6	4.80	69.06	40.24	1.72	2.75	3.06	0.90	63.01	28.83	2.19
Marjinal	4	7.41	92.31	40.24	2.29	6.59	3.06	2.15	85.48	28.83	2.96
Gönülsüz	1	8.42	87.1	40.24	2.16	10.48	3.06	3.42	81.61	28.83	2.83
Sürekli sözleşmeli	10	1.76	17.69	40.24	0.44	2.6	3.06	0.85	13.54	28.83	0.47
Geçici sözleşmeli	5	5.61	59.4	40.24	1.48	6.67	3.06	2.18	56.41	28.83	1.96
Sözleşmesiz	2	8.25	93.81	40.24	2.33	10.64	3.06	3.48	70.46	28.83	2.44
<b>2017</b>											
Ücretli, maaşlı	9	2.14	11.99	26.49	0.45	1.69	1.68	1.01	17.23	25.2	0.68
Yevmiyeli	3	8.04	77.25	26.49	2.92	4.44	1.68	2.64	62.62	25.2	2.48
Kendi hesabına	7	4.24	62.2	26.49	2.35	0.43	1.68	0.26	41.17	25.2	1.63
Tam zamanlı	8	2.78	24.07	26.49	0.91	1.64	1.68	0.98	22.62	25.2	0.90
Yarı zamanlı	6	5.52	54.43	26.49	2.05	2.16	1.68	1.29	54.8	25.2	2.17
Marjinal	4	6.69	87.74	26.49	3.31	0	1.68	0.00	85.06	25.2	3.38
Gönülsüz	1	9.56	75.69	26.49	2.86	5.56	1.68	3.31	85.47	25.2	3.39
Sürekli sözleşmeli	10	1.82	10.5	26.49	0.40	1.4	1.68	0.83	14.77	25.2	0.59
Geçici sözleşmeli	5	6.33	42.39	26.49	1.60	4.57	1.68	2.72	50.68	25.2	2.01
Sözleşmesiz	2	8.60	85.55	26.49	3.23	4.44	1.68	2.64	68.79	25.2	2.73

**Not:** (1): Kayıtdışıların grup içi oranı; (2): Kayıtdışıların toplam içindeki oranı; (3): Dokuz aydan fazla işsiz kalanların grup içi oranı; (4): Dokuz aydan fazla işsiz kalanların toplam içindeki oranı; (5): Ücreti medyan ücretin 2/3'ünün altında kalanların grup içi oranı; (6) Ücreti medyan ücretin 2/3'ünün altında kalanların toplam içindeki oranı; A: (1)/(2); B:(3)/(4); C:(5)/(6); ERI= A+B+C

Eğretilik riski indeksini oluşturan bileşenler (**A, B, C**) tek tek incelendiğinde, her bir bileşene ait toplam içindeki payların yıllar içinde düştüğü gözlenmektedir. Örneğin kayıtdışıların toplam istihdam içindeki payı 2006 yılında

yüzde 50 civarında iken 2017 yılında yüzde 26.49'a düşmüştür. Düşük gelirliilerin tüm istihdam içindeki payı ise 2006 yılından 2017 yılına yüzde 29.5'dan yüzde 25.2'ye düşmüştür. Ancak tüm çalışanların verileri dikkate alındığında ortaya çıkan göstergelerdeki bu iyileşme atipik çalışanlara yansımamıştır. Bu durum, atipik çalışanların eğretilik risk endeksi değerlerinde artış olarak sonuçlarda görülmektedir.

