

**TÜRKİYE'DE TARIM SEKTÖRÜNDE ÜCRETSİZ AİLE ÇALIŞANLARI:
NİCEL VE NİTEL VERİLERLE BİR ANALİZ**

Fatma Özge ÖZGEN ÖNEY

**Haziran 2023
DENİZLİ**

**TÜRKİYE'DE TARIM SEKTÖRÜNDE ÜCRETSİZ AİLE
ÇALIŞANLARI: NİCEL VE NİTEL VERİLERLE BİR ANALİZ**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Doktora Tezi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı**

Fatma Özge ÖZGEN ÖNEY

**Danışman
Prof. Dr. Handan KUMAŞ**

**Haziran 2023
DENİZLİ**

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

İmza

Fatma Özge ÖZGEN ÖNEY

ÖN SÖZ

Doktora eğitimim süresince Dünya’da ve Türkiye’de pek çok gelişme gerçekleşti. Bu süreçte eğitimimin tamamlanması ve bu çalışmanın hazırlanmasında çeşitli zorluklar yaşandı. Ancak bu zorlukların her birinin üstesinden gelirken, her aşamada yanımda olan, tezin konusunun belirlenmesinden tamamlanmasına kadar, gece gündüz demeden, fikirlerini ve desteklerini veren, tez yazma sürecimde danışmanım ve hayatımda ise yol gösteren olan kıymetli hocam Prof. Dr. Handan KUMAŞ’a çok teşekkür ederim.

Doktora tezimin adımlarını oluşturan, Doktora Tez İzleme Komiteleri’nde yer alan tezime yön ve katkı veren değerli hocam Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ’e, dünyanın her yerinden, her koşulda tezi okuyarak verdiği kıymetli katkılar için değerli hocam Doç. Dr. Çağatay Edgücan ŞAHİN’e, çalışmanın her aşamasında ve özellikle nicel araştırmada her zaman titizlikle destek olan ve her aşamada tezi okuyarak kıymetli önerilerde bulunan değerli hocam Doç. Dr. Atalay ÇAĞLAR’a teşekkürü borç bilirim.

Tezin alan araştırmasında, tezin öznesini oluşturan ve görüşmelerde yer alan değerli katılımcıların her birine katılımları için teşekkür ederim.

Bu süreçte aramıza katılan, dünyamızı anlamlandıran, kitapların içine doğup büyüyen, onunla paylaşacağımız zamanlardan çaldığım, bu tezi kendisine adadığım, kıymetli oğlum; Ahmet Rüzgar’a ve büyük bir fedakarlıkla, gece gündüz ona eşlik eden, çalışmam için büyük bir gayret gösteren, hayatımı güzelleştiren ve akademik hayatın içinde olmamın vesilesi; kıymetli eşim Çağatay ÖNEY’e, yorulduğumda, tükendiğimde beni tekrar ayağa kaldıran, Ankara’dan hayatımıza sık sık destek olan; kıymetli annem Semiha, babam Beyazıt ve kardeşim Öncül Anıl ÖZGEN’e çok teşekkür ederim.

Çalışmanın gerçekleşmesinde katkıda bulunan ve fedakarlık yapan ailem; Buse Zehra Nur ÖNEY, Pınar ÇALIŞIR ve Gülşen ÖNEY’e teşekkür ederim.

Doktora arkadaşım Öğr. Gör. Dr. Dilek ŞENEL’e, çalışma arkadaşlarım Öğr. Gör. Aylin ARIK’a, Öğr. Gör. Tülay BARAN’a, Öğr. Gör. Atike Nur DURAK’a inancımı kaybettiğim her zaman yanımda oldukları için teşekkür ederim.

Bu süreçte kaybettiğim, belki de eğitim hayatıma sihirli bir değnekle dokunan, beni her zaman destekleyen ve bana güvenen canım teyzem; Ülker KURNAZ’a yanımda olduğu her an için teşekkür ederim.

ÖZET

TÜRKİYE’DE TARIM SEKTÖRÜNDE ÜCRETSİZ AİLE ÇALIŞANLARI: NİCEL VE NİTEL VERİLERLE BİR ANALİZ

Özgen Öney, Fatma Özge

Doktora Tezi

Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri ABD
Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Programı
Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Handan KUMAŞ

Haziran 2023, X + 204 Sayfa

Araştırmanın amacı, Türkiye, TR32 ve Denizli ili örneği ile ‘*Ücretsiz Aile İşçisi/Çalışanı*’ olmayı belirleyen sosyo-demografik özellikleri ve çalışma koşullarını tespit etmektir. Amaca uygun biçimde: Birincisi, “*Türkiye ve TR32 Bölgesi’nde tarım sektöründe ücretsiz aile çalışanı olmayı belirleyen sosyo-demografik özellikler ve çalışma koşulları nelerdir?*”; ikincisi “*Denizli İlinde tarım sektöründe ücretsiz aile çalışanı olmayı belirleyen sosyo-demografik özellikler ve çalışma koşulları nelerdir?*” olmak üzere iki temel araştırma sorusu belirlenmiştir.

Kuramsal çerçeve, nicel ve nitel yöntemlere dayalı araştırma, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ücretsiz aile çalışanı, kuramsal boyutuyla yazın taraması yöntemi ile incelenmiştir. İkinci bölümde araştırmanın soruları nicel yöntemle; ‘TÜİK 2019-2021 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti ve 2021 Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Mikro Veri Seti’ aracılığı ile genel ve tarım sektörü özelinde ‘Karşılaştırmalı Tablolar, Çoklu ve İkili Lojistik Regresyon’ analizleri ile incelenmiştir. Fenomonolojik temelli üçüncü bölüm, Denizli ilinde otuz katılımcı ile yüz yüze yapılan görüşmelerden elde edilen bulguların içerik analizi yöntemi ile yorumlanmasından oluşmaktadır.

Tarım sektöründe ücretsiz aile olarak çalışanlarının Türkiye’deki payı, %81,6; TR32 Bölgesi’nde ise %73,7’dir. Regresyon bulgularına göre kadın, evli ve 5 yıllık ilköğretim düzeyine sahip olmak, 4 kişiden fazla kişinin olduğu hanede yaşamak, tarım sektöründe ve 10’dan az kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışmak, Anadolu Bölgesi’nde yaşamak ücretsiz aile çalışanı olma durumunu artıran değişkenlerdir.

Nicel ve nitel bulgular, haftalık çalışma süresi ve yaş değişkenleri dışında Türkiye, TR32 ve Denizli için büyük oranda örtüşmektedir. Nitel araştırma bulgularına göre ücretsiz aile çalışanı olma nedenleri; yoksulluk, toplumsal cinsiyetçi bakış açısı ve uygulanan tarımsal destekleme politikaları ile açıklanabilir.

Anahtar Kelimeler: Ücretsiz Aile Çalışanı, Ücretsiz Aile İşçisi, Tarım, Denizli, TÜİK.

ABSTRACT

UNPAID FAMILY EMPLOYEE IN THE AGRICULTURAL SECTOR IN TÜRKİYE: AN ANALYSIS WITH QUANTITATIVE AND QUALITATIVE DATA

Özgen Öney, Fatma Özge

Doctoral Thesis

Department of Labour Economics and Industrial Relations

Labour Economics and Industrial Relations Programme

Thesis Advisor: Prof. Dr. Handan KUMAŞ

June 2023, X + 204 Pages

The aim of this research is to identify the socio-demographic characteristics and working conditions that determine the status of being an unpaid family employee in the agricultural sector in Turkey, particularly focusing on the TR32 region and Denizli province. The study will address two main research questions: The first one, “*What are the socio-demographic characteristics and working conditions that determine the status of being an unpaid family employee in the agricultural sector in Turkey and the TR32 region?*” and the second, “*What are the socio-demographic characteristics and working conditions that determine the status of being an unpaid family employee in the agricultural sector in Denizli province?*”

The research consists of three main parts, the theoretical framework and research based on quantitative and qualitative approach. The first part explores the concept of unpaid family employee from a theoretical perspective through a literature review. The second part employs quantitative methods, utilizing data from the ‘2019-2021 Household Labour Force Survey Micro Data Set’ and the ‘2021 Income and Living Conditions Survey Micro Data Set,’ to conduct ‘Comparative Tables, Multiple and Binary Logistic Regression’ analyses. The third part, based on phenomenology, involves face-to-face interviews with thirty participants in Denizli province whose findings are analyzed using content analysis.

The percentage of unpaid family employee in the agricultural sector in Türkiye is 81.6%, while in the TR32 Region, it is 73.7%. According to the regression findings, being female, married, having completed primary education (5 years), living in households with more than 4 members, working in the agricultural sector and in workplaces with fewer than 10 employees, and residing in the Anatolia Region are variables that increase the likelihood of being an unpaid family employee.

The quantitative and qualitative findings largely correspond to Türkiye, the TR32 Region, and Denizli, except for variables such as weekly working hours and age. According to the qualitative research findings, the reasons for being an unpaid family employee can be attributed to poverty, gender biases, and agricultural support policies.

Keywords: Unpaid Family Employee, Unpaid Family Worker, Agriculture, Denizli, TÜİK.

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vii
TABLolar DİZİNİ	viii
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRETSİZ AİLE ÇALIŞANININ KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. Ücretsiz Aile Çalışanı ile İlişkili Kavramlar	4
1.1.1. Çalışma ve İş Kavramı	4
1.1.2. Ücret, Ücretli Emek ve Ücretsiz Emek	6
1.1.3. Aile ve Hısımlık İçin Çalışma.....	9
1.1.4. İşçi, İş Sözleşmesi ve İş İlişkisi	12
1.1.5. İşveren ve Kendi Hesabına Çalışan	16
1.1.6. Enformel Sektör ve Enformel Çalışan	18
1.1.7. Tipik ve Atipik Çalışma	21
1.1.8. Çalışma Koşulu Kavramı	23
1.2. Ücretsiz Aile Çalışanı Teriminin Kavramsal Çerçevesi ve Sınıflandırılması.....	24
1.2.1. Uluslararası Tanımlar ve Sınıflandırmalar.....	28
1.2.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü	28
1.2.1.2. Avrupa Birliği İstihdam Ofisi	33
1.2.1.3. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü	34
1.2.2. Ulusal Tanım ve Sınıflandırmalar	34
1.2.2.1. Yasal Düzenlemeler	34
1.2.2.2. Türkiye İstatistik Kurumu	36
1.3. Tarım Çalışanları ve Ücretsiz Aile Çalışanın Tipolojisi	38
1.4. Ücretsiz Aile Çalışanı Olma Nedenleri	44
1.4.1. Ekonomik Nedenler	44
1.4.1.1. İşsizlik	45
1.4.1.2. Eksik İstihdam.....	47
1.4.1.3. Yoksulluk	49
1.4.1.4. Gelir Dağılımı	52
1.4.2. Tarımsal Nedenler	53
1.4.3. Toplumsal Cinsiyetçi Bakış Açısı	56
1.4.4. Göçe Dayalı Nedenler	60
1.5. İktisadi Yaklaşımlar Açısından Ücretsiz Aile Çalışanı.....	60
1.5.1. Ortodoks İktisat.....	62
1.5.2. Heterodoks İktisat	63
1.6. Ülkelerin Gelişmişlik Düzeyleri Açısından Ücretsiz Aile Çalışanı	64
1.6.1. Gelişmiş Ülkeler	66
1.6.2. Az Gelişmiş Ülkeler	67
1.7. Alan Yazın	70

İKİNCİ BÖLÜM

NİCEL BULGULAR: TÜİK MİKRO VERİ SETLERİNE GÖRE ÜCRETSİZ AİLE ÇALIŞANLARININ GÖRÜNÜMÜ

2.1. Araştırmanın İçeriği	75
2.1.1. Konu, Soru, Amaç ve Kapsam	75
2.1.2. Veri Setleri Yapısı, Hipotezler, Yöntem ve Sınırlılıklar	75
2.1.2.1. Hanehalkı İşgücü Araştırması Veri Seti	75
2.1.2.2. Gelir Yaşam Koşulları Araştırması Veri Seti	78
2.1.2.3. Yöntem, Hipotezler ve Sınırlılıklar	79
2.2. Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Setine Göre Temel İşgücü Göstergeleri: 2019-2022 Dönemi	83
2.3. Türkiye’de Ücretsiz Aile İşçiliği: 1988-2021 Dönemi	85
2.4. Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti’ne Göre Türkiye ve TR32 Bölgesi’nde Ücretsiz Aile İşçileri: 2019-2021 Dönemi	89
2.4.1. Bireysel Özelliklerine Göre Ücretsiz Aile İşçiliği	90
2.4.1.1. Sosyo-Demografik Yapı	90
2.4.1.2. Hane Büyüklüğü, Bölgesel Durum ve Ücret	94
2.4.2. İşin Özelliklerine Göre Ücretsiz Aile İşçiliği	100
2.4.2.1. İşyerinin Durumu ve Ölçeği	101
2.4.2.2. Kayıtlılık Durumu	103
2.4.2.3. Çalışma Biçimi ve Haftalık Çalışma Süresi	104
2.4.3. Çapraz Tablolar ve Çoklu Lojistik Regresyon Analizi	108
2.4.4. Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Mikro Veri Seti’ne Göre Çalışanların Hanehalkı Geliri ve Yoksulluk Durumu	118
2.5. Tarım Sektöründe Ücretsiz Aile İşçilerinin Görünümü	119
2.5.1. Tanımlayıcı İstatistikler	119
2.5.1.1. Bireysel Özelliklerine Göre Ücretsiz Aile İşçiliği	120
2.5.1.2. İşin Özelliklerine Göre Ücretsiz Aile İşçiliği	121
2.5.2. Tarım ve Tarım Dışı Sektörlere Göre İkili Lojistik Regresyon Analizi	122

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

NİTEL BULGULAR: DENİZLİ İLİ ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Denizli İli İşgücü Piyasası	126
3.2. Araştırmanın İçeriği	130
3.2.1. Soru, Konu, Amaç ve Alan	130
3.2.2. Yöntem ve Sınırlılıklar	131
3.3. Bulgular	136
3.3.1. TÜİK Tanımlamasına Göre Ücretsiz Aile Çalışanı Olma Durumları	136
3.3.2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri	136
3.3.3. Hanehalkı Geliri ve Paylaşımı	139
3.3.4. Çalışma Koşulları	142
3.3.4.1. Fiziki Çalışma Koşulları	142
3.3.4.2. Psiko-Sosyal Çalışma Koşulları	149
3.3.4.3. Yasal Çalışma Koşulları	153
3.3.5. Ücretsiz Aile Çalışanı Olma Nedenleri	154
3.3.5.1. Yoksulluk ve Gelir Dağılımı	155
3.3.5.2. Eksik İstihdam ve İşsizlik	158

3.3.5.3. Toplumsal Cinsiyetçi Bakış Açısı.....	160
3.3.5.4. Tarımsal Destekleme Uygulamalarına Dayalı Nedenler.....	164
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	169
KAYNAKLAR	175
EKLER.....	195

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. ILO'ya göre İstihdam Statüsü.....	20
Şekil 2. Ücretsiz Aile Çalışanı'nın Tipolojisi	41
Şekil 3. Kuruluşlar ve Alan Yazına Göre Çalışan Kavramı	43
Şekil 4. Dünya'da Ücretsiz Aile Çalışanlarının Ükelere Göre Dağılımı (%).....	69
Şekil 5. Türkiye'de 1988 – 2021 Döneminde İşteki Durumun Dağılımı*	87

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Piyasa/ Piyasa Dışı, Ücretli/Ücretsiz ve SNA/SNA Dışı İş Kavramları.....	8
Tablo 2. Uluslararası Kurum ve Kuruluşlara Göre İşçi Kavramı.....	13
Tablo 3. Ülkelere Göre Ücretsiz Aile Çalışanı Tanımları.....	25
Tablo 4. Uluslararası İstihdam Statüsü Sınıflandırması.....	30
Tablo 5. Uluslararası İstihdam Statüsü-18 Sınıflandırması.....	32
Tablo 6. TÜİK'e Göre İstihdamda Olma Unsurları	37
Tablo 7. Ülke Örnekleriyle Çalışanlarda ve ÜAÇ'lerde Göreli Yoksulluk (2021 yılı-%)	51
Tablo 8. Ülke Örneklerine Göre Gini Katsayısı ve ÜAÇ Oranları (%)	52
Tablo 9. Ülke Örnekleriyle Ücretsiz Aile Çalışanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (2021-%)	59
Tablo 10. İnsani Gelişme Endeksi.....	65
Tablo 11. Uluslararası İstihdam Statüsü-93'e Göre Gelişmiş Ülkelerde İşteki Durum (2021)	66
Tablo 12. Uluslararası İstihdam Statüsü-93'e Göre Az Gelişmiş Ülkelerde İşteki Durum (2021)	68
Tablo 13. Ücretsiz Aile Çalışanlarına Yönelik Uluslararası ve Ulusal Yazın	71
Tablo 14. Çoklu Lojistik Regresyon Analizinin Açıklayıcılığı	81
Tablo 15. Çoklu Lojistik Regresyon Analizinin Doğru Sınıflandırma Tablosu	81
Tablo 16. Çoklu Lojistik Regresyon Modelinin Uyum Analizi.....	81
Tablo 17. Tarım ve Tarım Dışı Sektörde İkili Lojistik Regresyon Analizinin Açıklayıcılığı.....	82
Tablo 18. Tarım ve Tarım Dışı Sektörde İkili Lojistik Regresyon Analizinin Doğru Sınıflandırma Tablosu	82
Tablo 19. Tarım ve Tarım Dışı Sektörde İkili Lojistik Regresyon Modelinin Uyum Analizi	83
Tablo 20. Türkiye İşgücü Piyasasında Temel İşgücü Göstergeleri (2019-2022) (Bin) (15+ Yaş)	85
Tablo 21. Türkiye ve TR32 Bölgesinde İstihdamdakilerin İşteki Duruma Göre Dağılımı (2019-2021-Sayı- %).....	90
Tablo 22. Türkiye ve TR32 Bölgesinde İstihdamdakilerin Cinsiyet ve Yaş Grupları (2019-2021-%)	91
Tablo 23. Türkiye ve TR32 Bölgesinde Çalışanların Eğitim Düzeyi ve Medeni Durumu (2019-2021-%)	93
Tablo 24. Türkiye ve TR32 Bölgesinde Çalışanların Hane Büyüklüğüne İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri (2019-2021-Sayı).....	95
Tablo 25. Türkiye ve TR32 Bölgesinde Çalışanların Hane Sorumlusuna Yakınlık Durumları (2019-2021-%)	96
Tablo 26. Türkiye ve TR32 Bölgesinde ÜMY'lerin Ücretlerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler (2019-2021-TL).....	97
Tablo 27. Türkiye'de İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre Temel İşgücü Göstergeleri (2021-Sayı- %)	98
Tablo 28. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre İşteki Durumun (2021- Bin).99	
Tablo 29. Türkiye ve TR32 Bölgesinde ÜMY'lerin Tarım-Tarım Dışı Sektörde Ücret Durumlarına Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler (2019-2021- Sayı).....	100

Tablo 30. Türkiye ve TR32 Bölgesinde Çalışanların İşletme Ölçeğine Göre Dağılımı (2019-2021-%)	101
Tablo 31. Türkiye ve TR32 Bölgesinde Çalışanların İşyeri Statüsüne Göre Dağılımı (2019-2021-Sayı- %).....	102
Tablo 32. Türkiye ve TR32 Bölgesinde Ücretsiz Aile İşçilerinin İşyeri Durumuna Göre Dağılımı (2019-2021-Sayı- %).....	103
Tablo 33. Türkiye ve TR32 Bölgesinde Çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumu'na Kayıtlılığa Göre Dağılımı (2019-2021-%).....	104
Tablo 34. Türkiye ve TR32 Bölgesinde Ücretsiz Aile İşçilerinin Çalışma Biçimine Göre Dağılımı (2019-2021-%).....	105
Tablo 35. Türkiye ve TR32 Bölgesinde Çalışanların İşin Süreklilik Durumuna Göre Dağılımı (2019-2021-%).....	106
Tablo 36. Esas İşte Haftalık Ortalama Çalışma Süresine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler (2019-2021).....	107
Tablo 37. İşteki Duruma Göre Sosyo-Demografik Özellikler (2021-%).....	109
Tablo 38. İşteki Durum ve İşin Özelliklerinin Karşılaştırması-1 (2021-%).....	111
Tablo 39. Çoklu Lojistik Regresyon Modelinden Elde Edilen Sonuçlar	114
Tablo 40. İşteki Durum ve Yoksulluk (2021-%).....	118
Tablo 41. İşteki Durum ve Hanehalkı Medyan Geliri (2021-%).....	118
Tablo 42. Tarım ve Tarım Dışı Sektörlerde Türkiye ve TR32 Bölgesinde Ücretsiz Aile İşçilerinin Dağılımı (2019-2021-%).....	120
Tablo 43. Tarım ve Tarım Dışı Sektörlerde Çalışan Ücretsiz Aile İşçilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı (2021 yılı-Sayı-%).....	120
Tablo 44. Türkiye ve TR32 Bölgesinde Tarım-Tarım Dışı Sektörde Ücretsiz Aile İşçilerinin Çalışma Süresine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler (2019-2021)	121
Tablo 45. Tarım/ Tarım Dışı Sektörlere Göre İkili Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları	123
Tablo 46. 2021 Yılı Türkiye ve Denizli'de Sosyal Güvenlik Kapsamı	127
Tablo 47. Denizli İli Tarım Sektöründe Çalışanların Sigortalılık Durumu (2019-2021)	127
Tablo 48. Denizli İlinde Türlerine Göre Tarım Ürünleri	128
Tablo 49. Denizli İli Agroekolojik Alt Bölgeleri	130
Tablo 50. Katılımcıların Sosyo-Demografik Bulguları.....	138
Tablo 51. Hane Gelirinin Paylaşım Biçimi	140
Tablo 52. İşlerin Özellikleri	144
Tablo 53. Çalışma Yaşamı Tecrübeleri	148
Tablo 54. İş Koşullarıyla İlgili Karar Alma Durumları.....	150
Tablo 55. Şiddet Maruz Kalma	151
Tablo 56. İş Sağlığı ve Güvenliği Koşulları	152
Tablo 57. İş Yasalarına Göre Çalışma Koşulları.....	153
Tablo 58. Ücretsiz Aile Çalışanı Olma Nedenleri.....	155
Tablo 59. Eksik İstihdam Durumu ve Koşulları.....	158
Tablo 60. İş Bölümü/Paylaşımı Koşulları	163
Tablo 61. Ücretsiz Aile Çalışanların Taraflardan Beklentileri.....	167
Tablo 62. Nicel ve Nitel Bulgulara Göre ÜAÇ'lerin Bireysel Özellikleri ve 'İş/Çalışma Koşulları	170
Tablo 63. Nicel ve Nitel Bulguların Alan Yazınla Karşılaştırılması.....	173

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

AB	Avrupa Birliği
ADNKS	Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
BM	Birleşmiş Milletler
ÇKS	Çiftçi Kayıt Sistemi
DB	Dünya Bankası
DGD	Doğrudan Gelir Desteği
DTÖ	Dünya Ticaret Örgütü
EUROSTAT	Avrupa İstatistik Ofisi
HİA	Hanehalkı İşgücü Araştırması
HİAMVS	Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
ICLS	Uluslararası Çalışma Konferansı
ISCO	Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması
ISCE-93	Uluslararası İstihdam Sınıflandırması
ILOSTAT	Uluslararası Çalışma Örgütü İstatistik Ofisi
İGE	İnsani Gelişim Endeksi
KHÇ	Kendi Hesabına Çalışan
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SSGSS	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası
SNA	Birleşmiş Milletler Ulusal Hesap Sistemi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
ÜAÇ	Ücretsiz Aile Çalışanı
ÜAİ	Ücretsiz Aile İşçisi
ÜMY	Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli

GİRİŞ

İşgücü piyasasında çalışma biçimlerine göre bireylerin işteki durumları sınıflandırılabilir ve söz konusu bu sınıflandırmanın oluşturulmasında işteki duruma göre bazı unsurların varlığı aranabilmektedir. Bireyin işteki durumunu belirleyen küresel metin olan Birleşmiş Milletler (BM) Ulusal Gelir, Muhasebe ve Denge Sistemi, hangi eylemlerin çalışma olarak kabul edileceğini belirlemektedir. Bu bağlamda eylemin çalışma olarak nitelendirilebilmesi için gelir karşılığında ekonomik bir değeri olan çıktıların yaratılması gerekmektedir. BM, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Avrupa İstatistik Ofisi'ne (EUROSTAT) göre işteki durum; ücretli- maaşlı, işveren, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi olarak dört gruba ayrılmaktadır. Ücretsiz aile işçilerinin statüsü eylemin gelir karşılığı olma unsuru açısından onlarca yıldır tartışılmalı bir konudur.

Uluslararası kuruluşlar dışında, bir eylemi çalışma olarak nitelendiren temel belgeler iş hukuku ile ilgili düzenlemelerdir. Küresel anlamda, iş hukuku düzenlemeleri çalışma eylemini iki özne üzerinde tanımlamaktadır: çalışan/ işçi/ kamu görevlisi ve çalıştıran/ işveren. Dolayısıyla iş ilişkisi, iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinin gerektirdiği unsurlar olan ücret, bağımlı çalışma, işverenin emir ve talimatlarına uyma, iş görme borcu ve zaman koşullarının sağlanması gerekmektedir. Bir çalışanın işçi olarak değerlendirilebilmesi için, Türkiye'de 6098 sayılı Borçlar Yasası ve 4857 sayılı iş yasasında öngörülen koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu durumda EUROSTAT ve TÜİK tarafından ücretsiz aile işçileri olarak nitelendirilen çalışanların, hukuk karşısındaki durumları ve çalışma eyleminin gerektirdiği unsurlar açısından kavramsal olarak tartışmaya açılmaktadır.

ILO, ücretsiz aile işçileri kavramını altıncı Uluslararası Çalışma Konferansı'ndan (ICLS) 15. ICLS'ye kadar tartışmış ve 15. ICLS'de katkıda bulunan aile çalışanları olarak değiştirmiştir. Kavramın işçi ve ücretsiz şekilde açıklanamayacağı ve bu bireylerin ailelerine katkıda bulunma amaçlarının olduğu vurgulanmıştır. Ücretsiz aile işçisinin (ÜAİ) yerine içeriği aynı olan yeni bir kavram olan “*katkıda bulunan aile çalışanı*” kullanılmaya başlanmıştır. TÜİK ise kavramı *Aile fertlerinden bir ya da birkaçının sahip olduğu işletmelerde herhangi bir ücret almaksızın çalışan aile bireyi olup bu kişiler ancak eş, çocuk, anne, baba, amca vb. akrabalar olabilir...*” biçiminde tanımlamaktadır.

Ücretsiz aile işçiliği ile ilgili en temel ikilem; çalışma eyleminin ve işçi kavramının tanımlanmasında yaşanmaktadır. Bu doğrultuda bu çalışmanın ortaya çıkma nedeni, EUROSTAT ve TÜİK tarafından ücretsiz aile işçisi olarak tanımlanan işteki durumun boyutlarının ne olduğu sorusuna yanıt aranmasıdır.

Türkiye toplam istihdam içinde ÜAİ'nin payı bakımından AB ülkeleri arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Dünya'da ise 2021 yılında ÜAİ istihdamında Türkiye 54. sıradadır. Birleşmiş Milletler'in 3000. kalkınma hedefleri henüz belirlenmemiştir. Ancak 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri üzerinde çalışılmaktadır. Tarımla ilgili konular arasında gıda güvenliği, sürdürülebilir tarım uygulamaları, kırsal kalkınma, üretim biçimleri ve iklim değişikliği ile mücadele yer almaktadır. Türkiye'nin de bu hedefler doğrultusunda uygun bir tarımsal politika ve ÜAİ ve işgücü piyasasının geliştirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın bu konulara yönelik veri verme anlamında alana katkısı olabilir. Özellikle tarım sektöründe yoğun olarak çalışan ücretsiz aile işçilerini odağına alan sınırlı sayıda yazın ücretsiz aile işçilerinin cinsiyet ve tarım sektöründe yer alma durumlarına yönelik bulguları içerdiği saptanmıştır. Ancak ücretsiz aile işçisi olmanın belirleyicileri ve bireylerin neden bu çalışma biçiminde yer aldığını TÜİK verileri ve alan araştırması biçiminde irdeleyen çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu noktada araştırma Türkiye, bölge ve tarım sektörünü içermesi, ücretsiz aile işçisi olmanın belirleyicileri ve çalışma biçiminde yer almanın nedenleri açısından diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın amacı ücretsiz aile işçiliğinin belirleyicileri, çalışma biçiminde yer alma nedenleri ve çalışma koşullarının neler olduğunu tespit etmektir. Bu araştırmanın ikinci temel amacı da çalışma ekonomisinde ücretsiz aile işçilerinin kimler olduğu ve çalışma koşulları ile ilgili boşluğun doldurulmasıdır.

Amaca uygun olarak birincisi, *“Türkiye ve TR32 Bölgesi tarım sektöründe ücretsiz aile çalışanı¹ olmada, sosyo-demografik özellikler ve çalışma koşulları belirleyici midir?”*; ikincisi *“Denizli ili altı ilçe örneğiyle tarım sektöründe ücretsiz aile çalışanı olmada sosyo-demografik özellikler ve çalışma koşulları belirleyici midir?”* biçiminde iki temel araştırma sorusu belirlenmiştir.

¹ Bu çalışmada çalışmanın önerisi doğrultusunda ÜAİ'ler ikinci bölüm dışında Ücretsiz Aile Çalışanı (ÜAÇ) olarak ifade edilmiştir.

Araştırma, amaç ve sorusu doğrultusunda üç ana bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölüm, yazın taraması yöntemi ile oluşturulan kuramsal bölümdür. Bu bölümde ücretsiz aile çalışanı (ÜAÇ) ile ilişkili kavramlar, kavrama yönelik kuramsal çerçeve ulusal ve uluslararası boyutuyla incelenmiştir. ÜAÇ olmanın nedenlerine yönelik boyutlara yer verilmiş ve ücretsiz çalışmanın iktisattaki karşılığı tartışılmıştır. ÜAÇ kavramına yönelik tipoloji tarım çalışanları bağlamında değerlendirilmiştir.

Araştırma karma yöntem ile gerçekleştirilmiştir. Nicel verilere TÜİK mikro veri setleri ve nitel verilere ise alan araştırması aracılığıyla ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında Türkiye ve TR32 Bölgesi'nde ÜAÇ'lerin ve tarım sektörünün genel görünümü TÜİK 2019-2021 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti (HİAMVS) ve 2020 yılı Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Mikro Veri Seti (GYKAMVS) ile ortaya çıkarılmıştır. Araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde TÜİK tarafından sağlanan en güncel veriler 2021 yılına ait verilerdir. İşteki durum, bireysel özellikler ve işin özelliklerinden oluşan değişkenler arasındaki ilişki ve tarım/tarım dışı sektörlerde çalışan ÜAÇ'lerin bireysel özellikler ve işin özelliklerinden oluşan değişkenler arasındaki ilişki Çoklu ve İkili Lojistik Regresyon ekonometrik analizi ile incelenmiştir.

İkinci bölüm uygulama bölümlerinden ilkinin oluşturmaktadır. Bu bölümde ilk olarak Türkiye İşgücü Piyasası'nda temel işgücü göstergeleri incelenmiştir. Daha sonra ÜAÇ'nın 1988-2021 yılları arasındaki durumu ve eğilimlere yer verilmiştir. Türkiye ve TR32 Bölgesi'nde, ÜAÇ'nin belirleyicisi olarak değerlendirilen; *“cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, hanehalkı büyüklüğü, tarım/tarımdışı sektör, işletme ölçeği, bölge, kayıtlılık, çalışma süresi”* değişkenlerinin TÜİK 2019-2021 yılları HİAMVS'leri ile tanımlayıcı istatistik bulgularına yer verilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde yer alan nicel veriler, Türkiye, TR32 Bölgesi, genel istihdam ve ÜAÇ'ler bağlamında bireysel özellikler ve işin özelliklerine yönelik dağılım istatistikleri ile ücret/gelir düzeyi tablolarını içermektedir. Bu verilerin değişkenler ile ilişkisinin ortaya konulması amacıyla Çoklu Lojistik Regresyon Analizi uygulanmıştır. Ayrıca tarım/tarım dışı sektörlerde çalışan ÜAÇ'lerin değişkenlerle ilişkisinin ortaya konulması amacıyla İkili Lojistik Regresyon Analizi yapılmıştır.

Üçüncü bölümü içeren alan araştırması ile Denizli ili ve ilçelerinde tarım sektöründe faaliyet gösteren ÜAÇ'ler ile derinlemesine görüşülmüştür. Bu kapsamda kapsamında toplam 30 katılımcı ile görüşme gerçekleştirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRETSİZ AİLE ÇALIŞANININ KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. Ücretsiz Aile Çalışanı ile İlişkili Kavramlar

Çalışma kavramının temel unsuru olan ücret, çalışmanın ücret karşılığı olmadığı durumda eylemi tanımlamayı güçleştirmektedir. Çalışma eylemi, iş ilişkisine, gerçekleştirildiği koşullara, sektörler ve işin özelliklerine biçim değiştirilebildiği için sürekli güncellenmesi gereken bir kavramdır. Ücretsiz çalışma da uluslararası ve ulusal kuruluşlar tarafından güncellenen ve ifade biçimi değiştirilen bir kavramdır.

1.1.1. Çalışma ve İş Kavramı

Çalışma, bireylerin hayatlarının büyük bir bölümünü kapsayan ve günlük yaşamlarında ciddi bir süreye karşılık gelen bir eylemdir. Tarih boyunca tanımlanmaya çalışılan eylem(Azam ve Brauchle, 2003: 188), geçmişi insanlığın varoluşuna kadar uzanan, bireyin hayatının devamlılığını sağlayan sosyal bir faaliyettir (Keser, 2005: 44). Çalışma, toplumun tarihi, kültürü, üretim ve yönetim biçiminden olmayan ancak onlarla birlikte oluşan bir olgudur (Budd, 2016: 40). Anlamı ve değeri bakımından kavram, ekonomik anlamdaki gelişmelerden etkilenerek içinde bulunduğu toplumun yapısına, normlarına ve inançlarına göre belirlenmiştir (Tınar, 1996: 3).

Budd'un (2016: 40) "*Çalışma Düşüncesi*" isimli eserine göre çalışma, Sanayi Devrimi'ne kadar tarım ve hayvancılık temelinde gelişmiştir. Buna bağlı olarak, nüfus yapısındaki ve coğrafi değişimlerle kısmi olarak dönüşüm geçirmiştir. Ancak Sanayi Devrimi'yle birlikte kavramın biçimi ve içeriği, hane yapısının ve üretimin biçimi ve içeriği değişmiş bu durum; çalışmanın bireylerin hayatındaki süresini ve rolünü de değiştirmiştir (Budd, 2016: 40).

Bauman, çalışma eyleminin "*izin verilen tek bağımsız faaliyet*" olduğuna dair bir yaklaşım benimsemiştir. Diğer yandan Gorz (2007: 27)'a göre çalışmak, bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için kaçınılmaz ve tekrar eden eylemlerin bütünüdür. Temelde bu eylemler sayesinde bireyler kendileri için farklı biçimlerde yararlar elde etmektedir. Çalışma eylemi, bireyler bakımından "*bir gelir elde etme*" olarak nesnel boyut ile ifade edilmekte iken; toplumsal bakımdan "*statü ve saygınlık elde etme*" olarak

psikolojik ve sosyolojik bakımdan da önemi ifade edilmektedir (Kumaş ve Fidan, 2005: 510).

Çalışma yasal boyutu ile bireyin, fiziksel ve düşünsel olarak bir işverene ya da üçüncü kişiye karşı emeğini sistemli bir biçimde yerine getirmesi faaliyetidir (Keser, 2009: 3). Grint, çoğu araştırmasında çalışma kavramını “*ücretli çalışma*” olarak ele almaktadır. Hall ise kavramı; “*başka insanlar için değerli hizmetler ve ürünler üreten bir faaliyet*” olarak ifade etmektedir. Gorz’a göre, çalışma ile bir iktisadi faaliyet olarak gerçekleştirilen çalışmadan bahsedilebilirken, kavramın en önemli unsuru, çalışma eyleminin karşılığında kazanç elde edilmesidir. Bu unsur çalışmaya ters düşen bir şekilde ve boş zaman eylemi arasındaki farkı ifade etmektedir (Gorz, 2001: 21). Budd çalışmayı, günümüzde dar bir tanım olarak kanıksanan “*ücretli istihdam*” tanımı ve tüm insan eylemlerini içeren geniş tanım arasında şu şekilde ifade etmektedir; “*ekonomik ve sembolik değeri olan ve sadece zevk için üstlenilmeyen fiziksel ve zihinsel çaba içeren amaçlı insan aktivitesi...*” (Budd, 2016: 66). Gündoğan vd.’e göre (2019: 9) ise; istihdam ve çalışma kavramı birbirinden farklıdır. “*İstihdam, belirli bir bedel (ücret, kâr gibi) karşılığı olarak piyasa ile olan ilişkiyi tanımlarken, çalışma kavramı daha genel bir kavramdır. Bir ev kadınının evdeki faaliyetleri ya da bir öğrencinin dersi ile ilgili faaliyetleri hep çalışmadır ve bu tür faaliyetlerin hemen hepsinin parasal bir karşılığı yoktur.*” Keser (2005: 43) ise çalışma eylemine çeşitli boyutları ile vurgu yapmaktadır:

- i. Çalışma sosyal bir faaliyettir,
- ii. Amaçlı ve sürekli bir faaliyettir,
- iii. Birey çalışırken bedensel, zihinsel ve ruhsal bir çaba harcamaktadır,
- iv. Birey kendisi veya başkaları için değer yaratmaktadır,
- v. Çalışmanın anlamı, evrensel olmayan bir içeriğe sahiptir,
- vi. Maddi veya manevi karşılığa sahiptir.

Yukarıdaki yaklaşımlar ışığında çalışma; “*bireyin bedensel, zihinsel ve ruhsal çaba sarf ederek bir kazanç karşılığında kendi veya başkası için değerli olan mal ya da hizmetin üretildiği, amaçlı ve sürekliliği olan sosyal bir faaliyet*” olarak tanımlanmaktadır (Keser, 2005: 5).

İş kavramı ise; BM'e göre “*Üretim sınırları içinde mal veya hizmet üretimine katkıda bulunan herhangi bir faaliyettir.*” Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) ve EUROSTAT BM'nin iş (*work*) tanımını kullanmaktadır (Eurofound, 2009; OECD, 2021). ILO ise “*Bir ekonomide mal veya hizmet üreten veya bir topluluğun ihtiyaçlarını karşılayan veya bir kişinin aldığı geçim araçlarını sağlayan ücretli veya ücretsiz insan faaliyetleri*” olarak tanımlamaktadır (ILO, 2021a).

İş, çalışmayı da kapsayan ve özellikle endüstriyelleşme ile birlikte ortaya çıkan bir örgütsel ve toplumsal yapıyı ifade etmektedir. İş; “*Doğal çevrenin tümünden tamamen farklı, ‘yapay’ şeyler dünyasını oluşturmaktadır.*” (Arent, 1994: 35). C.G. Hoyos (1974)'a göre ise; “*İş, belirli bir görev çerçevesinde gerçekleştirilen, bir kurallar sistemiyle değerlendirilebilen, bedensel, ruhsal ve zihinsel güç gerektiren ve maddi ve manevi bir sonuca yol açan etkinlik veya meşguliyet...*” biçiminde tanımlanmaktadır (Tınar, 1996: 4).

İş, toplumun ve günlük hayatın ayrılmaz bir parçasıdır. Bu nedenle ücretli iş, sağladığı gelirden daha fazlasını temsil eder. İş, kimliği ve sosyal etkileşimleri etkilemedeki temel rolü nedeniyle yaşam kalitesine hem olumlu hem de olumsuz katkıda bulunmaktadır (Stiglitz, Sen, ve Fitouss, 2009). Çalışma kavramı, iş kavramından farklı biçimde, “*karşılığında bir gelir elde etmek için emek harcamak*” olarak ifade edilmemekte, “*herhangi bir gelir elde etmeden yapılan işler de çalışma*” olarak ifade edilmektedir (Keser, 2005: 44).

1.1.2. Ücret, Ücretli Emek ve Ücretsiz Emek

Ücret, çalışma koşullarının merkezi bir unsurudur. Bu konuda, Avrupa İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde “*Çalışan herkesin, kendisi ve ailesi için insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerekirse diğer sosyal koruma araçlarıyla tamamlanan adil ve uygun bir ücret alma hakkı vardır.*” maddesiyle ücretin önemi vurgulanmıştır (BM, 1950).

ILO'ya göre ücret, “*yapılan iş için yapılan ödeme*” kapsamında değerlendirilmektedir. 12. ICLS raporunda belirli bir “*ücret*” tanımı içermese de “*Yaşam için gerekli, düzenli ve sürekli ödenen, garanti sağlayan, temel ücret ve ödenekleri içerir. Fazla mesai, ikramiye, sosyal güvenlik ödemeleri ve aynı ödemeleri içermez. Çalışma karşılığında zaman veya çıktı esasına göre ödenir.*” ifadesiyle ücretin ödenmesi ve ekleri

ile ilgili bilgilere yer verilmiştir (ILO, 1973). OECD'ye göre “*İşgücü hizmetlerinin bir fiyatı perspektifinden görülebilir.*” biçiminde ifade edilmektedir (OECD, 2021). Ücret, işçinin işverene karşı iş edimini yerine getirmesi neticesinde iş sözleşmesinden doğan bir unsur olarak işçiye emeğinin bedelinin ödenmesidir (Şakar, 2015).

“*İş ve çalışma*” kavramları zaman ve enerji yatırımı gerektiren ve ücretli veya ücretsiz üretim piyasasının bir parçası olabilen faaliyetleri ifade etmektedir (Sahl, 2015). Ücretsiz çalışma, ücretsiz ekonomik faaliyetler ve ücretsiz ekonomik olmayan faaliyetler olarak ayrılmaktadır (Oxfam, 2019: 8-10). BM Ulusal Hesap Sistemi (SNA)'ya göre; Karşılıksız ekonomik çalışma, girdi temin etme ve kişinin hem kendi kullanımı hem de piyasa için üretim faaliyetlerini ifade etmektedir. Ev kullanımı için sabit varlıkların üretimi (bir ev inşa etmek vb.), geçimlik üretim işleri (kişinin kendi kullanımı için mahsul yetiştirme, ormancılık, balıkçılık vb.), temel ihtiyaçların toplanması (su, yakacak odun vb.) veya pazara ulaşan bitkisel üretim için ücretsiz aile işi gibi faaliyetlere örnek gösterilmektedir. Ücretsiz ekonomik olmayan çalışma ise; ekonomiye değil topluma katkı sağlayan işleri (ev bakımı, temizlik, yıkanma, yemek pişirme, alışveriş yapma, çocuk ve bebek bakımı, hasta bakımı toplum hizmetleri için gönüllü çalışma vb.) içermektedir (United Nations, 1993). Ücretli çalışma kavramıyla yapılan işin karşılığında gelir elde etme durumu ifade edilmekte iken; ücretsiz çalışma daha çok ev içi konularda olan ve karşılığında gelir elde edilmeyen çalışmaları kapsamaktadır (Antonopoulos, 2008: 10).

SNA, gayri safi yurtiçi hasılda ölçülen üretimi tanımlamakta ve aşağıdaki iş kategorilerini içermektedir (Charmes, 2006):

- i. Ücretli piyasa çalışması, ücret karşılığında piyasa için mal ve hizmet üretimidir.
- ii. Ücretsiz piyasa çalışması, piyasaya katkıda bulunmaya yönelik mal ve hizmetlerin üretilmesidir.
- iii. Ücretsiz piyasa dışı çalışma, kendi tüketimi veya hanehalkının sermaye oluşumu için mal ve hizmet üretimi veya piyasa için üretim yapmayan ekonomik birimlere ait aile üyelerinin katkısıdır.

Aile işletmelerinde ücretsiz aile işçiliği, hanehalkının kendi tüketimi için geçimlik mal üretimi ve kendi tüketimi ve üretimi için bedelsiz mal toplaması dahil iken, ücretsiz ev işleri ve ücretsiz bakım işleri ile ücretsiz gönüllü hizmetlerin, üretim sınırı dışında kabul edildiği görülmektedir. 19. ICLS'nin “*İş, İstihdam ve İşgücü Yetersiz Kullanım*

İstatistiklerine İlişkin Karar'ında”, başkaları tarafından kullanılması veya kendi kullanımını için mal veya hizmet üretimiyle sonuçlanan faaliyetler, evde kişisel kullanım veya diğer hanehalkı üyelerinin kullanımı için üretilen mal ve hizmetlerin üretimi iş olarak kabul edilmiştir (ILO, 2019). Zaman Kullanım İstatistikleri Uluslararası Faaliyetler Sınıflandırması, insanlar tarafından bir günde üstlenilebilecek farklı olası faaliyetleri sınıflandırmaktadır. Bu sınıflandırma kapsamında ücretsiz çalışma tartışmasına giren üç faaliyet vardır:

- i. Hanehalkı ve aile üyeleri için ücretsiz ev hizmetleri,
- ii. Hanehalkı ve aile fertleri için ücretsiz bakım hizmetleri,
- iii. Diğer gönüllü işler.

Bu sınıflandırmada, ücretsiz ev işi ile bakım işi arasında bir ayırım yapılmaktadır (ESCAP, 2019: 7).

Kısıtlayıcı “*ücretsiz çalışma*” kavramı, Gayrisafi Yurtiçi Hasıla ile ölçüldüğü şekliyle SNA'nın parçası olmayan “*bakım ekonomisi*” kavramına tam olarak uymaktadır ve açıkça Gayrisafi Yurtiçi Hasıla'nın dışındadır. Genişletilmiş bir “*ücretsiz çalışma*” kavramı, kendi tüketimi için malların üretiminde çalışan tüm serbest meslek sahiplerini de kapsayan 3 numaralı kutuyu içermektedir. En geniş kapsamlı “*ücretsiz çalışma*” kavramı, pazar için üretim yapan ekonomik birimlerde çalışan aile işçilerini de kapsamaktadır (Bkz. Tablo 1) (Charmes, 2006: 60).

Tablo 1. Piyasa/ Piyasa Dışı, Ücretli/Ücretsiz ve SNA/SNA Dışı İş Kavramları

	Piyasa İçi		Piyasa Dışı	
	Ücretli İş	Ücretsiz İş (Katkı Sağlayan)	Ücretsiz İş (Katkı Sağlayan)	Ücretli İş
SNA Çalışma	1	2.Aile Çalışanları	3.Aile Çalışanları	
SNA Dışı Çalışma				4. Ev işleri ve bakım işleri

Kaynak: Chambers, 2006.

Ücretsiz emek kavramına ise 1960'lı yıllardan bugüne ana akım iktisat ve sosyoloji araştırmalarında ilgi gösterilmiştir. Uzun bir süre iktisatçılar çalışmayı ücretli istihdamla eşit tutmuşlardır. Otuz yıl sonra, ücretsiz emek konusu 1995 yılında BM

Dünya Konferansı'nda, “*Sosyal Zirve*”de ve “*Dördüncü Dünya Kadın Konferansı*”nda tartışılmıştır. Bu tartışmada; sadece ücretsiz işin ölçülmesi ve değerinin konulmasının yeterli olmadığı ve bu nedenle emeğin hem ücretli hem de ücretsiz çalışmayı içeren bir kavram olduğu konusunda fikir birliğine varılmıştır. Burada çalışma kavramının eksikliği görülmektedir. Ücretsiz emeğin ulusal hesaplara ve diğer istatistiklere dahil edilmesine yönelik bu tartışma, ücretsiz emeğin iş olarak kabul edilmesinde başlı başına bir devrim olmuştur (Swiebel, 1999: 2). Uluslararası kuruluşlar da ücretsiz emek kavramını incelemeye başlamıştır. OECD’ye göre “*Ücretsiz emek; mal veya hizmet üreten ancak bedeli ödenmeyen işler*”dir. Bu işler; ev içi emeği, geçimlik üretimi ve pazar için ücretsiz ürün üretimini içermektedir (OECD, 2021).

Ücretsiz emek, genellikle piyasada mal ve hizmetlerin aile üyeleri tarafından üretilmesidir. Yemek pişirme, bahçe işleri ve ev temizliği gibi bazı ücretsiz işler aile içinde tüketilmek içindir. Ücretsiz emek sayesinde elde edilen ürünler aynı zamanda evde yaşamayan kişiler tarafından da tüketilebilir. Ücretsiz emek “*üçüncü kişi*” unsuruna göre belirlenmektedir. İş yapması için üçüncü bir kişiye ödeme yapılabiliyorsa, o halde iş olarak kabul edilmektedir (Ironmonger, 1996).

Ev işi, çocuklara ve hasta ve yaşlılara bakım, kendin yap işleri ve gönüllü topluluk çalışması veya siyasi veya toplumsal kuruluşlarda çalışma, geçimlik tarım, aile işletmelerinde yardım, aile evini inşa etme, bakım işleri ve ulaşım hizmetleri gibi teoride piyasa malları ve ücretli hizmetler ile yer değiştirebilmektedir (Hundt, 1996: 26). Ücretsiz emek, bireyler tarafından kendi haneleri veya başkaları için yapılan resmi işgücü piyasası dışındaki tüm üretken faaliyetleri kapsıyor olarak da ifade edilmektedir. Kendi hesabına çalışan aile üyeleri çoğunlukla işe alınan işçilerin yardımlarıyla çalışan ancak gelir getirici faaliyetleri, kayıtlı olmadıkları ve hükümet tarafından tanınmadıkları için gayri resmidir (ILO, 1991). Yemek pişirme, temizlik, çocuk bakımı, çamaşır yıkama, köpek gezdirme ve bahçıvanlık bu nedenle ücretsiz işlere örnektir (Ironmonger, 1996: 56).

1.1.3. Aile ve Hısımlık İçin Çalışma

Toplumsal refahın artırılmasında ve düzenin sağlanmasında temel yapı taşı ailedir (Akıncı, 2004: 3). Aile kavramıyla ilgili yazında, kavramsal tartışmanın hukuk boyutu yerine daha çok sosyolojik boyutta olduğu görülmektedir (Güvenç, 1979: 270). Giddens (2012: 246-247)’e göre aileye yönelik doğrudan doğruya akraba bağlantısı ve anne-

babanın çocuklarına bakma yükümlülüklerini yerine getirmesine vurgu yaparken; Marshall, aileyi kan veya yasal bağla bağlanan insanlardan oluşan, mahrem ve örülü grup olarak nitelendirmektedir (Marshall, 1999: 7).

BM sayım ve araştırmalarda kullanılması amacıyla aile tanımı yapmıştır; “*Aile; kan, yasa ve evlilik yoluyla birbirlerine belirli derecelerde akrabalıkları bulunan hanehalkı üyelerinden meydana gelmektedir*”. Biyolojik, hukuki, toplumsal ve ekonomik yönleriyle aile, toplumun sürekliliğini maddi ve manevi sağlayan ve belli kurullarla birbirine bağlanmış toplumsal birimlerdir (Sayın, 1990: 2). Birçok araştırmacı tarafından yapılmış farklı aile tanımları olsa da araştırmacılar ailenin, toplumun temel birimi olması konusunda aynı görüşe sahiptir (Günindi ve Giren, 2011: 351).

Toplumsal bakımdan kültür farklılıklarının olması, evrensel bir aile tanımının yapılmasını zorlaştırmaktadır. Türkiye’de aile kavramı hukuki düzenlemelerde doğrudan tanımlanmış bir kavram değildir. Aile kavramını hukuki anlamda ifade eden en temel hukuk metni T.C. Anayasası’dır. Ancak Anayasa’da aile kavramı tanımlanmamış; ailenin hukuksal ve toplumsal anlamda önemine değinilmiştir. Aileye verilen önem 1982 tarihli T.C. Anayasası’nın 41. maddesinde; “*Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilâtı kurar.*” ifadesiyle belirtilmiştir. Bu anlamda Anayasa’nın devlete, aileyi koruma görevi yüklediği görülmektedir.

Anayasa dışında Türk Medeni Yasası’nda “*Doğrudan devleti ilgilendiren bir sosyal kurum...*” biçiminde ifade edilen aile kavramı ile ilgili doğrudan bir tanım yapılmamıştır. Ancak ilgili yasanın 185. Maddesinde; “*Evlenmeyle eşler arasında evlilik birliği kurulmuş olur. Eşler, bu birliğin mutluluğunu elbirliğiyle sağlamak ve çocukların bakımına, eğitim ve gözetimine beraberce özen göstermekle yükümlüdürler.*” ifadesi bulunmaktadır. Aynı yasanın 186. maddesinde “*Birliği eşler beraberce yönetirler. Eşler birliğin giderlerine güçleri oranında emek ve mal varlıkları ile katılırlar.*” ve 188. maddesinde “*Eşlerden her biri, ortak yaşamın devamı süresince ailenin sürekli ihtiyaçları için evlilik birliğini temsil eder.*” ifadeleri ile açıklanmıştır. TÜİK’e göre ise; “*Aile, evlilik, kan bağı ve yasal yollarla birbirine bağlı, karşılıklı hak ve yükümlülüklerle bir arada yaşayan bireyler topluluğu olarak tanımlanmaktadır.*” biçiminde tanımlanmaktadır (TÜİK, 2023a). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planının, Aile ve Çocuk

Özel İhtisas Komisyonu Raporu aile kavramını “*Ana-baba-çocuklar ve tarafların kan akrabalıklarından oluşan ekonomik ve toplumsal bir birlik*” biçiminde tanımlamıştır (DPT, 2001: 80).

Tanımlar doğrultusunda; eşlerin birbirine, devlete ve çocuklarına karşı birtakım sorumlulukları vardır. Eşler hayatlarını sürdürebilmek ve birbirlerine yardımcı olmak durumundadır. Bu bakımdan ilgili yasalarda, evliliğin maddi ve manevi olarak paylaşılmasının belirtilmesi, eşlerin ve çocukların çalışmasını olağan hale getirmektedir. Evlilik ise iki bireyi yasal olarak birbirine bağlayan bir sözleşmedir ve aile kurumunu oluşturmaktadır (Özgüven, 2001: 29).

Kan bağı, genellikle hısımlık ilişkilerinin temelini oluşturmaktadır. Hısımlık, Türk Dil Kurumu tarafından; “*evlilik yoluyla birbirine bağlı olan kimseler*” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2021). Ancak yalnız evlilik ile değil; kanunda belirtilen bazı şartların oluşmasıyla da hısımlık gerçekleşebilmektedir. Kuruluş şekillerine göre hısımlık, kan, kayın ve evlatlık ilişkisi sonucu doğan hısımlık olarak ayrılmaktadır (İpek, 2015: 190).

Türk Medeni Yasası’nın 17. maddesinde kan hısımlığı; “*Kan hısımlığının derecesi, hısımları birbirine bağlayan doğum sayısı ile belli olur. Biri diğerinden gelen kişiler arasında üstsoy-altsoy hısımlığı; biri diğerinden gelmeyip de ortak bir kökten gelen kişiler arasında yansoy hısımlığı vardır.*” olarak hüküm altına alınmıştır. Kan hısımlığı, ana ve baba tarafından, çocuk için ana- baba ve ana- babanın ailesi tarafından oluşur ve bu hısımlık kan bağı ile ilişkilidir. Kan bağına bulduğu kişiler olan; anne, baba, kardeş, anne ve babanın anne babası ve bu kişilerin çocukları (teyze, hala, amca, dayı) ile kendilerinin çocukları ve torunları arasındadır (Akipek ve Akıntürk, 2007: 456)

Kuruluş biçimi bakımından bir hukuki işlem veya mahkeme kararı ile oluşan kan dışı hısımlık ise Türk Medeni Yasası’na göre; evlenme ve evlat edinme ile oluşmaktadır. Evlenme ile oluşan kan dışı hısımlık, Türk Medeni Yasası’nın 18. maddesine göre; “*Eşlerden biri ile diğer eşin kan hısımları, aynı tür ve dereceden kayın hısımları olur.*” biçiminde kayın hısımlık olarak ifade edilmektedir. Kayın hısımlığı, evlenme sırasında veya sonrasında doğan kan hısımlarıyla diğer eşin arasında evliliğin gerçekleşmesiyle oluşmaktadır. Bu durumda, kayın hısımlığı bir eş ile diğer eşin kan hısımlarının arasında oluşmaktadır. (Akipek, Akıntürk ve Karaman, 2012: 464). Ayrıca yasada belirtilen

şekilde; evlat edinme ile oluşan kan dışı hısımlık ise yapay hısımlık doğurmaktadır. Yapay hısımlık, mahkeme kararı ile evlatlık ilişkisinin kurulması sonucunda doğar ve evlat edinen ve evlatlığın arasında kan hısımlığına benzer şekilde hısımlık oluşur (Baygın, 2003: 255).

Gittins'e göre (1985) ailenin dört temel işlevi vardır. Bunlardan ilki aile üyeleri ile birlikte yaşamaktır. İkinci işlev; aileyi oluşturan bireyler arasındaki ekonomik işbirliğidir. Bu iş birliği evde yapılan basit işlerden yüksek beceri gerektiren işlere kadar geniş bir yelpazeden oluşmaktadır. Üçüncü unsur; cinselliktir. Cinsellik, modern toplumun evrilmesiyle üreme olarak ifade edilen son işleve dönüşmüştür (Gittins, 1985: 15-21).

Aile kavramı, içinde ekonomik unsurları da barındırmaktadır. Bu ekonomik unsurlar ise kadın ve erkeğin iş birliğiyle evin ekonomisini sağlaması ve yaşamsal ihtiyaçların karşılanmasıyla ifade edilmektedir (Özbesler, 2001: 55). Bu anlamda, araştırmanın öznesi olan ÜAÇ; bir aile ekonomisinin sınırları içinde kalan, aile bireylerine ait işletmelerde, ücret almadan çalışan, aile bireylerinden üçüncü soya kadar olan, akrabaları kapsamaktadır. Kavram, aile olup olmamayı da beraberinde getirmektedir. Bu noktada ÜAÇ'nin, ailesiyle bir sözleşmesinin olup olmamasının araştırılması zor olacaktır. Aile ile ÜAÇ arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasında ücretli ve ücretsiz emek kavramlarının analizi şarttır.

1.1.4. İşçi, İş Sözleşmesi ve İş İlişkisi

ÜAÇ kavramının anlamlandırılması için gerekli unsurlardan biri, işçi kavramıdır. Uluslararası kuruluşlar, iş sözleşmesi ve dolayısıyla iş sözleşmesinin tarafları arasındaki ilişkiyi vurgulamaktadır. Kavram temelde, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu çalışmanın sonucunda ücret alan kişi olarak ifade edilmektedir. Çeşitli uluslararası kurum ve kuruluşların işçi kavramı tanımlarına yer verilmiştir.

Tablo 2. Uluslararası Kurum ve Kuruluşlara Göre İşçi Kavramı

Uluslararası Kurum ve Kuruluşlar	İşçi Kavramının Tanımı
BM	“Bir iş sözleşmesiyle çalışanlar.”
ILO	“Bir iş sözleşmesi ve bir ücret veya maaş karşılığında çalışan ve işverene hizmet eden kişidir.”
EUROSTAT	“Bir işverenin çalışmalarını yürütmek amacıyla bir iş sözleşmesiyle çalışan ve ücret-maaş alan kişidir.”
OECD	“İşçi, temel bir ücret karşılığında doğrudan özel sektörde bir iş sözleşmesi ile çalışan...”
AB	“İşçi, başkasının talimatıyla kendisine ödeme yapılan ve iş gören kişiyi kapsar.”

Kaynak: BM Glossary, ILOTERM, EUROSTAT Glossary, OECD Statistical of Glossary of Terms'den yazar tarafından derlenmiştir (E.T. 22.03.2023).

Uluslararası kuruluşlara göre işçi kavramının tanımında ortaklaşan unsurlar; çalışma eyleminin bir getirisinin olması, iş sözleşmesi ve bağımlılık unsurlarıdır. İşçiye, bedenen ve zihnen emek vermesinin karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından ücret ödenmesi gerekmektedir. ILO, EUROSTAT, OECD, AB işçi tanımının yapılmasında; ücret- maaş- ödeme unsuruna, BM ise yapılan eylemin çalışma olabilmesi için, bir kazanç karşılığında olmasına ve sözleşme unsuruna yer vermektedir.

Türkiye’de ise işçi kavramının oluşmasındaki unsurlar, uluslararası yasalar ve kurumlar ile uyumlu şekilde; bir iş sözleşmesi, iş görme ve karşılığında ücret alma biçiminde belirlenmiştir. 4857 sayılı İş Yasası’nın 8. maddesinin birinci fıkrasına göre iş sözleşmesi; “Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” biçiminde ifade edilmektedir. İş hukukunun oluşmasında genel hükümleri düzenleyen 6098 sayılı Borçlar Yasası’nın 39. maddesine göre ise; “İşçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin ona, zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.” biçiminde ifade edilen iş sözleşmesi (hizmet sözleşmesi) içinde işçi kavramının tanımı yapılmıştır. Borçlar hukukunda işçi, iş görme edimini bir işverene karşı yerine getiren kişi, işveren ise işçinin edimini yerine getirmesinin sonucu olarak ücret ödeme borcuna giren kişidir. İşçi, bir işverene bağlı çalışarak iş görme edimini bizzat kendisi gerçekleştirmelidir. İşçi ve işverene karşılıklı edim borcu yükleyen iş sözleşmesi, ücret ve bağımlılık unsurlarını içerir (Alper ve Kılıkış, 2017: 9-10).

Borçlar hukuku, genel hükümleri ifade etmektedir. Bu sebeple yasa yalnızca çalışma yaşamı kapsamında düzenlenmediği için, iş yasalarıyla hüküm altına alınmamıştır. Dolayısıyla iş ilişkisinin tarafları olan, işçi ve işverenin hak ve borçları, İş Yasası, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası (SSGSSY) gibi yasalarla tanımlanmaya çalışılmıştır (Süzek, 2022: 121). Bu yasaların en temel örneği olan 4857 sayılı İş Yasası'nın 2. maddesinde işçi; “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir*”. 6098 sayılı Borçlar Yasası ve 4857 sayılı İş Yasası'nın ilgili düzenlemelerdeki ortak unsuru; işçi sıfatının kazanılmasında iş sözleşmesinin gerekliliğidir (Süzek, 2022).

İş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte, işçi ve işveren arasında iş ilişkisi oluşmaktadır. İş sözleşmesi, iş ilişkisinin temel unsurudur ve tarafların yasalar doğrultusunda iş görme, çalışma koşulları, dinlenme süreleri, ücret, izinler vb. konuları karşılıklı olarak belirlemelerini ifade etmektedir. Günlük yaşamda iş ilişkisi çeşitli amaçları yerine getirmek için kurulmaktadır. İş ilişkisinde taraflardan biri ücret ödemeyi yüklenirken, diğer taraf da bir işverene bağımlı olarak iş görmeyi taahhüt eder (Çelik, vd., 2018). Ücret, iş sözleşmesinin temel unsurunu, oluşturmaktadır. Eğer ücret ödenmemişse iş sözleşmesinden bahsedilmemektedir. Nitekim ücret, işçinin ve ailesinin temel geçim kaynağıdır (Şakar, 2015).

Bağımlılık, işçinin emir ve talimatlarına uyacağı işverene karşı hukuki bağımlılığını ifade etmektedir²: *İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Ücret, iş görme (emek) ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici unsurlarıdır. İş sözleşmesini belirleyen unsur hukuki-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki davranışlarına yönelik talimatlara uyma yükümlülüğünü üstlenmesi ile doğar. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmektedir. İşçi ile işveren arasındaki hiyerarşik bağ, işçinin işverene karşı kişisel bağımlılığını ön plana çıkarmaktadır. Dolayısıyla iş ilişkisi iş sözleşmesine dayandığı için hukuki, işçiyi kişisel olarak işveren bağladığı için kişisel bağımlılık söz konusudur. Bağımsız olarak iş görenler genel olarak kendi nam ve hesabına çalışanlar olarak ifade*

² İş Sözleşmesinin Ayırt Edici Unsurunun Bağımlılık İlişkisi Olması; Anayasa Mahkemesi Kararı, Karar No: 13031, Yıl: 26/09/1967 ; T.C Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas No. 2008/10530, Karar No. 2010/4617 Tarihi: 23.02.2010.

edilir ve iş ilişkilerinde, iş sözleşmesinden söz edilemez. Bu tür ilişkilerden doğan sözleşmeler eser, vekalet ve çıraklık sözleşmeleridir ancak iş ilişkisinin düzenlenmesinde ve bu ilişkide taraflara kuralların koyulmasında iş yasaları rol oynamaktadır (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2014). Bu anlamda ilgili yasalara göre;

854 sayılı Deniz İş Yasası'nda işçi; “*Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere gemi adamı denir.*” biçiminde ifade edilmiştir. Deniz İş Yasasında gemi adamı, kaptan, tayfa, aşçı, garson, müzisyen, temizlik elemanı vb. işçi sayılmaktadır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası'nda işçi kavramının tanımı yapılmamış ancak 4857 sayılı İş Yasası'nda yer alan 2. maddedeki işçi tanımına atıf yapılmıştır. Bu durumda iş sözleşmesiyle çalışan gerçek kişi işçi sayılmaktadır.

5510 sayılı SSGSSY'de işçi “*Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken gerçek kişi.*” olarak ve yasa bağlamında işçi ‘sigortalı’ biçiminde ifade edilmiştir. Aynı yasanın 4. madde birinci fıkrası a bendine göre; “*hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar*” işçi statüsünde sigortalıdır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası'nda işçi; kapsam bakımından sigortalı olarak kullanılmaktadır. Yasa'da; “*Sigortalı: İşsizlik Sigortası Yasası kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimsedir.*” ifadesiyle işçiler, sigortalı olarak kabul edilmiştir. Bir iş sözleşmesi ile çalışma ve işsizlik sigortası primi ödeme şartı diğer yasaların işçi tanımından daha kısıtlı bir tanımı oluşturmaktadır.

6331 sayılı İş Güvenliği Yasası'nda diğer yasalardan farklı olarak işçi kavramı yerine kullanılmış; “*Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi*” biçiminde ifade edilmiştir. İşçileri de kapsayan çalışanların tamamı, iş güvenliğinin kapsamında yer almaktadır. Bu durumda çalıştıkları kurumların statüsü veya farklı kanunlardaki konumları dikkate alınmamaktadır. İş güvenliği kapsamı oldukça geniştir.

4587, 854, 6356, 5510, 4447 ve 6331 sayılı yasalarda işçi kavramı ortak bir ifade ile açıklanmıştır. Bu ortak ifade, iş sözleşmesidir. İş sözleşmesi bulunarak çalışan gerçek kişiler bu yasalar bakımından kapsama alınırken, SSGSSY ve İşsizlik Sigortası

Yasası'nda işçi kavramı yerine sigortalı kavramı kullanılmıştır. SSGSSY ve İşsizlik Sigortası Yasası'nın kapsamı, yasalar tarafından belirlenen şekilde prim ödeyen kişilerden oluşmaktadır. Tüm yasaların odak noktası iş sözleşmesi ile çalışmadır.

İçinde işçi, işveren, devlet, sendika ve çeşitli örgütlerin yer aldığı çalışma hayatı, işçilerin çalışmalarını gerçekleştirdiği bir süreçtir. Ancak bu tanımda birtakım eksiklikler vardır. Çalışma hayatında yer alan işçiler, çalışanların bir kısmını oluşturmaktadır. İşçiler birer çalışan iken; çalışanların tamamı işçi sayılmayabilmektedir. Anayasa'da işçi kavramı tanımlanmamakta ve işçi kavramının yerine çalışan kavramı kullanılmaktadır (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2014).

İşçi kavramı, uluslararası ve ulusal kurumlar ve iş yasasında ifade edildiği gibi; iş sözleşmesi, iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarını içinde barındırmaktadır. Ancak ÜAÇ, yasadaki tanımlar gereği işçi ve iş sözleşmesinin unsurlarını içermeyen bir kavramdır.

1.1.5. İşveren ve Kendi Hesabına Çalışan

İşveren; BM'ye göre “...*ücretli çalışanları olan serbest meslek sahibi kişiler...*” iken OECD'ye göre “*İşverenler (kendi hesabına çalışanlar dahil), tüzel kişiliği olmayan hanehalkı işletmelerinin sahiplerine, ücretli çalışanları olsun ya da olmasın piyasa malları ve hizmetleri üreticisi olarak yaptıkları faaliyetlerden tahakkuk eden (karma) gelirlerin en büyük gelir kaynağı olduğu hane grupları...*”, ILO'ya göre ise “*İşverenler, kendi hesabına veya bir veya birkaç ortakla birlikte çalışarak, serbest meslek*” olarak tanımlanan iş türünde çalışan ve bu sıfatla sürekli olarak (referans dönemi dahil) bir veya daha fazla kişinin kendi işlerinde çalışanlarının çalışması biçiminde tanımlanmaktadır (UN, 2021; OECD, 2008; ILO, 2021).

Ulusal düzeyde ise TÜİK işvereni; “*Kendi hesabına veya bir ya da birkaç ortakla çalışanlardır. İşverenler bir ya da daha çok sayıdaki kişiyi ücretli çalışan sıfatıyla kendi işlerinde, kendileri için çalıştırmak üzere işe alan çalışanlardır. Süreklilik esasına göre işe almanın anlamı bir bakıma, sabit sözleşme ile çalışanlar tanımıyla tutarlı olacak şekilde, ulusal koşullara göre belirlenecektir.*” (TÜİK, 2023a) olarak ifade ederken; İş Yasası'nın 2. maddesinde ise; “*...işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren...*” biçiminde tanımlanmaktadır.

Uluslararası kurum ve kuruluşlar işveren kavramını serbest meslek ve kendi hesabına çalışanlarla (KHÇ) ile birlikte ifade etmektedir. En kapsamlı tanımı ILO yapmakta; TÜİK de bu tanıma uygun biçimde işverenleri KHÇ'nin içinde değerlendirmektedir.

İşgücü piyasası yapısının farklılaşması ile istihdam biçimleri etkilenmiştir. KHÇ, ulusal ve uluslararası yazında enformel sektörün içinde değerlendirilen; çalışma biçimleri, süresi ve yapısı ile tanımlanması güç bir kavramdır. (Gündoğan, 1999). Kavram uluslararası ve ulusal anlamda tarihsel süreçle güncellenen bir içeriğe sahiptir. SNA'ya göre KHÇ; “*Ücretli çalışmanı olmayan serbest meslek mensupları...*” olarak tanımlanmaktadır (OECD, 2021). ILO, ISCE-93 (Uluslararası İstihdam Sınıflandırması-1993) istihdam biçimlerini; “*Ücretli İstihdam*” (Paid Employment) ve “*Kendi Hesabına Çalışma*” (Self-Employment) olarak iki ana grupta sınıflandırmış ve ücretli istihdam için alt bir sınıflama yapmamış ancak kendi hesabına çalışma; işveren, serbest çalışan, üretici kooperatifi üyeleri ve ÜAÇ olarak alt sınıflara ayırmıştır (ILO, 2013). ILO, kendi hesabına çalışmayı; “*Serbest meslek işlerini tutan ve temelde sürekli çalışanlarla meşgul olmayan çalışma biçimi*” (ILO, 1993) olarak tanımlarken KHÇ; “*Bir veya daha fazla ortağı olan ‘serbest meslek işi’ olarak tanımlanabilen iş türlerini ifa eden ve yanlarında süreklilik arz edecek şekilde çalışmanı bulunmayan kişiler*” olarak tanımlamaktadır (ILO, 2019).

OECD'ye göre KHÇ; “*Serbest meslek işi ile uğraşan, bir veya daha fazla ortak ile çalışan, referans dönemi içerisinde süreklilik arz edecek şekilde herhangi bir çalışmanı bulunmayan kişiler*” olarak tanımlanmaktadır. KHÇ ortaklarının hanehalkı üyesi veya hane dışından kişilerin olabileceği ifade edilmektedir (OECD, 2021). KHÇ kategorisinde ILO daha çok işverenler ve kendisi için çalışanlara odaklanmaktadır. İşverenler, bir veya birden fazla işçi çalıştıran, kendi işini veya işyerini profesyonel şekilde yöneten kimse iken kendisi için çalışan, işini veya işyerini profesyonel şekilde yöneten ve bu durumda iken işçi çalıştırmayan ancak bu işlerin yürütümü sırasında sıklıkla ÜAÇ'den yardım alan kimselerdir. OECD ise kendisi için çalışanları, KHÇ ve ailesine kazanç getiren işveren olarak tanımlamaktadır (ILO, 2013).

Uluslararası Sosyal Güvenlik Teşkilatı (International Social Security Association-ISSA), KHÇ'lerin yaptıkları işlerin ve yapılan bu işlerin niteliklerinin yapısal özelliklerinin farklı olmasının her ülke için farklılık gösterebileceğine vurgu yapmaktadır

(ISSA, 2013). EUROSTAT ise KHÇ'ları; “*Kendi işinde, mesleki uygulamalarında veya çiftliğinde kâr elde etmek amacıyla çalışan ve başka kimseyi istihdam etmeyenler*” olarak tanımlamaktadır (EUROSTAT, 2021).

TÜİK, ILO ve EUROSTAT'ın tanımlarına benzer şekilde, kendi hesabına çalışma konusunda, ortaklık “*işin kişinin kendisi tarafından yapılması ve kişinin yanında sürekli olmayan çalışanın olması*” biçiminde açıklanmıştır (Şenel ve Kumaş, 2019).

TÜİK, kendi hesabına çalışmayı; “*İşinde, tarlasında, bağında, bahçesinde, dükkanında, yazıhanesinde, imalathanesinde, tamirhanesinde vb yerlerde tek başına veya ücretsiz aile fertleri ile birlikte (yanında ücretli veya yevmiyeli birey çalıştırmaksızın) aynı (mal) ya da nakdi (para) olarak gelir elde etmek için çalışma*” olarak tanımlarken, KHÇ'yi ise “*Bir veya daha fazla ortakla kendi hesaplarına çalışanlardır. Kendi hesabına çalışılan işler, ücretlerin doğrudan üretilen kendi tüketimleri karın parçası olarak kabul edilen mal ve hizmetlerden elde edilen kara veya potansiyel kara bağlı olan işlerdir. Referans dönemi süresince süreklilik esasına göre işlerinde kendileri için 'ücretli çalışan' bulundurmayan çalışanlardır.*” biçiminde tanımlamaktadır (TÜİK, 2021). ÜAÇ, uluslararası kurum/ kuruluşların ve TÜİK'in tanımlamalarında yaptıkları ayrımlarda kendi hesabında çalışma içinde değerlendirilmektedir.

5510 sayılı SSGSS Yasasının 4. madde b bendinde KHÇ; “*Bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmayan, Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar gelir vergisi mükellefi olmayan, esnaf ve sanatkar, şirket ortakları, tarımsal faaliyette bulunanlar, köy ve mahalle muhtarları....*” olarak ifade edilmektedir.

Kendi hesabına çalışma biçimi, atipik istihdamın bir parçasıdır (Karadeniz, 2011: 113). Uzun yıllardır geleneksel formdaki zanaat ve atölye üretimleri ile ifade edilen kendi hesabına çalışma, son zamanlarda istihdam artırma amacıyla teşvik edilen bir alana dönüşmekte ise de düzensiz, güvencesiz ve enformel nitelikleri de içinde barındırmaktadır (Durusoy Öztepe ve Akbaş, 2018: 10).

