

# Türkiye'de Yetersiz İstihdam: Cinsiyet Temelli Bir Lojistik Regresyon Modeli

Ayhan GÖRMÜŞ\*

**Öz:** İşsizlik ve zamana dayalı eksik istihdam istatistikleri, sadece çalışılan süre açısından yetersiz istihdam hacmine ilişkin bir bilgi sunuyorken, istihdamın yetersizliği ve sosyal yönleri hakkında herhangi bir bilgi içermemektedir. Bu boşluğu doldurmak için yetersiz istihdam istatistikleri, çalışanların kapasitelerini ve refahlarını kısıtlayan daha genel işgücü kısıtlamaları hakkında bilgi vermektedir. Yetersiz istihdam, yetersiz gelir, mesleki beceri ve yeteneklerin eksik kullanımı ve aşırı çalışma saatleri nedeniyle, mevcut iş durumunu değiştirmek isteyen tüm çalışanları kapsamaktadır. Bu anlamda bu çalışma, Türkiye İstatistik Kurumu'ndan alınan 2016 Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verilerini kullanarak, yetersiz istihdam ile demografik profil ve istihdam durumu değişkenleri ilişkisindeki cinsiyet farklılıklarını, cinsiyet temelli bir lojistik regresyon modeli ile analiz etmeyi amaçlamaktadır. Araştırma sonuçları orijinal olarak, kadın için 15-24, erkek için 25-34 yaş grubunda olmanın, yüksek eğitime sahip olmanın, kısmi süreli bir işte çalışmanın, inşaat sektöründe çalışmanın, kayıt dışı çalışmanın, nitelik gerektirmeyen bir işte görev almanın ve Akdeniz Bölgesi'nde çalışmanın cinsiyete göre değişen oranlarda yetersiz istihdam olasılığını artırdığını bulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Hanehalkı işgücü anketi, Türkiye, Demografik ve istihdam durumu değişkenleri

## **Inadequate Employment in Turkey: A Gender-based Logistic Regression Model**

**Abstract:** Unemployment and time-based underemployment statistics present information only on the insufficient employment volume in terms of time worked while not including any information on the inadequacy of employment and its social aspects. In order to fill in the gap, inadequate employment statistics give information on more general labour constraints that limit the capacities and well-being of workers. Inadequate employment includes all employed persons who want to change their current work situation because of insufficient

---

\* Doç. Dr., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. agormus@nku.edu.tr  
Makale Geliş Tarihi: 12.10.2018

income, underutilisation of occupational skills and capabilities, and excessive working hours. In this sense, this paper aims to analyse gender differences in the association between the inadequate employment and demographic profile and work-status variables by a gender-based logistic regression model, by using 2016 Household Labour Force Survey microdata taken from Turkish Statistical Institute. The research results originally found that being 15-24 age band for female and 25-34 age band for male, having higher educational attainment, working in a part-time job, working in construction sector, working informally, taking charge in an elementary occupation, and working in the Mediterranean Region increased the likelihood of inadequate employment in varying ratios by gender.

**Key words:** Household labour force survey, Turkey, Demographic and work-status variables.

## Giriş

20. yüzyılın son çeyreğinde, internet ve ileri teknolojilerin kullanımıyla birlikte, sanayiye dayalı ekonomik model giderek hizmete dayalı bir ekonomiye dönüşmüştür. Çeşitli yazarlarca “bilgi toplumu”, “ağ toplumu”, “bilgiye dayalı ekonomi”, “yeni ekonomi”, “bilgi toplumu” ve “bilgi işçiliği” gibi farklı kavramlarla açıklanmaya çalışılan bu dönüşüm süreci için, en yaygın kullanılan kavram “sanayi ötesi toplum”dur (post-industrial society). Sanayi ötesi toplumun en önemli teorisyenlerinden Daniel Bell (1973) bu toplum yapısının birbiriyle ilişkili iki gelişme ile ortaya çıkacağını iddia etmiştir. Bunlardan ilki, endüstriyel üretimde ve istihdamdaki azalma, ikincisi ise, hizmet sektörü istihdamındaki artıştır. OECD verilerine bakarak, bugün batılı ülkelerde sanayi sektöründeki istihdamda bir azalmanın yaşandığı, aynı dönem içerisinde, hizmet sektöründe istihdam edilen işgücünün payının yaklaşık %60’tan %80’e kadar yükseldiği görülmektedir. Bu sonuçlar, Bell’in (1973) tahminlerine de oldukça yakın gözükmektedir (Vogt, 2016:367). İstihdamın yoğunluğunun sanayiden hizmetlere kaydığı bu süreçte, sektörlerin ve istihdamın yapısındaki değişimler, yeni sorun alanlarını da beraberinde getirmiştir. Öncelikle, bir yandan, teknolojik ilerlemeyle birlikte işsizlik oranları önemli ölçüde artarken, öte yandan, işletmeler yalın üretime geçtikçe ve işletmelerin küresel rekabet edebilirlikleri arttıkça, istihdamın yapısı da giderek daha esnek hale gelmiştir. Bu anlamda, geçici ve kısmi süreli çalışma gibi, a-tipik istihdam biçimlerinde önemli artışlar olmuştur. Sonuç olarak, yeniden yapılanan; istihdam, maliyetler ve iş süreçleri küçülen (downsizing) ve küreselleşen sanayi ötesi toplum, işsizliği tamamen önleyememiş, bu süreçte sadece “gelir düşüklüğü” ve “iş düzensizliği” gibi yetersiz istihdam tiplerinin işsizliğin yerini aldığı görülmüştür. Böylece, sanayi ötesi topluma dönüşümün bir sonucu olarak yetersiz istihdam, yeni

tür bir sosyal risk olarak karşımıza çıkmıştır (Tseng vd. 2002: 217-218). Bu noktada, eğer yetersiz istihdam işsizliğin yerini alıyorsa, “bu gerçekten o kadar kötü mü?” sorusu akla gelebilir. Bu sorunun cevabı, tabii ki, “yetersiz istihdam dahi olsa herhangi bir iş (bir gelir sağladığı ve beceri kaybını önlediği için), işsizlikten daha iyidir”. Ekonomik açıdan bakıldığında, yetersiz istihdam, çalışanlar için arz ve talep arasında sürekli bir denge arayışında olan dinamik işgücü piyasasının kaçınılmaz bir yan etkisi olarak görülebilir. Ancak, serbest bir işgücü piyasasının etkinliği herkese fayda sağlayabilmesine rağmen, teorik olarak, yetersiz istihdamın maliyetleri sadece küçük bir grup çalışanın üzerine en ağır şekilde yansımaktadır (Dooley ve Prause, 2004: 9). Bu açıdan, yetersiz istihdamın maliyetleri daha çok çalışanların gelir düzeyinde ve yaşam memnuniyetinde bir takım azalmalara yol açarken, refah geliri bağımlılığını da artırdığı bilinmektedir (Wilkins 2007; Tam, 2010: 9). Diğer taraftan, yetersiz istihdam genellikle düşük verimli, düşük ücretli, güvencesiz ve düşük vasıf gerektiren işlerde çalışmaya bağlı olarak, çalışan yoksulluğu biçiminde kendini göstermektedir. Bu anlamda, özellikle kadınlar, gençler, düşük vasıflı çalışanlar, engelliler, göçmenler ve etnik azınlıklar yetersiz istihdam açısından, daha fazla sosyal risk atındaki gruplardır (OECD, 2014: 7; McKnight vd. 2016: 49).

İşsizlik ve zamana dayalı eksik istihdam istatistikleri sadece çalışılan süre bakımından istihdam hacminin yetersizliği ile ilgili bilgi sağlarken, istihdamdan elde edilen gelirin yetersizliği ve bunun sosyal yönleri (örneğin, yoksulluk) ile ilgili herhangi bir bilgi vermemektedir. Bu açıdan, zamana dayalı eksik istihdam kavramı, bireylerin saat cinsinden mevcut işlerinde daha az sürelerde istihdam edilmeleri nedeniyle, mevcut işlerinde veya başka işlerde saat cinsinden daha fazla sürelerde çalışmak istemeleri durumunda daha belirgin hale geldiği için, bu kavram eksik istihdamı tam manasıyla açıklamakta sınırlı kalmaktadır (Hussmanns, 2007: 20). Son elli yıl içinde, bu açığı kapatmak için bir takım ayrıntılı çalışmalar yapılmıştır. Örneğin, Philip Hauser'ın (1974) geliştirdiği İşgücü Kullanım Çerçevesi (The Labor Utilization Framework), işgücünü yeterli kullanılan ve yeterli kullanılmayan biçiminde sınıflandırarak, gelişmekte olan ülkelerde emeğin yetersiz kullanımına ilişkin birtakım tedbirler alınmasını önermiştir. İşgücünün yeterli kullanılmamasına sebep olan işsizlik, yetersiz çalışma süreleri, yetersiz gelir ve mesleğin yanı sıra, örgün eğitim ya da işyeri eğitimi uyumsuzluğu faktörleri, yetersizliğin derecesini ve boyutlarını daha iyi ortaya koyan ileri bir sınıflandırmadır. Her bir yetersiz işgücü kullanım türü, farklı politika müdahaleleri gerektirdiği için bu sınıflandırma çok önemlidir. Örneğin, işsizlik ve yetersiz çalışma saatlerinden dolayı işgücünün eksik kullanımı, yeni işler yaratılmasını gerekli kılarken, yetersiz gelirden kaynaklanan işgücünün eksik kullanımı, insan kaynakları ve üretim teknolojilerini geliştirmeye yönelik politikaları gerekli kılmaktadır (Sugiyarto, 2007: 4). Diğer taraftan, Levitan ve Taggart'a (1974) göre, işsizlik oranı, işgücü piyasasının durumunu ölçmek için artık yeterli bir veri değildir. Bu yüzden, buna istihdam ve kazanç verilerini de dahil etmek, bazı önemli politika sonuçlarıyla ilgili karar almak için daha iyi bir tablo sunacaktır. Bu da, hem istihdam, hem de gelir problemlerini birlikte dikkate alan bir