Tablo 2'deki sonuçlardan, eğretilik risk endeksi unsurları içinde düşük ücretlerle temsil edilen çalışan yoksulluğunun standart istihdamı da kapsayacak şekilde tüm istihdam gruplarında arttığı anlaşılmaktadır. Çalışan yoksulluğunu artıran etmenlerin ilk temelleri neoliberal politikalara hızla geçiş yapılan 1980'lerden başlayarak aranmalıdır: Mal ve hizmet piyasalarının kontrolsüzce dışa açılmasının yarattığı rekabet baskısı; 12 Eylül yardımıyla gerçekleştirilen emek karşıtı yasal ve kurumsal düzenlemeler; 1980'lerin sonunda sermaye hesabının serbestleştirilmesi sonucunda ortaya çıkan kısa vadeli sermaye giriş-çıkışlarının belirlediği sağlıksız büyüme temposu; sayıca artan ve giderek derinleşen krizler; 1990'lardan başlayarak aşırı değerlenen TL, bunun yol açtığı ara malı ithalatındaki hızlı artış ve ithalat rekabeti altında çöken yerli sektörler; 2000'lerdeki geniş çaplı özelleştirme uygulamaları; artan işsizlik; hanehalkı borçluluğundaki artışlar gibi etmenler Türkiye'de emek gücünü hızla aşındırmış ve emek aleyhine gelişmelere yol açmıştır. Sonuçlarımıza göre; istihdamda eğretilik, atipik sektörlerde ortaya çıkmaktadır ve incelediğimiz dönem boyunca artmıştır. Emek gücünü baskılayarak tüm olumsuz şartları emeğe dayatan gidişat, etkisini en başta atipik çalışanlarda göstermektedir. 1995 yılında, bazı uluslararası kuruluşların raporlarında sermayenin kârlılığının sürdürülebilmesinin şartı olarak işgücü piyasalarında atipik çalışmanın şiarı olan esneklik konu edilmiş ve bu adım "sermaye ile işgücü arasındaki tarihsel uzlaşmayı sarsmış[tır]" (Başköy ve Kılıçaslan, 2017: 1510). Türkiye'de de kısa bir gecikmeyle; 2003 yılında, 4857 sayılı İş Kanunu ile kısmi ya da belirli süreli sözleşmeli gibi, işverene "geniş olanaklar veren" atipik çalışma şekilleri kapsamlı olarak tarif edilmiştir (Ekmekçiöğlü, 2003: 76). Sözü edilen kanun, Güler (2015: 171)'in ifadesiyle, "güvencesiz çalışmanın yaygınlaşması bakımından en önemli dönüm noktalarından biridir". Aynı yıl yürürlüğe giren 4904 sayılı yasa ile, işsizlikle mücadele kapsamında aktif işgücü programlarının önü açılmıştır. Bu programlara örnek olarak, 2008 yılında uygulamaya konulan toplum yararına çalışma programı gösterilebilir. Kapar (2005: 365)'a göre işsizlikle mücadelede faydasız kalan aktif işgücü programları, aksine "düzenli istihdamı da azaltma potansiyeli taşımakta" ve "devlet tarafından sağlanan ücret ve istihdam desteğine bağlı iş arayan işsizlerin eğreti koşullarda istihdam edilmesine" sebep olabilmektedir. 2014 yılında yürürlüğe giren ve 2014-2023 yıllarını hedef alan Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) ise, 2008 krizini öne sürerek, esneklik politikalarını genişletmeyi amaçlamış ve esnekliği sürdürülebilir ekonomik büyüme için bir araç olarak göstermiştir (Güler, 2015). UİS, işçileri süreli iş sözleşmelerinde elde edebilecekleri bir takım haklardan mahrum bırakacak ve eğretiliğe yol açacak geçici iş sözleşmelerinin kullanımını

kolaylaştırmayı ve süresini uzatmayı hedeflemiştir (Çelik, 2012). Tüm bu gelişmeler, Türkiye’de atipik istihdamın önünü açarak, çalışmada eğretiliği artırmış ve yaygınlaştırmıştır.

### Atipik Sektörlerin Demografik, Sektör ve Meslek Dağılımı

Bu bölüm, bulgularımızda eğretilik riski yüksek olarak ortaya çıkan atipik çalışanların demografik, sektörel ve mesleki dağılımlarını incelemektedir.

**Tablo 3: Atipik ve Standart Çalışanların Demografik Dağılımı**

	2006	2010	2017	2006	2010	2017	2006	2010	2017
	Kadın	Kadın	Kadın	15-24	15-24	15-24	Lise altı	Lise altı	Lise altı
Toplamda	21.05	22.01	26.07	16.16	14.62	12.61	67.76	60.6	74.95
Ücretli, maaşlı	20.95	24.32	29.17	21.38	17.67	14.35	52.36	46.01	67.98
Yevmiyeli	25.86	21.68	21.08	20.79	22.11	19.59	90.42	85.98	97.47
Kendi hesabına	19.11	16.56	15.87	3.88	3.68	2.58	87.78	83.95	92.91
Tam zamanlı	18.41	19.23	23.85	16.29	14.57	12.65	66.81	60.09	75.83
Yarı zamanlı	49.54	47.42	51.63	14.77	15.15	12.14	78.09	65.24	64.7
Marjinal	63.83	64.84	62.26	14.89	14.29	10.38	76.6	78.02	83.02
Gönülsüz	37.86	38.02	53.47	14.56	17.36	9.03	86.41	68.6	86.11
Sürekli sözleşmeli	21.11	23.97	29.26	20.44	16.81	13.3	50.57	45.19	66.42
Geçici sözleşmeli	22.7	24.13	23.99	27.01	27.49	24.12	78.47	73.47	88.47
Sözleşmesiz	25.6	22.99	24.8	19.2	20.13	13.88	91.59	87.46	98.29

**Kaynak:** TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması verilerinden hesaplanmıştır.

Tablo 3’te görüldüğü üzere, eğretilik riski en yüksek gruplar olan marjinal yarı-zamanlı, yarı-zamanlı ve gönülsüz yazı-zamanlı çalışanlarda kadın çalışanların oranı ortalamaya göre 2-3 kat daha yüksektir. Örneğin, marjinal yazı-zamanlı çalışanlarda kadın çalışanların oranı 2017 yılı itibariyle yüzde 62.26’dır. Ortalama ile kastedilen toplam çalışanlar içinde kadın çalışanların payıdır; bu pay 2017 yılı için yüzde 26.07’dir. Yarı zamanlı ve gönülsüz çalışanlarda da kadın çalışanların payı ortalamaya göre yüksektir.