1.1.6. Enformel Sektör ve Enformel Çalışan

Yazında, enformel sektör kavramını ilk kez Keith Hart, 1973 yılında Gana'da yaptığı “*Kentsel İstihdam Yapısı ve Enformel Gelir Fırsatları*” adlı çalışmasında kullanmıştır. Bu çalışmada gelişmeden yoksun eski şehirlerde çalışma olanakları ve ücret

düzeyi yetersizken; kentsel gelişmenin sağlandığı şehirlere göre kayıt dışılığın görece yaygın olduğu ifade edilmiştir. Hart'a göre (1973); piyasa enformel ve formel olarak ikiye ayrılır ve enformel sektörün temel belirleyicisi kendi hesabına çalışmadır. Formel sektörde ise bir ücret karşılığında çalışma esastır. Enformel sektör kavramının tanımlanmasında; kanuni açıdan korumasızlık (kayıtsızlık) ve bağlı olunan bir örgütün olmayışı biçiminde iki temel öge söz konusudur (March ve Taqqu, 1986: 1).

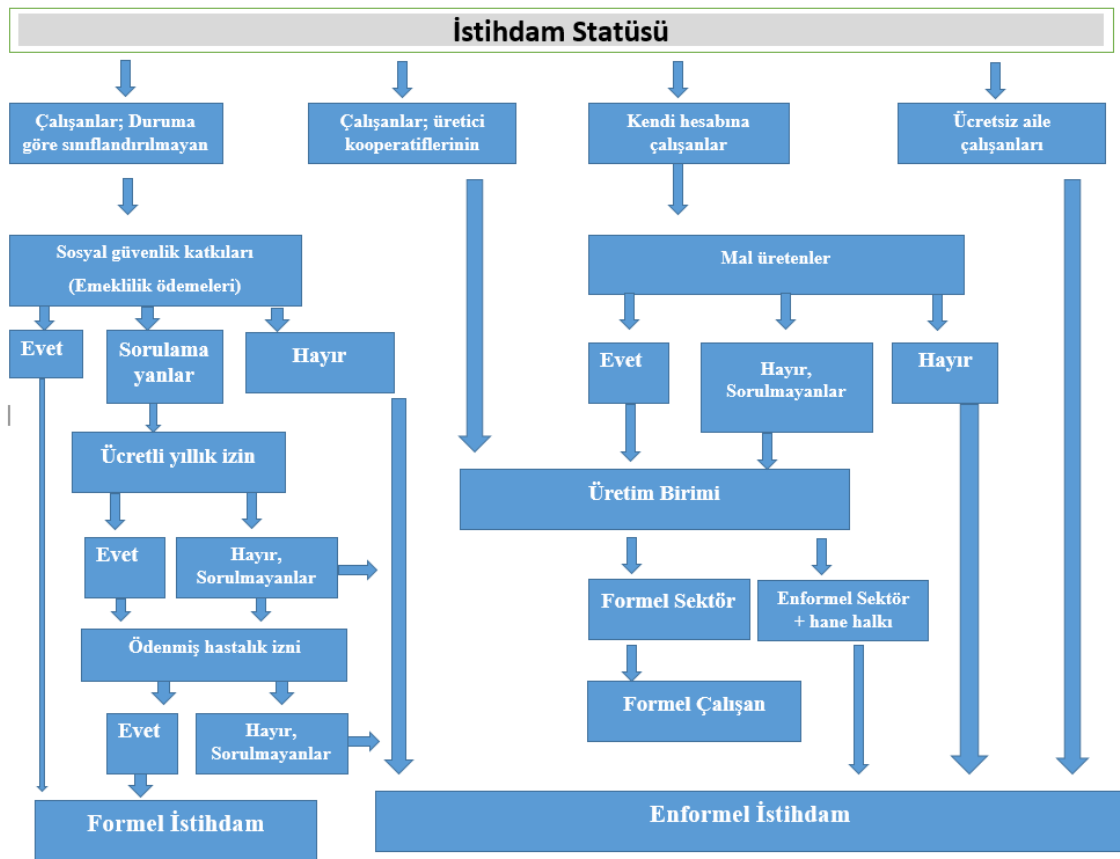
ILO'nun 1972 yılında yayınladığı Kenya Raporu, geleneksel sektörler üzerine düzenlenmiş ve bununla birlikte enformel sektör kavramı yaygın olarak kullanılmaya başlamıştır. Raporda, enformel sektör; “...kırdan kente göç edenlerin, formel sektördeki kısıtlı iş olanaklarından yararlanamaması nedeniyle, yaşamını sürdürmek için yürüttüğü ekonomik faaliyetler...” biçiminde tanımlanmıştır. Enformel sektör, temel hedefi bireyler için istihdamın ve gelirin sağlanması amacıyla mal ve hizmet üretiminde faaliyet gösteren küçük ölçekli işyerleridir. Bu durumda kırdan kente göç edenler formel sektörde iş olanaklarının yetersiz olması nedeniyle iş bulamayıp, hayatlarını devam ettirebilmek için enformel sektöre yönelmektedir (ILO, 1972).

Formel ve enformel sektörün arasında katı sınırlar çizmesi sebebiyle ILO'nun yaptığı tanımı, birçok yazar yeterli bulmamıştır. 1993 yılında yapılan 15. ICLS enformel sektör, aile işletmeleri, kendi hesabına çalışanlar ve mikro işletmeler (enformel işverenler) biçiminde ifade edilmiştir (ILO, 1993). SNA'ya göre enformel sektör, “...temel hedefi istihdam ve gelir oluşturmak olan ve mal ve hizmet üreten birim...” biçiminde tanımlanmaktadır. SNA'nın bu tanımına göre enformel sektördeki bu birimler yasal statüleri olmayıp hane halklarının mülkiyetindeki işletmeleri içermektedir (Unni, 2000: 2). Enformel istihdamın istatistiki açıdan tanımı, 2003 yılında yapılan 17. ICLS'de, enformel sektöre has sektörlerde ve işletmelerde çalışanlar, ÜAÇ, kooperatif üyeleri, ücretli olarak çalışanlar ve kendi hesabına bağımsız çalışanlar gibi istihdam biçimlerini içermektedir. Enformel istihdam içerisinde yer alan işletmelerde çalışanların tamamının, işçi, işveren, bağımsız çalışan ve ÜAÇ'ların enformel sektör çalışanları oldukları anlaşılmaktadır (Erdut, 2007) (Bkz. Şekil 1).

TÜİK ise enformel sektörü, kayıt dışı istihdam ile bağlantılı biçimde; “...şirketleşmemiş, basit usulde vergilendirilen veya hiç vergi vermeyen ve 1-9 kişi arasında çalışanı olan tarım dışı tüm iktisadi birimler” ve “...referans haftasında yaptığı

işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanlar...” kapsamında tanımlamıştır (TÜİK, 2005).

Bromley (1978), bu raporda enformel sektörü açıklayan unsurları; sektöre girişin kolay olması, işyerlerinin ailelerin mülkiyetinde oluşu, kaynakların yerli oluşu, işletmelerin küçük ölçekli ve emek yoğun faaliyet, göstermesi, eğitim gerektirmeme biçiminde sıralamıştır.



Şekil 1. ILO'ya göre İstihdam Statüsü

Kaynak: ILO, 2021.

Enformel sektörün genel özellikleri; mal ve hizmet üretimi yapan işletmelerin küçük ölçekli oluşu, KHÇ'lardan oluşması, işletmelerin bazılarında ücretsiz aile emeğinin olması, işletmelerin sermayesinin az veya yetersiz olması, düşük ve yetersiz gelir, güvencesiz ve korumasız istihdam, kayıtsız ve örgütsüz işletmelerin bulunmasıdır (Unni, 2000: 2). Bu özellikler bakımından yetersiz sermaye, düşük teknoloji, kayıtsız istihdam, düşük gelir ve sosyal güvencesizlikle birlikte tanımlanmalıdır (Gökbayrak, 2002: 232).

Enformel sektörün tersi olan formel sektör tipik ve atipik çalışmayı içerirken, enformel sektör sadece atipik çalışmalardan oluşmaktadır. Enformel sektörde çalışanlar; düşük ve düzensiz gelir, güvencesiz istihdam, sosyal güvenlikten yoksunluk, kötü çalışma koşulları, süreksiz ve düzensiz çalışma ile karşı karşıyadır. Formel sektörde çalışanlara göre iş bulma ihtimali daha düşük olanların özellikle emek yoğun çalışmanın gerçekleştiği tarım sektöründe kendi hesabına çalışma ya da ÜAÇ olarak çalışmaları söz konusudur (Lordoğlu, Törüner ve Özkaplan, 1999: 13).

İşgücü piyasasının dezavantajlı grubunda olan kadın, çocuk ve göçmenler, nitelik gerektirmeyen işlerin ve düşük ücretli çalışmanın olduğu enformel sektörde yoğun biçimde istihdam edilmektedir. Aile ekonomisine katkı olarak görülen bu istihdam biçimi, ailelerin yoksulluğu ile de ilişkilidir. Nitekim yeterli gelire sahip olamayan ailelerde, aile fertlerinden çalışabilecek durumda olanlar yoksulluk kavramının getirdiği sorunları ortadan kaldırmak ve aileye katkı sağlamak amacıyla çeşitli işlerde çalışmaktadır. Genellikle enformel, geçici ve süreksiz olan bu işler başka işlerin bulunması durumunda sona ermektedir (Özşuca ve Toksöz, 2003). ÜAÇ'ler enformel istihdamda yer almaktadır. ÜAÇ'lerin, çalışma biçimindeki düzensiz, süreksiz ve gelirden yoksun durumu atipik çalışmaya işaret etmektedir (ILO, 2021).

1.1.7. Tipik ve Atipik Çalışma

Küresel ölçekte yaşanan çeşitli değişimler ile üretim teknikleri, sermaye ve çalışma ilişkilerinde değişim ve dönüşüm yaşanmıştır (Sapançalı, 2005: 89). Kitle üretim ve iş bölümüne dayalı olan fordist üretim yapısı yerini esnek çalışma biçimlerine bırakmaya başlamıştır. Çalışma ilişkilerinde yaşanan esneklik farklı biçimlerde tanımlanmaktadır (Demir ve Gerşil, 2008: 68-69). Çalışma koşullarının taraflarca belirlenebilme serbestisi (TİSK, 1994: 10) çalıştırmada (işe alma-çıkarma) esneklik (Atasayar, 1994: 316) veya iş güvencesinin ortadan kalkması (Ekonomi, 1993) gibi yorumlanmaktadır. Çalışma ilişkilerindeki değişimlerden biri çalışma süreleri bakımından esnek çalışma iken; diğeri atipik çalışmadır (Şermet, 2014: 139).

Atipik çalışma kavramını tanımlayabilmek için öncelikle tipik çalışma kavramının açıklanması gerekmektedir. Kalleberg (2000: 341) vd.'e göre tipik çalışma kavramı, bir işverenin emirlerine ve talimatlarına bağlı ve o işyerinde belirsiz ve tam süreli yapılan çalışmaları içermektedir. Atipik çalışma kavramı ise tipik çalışma

kavramından yapısal olarak ayrılan çalışma şekillerini ifade etmektedir. Bunlar tam süreli, güvenceli ve ücretli çalışma biçimlerinden farklılık gösteren çalışmalardır. Atipik çalışmalar, işin yapıldığı yer, işçinin haftalık çalışma süresi, iş sözleşmesinin süresi ve işverenin emir ve talimat uygulamaları doğrultusundaki çalışma unsurları bakımından tipik çalışmalardan farklılık göstermektedir (Şen, 2013). Atipik çalışma, tipik çalışma şekillerini tüm unsurlarıyla esnetmekte ve standart dışı bir duruma getirmektedir (Kalleberg, 2000: 341-365).

Kalleberg vd. (2000: 257-258)'nin ABD'de tipik ve atipik çalışmayı inceledikleri araştırmada, tipik çalışma, belirli bir işverenle belli bir işyerinde ve belirli bir uygulama çerçevesinde, tarafların karşılıklı beklentiler içinde bir araya gelmeleri ve çalışanın emeğini vermesi ve karşılığında işverenden belli bir ücret alması bakımından değerlendirilmiştir. Tipik çalışma biçiminde çalışanların çoğunluğu kendi geçimlerini sağlamaya yetecek kadar gelir elde ederken, sağlık ve güvenlik hizmetlerinden yararlanmakta ve işsiz kalma durumlarına karşı işsizlik sigortaları ile kendilerini güvence altına almaktadır. Çalışmada bunlara ek olarak izin ve sosyal güvenlik olanaklarının da bulunduğunu ifade etmişlerdir. Tipik çalışma temelde yetişkin bir erkeğin tek tek bir işverene bağlı olarak yaptığı tam zamanlı, sürekli, ücretli veya maaşlı istihdam edilmesi anlamına gelmekteydi (Vosko, 2010: 61).

ILO'nun yayınladığı “*Dünya Geneline Standartdışı Çalışma*” isimli rapora göre atipik çalışma resmi bir biçimde tanımlanmamış; daha çok tam zamanlı, belirsiz süreli ve ikili bir istihdam anlayışı biçimindeki standart olarak ifade edilen çalışma anlayışının dışında olan çalışma biçimleri kapsamında olduğu vurgulanmıştır. Bu raporda çalışma genellikle geçici işler, yarı zamanlı işler, taşeron tarafından sağlanan işler ve özel istihdam bürolarının sağladığı işler çerçevesinde ele alınmıştır (ILO, 2016: 7). OECD'ye göre ise atipik çalışma belirsiz süreli iş sözleşmeleri aracılığıyla tam zamanlı yapılan bağımlı çalışma anlayışının dışında; kısmi zamanlı ve kendi hesabına çalışılan bir çalışma alanına sahiptir (OECD, 2018). Benzer biçimde EUROSTAT atipik çalışmayı; “*tam zamanlı yapılan, düzenli, belirsiz süreli ve uzun bir süre boyunca tek bir işverene bağlı bir şekilde çalışma gerçekleştirilen işlerin dışında kalan çalışma biçimleri*” biçiminde ele almıştır (EUROSTAT, 2009).

İfade edilen atipik çalışma şekillerinden birini de ÜAÇ oluşturmaktadır. Savunmasız istihdam ve kırılğan istihdam olarak ifade edilmektedir. ÜAÇ, kırılğan

çalışan ve dezavantajlı gruplardan oluşmaktadır (ILO, 2009: 65). Bu çalışma biçimiyle çalışanlar; ücretsiz, iş sözleşmesi olmadan ve kayıt dışı çalışarak sosyal güvencenin dışına itilmişlerdir (Karadeniz, 2011: 24). ÜAÇ'ler mesai saatleri, asgari ücret ve tehlikeli olan işleri reddetme hakkı, yasal tatiller, doğum izinleri, işsizlik sigortası, emeklilik maaşı gibi sosyal sigorta formlarından yoksun biçimde istihdamda yer almaktadır.

1.1.8. Çalışma Koşulu Kavramı

Çalışma koşulları, ilgili ülkelerin yasal mevzuatlarına göre belirlenmektedir. Çalışma koşullarını ele alan iş mevzuatı, istihdam ilişkisini ve işçilerin işyerindeki refahını etkileyen bir dizi konuyu kapsamaktadır. ILO, 1919'da Versay Antlaşması'nın 13. kısmında yer alan kuruluşundan bu yana, çalışma koşullarına büyük önem vermiştir. O zamandan bugüne ILO'nun temel uluslararası çalışma standartlarından bazıları bu konulara odaklanmıştır (ILO, 2013: 3).

ILO Anayasası'nda yer alan; *“Çalışma koşulları, dünyanın barışını ve uyumunu tehlikeye atacak kadar büyük huzursuzluk yaratacak kadar çok sayıda insan için adaletsizlik, zorluk ve mahrumiyet içeriyorsa.”* ifadesi, sürdürülebilir ve barışçıl toplumlar için insani çalışma koşullarının oluşturulmasının kritik öneminin altını çizmektedir. İnsanlar sadece bir işe değil, iyi bir işe sahip olmayı arzulamaktadır. Ücretler, çalışma süresi, iş organizasyonu ve diğer çalışma koşulları, çalışma hayatı ile aile ve iş dışındaki hayatın taleplerini dengeleyecek düzenlemeler, ayrımcılık yapılmaması ve işyerinde taciz ve şiddetten korunma konuları, istihdam ilişkisinin ve işçileri korumanın temel unsurlarıdır. Tüm bunlar çalışma koşullarının kapsamını oluşturmaktadır. Çalışma koşulları, çalışma süresinden (çalışma saatleri, dinlenme süreleri ve çalışma programları) ücretlendirmeye ve ayrıca işyerinde var olan fiziksel koşullar ve zihinsel taleplere kadar geniş bir yelpazedeki konu ve sorunları kapsamaktadır (EUROFOUND ve ILO, 2019). Bunlara ek olarak çalışma koşulları psiko-sosyal boyutu ile yönetsel ilişkiler, çalışan ilişkileri, örgütsel koşullar (ILO, 2019b), iş kazası ve meslek hastalığı bakımından oluşabilecek tehlike ve riskleri kapsamaktadır (Kocabaş, vd., 2018).

Türkiye'de çalışma koşullarını ve çalışma ilişkilerini düzenleyen ve yasal olarak çalışanların çoğunluğunu kapsayan dört ana yasa vardır: 4857 sayılı İş Yasası, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Yasası, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları

Hakkında Yasa ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası. Ayrıca, işgücü piyasasının bireysel bölümlerini düzenleyen özel yasalar ve özel hükümler vardır (5510 sayılı yasa vb.).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işyerinde fiziki güvenlik ve sağlık konusunda temel referanstır. Bu yasa, tarım ve kamu sektöründe çalışanlar da dahil olmak üzere tüm sektörlerdeki hemen hemen tüm işçileri kapsamaktadır. Yasaya göre tüm işverenler önlenebilecek risklerden kaçınılmasını sağlamak, kaçınılamayan riskleri değerlendirmek, her riskle kaynağında mücadele etmek, iş ve çalışma koşullarını ilgili kişilere uyarlamak (teknolojik gelişmelerden yararlanarak) ile yükümlüdür. Ayrıca diğer yükümlülüklerin yanı sıra; tehlikeli maddeleri veya prosedürlerin tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi ve işçilere uygun eğitim ve talimatlar verilmesi konularını da içermektedir. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği birimi kurarak veya ortak güvenlik ve sağlık birimleri aracılığıyla bu hükümlere uyulmasını sağlamakla yükümlüdür.

ÜAÇ'lerin sosyal güvenlik mevzuatının dışında tutulması ve Türkiye'de iş denetiminde niceliksel yetersizlik, kayıt dışı istihdam ve iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili istatistiklerde eksiklik sosyal koruma yetersizliğinin tahmin edilenden daha yüksek olduğunu düşündürmektedir (Karadeniz, 2012).

1.2. Ücretsiz Aile Çalışanı Teriminin Kavramsal Çerçevesi ve Sınıflandırılması

ÜAÇ kavramı, evrensel anlamda bir aile çalışmasına ücretsiz olarak katkıda bulunulmasıdır. ÜAÇ'nin yapmış olduğu eylemler BM'in Gelir, Muhasebe ve Denge Sistemleri tarafından çalışma olarak değerlendirilen eylemleri yapan ve çalışma çağındaki nüfus içerisinde yer almasına ve ekonomik bir çıktı üretmesine rağmen eylemleri karşısında gelir veya ücret elde edemeyen kişilerdir (ILO, 2003).

Tablo 3. Ülkelere Göre Ücretsiz Aile Çalışanı Tanımları

Ülke	ÜAÇ Tanımı
Almanya	Çiftlik, dükkan, küçük işletme veya profesyonel muayenehane gibi bir aile şirketinde ücretsiz çalışan bir aile üyesi
Avusturya	Hane sahibi ile birlikte yaşayan ve hane için düzenli olarak çalışan ancak hizmet sözleşmesi olmayan ve yaptıkları iş için sabit bir ücret almayan kişileri ifade eder.
Bangladeş	Ev veya çiftlikte ücretsiz üretilen ve pazarlanan mal üretimini gerçekleştirenler
Bulgaristan	Aynı hanehalkından bir akrabanın sahibi olduğu ve işlettiği bir işletmede ya da çiftlikte ücretsiz olarak çalışan kişiler
Finlandiya	Bir aile üyesinin sahip olduğu bir şirkette veya çiftlikte ücretsiz olarak çalışan kişi
Fransa	Aynı hanede yaşayan akraba bir kişi tarafından işletilen piyasaya yönelik bir işyerinde ücretsiz olarak çalışan kişiler
İtalya	Sözleşmeye dayalı bir iş ilişkisi olmaksızın kendi hesabına bir faaliyette bulunan bir aile üyesi ile işbirliği yapan kişi (örneğin, esnaf kocasına yardım eden eş, çiftçi babasına yardım eden oğul vb.)
Kanada	Aynı hanehalkının ilgili bir üyesinin sahip olduğu ve işlettiği bir çiftliğin, işyerinin veya mesleki uygulamanın işletilmesine doğrudan katkıda bulunan ücretsiz iş olarak tanımlanan ücretsiz aile işini yapan kişi
Malezya	Aynı evde yaşayan akraba bir kişi tarafından işletilen ve karşılığında belirli bir ücret alabileceği veya alamayacakları piyasaya yönelik bir kuruluştaki çalışan işçi
Pakistan	Hanehalkından birinin veya diğer ilgili kişilerin işlettiği bir işletmede aynı veya nakdi karşılıksız olarak çalışan kişi

Kaynak: (De Statis, Statis at, BBS, NSI, Stat fi, İnsee, Istat, Statcan, Dosm, PBS'den alınan bilgiler yazar tarafından derlenmiştir. E.T. 20.03.2023)

Almanya'da ÜAÇ kavramı, Alman Sosyal Yasası'nın 2. bölümünde yer alan Sosyal Sigorta Yasası'nın 14. maddesinde oluşturulmuştur. ÜAÇ'ler; "...aile üyeleri tarafından hane arasında yapılan ve ücret karşılığında yapılmayan işler"dir. Bu işler,

aile üyeleri arasında yapılan işleri içermektedir. ÜAÇ'ler, sosyal güvenlik primi ödeme işlemleri olmayan kişilerdir ve bu nedenle iş kazaları, hastalık, emeklilik ve diğer sosyal riskler için sigorta primi ödeyememektedir (DESTATİS, 2023).

Avusturya'da ÜAÇ'ler aile üyeleri veya yakın akrabalar tarafından yapılan işlerde yer alan ve bu işlerin karşılığında herhangi bir ücret ödenmeyen grubu oluşturmaktadır. Ancak, Avusturya'da bu konudaki yasal verilerde, ücretsiz aile üyelerinin çalışma koşullarına ve haklarına yönelik belirli kuralları vardır. Bu kurallar, Avusturya Sosyal Güvenlik Yasası ve Aile İşleri Yasası gibi yasal düzenlemelerde anlatılmıştır. Örneğin, ÜAÇ'lerin genellikle sigorta kapsamına alınmaması, ancak sağlık kapsamına alınmaları söz konusudur (EUROSTAT, 2023b).

Bangladeş'te ÜAÇ kavramı, aile içinde ücretsiz yapılan işlerde çalışanları ifade etmektedir. Bu aile üyelerini genellikle kadınlar ve çocuklar oluşturmaktadır. Bu durum Bangladeş'te oldukça yaygındır ve ailelerin çoğu için bir gelenek haline gelmiştir. Son dönemlerde Bangladeş hükümeti, ücretsiz aile işçiliğini yasaklamak ve aile içi cinsiyet temelli olan bu durumu azaltmak için önlemler almaya başlamıştır (BBS, 2023).

Bulgaristan'da, ÜAÇ kavramı yasal olarak tanınmaktadır ve tarım işletmelerinin çoğu aile işletmesi olduğu için yaygın bir uygulamadır. Ancak son yıllarda Bulgaristan Hükümeti, tarım sektöründeki istihdamı artırmak amacıyla bu uygulamaya sınırlamalar getirmiş ve aile üyelerinin sadece belirli bir süre ücretsiz olarak çalışmasını sağlayan düzenlemeler yapmıştır (NSİ, 2023).

Finlandiya'da, ÜAÇ olarak kabul edilenler "*kotiapu*" olarak adlandırılmaktadır. Kotiapu'nun tam olarak bir tanımı yoktur, ancak genellikle, aile içinde yürütülen işlerde yardımcı olan kişiler olarak kabul edilmektedir. Kotiapu, genellikle aile üyeleri, akrabalar veya arkadaşları tarafından ifade etmektedir. Bununla birlikte, kotiapu'nun yasal çerçevesi ve çalışma koşulları hakkında bazı yasaların mevcut olduğu ve bu kişilerin çalışma haklarına saygının gerekli olduğu vurgulanmaktadır (STATFİ, 2023).

Fransa'da ÜAÇ kavramı, aile üyelerinin tarım işletmelerinde ücretsiz olarak çalışmasını ifade etmektedir. Fransa'da bu uygulama, "*aide familiale*" olarak bilinmektedir ve ailelerin tarım işletmelerinde işgücü maliyetlerini düşürmesini amaçlamaktadır. Fransa'da, ÜAÇ yasal olarak tanınmaktadır. Ancak, bu uygulamanın sınırlarını belirleyen yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Örneğin, aile üyelerinin çalışma

saatleri, işletmenin büyüklüğüne ve aile üyelerinin yaşlarına göre değişebilmektedir (İNSEE, 2023).

İtalya’da ÜAÇ kavramı “*lavoro di famiglia*” olarak adlandırılmaktadır. Bu kavram, aile işletmesinde aile üyelerinin çalışması ve ücretlerin almaması biçiminde anlamlandırılmaktadır. İtalya’da, özellikle tarım sektöründe, aile işletmelerinin sayısı oldukça yaygındır ve bu işletmelerde ÜAÇ’ler yer almaktadır. Bu nedenle, ÜAÇ İtalya’nın ekonomik yapısında ve tarım sektöründeki çalışma alanlarında önemli bir yer tutmaktadır (İNSTAT, 2023).

Kanada’da ÜAÇ resmi bir tanıma sahip değildir. Ücretsiz iş ile birlikte değerlendirilmektedir. Ancak, Kanada göçmenlik yasalarına göre, ÜAÇ genellikle göçmenler arasında yaygındır (STATCAN, 2023).

Malezya’da ÜAÇ’ler “*Ah Long*” olarak bilinmekte ve genellikle aile üyeleri tarafından yapılan hizmetleri ifade etmektedir. Bu durum genellikle kadınlarda yaygındır. Ah Long, Malezya toplumunda yaygın olarak kabul edilir ve birçok aile için önemli bir destek sağlamaktadır (DOSM, 2023).

Pakistan’da ÜAÇ, çoğu kırsal kesimde yaşayanlar için kullanılan ve diğer aile üyelerine yardım etmek için çalışan grupları ifade etmektedir. Bu kişiler genellikle çocuklar, kadınlar ve yaşlılardan oluşmakta ve aile işlerine yardım etmektedir. ÜAÇ’ler, ailelerin ev ekonomilerinde yaygınken, çoğu zaman bir ücret almazlar ve diğer aile üyeleriyle birlikte yaşamaktadırlar. Bu nedenle, Pakistanlı ÜAÇ’ler, daha çok bir aile olarak görülürler ve özellikle yasal bir tanımı yoktur (PBS, 2023).

AB üyesi ülkelerin EUROSTAT tarafından sağlanan tanımı kabul ettiğini ve tanıma atıf yaptığını söylemek mümkündür. Bu ülkelerin tanımlarında “*aile üyesi*” olma durumu ve çalışmanın “*yardım*” niteliğinde olması ortak noktadır. Diğer ülkelerde ise BM ve ILO’nun sağladığı tanım kabul edilmektedir. “*Aile üyesi*” olma yerine “*aynı hanede yaşama*” ibaresi bulunmaktadır ve “*karşılıksız*” yapılan işler ÜAÇ kapsamında değerlendirilmektedir (Bkz. Tablo 3).

1.2.1. Uluslararası Tanımlar ve Sınıflandırmalar

Araştırmanın temel öznesi olan ÜAÇ kavramı analitik özelliklerinin olması nedeniyle tanımlanması güç bir kavramdır. Bu durum, kavramın uluslararası ve ulusal boyutta tartışılmasına neden olmaktadır.

1.2.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü

ÜAİ, ilk olarak ILO'nun 1946 yılında düzenlediği 6. ICLS'de, doğrudan aile şirketi ile ilgili görevlerde ve aile işletmesinde en az belirli bir çalışma saatine (haftada yaklaşık iki tam zamanlı eşdeğer gün gibi) katkıda bulunanların ÜAİ sayıldığı ifade edilmiştir. Bu tanım, tarım sektöründeki kadınlar, çocuklar ve diğer ek gelir sahipleri ile ticaret ve tarım dışı işletmelerdeki ÜAİ'ler için de geçerlidir (ILO, 1946).

1954 yılında düzenlenen 8. ICLS'nin ilk önerisi, ÜAİ'lerin sorunlarıyla ilgilidir. ÜAİ, aynı hanehalkı üyesi tarafından işletilen bir işletmede (genellikle tarımda), belirli bir ücret olmaksızın çalışan (yardımcı olan), çalışma yaşındaki bir kişi olarak kabul edilmektedir. ÜAİ'lerin eylemi ekonomik olarak aktif sayılsa da işgücü piyasası üzerinde etkilerinin olmadığı düşünüldüğünden, her büyük meslek grubunda ayrı ayrı gösterilmesinin gerekli olduğu ifade edilmiş ancak bu görüş Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO)'nın geliştirilmesinde aşağıdaki nedenlere dayandırılarak benimsenmemiştir (ILO, 1954);

- i. ÜAİ'nin bir tür işi tanımlayan bir iş değil, yalnızca işin gerçekleştirildiği kurumla ilişkili olması,
- ii. BM tarafından önerilen statü sınıflandırmasında ÜAİ'nin ayrı bir kategori olarak gösterilmesi,
- iii. Bu tür çalışanların işgücü piyasasını etkilemesi,
- iv. Tarımda ve bazı ülkelerde perakende ticarete, uluslararası karşılaştırmalar anlamında ÜAİ'ler nedeniyle özel sorunlar doğurması olarak sıralanabilir.

8. ICLS'ye göre ekonomik faaliyet ile ilgili analizler yapılırken yukarıdaki sorunlar dikkate alınmalıdır (ILO, 1954).

ÜAİ'lerin sınıflandırılmasına dair tartışmalar, 1957 yılında düzenlenen 9. ICLS'de yeni önerilerin geliştirilmesini sağlamıştır. Uzmanlar tarafından uzun uzun tartışılan bir başka öneri ise ÜAİ'ler için “Çiftlik İşçileri ve Bahçıvanlar” grubunun içinde

bir birim grubu oluşturulmasıdır. Bu öneri, Uluslararası Meslek Standartları Sınıflandırması söz konusu olduğunda, ÜAİ'nin bir statüyü (işveren, işçi vb.) ifade ettiği ve bu kavramın meslek gruplarının oluşturulmasında temel alınmaması biçiminde kabul edilmiştir (ILO, 1957).

ICLS komitesine göre; ÜAİ sayılacak bir bireyin yaptığı iş, normal çalışma süresinin en az üçte biri olmalıdır. Ayrıca maaş alan tüm kişilerin çalışan olarak sınıflandırılması gerektiğini açıkça belirtmek için BM Nüfus Komisyonu tarafından önceki ICLS'lerde önerilen tanım değişikliğe uğramıştır. Kavramın belirlenmesinde zaman unsuru etkili olmuştur. Yeni tanım; *“Hanehalkının herhangi bir üyesi tarafından işletilen bir ekonomik işletmede, belirli bir süre boyunca normal çalışma süresinin en az üçte birine eşit bir süre boyunca ücretsiz çalışan kişiler ücretsiz aile işçileri.”* olarak ifade edilmektedir. Bu kişiler genellikle barınmak için oda ve yemek almalarına rağmen, yapılan işe bağlı olmadıkları için; bu yardımlar ücret olarak düşünülmemelidir. Kendi iktisadi teşebbüslerini tek başına veya diğer sahiplerle ortaklaşa işleten, bağımsız olarak bir meslek, kar veya ücret karşılığında ticaret yapan, sahip oldukları ya da kiraladıkları bir çiftliği nakit, mahsul veya hasılat payı karşılığında işleten kişilerin, işletmelerinde ÜAİ dışında çalışanı bulunmayanların ve kendi evinde kar veya ücret karşılığında çalışan kişilerin de bu gruba dahil edilmesi ifade edilmektedir (ILO, 1957).

1966 yılında düzenlenen 11. ICLS'de ÜAİ'nin eksik istihdama neden olmasıyla işgücüne dahil olmayanlar grubunda yer alması önerilmesine rağmen kabul edilmemiştir (ILO, 1966). 1973 yılında düzenlenen 12. ICLS'de işgücü arzının büyük bir kısmının KHÇ veya hane işletmelerinde ÜAİ olarak çalışması tartışılmıştır. Gelişmekte olan ülkelerin tarım sektöründeki KHÇ ve ÜAİ arasında çalışma ve çalışmama arasında net bir ayırım yapılamamaktadır. Bu durum ekonomik istatistiklerin belirlenmesine engel olduğu için hanehalkı gelirin kaynaklara göre sınıflandırılması (alınan ücret ve maaş, girişim geliri, mülk geliri ve devir gelirleri vb.) gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Geleneksel sektördeki (tarımsal ve tarım dışı) kendi hesabına çalışmalardan ve sadece ÜAİ yapılan aile işletmelerinden elde edilen gelire yönelik bilgiler, gelişmekte olan ülkelerde istihdam planlaması bağlamında önemli olduğu ifade edilmektedir (ILO, 1973).

1982 yılında düzenlenen 13. ICLS'de sınıflandırmanın ücretli ve ücretsiz istihdam olarak düzenlenmesi ve hâlihazırda bir işletmenin veya çiftliğin işletilmesine yardımcı olan ÜAİ'nin de normal çalışma süresinin en az üçte biri kadar çalışırlarsa, istihdam

edilmiş sayılacakları ifade edilmektedir. Tarım dışı işyerinde ise ÜAİ, referans döneminde çalışılan saat sayısına bakılmaksızın serbest meslek olarak kabul edilmelidir (ILO, 1982). 13. ICLS tarafından benimsenen ve ekonomik olarak aktif nüfus, istihdam, işsizlik ve eksik istihdam istatistiklerine yönelik tavsiyelere dayanarak sınıflamayı; İşverenler, KHÇ'ler ve üretici kooperatifleri üyeleri olarak belirlenmiş ve ÜAİ'lerin de serbest meslek olarak ifade edilmesinin üzerinde durulmuştur (ILO, 1982).

1987 yılında düzenlenen 14. ICLS'nin odak noktasını kayıt dışılık oluşturmuştur. ÜAİ'nin kayıt dışı istihdamı artırdığı ifade edilmiştir (ILO, 1987). Ayrıca 13. ICLS'de verilen öneriyle benzer şekilde “*Bir işyerinde (tarım dışı sektör) ÜAİ'ler referans döneminde çalışılan saat sayısına bakılmaksızın serbest meslek olarak kabul edilmelidir.*” ve “*Özel nedenlerle ücretsiz aile işçilerinin istihdam edilenler arasına alınması için bir asgari süre unsuru belirlemeyi tercih eden ülkeler, öngörülen süreden daha az çalışan kişileri belirlemeli ve ayrı ayrı sınıflandırmalıdır.*” biçiminde önerileri içermektedir. 14. ICLS ile ÜAİ'lerin istihdam durumları tartışılmaya başlanmıştır (ILO, 1987).

1993 yılında düzenlenen Uluslararası İstihdam Statüsü Sınıflandırması'nda (ICSE) Serbest meslek ve ücretli istihdam arasındaki beş temel kategoriyi belirtilmiştir:

Tablo 4. Uluslararası İstihdam Statüsü Sınıflandırması

ICSE-93		
Ücretli İstihdam İşleri	Serbest Meslek İşleri	Statüye göre
Çalışanlar	İşverenler Kendi Hesabına Çalışan Üretici Kooperatifi Üyeleri Katkıda Bulunan Aile Çalışanları	Sınıflandırılmayan İşçiler

Kaynak: ILO, 2021.

ICSE-93 İstihdamda Statü Göstergesi'nde istihdam edilenler; ücretli ve maaşlı işçiler (çalışan olarak da bilinir) ve KHÇ olarak birbirinden ayrılmaktadır (ILOSTAT, 2021).

14. ICLS'de önceki öneriler ve çeşitli kurum ve kuruluşların önerilerinin tartışılması sonucunda, 15. ICLS'de ücretsiz aile işçisi kavramı, diğer ICLS'lerde tartışıldığı üzere kavramın işçi olarak ifade edilmesinin işçi tanımına uygun olmayışı nedeniyle çalışan olarak tanımlanması, bir işin ücretsiz olarak yapılmasının ücretsiz emek

olarak ev içi, bakım, temizlik vb. faaliyetlerine benzemesi ve gönüllülüğe dayanması gerekçesiyle ücretsiz aile kavramından vazgeçilmiştir. Ek olarak bu bireylerin aile ekonomisine katkıda bulunması gerekçesiyle “*Katkıda Bulunan Aile Çalışanı*” olarak nitelendirilebilmiştir (ILO, 1993). 15. ICLS’de yapılan sınıflandırmada daha önceki ICLS’lerde yapılan önerilerin düzenlenmesi üzerine ÜAİ’ler, kendi hesabına çalışmanın içinde yer almaktadır (ILO, 1993). ILO, 15. ICLS’na kadar “*Ücretsiz Aile İşçiliği (Unpaid Family Workers)*” kavramını kullanırken, konferanstan sonra kavram “*Katkıda Bulunan Aile Çalışanı (Contributing Family Workers)*” kavramına evrilmiştir. Katkıda bulunan aile çalışanı kavramı aynı evde yaşayan bir akraba tarafından işletilen bir kuruluşta “*serbest meslek*” işi yapan, ancak ortak olarak kabul edilemeyen işçileri kapsamaktadır. Özellikle gençlerin, aynı hanede yaşamayan bir akraba tarafından işletilen bir ekonomik işletmede ücretsiz çalışmasının alışılmış olduğu durumlarda, “*aynı evde yaşama*” gerekliliği ortadan kalkabilmektedir (ILO, 1993).

1998 yılında düzenlenen 16. ICLS’de ücretsiz aile işçisi kavramının yerine; katkıda bulunan aile çalışanı kavramının kullanılmasında, sınıflandırma ile ilgili yaşanan sorunlar yer almaktadır. Ayrıca kavramın katkıda bulunan aile kavramına evrilmesi özetlenmektedir (ILO, 1998). Bu bakımdan ücretsiz aile işçisi kavramı, 8. ICLS’de tartışılan ISCO sınıflandırmasında yaşanan sorunlar, kavramın içinde yer alan iş-işçi kelimelerinin uyum ve içerik sorunu ve ücretsiz aile işçiliğinin tarım ve perakende sektörlerinde farklı ekonomik sorunlar yarattığı ifade edilmiştir. Bu sorunlar çalışanların istihdam edilen/ edilmeyen grupta olması ve ücret almamaları nedeniyle ortaya çıkmıştır (ILO, 1954). Bu nedenle 9. ICLS’de ücretsiz- ücretli iş ve istihdam ile ücretli aile işçisinin aile sınıflandırmasına dahil edilmesine yönelik tartışmalar yaşanmıştır (ILO, 1957). 11-12-13. ICLS’lerde yeni sınıflandırma çalışmalarının yapılması ve katkıda bulunan çalışan ifadesi tartışmaya açılmıştır. İşçinin bir gelir/maaş olarak çalışması gerekliliğinin olması fakat bu durumun ücretsiz aile işçisi kavramında olmayışı; işçi yerine çalışan kavramının kullanılmasına neden olmuştur (ILO, 1966; ILO, 1973; ILO, 1982).

2018 yılında düzenlenen 20. ICLS’de, 15. ICLS (1993) tarafından kabul edilen ICSE ile ilgili kararın ilgili metinleri gözden geçirilmiştir. Bu noktada 19. ICLS (2013) tarafından kabul edilen iş, istihdam ve işgücünün eksik kullanımı istatistiklerine yönelik karar ve 18. ICLS (2008) tarafından kabul edilen çalışma süresinin ölçülmesine yönelik karar da dikkate alarak; işçiler ve işlerinin gerçekleştirildiği ekonomik birimler arasındaki

ilişkilerin çeşitli yönlerinin istatistiksel daha iyi olarak ölçülmesini sağlamak için istihdamdaki statü istatistiklerine yönelik mevcut standartların revize edilmesi ve genişletilmesi ihtiyacı kabul edilmiştir (ILO, 2013). İstihdam düzenlemeleri ve istihdam biçimlerindeki değişikliklerin izlenmesi; iş ilişkilerine yönelik istatistiksel standartların kapsamının tüm çalışma biçimlerini kapsayacak şekilde genişletilmesi ve daha önce uluslararası olarak tanımlanmış olandan daha geniş bir önlemler dizisine yönelik kılavuz ilkelerin sağlanması hedeflenmiştir. Böylece standartların ülkeler ve bölgeler için uygunluğunu ve kullanılabilirliğini geliştirmenin tüm aşamalarda geliştirilmesi amaçlanmıştır. ICSE-93'te kabul edilen iş ilişkileri istatistiklerine yönelik mevcut standartlar; istihdam düzenlemelerini yeterince yansıtmadığı ve yeterli bilgiyi sağlamadığı düşüncesiyle ICSE-18'in, ICSE-93'ün yerini alması amaçlanmıştır. Bu nedenle ICSE-18'de ICSE-93 yenilenmiştir. Buna göre istihdam biçimleri tüm iş biçimlerini kapsayacak şekilde genişletilmiş yeni uluslararası iş yeri statüsü sınıflandırması önerilmiştir. Bu öneri ile temel kavramlar, değişkenler ve sınıflandırmaların bütünleştirilmesi sağlanmıştır (ILO, 2018) (Bkz. Tablo 5).

Tablo 5. Uluslararası İstihdam Statüsü-18 Sınıflandırması

ICSE-18			
Otorite Tipine Göre Sınıflandırma		Ekonomik Riskin Türüne Göre Sınıflandırma	
<i>Bağımsız İşçiler</i>	<i>Bağımlı İşçiler</i>	<i>Kar için çalışanlar</i>	<i>Ücret karşılığı çalışanlar</i>
<u>İşverenler</u> *Şirketteki *İşverenler *Hanehalkı Piyasası *İşletmelerinde *İşverenler	<u>İşçiler</u> *Kalıcı İşçiler *Belirli Süreli İşçiler *Kısmi Süreli ve Geçici İşçiler *Ücretli Çıraklar	<u>Çalışanı Olmayan Bağımsız İşçiler (KHC)</u> *Çalışanı Olmayan Şirket Sahipleri *Çalışanı Olmayan Ev Piyasası İşletmelerinde *Kendi Hesabına Çalışanlar	<u>İşverenler</u>
<u>Çalışanı Olmayan Bağımsız İşçiler (KHC)</u> *Çalışanı Olmayan Şirket Sahipleri *Çalışanı Olmayan Ev Piyasası İşletmelerinde Çalışanlar *Kendi Hesabına Çalışanlar	<u>Bağımlı Yükleniciler</u>	<u>Bağımlı Yükleniciler</u>	<u>İşçiler</u>
	<u>Katkıda Bulunan Aile Çalışanları</u>	<u>Katkıda Bulunan Aile Çalışanları</u>	

Kaynak: ILO, 2018.

ICSE-18 iki alternatif sınıflandırma yapısını bir araya getiren on kategori içermektedir. En üst düzeyde “*bağımsız işçiler*” ve “*bağımlı işçiler*” kategorisinde;

işçinin çalıştığı ekonomik birimin üzerinde uyguladığı otorite türüne dayanan sınıflandırma birincil yapıdır. İkincil yapı ise; işçinin maruz kaldığı ekonomik riskin türüne dayanmaktadır ve “*kar için istihdam çalışan işçiler*” ile “*ücret karşılığı çalışan edilen işçiler*” olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu ayrım serbest meslek ve ücretli istihdamın geleneksel ayırımına benzemektedir. ICSE-18 nispeten ICSE-93’e göre daha ayrıntılı olmasa da ICSE- 93’te yapılan işveren, kendi hesabına çalışan, katkıda bulunan aile çalışanı ve çalışan ayrımı korunmuştur (ILO, 2018).

ILO’nun güncel tanımında katkıda bulunan aile çalışanı; “*Aynı hanede yaşayan akraba bir kişi tarafından işletilen piyasaya yönelik bir kuruluştaki kendi hesabına çalışan olarak "serbest meslek işleri" yapan işçilerdir*” (ILO, 2021). Bu kişi ya da kişiler bir ev hanımı, hanehalkının yaşlı bir üyesi, bir çocuk veya diğer herhangi bir geniş aile üyesi olabilecektir. Ücretsiz aile işçilerine ücret ödenmez ancak aile tarafından sağlanan yiyecek ve barınma aralarında paylaşılmaktadır (Akinyemi, Kupoluyi ve Akinyemi, 2016: 15).

1.2.1.2. Avrupa Birliği İstihdam Ofisi

EUROSTAT, ILO’dan farklı olmak üzere işgücü piyasası temel terimlerinde ‘Ücretsiz aile işçisi/çalışanı’ kavramını kullanmaya devam etmektedir. Bununla birlikte kavramı, ILO’ya benzer biçimde kendi hesabına çalışma/serbest meslek odaklı açıklamaktadır. EUROSTAT Glossary’ye göre (2023a) serbest çalışan bir kişi; ‘*aynı zamanda ana faaliyet alanı olan ücretli bir işte çalışmadıkları sürece, çalıştığı tüzel kişiliği olmayan (şirketleşmemiş, yani yasal bir şirkete dönüşmemiş) girişimin tek veya ortak sahibi olan ve bu durumda çalışan sayılırlandır*’. Aynı sözlüğe göre serbest meslek sahibi kişiler ise; ‘*ücretsiz aile işçileri; taşeronlar (ev gibi olağan iş yeri dışında çalışan kişiler); bireysel veya toplu olarak tamamen kendi nihai kullanımları veya kendi sermaye oluşumları için yapılan üretimle uğraşan işçiler*’dir. Ardışık olarak ücretsiz aile işçisi teriminde geçen aile işçisi; ‘*İşgücü anketi bağlamında, aile işçisi, çalışan olarak değerlendirilmemeleri koşuluyla, ailenin başka bir üyesinin kiralanmış tarımsal bir arazisinde ve/veya yasal olarak sahip olunan mülkünde veya başka bir işi yürütmesinde yardım eden kişi*’ olarak tanımlanmıştır.

EUROSTAT (2017: 7) ücretsiz aile işçisi olmanın unsurlarını aynı hane halkı tarafından işletilen işletmedeki (kendi hesabına çalışan kişiye ait) üretim sürecine

doğrudan katkıda bulunma koşulları ile belirlemiştir. Yaklaşımına göre ücretsiz aile işçisi; ‘*aynı hane halkının akraba bir üyesinin sahip olduğu veya işlettiği bir işletmeye, çiftliğe veya mesleki uygulamaya doğrudan katkıda bulunma görevini yapan ve çalışan sayılan kişidir*’. Günümüzde EUROSTAT (2023b) ücretsiz aile işçiliğini istihdam edilenlerin içinde ‘*aileden birine ait bir işyerinde ücretsiz çalışan*’ ifadesi ile tanımlamaktadır.

1.2.1.3. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

OECD, ILO ile uyumlu bir şekilde ÜAÇ yerine katkıda bulunan aile çalışanı kavramını kullanmaktadır. Kavram ile ilgili gerek tanım gerekse çalışmalarda ILO’nun çalışmalarına atıfta bulunmaktadır. OECD ve BM’e göre katkıda bulunan bir aile çalışanı, aynı hanede yaşayan akraba bir kişi tarafından işletilen piyasa odaklı bir kuruluşta serbest meslek sahibi olan ve operasyona olan bağlılığının derecesi nedeniyle ortak olarak kabul edilemeyen kişidir (UN, 2021). Kavram, kuruluşun çalışma süresi veya ulusal koşulların belirleyeceği diğer faktörler açısından ve kuruluş bakımından karşılaştırılabilecek düzeyde olmama olarak ifade edilir. Özellikle gençlerin, aynı hanede yaşamayan akraba bir kişi tarafından işletilen bir ekonomik işletmede ücretsiz çalışmasının alışılmış olduğu hallerde, aynı evde yaşama gerekliliği ortadan kaldırılmaktadır (ILO, 1993).

1.2.2. Ulusal Tanım ve Sınıflandırmalar

Ulusal bağlamda ÜAÇ kavramı, yasal düzenlemeler ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’in yaptığı sınıflandırma ve işgücü analizleri bağlamında ortaya konulabilmektedir.

1.2.2.1. Yasal Düzenlemeler

Ücretsiz çalışma iş hukukunda iş sözleşmesinin temel unsurları oluşmadığı için, fiili ve hukuk felsefesi olarak tanımlanmayan bir çalışma biçimidir. Nitekim 4857 sayılı İş Yasası’nın 4. maddesinde; “*Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri ve bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde çalışanların*” bu kanun kapsamında olmadığı ifade edilerek, aile ekonomisi sınırı içinde çalışanlar yasa kapsamında sayılmamıştır.

İş yasalarında özellikle tarım sektöründe çalışanlar ilgili yasaların kapsamında olmama ve iş ilişkisi açısından korunamama anlamında en dezavantajlı gruptur. 4857 sayılı İş Yasası'nda tarım işleri 111'inci maddesinde, tarım ve orman işleri kapsamında sayılacak işler düzenlenmiştir; *“her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkilerin dikimi, yetiştirmesi, gübrenmesi, hasat edilmesi, sulanması, budanması vb., ormancılık işleri, ağaç yetiştirilmesi vb., her türlü gelir getiren hayvanların yetiştirilmesi, ıslahı vb., avcılık ve avlanan ürünlerin toplanması, saklanması vb. işler tarım ve orman işlerinden”* sayılmaktadır. Yasanın uygulanması bakımından hangi işlerin bu kapsamda yer alacağı ise; 111. maddenin son fıkrasında *“...sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden hangisinin kapsamında sayılacağı; Sanayi ve Ticaret, Çevre ve Orman ile Tarım ve Köyişleri bakanlıklarının görüşleri alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.”* ibaresiyle belirlenmiştir.

ÜAÇ olarak çalışmanın Sosyal Güvenlik Mevzuatı'nda da karşılığı olmadığı görülmektedir. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) Yasası'nın 6. maddesinde; *“a) İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi, b) Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar”* sigortalı sayılmamaktadır. Bu durumun gerekçesi olarak Türk Medeni Yasası hükümlerine göre ücretsiz çalışan eşlerin, evlenme durumunda birbirlerinden maddi çıkar gözetmeden yardımda bulunması gösterilmiştir. Ayrıca eşlerin sigortalı sayılmasında ücret alma-verme; ana, baba, çocuk ve kardeşlerin sigortalı sayılmasında ise iş sözleşmesi temel unsurdur (Alper, 2019: 101).

Karadeniz'e göre (2011) sosyal güvenlik mevzuatı ücretsiz çalışan aile çalışanlarını da dışlayan bir yapıya sahiptir. Eşinin yanında ücretsiz çalışan kadınların çalışması SGK'ya bildirilse dahi, kurum denetim elemanları vasıtasıyla çalışan eşin ücret alıp almadığını işverenin yasal kayıtlarından araştırmakta, çalışan eşin ifadesine başvurmakta, ücret almadığını tespit ederse sigortalılığını iptal edilmektedir. Ayrıca ücret almayan aile çalışanları, zorunlu sigortasının kapsamı dışında tutulmuşlardır. Bu durum kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu ülkemizde sosyal güvencesizliği artırmaktadır.

1.2.2.2. Türkiye İstatistik Kurumu

1982 yılında ILO tarafından gerçekleştirilen 13. ICLS’de Hanehalkı İşgücü Araştırması (HİA)’nda kullanılan istihdam ve işsizliğe tanımlarında yeni düzenlemeler yapılmıştır. Güncellemeler, kavramların teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin etkisiyle değişen işgücü piyasası ve ülkelerdeki işgücü göstergelerinin karşılaştırılması bakımından yetersiz görülmesi üzerine, 19. ICLS’de (2013) devam etmiştir. Paralel biçimde EUROSTAT’da da yeni düzenlemelere uyumlu şekilde standartlaşma yapılmıştır. Bu uyumun gereği olarak Bütünleşik Avrupa Sosyal İstatistik Tüzüğü (IESS) yürürlüğe girmiştir. 19. ICLS’de alınan kararlar ile EUROSTAT’ın kararlarının uyum sağlaması amacıyla, TÜİK işgücü piyasasının temel kavramlarını güncellemiş ve 2021 yılı Ocak ayı itibarıyla yeni tanım ve kavramlara uyumlu duruma getirilmiştir (TÜİK, 2021: 53).

TÜİK, 2004 yılından bugüne hanehalkı işgücü anketindeki sorduğu soru sayısını arttırmıştır. Referans haftasında işbaşında bulunmayanların istihdamda sayılıp sayılmayacağı hususunda; soru kâğıdında EUROSTAT tarafından belirlenen norm ve standartlara uygun biçimde tanımlama yapmıştır. ÜAÇ’ler, referans haftada bir saat bile çalışmamış olması durumunda istihdamda kabul edilmemektedir. Ancak bu noktada EUROSTAT ve ILO’nun unsuru farklılaşmaktadır. ILO, kişilerin işlerinden uzak kalma süresini dikkate almadan referans haftasında işlerinin başında bulunmamaları halinde bu kişileri istihdam dışında tutmaktadır. EUROSTAT bu durum için işten uzak kalma süresi belirlemektedir; ÜAÇ’lerin, işten uzak kaldığı bu sürenin üç aydan fazla olması durumunda istihdam dışında tutulması unsuru belirlemiştir. TÜİK uygulamada ILO’nun ve özelde Eurostat unsurlarının esas almaktadır (TÜİK, 2019: 19) (Bkz. Tablo 6).

İşgücü piyasaları son yıllarda çalışma biçimleri açısından, bakımından değişikliğe uğramıştır. Uluslararası standartlar çerçevesinde gelişen ve değişen politikalarla, 19. ICLS Raporu’nda çalışma türleri ve istihdam tanımları ve koşulları güncellenmiştir. Buna göre çalışma kavramı ve türleri yeniden tanımlanmıştır. Yeni yaklaşımda özellikle kendi tüketimi için üretim yapan çiftçilerin eylemleri; ‘...gerçekleştirdikleri üretim miktarı yıllık gıda harcamalarının önemli bir bölümünü (%50’den fazlasını) karşılıyorsa istihdamda sayılmaktayken, yeni düzenlemelere göre bu kişiler istihdam kapsamından çıkarılarak ayrı bir çalışma türü içerisinde değerlendirilmiştir’. Aynı zamanda yeni durumda iş başında olmayanlar işteki durum yerine, işten uzak kalma nedeni unsurların

dikkate alınmaya başlanmıştır. İşten uzak kaldığı dönemde gelir elde etmeyle birlikte, çalışmayla bağlantısı olanlar da istihdam kapsamında olarak değerlendirilmektedir. Ücretli olarak veya kendi işlerinde çalışanlar ücret alıp almama durumlarına bakılmaksızın, işten uzak kalma nedenlerine göre istihdam bakımından aynı geçerlilikte olacaktır (ILO, 2018; TÜİK, 2021).

Tablo 6. TÜİK’e Göre İstihdamda Olma Unsurları

Eski Uygulamada		Yeni Uygulamada		
	İşteki Durum	İşgücü Durumu	İşten Uzak Kalma Nedeni	İşgücü Durumu
İş Başında Olanlar	-	İstihdamda	-	İstihdamda
Geçici Olarak İşten Uzak Olanlar	İşveren Kendi Hesabına	İstihdamda	Kısa Süreli İşten Uzak Kalma: • Resmi Tatil veya Senelik İzin • Hastalık İzni • Çalışma Saati Düzenlemesi • Yasal Doğum İzni	İstihdamda
	Ücretli veya Maaşlı	Ücret veya Maaşının %50 ve Fazlasını Alıyorsa veya 3 Aydan Kısa Süreli İşten Uzaksa İstihdamda	Sezon Dışı Dönem	Sezon Dışındaki Dönemde İşle İlgili Görev ve Sorumlulukları Yerine Getiriyorsa İstihdamda
	Yevmiyeli	Ücret veya Maaşının %50 ve Fazlasını Alıyorsa İstihdamda	Zorunlu Olmayan, İsteğe Bağlı Alınan Doğum İzni	İşten Uzak Kalma Süresi 3 Ay veya Daha Kısa ve/veya Ücret/Gelir Elde Etmeye Devam Ediyor İse İstihdamda
	Ücretsiz Aile İşçisi	İstihdamda Değil	Diğer Nedenler	İşten Uzak Kalma Süresi 3 Ay veya Daha Kısa İse İstihdamda

Kaynak: TÜİK, 2021.

Tüm güncellemeler ile ücretsiz aile işçisi tanımı; ‘*Aynı hane halkı içinde yaşayan bir akraba tarafından işletilen piyasa odaklı işyerinde kendi hesabına çalışılan işi yapan çalışanlardır. Ücretsiz aile çalışanları, kuruluşun yöneticisiyle çalışma süresi açısından*

veya ulusal koşullara bağlı diğer faktörler açısından kuruluşun yöneticisiyle karşılaştırılabilir seviyede olmamaları nedeniyle kuruluşa ortak sayılmazlar. Geleneksel olarak bir akraba tarafından işletilen, bir ekonomik girişimde özellikle ücret ödenmeksizin çalıştırılan aynı hane halkında yaşamayan gençler söz konusu olduğu durumlarda 'aynı hane halkında yaşama' koşulu aranmayabilir" biçimindedir (TÜİK, 2021). ILO ve Eurostat'ın kavrama yönelik 'ücretsiz' terimi hakkındaki değişimlerin TÜİK tarafından da yapılacağı beklenir bir sonuç olacaktır.

1.3. Tarım Çalışanları ve Ücretsiz Aile Çalışanın Tipolojisi

İş yasalarında özellikle tarım sektöründe çalışanlar ilgili yasaların kapsamında olmama ve iş ilişkisi açısından korunmaması anlamında en dezavantajlı gruptur. Yasal anlamda yapılan bu tanımlamalar, tarım işinin ifade edilebilmesi açısından bir çerçeve çizmektedir. Süzek'e göre (2014) tarım işi ise "bitkisel ve hayvansal ürünlerin elde edilmesi amacıyla toprağın işlenmesi ve hayvan yetiştirilmesi" biçiminde ifade edilmiştir. Tarımsal işletmeler bitkisel ürünlerin yetiştirildiği, hayvansal ürün üretimi ve bakımı gibi faaliyetlerin yapıldığı yerlerdir (ILO, 1969). Bu işyerlerinde işgücü; çiftçilerin kendileri, aile üyeleri ve ücret karşılığında çalışan tarım işçileridir (Bayramoğlu ve Akçil, 2020: 778) ancak 4857 sayılı İş Yasası'nın 104. maddesine göre tarım işlerinde çalışanların iş yasası kapsamına alınabilmesi için 50'den fazla işçi çalıştırıyor olması gerekmektedir. Genel bir ifadeyle, tarım işlerinde bir iş sözleşmesi ile bir işverene bağlı olarak çalışan bireyler tarım işçisi olarak tanımlanmaktadır (Demir, 2015:180). Bir diğer tanım; tarım işçisi, "herhangi bir tarım işinde ücret karşılığı çalışan ve geçimini bu yoldan sağlayan ayrıca çiftçilik yapmayan kimsedir" olarak ifade edilmektedir (Özbekmezci ve Sahil, 2013: 262). Tarım-İş'e göre tarım işçisi; "sürekli, mevsimlik ve geçici tarım işlerinde ücret karşılığında bir hizmetle istihdam edilen kişiler..." olarak ifade edilmektedir (Öz ve Bulut, 2013: 98). Hurst (2007: 23)'a göre tarım işçileri; tarım işverenleri tarafından çalışan, aralarında iş ilişkisi olan ve ücret alan kişileri kapsamaktadır.

Tarım işçiliği, çalışma sürelerine ve çalışma biçimlerine göre ayrılmaktadır. Türkiye'de tarımsal faaliyetlerin yapısının bir sonucu olarak tarım işçileri, çalışma sürelerine göre sürekli, mevsimlik ve geçici olarak sınıflanabilmektedir. Tarımsal üretimin özellikle yaz aylarında diğer aylara göre daha yoğun işgücünü gerektirmesi nedeniyle tarımsal faaliyet sürecinde mevsimlik işgücü yoğun biçimde yer almaktadır (Özbekmezci ve Sahil, 2013: 262). TÜİK, mevsimlik çalışanı "Mevsimlik çalışanlar, açık

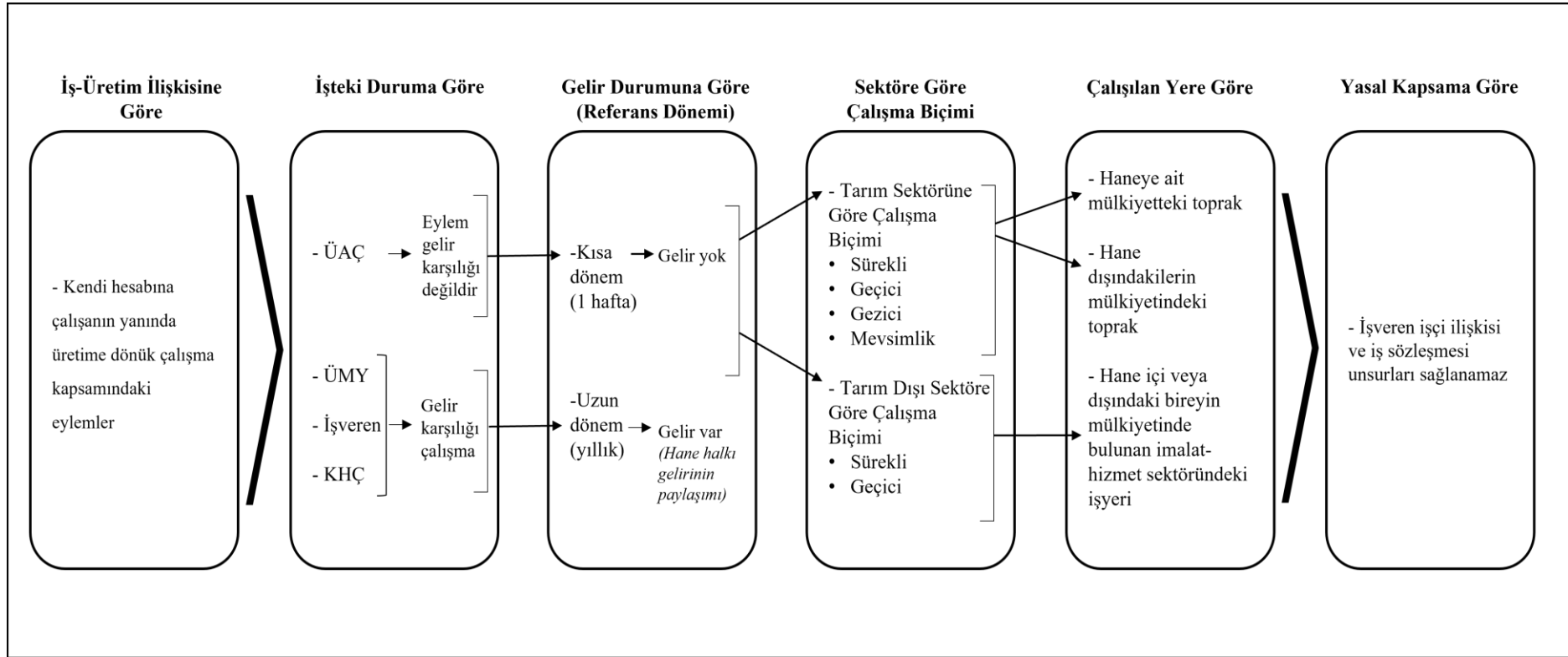
veya dolaylı iş sözleşmesiyle, zamanlaması ve süresi önemli ölçüde iklim şartları, resmi tatiller ve/veya hasat zamanı gibi mevsimsel faktörlerden etkilenen sözleşmeyle çalışanlardır. Bu çalışanlar, iş sözleşmelerinin belli özelliklerine göre ücretli çalışanlar veya kendi hesabına çalışanlar olarak sınıflandırılabilir.” biçiminde; geçici çalışanı ise “Geçici çalışanlar, süresi ulusal koşullara göre belirlenen açık veya dolaylı iş sözleşmesi ile kısa dönemli çalışanlardır. Bu çalışanlar, iş sözleşmelerinin belli özelliklerine göre ücretli çalışanlar veya kendi hesabına çalışanlar olarak sınıflandırılabilir.” biçiminde ifade etmektedir (TÜİK, 2021).

Mevsimlik tarım işçiliği “mahalli” ve “gezici” olarak ikiye ayrılmaktadır (Bkz. Şekil 2). Mahalli işçiler “yöre içi mevsimlik tarım işçileri” olarak da ifade edilmekte ve kendi ikamet ettikleri yerlerde ya da bu bölgenin yakınlarında sebzelerin veya meyvelerin hasat zamanlarında saatlik, günlük ya da götürü ücret alarak çalışanlardır.

Sürekli tarım işçiliği ise bir üretim dönemi süresince (en az bir yıllık bir zaman diliminde) bir işletmede bulunan işçilerdir. Özellikle tarım alanlarının genişlemesiyle ve tarım işçisine gereksinimin artışıyla birlikte sürekli (daimî) işçilik ortaya çıkmıştır. Bu noktada işin uzmanı olan kişilere ihtiyaç duyulmuş ve mal sahiplerinin de toprakları için tarım işçisi arayışı içinde olmaları kavramın gelişmesinde önemli rol oynamıştır (Polat, 2012).

Çalışma biçimlerine göre tarım işçileri; kalıcı (yerleşik-mahalli) tarım işçileri ve gezici (göçebe) tarım işçileri olarak sınıflandırılmaktadır. Kalıcı (yerleşik-mahalli) tarım işçileri; çalıştıkları yerlerde yaşayan ve yaptıkları işlerin bitmesiyle birlikte kendi ikameti olan evlerine geri dönmektedirler. “Yöre içi mevsimlik tarım işçileri” olarak da ifade edilen bu işçiler kendi ikamet ettikleri yerlerde ya da bu bölgenin yakınlarında sebzelerin veya meyvelerin hasat zamanlarında saatlik, günlük ya da götürü ücret alarak çalışanlardır. Kalıcı tarım işçileri, kendi ikametlerinde yaşamakta ve ikametlerinden işe gelip gitmekte olduklarından dolayı geçici bir ikamet durumu söz konusu olmamaktadır (Özbekmezci ve Sahil, 2004: 268). Başka bir deyişle, kalıcı tarım işçileri kendi evlerinin bulunduğu yerde ve kendi yaşadıkları yerlere çok yakın yerlerde, başkalarına ait tarım arazilerinde saatlik, günlük veya işin süresine bağlı biçimde çalışmaktadırlar. İşin bitmesiyle birlikte kendi evlerine dönmektedirler (Önen, 2012: 285).

Gezici (Göçebe) Tarım İşçiliği; Tarımsal alanların değişmesinin bir sonucu olarak kırsal alanlarda yaşayanların bir kısmı, gezici tarım işçiliği yaparak kendi kazançlarını bu şekilde sağlamaya başlamışlardır. Gezici tarım işçileri, aileleri ile birlikte yılın tüm zamanlarında sürekli göç etmekte ve gittikleri yerlerdeki tarım alanlarında çalışmaktadırlar. “*Yöre dışı mevsimlik tarım işçileri*” olarak ifade edilen gezici işçiler, kendi ikamet adreslerinin dışında başka bir yörede, tek başına ya da aileleriyle birlikte giderek çalışırlar. Bu çalışma biçiminde işçiler, aracılar vasıtasıyla yapılacak olan iş, işin yeri ve zamanı hakkında bilgilere erişmektedir (Erenler, 2013).



Şekil 2. Ücretsiz Aile Çalışanı'nın Tipolojisi

Kaynak: Birleşmiş Milletler Millî Gelir, Muhasebe ve Denge Sistemleri, ILO 19. ICLS, EUROSTAT Statistics Terms, OECD Glossary Terms tanım ve yaklaşımına göre yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tarım işçilerinin bu çalışma biçiminde yer almaları nedeniyle yaşadıkları bazı sorunlar bulunmaktadır. Sosyal korumadan yoksun, kayıt dışı, güvencesiz biçimde ve çoğu sosyal haktan mahrum şekilde çalışan tarım işçileri, uzun süreli çalışma saatleri ve kötü yaşam koşullarına sahiplerdir. Gerek iş güvencesizliği gerekse yaşam koşullarının neden olduğu sağlık sorunları yaşamaktadırlar (Yiğit vd., 2017). Hurst'a göre (2007: 89) mevsimlik tarım işçileri; temel yaşam ve barınma koşullarında yaşadıkları uyumsuzluk nedeniyle yetersiz ve dengesiz biçimde beslenmektedir. Bunun yanı sıra iklimin neden olduğu aşırı sıcaklar veya aşırı soğukların sebep olduğu hastalıklar ve dolayısıyla yaşanan iş kazaları durumunda bu işçiler, sağlık hizmetlerinden de yararlanamamaktadır. Görülmeyen ve duyulmayan, sosyal dışlanmaya maruz kalan bu işçiler işgücü piyasasında dezavantajlı grup olarak yer almaktadır.

Tarım sektöründe yoğun olarak çalışan ÜAÇ ile benzer şekilde olan tarım işçiliğinin; ÜAÇ ile ayrıldığı temel nokta “*ücret*”tir. Gezici, geçici ya da mevsimlik tüm tarım işçilerinin bu işi yapmalarındaki ortak payda temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla bir gelir elde ediyor olmalarıdır. ÜAÇ’lerde benzer koşullarda emek sunulmasına rağmen herhangi bir ücret alınamamaktadır. Ancak bu konuda TÜİK’in HİAMVS soru formunda yer alan “*Geçen ay içinde esas işinizden elde ettiğiniz toplam net nakdi gelir ne kadardır?*” sorusu anketin yapıldığı aydan bir önceki ayın bilgilerini ve çalışanların yalnız nakdi gelir bulgularını içermektedir. Bu bakımdan çalışanların çalışma karşılığında birkaç ay önce ya da yıllık biçimde gelir alma ve aynı bir mal alma durumları bilinmemektedir.

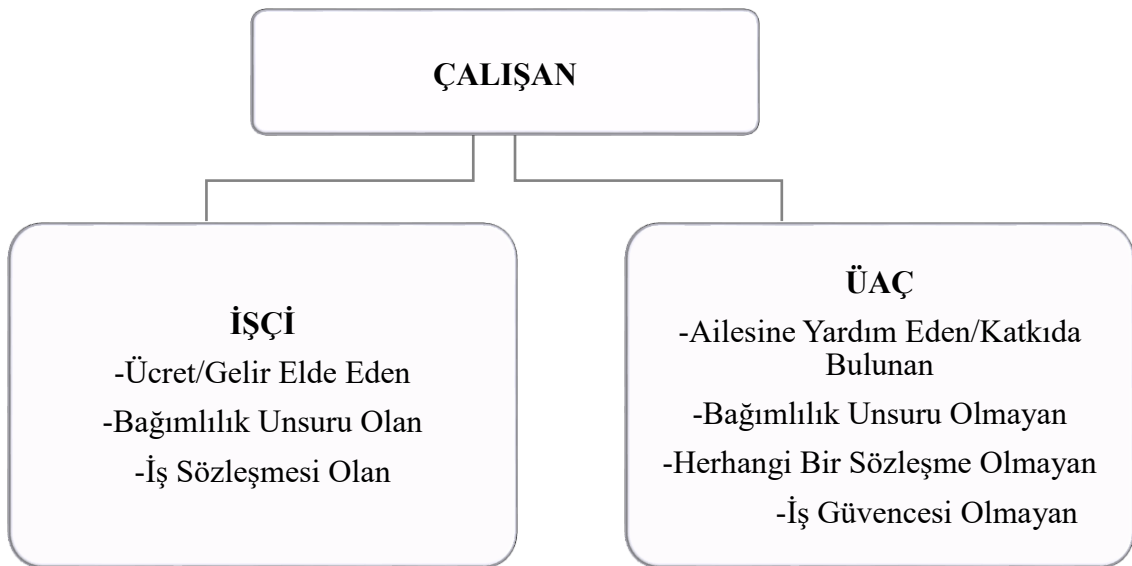
Tarım işçiliğinde, araçlar vasıtasıyla ya da bizzat işçinin kendi kurduğu bağlantılar ile bir iş sözleşmesi yapma durumu varken^{3,4}; ÜAÇ’de herhangi bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır. ÜAÇ olmak kişinin doğduğu ailesi ve ailesinin yaptığı işi ile yakından alakalıdır. Bu işler genellikle aile ile birlikte yapılmakta ya da aile bu işlerden

³ 4857 sayılı iş yasasının 4. Maddesinde ifade edilen “50’den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerin” haricinde çalışan ve ilgili yasa bakımından kapsama alınan işçiler için; aynı yasanın 16. maddesinde “Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir.” ibaresi gereğince tarım işçisi olarak sayılan işçiler ile aracı, dayıbaşı, elçi.. bağlantısıyla iş sözleşmesi yapılabilmektedir.

⁴ Tarımda aracı kavramı hakkında İŞKUR ise; “Tarımda iş ve işçi bulma aracılığı, esas itibarıyla Türkiye İş Kurumunca yapılır. Ancak Kurum il müdürlüğü veya hizmet merkezi bulunmayan ya da olmasına rağmen haberleşme, ulaşım ve koordinasyon güçlüğü olan yerlerde, Kurum tarafından gerçek veya tüzel kişilere aracılık yapmaları için izin verilebilmektedir.” biçiminde rol oynamaktadır (İŞKUR, 2023).

etkilenmektedir. Her ne kadar çalışma koşulları bakımından her iki kavram bir birine benzese de; işçi kavramının gerek duyduğu işçi, iş ilişkisi, iş sözleşmesi, bağlılık ve ücret gibi temel unsurlar tarım işçiliğinde yer alırken; ÜAÇ’de yer almamaktadır. Dolayısıyla ÜAÇ dezavantajlılığın yanında “işçi” sayılmamaktadır.

Uluslararası kurum/ kuruluşlar, ulusal yasalar ve istatistik ofislerinin ÜAÇ ile ilgili tanımlamaları ile alan yazındaki taramalar sonucunda elde edilen tanımlar sınıflandırılmıştır.



Şekil 3. Kuruluşlar ve Alan Yazına Göre Çalışan Kavramı

Kaynak: BM, ILO, OECD, EUROSTAT ve İş Yasası’nda yer alan İşçi ve ÜAÇ tanımlarına göre yazar tarafından oluşturulmuştur.⁶

Uluslararası ve ulusal tanımlamalara göre; işçi ve ÜAÇ kavramında bazı farklılıklar vardır. İşçi kavramının gerektirdiği unsurlar olan ücret, bağımlılık ve iş sözleşmesi gibi unsurlar ÜAÇ kavramında mevcut değildir. Bu nedenle ÜAÇ’ler işçi sayılamamaktadır (Bkz. Şekil 3).

ÜAÇ; yurttaşlık hakkı açısından değerlendirildiğinde, birçok farklı perspektiften ele alınabilir. Bunlar arasında, aile üyeleri arasındaki yardımlaşma ve dayanışma, aile bağlarının güçlendirilmesi, çocukların ebeveynleriyle daha fazla zaman geçirmesi gibi olumlu yönler bulunurken, aynı zamanda aile üyelerinin emeklerinin değerlendirilmesi,

adil iş bölümü ve çalışma koşulları gibi konular da dikkate alınmalıdır. Genel olarak, ÜAÇ, aile ilişkilerini destekleyen bir faktör olarak değerlendirilebilir ancak bireylerin haklarının korunması ve adil bir çalışma ortamının sağlanması da önemlidir. Bu anlamda bireylere eşit yaşama hakkı veren yurttaşlık hakkına göre bireylerin çalışmalarının karşılığında elde etmesi gereken unsurların sağlanamaması bakımından eleştirilebilmektedir.