endekisle mümkün olabilir. İşgücü piyasası sorunlarını ölçecek olan bu endeks, işgücünün sürekli istihdam edilen ve önceden belirlenmiş bir asgari gelir düzeyini korumakta zorluklarla karşılaşan kısmıyla ilgilenmelidir. Bu nedenle, böyle bir endeksin tam zamanlı çalışsalar bile, gelirleri kendilerini ve ailelerini yoksulluktan kurtarmaya yetmeyen ev reislerini, çalışmak isteyen, fakat cesareti kırıldığı için iş aramaktan vazgeçenleri ve tam zamanlı iş aramalarına rağmen, kısmi süreli işlerde çalışmak zorunda kalanları kapsamaması gerekir (Levitan ve Taggart, 1974: 24). Bunun dışında, Glyde (1977) ise, işgücü piyasasında bilgi aksaklığı, iş ve işçi aramanın maliyeti ve ayrımcılığın, bir “alt istihdam” (sub-employment) biçimi olarak adlandırdığı insan kaynağının eksik kullanımına sebep olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca Glyde (1977), insan kaynağının eksik kullanımının bireyler üzerinde düşük gelir, beşeri sermaye birikiminde azalma, iş tatminsizliği ve işe yabancılaşma gibi etkilerinin olduğunu ortaya koymuştur. Bütün bu çalışmalardan bağımsız olarak, mevcut işgücü istatistikleri yaklaşımlarındaki eksikliklere cevap vermek için, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) tarafından da bir dizi çalışma istatistikçileri konferansı düzenlenmiştir. Bu konferansların amacı, eksik istihdamın görülebilir ve görülemez biçimleri için hesap yöntemleri geliştirmektir. İstihdamın niteliğini ölçmeye yönelik bu çabalar, ekonomik olarak görülebilir eksik istihdamın bir biçimi olan “yetersiz istihdam” ile ilgili çalışmalarla sonuçlanmıştır (Dooley ve Prause, 2004: 47). Bu çalışmalar sonucunda, en son UÇÖ’nün 16. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı’nda (UÇİK) kabul edilen uluslararası tavsiye kararına göre, eksik istihdam zamana dayalı eksik istihdam ve yetersiz istihdam ölçümlerinden oluşmaktadır. Bu karara göre, “referans döneminde seçilen çalışma saatlerinden daha az sürelerde çalışanlardan çalışma saati bakımından daha fazla sürelerde çalışmaya istekli ve referans süre içerisinde çalışmaya hazır olanlar” zamana dayalı eksik istihdam durumundayken (Hussmanns, 2007: 18; Greenwood, 1999: 4), “referans döneminde kapasitelerini ve refahlarını sınırlandıran nedenlerden mevcut çalışma durumlarını ya da çalışma faaliyetlerini ve/veya çevrelerini değiştirmek isteyen ve bunu yapmaya hazır olan kişiler yetersiz istihdam durumundadırlar (Hussmanns, 2007: 21; Greenwood, 1999: 8). Mesleki becerilerin yetersiz kullanımı ve uyumsuzluğu; mevcut işteki yetersiz gelir; işlerin güvencesizliği; görevlerin yerine getirilmesi için yetersiz araç, gereç ya da eğitim; yetersiz sosyal hizmetler; çalışma seyahatindeki zorluklar; değişken, keyfi ya da uygun olmayan çalışma planları; hammadde veya enerji teminindeki sorunlar nedeniyle tekrar eden iş durmaları ve ücretlerin uzun süreli ödenmemesi gibi sorunlar yetersiz istihdama yol açabilmektedir. Buna göre, bir kişi aynı anda birden fazla yetersiz istihdam durumunda bulunabilir (Hussmanns, 2007: 21; Greenwood, 1999: 9).

Bu çalışma, 16. UÇİK kararına uygun olan Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) tanımı çerçevesinde, Türkiye’deki eksik istihdamın sadece yetersiz istihdam boyutu ile sınırlandırılmıştır. Eksik istihdamla ilgili uluslararası alanda diğer ülkeler

özelinde hatırı sayılır miktarda literatür<sup>1</sup> birikmesine rağmen, Türkiye özelinde çok az sayıda ampirik çalışmanın yapıldığı görülmüştür. Bu konuda yapılan sınırlı literatürün en önemlileri Taşçı ve Darıcı, (2010), Kumaş ve Çağlar (2011), Güneş ve Acun, (2014) ile Susanlı'nın (2017) yaptığı ampirik çalışmalardan oluşmaktadır. Bu çalışmalar içinden sadece Kumaş ve Çağlar'ın (2011) araştırmasında Türkiye Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) 2009 yılı verileri kullanılarak, eksik istihdamın cinsiyet ayrışmasını belirleyen faktörler zamana dayalı eksik istihdam ve yetersiz istihdam olarak, ayrı ayrı lojistik regresyon modelleri ile incelenmiştir. Ancak bu çalışmada, yetersiz istihdamın HİA'dan nasıl türetildiğine ilişkin bir açıklamaya yer verilmemiştir. Bu nedenle, bu çalışma temel olarak, Türkiye'deki yetersiz istihdamı cinsiyet temelinde ayrıntılı bir biçimde inceleyerek, bu alandaki var olan literatüre katkı sağlamanın yanı sıra, yetersiz istihdamın HİA'dan nasıl türetileceğine ilişkin literatür eksikliği de gidermeyi amaçlamaktadır. Bu açıdan, araştırmanın metodolojisi, TÜİK'ten alınan 2016 yılına ait HİA verilerini kullanarak, yetersiz istihdam ile demografik profil ve istihdam durumu değişkenleri ilişkisindeki cinsiyet farklılıklarının ki-kare ve binary lojistik regresyon modelleme teknikleri ile analiz edilmesine dayanmaktadır. Ayrıca, çalışmanın sonuç bölümünde, elde edilen bulgular diğer çalışmaların yetersiz istihdama ilişkin bulguları ile karşılaştırmalı olarak irdelenecek ve bir takım politika önerilerinde bulunulacaktır.

Çalışmanın geri kalan kısımları uluslararası tavsiye kararlarına göre yetersiz istihdamın tartışıldığı “*yetersiz istihdam kavramı ve ölçümü*”, işgücüne katılma, istihdam, kayıt dışı istihdam, yetersiz istihdam ve işsizlik oranlarının cinsiyet açısından değerlendirildiği “*cinsiyete göre temel işgücü göstergelerindeki eğilim*”, araştırmanın verisi, bağımlı ve bağımsız değişkenleri ve analiz tekniğinin tanıttığı “*metodoloji*” ve elde edilen bulguların analiz edildiği “*araştırma sonuçları*” ile “*sonuç*” bölümlerinden oluşmaktadır.

## Yetersiz İstihdam Kavramı ve Ölçümü

Eksik istihdam istatistikleri, esas olarak, istihdam ve işsizlik istatistiklerinin tamamlayıcısı niteliğindedir. UÇÖ'nün düzenlediği UÇİK'lerde, istihdamla ilgili çeşitli konuların ölçümleri ve istatistiksel tanımlarını ele alan “kararlar” olarak bilinen uluslararası öneriler tartışılmakta ve kabul edilmektedir. Yukarıda anlatıldığı gibi, en son 16. UÇİK'te alınan bir kararla, eksik istihdam kavramı sadece istihdamdaki kişileri kapsamakta ve işgücünün mevcut üretken kapasitesinin altında kullanılmasını yansıtmaktadır. Eksik istihdamın ölçülmesinde, çalışanların kendi beyanlarına dayalı mevcut kapasitelerini ve çalışma isteklerini esas alan bir işgücü

<sup>1</sup> Bu çalışmalardan bazıları şunlardır: Hauser, (1974), Glyde, (1977), Ruiz-Quintanilla ve Claes, (1994), Greenwood, (1999), Simic, (2002), Friedland ve Price, (2003), Dooley ve Prause, (2004), Köhler (2006), Hussmanns, (2007), Wilkins, (2007), Sugiyarto, (2007), Bonnal vd. (2009), Tam, (2010), Kjeldstad ve Nymoan, (2012), OECD, (2014), Cam, (2014), Borowczyk-Martins ve Lalé, (2016).

arzu yaklaşımı kullanılmaktadır. Bu yaklaşımla eksik istihdam tanımının, mevcut istihdam seviyeleri, belirlenen kriterlerin altında olan tüm çalışanları içermesi hedeflenmiştir (Greenwood, 1999: 2). Ayrıca, aynı konferansta eksik istihdam sorununu daha net ortaya koyabilmek için zamana dayalı eksik istihdamın yanı sıra, yetersiz istihdam durumuna ilişkin bir tanımlama da yapılmıştır. Bunlardan ilki (zamana dayalı eksik istihdam) bir kişinin çalışma saatlerinin kendisi için yetersiz olduğu durumlarla ilgiliyken, ikincisi (yetersiz istihdam), çalışanların kapasitelerini ve refahını sınırlayan daha genel işgücü kısıtlamalarıyla ilgilidir (Greenwood, 1999: 4).

Aslında, eksik istihdam konusu, 16. UÇİK'ten daha önceki UÇİK'lerde altı kez tartışılmıştır. İlk olarak, 1964'teki UÇİK'te kabul edilen İstihdam Politikası Sözleşmesi'nde eksik istihdamın tam istihdam düzeyine ulaşamamış olan kişilerle ilgili olduğu belirtilmiştir. Bu sözleşmeye göre, tam istihdam (ILO, 1964);

- (i) İş arayan ve çalışmaya hazır olan herkesin iş bulabilmesini,
- (ii) İşlerin de mümkün olduğunca üretken olmasını ve
- (iii) Irk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal veya sosyal kökene bakılmaksızın, işçilerin becerileri ve yeteneklerine en uygun işi özgürce seçebilmesini

güvence altına almalıdır. Bu açıdan bakıldığında, istihdamla ilgili bu koşulları karşılamayan ve diğer istihdam koşullarından memnun olmayan bireyler teknik olarak, eksik istihdam olarak kabul edilmiştir.