2006’dan 2017’ye tüm çalışanlar içinde kadın yoğunluğu yüzde 21.05’den yüzde 26.07’ye yükselirken bazı atipik gruplarda düşmüştür. Bu gruplar yevmiyeli, kendi hesabına, marjinal yarı-zamanlı ve sözleşmesiz çalışanlardır. Tüm standart çalışanlarda da kadınların payı artarken, atipik gruplar içinde yarı zamanlı, geçici sözleşmeli ve gönülsüz yarı zamanlı çalışanlarda kadınların payı artmıştır. Diğer bir ifadeyle geçen on yıl içinde atipik çalışma koşulları erkek çalışanlar arasında da yaygınlaşmıştır.

15-24 yaş grubundaki genç çalışanların toplam çalışanlar içindeki payları 2006, 2010 ve 2017 yılları itibariyle sırasıyla yüzde 16, yüzde 14 ve yüzde 12

civarında olup atipik gruplardan olan yevmiyeli, geçici sözleşmeli ve sözleşmesiz gruplar içinde payları, toplam çalışanlar içindeki paylarına göre daha yüksektir. Genç işsizliğin yüksek olduğu Avrupa Birliği ülkelerinde yarı-zamanlı çalışma, gençlerin istihdama girişlerinde bir çözüm olarak sunulmakta iken (Lang, Schömann and Clauwaert; 2013) Türkiye’de gençlerin işgücüne katılmaları geçici sözleşmeli ve sözleşmesiz işler ile olmaktadır (Tablo 3). On yıllık dönemde tüm çalışanlar arasında gençlerin oranı azalmıştır ve bu eğilim istisnasız tüm standart ve atipik istihdam şekillerine yansımıştır.

İlginç bir bulgu olarak, yaklaşık on yıllık dönemde lise eğitiminin daha altındaki eğitim düzeyine sahip olanların toplam çalışanlar içindeki payı yüzde 67 civarından yüzde 75 civarına yükselmiştir; kısacası tüm çalışanlar içinde eğitim seviyesi yüksek (lise ve üstü) grupların payı azalmıştır (Tablo 3). Türkiye istihdamı giderek daha az eğitilmiş hale gelmiştir. Bu bulgu daha ayrıntılı incelenmeyi hak etmektedir. Benzer şekilde, yarı-zamanlı çalışanlar hariç, tüm atipik gruplar içinde lise altı çalışanların payı yıllar içinde artmıştır; öyle ki 2017 yılında sözleşmesiz çalışanların neredeyse tamamı (yüzde 98.29) lise altı eğitim seviyesine sahip çalışanlardan oluşmaktadır. 2017 yılı itibarıyla yarı zamanlı çalışanlar hariç tüm atipik gruplarda lise altı eğitime sahip çalışanların oranı ortalamaya göre düşüktür. Yarı zamanlı çalışanlarda bu oran ortalamaya göre (yüzde 74.95) yaklaşık 10 puan daha düşüktür. Bu durum Türkiye’de yarı zamanlıların ortalamaya kıyasla daha çok eğitilmiş çalışanlardan oluştuğunu göstermektedir.

Tablo 4. Atıpk ve Standart Çalışanların Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

2006											
Meslek	Ücretli, maaşlı	Yevmiyeli	Kendi hesabına	Sözleşmeli	Geçici sözleşmeli	Sözleşmesiz	Tam zamanlı	Yarı zamanlı	Marjinal	Gönülsüz	Toplam çalışan*
Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler	4.69		14.15	4.89	1.47		7.19	3.15	2.13	0.97	6.85
Profesyonel Meslek	11.66	1.01	1.15	12.3	3.42	1	6.63	13.08	17.02	2.91	7.18
Yardımcı Profesyonel Meslek	9.98	0.7	1.08	10.41	3.62	0.5	6.52	2.18	6.38		6.15
Büro ve Müşteri Hiz.	10.04	0.23	0.07	10.52	2.74	0.5	6.19	1.82			5.82
Hizmet ve Satış	16.78	7.32	1.96	16.99	13.99	3.76	11.66	6.05	4.26	5.83	11.18
Nitelikli Tarım	0.68	0.7	63.19	0.57	1.27	0.63	18.19	28.09	10.64	6.8	19.02
Sanatkarlar	16.12	36.45	8.63	15.71	26.71	37.89	16.61	16.46	21.28	17.48	16.59
Tesis ve Makine Operatörleri, Montaj.	16.33	6.15	5.76	16.1	13.31	5.27	12.52	5.08	2.13	8.74	11.89
Nitelik Gerektirmeyen	13.73	47.43	4.02	12.51	33.46	50.44	14.5	24.09	36.17	57.28	15.31
2017											
Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler	4.94	0.12	3.8	5.31	0.84	0.11	4.6	1.4	5.66	0.69	4.34
Profesyonel Meslek	16.42	0.86	3.32	16.82	8.07	0.8	11	32.96	8.49	11.11	12.76
Yardımcı Profesyonel Meslek	8.33	1.04	3.34	8.71	3.15	0.68	7.14	3.21	5.66	4.17	6.82
Büro ve Müşteri Hiz.	8.87	0.4	0.3	9.39	2.17	0.46	7.02	1.93		0.69	6.61
Hizmet ve Satış	21.97	10.89	19.32	22	17.29	11.26	21.23	13.13	20.75	17.36	20.59
Nitelikli Tarım	0.96	5.01	46.91	0.72	3.86	5.23	9.36	14	11.32	2.78	9.73
Sanatkarlar	13.32	34.56	10.91	12.81	26.47	29.92	14.92	10.79	11.32	11.11	14.59
Tesis ve Makine Operatörleri, Montaj.	13.16	6.39	6	13.48	8.65	6.48	11.74	6.18	4.72	13.19	11.29
Nitelik Gerektirmeyen	12.04	40.73	6.1	10.75	29.49	45.05	12.99	16.39	32.08	38.89	13.26

