

Türkiye’de Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Karakteristiği: Hanehalkı İşgücü Anketlerinden Bulgular

Ayhan GÖRMÜŞ (<https://orcid.org/0000-0002-6175-5381>), Department of Labour Economics and Industrial Relations, Tekirdağ Namık Kemal University, Turkey; e-mail: agormus@nku.edu.tr

Characteristic of Time-based Underemployment in Turkey: Findings from the Household Labour Force Surveys

Abstract

Time-based underemployment is a labour market mismatch that occurs in a circumstance that workers are employed for fewer hours than they desire, aside from their preferences. Even if it is not as unemployment as, this type of employment has an effect of reducing the income level and life satisfaction and increasing the dependency for welfare receipt on workers. This paper explores the association between the time-based underemployment and demographic and work-status predictors on the basis of the logistic regression modelling analyse techniques, by employing the 2016 Household Labour Force Survey microdata taken from Turkish Statistical Institute. The research results originally found that being male and 25-34 age band, holding educational attainment in university and over, working in part-time jobs, informal jobs, the construction sectors and elementary occupations, and living in the Mediterranean Region increased the likelihood of time-based underemployment.

Keywords : Time-Based Underemployment, Turkey, Demographic Factors, Work-Status Predictors.

JEL Classification Codes : J01, J11, J21, J22, J24.

Öz

Zamana dayalı eksik istihdam, çalışanların tercihleri dışında arzu ettiklerinden daha kısa süreli çalıştığı bir durumda oluşan bir işgücü piyasası uyumsuzluğudur. Bu istihdam biçiminin çalışanlar üzerinde, işsizlik kadar olamasa bile, gelir düzeyini ve yaşam memnuniyetini düşüren, refah geliri bağımlılığını artıran bir etkisi vardır. Bu çalışma, Türkiye İstatistik Kurumu’ndan alınan 2016 yılları Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verilerini kullanarak, demografik ve iş durum belirteçlerinin zamana dayalı eksik istihdamla ilişkisini, lojistik regresyon modelleme analiz tekniği temelinde araştırmaktadır. Araştırma sonuçları orijinal olarak, erkek ve 25-34 yaş bandında olmanın, üniversite ve üstü eğitim düzeyine sahip olmanın, kısmi süreli işlerde, kayıt dışı işlerde, inşaat sektöründe ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmanın ve Akdeniz Bölgesi’nde yaşamının zamana dayalı eksik istihdam olasılığını artırdığını bulmuştur.

Anahtar Sözcükler : Zamana Dayalı Eksik İstihdam, Türkiye, Demografik Faktörler, İş Durum Belirteçleri.

1. Giriş

1980 sonrası dönemde sektörlerin ve istihdamın yapısındaki değişimler ile birlikte teknolojide kat edilen gelişmeler işsizlik oranlarının da artmasına sebep olmuştur. Diğer taraftan, işyerlerinin üretim ve organizasyon yapılarındaki değişimlerin yanı sıra, küreselleşmeyle birlikte rekabetin uluslararası alana yayılması, geçici ve kısmi süreli çalışma gibi esnek istihdam biçimlerinin artmasına yol açmıştır. Gelinen noktada, işsizlik sorunu tamamen önlenemediği gibi, sosyal sorunlara bir de eksik istihdam riski dahil olmuştur (Tseng vd., 2002: 217-218). Sonuçları bakımından işsizlik kadar yıkıcı olmasa da eksik istihdam çalışanlar açısından bir gelir istikrarsızlığı oluşturduğu için yetersiz bir istihdam biçimidir. Çünkü hayatlarını sürdürmeye yetecek kadar ücret kazanamamalarına rağmen, işsizlere sağlanan yardımlardan da faydalanamayan eksik istihdam edilenler, kendi tercihleri dışında daha kısa süreli, düşük gelirli ve düşük vasıf gerektiren işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Ancak eksik istihdam edilenlerin çalışma sürelerini ve işin vasıf düzeyini artırarak gelirlerini de artırma olanağı olduğu için eksik istihdam işsizlik kadar zararlı değildir (Borowczyk-Martins & Lalé, 2016: 2-3).

Amerikan Ulusal İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri Komisyonu tarafından yayınlanan İşgücü Kullanım Çerçevesi ’ne (The Labor Utilization Framework) göre, insanlar zaman, gelir, vasıf ve statü yönünden eksik istihdam edilebilmektedirler. Eğer insanlar gönülsüz olarak tam zamanlıdan daha az çalışıyorsa, zamana dayalı eksik istihdam; tam zamanlı çalışsalar bile, işleri çalışanlara yaşanabilir bir ücret sağlamıyorsa, gelire dayalı eksik istihdam; işleri çalışanlara kendi vasıf ve eğitimlerini kullanabilme fırsatı tanıımıyorsa, vasfa dayalı eksik istihdam; son olarak, işleri çalışanlara kendi geçmiş deneyimlerine kıyasla beklenenden daha az mesleki statü sağlıyorsa, statüye dayalı eksik istihdam oluşmaktadır (Friedland & Price, 2003: 34). Yani, eksik istihdam işçinin daha az boş zaman, daha fazla gelir, daha vasıflı ve yüksek mevkili işlerde çalışarak faydasını artırabileceği bir duruma işaret etmektedir (McConnell vd., 2017: 596).

Eksik istihdam, bir işçinin istihdam edildiği, ancak gelir, çalışma saati, beceri seviyesi ve deneyim açısından istenen kapasitede olmadığı bir durumu göstermektedir. Yani, istihdam belirli bir norm veya alternatif istihdama kıyasla yetersizdir (Sugiyarto, 2007: 5). Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) tarafından düzenlenen 16. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı (UÇİK) (1998) kararına göre, istihdamdaki kişilerin işin süresi veya üretkenliği yönünden “tam istihdam” seviyesine ulaşamadıkları durumlarda eksik istihdam söz konusudur. Öte yandan, bir kimsenin tam istihdam düzeyi, büyük ölçüde eksik istihdamın işgücü piyasası sorunları ile mi yoksa ekonomik kalkınma sorunları ile mi ilişkili olduğuna bağlı olarak, farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. Eksik istihdam işgücü piyasası sorunları ile ilişkilendirildiğinde, işgücü talebinin azalması veya değişmesi ya da belirli işlerde yetersiz istihdam yaratılması nedeniyle, işsiz kalmanın alternatifi olarak, gelirlerini normalde kazanabilecekleri seviyenin altına düşüren kısa süreli ya da düşük vasıflı işlerde ya da daha az verimli ekonomik birimlerde çalışmaya mecbur kalan insanları tanımlamaktadır. Bu durumda kısmi süreli işlerde çalışanlar fazla çalışmaya isteklilerse ve mevcut çalışma sürelerinden daha fazla çalışabilir durumdaysalar veya kayıt dışı sektörde çalışanlar mevcut işlerinden daha verimli işlerde çalışmaya isteklilerse ve bu işlerde

çalışabilir durumdaysalar, eksik istihdam edilmişler demektir. Eksik istihdam ekonomik gelişme sorunları ile ilişkilendirildiğinde ise, mevcut teknoloji ve organizasyon seviyelerindeki açıktan dolayı kullanılmayan “israf edilen” kaynakları tanımlamaktadır. Bunlar tipik olarak, kurumları düşük sermaye ve teknoloji düzeyi ile ya da yetersiz bir organizasyonla çalıştığı için geleneksel işyerlerinde veya birçok kişinin birkaç saat çalıştığı veya verimsiz çalıştığı kayıt dışı sektörde çalışan işçilerdir. Bu durumlarda çalışanların çoğu, geçimlerini sağlayacak yeterli bir gelir de elde edememektedir (ILO, 1998: 5-6).

Bir ekonomide işgücü piyasasının tam kapasitesinin daha doğru bir şekilde belirlenebilmesi için eksik istihdamın da hesaba katılması gerekmektedir. Ekonomik açıdan bakıldığında, fazladan çalışılan saatlerin otomatik olarak üretim seviyelerindeki artışı dengeleyeceğini varsaymak istihdam edilenlere cazip gelebilir, ancak eksik istihdam ekonomik üretime katkı sağlayacak ekstra işgücü arzının varlığı anlamına gelmektedir (Tam, 2010: 8). Ayrıca işgücü piyasasındaki eksiklikleri anlamak için işsizliği tek başına ölçmek de yeterli değildir. Bu anlamda eksik istihdam istatistikleri, istihdam ve işsizlik istatistiklerinin bir tamamlayıcısıdır. Açık iş eksikliği durumunun bir toplamı olarak tanımlanan işsizlik istatistikleri, işsizleri etkileyen benzer sebeplerden etkilense ve benzer şekilde davransalar bile, eksik istihdam edilen çalışanları kapsamamaktadır (Greenwood, 1999: 3). Bu açıdan eksik istihdam, işgücü kullanımını açıklayan “işin süresi ve verimliliği” olmak üzere iki boyutla ilişkili olarak belirlenmektedir. İşin süresi, istihdam edilenler tarafından çalışılan saatlere göre doğrudan gözlenmekte ve ölçülebilmektedir. Buna karşın emek verimliliği, çoğu kolayca ölçülemeyen birçok faktör tarafından belirlenmektedir. Bu faktörlerin bazıları, çalışanların beceri düzeyleri, iş ve yaşama karşı tutumları ve fiziksel ve zihinsel kapasiteleri gibi işçilerin kişisel özellikleri ile ilgili iken, diğerleri ise, işgücünün mesleki dağılımı, mevcut doğal kaynaklar, teknoloji seviyesi ve sermaye hacmi gibi kısa veya orta vadede sabittir. Bu iki boyut, mevcut ilkelere göre belirlenen iki eksik istihdam biçimine tekabül etmektedir. Bunlar iş süresinin yetersizliğini yansıtan “görülebilir eksik istihdam” ve iş verimliliğinin yetersizliğini yansıtan “görülemez eksik istihdamdır” (ILO, 1998: 11). Görülebilir eksik istihdam, istihdam edilenlerin sayısındaki yetersizliği yansıtan istatistiksel bir kavramdır ve işgücü anketleri ve diğer anketlerin sonuçları kullanılarak tespit edilebilir. Öte yandan, görülemez eksik istihdam ise, öncelikle bir çalışanın gelirinin ve verimliliğinin düşüklüğü ve işgücünün beceri kapasitesinin altında kullanımı ile kanıtlanabilen, istihdamın yanlış dağılımını yansıtan analitik bir kavramdır (Sugiyarto, 2007: 5).

Özellikle gelişmiş ülkelerde eksik istihdam işgücü talebinin azalması ve yeniden organizasyonu nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda, birçok çalışan açık iş fırsatları eksikliğinin (işsizlik) yanı sıra, bir de istihdam edilenlerin genellikle becerilerinin bir kısmını kullanabilmelerine veya daha az gelir elde etmelerine ya da çalışabileceklerinden ve isteklerinden daha kısa süreli çalışmalarına yol açan yeterli iş fırsatlarının eksiliği ile yüzleşmektedirler (Greenwood, 1999; Hussmanns, 2007). Gelişmekte olan ülkelerde ise, becerilerini ve kapasitelerini tamamen kullanabilme ve kendini geliştirebilme fırsatı tanınmayan düşük ücretli enformel işlerde sıkışıp kalan birçok çalışan, eksik istihdamı kabullenmek zorunda kalmaktadır. Bu anlamda, özellikle gençler ve göçmen kökenli insanlar en çok risk altındaki gruplardır. Bu eğilim bireyler ve aileleri için sosyo-ekonomik

zorluklara yol açıyorken, diğer taraftan ülkelerin büyüme potansiyelini baltalamakta, çalışanların üretken ve beşeri sermayeyi geliştirici işlere erişimini kısıtlamakta ve gelirdeki sosyal eşitsizlikleri pekiştirmektedir (OECD, 2014: 3). Son yıllarda özellikle İskandinav ülkeleri gibi refah ülkelerinde dahi “kısmi süreli çalışmanın karanlık tarafı” (Lind & Rasmussen, 2008: 529) olarak da adlandırılan eksik istihdam oranlarındaki nispi yükselişe dikkat çekilmektedir. Bu dikkat kısmen eksik istihdam edilenlerin, özellikle sıkı işgücü piyasası (tight labour market) döneminde, kullanılmayan işgücü rezervleri ile ilgiliyken, kısmen de eksik istihdamın bireyler ve aileleri üzerindeki olumsuz ekonomik ve sosyal sonuçları ilgilidir (Kjeldstad & Nymoene, 2012: 207).