16. UÇİK'te kabul edilen yetersiz istihdam tanımındaki “*mevcut çalışma durumlarını değiştirme istekliliği*”, tam istihdam seviyesi ve çalışma kalitesi mevcut üretkenlik düzeylerinin üzerinde olan ve bu nedenle mevcut çalışma durumlarını değiştirmek isteyen kişileri ayırt etmekte kullanılmaktadır. Bu unsur, zamana dayalı eksik istihdam tanımındaki fazla çalışma istekliliğine eşdeğerdir ve işsizlik tanımındaki aktif iş aramanın bir benzeridir. Bu tanım referans dönemi boyunca (Greenwood, 1999: 8):

1. Mevcut ücretli veya kendi hesabına yaptığı işlerinden birini diğeri için değiştirmek isteyen herkesi,
2. Ücretli olarak veya kendi hesabına yaptığı işlerden herhangi birinde, işi yeniden düzenleyerek, çalışma araçlarının, makine ya da ekipmanın kalitesini artırarak, üretilen mal ve hizmetlerin tipini çeşitlendirerek, ticari stratejilerde yenilik yaparak vs. çalışma faaliyetlerini ve/veya faaliyetlerin uygulama şeklini dönüştürmek isteyen herkesi,
3. Bir ve ikinci seçeneklerin aynı anda var olduğu herkesi,

kapsamaktadır. Ayrıca bu çalışanların, mevcut iş durumlarını değiştirmek için aktif adımlar atmış (aktif olarak iş arama) olması gereklidir. Yetersiz istihdam durumlarındakiler arasında sınıflandırılan kişileri niteleyen bu sebepler, onların mevcut çalışma durumlarına ilişkin kendi beyanlarına dayalı olarak, işlerinin üretkenliğini ve kalitesini artırmak zorunda olduğu potansiyeli tanımlamaktadır (Greenwood, 1999: 9).

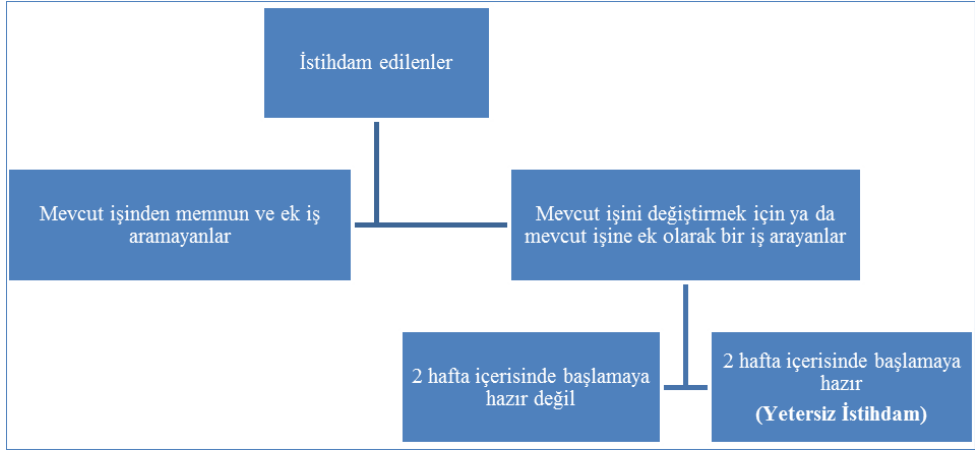
16. UÇİK'de yetersiz istihdama ilişkin üç özel tür belirlenmiştir. Bunlar beceri, gelir ve aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdam biçimleridir (Hussmanns, 2007: 21; Wilkins ve Wooden, 2011: 16):

**1. Beceriye dayalı yetersiz istihdam**, mesleki becerilerinin yetersiz kullanımı ve yanlış eşleşmesi ile karakterize edilmektedir. Bu durum beşeri sermayenin zayıf kullanımına işaret etmektedir. Beceriyle ilgili yetersiz istihdam referans haftasında kendi mesleki becerilerini tamamen kullanabilmek için mevcut istihdam durumunu değiştirmek isteyen ve bunu yapmaya hazır olan bütün çalışanları kapsamaktadır.

**2. Gelire dayalı yetersiz istihdam**, düşük iş organizasyonu düzeylerinden, düşük üretkenlikten, yetersiz araç, donanım veya eğitim ya da eksik altyapıdan kaynaklanmaktadır. Bu yetersiz istihdam biçimi, referans haftasında çalışma sürelerini artırmaksızın, gelirini artırmak için mevcut istihdam durumunu değiştirmek isteyen ve bunu yapmaya hazır olan tüm çalışanları içermektedir. İdeal olarak, daha fazla kazanma potansiyeli gelişmiş iş organizasyonu, ekipman, üretkenlik, eğitim ya da altyapı ile bağlantılı olmalıdır.

**3. Aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdam**, gelirdeki bir azalmaya karşılık, referans haftasında mevcut işinde ya da başka bir işte fiili çalışılan süreden daha kısa süreli çalışmak isteyen bütün istihdam edilenleri kapsamaktadır. Buna göre, çalışanlar daha kısa çalışma süreli başka bir işte çalışmayı ya da mevcut işindeki çalışma sürelerinin düşürülmesini isteyebilir. Her iki durumda da, çalışılan sürelerdeki azalmanın, kazanılan gelirden de bir azalmaya yol açması gerekmektedir.

TÜİK, 2009 yılı Şubat döneminden itibaren, uluslararası tavsiye kararına da uygun bir şekilde, Türkiye'deki eksik istihdam ölçümünü 16. UÇİK'de kabul edilen "zamana dayalı eksik istihdam" ve "yetersiz istihdam" kavramlarına göre yapmaya karar vermiştir. TÜİK'e göre yetersiz istihdam, "*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*" (TÜİK). Yapılan bu çalışma kapsamında TÜİK'in yetersiz istihdam tanımı esas alınmış olup, yetersiz istihdamın HİA veri seti içinden nasıl türetildiği Şekil 1'de açıkça gösterilmiştir.

**Şekil 1.** Hanehalkı İşgücü Anketi'nden Yetersiz İstihdamın Türetilmesi

**Kaynak:** TÜİK tanımına göre yazar tarafından oluşturulmuştur.

## Cinsiyete Göre Temel İşgücü Göstergelerindeki Eğilim

Bu çalışma, her ne kadar Türkiye’de yetersiz istihdamı cinsiyet temelinde ampirik olarak incelemeyi hedeflese de, çalışmanın araştırma bölümüne geçmeden önce, Türkiye’deki temel işgücü göstergelerinin cinsiyet ayrışmasının genel seyrini görmek, diğer işgücü göstergeleri ile yetersiz istihdam arasındaki bağlantıyı anlamak açısından faydalı olabilir.

**Tablo 1.** Cinsiyete göre temel işgücü göstergeleri, Türkiye

Yıllar	İşgücüne Katılma Oranı (İKO)		İstihdam Oranı		Kayıt Dışı İstihdam Oranı		İşsizlik Oranı		Yetersiz İstihdam Oranı	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2014	30,3	71,3	26,7	64,8	48,4	29,3	11,9	9,0	1,9	2,4
2015	31,5	71,6	27,5	65,0	46,1	28,2	12,6	9,2	1,8	2,3
2016	32,5	72,0	28,0	65,1	44,3	28,8	13,7	9,6	1,8	2,3
2017	33,6	72,5	28,9	65,6	44,6	29,2	14,1	9,4	1,7	2,6

**Kaynak:** TÜİK, İstatistiksel Tablolar ve Dinamik Sorgulama, İşgücü İstatistikleri 2014-2017

**Not:** Kayıt dışı istihdam ve yetersiz istihdam oranları TÜİK verilerinden yazar tarafından hesaplanmıştır.



Türkiye işgücü piyasasında 2014-2017 döneminde, hem kadın, hem de erkeklerin İKO, istihdam ve işsizlik oranları bir artış eğiliminde iken, kayıt dışı istihdam oranlarında az da olsa düşüşler görülmektedir. İKO açısından tabloya bakıldığında, cinsiyetler arasında kadınlar aleyhine çok ciddi bir eşitsizliğin olduğu net bir biçimde gözlenmektedir. 2014-2017 döneminde, kadın İKO (%3,3) kısmi de olsa, erkekten (%1,2) daha hızlı artmasına rağmen, İKO'deki cinsiyet eşitsizliğinin güçlü bir biçimde devam ettiği izlenmektedir. İKO'da olduğu gibi, istihdam oranlarında da, kadınlar aleyhine bir cinsiyet eşitsizliği net bir biçimde görülmektedir. 2014-2017 döneminde, kadın istihdamı (%2,2), erkek istihdamından (%0,8) daha yüksek bir oranda artmasına rağmen, istihdamdaki erkek egemenliği önemli ölçüde devam etmektedir. Diğer taraftan, Türkiye'de zaten oldukça düşük olan kadın istihdamının neredeyse yarıya yakını kayıt dışı istihdam içinde yer alırken (2014'te %48,4), erkeklerdeki kayıt dışılık yıllar itibariyle yaklaşık %30 civarında seyretmektedir. 2014-2017 yılları arasında kayıt dışı kadın istihdam oranlarında yaklaşık %4'lük bir azalma gözükse de, bu oran yine de çok yüksektir. Tabloya işsizlik oranları yönüyle bakacak olursak, kadın işsizlik oranlarının erkeklerden daha yüksek seyrettiği izlenmektedir. 2014-2017 sürecinde kadınlarda işsizlik oranları %2 artarak, 2017'de %14,1'e ulaşırken, erkeklerde işsizlik oranı sadece %0,4'lük bir artışla, 2017'de %9,4 olarak gerçekleşmiştir. Verilere göre, 4 yıllık süreçte kadınların İKO ve istihdam oranlarındaki artış ile kayıt dışı istihdam oranındaki kısmi iyileşmenin, kadınların işsizlik oranındaki yükseliş nedeniyle, oldukça cılız ve etkisiz kaldığı görülmektedir.