**Kaynak:** TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması verilerinden hesaplanmıştır.

Tablo 4, atipik ve standart çalışanların meslek gruplarına göre dağılımlarını 2006 ve 2017 yılları için göstermektedir. 2006 yılında atipik çalışanlar genellikle nitelikli tarım ve nitelik gerektirmeyen mesleklerinde yoğunlaşmaktadır. Ancak, yıllar içinde atipik çalışanların bu meslek türleri içindeki oranlarının küçülmesi, atipik çalışmanın giderek diğer bazı ya da tüm meslek grupları içinde yaygınlaştığını göstermektedir. Örneğin, Tablo 4’den Türkiye’de kendi hesabına çalışanların meslek gruplarına göre dağılımını inceleyelim: 2006 yılında, tüm kendi hesabına çalışanların yüzde 63’ü nitelikli tarım meslek grubunda yoğunlaşmışken, bu oran 2017 yılında yüzde 47 civarına düşmüştür. Bu düşüş, kendi hesabına çalışanların diğer bazı ya da tüm meslek gruplarındaki payının arttığı anlamına gelir. Nitekim Tablo 4’de; profesyonel meslek, yardımcı profesyonel meslek, hizmet ve satış, ve sanatkârlar meslek gruplarında kendi hesabına çalışanların yoğunluğunun arttığı izlenmektedir. Örnek vermek gerekirse; kendi hesabına çalışanların hizmet ve satış meslek grubundaki 2006 yılında yüzde 1.96 olan payı, 2017 yılında yüzde 19.32’ye sıçramıştır. Benzer şekilde; 2006 yılında ekonomide gönülsüz yarı-zamanlı çalışanların meslek gruplarına dağılımını incelediğimizde yarıdan fazlasının (yüzde 57.28) nitelik gerektirmeyen meslek grubunda bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu oran 2017’de yüzde 38.89’a düşmüştür. Zaman içinde gönülsüz yarı-zamanlı çalışanların profesyonel meslek grubundaki payı ise yüzde 3’ten yüzde 11 civarına; hizmet ve satış meslek grubundaki payı yüzde 5.83’ten yüzde 17.36’ya; tesis ve makine operatörleri meslek grubundaki payı ise yüzde 8.74’den yüzde yüzde 13 civarına yükselmiştir. Oranlardaki bu değişimler, daha önceleri nitelikli tarım ve nitelik gerektirmeyen işlerde yoğunlaşan atipik istihdamın, diğer meslek gruplarına yayıldığını göstermektedir.