Eksik istihdam bireyler ve aileleri üzerinde birtakım sosyal ve ekonomik maliyetlere yol açmaktadır. Her ne kadar işsizlik çok ağır ve kötü sosyo-ekonomik sonuçlarla ilişkilendirilse de işsizlik kadar olmasa dahi, eksik istihdamın gelir düzeyi, refah bağımlılığı ve yaşam memnuniyeti gibi konularda önemli ve olumsuz bir takım etkilerinin olduğu bilinmektedir (Wilkins, 2007; Tam, 2010: 9). Ayrıca, eksik istihdamın bireyler ve aileleri üzerinde yol açtığı muazzam zorlukların yanı sıra, beşeri sermaye de dahil olmak üzere kıt ekonomik kaynakların israfını da beraberinde getirmekte ve ekonomilerin uzun vadeli büyüme potansiyelini azaltmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde eksik istihdam genellikle düşük verimlilik, enformel işler ve çalışan yoksulluğunun yaygınlığı ile kendini göstermektedir. Bu açıdan enformel işlerde çalışmak, sadece sosyal güvence ve iş güvencesinden yoksunluk anlamına gelmez, aynı zamanda düşük ücretli güvencesiz bir işte kalma olasılığını artıracak olan eğitime daha düşük düzeyde katılım anlamına da gelmektedir. Eksik istihdamın önemli bir diğer boyutu da uzun saatler boyunca veya birden çok işte çalışmasına rağmen, çalışanların kendilerini ve ailelerini yoksulluktan kurtaracak yeterli düzeyde ücret kazanmadığı “çalışan yoksulluğu” durumudur (OECD, 2014: 7). Bütün bu olumsuz sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, eksik istihdamın oranını azaltmaya yönelik bir takım ekonomik ve sosyal önlemlerin alınması son derece elzem görülmektedir (Tam, 2010: 8).

13. UÇİK tarafından 1982’de kabul edilen görülebilir eksik istihdam tanımı “*referans dönemi boyunca ek iş arayan ya da ek işte çalışmaya hazır olan, ekonomik aktivite için belirlenen normal çalışma süresinden gönülsüz olarak daha az çalışan ve işte olsun ya da olmasın ücretli ve kendi hesabına çalışan tüm kişileri*” kapsamaktaydı. Ancak daha sonra 16. UÇİK Kararında bir takım değişiklikler yapılarak, “*kısa bir referans döneminde normal çalışma süresinden daha az çalışan, daha fazla çalışmaya istekli olan ve daha fazla çalışmaya hazır olanlar*” görülebilir eksik istihdam olarak kabul edilmiştir (ILO, 1998: 13). Yine 16. UÇİK’te zamana dayalı eksik istihdam ve yetersiz istihdam durumları, eksik istihdamın iki genel tipi olarak tanımlanmıştır. Buna göre zamana dayalı eksik istihdam, iş hacmindeki yetersizlik durumunu ifade ediyorken, yetersiz istihdam durumları ise, işgücü piyasasında işçinin bir şekilde tam üretken potansiyelini gerçekleştirmesini engelleyen başka sınırlamalara işaret etmektedir (Wilkins & Wooden, 2011: 15).

Teorik olarak, işgücü piyasasında emeğini arz edenlerin doğal olarak kendilerine istedikleri kadar çalışma saatleri sunan işlerle eşleşecekleri varsayılmaktadır. Ancak, gerçek hayatta işverenler ve sendikalardan kaynaklanan kısıtlamalar, çalışılan endüstriye özgü

standart çalışma saatleri ve işgücü hareketliliğindeki engeller bu dengeye ulaşmayı zorlaştırmaktadır. Sonuç olarak, çalışanların fiili çalışma saatleri ile tercih ettikleri çalışma saatleri arasında bir uyumsuzluk oluşmaktadır. Bu uyumsuzluğun bir sonucu olarak, çalışanların tercihleri dışında arzu ettikleri çalışma sürelerinden daha az çalışması zamana dayalı eksik istihdama yol açmaktadır. Fiili ve tercih edilen çalışma saatlerinin uyumsuzluğu, bazen bireylerin tercihleri ve içinde buldukları koşullarından kaynaklanabiliyorken, bazen de ekonomik büyümenin döngüsel yapısından da meydana gelebilmektedir. Örneğin, ekonomi daralma trendindeyken, eksik istihdamın artması beklenirken, genişleme trendinde azalması beklenmektedir (Tam, 2010: 8). Diğer taraftan, zamana dayalı eksik istihdamın esasen kısmi süreli bir istihdam sorunu olduğu görüşünü yansıtan gönülsüz kısmi süreli istihdam, zamana dayalı eksik istihdamın özel bir türünü oluşturmaktadır (bkz. Görmüş & Erdoğan, 2017). OECD ülkelerinde, daha fazla süreli çalışmayı tercih etmesine rağmen, tam süreli bir iş bulamayan kişiler gönülsüz kısmi süreli istihdam olarak kabul edilmektedir (Wilkins & Wooden, 2011: 18).

Yukarıda değinildiği gibi eksik istihdamın başka boyutları da bulunmaktadır, ancak bu çalışma çerçevesinde konunun zamana dayalı eksik istihdam boyutu ele alınacaktır. Bu durum, kısaca çalışanların fiili çalışma sürelerinin tercih ettikleri çalışma sürelerden daha az olmasını ifade etmektedir. Yani, çalışanların daha fazla ücret kazanmak için daha fazla çalışma süresi arzulamasını göstermektedir (Tam, 2010: 8). Eksik istihdamla ilgili Türkiye özelinde hatırı sayılır miktarda çalışma yapılmasına rağmen, zamana dayalı eksik istihdamı etkileyen demografik faktörler ile iş ve istihdam durum belirleyicileri üzerine ampirik çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Bu çalışma, Türkiye özelinde zamana dayalı istihdamla ilgili literatür eksikliğini gidermek ve var olan literatüre katkı sağlamak için cinsiyet, yaş grupları, eğitim durumu, çalışma şekli, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kaydı, sektörler, meslekler ve ikamet edilen bölge değişkenlerinin zamana dayalı eksik istihdam ile ilişkisini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu açıdan araştırmanın metodolojisi temelde Türkiye İstatistik Kurumu'ndan (TÜİK) alınan 2014 ve 2016 yıllarına ait Türkiye Hanehalkı İşgücü Anket verilerini (HİA) kontenjans tabloları (çapraz tablolar) ve 2016 yılı verilerinin binary lojistik regresyon modelleme teknikleri kullanılarak analiz edilmesine dayanmaktadır. Ayrıca, literatür incelemesinde yer verilen daha önceki çalışmalarda da HİA'lar kullanılmakla birlikte, bu verinin içinden eksik istihdam edilenlerin nasıl tespit edildiği ile ilgili metodolojik detaylara yer verilmediği görülmüştür. Bu açıdan, bu çalışma yapılmış çalışmalarda eksik olan zamana dayalı eksik istihdamın HİA'dan nasıl türetileceği ile ilgili literatür eksikliğini de gidermeyi amaçlamaktadır.

Bu araştırmanın geri kalan kısımları literatür incelemesi, zamana dayalı eksik istihdamın ölçümü, metod ve araştırma sonuçları ile sonuç bölümlerinden oluşmaktadır.

2. Literatür İncelemesi

Eksik istihdamın, istihdam açısından bir yetersizliğe işaret etmesi ve işsizlik ile yeterli istihdam arasında bir alt istihdam (subemployment) biçimi olması, bu probleme ilişkin uluslararası alanda yapılan çalışmaların sayısını da önemli ölçüde artırmıştır. Bu sorunla ilgili yapılan ilk çalışmalar daha çok eksik istihdamın tanımı ve sebepleri üzerinde

durmaktaydı. Örneğin, Hauser (1974), eksik istihdamı daha iyi ölçmek için altı eksik istihdam bileşeninden (iş bulma ümidini kaybetmiş işsizler, işsizler, kısa süreli çalışanlar, düşük gelirli çalışanlar, meslek ve eğitim yönünden yanlış eşleşenler ve yeterli istihdam edilenler) oluşan bir emek kullanım çerçevesi geliştirmiştir. Glyde (1977) ise, eksik istihdamı “beceri gelişimine eşdeğer yatırımlar yapmış olan benzer yeteneklere sahip diğer bireylere kıyasla resmi ve iş deneyimi de dahil olmak üzere becerilerinin teknik olarak yetersiz kullanıldığı ve bu nedenle de değerinin altında olduğu kısmi veya tam süreli işlerdeki gönülsüz istihdam” olarak tanımlamıştır. Glyde’ye göre, işgücü piyasasında bilgi aksaklığı, iş ve işçi aramanın maliyeti ve ayrımcılık eksik istihdama sebep olmaktadır. Ayrıca işgücü hareketliliğinin maliyeti, işgücü arz ve talebindeki değişimler ve bu değişimlere uyarlanmadaki gecikmeler, eksik istihdamın kaynaklarıdır. Eksik istihdamın bireyler üzerindeki etkileri düşük gelir, gelecekteki beşeri sermaye birikimini azaltan geri bildirim etkileri, olası iş tatminsizliği ve işe yabancılaşmadır. Toplum için eksik istihdam, aynı işsizlik gibi, insan kaynaklarının verimsiz kullanımı ve çıktı kaybı anlamına gelmektedir (Glyde, 1977: 258). Güncel uluslararası çalışmalar ise, daha çok eksik istihdam ile işsizliğin kapsamındaki değişimleri ve eğilimleri incelemenin yanı sıra, eksik istihdamı etkileyen faktörleri veya belirleyicileri araştırmıştır. Örneğin Ruiz-Quintanilla ve Claes (1994), 1988 ve 1990 yıllarında altı Avrupa ülkesinde (Belçika, İngiltere, İtalya, Portekiz, İspanya ve Hollanda) bireysel, organizasyonel, işgücü ve sosyal unsurların işsizlik, geçici istihdam ve kısmi süreli istihdamdan oluşan üç eksik istihdam biçiminin genç yetişkinlerin ilk kariyerleri üzerindeki nispi etkilerini araştırmışlardır. Simic (2002) ise, yaptığı çalışmada insanların çalışmayı tercih ettikleri saatler ile fiili olarak çalıştıkları saatler arasındaki uyumsuzluğun hacmi üzerine odaklanmıştır. Köhler (2006) de işsizlik ve eksik istihdamın küresel katmanlaşmasına ilişkin birtakım istatistikî tahminler yapmıştır. Wilkins’a (2007) göre, eksik istihdam edilenlerin işgücü piyasasında en azından bir dayanaklarının olması ve ücret veya maaş geliri elde etmeleri yönüyle işsiz kalanlardan oldukça farklıdır. İşsizliği kanıtlayan düşük gelir, yüksek refah geliri alma oranları ve diğer olumsuz sonuçlarla birleştiği ölçüde eksik istihdamla ilgili kaygılar daha da artmaktadır (Wilkins, 2007: 248). Bonnal ve arkadaşları (2009) Amerika’nın Alabama eyaleti çapında 2004 ve 2005 yılları işgücü anketini ve yerel istihdam dinamiklerini kullanarak, eksik istihdam ile yerel istihdam dinamikleri arasındaki etkileşimi inceledikleri çalışmalarında, zayıf yerel işgücü piyasası koşullarının eksik istihdam algısını vurguladığını ve eksik istihdam seviyesinin daha yükselmesine yol açtığını ileri sürmüşlerdir. Ayrıca, eğitimin, yaşın, ırkın ve cinsiyetin eksik istihdam algısının oluşmasında önemli bir rol oynadığını ortaya koymuşlardır (Bonnal vd., 2009: 317). Eksik istihdamın ve aşırı istihdamın özellikleri ayrıntılı olarak ele alan Tam (2010) yaptığı çalışmada, bu iki alt grup çalışanların özellikleri bakımından birbirinden nasıl farklılaştığını incelemiştir. Norveç’teki eksik istihdamın arkasındaki faktörleri işgücü anketi verileri ile cinsiyet odaklı olarak inceleyen Kjeldstad ve Nymoen, (2012) eksik istihdam edilen erkeklerin çoğunlukla kısa süreli işlerinden geçici olarak çıkarılıyorken, kadınların daha uzun süreli işlerinden kalıcı olarak çıkarıldıklarını bulmuşlardır. İngiltere’de demografik göstergelerle birlikte iş ve istihdam durumlarının eksik istihdamla ilişkisindeki cinsiyetler arası farklılıkları inceleyen Cam (2014) çalışmasında, kadınların egemen olduğu satış, müşteri hizmetleri ve kısmi süreli