1.4. Ücretsiz Aile Çalışanı Olma Nedenleri

ILO'ya göre katkıda bulunan aile çalışanı, düşük oranda kalkınmanın olduğu çok az işin yaratıldığı yoksulluğun yaygın olduğu ve çoğunlukla kırsal ekonomiye dayanan ülkelerde kişilerin aile ekonomisine katkı amacıyla çalışmasını aile ekonomisine katkıda bulunan aile işçisi olarak değerlendirmektedir. Dolayısıyla söz konusu özellikleri gösteren ekonomilerde ÜAÇ, yeterli sosyal güvenlik haklarına sahip değildir ve insana yaraşır çalışma koşullarından yoksun biçimde işgücü piyasasında varlığını sürdürmektedir (ILO, 2009). Bireylerin bu koşullarda ve çalışma biçiminde işgücü piyasasında yer almalarının ekonomik, tarımsal, toplumsal cinsiyete ve göçe dayalı nedenleri bulunmaktadır.

1.4.1. Ekonomik Nedenler

Bir ülke ekonomisindeki istikrarsızlıklar, işsizlik, gelir dağılımı adaletsizliği, yoksulluk ve diğer makroekonomik faktörler ÜAÇ sayısını artırmaktadır. Bir ülkedeki ücretli ve maaşlı işçilerin oranlarının yüksek olması ekonomik kalkınma anlamına gelmektedir. Kendi hesabına çalışanların oranı (ücretli çalışanlar olmadan serbest meslek sahibi) büyükse, bu durum tarım sektörünün büyüklüğünün ve kayıtlı ekonomide düşük büyümenin bir göstergesi olabilmektedir. ÜAÇ'nin yüksek oranı ise genellikle zayıf gelişmeyi, yeterli iş imkânlarının yaratılmasını ve büyük bir kırsal ekonomiyi göstermektedir (Berber ve Eser, 2008: 4). Her statü grubu, farklı ekonomik risklerle karşı karşıyadır ve ÜAÇ'ler ve kendi hesabına çalışanlar en savunmasız kesimi oluşturmaktadır. Dolayısıyla yoksulluk olasılığı en yüksek gruptur. Resmi çalışma düzenlemelerine sahip olma olasılıkları, ekonomik şoklara karşı korunmak için sosyal koruma ve güvenlik ağlarına sahip olma olasılıkları en düşük olan bu grup genellikle bu şokları dengelemek için yeterli tasarruf sağlayamamaktadır (ILOSTAT, 2021). Bu

anlamda ÜAÇ olma nedenleri bakımından ülkelerin genel ekonomik durumunun etkisinin incelenmesi gerekmektedir.

1.4.1.1. İşsizlik

İşsizliğin, ekonomik, sosyal ve siyasal sonuçları göz önüne alındığında, günümüz toplumlarının en önemli genel ekonomik sorunlarından biri olmaktadır. İşsizlik, sadece işsiz kalan bireylerin değil, aynı zamanda toplumun tüm kesimlerinin yaşamını etkileyen bir durumdur. Bu etkiler, işsizliğin ekonomik sonuçlarından (düşük ekonomik büyüme, işsizlik sigortası maliyetleri, vb.) sosyal sonuçlarına (artan suç oranları, sosyal hizmetlerin yükü, vb.) kadar geniş bir yelpazede görülebilir. ILO verilerine göre, küresel işsizlik oranı 2021’de %6,3’e yükselmiştir (ILO, 2021c). Bu durum ÜAÇ ve işsizlik bağlantısının incelenmesini gerekli kılmaktadır.

İşsizlik, bireylerin işgücü piyasasında aktif olmak suretiyle, geçerli ücret sınırları içinde emeğini kullanmak istemesine rağmen iradi ya da gayri iradi nedenle kısa veya uzun dönemde iş arayıp bulamamasını ifade etmektedir (Kumaş, 2001: 15; Hesapçioğlu, 1994). Bu bakımdan bireyin işsiz sayılabilmesi için ilk olarak çalışmayı istemesi yani iş arıyor olması; iş arayan bireylerin ise çalışma yeteneğine sahip olması ve piyasadaki cari ücrete razı olması gerekmektedir (Kapar, 2011:344). ILO’ya göre bir kişinin işsiz sayılabilmesi için şu üç unsur aynı anda mevcut olmalıdır: İşi olmama, halen çalışmaya hazır olma ve iş arama. Belirlenen referans dönemde bu üç unsuru aynı anda taşıyan ve aktif nüfus içinde yer alan nüfus işsiz sayılmaktadır (ILO, 2019:6). Türkiye’de TÜİK, ILO’nun standartlarına uygun bir biçimde işsizliği “*Referans dönemi içinde istihdam hâlinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler.*” ifadesiyle değerlendirmektedir (TÜİK,2021). İşsizlik kavramı genel tanımıyla ana çerçeveyi belirlemekte ancak işsizliğin nedenleri farklılaşmaktadır.

Her ülkede farklı şekilde yaşanan sosyal ekonomik değişimler işsizliğin boyutu bakımından belirleyici olmaktadır. İşsizliğin ana nedenlerinden biri olan eğitim, işgücünün nitelik yetersizliğine sebep olmaktadır. Bununla birlikte; arz talep dengesizliği, teknolojik değişime ayak uyduramama, nüfus ve nüfusun niteliği ve göç unsurları,

işsizliğin nedenleri arasında yer almaktadır. Bu nedenlerin sonuçlarının bulunması ve çözüm yollarının oluşturulması amacıyla işsizlik kavramının istihdam durumu bakımından iki türünde ifade edilmesi gerekmektedir (Talas, 1979: 95).

İlki başta da ifade edildiği gibi açık işsizliktir. İkincisi ise gizli işsizliktir. Gizli işsizlik, diğer işsizlik türlerinden farklı bir görünümüne sahiptir. Gizli işsizlerin iş arama veya bulamama gibi durumları yoktur. Çünkü bireylerin bir işi vardır. Ancak bu işte üretime herhangi bir katkıları yoktur (Başterzi, 1996: 49-50). Gizli işsizliğe az gelişmiş ülkelerde özellikle tarım sektöründe olmak üzere marjinal ve kamu sektörlerinde sıklıkla rastlanılmaktadır. Bu ülkelerde istihdamın doğru olmayan yerde ve işte kullanılması sektörel açıdan doğru iş olanaklarının yaratılamaması söz konusudur (Hesapçıoğlu, 1994: 294). Gelişmekte olan ülkelerde bireylerin iş bulmaya dair ümitlerini yitirmeleri sonucunda iş arama eylemlerini gerçekleştirmedikleri ifade edilebilmektedir. Gizli işsizlik, gelişmekte olan ülkeler kadar gelişmiş ülkelerde de önemli bir sorundur. Çünkü bazı durumlarda aşırı istihdama bağlı olarak gizli işsizlik tespit dahi edilemeyecektir (Özgüven, 1997: 411). Bu anlamda, ÜAÇ'ler iş arama veya bulamama gibi bir durum olmadan çalışmaları ve üretime katkılarının görünmeyişini bakımından gizli işsizlerdir.

Gizli işsizlik, işsizliğin bir türü olmasına rağmen, farklı bir durumu ifade eder. Genel olarak, bir işletme veya ekonomik sektörden ayrılan işçilerin toplam sayısı, toplam çıktı miktarında herhangi bir değişiklik olmadan gizli işsizlik miktarını belirler. Basitçe söylemek gerekirse, toplam üretim miktarı aynı kalmakla birlikte, işgücünün marjinal verimliliği sıfır olduğunda gizli işsizlik ortaya çıkmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 401). Gizli işsizlik, insanların görünürde çalıştığı ancak toplam üretime katkı sağlamayan bir durumdur. Eğer ekonomide çalışanlar gibi görünen kişiler, işlerinden çekilseler dahi üretimde herhangi bir azalma oluşturmayacaksa, bu durumda ekonomide gizli işsizlik mevcuttur (Koray, 2000: 142-143).

Kırsal kesimde çalışanların çoğunluğu, kendi hesaplarına ya da ÜAÇ olarak çalışmaları gibi özellikler, gelişmiş ülkelerdeki işsizlik ve istihdam sorunlarından farklı bir boyut getirerek, sorunu ayırt etmektedir (Ataman, 1993). Bu geçimlik ortamda, bir hanedeki birkaç kişi aile çiftliğinde çalışabilirken, bunlardan yalnızca birinin -çoğu zaman hane reisinin- serbest meslek sahibi olduğu kabul edilir. Geri kalanlar ÜAÇ'dir. Sahra altı Afrika ülkelerinin çoğunda işsizlik oranındaki artışa ÜAÇ sayısındaki artış

eşlik etmektedir (Akinyemi, Kupoluyi ve Akinyemi, 2016). Bu durum ILOSTAT verileri ile gösterilmektedir.

Çoğu Afrika ülkesinde, işsizlik ve düşük kalkınma seviyeleri, ÜAÇ'lerin yüksek oranda görülmesine neden olan faktörlerden bazılarıdır. Geçimlik tarım ortamlarında yüksek doğurganlık oranı, aile bireylerini, akrabaları veya çocukları aile çiftliklerinde işçi olarak kullanma eğilimiyle ilgilidir (Caldwell, 1977). Nitekim dünya genelindeki ve Sahra Altı Afrika ülkelerindeki işsizlik oranı ve ÜAÇ oranı karşılaştırılabilir de ÜAÇ'nin istihdam biçimi büyük çapta gizli işsizliktir (Akinyemi, Kupoluyi ve Akinyemi, 2016). Bunun yanında az gelişmiş ülkelerdeki istihdamda kabul edilen ve istihdam biçimleri bakımından KHÇ ve ÜAÇ üzerinde yoğunlaşması işsizlik oranlarına yansımamaktadır. Ancak bir ülkedeki işsizlik ve buna bağlı olarak yoksulluk, gelir dağılımı ve eksik istihdamın açıklanması ÜAÇ olmanın ekonomik nedenlerinin daha kapsamlı olarak ifade edilmesinde yararlı olacaktır.

Yoksulluğun sebeplerinden biri olan işsizlik, ÜAÇ olma nedenlerinden birini oluşturmaktadır. Yoksulluk ve işsizlik arasında yakından bir bağ bulunmaktadır. İşsizlik, yoksulluğun temel sebeplerinden birini oluşturmaktadır. İşsizliğin olduğu yerde yoksulluk kaçınılmaz ve yoksulluğun olduğu yerde de işsizliğin olması kaçınılmaz olmaktadır (Aktan, Kesik ve Kaya, 2010).

1.4.1.2. Eksik İstihdam

Eksik istihdam kavramı işsizlik ile istihdam arasında; bireyin çalışmaması ve iş araması ile çalışması ve yeni bir iş için istekli ve çalışmaya hazır olması durumudur. Kavram ICLS'lerde tartışılmış ve güncel halini 16.ICLS'de almıştır (ILO, 2022). 16. ICLS'de eksik istihdam kavramının ölçülmesi sırasında yaşanan zorluklar nedeniyle kavram tekrar ele alınmıştır. Eksik istihdam kavramı yerine “*zamana dayalı eksik istihdam*” ve “*yetersiz istihdam*” kavramları kullanılmaya başlanmıştır (EUROSTAT, 2022).

ILO'ya göre eksik istihdam, bir kişinin mevcut istihdam durumu ile alternatif bir istihdam durumunun, yani kişinin yapmaya istekli ve yapmaya hazır olduğu bir istihdam durumunu karşılaştırılmasıyla belirlenmektedir. Zamana dayalı eksik istihdamda bireylerin belli çalışma süresinin (çoğunlukla 40 saat) üzerine ek bir saat çalışmaya istekli olması, iş arama ve iş bulması durumunda işe başlayacak olma durumları ana unsurlardır.

Zamana dayalı eksik istihdam, tüm işlerinde referans haftası boyunca halihazırda çalışılan saat sayısından bağımsız olarak daha fazla çalışma isteğini veya tercihini ifade eden kişilerle ilgilidir. Çalıştığı halde mevcut işine ek bir iş arama durumu ise yetersiz istihdamı ifade etmektedir (ILO, 2023).

OECD ise eksik istihdamı; bireyin belirli bir süreden az çalışması, daha fazla çalışmaya uygun ve istekli olması ile ILO ile uyumlu bir biçimde belirlemiştir (OECD, 2008: 540). EUROSTAT da ILO ile uyumlu olacak biçimde “*çalışmasına rağmen tam zamanlı çalışmayan, yeterli iş hacmi olmayan ve yetersiz emek kullanımı*” biçiminde ifade etmiştir (EUROSTAT, 2022).

TÜİK, zamana bağlı eksik istihdamı; “*Referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu durumda daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişiler...*” biçiminde tanımlamaktadır. Yetersiz istihdamın kapsamı ise; “*Zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulunduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir.*” ifadesi ile tanımlamaktadır (TÜİK, 2023a: E.T.17.03.2023).

Eksik istihdam, özellikle istihdamın sektörel dağılımında tarım sektörünün yoğun olduğu; dolayısıyla ÜAÇ’lerin de yoğun bir şekilde bulunduğu ülkelerde mevcut işgücünün işsizlik sigortasından yararlanamadığı ve işgücünün olması gerektiği gibi değerlendirilemediği bir sorundur. Bu ülkelerde işgücü gereği gibi değerlendirilememekte ve işsizlik sigortası yoktur ya da sınırlıdır. Kişiler işsiz kaldıklarında temel geçimlerini idame ettirecek bir kaynak bulamamakta ve geçimlerini sağlayamamaktadır. Dolayısıyla kişiler işsiz kalmamak için kendi niteliklerini ve eğitimlerini gözetmeksizin çalışma hayatına dahil olmaktadır. Bu durumda kişiler işsiz kalmaktan kurtulurken, eksik istihdamın ortaya çıkması ise kaçınılmaz olmaktadır (Gündoğan vd., 2019: 10).

Köstekli’ye göre mevsimlik çalışma ile eksik istihdam artmaktadır. Özellikle kırsalda KHÇ, ÜAÇ ve mevsimlik çalışanlar, çalışmadıkları dönemlerde eksik istihdama

razı olmaları sebebiyle, eksik istihdamı en yüksek oranda yaşayan grupları oluşturmaktadır (Köstekli, 2006: 104-107).

Çalışmanın temel öznesi olan ÜAÇ'ler kendi niteliklerine, eğitimlerine ve becerilerine bakmaksızın, ailesiyle birlikte de olsa temel geçimlerini devam ettirebilmek amacıyla bu biçimde çalışmaktadır. Çalışmaları karşılığında bir gelir elde etmemeleri, aile içinde temel barınma ve beslenme gibi ihtiyaçlarının karşılanması ve bunun için katkıda bulunma durumları eksik istihdamda yer aldıklarını göstermektedir.

1.4.1.3. Yoksulluk

Gelişmiş veya azgelişmiş tüm ülkelerde, insanlığın var oluşundan bugüne, insanın bulunduğu her yerde ve farklı boyutlarla yoksullukla karşılaşmıştır. Tüm ülkeler ve bireyler için önemli bir sorun olan yoksulluğun, bulunduğu yerin coğrafyası, ekonomik durumu, toplum yapısının farklılaşması gibi nedenler tanımın yapılmasını zorlaştırmıştır. Ancak Dünya Bankası'na göre mutlak yoksulluk asgari yaşam standardına erişememe durumudur (WorldBank, 2016). TÜİK'e göre yoksulluk; *“İnsanların temel ihtiyaçlarını karşılayamama durumudur.”* Dar anlamda yoksulluk; *“Açlıktan ölme ve barınacak yeri olmama durumu... iken geniş anlamda yoksulluk; “Gıda, giyim ve barınma gibi olanakları yaşamlarını devam ettirmeye yettiği halde toplumun genel düzeyinin gerisinde kalmayı...”* ifade etmektedir (TÜİK, E.T. 25.10.2021).

Sen'e göre yoksulluk, gelirin azlığı veya yetersizliği anlamına gelmek yerine, kişinin kapasitesinin yetersiz olmasıdır (Sen, 1985: 130). 1990'ların başından itibaren, yoksulluk uluslararası düzeyde incelenmeye başlanmış ve kalkınma tartışmalarında, kavramın sınırları ulusal ve uluslararası düzeyde tanımlanmaya çalışılmıştır. Bu tartışmalar aynı zamanda yoksulluğun nedenleri ve nasıl ortadan kaldırılacağına odaklanmaktadır (Öztürk, 2008: 266).

Yoksulluk gelir bakımından, görelî olarak ve insani gelişmişlik bakımından değerlendirilmektedir (Aktan ve Vural, 2002: 5). Gelir yoksulluğu, insanların temel gereksinimlerini karşılayamamaları ya da karşılamakta zorlandıklarını ifade etmektedir (Şenses, 2009: 62-93). Mutlak yoksulluk beslenme, barınma ve giyinme gibi temel fizyolojik ihtiyaçlar açısından bireylerin hayatını devam ettirebilmek için yeterli kaynak bulamamalarıdır (Oppenheim ve Harker, 1996: 7). Mutlak yoksulluk hesaplanırken, bireylerin günlük tüketmesi gereken temel kalori miktarına göre kent ve kırsal olarak

farklılaşan biçimde yapılan tüketim harcamalarının sepeti dikkate alınmaktadır. Bu hesabı yapabilmek için oluşturulacak en uygun temel gıda sepetinin parasal değeri yoksulluk sınırını oluşturmaktadır (Şenses, 2009: 62-93).

Mutlak yoksulluk göreceli yapıyı göz ardı etmesi eleştirileri nedeniyle, göreceli yoksulluk kavramının kullanılması gereksinimini doğurmuştur (Townsend, 1962: 210). Göreceli yoksulluk mutlak yoksulluk kavramına göre yoksulluk sınırı belirlemeyip, görece bir ortalamaya (medyan) göre belirlemektedir. Bu noktada bireyin mutlak yoksulluk sınırının üzerinde bir geliri olup toplumdaki diğer bireylerin gelir ve harcama düzeyindeki yeri ile ilişkilendirmektedir (Todaro, 2000: 101). Göreceli yoksulluk, çoğunlukla o toplumdaki ortalama gelirin belli bir yüzdesinden daha düşük gelir elde eden (Yüksel, 2015: 185) ve dolayısıyla yaşadığı toplumun ortalama yaşam düzeyinin gerisinde olan hanehalkı veya bireyleri nitelemektedir (Townsend, 1962: 219).

Bu anlamda yoksulluk, yalnızca belli bir gelirden veya gelir düzeyinden yoksun olmak değildir. Yoksulluğun ekonomik yönünün yanında insani yönü vardır. İnsani yoksulluk, bireylerin bir kısmının insanca yaşama olanaklarına sahip olamamalarıdır. Dolayısıyla yoksulluk; bireylerin sağlıklı beslenememeleri, sağlık olanaklarından yararlanamamaları, evsiz kalmaları, eğitimden mahrum kalmaları, okuma-yazma bilmemeleri, bir işe sahip olamamaları ile de ifade edilebilmektedir. Bireylerin yoksul olmaları durumunda çoğunlukla kararlara katılamama ve dışlanma gibi durumlar yaşanmaktadır. Bu süreç kültürel olaylara katılma ile de devam etmektedir (Sapançalı, 2001: 128).

Karluk (2005: 101)'a göre, bireylerin yaşamak için gereksinim duyduğu şeyler içinde bulunulan toplum ve çevreye göre çeşitlilik göstermektedir. İnsan toplumsal bir varlıktır ve giyim, barınma, eğitim, kültür ve birlikte yaşam gibi bazı sosyal gereksinimlere sahiptir. Bu gereksinimlerin yokluğu veya yetersizliği halinde yoksulluk ortaya çıkmaktadır. Yoksul birey, gelire ya da hayatını sürdürebilmek için gerekli olan şeylere ulaşamayan kişidir.

Küreselleşmeyle birlikte ülkeler arası ve ülkelerin kendi içlerinde adaletsizlik hızlı bir şekilde artmıştır. Bu kavram, mevcut gelirin paylaşılması/bölüşürülmesi sürecinde kendisini en açık biçimiyle göstermektedir. Var olan gelirden hayat standartlarının altında pay alan bireylerde yoksulluk süreci kendini hissettirmektedir (Sapançalı, 2005: 29).

Yoksulluk genel anlamda gelir kaynaklarının azlığı ve mesleki çeşitliliğin daha az olması bakımından kırsal alanlarda kentsel alanlara göre daha fazla ön plandadır. ILO kırsal yoksulluğu; kırsal alanlardaki açık işsizlik ve gizli işsizlik çerçevesinde tanımlamaktadır. ILO gelir düzeylerindeki azalma sebebiyle kırsal alanlarda yoksulluğun giderek artmasına vurgu yapmaktadır (Gülçubuk vd., 2005).

Kentsel yoksulluk, kentte yaşayan bireylerin bir bölümünün farklı nedenlerle asgari bir geçinim standardını sağlayabilecekleri kaynaklara ya da konutlara ulaşamamaları, barınma sorunu ile karşılaşmasıdır. Kırsal yoksulluk ise kaynağı topraksız ve kalifiye olmayan işçilerden oluşan yoksulluktur (Öztürk, 2008: 274). Chambers'a göre, kırsal yoksulluk görünmezdir ve bu nedenle fark edilememektedir. Kırsal yoksulluğun fark edilememesi, iyi eğitilmiş bireylerin ve kaynakların kırsal alanlardan uzakta olmasından kaynaklanmaktadır (Chambers, 1995: 180).

Çalışan yoksulluğu, istihdam edilmesine rağmen yoksulluk içinde yaşayan çalışan nüfusun oranını ortaya koymakta ve istihdamdan elde edilen gelirlerin kendilerini ve ailelerini yoksulluktan kurtarmaya ve insana yakışır yaşam koşulları sağlamaya yetmediğini ima etmektedir (Yılmaz, 2018). Uluslararası karşılaştırılabilirlik amacıyla, bu göstergenin ölçümü için kullanılan yoksulluk sınırı, satın alma gücü paritesinde kişi başına günlük 1,90 ABD\$'lık mutlak uluslararası yoksulluk sınırına atıfta bulunmaktadır (World Bank, 2019).

Tablo 7. Ülke Örnekleriyle Çalışanlarda ve ÜAÇ'lerde Görelî Yoksulluk (2021 yılı-%)

Ülke	ILO	Dünya Bankası	Dünya Bankası-ÜAÇ
Afganistan*	34,3	54,5	23
Angola	50,6	32,3	25,5
Burundi	79,6	64,9	26,9
Kongo	60,3	63,9	15,5
Madagaskar	77,5	70,7	35,1
Somali	58,2	-	26,2
Türkiye	48,2	41,5	8,9

*2019 yılı verisidir.

Kaynak: ILOSTAT, 2021. <https://ilostat ilo.org/topics/working-poverty/> ve WorldBank, 2021. (E.T. 12.06.2023)

Çalışan yoksulluğunun en yüksek olduğu ülkeler seçilerek ÜAÇ oranları karşılaştırılmıştır (Bkz. Tablo 7). Çalışan yoksulluğunun yüksek olduğu ülkelerde ÜAÇ sayısı da yüksektir. ÜAÇ'ler yoksulluk karşısında, kırsal yoksulluk gibi görünmez olan; gelirden ve sosyal haklardan mahrum olan dezavantajlı gruplardır.

1.4.1.4. Gelir Dağılımı

Gelir dağılımı, belirli bir ekonomide belirli bir dönemde yaratılan gelirin, ekonomik karar birimleri tarafından dağıtılmasıdır (Eğilmez ve Kumcu, 2005: 126). Gelir dağılımı, ekonomik bir kavramdır. Bu nedenle bir ülkedeki nüfus artışlarından, bir toplumun sosyoekonomik ve sosyokültürel yapısından etkilenmektedir (Çakır, 2002: 91). Bir ülkedeki refahı ve barışın artışı ülkede yaratılan gelirin tüm toplumdaki bireyler tarafından adaletli bir biçimde kullanılmasına bağlıdır. Gelir dağılımı gelir eşitsizliklerini ve sosyal ve ekonomik anlamdaki ilişkiyi ortaya koymaktadır (Selamoğlu, 2000). Bir ülkedeki gelirin, bireyler arasında eşit ve adil bölünmediği durumda gelir adaletsizliği söz konusudur. Gelir dağılımı adaletsizliğinin nedeni olan emek ve servetin dağılımı, faktör fiyatları, enflasyon, faiz ve bütçe açıkları gibi ekonomik unsurlardır (Slavin, 2017).

Bir ekonomideki emeğin dağılımı, sektörel anlamda, farklı emek kalitesindeki bireylere ihtiyaç duyulmasıdır. Bazı sektörlerde ya da iş kollarında vasıflı ve kalifiye eleman talebi olurken diğer sektör ya da iş kollarında vasıfsız eleman talebi olabilmektedir bu fark emeğin gelirin dağılımında da farklılıklara neden olmaktadır (Özbilen, 1998: 382).

Tablo 8. Ülke Örneklerine Göre Gini Katsayısı ve ÜAÇ Oranları (%)

Ülkeler	Gini Katsayısı	ÜAÇ
Afganistan (2019)	54,5	23
Angola (2018)	51,3	21
Bangladeş (2016)	32,4	19,4
Belize (2013)	53,3	24,2
Kongo (1999)	42,1	19,2
Madagaskar (2020)	42,6	22,3
Türkiye (2021)	39,8	8,9

Kaynak: WorldBank, 2019 <https://data.worldbank.org/income-level/low-income>. (E.T. 12. 12. 2022)

Gelir dağılımı katsayısı ile ÜAÇ arasındaki ilişkiyi ortaya konulmuştur (Bkz. Tablo 8). Bu anlamda gelir dağılımı adaletsizliği yüksek olan ülkelerde ÜAÇ oranları da yüksektir.

DB'ya göre; Gini endeksi, bir ekonomide bireyler veya haneler arasında gelirin dağılımını ve ne ölçüde sapmalar olduğunu ölçmektedir. Lorenz eğrisi, en yoksul bireyden ya da haneden başlayarak, toplam gelirin kümülatif yüzdesini çizmektedir. Gini indeksinin 0 indeks değeri, mükemmel eşitliği temsil ederken, 100 indeks değeri mükemmel eşitsizliği ifade etmektedir (WorldBank, 2019). DB tarafından hazırlanan

gelir dağılımını ifade eden Gini Katsayısı ile ILOSTAT tarafından oluşturulan ÜAÇ oranları analiz edilmiştir. Bu durumda gelir adaletsizliği yüksek olan ülkelerde ÜAÇ oranlarının da yüksek olduğu görülmektedir. Gelir adaletsizliğinin bulunduğu ülkelerde yaşanan ekonomik sorunlar ÜAÇ'lerin sayısını artırmaktadır.

1.4.2. Tarımsal Nedenler

Tarımsal üretim ve tarım piyasaları tüm dünya ve Türkiye ekonomisinde her zaman önemli olarak görülmüştür. Özellikle küreselleşmeyle birlikte ekonominin yapısındaki değişiklikler nedeniyle tarım sektörü ve tarım politikalarında dönüşümler yaşanmaya başlamıştır. Bu dönüşüm başta AB tarafından onaylanan “*Ortak Tarım Politikaları*” ve Uluslararası Para Fonu (IMF) ve DB'nin uygulamasında katkısı olan “*Yapısal Uyum Politikaları*”dır. Bu politikalar ile birlikte Türkiye’de tarım politikalarında dönüşüm yaşanmıştır (Susam ve Bakkal, 2008: 327).

Türkiye’de tarım piyasalarına yönelik gerçekleştirilen tarım politikaları, tarımsal üretimi ve kırsal kalkınmayı sağlamak amacıyla geliştirilmiştir (Yavuz, 2005). Tarım politikalarındaki gelişmeler ve tarım politikalarının yapısı, tarıma yönelik hükümet müdahalelerinde öncelikle tüketicilere yönelik olmuştur. Günümüzde ise müdahaleler tüketici isteklerini de dikkate almakta ancak üretimi ve üreticilerin durumunu iyileştirmeyi amaçlamaktadır (Yavuz, 2000).

1986-1988 yıllarından bugüne makroekonomik göstergelerdeki değişiklikler piyasayı iyileştirme bakımından da farklılık göstermiştir. Tarım politikaları bakımından üretimi desteklemeye yönelik faaliyetler gerçekleşmektedir (OECD, 2018). Bu amaçla, sübvansiyonlar, teşvikler ve altyapı iyileştirme dahil olmak üzere çeşitli politikalar geliştirilmiştir. Türkiye’deki kilit politika girişimlerinden biri, 2001 yılında başlatılan Tarım Reformu Uygulama Projesi’dir. Proje, tarımsal verimliliği artırmayı, kırsal altyapıyı iyileştirmeyi ve sektörde sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Bunun yanında; çiftçilere tohum, gübre ve böcek ilacı gibi girdilerin yanı sıra makine ve sulama ekipmanı için sübvansiyon sağlanmaktadır (Abay vd., 2005).

Bu değişiklikler; Dünya Ticaret Örgütü ile yapılan Tarım Antlaşması, AB ile uyum çalışmaları, Uluslararası Para Fonu ve DB ile yapılan anlaşmalar çerçevesinde oluşmuştur (Güresinli, 2015). Bu dönemde DB'nin finansman sağladığı ve Uluslararası Para Fonuna verilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi adına “*Ekonomik Reform*

Kredisi” anlaşması yapılmıştır. Anlaşma kapsamında 2001- 2008 yılları süresince devam edecek olan “*Tarım Reformu Uygulama Projesi*” ile tarım politikalarında önemli değişiklikler yaşanmıştır (Ataseven, 2016).

Tarım Reformu Uygulama Projesi’nin 3 ana unsuru vardır. Bunlar;

i. *Doğrudan Gelir Desteği,*

ii. *Çoğunlukla büyük ölçekli işletmelerin gelirlerini arttırmasına sebep olan fiyat desteklerinin ve kredi desteklerinin aşamalı olarak kaldırılması,*

iii. *Tarım sektöründeki devlete ait olan işletmelerin özelleştirme ile tarım ürünlerinin işlenmesi ve pazarlanması faaliyetlerindeki devlet müdahalelerini azaltma biçiminde belirlenmiştir”* (Yavuz, 2005).

Tarım Reformu Uygulama Projesi kapsamında, girdi sübvansiyonları, fiyat desteklemeleri ve kredi desteklemeleri uygulamaları ortadan kaldırılmıştır. Bu yerine, tek bir destek kalemi olan Doğrudan Gelir Desteği uygulaması hayata geçirilmiştir (Yavuz, 2005).

Desteklerin verilmesine rağmen sanayi ve hizmet sektörünün cazibesi ile 2001-2007 yılları arasında Türkiye’de tarımsal istihdam azalmış (Oral, 2006), bununla birlikte ÜAÇ de azalmıştır. Bu dönemde tarımsal istihdamdaki kopuş ile tarım önce erkek işgücü tarafından terk edilmekte böylece aile göçü meydana gelmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2018). Tarım sektöründe işteki durumu ÜAÇ olan yoğun biçimde ve eğitimsiz olarak yer alan kadın işgücü ise kente göç sonrasında diğer sektörlere geçiş yapamayıp önemli bir bölümü işsiz kalmıştır (Karabıyık, 2012: 233; Önder, 2013: 46).

2000 yılında yapılan tütün ve şeker yasası, tütün ve şeker ürünlerine getirilen vergi ve düzenlemeler nedeniyle fiyatların artmasına ve dolayısıyla genel enflasyonun yükselmesine neden olmuştur. Bu yasaların amacı, sağlık sorunlarına ve tüketim alışkanlıklarının düzeltilmesine yönelik önlemler almaktır. Ancak vergi artışları ve düzenlemeler, tütün ve şeker ürünlerinin fiyatlarını artırarak enflasyonu etkilemiştir. Enflasyonun artması, ÜAI’yi olumsuz etkilemektedir. Yüksek enflasyon, genel olarak fiyatların artması anlamına gelir ve bu da ailelerin geçim maliyetlerini artırır. Bu durumda aileler, daha fazla gelir elde etmek veya maliyetleri dengelemek için ücretli işlere

yönelebilirler. Bu durumda, aile üyeleri daha az zamanlarını aile işlerine ayırabilir ve ücretsiz aile işçiliği azalabilir.

Tarım politikalarıyla; geleneksel tarımı desteklemenin yanı sıra, son yıllarda tarım işletmeciliğini ve katma değerli tarımı da teşvik edilmiştir. Bu durum, yeni teknolojilerin ve uygulamaların benimsenmesini, organik tarımın teşvik edilmesini ve yeni tarımsal ürünlerin ve pazarların geliştirilmesini desteklemeyi içermektedir (Oğul, 2022). Ancak bu politikalara rağmen, Türkiye'deki tarım sektörü, kredi ve finansmana sınırlı erişim, eskimiş altyapı ve belirli bölgelerde su kıtlığı gibi bir dizi zorlukla karşı karşıyadır. Ek olarak, birçok küçük ölçekli çiftçi, kırsal kalkınma ve istihdam üzerinde olumsuz etkileri olabilecek daha büyük ticari çiftliklerle rekabet etmek için mücadele etmektedir (Tiryaki ve Göker, 2021; Yavuz ve Dilek, 2019).

Aile şirketlerinde ücretsiz çalışanlar otuz yıldan fazla bir süredir sadece tarım değil diğer sektörlerde de yayılmıştır (Ducoff, 1945: 345). Tarım dışı sektörlerde, ÜAÇ'nin en yüksek oranı toptan ve perakende ticaret ile imalat sektöründedir. Ancak tarımda egemen olan istihdam biçimi ise ÜAÇ'dir (Akinyemi, Kupoluyi, Akinyemi, 2016: 13). Maliyetin düşürülmesinin hedeflenmesi nedeniyle Türkiye'de ÜAÇ, tarım sektöründe yaygın bir uygulamadır (WorldBank, 2015). Tarım ekonomisine yönelik izlenen politikalar ülkelerin ÜAÇ sayısını etkilemektedir.

Uygulanan tarımsal politikalar ve tarımsal destekler çiftçilerin geçimini sağlamaya yetersiz. O yüzden tarım politikası ve tarımsal destekler çiftçi gelirlerinin artırılması, gelir istikrarını sağlayacak önlemlerin alınması ve aile işletmelerinin sürdürülebilirliğinin sağlanması yönünde olmalı. Böylelikle aile işletmelerinde çalışan ÜAÇ'lerin kayıt altına alınması, yeterli gelir imkânlarına kavuşturularak refah düzeyinin artırılması bakımından önemlidir.

Dünya'da ÜAÇ, 1950'deki tarım istihdamının yaklaşık %16'sını oluştururken, 1981'de %10'undan daha azını oluşturmuştur. En büyük sayısal düşüş, toplam tarımsal istihdamda dramatik düşüşlerin yaşandığı bir on yıl olan 1960 ile 1970 arasında meydana gelmiştir. 1980 sonrası dönemlerde teknoloji ile birlikte tarım sektörünün dönüşümü ve tarım dışı sektörlerde yaşanan değişimler ile dalgalanmasına rağmen ÜAÇ; azımsanmayacak dışlanmış bir istihdam grubunu oluşturmaktadır (Daly, 1982: 11).

Tarım, gelişmekte olan ÷lkelerde ekonominin temel dayanağı olmuştur. alışan n÷fusun b÷y÷k bir kısmı kendilerini ve ailelerini geçindirmek için tarımla uğraşmaktadır. Sahra Altı Afrika ÷lkelerinde, ücretsiz aile işçilerinin y÷ksek payı, erkek egemenliği k÷lt÷r÷ ve ataerkil sistemle ilişkilendirilmiştir. Geleneksel Afrika aile ortamı, genç ÷yelerin ihtiyaç duydukları değerli deneyimi kazanmaları için ücretsiz aile işçisi olarak çalışmalarını sağlar. Gençler, kendi kariyerlerine başlayana kadar ailelerine ücretsiz aile işi yaparak yardımcı olurlar. Az gelişmiş ÷lkelerdeki kanıtlar, özellikle Afrika, Asya ve Latin Amerika'daki gençler arasında y÷ksek oranda ÜA olduğunu g÷stermiştir (Lee, 2002: 26).

1.4.3. Toplumsal Cinsiyetçi Bakış Açısı

Toplumsal cinsiyet kavramı ilk olarak Stoller (1968: 7) tarafından biyolojik ve k÷lt÷rel cinsiyetin özelliklerini birbirinden ayırmak amacıyla kullanılmıştır. Oakley (1972: 8) kavramı sosyolojik olarak ele almış ve cinsiyetin biyolojik olarak; toplumsal cinsiyetin ise kadınlık ve erkeklik biçiminde toplumsal durumu ile açıklamıştır. Jackson ve Scott (2002: 2) da benzer biçimde toplumsal cinsiyeti, kadın ve erkeğin biyolojik bakımdan birbirinden farklı olduğunu ifade etmekte ve biyoloji ile ilişkili toplumsal bir grup biçiminde ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet; cinsiyetlerin birbirlerinden bağımsız olarak kişisel kalıplara ayrılmasıdır (Butler, 2008: 17).

Toplumsal cinsiyet, toplum tarafından belirlenmiş olan kadın ve erkek rolleriyle betimlenmektedir (Toksöz, 2018: 63-64; Vatandaş, 2007: 35). Toplumsal cinsiyete yönelik tanımlarda '*kadınlık*' ve '*erkeklik*' rolleri yoğun biçime kullanılmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri biyolojik olmanın dışında toplum tarafından kanıksanmış ideoloji, din ve k÷lt÷r sistemleri tarafından belirlenmiştir (Özçatal, 2011: 24-25). Bu roller toplumlara göre farklılık g÷stermekte ve bireylerin arasında bazı eşişsizliklere neden olmaktadır. Kadınlar bu eşişsizliklerden en çok etkilenen gruplar arasındadır (Bal, 2014: 15). Toplumsal cinsiyet eşişsizliği nedeniyle kadınlar; sağlık, eğitim, iş olanakları, sosyal ve k÷lt÷rel faaliyetlere erişmede sorunlar yaşar ve ikinci sınıf insan muamelesi g÷rmektedirler (Bal, 2014: 15).

Bir ÷lkedeki k÷lt÷rel değerler ve ÷lkenin gelişmişlik d÷zeyi o ÷lkedeki kadınların toplumdaki yerlerini belirlemektedir. Kadınlar özellikle köylerde erkeklere göre daha fazla çalışmakta ve bu durum k÷lt÷rel değerlere göre normal sayılmaktadır. Kır hayatında

kadının büyük bir sorumluluğu ve ağır bir yükü vardır (Yıldırak vd., 2003: 80). Bu değerler, aile ve toplum yapısını belirlemektedir. Tarım toplumlarında klasik olan erkeğin egemen olduğu bir aile yapısı vardır. Soy babadan gelir ve soyun devam etmesi önemli olduğu için erkek ön plandadır. Evde en büyük olan erkek birey evdeki konularda söz sahibidir ve karar alma mekanizmasıdır. Ailedeki tüm kadınlar bu durumu kabul etmek ve sisteme uymak zorundadır. Kadın kırsalda ise zamanının çoğunu tarlada geçirmekte artan zamanı ise evin temizliği, çocuk-yaşlı bakımı, diğer ev işleri ve varsa hayvan bakımına ayırmaktadır. Kadınlar bunlara ek olarak yazın kışlık, kışın yazlık yiyecek işlerinin döngüsünde hayatlarını sürdürmektedir. Dolayısıyla kadınların çok fazla boş zamanı olmamakta olsa da kadınların boş zaman faaliyetlerine aileleri tarafından karşı çıkılmaktadır. Kırsal alanda çalışan erkekler ise çalışma zamanının dışındaki zamanlarda dinlenme ve özellikle kiraathanelerde boş zaman faaliyetlerine zaman ayırabilmektedirler (Demir ve Demir, 2006: 37-38).

Ataerkillik, her alanda farklı olmakla beraber egemenliğin erkekte olduğu bir kavramdır. Sosyal ve özel anlamda kadının ikinci sınıf olduğu ve erkeğin üstün olduğu yapıyı ifade etmektedir. Türkiye’de gerek sosyal gerek ekonomik anlamda ataerkil bir bakış açısının egemen olduğu söylenebilmektedir (Sultana ve Altay, 2019: 417). Bu durum cinsiyete göre iş dağılımlarını etkilemektedir. Dolayısıyla, kadınların çalışma hayatına katılımları da etkilenmektedir. Kadınlar toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle çalışma hayatına ya hiç girememekte ya da çalışma hayatına girmekte zorlanmaktadır. Çalışma hayatında yer alamayan kadınlar yeterli veya düzenli gelir elde edememektedir (Orhan, 2021: 227).

ÜAÇ, kültürel nedenlerden etkilenmektedir. Ülkelerin cinsiyet, ahlak, din gibi kavramları ile yıllarca süre gelerek oluşan farklı kültürleri istihdam biçimlerinin farklılaşmasında da etkilidir. İşgücü piyasalarının yapısı o ülkede kültürel yapı ile şekillenir. ÜAÇ oranının yüksek olmasında, değişen toplumsal değerler ve ekonomik koşullar, özellikle de kadınların ev dışında çalıştırılmasının rolü vardır. İşgücü piyasası koşulları, ücretli iş arayan kadın sayısının artmasına neden olmuştur ancak piyasalar daha az gelişmiş ülkelerde gelişmiş ülkelere göre çok farklıdır. Özellikle az gelişmiş ülkelerdeki kadınlar kötü çalışma koşullarıyla karşı karşıyadır. Düşük düzeydeki istihdam olanakları ve sosyal korumanın olmaması, birçok kadın ve çocuğu ücretsiz aile işine razı

olmak durumunda bırakmıştır (Yumuş, 2007: 39-51; Akdemir, Özaktaş ve Aksoy, 2019: 196).

Kültürel faktörler kadınlara, “*bakıcı*” olarak pek çok sorumluluk yüklemiştir. Bu sorumluluklar kadın işgücü piyasasındaki değişikliklere rağmen kadınların ücretli işlere katılım düzeyini etkilemiştir. Kadınlar evle ilgili sorumlulukların çoğunu üstlenmeye devam ederken; aynı zamanda çocuklara ve diğer bakmakla yükümlü olunan ev halkına bakmak, yemek hazırlamak ve diğer ev işlerini yapmakla da sorumludurlar. Sahra Altı Afrika ülkelerindeki kadınlar ücretsiz ev işlerine erkeklerin en az iki katı daha fazla zaman harcamaktadır (UN, 2022). Erkek egemenliği ve ataerkillik kültürünün içinde yer alan aile yapısı ve sistemi, ÜAÇ’lerin oranının yüksek olmasının faktörleri arasında yer almaktadır. Sahra altı ülkelerde, ÜAÇ’lerin yüksek payı, erkek egemenliği kültürü ve ataerkil sistemle ilişkilendirilmiştir. Ayrıca, erkek ÜAÇ’lerin büyük bir kısmı, gençleri çiftçilik becerileri konusunda eğitime geleneği nedeniyle tarımla uğraşmaktadır (Lee, 2002: 109).

ÜAÇ piyasa için üretimi desteklemektedir. Ödeme, aile geliri biçiminde dolaylı olarak gelse de genellikle ücretsiz olan bir emek biçimidir. Genellikle düşük ücret, uzun çalışma saatleri ve çoğu zaman kayıt dışı çalışma düzenlemeleri ile karakterize edilen sektörlerde bir kadın ayrımı vardır. Özellikle diğer aile üyelerinin serbest meslek sahibi olduğu hanelerdeki kadınlar, aile şirketi veya çiftçilikle uğraşan kadınlar arasında yaygındır. Kadın istihdam-nüfus oranları genellikle zaman içinde artmıştır ancak erkeklerin çok altında seviyelerde kalmıştır. Kadınların yaklaşık beşte biri ÜAÇ kategorisinde yer alır ve çalışmaları için doğrudan ödeme almadıkları ifade edilebilmektedir (Harvey, 2001).

Tarım sektöründeki ücretsiz işçilerin büyük çoğunluğu çocuklar ve savunmasız olan kadınlardan oluşmaktadır. ÜAÇ tüm dünyada çoğunlukla kadın ve çocuklardan oluşmaktadır. Genel anlamda işgücü piyasasında en dezavantajlı olan kadın ve çocukların ÜAÇ konumunda çalışmaları durumunda dezavantajları daha da artmaktadır.

Tablo 9. Ülke Örnekleriyle Ücretsiz Aile Çalışanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (2021-%)

Ülke	Kadın*	Erkek*
Afganistan	67,3	11,3
Bangladeş	53,9	7,2
Çin	21,1	7,8
Kongo	31,5	7,5
Mısır	27,5	5,4
Etiyopya	60,1	24
Gana	15,8	6,4
Endonezya	32,1	7,2
Hindistan	31,9	10,5
İran	23,0	3,2
Kore	10,6	1,2
Myanmar	42,2	19,8
Pakistan	50,2	11,4
Romanya	11,7	4,3
Türkiye	22,7	4,4
Dünya	15,5	5,7

*Cinsiyetin Kendi içindeki dağılımıdır.

Kaynak: ILOSTAT, 2019.

https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer20/?lang=en&vid=EMP_TEMP_SEX_AGE_NB_A
(E.T. 20.04.2022).

ILOSTAT 2019 yılı (ISCE-93) verilerine göre dünya genelinde çalışan kadınların %15,5'i, erkeklerin ise %5,7'si ÜAÇ'dir. Cinsiyetler arası eşitsizlikler, kadınların işgücü piyasasında dezavantajlı konumda olması açısından önemli bir konudur ve gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde daha da belirgin hale gelmektedir (Bidisha ve Raihan, 2018). Özellikle Afganistan, Pakistan, Etiyopya gibi ülkelerde kadınların erkeklere göre daha fazla ÜAÇ olarak istihdam edildiği görülmektedir. Bu ülkelerde öncelikle tarımın yaygın olması ve emek yoğun sektörlerdeki üretim kadının ÜAÇ olarak istihdam edilmesini artırmaktadır. ÜAÇ olarak bilinen güvencesiz çalışma koşulları, düşük ücret seviyeleri ve genellikle hiçbir gelir elde edilememesi nedeniyle, cinsiyetler arasındaki fark 9.8 puandır (Bkz. Tablo 9).

Tarımda ÜAÇ olarak çalışan kadınlar, tarım sektörünün dışına çıktıkları zaman ya da göç ettikleri zaman işgücüne katılmakta zorluk çekmektedirler. Bir olanak bularak işgücüne katılan kadınlar statüsü düşük olan, nitelikli olmayan, güvencesiz işlerde düşük ücretlerle çalışmaktadır. Bu durum kadının çalışma hayatının ve toplumsal hayatın dışında kalmasının sebebi olmaktadır (Berber ve Eser, 2008: 1-3).

1.4.4. Göçe Dayalı Nedenler

Yoksulluğun nedeni ve sonucu olan işsizlik durumunda bireyler başka gelirleri olmadığı için tüketimlerini azaltırlar; dolayısıyla üretim ve sanayi de azalmaktadır (Gediz ve Yalçinkaya, 2000: 180). İşsizlik yoksulluğu, yoksulluk işsizliği doğurmaktadır. İşsiz kalan bireyler geçimlerini sağlayabilmek için kendilerini iş ararken bulmakta ve göç etmektedir (Dinçoflaz, 2009: 32). Kentsel yoksulluk nedeniyle bireyler kırdan kente göç edebilmektedir. Ancak bununla ilgili iki tez vardır. Bunlardan ilki; kırsal kesimlerdeki yoksullar gelir elde edememe veya düşük gelir elde etmeleri sebebiyle kentlere itilmekte, ikincisi ise yoksulluğun göçü artırmak yerine kısıtlayıcı bir faktör olduğunu düşünenler, kırsal alanlarda yaşayan küçük toprak sahipleri ve ücretli çalışan yoksulların göç maliyetini karşılamakta zorlandığı için göçten en az yarar sağlayan kesim olduğunu iddia etmektedir (Şenses, 2001: 161).

Dünya genelinde ve Türkiye’de kırdan kente göç önemli bir durumdur. Nitelikli olmayan iş gücü, demografik yapıdaki hızlı değişim, geçim sıkıntısı, suç oranlarının artması, düzensiz kentleşme ve işgücünün yapısı gibi bazı sorunlar kır ve kent arasındaki göç hareketlerine neden olmaktadır (Cengiz ve Baydur, 2010: 98-100). İşgücü yapısı bakımından kırsalda ve tarım sektöründe yoğun olan ÜAÇ çalışma biçimine kentlerde daha az rastlanmaktadır (Özer ve Biçerli, 2004: 66). Kırsal bölgelerde, küçük ölçekli üretim ve ÜAÇ gibi çalışma biçimleri, kentlere kıyasla daha yaygın bir şekilde mevcuttur. ÜAÇ, özellikle kadınlar arasında yaygın bir biçimde yer almaktadır ve sosyal güvenceden ve garanti gelirden yoksun bir kesimi temsil etmektedir (Tutar ve Yetişen, 2009: 124-125). Kadınlar, kırsal alanlarda ÜAÇ biçiminde çalışırken, kentlerde işgücü piyasasına dahil olamadıkları düşünülmektedir (Özer ve Biçerli, 2004: 66). Benzer biçimde uluslararası göç, dezavantajlı grupları kırılğan hale getirmektedir.

Ülkemizde tarım ürünleri yetiştirilirken insan gücü makine gücüne göre daha fazla kullanılmaktadır. Gelir düzeyi düşük olan aileler tarım işlerinin yoğun olduğu özellikle ekim, dikim ve hasat zamanlarında bu alanlarda işgücü ihtiyacı duyulması durumunda göç ederek bu işlerde iş aramaktadırlar (Özbekmezci ve Sahil, 2004: 264).

1.5. İktisadi Yaklaşımlar Açısından Ücretsiz Aile Çalışanı

İktisadi yaşamda yaşanan sorunlar üretim, bölüşüm ve tüketim çevresinde gelişmektedir. İktisat düşüncesinin gelişmesinde, iktisat biliminin diğer bilimlerle ilişkisi

önemli rol oynamaktadır. Bu anlamda diğer bilimlerde meydana gelen son gelişmeler, fizik, matematik, biyoloji, psikoloji, otomasyon, enformatikte oluşan iktisadi düşüncüyü etkilemektedir. Böylece iktisat bilimi diğer bilimlere yansırken, tanımını genişletip değiştirmektedir. İktisatta ortaya çıkan bu değişimler Ortodoks ve Heterodoks iktisat okullarını da etkilemiştir (Basılğan, 2013).

Ortodoks iktisat, sınırsız insan ihtiyaçlarının yanında kaynakların daha kıt olması nedeniyle ortaya çıkan sorunları incelemektedir. Heterodoks iktisat ise; iktisat bilimine antropoloji, psikoloji, sosyoloji, siyaset ve tarih konularında ekleme yaparak alanı genişletmeyi amaçlamıştır. Bu noktada Ortodoks İktisat Teorisi; “...*dağıtım, bölüşüm, istikrar ve büyüme konuları ile kendilerini sınırlamış...*” iken, Heterodoks İktisatçılar toplumda ve ekonomide değişiklikler yaratan güçlerin incelenmesine yönelmişlerdir. “*Ortodokslar ekonomik davranışları belli bir sosyal, politik ve ekonomik kurumsal yapı içinde incelerken, heterodoks yazarlar bu kurumsal yapının nasıl ve neden değiştiğini araştırmışlardır*” (Savaş, 2007: 13).

Heterodoks İktisat ve Ortodoks İktisat’ın birbirinden ayrıldıkları nokta; Heterodoks iktisadın daha dengeli bir iktisat modeli geliştirme ve ekonomi ile toplumu bütünleştirme amacının olmasıdır (Özsoy, 2009: 177). Ortodoks İktisat ve Heterodoks İktisat’ın odaklandıkları noktalar birbirinden farklıdır (Colander ve Landreth, 2012: 6). Ortodoks ve Heterodoks İktisatçılar, iktisadın konusu ve yöntemi bağlamında farklı görüşlere sahiptir (Bilir, 2019: 264). Bu görüş farklılığı emek kavramına da yansımıştır. Ortodoks İktisatçılar, emek kavramını yalnızca bir üretim faktörü olarak değerlendirirken (Bocutoğlu, 2012:127); Heterodoks İktisatçılar, emek kavramını antropolojik, sosyolojik, felsefi açıdan da değerlendirmişlerdir. Ortodoks ve Heterodoks İktisatçılar bireylerin “*Homoeconomicus*” ve “*Rasyonel*” olduğunu savunmuştur (Kazgan, 2014: 35). Aynı zamanda bireylerin birbirleriyle aynı koşullarda “*Fayda-Maliyet*” analizi yaptıklarını ve bu yaklaşım ile emek kavramını üretken olan ve üretken olmayan, verimli olan ve verimsiz olan biçiminde ayırtmışlardır (Bernet, 2008: 3). Heterodoks İktisatçılar, emek kavramında daha çok üretken olmayan ve verimsiz emek gibi kavramları değerlendirmiş ve incelemişlerdir (Eren, Uysal, 2012: 138).

1.5.1. Ortodoks İktisat

Geleneksel iktisat anlayışına dayanan Ortodoks İktisadın temelinde Neo Klasik İktisat yer alırken; Neo Klasik İktisat, bireyin kendi faydasını en yüksek düzeyde tuttuğu ve rasyonel olduğunu savunulmaktadır. Neo Klasik İktisadın bir diğer varsayımı ise piyasanın dengede ve rekabetçi olmasıdır. Piyasada kaynaklar etkin biçimde dağılmaktadır ve emek piyasalarında rekabet vardır (Biçerli, 2014). Neo klasik iktisatta insan ‘*düşsel iktisadi birey*’dir ve bu anlamda yapılan analizler tarihin ve toplumun soyutlanmasıyla yapılmaktadır. Birey faydasını ençoklaştırmak için kendi çıkarının peşinde koşarken, sınırsız ihtiyaçlarını sınırlı kaynaklarla sağlamayı amaçlamaktadır. Bu noktada bireyin tercih sorunu doğar ve Neo Klasik İktisat’a göre birey bu sorunu aklıyla çözmektedir (İşgüden ve Köne, 2002: 99-100). Birey çalışmasının karşılığında kendisine ücret sağlanmadan çalışmayacaktır.

Bireylerin çalışma kavramına yönelik yaklaşımlarında farklılıklar vardır. Bazı bireyler çalışma kararı alırken bazıları çalışmama kararı alabilmektedir. Bu noktada bireysel emek arzında bireyin çalışma ve boş zaman tercihinin yapılması esnasında bireyleri ücret ve ücret dışı (aile, çocuk sahibi olma vb.) unsurlar etkilemektedir. Bireylerin emek arzı durumları aileyle birlikte alınması gereken bir karardır. Geleneksel yaklaşımda yalnızca erkeğin piyasa içi faaliyetleri yürütmesi, kadının ise piyasa dışı faaliyetleri (ev işleri, çocuk bakımı vb.) yürütmesi olarak ifade edilmektedir. Ancak Biçerli’ye göre (2011) bu yaklaşımın eksikleri vardır. Bunlardan ilki, günümüzde kadının işgücü katılım oranları artmış olmasıdır. Buna bağlı olarak ailede eşler -birbirine bağlı olarak- piyasaya giriş kararlarını birlikte almaktadır. İkincisi ise zaman kullanımı açısından çalışma ve boş zaman kullanma alternatifine ek olarak üçüncü bir alternatif olan piyasa dışı (ev işi) çalışmanın mevcut olmasıdır. Bu çalışma erkekler için de geçerli olmaktadır.

Hanehalkı modeline göre, karar veren birim; eşlerden ve çocuklardan oluşan “*aile*” dir. Emek piyasasının aktörlerinden hane halkları şu kararları vermektedir:

- i. Emek piyasasına girme zamanı,
- ii. Ne kadar eğitimin gerekli olduğu,
- iii. Hangi meslek ve sanayi kolunun seçildiği,

- iv. Çalışma saatlerinin uzunluğunun tespit edilmesi,
- v. İşten çıkma veya emekli olma kararları (Biçerli, 2014).

Aile bireyleri zamanlarını çalışarak (piyasa içi), çalışmayarak (boş zaman) ya da piyasa dışında çalışarak kullanmaktadırlar. Hanehalkı modeline göre, aile zaman kullanım kararlarını rezervasyon ücretine göre vermektedir. Rezervasyon ücretinin altında bir ücret alan aile üyesi çalışmama kararı vererek piyasa dışı faaliyetleri yerine getirmektedir (Biçerli, 2004; Omay, 2008: 129; Gemicioğlu ve Akkoç, 2019).

Dolayısıyla teoriye göre bir piyasa dışı faaliyet olan ÜAÇ'ler, işgücü arzı araştırmalarında dikkate alınmaktadır. Ancak Neoklasik İktisat doğrultusunda bir boş zaman biçimi olarak ele alınmaktadır. Bu durumda Ortodoks İktisat'a göre ücretsiz aile işçiliği kabul edilememektedir. Nitekim akılcı insan böyle ekonomik bir karar veremeyecektir. Çünkü birey rasyonel olduğu için çalışma kararını fayda maliyet analizine göre verecektir.

1.5.2. Heterodoks İktisat

Heterodoks iktisat, 1960'lı yıllarda ortaya çıkmıştır (Garnett, 2006: 521; Davis, 2008). 1980'li yıllardan sonra ise gelişmeye başlamıştır (Hodgson, 2007: 2). Heterodoks iktisatın seçkin temsilcileri; Tarihçi Okul, Marksist İktisatçılar, Amerikan Kurumcuları ve Post Keynesyenler'dir (Savaş, 2007: 13-14). Klasik İktisatçıları kullandıkları yöntem açısından eleştiren Tarihçi Okul, Klasik iktisatçıların; "*Belirli bir toplumun herhangi bir zamandaki ekonomik ve toplumsal yapısını inceleyerek geliştirdikleri teorilerinin, her toplum için ve her zaman geçerli olduğunu öne sürmeleri*" temasının yanlış olduğunu düşünmektedir. Tarihçi Okula göre; "*insanlar aynı değil*"dir. Dolayısıyla toplumların da kendi içinde farklı ekonomik, sosyolojik ve hukuki yapıya sahip olduğunu öne sürmektedir (Parasız ve Özer, 2005: 19-20). Heterodoks İktisatçılar, Neo Klasik İktisat'ın "*rasyonel insan*" varsayımını reddederek insanların faydayı maksimize etmek yerine tatmin etmeye odaklandıklarını ifade etmektedir (Biçerli, 2014).

Heterodoks İktisatın temeli Thorstein Veblen ve John R. Commons tarafından atılmıştır. Heterodoks İktisat zamanla çok geniş düşünce yelpazesini kapsayarak bir öğreti halini almıştır (Aktan, Kesik ve Kaya, 2010: 10). Bu öğreti temelde kurum kavramına odaklanmaktadır. İktisadi sistemlerin temeli bireylerden değil, kurumlardan oluşmaktadır. Bireyler ise kurumlardan etkilenmeden bağımsız bir şekilde ele alınamaz.

19. yy sonunda Neo Klasik İktisat'ın getirdiği sınırlılıklara tepki olarak ABD'de biçimlenen Heterodoks İktisat Lordoğlu vd.'ne göre (1999: 64), ekonomik olgular meydana gelip şekillendiği çevrede anlaşılabilir (Özgüven, 2005: 222).

Heterodoks iktisada göre işgücü piyasaları esnek değildir. Tekelci firmalar ve kurumsal düzenlemeler bazı işçi grupları üzerinde engeller oluşturmaktadır. Bu engeller işçilerin daha düşük çalışma koşullarında çalışma durumunda kalabileceğini ifade etmektedir (Palaz, 2002: 36). İşgücü piyasasında bu engellerle karşılaşan işçi gruplarda kadınlar, çocuklar ve göçmenlerin çoğunlukta olduğu bir istihdam biçimi olan ücretsiz aile çalışanları hiçbir ödeme olmadan emeklerini piyasaya sunmaktadır. Bu noktada bireyler işgücü piyasasında yer almaları konusunda seçimlerinde özgür değillerdir. Bireyler tarihsel, toplumsal ve kurumsal faktörlerden etkilenmektedir (Özşuca ve Toksöz, 2003:141).

Heterodoks İktisatçılar emeğin ücretleştirilmesi Neo Klasik İktisat'tan farklı olarak tanımlamaktadırlar. Schumacher'ın "*Küçük Güzeldir*" adlı eserine göre çalışmanın kendisi bizzat bir amaçtır. Çalışma Ortodoks İktisat'ta olduğu gibi bir üretim faktörü ve fedakârlık gerektiren bir zaman değil çalışma kişinin işi ve kimliğini bütünleştiren bir süreçtir (Schumacher, 1973:13). Ortodoksların piyasa dışı olarak nitelendirdiği ücretsiz aile çalışması, ücretsiz emek ve gönüllü çalışmayı Heterodokslar tarafından milli gelir hesabına dahil edilmektedirler. Böylece Neo Klasik İktisatın çerçevesini genişletmektedir (Lordoğlu, Törüner ve Özkaplan, 1999). Özellikle feminist anlamda ÜAÇ'nin ekonomik bir faaliyet olduğu bu kırılgan istihdam biçimi Heterodoks İktisat tarafından kabul edilmektedir.

1.6. Ülkelerin Gelişmişlik Düzeyleri Açısından Ücretsiz Aile Çalışanı

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin belirlenmesi her ülkenin sosyal, ekonomik, siyasi ve kültürel yapılarındaki farklılıklar bakımından zor olmaktadır. 1990 öncesinde ülkelerin gelişmişlik durumları daha çok milli gelir düzeyleri ile bir tutulmuş ve milli geliri yüksek olan ülkeler gelişmiş ülkeler, düşük olan ülkeler az gelişmiş ülkeler olarak nitelenmiştir (Başar, Eren ve Eren, 2015). Ancak ülkelerin ekonomik sorunlarının yanında sosyal sorunlarının da çözülemeyişi gelişmişlik düzeylerini etkilemektedir. Bu anlamda yalnız ekonomik göstergeler değil insani göstergelerin de dikkate alınması gerekliliği benimsenmiştir (Şeker, 2011: 14-15). Dolayısıyla Birleşmiş Milletler

Kalkınma Programı (UNDP) tarafından 1990 yılında “İnsani Gelişme Raporu” yayınlanmaya başlanmıştır. Raporla birlikte gelir düzeyinin yanı sıra insani gelişmenin ölçülmesi amaçlanmıştır. Bu ölçümün yapılabilmesi için UNDP tarafından yayınlanan endeksler ile ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ölçülerek gelişmiş veya gelişmemiş ülkelerin izlenmesi mümkün olmuştur (UNDP, 1990).

Tablo 10. İnsani Gelişme Endeksi

Boyutlar	Göstergeler	En düşük- En Yüksek Değerler
Sağlık	Doğumda Beklenen Yaşam Süresi	20- 83,4
Eğitim	Beklenen Okullaşma Yılı	0-18
	Ortalama Okullaşma Yılı	0-13,3
Gelir	GSMG (Kişi Başı -Satın alma gücü paritesi \$)	100- 84.478

Kaynak: (UNDP, 2022).

İGE değerleri, gelir, sağlık, eğitim göstergelerinin her birini geometrik ortalamayla ve her bir gösterge için farklı en düşük ve en yüksek değerleri temel alarak hesaplanmaktadır. Bireylerin doğumdan sonra yaşayacakları beklenen süre en düşük 20 yıl en yüksek 83,4 yıldır. Bu süre içinde bireylerin elde etmesi beklenen gelir 100-84,478 \$, beklenen okullaşma 0-18 yıl ve ortalama okullaşma süresi 0-13,3 yıl olarak hesaplanmıştır (Bkz. Tablo 10). Bu endeks ile yapılan hesaplama 0 ve 1 değerleri arasında yer almaktadır. 1 değerine yaklaşıldıkça insani gelişim yükselirken, 0 değerine yaklaşıldığında insani gelişme düzeyi düşmektedir (Tıraş ve Ağır, 2018: 26). Bu düzeyler dört kategoriye ayrılmıştır. Ülkeler, çok yüksek insan gelişme (0,800 ve üzeri), yüksek insani gelişme (0,700- 0,799), orta insani gelişme (0,550- 0,699), ve düşük insani gelişme (0,550 ve altı) olarak sınıflandırılmıştır (Bkz. Tablo 10) (Tıraş, 2019: 20). Bu endeks ile ülkelerin gelişmişlik düzeyleri belirlenmiş ve ülkelerin birbirleriyle karşılaştırılması mümkün olmuştur (Akçiçek, 2014: 4). İGE'nin hesaplanmasında 193 tane BM üyesi ülkeden 189'u, Filistin ve Hong Kong'da olmak üzere toplamda 191 ülkenin, BM, IMF, DB, OECD gibi uluslararası kurumlardan elde edilen verileri önce ülkelerin kendi içinde daha sonra ağırlıklandırılarak hesaplanmaktadır. 2021 yılında İGE değeri 1-66'ya kadar olan ülkeler “çok yüksek”, 67-115'e kadar olan ülkeler “yüksek”, 116-159'a kadar olan ülkeler “orta” ve 160-191'e kadar olan ülkeler “düşük” İGE olarak ülkelerin gelişmişlik düzeylerini belirlemektedir (UNDP, 2021).

Bu anlamda bu çalışmada gelişmiş ve gelişmemiş ülkeler, UNDP'nin İGE değerleri doğrultusunda ve ILO veri setinde yer alan gelişmişlik düzeyine göre istihdam biçimleri bakımından incelenmiştir.

1.6.1. Gelişmiş Ülkeler

Gelişmiş ülkeler; gelir dağılımı adaleti dengeli, kişi başına düşen milli geliri yüksek, sosyal koruma ve sosyal güvenlik sistemi gelişmiş ve nitelikli işgücüne sahiptir (WorldBank, 2019). ÜAÇ, tarım sektöründe yoğunlaşmaktadır ancak bu ülkelerin tarım sektörlerinde, teknolojinin yaygın ve tarım alanlarının nitelikli kullanılması, düşük yoksulluk oranları, sosyal eşitlik, kamusal istikrar ve güven gibi faktörler ücretsiz aile işçisi/ çalışanı oranlarının azaltan nedenlerdir.

Gelişmiş ülkeler açısından OECD, ILO, BM gibi kurumların çalışmaları; gönüllü çalışma, ücretsiz iş/ emek, stajyer çalışmaları üzerine yoğunlaşan araştırmalardır. ÜAÇ kavramı ile ilgili çalışmalar genellikle göç- göçmenler ve kadınlar üzerine yapılmıştır. Bu durum gelişmiş ülkelerdeki ÜAÇ'lerin durumu hakkında sınırlı bilgiye ulaşılmasına neden olmaktadır.

Tablo 11. Uluslararası İstihdam Statüsü-93'e Göre Gelişmiş Ülkelerde İşteki Durum (2021)

Dünya	Toplam İstihdam	Çalışan Sayısı	İşverenler	Kendi Hesabına Çalışanlar	Katkıda Bulunan Aile Çalışanı	Katkıda Bulunan Aile Çalışanı	
						Kadın*	Erkek*
Dünya (Bin)	3283431,2	1739092,1	106084,9	1129989,8	308264,3	196493,6	111770,7
<i>Yüzde</i>	100	53,5	2,7	34,2	9,5	15,5	5,7
Dünya (Yüksek Orta Gelir)	1222577,3	728035,1	46420,2	352085,3	96036,5	20007	336297,2
<i>Yüzde</i>	100	59,1	2,8	29,4	8,6	14	4,7
Dünya (Yüksek Gelir)	593740,7	521178,4	19450,4	47894,6	5217,4	1555,4	3675,5
<i>Yüzde</i>	100	87,6	3,3	8,1	1	1,6	0,5

*Cinsiyetin kendi içindeki durumu.

Kaynak: (ILOSTAT, 2021)

ILO'nun ulusal istatistik sistemleri tarafından işgücü istatistiklerinin üretiminde en yaygın olarak kullanılan ICSE-93'ye göre modellemiştir. Veri tabanında her ülkeye ait veriler yer alırken, dünya geneli ve düşük gelirli, orta gelirli, yüksek orta gelirli, yüksek gelirli ülkeler olarak gelişmişlik düzeyi bağlamında da ayrıca modelleme yapmıştır. Tabloda dünyanın genel görünümü ve gelişmiş ülkelerin yüksek orta ve yüksek gelirli ülkelerin istihdam biçimlerine göre durumları yer almaktadır. Dünya işgücünün (+15) %53,5'i çalışanlardan oluşmakta iken, ÜAÇ istihdamın %9,5'ini oluşturmaktadır (Bkz. Tablo 11). Bu oran azımsanmayacak kadar insanın hiçbir gelir ve sosyal koruma elde etmeksizin istihdamda yer aldığını göstermektedir (ILOSTAT, 2021).

Gelişmiş yüksek orta gelirli ülkelerde ÜAÇ oranı %8,6 iken; yüksek gelirli ülkelerde %1'dir (Bkz. Tablo 11). Yüksek gelirli, dolayısıyla gelişmiş ülkelerde tarım sektöründe teknolojinin gelişmiş olması ÜAÇ oranlarındaki etkiyi ispatlar niteliktedir. Nitekim bu istihdam biçimi tarım sektöründe yaygındır (Bilişik, 2015: 80) ve bu ülkelerde tarım sektörünün modern yöntemleri kullanması ile ÜAÇ oranının düşük olması birbirini desteklemektedir. Gelişmiş ülkelerde sanayileşmenin gelişmiş olması ve katma değeri yüksek üretimin yapılması istihdam gruplarını çalışanlar üzerinde yoğunlaştırmaktadır (Selamoğlu, 2002: 33-63).

1.6.2. Az Gelişmiş Ülkeler

ILO, OECD, BM gibi kurumlar tarafından gelişmiş ülkelerde ÜAÇ sayısının az olması nedeniyle sınırlı araştırma yapılmıştır. Az gelişmiş ülkelerde ise ÜAÇ sayısının gelişmiş ülkelere göre daha fazla olması daha fazla araştırma yapılmasını teşvik etmiştir. Az gelişmiş ülkeler ile ilgili daha geniş kaynak yer almaktadır (Akinyemi, Kupoluyi ve Akinyemi, 2016).

ÜAÇ'nin yüksek oranda görülmesine neden olan faktörler; kıtlık, hastalık, yoksulluk, iç savaş, göç (aile yerinden edilme) ve sosyal istikrarsızlıktır. Bu faktörlerden ötürü mağdur olan özellikle kadın ve çocukların büyük bir kısmı, ailelerini geçindirmek için ÜAÇ olarak çalışmaktadır (Akinyemi, Kupoluyi ve Akinyemi, 2016).

Az gelişmiş ülkelerde maaşla veya aynı olarak ücret almayan aile üyeleri veya akrabaların oranı oldukça yüksektir. Afrika'da kentleşme sürecinin iş rolleri ve aile yaşamı üzerinde önemli etkileri vardır. Kentsel çalışma sektöründeki birçok genç aile, çocuklarının bakımı için ebeveynlerinin veya büyükanne ve büyükbabalarının

hizmetlerine güvenmektedir (World Bank, 2015). Afrika'daki HIV/AIDS vakalarının yükselişi, yetimlerin ve savunmasız çocukların bakımını büyükanne ve büyükbabalara kaydırmıştır. Bu çocuklar ise herhangi bir ödeme olmaksızın kayıt dışı çalışma düzenlemelerini desteklemek için işçi olarak çalıştırılmaktadır. Özellikle tarımda, küçük çocuklar çiftlik işleriyle ve çoğunlukla hayvan sürülerini yönetmek için üzere çalışmaktadır. 7-14 yaş arası çocuklar arasındaki oran Brezilya'da %65,7'den Senegal'de % 91'e değişmektedir (World Bank, 2015). Az gelişmiş ülkelerde ÜAÇ en çok geçimlik tarım alanında yaygındır ve ÜAÇ'nin oranı önemli ölçüde artmıştır. Bu ülkelerde endüstrileşmenin tam olarak gerçekleşmemesi tarımın geçim kaynağı olmasına sebep olmaktadır (ILO, 2021c: 135).

Tarım, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ekonominin temel dayanağı olmuştur. Çalışan nüfusun büyük bir kısmı kendilerini ve ailelerini geçindirmek için tarımla uğraşmaktadır. Geleneksel Afrika aile ortamı, genç üyelerin ihtiyaç duydukları değerli deneyimi kazanmaları için ÜAÇ olarak çalışmalarını sağlar. Gençler, kendi kariyerlerine başlayana kadar ailelerine ücretsiz aile işi olarak istihdamda yer alırlar. Az gelişmiş ülkelerdeki kanıtlar, özellikle Afrika, Asya ve Latin Amerika'daki gençler arasında yüksek oranda ÜAÇ işçisi olduğunu göstermiştir (Lee, 2002).

Tablo 12. Uluslararası İstihdam Statüsü-93'e Göre Az Gelişmiş Ülkelerde İşteki Durum (2021)

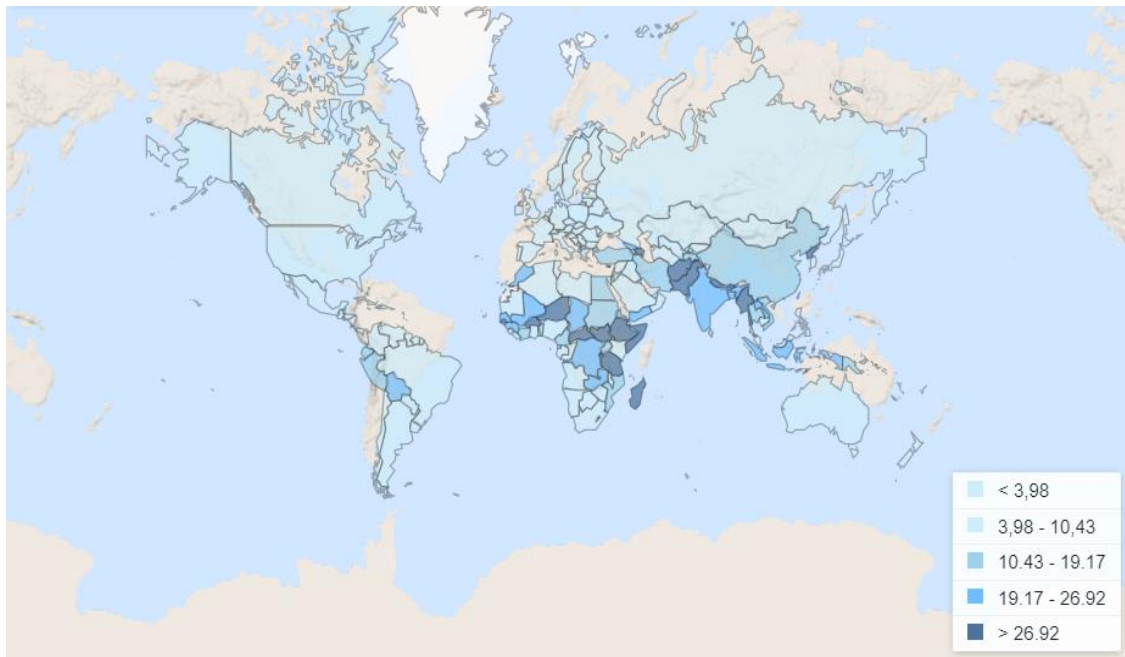
Ülke Adı	Toplam İstihdam	Çalışan Sayısı	İşverenler	Kendi Hesabına Çalışanlar	Katkıda Bulunan Aile Çalışanı	Katkıda Bulunan Aile Çalışanı <i>Kadın*</i>	Katkıda Bulunan Aile Çalışanı <i>Erkek*</i>
Dünya	3283431,2	1739092,1	106084,9	1129989,8	308264,3	196493,6	111770,7
<i>Yüzde</i>	100	53,5	2,7	34,2	9,5	15,5	5,7
Dünya (Düşük Gelir)	253771	48321,5	4933,6	137179,5	63336,5	42673,4	20578,2
<i>Yüzde</i>	100	20,2	1,8	54	24	35,2	15,2
Dünya (Orta Gelir)	1213342,1	441333,3	34901,9	587775,4	149331,6	90147,1	425641,6
<i>Yüzde</i>	100	34,7	2,5	50,8	12,1	23,1	7,3

*Cinsiyetler kendi içerisinde değerlendirilmiştir.

Kaynak: ILOSTAT, 2021.