**Tablo 5. Atıpık ve Standart Çalışanların Sektörlere Göre Dağılımı**

Sektörler	2006										
	Ücretli, maaşlı	Yevmiyeli	Kendi hesabına	Sözleşmeli	Geçici sözleşmeli	Sözleşmesiz	Tam zamanlı	Yarı zamanlı	Marjinal	Gönülsüz	Toplam çalışan*
Tarım	1.37	24.77	63.26	1.01	13.31	26.1	21.35	36.2	14.89	22.33	22.61
Maden	0.82	0.23	0.03	0.83	0.39	0.38	0.56				0.51
İmalat	30.04	10.51	5.52	30.63	18.2	10.04	20.86	13.92	21.28	3.88	20.27
Elektrik, Gaz, Su	1.14			1.18	0.39		0.72				0.66
İnşaat	3.73	37.31	1.68	3.27	20.25	39.52	7.72	5.69		16.5	7.54
Ticaret	15.33	4.91	17.29	15.79	8.32	4.64	15.12	8.23	8.51	11.65	14.53
Oteller	5.35	1.64	2.48	5.08	5.09	1.38	4.15	2.54		5.83	4.02
Ulaştırma, Haberleşme, Depolama	5.78	5.22	5.52	5.58	6.85	4.77	5.7	4.84	2.13	8.74	5.63
Mali Aracı Kuruluşlar	1.89		0.07	2.03	0.29		1.21				1.11
Gayrimenkul, Kiralama	5.05	1.09	1.61	4.59	5.68	0.75	3.68	1.69	2.13	1.94	3.52
Kamu yönetimi, Savunma, Sosyal Güvenlik	11.43	0.16		11.69	4.89		7.14	0.61			6.59
Eğitim	8.02	0.16		8.14	3.72	0.13	4.01	11.38	8.51	2.91	4.63
Sağlık İşleri ve Sosyal Hiz.	4.94	0.08	0.21	5.3	0.88		3.1	0.85	2.13	0.97	2.91
Diğer Toplumsal Hizmetler	5.12	13.94	2.34	4.89	11.74	12.3	4.67	14.04	40.43	25.24	5.46
2017											
Tarım	1.13	18.55	48.05	0.84	8.34	21.73	10.65	17.04	13.21	5.56	11.16
Maden	0.98	0.46		1	0.67	0.46	0.82	0.06	0.94	0.69	0.76
İmalat	22.19	9.5	7.14	23.52	9.62	7.96	19.16	9.63	14.15	5.56	18.4
Elektrik, Gaz, Su	1.24	0.52	1.11	1.29	0.62	0.57	1.18	0.88		0.69	1.16
İnşaat	7.01	39.17	2.99	5.27	32.06	35.04	9.26	4.38	0.94	7.64	8.87
Ticaret	12.67	5.99	20.05	13.44	5.1	6.6	14	7.58	11.32	9.72	13.49
Konaklama	4.8	5.13	5.39	4.79	5.06	5.01	4.79	6.53	5.66	9.72	4.93
Ulaştırma, Depolama	5.53	7.14	4.13	5.17	8.34	6.71	5.62	2.86	3.77	2.78	5.4
Bilgi ve İletişim	0.78	0.4	0.46	0.78	0.62	0.34	0.71	0.47		2.08	0.69
Finans ve Sigorta	1.74		0.18	1.87	0.18		1.4	0.35			1.31
Gayrimenkul	1.04	0.23	1.19	1.11	0.31	0.23	1.02	0.82	0.94	2.78	1.01
Mesleki, Bilimsel ve Teknik	2.42	0.52	2.08	2.54	0.89	0.34	2.25	1.69	0.94	2.08	2.2
İdari ve Destek Hizmet	6.35	4.95	1.29	6.07	7.1	6.48	5.27	5.78	26.42	19.44	5.31
Kamu Yönetimi, Savunma, Zorunlu Sosyal G	10.35	0.06		10.71	4.17		8.15	1.46	1.89		7.61
Eğitim	10.19	0.69	0.33	9.75	9.62	0.23	5.68	29.87	3.77	9.72	7.61
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet	7.98	0.12	0.38	8.38	2.44	0.11	6.24	2.57	3.77	0.69	5.95
Kültür, Sanat, Eğlence	0.54	0.69	0.63	0.51	0.71	1.02	0.51	1.34	1.89	2.08	0.57
Diğer	3.05	5.88	4.61	2.96	4.17	7.17	3.29	6.71	10.38	18.75	3.56

**Kaynak:** TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması verilerinden hesaplanmıştır.

Tablo 5, atipik ve standart çalışanların sektörel dağılımını göstermektedir. 2006 yılında yevmiyeli çalışanlar ağırlıklı olarak inşaat sektöründe, kendi hesabına çalışanlar tarımda, geçici sözleşmeli ve sözleşmesiz çalışanlar inşaat sektöründe, marjinal yarı-zamanlı çalışanlar diğer toplumsal hizmetler ve imalat sanayiinde, gönülsüz yarı-zamanlı çalışanlar ise tarım ve diğer toplumsal hizmetler sektörlerinde istihdam edilmiştir. 2017 yılı rakamlarına bakıldığında yevmiyelilerin, geçici sözleşmelilerin inşaat sektöründeki ve kendi hesabına çalışanların ticaret içindeki paylarının arttığı görülmektedir.