işlerde kadın eksik istihdamının erkeklerden daha düşük olduğunu, ancak cam tavanın etkisi ile temel mesleklerde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Türkiye özelinde yapılan çalışmalara gelince, örneğin Taşcı ve Darıcı (2010) çalışmalarında 2006, 2007 ve 2008 yılları HİA verilerini kullanarak, probit ve logit modeller ile Türkiye'de eksik istihdamın trendini ve eksik istihdam edilen bireylerin temel özelliklerini araştırmışlardır. Bu araştırmanın genel sonuçlarına göre, kadın olmak ve ilkokul ve üzeri diğer eğitim düzeylerine sahip olmak eksik istihdam olasılığını artırırken, evli olmak eksik istihdam olasılığını düşürmektedir. Ayrıca aynı çalışmada yaş ile eksik istihdam olasılığı arasında ters-U ilişkisi tespit edilmiştir. Kumaş ve Çağlar (2011) eksik istihdamı ekonomi teorilerinden ziyade, HİA 2009 yılı verilerini kullanarak, kadının eksik istihdamını belirleyen faktörleri lojistik regresyon modeli ile incelemişlerdir. Araştırmacılar bu çalışmada boşanmış olmanın, kayıt dışı çalışmanın, eğitim düzeyinin yükselmesinin, kırdan yaşamanın eksik istihdam riskini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Daha sonra, Güneş ve Acun (2014) Türkiye'de 2000-2012 yılları arasındaki eksik istihdamın genel görünümünü incelemişler ve özellikle 2008 ekonomik krizinin eksik istihdam üzerindeki etkisinin yanı sıra, bazı demografik faktörler ile iş ve istihdam durumlarının eksik istihdam üzerindeki etkilerini lojistik regresyon modelleme tekniği ile araştırmışlardır. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, erkek, genç, daha yüksek eğitilmiş ve boşanmış olmak, aile reisi olmamak, evde çalışmak, küçük bir işyerinde çalışmak, ücretli çalışmak, kayıt dışı çalışmak ve tarım sektöründe çalışmak, kırdan yaşamak ve ekonominin kriz döneminde olması eksik istihdam olasılığını artıran faktörler olarak sıralanmıştır. Son olarak, Susanlı (2017) ise, 2009-2015 dönemi HİA'ları kullanarak, Türkiye'deki ücretli çalışanların eksik istihdamına ilişkin belirleyicilerin cinsiyetler arasındaki farklılıklarını probit modeller ile incelemiştir. Bu çalışmada eğitim kazanımlarının ve işyeri ölçeğinin eksik istihdamı olumsuz etkilediği, ancak yüksek eğitimliler arasında veterinerlik, sağlık ve sosyal ve davranış bilimleri gibi bazı alanlarda eksik istihdam olasılığının çok daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3. Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Ölçülmesi

Eksik istihdamın çeşitli yönlerini ölçmek ve analiz etmek için, eksik istihdama ilişkin mevcut uluslararası prensiplere göre, işgücü örneklem anketleri, aile bütçesi anketleri, nüfus sayımları, tarımsal ve endüstriyel sayımlar, periyodik kuruluş raporları, yerleştirme hizmetlerinin kayıtları, ulusal hesaplar ve istihdam ofisi kayıtları veya zorunlu işsizlik sigortası kayıtlarının kullanılması tavsiye edilmektedir. Ancak, hane halkı anketlerinin ve özellikle de özel işgücü anketlerinin, eksik istihdamı ölçmek için daha uygun olduğu genel olarak kabul edilmektedir. Hanehalkı anketleri aynı zamanda ilgili tüm konuları kapsayabilme avantajına da sahiptir ve böylece eksik istihdam ile istihdam ve işsizliğin, çalışma saatleri ve gelirin, iş doyumu ve çalışma koşullarının birlikte analiz edilmesine olanak sağlamaktadır. Ayrıca bu anketler, eksik istihdamın yüksek olması beklenen gündelik, mevsimlik ve kendi hesabına çalışanlar da dahil olmak üzere, tüm çalışanları kapsamaktadır (ILO, 1998: 8-9).

İşgücü piyasası araştırmalarında eksik istihdamı ölçülmeye yönelik, çalışanların kendi ifadelerine göre, mevcut kapasitelerini ve isteklerini temel alan işgücü arzı yaklaşımını

kullanılmaktadır. Bu, çalışanların potansiyel kapasiteleri ve istekleriyle ilgili teorik modellere dayanan görülemeyen eksik istihdamı ölçmek için daha önceleri kullanılan işgücü talebi yaklaşımının tam tersidir. Bu yaklaşım, koşulları geliştirilirse nüfusun sağlanacak yeni potansiyel kapasitesine ilişkin bir kıyas seviyesi ile işgücünün mevcut kullanım seviyesini karşılaştırmaktadır. Bu yaklaşımda eksik istihdam, mevcut kullanım seviyeleri seçilen bu kıyas seviyesinin altında olan tüm kişileri içermektedir (Greenwood, 1999: 4).

Uluslararası standartlar, görülebilir eksik istihdamın ölçülmesinde iki unsuru ele almaktadır: (a) görülebilir eksik istihdam edilen kişilerin sayısı; (b) görülebilir eksik istihdamın miktarı. Buna göre (a) kişi sayısı açısından bir sonuç verirken, (b) iş günü, yarım veya tam gün olarak saat cinsinden ölçülmektedir. Uluslararası tanıma göre, “*görülebilir eksik istihdam edilen kişiler, işyerinde olsun ya da olmasın, ücretli ya da kendi hesabına çalışan, referans döneminde ek iş için arayan ve çalışmaya hazır olan aktivite için belirlenmiş işin normal süresinden gönülsüz olarak daha az çalışan herkesi kapsamaktadır*”. Bu görülebilir eksik istihdamın normal istihdamın bir alt kategorisi olarak tanımlandığı ve istihdamdakiler arasından tespit etmek için şu üç kriterin eş zamanlı olarak bulunması gerektiği anlamına gelmektedir (Hussmans vd., 1990: 122):

- 1) Normal süreden daha az çalışma;
- 2) İstemsiz bir temelde bunu yapmak;
- 3) Referans dönemi boyunca ek iş aramak ve başlamaya hazır olmak.

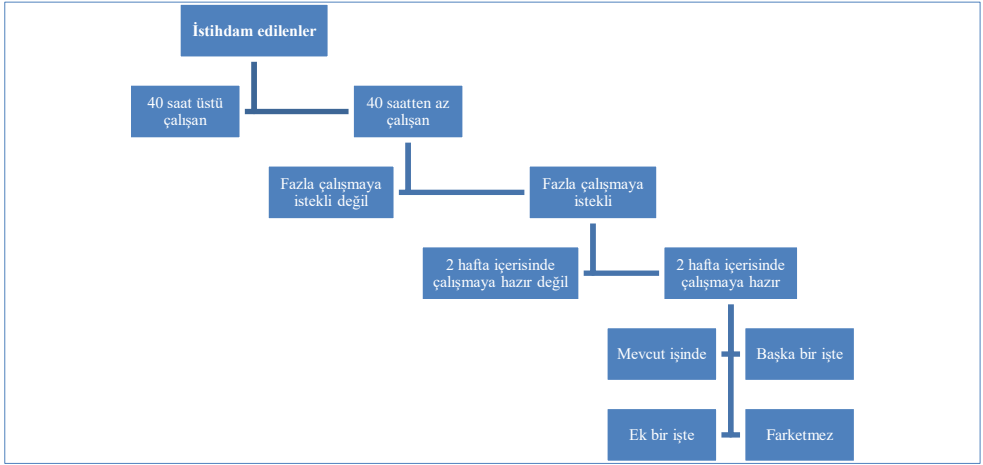
Eksik istihdam, istihdamdaki nüfusun bir alt grubu olarak tanımlandığı için, bu kavram ne işsiz nüfusu, ne de ekonomik olarak aktif olmayanları kapsamaktadır. Bu açıdan uluslararası standartlarda kabul edilen kavramsal çerçeveye göre, işsiz bir kişi veya ekonomik olarak aktif olmayan bir kişi eksik istihdam olarak kabul edilemez (Hussmans vd., 1990: 122-123). Bu yaklaşım zamana dayalı eksik istihdam ve yetersiz istihdamın belirli durumlarının ölçülmesine yönelik tanımları içermektedir. Bu anlamda zamana dayalı eksik istihdam bir kişinin çalışma sürelerinin kendisi için yetersiz olduğu durumu ölçmektedir (Greenwood, 1999: 4; Hussmanns, 2007: 18). Zamana dayalı eksik istihdam işsizliğe benzediği için ölçüm için de benzer yaklaşımlar kullanılmaktadır. Dolayısıyla, işsizlik ölçümünde yapıldığı gibi, istihdam edilenlerin hem daha fazla süreli çalışma istekliliğine, hem de daha fazla süreli çalışmaya hazır olma durumlarına ilişkin aynı şekilde anket verisi toplanmaktadır (Wilkins & Wooden, 2011: 15). Bu açıdan, 16. UÇİK tarafından kabul edilen uluslararası tavsiye kararına göre, kısa bir referans periyodunda (genellikle 1 hafta) zamana dayalı eksik istihdam edilenler (Greenwood, 1999: 4; Hussmanns, 2007: 18):

- 1) Fazla çalışma isteğindedirler,
- 2) Fazla çalışmaya hazırdırlar ve
- 3) Seçilen çalışma saatlerinden daha az çalışmaktadırlar.