(<https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer48/?lang=enveid=EES TEES SEX EC2 NB A>)

Dünya orta gelir ve dünya düşük gelir grupları az gelişmiş ülkeleri nitelendirmektedir. ILOSTAT (2021) verilerinden elde edilen ISCE-93'a göre çalışan istihdamı, düşük gelirli ülkelerde %20,2 iken, orta gelirli ülkelerde %34,7'dir. Bu ülkelerde endüstrileşmenin gelişmemiş veya az gelişmiş olması nedeniyle çalışan istihdam biçiminin oranı hem dünya geneline (%53,5) göre hem de gelişmiş ülkelere (%87,6) göre düşüktür. İşgücü piyasasında daha çok emeğin kullanıldığı sektörlerdeki yoğunlaşma ve atölye tarzı üretimin yaygın olması kendi hesabına çalışma oranlarına düşük gelirli ülkelerde %54, orta gelirli ülkelerde ise %50 olarak yansımaktadır (Tablo 12). Nitekim emek yoğun bir sektör olan tarım sektörünün bu bölgelerde fazla olması hem kendi hesabına çalışan sayısını hem de ÜAÇ istihdamını artırmaktadır. Tarımın yanında ekonomik zorluklar nedeniyle büyük veya kurumsal işletmeler yerine küçük işletme veya aile işletmelerinin yaygın olması istihdam biçimleri üzerinde etkilidir (Gülçubuk vd., 2011: 11-13).



Şekil 4. Dünya'da Ücretsiz Aile Çalışanlarının Ülkelere Göre Dağılımı (%)

Kaynak: ILOSTAT,2021.

ILOSTAT'ın 2019 verilerine göre (Bkz. Şekil 4), Dünya'da ÜAÇ'lerin toplam istihdamın yüzdesine göre modellenmesi ile istihdamda yer alma durumları dünya haritasında farklı renkle ifade edilmiştir. Buna göre Afrika ve Asya ülkelerinde, özellikle tarımın yaygın olduğu ülkelerde ÜAÇ oranları yüksektir.

ÜAÇ istihdamı, düşük gelirli ülkelerde %24 iken, orta gelirli ülkelerde %12 olarak karşımıza çıkmaktadır (Bkz. Tablo 12.) Bu ülkelerde, özellikle dünya genelindeki ÜAÇ ortalamasından çok daha fazla ÜAÇ vardır. Az gelişmiş ülkelerde kadınların büyük çoğunluğu ÜAÇ olarak istihdamda yer almaktadır. Kadınlar cinsiyet, işsizlik, yoksulluk, kültürel, sosyal nedenlerle ve ailelerine katkıda bulunmak için bu istihdam biçiminde çalışmaktadır (ILO, 2023: 2-17).

Türkiye gelişmekte olan ekonomiler grubunda yer almaktadır. Türkiye’de bireylerin ÜAÇ olarak istihdamda yer almasına neden olan faktörler; istihdam sorunu, işsizlik sorunu, düşük gelir, sermaye yetersizliğine bağlı yetersiz yatırım, verimsizlik, bölgeler bakımından ekonomik kalkınma ve gelişim farklılıkları, eğitim politikası, yüksek istihdam maliyeti, iç ve dış göçler vb. olarak ifade edilebilmektedir (ILO, 2021c; Şahin, 2007; Tutar ve Yetişen, 2009; Yumuş, 2011: 39-51). İstihdam dağılımında tarım istihdamının yaygın ve gizli işsizliğin büyük olması, kadınların tarım sektöründe ve yoğun olarak ÜAÇ biçiminde olması (Yumuş, 2011: 39-51), kayıt dışı ve eksik istihdamın büyük olması, işsizlik oranlarındaki artış, işgücüne katılım oranlarının yetersizliği gibi hususlar ise Türk işgücü piyasasının etkili özelliklerini oluşturmaktadır (Şahin, 2007: 543-575).

1.7. Alan Yazın

ÜAÇ kavramı, özellikle gelişmekte olan ülkelerde ve az gelişmiş ülkelerde işgücü piyasası açısından önemli bir kavramdır (ILO, 2021c). Bu dezavantajlı grup işgücü piyasası istatistiklerinde istihdamda olan nüfusun içinde yer almaktadır. Bu durumun beraberinde hem ekonomik hem de sosyolojik bazı sorunlara sebep olması, ÜAÇ kavramının üzerinde çalışılmasını gerektirmektedir. Kavrama dair çalışmalar 1940’larda başlamıştır. Gelişmiş ülkelerde ÜAÇ oranları düşüktür; bu nedenle yazın taramasında konu ile ilgili çalışmalar az gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkeler üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu çalışmalarda sıklıkla ÜAÇ’yi meydana getiren nedenler incelenmiş olsa da yine de kavram üzerine yapılan çalışmalar gerek ulusal gerekse uluslararası bağlamda sınırlı kalmaktadır. Bu çalışma, 1940 yılından günümüze kadar yapılan uluslararası ve ulusal çalışmalar (konferans bildirisi, rapor, tez, makale ve kitap vb. eserler), Google Scholar, Asos indeks, Scopus, EBSCO Publishing, OCLC (Online Computer Library Center), Directory of Open Access Journals (DOAJ), ULAKBİM Veri

Tabanları, Yök Tez gibi dizinlerden anahtar kelimeler taranarak elde edilmiş ve ÜAÇ çerçevesinde betimlenmiştir (Bkz. Tablo 13).

Tablo 13. Ücretsiz Aile Çalışanlarına Yönelik Uluslararası ve Ulusal Yazın

Yazar	Yıl	Araştırmanın Konusu	Yöntem ve Bulgular
Louis J. Ducoff	1945	ÜAÇ'nin ölçülmesi	Araştırma, nüfus istatistikleri ve işgücü istatistiklerinin istatistiki yöntemlerle analizi ile yapılmıştır. Sonuç olarak ÜAÇ yalnızca tarımla sınırlı değildir. Fakat tarım dışı sektörlerde sorulara doğru bilgiler verilmediği için ölçülme problemi meydana gelmektedir.
FS Scott Jr.	1954	Aile bütçesinde ÜAÇ'nin yeri	Bireylerin aile bütçelerinin düşük olması durumunda geçinebilmek için ÜAÇ'ye yöneldiği tespit edilmiştir.
Patrica A. Daly	1982	ÜAÇ'nin bazı ülkelerde azalması	Araştırma Çalışma İstatistikleri Bürosu tarafından ücretsiz aile işçileri hakkındaki verileri inceleyip ve analiz etmektedir. Bulgulara göre bazı ülkelerde teknolojinin gelişmesi, tarımsal istihdamı azaltmaktadır. ÜAÇ en çok tarımda istihdam edildiğinden istihdama bağlı olarak azalmaktadır.
Şeyma İpek Köstekli	2005	İstihdama yönelik sorunların çözülmesi	Araştırmada Türkiye İşgücü Piyasası'nda işsizlik ve istihdam sorunlarının çözülmesi ve AB'ye üyelik konusunda çeşitli istihdam ve işsizlik stratejileri oluşturulması hedeflenmiştir. İşgücü piyasasında çeşitli bulgulara ulaşılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre ÜAÇ'ler yaş, eksik istihdam, kayıt dışı ve tarım yoğun sektörlerde yer almaktadır.
Bülent Gülçubuk ve Zeliha Yasan	2009	Kırsal alanda kadınların çalışma hayatındaki yeri	Araştırma Türkiye'de tarım sektöründe yer alan kadınların kırsal çalışma hayatındaki yeri, çalışma biçimleri, çalışma koşullarını ortaya koymak amacıyla TÜİK HİAMVS'ler ve Genel Nüfus Sayımı Sonuçları, Gelir Dağılımı İstatistikleri ve yazından yararlanarak hazırlanmıştır. Sonuç olarak; kırsalda üretim sürecinde yer alan kadınlar dezavantajlı biçimde yoksulluk ve birçok nedenle diğer çalışanlara sağlanan haklara erişememektedir.
Rhonda S. Breitkreuz Deanna L. Williamson ve Kim D. Raine	2010	Ücretli çalışma ile ücretsiz aile çalışmasının bütünleştirilmesi	Araştırma eleştirel feminist bir mercekle 17 katılımcının günlük yaşamları 1 yıl süreyle gözlemlenmesi ile yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda düşük gelirli ya da tek ebeveynli ailelerde orta ve üst gelirli ailelere göre ücretsiz aile işçiliğinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.
Ursula Henz	2010	ÜAÇ olarak çalışan ebeveynlerin ev içi işleri paylaşımı	Araştırmada Britanya Genel Hanehalkı Araştırmaları tarafından 2.214 çifte analiz yapılmıştır. Araştırma sonucunda çift ebeveyn çalışması durumunda çocuklara büyük ebeveynlerin (dede-anneanne) bakım emeği verdiği ve bunun önüne geçmek için ebeveyn çiftlerden birinin -çoğunlukla kadınların- ücretli istihdam yerine ÜAÇ olarak istihdam edildiği tespit edilmiştir.
Verda Davaslıgil	2011	Kırsal kalkınmada kasın işgücünün rolü ve kadın işgücünü etkileyen faktörler	Araştırmada kırsal alanda yoksulluk olgusu 2011 yılı TÜİK HİAMVS'leri multinominal logit model aracılığıyla analiz edilmiştir. Sonuç olarak, kırsalda özellikle kadınların ve ÜAÇ'lerin yoksulluktan etkilendikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Ufuk Özer	2013	Çocuk istihdamında ÜAÇ	TÜİK'in 2000-2008 dönemi HİA verilerini kapsayan araştırmaya göre, Türkiye'deki çalışan çocukların iş koşulları incelendiğinde, ücretli ve yevmiyeli işlerden ücretsiz aile işçiliğine doğru önemli bir kayma olduğu belirlenmiştir.
Ülfiye Çelikkalp, Gamze Varol Saraçoğlu, Faruk Yorulmaz	2014	Ücretsiz aile işçisi olan kadınların karşılaştığı riskler ve sorunlar	Araştırma ÜAÇ olan kadınların sağlık sorunlarını derlemektedir. Araştırmanın sonucunda kadınların emeklerinin değersiz görülmesi ve fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarıyla farkında olmadan karşılaştıkları ve sağlık hizmetlerine erişimlerinin de kısıtlandığı tespit edilmiştir.
Ahmet Makal	2016	Türkiye'de kadın emeğinin görünümü	Araştırma 1950-65 yıllarındaki resmi istatistiklerin karşılaştırılması ve kadın emeğinin o dönemdeki durumunu ortaya koymayı amaçlamıştır. Sonuç olarak kadınların büyük ölçüde tarımda ve ÜAÇ olarak istihdam edildiği ve resmi istatistiklerin kadınların olduğundan az ÜAÇ gösterildiğini tespit edilmiştir.
Folashade Oyeyemi Akinyemi, Joseph Ayodeji Kupoluyi ve Akanni Ibukun Akinyemi	2016	ÜAÇ'nin nedenleri	Araştırma, ÜAÇ'nin yazın taramasına göre bir değerlendirilmesini içermektedir. Araştırmada düşük gelirli ülkelerde yoğunluklu olan ÜAÇ'lerin yoksulluk ve kültürel nedenlerle ortaya çıktığını sonucuna ulaşılmıştır.
Bülent Gülçubuk	2017	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın tarım çalışanlarıyla ilişkisi	Türkiye'de tarım sektöründe çalışanlar diğer sektörlerle karşı daha fazla risklerle karşı karşıya kalmaktadır. Araştırmada, 6331 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" incelenmiş ve uygulama bakımından tarım sektöründe çalışanlar açısından bazı zorluklara yer verilmiştir. ÜAÇ'lerin de yer aldığı tarım çalışanlarının yasanın uygulama kapsamında geçerlilik ve saygınlık kazanması için önerilerde bulunmaktadır.
Sayema Haque Bidisha ve Selim Raihan	2018	Bangladeş'te işgücü piyasasında ayrımcılığının gizli bir biçimi olan ücretsiz aile işçisi kadınlar	Araştırma Bangladeş İşgücü Anketi analizine dayanmaktadır. Sonuç olarak ücretsiz çalışmanın genellikle kadınların ve çoğunlukla eşlerinin veya babalarının / kayınvalidelerinin işletmesinde / çiftliğinde ücret almadan çalışmasının Bangladeş bağlamında yaygın olduğu ortaya çıkmıştır. Ekonometrik tahmine göre ücretli faaliyetler yerine ücretsiz işi seçme kararında bir dizi sosyoekonomik faktörün önemini gösterilmiştir.
Pınar Çomuk	2018	Türkiye'de sosyal dışlanma	Araştırmada 2006-2009 ve 2010-2013 yıllarındaki TÜİK GYKA verileri sosyal dışlanma kavramı bakımından sıralı probit modelde incelenmiştir. Sonuç olarak, ÜAÇ'lerin yoksul, eğitim düzeyi düşük, evli olan bireyleri daha çok etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
Funda Haskioğlu	2019	Mikro ve küçük ölçekli işletmelerde yer alan çalışanların çalışma koşulları	Araştırmada mikro ölçekli işletmeler TÜİK HİAMVS aracılığıyla değerlendirilmiştir. Sonuç olarak ÜAÇ'lerin genellikle düşük eğitilmiş, uzun çalışma sürelerine sahip, kayıt dışı ve küçük işletmelerde çalıştıkları saptanmıştır.
Aslıhan Yılmaz Uzun	2019	Çay tarımında kadın emeği: Hopa örneği	Çalışmada Hopa ilçesinde tarımda kadın emeğini içeren ücretsiz aile işçilerinin sosyal ve ekonomik yapılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın alan araştırma kısmıyla ise Hopa'da tarımda çalışan kadın emeğinin profili ortaya konulmuş ve ücretsiz aile işçisi olarak

			çalışan kadın emeğinin görülmesi gerektiği önerisinde bulunulmuştur.
Harriet Duleep Mark C. Regets Seth Sanders Phanindra V. Wunnava	2020	Göç ve ÜAÇ	ABD nüfus istatistikleri ve işgücü istatistiklerini analiz edildiği araştırmanın sonucunda göçmen kadınların çoğunlukla ÜAÇ olarak istihdam edildiği tespit edilmiştir.
Mou Rani Sarker	2020	Bangladeşli kadınlar için COVID-19'da işgücü piyasası	Araştırmada Bangladeş işgücü istatistikleri analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda kadınların işgücüne katılım oranının pandemi öncesinde arttığı ancak daha az üretken ve düşük getirili sektörlerde istihdam edildiği belirtilmiştir. Ücretsiz aile işçisi olarak ve kayıt dışı piyasada çalışan kadınlar, ev işlerinde daha yüksek bir paya sahiptir. Diğer tüm krizler gibi, COVID-19 pandemisi de kadınların kırılganlıklarını toplumdaki herhangi bir gruptan daha fazla şiddetlendirmiştir.
Ayhan Görmüş	2020	Türkiye'de tarımsal istihdamın cinsiyete dayalı yapısının incelenmesi	Araştırma Türkiye'de tarımsal istihdamın demografik değişkenler ile analiz edilerek, politika yapıcılara sosyal politika önerilerinde bulunulmasını amaçlamıştır. Araştırma TÜİK HİAMVS'nin Ki kare analiz yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Tarımda çalışan kadınların erkeklerden daha fazla olmasına karşın, kadınların daha çok ÜAÇ olarak istihdam edildiği ve güvencesiz istihdam yapısından etkilendikleri sonucuna ulaşılmıştır.
Meryem Arslan	2020	Türkiye'de kadın istihdamı ve ekonomik büyüme ilişkisi	Araştırmada OECD ve ILO'nun istatistiki verileri kullanılarak Türkiye'de kadın istihdamı incelenmiştir. Ek olarak TÜİK HİAMVS aracılığıyla güncel durum ortaya konulmuştur. Türkiye'de kadın istihdamında ÜAÇ olan evli kadınların kayıt dışı, düşük eğitilmiş ve dezavantajlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.
Aylin Sezer	2022	Türkiye'de toplumsal cinsiyet ve tarımda ücretsiz aile işçiliğinin incelenmesi	Çalışma İzmir ilinde kadın ücretsiz aile işçiliğinin boyutlarını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Nitel araştırma yönetimi ile analiz edilen çalışmada kadın ücretsiz aile işçilerinin dezavantajlı konumda oldukları sonucuna ulaşılmıştır.
Mustafa Gültekin	2022	Türkiye'de ücretli ve ücretsiz emek bağlamında yaşanan eşitsizliklerin değerlendirilmesi	Araştırmada Türkiye'de 1980'lerden günümüze kadar, ücretli ve ücretsiz çalışanların eğitim düzeyi, medeni durum ve kayıtlılık durumları TÜİK HİAMVS'leri ile incelenmiştir. Sonuç olarak, kadınlar ve erkeklerin hem kendi içlerinde hem de kendi aralarında bazı eşitsizliklerin olduğu saptanmıştır.

Kaynak: İlgili kaynaklar taranarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yazın taramasında Ducoff (1945) tarafından ÜAÇ'nin tarım sektörünün yanında tarım dışı sektörlerde de yaygın olduğunu belirtilmiştir. Ancak bu sektörlerde kişilerin işgücü anketlerinde yöneltilen sorulara tam ve doğru cevap vermemesi nedeniyle oluşan ölçüm sorunlarına da işaret edilmiştir. Benzer şekilde Daly (1982), mevcut işgücü verilerinde tarımsal istihdamın azalması ve buna bağlı olarak ÜAÇ'lerin istihdam

oranlarına düşük yansımaya vurgu yapmıştır. Bu noktada tarım sektöründe yoğun şekilde çalışan ÜAÇ'lerin tarımda istihdamının azalması ile tarım dışı sektörlerde (özellikle aile işletmelerinde) ÜAÇ olarak istihdam edilmeleri söz konusudur. Nitekim kişilerin bu istihdam biçiminde yer almalarını gerektirecek bazı nedenler vardır. Scott (1954), Breitzkreuz vd. (2010), Akinyemi vd. (2016), Bidisha ve Raihan (2018), Sarker'e göre (2020) ortak payda olan yoksulluk ÜAÇ'nin tarım dışı istihdamının temel nedenidir.

Ülkelerin gelir dağılımında yaşanan sorunlar ve bireylerin gelirden pay alamaması ÜAÇ oranını arttırmaktadır. Yoksullukla doğru orantılı biçimde artan ÜAÇ'den en fazla etkilenen kadınlar ve çocuklar (Breitzkreuz, Williamson, ve Raine, (2010); Sarker, (2020); Henz, (2010); Bidisha ve Raihan, (2018); Çelikkalp, Saraçoğlu, ve Yorulmaz, (2014); Makal, (2001); Gülçubuk, (2017); Görmüş, (2019); Sezer, (2022); Uzun, (2019)) iken; Özer, (2013) çalışmalarında çocukların ücretli veya yevmiyeli işlerden ÜAÇ'ye doğru ve Duleep vd. (2020) ise göçmenlerin ÜAÇ eğiliminin arttığını ifade etmektedir.

Alan yazında incelenen çalışmaların ortak noktası; ÜAÇ'lerin yaygın biçimde tarım sektöründe, kadınlarda ve kırsalda meydana gelmesini içermektedir. Yazın; yoksulluğun, özellikle gelişmekte olan ülkelerde ÜAÇ sayısının yüksek olmasının temel nedeni olduğunu göstermektedir. En yoksul gençlerin çoğu, aile işleri de dahil olmak üzere kendilerini ve ailelerini desteklemek için hiçbir şey yapmamak yerine herhangi bir işi yapmayı tercih etmektedir. Ücretsiz aile çalışması, BM, ILO, OECD, UNDP ve EUROSTAT ve TÜİK gibi kurum ve kuruluşlar tarafından çok kez teknik biçimde değerlendirildiği için küresel bir kavramdır. Ancak dünya çapında özellikle iktisadi bir endişe haline gelmesine rağmen ülkelerde bu konuda yapılmış çalışma sayısı oldukça sınırlıdır. Bu çalışma ile uluslararası ve ulusal alan yazında; istihdam durumlarını, tarım çalışanlarını veya toplumsal cinsiyeti içeren çalışmaların bağlamında değerlendirilmiş ve tek başına ele alınmamış olan ÜAÇ'ler incelenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

NİCEL BULGULAR: TÜİK MİKRO VERİ SETLERİNE GÖRE ÜCRETSİZ AİLE ÇALIŞANLARININ GÖRÜNÜMÜ

2.1. Araştırmanın İçeriği

2.1.1. Konu, Soru, Amaç ve Kapsam

Araştırmanın konusu ÜAİ'lerin işgücü piyasasındaki durumlarıdır. Araştırmanın sorusu, Türkiye İşgücü Piyasası ve TR32 Bölgesi'nde çalışan ÜAİ'lerin durumu ve ÜAİ'yi oluşturan nedenlerdir. Araştırmanın amacı, tarım sektöründe '*Ücretsiz Aile Çalışanı*' olmanın belirleyicilerinin sosyo-demografik özellikler ve çalışma koşulları çerçevesinde araştırmaktır. Bu amaca uygun biçimde ÜAİ olarak çalışmanın nedenlerinin ve çalışma durumlarının TÜİK HİAMVS ve GYKAMVS'den yararlanılarak araştırılması hedeflenmiştir. Araştırmanın kapsamı ise; temel işgücü piyasası göstergelerine göre Türkiye ve TR32 Bölgesi İşgücü Piyasası ve tarım sektörüdür.

2.1.2. Veri Setleri Yapısı, Hipotezler, Yöntem ve Sınırlılıklar

2.1.2.1. Hanehalkı İşgücü Araştırması Veri Seti

Araştırmada ÜAİ'lerin, Türkiye İşgücü Piyasası'nda ve TR32 Bölgesi'ndeki durumları, TÜİK 2019, 2020 ve 2021 yıllarındaki HİAMVS'ler ve 2021 yılı GYKAMVS ile saptanmaya çalışılmıştır. TÜİK, 1988'den itibaren ILO tarafından belirlenen ilkeler ve standartlar çerçevesinde hanehalkı işgücü anketlerini oluşturmakta ve 2004'den itibaren ise EUROSTAT'ın ilkelerini ve standartlarını da izlemektedir. TÜİK tarafından oluşturulan hanehalkı işgücü anketleri her yılın tüm haftalarında düzenli biçimde gerçekleştirilmektedir. Bu durum anketlerin mevsimsel etkilerden arınmasını sağlamaktadır (TÜİK, 2021). Araştırmada kullanılan veri setlerinin temsil gücünü artırılması amacıyla, veriler TÜİK'in verdiği ağırlıklandırma katsayıları kullanılarak ağırlıklandırılmıştır.

2006 yılında kabul edilen 5490 sayılı Nüfus Hizmetleri Kanunu kapsamında, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) oluşturulmuş ve bu sistem aracılığıyla temel nüfus göstergeleri ile bu nüfusun yerleşim yerleri açıklanmaya başlanmıştır. Bu kapsamda 2004 yılından başlamak üzere sonuçlar yenilenen nüfus projeksiyonlarına göre

revize edilmiştir. Bu nedenle, 2004 öncesi HİAMVS verileri ile 2004 ve sonrası verilerin bir arada kullanılması ve karşılaştırma yapılması, bütünüyle yanıltıcı olacağından çalışmalarda bu konunun dikkate alınması önem arz etmektedir (TÜİK, 2021).

GYKAMVS, TÜİK tarafından 2002'den itibaren düzenli olarak yıllık olarak gerçekleştirilmektedir. 2006 yılından itibaren ise AB ülkeleriyle karşılaştırma yapılabilmesi için AB ile uyum çalışması kapsamında detaylı çalışmalar yapılmaktadır. GYKAMVS ile hanehalkı ve fertlerin arasında gelirin dağılımı başta olmak üzere, bireylerin yaşam koşulları, sosyal dışlanmaya dair durumları ve yoksulluğun ölçülmesi amaçlanmaktadır. Mikro veri setindeki veriler en güncel nüfus değerine göre ağırlıklandırılmaktadır ve araştırmada ağırlıklandırma katsayıları kullanılarak veriler ağırlıklandırılmıştır (TÜİK, 2021).

Alan araştırmasında pandeminin işgücü piyasasındaki etkilerini görebilmek amacıyla 2019-2020 ve 2021 yıllarındaki HİAMVS'den kullanılmıştır. Araştırmada yararlanılan HİAMVS'lerin 2019, 2020 ve 2021 yıllarının her biri, TÜİK tarafından ve Türkiye genelini yansıtacak sayıda örneklem seçilerek derlenmektedir. HİAMVS, ülkedeki işgücü yapısını ortaya koymayı amaçlar. Bu amaçla, çalışanların iktisadi faaliyetleri, meslekleri (ya da çalıştıkları iş), işteki durum ve çalışma süreleri ile iş arayanların iş arama süreleri ve aradıkları meslekleri (ya da işleri) gibi benzer özellikleri hakkında bilgi toplamayı hedeflemektedir (TÜİK HİAMVS, 2021: 5).

HİAMVS'den ilk olarak temel işgücü göstergeleri daha sonra Türkiye ve TR32 Bölgesi'nde yer alan istihdamın işteki durumu ve ÜAİ'lerin "*cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, coğrafi bölgeler, işletmenin ölçeği, işyeri durumu, kayıtlılık durumları, çalışma biçimleri, haftalık çalışma süreleri, geçici/sürekli çalışma durumları, sektör ve gelir düzeyleri*" bakımından durumlarını saptamak amacıyla analiz edilmiştir.

HİAMVS'de yer alan ve araştırmada kullanılan değişkenler ve değişkenlerin alt kategorileri; cinsiyet değişkeni "*kadın*" ve "*erkek*" biçiminde kategorik olarak sınıflandırılmıştır. Yaş değişkeninin kategorileri ise "*15-24 yaş*", "*25-29 yaş*", "*30-34 yaş*", "*35-39 yaş*", "*40-44 yaş*", "*45-49 yaş*", "*50-64 yaş*", ve "*65 yaş+*" biçiminde sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırma; bireylerin işe girmeleri, işgücünde kalmaları ve işgücünden ayrılmaları göz önüne alınarak hazırlanmıştır.

TÜİK, medeni durum değişkenini kategorik biçimde; “boşandı”, “eşi öldü”, “hiç evlenmedi”, “evli” olarak sınıflandırılmıştır. Eğitim düzeyi kategorik biçimde; “okul bitirmeyenler”, “ilkokul”, “ilköğretim 8 yıl”, “genel lise”, “mesleki ve teknik lise”, “yüksekokul ve fakülte” ile “yüksek lisans ve doktora” biçiminde gruplara ayırmaktadır.

TÜİK sektörleri ayırmamakta ancak verilen kodlara göre; “tarım”, “inşaat”, “sanayi” ve “hizmet” olarak kategorilere ayrılmıştır. İşletme ölçeği değişkeni bakımından beş kategoriye ayırmıştır; “Bilmiyor, fakat 10'dan fazla kişi”, “10 ve daha az kişi”, “11-19 kişi”, “20-49 kişi”, “50 veya daha fazla kişi” biçiminde oluşmaktadır.

HİAMVS’de istihdamdakilerin işteki durumu “ücretli, maaşlı ve yevmiyeli”, “işveren”, “kendi hesabına çalışan” ve “ücretsiz aile işçisi” olarak dört kategoriye ayrılmıştır. TÜİK tanımlarında ücretsiz aile çalışanı olarak yer alan kavram kısaltmalarında ÜAİ biçiminde yer almaktadır. Bu nedenle HİAMVS’den oluşturulan bu bölümde ÜAÇ’ler ÜAİ olarak ifade edilmiştir.

DPT ve TÜİK tarafından üç ayrı düzeyde İBBS bölgesi oluşturulmuştur. Düzey 1, Düzey 2 ve Düzey 3 biçiminde ana gruplardan alt gruplara ayrılmıştır (TÜİK, 2021). Araştırmada Düzey 1 ve Düzey 2 sınıflandırmaları kullanılmıştır.

TÜİK, İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması Düzey 1 (IBBS1); “TR1:İstanbul”, “TR2: Batı Marmara”, “TR3: Ege”, “TR4: Doğu Marmara”, “TR5: Batı Anadolu”, “TR6: Akdeniz”, “TR7: Orta Anadolu”, “TR8: Batı Karadeniz”, “TR9: Doğu Karadeniz”, “TRA: Kuzeydoğu Anadolu”, “TRB: Ortadoğu Anadolu” ve “TRC: Güneydoğu Anadolu” biçiminde 12 bölge ile kategorilere ayrılmıştır. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması Düzey 2 (IBBS2) ise; “TR10: İstanbul Alt Bölgesi”, “TR21: Tekirdağ Alt Bölgesi”, “TR22: Balıkesir Alt Bölgesi”, “TR31: İzmir Alt Bölgesi”, “TR32: Aydın Alt Bölgesi”, “TR33: Manisa Alt Bölgesi”, “TR41: Bursa Alt Bölgesi”, “TR42: Kocaeli Alt Bölgesi”, “TR51: Ankara Alt Bölgesi”, “TR52: Konya Alt Bölgesi”, “TR61: Antalya Alt Bölgesi”, “TR62: Adana Alt Bölgesi”, “TR63: Hatay Alt Bölgesi”, “TR71: Kırıkkale Alt Bölgesi”, “TR81: Zonguldak Alt Bölgesi”, “TR82 Kastamonu Alt Bölgesi”, “TR83 Samsun Alt Bölgesi”, “TR90: Trabzon Alt Bölgesi”, “TRA1: Erzurum Alt Bölgesi”, “TRA2: Ağrı Alt Bölgesi”, “TRB1: Malatya Alt Bölgesi”, “TRB2: Van Alt

Bölgesi”, “TRC1: Gaziantep Alt Bölgesi”, “TRC2: Şanlıurfa Alt Bölgesi”, “TRC3: Mardin Alt Bölgesi” biçiminde 26 bölge ile kategorilere ayrılmıştır.

İşyerinin durumu bakımından değişkenler; “düzenli olmayan işyeri” ve “düzenli işyeri” olarak iki kategoriye ayrılmıştır. TÜİK tarafından düzenli olmayan işyerleri; tarla, bahçe, pazar yeri, ev, seyyar veya sabit olmayan işyerlerinden oluşmaktadır. Düzenli işyeri ise sabit, adresi belli, fabrika, büro, mağaza, vb. işyerleri olarak ifade edilmektedir.

TÜİK, işin özellikleri bakımından değişkenlerden çalışma biçimlerini; “yarı zamanlı” ve “tam zamanlı” olmak üzere iki kategoriye ayırmıştır. Herhangi bir sosyal güvenlik kurumunda kayıtlı olma; “kayıtlı değil” ve “kayıtlı” olmak üzere iki kategoride ve işin sürekliliği ise; “geçici veya sınırlı süreli iş” ve “sürekli iş” olmak üzere iki kategoride sınıflandırılmıştır. HİAMVS’de yer alan çalışma süreleri ve geliri içeren veriler metrik olarak yer almaktadır. Bu nedenle araştırmada ortalama ve medyan bulgular veriler aracılığıyla hesaplanmıştır.

HİAMVS’de “Çalıştığımız bu işyerinin statüsünü belirtiniz” sorusu “özel” ve “kamu” biçiminde kategorileştirilmiştir. Ancak ÜAİ’lerin tamamı özel işyeri statüsünde yer aldığı için analizde sadece “özel işyeri” seçilebilmiştir.

2.1.2.2. Gelir Yaşam Koşulları Araştırması Veri Seti

TÜİK, gelir istatistiklerini ilk olarak 1987’de hesaplamış ve 1994’te ikinci bir uygulama gerçekleştirmiştir. 2002’den bu yana, yıllık anket uygulaması düzenli olarak yapılmaktadır. GYKAMVS, AB uyum çalışmaları kapsamında 2006’dan bu yana AB ülkeleri ile karşılaştırma yapmak için detaylı araştırmalar yapmaktadır. Anket, gelirin hanehalkı ve fertler arasında nasıl dağıldığını, yaşam koşullarını, sosyal dışlanmayı ve yoksulluğu ölçmek için tasarlanmıştır. Ankete katılan bireyler dört yıl boyunca izlenir ve her yıl panel ve kesit olmak üzere iki ayrı veri seti oluşturulur. Anketler her yıl düzenli olarak Mart-Temmuz ayları arasında yapılır ve en son nüfus projeksiyonlarına göre ağırlıklandırılır. Araştırmada, TÜİK tarafından belirlenen ağırlıklandırma katsayıları kullanılmış ve veriler ağırlıklandırılmıştır (TÜİK, 2020).

Araştırmada istihdamdakilerin, gelir durumlarına yer vermek adına en güncel olan 2021 yılı GYKAMVS kullanılmıştır. HİAMVS’de esas işten elde edilen net aylık gelir yalnız ücretli, maaşlı ve yevmiyelilere yönelik verilmektedir. ÜAİ’lerin de ücretlerinin olmaması ancak hanehalkı gelirlerinin elde edilebilmesi nedeniyle ilgili

analizler GYKAMVS'den yapılabilmektedir. Gelir, “*medyan gelirin altı*” ve “*medyan gelirin üstü*” biçiminde sınıflandırılmıştır.

ÜAİ, TÜİK 2021 yılı GYKAMVS ile yoksulluk ve göreceli yoksulluğa göre hesaplanmıştır. “*Toplumun genel düzeyine göre belli bir sınırın altında gelir veya harcamaya sahip olan birey veya hanehalkı göreceli anlamda yoksul sayılmaktadır*”. Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir medyan gelirin % 60'ının altında eşdeğer hanehalkı kullanılabilir gelire sahip olanlar; “*yoksul*” olarak sınıflandırılmıştır (TÜİK, 2023a). GYKAMVS'den elde edilen eşdeğer hanehalkı kullanılabilir gelir düzeyine göre fertler “*yoksul*” ve “*göreceli yoksul*” olarak sınıflandırılmıştır (TÜİK, 2023a).

2.1.2.3. Yöntem, Hipotezler ve Sınırlılıklar

Araştırmada; ÜAİ'nin belirleyici olduğu düşünülen değişkenlerin birbiriyle ilişkisinin ortaya konulması hedeflenmiş ve araştırmanın hipotezleri bu doğrultuda belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada, ilgili yılların kullanılmasıyla Covid 19 Pandemisi'nin etkisinin gözlenmesi de hedeflenmiştir. Bu nedenle araştırmada TÜİK mikro veri setleri aracılığı ile bağımlı değişken ‘*İşteki durum*’; bağımsız değişkenler ‘*cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş, medeni durum, hanehalkı büyüklüğü, hane reisinin işteki durumu, tarım/tarım dışı, bölgeler, kayıtlılık durumu, işletme ölçeği, haftalık çalışma süresi,*’ olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda Çoklu Lojistik Regresyon ekonometrik modeli uygulanmıştır. HİA ve GYK mikro veri setlerinin yapısından dolayı model HİAMVS'de uygulanmıştır. Çoklu Lojistik Regresyon ile birden fazla bağımsız değişkenin ya da kategorik bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelenebilmektedir.

Alan yazında yer alan çalışmalarda bağımsız değişken olarak belirlenen değişkenlere yönelik çalışmalar yer almaktadır. Ancak bu çalışmalar genellikle tüm istihdamı kapsayacak şekilde yapılmıştır. Bu araştırmada araştırmanın sorusuna uygun biçimde genel istihdamın dışında ÜAİ'lerin belirleyicisi olduğu düşünülen değişkenler ile ilişkisi incelenmiştir. Mevcut veri setinde yer alan işteki durum ile alan yazında yer alan belirleyici olduğu düşünülen değişkenler ve araştırmada irdelenmek istenen değişkenler ele alınmış bu doğrultuda hipotezler oluşturulmuş ve test edilmiştir:

H1 : İşteki durum ve cinsiyet arasında ilişki vardır.

H2 : İşteki durum ve medeni durum arasında ilişki vardır.

H3 : İşteki durum ve eğitim düzeyi arasında ilişki vardır.

H4 : İşteki durum ve yaş grubu arasında ilişki vardır.

H5 : İşteki durum ve hanehalkı büyüklüğü arasında ilişki vardır.

H6 : İşteki durum ve tarım/tarım dışı sektör arasında ilişki vardır.

H7 : İşteki durum ve işletme ölçeği arasında ilişki vardır.

H8 : İşteki durum ve istatistiki bölge birimleri arasında ilişki vardır.

H9 : İşteki durum ve kayıtlılık arasında ilişki vardır.

H10 : İşteki durum ve çalışma süresi arasında ilişki vardır.

Modelin açıklayıcılığı; Cox ve Snell, Nagelkerke R^2 ve McFadden değerleri ile değerlendirilmiştir. Yapay R^2 değerleri, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranını ifade etmektedir (Kalaycı, 2005).

Sosyal bilimlerde yapılan birçok araştırmada, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla bağımlı değişkenin kategorik yapıda olduğu görülmektedir. Bu nedenle, klasik regresyon analizi gibi sürekli bir değişken için uygun olan yöntemler bu tür araştırmalar için yeterli değildir. Bunun yerine, bağımlı değişkenin kategorik olması durumunda, İkili Lojistik ve Çoklu Lojistik Regresyon Analizleri daha uygun yöntemler olarak tercih edilmektedir (Cameron ve Trivedi, 2010: 491; Long ve Freese, 2001: 172). İkili Lojistik Regresyon Analizi, bağımlı değişkenin iki kategoriye sahip olduğu durumlarda kullanılır (Harrell, 2002: 215; Hosmer vd., 2013: 8). Çoklu Lojistik Regresyon Analizi, bağımlı değişkenin üç veya daha fazla kategoriye sahip olduğu ve sınıflandırma özelliklerine sahip olduğu durumlarda kullanılır. Bu yöntem, bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri açıklamaya yöneliktir (Washington vd, 2003: 263; Hosmer vd., 2013: 35).

Modeldeki bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni açıklama oranı Cox ve Snell'e göre, %57,5, Nagelkerke'ye göre %68,6 ve McFadden'e göre %47,1'dir (Tablo 14).

Tablo 14. Çoklu Lojistik Regresyon Analizinin Açıklayıcılığı

R²	
Cox and Snell	,575
Nagelkerke	,686
McFadden	,471

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Sıklıkla kullanılan diğer bir unsur modelin gözlemleri doğru sınıflama oranıdır. Modelin, doğru sınıflandırma oranı, %82,1 olarak bulunmuştur. Ancak işverenlerin doğru sınıflandırma oranı %2,5'dir. Bunun nedeni işverenlere yönelik verilerin az olmasıdır (Bkz. Tablo 15).

Tablo 15. Çoklu Lojistik Regresyon Analizinin Doğru Sınıflandırma Tablosu

Bağımlı Değişken	Doğru Sınıflandırma				
	ÜMY	İşveren	KHÇ	ÜAİ	Yüzde
ÜMY	19278117,32	28496,31	616665,13	213442,15	95,7
İşveren	1076606,36	33466,85	200102,71	8192,81	2,5
KHÇ	1986151,79	25969,99	2341702,17	293387,52	50,4
ÜAİ	437147,50	999,30	257420,83	1998944,27	74,2
Genel Yüzde	79,1	0,3	11,9	8,7	82,1

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Likelihood Ratio Testleri, bağımsız değişkenlerden hangilerinin anlamlı olduklarını göstermektedir (Collins ve Lanza, 2010). Buna göre, modele alınan tüm bağımsız değişkenler anlamlı bulunmuştur (Sig=0,000<0,05).

Tablo 16. Çoklu Lojistik Regresyon Modelinin Uyum Analizi

Değişkenler	Model Uyum Unsurları	Likelihood Ratio Test		
	-2 İndirgenmiş Modelin Log Olasılığı	Ki-Kare	Df	Sig.
P	5269651,501	,000	0	.
Cinsiyet	7022581,502	1752930,001	3	,000
Medeni Durum	5332650,477	62998,976	3	,000
Eğitim Düzeyi	5439001,344	169349,843	6	,000
Yaş	6040908,374	771256,874	6	,000
Hanehalkı Büyüklüğü	5317700,831	48049,330	3	,000
Tarım/Tarım dışı Sektör	5272031,037	2379,536	3	,000
İşletme Ölçeği	11376491,737	6106840,236	3	,000
İstatistiki Bölge Birimleri	5417953,278	148301,778	18	,000
Kayıtlılık	5716154,770	446503,269	3	,000
Çalışma Süresi	5482352,081	212700,581	6	,000

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Sonraki aşamada, parametrelerin tek tek anlamlılık sınamaları yapılmıştır. Modelin yapısı nedeniyle, bağımlı ve bağımsız değişkenlerin kategorilerden birer tanesi referans grup olarak alınmıştır. Bağımlı değişkenin belirlenmesinde amaç ÜAİ üzerine odaklanmak olduğu için ÜAİ'leri diğer tüm işteki durumlarla karşılaştırabilmek adına ÜAİ bağımlı değişkende referans kategori/grup olarak alınmıştır. Her değişken için kullanılan referans grup bağımsız değişkenlerin yanında belirtilmiştir. Bağımlı değişken 4 kategorili olduğundan bağımlı değişkenin kategori sayısının 1 eksiği yani, 3 adet katsayı tablosu verilmiştir.

ÜAİ'lerin tarım ve tarım dışı sektörlerdeki durumunu analiz etmek amacıyla İkili Lojistik Regresyon Analizi yapılmıştır. İkili Lojistik Regresyon Analizi bağımlı değişkenin ikili veya sıralı olması durumunda bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemede kullanılan bir yöntemdir (Kaya ve Yeşilova, 2011: 2).

Bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni açıklama oranı Cox ve Snell'e göre, %40,3 Nagelkerke'ye göre %67,1 ve McFadden'e göre %56,2'dir (Bkz. Tablo 17).

Tablo 17. Tarım ve Tarım Dışı Sektörde İkili Lojistik Regresyon Analizinin Açıklayıcılığı

R ²	
Cox and Snell	,403
Nagelkerke	,671
McFadden	,562

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Sıklıkla kullanılan diğer bir unsur modelin gözlemleri doğru sınıflama oranıdır. Modelin, doğru sınıflandırma oranı, %91,5 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 18)

Tablo 18. Tarım ve Tarım Dışı Sektörde İkili Lojistik Regresyon Analizinin Doğru Sınıflandırma Tablosu

Bağımlı Değişken	Doğru Sınıflandırma		
	Tarım	Tarım dışı	Yüzde
Tarım	22753657,35	1094757,09	95,4%
Tarım dışı	1363940,71	3584457,89	72,4%
Toplam	83,8%	16,2%	91,5%

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Likelihood Ratio Testleri, bağımsız değişkenlerden hangilerinin anlamlı olduklarını göstermektedir (Collins ve Lanza, 2010). Buna göre, modele alınan tüm bağımsız değişkenler anlamlı bulunmuştur (Sig=0,000<0,05) (Bkz. Tablo 19).

Tablo 19. Tarım ve Tarım Dışı Sektörde İkili Lojistik Regresyon Modelinin Uyum Analizi

Değişkenler	Model Uyum Unsurları	Likelihood Ratio Test		
	-2 İndirgenmiş Modelin Log Olasılığı	Ki-Kare	Df	Sig.
<i>P</i>	5269651,501	,000	0	.
Cinsiyet	2888110,279	8354,449	1	,000
Medeni Durum	2880992,612	1236,782	1	,000
Eğitim Düzeyi	3298094,028	418338,197	2	,000
Yaş	2968122,073	88366,242	2	,000
Hanehalkı Büyüklüğü	2912212,198	32456,367	1	,000
İşletme Ölçeği	2883015,652	3259,821	1	,000
İstatistiki Bölge Birimleri	3833384,273	953628,442	6	,000
Kayıtlılık	3569939,598	690183,767	1	,000
Çalışma Süresi	2923694,855	43939,024	2	,000
İşteki Durum	5792071,031	2912315,200	3	,000

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Sonraki aşamada, parametrelerin tek tek anlamlılık sınamaları yapılmıştır. Modelin yapısı nedeniyle, bağımlı ve bağımsız değişkenlerin kategorilerden birer tanesi referans grup olarak alınmıştır. Bağımlı değişkenin belirlenmesinde amaç tarım sektörü üzerine odaklanmak olduğu için tarım sektöründe yer alan diğer tüm işteki durumları tarım dışı sektörle karşılaştırabilmek adına tarım sektörü bağımlı değişkende referans kategori/grup olarak alınmıştır. Her değişken için kullanılan referans grup bağımsız değişkenlerin yanında belirtilmiştir. Bağımlı değişken 2 kategorili olduğundan bağımlı değişkenin kategori sayısının 1 eksiğine ait katsayı tablosu verilmiştir.

Araştırmanın bu bölümünde nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Ancak nicel araştırmaların sınırlılıklarından biri, kesitsel bir desen üzerine kurulması ve sadece tek bir yıl için veri toplanmasıdır. Kesitsel veri toplama yöntemi, bulgular arasında nedensellik ilişkileri kurmayı zorlaştırmaktadır. Bu durum, araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

2.2. Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Setine Göre Temel İşgücü Göstergeleri: 2019-2022 Dönemi

Türkiye İşgücü Piyasası'nın yapısal özellikleri bakımından analiz edilmesi işgücü piyasasının durumunun ve sorunlarının ortaya konulması amacıyla önemlidir. Bu amaçla temel işgücü göstergelerinin incelendiği bu bölümde en temel gösterge nüfustur.

ADNKS'den elde edilen 2021 yılı güncel nüfus 84.680.730 iken, toplam nüfusun %50,1'ini erkekler, %49,9'unu ise kadınlar oluşturmaktadır. Türkiye nüfusunda, yaş yapısının incelenmesi amacıyla analiz edilen ortanca yaş, 2020 yılında 32,7 olan ortanca yaş, 2021 yılında 33,1'e yükselmiştir. Çalışma çağı olarak tanımlanan 15-64 yaş grubundaki nüfusun oranı ise 2021 yılında %67,9 olmuştur (TÜİK, 2022).

Tüm dünyayı etkisi altına alan pandemi işgücü piyasalarını da etkilemiştir (ILO, 2020: 2). Türkiye İşgücü Piyasası'nda 2019-2022 yıllarında işgücüne katılma oranları artan bir seyir izlerken 2020'de bu oran azalmıştır. Bu azalmanın Çin'de 2019 yılının sonunda başlayan ve tüm Dünya'ya yayılarak Türkiye'de de Mart 2020'de ortaya çıkan Covid-19 Pandemi salgını nedeniyle ortaya çıktığı 2020 yılı verilerinde gözlenmektedir. 2020 yılında hem kadın hem de erkeklerin işgücüne katılım oranları ve istihdam oranları azalmıştır. Özellikle işgücüne katılım oranları erkeklere göre düşük olan kadınlar, 2019-2022 yıllarında işgücüne dahil olmayanların içinde erkeklere göre daha fazla yer almaktadır. 2020 yılında yaşanan pandemiden kadınlar erkeklerden daha fazla etkilenmiştir (ILO, 2020: 1-11).

Kadınlar yoğun olarak hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Bu dönemde, Dünya'da ve Türkiye'de konaklama, lokanta, gıda, bakım ve turizm gibi hizmet sektöründe salgını önlemek amacıyla oluşturulan korunma paketlerinden dolayı kapanmalar yaşanmıştır. Bu durum kadınların işsiz kalmalarına neden olmuştur (Beken, 2020: 63; ILO, 2020).

Türkiye İşgücü Piyasası'nda 2019-2022 yıllarına ait temel işgücü göstergelerinin verildiği 2019-2021 yıllarında kadınlar, işgücüne dâhil olmayanlar grubunda, erkeklere göre daha fazla yer aldığı görülmektedir. Toplumsal cinsiyetçi bakış açısını doğrular nitelikteki bu durum, kadınların bakım ve ev içi hizmet gibi sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasına dâhil olmadıklarını göstermektedir (Toksöz, 2007: 58). 2020 yılında Türkiye İşgücü Piyasası'nda işgücüne katılma oranları ve işsizlik oranları her iki cinsiyet grubunda da azalmıştır (Bkz. Tablo 20). Bu değişimin temel nedeni olarak Covid-19 gösterilebilmektedir. Covid-19 döneminde çalışma sürelerinin azalması, kısmi çalışma, özellikle hizmet sektöründe bazı işyerlerinin tamamen kapanması gibi gelişmeler, işgücü piyasasında daralma yaratmış ve bireylerin işgücü durumları etkilenmiştir (ILO, 2021c: 1-35). Çalışanların mevcut işlerini kaybetmeleri ve iş gücü piyasasında meydana gelen

daralma nedeniyle (ILO, 2020) yeni bir iş aramamaları, işgücüne dâhil olmayanlar grubundaki artışı açıklamaktadır.

Tablo 20. Türkiye İşgücü Piyasasında Temel İşgücü Göstergeleri (2019-2022) (Bin) (15+ Yaş)

Cinsiyet	Yıllar	15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İşgücüne dahil olmayanlar	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşsizlik oranı (%)
Kadın	2019	31,096	10,674	8,925	1,749	20,422	34,3	28,7	16,4
	2020	31,622	9,735	8,294	1,442	21,887	30,8	26,2	14,8
	2021	32,171	10,569	9,018	1,551	21,601	32,9	28,0	14,7
	2022	32,673	11,473	9,935	1,538	21,200	35,1	30,4	13,4
Erkek	2019	30,372	21,831	19,117	2,714	8,540	71,9	63,0	12,4
	2020	30,955	20,989	18,391	2,598	9,966	67,8	59,4	12,4
	2021	31,532	22,163	19,787	2,376	9,369	70,3	62,7	10,7
	2022	32,006	22,862	20,818	2,044	9,144	71,4	65	8,9
Toplam	2019	61,468	32,506	28,042	4,463	28,962	52,9	45,6	13,7
	2020	62,577	30,724	26,685	4,040	31,852	49,1	42,7	13,1
	2021	63,703	32,732	28,806	3,927	30,971	51,4	45,2	12,0
	2022	64,679	34,334	30,752	3,582	30,345	53,1	47,5	10,4

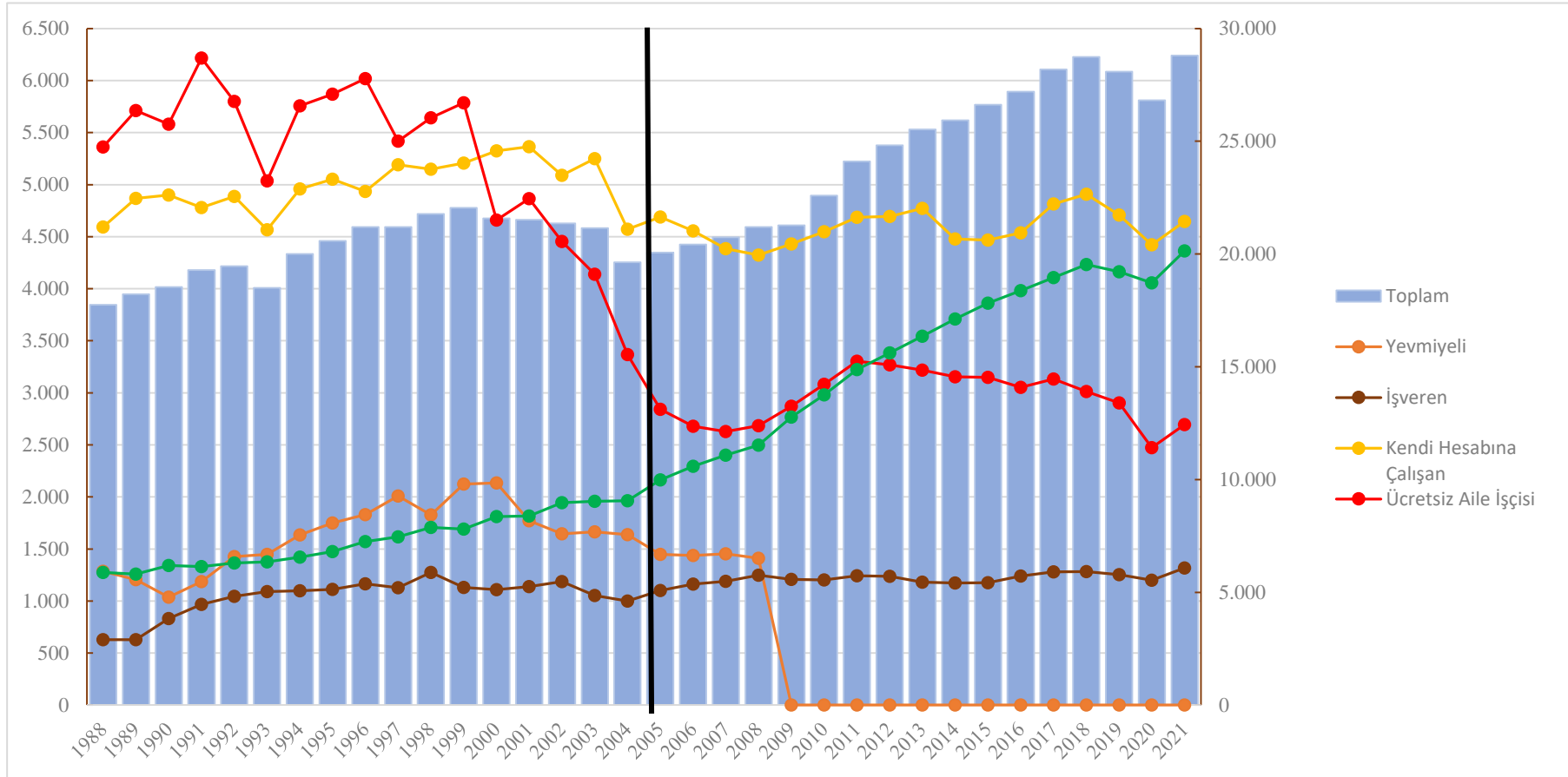
Kaynak: TÜİK 2019, 2020, 2021 ve 2022 Yılı Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden oluşturulmuştur.

2022’de işgücü piyasasının pandemi etkisinden arınmaya başladığı görünmektedir (Bkz. Tablo 14). Ancak veriler, nüfus ve özellikle aktif nüfustaki artışa paralel bir işgücü ve istihdam artışının söz konusu olmadığını göstermektedir. Bu durumun aksine işsizlik çok ciddi bir seviyededir. İşsizliğin %0,8 azalmasının temel nedeni ise Covid-19’a bağlı olarak, kişilerin bu dönemde iş bulamayacaklarını düşünmelerinden dolayı iş aramamalarıyla açıklanabilmektedir. Son dönemde, emek talebine potansiyel ilavelerin neredeyse tamamının işgücü piyasası dışında kalmayı tercih etmeleri, söz konusu potansiyelin tanım gereği işsizlik oranlarıyla yansıyamamasına neden olmaktadır (ILO, 2022: 11-16).

2.3. Türkiye’de Ücretsiz Aile İşçiliği: 1988-2021 Dönemi

TÜİK 1988 yılından itibaren işgücü piyasasına dair verileri paylaşmaktadır. Bu nedenle Türkiye İşgücü Piyasası’nda 1988–2021 yılları arasında işteki durum verileri içinde ÜAİ verileri analiz edilebilmiştir. 1988-2021 yılları arasındaki ÜAİ oranlarında düşüş görülmektedir. 1988, 1991, 1993, 1996, 1997, 1999-2001, 2008, 2011 ve 2019 yıllarında kırılmalar olduğu gözlenmektedir (Bkz. Şekil 5). Bu azalma sadece ÜAİ’lerde değil tüm tarımsal istihdamı içermektedir. Kırdan kente göç, tarımsal gelirlerin azalması ve kayıt dışılığın azalması bu azalmanın temel nedenleridir.

İlk olarak 1988 yılında ÜAİ oranlarında yukarı yönlü kırılma, kalkınma planında belirlenen bazı uygulamalara dayanmaktadır. 1984-1989 yıllarını kapsayan Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda öncelikli hedefler arasında, tarımsal fiyat ve gelirlerin istikrarlı hale getirilmesi, pazarlama sürecinin kolaylaştırılması, verimliliği artırmak için mevcut arazinin özellikleri ile talepler uyumlu bir üretim yapısının benimsenmesi yer almıştır (DPT, 1985). Tarım sektöründe uygulanan fiyat politikasına ek olarak, fiyat dışı destekleme politikaları da benimsenmesi planlanmıştır. Bu politikalar arasında, girdi maliyetlerinin düşürülmesi, eğitim, örgütlenme ve teknolojik gelişme imkânlarının artırılması yer almaktadır. Tarım kooperatifleri, tarımsal ürünlerin en iyi şekilde değerlendirilmesi amacına uygun hizmet vererek çiftçilerin yararına olacağı düşünülmüştür. Ödemeler, yasal istisnalar haricinde doğrudan ve zamanında çiftçilere yapılması planlanmıştır (Yavuz, 2000: 13).



*2006 yılında ADNSK oluşturulmuş ve veriler bu sistem aracılığıyla alınmaya başlanmıştır. Bu kapsamda 2004 yılından itibaren verilen veriler revize edilmiştir. Bu durum göz önüne alınarak verilerin karşılaştırılması önem arz etmektedir.

Şekil 5. Türkiye’de 1988 – 2021 Döneminde İşteki Durumun Dağılımı*

Kaynak: TÜİK HİA 1988-2021 yılı Mikro Veri Setlerinden elde edilerek yazar tarafından derlenmiştir.

ÜAİ oranlarında, 1991 yılında aşağı yönlü bir kırılma mevcuttur. 1991'de destekleme alımları genişletilmiş ve desteklenen ürün sayısı 23 olmuştur (DPT, 1996). Ürün sayısında destekleme olduğu dönemde ÜAİ en yüksek istihdam seviyesindedir (Bkz. Şekil 5). Ancak desteklenen ürün sayısı azalmaya başlamış ve 1993'de desteklenen ürün sayısı 20 olarak belirlenmiştir. 1996'da yalnız üç ürün (hububat, tütün ve şeker pancarı) destekleme kapsamına alınmıştır (DPT, 1996). Destekleme kapsamının daraltılmasına karşın 1996'den itibaren çiftçilere tarımsal ilaç ve veteriner ilaçları için destek ödemesi yapılmaya başlanmıştır. Bu ödeme çiftçilerin satın aldıkları ilaçların fatura bedelinin %20'sinin geri ödemesinin yapılması yönünde gerçekleşmiştir (Erkan, 1999).

1997-1998 sonrası dönemde buğdayda ürün ve girdi fiyatlarında ÜFE artışları yaşanmıştır (TZOB, 1999). 1998'de pamuk için verilen tarımsal destekleme (prim desteği) genişletilmiş ve yağlı tohumlar (soya, kanola vb.), mısır ve zeytinyağı gibi ürünler de kapsama alınmıştır (Acar ve Bulut, 2009: 4). Dolayısıyla ÜAİ oranları 1999 yılına kadar yukarı yönlü kırılmıştır.

Türkiye'de tarım sektöründe ÜAİ oranları 1999 yılından 2008 yılına kadar azalan bir seyir izlemektedir. Bu oranın azalmasında tütün ve şeker yasalarının yanında kentleşme ile birlikte tarım istihdamında yaşanan yapısal çözülme süreci önemli ölçüde etkili olmuştur. Tarımda çalışan bireyler genellikle ÜAÇ ya da KHÇ olarak istihdam edilmektedir. Tarımsal faaliyetlerle uğraşanların kırsal alanlardan kente göç etmesi, ÜAÇ'lerin ve KHÇ'lerin sayısının azalmasında etkili olmuştur. Böylelikle ÜAÇ'lerin ve KHÇ'lerin toplam istihdam içerisindeki payı ciddi şekilde azalmıştır. 2009 yılına bakıldığında ise, 2007 ve 2008 yıllarına göre ÜAÇ olan ya da KHÇ'lerin toplam istihdam içerisindeki payında bir artış yaşanmıştır. Söz konusu durum 1994, 1999 ve 2001 yıllarında da gözlenmiştir. Küresel ve ulusal ekonomik krizin yaşandığı yıllarda, bireylerin işlerini kaybetmeleri ya da kaybetme riski ile karşılaşmaları kişileri kırsal yerlere geri dönüp yeniden tarımsal faaliyetlerle uğraşmaya iterek ÜAÇ ve KHÇ sayısında artışa yol açmaktadır (DPT, 2010).

2008 yılında mazot ve gübre fiyatlarında artış yaşanmıştır. Gübre fiyatları bir önceki yıla göre %79-%103 arasında değişirken mazotta ise litre fiyatı 3TL'nin üzerine çıkmıştır. Mazot fiyatındaki ÖTV ve KDV gibi dolaylı vergilerin üreticiden alınmasıyla Türkiye'de çiftçilerin vergilendirilmesi tarım sektöründe üreticinin giderek üretimden

kopmasına neden olmuştur (Önal, 2019: 63; Aktaş, İpek ve Işık, 2010: 20). ÜAİ oranlarının ise giderek artması söz konusu olmuştur.

2011 yılında meydana gelen ÜAİ kırılmasının sebebi ise tarımsal desteklemenin reel artışının yetersizliğidir. 2011 yılında yayınlanan Resmi Gazete’de yapılacak tarımsal desteklemelere yönelik kararlar alınmıştır. Çiftçi Kayıt Sistemine kayıtlı olan çiftçilere alan bazlı olarak mazot, gübre ve toprak analizi destekleme ödemesi yapılmasına karar verilmiştir. Ayrıca 30 adet tarım havzasında 2011 yılı sonunda üretilen ve satışı yapılan 16 çeşit hububat üreten üreticilere fark ödemesi yapılmasına karar verilmiştir. Organik tarım ve iyi tarım yapan çiftçilere ve tarımsal yayım ve danışmanlık almak isteyen çiftçilere destek ödemesi yapılmıştır (Resmi Gazete, 2011).

Günümüzde petrol fiyatı başta olmak üzere girdi maliyetlerinde yaşanan ciddi artış, iklim kaynaklı tarımsal aksaklıkların yaşanması, tarımsal politikaların yetersizliği tarıma önem verilmesini gerektirmektedir (Bochtis vd. 2020: 4-10). 2019 yılında oluşan yeni kırılmanın sebebi Covid-19 Pandemisi’dir. Tarım sektörü en güvencesiz ve öngörülemez sektörlerden biridir. Covid-19 salgını bu gerçeği daha da belirgin hale getirmiştir (Bochtis vd., 2020: 3). İstihdam alanlarının tümünde meydana gelen daralma, tedarik ağlarında yaşanan sorunlar ve girdi maliyetlerindeki ciddi artış ile tarımsal istihdam dolayısıyla ÜAİ oranları azalmıştır.

Ekonomik konjonktürde yaşanan krizler, makroekonomik sorunlar, kadın istihdamında yaşanan artış, okullaşma oranının artması ve kırdan kente göç ve kentleşme gibi nedenler ücretsiz aile işçiliğinde yaşanan kırılmaların nedenlerinden bazılarını oluşturmaktadır.

2.4. Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti’ne Göre Türkiye ve TR32 Bölgesi’nde Ücretsiz Aile İşçileri: 2019-2021 Dönemi

2019-2021’de Türkiye ve TR32’de istihdamda en geniş yer alan grup ÜMY’lerdir. Ancak ÜMY’liler; TR32’de Türkiye İşgücü Piyasası’ndan daha az yer almaktadır (Bkz. Tablo 21). Bu farkın nedeni TR32’de Türkiye İşgücü Piyasası’ndan daha fazla KHÇ ve ÜAİ’lerin çalışmasıyla ilişkilidir. TR32 Bölgesi’nde azalan eğilim göstermesine rağmen önemini koruyan ÜAİ oranı, bölgede tarım sektörünün yaygın olması ve KHÇ’lerin yanında çalışan, ÜAİ statüsündeki aile bireyleri ile bağlantılıdır (Bkz. 1.1.3.).

Tablo 21. Türkiye ve TR32 Bölgesinde İstihdamdakilerin İşteki Duruma Göre Dağılımı (2019-2021-Sayı- %)

İşteki Durum	Bölgeler	2019		2020		2021	
		Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
ÜMY	TR	19215609	68,4	18718937	69,8	20136721	69,9
	TR32	720578	57,7	698480	60,6	765855	63,2
İşveren	TR	1252747	4,5	1199030	4,5	1318369	4,6
	TR32	57247	4,6	56102	4,9	56048	4,6
KHÇ	TR	4708999	16,8	4420807	16,5	4647211	16,1
	TR32	273824	21,9	251167	21,8	244343	20,2
ÜAİ	TR	2902339	10,3	2473412	9,2	2694512	9,4
	TR32	197022	15,8	146039	12,7	144601	11,9
Toplam	TR	28079693	100,0	26812187	100,0	28796813	100,0
	TR32	1248670	100,0	1151787	100,0	1210848	100,0

Kaynak: TÜİK 2019-2021 Yılları Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden derlenmiştir.

2019-2021 yıllarında, her iki piyasada, ÜMY oranları artan ve işveren oranları TR32’de 2020 yılı dışında değişmeyen ancak diğer durumlarda artan eğilim gösterirken; KHÇ ve ÜAİ oranlarının yıldan yıla azaldığı bir durum söz konusudur.

TÜİK HİAMVS 2021 yılı soru formunda 2019 ve 2020’den farklı olarak istihdam durumuna yönelik; Türkiye İşgücü Piyasası’nda “Referans haftasında; bir saat bile olsa, aynı veya nakdi gelir (ücret veya kâr) elde etmek için bir işte çalıştınız mı?” sorusuna 4.549.043 kişi hayır çalışmadım yanıtı vermiştir. Hayır, yanıtı verenlere “Referans haftasında; ailenize ait bir işte/işyerinde veya ailenize ait bir tarımsal işletmede ücret almadan bir iş yaptınız mı veya çalıştınız mı?” sorusu sorulduğunda 2.694.512 kişi (%59,2’si) evet yanıtı vermiştir.

2.4.1. Bireysel Özelliklerine Göre Ücretsiz Aile İşçiliği

2.4.1.1. Sosyo-Demografik Yapı

Türkiye ve TR32 İşgücü Piyasası’nda çalışanlar ve ÜAİ’lerin sosyo-demografik özelliklerinin verildiği bu bölümde; 2019-2021 yıllarındaki durum ortaya konulmuştur. Bu amaçla çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durumları karşılaştırmalı tablolarla verilmiştir. Toplam istihdamın büyük bir kısmı erkeklerden oluşmaktadır (Bkz. Tablo 22). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği tartışmalarının yaygın bir biçimde tartışıldığı günümüzde, işgücü piyasasında erkeklerin, kadınlara göre daha fazla işgücü piyasasında yer aldığı söylenebilir.

TR32 Bölgesi’nde, Türkiye İşgücü Piyasası’yla benzer şekilde erkekler kadınlara göre daha fazla çalışma hayatında yer almaktadır. Cinsiyetin sektörlere göre dağılımında

kadınlar toplam istihdamda %33,9, tarım sektöründe %62'dir (TÜİK, 2023a). Kadınlar tarım sektöründe daha yoğun biçimde çalışmaktadır.

Tablo 22. Türkiye ve TR32 Bölgesinde İstihdamdakilerin Cinsiyet ve Yaş Grupları (2019-2021-%)

Yaş Grupları		2019				2020				2021			
		Toplam İstihdam		ÜAİ		Toplam İstihdam		ÜAİ		Toplam İstihdam		ÜAİ	
		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
15-24 Yaş	TR	9,1	4,6	15,6	8,9	8,6	4,1	18,4	9,2	9,1	4,3	7,3	3,5
	TR32	6,8	3,7	12,0	6,1	7,5	3,3	13,8	7,1	7,3	3,5	11,0	7,2
25-34 Yaş	TR	17,6	8,6	15,6	8,9	17,8	8,4	7,2	9,3	17,5	8,4	13,7	7,4
	TR32	13,9	8,4	6,6	8,8	14,4	7,8	6,0	8,7	13,7	7,4	5,9	8,9
35-44 Yaş	TR	19,0	9,1	2,5	14,8	19,6	9,2	2,6	14,6	19,1	9,0	18,1	11,8
	TR32	17,3	11,2	2,4	16,9	19,0	10,7	4,1	15,7	18,1	11,8	3,2	15,8
45-54 Yaş	TR	17,6	8,6	1,5	18,1	14,0	6,1	1,5	17,3	13,8	6,2	15,2	7,9
	TR32	13,9	8,5	1,4	22,2	7,9	22,3	2,2	22,8	15,2	7,9	2,8	21,0
55-64 Yaş	TR	6,6	2,6	1,7	13,2	2,5	9,3	1,4	12,9	6,9	2,6	7,6	3,4
	TR32	7,9	3,9	2,0	14,1	3,1	10,9	1,6	11,7	7,6	3,4	1,6	15,4
65+	TR	2,2	0,8	1,3	4,6	0,7	2,8	1,2	4,3	3,0	1,3	3,0	1,3
	TR32	3,1	1,4	1,7	5,7	1,2	4,2	1,3	5,1	2,2	0,8	1,1	6,2

Kaynak: TÜİK 2019-2021 Yılları Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden derlenmiştir.

Kadınların çalışmaları, toplumun yapısından ekonomi politikalarına kadar çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Ancak bununla birlikte işgücü piyasasında kendilerine yer bulabilen kadınların çoğunluğunun ise sürekli olmayan geçici işlerde ve kayıtsız çalıştığı görülmektedir (Sar, 2021: 20-40). Covid-19 işgücü piyasasında istihdamda azalmanın yanında, gençler ve kadınlar başta olmak üzere bireylerin işgücünden ayrılmalarına da neden olmuştur (SBB, 2021). 2020 yılındaki pandemi sürecinde kadınların %0,8 daha az çalışmıştır.

ÜAİ'lerin dağılımı kadın ve erkekler arasında farklılık göstermektedir. Türkiye ve TR32'de ÜAİ'lerin büyük çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Erkeklerde 34 yaşından sonra ÜAİ oranı bir düşüş sergilerken, kadınlarda 65 yaş ve üzeri yaştan sonra ÜAİ oranı düşmektedir. TR32 Bölgesi'nde kadın ÜAİ'lerin 45-54 yaş grubunda yoğunlaşması, gençlerin kırsaldan uzaklaşması ve eğitimlerinin kadınlar tarafından desteklenmesi ile açıklanabilir (Bkz. Tablo 23).

Dezavantajlı olan bir diğer grup ise 15-24 yaş nüfusu kapsayan genç nüfustur. İşgücü piyasasının %13,4'ünü oluşturan bu grubun temel işgücü göstergeleri incelendiğinde 2021 yılı işsizlik oranı, bir önceki yılın aynı dönemine göre %1,3 azalarak %26,1 iken, istihdam oranı %3,3 azalarak %31,1'dir. Aynı dönemde genç nüfusun işgücüne katılma oranı %5,4 azalarak %42,1 seviyesinde gerçekleşmiştir (TÜİK, 2023a). Bu azalmaların nedenlerinden biri işgücüne dahil olmayan sınıflamasında iş bulma ümidi olmayanların bir önceki yıla göre %117 artış göstermesi olarak gösterilebilir (TÜİK, 2023a).

Türkiye İşgücü Piyasası'nda çalışanların eğitim düzeyi bakımından neredeyse yarısı lise altı eğitim düzeyine sahiptir (Bkz. Tablo 23). Lise ve üzeri eğitim seviyesine sahip olma sayısı, yaklaşık olarak ilkokul mezunu sayısı ile eşittir. TR32 Bölgesi ve Türkiye benzerlik göstermektedir. Eğitim düzeyleri lise altı seviyesinde yoğunlaşan çalışanların; %66,5'i tarım ve inşaat sektörlerinde; %22'si sanayi sektöründe yer almaktadır. Düşük vasıf gerektiren işlerin yapıldığı tarım sektörü ve inşaat sektöründe çalışanlar ilkokul ve ilköğretim eğitim düzeyinde olanlardan oluşmaktadır (TÜİK, 2023a).

Tablo 23. Türkiye ve TR32 Bölgesinde Çalışanların Eğitim Düzeyi ve Medeni Durumu (2019-2021-%)

Eğitim Düzeyi		2019		2020		2021	
		Toplam İstihdam	ÜAİ	Toplam İstihdam	ÜAİ	Toplam İstihdam	ÜAİ
Okul Bitirmeyen	TR	6,6	21,3	5,4	17,8	5,2	16,8
	TR32	3,9	8,4	2,9	6,5	2,5	6,4
İlkokul (5Yıl)	TR	28,5	38,4	27,0	37,6	26,1	38,1
	TR32	37,8	50,1	35,1	49,6	34	49,5
İlkokul (8 Yıl)	TR	18,6	23,0	18,3	24,7	18,1	23,2
	TR32	16,3	20,4	16,7	21,1	18	20,0
Lise	TR	10,2	6,0	10,4	5,7	11,5	8,4
	TR32	8,3	7,5	9,3	8,0	10,5	9,2
Mesleki Lise	TR	10,8	6,1	11,1	0,2	11,2	6,8
	TR32	11,1	7,5	10,5	6,6	9,9	6,4
Üniversite	TR	22,3	5,1	24,1	7,3	24,4	6,6
	TR32	20,8	6,1	22,8	7,5	22,6	8,3
YLveDR	TR	3,0	0,1	3,5	6,7	3,4	,1
	TR32	1,8	0,2	2,7	0,6	2,5	,2
Medeni Durum		2019		2020		2021	
		Genel İstihdam	ÜAİ	Genel İstihdam	ÜAİ	Genel İstihdam	ÜAİ
Hiç Evlenmedi	TR	28,3	28,3	25,4	33	27,1	31,6
	TR32	20,4	22,3	21,1	25,8	21,3	23,7
Evli	TR	69,4	69,4	70	64,8	68,1	66
	TR32	73,6	74,2	72	72,7	72	74
Boşandı	TR	0,7	0,7	3,5	0,8	3,6	1,1
	TR32	4,3	1,7	5,2	0,5	5,3	1,5
Eşi Öldü	TR	1,6	1,6	1,2	1,4	1,2	1,4
	TR32	1,7	1,8	1,6	1,0	1,4	0,8

Kaynak: TÜİK 2019 ve 2020 Yılı Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden derlenmiştir.

Türkiye’de genel istihdamın %26,1’i 5 yıllık ilkokul mezunu ve %24,4’ü üniversite mezunudur. TR32 Bölgesi’nde genel istihdamın %34’ü 5 yıllık ilkokul ve %22,6’sı üniversite mezunudur. Bu durum istihdamda eğitim düzeyinin farklılaştığını göstermektedir. Türkiye’de ÜAİ’lerin okul bitirmeme oranları genel istihdama göre daha fazladır. Türkiye ve TR32 Bölgesi’nde ilkokul mezunu düzeyinde istihdam diğer eğitim düzeylerinden daha fazladır Lisansüstü mezuniyete sahip olan ÜAİ oldukça azdır. Eğitim düzeyinde meydana gelen yükselme, ÜAİ olma olasılığını azaltmaktadır (Bkz. Tablo 23). Eğitim düzeyi yükseldikçe nitelikli bir iş bulma ihtimali artan bireyler, farklı statülerdeki işlere yönelmektedir (Weisberg ve Meltz, 1999: 643-854). TR32 Bölgesi’nde çalışan ÜAİ’ler Türkiye İşgücü Piyasası’ndan farklı olarak daha fazla okuma yazma bilme ve lise eğitimi alma seviyesine sahiptir. Bu bölgede eğitime önem verildiği anlaşılmaktadır.

Eğitim düzeyindeki bu artış bireylerin eğreti ve iş güvencesi olmayan işlerden uzaklaştırmaktadır (Şenel ve Kumaş, 2019: 373). KHÇ ve ÜAİ; ILO’ya göre çalışma koşulları bakımından belirsiz, gelirleri düzensiz ve sosyal güvenlikten yoksun eğretilmiş kırılğan istihdam grubudur (ILO, 2014).

İşgücü piyasasında önemli bir oranda yer alan ÜAİ’lerin %67,7’si dezavantajlı grupta yer alan kadınlardan oluşmaktadır. ÜAİ olarak çalışan kadınların %86’sı ilkokul (5 Yıl) mezunu iken, %91’i evlidir (TÜİK 2023). Kadınlar, aile ekonomisine yardımcı olmak amacıyla ÜAİ biçiminde çalışmaktadır. Türkiye’de evlenme veya bakım sorumluluğu nedeniyle, kadınlar işten ayrılmakta ya da işgücü piyasasından belirli bir süre uzaklaşmaktadır. Bu nedenle, kadınların beceri ve vasıflarında gerileme meydana gelmekte ve tekrar iş bulmakta zorlanmaktadırlar. Bu durum, kadınların daha düşük nitelikli veya ücretli işte yer almalarına neden olmaktadır. ÜAİ bu durumlardan birini oluşturmaktadır (Gültekin, 2022: 33-55).