Tabloyu genel olarak değerlendirmek gerekirse, kadınlarda işgücüne katılma eğilimi giderek yükselmesine rağmen, işgücü piyasasına girmeye karar veren kadınların büyük bir çoğunluğu işsizlik ya da kayıt dışı çalışma ile yüzleşmektedir. Kadın işsizlik oranlarının daha yüksek seyretmesi, aynı zamanda kadınların işgücü piyasasına girme yönündeki cesaretlerini de kırmaktadır. Kadın istihdam oranlarının bu denli düşük olmasında; kadınların eğitime katılım oranlarının görece düşük olması, vasıf ve deneyim eksikliği, kadın çalışmasına uygun iş olanaklarının sınırlı olması, çocuk ve yaşlı bakımı gibi aile içi bakım işlerinin kadınlara kalması ve aile içi bakım işleri nedeniyle kadınların işgücü piyasasından erken çekilmesi, işyerinde kadınlara yönelik psikolojik ve fizyolojik taciz ve her türlü ayrımcılık, iş ve aile yaşamını dengeleyici mekanizmaların yetersiz kalması, kadının çalışmasına karşı sosyo-kültürel nedenler gibi birçok faktörü sayabiliriz. Aslında, Türkiye'de kadın istihdamıyla ilgili sorunlarının daha derin dinamiklerinde “kadının toplumsal statüsü” sorunu yatmaktadır. Bu soruna Ulusal İstihdam Stratejisi'nde (2017) şu şekilde dikkat çekilmiştir: “*Kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaların sadece niceliksel bir artışa hizmet etmeyle sınırlı kalmayıp kadının toplumsal statüsünü güçlendirmeye yönelik işlevler de üstlenmesi, kadın istihdamında istikrarlı ve nitelikli bir ilerleme sağlanabilmesi bakımından önem taşımaktadır.*” Bu anlamda, kadın istihdamının yükseltilmesi veya kadının ekonomik özgürlüğünün sağlanması belki kadının toplumsal statüsü sorununu tamamen çözmeyebilir, ancak güçlendirilmesine önemli ölçüde katkı sağlayabilir.

Tabloyu yetersiz istihdam oranları açısından incelediğimizde, öncelikle erkeklerde yetersiz istihdam oranlarının, kadınlara göre, daha yüksek seyrettiği görülmektedir. 2014-2017 döneminde kadınlarda yetersiz istihdam oranı 2017'de %1,7'ye gerilerken, erkeklerde %2,6'ya yükselmiştir. Esasen, çalışanların önemli bir kısmının asgari ücretli olarak çalıştığı Türkiye'de, yetersiz istihdam tüm boyutlarıyla istatistiklere yansıtılmamaktadır. Bu veriler, tam zamanlı çalıştığı halde düşük gelir kazanma, beşeri sermayesini ve kapasitesini tam anlamıyla kullanamama ve iş tatminsizliği gibi nedenlerle erkeklerin yetersiz istihdam eğilimlerinin kadınlara oranla daha yüksek olduğunu ve bu eğilimin kadınların aksine bir yükseliş eğilimi içinde bulunduğunu ortaya koymaktadır. Diğer taraftan, kadınların genellikle işgücü piyasasında daha fazla işgücü arzı sınırlamasıyla karşılaşması, kadın istihdam oranlarını düşürmektedir. Ayrıca, kadınların daha çok kısmi süreli işlerde ve yerel işgücü piyasasında çalışmasının yanı sıra, evlerine ya da çocuklarının okullarına daha yakın işyerlerinde çalışma eğilimi daha yüksektir. Bu durum, kadınlara sunulan istihdam fırsatı çeşitliliğini kısıtlamakta ve kadınları yetersiz istihdam koşullarını kabullenmek durumunda bırakmaktadır. Bu açıdan, uygun maliyetli çocuk bakım kreşlerine erişim ya da işyerlerinde kreş imkanlarının artırılması bile, kadın istihdamına ve düşük ücret riskine olumlu bir katkısı olabilir (McKnight vd. 2016: 47).

## Metodoloji

### Veri

Bu çalışmada, TÜİK tarafından düzenli olarak yayınlanan ve Türkiye'deki işgücü piyasasının özellikleri hakkında arz yönlü temel veri kaynağı olan (TÜİK, 2018) HİA'nın 2016 yılına ait mikro veri seti kullanılmıştır. 2016'da HİA'ya 380.709 kişi katılmış olup, araştırmanın bağımlı değişkenini sorgulamak için istihdam edilen 171.402 katılımcı içinden yetersiz istihdam edilen 913 kadın ve 3.204 erkekten iki ayrı ve bir birleşik örneklem grubu oluşturulmuştur. Araştırmanın metodu, temelde 2016 HİA mikro veri setine ki-kare ve binary lojistik regresyon modelleme analiz teknikleri uygulanarak, çalışmada kullanılan demografik profil ve istihdam durumu değişkenleri ile yetersiz istihdam ilişkisindeki cinsiyet farklılıklarının incelenmesine dayanmaktadır.

#### Bağımlı Değişken

Araştırmanın bağımlı değişkeni, yetersiz istihdam edilme durumudur. HİA mikro veri setinde katılımcıların yetersiz istihdam edilip edilmediklerini tespit etmek için, anketteki EKIS\_ARA\_DURUM ve ISBASI\_EKIS kodlu sorulara katılımcıların verdiği cevaplardan faydalanılmıştır. Bu işlem için, EKIS\_ARA\_DURUM kodlu “Referans haftası ile biten son 4 hafta içinde mevcut işinizi değiştirmek üzere ya da mevcut işinize ek olarak bir iş aradınız mı?”, sorusuna “Evet” cevabı verenler içinden, ISBASI\_EKIS kodlu, böyle bir iş bulduğu takdirde “2 hafta içerisinde çalışmaya başlayabilecek olanlar” “yetersiz istihdam” (Y=1) olarak yeniden kodlanmıştır. Geri

kalan istihdamdakiler ise, “*yeterli istihdam*” ( $Y=0$ ) olarak yeniden kodlanmıştır (TÜİK, 2016).

#### *Bağımsız Değişkenler*

Analizde yer verilen bağımsız değişkenler katılımcıların kendi beyanlarından alınmış ve daha anlamlı sonuçlar elde etmek için bazı kategoriler birleştirilerek ya da çıkarılarak kullanılmıştır. Demografik değişkenler yaş, eğitim durumu ve çalışılan bölgeden oluşmaktadır. Yaş gruplarının yetersiz istihdamla ilişkisinde, çalışma çağı nüfusu ve örneklemin cinsiyet dağılımı da dikkate alınarak, yaş değişkeni 15-24, 25-34, 35-49 ve 50-64'den oluşan dört grupta toplanmıştır. Eğitim durumu katılımcıların bitirilen en son eğitim kurumunu belirten “*üniversite ve üstü*” eğitimden “*okul bitirmeyene*” kadar yukarıdan aşağı 5 kategoride incelenmiştir. Çalışılan bölge değişkeni ise, Marmara Bölgesi'nden Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ne bilinen 7'li sınıflamaya göre yeniden kodlanmıştır.

İstihdam durumu değişkenleri ise, çalışma şekli, SGK kaydı, işyeri ölçęęi, sektörler ve mesleklerden meydana gelmektedir. İşlerin kısmi süreli ya da tam süreli, kayıt dışı ya da kayıtlı olması katılımcıların kendi cevaplarından olduğu gibi alınmıştır. Analizde TÜİK, Eurostat ve Dünya Bankası'nın kriterlerine de uygun bir biçimde işyeri ölçęęi için işyerinde çalışan sayısı esas alınmış ve 10 ve daha az işçi çalıştıran işyerleri “*mikro ölçekli*”, 11-49 arası işçi çalıştıran işyerleri “*küçük ölçekli*” ve 50 ve üstü işçi çalıştıran işyerleri ise “*orta ve büyük ölçekli*” olarak yeniden kodlanmıştır.

Tek haneli NACE-2 (Avrupa Birlięi ekonomik faaliyetler sınıflandırması) sınıflandırmasına göre sektörler değişkeni, 7 ana kategoride toplanmıştır. Ancak, “*madencilik ve taş ocakçılığı*”, “*enerji ve su, atık ve kanalizasyon hizmetleri*”, “*taşımacılık, posta ve kurye faaliyetleri*” ile “*yayın, telekomünikasyon ve bilgi faaliyetleri*” sektörlerinde kadın örneklem sayısının çok düşük olması nedeniyle, daha anlamlı sonuçlar üretebilmek için bu kategoriler sektörler değışkenden çıkarılmıştır.

UÇÖ'nün tek haneli Uluslararası Meslek Standartları Sınıflandırmasına (ISCO-08) uygun bir şekilde oluşturulan meslekler değışkeni ise, “*yöneticiler ve profesyonel meslek mensuplarından*”, “*nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar*” kadar uzanan 8 ayrı kategoride sınıflandırılmıştır. “*Yöneticiler*” ve “*profesyonel meslek mensupları*” kategorileri, kadınlardaki yetersiz örneklem büyüklüğünden dolayı, birleştirilerek kullanılmıştır.

#### *Analiz Teknięi*

Binary lojistik regresyon analizi, bir olayın meydana gelme olasılığını tahmin etmek için bağımlı değışken ile bağımsız değışkenler arasındaki ilişkinin modellenmesinde yaygın olarak kullanılan bir istatistik tekniğidir (Çokluk, 2010: 1359). Bu çalışmadaki bağımlı değışkenimiz, mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek iş arayanlar arasından, iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde başlamaya hazır olan yetersiz istihdam edilenlerdir. Yetersiz istihdam durumu, ikili tepki sisteminde yetersiz

istihdam ya da değil biçimindedir. Lojistik modeller, yetersiz istihdam olasılığını tümünde, kadınlarda ve erkeklerde ayrı ayrı tahmin etmektedir.