Ülkemizde de TÜİK, 2009 yılı Şubat dönemi sonuçlarından başlamak üzere, eksik istihdam sorununu daha net ortaya koyabilmek için 16. UÇİK’de kabul edilen “zamana dayalı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” kavramlarına geçilmesine karar vermiştir. TÜİK’e göre, zamana dayalı eksik istihdam, “*referans haftasında istihdamda olan, esas*

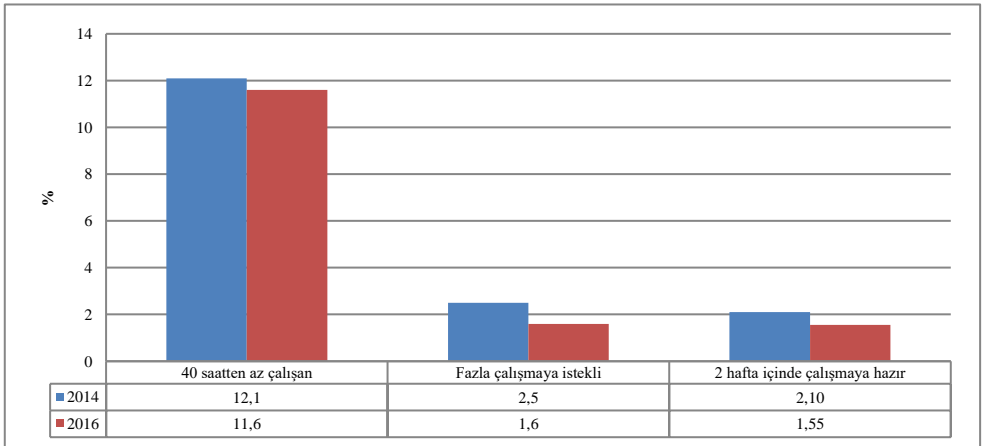
işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir" (TÜİK). Yapılan bu çalışma kapsamında TÜİK'in zamana dayalı eksik istihdam tanımı esas alınmış ve zamana dayalı eksik istihdamın HİA veri seti içinden nasıl türetildiği Şekil 1'de açıkça gösterilmiştir.

Şekil: 1 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setinden Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Türetilmesi



Kaynak: TÜİK tanımına göre yazar tarafından oluşturulmuştur.

Grafik: 1 Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Türetilmesine İlişkin Oranlar



Kaynak: 2014 ve 2016 Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verisinden yazarın kendi analizi.

Şekil 1’de gösterilen diyagramı daha iyi anlamak için Grafik 1’de HİA mikro veri setinden zamana dayalı eksik istihdamın türetilmesinde kullanılan değişkenlerin 2014 ve 2016 yıllarına ilişkin oranları verilmektedir. Söz konusu veriler mevsimsel etkilerden arındırılmadan kullanılmıştır. Grafik incelendiğinde, istihdam oranlarında 2014 ve 2016 yılları arasında %0,7’lik bir artış olurken, bu süreç içerisinde 40 saatten az çalışanların istihdam içindeki oranının %12,1’den %11,6’ya indiği görülmektedir. Benzer değişim eğiliminin fazla çalışmaya istekliler arasında da devam ettiği izlenmektedir. Buna göre, 2014-2016 döneminde fazla çalışmaya isteklilerin istihdam içindeki oranı %2,5’ten %1,6’ya gerilemiştir. Son olarak, 2 hafta içinde başlamaya hazır fazla çalışmaya isteklilerin oranı (zamana dayalı eksik istihdam) ise, 2014’te %2,1 iken, 2016 yılında %1,55’e düşmüştür. Bu oranların istihdam içindeki payı az gibi gözükse de bu oranlar istihdamda olmalarına rağmen, kendilerinin ve ailelerinin yaşamlarını idame ettirecek yeterli gelire sahip olmadıkları için daha fazla süre çalışma isteği içinde olanların görülebilir ve ölçülebilir boyutunu yansıtmaması açısından önemlidir. Aslında eksik istihdamın görülemeyen boyutları ile birlikte bu oranlardan çok daha yüksektir, ancak istatistiklere yansıtılamamaktadır.

4. Yöntem

4.1. Veri

Bu çalışmada TÜİK tarafından düzenli olarak yayınlamakta olan 2014 ve 2016 yıllarına ait HİA mikro verileri kullanılmıştır. 1988 yılından beri düzenli olarak yapılan HİA, istihdam edilenlerle ilgili bilgi derleyen ve ülkedeki işgücü piyasasının özellikleri hakkında arz yönüyle bilgi veren temel veri kaynağıdır (TÜİK). 2014 yılında 103 sorulu (değişken) anket formu 393.822, 2016 yılında ise, 380.709 kişi tarafından doldurulmuştur. Bu çalışmanın bağımlı değişkenini sorgulamak için 2014 yılı için 4.290 ve 2016 yılı için 2.766 zamana dayalı eksik istihdam edilen kişilerden oluşan örneklem oluşturulmuştur. Çalışmanın yöntemi temelde 2014 ve 2016 yıllarına ait HİA mikro veri setlerini kullanarak, zamana dayalı eksik istihdam durumunun değişkenlere göre 2014 ve 2016 yıllarındaki oranlarının kontenjans tabloları ve grafikler ile karşılaştırmalı olarak incelenmesinin yanı sıra, 2016 yılı mikro verisini kullanarak, analizde kullanılan bağımlı değişkenler ile zamana dayalı eksik istihdam ilişkisinin Binary lojistik regresyon modelleme tekniği ile tahmin edilmesine dayanmaktadır.

4.2. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler

Çalışmanın bağımlı değişkeni zamana dayalı eksik istihdam edilme durumudur ve bağımlı değişkenin niceliğini ölçmek için HİA mikro verileri kullanılmıştır. HİA’da katılımcılara eksik istihdam edilip edilmemeleri ile ilgili direkt bir soru bulunmamaktadır. Ancak TÜİK’in zamana dayalı eksik istihdam tanımından yola çıkılarak, ankette bu tanımları karşılayan FAZLACAL_ISTEK, FAZLACAL_BASLAMA ve ESAS_FIILI kodlu sorulardan katılımcıların zamana dayalı eksik istihdam edilme durumları tespit edilmiştir. Bunun için öncelikle, istihdam edilenler içinden “Daha fazla gelir elde etmek amacıyla çalışılan süreden daha fazla çalışmak isteyenlerden”, “2 hafta içerisinde çalışmaya başlayabilecek olanlar” ayrıştırılmıştır. Daha sonra ayrıştırılan grup içinden “Esas işte

haftalık fiili çalışma süresi 40 saatten daha az olanlar" zamana dayalı eksik istihdam olarak yeniden kodlanmıştır (TÜİK). Geriye kalanlar ise, yeterli istihdam olarak yeniden kodlanmıştır.

Analizde yer verilen bağımsız değişkenler (cinsiyet, yaş, işteki durum, eğitim durumu, çalışma şekli, SGK kaydı, NACE2 sektörler, ISCO-08 meslekler ve bölgeler) katılımcıların kendi beyanlarından alınmış ve daha anlamlı sonuçlar elde etmek için bazı kategoriler birleştirilerek kullanılmıştır. Ancak, madencilik ve taş ocakçılığı ile enerji ve su sektörlerinde zamana dayalı eksik istihdam örneklem sayısının "0" olması nedeniyle daha anlamlı sonuçlara ulaşmak için bu kategoriler "sektörler" değişkeninden çıkarılmıştır.

4.3. Analiz Tekniği

Lojistik regresyon bir olayın meydana gelme olasılığını tahmin etmek için bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin modellenmesinde kullanılmaktadır. Bu çalışmadaki bağımlı değişkenimiz, haftada 40 saatten az çalışanlar içinde daha fazla çalışmayı arzulayan ve 2 hafta içinde başlamaya hazır olan zamana dayalı eksik istihdam edilendir. Lojistik model 2016 yılına ait analizde kullanılan bağımlı değişkenlerin zamana dayalı eksik istihdam olasılığını tek bir blokta tahmin etmektedir.

Çalışmada demografik faktörler, eğitim durumu, çalışma şekli, SGK kaydı, temel sektörler, meslekler ve ikamet edilen bölgelerin zamana dayalı eksik istihdamla ilişkisini değerlendirmek ve gözlemlmek için tek blokta lojistik regresyon modeli kullanılmıştır. Lojistik regresyonda oluşturulan modelin uyum iyiliği (goodness of fit) Hosmer-Lemeshow G istatistiği ile sağlanmıştır. Bir olabilirlik oranı testi olan Hosmer-Lemeshow G istatistiği, modeli genel olarak sabit terim dışındaki tüm logit katsayılarının sıfıra eşit olup olmadığını test etmektedir (Albayrak, 2014: 292).

5. Araştırmanın Sonuçları

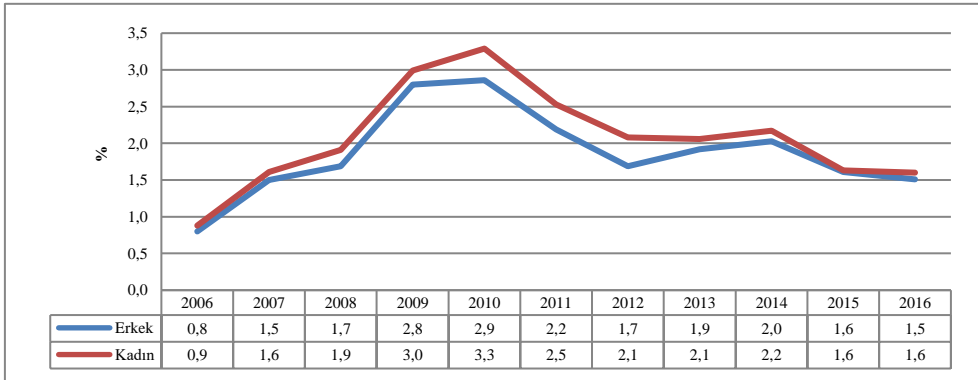
5.1. Betimleyici Analiz

Bu bölümde bazı tablo ve grafiklerde zamana dayalı eksik istihdam ile analizlerde kullanılan bağımsız değişkenlerin ilişkisini gösteren oranlar yer almaktadır. Bu çerçevede, zamana dayalı eksik istihdam ile cinsiyet ve yaş kategorileri, haftalık çalışma süreleri, işteki durumlarına göre tam veya kısmi süreli çalışma, cinsiyete göre eğitim durumu, temel sektörler, meslekler, bölgeler ve mesleklere göre aylık ortalama gelirler arasındaki ilişkinin 2014 ve 2016 yılları arasındaki farklılıkları çapraz tablolardan ve grafiklerden yararlanarak betimsel olarak incelenmiştir.

Grafik 2'de 2006-2016 yılları arasında cinsiyete göre zamana dayalı eksik istihdam oranlarının trendleri gösterilmektedir. Buna göre, yıllar itibarıyla erkeklerdeki zamana dayalı eksik istihdam oranları kadınlara göre biraz daha düşük seyretmektedir. Her iki cinsiyet için 2006'dan itibaren bir artış trendine giren zamana dayalı eksik istihdam oranları, 2008 küresel ekonomik krizinin etkilerinin devam ettiği 2009-2010 yıllarında zirveye ulaştıktan sonra kademeli bir azalma trendine girmiştir. Kriz sonrası dönemdeki düşüş

trendine rağmen, 2016 yılı itibarıyla ancak 2007 yılındaki rakamlara tekrar ulaşılabilmiştir. 2008-2010 döneminde tercihlerinin dışında daha kısa süreli çalışmak zorunda kalanların oranlarındaki artış, kriz esnasında beklenen işgücü piyasası değişimleri ile uyumlu gözükmektedir. Bu anlamda, ekonomideki daralmaya bağlı olarak, işverenin talep ettiği çalışma süreleri de azalmakta ve buna bağlı olarak çalışanlar daha fazla çalışmayı tercih etmelerine rağmen, işverenleri tarafından daha kısa süreli istihdam edilerek, zamana dayalı eksik istihdam durumuna düşmektedirler (Tam, 2010: 10).