Türkiye ve TR32 Bölgesi işgücü piyasalarında medeni durum bakımından farklılık bulunmamaktadır. Çalışanların büyük çoğunluğu evlidir. Her iki bölgede çalışanların medeni durumları, bölge ve yıllara göre farklılık göstermemektedir (Bkz. Tablo 23).

2.4.1.2. Hane Büyüklüğü, Bölgesel Durum ve Ücret

TÜİK’e göre ÜAİ, “*Aynı hanehalkı içinde yaşayan bir akraba tarafından işletilen piyasa odaklı işyerinde kendi hesabına çalışılan işi yapan çalışanları...*” kapsamaktadır.

Hanehalkı ise; “*Aralarında akrabalık bağı bulunsun veya bulunmasın aynı konutta veya aynı konutun bir bölümünde yaşayan, temel ihtiyaçlarını birlikte karşılayan, hanehalkı hizmet ve yönetimine iştirak eden bir veya birden fazla kişiden oluşan topluluktur.*” biçiminde tanımlanmaktadır (TÜİK, 2023a). Türkiye İşgücü Piyasası ve TR32 Bölgesi’nde aynı hanede yaşayan çalışanların hane büyüklüğü ve ÜAİ’lerin durumunu tespit etmek üzere hane büyüklüğü, hane sorumlusuna yakınlık durumları, istatistiki bölge sınıflandırması ve ÜMY olarak çalışanların ücret durumları ortaya konulmuştur.

Türkiye İşgücü Piyasası’nda 2019 yılında ortalama hane büyüklüğü 4,13, 2020 yılında 4,06 ve 2021 yılında 4,11’dir. TR32 Bölgesi’nde ise 2019 yılında 3,49, 2020 yılında 3,47 ve 2021 yılında 3,54’tür. Hane büyüklüğü bakımından TR32 Bölgesi, Türkiye ortalamasından düşüktür (Bkz. Tablo 24).

Tablo 24. Türkiye ve TR32 Bölgesinde Çalışanların Hane Büyüklüğüne İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri (2019-2021-Sayı)

Hanehalkı Büyüklüğü		Yıl – İstihdam Durumu – Hane Büyüklüğü					
		2019		2020		2021	
		Toplam İstihdam	ÜAİ	Toplam İstihdam	ÜAİ	T İstihdam	ÜAİ
Sayı	TR	28.079.693	2902339	26.812.187	2473412	28.796.813	2.694.512
	TR32	1248670	197022	1151787	146039	1210848	144601
En Düşük	TR	1	1	1	1	1	1
	TR32	1	1	1	1	1	1
En Yüksek	TR	22	19	27	20	25	25
	TR32	12	12	14	9	9	8
Ortalama	TR	4,13	5,10	4,06	5,11	4,11	5,12
	TR32	3,49	3,73	3,47	3,71	3,54	3,72
Standart Sapma	TR	2,052	2,631	2,029	2,651	2,042	2,665
	TR32	1,596	1,818	1,557	1,441	1,536	1,446

Kaynak: TÜİK 2019-2021 Yılları Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden derlenmiştir.

Türkiye İşgücü Piyasası’nda çalışan ÜAİ’lerin hane büyüklüğü 2019 yılında 5,10, 2020 yılında 5,11 ve 2021 yılında 5,12’dir. TR32 Bölgesi’nde hane büyüklüğü 2019 yılında 3,73, 2020 yılında 3,71 ve 2021 yılında 3,72’dir. Türkiye’de ÜAİ’lerin hane büyüklüğü ortalama 5 iken; TR32 Bölgesi’nde ortalama hane büyüklüğü 3,7’dir. TR32 Bölgesi’nde ÜAİ’lerin hanehalkı büyüklüğünün, Türkiye İşgücü Piyasası hanehalkı büyüklüğünden az olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 24).

Hane sorumlusuna yakınlık durumları bakımından ise; Türkiye ve TR32 Bölgesi’nde büyük oranda bir fark görülmezken; çalışanların yaklaşık %50’si hane sorumlusunun kendisidir. Hane sorumlusuna yakınlık bakımından ise Türkiye’de %19’u eşi, TR32 Bölgesi’nde %25,3’ü eşidir (Bkz. Tablo 25).

2019-2021 yıllarında ÜAİ'lerin hane sorumlusuna yakınlık durumlarında, Türkiye ve TR32 Bölgesi'nde büyük oranda bir fark görülmezken; diğer işteki durumlardan farklı olarak, çalışanların yaklaşık %50'si hane sorumlusu; Türkiye'de %47,8'i eşi, TR32 Bölgesi'nde %59,6'sı eşi ve %24,8'i çocuğudur (Bkz. Tablo 25). Bu durum ÜAİ olarak çalışanların diğer istihdamdakilerden farklı olarak eş, çocuklar, damat-gelin ve baba-anne gibi aile veya hısımlık ilişkisinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 25. Türkiye ve TR32 Bölgesinde Çalışanların Hane Sorumlusuna Yakınlık Durumları (2019-2021-%)

Hane Sorumlusuna Yakınlık		Yıl – İstihdam Durumu – Hane Sorumlusuna Yakınlık					
		2019		2020		2021	
		Genel İstihdam	ÜAİ	Genel İstihdam	ÜAİ	Genel İstihdam	ÜAİ
Hane Sorumlusu	TR	50,8	5,1	52,6	5,1	50,9	7,6
	TR32	51,5	6,3	53,9	8,6	51,5	10,0
Eşi	TR	19,9	50,7	19,7	48,8	19,6	47,8
	TR32	27,2	64,3	24,0	60,1	25,3	59,6
Oğlu-Kızı	TR	24,4	31,7	23,4	34,5	25,1	32,7
	TR32	18,6	25,3	18,1	27,1	19,5	24,8
Babası-Annesi	TR	0,4	1,6	0,3	1,9	0,3	1,5
	TR32	0,1	0,8	0,2	0,4	0,4	0,8
Kardeşi	TR	1,2	1,3	1,2	1,5	1,3	1,5
	TR32	0,5	0,1	0,9	0,2	0,6	0,6
Kayınpeder-Kayınvalide	TR	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0
	TR32	0,0	0,1	1,2	0,1	0	0,6
Damat-Gelin	TR	1,6	7,4	1,3	5,7	1,3	6,0
	TR32	1,2	2,5	0,6	2,3	1,3	2,4
Torun	TR	0,7	1,3	0,6	1,5	0,7	1,7
	TR32	0,4	0,6	0,6	0,7	0,6	0,8
Diğer Akraba	TR	0,6	0,8	0,6	0,9	0	0
	TR32	0,1	0,1	0,3	0,3	0	0,1
Akraba Olmayan	TR	0,4	0,1	0,3	0,1	0,6	1,0
	TR32	0,3	0,1	0,1	0,3	0,5	0,2
Evde Kalan Diğer	TR	0,0	0,1	0,0	0,1	0,3	0
	TR32	0,0	0,1	0,1	0,1	0,3	0,1

Kaynak: TÜİK 2019-2021 Yılları Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden derlenmiştir.

Türkiye ve TR32 Bölgesi'nde ÜMY'lerin, 2019'da ortalama ücret 1871 TL iken asgari ücret 2020 TL, 2020'de ortalama ücret 2758,15 TL iken asgari ücret 2324 TL ve 2021'de 3878,96 TL iken asgari ücret 2825,9 TL'dir (Bkz. Tablo 26). 2020 yılı dışında ortalama ücretler asgari ücretin üzerinde ancak 2020 yılında ortalama ücretler asgari ücretten düşüktür. Covid-19 sonucunda işyerlerinin belli bir süre kapanması nedeniyle ücretler etkilenmiştir. Ortalama ücretlerdeki artış, ILO'nun Küresel Ücret Raporunda belirtilen çok sayıda düşük ücretli çalışanın işlerini kaybetmeleri nedeniyle ücret ortalamalarının yükselmesi ile açıklanabilmektedir (ILO, 2020). Çünkü işlerini kaybeden bu işçiler artık ücret geliri elde edenler olarak değerlendirilmemektedir. Covid-19 orantısız bir şekilde haftalık çalışma saatlerindeki azalmanın, daha düşük vasıflı

meslekleri - özellikle temel işlerde olanları - yüksek ücretli yönetsel ve profesyonel işlerden daha fazla etkilemesi nedeniyle düşük ücretli işçileri etkileyerek ücret eşitsizliklerini artırmıştır (ILO, 2020). İşgücü piyasasında düşük ücretli olarak çalışanlar, asgari ücret sisteminin yasal kapsamı dışında kalan gruplar, iş sözleşmesine bağlı olmadan çalışan tarım işçileri ve ev işçileridir (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 154). Bu durum, istihdamın yapısının değerlendirilmesi gerektirmektedir.

Tablo 26. Türkiye ve TR32 Bölgesinde ÜMY'lerin Ücretlerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler (2019-2021-TL)

Ücret	Yıllar	Bölgeler	En Düşük	En Yüksek	Medyan	Standart Sapma
	2019		TR	20	60000	1871,50
		TR32	20	21000	1787,92	1644,410
2020		TR	1	100000	2758,15	1659,210
		TR32	1	96000	2553,76	2360,071
2021		TR	1	155000	4081,08	2777,003
		TR32	1	66000	3878,96	2381,105

Kaynak: TÜİK 2019-2021 Yılları Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden derlenmiştir.

Türkiye İşgücü Piyasası'nda, 2021 yılında, Düzey 2'ye göre, temel işgücü göstergeleri incelendiğinde bölgeler arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. İstanbul'dan oluşan TR10 bölgesi, 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusun çoğunluğunu bulunduran İstanbul'dan oluşmaktadır. Bu bölgede nüfus ile bağlantılı biçimde işgücüne katılım oranı %54 iken, istihdam oranı %47,3 işsizlik oranı %12,3'tür. Bu sınıflandırmadan işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu bölge %57,3 ile Tekirdağ, Edirne ve Kırklareli'nden oluşan, TR21 bölgesidir. İstihdam oranları bakımından ise istihdamın en yüksek olduğu bölge %52 ile TR21 bölgesidir. TR21 Bölgesi, bölgenin İstanbul'a yakınlığı göz önünde bulundurulduğunda sanayi kuruluşlarının sayısı fazladır. Bu durum istihdam düzeyi ile ilişkisinin olduğunu göstermektedir. TR32 Bölgesi'nde ise işgücüne katılma oranı %53,1, istihdam oranı %47,7 ve işsizlik oranı %10,7 dur. TR32 Bölgesi işgücüne katılma istihdam ve işsizlik oranları arasında Türkiye ortalamasının üzerindedir (Bkz. Tablo 27). TR32 Bölgesi'nde hizmet, sanayi ve tarım sektörü bakımından istihdam olanağı bulunmaktadır.

Tablo 27. Türkiye’de İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre Temel İşgücü Göstergeleri (2021-Sayı- %)

İBBS	15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İşgücüne dahil olmayan lar	İşgücüne katılma oranı	İstihdam oranı	İşsizlik oranı
Gösterge	Bin	Bin	Bin	Bin	Bin	%	%	%
TR10 (İstanbul)	12.220	6.595	5.781	814	5.625	54,0	47,3	12,3
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	1.498	858	778	80	640	57,3	52,0	9,3
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	1.453	718	661	57	735	49,4	45,5	7,9
TR31 (İzmir)	3.572	1.861	1.588	273	1.711	52,1	44,4	14,7
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	2.540	1.349	1.211	138	1.192	53,1	47,7	10,2
TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	2.448	1.255	1.169	86	1.193	51,3	47,7	6,9
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	3.321	1.742	1.579	163	1.579	52,4	47,5	9,4
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	3.105	1.630	1.474	156	1.474	52,5	47,5	9,6
TR51 (Ankara)	4.471	2.341	2.027	314	2.130	52,4	45,3	13,4
TR52 (Konya, Karaman)	1.850	928	855	74	921	50,2	46,2	7,9
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	2.585	1.425	1.257	168	1.160	55,1	48,6	11,8
TR62 (Adana, Mersin)	3.137	1.579	1.371	208	1.558	50,3	43,7	13,2
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	2.401	1.154	957	197	1.247	48,1	39,9	17,1
TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	1.204	605	526	79	599	50,2	43,7	13,0
TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	1.850	896	791	105	954	48,4	42,8	11,7
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	826	406	362	44	420	49,1	43,8	10,9
TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	635	328	309	19	308	51,6	48,6	5,8
TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	2.215	1.178	1.085	93	1.037	53,2	49,0	7,9
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	2.111	1.163	1.048	115	948	55,1	49,7	9,9
TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	787	377	339	38	410	47,9	43,1	10,0
TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	756	383	330	52	373	50,7	43,7	13,7
TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	1.352	653	587	67	699	48,3	43,4	10,2
TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri)	1.447	674	536	138	773	46,6	37,1	20,4
TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	1.936	969	871	98	967	50,0	45,0	10,1
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	2.474	1.004	854	151	1.469	40,6	34,5	15,0
TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	1.512	645	453	192	867	42,7	29,9	29,8
TOPLAM-	63.704	32.716	28.797	3.919	30.989	51,4	45,2	12,0

Kaynak: TÜİK 2021 Yılı Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden derlenmiştir.

Düzyey 2’ye göre istatistiki bölge birimleri sınıflamasında, işteki durum verileri kapsamında 2021’de çalışanların ÜMY olarak en çok çalıştıkları bölge TR10 bölgesidir.

İstanbul'un yer aldığı TR10 Bölgesi; Türkiye'nin ticaret, sanayi ve hizmet sektörlerinin merkezi konumundadır. Ulaşım ağının gelişmişliği, konumu, büyük bir pazar oluşturması ve birçok hammaddenin üretiminin bu bölgede yapılıyor olması bu durumu açıklamaktadır (Erdoğan ve Okudum, 2015: 52). TR32 Bölgesi'nde Türkiye genel istihdamına göre tarım sektöründe çalışanların oranı yüksektir (İŞKUR, 2021: 5). Bu nedenle ÜAİ oranı yüksektir. Ancak bölgenin içinde bulunduğu Denizli ilinin özellikle imalat sanayi ve tekstil sektöründeki gelişmişliği (Bodur, 2022: 1170) ÜMY oranlarına yansımaktadır (Bkz. Tablo 28).

Tablo 28. İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre İşteki Durumun (2021- Bin)

Yıllar	Toplam	Ücretli, Maaşlı ve Yevmiyeli	İşveren ve Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
2021 Yılı	Bin	Bin	Bin	Bin
TR10 (İstanbul)	5.363	4.433	872	57
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	741	512	167	62
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	625	391	157	77
TR31 (İzmir)	1.491	1.164	253	73
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	1.152	698	307	146
TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	1.123	669	287	167
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	1.455	1.116	266	73
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	1.347	1.002	268	77
TR51 (Ankara)	1.880	1.576	257	47
TR52 (Konya, Karaman)	820	492	210	119
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	1.186	767	296	124
TR62 (Adana, Mersin)	1.236	862	262	112
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	899	616	199	84
TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	502	298	129	75
TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	727	467	176	84
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	353	224	78	51
TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	299	147	74	78
TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	1.004	517	271	215
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	1.005	491	344	171
TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	339	195	77	68
TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	330	141	90	99
TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	587	344	136	106
TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari)	536	303	113	120
TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	871	593	186	93
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	854	630	147	76
TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	453	338	79	35
Toplam	28.797	20.137	5.966	2.695

Kaynak: TÜİK 2021 Yılı Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden derlenmiştir.

2021 yılı Düzey 2 istatistikî bölge birimleri sınıflamasına göre; ÜAİ'lerin dağılımına göre; ÜAİ'lerin en fazla bulunduğu bölge sırasıyla TR32, Adana ve Mersin'den oluşan TR62 ve Antalya, Isparta ve Burdur'dan oluşan TR61 biçimindedir.

TR32 Bölgesi'nde bölgede kırsalda önemli tarımsal faaliyetlerin yapılması ve TR62 ve TR63 Bölgelerinde ise uygun iklim koşulları nedeniyle tarımsal üretim faaliyetlerinin gelişmişliği ve nüfusun yoğunluğu (Erdoğan ve Okudum, 2015: 52) ÜAİ oranlarını artırmaktadır. Tarım sektörünün fazla olduğu ve sanayi sektörünün az olduğu bölgelerde ÜAİ oranlarının yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Türkiye İşgücü Piyasası'nda ücret, sektörler göre farklılaşmaktadır. Tarım sektöründe ortalama ücretler, tarım dışı sektördeki ortalama ücretlere göre daha düşüktür. Tarım sektöründe üretilen ürünlerin katma değerinin, tarım dışı sektörlerde üretilen ürünlerin katma değerinden daha düşük olması ortalama ücretleri azaltmaktadır. Tarımda çalışanların niteliklerinin düşük olması, sosyal güvenlikten yoksun, kayıt dışı çalışma ve göç gibi nedenler bu sektörde ücretlerin azalmasına neden olmaktadır (Akçıl ve Bayramoğlu, 2022: 181).

Tablo 29. Türkiye ve TR32 Bölgesinde ÜMY'lerin Tarım-Tarım Dışı Sektörde Ücret Durumlarına Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler (2019-2021- Sayı)

Değişkenler	Yıllar	Bölgeler	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	Standart Sapma
Tarım	2019	TR	24	15000	1766,69	1058,092
		TR32	24	6500	1726,15	1089,312
	2020	TR	70	980	564,92	240,392
		TR32	200	960	560,65	204,960
	2021	TR	20	20000	1408,21	1532,259
		TR32	10	10000	1230,98	1604,449
Tarım dışı	2019	TR	20	60000	2990,48	1997,570
		TR32	20	21000	2829,07	1648,488
	2020	TR	1	100000	586,63	1742,664
		TR32	1	960	551,52	245,291
	2021	TR	20	155000	3838,43	2883,860
		TR32	20	66000	3610,39	2529,158

Kaynak: TÜİK 2019, 2020 ve 2021 Yılı Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden derlenmiştir

2020 yılında her iki sektörde ortalama ücretlerin düşük olduğu yıl olarak görülmektedir (Bkz. Tablo 29). Bu durum Covid-19 nedeniyle ortalama ücretlerde azalış eğilimi ile açıklanmaktadır (ILO,2020).

2.4.2. İşin Özelliklerine Göre Ücretsiz Aile İşçiliği

Bireysel odakta istihdamın yaş, cinsiyet, hane halkı, sektör ve bölgelere yönelik ortak özelliklerini belirleyen koşulların yanı sıra işin özellikleri de ÜAİ olmayı belirlemektedir. Bu bölümde işin özelliklerini oluşturan işletme ölçeği, işyeri durumu,

sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık, çalışma biçimleri, işin sürekliliği, çalışma süreleri, ücret ve sektör ayrımının ortaya konulmuştur.

2.4.2.1. İşyerinin Durumu ve Ölçeği

Türkiye İşgücü Piyasası'nda, iş yerinin büyüklüğüne göre istihdam oranları analiz edilmiştir. 2019 yılında, Türkiye'de istihdamın %54'ü, 2020 yılında %52,5'i ve 2021 yılında %49,7'si on veya daha az çalışanı olan işletmelerde yer almaktadır. Bu eğilim, Covid-19 nedeniyle özellikle küçük işletmelerin kapanmasıyla açıklanmaktadır. TR32 Bölgesi'nde ise bu durum Türkiye ortalamasının üzerindedir. Genel istihdamın ise, 2019 yılında %64,9'u, 2020 yılında %63,3'ü ve 2021 yılında %60'ı on veya daha az çalışanı olan işletmelerde istihdam edilmektedir. TR32 Bölgesi'nde ise genel istihdam, Türkiye İşgücü Piyasası'nın genelinden daha fazla küçük işletmelerde çalışanları kapsamaktadır (Bkz. Tablo 30).

Tablo 30. Türkiye ve TR32 Bölgesinde Çalışanların İşletme Ölçeğine Göre Dağılımı (2019-2021-%)

İşletme Ölçeği		Yıl – İstihdam Durumu – İşletme Ölçeği					
		2019		2020		2021	
		Genel İstihdam	ÜAİ	Genel İstihdam	ÜAİ	Genel İstihdam	ÜAİ
10 ve Daha Az	TR	54,0	99,6	52,5	99,4	49,7	98,4
	TR32	64,9	99,2	63,3	99,3	60,0	97,4
11-19 Kişi	TR	5,0	0,2	5,2	0,3	10,0	1,1
	TR32	4,2	0,6	4,5	0,1	9,0	1,4
20-49 Kişi	TR	13,2	0,2	12,9	0,2	12,4	0,2
	TR32	11,0	0,2	9,1	0,0	10,6	0,7
50 veya Daha Fazla	TR	27,7	0,1	29,2	0,1	16,7	0,2
	TR32	20,0	0,1	23,1	0,5	14,0	0,4
Bilmiyor, Ama 10dan Fazla	TR	0,1	0,0	0,1	0,0	10,9	0,1
	TR32	0,1	0,0	0,1	0,0	6,4	0,1

Kaynak: TÜİK 2019-2021 Yılları Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden derlenmiştir.

Türkiye'de istihdamın büyük bir kısmı, 50 veya daha fazla kişinin çalıştığı büyük işletmelerde gerçekleşmektedir ve bu oran 2019 yılında %27,7 iken 2020 yılında %29,2'ye yükselmiştir. TR32 Bölgesi'nde ise bu oran Türkiye ortalamasının altında kalmakta olup, 2019 yılında %20 iken 2020 yılında %23,1'e yükselmiştir (Bkz. Tablo 30).

Türkiye İşgücü Piyasası'nda çalışan ÜAİ'lerin işletme ölçeği 2019 ve 2020 yıllarında Türkiye ve TR32 Bölgesi'nde %99'un üzerinde on ve daha az kişinin çalıştığı

işyerlerinden oluşmaktadır (Bkz. Tablo 31). Bu durum, ÜAİ'lerin neredeyse tamamının küçük ölçekli işletmelerde çalıştığını göstermektedir.

Tablo 31. Türkiye ve TR32 Bölgesinde Çalışanların İşyeri Statüsüne Göre Dağılımı (2019-2021-Sayı- %)

İşyeri Durumu	Bölgeler	2019		2020		2021	
		Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Özel	TR	23182403	82,6	21903172	81,7	24252210	84,2
	TR32	1046512	83,8	949603	82,4	193267	84,0
Kamu	TR	4426912	15,8	4478442	16,7	4544603	16,0
	TR32	179402	14,4	187383	16,3	1017581	15,8
Diğer	TR	470379	1,7	430573	1,6	0	0
	TR32	22757	1,8	14801	1,3	0	0
Toplam	TR	28079693	100,0	26812187	100,0	28796813	100,0
	TR32	1248670	100,0	1151787	100,0	1210848	100,0

Kaynak: TÜİK 2019-2021 Yılı Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden derlenmiştir.

Türkiye ve TR32 Bölgesi'nde işyeri statüsü bakımından büyük farklılıklar bulunmamaktadır. Her iki bölgede istihdam; %80 ve üzeri oranla özel sektörde yer almaktadır (Bkz. Tablo 31). Ancak ÜAİ'lerin kamu sektöründe yer almadıkları; tamamının özel sektörde çalışıldığını saptanmıştır (TÜİK, 2023a). ÜAİ'nin tarım sektöründe yoğun olması nedeniyle, işyeri statüsünü özel sektör oluşturmaktadır. Bu durum; Türkiye ve TR32 Bölgesi'nde çalışan ÜAİ'lerin işyeri durumları bakımından da tarla ve bahçe gibi düzensiz işyerlerinde çalışmasına neden olmaktadır (Bkz. Tablo 32). Düzensiz işyerleri on ve daha az kişinin istihdam edildiği küçük ölçekli işletmelerde yoğunlaşmaktadır (TÜİK, 2023a).

Tablo 32. Türkiye ve TR32 Bölgesinde Ücretsiz Aile İşçilerinin İşyeri Durumuna Göre Dağılımı (2019-2021-Sayı- %)

İşyeri Durumu	Bölgeler	2019		2020		2021	
		Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Tarla, Bahçe	TR	2338715	80,6	2046196	82,7	2195977	81,5
	TR32	148574	75,4	109609	75,1	106124	73,4
Düzenli İşyeri	TR	480063	16,5	364895	14,8	430402	16,0
	TR32	40073	20,3	30827	21,1	32046	22,2
Pazar Yeri	TR	32219	1,1	21986	0,9	26407	1,0
	TR32	2969	1,5	3430	2,3	3581	2,5
Seyyar	TR	38513	1,3	33589	1,4	35783	1,3
	TR32	3993	2,0	1939	1,3	2633	1,8
Evde	TR	12829	0,4	6746	0,3	5943	0,2
	TR32	1413	0,7	234	0,2	217	0,2
Toplam	TR	2902339	100,0	2473412	100,0	2694512	100,0
	TR32	197022	100,0	146039	100,0	144601	100,0

Kaynak: TÜİK 2019-2021 Yılları Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden derlenmiştir.

ÜAİ'ler de çoğunlukla tarlada ya da küçük işletmelerde yer almaktadır (Tablo 32). Covid-19 etkisiyle gerçekleşen işgücü piyasasındaki daralma (ILO, 2020) 2020'de Türkiye'de düzenli işyerinde çalışan ÜAİ sayısı azaltırken tarla-bahçede çalışan ÜAİ sayısında artırmıştır.

2.4.2.2. Kayıtlılık Durumu

Kayıt dışı istihdam, ülkelerin işgücü piyasasının en önemli göstergelerinden birini oluşturmaktadır. “Çalışanların çalışmalarının karşılığı olan ücret tutarının hem ilgili vergi dairesine hem de ilgili sosyal güvenlik kuruluşlarına eksik bildirilmesi, hiç bildirilmemesi ya da mevzuat nedeniyle kapsam dışında kalanlar”, kayıt dışı istihdamı oluşturmaktadır (Yereli ve Karadeniz, 2004). Ancak TÜİK'e göre kayıtlılık durumu, herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı/kayıtsız olma biçiminde ifade edilmektedir. Araştırmada, 2019-2021 yıllarında Türkiye'de ve TR32 Bölgesinde, genel istihdamın ve ÜAİ'lerin kayıtlılık durumları analiz edilmiştir. Genel istihdamın, yıllara göre kayıtlılık durumlarında önemli farklılıklar görülmemektedir (Bkz. Tablo 33).

1980'li yıllardan bugüne uygulanan neo-liberal politikalarla beraber Türkiye'de küreselleşme artmış, kayıt dışı istihdamın artması ise ülkenin kendine özgü koşulları ile birlikte sosyal yapısını da değiştirmiştir. Kentlerin büyümesi, kırsal kesimin göçleri, yaşlanan nüfus ve yeni yoksulluk olgusu, kayıt dışı istihdamdaki artışı takip etmiştir (İpek, 2014: 185). Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranları en yüksek sektör tarım

sektöründe yoğunlaşmaktadır. ÜAİ biçiminde çalışma tarım sektöründe kayıt dışı istihdamın yüksek olmasına neden olmaktadır.

Tablo 33. Türkiye ve TR32 Bölgesinde Çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumu'na Kayıtlılığa Göre Dağılımı (2019-2021-%)

Kayıtlılık		Yıl – İstihdam Durumu – Kayıtlılık					
		2019		2020		2021	
		Genel İstihdam	ÜAİ	Genel İstihdam	ÜAİ	Genel İstihdam	ÜAİ
Kayıtlı	TR	67,4	7	69,4	9,8	71	9,3
	TR32	62,0	15,7	67,4	15	71,9	22,2
Kayıt dışı	TR	32,6	93	30,6	76,2	29	90,7
	TR32	38,0	83,4	32,6	85	28,1	77,8

Kaynak: TÜİK 2019-2021 Yılları Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden derlenmiştir.

İşgücü piyasasında 2019 ve 2020 yıllarında kayıtlılık durumunda cinsiyete göre farklılaşma durumu; her iki yılda da kadınların erkeklerden yaklaşık %10 daha fazla kayıt dışı biçimde çalıştıkları tespit edilmiştir. Kadınların, cinsiyetçi yaklaşımlar nedeniyle ev işleri, bakım gibi konularda yalnızlaştırılmaları ve çalışma hayatı bakımından kadının ikincil planda görülmesi, işteki durumlarını da etkilemektedir.

Bu değişim Covid-19 nedeniyle ev içindeki sorumlulukların artması, çalışma biçimlerinin esnekleşmesi, sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olarak çalışanları devletin sağladığı sosyal haklardan (işçi destekleri, işveren destekleri, kredi destekleri işsizlik fonundan yapılan kısa çalışma ödenekleri vb.) kayıt dışı istihdamda çalışanların yararlanamaması ile açıklanabilmektedir.

2.4.2.3. Çalışma Biçimi ve Haftalık Çalışma Süresi

Türkiye İşgücü Piyasası'nda çalışma biçimleri, işin sürekliliği ve düzenliliği işgücünün durumunun ortaya konulması açısından gereklidir. İş Yasası'nın 63. maddesinde genel olarak çalışma süresi "*haftada en çok kırk beş saattir*". Bu sürenin tamamının çalışılarak geçirilmesi halinde tam süreli çalışma gerçekleşmektedir. İş Yasası'nın 13. Maddesinde "*İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.*" olarak ifade edilen ve bu şekilde çalışanlar; yarı zamanlı çalışma biçiminde yer almaktadır.

Çalışma biçimi bakımından çalışanların tam zamanlı istihdamı, 2020 yılında Covid-19 nedeniyle azalırken 2021’de artış göstermiştir. Bu dönemde özellikle hizmet sektöründe tam zamanlı çalışmanın yarı zamanlı çalışmaya dönüşmesi kısa çalışma ödeneğinin dönem koşullarına uygun halde verilmesi ve çeşitli kurallar belirlenmesi etkili olmuştur (ILO, 2020b). Çalışma biçimlerinin yeni bir dönüşüm içine girdiği Covid-19 döneminde, özellikle evden çalışma, esnek çalışma, kısa çalışma gibi çalışma şekilleri yaygınlaşmıştır (ILO, 2020b). Bu durum çalışanların yarı zamanlı çalışma oranlarının artışı açıklamaktadır (Bkz. Tablo 34).

Türkiye ve TR32 Bölgesinde çalışma biçimlerinde farklılıklar bulunmaktadır. Tam zamanlı çalışma yarı zamanlı çalışmaya göre iki bölgede de yaygındır (Bkz. Tablo 34). Yarı zamanlı çalışmanın nedenleri incelendiğinde; 2019’da genel istihdamın %57,6’si işin niteliği gereği, %11,8’i eğitime devam etme, %13,3 ü tam zamanlı iş bulamama ve 2020’de %61,4’ü işin niteliği gereği, %14,4’ü tam zamanlı iş bulamama, %7,6’sı eğitime devam etme durumları nedeniyle bu çalışma biçiminde yer almaktadır (TÜİK, 2023a).

Tablo 34. Türkiye ve TR32 Bölgesinde Ücretsiz Aile İşçilerinin Çalışma Biçimine Göre Dağılımı (2019-2021-%)

Çalışma Biçimi		Yıl – İstihdam Durumu – Çalışma Biçimi					
		2019		2020		2021	
		Genel İstihdam	ÜAİ	Genel İstihdam	ÜAİ	Genel İstihdam	ÜAİ
Tam Zamanlı	TR	89,6	69,8	87,6	62,0	90,1	68,1
	TR32	87,5	78,4	83,4	63,1	87,7	74,5
Yarı Zamanlı	TR	10,4	30,2	12,4	38,0	9,9	31,9
	TR32	12,5	21,6	16,6	36,9	12,3	25,5

Kaynak: TÜİK 2019-2021 Yılları Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden derlenmiştir.

ÜAİ’ler ise; genel istihdamdan daha fazla yarı zamanlı olarak çalışmaktadır. TR32 Bölgesinde ÜAİ’lerin yarı zamanlı çalışma durumları genel istihdamda göre düşüktür (Bkz. Tablo 35). ÜAİ’lerin yoğun olarak yer aldığı tarım sektörü, yapısı gereği mevsimlik çalışmayı barındırmakta ve tarım sektörünün mevsimsellik özelliğinden etkilenmektedir. Bu sektörde daha çok bitkisel üretimde yarı zamanlı, geçici ve süresiz a-tipik çalışma biçimlerin daha yaygın olduğu görülmektedir (Görmüş, 2019: 575). ÜAİ’lerin yarı zamanlı çalışma nedenleri incelendiğinde; 2019’da genel istihdamda, %67’si işin niteliği gereği, %9,8’i eğitime devam etme, %7,6’sı diğer ailevi ve kişisel nedenlerle ve 2020’de %66,8’i işin niteliği gereği, %9,4’ü eğitime devam etme ve %7,3’ü diğer ailevi ve kişisel

nedenlerle bu çalışma biçiminde yer almıştır. TR32 Bölgesi'nde ise 2019'da %78'inin işin niteliği gereği, %9,4'ünün eğitim devam edebilmek için, %5,7'sinin hastalık nedeniyle yarı zamanlı çalıştığı saptanmıştır (TÜİK, 2023a).

Tablo 35. Türkiye ve TR32 Bölgesinde Çalışanların İşin Süreklilik Durumuna Göre Dağılımı (2019-2021-%)

Süreklilik		Yıl – İstihdam Durumu – Süreklilik					
		2019		2020		2021	
		Genel İstihdam	ÜAİ	Genel İstihdam	ÜAİ	Genel İstihdam	ÜAİ
Sürekli	TR	69,8	0	61,9	0	88,4	0
	TR32	84,3	0	86,2	0	83,9	0
Geçici	TR	30,2	100	38,1	100	11,6	100
	TR32	16,7	100	13,8	100	16,1	100

Kaynak: TÜİK 2019-2021 Yılları Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden derlenmiştir.

İş Yasası'nın 10. maddesinde “*Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.*” olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda geçici iş, 30 iş gününden kısa süren, mevsimlik veya günübirlik işlerdir. Sürekli ve geçici çalışma durumlarına göre; Türkiye ve TR32 Bölgesinde farklılık bulunmamakta ancak sürekli çalışma geçici çalışmadan daha fazladır (Bkz. Tablo 35). Geçici çalışanlara neden geçici çalıştıkları sorulduğunda; 2019'da genel istihdamın %85,1'i başka bir iş bulamama, %7,1'i başka iş aramama nedeniyle geçici çalıştıklarını bildirmişlerdir (TÜİK, 2023a). ÜAİ'lerin çalışmaları, mevsimlik ve düzensiz nitelikte olduğu için sürekli çalışma biçimini karşılamamaktadır. ÜAİ'lerin çalışmaları genellikle tarım sektöründe olması ve mevsimle bağlantılı bir sektör olması nedeniyle işlerinin süreklilik durumu belirsizdir. ÜAİ'lerin 2019'da, geçici çalıştıkları süre zarfında neden geçici çalıştıkları sorulduğunda %85,1'i başka bir iş bulamadığı için %7,1'i iş aramadığı için ve %0,4'ü diğer nedenlerle geçici çalıştıklarını bildirmiştir.

İşgücü piyasalarında çalışma süreleri; teknolojinin gelişimi, ülkelerin refah düzeyleri, kayıtlılığın artması, verimlilik anlayışları, işgücüne katılım oranları, cinsiyet, sektör, kültürel faktör vb. çeşitli değişkenlerden etkilenmektedir (Gülen, 2020: 741-757). Türkiye İşgücü Piyasası'nda 2019'da çalışanların haftalık ortalama çalışma süresi 44,3 saattir. Bu süre İş Yasası'nın 63. maddesinde yer alan “*Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir.*” ibaresinde yer alan haftada en çok olarak belirtilen 45 saatlik süre ile uyumludur. 2020'de haftalık ortalama çalışma süresi 43,7 saattir. İşgücü piyasasında, haftalık çalışma sürelerinde 2020'de bir önceki yıla göre 0,6 saatlik bir

azalma meydana gelmiştir. 2021’de toplamda ve özellikle erkeklerde haftalık ortalama çalışma süresi normal çalışma süresinin üzerindedir (Bkz. Tablo 36). 2020’de çalışma saatleri 15-24 yaş aralığındaki genç çalışanlar arasında %22,9 azalmıştır (TÜİK, 2023a). 2021’de çalışma saatleri artış göstermiştir. Çalışma süresinin cinsiyetlere göre analiz edilmesi durumunda erkeklerin ortalama çalışma süresi, kadınlara göre daha fazladır (Tablo 36).

ILOSTAT, Covid-19 krizi nedeniyle kaybedilen çalışma saatlerini yıllık bazda açıklamıştır. Açıklanan bu veriler; 15-64 yaş arası nüfusa göre ayarlanmış ve tam zamanlı eşdeğer istihdam kayıpları olarak ifade edilen, başlangıca (kriz öncesi en son çeyrek, yani 2019’un dördüncü çeyreği ve mevsim etkilerinden arındırılmış veriler) kıyasla kaybedilen çalışma saatlerin yüzdesini temsil etmektedir. Bu ölçü, Covid-19 nedeniyle kaybedilen haftalık saat sayısının ülkelerin haftalık çalışma saatine bölünmesiyle oluşturulmuştur. Türkiye İşgücü Piyasası’nda 2020’de %12,7, 2021’de %1,1, 2022’de ise -%9,7 çalışma saatlerinin kaybı söz konusudur (ILOSTAT,2021). Türkiye İşgücü Piyasası’nda çalışanlar, 2020’de Covid-19 dolayısıyla alınan önlemlerden etkilenmiş ve çalışma süresinde azalma meydana gelmiştir. 2022’de ise Covid-19 için alınan önlemlerin azalması ile birlikte çalışma süresi artış göstermiştir (Bkz. Tablo 36).

Tablo 36. Esas İşte Haftalık Ortalama Çalışma Süresine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler (2019-2021)

Yıllar	Genel İstihdam			ÜAİ		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
	HOFÇS*	HOFÇS*	HOFÇS*	HOFÇS*	HOFÇS*	HOFÇS*
2019	44,3	46,6	39,3	36,3	40,8	34,5
2020	43,7	45,7	39,2	35,8	39,9	33,8
2021	44,3	46	40,6	37,1	41,3	35,04

* HOFÇS: Haftalık ortalama çalışma süresi

Kaynak: TÜİK,2021.

Haftalık ortalama çalışma süresi (HOFÇS), 2020 yılında bir önceki yıla göre azalmıştır (Bkz. Tablo 36). Bu azalmanın temel nedeni Covid-19’un işgücü piyasasındaki etkileri ve buna bağlı olarak alınan tedbirler olmuştur. Çalışma süresinin azalmasına neden olan bu tedbirler; kısa çalışma uygulaması, salgının yayılmasının önlenmesi amacıyla işyerinin geçici bir süreliğine kapatılması, çalışanlara bu süre içinde yıllık ücretli izin, ücretsiz izin, idari izin verilmesi, zorlayıcı nedenlerle işyerinde üretimin bir

süreliliğine (7 gün) durdurulması ve uzaktan çalışma sayılabilmektedir. Bu süreçte çalışma süresinin azalmasıyla birlikte çalışanların ücret gelirlerinde de bir azalma meydana gelmiştir. Normalleşme ile birlikte çalışma süresinde artış olmuştur (ILO, 2021c). 2021’de çalışma sürelerinde artış verilere yansımıştır.

2.4.3. Çapraz Tablolar ve Çoklu Lojistik Regresyon Analizi

Türkiye İşgücü Piyasası’nda çalışanların, işteki durumları ile bireysel ve işin özelliklerini içeren değişkenler, çapraz tablo aracılığıyla analiz edilmiştir.

Cinsiyet, işteki durum bakımından farklılaşmaktadır. Erkekler yoğun olarak ÜMY, işveren ve KHÇ olarak istihdam edilirken; kadınların çoğunluğu ÜAI’dir. İşveren ve KHÇ durumlarında erkek ve kadınlar arasındaki fark; ÜMY ve ÜAI’lere göre daha fazladır. Bu durumda kadınların, erkeklerden daha az çalıttıkları söylenebilmektedir (Bkz. Tablo 37).

Medeni durum ile işteki durum karşılaştırıldığında; çalışanların çoğu evlidir. Ancak işveren ve KHÇ’lerde evli olma ve boşanma durumu ÜMY ve ÜAI’lere göre daha fazladır. KHÇ’lerin durum içindeki dağılımlarına göre %42’sinin eşi ölmüştür. Bu durum KHÇ’lerin %55’inin 55-64 yaş arasında istihdam edilmeleri ile açıklanabilmektedir. ÜAI’lerde boşanma oranları diğer değişkenlere göre daha azdır (Bkz. Tablo 37). ÜAI’lerin özellikle tarımda istihdamının yaygın olması, kırsalda yaşamının yarattığı zorluklar ve çoğunluğunun kadınlardan oluşması boşanmayı zorlaştırmaktadır.

Eğitim düzeyi bakımından işteki durum değişkenlik göstermektedir. ÜMY’lerin büyük çoğunluğunun en son tamamladığı okul üniversitedir. İşverenlerin kendi içlerinde eğitim düzeyleri farklılık gösterirken %25,3’ü 5 yıllık ilköğretim ve %26,8’i üniversite mezunudur. KHÇ ve ÜAI’lerin ise 8 yıllık ilköğretim ve altında yoğunlaştığı söylenebilir (Bkz. Tablo 37).

İşteki durum, yaş gruplarına göre karşılaştırılmış ve her değişkende farklı yaş gruplarında yoğunluk olduğu saptanmıştır. ÜMY’ler 25-34 yaş ve 35-44 yaş gruplarında, işverenler 35-44 yaş ve 45-54 yaş gruplarında, KHÇ’ler 25-34 yaş, 35-44 yaş ve 45-54 yaş gruplarında ve ÜAI’ler 25-34 yaş ve 35-44 yaş gruplarında daha fazla yer almaktadır (Bkz. Tablo 37).

Tablo 37. İşteki Duruma Göre Sosyo-Demografik Özellikler (2021-%)

Değişkenler		Cinsiyet			Medeni Durum					Eğitim Düzeyi								Yaş						
İşteki Durum	%	Erkek	Kadın	Toplam	Hiç Evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi Öldü	Toplam	Okul Bıtmıyın	İlkokul (5)	İlkokul (8)	Lise	Meslek Lisesi	Üniversite	YL ve DR	Toplam	15-24 Yaş	25-34 Yaş	35-44 Yaş	45-54 Yaş	55-64 Yaş	65+Yaş	Toplam
ÜMY	İşteki Durum İçindeki	69,1	30,9	100	31,2	64,2	3,9	0,7	100	3,4	19,5	18,1	12,1	12,5	30,1	4,2	100	14,8	30,5	29,9	18,4	5,7	0,8	100
	Durum İçindeki	70,3	69	69,9	80,5	65,9	75,5	42,2	69,9	46,3	52,2	69,7	73,5	78,5	86,1	87,2	69,9	77,1	82,3	74,4	64,4	41,7	17,1	69,9
	Toplam	48,3	21,6	69,9	21,8	44,9	2,7	0,5	69,9	2,4	13,6	12,7	8,5	8,8	21	2,9	69,9	10,3	21,3	20,9	12,9	4	0,5	69,9
İşveren	İşteki Durum İçindeki	86,8	13,2	100	11,9	83,2	3,7	1,3	100	1,2	25,3	14,2	15,3	11,4	26,8	5,7	100	2,7	17,3	34,1	26,6	14,4	4,9	100
	Durum İçindeki	5,8	1,9	4,6	2	5,6	4,7	4,9	4,6	1,1	4,4	3,6	6,1	4,7	5	7,8	4,6	0,9	3,1	5,6	6,1	6,9	7,3	4,6
	Toplam	4	0,6	4,6	0,5	3,8	0,2	0,1	4,6	0,1	1,2	0,7	0,7	0,5	1,2	0,3	4,6	0,1	0,8	1,6	1,2	0,7	0,2	4,6
KHÇ	İşteki Durum İçindeki	82,7	17,3	100	11,1	82	3,8	3,1	100	7,2	48,2	16,6	9,7	7,7	9,6	1	3,3	14,1	24,7	25,9	21,6	10,5	100	3,3
	Durum İçindeki	19,4	8,9	16,1	6,6	19,4	17,1	42,1	16,1	22,4	29,7	14,7	13,6	11,2	6,4	4,7	3,9	8,8	14,2	20,9	36,5	55	16,1	3,9
	Toplam	13,3	2,8	16,1	1,8	13,2	0,6	0,5	16,1	1,2	7,8	2,7	1,6	1,2	1,6	0,2	0,5	2,3	4	4,2	3,5	1,7	16,1	0,5
ÜAI	İşteki Durum İçindeki	32,8	67,2	100	31,6	66	1,1	1,4	100	16,8	38,1	23,2	8,4	6,8	6,6	0,1	25,9	16,1	17,8	18,2	15,3	6,8	100	25,9
	Durum İçindeki	4,5	20,1	9,4	10,9	9,1	2,7	10,8	9,4	30,2	13,6	11,9	6,8	5,7	2,5	0,4	18,1	5,8	5,9	8,5	15	20,6	9,4	18,1
	Toplam	3,1	6,3	9,4	3	6,2	0,1	0,1	9,4	1,6	3,6	2,2	0,8	0,6	0,6	0	2,4	1,5	1,7	1,7	1,4	0,6	9,4	2,4
Toplam	%	68,7	31,3	100	27,1	68,1	3,6	1,2	100	5,2	26,1	18,1	11,5	11,2	24,4	3,4	13,4	25,9	28,1	20	9,5	3,1	100	13,4
	Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Kaynak: TÜİK HİA 2021 yılı Mikro Veri Setlerinden elde edilerek yazar tarafından derlenmiştir.

İşin özellikleri bakımından tarım/tarım dışı sektörler ve işteki durum değişkenlik göstermektedir. ÜMY ve işverenlerin büyük bir kısmı tarım dışı sektörlerde; ÜMY'lerin %63,5'i ve işverenlerin %64,8'i hizmet sektöründe çalışmaktadır. KHÇ'ların %44,1'i tarım sektöründe ve %55,9'u tarım dışı sektörlerden hizmet sektöründe (%41,2) yer almaktadır. ÜAI'ler ise diğer durumlardan farklı biçimde yoğun olarak tarım sektöründe ve %14,1'i hizmet sektöründe çalışmaktadır (Bkz. Tablo 38).

Araştırmada işletme ölçeği ve işteki durum karşılaştırılmıştır. ÜMY'lerin %29,6'sı 10'dan az ve %23,6'sı 50 ve fazla kişinin çalıştığı işyerlerinde yer almaktayken; işverenlerde büyük farklılıklar vardır. İşverenlerin %80,9'u 10'dan az kişinin istihdam edildiği işyerlerindedir. KHÇ ve ÜAI'ler benzer biçimde 10'dan az kişinin istihdam edildiği küçük işletmelerde çalışmaktadır (Bkz. Tablo 38).

İBS işteki durumlara göre birbirinden farklılıklar göstermektedir. ÜMY ve işverenler daha çok İstanbul, Ege ve Doğu Marmara bölgelerinde yoğunlaşmaktadır. Bu bölgelerde nüfusun çok olması ve hizmet sektörünün yaygın olması bu durumu açıklamaktadır. Doğu Karadeniz bölgesinde en fazla çalışan KHÇ'lerdir. KHÇ'lar Ege ve Akdeniz bölgelerinde ve ÜAI'ler Ege ve Batı Karadeniz bölgelerinde diğer bölgelere göre daha fazla yer almaktadır. ÜAI'ler İstanbul bölgesinde işteki durumda en az yer alan ve Kuzeydoğu Anadolu bölgesinde en fazla yer alan durumu oluşturmaktadır (Bkz. Tablo 38).

Tablo 38. İşteki Durum ve İşin Özelliklerinin Karşılaştırması-1 (2021-%)

Değişkenler		Tarım/Tarım dışı			Sektör					Ölçek						Bölgeler												
İstekidurum	%	Tarım	Tarım dışı	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmet	Toplam	10dan az	11-19 Kişi	20-49 Kişi	50 ve daha fazla	Bilmiyor 10dan fazla	Toplam	İstanbul	Batı Marmara	Ege	Doğu Marmara	Batı Anadolu	Akdeniz	Orta Anadolu	Batı Karadeniz	Doğu Karadeniz	Kuzeydoğu Anadolu	Ortadoğu Anadolu	G.doğu Anadolu	Toplam
Durum İçindeki	12,8	81,8	69,9	12,8	86,9	78,1	80,2	69,9	41,7	94	97,7	99,1	99,6	69,9	83,2	66,1	67,5	75,9	74,7	67,1	62,1	53,8	48,9	50,1	57,6	71,7	69,9	
Toplam	2,2	67,7	69,9	2,2	18,5	4,8	44,4	69,9	20,7	9,4	12,1	16,5	11,1	69,9	16,7	3,3	9,3	8	7,5	8,4	2,8	3,3	1,8	1,2	2,2	5,4	69,9	
İşveren	İşteki Durum İçindeki	5,2	94,8	100	5,2	20,6	9,4	64,8	100	80,9	9,8	5,7	2,9	0,8	100	29,1	5	13,4	9,5	10,4	13,2	4,3	3,7	2,7	1,1	3	4,6	100
	Durum İçindeki	1,4	5,2	4,6	1,4	4,4	6,9	5,4	4,6	7,5	4,5	2,1	0,8	0,8	4,6	6,6	4,6	4,4	4,1	4,7	4,8	4,4	2,8	3,3	2,2	3,5	2,8	4,6
	Toplam	0,2	4,3	4,6	0,2	0,9	0,4	3	4,6	3,7	0,4	0,3	0,1	0	4,6	1,3	0,2	0,6	0,4	0,5	0,6	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	4,6
KHÇ	İşteki Durum İçindeki	44,1	55,9	100	44,1	9,5	5,2	41,2	100	99,6	0,3	0,1	0	0	100	11,3	5,7	15	9,2	8,5	14,1	5,4	8,1	7,1	3,3	4,5	7,5	100
	Durum İçindeki	41,4	10,9	16,1	41,4	7,2	13,7	12	16,1	32,4	0,5	0,1	0	0	16,1	9,1	18,6	17,6	14,1	13,8	18,2	19,2	21,5	31,7	22,8	18,8	16,1	16,1
	Toplam	7,1	9	16,1	7,1	1,5	0,8	6,6	16,1	16,1	0,1	0	0	0	16,1	1,8	0,9	2,4	1,5	1,4	2,3	0,9	1,3	1,2	0,5	0,7	1,2	16,1
ÜAI	İşteki Durum İçindeki	81,6	18,4	100	81,6	3,4	0,8	14,1	100	98,4	1,1	0,2	0,2	0,1	100	2,2	5,7	15,4	6,7	7,2	13	7	14,3	6,3	6,2	8,4	7,6	100
	Durum İçindeki	44,5	2,1	9,4	44,5	1,5	1,2	2,4	9,4	18,5	1,1	0,2	0,1	0,2	9,4	1	10,8	10,5	5,9	6,8	9,8	14,4	21,9	16,1	24,9	20,1	9,4	9,4
	Toplam	7,6	1,7	9,4	7,6	0,3	0,1	1,3	9,4	9,2	0,1	0	0	0	9,4	0,2	0,5	1,4	0,6	0,7	1,2	0,7	1,3	0,6	0,6	0,8	0,7	9,4
Toplam	%	17,2	81,8	100	17,2	21,3	6,2	55,3	100	49,7	10	12,4	16,7	11,2	100	20,1	5	13,8	10,6	10	12,4	4,6	6,1	3,6	2,3	3,9	7,6	100
	Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Kaynak: TÜİK HİA 2021 yılı Mikro Veri Setlerinden elde edilerek yazar tarafından derlenmiştir

Tablo 38. İşteki Duruma Göre İşin Özellikleri Tablo 38'in Devamı (2021- %)

İşteki durum	Değişkenler	Kayıtlılık			Çalışma Biçimi			İşyeri Durumu						Çalışma Süresi				İşyeri Statüsü		
	%	Evet	Hayır	Toplam	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı	Toplam	Tarla Bahçe	Düzenli	Pazar	Seyyar	Eyde	Toplam	30'dan az	30-45	45'den fazla	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
ÜMY	İşteki Durum İçindeki	86,2	13,8	100	94,6	5,4	100	3,4	89,5	0,2	3,4	3,4	100	5	48	47	100	22,6	77,4	100
	Durum İçindeki	84,9	33,2	69,9	73,4	38,3	69,9	11,1	82,2	25,2	39,9	55,3	64,3	39	74,2	71,7	69,9	100	64,3	69,9
	Toplam	60,3	9,6	69,9	66,1	3,8	69,9	2,2	57,6	0,2	2,2	2,2	64,3	3,5	33,5	32,9	69,9	15,8	54,1	69,9
İşveren	İşteki Durum İçindeki	80,6	19,4	100	96,3	3,7	100	4,7	92,9	0,4	1,9	0,1	100	3,4	32,2	64,5	100	0	100	100
	Durum İçindeki	5,2	3,1	4,6	4,9	1,7	4,6	1,3	7,2	3,6	1,9	0,2	5,4	1,7	3,3	6,4	4,6	0	5,4	4,6
	Toplam	3,7	0,9	4,6	4,4	0,2	4,6	0,3	5	0	0,1	0	5,4	0,2	1,5	3	4,6	0	4,6	4,6
KHÇ	İşteki Durum İçindeki	38	62	100	81,5	18,5	100	43,8	29,5	1,7	15,9	9,1	100	16,1	37,9	46	100	0	100	100
	Durum İçindeki	8,6	34,5	16,1	14,6	30	16,1	42,2	8,1	53,5	55,5	43,9	19,2	29	13,5	16,2	16,1	0	19,2	16,1
	Toplam	6,1	10	16,1	13,2	3	16,1	8,4	5,6	0,3	3,1	1,7	19,2	2,6	6,1	7,4	16,1	0	16,1	16,1
ÜAI	İşteki Durum İçindeki	9,3	90,7	100	68,1	31,9	100	81,5	16	1	1,3	0,2	100	29	43,4	27,6	100	0	100	100
	Durum İçindeki	1,2	29,3	9,4	7,1	30	9,4	45,5	2,5	17,7	2,7	0,6	11,1	30,3	9	5,6	9,4	0	11,1	9,4
	Toplam	0,9	8,5	9,4	6,4	3	9,4	9,1	1,8	0,1	0,1	0	11,1	2,7	4,1	2,6	9,4	0	9,4	9,4
Toplam	%	71	29	100	90,1	9,9	100	19,9	70	0,6	5,5	4	100	9	45,2	45,9	100	15,8	84,2	100
	Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Kaynak: TÜİK HİA 2021 yılı Mikro Veri Setlerinden elde edilerek yazar tarafından derlenmiştir.

İstihdamdakilerin herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olma durumları ile işteki durum karşılaştırılmıştır. Kayıtlılık durumuna göre kayıtlıların %84,9'u ÜMY'dir. ÜMY ve işverenlerin kayıtlılık oranları KHÇ ve ÜAİ'lere göre daha fazladır. KHÇ'in %62'si kayıt dışı iken; ÜAİ'lerin %90,7'si kayıt dışıdır (Bkz. Tablo 38).

Çalışma biçimleri ile işteki durum karşılaştırılmıştır. Çalışanların %90,1'i tam zamanlı olarak çalışmaktadır. ÜMY ve işverenler en fazla tam zamanlı çalışanları oluşturmaktadır. ÜAİ'lerin ise diğer işteki durumlardan farklı olarak %31,9'u yarı zamanlı çalışmaktadır (Bkz. Tablo 38).

İşyeri durumları ile işteki durumlar karşılaştırıldığında; işyeri durumlarının farklılaştığı görülmüştür. ÜMY ve işverenlerin çoğunlukla düzenli işyerlerinde istihdam edildikleri saptanmıştır. KHÇ'ler, tarla-bahçe, düzenli ve seyyar olarak ve ÜAİ'lerin %81,5'i tarla-bahçe gibi işyerlerinde çalışmaktadır (Bkz. Tablo 38).

Araştırmada çalışma süresi bakımından ÜMY, işveren ve KHÇ'lerin çoğunlukla 30-45 saat ve 45 saat üzeri çalıştıkları görülmüştür. KHÇ ve işverenlerin büyük oranda 45 saatin üzerinde çalıştıkları tespit edilmiştir. Ancak ÜAİ'lerde çalışma süreleri yarı zamanlı ve tam zamanlı olarak yoğunlaşmaktadır (Bkz. Tablo 38).

İşyeri statüsüne göre istihdamın %84,2'si özel sektördedir. Özellikle işveren, KHÇ ve ÜAİ'lerin tamamına yakını özel sektörde çalışırken, ÜMY'lerin %22,6'sı kamu sektöründe yer almaktadır (Bkz. Tablo 38).

Çoklu Lojistik Regresyon Analizi Modeli'nde işteki durumu etkileyen faktörler ortaya konulmuştur. Bu anlamda bağımlı değişken; işteki durumdur. İşteki durum değişkeni; ÜMY, İşveren, KHÇ ve ÜAİ olarak dört alt kategoriyi içermektedir. Bağımsız değişkenler; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, yaş grubu, hanehalkı büyüklüğü, tarım/tarım dışı sektörler, işletme ölçeği, istatistiki bölge sınıflaması ve çalışma süresinden oluşmaktadır. HİAMVS'de veri setinde işteki durumlara yönelik sorulan sorularda farklılıklar bulunmaktadır. Araştırmada tüm işteki durumlara yöneltilen ortak değişkenler üzerinden analiz yapılmıştır. TÜİK HİAMVS'de çok sayıda değişkenin aynı anda analizinin yapılabilmesi için ve çok sayıda boş hücre olması nedeniyle, bağımsız değişkenlerin alt kategorisi; yukarıda verilen çapraz tablolarda birbirine yakın olan oranlar birleştirilerek oluşturulmuştur. Değişkenler HİAMVS'ye göre isimlendirilmiştir. Cinsiyet değişkeni; "kadın" ve "erkek", medeni durum değişkeni; "bekar" ve "evli", eğitim düzeyi değişkeni; "ilkokul 5 yıl ve altı", "ilkokul 8 yıl" ve "lise ve üzeri", yaş

grubu; “15-29 yaş”, “30-50 yaş” ve “51 ve üzeri yaş”, hanehalkı büyüklüğü değişkeni (ortalamaya göre); “1-4 kişi” ve “4’ten fazla kişi”, sektör değişkeni; “tarım” ve “tarım dışı”, işletme ölçeği değişkeni; “10’dan daha az” ve “10’dan daha fazla”, istatistiki bölge birimleri sınıflaması değişkeni; “Doğu Anadolu”, “Anadolu”, “İstanbul”, “Ege”, “Akdeniz”, “Marmara” ve “Karadeniz”, kayıtlılık değişkeni; “kayıtlı” ve “kayıt dışı”, çalışma süresi değişkeni (yasal sınırlara uygun biçimde) “1-30 saat”, “31-45 saat” ve “45 saat ve üzeri” biçiminde oluşturulmuştur. Bu anlamda sonuçlar, yukarıda yer alan durumlar göz önüne alınarak yorumlanmıştır.

Tablo 39. Çoklu Lojistik Regresyon Modelinden Elde Edilen Sonuçlar

Değişken (Ref: ÜAİ)	B	Standart Hata	Test İstatistiği (Wald)	Serbestlik Derecesi	P Değeri	Odds Oranı	EXP(B) İçin Güven Aralığı (%95)		
							Alt Sınır	Üst Sınır	
ÜMY	<i>Cinsiyet (ref: Kadın)</i>	1,592	,002	483130,903	1	,000	4,915	4,893	4,937
	<i>Medeni durum (ref: Evli)</i>	,105	,003	1392,541	1	,000	1,111	1,105	1,117
	<i>Eğitim düzeyi (ref: Lise ve üzeri)</i>	0 ^b	.	.	0
	İlkokul 5 yıl ve altı	,312	,003	8446,873	1	,000	1,367	1,358	1,376
	İlkokul 8 yıl	-,038	,003	154,987	1	,000	,963	,957	,968
	<i>Yaş grubu (ref: 50+)</i>	0 ^b	.	.	0
	15-29 Yaş	-,693	,004	31170,984	1	,000	,500	,496	,504
	30-50 Yaş	,224	,003	6344,952	1	,000	1,251	1,244	1,258
	<i>Hanehalkı Büyüklüğü (Ref: 4’ten fazla)</i>	0 ^b	.	.	0
	1-4 kişi	,306	,002	16752,094	1	,000	1,358	1,351	1,364
	<i>Tarım/Tarım dışı (Ref: Tarım dışı)</i>	0 ^b	.	.	0
	Tarım dışı	-,371	,019	389,216	1	,000	1,449	1,397	1,504
	<i>İşletme Ölçeği (ref: 10 ve daha fazla)</i>	0 ^b	.	.	0
	10’dan daha az	-,3967	,006	506927,697	1	,000	,019	,019	,019
	<i>İstatistiki Bölge Sınıflaması (Ref: Anadolu)</i>	0 ^b	.	.	0
	Doğu Anadolu	,395	,005	5493,284	1	,000	1,485	1,469	1,500
	İstanbul	-,485	,004	16523,096	1	,000	,616	,611	,620
	Ege	-,440	,004	14307,368	1	,000	,644	,640	,649
	Akdeniz	-,540	,004	21133,021	1	,000	,582	,578	,587
	Marmara	-,100	,004	739,544	1	,000	,905	,898	,911
	Karadeniz	-,486	,004	17199,411	1	,000	,615	,611	,620
	<i>Kayıtlılık (Ref: Hayır)</i>	1,519	,003	298906,474	1	,000	4,568	4,543	4,593
	<i>Çalışma Süresi (ref: 45+ saat)</i>	0 ^b	.	.	0
	0-30 saat	-,875	,003	89009,431	1	,000	,417	,414	,419
30-45 saat	-,259	,002	12010,429	1	,000	,772	,768	,775	
İşveren	<i>Cinsiyet (ref: Kadın)</i>	2,579	,003	565564,719	1	,000	13,184	13,096	13,273
	<i>Medeni durum (ref: Evli)</i>	-,476	,004	15511,577	1	,000	,621	,616	,626
	<i>Eğitim düzeyi (ref: Lise ve üzeri)</i>	0 ^b	.	.	0
	İlkokul 5 yıl ve altı	-,716	,004	30985,454	1	,000	,489	,485	,493
	İlkokul 8 yıl	-,544	,004	21663,870	1	,000	,580	,576	,585
	<i>Yaş grubu (ref: 50+)</i>	0 ^b	.	.	0

	15-29 Yaş	- 2,813	,005	270806,053	1	,000	,060	,059	,061
	30-50 Yaş	-,649	,003	35589,646	1	,000	,523	,519	,526
	<i>Hanehalkı Büyüklüğü(Ref:4'ten fazla)</i>	0 ^b	.	.	0
	1-4 kişi	,381	,003	16600,415	1	,000	1,463	1,455	1,472
	<i>Tarım/Tarım dışı (Ref: Tarım dışı)</i>	0 ^b	.	.	0
	Tarım dışı	-,085	,022	14,566	1	,000	1,088	1,042	1,137
	<i>İşletme Ölçeği (ref:10 ve daha fazla)</i>	0 ^b	.	.	0
	10'dan daha az	- 1,371	,006	50787,008	1	,000	,254	,251	,257
	<i>İstatistikî Bölge Sınıflaması (Ref: Anadolu)</i>	0 ^b	.	.	0
	Doğu Anadolu	1,187	,006	35460,827	1	,000	3,276	3,236	3,317
	İstanbul	-,124	,005	555,893	1	,000	,884	,875	,893
	Ege	-,143	,005	745,420	1	,000	,867	,858	,876
	Akdeniz	-,145	,005	781,492	1	,000	,865	,856	,874
	Marmara	,295	,005	3178,547	1	,000	1,343	1,329	1,356
	Karadeniz	-,400	,006	4856,482	1	,000	,670	,663	,678
	<i>Kayıtlılık (Ref: Hayır)</i>	1,909	,004	273524,265	1	,000	6,749	6,701	6,798
	<i>Çalışma Süresi (ref: 45+s.)</i>	0 ^b	.	.	0
	0-30 saat	- 1,660	,006	85656,804	1	,000	,190	,188	,192
	30-45 saat	-,810	,003	72159,899	1	,000	,445	,442	,448
KHÇ	<i>Cinsiyet (ref: Kadın)</i>	2,574	,002	1363877,51	1	,000	13,118	13,061	13,175
	<i>Medeni durum (ref: Evli)</i>	-,234	,003	6931,987	1	,000	,791	,787	,796
	<i>Eğitim düzeyi (ref: Lise ve üzeri)</i>	0 ^b	.	.	0
	İlkokul 5 yıl ve altı	,163	,003	2354,692	1	,000	1,177	1,169	1,184
	İlkokul 8 yıl	-,104	,003	1100,490	1	,000	,901	,896	,907
	<i>Yaş grubu (ref: 50+)</i>	0 ^b	.	.	0
	15-29 Yaş	- 2,258	,004	337744,755	1	,000	,105	,104	,105
	30-50 Yaş	-,269	,003	11106,706	1	,000	,764	,760	,768
	<i>Hanehalkı Büyüklüğü(Ref:4'ten fazla)</i>	0 ^b	.	.	0
	1-4 kişi	,479	,002	44702,086	1	,000	1,615	1,607	1,622
	<i>Tarım/Tarım dışı (Ref: Tarım dışı)</i>	0 ^b	.	.	0
	Tarım dışı	-,730	,020	1274,513	1	,000	2,074	1,993	2,159
	<i>İşletme Ölçeği (ref:10 ve daha fazla)</i>	0 ^b	.	.	0
	10'dan daha az	1,835	,009	40815,413	1	,000	6,267	6,156	6,379
	<i>İstatistikî Bölge Sınıflaması(Ref: Anadolu)</i>	0 ^b	.	.	0
	Doğu Anadolu	,614	,005	12798,530	1	,000	1,847	1,827	1,867
	İstanbul	-,195	,004	2957,505	1	,000	,823	,817	,828
	Ege	-,273	,003	6181,557	1	,000	,761	,756	,766
	Akdeniz	-,259	,004	5325,487	1	,000	,772	,767	,777
	Marmara	,018	,004	25,282	1	,000	1,018	1,011	1,025
	Karadeniz	-,085	,003	671,057	1	,000	,918	,912	,924
	<i>Kayıtlılık (Ref: Hayır)</i>	,919	,003	106419,057	1	,000	2,507	2,494	2,521
	<i>Çalışma Süresi (ref: 45+s.)</i>	0 ^b	.	.	0
	0-30 saat	-,340	,003	15639,868	1	,000	,712	,708	,715
30-45 saat	-,286	,002	15655,529	1	,000	,751	,748	,754	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Çoklu Lojistik Regrasyon Analizi sonucunda, tüm modellerde β , Wald istatistikleri ve p değerlerine göre, değişkenlerin tüm kategorileri anlamlı çıkmıştır. 2.1.2. numaralı başlıkta yer alan hipotezlerin tamamı kabul edilmiştir (p değeri < 0,000): İşteki durum ve belirleyici olduğu düşünülen değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Bkz. Tablo 39):

H1 : İşteki durum ve cinsiyet arasında ilişki vardır. (p= 0,000)

- İşteki durum, cinsiyete göre farklılaşmaktadır. ÜAİ ile karşılaştırıldığında erkeklerin kadınlara göre ÜMY olma olasılığı 4,915 kat, işveren olma olasılığı 13,184 kat, KHÇ olma olasılığı 13,118 kat fazladır.

H2 : İşteki durum ve medeni durum arasında ilişki vardır. (p= 0,000)

- İşteki durum, medeni duruma göre farklılaşmaktadır. ÜAİ ile karşılaştırıldığında evlilerin bekarlara göre ÜMY olma olasılığı 1,111 kat, işveren olma olasılığı 0,621 kat ve KHÇ olma olasılığı 0,787 kat daha fazladır.

H3 : İşteki durum ve eğitim düzeyi arasında ilişki vardır. (p= 0,000)

- İşteki durum, eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır. ÜAÇ ile karşılaştırıldığında ilkokul 5 yıl ve altında eğitim düzeyine sahip olanların ÜMY olma olasılığı 1,367 kat; işveren olma olasılığı; 0,489 kat ve KHÇ olma olasılığı, 1,177 kat daha fazladır.

H4 : İşteki durum ve yaş grubu durumu arasında ilişki vardır. (p= 0,000)

- İşteki durum, yaş grubu durumuna göre farklılaşmaktadır. ÜAÇ ile karşılaştırıldığında 30-50 yaş grubunda çalışanların 50+ yaş grubuna göre ÜMY olma olasılığı 1,251 kat, işveren olma olasılığı 0,523 kat ve KHÇ olma olasılığı 0,764 kattır. En düşük risk ise işverenlerin 15-29 yaş grubunda; 0,060 kat olarak tespit edilmiştir.

H5 : İşteki durum ve hanehalkı büyüklüğü arasında ilişki vardır. (p= 0,000)

- İşteki durum, hanehalkı büyüklüğüne göre farklılaşmaktadır. ÜAÇ ve hanehalkı büyüklüğü karşılaştırıldığında hane büyüklüğü 4'ten fazla olanların 1-4 kişi olanlara göre ÜMY olma olasılığı 1,358 katı iken; hane büyüklüğü 1-4 kişi olanların işveren olma olasılığı 1,463 kat ve hane büyüklüğü 1-4 kişi olanların KHÇ olma olasılığı 1,615 kat daha fazladır.

H6 : İşteki durum ve tarım/tarım dışı sektörler arasında ilişki vardır. (p= 0,000)

- İşteki durum, tarım/tarım dışı sektörler bakımından farklılaşmaktadır. ÜAÇ ile karşılaştırıldığında tarım sektöründe çalışanların ÜMY olma olasılığı 1,419 kat, işveren olma olasılığı; 1,042 kat ve KHÇ olma olasılığı 2,074 kat daha fazladır.

H7 : İşteki durum ve işletme ölçeği arasında ilişki vardır. (p= 0,000)

- İşteki durum, işletme ölçeği bakımından farklılaşmaktadır. ÜAÇ ile karşılaştırıldığında 10 ve daha fazla kişinin istihdam edildiği işyerlerinde, 10'dan az kişinin istihdam edildiği işyerlerine göre; ÜMY olma olasılığı; 0,019 kat ile en düşük riski oluştururken; işveren olma olasılığı 0,254 kat ve en yüksek risk olan KHÇ olma olasılığı 6,267 kat daha fazladır.

H8 : İşteki durum ve istatistiki bölge sınıflaması arasında ilişki vardır. (p= 0,000)

- İstatistiki bölge sınıflaması bakımından işteki durum farklılaşmaktadır. ÜAÇ ile karşılaştırıldığında Orta Anadolu, Kuzey Anadolu ve Kuzeydoğu Anadolu'yu ifade eden Anadolu Bölgesi'nde çalışanların Doğu Anadolu Bölgesi'ne göre ÜMY olma olasılığı 1,485 kat, işveren olma olasılığı 3,236 kat ve KHÇ olma olasılığı 1,847 kat daha fazladır. ÜAÇ ile karşılaştırıldığında TR32 Bölgesi'ni içeren Ege Bölgesi'nde çalışanların Anadolu Bölgesi'ne göre ÜMY olma olasılığı 0,582 kat, işveren olma olasılığı 0,867 kat ve KHÇ olma olasılığı 0,761 kat daha fazladır.

H9 : İşteki durum ve kayıtlılık arasında ilişki vardır. (p= 0,000)

- Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olma bakımından işteki durum farklılaşmaktadır. ÜAÇ ile karşılaştırıldığında kayıt dışı çalışanların ÜMY olma olasılığı; 4,568 katı, işveren olma olasılığı 6,749 kat ve KHÇ olma olasılığı 2,494 kat daha fazladır.

H10 : İşteki durum ve çalışma süresi arasında ilişki vardır. (p= 0,000)

- Çalışma süresi bakımından işteki durum farklılaşmaktadır. ÜAÇ ile karşılaştırıldığında 45+ saat referans grupta çalışanların 30-45 saate göre ÜMY olma olasılığı 0,772 kat, işveren olma olasılığı 0,442 kat ve KHÇ olma olasılığı 0,748 kat daha fazladır.

Türkiye'de işgücü piyasası iktisat yazınındaki geleneksel işgücü piyasası özelliklerini göstermektedir. Geleneksel işgücü piyasası, genellikle küçük ölçekli veya

yerel ekonomilerde görülen ve işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin geleneksel veya kişisel bağlara dayandığı bir işgücü piyasasıdır. Bu tür piyasalarda işçilerin çalışma koşulları, ücretleri ve sosyal güvencesi genellikle belirsiz ve esnektir. Geleneksel işgücü piyasalarında işçilerin yetenekleri ve deneyimleri genellikle aile mesleklerinden veya geleneksel becerilerden kaynaklanmaktadır (ILO, 2021b).

2.4.4. Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Mikro Veri Seti'ne Göre Çalışanların Hanehalkı Geliri ve Yoksulluk Durumu

Türkiye'de 2021 yılı için 82.803.362 kişi olan toplam nüfusun eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirinin medyanının %60'ı 17.636,023 TL'dir. Söz konusu gelire göre toplam nüfusun % 21,3'ü yoksul olarak sınıflandırılan grupta yer almaktadır (Tablo 40).

Tablo 40. İşteki Durum ve Yoksulluk (2021-%)

Yoksulluk Düzeyi	İşteki Durum ve Yoksulluk	ÜMY	İşveren	KHÇ	ÜAİ	Yüzde
Görelî Yoksul	Yoksulluk içinde	62,4	1,2	21,2	15,1	100,0
	Tüm İstihdam Edilenlerin İçinde	11,5	3,8	19,5	25,9	13,5
	Tüm Yoksullar İçinde	8,4	0,2	2,9	2,0	13,5
Yoksul Değil	Yoksulluk içinde	74,9	4,7	13,7	6,8	100,0
	Tüm İstihdam Edilenlerin İçinde	88,5	96,2	80,5	74,1	86,5
	Tüm Yoksullar İçinde	64,8	4,0	11,8	5,9	86,5

Kaynak: TÜİK 2021 yılı GYKAMVS'den hesaplanmıştır.

2021 GYKAMVS tüm çalışanların %13,5'i görelî yoksuldur. Görelî yoksulların büyük bölümü ÜMY'lerden oluşmaktadır (Bkz. Tablo 40). Bu durum, 2021 GYKAMVS'ye göre toplam istihdamın (27.365.470 kişi) %73,2'sinin (20.035.295 kişi) ücretli, maaşlı ve yevmiyelerden oluşması ile açıklanabilir. İşteki durum içinde değerlendirildiğinde ise, görelî yoksullukta en yüksek paya sahip olanlar ÜAİ'lerdir (Bkz. Tablo 41) (Bkz. 1.3.1.3.).

Tablo 41. İşteki Durum ve Hanehalkı Medyan Geliri (2021-%)

Gelir Düzeyi	İşteki Durum ve Hanehalkı Geliri	ÜMY	İşveren	KHÇ	ÜAİ	Yüzde
Medyan Gelirin Altı	Toplam Hanehalkı Kullanılabilir Gelir İçindeki	74,0	2,2	21,6	2,2	100,0
	Tüm İstihdam Edilenlerin İçinde	50,1	19,9	57,7	56,6	50,0
	Tüm Yoksullar İçindeki	37,0	1,1	10,8	1,1	50,0
Medyan Gelirin Üstü	Toplam Hanehalkı Kullanılabilir Gelir İçindeki	73,7	8,8	15,8	1,7	100,0
	Tüm İstihdam Edilenlerin İçinde	49,9	80,1	42,3	43,4	50,0
	Tüm Yoksullar İçindeki	36,9	4,4	7,9	0,8	50,0

Kaynak: TÜİK 2021 yılı GYKAMVS'den hesaplanmıştır.