Demografik profil ve istihdam durumu değişkenleri ile yetersiz istihdam arasındaki ilişki, kadın ve erkekler için ayrı ayrı ve birleşik olarak oluşturulmuş ve cinsiyete göre değişen farklılıkları gözlemleyen ve değerlendiren binary lojistik regresyon modelleri ile analiz edilmiştir. Lojistik modellerin analizinde odds oranının (OR) 1 çıkması bağımsız değişkenlerin yetersiz istihdam edilme olasılığına önemli bir katkısının olmadığını göstermektedir. Eğer değişken kategorisinin katsayısı pozitifse ve  $OR > 1$  ise, söz konusu kategorinin yetersiz istihdam edilme olasılığını yükselttiği, katsayı negatifse ve  $OR < 1$  ise, düşürdüğü şeklinde yorum yapılmaktadır. Lojistik regresyon modeli  $p$  sayıda bağımsız değişken için aşağıdaki gibi formüle edilmektedir (Albayrak, 2014: 279):

$$L = \ln \left( \frac{P}{1-P} \right) = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + \dots + B_p X_p$$

Oluşturulan modellerin uyum iyiliği (the goodness of fit) ise, genel olarak sabit terim dışındaki tüm logit katsayılarının sıfıra eşit olup olmadığını test eden, Hosmer-Lemeshow G istatistiği ile sağlanmıştır (Albayrak, 2014: 292). Bu test sonucunun anlamlı olmaması ( $p > 0,05$ ), modelin uyum iyiliğinin, yani veri uyumunun, yeterli olduğunu göstermektedir (Çokluk, 2010: 1386).

## Araştırma Sonuçları

### *Betimleyici Analiz*

Bu bölümde, Türkiye'de yetersiz istihdam ile çalışmada kullanılan demografik profil ve istihdam durumu bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkide, cinsiyetler arası farklılıkların anlamlı olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 2'de, yetersiz istihdam ile kullanılan bağımsız değişkenler arasındaki ilişkindeki cinsiyetlere göre değişen oranlar ve non-parametrik testlerden iki kategorik rassal değişkenin birbirinden bağımsız olup olmadığını test etmek için yaygın olarak kullanılan (Karagöz, 2010: 28) ki-kare bağımsızlık testi sonuçları gösterilmiştir.

Yaş değişkeni incelendiğinde, yaş grupları ve yetersiz istihdam ilişkisi bakımından, cinsiyetler arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir ( $p < 0,001$ ). Ayrıca, bütün yaş gruplarında erkeklerin yetersiz istihdam edilmeleri, kadınlara göre daha yüksek oranlarda gözlemlenirken, yaş gruplarında cinsiyetler arasındaki en çarpıcı açıklığın 25-34 yaş bandında olduğu görülmektedir. Buna göre, 25-34 yaş bandındaki erkeklerin yetersiz istihdam edilmeleri (%1,9), kadınlara (%1,1) kıyasla, anlamlı şekilde daha yüksek gözükmektedir. Bununla birlikte, 15-24 arası gençlerin hem kadın (%1,5), hem de erkekte (%2,2) yetersiz istihdam edilmesi, diğer yaş kategorilerine göre, daha yüksek gözlenirken, her iki cinsiyette de yaş kategorileri arttıkça, yetersiz istihdam edilme oranlarının giderek düştüğü izlenmektedir.

Tablo 2. Yetersiz İstihdamın Ki-kare Analizi

Değişkenler	Kategoriler	Kadın		Erkek	
		N <sup>a</sup>	% <sup>b</sup>	N <sup>a</sup>	% <sup>b,c</sup>
Yaş	15-24	226	1,5	667	2,2***
	25-34	286	1,1	1.030	1,9***
	35-49	357	0,8	1.189	1,4***
	50-64	44	0,2	309	0,6***
Eğitim Durumu	Üniversite ve üstü	276	1,1	450	1,1
	Mesleki ve teknik lise	100	1,4	416	1,6
	Genel lise	102	1,3	325	1,4
	Lise altı eğitim	392	0,8	1.868	1,4***
	Okul bitirmeyen	43	0,2	145	1,4***
Çalışma Şekli	Kısmi süreli	309	1,2	711	4,1***
	Tam süreli	604	0,7	2.493	1,2***
SGK Kaydı	Kayıt dışı	509	0,9	1.840	2,4***
	Kayıtlı	404	0,8	1.364	0,9
İşyeri Ölçeği	1-10 çalışanlı mikro ölçekli işyeri	605	0,9	2.272	1,7***
	11-49 çalışanlı küçük ölçekli işyeri	166	1	444	1,1
	50 + çalışanlı orta ve büyük ölç. işyeri	142	0,7	488	0,9*
Faaliyet Gösterilen Temel Sektörler	Tarım, orman ve balıkçılık	164	0,4	702	1,4***
	İmalat ve diğer sanayi	155	1,2	501	1,3
	İnşaat	14	1,8	559	2,6
	Ticaret faaliyetleri	158	1,6	412	1,3**
	Konaklama, yiyecek ve içecek hizmetleri	76	1,9	266	2,1
	Finans, sigorta ve diğer hizmet faaliyetleri	202	1,6	322	1,4
	Kamu, eğitim, sağlık ve sos. hizmetleri	112	0,5	111	0,4*
Meslekler	Yöneticiler ve prof. meslek mensupları	96	0,6	143	0,5
	Teknisyen, tekniker ve yard. prof.	36	0,9	117	1
	Büro hizmetlerinde çalışanlar	92	1,1	116	1
	Hizmet ve satış elemanları	247	1,3	567	1,4
	Tarım, orman ve su ürünleri çalışanları	75	0,3	455	1***
	Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	82	1,6	642	1,7
	Tesis ve makine operatörü ve montajcı	22	0,8	367	1,5**
	Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	263	1,1	797	2,7***
Bölgeler	Marmara	259	1	885	1,5***
	Ege	183	1,2	493	1,7***
	İç Anadolu	106	0,6	423	1***
	Akdeniz	164	1,4	597	2,4***
	Karadeniz	126	0,7	306	1***
	Doğu Anadolu	61	0,5	338	1,3***
	Güneydoğu Anadolu	14	0,3	162	0,9***

**Kaynak:** Yazarın 2016 Hanchalkı İşgücü Anketinden kendi analizi

a Örneklem büyüklüğü ağırlıklıdır.

b Her bir kategoride bulunanların % dağılımları

c Ki kare sonuçları her bir satırda erkek ve kadın için \*p< 0,05; \*\*p< 0,01; \*\*\*p< 0,001

Bitirilmiş eğitim kategorileri açısından tablo incelendiğinde, sadece lise altı eğitim ve okul bitirmeyenler ile yetersiz istihdam ilişkisinde, cinsiyetler arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir ( $p < 0,001$ ). Eğitim kategorilerinde cinsiyetler arasındaki en çarpıcı açıklık erkekler aleyhine “okul bitirmeyenler” arasında oluşmuştur. Buna göre, okul bitirmeyen erkeklerin %1,4’ünün yetersiz istihdam edilmesi, kadınlara oranla (%0,2) anlamlı şekilde daha yüksektir. Bu durum kadınların eğitim seviyesi düştükçe, işgücüne katılım oranlarının da düşmesi ile açıklanabilir.

Tablo çalışma şekli, SGK kaydı ve işyeri ölçęği açısından değerlendirildiğinde, kısmi ve tam süreli işlerdeki, kayıt dışı işlerdeki ve mikro ölçekli işyerlerindeki istihdam ile yetersiz istihdam ilişkisi açısından, kadın ve erkekler arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ( $p < 0,001$ ). Buna göre, kısmi süreli çalışan erkeklerin %4,1’nin yetersiz istihdam edilmesi, kadınlara (%1,2) oranla, anlamlı şekilde daha yüksektir. Benzer şekilde, kayıt dışı istihdam edilen erkeklerden %2,4’ünün yetersiz istihdamda olması, kadınlara (%0,9) göre, anlamlı şekilde daha yüksek beklenmektedir. Diğer taraftan, mikro ölçekli işyerlerinde çalışan erkeklerin %1,7’sinin yetersiz istihdam edilmesi, kadınlara kıyasla (%0,9), anlamlı şekilde daha yüksek gözükmektedir. Yetersiz istihdamın a-tipik ve güvencesiz istihdam biçimleri olan kısmi süreli ve kayıt dışı çalışanlar arasında yüksek olması ve bu çalışma biçimlerin çok yaygın olduğu mikro ölçekli işyerinde yetersiz istihdama daha fazla rastlanması, aslında beklenen bir sonuçtur.

Tablo 2 faaliyet gösterilen temel sektörler yönüyle irdelendiğinde; sadece tarım, orman ve balıkçılık sektörlerindeki istihdam ile yetersiz istihdam arasındaki ilişki bakımından, cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür ( $p < 0,001$ ). Buna göre, tarım, orman ve balıkçılık sektörlerinde istihdam edilen erkeklerin %1,4’ünün yetersiz istihdam edilmesi, kadınlara (%0,4) kıyasla, anlamlı şekilde daha yüksekken, ticari faaliyetlerde çalışan kadınların %1,6’sının yetersiz istihdam edilmesi, erkeklere (%1,3) kıyasla, daha yüksek gözükmektedir. Tarım, orman ve balıkçılık sektörlerinin mevsimsellik özelliği ve a-tipik ve güvencesiz çalışma biçimlerinin bu sektörlerde daha yaygın olması, bu sektörlerdeki erkeklerin yetersiz istihdam oranlarını artırmaktadır. Diğer taraftan, bu sonuçlara göre, ticari faaliyetlerde çalışan kadınlar arasında iş memnuniyetsizliğinin erkeklerden daha yüksek olduğu gözlenmektedir.