Grafik: 2
Cinsiyete Göre İstihdam İçindeki Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranları



Kaynak: ILOSTAT, ILO Database of Labour Statistics.

Tablo 1’de 2014 ve 2016 yıllarında her bir yaş kategorisinde zamana dayalı eksik istihdam olarak sınıflandırılan cinsiyetler arasındaki farklılıklar gösterilmektedir. Tabloya genel olarak bakıldığında, 2014’deki her bir yaş kategorisindeki kadın ve erkek zamana dayalı eksik istihdam oranlarının, 2016 yılındaki eş kategorilerine göre, değişen oranlarda azaldığı izlenmektedir. Bununla birlikte erkeklerin zamana dayalı eksik istihdam edilmeleri 2014’de (%2,98) ve 2016’da (%1,95) 15-24 yaş grubunda daha yüksek iken, kadınlarda 2014’de 15-24 yaş bandında (%2,94), 2016’da ise, 35-49 yaş bantlarında daha yüksek gözükmektedir. Yaş kategorilerine toplam olarak bakıldığında ise, her iki yıl için 15-24 yaş bandındakilerin (2014’de %2,97; 2016’da %1,91) zamana dayalı eksik istihdam edilmeleri diğer yaş gruplarına göre, nispeten daha yüksek oranda gözükmektedir. En düşük zamana dayalı eksik istihdam edilme oranları, her iki cinsiyette de 50-64 yaş aralığında gözükmektedir. Zamana dayalı eksik istihdam açısından cinsiyetler arasındaki farklılık, 15-24 ve 50-64 yaş bantlarında erkekler aleyhine iken, 25-34 ve 35-49 yaş bantlarında kadınlar aleyhinedir. 15-24 yaş arası gençler, işsizlikte olduğu gibi, istihdamın karanlık yüzünü oluşturan zamana dayalı eksik istihdam bakımından da dezavantajlı bir gruptur. Bunun temel nedeni, bilhassa eğitimine devam etmeyen gençler arasında vasıf, beceri ve deneyim eksikliğine bağlı işsizliğin önemli derecede artmış olması ve bir an önce iş bulma baskısı bu yaş grubunda zamana dayalı eksik istihdam oranlarını yükseltmektedir (Barham vd., 2009:19; Görmüş, 2017: 160). Eksik istihdamın gençlerin gelecek refahları üzerinde kalıcı yön etkiler ve izler bırakması, bu istihdam biçiminin gençler üzerindeki en olumsuz etkisidir.

50-64 yaş arasındakilerin ekonomik durumları daha güvenceli ya da çalışma motivasyonları daha düşük olduğu için, bu yaş grubunda daha fazla çalışma isteği diğer yaş gruplarından daha zayıf gözükülmektedir (Tam, 2010: 14).

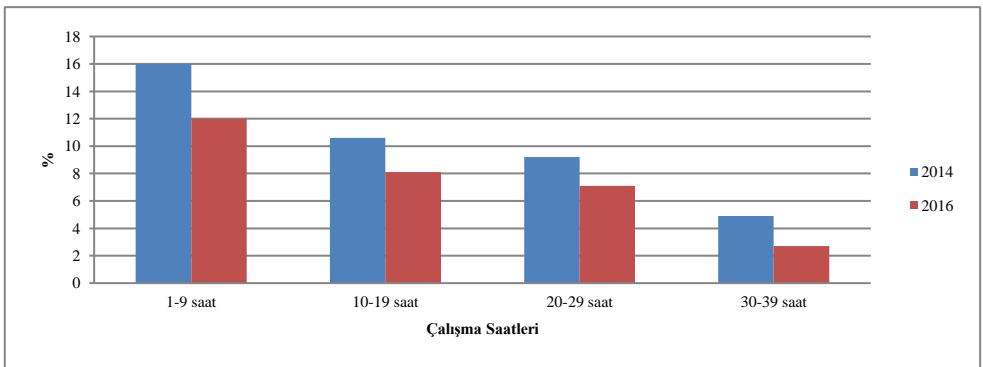
Tablo: 1
Yaş Kategorileri ve Cinsiyete Göre Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranları

		Kadın	Erkek	Toplam
2016	15-24	1,83	1,95	1,91
	25-34	1,83	1,50	1,60
	35-49	2,03	1,84	1,90
	50-64	0,92	1,68	1,44
2014	15-24	2,94	2,98	2,97
	25-34	2,50	2,27	2,34
	35-49	2,86	2,61	2,69
	50-64	1,32	2,52	2,15

Kaynak: 2014 ve 2016 Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verisinden yazarın kendi analizi.

Grafik 3'te 40 saatten az çalışanlar arasında tercih etmedikleri halde daha kısa süreli çalışmak zorunda kalanların haftalık çalışma süreleri dört kategoriye ayrılarak incelenmiştir. Buna göre, çalışma süreleri ve zamana dayalı eksik istihdam arasında ters orantılı bir ilişki bulunmaktadır. Yani çalışma süreleri kıaldıkça, zamana dayalı eksik istihdam edilme oranları giderek artmaktadır. 2014 yılına göre, 2016 yılı zamana dayalı eksik istihdam oranlarında izlenen düşüş, çalışma süreleri açısından da gözlenmektedir. Örneğin haftalık 0-9 saat arası çalışanlar arasında 2014 yılında %16 olan zamana dayalı eksik istihdam oranı, 2016 yılında yaklaşık 4 puan gerileyerek %12'ye düşmüştür. Bu farklılık diğer haftalık çalışma süresi kategorilerinde de açıkça görülmektedir. Bu bulgular, incelenen bu iki yıllık süreç içerisinde firmaların çalışanlarının mevcut çalışma sürelerini biraz daha artırma eğilimine girdiğini teyit etmektedir.

Grafik: 3
Haftalık Çalışma Sürelerine Göre Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranları

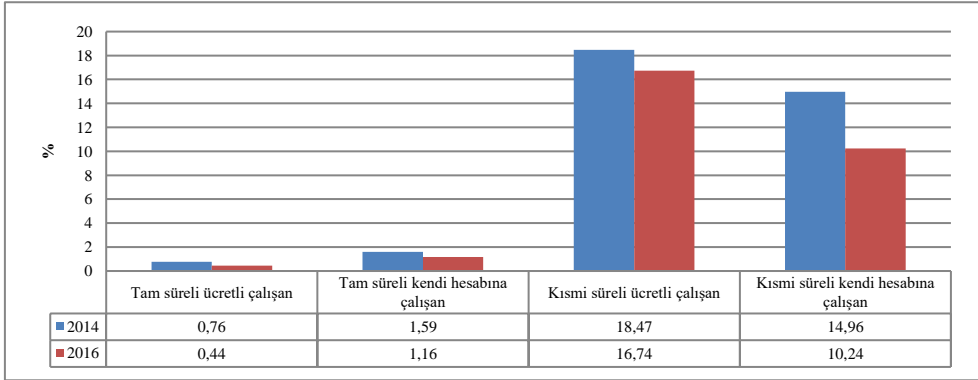


Kaynak: 2014 ve 2016 Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verisinden yazarın kendi analizi.

Grafik 4'te tam ve kısmi süreli işlerde ücretli ya da kendi hesabına çalışanların zamana dayalı eksik istihdam edilme durumları incelenmiştir. Zamana dayalı eksik istihdam oranları açısından, kısmi süreli ve tam süreli işlerde ücretli çalışanlar arasında kayda değer

farklılıklar olduğu gibi, aynı farklılık kısmi süreli ve tam süreli işlerde kendi hesabına çalışanlar arasında da gözlenmektedir. 2014-2016 döneminde kısmi süreli işlerde ücretli olarak çalışanların zamana dayalı eksik istihdam edilmesi %18,47'den %16,74'e düşerken, aynı dönem içerisinde kendi hesabına kısmi süreli çalışanlar arasında zamana dayalı eksik istihdam oranı %14,96'dan %10,24'e gerilemiştir. Diğer taraftan, tam süreli çalışmasına rağmen, daha fazla süre çalışmak isteyen ücretli çalışanların oranı 2014'te %0,76'dan 2016'da %0,44'e gerilemişken, tam süreli kendi hesabına çalışanlar arasında aynı dönemde %1,59'dan %1,16'ya inmiştir. Bu iki yıllık periyotta kısmi süreli ücretliler arasında zamana dayalı eksik istihdam oranlarının bu denli düşmesi, ücretli çalışanlar arasında kısmi süreli istihdamdan tam süreli istihdama doğru bir geçişin olduğunu düşündürmektedir. Ayrıca bu sonuç, kendi hesabına çalışanların bu iki yıllık periyot içerisinde işlerini önemli ölçüde genişlettiklerini ya da genişletme gayreti içinde olduklarını göstermektedir. Ancak, kendi hesabına çalışanlar arasında zamana dayalı eksik istihdam oranlarının bu denli düşmesinin gerçek nedenlerinin tespiti için daha fazla veri gerekmektedir.

Grafik: 4
İşteki Durumlarına Göre Tam ve Kısmi Süreli İşlerdeki Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranları



Kaynak: 2014 ve 2016 Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verisinden yazarın kendi analizi.

Tablo 2'de 2014 ve 2016 yıllarında her bir eğitim kategorisinde zamana dayalı eksik istihdam edilenler arasındaki cinsiyet farklılıkları izlenmektedir. Genel olarak, 2014 ve 2016 periyodunda her iki cinsiyetin eğitim kategorilerindeki zamana dayalı eksik istihdam oranlarında az da olsa bir azalma göze çarpmaktadır. Erkekler açısından tabloya bakıldığında, hem 2014, hem de 2016 yılları için eğitim düzeyi düştükçe, zamana dayalı eksik istihdam oranlarının lineer bir modda arttığı gözlemlenirken, aynı lineer ilişki kadınlar arasında izlenmemektedir. Buna göre, 2014'te kadınların zamana dayalı eksik istihdam oranları, genel lise (%2,79) ve lise altı eğitim düzeyinde (%2,80) diğer kategorilere göre daha yüksek iken, 2016'daki en yüksek zamana dayalı eksik istihdam oranı lise altı eğitim düzeyinde (%2) görülmektedir. Toplama bakıldığında ise, zamana dayalı eksik istihdam oranı 2014'te okul bitirmeyenlerde (%3,34), 2016'da ise, lise altı eğitim düzeyindekilerde (%2,06) daha yüksek izlenmektedir.