TÜİK GYKAMVS’nde toplam hanehalkı kullanılabilir gelir; *“Hanehalkındaki her bir ferdin elde ettiği kişisel yıllık kullanılabilir gelirlerin toplamı ile hane bazında elde edilen yıllık gelirlerin toplamından, gelir referans döneminde ödenen vergiler ve diğer hane veya kişilere yapılan düzenli transferler düşüldükten sonra hanehalkı kullanılabilir gelirine ulaşılmaktadır.”* Araştırmada ÜAÇ’lerin ücret geliri olmaması nedeniyle bunun dışındaki gelirlerin de tespit edilmesi amacıyla; toplam hanehalkı kullanılabilir geliri kullanılmış ve gelir medyan olarak hesaplanmıştır. İstihdamdakilerin ortalama yıllık geliri: 88.445,72 TL ve medyan gelir: 66.274,00TL’dir. Gelir grupları “medyan gelir altı: 0 TL- 66.273,99 TL” ve “medyan gelir ve üzeri: 66.274,00TL ve üzeri” biçiminde sınıflandırılmıştır.

İstihdamda medyan gelirin altında ve üstünde olanların büyük çoğunluğu ÜMY’lerdir. İşteki durum içinde değerlendirildiğinde, KHÇ ve ÜAİ’ler medyan gelirin altında en çok yer alan iki gruptur. Medyan gelirin üstünde yer alan en büyük grup ise işverenlerdir. KHÇ ve ÜAİ’ler medyan gelirin üstünde en az gelir elde eden grupları oluşturmaktadır (Tablo 41). ÜAİ’lerin toplam kullanılabilir fert değerleri bakımından ise en düşük 130,00 TL, en yüksek 107.745,400 TL ve ortalama 83.703,7592 TL’dir.

2.5. Tarım Sektöründe Ücretsiz Aile İşçilerinin Görünümü

2.5.1. Tanımlayıcı İstatistikler

İstihdamın sektörlere göre dağılımı, ülkelerin kalkınma düzeylerinin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Ülkelerin kalkınma düzeyleri değiştiğinde istihdam da sektörel anlamda değişmektedir. Kalkınma ile beraber sanayi ve hizmet sektörlerinde istihdamda artış görülürken tarım sektörünün istihdamında azalma söz konusudur (Biçerli, 2014: 135). Teknolojik gelişmeler ve küreselleşme ile birlikte hizmet sektörü genişlemiştir (MB, 2013: 2). Türkiye ve TR32 Bölgesi’nde istihdamın yapısı sektörlere göre farklılık göstermektedir. 2019-2021 yıllarında genel istihdam hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır. Ancak 2021’de hizmet sektöründe bir daralma yaşanmıştır. Covid-19 nedeniyle bazı sektörler diğerlerinden daha fazla etkilenmiştir (Magill ve McPeake, 2020: 3).

Tablo 42. Tarım ve Tarım Dışı Sektörlerde Türkiye ve TR32 Bölgesinde Ücretsiz Aile İşçilerinin Dağılımı (2019-2021-%)

Sektör		2019		2020		2021	
		Genel İstihdam	ÜAİ	Genel İstihdam	ÜAİ	Genel İstihdam	ÜAİ
Tarım	TR	18,2	80,9	17,6	82,9	17,2	81,6
	TR32	26,5	75,6	23,0	75,3	22,4	73,7
Sanayi	TR	19,8	2,8	18,9	2,5	21,3	3,4
	TR32	15,3	2,4	14,8	3,3	18,4	5,8
İnşaat	TR	5,5	2,4	5,7	0,7	6,2	0,8
	TR32	4,2	0,6	5,6	1,6	6,1	1,1
Hizmet	TR	56,5	15,9	57,8	14,0	55,3	14,1
	TR32	54,1	21,3	56,5	19,8	53,2	19,3

Kaynak: TÜİK 2019, 2020 ve 2021 Yılı Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden derlenmiştir

Türkiye’de ve TR32 Bölgesi’nde ÜAİ’lerin en fazla çalıştığı sektör tarım sektörüdür. 2019 yılında tarım sektöründe çalışan ÜAİ’lerin oranı %80,9 ve 2020 yılında %82,9 iken; tarım dışı sektörde ise %19,1 ve 2020 yılında %17,1’dir. TR 32 bölgesinde tarım sektöründe çalışan ÜAİ’lerin oranı 2019 yılında %75,6 ve 2020 yılında %75,3’tür. Tarım dışı sektörlerde ise bu oran 2019 yılında %24,4 iken, 2020 yılında %24,7’dir. Kentsel alanlardan, kırsal alanlara doğru yaşanan göç, işgücünün tarım sektöründen hizmet sektörüne kaymasına neden olmuştur. Dolayısıyla ÜAİ oranları, azalma eğilimi göstermektedir (Bkz. Tablo 42).

2.5.1.1. Bireysel Özelliklerine Göre Ücretsiz Aile İşçiliği

Türkiye’de kırsal ve tarımsal alanda yaşamak, kadının hangi işlerde ve çalışma statüsünü yüksek oranda belirlemektedir. Çalışılan iş, tarım sektörü dışına çıktığında kadının ÜAİ olarak çalışma olasılığı da düşmektedir (Tablo 43).

Tablo 43. Tarım ve Tarım Dışı Sektörlerde Çalışan Ücretsiz Aile İşçilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı (2021 yılı-Sayı-%)

Sektör	Tarım		Tarım Dışı	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Erkek	587923	26,7	294628	59,5
Kadın	1611643	73,3	200318	40,5
Toplam	2199566	100,0	494946	100,0

Kaynak: TÜİK 2021 Yılı Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setinden derlenmiştir.

Türkiye işgücü piyasasında tarım sektöründe yer alan ÜAİ’lerin %68,3’ü evli, %23,6’sı 15-24 yaş grubunda ve %60,9’u ilköğretim 5 yıl ve altında eğitim düzeyine sahiptir. ÜAİ’lerin hane sorumlusuna yakınlık durumları bakımından %51,4’ü eşi ve %30,2’si oğlu veya kızıdır. Çalışanların %69,3’ü 4 kişiden fazla kişinin birlikte yaşadığı hanelerde yaşamaktadır.

2.5.1.2. İşin Özelliklerine Göre Ücretsiz Aile İşçiliği

Tarım ve tarım dışı sektörde, 2019 ve 2020 yıllarında Türkiye işgücü piyasası ve TR32 Bölgesi'nde tarım dışı sektörde ortalama çalışma süresi tarım sektörüne göre daha fazladır. Tarım sektöründe 2019 ve 2020 yıllarında Türkiye ve TR32 Bölgesi'nde genellikle çalışılan süre ortalama 39 saat, fiili çalışma süresi ortalama 37 saattir. Tarım dışı sektörde bu durum 2019 ve 2020 yılı ve Türkiye ve TR32 Bölgesi'nde; genellikle çalışılan süre ortalama 46 saat, fiili çalışma süresi ortalama 44 saattir (Bkz. Tablo 44). Tarım ve tarım dışı sektörlerde çalışan ÜAİ'lerin çalışma süresi ise Türkiye'de 2019 yılında genellikle çalışılan sürelerin ortalaması 36 saattir. Ortalama çalışma süresi arasındaki bu farklılık tarım sektöründe çalışanların dönemlik olarak çalışmaları nedeniyle açıklanabilir. Tarım sektöründeki faaliyetler, üretilen ürüne ve mevsimsel koşullara bağlı olarak değişkenlik gösterir (Görücü ve Akbıyık, 2010: 192).

Tablo 44. Türkiye ve TR32 Bölgesinde Tarım-Tarım Dışı Sektörde Ücretsiz Aile İşçilerinin Çalışma Süresine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler (2019-2021)

S	Süre	Genel İstihdam						ÜAİ			
		Yıl	Bölge	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	Standart Sapma	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	Standart Sapma
Tarım	Genellikle Çalışılan Süre	2019	TR	1	99,00	39,495	16,5300	1,00	99,00	36,011	15,8017
			TR32	5	96,00	39,799	14,5165	5,00	84,00	38,492	14,5031
		2020	TR	1	99,00	39,088	19,1638	1,00	99,00	35,416	17,9456
			TR32	1	99,00	37,071	18,4910	1,00	98,00	35,747	17,6746
		2021	TR	1	99,00	40,385	17,4235	1,00	105,00	35,260	17,6064
			TR32	1	99,00	45,053	14,4335	1,00	99,00	38,971	16,6527
	Fiili Çalışma Süresi	2019	TR	1	140,00	37,029	17,4616	1,00	99,00	33,834	16,3092
			TR32	1	100,00	37,159	16,4173	2,00	85,00	35,879	15,9200
		2020	TR	1	168,00	36,945	19,4358	1,00	130,00	33,464	18,0956
			TR32	1	105,00	35,252	18,5072	1,00	98,00	34,543	17,8190
		2021	TR	1	135,00	38,610	18,1678	1,00	99,00	36,648	17,1826
			TR32	2	99,00	42,939	16,0172	1,00	99,00	36,692	18,0305
Tarım dışı	Genellikle Çalışılan Süre	2019	TR	1	99,00	46,738	13,3125	1,00	99,00	40,732	20,3270
			TR32	2	99,00	47,315	14,8751	2,00	84,00	48,065	20,9243
		2020	TR	1	99,00	45,680	13,5034	1,00	99,00	37,870	20,9096
			TR32	1	99,00	46,091	15,4400	1,00	99,00	38,163	20,6552
		2021	TR	1	99,00	46,106	12,6426	1,00	99,00	39,178	19,1821
			TR32	1	99,00	44,263	15,4388	4,00	99,00	41,045	18,2536
	Fiili Çalışma Süresi	2019	TR	1	168,00	45,931	14,4750	1,00	119,00	39,584	20,8744
			TR32	2	126,00	46,636	16,4773	2,00	85,00	47,557	22,6989
		2020	TR	2	144,00	43,787	15,2865	1,00	126,00	35,696	21,2753
			TR32	1	113,00	43,539	17,1877	1,00	105,00	35,693	21,1368
		2021	TR	2	140,00	44,383	14,7041	1,00	120,00	37,272	19,7037
			TR32	1	99,00	46,179	13,5977	1,00	98,00	39,212	18,5057

Kaynak: TÜİK 2019, 2020 ve 2021 Yılı Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden derlenmiştir.

İşin özellikleri bakımından tarım ve tarım dışı sektörler farklılıklar göstermektedir. Çalışma biçimine göre; tarım sektöründe çalışan ÜAİ'lerin %76'sı tam zamanlı, tarım dışı sektörlerde çalışan ÜAİ'lerin %91,5'i tam zamanlı çalışmaktadır. ÜAİ erkekler tarımda %74,5 tam zamanlı çalışırken, kadınlar tarımda %61 tam zamanlı çalışmaktadır (TÜİK, 2023a). Mevsimsel etkiler nedeniyle tarım sektöründe yarı zamanlı çalışmanın daha yaygın olduğu ifade edilebilir. ÜAİ'ler, tarım sektöründe %26,5'i sürekli ve %73,5'i geçici çalışılmaktadır. Tarım dışı sektörlerde %91,2 sürekli ve %8,8'i geçici çalışmaktadır. Erkekler tarım sektöründe %69 olarak geçici kadınlar tarım sektöründe %83 geçici çalışmaktadır (TÜİK, 2023a).

İşletme ölçeğine göre; ÜAİ'ler tarım sektöründe %93,8 ile tarım dışı sektörde ise %43,3 kişi 10 ve daha az kişinin çalıştığı işyerlerinde istihdam edilmektedir. Tarım dışı sektörlerde %35,2'si 50 veya daha fazla kişinin çalıştığı işyerlerinde istihdam edilmektedir (TÜİK, 2023a). Bu bakımdan tarım sektörü küçük işletmelerin yoğun olduğu yapıya sahiptir. TR32 Bölgesi'nde benzer şekilde tarım sektöründe çalışanların %95,6'si 10 ve daha az kişinin çalıştığı işyerlerinde ve tarım dışı sektörlerde çalışanlardan %56,6'sı 10 ve daha az kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışmaktadır (TÜİK, 2023a).

Tarım sektöründe yer alan ÜAİ'lerin %94,8'i herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadan çalışmaktadır. İşyerleri durumlarına göre çalışanların %99,8'i tarla- bahçe gibi düzensiz işyerlerinde çalışmaktadır.

2.5.2. Tarım ve Tarım Dışı Sektörlere Göre İkili Lojistik Regresyon Analizi

Çoklu Lojistik Regresyon Modeli ile ÜAİ'ler, ÜMY, işveren ve KHÇ'lar özelinde işteki durumu belirleyen değişkenler analiz edilmiştir. Araştırmanın da öznesi olan tarımda çalışan ÜAİ olmanın bireysel özellikler ve işin özellikleri bakımından neler olduğunu tespit etmek amacıyla İkili Lojistik Regresyon Modeli kullanılmıştır. Bağımlı değişken; tarım sektörü olarak belirlenerek incelenmiştir. Bağımsız değişkenler; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, yaş grubu, hanehalkı büyüklüğü, işletme ölçeği, istatistiki bölge sınıflaması ve çalışma süresi oluşmaktadır. Çoklu Lojistik Regresyonu'nda kullanılan ortak değişkenler üzerinden analiz yapılmıştır. Sonuçlar, referans gruplar göz önüne alınarak yorumlanmıştır.

Tablo 45. Tarım/ Tarım Dışı Sektörlere Göre İkili Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları

	Değişken (Ref: Tarım)	B	Standart Hata	Test İstatistiği (Wald)	Serbestlik Derecesi	P Değeri	Odds Oranı
Tarım Dışı	<i>Cinsiyet (ref: Kadın)</i>	1,222	,005	67855,851	1	,000	3,394
	<i>Medeni durum (ref: Evli)</i>	-,422	,006	4899,491	1	,000	,655
	<i>Eğitim düzeyi (ref: İlkokul 5 yıl ve altı)</i>			65484,818	2	,000	
	İlkokul 8 yıl	-1,586	,006	63768,379	1	,000	,655
	Lise ve üzeri	-,456	,005	8683,292	1	,000	2,634
	<i>Yaş grubu (ref: 15-29 Yaş)</i>			1813,638	2	,000	
	30-50 Yaş	-,238	,008	896,194	1	,000	,788
	50+ Yaş	,026	,006	19,760	1	,000	1,026
	<i>Hanehalkı Büyüklüğü (Ref: 4'ten fazla)</i>	0 ^b	.	.	0	.	.
	1-4 kişi	,075	,005	265,419	1	,000	1,078
	<i>İşletme Ölçeği (ref: 10 ve daha az)</i>	0 ^b	.	.	0	.	.
	10'dan daha fazla	-,223	,013	273,181	1	,000	3,800
	<i>İstatistikî Bölge Sınıflaması (Ref: Anadolu)</i>			149994,193	6	,000	
	Doğu Anadolu	4,623	,015	93821,264	1	,000	10,178
	İstanbul	1,401	,007	39285,384	1	,000	4,057
	Ege	1,268	,007	34372,144	1	,000	3,552
	Akdeniz	,985	,007	20295,015	1	,000	2,677
	Marmara	1,448	,007	45023,551	1	,000	4,253
	Karadeniz	,064	,008	70,467	1	,000	1,066
	<i>Kayıtlılık (Ref: Hayır)</i>	1,657	,005	101323,870	1	,000	5,244
<i>Çalışma Süresi (Ref: 45+ saat)</i>			11248,709	2	,000		
0-30 saat	-,139	,005	825,463	1	,000	,870	
30-45 saat	-,464	,005	10632,270	1	,000	,629	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İkili Lojistik Regresyon Analizi sonucunda, tüm modellerde β , Wald istatistikleri ve p değerlerine göre, değişkenlerin tüm kategorileri anlamlı çıkmıştır. Tarım/tarım dışı sektörleri etkilediği düşünülen değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Bkz. Tablo 45):

H1 : Tarım sektörü ve cinsiyet arasında ilişki vardır. (p= 0,000)

- ÜAİ olan kadınların erkeklere göre tarım sektöründe çalışma olasılığı 3,394 kat daha fazladır.

H2 : Tarım sektörü ve medeni durum arasında ilişki vardır. (p= 0,000)

- Evli olan ÜAİ'lerin bekarlara göre tarım sektöründe çalışma olasılığı 0,655 kat daha fazladır.

H3 : Tarım Sektörü ve eğitim düzeyi arasında ilişki vardır. (p= 0,000)

- İlkokul 5 yıl ve altında eğitim düzeyine sahip olan ÜAİ'lerin lise ve üzeri eğitim düzeyine sahip olan ÜAİ'lere göre tarım sektöründe çalışma olasılığı 2,634 kat daha fazladır.

H4 : Tarım sektörü ve yaş grubu durumu arasında ilişki vardır. (p= 0,000)

- 15-29 yaş grubunda yer alan ÜAİ'lerin 50 yaş ve üzeri grupta yer alan ÜAİ'lere göre tarım sektöründe çalışma olasılığı 1,026 kat daha fazladır.

H5 : Tarım sektörü ve hanehalkı büyüklüğü arasında ilişki vardır. (p= 0,000)

- 4 kişiden fazla kişinin bulunduğu hanede yaşayan ÜAİ'lerin 4 kişiden az kişinin yaşadığı hanelerde yaşayan ÜAİ'lere göre tarım sektöründe çalışma olasılığı 1,078 kat daha fazladır.

H6 : Tarım sektörü ve işletme ölçeği arasında ilişki vardır. (p= 0,000)

- 10 ve daha az kişinin istihdam edildiği işyerlerinde çalışan ÜAİ'lerin 10'dan fazla kişinin istihdam edildiği işyerlerinde çalışan ÜAİ'lere göre tarım sektöründe çalışma olasılığı 3,800 kat daha fazladır.

H7 : Tarım sektörü ve istatistiki bölge sınıflaması arasında ilişki vardır. (p= 0,000)

- Orta Anadolu, Kuzey Anadolu ve Kuzeydoğu Anadolu'yu ifade eden Anadolu Bölgesinde çalışan ÜAİ'lerin Doğu Anadolu Bölgesinde çalışan ÜAİ'lere göre tarım sektöründe çalışma olasılığı 10,178 kat daha fazladır.

H8: Tarım sektörü ve kayıtlılık arasında ilişki vardır. (p= 0,000)

- Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayan ÜAİ'lerin kayıtlı olan ÜAİ'lere göre tarım sektöründe çalışma olasılığı 5,244 kat daha fazladır.

H9 : Tarım sektörü ve çalışma süresi arasında ilişki vardır. (p= 0,000)

- Çalışma süresi bakımından 45 saatten fazla referans grupta çalışan ÜAİ'lerin 30-45 saate referans grupta yer alan ÜAİ'lere göre tarım sektöründe çalışma olasılığı 0,829 kat daha fazladır.

Türkiye'deki tarım sektörü, bazı yönleriyle geleneksel işgücü piyasası özelliklerini taşımaktadır. Özellikle kırsal bölgelerde, tarım işçileri genellikle ailelerinden veya yakın çevrelerinden geleneksel olarak devam eden tarım faaliyetlerine katılmaktadır. İş bulma ve işe alım süreçleri genellikle tanıdıklar veya aile üyeleri aracılığıyla gerçekleşmektedir. Tarım sektöründe çalışan işçilerin sosyal güvencesi ve koruması genellikle sınırlıdır. Ücretler ve çalışma koşulları da belirsiz ve esnek olabilmektedir. Tarım işçileri genellikle mevsimlik olarak çalışmakta ve iş bulma süreçleri dönemsel olarak değişebilmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

NİTEL BULGULAR: DENİZLİ İLİ ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Denizli İli İşgücü Piyasası

Ekonomi ve istihdam alanında Denizli, tarım, sanayi ve hizmetler sektörünün birlikte yoğunlaştığı bir yapıya sahiptir. TÜİK 2022 yılında ADNKS'ye göre 530.973'ü kadın 525.359'u erkek olmak üzere toplam nüfusu 1.056.332'dir (TÜİK, 2023b). İl bazında güncel TÜİK 2013 işgücü İstatistiklerine göre; Denizli ili işgücüne katılma oranı ve istihdam oranının da dokuzuncu sıradır (sırasıyla %56,7; %52,8). İşsizlik oranında ise %6,9 ile 18. sıradadır.

SGK 2021 yıllık istatistiklerine göre, Türkiye nüfusunun %26,4'ü (22.382.418 kişi) ve Denizli ilinin %98,2'si (1.037.992 kişi) sosyal güvenlik kapsamında bulunmaktadır. Sosyal güvenlik kapsamı bakımından Denizli ili Türkiye ortalamasının üzerindedir. 332.365 kişi ise aktif sigortalı olarak gözükmektedir. Aktif sigortalıların sadece %16'sı (54.160 kişi) 4-1/b kapsamında sigortalıdır. Toplam nüfusun ise %5,2'si 4-1/b kapsamında yer almaktadır (Bkz. Tablo 46). Denizli ilinde tarım sektörünün ağırlığı göz önüne alındığında ikinci bölümde kendi hesabında çalışanların kayıt dışılığında vurgulanan veriler ile SGK verileri birbirini destekler niteliktedir (Bkz. 2.4.2.2.).

Türkiye genelinde Denizli ili sosyal güvenlik kapsamı bakımından 22. sırada, aktif sigortalılık bakımından 17. sırada, gelir ve aylık alanlar bakımından 12. sırada ve bakmakla yükümlü olanlar bakımından 22. sıradadır.

Türkiye'de sosyal güvenlik kapsamında olanların %34'ü (7.600.361 kişi) kadın ve %66'sı (14.782.057 kişi) erkektir. Kadınların %68'i (5.123.546 kişi) 4-1/a kapsamında, %8,8'i (669.291 kişi) 4-1/b kapsamında ve %14,9'u (1.139.018 kişi) 4-1/c kapsamında yer almaktadır. Denizli ilinde ise sosyal güvenlik kapsamında olanların %41,3'ü (124.971 kişi) kadın ve %58,7'si (178.204 kişi) erkektir. Denizli ilinde kadınların aktif sigortalılık durumları Türkiye ortalamasının üzerindedir. Denizli ilinde sosyal güvenlik kapsamında olan kadınların %63,7'si (79.634 kişi) 4-1/a kapsamında, %23,8'i 4-1/b (29.622 kişi) kapsamında ve %12,5'i 4-1/c (15.715 kişi) kapsamında yer almaktadır. Denizli ilinde 4-1/b kapsamında yer alanlar Türkiye ortalamasından fazladır (SGK, 2023, E.T. 31.05.2023).

Tablo 46. 2021 Yılı Türkiye ve Denizli’de Sosyal Güvenlik Kapsamı

Sosyal Güvenlik Kapsamı (4-1/A, 4-1/B, 4-1/C)		Denizli	Türkiye
Sosyal Güvenlik Kapsamı Toplamı		1.037.992	83.264.789
Sosyal Güvenlik Kapsamı, 4-1/A		558.659	45.492.598
Sosyal Güvenlik Kapsamı, 4-1/B		279.774	15.577.444
Sosyal Güvenlik Kapsamı, 4-1/C		136.499	12.624.475
Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Tescil Edilenler		63.060	9.570.272
Aktif Sigortalı	4-1/A	240.303 (%72)	18.399.864 (%74)
	4-1/B	54.160 (%16)	3.156.745 (%13)
	4-1/C	37.902 (%11)	3.188.540 (%13)
	Toplam	332.365	24.745.149
Gelir ve Aylık Alan	4-1/A	138.045 (%59)	8.547.805 (%63)
	4-1/B	62.568 (%27)	2.714.690 (%20)
	4-1/C	32.386 (%14)	2.381.535 (%17)
	Toplam	232.999	13.644.030
Bakmakla Yükümlü	4-1/A	180.311 (%44)	18.544.929 (%53)
	4-1/B	163.046 (%40)	9.706.009 (%27)
	4-1/C	66.211 (%16)	7.054.400 (%20)
	Toplam	409.568	35.305.338

Kaynak: SGK İstatistikleri, (E.T. 31.05.2023).

2019-2021 yıllarında Denizli ilinde tarım sektöründe 4-1/b’li olan aktif sigortalı sayısı ve aktif tarım sigortalı sayısı azalmaktadır. Ancak zorunlu olarak sigortalı sayılmayı gerektirmeyen ve prim ödeme gücü olanların istemeleri halinde sigortalı olabilmelerine olanak sağlayan, tarım sektöründe çalışanların isteğe bağlı sigorta yaptırmadıkları ve pasif sigortalı olarak yaşlılık aylığı alanların sayısında bir değişim olmamıştır (Bkz. Tablo. 47)

SGK verilerine göre Denizli’de 2021 yılı için Çiftçi Kayıt Sistemi’ne kaydı olan 48.107 çiftçinin yalnız %25,9’u aktif olarak 4-1/b sigorta kapsamındadır (Bkz. Tablo 47).

Tablo 47. Denizli İli Tarım Sektöründe Çalışanların Sigortalılık Durumu (2019-2021)

Sigortalılık Durumu	2019	2020	2021
Aktif Sigortalı (4B)	14520	12825	12072
Aktif Tarım Sigortalı (2925)	608	511	402
Pasif Yaşlılık Aylığı Alan	13530	13550	13919

Kaynak: SGK Aylık İstatistikleri, (E.T. 31.05.2023).

TÜİK'in ADNSK Göç İstatistikleri incelendiğinde; 2021 yılında Türkiye'de toplam nüfusun %3,2'si (2.791.156 kişi) göç etmiştir. Denizli'de toplam nüfusun %2,7'si (29.528 kişi) göç alırken; %2,5'i (26.478 kişi) göç vermiştir. Net göç 3.050 kişi iken net göç hızı %2,9'dur. Göç alması bakımından Denizli, Türkiye'de 27. sırada yer almaktadır (TÜİK, 2023b, E.T. 01.06.2023).

Göç etme nedenlerine göre; 2021 yılında Türkiye'de iller arası göç edenlerin %24,7'si ve Denizli'de %29'u eğitim nedeniyle başka ile göç etmiştir. Türkiye'de toplam göç eden nüfusun %47,4'ü erkek ve %52,5'i kadındır. Denizli ilinin ise aldığı göçte erkek nüfusu %48,9 iken, kadın nüfusu %51,1; verdiği göçte erkek nüfusu %58,1 iken, kadın nüfusu %41,9'dur (TÜİK, 2023b, E.T. 01.06.2023).

Denizli ilinin göç yapısı Türkiye'ye benzer biçimdedir. Türkiye ve Denizli tarım, sanayi, tüketim toplumu aşamalarını çok hızlı bir biçimde yaşamıştır. Denizli ilinde kırsal alandan, ilçe veya kasabalara değil; doğrudan kent merkezine göç yaşanmıştır. Birinci kademenin atlanarak doğrudan ikinci kademeye göçün yaşanmasında, kırsal kalkınma politikalarının ilçe ve kasabalarda yaygınlaşmamış olması önemli bir etkidir. Göçten önce ÜAÇ olarak üretimde yer alan kadınlar, göç ile birlikte kentte tüketici konumuna geçmiştir.

Türkiye'de tarım arazilerinin büyüklüğü yaklaşık olarak 26 milyon hektardır. Bu araziler, tarımsal üretim ve gıda güvenliği için önemli bir kaynak sağlamaktadır. Sahip olduğu iklim, arazi yapısı, yüksekliği ve toprak özellikleri bakımından geniş tarımsal ürüne sahip olan Denizli'de çeşitli ürünler yetişmektedir. Toplam tarım alanı bakımından tahıl ve diğer bitkisel üretim yapılmaktadır. Üretilen başlıca bitkisel ürünler sırasıyla üzüm, tütün, buğday, ayçiçeği, elma, nar, şeftali, kavun, mısır, ceviz ve kekiktir (Bkz. Tablo 48). İl nüfusunun %45.69'sı kırsal alanlarda yaşaması tarımsal potansiyel açısından değerini açıkça ortaya koymaktadır. Denizli ili 2021 arazi durumuna göre arazilerin %48'i orman, %31'i tarım arazisi, %15'i tarım dışı yerleşim alanı ve %2'si meralardan oluşmaktadır (Denizli Valiliği).

Tablo 48. Denizli İlinde Türlerine Göre Tarım Ürünleri

Sarayköy	Çal	Bozkurt	Acıpayam	Çivril	Çameli
Üzüm	Üzüm	Üzüm	Kavun	Elma	Elma
Yonca	Badem	Yonca	Karpuz	Şeftali	Yulaf
İncir	Yonca	Domates	Yonca	Ceviz	Domates
Domates	Domates		Buğday	Yonca	Ceviz

Kaynak: (Denizli Ticaret Borsası, 2023, E.T. 01.06.2023).

Denizli ilinde tarımsal yatırıma yönelik ve işletme açısından destekler sağlanmaktadır. Yatırıma yönelik destekler hibe ve faiz indirimli krediler olarak ayrılmaktadır. Faiz indirimli krediler, yatırım konularına göre ilgili şartları sağlayan yatırımlara Ziraat Bankası A.Ş. veya Tarım Kredi Kooperatiflerince verilmektedir. Hibe biçiminde olan destekler ise Tarım ve Orman İl Müdürlükleri içerisinde Kırsal Kalkınma ve Örgütlenme Şubeleri ile yürütülen Kırsal Kalkınma Yatırımlarının Desteklenmesi Programı ile sağlanmaktadır. Bu destekler %50 hibe oranında, tarımsal tesis oluşturulması Tarıma Dayalı Ekonomik Yatırımların Desteklenmesi Programı, zirai faaliyetlere yönelik makine ekipman alınması ve bireysel sulama ekipmanları desteklerinden oluşmaktadır. Diğer bir tarımsal hibe desteği ise Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu'nun yürüttüğü desteklerdir. Nüfusu 20.000'in altında olan yerleşim yerleri desteklenmekte ve destek oranı %65'lere kadar çıkabilmektedir. Ayrıca diğer desteklerde olmayan KDV istisnası ve Kurumlar/Gelir Vergisi muafiyeti bulunmaktadır. İşletme aşamasında ise ÇKS'ye kayıtlı veya bakanlığın oluşturmuş olduğu diğer kayıt sistemlerine kayıtlı tarımsal üreticiler, her yıl belirlenen rakamlar üzerinden birim bazlı desteklenmektedir. Bunlar dekar başına biyolojik mücadele, mazot, gübre, toprak analizi, sertifikalı tohum-fidan-fide kullanımı destekleri ile kg başına bazı tarım ürünlerinin bazı illerde desteklenmesi ve hayvan başına hayvancılık desteklerinden oluşmaktadır. Ayrıca, Organik Tarım ve İyi Tarım Uygulaması yapanlara uygulanan destek miktarları daha yüksektir (GEKA, 2023).

Denizli'de 2021'de 266⁵ tarımsal kooperatif bulunmaktadır bu sayı Türkiye'deki 2021'deki (12.990) tarımsal kooperatif sayısının %9,6'sına denk gelmektedir. Denizli ili tarımsal kooperatif sayısı ülke geneline göre azdır. Türkiye'de ayrıca 126 üretici birliği ve 7 merkez birliği bulunmaktadır. Türkiye'de bu kooperatiflere üye sayısı 3.890.478 iken Denizli ilinde ise toplam 26.618 tarımsal kooperatif ve toplam 42.256 kooperatif üyesi bulunmaktadır. Denizli ili tarımsal kooperatif sayısı ülke geneline göre azdır. Tarım sektöründe kadınların yoğun olması ve kadınların tarımda ÜAÇ olma dışındaki olası ücretli çalışma biçimleri incelendiğinde kooperatifçiliğin de kadınlar için ücretli bir çalışma alanı yarattığı gözlenmektedir.

⁵ Kooperatif sayısına ilişkin veriler Denizli İl Orman ve Tarım Müdürlüğünden Elde Edilmiştir. Veri sorumluluğu gerekli müdürlüktedir.

3.2. Araştırmanın İçeriği

3.2.1. Soru, Konu, Amaç ve Alan

Araştırmanın sorusu, Denizli ilinde altı ilçe örneği ile tarım sektöründe sadece bitkisel üretimde bulunan ÜAÇ'lerin ÜAÇ olmalarının belirleyicilerinin ve çalışma koşullarının neler olduğudur. Soru bağlamında amaç, Denizli ili örneği ile TÜİK tarafından sorulan sorularla birlikte karma yöntemin amacına uygun olarak sorulmayan soruları sorarak ÜAÇ'lerin işgücü piyasasındaki genel görünümünü ortaya çıkarmaktır.

ÜAÇ'lerin en temel sorunlarından olan tarım sektöründe kayıt dışı çalışmanın ÜAÇ'ler arasında yaygın olduğu ve SGK bilgileri göz önüne alındığında araştırmanın kapsamı 12.479 kişidir. Araştırmanın alanı ise Sarayköy, Çal, Bozkurt, Acıpayam, Çivril ve Çameli ilçeler örneğinde üzüm, tütün, buğday, elma, şeftali, kavun, kiraz, domates ve biber ürünleri üreten, kesin sayısı belirlenemeyen, Denizli ili ve ilçelerinde ikamet eden ÜAÇ'ler seçilmiş ve dokuzu erkek 21'i kadın toplam 30 ÜAÇ ile görüşülmüştür.

Denizli ili tarım sektöründe yapılan bu araştırmada görüşülen ÜAÇ'ler İl Master Planı'nda tespit edilen ilçelere göre seçilmiştir. Denizli ilinde 19 ilçenin olması, il genelinin yüz ölçümünün büyüklüğü ve çok çeşitli üretimin yapılması nedeniyle yapılacak görüşmeler alt bölgelere ayrılmıştır (Sönmeztürk vd., 2003: 23-24).

Seçilen bu ilçeler il tarım müdürlüğü personelinin de görüşü alınarak kararlaştırılan ve alt bölgeyi tarım potansiyeli açısından temsil edebilecek ilçeleri içermektedir. Bu kapsamda araştırmada Sarayköy, Çal, Bozkurt, Acıpayam, Çivril ve Çameli ilçeleri seçilmiştir.

Tablo 49. Denizli İli Agroekolojik Alt Bölgeleri

1.Alt Bölge	2. Alt Bölge	3.Alt Bölge	4.Alt Bölge	5.Alt Bölge	6.Alt Bölge
1-Merkez	1-Bekilli	1- Bozkurt	1- Acıpayam	1-Baklan	1- Çameli
2-Akköy	2- Çal	2-Çardak	2- Babadağ	2- Çivril	
3-Buldan	3- Güney		3- Beyağaç		
4-Honaz			4- Kale		
5- Sarayköy			5- Serinhisar		
			6- Tavas		

Kaynak: (Sönmeztürk vd., 2003: 23-24).

Akın (2016)'ın da çalışmasında kullandığı 2004'de saptanan İl Master Planı'nda yer alan altı alt bölge seçilmiştir. Alt bölgeler, il içindeki kapladıkları alan (%90,4) ve toplamda ÇKS'ye kayıtlı 48.017 çiftçi barındırması, örnekleme ve görüşme yapmayı

zorlaştırmaktadır. Bu nedenle görüşme yapmak için alt bölgelerden o bölgeyi en iyi temsil eden birer tane ilçe seçilmiştir (Akın, 2016: 344) (Bkz. Tablo 49).

3.2.2. Yöntem ve Sınırlılıklar

TÜİK'in HİAMVS ve GYKAMVS'lerinde ÜAÇ'lere sormadığı soruları sormak amacıyla karma yöntem uygulanmış ve nicel bulgular nitel bulgularla tamamlanmaya çalışılmıştır. Karma yöntemin ÜAÇ olmanın belirleyenlerinin ve nedenlerinin araştırıldığı bu tür çalışmalarda karma yöntem araştırmaları, nicel ve nitel tekniklerin bir arada kullanımıyla her iki tekniğin avantajlarını birleştirerek güçlendirir (Creswell, 2013). Araştırmacılar, karma yöntemleri kullanarak araştırma sorularını yanıtlamak için seçeneklerini artırabilir ve birden fazla yaklaşımı kullanarak araştırma yapabilirler. Karma yöntemler, araştırma sorularını cevaplamak için farklı yaklaşımları bir araya getirir ve araştırmacının anlayışını genişletmeyi amaçlar. Bu yöntem, genellikle bir fikri doğrulamak veya desteklemek yerine, olaylarla ilgili bir kişinin anlayışını genişletmek için kullanılır (Onwuegbuzie ve Leech, 2004). Çünkü karma yöntem araştırmaları, nitel ve nicel yöntemleri, yaklaşımları ve kavramları birleştiren araştırmalar olarak tanımlanabilir. Bu araştırmalar, bir çalışma veya bir dizi çalışmanın parçası olabilir. Karma yöntemi kullanarak araştırma yapmak, farklı yöntemler kullanarak olayları organize etme, analiz etme ve birleştirme sürecidir (Creswell, 2013). Bu süreç, bir çerçeve içinde sunulabilir ve gerçekleştirilen analizlerle birlikte bir bütün oluşturabilir. Denizli ilinde altı ilçeyi kapsayan ÜAÇ'leri kapsayan alan araştırması nitel araştırma teknikleri kullanılarak yapılmıştır.

Alan araştırması durum tespitine dayanmaktadır. Nitel araştırmalarda gözlem, görüşme ve doküman analizleri gibi çeşitli nitel veri oluşturma yöntemleri kullanılmaktadır. Bu araştırmalarda bakış açıları, algılar ve olaylar doğal ortamlarda gerçekçi ve bütüncül şekilde ortaya konulmasını içermektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 41). Nitel araştırma, kuram oluşturmayı temel almakla birlikte bireylerin sosyal olgularını ve bağlı bulunulan çevreyi anlamayı amaçlamaktadır (Glaser, 1978). Nitel araştırma ile incelenen problemin sorgulanması, yorumlanması ve problemin gerçekleştiği doğal ortamın koşullarının anlaşılmasını içeren bir yöntemdir (Guba ve Lincoln, 1994). Nitel araştırma yöntemi, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi tekniklerle öznel-yorumlayıcı bir süreç kullanarak bir problemi çözmeyi amaçlar. Bu süreç, önceden bilinen veya fark edilmemiş problemlerin tespit edilmesine ve bu problemlere yönelik doğal olguların gerçekçi bir şekilde ele alınmasına yardımcı olur (Seale, 1999).

Nitel araştırma, incelediği problemleri olay ve olgular çerçevesinde yorumlayıcı bir biçimde anlamlara odaklanarak incelemektedir. Bu araştırmayı yapan araştırmacıların anlamları keşfedici potansiyelleri etkili olmaktadır (Malterud, 2001) dolayısıyla araştırmacının olgu ve olaylar arasında bağlantıları kurması ve analiz edebilme yeteneğinin olması gerekmektedir (Eysenbach ve Köhler, 2002). Bağlantıların kurulması ve analiz edilebilmesi bir keşfetme sürecidir. Bu süreç tüm araştırma teknikleri için önemlidir ancak nitel araştırma teknikleri için çok önemlidir. Ek olarak nitel araştırmalarda sürecin öznel olması ve kişisel görüşlerden etkilenme olabileceği için sürecin titizlikle gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Shenton, 2004).

Nitel araştırmalar olay ve olgular arasında doğrudan nedensellik bağının kurulmama durumu söz konusudur (Neuman ve Robson, 2014). Bu nedenle olay ve olgularda nicel araştırmalarla ölçülemeyen diğer nedenler, daha derinlemesine ve farklı tekniklerle belirlenebilmektedir (Sandelowski, 1986). Çünkü nicel araştırmalarda çoğunlukla sayısal veriler ve verilerin analiz edildiği yoğun istatistikler söz konusu iken, nitel araştırmalarda, araştırmacıların gözlemleri, araştırılan olguya yönelik metinler ve söylev analizleri gibi detaylı içerikler yer almaktadır (Mallat, 2007). Araştırmacılar olaylar ve olguların gerçeklik durumunu değiştirmeden aktarmakla sorumludur ve bu anlamda olayları ve olguları somut duruşunun dışına çıkarmadan sunmaktadırlar (Huberman ve Miles, 1994). Nitel araştırmalarda objektif ve doğrudan bir biçimde ölçülen davranışlar ve tutumlar daha az yer almaktadır. İncelenen konu, olgu veya olayı oluşturan daha duygusal ya da içsel ve kavramsal boyutuyla ilgilenmektedir (Makatouni, 2002).

Nitel yöntemlerin kapsamına giren anlatı, kuram, durum, etnografi ve fenomenoloji gibi birçok farklı yaklaşım vardır. Bu yaklaşımların çoğunda neden sonuç ilişkisi kurulmaktadır. Ancak fenomenoloji yaklaşımında olaylar arasında neden sonuç ilişkisi kurulmaz. Olayları kendi bağlamı içerisinde değerlendirir. Sorunlar, kendi doğal ortamında içerisinde bulunan değerler sistemi ile birlikte yorumlanarak analiz edilmektedir (Neuman, 2012).

Araştırmanın deseni fenomenolojidir. Bu yaklaşımın temelini, filozof Edmund Husserl'in yirminci yüzyılda yaptığı çalışmalar oluşturmuştur (Öktem, 2005: 28). Fenomenolojinin amacı, insanların deneyimlerini anlamaktır (Manen, 2007: 12) ve bu amaçla birlikte, yirminci yüzyılın başından itibaren yaşanan deneyimlerini anlamlandırmaya çalışan felsefi bir hareketle ortaya çıkmıştır (Wilson, 2015: 38).

Bireylerin belli bir fenomen ya da kavramla alakalı anlayışları, duyguları, bakış açılarını ve algılarını ifade etmesini ve bu fenomenin deneyimlenme biçimini tanımlamak amacıyla kullanılan bir yöntemdir (Rose, Beeby ve Parker, 1995: 1124). Araştırmacılar bu yaklaşımı, çalışmalarda uygulanabilir olarak nitelendirilmektedir (Creswell, 2013).

Husserl'e göre, çalışmaların bir fenomen veya bir kişinin yaşadığı deneyimlerin (gündelik dünya) üzerine yansıtılması gereklidir. Bu yaklaşım, bir kişinin çevresindeki dünyayı deneyimleme biçimi ve aynı zamanda yaşadığı gerçekliği ifade eder (Merriam, 2004). Husserl, fenomenolojik parantezleme sürecini tanımlamaktadır (Klein ve Westcott, 1994; Osborne, 1994).

Veriler derinlemesine görüşme tekniği ile toplanmıştır. Nitel araştırmalarda derinlemesine görüşme ve gözlem tekniğinin kullanılmasının amacı elde edilen veriler aracılığı ile kuram oluşturmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 39). Görüşme, araştırma örneğiyle yapılan veri toplama tekniğidir. Bu yöntemde, katılımcılar araştırma konusu hakkında düşüncelerini ve duygularını açıkça ifade ederler. Görüşmenin temel amacı, katılımcıların özgün bakış açılarını belirlemektir. Bu yöntem, bireyin yaşam öyküsü, deneyimi, tutumu, düşüncesi, niyeti, yorumu, zihinsel algısı ve tepkisi gibi gözlemlenemeyen bilgilere erişim sağlamaktadır (Bengtsson, 2016). Bu araştırmada elde edilen verilere, yarı yapılandırılmış soru formu ve derinlemesine görüşme tekniği ile yüz yüze yapılan görüşmeler aracılığıyla ulaşılmıştır. Yarı yapılandırılmış soru formu aracılığıyla yapılan bu görüşmelerde, katılımcıların cevaplarına hiçbir sınırlandırma getirmez ve verilerin detaylarına ulaşılması sağlanmaktadır. Yarı yapılandırılmış soru formu ile araştırılan konunun tüm boyutları ve sorunlarının analiz edilmesi sağlanmaktadır. Araştırmacılar, çalışmalarının sorularının yapısını ve sırasını değiştirir ve konunun detayına inebilmek amacıyla daha çok sohbet biçimindeki bu görüşme yöntemini benimsemektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 133).

Veri toplaması sonucunda elde edilen veriler, içerik analizi yöntemi aracılığıyla incelenmiştir. İçerik analizi; desen, tema, varsayım ve anlamlar çıkarma amacıyla belirli miktarlardaki materyalin ayrıntılı, sistematik bir şekilde incelenmesi ve yorumlanmasını içermektedir (Leedy ve Ormrod, 2005). Analiz ile araştırmada sorulan soruların cevaplanması amacıyla kullanılacak içerik veri olarak "kodlama" amacıyla tasarlanmaktadır. Veri, gözlemler ve odak grup görüşmelerinden elde edilen belge ve bilgilerdir. Kodlama ile bu bilgiler veriye dönüştürülür. İçerik analizi verilerin kodlara ayrılmış biçimleri ile yapılmaktadır (Berg ve Lune, 2019: 344-345).

İçerik analizi, verilerin ayrıntılı bir şekilde incelenmesini ve kavram, kategori ve tema açısından değerlendirilmesini gerektirir. Bu yöntemde, toplanan verilere odaklanılır ve sık tekrar eden veya vurgulanan olaylardan kodlar oluşturulmaktadır. Kodlar daha sonra kategorilere ve temalara ayrılmaktadır. Bu sayede, benzer ve ilgili veriler bir araya getirilerek yorumlanmaktadır. İçerik analizi, katılımcıların görüşlerini sistematik bir şekilde ayrıştırarak kavramsal bir çerçeveye oturtmaktadır (Bengtsson, 2016).

Nitel araştırmada, verinin analizi için genelde içerik analizi kullanılır. İçerik analizi, verilerin titizlikle, etraflı ve düzenli bir biçimde incelenmesi ve yorumlanması yoluyla kalıpları, temaları, önyargıları ve anlamları belirlemeyi hedeflemektedir. Bu yöntemde, katılımcıların görüşleri ve dosya ya da belge incelemesi biçiminde elde edilen veriler, açıklayıcı kavramlar ve ilişkilerle birlikte değerlendirilmektedir. Betimsel analiz aracılığıyla veriler özetlenir, içerik analizi ile derinlemesine incelenir. İçerik analizinde, benzer veriler belirli kavramlar ve temalar altında birleştirilerek okuyucunun anlayabileceği bir şekilde sunulmaktadır (Baltacı, 2018; Guba ve Lincoln, 1994).

Bilimsel araştırmaların kabul edilebilir olması için, geçerli ve güvenilir bir şekilde gerçekleştirilmiş olmaları gerekmektedir. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının, araştırma tasarımının ve veri analizinin geçerliliği ve güvenilirliği, araştırmanın inandırıcılığı ve kabul edilebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Nicel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik tespiti için farklı ölçme yöntemleri kullanılabilirken, nitel araştırmalarda kesin bir geçerlilik ve güvenilirlik belirlemek mümkün değildir (Guba ve Lincoln, 1994; Shenton, 2004).

Nitel araştırmalarda, geçerlilik araştırmanın konusu ile ilgili yöntemlerin, yaklaşımların ve tekniklerin kullanımına odaklanırken; güvenilirlik ölçüm aracının tutarlılığı ve doğruluğu ile ilgilidir (Yağar ve Dökme, 2018: 6-7). Veri üçlemesi, nitel araştırmalarda sonuçların geçerliliğini test etmek ve özneliği kontrol altına almak için kullanılan bir yöntemdir (Stake, 1995). Veri üçlemesi, nitel araştırmalarda farklı bakış açıları ile elde edilen bulguların karşılaştırılması ve yapılan yorumların tekrarlanabilirliğinin doğrulanması amacını taşır. Bu yöntem, araştırılan fenomenin çoklu bakış açısıyla derinlemesine anlaşılmasına olanak sağlamaktadır (Işık ve Semerci, 2019: 56). Veri üçlemesi, nitel araştırmalarda dört farklı şekilde uygulanabilir. Bu yöntem, birden fazla veri kaynağının kullanımı ile veri çeşitlemesi olarak; çoklu araştırma yöntemlerinin kullanımı ile metot çeşitlemesi olarak; birden fazla araştırmacının katılımı ile gerçekleştirilen araştırmacı çeşitlemesi olarak ve birden fazla kuramı ele alan

araştırmalar için kuramsal çeşitleme olarak gerçekleştirilebilir (Yıldırım, 2010: 88). Bu araştırmada; araştırmanın geçerliliği ve güvenirliği için, nitel ve nicel araştırma yöntemleri kullanılarak A'ler ile yapılan görüşmeler ve çeşitli veri kaynakları incelenmiştir. Metot çeşitlemesi de yapılarak konular arasındaki bağlantılar yordayıcı biçimde araştırılmıştır.

Katılımcılara kartopu yöntemi ile ulaşılmıştır. Kartopu veya zincir örnekleme yöntemi, evreni oluşturan birimlere ulaşılmasının zor olması ya da evren hakkında bilgilerin tam olarak bilinmemesi gibi durumlarda kullanılmaktadır. Araştırmacılar bu durumlarda kendisine en çok bilgiyi içeren yanıtı verebilecek bir katılımcı bulur ve bu sayede diğer katılımcıları takip ederler (Creswell, 2013). Görüşmeler katılımcıların belirlediği yerde ortalama bir buçuk- iki saat süreyle gerçekleştirilmiş ve kendilerinden izin alınarak ses kaydı alınmıştır. Alınan ses kayıtları transkript edilerek en az üç kez kontrol edilmiş ve betimleyici fenomenoloji yaklaşımına uygun biçimde, belli bir konu veya alanda birbirinden bağımsız biçimde yapılan çalışmaların derinlemesine incelenmesi ve düzenlenmesi ifade eden; içerik analiziyle analiz edilmiştir. Bu analiz ile beraber belirli konu ya da alanda oluşan genel eğilimler belirlenmektedir. Dolayısıyla bu yöntemle ulaşılan sonuçlar ile amaçlanan konuya yönelik ve gelecekte planlanan araştırmalara yol göstermesi beklenilmektedir (Berg ve Lune, 2019: 343-344).

2022 Eylül/ Aralık aylarında yapılan alan araştırmasında katılımcılar, araştırmaya gönüllü biçimde katılan ve onam belgesi alınan kişilerdir. Çalışmanın alan araştırmasının yasal kurallara uygunluğunu sağlamak amacı ile 21.07.2022 tarihinde T.C. Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşer Bilimler Yayın Etik Kurulu'na başvuru yapılmış ve 23.09.2022 tarih ve E-93803232-622.02-261772 sayı numarası ile gerekli etik izin alınmış ve Etik kurul izni Ek-2'de verilmiştir.

A tanımına uygun katılımcılara ulaşmak amacıyla ILO, EUROSTAT ve TÜİK'in tanımlarına uygun şekilde A olma durumu tespit edilmiş ve görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin ncesinde Denizli ili Acıpayam ilçesinde, 2022 Eylül/ Ekim ayları arasında 10 A ile pilot çalışma gerçekleştirilmiş ve soru formu gözden geçirilmiştir. Soru formunun alan araştırmasında uygulanan hali Ek-2'te verilmiştir. Araştırmada katılımcılara 11 demografik, oluşan TÜİK tarafından sorulan istihdamın yapısına dair soruları içeren 34 yarı yapılandırılmış ve TÜİK tarafından sorulmayan ancak sorulmasının gerekli olduğu düşünülen, bu çalışma biçiminin çalışma nedenleri ve çalışma koşullarını ortaya koymayı hedefleyen dokuz adet yapılandırılmamış soru

yönlendirilmiştir. Araştırma TÜİK HİAMVS’de bulunan 46 soruyu da içermektedir (Bkz. Ek 2).

Araştırmanın temel sınırlılığı Denizli ili ve ilçelerinde daha fazla ÜAÇ ile görüşmek istenmesine rağmen, ürün hasadı zamanına denk gelmesi nedeniyle kişilerin görüşmeye katılmak istememesi ve veri setinin yapısından dolayı görüşme yapılan 30 ÜAÇ’den sonra verilerin birbirini tekrar etmeye başlamasıdır. Bu nedenle araştırmadan elde edilen bulgular bu sınırlılık çerçevesinde değerlendirilmiştir. Araştırmanın diğer sınırlılıkları ise zaman ve maliyettir.

3.3. Bulgular

Alan araştırması ile elde edilen bulgular; katılımcıların TÜİK’e göre ÜAÇ olma durumları, sosyo-demografik özellikleri ve çalışma deneyimleri, hanehalkı geliri ve paylaşımı, çalışma koşulları ve ÜAÇ olma nedenleri çerçevesinde incelenmiştir.

3.3.1. TÜİK Tanımlamasına Göre Ücretsiz Aile Çalışanı Olma Durumları

Araştırmanın bu bölümünde katılımcılara ÜAÇ olarak net biçimde sınıflandırılması amacıyla TÜİK HİAMVS ve GYKAMVS’de kullanılan istihdam edilme durumunda yönelik sorular yönlendirilmiştir. Katılımcıların tamamının, görüşmenin gerçekleştirildiği referans haftasında aynı ya da nakdi herhangi bir gelir almadan Nace Rev. 2 sınıflamasına göre tarım sektöründe ve çalıştıkları yerdeki işteki durumları bakımından ÜAÇ olarak istihdam edildikleri saptanmıştır. Katılımcıların 5’i KHÇ’lerin yanında çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların tamamı TÜİK’in tanımına göre çalışan ve ÜAÇ konumundadır. Çünkü katılımcılar, sorulan sorulara yönelik verilen yanıtlar nedeniyle TÜİK’in ÜAİ teknik kavramını karşılamışlardır. Katılımcılar K1, K2, K3... K30 biçiminde kodlanmıştır. Araştırmada ilk olarak katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine yer verilmiştir.

3.3.2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırmanın bu bölümünde ilk olarak sosyo-demografik özelliklere ait bulgulara yer verilmiştir. Bu anlamda sosyo-demografik özelliklerin ÜAÇ olmada etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, doğum yeri, ikamet yeri, çocuk sayısı, çocuk bakımı, hanehalkı büyüklüğü ve geçmiş iş deneyimleri incelenmiştir.

Katılımcıların 21'i kadınlardan oluşmaktadır. Alan araştırmasının cinsiyete göre katılımcı dağılımı TÜİK'in verilerini desteklemektedir. Özellikle kadın ÜAÇ'ler, ev işleri ve tarım işleri gibi sorumlulukları erken yaşlarda üstlenmeye başlamaktadır. Katılımcıların yaş dağılımı 18 ile 66 arasında iken, yaş ortalaması 37,5'dir. Ancak genel olarak bakıldığında, tarım işlerinde çalışan ÜAÇ olarak çalışan kadınların yaş ortalaması 40-50 yaş grubu ve üzerindedir. Alan araştırmasında yapılan bireysel görüşmeler sırasında ÜAÇ biçiminde çalışmanın, özellikle kadınlar için çocuk yaşlardan itibaren başlayan ve yaşlılığa kadar devam eden bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır.

Katılımcıların 7'sinin bekar ve 23'ü evlidir. Görüşmeler sırasında medeni durum ile ÜAÇ arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır; genellikle evli kadınlar ÜAÇ çalışma biçiminde daha fazla yer almaktadır. Katılımcıların yalnız dördü bu çalışmayı eşi ile evlendikten sonra öğrendiklerini daha önce ne tarım ve hayvancılık ne de herhangi bir biçimde çalışma gerçekleştirmediklerini ifade etmişlerdir. Bu bulgular kadınların üzerinde yoğunlaşmaktadır. Kadınların dördünün medeni durumlarının değişmesiyle birlikte çalışma davranışlarının da değiştiği ifade edilebilmektedir. Bu durum, kadınların evlilikleri süresince aile işlerine daha fazla dahil olmalarından kaynaklanmaktadır. Diğer yandan, bekar kadınların ÜAÇ çalışma biçiminde bekar erkeklere göre daha az yer aldığı belirtilebilmektedir. Ancak bu durum, bekar kadınların evlilik öncesi dönemde aile işlerine daha az dahil olmaları ve eğitime devam etme durumlarından kaynaklanabilmektedir. Görüşmeler esnasında ÜAÇ'lerin aile içi konumları medeni durum ile ilişkili biçimde çoğunlukla eşlerden oluşmaktadır.

Araştırmaya göre ortalama çocuk sayısı 2,8'dir. Erkek ÜAÇ'ler çocuk bakımında yer almamaktadır. Çocuk bakımı genellikle kadın ÜAÇ'ler ya da ÜAÇ'lerin ebeveynleri tarafından üstlenilmektedir. Kadınların ÜAÇ olarak çalışmaları, kendi çocuklarının bakımları için daha az zaman ayırmalarına neden olabilmektedir. Bu durum, kadınların aile işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları yerine getirirken zamanlarını doğru bir şekilde yönetmelerini ve önceliklerini belirlemelerini gerektirmektedir. Ancak bu durumda aile yapısı, sosyo-ekonomik durum ve diğer faktörler de etkili olabilmektedir. Görüşmeler esnasında özellikle küçük çocukları olan kadınlar, kendileri çok genç yaşta çalışmaya başladıkları için çocuklarının erken yaşta çalışmasını istememektedir. Bu nedenle araştırma yapılan bölgelerde 18 yaşından küçük çocuk ÜAÇ'lere rastlanmamıştır. Bu durum çalışmanın önemli bulgularından birini oluşturmaktadır.

Araştırmada katılımcıların gezici/geçici/süreklilik durumlarını incelemek amacıyla doğum yeri ve güncel olarak yaşadıkları adresler (ikamet) sorulmuştur. Tüm katılımcıların doğum ve ikamet yeri birbiriyle aynıdır ve göç etmemişlerdir. Katılımcıların 10’u “doğdukları coğrafyanın doydukları coğrafya” olduğunu vurgulamış ve doğup büyüdüleri yerlerde çalışma hayatını devam ettirmekten duydukları hoşnutluğu belirtmişlerdir.

Katılımcıların ilçelere göre dağılımı yukarıda detaylı bir biçimde ifade edilen ilçelerin gerek büyüklük gerekse tarımsal önemine göre belirlenmiştir (Bknz. 3.2.1.) En çok katılımın sağlandığı ilçe dokuz katılımcıyla Çivril ve sekiz katılımcıyla Acıpayam ilçelerde görüşme gerçekleştirilmiştir (Bkz. Tablo 50).

Tablo 50. Katılımcıların Sosyo-Demografik Bulguları

	Cinsiyet	Yaş	Doğum Yeri	İkamet Yeri	Medeni Hal	Çocuk Sayısı	Çocuk Bakımı (Çocuğun)	Hanehalkı Büyüklüğü	Eğitim Düzeyi
K1	Kadın	19	Acıpayam	Acıpayam	Bekar	-	-	1-4	Lise
K2	Kadın	18	Sarayköy	Sarayköy	Evli	-	-	4+	Lise
K3	Kadın	55	Acıpayam	Acıpayam	Evli	3	Kendi	1-4	İlkokul
K4	Kadın	53	Çal	Çal	Evli	2	Kendi	1-4	İlkokul
K5	Kadın	20	Acıpayam	Acıpayam	Bekar	-	-	4+	Yüksekokul
K6	Erkek	41	Çameli	Çameli	Evli	3	Kendi	4+	Ortaokul
K7	Kadın	18	Bozkurt	Bozkurt	Evli	-	-	4+	Yüksekokul
K8	Kadın	42	Çivril	Çivril	Evli	3	Kendi	1-4	İlkokul
K9	Erkek	21	Sarayköy	Sarayköy	Evli	-	-	1-4	Lise
K10	Erkek	39	Acıpayam	Acıpayam	Evli	4	Anneanne	4+	İlkokul
K11	Kadın	25	Çivril	Çivril	Evli	-	-	4+	Lise
K12	Kadın	39	Acıpayam	Acıpayam	Evli	3	Anne-Baba	4+	İlkokul
K13	Erkek	33	Acıpayam	Acıpayam	Evli	3	Anne-Baba	4+	Lise
K14	Kadın	52	Çivril	Çivril	Evli	4	Kendi	4+	Bitirmedi
K15	Kadın	19	Acıpayam	Acıpayam	Bekar	-	-	1-4	Lise
K16	Kadın	34	Çal	Çal	Evli	2	Anneanne	1-4	Ortaokul
K17	Erkek	18	Çameli	Çameli	Bekar	-	-	4+	Lise
K18	Erkek	20	Çivril	Çivril	Bekar	-	-	1-4	Lise
K19	Kadın	22	Çivril	Çivril	Bekar	-	-	1-4	Lise
K20	Kadın	56	Çal	Çal	Evli	2	Kendi	1-4	İlkokul
K21	Kadın	39	Acıpayam	Acıpayam	Evli	3	Anne-Baba	1-4	İlkokul
K22	Erkek	54	Çal	Çal	Evli	2	Kendi	1-4	İlkokul
K23	Kadın	48	Çal	Çal	Evli	2	Kendi	1-4	İlkokul
K24	Erkek	20	Çivril	Çivril	Bekar	-	-	4+	Lise
K25	Kadın	48	Çameli	Çameli	Evli	-	-	4+	İlkokul
K26	Kadın	66	Çivril	Çivril	Evli	2	Kendi	1-4	İlkokul
K27	Erkek	58	Çivril	Çivril	Evli	3	Kendi	4+	Lise
K28	Kadın	45	Çivril	Çivril	Evli	3	Anne-Baba	1-4	İlkokul
K29	Kadın	52	Bozkurt	Bozkurt	Evli	3	Kendi	1-4	İlkokul
K30	Kadın	51	Çal	Çal	Evli	4	Kendi	4+	İlkokul

Kaynak: Nitel Araştırma kapsamında katılımcılardan elde edilen yanıtlar çerçevesinde yazar tarafından oluşturulmuştur.

16 katılımcının hanesinde 1-4 kişi yaşamaktadır. Diğer yandan, 14 katılımcının hanesinde ise 4'den fazla kişi yaşamaktadır. Bu veriler, araştırmacılara hane büyüklüğü ile ÜAÇ arasında bir ilişkinin olup olmadığını incelemelerine olanak sağlamaktadır. Ayrıca, hane büyüklüğü, aile yapısı ve yaşam koşulları gibi faktörlerin, katılımcıların ÜAÇ olma oranlarına etkisi olabileceği düşünülmektedir.

Eğitim düzeyine yönelik bulgular farklılık göstermektedir. TÜİK verileri ışığında benzer biçimde ilkokul mezunu olan ÜAÇ sayısı fazladır. Ancak farklı olarak katılımcıların 11'i lise mezunudur. Bu durum çalışmanın yapıldığı bölgede eğitime önem verildiğini göstermektedir. Kırsalda eğitim olanaklarının artması ve ilköğretimin zorunlu hale gelmesi de eğitim düzeylerini artırmaktadır. Çalışmaya katılanların çoğu eskiye göre artık eğitime daha çok değer verildiğini, özellikle kız çocuklarının eğitimleri açısından bir çok ebeveynin fedakarlık yaptıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların herhangi bir kurum aracılığıyla kurs ya da eğitim alıp almama durumları sorulmuştur. Bu anlamda 30 katılımcının yalnız ikisi Halk Eğitim Merkezleri tarafından yürütülen Meslek Edindirme Kursu olan; nakış kursuna gitmiştir. Bu durumda ÜAÇ'lerin yaptıkları işe uygun biçimde tarım veya hayvancılık ile ilgili hiçbir eğitim almadıkları sonucuna ulaşılmaktadır. ÜAÇ'ler çoğunlukla kırsalda oldukları için meslek edindirme kurslarına erişememektedirler. Bunun yanında ÜAÇ'ler kurs ya da eğitimlere gidememelerinin nedeni olarak; maddi yetersizlikler, ulaşım sorunları, kursların bulunamaması ya da kursların uygun saatlerde düzenlenmemesi biçiminde ifade etmişlerdir. Ayrıca, ÜAÇ'lerin çoğu gün içerisinde çok sayıda işle meşgul olduklarından, meslek edindirme kurslarına katılmak için uygun zaman bulmakta zorlanabilmektedirler (Tablo 51).

3.3.3. Hanehalkı Geliri ve Paylaşımı

Araştırmanın bu bölümünde ÜAÇ'lerin sosyoekonomik durumlarını ortaya koymak için ortalama gelirleri, hanehalkı geliri ve TÜİK'in soru formunda yer almayan gelirin ÜAÇ olan hane bireyleri ile paylaşılma durumları irdelenmiştir.

İlk olarak ÜAÇ'lere gelir durumlarını tespit etmek amacıyla TÜİK HİAMVS verileri ile uyumlu bir biçimde “Geçen ay içinde esas işinizden elde ettiğiniz toplam net nakdi geliriniz ne kadardır?” sorusuna ÜAÇ'ler; “sıfır” olarak yanıt vermişlerdir. ÜAÇ'lerin tamamı çalışmaları karşılığında herhangi bir ücret geliri elde etmemektedir. Katılımcıların gelir durumları ise TÜİK GYKAMVS'de ifade edilen hanehalkı

kullanılabilir gelir bakımından incelenmiştir. Bu gelire yönelik tanımlamalar önceki bölümlerde ifade edildiği için tekrar oluşturulmaması adına bu bölümde verilmemiştir. (Bknz: 2.5.) ÜAÇ'lerin gerçekleştirdikleri çalışmaların sonucunda üretilen ürünlerden, yetiştirilen hayvanlar ile bu hayvanlardan sağlanan ürünlerden ve girişim-kira-miras vb. gibi ücret dışı gelirleri sorulduğunda hanenin toplam kullanılabilir geliri aylık ortalama 7.687,500 TL'dir. Bu bulgular TÜİK GYKAMVS ile yapılan ortalama gelir ile uyumludur. Ancak çalışmanın yapıldığı aşamada ÜAÇ'lerin gelir beyan etmekten kaçındıkları ve yaklaşık rakamları içeren yanıtlar verdikleri gözlenmiştir. Gelirin yorumlanmasında bu durumun gözden kaçırılmaması gerekmektedir.

Çalışma karşılığında kazanılan gelir ve bu gelirin paylaşımını ortaya koymak amacıyla yöneltilen “Çalıştığınız işten elde edilen gelir nasıl paylaşılmaktadır?” ve “Kendi ihtiyaçlarınızı nasıl karşılıyorsunuz?” soruları birleştirilerek “Gelir Paylaşımı” biçiminde kodlanmış ve verilen yanıtlar doğrultusunda kodlar “Ortak” ve “Hane reisinde” biçiminde temalaştırılmıştır (Bkz. Tablo 51). Gelir, bireylerin hanelerindeki ortak ihtiyaçlar ve yeniden gelir sağlayacak yatırıma yönelme biçiminde paylaşılmaktadır:

“Kimin ne ihtiyacı varsa hangisi daha önemliyse gelir önce o tarafa yönlendiriyoruz. Onu almaya çalışıyoruz. Öncelik sırası belirliyoruz. Sen şunu al sen bunu al demiyoruz da ihtiyaç neredeyse oraya göre parayı yönlendiriyoruz.” (K6)

“Burada elde edilen para ile yine toprağa yatırım yapıyoruz. Evin ihtiyaçlarını gideriyoruz. Bir ihtiyacımız olduğunda buradaki paradan karşılıyoruz.” (K22)

Tablo 51. Hane Gelirinin Paylaşım Biçimi

Fenomen	Grup	Sayı
Gelir Paylaşımı	Ortak	2
	Hane Reisinde	28

Kaynak: Nitel Araştırma kapsamında katılımcılardan elde edilen yanıtlar çerçevesinde yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcılar gelirin, doğrudan kendi ellerine geçmediğini ve hane içinde dağıldığını vurgulamışlardır. K6 ve K22'ye göre gelir ihtiyaca bağlı olarak paylaşılmakta iken, yapılan işin sonucunda, aynı ya da maddi herhangi bir gelir elde edilmemektedir. Görüşmelerde diğer katılımcılarda, gelir yalnızca hane reisinde toplanmakta ve ortak ya

da ayrı bir şekilde, kendilerinin bu çalışma karşılığında edindikleri hiçbir gelir bulunmamaktadır.

“Geliri paylaşmak diye bir şey yok. Aynı evde yaşıyoruz. Ev olarak birlikte işlediğimiz işten elde ettiğimiz gelir benim cebime girmiyor.” (K3)

“Bana kimse doğrudan para vermez. Bu işi birlikte yapıyoruz ama bu işten para kazanmıyorum. Bazen ara ara ödünce gidiyorum oradan para kazanıyorum ama bu işten elde ettiğimiz geliri soracak olursan işte o eşimde kalıyor.” (K4)

“Para işini biz karışmayız erkekler gidiyor satıyor getiriyor.” (K21)

Gelirin, ailenin reisi olan eş, erkek kardeş, baba ve kayınbabada toplandığı 28 katılımcının 18’i hiçbir şekilde gelir almadıklarını ifade etmiştir. Diğer katılımcılar ise gelirin hane reisinde toplandığı ve bu gelir ile bir sonraki yıl için yapılacak olan tarımsal üretim için gerekli tarım aletleri ya da mülki kaydı hane reisinin üzerinde olan yeni bahçe veya tarla alımı yapıldığını belirtmişlerdir:

“Üzüm’ü kaldırıncaya şarap fabrikasına satarız. Şarap fabrikası eşime para verir. Eşimde bu parayla tarlanın eksiklerini alır. İhtiyaçları alır. Evde de bir eksik olursa eşim halleder.” (K30)

“Babamın banka borçları oluyor, dedemin kredi borçları oluyor, onları ödüyorum. Geliri borçlara yatırıyoruz yani. Eğer artan bir para olursa babam yine gidip tarla alıyor. Gerisini de eve harcıyor. Yakacaktır, yiyecektir... Onlara ayırıyor. Benim bir ihtiyacım olursa da babamdan harçlık istiyorum. Tabi soruyor nereye harcayacaksın diyor gerekli görürse veriyor.” (K2)

Katılımcıların tamamı ortak bir biçimde; hane reisinin, gelirin bir kısmı ile borç ödeme, kira, yakacak, yiyecek, fatura gibi ihtiyaçları karşıladığını ve hane bireylerinin bir ihtiyacı olduğunda hane reisinden talep ettiklerini belirtmişlerdir:

“Eşimde duruyor ödenecek borçlar faturalar oluyor oralara veriliyor. Başka hayvan almak için para ayırıyor, yem parası

ayırıyor. Geri kalanı evin ihtiyaçlarına veriyor. Eğer benim bir ihtiyacım olursa da ondan istiyorum. (K11)

“Elde ettiğimiz geliri yatırım yapıyoruz. Araç yeniliyoruz, gerekli olan neler ise onları yapıyoruz. Tarım aletleri alıyoruz. Paranın çoğu kendi dikim mazot ilaç kira parasına gidiyor. Traktör falan bozulduğunda onların tamiratına gidiyor. O yüzden paylaşacak bir gelir kalmıyor ama benim bir ihtiyacım olduğunda babam alıyor.” (K18)

Bulgular neticesinde hane reisi, tüm ailenin çalışmasının karşılığında, geliri elinde bulunduran ‘tek kişi’dir. Hane reisi bu geliri aile içinde paylaşmamakta; ev içi ihtiyaçlar ve gerekli gördüğü diğer kaynaklara aktarmaktadır. Gelirin hane reisinin elinde bulunması, aile içinde ihtiyaçların giderilmesi halinde ÜAÇ’leri rahatsız etmemektedir. ÜAÇ’ler gelirin tek kişide toplanmasını aile olma kavramı ile bağdaştırmaktadır.

“...Abilerim için çalışıyorum. İstenmeyen durumlar yaşandı. Hep para oralara gitti. Ben de abim için çalışmak zorunda kaldım. Her şeyin düzelmesi için yani...” (K1)

Katılımcıların 29’u çalışma eylemlerini aileleri için gerçekleştirdiklerini, bir katılımcı (K7) ise kendisi için çalıştığını ifade etmiştir. Katılımcıların ortak noktası, aile bireyleri için bu çalışmayı gerçekleştirdikleridir. Katılımcılardan K3, K4, K6, K8, K20, K23, K26 çocukları için, K1 abisi için, K2 annesi, diğer katılımcılar ise tüm aile için çalıştıklarını vurgulamışlardır. Aile, ÜAÇ çalışma biçiminin unsurlarından birini oluşturmaktadır. ÜAÇ olan katılımcılardan elde edilen bulgular bu unsuru kanıtlar niteliktedir.

3.3.4. Çalışma Koşulları

Araştırmanın bu bölümünde TÜİK’in soru formunda yer almayan ÜAÇ’lerin çalışma koşulları ve çalışma koşullarına yönelik algılarının saptanması amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik olarak çalışma koşulları; fiziki, psikososyal ve yasal çalışma koşulları biçiminde incelenmiştir.

3.3.4.1. Fiziki Çalışma Koşulları

Fiziki çalışma koşullarının sosyal güvence, çalışma biçimi, çalışma süresi, fazla çalışma, meslek, ürün çeşidi ve fiziksel ortam biçiminde irdelendiği bu bölümde; işin

özelliklerine ait bulguları içeren tabloya göre TÜİK verileri ile uyumlu biçimde katılımcıların yalnız beşi referans haftasında yaptıkları işten dolayı herhangi bir Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olduğunu bildirmiştir. ÜAÇ olarak çalışanlarda kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 52). ÜAÇ'lerin kayıt dışı olarak çalışmaları, hem kendileri hem de toplum için olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu durum, işçilerin haklarının korunmamasına, adil ücret alamamalarına, çalışma koşullarının kötüleşmesine ve sosyal güvenlik haklarından yararlanamamalarına neden olmaktadır (Gültekin, 2022).

Çalışma biçimi açısından, çalışmaya katılan tüm kişiler tam zamanlı çalışmaktadır. Ancak sadece dört kişi sürekli olarak istihdam edildiklerini belirtmiştir. Tarım sektörü, niteliği bakımından süresiz işleri içermektedir ve bu nedenle çoğu işçi geçici olarak çalışmakta ve işsiz kalmaktadır. Ancak çalışmaya katılan ÜAÇ'lerin hayvancılık ile ilgilendikleri ve işlerinin bu sebebe bağlı olarak sürekli olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durum, hayvancılık sektörünün diğer tarım işlerine göre daha sürekli bir iş olanağı sunmasıyla açıklanabilir. Hayvancılık işleri, genellikle belirli bir düzen içinde yapılması gereken işlerdir ve hayvanların bakımı, beslenmesi gibi işlemlerin sürekli olarak yapılması gerekmektedir.

Ortalama çalışma saatlerini öğrenmek amacıyla yöneltilen; “*Esas işinizde bir haftada genellikle kaç saat çalışırsınız?*” sorusuna; haftalık 62,2 saat, “*Görüşmenin yapıldığı sırada esas işlerinde haftalık fiilen kaç saat çalışıyorsunuz?*” sorusuna ise haftalık ortalama; 72,23 saat çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Görüşmelerin gerçekleştirildiği dönem; ürünlerin hasat edildiği dönem olması itibarıyla iş yüklerinin arttığı Eylül ve Ekim aylarından oluşmaktadır. Ek olarak tarım sektöründe işin niteliği bakımından ürünlerin günlük olarak toplanması ve sulanması gereken ürün olması durumunda hafta tatili kullanılamamaktadır. Bu durum çalışma sürelerini artırmaktadır.

Katılımcıların üretiminde yer aldıkları ürünlerin çeşitleri, görüşmelerin yapıldığı ilçede yoğunluk durumuna göre değişmektedir. Görüşmelerde katılımcıların üçü tütün, ikisi kavun (bostan), altısı üzüm, üçü ceviz, altısı buğday, üçü şeftali ve diğer katılımcılar ise elma, kiraz, domates ve biber üretmektedir. Ürünlerin yetiştirilme şekli, ürüne göre farklılık göstermekle birlikte çalışma koşullarını da farklılaştırmaktadır. Domates gibi ürünler serada yetiştirilirken iken, tütün gibi ürünlerin gece sulanması gerekmektedir. Bu durum katılımcıların fazla çalışma sorusuna verdikleri yanıtları etkilemektedir.

Ürünlerin çeşitliliği, tarla veya bahçelerin büyüklüğü ve mevsimsel etkiler fiziki çalışma koşullarını farklılaştırmaktadır.