Meslekler açısından bakıldığında; tarım, ormancılık ve su ürünleri işlerinde ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar ile yetersiz istihdam arasındaki ilişki açısından, cinsiyetler arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ( $p < 0,001$ ). Cinsiyetler arasındaki açıklığın en fazla olduğu meslek grubu ise, nitelik gerektirmeyen işlerdir. Buna göre, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan erkeklerin %2,7’sinin yetersiz istihdam durumunda olması, kadınlara (%1,1) kıyasla, anlamlı şekilde daha yüksektir. Bu durum, yetersiz istihdamın daha yoğun olduğu tarım, ormancılık ve su ürünleri işleri ile niteliksiz işlerde çalışanların işlerinden yeterince memnun olmadıklarını ortaya koymaktadır. Öte yandan, tesis ve makine operatörü

ve montaj işlerinde çalışan erkeklerin %1,5'inin yetersiz istihdam edilmeleri, aynı işleri yapan kadınlara (%0,8) oranla, daha yüksek beklenmektedir.

Son olarak, Türkiye'de çalışılan coğrafi bölgeler ile yetersiz istihdam arasındaki ilişki açısından, cinsiyetler arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir ( $p < 0,001$ ). Yetersiz istihdam edilen kadın ve erkekler arasındaki açıklığın en çarpıcı şekilde görüldüğü bölge ise, Akdeniz Bölgesi'dir. Buna göre, Akdeniz Bölgesi'nde çalışan erkeklerin %2,4'ünün yetersiz istihdam edilmesi, kadınlara (%1,4) oranla, anlamlı şekilde daha yüksek gözükmektedir. Bunun yanı sıra, Ege Bölgesi'ndeki yetersiz istihdam oranları da, Akdeniz Bölgesi'nden sonra, diğer bölgelere göre, daha yüksek izlenmektedir. Bu durum, mevsimsellik özellikleri gösteren ve a-tipik istihdam olanakları sunan turizm ve tarım sektörlerinin Akdeniz ve Ege bölgelerinde yoğunlaşmasının bir sonucu olabilir.

Tablo 2 genel olarak incelendiğinde, analizde kullanılan değişkenler arasında değişen oranlarda erkeklerin yetersiz istihdamdan daha fazla etkilendiği açık bir biçimde görülmektedir.

#### *Lojistik Regresyon Analizi*

Tablo 3'te, bu çalışmada kullanılan demografik profil ve istihdam durumu değişkenlerinin yetersiz istihdamla ilişkisindeki cinsiyetler arasındaki farklılıkları inceleyen lojistik regresyon modelleri ile her bir kategorinin yetersiz istihdam olasılığı, olasılığın önem derecesi, katsayıları, standart hata ve Hosmer ve Lemeshow G test değerleri gösterilmektedir. Bu tabloda her bir değişken için son kategori referans kategori olarak tanımlanmıştır. Modellerin uyum iyiliğini gösteren Hosmer ve Lemeshow G test sonuçlarından (tümü için 0,479,  $p > 0,05$ ; kadın için 0,235,  $p > 0,05$  ve erkek için 0,089,  $p > 0,05$ ), modellerin uyum iyiliğini sağladığı anlaşılmaktadır. Daha sonra lojistik regresyon sonuçlarını sınıflandırma tablosuna geçilmiştir. Tablo 3'teki kadın, erkek ve tümü için oluşturulan modeller, yetersiz istihdam edilme olasılığı ile kullanılan bağımsız değişkenler arasında farklılaşan derecelerde anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermektedir ( $p < 0,001$ ).

Modeller yaş kategorileri açısından 25-34 yaş bandındakilerin yetersiz istihdam olasılığının tümünde (OR=4,11,  $p < 0,001$ ) ve erkeklerde (OR=4,88,  $p < 0,001$ ), 50-64 yaş grubuna göre, anlamlı şekilde daha yüksek olduğunu göstermektedir. 15-24 yaş grubu kadınların (OR=5,43,  $p < 0,001$ ) yetersiz istihdam olasılığı, 50-64 yaş grubuna kıyasla, anlamlı şekilde 5 kattan daha yüksektir. Ayrıca, tümünde ve erkeklerde yetersiz istihdam olasılığı ile yaş kategorileri arasında "ters-U" ilişkisi izlenirken, kadınlar arasında yaş bandı arttıkça, yetersiz istihdam olasılığının giderek düştüğü görülmektedir.

Tablo 3. Yetersiz İstihdamın Lojistik Regresyon Modelleri

Değişkenler	Tümü			Kadın			Erkek		
	Katsayı	St. Hata	Odds Oranı	Katsayı	St. Hata	Odds Oranı	Katsayı	St. Hata	Odds Oranı
<b>Yaş Bantları</b>			***			***			***
15-24	1,21	0,070	3,38***	1,69	0,175	5,43***	1,06	0,079	2,89***
25-34	1,41	0,068	4,11***	1,43	0,173	4,19***	1,58	0,076	4,88***
35-49	1,08	0,065	2,96***	1,19	0,168	3,29***	1,28	0,073	3,59***
50-64	I	I	I	I	I	I	I	I	I
<b>Eğitim Durumu</b>			***			***			***
Üniversite ve üstü	1,45	0,098	4,26***	2,16	0,200	8,68***	0,71	0,114	2,03***
Mesleki ve teknik lise	1,00	0,096	2,72***	1,33	0,204	3,80***	0,40	0,109	1,50***
Genel lise	0,82	0,097	2,27***	1,23	0,201	3,43***	0,22	0,113	1,25*
Lise altı eğitim	0,55	0,082	1,73***	0,59	0,173	1,81***	0,10	0,096	1,11
Okul bitirmeyen	I	I	I	I	I	I	I	I	I
<b>Kısmi Süreli Çalışma</b>	0,76	0,044	2,14***	0,70	0,086	2,01***	1,08	0,054	2,96***
<b>Kayıt Dışı Çalışma</b>	1,02	0,043	2,77***	0,97	0,098	2,65***	1,15	0,049	3,16***
<b>Sektörler</b>			***			***			***
Tarım, orman ve balıkçılık	0,20	0,105	1,22*	-0,53	0,187	0,58**	0,80	0,135	2,24***
İmalat ve diğer sanayi	0,71	0,091	2,04***	0,52	0,173	1,68**	0,78	0,117	2,18***
İnşaat	1,37	0,093	3,96***	1,21	0,301	3,36***	1,21	0,119	3,38***
Ticaret faaliyetleri	0,82	0,087	2,27***	0,84	0,150	2,33***	0,73	0,116	2,07***
Kon., yiyecek ve içecek biz.	1,23	0,095	3,42***	1,06	0,171	2,89***	1,20	0,123	3,33***
Finans, sigorta ve diğer hizmet faal.	0,85	0,086	2,36***	0,88	0,137	2,42***	0,84	0,117	2,33***
Kamu, eğitim, sağlık ve sos. hizm.	I	I	I	I	I	I	I	I	I
<b>Meslekler</b>			***			***			***
Yöneticiler ve prof. mes. mens.	-1,29	0,095	0,27***	-1,45	0,182	0,23***	-1,34	0,116	0,26***
Teknisyen, tekniker ve yar prof	-0,82	0,104	0,43***	-1,27	0,217	0,28***	-0,72	0,119	0,48***
Büro hizmetlerinde çalışanlar	-0,76	0,093	0,46***	-1,07	0,162	0,34***	-0,68	0,121	0,50***
Hizmet ve satış elemanları	-0,45	0,062	0,63***	-0,64	0,124	0,52***	-0,40	0,073	0,67***
Tarım, or. ve su ür. çalışanları	-0,34	0,074	0,70***	-0,75	0,168	0,47***	-0,68	0,088	0,50***
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalış.	-0,28	0,060	0,74***	-0,28	0,167	0,75	-0,32	0,065	0,72***
Tesis ve makine op. ve mont.	-0,22	0,083	0,79**	-0,41	0,250	0,65	-0,28	0,089	0,75***
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalış.	I	I	I	I	I	I	I	I	I
<b>Bölgeler</b>			***			***			***
Marmara	0,65	0,088	1,92***	0,93	0,280	2,55***	0,76	0,094	2,14***
Ege	0,83	0,092	2,29***	1,34	0,283	3,84***	0,87	0,100	2,39***
İç Anadolu	0,17	0,094	1,18	0,42	0,290	1,53	0,29	0,101	1,34**
Akdeniz	0,99	0,091	2,71***	1,36	0,284	3,89***	1,02	0,097	2,79***
Karadeniz	0,36	0,096	1,44***	1,16	0,287	3,19***	0,38	0,106	1,46***
Doğu Anadolu	0,26	0,098	1,30**	0,73	0,302	2,09*	0,29	0,104	1,33**
Güneydoğu Anadolu	I	I	I	I	I	I	I	I	I
<b>Sabit</b>	-6,88	0,150	0,001***	-7,68	0,367	0,00***	-6,51	0,177	0,001***
<b>N</b>			152.323			51.115			101.208
<b>-2 LLR</b>			31968,92			7887,70			23279,11
<b>Nagelkerke R<sup>2</sup></b>			0,101			0,123			0,120
<b>df</b>			8			8			8
<b>Hosmer and Lemeshow Test</b>			0,479			0,235			0,089

**Kaynak:**2016 Hanehalkı İşgücü Anketinden yazarın kendi analizi

Referans kategorisine göre anlamlılık düzeyi: \*p< 0,05; \*\*p< 0,01; \*\*\*p< 0,001



Eğitim durumuna gelince, modeller eğitim düzeyindeki artışın yetersiz istihdam olasılığını da anlamlı bir biçimde arttırdığını göstermektedir. Ancak, bu artışın derecesi cinsiyetler arasında farklılaşmaktadır. Örneğin, üniversite ve üstü eğitim düzeyindekilerin yetersiz istihdam olasılığı, okul bitirmeyenlere göre, anlamlı şekilde tümünde (OR=4,26,  $p < 0,001$ ) 4 kattan daha fazla, kadınlarda (OR=8,68,  $p < 0,001$ ) 8 kattan daha fazla iken, erkeklerde (OR=2,03,  $p < 0,001$ ) 2 kattır.