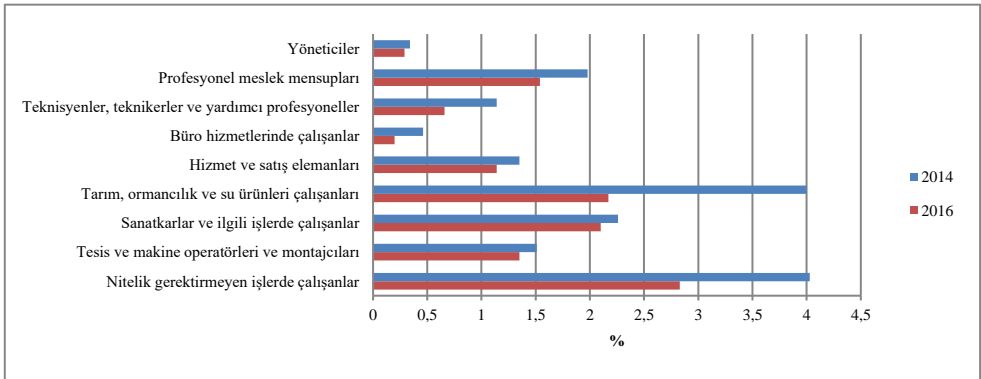
Tablo: 2
Eğitim Durumları ve Cinsiyete Göre Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranları

		Kadın	Erkek	Toplam
2016	Üniversite ve üstü	1,50	0,88	1,10
	Mesleki ve teknik lise	1,52	1,11	1,20
	Genel lise	1,46	1,17	1,24
	Lise altı eğitim	2,00	2,08	2,06
	Okul bitirmeyen	1,09	2,68	1,64
2014	Üniversite ve üstü	1,59	1,11	1,28
	Mesleki ve teknik lise	2,00	1,17	1,34
	Genel lise	2,79	1,87	2,09
	Lise altı eğitim	2,80	2,96	2,92
	Okul bitirmeyen	2,30	5,00	3,34

Kaynak: 2014 ve 2016 Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verisinden yazarın kendi analizi.

Grafik 5’te zamana dayalı eksik istihdamın mesleklere göre dağılımı incelendiğinde, her iki yıl için de genel olarak zamana dayalı eksik istihdam oranlarının yüksek vasıf gerektiren meslek gruplarından düşük vasıf gerektiren meslek gruplarına doğru giderek arttığı göze çarpmaktadır. Bu durum, Tablo 2’deki eğitim ve zamana dayalı eksik istihdam ilişkisinin bir sonucu gibi gözükmemektedir. 2014 yılında, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların (%4,03) ve tarım, ormancılık ve su ürünleri işlerinde çalışanların (%4) zamana dayalı eksik istihdam oranları, diğer meslek kategorilerine göre, daha yüksek gözlemleniyorken, 2016 yılında bir parça düşüşle birlikte, benzer bir trendin devam ettiği izlenmektedir. Bu mesleklerde çalışanlar zamana dayalı eksik istihdamın olumsuz sonuçlarına maruz kalma olasılığı çok daha yüksek olduğundan, bu meslekleri yapanların sağlık ve refahlarının olumsuz yönde etkilenmesi oldukça muhtemeldir. Grafığe genel olarak bakıldığında, 2016 yılında bütün meslek kategorilerinde, 2014 yılına nazaran, zamana dayalı eksik istihdam oranlarında bir azalma görülmektedir. Bu azalma trendleri nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar; tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar ile profesyonel meslek mensupları arasında çok daha net bir şekilde görülmektedir. Yöneticiler ise, zamana dayalı eksik istihdam oranlarının (2014’de %0,34; 2016’da %0,29), diğer meslek kategorilerine göre, en düşük olduğu meslek grubudur.

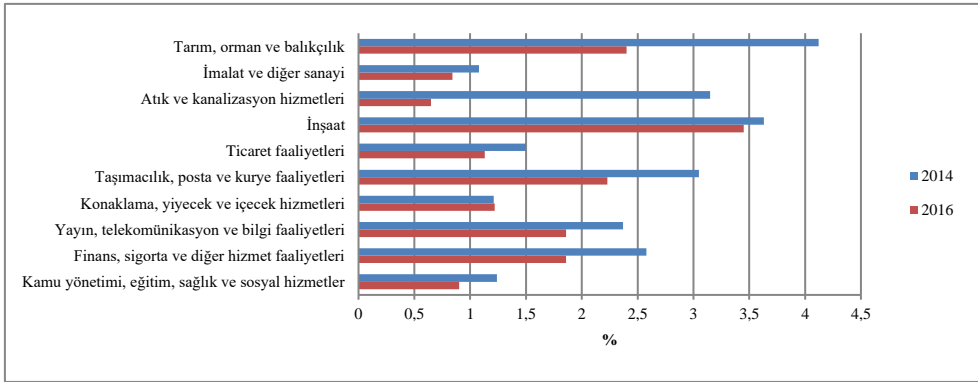
Grafik: 5
Mesleklere Göre Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranları



Kaynak: 2014 ve 2016 Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verisinden yazarın kendi analizi.

Grafik 6’da zamana dayalı eksik istihdamın sektörel dağılımı incelenmiştir. Buna göre, 2014’de zaman dayalı eksik istihdam oranlarının en yüksek olduğu sektörler tarım, orman ve balıkçılık (%4,12) ve inşaat (%3,63) sektörleri iken, en düşük olduğu sektörler imalat ve diğer sanayinin (%1,08) yanı sıra, konaklama, yiyecek ve içecek hizmetleri (%1,21) ve kamu yönetimi eğitim sağlık ve sosyal hizmetlerdir (%1,24). 2016 yılında ise, bir parça düşüş yaşamakla birlikte, ilk sırada inşaat (%3,45) ikinci sırada tarım, orman ve balıkçılık (%2,40) zaman dayalı eksik istihdam oranlarının en yüksek olduğu sektörlerdir. İnşaat ile tarım, orman ve balıkçılık sektörlerinde zamana dayalı eksik istihdam oranının önemli ölçüde yüksek çıkması, bu sektörlerin yapısından kaynaklanan gündelik çalışma, kısmi süreli çalışma ve geçici çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin daha yaygın olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, 2014-2016 periyodunda, kategorilere göre değişen oranlarda bütün sektörlerdeki zamana dayalı eksik istihdam oranlarının azaldığı dikkat çekmektedir.

Grafik: 6
Temel Sektörlere Göre Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranları



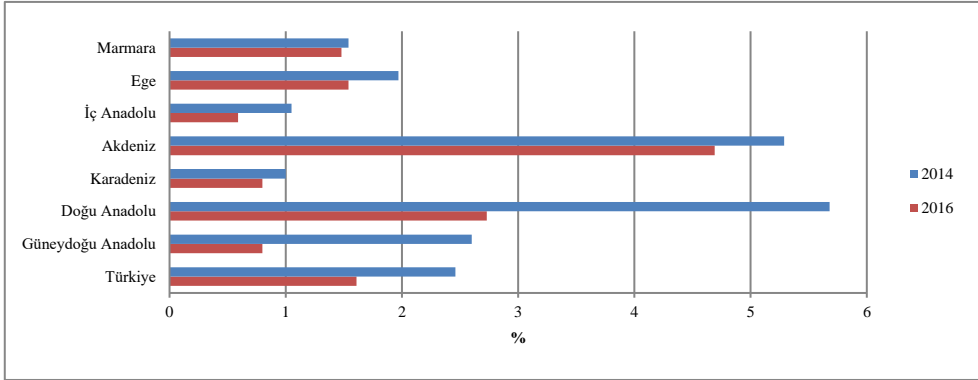
Kaynak: 2014 ve 2016 Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verisinden yazarın kendi analizi.

Grafik 7’de Türkiye’de ikamet edilen bölgelere göre zamana dayalı eksik istihdam oranlarının dağılımı gösterilmektedir. Türkiye çapında zamana dayalı eksik istihdam oranı 2014’te %2,46 iken, 2016 yılında bu oran %1,61’e düşmüştür. Genel olarak, 2014’de Doğu Anadolu Bölgesi (%5,68) ve Akdeniz Bölgesi (%5,29) zamana dayalı eksik istihdam edilenlerinin açık ara en yoğun yaşadıkları bölge olarak gözüküyorken, 2016’da Akdeniz Bölgesi (%4,69) ilk sıraya yükselmiş, Doğu Anadolu Bölgesi de (%2,73) ikinci sıraya gerilemiştir.

HİA’da katılımcılara daha fazla çalışmak istemelerinin gerekçeleri sorulmasına rağmen, zamana dayalı eksik istihdam edilenlerin gelirlerini artırmak için fazla çalışmayı arzulamaları muhtemel bir sebeptir. Bunu anlayabilmek için, zamana dayalı eksik istihdam edilenlerin gelirlerini yeterli istihdam edilenlerin gelirleri ile karşılaştırmak yararlı olabilir. Tablo 3’te ISCO-08’e göre kategorilere ayrılan mesleklerde zamana dayalı eksik istihdam edilenler ile yeterli istihdam edilenlerin aylık ortalama gelirleri ve gelirler arasındaki

değişim oranı gösterilmektedir. Tablo genel olarak incelendiğinde, zamana dayalı eksik istihdam edilenler aleyhine kayda değer farklılıkların olduğu göze çarpmaktadır. Bu farklılığın en az olduğu büro hizmetlerinde zamana dayalı eksik istihdam edilenler, yeterli istihdam edilenlere kıyasla, 2014'de %18,02 ve 2016'da %30,92 oranında daha az kazanırken, zamana dayalı eksik istihdam edilenler aleyhine bu kazanç farkı, 2014'de %70,55 ile nitelikli gerektirmeyen işlerde, 2016'da %84,96 ile tarım, orman ve su ürünlerinde en yüksek seviyeye ulaşmaktadır. Türkiye'de eksik istihdam edilenler ile yeterli istihdam edilenler arasındaki aylık ortalama gelir değişim oranı 2014 yılında %57,62 iken, bu oran 2016 yılında %67,88'e yükselmiştir. Bu açıdan, düşük vasıf gerektiren mesleklerde zamana dayalı eksik istihdam edilenlerin aylık ortalama gelirlerinin, Türkiye ortalamasının da oldukça altında olduğu izlenmektedir. Ayrıca Tablo 3 daha dikkatlice incelendiğinde, mesleklerin vasıf düzeyi düştükçe, zamana dayalı eksik istihdam edilenler ile yeterli istihdam edilenler arasındaki aylık ortalama gelir farklılıklarının, bazı sapmalarla birlikte, giderek arttığı görülmektedir. Bütün bunları göz önünde bulundurarak, Türkiye'de eksik istihdam edilenlerin fazla çalışmayı istemelerinin temel gerekçesi büyük olasılıkla gelirlerini artırma motivasyonudur diyebiliriz.

Grafik: 7
Bölgelere Göre Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranları



Kaynak: 2014 ve 2016 Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verisinden yazarın kendi analizi.

Tablo: 3
Meslekler Göre Zamana Dayalı Eksik İstihdam Edilenler ve Yeterli İstihdam Edilenler Arasındaki Aylık Ortalama Gelir Farkları (TL)

	Yöneticiler	Prof. meslek mensup	Tekn., tekniker ve Yard. Prof.	Büro hiz. Çalışan	Hizmet ve satış eleman	Tarım, orman ve su ür. çalışan	Sanatkar ve ilgili işlerde çalışan	Tesis ve makine op. ve mont.	Niteliksiz işlerde çalışan	Toplam	
2016	Yeterli İstihdam	3.703	3.204	2.272	1.879	1.420	1.017	1.339	1.524	1.130	1.799
	Z. Eksik İstihdam	1.808	2.017	1.122	1.298	490	153	258	430	199	592
	Değişim Oranı %	-51,17	-37,05	-50,62	-30,92	-65,49	-84,96	-80,73	-71,78	-82,39	-67,09
2014	Yeterli İstihdam	3.032	2.666	1.836	1.526	1.112	814	1.064	1.173	859	1.448
	Z. Eksik İstihdam	1.982	1.859	1.163	1.251	479	367	357	562	253	620
	Değişim Oranı %	-34,63	-30,27	-36,66	-18,02	-56,92	-54,91	-66,45	-52,09	-70,55	-57,18

Kaynak: 2014 ve 2016 Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verisinden yazarın kendi analizi.