## Sonuç

Sosyal güvence, işsiz geçirilen süre ve düşük ücretleri ölçüt olarak oluşturduğumuz bileşik yapıdaki istihdamda eğretilik endeksi hesaplamalarından elde ettiğimiz sonuçlar; Türkiye’de 2000’li yıllardan 2010 yılların sonuna geldiğinde istihdamda eğretiliğin artmış olduğunu göstermektedir. Araştırmanın bulgularına göre Türkiye’de eğretilik standart dışı (atipik) istihdamla ilişkilidir. Standart dışı istihdamın sektörel ve demografik dağılımı incelendiğinde, eğretilik riskine en çok kadınların, lise altı eğitimlilerin, tarım ve inşaat sektöründe ve nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilenlerin maruz kaldığı görülmektedir. İstatistikler, tüm dünyada süresiz sözleşmeli işlerin yeni atipik istihdam biçimleri ile artan bir ikamesi olduğuna işaret etmektedir. Özellikle işgücü piyasasına yeni girenlerin, yeni istihdam biçimleri ile karşı karşıya kaldığı bilindiğinden Türkiye’nin genç nüfusu gelecekte yüksek oranda güvencesizlik riski altında olabilir. Eğretilik endeksi kullanılarak elde edilecek bulgular, sosyal politika yapıcılarının çeşitli istihdam biçimleriyle veya işgücü piyasası grupları arasında ortaya çıkan kırılganlıkları azaltmak için önlemler geliştirmesine yardımcı olabilir.

Devletlerin sürdürülebilir ve istihdam yaratan büyüme için işgücü piyasalarında esneklik söylemini öne çıkararak çalışanlara sorumluluk yükleyen yaklaşımları yerine sorumluluğu üstlenen ve vergi politikalarıyla toplumun zengin kesimlerinin üzerine dağıtan alternatif politika arayışları içinde olmaları gereklidir. Bu bağlamda, Türkiye’de istihdamda eğretiliğin azaltılmasına yönelik bazı önerilerimiz bulunmaktadır. Asgari ücret, Türkiye’de çok düşük olup ortalama ücret ile arasındaki makas giderek kapanmaktadır. Yazında, asgari ücretin artırılmasının işsizliğe yol açmadan ücret payını yükselterek olumlu toplumsal ve ekonomik sonuçlara yol açtığına dair çalışmalar mevcuttur. Türkiye’de asgari ücret yükseltilerek, çalışanlara refah artışından pay verecek şekilde yıllık artışları yapılmalıdır. Türkiye’de atipik çalışma biçimlerinin kadınların ve gençlerin istihdam sorununun bir çözümü olarak öne çıkarıldığı bilinmektedir. Özellikle kadınların ve genç kadınların eğitim, vasıflar ve diğer sosyal olanaklar bakımından toplumun diğer kesimleri ile eşitliği sağlanmalı; herkes için yüksek ücretli ve nitelikli işler üretilebilmesinin yolları aranmalı; devlet teşvikleri doğrudan bu amaçları

hedefleyerek verilmelidir. Son olarak, Türkiye’de eğretiliğin azaltılması için kapsamlı bir sosyal ücret yeniden gündeme gelmelidir.

Bulgular geliştirdiğimiz eğretilik endeksinin öğelerinden biri olan ve düşük ücretlerle temsil edilen çalışan yoksulluğunun atipik olsun olmasın tüm istihdam kategorilerinde artmış olduğunu göstermektedir. Eğretiliğe ve çalışan yoksulluğuna sebep olarak; küresel rekabet baskısından, finansallaşmanın yol açtığı artan hanehalkı borçluluğuna kadar pek çok sebep gösterilebilir. Eğretiliğin artmasında hangi faktörlerin hangi demografik gruplarda ve sektörlerde ağırlıklı olarak belirleyici olduğu daha ayrıntılı çalışmaların konusudur. Son tahlilde eğretiliğe yol açan tüm gelişmeler, emek gücünün zayıflaması üzerinden etkili olabildiğinden; sendikalara ortaya çıkan yeni koşullarla ilgili ödevler çıkmaktadır.

### **Extended Summary:**

The nature of welfare capitalism has been changing since the end of the so-called golden age and one of the most prominent transformations occur in the structure of employment. In many national labour markets, atypical forms of employment become widespread and the share of standard employment declines. The standard form of employment refers to full time, permanent employment whereas atypical form refers to all non-standard working relations such as in part-time or temporary contract jobs. Meanwhile, the level of precariousness has also increased, mostly due to the increased in-work poverty, rising unemployment, employment insecurity and abating social security coverage. The increasing numbers of non-standard forms of employment brought flexibility to the labour markets, however, at the cost of low social protection and earnings, and job security deprivation.

Although usually non-standard forms of employment are perceived to be precarious, the state of precariousness is not restricted to non-standard forms only. The policy department of the EU Parliament’s Directorate-General for Internal Policy prepared a report in 2016 regarding the precarious employment in Europe, grouping various types of contracts according to their risk of precariousness. Among the criteria used to determine the risk of precariousness are low pay, in-work poverty, low job security, health risks, lack of progression, lack of training, stress, lack of financial stability. Based on these criteria, the standard form of employment and part time employment are observed to have low risk of precariousness while marginal part time, involuntary part time, self-employed, and fixed term work are associated with medium risk of precariousness. Informal employment and zero-hour contracts are reported as a type of employment with highest risk of precariousness.