Modellere çalışma şekli ve SGK kaydı yönünden bakıldığında, kısmi süreli işlerde çalışanların yetersiz istihdam edilme olasılığı, tam süreli işlere göre, anlamlı şekilde tümünde (OR=2,14,  $p < 0,001$ ), kadınlarda (OR=2,01,  $p < 0,001$ ) ve erkeklerde (OR=2,96,  $p < 0,001$ ) 2 kattan daha yüksek izlenmektedir. Diğer taraftan, kayıt dışı işlerde yetersiz istihdam edilme olasılığı, kayıtlı işlere göre, tümünde (OR=2,77,  $p < 0,001$ ) ve kadınlarda (OR=2,65,  $p < 0,001$ ) anlamlı şekilde 2 kattan daha fazla iken, erkeklerde (OR=3,16,  $p < 0,001$ ) 3 kattan daha yüksek görülmektedir.

Modeller sektörler yönünden incelendiğinde, “inşaat” sektörünün, “kamu yönetimi, eğitim, sağlık ve sosyal hizmet sektörlerine” kıyasla, yetersiz istihdam olasılığını tümünde (OR=3,96,  $p < 0,001$ ), kadınlarda (OR=3,36,  $p < 0,001$ ) ve erkeklerde (OR=3,38,  $p < 0,001$ ) anlamlı bir biçimde artırdığı gözlenmektedir. Benzer şekilde, “konaklama, yiyecek ve içecek hizmetleri sektörlerinin” de, yetersiz istihdam olasılığını, tümünde (OR=3,42,  $p < 0,001$ ), kadınlarda (OR=2,89,  $p < 0,001$ ) ve erkeklerde (OR=3,33,  $p < 0,001$ ), referans kategoriye göre, anlamlı bir şekilde yükselttiği görülmektedir.

Meslekler ile yetersiz istihdam olasılığı ilişkisine bakacak olursak, yüksek vasıf gerektiren kariyerli meslek grupları yetersiz istihdam olasılığını düşürüyorken, düşük vasıf gerektiren meslek gruplarının yetersiz istihdam olasılığını yükselttiği gözlenmektedir. Bu sonuca göre, yöneticiler ve profesyonel meslek mensuplarının yetersiz istihdam edilme olasılığı, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlara göre, tümünde (OR=0,27,  $p < 0,001$ ), kadınlarda (OR=0,23,  $p < 0,001$ ) ve erkeklerde (OR=0,26,  $p < 0,001$ ) anlamlı bir şekilde daha düşüktür.

Son olarak, coğrafi bölgeler ile yetersiz istihdam olasılığı ilişkisi incelendiğinde, Akdeniz Bölgesi’nde çalışanların yetersiz istihdam edilme olasılığının, Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde çalışanlara göre, tümünde (OR=2,71,  $p < 0,001$ ), kadınlarda (OR=3,89,  $p < 0,001$ ) ve erkeklerde (OR=2,79,  $p < 0,001$ ) anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. İkinci sıradaki Ege Bölgesi’nde istihdam edilenlerin yetersiz istihdam edilme olasılıkları da, Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde istihdam edilenlerle karşılaştırıldığında, tümünde (OR=2,29,  $p < 0,001$ ), kadınlarda (OR=3,84,  $p < 0,001$ ) ve erkeklerde (OR=2,39,  $p < 0,001$ ) anlamlı şekilde daha yüksek çıkmıştır.

## Sonuç

Bu çalışmada, Türkiye’deki yetersiz istihdamla ilgili ampirik araştırma eksikliğini gidermek amacıyla, demografik profil ve istihdam durumu değişkenlerinin yetersiz

istihdam olasılığıyla ilişkisindeki cinsiyet farklılıklarının doğası, cinsiyet temelli bir lojistik regresyon modeli ile araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, en yüksek yetersiz istihdam olasılıklarının her iki cinsiyette çoğunlukla benzer demografik ve istihdam durumu kategorilerinde yoğunlaştığı, ancak olasılık oranları açısından, cinsiyetler arasında önemli farklılıkların olduğu görülmüştür. Diğer taraftan, betimleyici analizde erkeklerdeki yetersiz istihdam oranlarının, kadınlara göre, değişen oranlarda daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç aslında, Türkiye’de kadınların İKO ve istihdam oranlarının erkeklerden oldukça düşük olmasının bir yansıması olarak düşünülebilir.

Elde ettiğimiz orijinal bulguları genel olarak değerlendirmek gerekirse, lojistik modeller yetersiz istihdam olasılığının kadınlarda 15-24 yaş kategorisinde, erkeklerde ve tümünde ise, 25-34 yaş kategorisinde, diğer yaş kategorilerine göre, daha yüksek olduğunu göstermiştir. Diğer taraftan, yaş kategorileri ile yetersiz istihdam olasılığı arasında, erkeklerde “ters-U” ilişkisi izlenirken, kadınlarda ileri yaş gruplarında yetersiz istihdam olasılığının giderek azaldığı görülmüştür. Elde ettiğimiz bu sonuç, Kumaş ve Çağlar’ın (2011) ulaştığı “*kadınlar arasında yaş artışının yetersiz istihdam riskini azalttığı*” bulgusunu teyit etmektedir. Yetersiz istihdamın genç ve yetişkin genç yaş kategorilerinde yüksek olması, bu yaş kategorilerinde işsizlik oranlarının da daha yüksek olmasına bağlı olarak, işsizliğe alternatif olarak yetersiz istihdamı tercih etmek zorunda kalmalarının bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Ancak yetersiz istihdamın gençlerde yoğunlaşması, Barham vd. (2009) ve McKnight vd. (2016) çalışmalarında da vurgulandığı gibi, onların gelecekteki refah düzeylerini ve uzun dönem istihdam beklentilerini de olumsuz yönde etkileyecektir.

Ampirik analiz, eğitim durumu ile yetersiz istihdam olasılığı arasında ters orantılı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, Kumaş ve Çağlar’ın (2011) eğitim düzeyi yükseldikçe, yetersiz istihdam olasılığının arttığı gözlemini de doğrulamaktadır. Buna göre, üniversite ve üstü eğitim düzeyindekiler arasında yetersiz istihdam olasılığı, diğer eğitim düzeylerine göre, cinsiyete bakılmaksızın daha yüksek gözükmektedir. Aslında bu durum, Türkiye’de eğitim ile çalışma yaşamı arasındaki ilişkinin yeterince güçlü olmamasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca bu sonuç, üniversite ve üstü eğitim düzeyindekiler için niteliklerine uygun işler yaratılmadığını ve bu nedenle yüksek eğitim düzeyine sahip olanların daha düşük vasıf gerektiren işleri kabullenmek zorunda kaldıklarına işaret etmektedir (Kumaş ve Çağlar, 2011: 277). Özellikle eğitime devam etmeyen genç kadınlar arasındaki nitelik, beceri ve deneyim eksikliği ve daha yüksek seyreden genç kadın işsizlik oranları, genç kadınları yetersiz istihdam açısından daha dezavantajlı hale getirmektedir. Diğer taraftan, bireylerin eğitim yatırımlarının yetersiz istihdam olasılığını azaltmaya yetmemesi, “beceriye dayalı eksik istihdama” işaret etmektedir. Yapılan bazı araştırmalarda, beceriye dayalı eksik istihdam edilenlerin, genellikle eşdeğer eğitim seviyesine sahip olan, ancak niteliklerinin meslekleriyle iyi eşleştirildiği işlerde çalışan diğer çalışanlara göre, daha az kazandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, Avustralya’da yapılan bir çalışma, yüksek eğitimli veya vasıflı

çalışanlarda işgücü göçünün diğer işçilerden daha fazla görülmesine rağmen, bu göçlerin çoğunluğunun aslında daha iyi iş eşleşmeleriyle sonuçlanmadığını bulmuştur (Wilkins ve Wooden, 2011: 27).

Lojistik regresyon sonuçları, her iki cinsiyet için de kısmi süreli işlerde çalışmanın ve kayıt dışı çalışmanın yetersiz istihdam edilme olasılığını önemli ölçüde artırdığını açık bir şekilde göstermiştir. Güneş ve Acun’a (2014) göre, kısmi süreli işlerin sunduğu gelir ve kayıt dışı çalışmanın yol açtığı güvencesizlik, çalışanları gönülsüz olarak yetersiz istihdamı kabullenmeye zorlamaktadır. Ayrıca bu sonuçlar, Kumaş ve Çağlar’ın (2011) güvencesiz ve düşük gelirli işlerin yanı sıra, kayıt dışı çalışmanın yetersiz istihdam riskini artırdığı bulgusunu da desteklemektedir.

Analiz sonuçları, kısmi süreli ve kayıt dışı çalışma biçimlerinin nispeten daha yaygın olduğu “inşaat” ile “konaklama, yiyecek ve içecek hizmetleri” sektörlerindeki istihdamın, yetersiz istihdam olasılığını, diğer sektörlerle göre, daha fazla artırdığını göstermiştir. Bu bulgular, Kumaş ve Çağlar’ın (2011) çalışmalarında tespit ettiği “*tarım sektöründe çalışmanın yetersiz istihdam riskini, diğer tüm sektörlerle göre, daha fazla yükselttiği*” bulgusundan daha farklı bir sonuçtur.

Lojistik modeller, mesleki pozisyon ile yetersiz istihdam olasılığı arasında da doğru orantılı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Yani, cinsiyetten bağımsız olarak, yüksek vasıf gerektiren kariyerli mesleklerde çalışmak, yetersiz istihdam olasılığını düşürürken, görece düşük vasıf gerektiren mesleklerde çalışmak, yetersiz istihdam olasılığını aynı şekilde yükseltmektedir.

Lojistik analiz sonuçları, mevsimsellik özelliği taşıyan tarım ve turizm sektörlerinin daha yoğun olduğu Akdeniz ve Ege Bölge’lerinde çalışanların yetersiz istihdam edilme olasılıklarının, diğer bölgelere nazaran, daha yüksek olduğunu göstermiştir. Yetersiz istihdam olasılığının bu iki bölgede daha yüksek izlenmesinin temel sebebi, geçici, mevsimlik ve gündelik istihdam yapısına sahip ve mevsimsellik özelliği taşıyan tarım ve turizm sektörlerinin bu bölgelerde daha yoğun olmasıdır (Jolliffe ve Farnsworth, 2003: 312-313).