5.2. Lojistik Regresyon Analizi

Çalışmada kullanılan 2016 yılına ait bağımsız değişken kategorilerinin zamana dayalı eksik istihdam olasılığı ilişkisini inceleyen lojistik regresyon modeli Tablo 4’de verilmiştir. Tabloda her bir kategorinin zamana dayalı eksik istihdam olasılık tahminleri ve anlamlılık düzeyleri, katsayılar, standart hata, Wald istatistikleri ve Hosmer & Lemeshow G değeri yer almaktadır. Bu tabloda her bir değişken için son kategori referans kategori olarak tanımlanmıştır. Modelde tahmin edilen değişkenlerin analize alınmasının önemli olup olmadığı Wald istatistiği ile sınanmış ve kullanılan değişkenlerin modele anlamlı katkılar sağladığı görülmüştür. Modelin uyum iyiliğini gösteren Hosmer ve Lemeshow test sonucunun (0,203, $p > 0,05$) da anlamlı olduğu anlaşılmıştır. Modelin uyum iyiliğini sağlamanın ardından sınıflandırma tablosuna geçilmiştir. Modelde odds oranının 1’e yakın çıkması bağımsız değişkenlerin zamana dayalı eksik istihdam edilme olasılığına önemli bir katkısının olmadığını ifade etmektedir. Değişken kategorisinin katsayısı pozitifse ve odds oranı 1’den büyükse söz konusu kategorinin zamana dayalı eksik istihdam edilme olasılığını anlamlılık derecesine göre yükselttiği, katsayı negatifse ve odds oranı 1’den küçükse anlamlılık derecesine göre düşürdüğü anlamına gelmektedir. Bu açıdan model cinsiyet, yaş grupları, eğitim durumu, çalışma şekli, SGK kaydı, sektörler, meslekler ve ikamet edilen bölgeler ile zamana dayalı eksik istihdam olasılığı arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermektedir ($p < 0,001$).

Model zamana dayalı eksik istihdam edilme olasılığının kadınlarda (OR=0,330, $p < 0,001$) erkeklere göre önemli ölçüde daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu sonuç Güneş ve Acun’un (2014) daha önce bulduğu kadınların eksik istihdam edilme olasılığının erkeklerden daha düşük olduğu bulgusunu da teyit etmektedir. Kadınların zamana dayalı eksik istihdam edilme olasılığının düşük olmasının temel sebebi kadınların genellikle ev işleri ve çocuk bakımı gibi aile işleri ile daha çok uğraşması ve bu durumun kadınların işgücü piyasasına katılımını olumsuz yönde etkilemesidir (Güneş & Acun, 2014: 62). Sonuç olarak, kadınların yeterli istihdam oranlarında olduğu gibi eksik istihdam oranları da düşüktür.

Yaş kategorileri açısından zamana dayalı eksik istihdam edilme olasılığı 25-34 yaş bandında (OR=2,987, $p < 0,001$) ve 35-49 yaş bandında (OR=2,737, $p < 0,001$) 50-64 yaş grubuna göre yaklaşık 3 kat daha yüksek bir olasılık göstermektedir. Ayrıca, zamana dayalı eksik istihdam edilme olasılığı ile yaş kategorileri arasında “ters-U” ilişkisi gözle çarpılmaktadır. Bu sonuç, Taşçı ve Darıcı’nın (2010), Güneş ve Acun’un (2014) ve Susanlı’nın (2017) yaş grupları ile eksik istihdam edilme olasılığı arasında hem erkek, hem de kadın için ters-U ilişkisi bulunduğu çalışmalarını da desteklemektedir. Ayrıca, Taşçı ve Darıcı’nın (2010) yaptıkları çalışmada 25-34 yaş bandında eksik istihdam olasılığı daha yüksek bulunurken, Güneş ve Acun’un (2014) çalışmasında 25-29 yaş aralığının eksik istihdam edilme olasılığı daha yüksek çıkmıştır. Bizim sonuçlarımıza göre bunun temel sebebi, çalışma çağının en aktif dönemi olan 25-34 yaş grubundakilerin, bu yaş aralığını mümkün olduğu kadar tam süreli çalışarak, daha aktif geçirmeyi istemelerine, (Görmüş & Erdoğan, 2017: 157) rağmen, konjonktürel nedenlerle tercih etmedikleri halde daha kısa süreli çalışmak zorunda kalmalarıdır.

Tablo 4
Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Lojistik Regresyon Modeli

	Değişkenler	Katsayı	St. Hata	Wald Testi	Odds Oranı
Cinsiyet	<i>Kadın</i>	-1,109	0,051	476,445	0,330***
Yaş Bantları				373,805	***
	<i>15-24</i>	0,338	0,074	20,545	1,402***
	<i>25-34</i>	1,094	0,070	243,070	2,987***
	<i>35-49</i>	1,007	0,061	275,406	2,737***
	<i>50-64</i>	I	I	I	I
Eğitim Durumu				42,155	***
	<i>Üniversite ve üstü</i>	0,782	0,123	40,186	2,186***
	<i>Mesleki ve teknik lise</i>	0,472	0,114	17,134	1,603***
	<i>Genel lise</i>	0,329	0,114	8,412	1,390***
	<i>Lise altı eğitim</i>	0,338	0,079	18,306	1,403***
	<i>Okul bitirmeyen</i>	I	I	I	I
Çalışma Şekli	<i>Kısmi Süreli çalışma</i>	1,025	0,048	452,943	2,732***
SGK Kayıdı	<i>Kayıt dışı</i>	0,584	0,063	84,605	1,793***
Sektörler				253,958	***
	<i>Tarım, orman ve balıkçılık</i>	-0,478	0,151	10,094	0,620***
	<i>İmalat ve diğer sanayi</i>	-0,022	0,156	0,020	0,978
	<i>Ank ve kanalizasyon hizmetleri</i>	-0,167	0,307	0,294	0,846
	<i>İnşaat</i>	0,866	0,152	32,342	2,377***
	<i>Ticaret faaliyetleri</i>	0,125	0,144	0,763	1,134
	<i>Taşımacılık, posta ve kur. faal.</i>	0,331	0,191	2,998	1,393
	<i>Kon., yiyecek ve içecek hiz.</i>	0,412	0,166	6,200	1,510*
	<i>Yayın, Telekom. ve bilgi faal.</i>	0,391	0,176	4,914	1,478*
	<i>Fin., sig. ve diğer hizmet faal.</i>	0,656	0,135	23,506	1,926***
	<i>Kamu, eğitim, sağlık ve sos. hizm.</i>	I	I	I	I
Meslekler				103,386	***
	<i>Yöneticiler</i>	-0,845	0,239	12,539	0,430***
	<i>Profesyonel meslek mensupları</i>	-0,728	0,162	20,333	0,483***
	<i>Teknisyen, tekniker ve yar prof.</i>	-0,807	0,174	21,511	0,446***
	<i>Büro hizmetlerinde çalışanlar</i>	-1,882	0,240	61,226	0,152***
	<i>Hizmet ve satış elemanları</i>	-0,448	0,097	21,451	0,639***
	<i>Tarım, or. ve su ür. çalışanları</i>	-0,328	0,080	16,713	0,721***
	<i>Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışan</i>	-0,160	0,095	2,852	0,852
	<i>Tesis ve makine op. ve montajcılar</i>	-0,093	0,143	0,421	0,912
	<i>Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan</i>	I	I	I	I
Bölgeler				909,564	***
	<i>Marmara</i>	0,558	0,122	20,820	1,748***
	<i>Ege</i>	0,614	0,129	22,732	1,848***
	<i>İç Anadolu</i>	-0,517	0,138	13,990	0,596***
	<i>Akdeniz</i>	1,647	0,121	185,365	5,192***
	<i>Karadeniz</i>	-0,070	0,136	0,270	0,932***
	<i>Doğu Anadolu</i>	0,859	0,125	47,545	2,362***
	<i>Güneydoğu Anadolu</i>	I	I	I	I
Sabit		-4,421	0,199	491,873	0,012***
N					40,273
-2 LLR					16,447
Nagelkerke R²					0,216
Df					8
Hosmer & Lemeshow Test					0,203

Kaynak: 2016 Hanehalkı İşgücü Anketinden yazarın kendi analizi, 2016.

Referans kategorisine göre anlamlılık düzeyi: * $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$

Tablo 4 eğitim durumu açısından incelendiğinde, modelde katılımcıların kazanılmış eğitim düzeyi arttıkça, zamana dayalı eksik istihdam edilme olasılıklarının aşağıdan yukarıya (bottom-up) giderek önemli bir biçimde arttığı gözlenmektedir. Eğitim durumundaki en çarpıcı sonuç, üniversite ve üstü eğitim düzeyindedir. Bu açıdan, üniversite ve üstü eğitim düzeyine sahip olanların (OR=2,186, $p < 0,001$) zamana dayalı eksik istihdam edilme olasılıkları okul bitirmeyenlere kıyasla iki kattan daha yüksek görülmektedir. Bu sonuçlar, bireylerin eğitim yoluyla beşeri sermayelerini artırmalarının zamana dayalı eksik istihdam edilme olasılıklarını önemli ölçüde düşürmeyi garanti etmediğini göstermektedir. Ayrıca, bu bulgular Güneş ve Acun'un (2014) ve Kumaş ve Çağlar'ın, (2011) eğitim

seviyesi artıkaça eksik istihdamda bulunma olasılığını da artırdığını gösteren çalışmalarını teyit etmektedir. Aynı çalışmalarda Türkiye’de yüksekokul veya fakülte mezunlarının eğitimini aldıkları alanlarda iş bulamadıkları ileri sürülerek (Güneş & Acun 2014: 64), daha düşük vasıf gerektiren işlerde çalışmak zorunda kalmalarından kaynaklanan bir yanlış eşleşme sorununa da dikkat çekilmiştir (Kumaş & Çağlar, 2011: 277).

Model çalışma şekli açısından incelendiğinde, kısmi süreli işlerde çalışanların (OR=2,732, $p<0,001$) zamana dayalı eksik istihdam edilme olasılığını tam süreli işlerde çalışanlara nazaran üç kata yakın daha yüksek göstermektedir. Benzer şekilde, kayıt dışı işlerde (OR=1,793, $p<0,001$) zamana dayalı eksik istihdam edilme olasılığı da kayıtlı çalışmaya göre, neredeyse iki kat daha yüksektir. Bu sonuç, kısmi süreli işlerin sağladığı gelir ve kayıt dışı çalışmanın yol açtığı güvencesizliğin çalışanları gönülsüz olarak bu tip işlerde çalışmaya zorladığını ileri süren bulguları da teyit etmektedir (Güneş & Acun, 2014: 66).

Temel sektörlerle bakacak olursak, modelde “inşaat” ile “finans, sigorta ve diğer hizmet” sektörlerinde zamana dayalı eksik istihdam edilme olasılıkları “kamu yönetimi, eğitim, sağlık ve sosyal hizmet sektörlerine” kıyasla önemli ölçüde yüksek iken; tarım, orman ve balıkçılık sektörlerindeki zamana dayalı eksik istihdam edilme olasılığı anlamlı biçimde düşük gözükmetedir. Örneğin inşaat sektöründe (OR=2,377, $p<0,001$) çalışanların zamana dayalı eksik istihdam edilmeleri, “kamu yönetimi, eğitim, sağlık ve sosyal hizmet sektörlerinden” iki kattan daha yüksek bir olasılık göstermektedir.