Tablo 52. İşlerin Özellikleri

Katılımcı	Kayıtlılık	Süreklilik	Çalışma Biçimi (Tam Zamanlı)	Çalışma Süresi	Ürün Çeşidi	Fazla Çalışma	ISCO 08 (NGTI)
K1	-	-	+	60	Tütün	+	+
K2	-	-	+	72	Tütün	+	+
K3	-	-	+	60	Kavun	-	+
K4	-	-	+	66	Üzüm	+	+
K5	-	-	+	38	Kavun	-	+
K6	+	+	+	38	Ceviz	+	+
K7	-	-	+	72	Buğday	-	+
K8	-	-	+	60	Kiraz	-	+
K9	-	-	+	80	Buğday	-	+
K10	+	+	+	72	Buğday	-	+
K11	-	-	+	36	Şeftali	-	+
K12	-	-	+	60	Buğday	-	+
K13	+	+	+	72	Tütün	+	+
K14	-	-	+	60	Şeftali	-	+
K15	-	-	+	60	Biber	-	+
K16	-	-	+	48	Üzüm	+	+
K17	-	-	+	72	Ceviz	-	+
K18	-	-	+	60	Biber	-	+
K19	-	+	+	72	Şeftali	-	+
K20	-	-	+	60	Üzüm	+	+
K21	-	-	+	66	Buğday	+	+
K22	+	-	+	72	Üzüm	-	+
K23	-	-	+	72	Üzüm	+	+
K24	-	-	+	60	Domates	-	+
K25	-	-	+	60	Ceviz	+	+
K26	-	-	+	66	Elma	-	+
K27	+	-	+	72	Domates	-	+
K28	-	-	+	48	Biber	-	+
K29	-	-	+	60	Buğday	-	+
K30	-	-	+	72	Üzüm	+	+

Kaynak: Nitel Araştırma kapsamında katılımcılardan elde edilen yanıtlar çerçevesinde yazar tarafından oluşturulmuştur.

ÜAÇ'lerin çalışma süreleri oldukça farklılık göstermektedir. Çalışmaya katılanların tamamı, istihdam edildikleri işi geleneksel yöntemlerle ailelerinden öğrenmişlerdir. Çalışma yılı bakımından en az altı yıl ve en fazla 56 yıl arasında değişen çalışma süreleri bulunmaktadır. Bu sürelerin ortalaması ise 21 yıldır. Bazı katılımcılar hayatları boyunca aile işlerinde çalışırken, bazıları ise daha kısa bir süre çalışmıştır. Ancak genel olarak ÜAÇ'ler, mesleklerini aileleri tarafından öğrenerek ve geleneksel yöntemlerle çalışarak uzun yıllar boyunca aile işlerinde çalışmaktadır (Tablo 52).

Katılımcıların zorunlu veya gönüllü bir biçimde yer aldıkları bu çalışmada çalışma biçimlerini değiştirmek isteme/me veya çalışmayı sonlandırmak isteme/me durumlarına dair bulgular analiz edildiğinde; tüm katılımcılar tarafından tarım sektörünün yapısı gereği barındırdığı işlerin, iklim koşulları ile ilişkisinin getirdiği zorluklar aktarılmıştır.

Yetiştirilen ürünlerin çeşidine göre mevsimsel koşullar çalışma koşullarını etkilemektedir.

Tütün ürün üreten bir katılımcı (K13): “*emek çok, zahmet çok, pisliği çok*” sözleri ile çalışma koşullarını özetlemiştir. Yılın mart ayında ürünü yetiştirmek amacıyla fidelerin yetiştirildiği “*ocak*” adı verilen fide yerleri önce sürülerek toprak hazırlanmaktadır. Hazırlanmış kısa ocak demirlerinin üzerine naylon örtülerek fidelerin büyümesi için hazır hale getirilmektedir. Bu süreçte ocaklara her gün sulama işlemi gerçekleştirilirken, fideler dikim için hazır hale geldiğinde tütün bahçelerine makine ile dikim gerçekleştirilmektedir. İki kez toprağı havalandırma denilen “*çapa*” işleminden sonra imkânı olan üreticiler sulama gerçekleştirmektedir. Ürün yetiştğinde, toplanma aşaması çalışanlar için “*en zor*” olarak tabir edilen koşulu oluşturmaktadır. Ürünün ilk olarak diplerinde bulunan yapraklar “*kırma*” adı verilen işlemle toplanırken bu işlem sırasında bireyler çok eğilmek zorunda kaldıkları için yıprandıklarını ifade etmişlerdir. “*kırma*” işlemi uç yapraklara kadar yaklaşık dört kez tekrar etmektedir. Tütün yapışkan bir üründür ve havanın sıcaklığından etkilenecek daha yapışkan bir hal almaktadır. Bir katılımcının (K1) ifade ettiği gibi:

*“Her yer yapışkan ellerinle ekmek yesen su içsen tat vermez...
Yıkasan, yapışkan akar...”*

Bu durum çalışanları zor durumda bırakmaktadır. Bu nedenlerden dolayı ürünün “*kırma*” işlemi geceleri yapılmaktadır. Çalışanlar geceleri tarlalara giderek bu işlemi gerçekleştirmekte ve toplanılan ürünleri önce iğnelere, ardından iplere dizmektedir. Dizme işlemi “*çizme*” olarak ifade edilmektedir. Dizilen bu ürünler kurutulmak amacıyla asılmakta ve yeterli kuruma sağlandığında ürünü satın alacak olan firmalar tarafından sağlanan kutulara yerleştirilmektedir. Ürün yetiştirme aşamaları ve çalışma koşullarında ortak nokta; bu çalışma biçiminde gece çalışmasının ve ürünün yapışkan olmasının kendileri için en zor koşulları oluşturduğu iken, ocaklar ile ilgili:

“Bu yaptığımız işte en zor olan ocak yetiştirmek. Kışın yetiştiriyor, karı kaldırıp ocağı sulamak gerek her gün. Daha sonra geri örtmek, örtüyü kaldırmak ve tekrar örtmek çok zor çok ağır oluyor ve kış olduğu için çok üşüyoruz. Bu yüzden bu işi yapmak aslında zor...” (K2)

Üzüm, buğday, kavun vb. diğer ürünlerin çalışma koşullarına yönelik bulgular analiz edildiğinde ise toprağın hazırlanması, ürünün dikilmesi, gübre ve ilaç verilmesi, sulama ve hasat süreçlerinden oluşmaktadır. Katılımcılar çalışma sürelerinin uzunluğu (K3, K10, K14, K17, K26) mevsimsel koşullar (K4, K5, K6, K7, K11) ve dinlenme (K9, K12, K15, K16, K20, K30) olanaklarının olmayışını dile getirmektedir:

“ Toprak senden ilgi ister. Sen ona ne kadar iyi bakarsan o da sana o kadar iyi bakar. Bunun için gayret lazım, zahmet lazım, emek lazım. Gece demeden, gündüz demeden... Sabah ezan okundu kalk önce hayvan sonra toprak artık herkesin farklı neyi varsa. Ama bir gün bile gitmesen bakmasan olmaz. Bu işin en zoru hasta olamazsın, izin diye bir şey yok. Dinlenme diye bir şey yok. Ben bir gün çocukları alıp şöyle Fethiye'ye bile gidemedim. Bırakamazsın toprağın başını...” (K27)

“Sabah erkenden gideriz. Akşamüzeri serinlikte bir daha çalışırız. Kendi çalışma koşullarımızı kendimiz belirleriz. Bu kısmı güzel gözükiyor. İşçi çalıştırmak yerine kendimiz çalışınca çalışma koşullarını esnetebiliriz. Mesela işte çalıştırsak onu sıcakta çalıştırsın, yemeye verirsin ki karşılığını alsın. Kendin olunca sabah veya akşam fark etmiyor. Ama tabi kendin yaptığın için de sabah akşam çalışmak zorunda kalıyorsun. Bu yoruyor sadece.” (K3)

Çalışma koşullarında yaşanan zorluğun yanında bir katılımcının (K3) ifade ettiği gibi; kendi işini yapma ve bu işin saatlerini kendine göre belirleyerek esnetebilme durumu da söz konusudur. Her ne kadar her ürünü yetiştirmenin ve çalışmanın koşulları aynı olmasa da benzer biçimde, bir işverene bağlı olarak çalışmama, emir ya da talimat almama ve kendi işini kendi durumuna göre yönlendirme imkânı vardır.

Çeşitli biçimde çalışma koşullarına dair düşüncelerini aktaran katılımcılara “*Bu şekilde çalışmayı sonlandırmak ister misiniz?*” sorusu yöneltildiğinde, 20’si “*başka bir imkânım olsa evet*” ve 10’u “*alıştığım çalışma biçiminden vazgeçmem*” yanıtlarını vermiştir. Evet, yanıtını verenlerin ÜAÇ olarak çalışmayı zorunlu olarak gerçekleştirmektedir ve neredeyse tamamının kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcılar eğitim düzeyi (K3, K4, K6, K14, K20, K21, K29, K30) ya da başka bir yapmayı biliyor

olma (K5, K11, K7, K19) durumlarına göre bu çalışma biçimini terk ederek yeni bir işe başlamak istemektedir:

“Bir iş bulsam bir dakika durmam burada. Ne işim var. Çok zor bacım çok zor... Kaynana, kaynata, çocuk, tarla, hayvan hepsi çok zor. Başka bir iş bilmediğimizden çalışıyoruz böyle işte ama bir imkânım olsaydı durmazdım.” (K16)

“Ben zaten okudum, sınavlara da hazırlanıyorum. Bir kazanayım giderim. Burada bel de dayanmıyor vücutta. Ben daha gencim baksana. Tamam, anama babama yardım ediyorum kıyamıyorum ama benim yaşutlarım düğün geziyor. Bana bak birde. Okuyup gitmek temiz bir işte çalışmak var. Ben düzenli olsun temiz olsun istiyorum bu iş zor.” (K19)

45-54 yaş ve üzeri olan ve erkek olan katılımcılar (K6, K22, K27) çalışma biçimlerine, sektöre ve içinde buldukları düzene alıştıklarını ifade etmişlerdir. Yeni bir işe başlamak için geç kalmışlık düşüncesi hakimdir. Erkeklerin, kendi üzerinde olan işleri yerine getirdikten sonra kendilerine zaman ayırabildiği bulguları göz önüne alındığında; çalışma biçimini sonlandırma veya değiştirmek istememe düşünceleri ile örtüşmektedir. Kadınlar (K3, K4, K6, K14, K20, K21, K29, K30); hem ÜAÇ hem ücretsiz çalışma biçiminde, dinlenme fırsatı bulamadan çalıştıkları için erkeklere göre; daha keskin bir şekilde çalışmayı sonlandırmak istemektedir. İşlerin zor, koşulların ağır olduğu, düzensiz, süreksiz, sosyal güvencesiz, ücretsiz, sözleşmesiz bu işlerde kadınlar zorunlu oldukları için yer almaktadır.

Tablo 53. Çalışma Yaşamı Tecrübeleri

Katılımcı	Geçmiş İş	İş Arama	Ek İş
K1	-	+	-
K2	-	-	-
K3	+	-	-
K4	+	-	-
K5	-	+	-
K6	+	-	+
K7	-	+	-
K8	-	-	-
K9	-	-	+
K10	+	-	+
K11	-	+	-
K12	+	-	-
K13	-	-	-
K14	-	-	-
K15	-	+	-
K16	-	-	-
K17	-	-	-
K18	-	+	-
K19	-	-	-
K20	+	-	-
K21	-	-	-
K22	-	-	+
K23	-	-	-
K24	-	-	-
K25	+	-	-
K26	-	-	-
K27	-	-	+
K28	-	-	-
K29	-	-	-
K30	-	-	-

Kaynak: Nitel Araştırma kapsamında katılımcılardan elde edilen yanıtlar çerçevesinde yazar tarafından oluşturulmuştur.

ÜAÇ olarak çalışmadan önce herhangi bir iş deneyiminin olup olmadığı sorulduğunda 7 katılımcının geçmişte farklı bir işte çalıştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bölgede yoğun olarak bulunan tekstil sektörü katılımcıların çoğunlukla bir dönem bu sektörde çalıştığını göstermektedir. 5 katılımcı (K3, K4, K6, K12, K25) daha önce tekstil sektöründe, 1 katılımcı (K10) mobilya imalatında, 1 katılımcı (K20) hizmet sektöründe işçi olarak istihdam edilmiştir. Çalışma hayatlarının son bulması ve ÜAÇ olma nedenleri 3.3.5. başlıklı bölümde geniş biçimde ele alınmıştır.

Katılımcılar belirtilen hafta boyunca ortalama 18 saat fazla çalışma yapmışlardır. Görüşme yapılan ÜAÇ'lerin fazla çalışma yapmalarının birçok nedeni vardır. Bunlar arasında, iş yükünün çok fazla olması (K1, K3, K5, K12, K18, K20), çalışan sayısının yetersiz olması (K2, K6, K7, K8, K25, K26) işin sürekli (K4, K9, K22, K28) olması gibi sebepler yer almaktadır. Ayrıca, görüşülen ÜAÇ'ler genellikle işverenleri olan aile fertlerinin taleplerine cevap vermek için de fazla çalışmaya mecbur (K13) kalmaktadır. Bu fazla çalışmanın sonucunda, iş kazaları ve yaralanmalar, yorgunluk, stres, sağlık

sorunları ve sosyal hayattan kopukluk gibi olumsuz etkiler (K3, K4, K6, K14, K20, K21, K29, K30) yaşandığı ifade edilmiştir. Fazla çalışma ayrıca, aile işçilerinin hayat dengesini bozarak aile yaşantılarını da olumsuz yönde etkilemektedir. ÜAÇ'ler, fazla çalışma nedeniyle aileleriyle yeterince ilgilenemeyebilir ve sosyal hayattan kopuk kalabilmektedir:

“Biz sabah-akşam çalışıyoruz. Ne gecemiz belli ne gündüzümüz. Tütünle uğraşanların hayatı böyle... Çok çalışıyoruz, yemeği bile tarlada yiyoruz. Eve gidine yorgunluktan harap oluyoruz. Bazen çocukların ödevine bile bakamıyorum.” (K13)

Katılımcıların altısı referans haftası ile biten son dört hafta içerisinde mevcut işlerini değiştirmek için ya da mevcut işlerine ek bir iş aramışlardır. İş arayanların tamamı 18-25 yaşları arasındadır. Çalışma koşullarından memnun olmadıklarını belirten katılımcılar ortalama üç ay ve nitelik gerektirmeyen işler aramışlardır (K1, K5, K7, K11, K15, K18). İş arama durumlarının olumlu sonuçlanması durumunda ücretli bir işe başlayabileceklerini ifade etmişlerdir (Bkz. Tablo 53).

Katılımcıların tamamı referans dönemde gerçekleştirdikleri işin ISCO-08 meslek sınıflandırmasına göre tarım, orman ve balıkçılık işlerinde nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlardan oluşmaktadır. Beş katılımcı (K6, K10, K13, K19) ek bir iş yapmaktadır ve ek iş; hayvancılıktır.

3.3.4.2. Psiko-Sosyal Çalışma Koşulları

Çalışma hayatının gelişmesi ve değişmesiyle çalışma koşullarının sadece fiziki olarak değil, psiko-sosyal boyutu da ön plana çıkmıştır. Güncel tartışmalar, işin içeriği, örgüt iklimi, kişilerarası ilişkiler, rol belirsizliği ve iş sağlığı ve güvenliği bakımından çalışanın yalnız fiziki değil psikolojik tehlike ve riskler bakımından da çalışanları etkilediğini vurgulamaktadır (Keser ve Güler, 2016: 353-357). Bu bakımdan psiko-sosyal çalışma koşulları, çalışanların işin niteliği gereği yönetim yaklaşımı, iş ilişkileri ve iş sağlığı ve güvenliği bakımından incelenmiştir. ÜAÇ'lerin durumları ve çalışma koşullarına yönelik özelliklerini analiz etmek amacıyla katılımcılara “Çalışma koşullarınızı belirleyenler kim veya kimlerdir?”, “Kimin için çalışıyorsunuz?” soruları yöneltilmiştir. Verilen yanıtlar; “Karar Alma” biçiminde temalaştırılmış ve “Ortak” ve “Hane Reisi” biçiminde, iki ayrı başlık oluşturulmuştur (Bkz. Tablo 54). Katılımcıların, ÜAÇ olarak yaptıkları iş için karar verme durumları analiz edildiğinde:

“Çalışma koşullarını kendimiz birlikte belirliyoruz aslında çocuklarımız için her şey...” (K3)

“Ailem belirliyor, ortak belirliyoruz. Sonuçta bu iş ekonomik bir iş nasıl yapacağımıza ortak karar veriyoruz.” (K20)

Tablo 54. İş Koşullarıyla İlgili Karar Alma Durumları

Konu	Grup		Sayı
Karar Alma	Ortak	Aile	3
		Eşler	7
	Hane Reisi		20

Kaynak: Nitel Araştırma sonucunda verilen yanıtlar sonucunda yazar tarafından oluşturulmuştur.

K3 ve K20’ye göre; tüm aile karar alma aşamasında birlikte hareket etmektedir (Bkz. Tablo 54). Ancak diğer katılımcılardan yedisi karar almanın, anne ve babası arasında ya da iki eş arasında ortak olduğunu ve ÜAÇ biçiminde çalışan çocukların, karar almaya hiç dâhil edilmediğini belirtmişlerdir:

“Annem ve babam çalışma koşullarımızı belirliyor ama ben de artık hangi işi yapacağımı kendim biliyorum. Bu işi hepimiz için ailemiz için yapıyoruz bizim için hem ekonomik bir iş.” (K5)

“Annem ve babam bana hiç sormazlar ben giderim çalışırım. Kendimiz için çalışıyoruz mesela benim düşünum olacak onun için çalışıyoruz.” (K15)

“Eşim ve ben birlikte kararlar alıyoruz. Nereye ne dikelim ne ekelim bu sene ne kazandırır. Birlikte bakıyoruz bunlara...” (K6)

Karar almanın; çalışmaya katkıda bulunan tüm aile bireylerinin yerine, yalnız hane reisinde olduğunu ifade eden 20 katılımcı vardır. Farklı bir biçimde K6, çalışma kararını ortak aldıklarını ancak gelirin hane reisinde toplandığını ifade etmiştir. K22 ise çalışma kararını hane reisinin verdiğini ancak gelirin ortak paylaşıldığını belirtmiştir.

Çalışma koşullarına karar veren hane reislerinin bulunduğu ailedeki; 20 katılımcıdan 14’ü kadınlardan oluşmaktadır. Bu durum karar verme mekanizmasının erkeklerde toplanmakta olduğunu göstermektedir:

“Çalışma koşullarını eşim belirler ne yapacağımıza ne diyeceğimize karar verir. Ama zaten yıllardan bugüne alışkınız bu koşullara anadan da öyle gördük eşten de...” (K14)

Kırsal alanlarda yaşayan kadınlar tarımsal üretim faaliyetlerine bizzat katılmaktadır. Ancak buna rağmen, tarımsal üretime yönelik alınan kararlarda kadınlar karar veren değil, bu kararın oluşmasına katkıda bulunan durumundadır. Çalışanların karar alma sürecine katılmamaları iş ilişkisinde veya çalışanlar arasında çatışmaya neden olabilmektedir (Kutlar vd., 2013: 30-31). Bu bakımından katılımcıların çalışmaları sırasında psikolojik veya fiziki şiddete uğrama durumlarını analiz etmek amacıyla “İşinizde psikolojik veya fiziki şiddete uğradınız mı?” sorusu yönlendirilmiştir. Şiddet, fiziksel, psikolojik, cinsel ve ekonomik olarak ayrılmaktadır. Görüşmeler sonucu yoğun olan psikolojik şiddet, daha güçlü bir şekilde depresyon, kaygı, intihar düşüncesi ve işten ayrılma için önemli bir risk faktörüdür. Kalıcı maruz kalma ile psikolojik ve psikosomatik reaksiyonlar daha şiddetli ve belirgin hale gelir (UNDP, 2017: 24-27).

Tablo 55. Şiddet Maruz Kalma

Konu	Grup	Sayı
Şiddet	Var	15
	Yok	15

Kaynak: Nitel Araştırma sonucunda verilen yanıtlar sonucunda yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmanın bulgularına göre katılımcıların 15’i hiçbir şekilde şiddete uğramadıklarını belirtmişlerdir. Ancak 15’i hane reisi tarafından şiddete uğradığını bunların üçü psikolojik 12’si fiziksel şiddete uğradığını belirtmiştir. Şiddete uğradığını ifade eden katılımcıların tamamı kadınlardır (Bkz. Tablo 55). Katılımcılar, şiddeti yalnızca fiziki şiddet olarak algılamakta; psikolojik şiddetin ise “normal” olduğunu düşünmektedir:

“Evet, psikolojik ve fiziki şiddete uğradım. Annem ve ben iş yapmak istemediğimiz zaman kavga ediyoruz. Annem beni dövüyor, hatta babamda annemi dövüyor ama böyle yaşamaya da alıştım.” (K2)

“Bazen tarlaya gitmek istemiyorum. Yorgun oluyorum. Eşimle dövüşüyoruz. Eğer bu şiddetse sadece bunu görüyorum. Siz bunu sormasanız şiddet demedim normal şeyler bunlar. Burada gidin herkes yaşıyor böyle şeyleri ama kimse buna şiddet demez normal şeyler der.” (K9)

Psikososyal çalışma koşulları bakımından, bir diğer konu iş sağlığı ve iş güvenliğidir. Katılımcıların işleri hakkında ne kadar bilgileri olduğu, işlerinin tehlikesi

ve yaşanması muhtemel risk ve tehlikelere karşı herhangi bir eğitim alıp almadığını saptamak amacıyla “Sizce işiniz tehlikeli bir iş midir?” ve “İş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim aldınız mı?” soruları yöneltilmiştir. Katılımcıların 15’i tehlikenin “Tarım aletleri” kaynaklı olabileceğini üçü ise “Zirai ilaçlar” kaynaklı yaşanabileceğini ifade etmişlerdir:

“Tehlike dediğin her meslekte var. Bizde de mesela tarlaya gelirken motosiklet, traktör kazası olabiliyor. Sonra çapa motoru bunların devrilmesi söz konusu. Orak elimizi kesebiliyor. Bunların hepsi tehlikeli... Hiçbir eğitim de almadık tabi bu konuda.” (K5)

“Bu işin tehlikeleri var evet arpa buğday biçerken makinelerin altında kalan var. Elini kolunu kaptırıyorsun oluyor da. Daha bu sene arkadaşım traktörden düştü. Kafası traktörün altında kaldı öldü. Hiçbir eğitimi almadık alsak belki bir şeyler değişir her sene mutlaka birilerini kaybediyoruz.” (K7)

Tablo 56. İş Sağlığı ve Güvenliği Koşulları

Konu	Grup	Sayı
İş Sağlığı ve Güvenliği	Var	0
	Yok	30

Kaynak: Nitel Araştırma sonucunda verilen yanıtlar sonucunda yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların 10’una göre; yapılan iş herkes tarafından yapılabilecek bir iştir ve herhangi bir tehlike barındırmamaktadır:

“Bu işler öyle özel bir bilgi gerektirmiyor. Herkes yapabilir. O yüzden tehlikeli değil bence. Herkes bilir bahçe işinin nasıl yapılacağını.” (K11)

ÜAÇ’lerin tamamı, hiçbir kişi veya kurumdan, işleri çerçevesinde bir İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi almadıklarını bildirmişlerdir. Eğitimin gerekli olduğunu ancak kendi sektörlerinde yaygın olmadığını belirten katılımcılar eğitimler düzenlenirse katılmak istemektedir:

“Tabii ki, bu iş çok tehlikeli... Ölüm tehlikesi hep var. Ama bununla ilgili herhangi bir eğitim almadım. Eğitim her şey için gerekli aslında buralarda böyle zorunlu olarak düzenlense herkes katılsa iyi olur. Her sene birilerinin eli kolu kopuyor ölüyor. İş kazası yaşıyor yani. Belki öğretilse daha az yaşanır.” (K2)

Tehlikenin zirai ilaçlarla meydana gelebileceği durum görüşmelerin yapıldığı sırada katılımcılardan birinin (K20)’nin lenf kanseri olduğu anlaşılmıştır. Bu hastalığına dair kendisi; tütüne eldivensiz ilaç verdiklerini ve bu ilacın zamanla lenf sistemini bozduğunu ifade etmiştir. Meslek hastalığı olup olmadığına dair herhangi bir rapor bulunmamasına rağmen, aile öyküsü olmadığı için sebebinin zirai ilaçlar olduğunu vurgulamıştır.

3.3.4.3. Yasal Çalışma Koşulları

Katılımcıların yaptıkları işte kendilerini işçi olarak tanımlayıp tanımlamadıklarını analiz edebilmek amacıyla “Kendinizi işçi olarak görüyor musunuz?” biçiminde soru yöneltilmiştir. Katılımcıların 21’i kendisini mevcut işlerinde işçi olarak görmektedir (Bkz. Tablo 57):

“Kendimi işçi olarak görüyorum. Çünkü birisinin yaptığı her şeyi yapıyorum. Sadece ücret almıyorum. Aslında ben bir amele de sayılabilirim.” (K7)

“Hayatta tutunmak için çalışıyoruz, tabiki biz işçiyiz hem de ameleyiz bedenle yapılan işlerde işçiler çalışır.” (K27)

Tablo 57. İş Yasalarına Göre Çalışma Koşulları

Konu	Grup	Sayı
İşteki Durum Anlayışı	İşçi	21
	İşçi Değil	8

Kaynak: Nitel Araştırma sonucunda verilen yanıtlar sonucunda yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşçi kavramının ona ne çağrıştırdığı ve neden kendilerini işçi olarak gördükleri ile ilgili ise; işçi çalışan kişidir ortak cevabını vermişlerdir. İş yasasının aksine katılımcılar işçi kavramını ücret, iş sözleşmesi ve bağlılık gibi kavramın kurucu unsurlarından eksik olarak tanımlamaktadır. Ancak işçi yalnızca çalışma eylemini gerçekleştiren kişi değildir. Bu bulgular ÜAÇ kavramının işçi kavramı ile karıştırıldığını göstermektedir. Nitekim görüşme gerçekleştirilen katılımcıların tamamı hiçbir ücret, gelir ya da aynı destek

almadan ve bir iş sözleşmesi olmadan hanelerine katkı sağlaması amacıyla çalışma eylemini gerçekleştirmektedir. Katılımcılar her ne kadar kendisini işçi olarak tanımlasa da yazına uygun biçimde ÜAÇ'leri oluşturmaktadırlar:

“Evet, işçiyim ben, ne iş olsa yapıyorum. Pancar dikiyorum, çift sürüyorum, ekiyorum, dikiyorum, söküyorum, satıyorum... Her işi yapan bir işçiyim ama bir tek eksik var bir para almıyorum.”
(K9)

“İşçiyim hiç yapmasam her gün inek sağıyorum, ot yolluyorum... Karşılığında iki litre süt vermiyorlar. Bırak parayı burada paraya da ihtiyaç kalmıyor ki iş görmekten...” (K24)

Katılımcıların sekizi kendi işlerinde çalıştıkları için kendilerini işveren olarak görmektedir. Ancak işveren sayılabilmeleri için tanımda yer alan, ücret ödeme, bir iş sözleşmesine bağlı olma ve işçi çalıştırma gibi unsurlarını taşımamaktadırlar. Bu nedenle işveren sayılmazlar:

“Doğduğundan bugüne işçiyim. Böyle çalışmak el işinde çalışıyor gibi değil tabi en azından kendi işimizi yapıyoruz.” (K6)

“İşimiz ekonomik bir iş tabi o yüzden işçi olarak görmüyorum. İşçiler emir altında çalışır ama biz kendi işimizin patronuyuz işçi değiliz.” (K12)

ÜAÇ teriminin yasal boyutu araştırmanın (1.2.2.1) numaralı başlığında detaylı biçimde oluşturulmuştur. ÜAÇ, yasal olarak işçi veya işveren sayılabilmesi için gerekli unsurları barındırmamaktadır.

3.3.5. Ücretsiz Aile Çalışanı Olma Nedenleri

Araştırmanın temel sorularından birini ÜAÇ olma nedenleri oluşturmaktadır. TÜİK'in soru formunda yer alamayan ancak katılımcıların bu çalışma biçiminde çalışmalarının nedenini saptamak adına katılımcılara; *“Neden ÜAÇ olarak çalışıyorsunuz?”* sorusu yönlendirilmiştir. 30 katılımcıdan alınan yanıtlara göre; yazınla uyumlu biçimde temalar oluşturulmuştur.

Tablo 58. Ücretsiz Aile Çalışanı Olma Nedenleri

Konu	Grup	Sayı
Ücretsiz Aile Çalışanı Olma Nedeni	Yoksulluk ve Gelir Dağılımı	9
	Eksik İstihdam ve İşsizlik	5
	Toplumsal Cinsiyet	7
	Tarımsal Neden	9

Kaynak: Nitel Araştırma sonucunda verilen yanıtlar sonucunda yazar tarafından oluşturulmuştur.

ÜAÇ'nin nedenleri; yoksulluk-gelir dağılımı, eksik istihdam- işsizlik, toplumsal cinsiyetçi bakış açısı ve tarımsal faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

3.3.5.1. Yoksulluk ve Gelir Dağılımı

Yoksulluk, bireylerin ÜAÇ olarak çalışmasına neden olabilen önemli bir faktördür. Ailelerin ekonomik yükünü hafifletmek için çocuklarını işe dahil etmelerine neden olabilir. Yazında, yoksulluğun ÜAÇ üzerindeki etkisini konu alan çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalar, yoksulluğun, özellikle kırsal alanlarda, çocuk işçiliği ve ÜAÇ gibi sorunlara neden olduğunu göstermektedir. Katılımcıların 8'i (K3, K5, K8, K11, K15, K20, K21, K27) yoksul olmaları nedeniyle bu çalışma biçiminde yer aldıklarını ifade etmişlerdir. ÜAÇ'lerin yoksulluğa bakışları ilk olarak yaptıkları iş ile ilgilidir. Bu anlamda katılımcıların 19'u; yaptıkları işin ekonomik bir faaliyet olduğunu 11'i; doğrudan kendi eline geçen her hangi bir gelir olmadığını dolayısıyla ekonomik bir faaliyet olarak görmediklerini ifade etmişlerdir:

“Tabi ekonomik bir faaliyet yapıyoruz para kazanıyoruz ama benim için bir ekonomik faaliyet değil çünkü ben para almıyorum hayrına yapıyormuş gibi hissediyorum.” (K1)

Katılımcılar ÜAÇ olarak çalıştıkları için yaptıkları işi ekonomik bir iş olarak görmediklerini beyan etmişlerdir. Kişisel olarak kendisine gelir sağlamayan işleri ekonomik bir iş olarak kabul etmeyen ÜAÇ'lerin bu çalışma biçiminde yer almalarının nedeni gelirlerinin olmayışı ya da yetersiz oluşudur. Ancak yoksulluğu ekonomik, sosyal ve siyasal bakımından ele alan Sen; “yoksulluğun gelir yetersizliğinden daha geniş olarak görülmesine ihtiyaç duyulduğu” vurgusu ile ele almıştır. Yoksulluk, “insanların yaşadığı toplumda minimum fonksiyonları başarmada ihtiyaç duydukları bir ya da birkaç temel yapabilirlik yokluğunun da bir yoksulluk” olarak ifade edilmektedir (Sen, 1985). Bireylerin gelir yetersizliği nedeniyle, yeterli beslenememe, giyinememe, barınma ve sağlık faaliyetlerinden mahrum kalmadan eğitime ve politikaya erişememelerinin tümünü

kapsamaktadır. (Deaton, 2003: 12). Sonuç olarak bir şekilde gelirden mahrum kalma veya mevcut gelirin yetersizliği ile temel ihtiyaçların karşılanamaması durumu olan yoksulluk tüm boyutlarıyla insan hayatını etkilemektedir:

“Gelirimiz yetmiyor. Bir aile bu para ile geçiniyor. Sonuçta bu bir aile işi... Çocuklarımız iyi olsun diye çalışıyorum. Hayatta oraya getiriyor tabi mecburen. Sabah 05.30’da ineklere geliyorum. Kimi mal toplamaya, kimi gövere... Kimi ise sabah küçük küçük çocuğunu bırakıp gitmek istemiyor ama gitmek zorundayız. Geçinemiyoruz.” (K21)

Bireylerin ekonomik, sosyal, kültürel ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli gelirin sağlanamadığı durumlarda ÜAÇ çalışma biçimine yöneldikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Aile olarak, temel gereksinimlerini gerçekleştirebilmek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma biçiminde bireyler, bireysel bir gelir elde edememekte ve sadece hayatta kalabilmek için çalışmaktadır. Bu çalışma biçiminin doğmasının sebeplerinden biri olan yoksulluk, sonuçlarından birini de oluşturmaktadır. Gelir yetersizliği nedeniyle bu çalışma biçimini yürüten ÜAÇ’ler, çalışmalarını karşılığında herhangi bir gelir/ücret veya mal edinmedikleri için, yeniden yoksulluğa maruz kalmaktadır.

Alan araştırmasında bireylerin hayatlarını sürdürebilmek için ÜAÇ olarak istihdam edildikleri bulgusuna ulaşılmıştır:

“Normalde ben mobilyacıydım. 6 sene oldu dükkân battı. Olmadı döndüremedim. Kaldık öyle ortada başka iş desen yok. Çok aradım bulamadım. Babam tarımı/hayvancılığı seviyordu. Bizde öyle ortada kalınca toplandık köye döndük. Babamın sevdiği işe başladık ailecek. Hep birlikte yürüdük...” (K13)

Tarımsal istihdamın yoğun ancak genellikle geçimlik veya eski tip üretimin olduğu kırsal bölgelerde ekonomik faaliyetler çok düşük seviyede çeşitlenmektedir. Özellikle kırsal alanların en önemli sorunu olan yoksulluk, tarımsal gelirlerin azalmasından etkilenmektedir.

Çalışmada ÜAÇ olma nedenlerinin yoksulluk olduğunu ifade eden, 8 katılımcının 7’si kadınlardan oluşmaktadır. Tarımsal gelirlerin azalması, erkeklerin tarım sektöründen ayrılmasına neden olmakta ve kadınların tarımda daha fazla yer almasına yol açmıştır. Kadınlar, yoksullukla daha yoğun bir şekilde mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Bu

mücadelenin sebepleri arasında işgücüne katılımlarında dezavantajlı olmaları, eğitim fırsatlarından erkeklere göre daha az yararlanabilmeleri, kadınların çalışma hayatında yer almasına yönelik önyargıların olması, erkeklerle aynı işleri yapsalar da erkeklerden daha az ücret almaları ve elde edilen gelirin idaresi konusunda yeterli söz haklarının bulunmaması sayılmaktadır (Gülçubuk ve Yasan, 2009). Özellikle kırsal alanda kadınlar daha dezavantajlı bir konumda olduğu için yoksulluk konusunda daha fazla mücadele etmek zorunda kalmaktadır:

“Buralarda koşullar farklı. Şehirdeki gibi değil. Biz çocuklarımızın hayatı güzel olsun diye didinip duruyoruz ama elimize geçen bir şey yok. Arazilerimiz küçük zaten. Bir de eskiden eker dikerdik kazanırdık şimdi yine aynı çabalıyoruz ama kazanamıyoruz. Kazandığımızın ya bereketi yok ya da bilmiyorum. Ama yetmiyor. Napayım bende yardım olsun diye çalışıyorum işte böyle. Benim elime geçen kendime ayırdığım bir kuruşum yok. Zaten buna da ben karar veremem eşim verir. Sadece ben değil çık su tarlada çalışan diğer kadınlara sor hatta yevmiyeye gidenlere sor kocası alır parayı kadının eline bile değmez. Köylerde böyle yürüyor işler...” (K8)

“Gelir dağılımı, bir ekonomide belirli bir zaman diliminde oluşturulan gelirin, bireyler, toplumsal gruplar ve üretim faktörleri arasında nasıl bölüştüğünü ifade eder”. Gelirin eşit bir biçimde bölüşülmemesi gelir dağılımı eşitsizliğini meydana getirir (DPT, 2001: 3). Gelirden yeterince pay alamayanlar, yoksulluk nedeniyle ailelerini işe dâhil ederek gelirlerini artırmaya çalışabilmektedir. Gelir dağılımı eşitsizliği, bu durumu daha da kötüleştirerek, yoksul ailelerin aile bireylerini daha fazla çalıştırmalarına neden olmaktadır:

“Kendi işimizde işçi gibi çalışıyoruz. Tek başına çalıştığın yeter mi bunca karın var evde doyacak. Kazandığında yetmiyor zaten tek başına olmaz o yüzden. Kimin elinden ne geliyorsa yapar. Bazıları var bizden daha az çalışıyor ama çok kazanıyor. Biz çok çalışıyoruz ama olmuyor işte. Ancak oluyor.” (K27)

Gelir dağılımı eşitsizliği, ÜAÇ olan kadınları daha fazla etkilemektedir. Kadınlar, genellikle erkeklerden daha az ücret alır ve gelir dağılımı eşitsizliği, kadınların ÜAÇ

olmasına neden olmaktadır. Bu durum, kadınların ekonomik ve sosyal güçlerini zayıflatmaktadır.

3.3.5.2. Eksik İstihdam ve İşsizlik

Eksik istihdam, bir ekonomide üretim faktörlerinin tam kapasiteyle kullanılmaması ya da işgücünün etkin şekilde kullanılmaması olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım, 2018). Faktör piyasası odaklı olarak makro düzeyde ise eksik istihdam, işgücünün tam kapasiteyle kullanılmaması veya işsiz kalması durumunu ifade eder. Eksik istihdam, işçilerin beceri, deneyim, süre gibi konulardaki yetersizlikleri nedeniyle işlerinde beklenen verimi sağlayamamaları veya işsiz kalmaları anlamına gelir. Böylece, işçilerin gelirleri de azalmaktadır (Görmüş, 2019). Eksik istihdam zamana dayalı ve yetersiz istihdam olarak ayrılmaktadır.

Çalışmada görüşme gerçekleştirilen katılımcıların 3'ü zamana dayalı eksik istihdam nedeniyle ÜAÇ olarak istihdamda yer almaktadır (Bkz. Tablo 59). Eksik çalışan katılımcıların 2'si kadın 1'i erkektir. Yaşları 18-20 arasındadır. Bu durum genç nüfusta eksik istihdam riskinin daha fazla olduğunu göstermektedir. Ürün çeşitliliği bakımından ise farklılık vardır. Eksik istihdam cinsiyete göre farklılık gösterirken, katılımcıların çoğunluğunun kadın olması nedeniyle 3 katılımcının 2'si kadındır. Yaş durumuna göre ise çalışmada eksik çalışanlar 18-20 yaş arasındadır. Çalışmayı destekler biçimde, Kumaş ve Çağlar'ın 2011'de yaptıkları çalışmada 15-24 yaştaki genç nüfusa göre, yaş arttıkça eksik istihdam riskinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Kumaş ve Çağlar, 2011: 283).

Tablo 59. Eksik İstihdam Durumu ve Koşulları

Zamana Dayalı Eksik İstihdam	Katılımcılar
Çalışma Süresi+ Ek İş Arama+ Fazla Çalışma İsteği	K7, K11, K18

Kaynak: Araştırma bulguları kapsamında yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların ÜAÇ iken referans haftasında işlerinde çalışma süreleri 40 saatten daha azdır. Katılımcılar daha fazla çalışmak istemekte ve eğer mümkün olursa daha fazla çalışmak istemektedir:

“Eğer mümkün olsaydı daha farklı bir işte daha, düzenli ve daha fazla çalışırdım ama olanağım yok...” (K11)

Yetersiz istihdam ise 16. ICLS tarafından belirlenen unsurlara göre, yetersiz istihdam durumunda olan bir birey kısa bir süre içinde iş değiştirmeye veya iş

faaliyetlerinde değişiklik yapmaya istekli olmalıdır. Ayrıca, seçilen herhangi bir neden dolayısıyla mevcut çalışma durumunu değiştirmeye açık olmalıdır (ILO, 1998).

Görüşme yapılan katılımcılardan ÜAÇ olma nedenlerini belirtilmesine göre; referans haftasında istihdamda olan son dört hafta içinde yeni bir iş arayan ve iş bulduğunda işe başlamak için hazır ve 2 hafta içinde işe başlayabilecek durumda olanlar yetersiz istihdam olarak değerlendirilmiştir.

Katılımcılardan elde edilen bulgular çerçevesinde bir katılımcının (K7) ifade ettiği gibi, bireylerin kendi özelliklerine veya niteliklerine uygun bir işte çalışma imkânı bulamamaları nedeniyle temel geçimlerini devam ettirebilmek için bu çalışma biçiminde çalıştıkları söylenebilmektedir:

“Ben yüksekokul okudum. İşçi olmayacağım dedim. Aslında kurtulmak istedim de denilebilir. Yaşlı ve Engelli Bakımı bölümünü bitirdim. Derece yaptım ama atanamadım daha bekliyorum. Sınavlara hazırlanıyorum. Yine de eşime yardım etmek için burada çalışıyorum.” (K7)

Ücretsiz aile çalışması, aile üyelerinin ev işlerinde, tarım işlerinde veya küçük işletmelerde ücretsiz biçimde çalışmasıdır. Bu tür çalışmalar aileler için daha az maliyetli olduğundan genellikle ücretli istihdam yerine tercih edilmektedir. Ancak aynı zamanda eksik istihdama da neden olmaktadır. Çünkü ücretsiz aile çalışması, işverenlerin işgücü ihtiyaçlarını karşılamak için ücretli çalışanları işe almalarını engeller ve bu durum işsizlik oranlarını artırmaktadır (Köstekli, 2005).

Mevsimlik çalışma, Köstekli’ye göre (2005: 212) eksik istihdamı artıran bir faktördür. Köstekli tarafından yapılan bir araştırmada, dezavantajlı gruptaki kişiler, işsiz kaldıkları dönemlerde eksik istihdam koşullarını kabul etmek zorunda kalmaktadır. Çalışmada kullanılan Devlet İstatistik Enstitüsü HİA verilerine göre, *“kırsal alanlarda kendi hesabına çalışanlar, ücretsiz aile işçileri ve mevsimlik çalışanlar, eksik istihdam sorunuyla en yüksek oranda karşı karşıya kalan gruplar arasında yer almaktadır”*.

İşsizlik, işgücü piyasasındaki temel nedenlerden biridir ve yaygın olduğu ekonomilerde eksik istihdam artar. İşsizlik süresi uzadıkça, bireylerin hayatta kalabilmek için ihtiyaç duydukları gelir ve birikimleri artarken tasarrufları azalır. Bu durumda işsizliğin maliyeti artar ve bireyler işin gerektirdiği niteliklerle kendi nitelikleri arasındaki

uyumu dikkate almadan, eksik istihdam koşullarını kabul ederek iş bulmaya çalışırlar (Gür, vd., 2012: 60).

6 katılımcıya göre ÜAÇ olarak çalışmalarının nedenlerinden biri, işsizliktir. Bunun nedenini, aile üyelerinden birinin işsiz kalması ve aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla ücretsiz olarak aile işlerinde çalışmaya başlamaları ile açıklamışlardır (K4, K10, K13, K16, K17, K28). K17 ÜAÇ olmasını, işsiz kalması ve hayat pahalılığına dayandırmaktadır:

“Marangozdum ben, kriz çıktı ya bir ara ekonomik kriz, işte o ara her şey zamlandı. Ailecek yürütüyorduk evin yanında bir atölyemiz vardı. Babam, kardeşlerim, ailem ve ben birlikte yürütüyorduk. Çok direndik olmadı pahalılığa dayanamadık kapattık. Babamın toprağı vardı, tarlaları onlar ekip biçmeye başladı, bende aileme yardım olsun, destek olsun diye böyle çalışmaya başladım. Babam her şeyi idare ediyor. Bizlerde ona yardım ediyoruz.” (K17)

Bireylerin genellikle iş bulma fırsatları kısıtlıdır. Özellikle az gelişmiş ülkeler gibi işsizlik oranlarının yüksek olduğu bölgelerde ÜAÇ yaygındır. Ayrıca, bu durumda çalışan kişilerin genellikle sosyal güvenceleri olmadığı ve çalışma koşullarının düşük olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, ÜAÇ’ler genellikle işlerinde güvencesiz olmalarına rağmen, aileleri için önemli bir kaynak ve destek sağlamaktadırlar. İşsizler, ÜAÇ olarak çalışmayı tercih etmektedir. Çünkü işsizlik dönemlerinde geçimlerini sağlamak için alternatif kaynaklar aramaktadır. ÜAÇ, çoğu zaman gelir kazanmak için yapılmaz, ancak ailelerin ihtiyaçlarını karşılamak için yapılan bir hizmettir. İşsizler de ÜAÇ olarak çalışarak, ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamak için böyle bir yol bulmaktadır. Ancak ÜAÇ olarak çalışmanın bazı olumsuz yönleri de vardır. Bu çalışma genellikle düzenli bir gelir sağlamaz ve belirli bir iş güvencesi sunmaz. Ayrıca, ÜAÇ olarak çalışanlar, yasal haklarının korunmaması ve çalışma koşullarının zorlu olması gibi sorunlarla karşılaşabilmektedir.

3.3.5.3. Toplumsal Cinsiyetçi Bakış Açısı

Çalışmada ÜAÇ olma nedenleri açısından katılımcıların 7’si toplumsal cinsiyete dayalı nedenleri içiren yanıtlar vermiştir. Özellikle kadınlar “kadın” olmaları nedeniyle bu çalışma biçiminde yer almaktadır:

“Ben okumadım, okutmadılar. Bizim zamanımızda okula giden kızlar gece vakti okuldan gelirken kaçırılırdı. Babam da korktu okutmadı. Erken yaşta evlenmek zorunda kaldım. Kadınsın, bilmediğin bir yere gelin gidiyorsun. Çocuksun. Bir şey bilmiyorsun. Ne derlerse yapıyorsun. Kadın olmasaydım okurdum. Gücüm olurdu elimde.” (K14)

Kadınlar, genellikle tarım sektörü gibi nitelik gerektirmeyen sektörlerde ve özellikle ÜAÇ olarak yoğun bir biçimde yer almakta iken (Kazgan, 2014); kadınların çalışmalarının yalnız küçük bir bölümü gerçek çalışma olarak kabul edilmektedir. Çalışmanın bu boyutu, ücretsiz olarak yerine getirildiği için ulusal gelir hesaplarına katılamamaktadır (Gürler, 2008: 13-14). Ancak kadınlar, özellikle kırsal alanda ailelerine bakım hizmetleri sunmanın yanı sıra evde üretim faaliyetleri (ekmek, salça, peynir, yoğurt vb.) yapmakta ve tarımsal üretimde de yer almaktadır. İşletmelerde, emek yoğun işler genellikle kadınlar tarafından üstlenilmekte ve iş yükleri erkeklere göre daha fazla olmaktadır. Ancak toplumsal olarak erkeklerin yaptığı işler daha prestijli ve daha fazla gelir getiren işlerdir. Kadınların yaptığı işler daha çok ev içi ve mevsimlik, yarı zamanlı, ücretsiz işlerdir. Kadınların yaptığı işlerden elde edilen ürünler -gıda, giyim- genellikle tüketildiği için ekonomik açıdan değer ifade etmemektedir (Gülçubuk ve Yasan, 2009).

Kırsal yörelerde kadınının içinde bulunduğu bazı temel sorunlar vardır. Bunlar; toplumsal değer ve ön yargı, kadınlara yönelik ayrımcılık, kadınların güç ve yetki bakımından yetersiz bırakılması, aile içi şiddet, gelire ulaşamama ve elde edilen gelirin kullanılmasında söz hakkının olmayışı, sağlık-egitim ve kamu hizmetlerine erişememe, kadın tarafından yapılan işlerin değersiz olarak görülmesi, sosyal güvencelerinin olmayışı, toplumsal baskı vb. (Gülçubuk, vd., 2012):

“Biz de çalışıyoruz, erkekler de. Tamam ağır işleri onlar yapıyor ama bizde hiç durmuyoruz ki. Hiç durduğumu bilmem ben. Bak şu halime belimi alıp kalkamıyorum. Hiç hastaneye gidelim desem hem o kadar para hem de zaman yok. Ancak Pazar kurulduğunda falan köyden gideceğim de ilçeye o zaman gözükeceğim. Ona da bakalım koca ilaçları alıverecek mi bana.” (K)

Araştırmanın bulgularından olan bir diğer durum mülkiyettir. Özel mülkiyetin hane reisinde yoğunlaşması durumu, Marksistlerin özel mülkiyette erkeklerin egemen olmasının kadınları koca ya da babalarının mülkiyeti haline getirdiği (Toksöz, 2018: 88-95) düşüncesiyle uyumlaşmaktadır:

“Kadın dediğin çalışır. Kadın doğduğu gün o eve bir hizmetçi doğmuştur derler burada. Erkek kardeşi varsa hemen ona bakar önce. Sonra ana baba tarlaya gider, o kız evde kalır. Ev işini görür. Tarladan gelene yemek koyar. Kardeşine bakar. Az daha büyüyünce hayvan bakar, tarlaya gider. Erkekler de gelir tarladan kadınlar da. Ama kadınlar tarladan gelince de çalışır. Neden mi böyle çalışıyoruz? Çünkü kadınız bizim paraya da ihtiyacımız olmaz pula da...” (K19)

Katılımcıların gerçekleştirdikleri işlerde aralarında iş bölümü/paylaşımını saptamak amacıyla “İşler kadın veya erkek olarak ayrılıyor mu?” sorusu yönlendirilmiştir. Katılımcıların 19’u işlerin güç veya bilgi gerektirmesi özelliklerine göre ayrıldığını ve aralarında bu özelliklere göre iş bölümü/paylaşımı yapmaktadır (Bkz. Tablo 60):

“Biz de işler kadın ya da erkek işi olarak ayrılıyor tabii ki. Çok ağır işlerde genellikle erkekler geliyor yardım ediyorlar. Ağırlardan kalanı ise hep birlikte yapıyoruz. Nereye ne ekilir ne dikilir biz bilmeyiz. Mesela traktör işi çift sürme işi biz anlamayız onu anları erkekler halleder. Hepimizin işbölümü farklı herkes ne iş yapacağını bilir yapar ona göre.” (K2)

“Tabi bizim işlerde kadın erkek diye ayrılır. Şimdi biz de hayvan var. Bu hayvana sağımını hanım yaparsa yemlemesini ben yaparım. Kardeşlerim de daha diğer işleri yapar, daha ağır işleri erkekler yapar. Mesela borulara kadınlar kaldıramıyor. Çift süremiyor ben yapıyorum. Kardeşlerim yapıyor. Kadınlar ekmek dikme getir götür işlerini daha kolay yapıyor.” (K5)

Tablo 60. İş Bölümü/Paylaşımı Koşulları

Konu	Grup	Sayı
İş Bölümü/Paylaşımı	Var	19
	Yok	11

Kaynak: Nitel Araştırma sonucunda verilen yanıtlar sonucunda yazar tarafından oluşturulmuştur.

Teknik bilgi ve güç gerektiren işler; “*erkek işi*” iken, daha az teknik bilgi ve güç gerektiren işler; “*kadın işi*” ayrılmaktadır. Kadınlar ÜAÇ olarak çalışmalarını gerçekleştirirken, işlerinin yalnız tarlada veya bahçede olmadığını evde de bakım, temizlik, yemek gibi ücretsiz çalışmanın devam ettiğini “*tarla iş biter, ev işi başlar*” biçiminde vurgulamışlardır. Kadınların çalışmalarından sonra kalan dinlenmelerini gerçekleştirecekleri boş zamanı olmamaktadır. Erkekler ise tarladan sonra “*kahve*” olarak nitelendirilen “*kıraathane*” ye giderek sosyal bir ortamda dinlenebilmektedir:

“Traktör sürme, tezek atma, çuvallama erkek işi diğer tüm işler bana bakıyor. Tarlada da evde de. Tarlada yeneceği de biz düşünürüz. Evde yapılacakları da... Erkek işini yapar kahvesine gider. Bizde öyle mi tarla işi biter ev işi başlar...” (K7)

“İşler tabii ki ayrılıyor. Güç isteyen işleri erkekler kolay işleri kadınlar yapıyor. Ama aslında bütün işler kadında kalıyor. Kadının işi bitmiyor ki tarlada çalışıyor, eve gelince çalışıyor, çocuk bakıyor, kadının işi bitmiyor.” (K29)

Katılımcıların 11’i işin özelliklerine göre, işlerin cinsiyete göre ayrıştırılmadığı ve iş bölümü/paylaşımının yapılmadığını ifade etmişlerdir. Kadınlar diğer katılımcılara göre “*erkek işi*” olarak ifade edilen tüm işleri eşit olarak yaptıklarını belirtmişlerdir:

“Köyde öyle ayrı iş olmaz. Hepimiz aynı işi yapabiliyoruz. Hiç fark yok. Biz kadınlar traktörde kullanırız. Tezek de atarız. Erkek olmasa da iş devam eder.” (K21)

“Buralarda her işi herkes yapar. Ama bizim kadınlarımız başkadır her işi yapar. Yüklemede yapar. Traktör de sürer. Biz de öyle işler ayrılmaz.” (K25)

Ürün çeşidine göre yapılan işlerin özellikleri değişmekte özellikle çift sürme, ağır yük kaldırma, traktör işlerinin çoğunluğunun erkeklerin gerçekleştirdiği bulgusuna ulaşıırken kadınların çalışmanın her safhasında yer aldığı ancak ürün dikme, toplama,

sulama, hayvan sağımı gibi işlerde erkeklere göre daha fazla yer aldığı söylenebilmektedir.

Kırsal alandaki kadınlarla ilgili yazında genellikle kadınları görmezden geldiği “yok” sayıldığı ifade edilmektedir. Kadınların üretimleri ve yaptıkları işler çoğunlukla hesaba katılmamakta, bu da kadınların katkılarını göz ardı edilmesine sebep olmaktadır. Oysaki kırsal kesimde kadınlar, ülke ekonomisine önemli katkılar sağlamaktadır. Tarım işçiliği, gıda üretimi ve ücretsiz aile işleri gibi alanlarda çalışan kadınlar, doğrudan üretime katkı sağlamaktadır. Ancak kadınların yaptıkları işler genellikle ücretsiz olduğu için, bu katkılar göz ardı edilmekte ve kadınlar yok sayılmaktadır.

“Şöyle bi bak, ürün ek, dik, sula, çapala, ev işi, çocuklar hepsine koşturuyorsun. Güz geliyor tarhanası, bulguru, salçası, turşusu, kurutmılığı... İş mi biter. Ama bir düğün-bayram olsun bir şey iste kendine herif yok der. Hani benim çalıştığım?” (K20)

Erkeklerin karar alma süreçlerinde belirleyici bir rolü olduğu için, ne kadar çalışırsa çalışsın, ne kadar üretirse üretsin, kadınların aile içinde ve dışındaki bağımsızlığı kısıtlanmaktadır. Kadınlar, babalarına, kocalarına ve erkek çocuklarına bağımlı kalmaya devam etmektedirler. Arıkan’ın (1988: 3) belirttiği gibi, bu bağımlılık oldukça keskin bir şekilde devam etmektedir. Bu durum; 3.3.4.2. numaralı başlıkta ifade edilen çalışma koşullarını belirleyenlerin genellikle eş, oğul ya da babaları içeren bulguları desteklemekte kadının toplumsal cinsiyetçi bakış açısı nedeniyle bağımlı olmasını pekiştirmektedir.

Gülçubuk ve Yasan (2009)’ın ifade ettiği gibi “İşsizlik, yoksulluk arttıkça acıyı ve sorunları en çok kadınlar çekmektedir ve kadın kendi emeği üzerinde söz sahibi ve karar verici değildir.” Kadınlar işgücü piyasasında gerek ÜAÇ olarak gerek diğer çalışma biçimlerinde en çok etkilenen gruplardan birini oluşturmaktadır. Ancak çalışma hayatında ve çalışma hayatının dışında kadının yaşadığı olumsuzluklar kadını işgücü piyasasının dışına itmekte veya ÜAÇ biçiminde çalışmaya zorlamaktadır.

3.3.5.4. Tarımsal Destekleme Uygulamalarına Dayalı Nedenler

Türkiye’de ÜAÇ, tarım sektöründe yaygın bir uygulamadır. Tarım ve hayvancılığa yönelik politikaların yetersiz oluşu özellikle küçük işletmelerde yer alan ÜAÇ’leri etkilemektedir. Ecevit vd. göre; özellikle 1980 sonrası dönemde yapılan tarım politikaları ve tarımsal müdahaleler liberalleşmiştir. Sadece üretime yönelik değil tüm

toplumu kapsayan sonuçlar doğurmuştur. Bu politikalar tarımsal kaynakların kullanılmasını ve tarımsal üretim ilişkilerini iyileştirmenin yerine değersizleştirmiştir. Tarıma yönelik desteklerin sınırlandırılması ve/veya kaldırılması, tarımda yapısal dönüşümün sağlanamamasına neden olmuştur. Bununla birlikte tarımda büyük sermayenin gücü artmış ve bu nedenle ÜAÇ sayısı geçmişe göre azalmıştır (Ecevit, Karkıner ve Büke, 2009: 49-55).

Büyük sermaye grubunda yer alamayan kısmen veya tamamen kendi tüketimlerini karşılama amacıyla üretim yapan ÜAÇ'lerin yoğun olarak bulunduğu küçük çiftçilikte sermaye sınırlıdır. (Kazgan, 2013: 10-12). Bu nedenle ÜAÇ'ler bu çalışma biçiminde yer almaktadır. Bu uygulama, aile üyelerinin tarım işletmelerinde ücretsiz olarak çalışmasını ve bu şekilde işletmenin maliyetlerini düşürmesini amaçlamaktadır. Ancak ÜAÇ uygulaması, tarım sektöründe istihdamın düşük olmasına da neden olmaktadır. Aile üyelerinin tarım işletmelerinde ücretsiz çalışması, işletmelerin dışarıdan işçi istihdam etmesini engelleyebilir ve bu şekilde sektördeki istihdam oranları düşük kalabilmektedir.

Tarımsal üretimde toprak mülkiyeti de ön plandadır. ÜAÇ'nin hane reisinin toprak mülkiyetinin kendisinde olması nedeniyle bu işi gerçekleştirdikleri aile bireylerinin de kendi topraklarında ÜAÇ olarak çalıştıkları ifade edilmektedir. Ailenin paydaşları olan bireyler, tercihlerine bırakılmaksızın çalışma yaşamının içinde kendilerini bulmaktadır:

“Bize soran olmadı, biz bu topraklarda doğduk. Annemiz, babamız da bu topraklarda doğdu. Bu işi bildiler. Bu işi öğrendiler. Bize de öğretiler. Başka nasıl yaşanır bilmiyoruz ki. Buralarda bu vardı bunu öğrendik belki başka bir hayat olduğunu bilsek biz de onu öğrenirdik. Ama biz bunu biliyoruz. Sadece biz değil ki bizden öncekilerde üzümün içindeydi. Hayat bunu gerektirdi...” (K30)

ÜAÇ'lerin buldukları coğrafyada yaşam biçiminin çiftçilik olduğu ve dünyaya geldikleri andan itibaren toprakla hayatlarını sürdürdüklerini ifade etmişlerdir. Dolayısıyla kırsalda ve toprak mülkiyetinin hane reisinde olduğu bir ailede yaşamak ÜAÇ durumunu artırdığı söylenebilmektedir. Toprak mülkiyetinin mirasla bağlantılı biçimde küçülmesi durumu söz konusu olsa da ÜAÇ'yi azaltmadığı anlaşılmaktadır.

Kavrama dair deneyimlerini ve algılamalarını genişletmek adına “*Bu işi nasıl öğrendiniz?*” biçiminde bir soru yönlendirilmiştir. Katılımcıların 26’sı geleneksel biçimde, kendi anne ve babaları ile birlikte, zamanla deneyimlere öğrendiklerini aktarmışlardır. Buldukları coğrafyanın katkısını belirten katılımcılardan K20 içinde şu şekilde aktarmıştır:

“Burada bu yetişir (üzüm). Biz, babaannem zamanında bunu yapardık. O zamanlar hepimiz yapardık. Gelin, kaynana, çocuk tarlada olurdu. Yemek burada yenir ayran burada içilir. Bizim burada çok bir şey yetişmez başka bir iş yapma durumumuz mu var? Biz bu işi bildik bu işi öğrendik. Çal denin mi üzüm diyeceksin en iyi o yetişir biz de başka iş bilmeyiz ne gördüysek onu işleriz...” (K20)

Zorunlu ve gönüllü çalışma durumlarının da tespit edilmesi amaçlanmıştır. Katılımcıların 10’u gönüllü olarak bu çalışma biçiminde yer aldıklarını, çalışma biçimlerinden memnun olduklarını belirtirken; 20’sinin zorunlu olarak bu çalışmayı sürdürmekte olduğu yanıtına ulaşılmıştır. Zorunluluğun temelinde ise tarımsal ve ekonomik nedenler yer almaktadır:

“Böyle çalışmamın nedeni; toprak ailemin olduğu için. Bütün ailemiz çalıştığı için kendimi de çalışmak zorunda hissediyorum. Ailemizin geçim kaynağı toprak çünkü. Yine bir mecburiyetten... Çünkü çalışsam okula gideceğim zaman izin vermezler.” (K1)

ÜAÇ olma nedenlerinden; yoksulluk, gelir dağılımı, işsizlik, toplumsal cinsiyetçi bakış ve tarımsal nedenler gibi ekonomik ve sosyal etkenler, bireylerin hayatlarını sürdürebilmek amacıyla zorunlu olarak bu çalışma biçiminde çalışmalarının nedenlerini oluşturmaktadır.

Katılımcıların yaptıkları işle ilgili denetlenme durumlarını analiz edebilmek amacıyla yöneltilen; “*Yaptığımız işle ilgili sizi denetlemeye gelen herhangi bir kurum veya kişi oldu mu?*” sorusuna yalnızca tütün ürünü yetiştiren katılımcıların, ürünlerini satacakları şirketlerin tütün eksperleri tarafından denetlendiklerini, diğer ürünleri yetiştiren katılımcıların ürün ile ilgili durumlarının denetlenmediğini ifade etmişlerdir (Bkz. Tablo 61):

“Bizi kimse denetlemez, bi tütüncüleri denetlerler. Onlar da şirketler gelir de o yüzden denetlenir.” (K26)

Tablo 61. Ücretsiz Aile Çalışanların Taraflardan Beklentileri

Konu		Grup	Sayı
Beklenti	Devlet	Destek	24
		Güvence	3
	Toplum	Anlayış	5
		Değer	8
	Aile	Ücret	13
		Güvence	3

Kaynak: Nitel Araştırma sonucunda verilen yanıtlar sonucunda yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların tamamının, devletten beklentileri ikiye ayrılmaktadır. Bunlar: ‘Destek’ ve ‘Güvence’dir. Dünya ve Türkiye’nin içinde bulunduğu ekonomik bunalım dönemi olarak adlandırılabilir Covid-19 sonrası dönemde; döviz kurunda yaşanan artış, özellikle ithal edilen girdilerin fiyatlarına yansımıştır. Üreticiler girdi maliyetlerindeki artış nedeniyle zor durumda olduklarını ve gübre, mazot, yem gibi temel girdiler konusunda devletten destek beklentilerinin olduğunu ifade etmişlerdir.

“Geçinemiyoruz, elimizdeki avucumuzdakini gübreye, tohuma, mazota yatırıyoruz. Bugün aldığınla iki hafta sonrasında bile fark oluyor. Hele şu son iki senedir artık fiyat artışlarına yetişemiyoruz. Birilerinin artık köylüye, tarıma destek vermesi lazım. Bak herkes bırakıp gidiyor. Yakında biz de bırakırız.” (K29)

İkinci beklenti ise ‘güvence’dir. Üreticiler, yüksek girdi maliyetleri ile yaptıkları üretim sonucu elde edilen ürünleri, düşük fiyatlara satmak durumunda kaldıklarını ve bir sonraki seneye borçlanarak üretim yaptıklarını ifade etmektedir. Üreticiler, ürünleri için taban bir fiyat belirlenmesini ve gerekirse devlet tarafından ürünlerinin satın alınmasını dolayısıyla kendilerinin maliyet artışlarından daha az etkilenecek üretimlerini devam ettirmek istemektedir. Kendileri için ürün satın alma güvencesini beklentisinde olan üreticilere göre üretim ancak böyle devam edecektir:

“Tamam, her şey pahalı. Çok zor direniyoruz. Ama bu seferde bu zor koşulda yaptığım emek elimde kalıyor. Çoğu kez tarlada bıraktık ürünü. Toplasan traktör girecek mazotu karşılamaya

yetmiyor ki. Bari deseler ki tamam sen üret satamıyorsan ben alırım diye. Ya da bir alt fiyat belirlense hani bazı ürünlerde oluyor ya öyle.” (K5)

ÜAÇ’leri çalıştıranların, temel girdi maliyetlerinin yüksekliği nedeniyle yeterince gelir elde edemedikleri için çalışanların ücret ve sigortasının olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır:

“Kendime Bağ-Kur yapıyorum. Borcunu ödeyemiyorum ki. Para yok bir de sigortaya ayıracak para yok!” (K22)

Katılımcıların ailelerinden beklentileri ise ‘Ücret’ ve ‘Güvence’ iki alt kodlarında toplanmıştır. Ücretsiz ve sosyal güvencesiz çalışanlar, -hak ettikleri gibi- çalışma karşılığında ücret ve güvence beklemektedir:

“Ben eşimden ya hanım al şunu da harçlık yap demesini yahut gel sigorta yapayım da belki ileride emekli olursun demesini bekliyorum. Ne bekleyim ki yeter ki emeğim görünsün.” (K12)

Katılımcıların toplumdan beklentilerini içeren bulgular ise ‘Anlayış’ ve ‘Değer’ alt kodlarında toplanmıştır. Yapılan üretim karşılığında toplumun kendilerini anlamasını “*empati*” yapması beklentisi olan katılımcılar yaptıkları işin zorluğunun görmezden gelinmemesi gerektiğini ifade etmektedir. Yoğun biçimde emek vererek insanların temel ihtiyacı olan gıdayı karşıladıklarını ve karşılığında yalnızca değer görmek istediklerini belirtmişlerdir.

Katılımcıların ÜAÇ olarak çalışma nedenini oluşturan bulgular; yoksulluk (Scott, 1954), (Gülçubuk ve Yasan, 2009), (Breitkreuz, Williamson ve Raine, 2010), (Davaslıgil, 2011), (Çomuk, 2018) ve gelir dağılımı (Scott, 1954), (Davaslıgil, 2011), eksik istihdam (Köstekli, 2005) ve işsizlik (Köstekli, 2005), (Gülçubuk ve Yasan, 2009), toplumsal cinsiyetçi bakış açısı (Gülçubuk ve Yasan, 2009), (Çelikkalp, Saraçoğlu ve Yorulmaz, 2014), (Akınyemi, Kupoluyi ve Akınyemi, 2016), (Sar, 2021) ve tarım politikalarına dayalı nedenler (Ducoff, 1945), (Makal, 2016), (Uzun, 2019), (Köstekli, 2005) olarak ayrılmaktadır. ÜAÇ’ler ekonomik, sosyal ve tarımsal nedenlerle bu çalışma biçiminde yer almaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu araştırma çalışma biçimleri, ücret unsuru olmadan üretime yönelik eylemleri, tartışmalı biçimde kurulan iş ilişkisi açısından tanımlanması, yasal kapsama alınması, ölçülmesi ve tespiti çeşitli güçlükler barındıran ücretsiz aile çalışanları odaklı bulguları içermektedir. ILO, EUROSTAT ve TÜİK tarafından güncellenmeye devam edilen kavrama, araştırmanın temel önerisi olacak biçimde ‘ücretsiz aile çalışanı’ olarak yer verilmiştir (ikinci bölüm dışında).

ÜAÇ’lerin bireysel/sosyo-demografik özellikleri ve ‘iş’/çalışma koşulları açısından işgücü piyasasındaki durumları karma yöntemle dayalı biçimde incelenmiştir. Betimsel ve yordayıcı nicel bulgular 2019, 2020 ve 2021 TÜİK HİAMVS ve 2021 TÜİK GYKMVS’nden elde edilmiştir. Söz konusu yıllara ilişkin TÜİK HİAMVS aracılığıyla tanımlayıcı istatistikler, çapraz tablolar oluşturulmuş ve çoklu lojistik regresyon modeli ile işteki durumu belirleyen değişkenler incelenmiştir. Çoklu lojistik regresyon analizinde bağımsız değişkenler, ‘*cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve hanehalkı büyüülüğünden oluşan bireysel özellikler ve sektör (tarım-tarım dışı), işletme ölçeği, bölge, kayıtlılık ve çalışma süresinden oluşan işin özellikleri*’; bağımlı değişken ‘ÜAÇ olma’ olarak belirlenmiştir. Bu çalışmadan elde edilen temel sonuç bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olmasıdır. ÜAÇ’lerin tarımda çalışan olmasının belirleyenleri tarım dışı sektörle ikili lojistik regresyon modeli ile analiz edilmiştir. Tespit edilen temel bulgu; çoklu lojistik regresyon modelini destekler biçimde sosyo demografik özelliklerin ve işin/çalışma koşullarının ÜAÇ olmayı belirlemede etkili olduğudur.

Denizli iline bağlı altı ilçede fenomenolojik yaklaşımla 30 katılımcı ile yapılan, derinlemesine görüşmelerde, ÜAÇ’lerin sosyo-demografik özellikleri ve iş/çalışma koşulları belirlenmeye çalışılmıştır. Betimsel alan araştırmasında, TÜİK HİAMVS ve GYKAMVS’nde ÜAÇ’ler ile ilgili soruların dışında, TÜİK tarafından sorulmayan yapılandırılmamış açık uçlu dokuz adet soru sorulmuş ve elde edilen veriler içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Alan araştırmalarından ortak sorular aracılığı ile elde edilen nicel ve nitel bulgular birbirini destekleyici niteliktedir (Bkz. Tablo 62).

Tanımlayıcı istatistikler ve çapraz tablo bulgularına göre; ÜAÇ’lerin bireysel özellikleri ve çalıştıkları işlerin özellikleri Türkiye ve TR32 Bölgesi için büyük oranda benzerdir. Farklılıklar ise TR32 Bölgesi’ndeki çalışan ÜAÇ’lerin kayıtlılık oranı (%77,8)

iken Türkiye’de (%90,7); TR32 Bölgesi tarım sektöründe çalışan ÜAÇ’lerin (%77,3) Türkiye’de tarım sektöründe çalışan ÜAÇ’lerden (%81,6) daha fazla olmasıdır.

Tablo 62. Nicel ve Nitel Bulgulara Göre ÜAÇ’lerin Bireysel Özellikleri ve ‘İş/Çalışma Koşulları

TÜİK HİA ve GYKA MVS’leri ve Nitel Araştırmanın Benzer Soruları Açısından			TÜİK HİA ve GYKA MVS’leri ile Benzer Olmayan Sorular Açısından	
İşteki Duruma Göre Çoklu Lojistik Regresyon Sonuçları	Tarım ve Tarım Dışı Sektörde İkili Lojistik Regresyon Sonuçları	GYKA Mikro Veri Seti Çapraz Tablo Bulguları	Nitel Araştırma Bulguları -Denizli İli-	Tarım Sektöründe Nitel Araştırma Bulguları -Denizli İli-
ÜAÇ ve cinsiyet ilişkisi bakımından; ÜAÇ ile karşılaştırıldığında erkeklerin kadınlara göre ÜMY olma olasılığı 4,915 kat, işveren olma olasılığı 13,184 KHÇ olma olasılığı 13,118 kat fazladır.	ÜAÇ olan kadınların erkeklerle göre tarım sektöründe çalışma olasılığı 3,394 kat daha fazladır.	-	TÜİK’in bulgularına benzer biçimde tarımsa ÜAÇ’lerin çoğu kadındır. Araştırma sırasında rastgele seçilen katılımcıların çoğu da kadındır (%70)	-Katılımcıların tamamı mevsimlik/geçici, sürekli olmayan tarla-bahçe işlerinde çalışmaktadır.
ÜAÇ ve yaş grupları bakımından; ÜAÇ ile karşılaştırıldığında 30-50 yaş grubunda istihdam edilenlerin 50+ yaş grubuna göre ÜMY olma olasılığı 1,251 kat, işveren olma olasılığı 0,523 kat ve KHÇ olma olasılığı 0,764 kattır.	15-29 yaş grubunda yer alan ÜAÇ’lerin 50 yaş ve üzeri grupta yer alan ÜAÇ’lere göre tarım sektöründe çalışma olasılığı 1,026 kat daha fazladır.	-	Alan araştırmasında görüşme yapılan katılımcıların yaş grupları 15-29 yaş (%30,3) grubudur.	Katılımcıların tamamı bir iş ilişkisine dayalı olarak çalışmamaktadır. Dolayısıyla fiili olarak iş yasaları kapsamında değildir.
ÜAÇ ve medeni durum bakımından; ÜAÇ ile karşılaştırıldığında evlilerin bekarlara göre ÜMY olma olasılığı 1,111 kat, işveren olma olasılığı 0,621 kat ve KHÇ olma olasılığı 0,787 kat daha fazladır.	Evli olan ÜAÇ’lerin bekarlara göre tarım sektöründe çalışma olasılığı 0,655 kat daha fazladır.	-	Katılımcıların çoğu nicel bulgulara benzer biçimde evlidir (%76,7).	Katılımcıların yaklaşık %67’si çalışma koşullarına yönelik kararlara katılamamaktadır. Dolayısıyla çalışma koşulları KHÇ hane reisi tarafından belirlenmektedir.
ÜAÇ ve eğitim düzeyi bakımından; ÜAÇ ile karşılaştırıldığında ilkökul 5 yıl ve altında eğitim düzeyine sahip olanların ÜMY olma olasılığı 1,367 kat; işveren olma olasılığı; 0,489 kat ve KHÇ olma olasılığı, 1,177 kat daha fazladır.	İlkokul 5 yıl ve altında eğitim düzeyine sahip olan ÜAÇ’lerin lise ve üzeri eğitim düzeyine sahip olan ÜAÇ’lere göre tarım sektöründe çalışma olasılığı 2,634 kat daha fazladır.	-	ÜAÇ olmanın eğitim düzeyi ile ilgili temel belirleyicisi düşük eğitim düzeyine sahip olma özelliği nitel bulgular ile de örtüşmektedir. Katılımcıların %46,6’sı ilkökul 5 ve altı eğitim düzeyine sahiptir.	-Katılımcıların %93’ü gelirin adil paylaşılmadığı gözlenmiştir.