Temel olarak bakıldığında, yetersiz istihdam süreklilik arz eden yapısal bir sorundur ve yetersiz istihdamın azaltılması, ücret yapısındaki ve istihdam uygulamalarındaki eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya dönük uzun vadeli programlar gerektirmektedir. Bu açıdan, elde edilen sonuçlardan yola çıkarak, yetersiz istihdamın azaltılması ya da ortadan kaldırılabilmesi için şunlar önerilebilir;

1. Yüksek teknolojiye sahip, yüksek katma değerli üretim yapan, istihdam dostu bir ekonomik model geliştirilmeli ve bu ekonomik model içinde net istihdam artışı sağlayacak ve daha düzgün işler sunacak sektörler teşvik edilmelidir.
2. Yetersiz istihdamı azaltmaya yönelik en etkili politikalardan biri de hiç şüphesiz örgün ve yaygın eğitimidir. Genel olarak, daha yüksek vasıflı çalışanların düşük ücretli olma olasılığı ve düşük ücretli işlerde sıkışıp kalma olasılığı daha düşüktür (McKnight vd. 2016: 29). Ancak, Türkiye’de yüksek

eğitilmişler arasında yetersiz istihdam oranlarının yüksek olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ekonomik büyümenin bir tamamlayıcısı olarak eğitim ile iş dünyası arasındaki ilişki güçlendirilmeli ve eğitim sistemi genel olarak içerik eğitiminden ziyade, işgücü piyasasının taleplerine uygun beceri eğitimine odaklanmalıdır.

3. İşgücü talebi ile işgücü arzının beceri ve kapasite yönünden doğru eşleşebilmesi için, işgücü piyasasının şeffaflığını artıracak önlemler artırılmalı ve gerekiyorsa, bu amaca yönelik yeni işgücü piyasası mekanizmaları kurulmalıdır.

4. Aktif işgücü piyasası programları, işsizlikle mücadelede önemli bir potansiyele sahiptir. Ancak, birçok aktif işgücü piyasası programının amacı, iş arayanları mümkün olduğunca çabuk işgücü piyasasına geri döndürmektir. Fakat bu yaklaşım, iş arayanların çoğu zaman düşük ücretli işlere itilmesiyle sonuçlanmaktadır. Bu yüzden, bu programlar iş arayanların yüksek nitelikli, ilgili eğitim alanına ya da mevcut becerilerini tam olarak kullanmasına uygun ve yüksek ücretli işlere geçmelerine yardımcı olmayı hedeflemelidir (McKnight vd. 2016: 35).

5. Asgari ücretin insan onuruna yakışır bir hayat sürmeye yetecek düzeyde belirlenerek, uygulamanın çok iyi denetlenmesi, kayıt dışı istihdam oranlarının düşürülmesi ve özellikle kadın işgücü arzına yönelik kısıtlamaların azaltılması da yetersiz istihdamın azaltılmasına olumlu katkılar yapacaktır.

Bu çalışma kapsamında, TÜİK tanımlamasına göre, eksik istihdamın sadece yetersiz istihdam boyutu ele alınmış olup, zamana dayalı eksik istihdam boyutuna değinilmemiştir. Gelecek çalışmaların zamana dayalı eksik istihdamın ampirik olarak incelenmesine odaklanması, eksik istihdam konusunun daha çok gündemde kalmasının yanı sıra, bu alandaki literatür ve bilgi birikiminin artmasına önemli katkılar sağlayacaktır.

**KAYNAKÇA:**

- Albayrak, A. S. (2014), “Lojistik regresyon Analizi”, **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Ed. Kalaycı Ş., 6. Baskı, Ankara, Asil Yayın Dağıtım.
- Barham, C., Walling, A., Clancy, G., Hicks, S. and Conn, S. (2009). “Young People and the Labour Market”, **Economic & Labour Market Review**, Vol.3, No.4: 17-29.
- Bell, D. (1973), **The Coming of Post-Industrial Society**, New York:Basic Books.
- Borowczyk-Martins, D. and Lalé E. (2016), “How Bad Is Involuntary Part-time Work?”, **IZA Discussion Paper**, No. 9775, Bonn, Germany.
- Bonnal, M., Lira, C. and Addy, S. N. (2009), “Underemployment and Local Employment Dynamics: New Evidence”, **The Review of Regional Studies**, Vol. 39, No 3: 317–335.
- Cam, S. (2014), “The Underemployed: Evidence from The UK Labour Force Survey for a Conditionally Gendered Top-Down Model?”, **Journal of Social Science Studies**, 1(2): 47-65.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2017), **Ulusal İstihdam Stratejisi (2017-2019)**, <http://www.uis.gov.tr> (Erişim: 13.02.2019).
- Çokluk, Ö. (2010), “Lojistik Regresyon Analizi: Kavram ve Uygulama”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, 10(3): 1357-1407.
- Dooley, D. and Prause, J. (2004), **The Social Costs of Underemployment: Inadequate Employment as Disguised Unemployment**, Cambridge University Press, Cambridge, the UK.
- Friedland, D. S. and Price, R. H. (2003), “Underemployment: Consequences for the Health and Well-being of Workers”, **American Journal of Community Psychology**, Vol 32: 33-45.
- Glyde, G. P. (1977), “Underemployment: Definition and Causes”, **Journal of Economic Issues**, Vol.11, No.2: 245-260.
- Greenwood, A. M. (1999), **International Definitions and Prospects of Underemployment Statistics**, ILO Bureau of Statistics, Paper prepared for the “Seminario sobre Subempleo” organized by the Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) and the Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
- Güneş B. ve Acun, S. (2014), “Türkiye’de 2008 Krizinin Eksik İstihdama Etkileri”, **Ekonomik Yaklaşım**, 25(90): 49-69.
- Hauser, P. M. (1974), “The Measurement of Labour Utilization”, **The Malayan Economic Review**, 19: 1–17.
- Husmanns, R. (2007), “Measurement of Employment, Unemployment And Underemployment–Current International Standards And Issues in Their Application”, **Bulletin of Labour Statistics**, ILO, Geneva, 2007-1: 1-23.

- ILO (1964), “Employment Policy Convention (No. 122)”, <http://www.ilo.org> (Erişim:1.5.2018).
- Jolliffe, L. and Farnsworth, R. (2003), “Seasonality in Tourism Employment: Human Resource Challenges”, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 15 (6): 312-316.
- Karagöz, Y. (2010), “Nonparametrik Tekniklerin Güç ve Etkinlikleri”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 9, Sayı 33: 18-40.
- Kjeldstad, R. and Nymoen, H. (2012), “Underemployment in a Gender-Segregated Labour Market”, **Economic and Industrial Democracy**, 33(2): 207-224.
- Köhler, G. (2006), **The Global Stratification of Unemployment and Underemployment**, Argentine Center of International Studies Working Papers, Programa Teoría de las Relaciones Internacionales.
- Kumaş, H. ve Çağlar, A. (2011), “Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: TÜİK 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri ile Cinsiyete Dayalı bir Karşılaştırma”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/2: 249-289.
- Levitan, S., A. and Taggart, R. (1974), “Employment and Earnings Inadequacy: A New Social Indicator”, **Challenge**, Vol.16, No.6: 22-29
- McKnight, A., Stewart, K., Himmelweit, S., M. and Palillo, M. (2016), “Low Pay and In-Work Poverty: Preventative Measures and Preventative Approaches”, **The European Commission**, Luxembourg.
- OECD (2014), “Preventing Unemployment and Underemployment from Becoming Structural”, **Report prepared for G20**, Labour and Employment Ministerial Meeting, Melbourne, Australia.
- Ruiz-Quintanilla, S. A. and Claes, R. (1994), **Determinants of Underemployment During the Early Career: A Longitudinal Multi-country Study**, CAHRS Working Paper 94-06. Ithaca. NY. Cornell University.
- Simic, M. (2002), “Volume of Underemployment and Overemployment in the UK”, **Labour Market Trends**: 511-521.
- Susanlı, Z. B. (2017), “Underemployment in the Turkish Labor Market”, **Sosyoekonomi**, Vol. 25(33): 157-173, doi: 10.17233/sosyoekonomi.289218.
- Sugiyarto, G. (2007), **Measuring Underemployment: Establishing the Cut-off Point**, ERD Working Paper No. 92.
- Taşçı, H. M. ve Darıcı, B. (2010), “Türkiye’de Eksik İstihdamın Belirleyenleri: HIA ile Bir Mikro Veri Uygulaması”, **Maliye Dergisi**, Sayı 158: 278-300
- Tam, H. (2010), “Characteristics of the Underemployed and the Overemployed in the UK”. **Economic & Labour Market Review**, Vol.4, No.7: 8-20.
- Tseng, S-F., You, Y-C. and Ho, C-C. (2002), “New Economy, Underemployment, and Inadequate Employment”, **Information Society Research**, (3): 215-237

TÜİK (2016), **2016 Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri seti.**

TÜİK (2018), “İstatistiksel Tablolar ve Dinamik Sorgulama”, **İşgücü İstatistikleri 2014-2017.**

TÜİK (2018), “Tanım ve Kavramlar” [http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia\\_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html](http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html) (Erişim:20.05.2018).

Wilkins, R. and Wooden, M. (2011), “Economic Approaches to Studying, Underemployment”, In: **Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges**, (Eds. Maynard, D. C. and Feldman, D. C.), Springer: 13-34.

Wilkins, R. (2007), “The Consequences of Underemployment for the Underemployed”, **Journal of Industrial Relations**, 49: 247-275.

Vogt, K., C. (2016), “The Post-industrial Society: from Utopia to Ideology”, **Work, Employment and Society**, Vol. 30(2): 366–376, Doi: 10.1177/0950017015577911.