Meslekler yönünden ampirik bulgular incelendiğinde, birkaç sapma dışında, yüksek vasıf ve mevkili meslek gruplarından daha düşük vasıf ve mevkili meslek gruplarına gidildikçe zamana dayalı eksik istihdam olasılığının yukarıdan aşağı (top-down) giderek arttığı göze çarpmaktadır. Bu göre, yöneticiler (OR=0,430, $p<0,001$) ve profesyonel meslek mensuplarının (OR=0,483, $p<0,001$) eksik istihdam edilme olasılıkları nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlarla karşılaştırıldığında çok daha düşük tahmin edilmektedir. Bu sonuç, Taşçı ve Darıcı’nın (2010) nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların eksik istihdam açısından en yüksek olasılığa sahip olduğunu gösteren çalışmalarını da teyit etmektedir.

Son olarak, bölgeler açısından, Akdeniz Bölgesi’nde (OR=5,192, $p<0,001$) yaşayanların zamana dayalı eksik istihdam edilme olasılıklarının Güneydoğu Anadolu Bölgesi’ne göre beş kattan daha yüksek bir olasılıken, Doğu Anadolu Bölgesi’ndeki (OR=2,362, $p<0,001$) bu olasılık iki kattan daha yüksek gözlenmektedir. Aslında, zamana dayalı eksik istihdamın bu iki bölgede yüksek gözükmesi bizim açımızdan hiç de şaşırtıcı değildir. Çünkü Akdeniz Bölgesi mevsimsellik özelliği taşıyan tarım sektörünün yanı sıra, konaklama sektörlerinin tüm yönlerini içinde barındıran turizm sektörünün yoğun olduğu bir bölgedir. Çünkü turizmin mevsimsellik özelliği, bu sektörde geçici, mevsimlik ve gündelik istihdam yapısını yaygın hale getirerek, eksik istihdam oranlarını yükseltmektedir (Jolliffe & Farnsworth, 2003: 312-313). Öte yandan, Doğu Anadolu Bölgesi bir başka mevsimsellik özelliği taşıyan tarım ve hayvancılık sektörünün yoğun olduğu bir bölgedir. Bu arada, İç Anadolu Bölgesi’nde (OR=0,596, $p<0,001$) ikamet edenlerin zamana dayalı

eksik istihdam edilmeleri ise, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ne kıyasla, önemli ölçüde daha düşük tahmin edilmektedir.

6. Sonuç

Bu çalışmada, Türkiye'deki zamana dayalı eksik istihdamla ilgili ampirik araştırma eksikliğini gidermek için cinsiyet, yaş grupları, eğitim durumu, çalışma şekli, SGK kaydı, sektörler, meslekler ve ikamet edilen bölge değişkenleri ile zamana dayalı eksik istihdam arasındaki ilişkiyi lojistik regresyon modelleme tekniğini kullanarak mümkün olduğu ölçüde incelemeye çalıştık. Yapılan ampirik analiz, zamana dayalı eksik istihdamla ilgili bu çalışmada kullandığımız demografik ve iş ve istihdam durumu değişkenleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu ortaya koymuştur.

Elde ettiğimiz orijinal bulguları özetlemek gerekirse, çapraz tablolardan 2014-2016 yılları arasında zamana dayalı eksik istihdam oranlarının çalışmada kullandığımız değişkenlere göre değişen oranlarda bir parça azaldığı görülmüştür. Ayrıca, lojistik model ve çapraz tablolar, daha önceki çalışmalar tarafından da teyit edildiği gibi, erkeklerin zamana dayalı eksik istihdamdan kadınlara göre çok daha fazla etkilendiği sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte, zamana dayalı eksik istihdam olasılığının en yüksek olduğu yaş bandı 25-34 yaş kategorisidir ve bu çalışma zamana dayalı eksik istihdam ile yaş kategorileri arasında "ters U" ilişkisi bulan geçmiş çalışmaları da (Taşçı & Darıcı, 2010; Güneş & Acun, 2014; Susanlı, 2017) doğrulamıştır. Ampirik analiz, önceki çalışmalarla (Güneş & Acun, 2014; Kumaş & Çağlar, 2011) uyumlu olarak, eğitim düzeyi ile zamana dayalı eksik istihdam edilme olasılığı arasında yüksek eğitim aleyhine doğru orantılı bir ilişki bulmuştur. Yani, üniversite ve üstü eğitim düzeyine sahip olmak, zamana dayalı eksik istihdam edilme olasılığını daha çok artırmaktadır. Analiz sonuçları, hiç de şaşırtıcı olmayan bir şekilde, kısmi süreli işlerde çalışanların ve kayıt dışı işlerde çalışanların zamana dayalı eksik istihdam edilme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bu durum kısmi süreli işlerde çalışanların ve kayıt dışı sektörde çalışanların büyük bir kısmının tam süreli ya da mevcut işlerinden daha verimli işlerde çalışma imkanı bulamadıkları için gönülsüz olarak bu işlerde çalışmak zorunda kaldıklarını göstermektedir. Ayrıca, sürekliliği olmayan gündelik çalışmanın daha yaygın olduğu inşaat sektöründe ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar arasında zamana dayalı eksik istihdam edilme olasılığı daha yüksek bulunmuştur. Bununla birlikte, lojistik analiz sonuçları eksik istihdam oranları yüksek olan turizm ve tarım sektörlerinin daha yoğun olduğu Akdeniz Bölgesi'nde yaşayanların da zamana dayalı eksik istihdam edilme olasılıklarının diğer bölgelerden daha yüksek olduğunu göstermiştir. Son olarak, çapraz tablo analizi bulguları, zamana dayalı eksik istihdam edilenler ile yeterli istihdam edilenler arasında oldukça yüksek bir gelir eşitsizliği olduğunu ve bu gelir eşitsizliğinin düşük vasıf gerektiren mesleklerde çok daha belirgin olduğunu ortaya koymuştur.

Son olarak, eksik istihdam ile en iyi şekilde mücadele etmek için bir politika önerisi yapmak gerekirse, öncelikle istihdam dostu ekonomik büyümeyi güçlendirecek yapısal reformlar yapılmalı ve daha fazla ve daha düzgün işler yaratacak sektörler teşvik edilmelidir. Ülkemizde, eğitim ile iş dünyası arasındaki fonksiyonel ilişkinin zayıf olması, işgücü

piyasasında zamana dayalı eksik istihdam gibi bir takım uyumsuzlukları ve dengesizlikleri beraberinde getirmektedir. Bu açıdan eğitim ile iş dünyası arasındaki ilişkinin ve işbirliğinin derinliğinin ve etkinliğinin artırılması çok önemlidir. Ayrıca, mal ve işgücü piyasalarındaki bireylerin beceri ve kapasiteleriyle doğru şekilde eşleşen ve sosyo-ekonomik gelişimine katkı sağlayan üretken işler bulmalarını engelleyen yapısal engelleri kaldırmak da son derece önemlidir (OECD, 2014: 11).

Bu çalışma kapsamında, zamana dayalı eksik istihdamın karakteristiği incelenmiş olup, eksik istihdamın bir diğer boyutu olan yetersiz istihdama değinilmemiştir. Gelecek çalışmaların yetersiz istihdamın ampirik olarak analiz edilmesine odaklanması bu alandaki literatür ve bilgi birikiminin artmasına önemli katkılar sağlayacaktır.

Kaynaklar

- Albayrak, A.S. (2014), “Lojistik Regresyon Analizi”, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, ed. Ş. Kalaycı, 6. Baskı, Ankara, Asil Yayın Dağıtım.
- Barham, C. & A. Walling & G. Clancy & S. Hicks & S. Conn (2009), “Young People and the Labour Market”, *Economic & Labour Market Review*, 3(4), 17-29.
- Borowczyk-Martins, D. & E. Lalé (2016), “How Bad Is Involuntary Part-time Work?”, *IZA Discussion Paper*, No. 9775, Bonn, Germany.
- Bonnal, M. & C. Lira & S.N. Addy (2009), “Underemployment and Local Employment Dynamics: New Evidence”, *The Review of Regional Studies*, 39(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.
- Friedland, D.S. & R.H. Price (2003), “Underemployment: Consequences for the Health and Well-being of Workers”, *American Journal of Community Psychology*, 32, 33-45.
- 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.
- Glyde, G.P. (1977), “Underemployment: Definition and Causes”, *Journal of Economic Issues*, 11(2), 245-260.
- Görmüş, A. & Ç. Erdoğan (2017), “Türkiye’de Gönülsüz Kısmi Süreli İstihdamın Cinsiyet Analizi: Hane Halkı İşgücü Anketinden Bulgular”, *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 150-164.
- Görmüş, A. (2017), “The Micro Determinants of Informal Youth Employment in Turkey”, *Unregistered Employment*, (ed. S. Koç & A. Orhan & M.Ç. Gözen), IJOPEC, London, Publication No: 2017/4, 157-169.
- Güneş, B. & S. Acun (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.
- Hussmans, R. & F. Mehran & V. Verma (1990), “Underemployment”, *Surveys of Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment, an ILO Manual on Concepts and Methods*, ILO, Geneva, 121-145.

- 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, (1998), *The Measurement of Underemployment*, Sixteenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1998/98B09_207_engl.pdf>, 08.01.2019.
- Jolliffe, L. & R. Farnsworth (2003), “Seasonality in Tourism Employment: Human Resource Challenges”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15(6), 312-316.
- Kjeldstad, R. & H. Nymoer (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. & A. Çağlar (2011), “Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: TÜİK 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri ile Cinsiyete Dayalı bir Karşılaştırma”, *Çalışma ve Toplum*, 2, 249-289.
- Lind, J. & E. Rasmussen (2008), “Paradoxical Patterns of Part-Time Employment in Denmark?”, *Economic and Industrial Democracy*, 29(4), 521-540.
- McConnell, C.R. & S.L. Brue & D.A. Macpherson (2017), *Contemporary Labor Economics*, 11. Edition, McGraw-Hill Education, New York.
- OECD, (2014), “Preventing Unemployment and Underemployment from Becoming Structural”, *Report Prepared for G20, Labour and Employment Ministerial Meeting*, Melbourne, Australia, 10-11 September.
- Ruiz-Quintanilla, S.A. & R. Claes (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*, October 511-521.
- Susanlı, Z.B. (2017), “Underemployment in the Turkish Labor Market”, *Sosyoekonomi*, 25(33), 157-173.
- Sugiyarto, G. (2007), “Measuring Underemployment: Establishing the Cut-off Point”, *ERD Working Paper* No. 92.
- Taşçı, H.M. & B. Darıcı (2010), “Türkiye’de Eksik İstihdamın Belirleyenleri: HIA ile Bir Mikro Veri Uygulaması”, *Maliye Dergisi*, 158, 278-300.
- Tam, H. (2010), “Characteristics of the Underemployed and the Overemployed in the UK”, *Economic & Labour Market Review*, 4(7), 8-20.
- Tseng, S-F. & Y-C. You & C-C. Ho (2002), “New Economy, Underemployment, and Inadequate Employment”, *Information Society Research*, (3), 215-237.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2014), *2014 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti*.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2016), *2016 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti*.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2018), *Tanım ve Kavramlar*, <http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html>, 24.03.2018.

Görmüş, A. (2019), “Türkiye’de Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Karakteristiği: Hanehalkı İşgücü Anketlerinden Bulgular”, *Sosyoekonomi*, Vol. 27(40), 67-90.

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

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