ÜAÇ ve hanehalkı büyüklüğü bakımından; ÜAÇ ve hanehalkı büyüklüğü karşılaştırıldığında hane büyüklüğü 4'ten fazla olanların 1-4 kişi olanlara göre ÜMY olma olasılığı 1,358 kat daha fazladır.	4 kişiden fazla kişinin bulunduğu hanede yaşayan ÜAÇ'lerin 4 kişiden az kişinin yaşadığı hanelerde yaşayan ÜAÇ'lere göre tarım sektöründe çalışma olasılığı 1,078 kat daha fazladır.	-	Hane Büyüklüğü nicel bulgulara benzer şekilde 4'ten fazla olarak gözlenmiştir (%46,6).	Katılımcıların %50'si çalışma sırasında fiziki, psikolojik ve/veya ekonomik şiddete uğramıştır.
ÜAÇ ile karşılaştırıldığında tarım sektöründe istihdam edilenlerin ÜMY olma olasılığı 1,419 kat, işveren olma olasılığı; 1,042 kat ve KHÇ olma olasılığı 2,074 kat daha fazladır.	-	-	Alan araştırmasında katılımcıların tamamı tarım sektöründe çalışan ÜAÇ'lerdir.	Katılımcıların; %30'u yoksulluk; yaklaşık %17'si eksik istihdam koşullarını; %23,4'ü toplumsal cinsiyetçi bakış açısını; %30'u ise tarımsal koşulları ÜAÇ olma nedeni olarak belirtmiştir.
ÜAÇ ve işletme ölçeği bakımından; ÜAÇ ile karşılaştırıldığında 10 ve daha fazla kişinin istihdam edildiği işyerlerinde, 10'dan az kişinin istihdam edildiği işyerlerine göre; ÜMY olma olasılığı; 0,019 kat ile en düşük riski oluştururken; işveren olma olasılığı 0,254 kat ve en yüksek risk olan KHÇ olma olasılığı 6,267 kat daha fazladır.	10 ve daha az kişinin istihdam edildiği işyerlerinde çalışan ÜAÇ'lerin 10'dan fazla kişinin istihdam edildiği işyerlerinde çalışan ÜAÇ'lere göre tarım sektöründe çalışma olasılığı 3,800 kat daha fazladır.	-	Nicel bulgulara benzer biçimde ÜAÇ'lerin tamamı mikro ölçekli işletmede çalışmaktadır.	Katılımcıların %20'si devletin kendilerine mazot, gübre vb. tarım destekleri vermesini; %60'ı ise sosyal güvence kapsamına alınmalarını beklemektedir.
ÜAÇ ve kayıtlılık bakımından; ÜAÇ ile karşılaştırıldığında kayıt dışı istihdam edilenlerin ÜMY olma olasılığı; 4,568 katı, işveren olma olasılığı 6,749 kat ve KHÇ olma olasılığı 2,494 kat daha fazladır.	Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayan ÜAÇ'lerin kayıtlı olan ÜAÇ'lere göre tarım sektöründe çalışma olasılığı 5,244 kat daha fazladır.	-	Nicel bulgulara benzer biçimde ÜAÇ'lerde kayıt dışı çalışma yaygındır (%83,3)	
ÜAÇ ile karşılaştırıldığında Orta Anadolu, Kuzey Anadolu ve Kuzeydoğu Anadolu'yu ifade eden Anadolu Bölgesi'nde çalışanların Doğu Anadolu	Orta Anadolu, Kuzey Anadolu ve Kuzeydoğu Anadolu'yu ifade eden Anadolu Bölgesi'nde çalışan	-	-	

Bölgesi'ne göre ÜMY olma olasılığı 1,485 kat, işveren olma olasılığı 3,236 kat ve KHÇ olma olasılığı 1,847 kat daha fazladır.	ÜAÇ'lerin Doğu Anadolu Bölgesinde çalışan ÜAÇ'lere göre tarım sektöründe çalışma olasılığı 10,178 kat daha fazladır.			
ÜAÇ ve çalışma süresi bakımından; ÜAÇ ile karşılaştırıldığında 45+ saat referans grupta istihdam edilenlerin 30-45 saate göre ÜMY olma olasılığı 0,772 kat, işveren olma olasılığı 0,442 kat ve KHÇ olma olasılığı 0,748 kat daha fazladır.	Çalışma süresi bakımından 45 saatten fazla referans grupta çalışan ÜAÇ'lerin 30-45 saate referans grupta yer alan ÜAÇ'lere göre tarım sektöründe çalışma olasılığı 0,829 kat daha fazladır.	-	İkili lojistik regresyon sonuçlarına benzer biçimde 30 katılımcının 28'i (%93,3) haftada 45 saatin üzerinde çalışmaktadır.	
-	-	Tarımdaki ÜAÇ'lerin %25,9; tarım dışı % görelî yoksuldur.	ÜAÇ'lerin yoksulluğu noktasında nicel ve nitel bulgular birbirini desteklemektedir.	
-	-	Tarımda çalışan ÜAÇ'lerin %43,4'ü eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirinin medyanının %60'ı olan 17.636,023 TL'nin altındadır.	2022 yılının ortalama yaklaşık 4877 TL'dir. 23 hanenin %60'ı asgari ücretin altında %40'ı asgari ücretin üzerinde gelir elde etmektedir.	

Alan yazında bu çalışmanın amaç, kapsam, yöntem ve neden sonuç ilişkisine benzemeyen ancak dolaylı yoldan ÜAÇ'lerin de araştırıldığı bulgular üzerinden karşılaştırmalar yapılmıştır (Bkz. Tablo 63).

Tablo 63. Nicel ve Nitel Bulguların Alan Yazınla Karşılaştırılması

Değişkenler	Benzer Bulguları İçeren Çalışmalar
Cinsiyet (Nicel ve Nitel bulgulara göre ÜAÇ'lerin çoğunluğu kadındır.)	(Breitkreuz, Williamson ve Raine, 2010), (Henz, 2010), (Davaslıgil, 2011), (Özer, 2013), (Kutlar vd., 2013), (Çelikkalp, Saraçoğlu ve Yorulmaz, 2014), (Makal, 2001) (Bidisha ve Raihan, 2018) (Uzun, 2019), (Duleep vd., 2020), (Sarker, 2020), (Görmüş, 2019), (Arslan, 2020), (Sezer, 2022), (Gülçubuk ve Yasan, 2009)
Yaş (Nicel ve Nitel bulgulara göre tarım sektöründe çalışanların çoğu 15-29 yaş grubunda, genel istihdamın çoğu ise 30-50 yaş grubundadır)	(Çomuk, 2018), (Görmüş, 2019), (Arslan, 2020), (Sezer, 2022)
Medeni Durum (Nicel ve Nitel bulgulara göre ÜAÇ'lerin çoğunluğu evlidir.)	(Breitkreuz, Williamson ve Raine, 2010), (Akinyemi, Kupoluyi ve Akinyemi, 2016), (Çomuk, 2018), (Arslan, 2020), (Sezer, 2022)
Eğitim düzeyi (Nicel ve Nitel bulgulara göre ÜAÇ'lerin çoğu en çok 5 yıllık ilkökul eğitim düzeyine sahiptir)	(Gülçubuk ve Yasan, 2009), (Davaslıgil, 2011), (Kutlar vd., 2013), (Çomuk, 2018), (Haskioğlu, 2019), (Arslan, 2020), (Sezer, 2022)
Hanehalkı Büyüklüğü (Nicel ve Nitel bulgulara göre ÜAÇ'lerin üyesi olduğu hane halkı büyüklüğü çoğunlukla en az 4 kişiden oluşmaktadır)	(Breitkreuz, Williamson ve Raine, 2010), (Henz, 2010), (Özer, 2013)
Sektör (Nicel bulgulara göre ÜAÇ'lerin büyük çoğunluğu tarım sektöründe çalışmaktadır)	(Ducoff, 1945), (Daly, 1982), (Makal, 2001), (Davaslıgil, 2011), (Gülçubuk, 2017), (Uzun, 2019), (Görmüş, 2019), (Arslan, 2020), (Sezer, 2022)
Bölge (Nicel ve Nitel bulgulara göre ÜAÇ'lerin çoğunluğu Orta Anadolu, Kuzey Anadolu ve Kuzeydoğu Anadolu'yu ifade eden Anadolu Bölgesi'nde yaşamaktadır)	(Davaslıgil, 2011), (Görmüş, 2019),
İşletme Ölçeği (Nicel ve Nitel bulgulara göre ÜAÇ'lerin çoğunluğu mikro ölçekli işletmelerde çalışmaktadır)	(Haskioğlu, 2019), (Görmüş, 2019),
Kayıtlılık (Nicel ve Nitel bulgulara göre ÜAÇ'lerin çoğunluğu kayıtdışı çalışmaktadır)	(Davaslıgil, 2011), (Haskioğlu, 2019), (Arslan, 2020), (Sarker, 2020), (Görmüş, 2019), (Sezer, 2022)
Çalışma Süresi (Nicel ve nitel bulgulara göre farklılık göstermektedir)	(Kutlar vd., 2013), (Haskioğlu, 2019), (Sezer, 2022)

Kaynak: Alan yazından yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmadan elde edilen tüm bulgulara dayanılarak ÜAÇ'lerin çalışma koşulları, gelir, sosyal güvenlik, iş yasaları gibi çok boyutlu çözümleri içeren sosyal politikalara ihtiyaç duyduğu ifade edilebilir. Bunlar;

- Çalışma kapsamında yer alan özellikle kadın katılımcıların büyük bir kısmının eşleri kayıtlı olarak çiftçilik mesleği yapmaktadır. Ancak bu kişilerin birçoğu, Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olmalarına rağmen, prim borçları nedeniyle çeşitli sosyal haklardan yararlanamamaktadır. Bu durum, kişilerin

emeklilik, sağlık, işsizlik gibi durumlarda mağdur olmalarına ve ekonomik zorluklar yaşamalarına neden olmaktadır. Bu bağlamda tarımda KHÇ ve ÜAÇ olan kişilere yönelik iş yasaları kapsamında düzenlemeler yapılarak prim ödeme kolaylıkları sağlanabilir. Ayrıca, ÜAÇ'lerden birinin kayıtlı olması durumunda diğerinin de kayıt altına alınması gibi Almanya'daki gibi örnekler uygulanabilir.

- Tarıma yönelik desteklerin güncel sorunlar göz önünde bulundurularak geliştirilmesi ve bu desteklerin enflasyon ile uyumlu biçimde üretime, ürüne ve insana yönelik olarak artırılması gerekmektedir.
- İŞKUR'un tarımsal bölgelerde yer alan ÜAÇ'lerin niteliklerinin, becerilerinin ve uzmanlıklarının artırılması anlamında meslek edindirme eğitimleri vermesi sağlanabilir.
- Ziraat odaları ve üretici örgütlerine ÜAÇ'lerin çalışmaları kapsamında bilgiler verilmesi ve bu kurumların ÜAÇ'lerin çalışma hayatındaki durumlarının geliştirilmesinde aktif rol oynaması ile yaşanan bazı sorunların çözülmesine destek olabilir.
- Özellikle genç çiftçilerin bu çalışma biçimi bakımından bilgilendirilerek üretilen ürünlerin satışını yapabilmek için kooperatifler kurulması veya girişimcilik eğitimleri ile destek almaları yararlı olabilir.
- İklim değişikliği ve kuraklık gibi tarım sektörünü doğrudan ciddi boyutlarda etkileyecek koşullar dikkate alınarak, geleceğe yönelik yapısal işsizliğin önüne geçmek amacıyla, çok paydaşlı kamu kurumu, STK ve eğitim gibi kurumların bir araya gelerek farklı tarım tekniklerinin hayata geçirilebilmesi sağlanabilir.

Bu çalışmanın temel önerisi iş yasaları, çalışma biçimi, işsizlik gibi boyutlarıyla tartışmaya açık olan “*ücretsiz aile işçileri*” kavramının yerine ILO'nun kullandığı terim olan “*katkıda bulunan aile çalışanı*” ve EUROSTAT'ın güncel eğilimiyle “*aile çalışanları*” kavramının kullanılması yönündedir.

Gelecekteki çalışmalar; farklı istatistikî veya ekonomik yöntemlerle daha geniş tarihsel bir dönemi kapsayacak biçimde, Türkiye veya alt bölge alanıyla veya nitel boyutuyla daha fazla katılımcıyla, çocuklar özelinde ya da tarım dışı sektörlerde yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Abay, C., Olhan, E., Uysal, Y., Yavuz, F., ve Türkekul, B. (2005). Türkiye’de Tarım Politikalarında Değişim. *VI. Türkiye Ziraat Mühendisleri Odası Teknik Kongresi Sonuç Bildirgesi*. Ankara: ZMO.
- Acar, M., ve Bulut, E. (2009). Türkiye’de ve Dünya’da Tarımsal Destekleme Politikalarında Son Gelişmeler. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 17(1), 1-19.
- Akçiçek, A. (2014). *2014 İnsani Gelişme Endeksi ve Türkiye’nin İnsani Gelişme Performansı*. Ankara: SDE- Stratejik Düşünce Enstitüsü.
- Akçil, M. B., ve Bayramoğlu, Z. (2022). Mevsimlik Tarım İşçilerinin Asgari Yaşam Maliyetlerinin Hesaplanması. *Bahri Dağdaş Bitkisel Araştırma Dergisi*, 11(2), 180-189.
- Akdemir, S., Özaktaş, F. D., ve Aksoy, N. (2019). Türkiye’de ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*(43), 184-202.
- Akın, O. (2016). Denizli İli’nin Kırsal Kalkınma Potansiyelinin Ab’nin Katılım Öncesi Mali Yardım Aracının, Kırsal Kalkınma Bileşenine (İpard) Göre Değerlendirilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(25), 340-356. (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/411874>) (15.11.2020)
- Akıncı, Ş. (2004). *Medeni Kanunda Kadın ve Aile*. GÜFHD.
- Akınyemi, F. O., Kupoluyi, J. A., ve Akınyemi, A. İ. (2016). Unpaid Family Workers. *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Family Studies*, 1-3.
- Akıpek, J. G., ve Akıntürk, T. (2007). *Türk Medeni Hukuku- Başlangıç Hükümleri - Kişiler Hukuku*. Ankara: Beta.
- Akıpek, J. G., Akıntürk, T., ve Karaman, D. A. (2012). *Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri- Kişiler Hukuku*. İstanbul: Beta.
- Aktan, C. C., ve Vural, İ. Y. (2002). *Yoksulluk: Terminoloji, Temel Karmalar ve Ölçme Yöntemleri*. Ankara: Yoksullukla Mücadele Stratejileri, Ankara: Hak İş Konfederasyonu Yayınları.
- Aktan, C. C., Kesik, A., ve Kaya, F. (2010). *Mali Kurallar, Maliye Politikası Yönetiminde Yeni Bir Eğilim: Vergi, Harcama, Borçlanma vs. Üzerine Kurallar ve Sınırlamalar*. (Ü. O. Matbaacılık, Dü.) Ankara: T.C. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Yayın No: 2010/408.
- Aktaş, E., İpek, S., ve Işık, S. (2010). Türkiye’de Tarım Sektöründe Kullanılan Mazota Yönelik Vergi ve Destekler. *Tarım Ekonomisi Dergisi*, 16(1), 19-24.
- Almanya Federal İstatistik Ofisi. (2023). Soziales. Wiesbaden, Almanya. (https://www.destatis.de/DE/Home/_inhalt.html) (14.02.2023).
- Alper, Y. (2019). *Sosyal Sigortalar Hukuku*. Bursa: Dora Basım .
- Alper, Y., ve Kılıkış, İ. (2017). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Bursa : Dora Yayınevi.

- Anon. (1985). *Genel Nüfus Sayımı, Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri*. Ankara: Adana Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü.
- Antonopoulos, R. (2008). The Unpaid Care Work–Paid Work Connection. *The Levy Economics Institute Working Paper No. 541*, 10.
- Arent, H. (1994). *İnsanlık Durumu*. (B. S. Şeker, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Arıkan, G. (1988). Kırsal Kesimde Kadın Olmak. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 5(2), 1-16. (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/597771>) (23.02.2021).
- Arslan, M. (2020). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Ataman, B. C. (1993). İşgücü Piyasalarında Bilgi Kaynakları ve İşsizlik: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 48(1), 3.
- Atasayar, K. (1994). *Türk İşverenleri Açısından Çalışma Hayatında Esneklik*. İzmir.
- Ataseven, Y. (2016). Türkiye’de Tarımsal Destekleme Politikaları: Genel Bakış ve Güncel Değerlendirmeler. *Türkiye Ziraat Odaları Birliği Çiftçi ve Köy Dünyası Dergisi*, 54-59.
- Avusturya İstatistik Ofisi. (2023). Unabhangige Statistiken fur faktenbasierte Entscheidungen. Viyana.
- Aysıt, T. (2012). *2050’ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Azam, S., ve Brauchle, P. E. (2003). A Study of Supervisor and Employee Perceptions of Work Attitudes In Information Age Manufacturing Industries. *Journal of Vocational Education Research*, 28(3), 188.
- Bal, M. D. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış. *KASHED*, 1(1), 15-28.
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örnekleme Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Bangladeş İstatistik Bürosu. (2023). Industry ve Labour Wing. Dakka. (<http://data.bbs.gov.bd/index.php/home>) (03.20.2023).
- Basılğan, M. (2013). İktisat ve Deneysel Yöntem: Deneyle, Tartışmalar ve Geleceği. *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*(48), 61-89.
- Başar, S., Eren, M., ve Eren, M. (2015). Ülkelerin İnsani Gelişmişlik Endeksi Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *International Conference On Eurasian Economies*, (s. 846-854).
- Başterzi, S. (1996). *İşsizlik Sigortalası*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Baxter, J., Gibson, D., ve Bosse, M. L. (1990). *Double take : The Links Between Paid and Unpaid Work*. Canberra: Australian Government Publishing Service.
- Baygın, C. (2003). Evlat Edinmenin Sonuçları. *Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi*, 627-650.
- Bayramoğlu, Z., ve Akçil, M. B. (2020). Tarım Sektöründe İşgücü Terminolojisinin Tanımlanması. *Türk Tarım-Gıda ve Teknoloji Dergisi*, 8(3), 773-783.

- Becker, G. S. (1991). *A Treatise on the Family*. USA: Enlarged Edition, Harvard Universty Press.
- Beken, N. (2020). Covid-19 Pandemi Sürecinde Kadın İstihdamı: Türkiye Örneği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 47-74.
- Bengtsson, M. (2016). How to Plan and Perform a Qualitative Study Using Content Analysis. *Nursing Plus Open*, 2, 8-14. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352900816000029>). (12.04.2023).
- Berber, M., ve Eser, B. Y. (2008). Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 1-16.
- Berg, B., ve Lune, H. (2019). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (P. D. Arı, Çev.) Konya: Eğitim Yayınevi.
- Bernet, R. J. (2008). *Applied Cost-Benefit Analysis*. UK, Northampton, MA, USA: Second Edition. Edward Elgar Cheltenham.
- Biçerli, M. K. (2014). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Bidisha, S. H., ve Raihan, S. (2018). Unpaid Family Labor: A Hidden Form of Labor Market Discrimination of Women in Bangladesh. *Springer Nature South Asia Economic and Policy Studies*, 65-78.
- Bilir, H. (2019). Sosyolojik Bir Kategori Olarak Heterodoks İktisat. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 263-276.
- Bilişik, M. T. (2015). Gelişmekte Olan Ve Hızlı Büyüyen Ülkelerin Tarım Sektörünün Malmquist Toplam Faktör Verimliliği. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 77-97.
- BM. (1950). *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*. Roma: Birleşmiş Milletler Genel Kurulu.
- Bochtis, D., Benos, L., Lampridi, M., Marinoudi, V., Pearson, S., ve Sørensen, C. G. (2020). Agricultural Workforce Crisis in Light of the COVID-19 Pandemic. *Sustainability 2020 (MDPI)*, 12(19).
- Bocutoğlu, E. (2012). İktisat Teorisinde Emegün Öyküsü. *Emek ve Toplum*, 127-150.
- Bodur, N. D. (2022). İşgücü Talebinde Göçmen Emegünün Yeri: Denizli İli Örneği. *Mülkiye Dergisi*, 46(4), 1170-1211.
- Boybek, S. (2009). Sosyal Yardım Uygulamaları ve Çocuk İşçiliği Arasındaki İlişki: Keçiören Örneği Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi. *T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Genel Müdürlüğü*, 30-45.
- Breitkreuz, R. S., Williamson, D. L., ve Raine, K. D. (2010). Dis-İntegrated Policy: Welfare to Work Participants' Experiences of İntegrating Paid Work and Unpaid Family Work. *Community, Work and Family*, 13(1), 43-69.
- Bromley, R. (1978). The urban informal sector: why is it worth discussing? World. *World Devolepment Elsevier*, 1033-1039.
- Budd, J. (2016). *Çalışma Düşüncesi*. (F. Man, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Buğra, A. (2013). *İktisatçılar Ve İnsanlar*. İletişim Yayınları: İstanbul.

- Bulgaristan Ulusal İstatistik Enstitüsü. (2023). Labour Force Survey. Sofia. (<https://www.nsi.bg/en/search/node?keys=unpaid+family>) (03.20.2023).
- Butler, J. (2008). *Cinsiyet Belası*. (B. Ertür, Çev.) İstanbul: Metsis.
- Can, E. (2020). Coronavirüs (Covid-19) Pandemisi ve Pedagojik Yansımaları: Türkiye’de Açık ve Uzaktan Eğitim Uygulamaları. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 11-53.
- Cengiz, S., ve Baydur, M. (2010). Kırdan Kente Göç ve Tarımsal Verimlilik: Türkiye Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 85-98.
- Chambers, R. (1995). Poverty And Livelihoods: Whose Reality Counts? *Environment and Urbanization*, 7(1), 173-203.
- Charmes, J. (2006). *A Review of Empirical Evidence on Time Use in Africa from UN Sponsored Surveys*. Washington, D.C: The World Bank.
- Charmes, J. (2006). A Review of Empirical Evidence on Time Use in Africa from UN-Sponsored Surveys. C. M. Blackden, ve Q. Wodon içinde, *Gender, Time Use, and Poverty in Sub-Saharan Africa* (s. 43-72). Washington D.C.: The World Bank.
- Colander, D., ve Landreth, H. (2012). *History of Economic Thought*. Boston Toronto: Houghton Mifflin Company.
- Collins, L. M., ve Lanza, S. T. (2010). *Latent Class and Latent Transition Analysis: with Applications in the Social, Behavioral, and Health Sciences*. New Jersey: John Wiley ve Sons.
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4. Editions b.). London: SAGE Publications.
- Çakır, Ö. (2002). Sosyal Dışlanma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(5), 83-104.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., ve Canbolat, T. (2018). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Çelikkalp, Ü., Saraçoğlu, G. V., ve Yorulmaz, F. (2014). Ücretsiz Aile İşçisi Olarak Kadınlar, Sağlık Riskleri ve Sorunları. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 13(3), 233-240.
- Çomuk, P. (2018). Türkiye’de Sosyal Dışlanma: Ekonometrik Yaklaşım. Manisa: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Daly, P. A. (1982). Unpaid Family Workers: Long-Term Decline Continues. *Monthly Labor Review (Bureau of Labor Statistics)*, 105(10), 3-5.
- Daşdemir, İ., ve Cengiz, E. (2021). Türkiye’de Salgın Döneminde Covid-19 İle İlgili Eğitim Alanında Yapılan Çalışmaların Analizi. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 387-404.
- Davaslıgil, V. (2011). Kırsal Kalkınmada Kadın İşgücünün Rolü ve Kadın İşgücünü Etkileyen Faktörler. Çanakkale: Çanakkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Davis, J. (2008). The Turn in Recent Economics and Return of Orthodoxy. *Cambridge Journal of Economics*, 32(3), 349-366.

- Deaton, A. (2003). Health, Inequality, and Economic Development. *Journal of Economic Literature*, 41(1), 113-158.
- Demir, C., ve Demir, N. (2006). Bireylerin Boş Zaman Faaliyetlerine Katılmalarını Etkileyen Faktörler ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Lisans Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama. *Ege Review*, 6(1), 36-48.
- Demir, F., ve Gerşil, G. (2008). Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 68-89.
- Demir, M. (2015). Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal Güvenlik Haklarına İlişkin Değerlendirmeler ve Öneriler. *Çalışma ve Toplum*, 205(1), 177-194.
- Dinçoflaz, N. J. (2009). Kentteki Kadının Yoksulluğu ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü'nün Kadın Yoksulluğuyla Mücadele Politikaları. *Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi*. Ankara: T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü.
- DPT. (1985). *Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı*. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı.
- DPT. (1996). *Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı*. Ankara: 25 Temmuz 1995 Sayılı Resmi Gazete No: 22554.
- DPT. (2001). *Gelir Dağılımını İyileştirme ve Yoksullukla Mücadele Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara: Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı.
- DPT. (2001). *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Aile ve Çocuk Özel İhtisas Raporu*. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı.
- Ducoff, L. (1945). Experiment in the Measurement of Unpaid Family Labor in Agriculture. *Journal of the American Statistical Association*, 40, 205-213.
- Duleep, H., Regets, M., Sanders, S., ve Wunnava, P. V. (2020). Unpaid Family Work. *Human Capital Investment* (s. 270). içinde Switzerland: Palgrave Macmillan (Springer Nature).
- Ecevit, M. C., Karkıner, N., ve Büke, A. (2009). Köy Sosyolojisinin Daraltılmış Kapsamından, Tarım-Gıda-Köylülük İlişkilerine Yönelik Bazı Değerlendirmeler. *Mülkiye Dergisi*, 33(262), 41-61. (<https://dergipark.org.tr/tr/pub/mulkiye/issue/262/644>) (01.05.2022).
- Eğilmez, M., ve Kumcu, E. (2005). *Ekonomi Politikası*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Ekonomi, M. (1993). *Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği*, *Çalışma Hayatında Esneklik*. İzmir: Çeşme Altın Yunus.
- Erdoğan, R., ve Okudum, R. (2015). Türkiye'de İşgücünün Bölgesel Analizi. *Eastern Geographical Review*, 20(33), 49-62.
- Erdut, Z. (2007). Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri. *Çalışma ve Toplum*, 53-82.
- Eren, E., ve Uysal, E. (2012). İktisatta Yeni Heterodoks Gelişmeler. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 134-151.
- Erenler, S. (2013). Güneşin Altında Değişenler: Yerleşiklikten Göçerliğe, Mevsimlikten Sürekliliğe Gezici Tarım İşçileri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Erkan, O. (1999). Tarımsal Desteklemelerle Tarım Sektörüne Aktarılan Kaynaklar. *Türkiye Ziraat Mühendisliği V.Teknik Kongresi* (s. 22-30). Ankara: TMMOB Ziraat Mühendisleri Odası .
- ESCAP. (2019). *Economic and Social Survey of Asia and the Pacific* . New York: United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific.
- Eurofound. (2009). *Atypical Work, European Industrial Relations Dictionary*. (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/aty>) (13.01.2021).
- Eurofound and ILO. (2019). *Working Conditions in a Global Perspective*. Luxembourg and Geneva: Publications Office of the European Union.
- EUROSTAT. (2021). *EUROSTAT Statics Explained*. EUROSTAT Glossary. (<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:UnpaidFamilyWorker>) (01.03.2021).
- EUROSTAT. (2023), Statistics Explained, Glossary, (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Family_worker) (19.07.2023)
- EUROSTAT. (2017), EU Labour Market-Quarterly Statistics, (https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=EU_labour_market_quarterly_statistics#Main_indicators) (19.07.2023).
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., ve Ulucan, D. (2014). *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Eysenbach, G., ve Köhler, C. (2002). How Do Consumers Search for and Appraise Health Information on the World Wide Web? *Qualitative Study Using Focus Groups, Usability Tests, and In-depth Interviews*, 324(7337), 573-577.
- FAO. (2017). *Family Farmers: Feeding the World, Caring for the Earth*. Canada: Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Finlandiya İstatistik Ofisi. (2023). Företagarfamiljemedlem Definitions. Helsingfors. (https://www.stat.fi/meta/kas/yrit_perh_jasen_en.html) (20.03.2023).
- Fransa Ulusal İstatistik ve Ekonomik Çalışmalar Enstitüsü. (2023). Definitions, Methodes et Qualite. Paris. (<https://www.insee.fr/en/metadonnees/definitions>) (20.03.2023).
- Garnett, R. (2006). Paradigms and Pluralism in Heterodox Economics. *Review of Political Economy*, 18(4), 521-546.
- Gediz, B., ve Yalçınkaya, M. H. (2000). Türkiye'de İstihdam İsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF- Yönetim ve Ekonomi Dergisi*(6), 180.
- Gemicioğlu, S., ve Akkoç, U. (2019). Türkiye'de Boş Zaman Talebi ve Belirleyicileri. *Journal of Economy Culture and Society*(59), 45-62.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*. İstanbul: Kırmızı Yayınları.

- Gittins, D. (1985). *What is the Family? Is it Universal?* London: Macmillan Education Press.
- Glaser, B. (1978). *Theoretical Sensitivity*. San Francisco: University of California.
- Gorz, A. (2001). *Yaşadığımız Sefalet Kurtuluş Çareleri*. (N. Tural, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınevi.
- Gorz, A. (2007). *İktisadi Aklın Eleştirisi: Çalışmanın Dönüşümleri/ Anlam Arayışı*. (Ergüden, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınevi.
- Gökbayrak, Ş. (2002). Yoksulluğa Karşı Bir Strateji Olarak Enformel Sektörde Kadınların Çalışması ve Kadınlara Yönelik Sosyal Koruma Modelleri. *Türkiye İnsan Hakları Hareketi Konferansı* (s. 297-298). Ürgüp/Göreme: İnsan Hakları Derneği.
- Gökçe, B. (1991). *Evlilik Kurumu ve Aile Yapısı ile İlişkileri". Türk Aile Ansiklopedisi*. Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu.
- Görmüş, A. (2019). Türkiye’de Tarımsal İstihdamın Cinsiyete Dayalı Yapısı ve Sosyal Politika Önerileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(3), 563-578.
- Görücü, İ., ve Akbıyık, N. (2010). Türkiye’de Mevsimlik Tarım İşçiliği: Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Hikmet Yurdu*, 3(5), 189-219.
- Guba, E. G., ve Lincoln, Y. S. (1994). Competing Paradigms in Qualitative Research. *Handbook of Qualitative Research: Major Paradigms and Perspectives* (s. 163-194). içinde NK and Lincoln: Sage Publications. (<https://ethnographyworkshop.files.wordpress.com/2014/11/guba-lincoln-1994-competing-paradigms-in-qualitative-research-handbook-of-qualitative-research.pdf>) (12.03.2020)
- Gülçubuk, B. (2017). 6331 Sayılı Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tarımda Çalışanlar İçin Bir Şey İfade Eder Mi? *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(2), 573-582.
- Gülçubuk, B., ve Yasan, Z. (2009). İşsizlik, Yoksulluk ve Göç Kısılacında Kırsal Alanda Kadın Emeği. *Conference: International Multidisciplinary Women's Congress*. İzmir.
- Gülçubuk, B., Savcı, İ., Özer, D., ve Demiryürek, K. (2011). *Türkiye’de Kırsal Alanda Kadının Girişimciliğini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi ve Kadınların Bu Konuda Güçlendirilmesine Yönelik Politika Önerilerinin Geliştirilmesi*. Ankara: TÜBİTAK Proje No: 108K523.
- Gülçubuk, B., Şengül, H., Aluftekin, N., Kızılaslan, N., ve Kılıç, M. (2005). Tarımda İstihdam Sosyal Güvenlik Uygulamaları ve Kırsal Yoksulluk. *Türkiye Ziraat Mühendisliği VI.Teknik Kongresi* , (s. 1173-1196). Ankara.
- Gülçubuk, B., Yıldırak, N., Kızılaslan, N., Özer, D., Kan, M., ve Kepoğlu, A. (2012). Kırsal Kalkınma Yaklaşımları ve Politika Değişimleri. *Türkiye Ziraat Mühendisliği VII.Teknik Kongresi* (s. 1227-1243). Ankara: Ziraat Mühendisleri Odası.
- Gülen, G. C. (2020). Çalışma Sürelerine İlişkin Uluslararası Çalışma Standartları-Dünya'da ve Türkiye'de Çalışma Saati Uygulamaları. *İzmir İktisat Dergisi*, 35(4), 741-757. (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/973446>) (09.07.2021).

- Gültekin, M. (2022). Türkiye’de Ücretli ve Ücretsiz Emek Ekseninde Kadınlara Erkeklerin Hem Kendi İşlerindeki Hem de Kendi Aralarındaki Eşitsizlikler. *Fe Dergi: Feminist Eleştiri*, 14(2), 33-55.
- Gündoğan, N. (1999). Kendi Hesabına Çalışma: Kavram, Ölçüm ve Özellikleri. *Ekonomik Yaklaşım*, 75-87.
- Gündoğan, N., Biçerli, K., ve Özkaplan, N. (2019). *Çalışma Ekonomisi*. (A. Fakültesi, Dü.) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Güner, E. (2009). Part Time Çalışma Aylık 150 Saatlik Mi? Yoksa Haftalık 30 Saatlik Bir Çalışma Mı? *Yaklaşım Dergisi*(195), 113.
- Günindi, Y., ve Giren, S. Y. (2011). Aile Kavramının Değişim Süreci ve Okul Öncesi Dönemde Ailenin Önemi. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 349-361.
- Gür, B., Özoğlu, M., Akgeyik, T., Çetinkaya, E., Karagöl, E. T., Öztürk, M., . . . Çelik, Z. (2012). *Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi*. Ankara: Seta Yayınları.
- Güresinli, C. N. (2015). Avrupa Birliği ve Türkiye Tarımsal Destekleme Politikaları ve Yapısal Politikalarının Tarihi. Ankara: Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı AB Uzmanlık Tezi.
- Gürler, A. Z. (2008). *Tarım Ekonomisi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Güvenç, B. (1979). *İnsan ve Kültür*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Hart, K. (1973). Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana. *The Journal of Modern African Studies*, 61-89.
- Harvey, A. (2001). *National Time Use Data on Market and non-Market Work by both Women and Men Human Development Report*. New York: Human Development Report Office (UNDP).
- Haskioğlu, F. (2019). Mikro ve Küçük Ölçekli İşletmelerde Çalışanların Çalışma Koşulları. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Henz, U. (2010). Parent Care as Unpaid Family Labor: How Do Spouses Share? *Journal of Marriage and Family*, 72, 148-64.
- Hesapçioğlu, M. (1994). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Hodgson, G. (2007). The Revival of Veblenian Institutional Economics. *Journal of Economic Issues*, 41(2), 325-340.
- Holmes, S., ve Flood, M. G. (2013). *Genders at Work: Exploring the Role of Workplace Equality in Preventing Men’s Violence against Women*. Sydney: White Ribbon Foundation.
- Huberman, A. M., ve Miles, M. B. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. New York: Sage Publications. (<https://vivauniversity.files.wordpress.com/2013/11/milesandhuberman1994.pdf>) (18.04.2022).
- Hundt, M. B. (1996). *The economics of unpaid work*. Thesis Publishers: Maastricht.

- Hurst, P. (2007). *Agricultural Workers and Their Contribution To Sustainable Agriculture and Rural Development*. Switzerland: International Labour Organization Food and Agriculture Organization.
- ILO. (1946). *6th International Conference of Labour Statisticians*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (1954). *8th International Conference of Labour Statisticians*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (1957). *9th International Conference of Labour Statisticians*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (1966). *11th International Conference of Labour Statisticians*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (1969). *Labour Inspection (Agriculture)*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (1972). *A Strategy for Increasing Productive*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (1973). *12th International Conference of Labour Statisticians*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (1982). *13th International Conference of Labour Statisticians*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (1982). *13th International Conference of Labour Statisticians*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (1987). *14th International Conference of Labour Statisticians*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (1991). *The Dilemma of the Informal Sector 78th session*. Geneva: Report of the Director General.
- ILO. (1993). *15th International Conference of Labour Statisticians*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (1993). *Resolution Concerning the International Classification of Status in Employment*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (1998). *16th International Conference of Labour Statisticians*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2003). *New ILO Report on Global Employment Trends*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2006). *Fourth Meeting of the Special Tripartite Committee*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2009). *Key Indicators of the Labour Market, Fifth Edition*. 1-C. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2013). *19th International Conference of Labour Statisticians*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2013). *Working Conditions Law Reports A Global Review*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO. (2013). *World of Work Report*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2014). *Global Employment Trends*. Geneva: International Labour Organization.

- ILO. (2017). *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2018). *20th International Conference of Labor Statisticians*. Geneva: International Labour Organizations.
- ILO. (2019). *Quick Guide on Interpreting the Unemployment Rate*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO. (2019). *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2019b). *Working Conditions in Global Perspectives*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2020). *COVID-19 and the World of the World: Impact and Policy Responses*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO. (2020). *Global Employment Trends Youth of Trends*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO. (2020). *The COVID-19 Response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO. (2020b). *COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2021a). *ILOSTAT*. Uluslararası Çalışma Örgütü Glossary. (<https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/glossary/>) (01.03.2021).
- ILO. (2021b). *Glossary of Statistical Terms*.
- ILO. (2021c). *ILO Gözlem: COVID-19 ve Çalışma Yaşamı, 7. Baskı Güncellenmiş Tahminler ve Analiz*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO. (2022). *ILO Monitor on the World of Work Tenth Edition Multiple Crises Threaten the Global Labour Market Recovery*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO. (2023). *Spotlight on Work Statistics n°11*. Geneva: International Labour Organizations.
- ILOSTAT. (2021). *ILOSTAT Data*. International Labour Organization Labour Statistics. (<https://ilostat.ilo.org/data/>) (20.04.2021).
- İpek, M. (2014). Kayıt Dışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Ölümler. *Çalışma ve Toplum, 1*, 163-186.
- İpek, N. (2015). Roma Hukukunda Hısımlık. *Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 167-204.
- Ironmonger, D. (1996). Counting Outputs, Capital Inputs and Caring Labor: Estimating Gross Household Product. *Feminist Economics*, 37-64.
- ISSA. (2013). *Revision of the International Classification of Status in Employment*. Geneva: International Conference Labour Statisticians.
- İşgüden, T., ve Köne, A. Ç. (2002). Ortodoks İktisat Üzerine Notlar. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*(5), 97-108.

- Işık, E., ve Semerci, Ç. (2019). Nitel Araştırmalarda Veri Üçgenlemesi Olarak Odak Grup Görüşmesi, Bireysel Görüşme ve Gözlem. *Turkish Journal of Educational Studies*, 6(3), 53-66. (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/837751>). (03.04.2020).
- Işık, İ. (2021). Çalışma Yaşamında Psikososyal Riskler ve Yönetilmesi. *Artı Bülten*, 1-6.
- İŞKUR. (2021). *2021 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması TR 32 Bölgesi Raporu*. Ankara: Türkiye İş Kurumu.
- İŞKUR. (2023). *Türkiye İş Kurumu*. (<https://www.iskur.gov.tr/ozel-istihdam-burolari>) (17.03.2023).
- İşsizlik Sigortası Yasası, 4447 Sayılı (Resmi Gazete 8 25, 1999).
- İtalya Ulusal İstatistik Enstitüsü. (2023). Roma, İtalya.
- Jackson, S., ve Scott, S. (2002). Introduction: The Gendering of Sociology. S. Jackson, ve S. Scott içinde, *Gender: A Sociological Reader* (s. 1-26). Abingdon: OX: Routledge.
- Kabeer, N. (1999). *The Conditions and Consequences of Choice: Reflections on the Measurement of Womens Empowerment*. Geneva: UNRİSD Discussion Paper No: 108.
- Kalkınma Bakanlığı. (2018). *On Birinci Kalkınma Planı: Kırsal Kalkınma Özel İhtisas Raporu*. Ankara.
- Kalleberg, A. (2000). "Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Kalleberg, A., Reskin, B. F., ve Hudson, K. (2000). Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality inthe United States Source. *American Sociological Review*, 65(2), 256-278.
- Kanada İstatistik Ofisi. (2023). Business and consumer services and culture. Ottawa, Kanada. (<https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var.pl?Function=DECveId=84968>) (20.03.2023).
- Kapar, R. (2011). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 341-371.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Karadeniz, O. (2011). Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum*, 2, 87-127.
- Karataş, A. (2006). Türkiye'de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*. Muğla.
- Karluk, S. R. (2005). *Cumhuriyet'in İlanından Günümüze Türkiye Ekonomisi'nde Yapısal Dönüşüm*. İstanbul : Beta Basım.
- Kazgan, G. (2013). *Tarım ve Gelişme*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Kazgan, G. (2014). *İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Keklik, H. T. (2006). 'As if She is Family': The Marginalisation of Unpaid Household Workers in Turkey. *Gender and Development*, 191-198.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(7), 44-80.
- Keser, A. (2009). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Keser, A., ve Güler, B. K. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. İstanbul: Umuttepe Yayınları.
- Klein, P., ve Westcott, M. L. (1994). The Changing Character of Phenomenological Psychology. *Canadian Psychology*, 35(2), 133-158.
- Kocabaş, F., Aydın, U., Özgüler, V. C., İlhan, M. N., Demirkaya, S., Ak, N., ve Özbaş, C. (2018). Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalığı ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi. *Sosyal Güvence Dergisi*, 7(14), 28-62.
- Korkmaz, A., ve Avsallı, H. (2012). Türkiye'de Asgari Ücretin Hukuksal Yönü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), 151-162.
- Köstekli, Ş. İ. (2006). İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi. 104-107. İstanbul: İstanbul Sanayi Odası.
- Kumaş, H. (2001). İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerinde Etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*, 15. İzmir.
- Kumaş, H., ve Çağlar, A. (2018). TR32 Bölgesi'nin (Aydın, Denizli ve Muğla) İşgücü Piyasası Özellikleri: Türkiye ve Ege Bölgesi Karşılaştırmalı Bir Analiz. O. Karadeniz, ve N. D. Öztepe içinde, *Denizli İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma* (s. 33). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kumaş, H., ve Fidan, F. (2005). Akademisyen ve Tekstil İşçileri Karşılaştırması Örneğinde Çalışma Olgusuna Bakışları. *Journal of Social Policy Conferences*, 0(50), 507-532.
- Kutlar, İ., Kızılay, H., ve Turhanoğulları, Z. (2013). Kırsal Alanda Kadınların İşgücüne ve Kararlara Katılımını Etkileyen Sosyoekonomik Faktörlerin Belirlenmesi: Burdur İli Örneği. *Akdeniz Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 26(1), 27-32.
- Lee, H. L. (2002). Aligning Supply Chain Strategies with Product Uncertainties. *California Management Review*, 44(3), 105-119.
- Leedy, P. D., ve Ormrod, J. E. (2005). *Practical Research: Planning and Design*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Lordoğlu, K., ve Özkaplan, N. (2007). *Çalışma İktisadi*. İstanbul: Der yayınları.
- Lordoğlu, K., Törüner, M., ve Özkaplan, N. (1999). *Çalışma İktisadi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Maciver, R., ve Page, C. H. (1971). *Cemiyet* (Cilt 1). (A. Kurktan, Çev.) İstanbul: Devlet Kitapları.
- Magill, M., ve McPeake, M. (2020). Labour Market Implications of Covid-19. *Ulster University Economic Policy Centre*, 3.

- Makal, A. (2001). Türkiye'de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(2), 117-155. doi:10.1501/SBFder_0000001830
- Makatouni, A. (2002). What motivates consumers to buy organic food in the UK? Results from a qualitative study. *British Food Journal*, 104(3), 345-352.(<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00070700210425769/full/>) (24.08.2020).
- Malezya İstatistik Birimi. (2023). Malezya'daki İşgücünün Temel İstatistikleri. Putrajaya, Malezya. (https://www.dosm.gov.my/v1/index.php?r=column/csearchvesearch_keyword=unpaid%20family) (20.03.2023).
- Mallat, N. (2007). Exploring Consumer Adoption of Mobile Payments—A Qualitative Study. (S. Direct, Dü.) *Journal of Strategic Information Systems*, 16, 413-432.
- Malterud, K. (2001). Qualitative Research: Standards, Challenges, and Guidelines. *The Lancet*, 358(9280), 483-488.
- Manen, M. V. (2007). Phenomenology of Practice. *Phenomenology ve Practice*, 1, 11-30.
- March, K. S., ve Taqqu, R. L. (1986). *Women In Cross-Cultural Perspective: Women's Informal Associations In Developing Countries – Catalysts For Change? USA*: Westview Pres.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Merriam, S. B. (2004). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Neuman, W. L. (2012). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar* (5 b., Cilt I-II). İstanbul: İstanbul Yayın Odası.
- Neuman, W. L., ve Robson, K. (2014). *Basics of Social Research, Third Canadian Edition (3rd Edition)*. Canada Toronto: Pearson Canada.
- Oakley, A. (1972). *Sex, Gender and Society*. England: Gower House.
- OECD. (2008). *Glossary of Statistical Terms*. (https://read.oecdilibrary.org/economics/oecd-glossary-of-statistical-terms_9789264055087-) (19.03.2021).
- OECD. (2018). *Agricultural Policy Monitoring and Evaluation 2018*. OECD.
- OECD. (2018). *Part-time Employment Rate*. OECD Database. (<https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>) (31.10.2021).
- OECD. (2021). *OECD Glossary of Statical Terms*. (<https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=6818>) (22.10.2022).
- OECD. (2021). *OECD Glossary of Statistical Terms*. Organisation for Economic Cooperation and Development. (www.oecd.org: <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=1985>) (02.03.2021).
- OECD. (2021). *Organisation for Economic Cooperation and Development*. (<https://www.voced.edu.au/content/ngv:92774>) (02.03.2021).

- Oğul, B. (2022). Tarımsal Destekler ve Tarımsal Üretim İlişkisi: Türkiye Ekonomisi Üzerine Ampirik Bulgular. *Tarım Ekonomisi Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 44-56.
- Omay, U. (2008). Boş Zamanın Manipülasyonu ve Çalışma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(3), 122-147.
- Onwuegbuzie, A. J., ve Leech, N. L. (2004). Enhancing the Interpretation of Significant Findings: The Role of Mixed Methods Research. *The Qualitative Report*, 9(4), 770-794.
- Oppenheim, C., ve Harker, L. (1996). *Poverty: the Facts*. (C. LTD., Dü.) London: 3th Edition.
- Oral, N. (2006). IMF ve Dünya Bankası Programının Sonucu: Tarım Çözülüyor. (<https://sendika.org/2006/08/imf-db-programinin-sonucu-tarim-cozuluyor-necdet-oralbianet-8618/>). (05.06.2022).
- Orhan, H. S. (2021). Kadın Yoksulluğu: İşgücü Piyasasında Kadın ve Eğitim İlişkisi. S. Güneş, ve N. D. Öztepe içinde, *Kadın ve Yoksulluk* (s. 227). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Osborne, J. W. (1994). Some Similarities and Differences Among Phenomenological and Other Methods of Psychological Qualitative Research. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 35(2), 167-189.
- Oxfam. (2019). *Counting on Womens Work Without Counting Womens Work*. UK: Oxfam Research Reports.
- Ozankaya, Ö. (1991). *Toplumbilim*. İstanbul: Cem Yayınevi.
- Öktem, Ü. (2005). Fenomenoloji ve Edmund Husserl'de Apaçıklık (Evidenz) Problemi. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 45(1), 27-55.
- Önal, N. E. (2019). Tarımsal Ürün Fiyat Artışlarının Türkiye Tarımının Yapısal Sorunlarına Karşı Gösterdikleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 7(1), 62-74.
- Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Önen, S. (2012). Mevsimlik Tarım İşçiliği ve Çingeneler. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(2), 281-290.
- Öz, C. S., ve Bulut, E. (2013). Mevsimlik Tarım İşçilerinin Türk Hukuk Sistemi İçindeki Yeri. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 94-111.
- Özbekmezci, Ş., ve Sahil, S. (2004). Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal, Ekonomik ve Barınma Sorunlarının Analizi. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi*, 19(3), 261-274.
- Özbekmezci, Ş., ve Sahil, S. (2013). Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal Ekonomik ve Barınma Sorunlarının Analizi. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 19(3), 261-274.
- Özbesler, C. (2011). Sosyal Hizmet Eğitiminde Aile Tedavisi Yaklaşımları ve Aileye Yönelik Sosyal Hizmet. *Sosyal Hizmet Sempozyumu 2011: "50. Yılında Türkiye'de Sosyal Hizmet Eğitimi: Sorunlar Öncelikler ve Hedefler* (s. 120-122). Ankara: Sosyal Hizmet Araştırma ve Geliştirme Derneği.
- Özbilen, Ş. (1998). *Maliye Politikası*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.

- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(1), 24.
- Özer, M., ve Biçerli, K. (2004). Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 55-86.
- Özer, U. (2013). Ücretli ve Yevmiyeli İşlerden Ücretsiz Aile İşçiliğine: Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları-2012 Üzerine Bir Değerlendirme. *Kırklareli Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi*, 1-3.
- Özgüven, A. (1997). *İktisat Bilimine Giriş*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Özgüven, A. (2005). *İktisadi Düşünceler – Doktrinler ve Teoriler*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Özgüven, İ. E. (2001). *Ailede İletişim ve Yaşam*. Ankara: PDREM Yayınları.
- Özsoy, İ. (2009). İktisadi Adamdan Toplum Adamına. *Bilig/Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*(48), 177-206.
- Özşuca, Ş. T., ve Toksöz, G. (2003). *Sosyal Koruma Yoksunluğu, Enformel Sektör ve Küçük İşletmeler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Öztepe, N. D., ve Akbaş, S. (2018). Türkiye’de Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 67-94.
- Öztürk, Ş. (2008). *Türkiye’de Yoksulluk Çalışmaları* (1. b.). İzmir: Yakın Kitabevi.
- Pahl, R. (1988). *Time, Technology and the Informal Economy*. USA: Oxford University Press.
- Pakistan İstatistik Birimi. (2023). Labour Force Statistics. İslamabad, Pakistan. (<https://www.pbs.gov.pk/content/labour-force-statistics>) (03.20.2023).
- Palaz, S. (2002). Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(9), 87-109.
- Parasız, İ., ve Özer, M. (2005). *Bugünkü İktisadın Temelleri*. İstanbul: Alfa Akademi Basım Yayım.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Polat, K. (2012). Türkiye’de Tarım İşçileri ve Ücret Yapısı. *Tarımsal Ekonomi ve Politika Geliştirme Enstitüsü*, 14(6), 1-9.
- Rose, P., Beeby, J., ve Parker, D. (1995). Academic Rigour in the Lived Experience of Researchers Using Phenomenological Methods in Nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 21(6), 1123-1129.
- Sahl, A. (2015). *Gender, Employment Status, and Unpaid Household Labor: A Test of the Time Availability Perspective*. Las Vegas: UNLV Theses, Dissertations, Professional Papers, and Capstones.
- Sanayi, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik , 26986 (Resmi Gazete 09 03, 2008).

- Sandelowski, M. (1986). The Problem of Rigor in Qualitative Research. *Advances in Nursing Science*, 8(3), 27-37. (<https://psycnet.apa.org/record/1987-12268-001>) (22.04.2023).
- Sapancalı, F. (2001). Yeni Dünya Düzeni ve Küresel Yoksulluk. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 115-140.
- Sapancalı, F. (2005). *Sosyal Dışlanma*. İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.
- Sar, E. (2021). Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı ve Türkiye'de Yansımaları. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 20-40.
- Sarker, M. R. (2020). Labor Market and Unpaid Works İmplications of COVID-19 for Bangladeshi Women. *Gender Work Organ*, 1-8.
- Savaş, V. F. (2007). *ktisadın Tarihi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Sayın, C., Gülçubuk, B., Bozoğlu, M., Koçak, A., Özalp, A., Sav, O., . . . Ceylan, M. (2015). Türkiye de Tarımsal Yapıda Değişim Ve İzlenen Politikalar. *Türkiye Ziraat Odaları Birliği Çiftçi ve Köy Dünyası Dergisi*, 9-32.
- Sayın, Ö. (1990). *Aile Sosyolojisi: Ailenin Toplumdaki Yeri*. İzmir: Ege Üniversitesi Bakımevi.
- SBB. (2021). *İşgücü Piyasasındaki Gelişmelerin Makro Analizi*. Ankara: T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Ekonomik Araştırmalar ve Değerlendirme Dairesi.
- Schumacher, E. F. (1973). *Small is Beautiful: (A Study of) Economics as if People Mattered* (1. Baskı b.). (O. Ç. Deniztekin, Çev.) İstanbul: E Yayınları.
- Scott Jr, F. (1954). Some Weaknesses in the Use of Imputed Values for Unpaid Family Labor and Family Living Allowance in Determining Payment Capacity. *Agricultural and Applied Economics Association*, 36(3), 526-529. doi:<https://doi.org/10.2307/1233022>
- Seale, C. (1999). Quality in Qualitative Research. *Sage Journals*, 5(4), 465-478. (<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/107780049900500402>) (22.04.2023).
- Selamoğlu, A. (2000). *Yoğunlaşan Sosyal Sorunlarıyla Küreselleşme*. (V. Bozkurt, Dü.) İstanbul: Alfa Yayınları.
- Selamoğlu, A. (2002). Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 33-63.
- Sen, A. (1985). Commodities and Capabilities. *Elsevier Science Publishers*, 130.
- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, 6356 Sayılı (Resmi Gazete 10 18, 2012).
- Sezer, A. (2022). Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet ve Tarımda Ücretsiz Aile İşçiliği. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- SGK. (2023). SGK Yıllık İstatistik Bilgisi. Ankara. (<https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>) (31.05.2023).
- Shenton, A. (2004). Strategies for Ensuring Trustworthiness in Qualitative Research Projects. *Education of Information*, 22(2), 63-75.
- Slavin, S. (2017). *Economics*. New York: McGraw Hill.

- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası, 5510 Sayılı (Resmi Gazete 05 31, 2006).
- Sönmeztürk, M., Karaislı, D., Çınar, N., Yapar, D., Tekeş, S., ve Aykol, İ. H. (2003). *Denizli Tarım Master Planı: İl Tarım ve Kalkınma Master Planlarının Hazırlanmasına Destek Projesi*. Denizli: Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, Denizli İl Tarım Müdürlüğü. (https://kutuphane.tarimorman.gov.tr/pdf_goster?file=0d622e931b754448764ee8bb9b1fc05#book/11) (25.04.2023).
- Stake, R. A. (1995). *The Art of Case Study Research*. New York: Sage Publications.
- Stiglitz, J. E., Sen, A., ve Fitouss, J.-P. (2009). *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Paris: CMEPSP.
- Stoller, R. (1968). *Sex and Gender: The Development of Masculinity and Femininity*. Londra: The International Physco and Analytical Library.
- Sultana, A., ve Altay, S. (2019). Ataerkillik ve Kadının İkinciliği; Kuramsal Bir Analiz. *e-Şarkiyat İlmî Araştırmalar Dergisi*, 11(1(23)), 417-427.
- Supiot, A. (1990). Pourquoi un droit du travail? *Dr.Soc.*, 485-492.
- Susam, N., ve Bakkal, U. (2008). Türkiye'de Tarım Politikalarındaki Dönüşümün Kamu Bütçesi ve Ekonomi Üzerindeki Etkileri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(1), 327-357.
- Süzek, S. (1993). İş Hukukunda Düzenleme Boşluklarının Doldurulması. Ö. E. Münir Ekonomi içinde, *Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı* (s. 129-137). Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Süzek, S. (2014). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta.
- Swiebel, J. (1999). *Unpaid Work and Policy-Making Towards a Broader Perspective of Work and Employment*. New York: UN/DESA Discussion Paper No. 4.
- Şahin, L. (2007). Türkiye İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve İşsizlik Sorunu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0(53), 543-575.
- Şakar, M. (2015). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Şeker, S. D. (2011, 10). Türkiye'nin İnsani Gelişme Endeksi ve Endeks Sıralamasının Analizi. *Kalkınma Bakanlığı Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü*(2828). Ankara.
- Şen, M. (2013). Atipik İstihdam Sözleşmelerinin Geçerliliği . *Çalışma Yaşamının Günsel Sorunları Sempozyumu* (s. 83). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi- Türkiye Barolar Birliği .
- Şenel, D., ve Kumaş, H. (2019). Kendi Hesabına Çalışanların Kayıt Dışı İstihdama Bakışı. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 361-388.
- Şenses, F. (2009). *Küreselleşmenin Öteki Yüzü ve Yoksulluk*. Ankara: İletişim.
- Şermet, B. (2014). İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri. *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(123-124), 139-169.
- T.C.MB. (2013). Türkiye İşgücü Piyasasında Mesleklerin Önemi: Hizmetler Sektörü İstihdamı, İşgücü ve Ücret Kutuplaşması. *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Çalışma Tebliği No: 13/21, 2*.

- Talas, C. (1979). *Sosyal Ekonomi* (5. Baskı b.). Ankara: S Yayınları.
- TDK. (2021). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. Güncel Türkçe Sözlük. (<https://sozluk.gov.tr/>) (31.05.2021).
- Tınar, M. Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi*. İzmir: Necdet Bükey A.Ş.
- Tıraş, H. H. (2019). Türkiye İçin İnsani Gelişmişlik Göstergeleri. *Beyder*, 14(1), 15-31.
- Tıraş, H. H., ve Ağır, H. (2018). İnsani Gelişmişlik Göstergeleri Açısından İslam İşbirliği Teşkilatı. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(35), 20-40.
- Tiryaki, M., ve Göker, İ. E. (2021). Türkiye'de Tarım Sektörünün Finansal Yapısı ve Tarımın Finansmanı Üzerine Bir Çalışma: Alternatif Bir Finansman Yöntemi Olarak Selem Sözleşmeleri. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 6(14), 1-18.
- TİSK. (1994). *Çalışma Hayatında Esneklik*. Ankara: TİSK.
- Todaro, M. (2000). *Migration and Economic Development*. (I. D. Studies, Dü.) Nairobi: University of Nairobi.
- Toksöz, G. (2007). İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analiz. *Çalışma ve Toplum*, 7, 57-79.
- Toksöz, G. (2018). *Kalkınmada Kadın Emeği*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Townsend, P. (1962). The Meaning of Poverty. *The British Journal of Sociology*, 13(3), 210-227.
- Tutar, F., ve Yetişen, H. (2009). Türkiye'de Kadının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 116-131.
- TÜİK. (2005). *Hanehalkı İşgücü Anketi*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- TÜİK. (2019). *İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- TÜİK. (2021). *Tarımsal İşletmelerde Esas İş Tarımsal Faaliyet Olan Hanehalkı Fertlerinin İşteki Durumu ve Yaş Grubu*. Türkiye İstatistik Kurumu. (www.tuik.gov.tr) (04.10.2021).
- TÜİK. (2021). *Türkiye İstatistik Kurumu*. (www.tuik.gov.tr) (20.02.2021).
- TÜİK. (2023a). *data.tuik.gov.tr*.
(<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Statistics-on-Family-2015-21523#:~:text=Aile%2C%20evlilik%2C%20kan%20ba%2C%20C4%9F%20ve,birden%20fazla%20ki%20C5%9Fiden%20olu%20C5%9Fan%20topluluktur>) (16.03.2023)
- TÜİK. (2023b). ADNSK Göç İstatistikleri. Ankara.
(<https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=g%C3%B6%C3%A7>) (16.05.2023).
- Türk Borçlar Yasası, 6098 Sayılı (Resmi Gazete 02 04, 2011).
- Türk Medeni Yasası, 24607 Sayılı (Resmi Gazete 11 22, 2001).
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 2709 Sayılı (Resmi Gazete 10 18, 1982).
- TZOB. (1999). *Türkiye Ziraat Odaları Birliği Zirai İktisadi Raporları*. Ankara: Aydoğuş Ofset.
- UN. (2021, 06 01). *The United Nations Terminology Database*.

- UN Women. (2022). *United National Global Contact*. The Women's Empowerment Principles.
- UNDP. (1990). *Human Devolepment Report*.
- UNDP. (2017). *Seçimlerde Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi*. İsveç: BM Kadın Komisyonu.
- UNDP. (2022). *Human Devolepment Report 2021-2022*. New York: the United Nations Development Programme. (<https://www.unglobalcompact.org/take-action/action/womens-principles>) (19.04.2022).
- United Nations. (1993). *United Nations' System of National Accounts*. (<https://unterm.un.org/unterm/display/record/unhq/na?OriginalId=d1a96dc3b92ae17885257735006dcd9e>) (17.05.2022).
- Unni, J. (2000). Informal Economy Definition and Survey Methods. *Gujarat Enstitute of Devolepment Research* , 2.
- Uzun, A. Y. (2019). Çay Tarımında Kadın Emeği: Hopa Örneği. Ordu: Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *İstanbul Journal of Sociological Studies*, 0(35), 8-36.
- Vosko, L. (2010). *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. New York: Oxford Press.
- Weisberg, J., ve Meltz, N. M. (1999). Education and Unemployment In Israel 1976-1994: Reducing the Anomaly. *Relations Industrielles*, 54(4), 643-854.
- Wilson, A. (2015). A Guide to Penomenological Research. *Nurse Standarts*, 29(34), 38-43.
- World Bank. (2019). World Bank Database. Washington, USA. (<https://data.worldbank.org/topic/poverty>) (12.12.2022).
- WorldBank. (2015). *Unpaid Family Workers*. Washington: World Bank.
- WorldBank. (2016). *Development Goals in An Era of Demographic Change, Global Monitoring Report 2015-2016*. Washington DC 20433, USA: The International Bank for Reconstruction and Development.
- Yağar, F., ve Dökme, S. (2018). Niteliksel Araştırmaların Planlanması: Araştırma Soruları, Örneklem Seçimi, Geçerlik ve Güvenilirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-8.
- Yavuz, F. (2000). Türkiye'de Tarım Politikaları. *Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 31(Özel Sayı), 9-22.
- Yavuz, F. (2005). Tarım Politikası. F. Yavuz içinde, *Türkiye'de Tarım* (s. 43-66). Ankara: Tarım ve Köyişleri Bakanlığı.
- Yavuz, F., ve Dilek, Ş. (2019). *Türkiye Tarımına Yeniden Bakış*. Ankara: SETA Siyaset, Ekonomi ve Toplum Vakfı.
- Yereli, A., ve Karadeniz, O. (2004). *Kayıtdışı İstihdam*. Ankara: Odak Yayınevi.
- Yiğit, B., Çiçek, Ö., ve Öztürk, M. (2017). Gezici Mevsimlik Tarım İşçileri ile Yerel Mevsimlik Tarım İşçilerinin Karşılaştırmalı Analizi: Isparta İli Örneği. *Ünye İİBF Dergisi*, 1(2), 1-25.

- Yıldırak, N., Gülçubuk, B., Gün, S., Olhan, E., ve Kılıç, M. (2003). *Türkiye'de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları*. Ankara: Tarım-İş -Türkiye Orman-TOPRAKSU-Tarım Sanayii İşçileri Sendikası.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Aratırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, K. (2010). Nitel Araştırmalarda Niteliği Arttırma. *İlköğretim Online*, 9(1), 79-92.
- Yılmaz, T. (2018). *Çalışan Yoksulluğu, Yoksulluk Farklı Boyutlarıyla* (1. b.). Bursa: Dora Basım Yayın.
- Yumuş, A. (2011). *Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Boyutları*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Yüksel, H. (2015). Enformasyon Toplumu ve İnsan: Avrupa Birliği Politika Belgelerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 48(2), 185.

EKLER

EK-1. 2019-2021 Yıllarında İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre İşteki Durumun Dağılımı

Yıllar	Toplam	Ücretli, Maaşlı ve Yevmiyeli	İşveren ve Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
2019 Yılı				
TR10 (İstanbul)	5 778	4 683	1 007	88
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	759	500	181	77
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	625	378	157	90
TR31 (İzmir)	1 620	1 237	291	91
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	1 249	721	331	197
TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	1 137	686	270	181
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	1 463	1 121	249	93
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	1 391	1 033	273	86
TR51 (Ankara)	1 946	1 600	289	58
TR52 (Konya, Karaman)	841	495	217	130
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	1 187	781	285	122
TR62 (Adana, Mersin)	1 311	928	260	123
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	915	589	218	107
TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	532	316	132	83
TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	740	493	161	86
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	380	213	96	71
TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	307	148	79	79
TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	1 046	519	276	251
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	1 065	475	373	216
TOPLAM	28 080	19 216	5 962	2 902
2020 Yılı				
TR10 (İstanbul)	5 363	4 433	872	57
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	741	512	167	62
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	625	391	157	77
TR31 (İzmir)	1 491	1 164	253	73
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	1 152	698	307	146
TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	1 123	669	287	167
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	1 455	1 116	266	73
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	1 347	1 002	268	77
TR51 (Ankara)	1 880	1 576	257	47
TR52 (Konya, Karaman)	820	492	210	119
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	1 186	767	296	124
TR62 (Adana, Mersin)	1 236	862	262	112
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	899	616	199	84
TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	502	298	129	75
TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	727	467	176	84
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	353	224	78	51
TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	299	147	74	78
TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	1 004	517	271	215
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	1 005	491	344	171
TOPLAM	26 812	18 719	5 620	2 473
2021 Yılı				

TR10 (<i>İstanbul</i>)	5 363	4 433	872	57
TR21 (<i>Tekirdağ, Edirne, Kırklareli</i>)	741	512	167	62
TR22 (<i>Balıkesir, Çanakkale</i>)	625	391	157	77
TR31 (<i>İzmir</i>)	1 491	1 164	253	73
TR32 (<i>Aydın, Denizli, Muğla</i>)	1 152	698	307	146
TR33 (<i>Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak</i>)	1 123	669	287	167
TR41 (<i>Bursa, Eskişehir, Bilecik</i>)	1 455	1 116	266	73
TR42 (<i>Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova</i>)	1 347	1 002	268	77
TR51 (<i>Ankara</i>)	1 880	1 576	257	47
TR52 (<i>Konya, Karaman</i>)	820	492	210	119
TR61 (<i>Antalya, Isparta, Burdur</i>)	1 186	767	296	124
TR62 (<i>Adana, Mersin</i>)	1 236	862	262	112
TR63 (<i>Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye</i>)	899	616	199	84
TR71 (<i>Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir</i>)	502	298	129	75
TR72 (<i>Kayseri, Sivas, Yozgat</i>)	727	467	176	84
TR81 (<i>Zonguldak, Karabük, Bartın</i>)	353	224	78	51
TR82 (<i>Kastamonu, Çankırı, Sinop</i>)	299	147	74	78
TR83 (<i>Samsun, Tokat, Çorum, Amasya</i>)	1 004	517	271	215
TR90 (<i>Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane</i>)	1 005	491	344	171
TOPLAM	28 797	20 137	5 966	2 695

Kaynak: TÜİK 2019-2021 Yılları Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setlerinden derlenmiştir.

EK-2. Doktora Tez Araştırması Görüşme Metni

BİREYSEL ÖZELLİKLER					
Cinsiyet	Erkek ()		Kadın ()		
Yaş					
Doğum Yeri					
İkamet Yeri					
Yaşanılan Yerler - Süresi					
Medeni durumunuz?	Evli ()	Bekar ()		Eşinden Ayrılmış ()	Eşi Ölmüş ()
Çocuk Sayısı	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ve üzeri ()
Çocuk bakımını kim yapıyor? (Çocuğun)	Kendisi ()	Anne-Baba ()	Anneanne veya Babaanne ()	Akraba veya tanıdık (Belirtilmeli) ()	Ücretli Bakıcı () Kreş ()
Hanehalkı Büyüklüğü	En çok iki kişi ()	1-4 kişi ()	4-6 kişi ()	10-13 kişi ()	13 kişi ve üzeri ()
EĞİTİM VE NİTELİK DURUMU					
Eğitim Düzeyi (Tamamlanan Eğitim Düzeyi)	Bir okul bitirmede ()	İlkokul 5 yıllık ()	İlköğretim ()	Genel ortaokul, mesleki veya teknik ortaokul ()	Genel Lise ()
	Mesleki veya teknik lise ()	2 veya 3 yıllık yüksekokul ()	4 yıllık yüksekokul veya fakülte ()	4 yıllık yüksekokul veya fakülte Açık öğretim ()	5 veya 6 yıllık fakülte, Yüksek Lisans (5 veya 6 yıllık fakülteler hariç) veya Doktora ()
Beceri, Yetenek Artırmaya Yönelik veya Teknik Kurslar, Eğitimler					
İŞGÜCÜ DURUMU					
Referans haftasında; bir saat bile olsa, aynı veya nakdi gelir (ücret veya kâr) elde etmek için bir işte çalıştınız mı?				Evet	Hayır
Referans haftasında; ailenize ait bir işte/işyerinde veya ailenize ait bir tarımsal işletmede ücret almadan bir iş yaptınız mı veya çalıştınız mı?				Evet	Hayır
Referans haftasında; herhangi bir sebeple geçici olarak başında bulunmadığınız ve çalışmaya geri döneceğiniz bir işiniz var mı?				Evet	Hayır

Referans haftasında; düzenli olmasa bile para kazanmak için 'özel ders verme, dantel yapma, tadilat, tamirat, tarla-bahçe işi, bloggerlık, internette yapılan işler, ücret karşılığı stajyerlik, çıraklık' gibi bir iş yaptınız mı?	Evet	Hayır
Referans haftasında bu işinizde / işyerinizde çalışmamış olmanızın esas nedeni nedir?	Evet	Hayır
ESAS İŞ VEYA EK İŞ İLE İLGİLİ BİLGİLER		
Bu yer, kuruluş veya işyerinin ana faaliyet kodu (NACE Rev 2)		
Çalıştığınız bu işyeri özel sektöre, kamu sektörüne mi ait?	Evet	Hayır
Çalıştığınız bu işyerinin durumu sayacaklarımdan hangisine uygundur?	1. Tarla,bahçe 2. Sabit işyeri (Fabrika, büro, mağaza, vb.) 3. Pazar yeri 4. Seyyar veya sabit olmayan işyeri 5. Evde (Kendi veya başkasının evinde)	
Bu yer, kuruluş veya işyerinde işteki durumunuz nedir?		
Bu yer, kuruluş veya işyerinde çalışan sayısını belirtiniz.		
Bu yer, kuruluş veya işyerinde yaptığınız işi açıkça belirtebilir misiniz?		
Bu işinizden dolayı Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) kayıtlı mısınız?	Evet	Hayır
Bu işinizin süreklilik durumu nedir?	1. Sürekli iş 2. Belirli süreyle sınırlandırılmış belirli iş (deneme sürecinde olanlar dahil), günlüklik iş veya mevsimlik iş	
Sürekli bir işte çalışmamanızın esas nedeni nedir?		
Bu işinizde/işyerinizde hangi yıl çalışmaya başladınız?		
Bu işte çalışma süreniz nedir?		
Toplam çalışma süreniz nedir?		
Bu işinizi nasıl buldunuz?		
Bu işinizdeki çalışma şekliniz tam zamanlı mı, yarı zamanlı mıdır?	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı
Yarı zamanlı çalışmanızın esas nedeni nedir?		
İşiniz tamamını veya belli bir bölümünü evinizde gerçekleştiriyor musunuz?	Evet	Hayır
Esas işinizde bir haftada genellikle kaç saat çalışırsınız?		
Referans haftası (Görüşmenin yapılmasına bağlı) boyunca, esas işinizde fiilen toplam kaç saat çalıştınız?		
Genellikle, esas işinizde fiilen toplam kaç saat çalıştınız?		
Ücret karşılığında olsun veya olmasın belirtilen hafta boyunca, toplam kaç saat fazla çalıştınız?		
Daha fazla gelir elde etmek amacıyla genellikle çalıştığınız toplam süreden daha fazla çalışmak ister miydiniz?	Evet	Hayır
Daha fazla süre çalışma olanağı söz konusu olsaydı, referans haftasını takip eden 2 HAFTA içerisinde daha fazla çalışabilir miydiniz?	Evet	Hayır
Belirtilen dönemde işe başlayamamanızın esas nedeni nedir?		
Referans haftası ile biten son 4 hafta içerisinde, mevcut işinizi değiştirmek üzere ya da mevcut işinize ek olarak çalışacağınız bir iş aradınız mı?	Evet	Hayır
İş arama nedeniniz nedir?		
Geçen ay içinde esas işinizden elde ettiğiniz toplam net nakdi geliriniz ne kadardı? (TL)		
Referans haftasında, herhangi bir iş aradınız mı veya kendi işinizi kurmak için çaba gösterdiniz mi?	Evet	Hayır
Kaç aydır / zamandır iş arıyorsunuz?		

Ücretli olarak çalışabileceğiniz bir iş mi arıyorsunuz, yoksa kendi işinizi mi kurmak istiyorsunuz?	Ücretli	Kendi
Hangi iş ya da meslekte iş arıyorsunuz?		
Bu son 4 hafta içinde iş aramadığımız halde, bulduğunuz veya başlamayı beklediğiniz bir işiniz var mı?	Evet	Hayır
Bu işte referans haftasını takip eden 3 AY içinde çalışmaya başlayacak mısınız?	Evet	Hayır
Bulduğunuz bu işte, referans haftasını takip eden 2 HAFTA içinde çalışmaya başlayabilir misiniz?	Evet	Hayır
Referans haftasında; iş arayan fakat kısa süre içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olmayanlarla, iş aradığı halde çalışma isteği olan ve kısa süre içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olan veya iş bulma ümidi olmayan bir kişi olarak tanımlar mısınız?	Evet	Hayır
Ek bir işte çalışıyor musunuz? Çalışma durumuna göre yukarıdaki sorular yönlendirilecektir		
Bu işteki durumunuz sayacaklarımdan hangisidir?	1. Aileme ait mülkte sürekli 2. Aileme ait mülkte mevsimlik 3. Aileme ait mülkte geçici 4. Aileme ait mülkte gezici 5. Aileme ve başkalarına ait mülkte sürekli 6. Aileme ve başkalarına ait mülkte mevsimlik 7. Aileme ve başkalarına ait mülkte geçici 8. Aileme ve başkalarına ait mülkte gezici 9. Başkalarına ait mülkte sürekli 10. Başkalarına ait mülkte mevsimlik 11. Başkalarına ait mülkte geçici 12. Başkalarına ait mülkte gezici	
Daha önce ücretli veya ücretsiz olarak bir işte çalıştınız mı?	Evet	Hayır
Hangi sektörde çalıştınız?		
Ayrıldığınız işte ki durumunuz ne idi?		
Neden ayrıldınız?		

Ücretsiz Aile Çalışanlarının Durumları/Koşullarına Yönelik Özellikleri

1. Çalıştığınız işten elde edilen gelir nasıl paylaşılmaktadır? Kendi ihtiyaçlarınızı nasıl karşılıyorsunuz?
2. Çalışma koşullarınızı belirleyen kim ve kimlerdir? Kimin için çalışıyorsunuz? Yaptığımız işi ekonomik bir faaliyet olarak görüyor musunuz? Kendinizi işçi olarak görüyor musunuz? İş karşılığında size düşen herhangi bir mal veya para oluyor mu (çeyiz gibi)?
3. İş nasıl öğrendiniz? Bu işte sizden başka ücretsiz çalışan var mı? Sizce işiniz tehlikeli bir iş midir? İş sağlığı ve güvenliği hakkında eğitim aldınız mı?

4. İşinizde psikolojik veya fiziki herhangi bir şiddete uğradınız mı? İşler erkek veya kadının yapacağı işler olarak ayrılıyor mu?
5. Neden ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyorsunuz? (Kendi isteğinizle mi çalışıyorsunuz veya zorla mı çalıştırılıyorsunuz?)
6. Yaptığımız işle ilgili sizi denetlemeye gelen herhangi bir kişi veya kurum oldu mu?
7. Yaptığınız işte hangi koşullarınızı değiştirmek istersiniz veya bu biçimde çalışmayı sonlandırmak ister misiniz?
8. İşinizle ilgili toplumdan, ailenizden ve devletten beklentileriniz nedir?

EK-3. Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 23.09.2022-E.261772



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Sayı : E-93803232-622.02-261772
Konu : Etik Kurul Kararı

23.09.2022

DAĞITIM YERLERİNE

İlgide kayıtlı başvurunuz 21/09/2022 tarih ve 16-13 toplantı/karar nolu etik kurul toplantısında görüşülmüş olup, alınan karar ekte sunulmuştur.

Gereği için bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Yasemin BEYAZIT
Kurul Başkanı

Ek: Karar (1 sayfa)

Dağıtım:
Gereği:
Acıpayam Meslek Yüksekokuluna

Bilgi:
Sayın Öğr. Gör. Fatma Özge ÖZGEN ÖNEY

Evrak Tarih ve Sayısı: 23.09.2022-E.261772

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

SAYI: 68282350/2022/G16

Toplantı Tarihi : 21.07.2022
Toplantı Sayısı : 15
Toplantı Saati : 16:00

192.168.11.70

KARAR 13- Üniversitemiz Acıpayam Meslek Yüksekokulu Finans-Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü 6095 numaralı Öğretim Görevlisi **Özge ÖZGEN ÖNEY**'in Danışmanı Prof .Dr. Handan KUMAŞ ile birlikte yürüttükleri **"Türkiye İşgücü Piyasasında Ücretsiz aile çalışanları: Nicel ve Nitel Verilerle Bir Analiz"** başlıklı tez çalışmasına yönelik başvuru formu ile usul ve etik açıdan verdiği beyan ve ekler teklif edilmiş olup; proje sahibinin, başvurusunda yer alan bilgi, belge ve taahhütnamelere uygun bilimsel davranışlar sergileyeceği kanaati oluşmuştur. İş bu karar oy birliği ile alınmıştır.

ASLI GİBİDİR
21.09.2022

Prof. Dr. Yasemin BEYAZIT
Başkan