Our aim in this study is to construct a composite precariousness index to assess risk of precariousness associated with both typical and atypical forms of employment within a labor market. We compare the risk of precariousness of different employment categories of Turkish labor market by using 2006, 2010 and 2017 Income and Living Conditions Survey conducted by TUIK.

The contribution of our precariousness measure to the literature is that it allows us to rank different employment categories according to their risk of precariousness within a country. The precariousness index we propose in this study has a composite nature. It evaluates the risk of precariousness of employment types in three equally weighted dimensions: social security, in-work poverty and duration of unemployment. The duration of unemployment is approximated by workers who were unemployed more than nine months in the previous year.

Our initial task is to determine the standard and non-standard forms of employment for the working age population (15-64) who are currently in employment based on questions concerning the work status, working hours and contract type. That is we group employment types according to individuals' (1) social security status: (i) formal workers; (ii) informal workers, (2) job status: (i) wage and salary earners; (ii) casual workers; (iii) own account workers and (3) according to individuals' working hours: (i) full time employment, (ii) part time employment, (iii) marginal employment, (iv) involuntary employment. The data set also enables us to detect the contract types of the regularly paid and the casual workers: (i) permanent contract workers, (ii) temporary contract workers, (iii) no contract workers; (iv) internships. So we have three standard employment categories (wage earners, full time and permanent contract workers) and seven atypical job categories. The categories are not exclusive; for example, casual workers category includes temporary or no contract workers, or most of the categories contain part-time workers.

Our precariousness index (PI) is constructed as the sum of three components that approximate these two dimensions:

$$PI = A + B + C$$

where

$$A = \frac{\textit{The share of informal workers in type i form of employment}}{\textit{The share of informal workers in total employment}}$$

$$B = \frac{\textit{The share of unemployed for longer than 9 months in i type of employment}}{\textit{The share of unemployed for longer than 9 months in total employment}}$$

$$C = \frac{\textit{The share of low income earners in i type of employment}}{\textit{The share of low income earners in total employment}}$$

The results suggest that precariousness associated with atypical forms of employment is higher than standard forms in all years as expected. The involuntary part time and no contract workers are the groups of highest precarious work. Moreover, the risk of precariousness has been increasing over time for all the employment forms

**KAYNAKÇA:**

- Akgün, A. (2015). **Çalışmanın Eğretilik Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması; İş Kazası ve Genel Sağlık Durumuna Etkilerinin Değerlendirilmesi** DEU Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
- Alsulami, H.A.; Makhbul, Z.K.M. (2020). "Employment Precariousness Taxonomies-Definition, Dimensions, Influencing Factors and Consequences", **Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology**, 17(9): 2567-2577.
- Avrupa Parlamentosu (2016). **Precarious Employment in Europe, Part 1: Patterns, Trends and Policy Strategy**. Brüksel: Policy Department A.
- Badoi, D. (2020). "Normalizing Precariousness Through the Flexible Work -A Conceptual Model Proposal for the Precarization of Early-Stage Workers in Science and Research", [[http://www.inclusivegrowth.eu/files/Call-12/15-DBadoi\\_paper.pdf](http://www.inclusivegrowth.eu/files/Call-12/15-DBadoi_paper.pdf)].
- Banasiak, S. (2020). The Unionisation of Precarious Workers-Representations, Problematisation and Experiences in Swedish Blue-Collar Unions in the Construction and Hotel-Restaurant Sectors. Yüksek Lisans Tezi.
- Barbier, J.C (2011). "'Employment Precariousness" in a European Cross-National Perspective. A Sociological Review of Thirty Years of Research", **CES Working Papers**.
- Başköy, H.; Kılıçaslan, Y. (2017). "Esnek İşgücü Piyasası Politikalarının Ücret ve Kâr Üzerine Etkisi: Bir Karşılaştırmalı Ülke Analizi", **Çalışma ve Toplum**, 2017/3(54): 1507-1544.
- Benach, J; Muntaner, C. (2007). "Precarious Employment and Health: Developing a Research Agenda", **Journal of Epidemiol and Community Health**, 61(4): 276-277.
- Benach, J.; Vives, A.; Amable, M.; Vanroelen, C.; Tarafa, G.; Muntaner, C. (2014). "Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health", **Annual Review of Public Health**, 2014(35): 229-253.
- Betti, E. (2018). "Historicizing Precarious Work: Forty Years of Research in the Social Sciences and Humanities", **International Review of Social History**, 63(2): 273-319.
- Crotty, J. (2003). "The Neoliberal Paradox: The Impact of Destructive Product Market Competition and Impatient Finance on Nonfinancial Corporations in the Neoliberal Era", **Review of Radical Political Economics**, 35 (3): 271-279
- Çavuşoğlu, B. (2011). "Türkiye'de Çalışan Yoksulluğunun Genel Görünümü", **Sosyal Güvence**, 1 (1): 22-33.
- Çelik, A. (2012). "Ulusal İstihdam Stratejisi: Ucuzluk, Esneklik ve Güvencesizlik", **Ulusal İstihdam Stratejileri Sempozyumu** içinde, TÜRK-İŞ, 13-35.
- Düll, N. (2003). Is Precarious Employment Shaping European Labour Markets? Assessing and Accounting for Precarious Employment in Five European Countries. Paper prepared for the 15th Annual Meeting of the Society of Advanced Economics in Aix-en-Provence, June 26-28, 2003.

- Ekmekçiöğlü, H. (2003). “4857 Sayılı İş Kanununun Genel Değerlendirmesi”, **TBB Dergisi**, Sayı 48: 73-77.
- Emre, O.; Polat, V.; Duman, Y.S. (2017). “Precarious Work in Turkey: A Comparison with EU Member Countries” **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 9(4): 436-454.
- Frade, C.; Darmon, I.; Laparra, M. (2004). Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market Related Risk in Flexible Economies - Final Report. ESOPE Project, ESOPE (SERD-2000-00202).
- Garcia, C.; Prieto, M.; Simon, H. (2017). “A New Multidimensional Approach to Measuring Precarious Employment”, **Social Indicators Research**, 134(2): 437-454.
- Gutierrez-Barbarrussa, T. (2016). “The Growth of Precarious Employment in Europe: Concepts, Indicators, and the Effects of the Global Economic Crisis”, **International Labour Review**, 155(4): 477-508.
- Güler, M.A. (2015). “Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Türkiye’de Güvencesiz Çalışma”, **Çalışma ve Toplum**, 2015/3: 155-190.
- Gündoğan, N; Biçerli, M.K.; Aydın, U. (2005). “The Working Poor: A Comparative Analysis”, Munich Personal Repec Archive.
- Gürbüz, A.A.; Ulus, M. (2011). “Labour Force Status and Income Disparity-Evidence From Turkey”, **Région et Développement**, 34-2011: 39-56
- Jessop, B. (2003). “Changes in Welfare Regimes and the Search for Flexibility and Employability”, **The Political Economy of European Employment: European Integration and the Transnationalization of the (Un)employment Question** içinde, H. Overbeek (Ed), Routledge: London and New York, 29-51.
- Kalleberg, A.L. (2009). “Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition”, **American Sociological Review**, 74(1): 1-22.
- Kalleberg, A.L. ve Vallas, S.P. (2018). “Probing Precarious Work: Theory, Research and Politics”, **Precarious Work** (Research in the Sociology of Work, Vol. 31) içinde, Emerald Publishing Limited, Bingley, 1-30.
- Kan, E.Ö. (2012). **Essays on Informality in The Turkish Labour Market**. Doctorate Thesis. METU.
- Kapar, R. (2010). “Türkiye’de Çalışan Yoksullar”, **Dosya**, Kasım/Aralık 2010: 53-63.
- Kapar, R. (2005). “İşsizliğin Düzenlenmesi: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları”, **İktisat Fakültesi Mecmuası-Prof.Dr. Toker Dereli’ye Armağan**, 55(1): 341-371.
- Karadeniz, O. (2011). “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/2: 83-127.

- Kreshpaj, B.; Orellana, C.; Burström, B.; Davis, L.; Hemmingsson, T.; Johansson, G.; Kjellberg, K.; Jonsson, J.; Wegman, D.H.; Bodin, T. (2020). “What is Precarious Employment? A Systematic Review of Definitions and Operationalizations from Quantitative and Qualitative Studies”, **Scandinavian Journal of Work, Environment and Health**, 46(3):235-247.
- Lang, C.; Schömann, I; Clauwaert, S. (2013). “Atypical Forms of Employment Contracts in Times of Crisis”. **Working Paper**, 2013.03, European Trade Union Institute.
- Lazonick, W. (2014). Profits without Prosperity. Harvard Business Review, September 2014. <https://hbr.org/2014/09/profits-without-prosperity>.
- McDaniel, S.; Berry, C. (2017). **Work, Labour Markets and Welfare: A Literature Review**. Prepared for the IPPR Commission on Economic Justice.
- Peña-Casas, R.; Latta, M. (2004). **Working Poor in the European Union**, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004 ISBN 92-897-0258-3
- Schnabel, C. (2021). “Low Wage Employment”. **IZA World of Labour**, 276: 276v2. doi: 10.15185/izawol.276.v2
- Standing, G. (2011). **The Precariat. The New Dangerous Class**. MPG Books Group, Cornwall, Great Britain.
- Süral, N. (2005). “The Issue of Flexibility Under the New Turkish Labour Act”, **Middle Eastern Studies**, 41(3): 407-420.
- Telek, A. (2020). **Artık Hepimiz Prekaryayız. Tehlikeli ve Umutlu Gelecek**. İstanbul, NotaBene Yayınları.
- Temiz, H.E. (2004). “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, **Çalışma ve Toplum**, 2004/2: 55-80.

