

TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA SÜRELERİ, AŞIRI ÇALIŞMA VE GELİR ESNEKLİĞİ

Mevlüt TATLIYER¹

Hüseyin KAYA²

Atıf: Tatlıyer, M. ve Kaya, H. (2022). Türkiye'de çalışma süreleri, aşırı çalışma ve gelir esnekliği. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 506-528. doi: 10.17218/hititsbd.1178972

Özet: Bu makalede ilk olarak Türkiye'de çalışma sürelerinin ve aşırı çalışma oranlarının çeşitli gruplarda 2004-2019 döneminde nasıl değişim gösterdikleri ortaya konulmaktadır. İkinci olarak, çalışma sürelerinin gelir esneklikleri çeşitli gruplar için tahmin edilmektedir. Makalenin temel amacı Türkiye'de neredeyse yok mesabesinde olan çalışma sürelerine dönük literatürün oluşumuna bir katkı sağlamaktır. Bu amaçla 2004-2019 yılları için TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması (HİA) verileri kullanılmıştır. Yıllık HİA verileri birbirleriyle uyumlu hale getirilerek birleştirilmiş ve yaklaşık 2 milyon gözlemden oluşan kapsamlı bir veri seti oluşturulmuştur. Çalışma sürelerinin ücret esnekliği en küçük kareler yöntemi kullanılarak tahmin edilmiştir. Elde ettiğimiz temel sonuçlara göre; 1) Türkiye'de çalışma süreleri ve aşırı çalışma oranları çok yüksektir ve 2) her ikisi de 2011-2019 döneminde önemli ölçüde gerilemiş olmakla birlikte, Türkiye her ikisinde de dünyada ilk sıralarda kalmayı sürdürmüştür. Yine, 3) Türkiye'de çalışma süreleri bilhassa az eğitilmişlerde, düşük ücretlilerde ve erkeklerde daha yüksektir. Ayrıca, 4) çalışma süreleri ilgili süreçte en çok tam da bu gruplarda düşmüş ve böylece gruplar arası farklılıklar hatırı sayılır ölçüde azalmıştır. Dahası, 5) çalışma süreleri özel sektörde kamuya kıyasla çok daha yüksektir ve 6) 2011-2019 döneminde çalışma sürelerinde yaşanan gerilemenin neredeyse tamamı özel sektörde gerçekleşirken çalışma süreleri kamuda neredeyse hiç değişmemiştir. Öte yandan; 1) gelir esnekliği tam zamanlı ve ücretli çalışanlarda oldukça düşük ve negatiftir. Ayrıca, tam zamanlı ve ücretli çalışanlar için olmak üzere; 2) en yüksek ve en düşük gelir gruplarında gelir esnekliği epey düşük ve pozitif iken 3) diğer gelir gruplarında esneklik görece yüksek ve negatiftir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma süreleri, aşırı çalışma, ücret esnekliği, tam zamanlı işler, kısmi süreli işler

Working Hours, Overworking, and Income Elasticity in Turkey

Citation: Tatlıyer, M. and Kaya, H. (2022). *Working hours, overworking, and income elasticity in Turkey*. *Hitit Journal of Social Sciences*, 15(2), 506-528. doi: 10.17218/hititsbd.1178972

Abstract: In this article, we firstly analyze how working hours and overworking evolved for different categories/groups in Turkey during the 2004-2019 period. Second, we estimate income elasticity of working hours for various categories/groups. The main purpose of the article is to contribute to the formation of the literature on working hours in Turkey which is almost non-existent. For this purpose, we exploit TÜİK Household Labor Force Survey (HLFS) data for the years 2004-2019. We harmonized and combined the annual HLFS data to create a comprehensive dataset consisting of approximately 2 million observations. The wage elasticity of working hours was estimated using the ordinary least squares method. The main results we obtained are; 1) working hours and overworking rates are very high in Turkey and 2) although both decreased significantly in the period of 2011-2019, Turkey still

Araştırma Makalesi / Research Article

Makale Geliş Tarihi / Submitted: 22.9.2022

Makale Kabul Tarihi / Accepted: 10.12.2022

¹ Sorumlu yazar, Doç. Dr., Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, mevlut.tatliyer@tcmb.gov.tr, ORCID ID: 0000-0001-8115-7226.

² Prof. Dr., İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İktisat Bölümü, huseyin.kaya@medeniyet.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-2231-9675.

Not: Bu makale, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'ndan bağımsız olarak yazarın kendi fikir ve görüşlerini yansıtmaktadır.

ranks very high in both in the world. In addition, 3) working hours are particularly high for workers with less education, low income, and men. However, 4) working hours decreased the most for these very groups and thus the differences between the groups decreased considerably. Moreover, 5) working hours are much higher in the private sector than in the public sector, and 6) almost all of the decline in working hours in the 2011-2019 period occurred in the private sector, while working hours remained almost unchanged in the public sector. On the other hand; 1) income elasticity is very low and negative for full-time employees, In addition, for full-time and paid employees; 2) income elasticity is quite low and positive in the highest and lowest income groups, 3) and it is relatively high and negative in other income groups.

Keywords: Working hours, overworking, income elasticity, full-time jobs, part-time jobs

1. GİRİŞ

Dünyada çalışma süreleri yirminci yüzyılda ciddi şekilde azalarak haftada 50-60 saatten 40 saatin altına düşmüştür (Huberman ve Minns, 2007, s.542; Messenger ve diğerleri, 2007, ss.28-31; Whaples, 1990, ss. 393-394). Düşüşün çoğu yüzyılın ilk yarısında meydana gelirken (Costa, 2000, s.162), yüzyılın ikinci yarısında kadınların işgücüne katılımının ve kısmi süreli işlerin sayısının artmasının önemli katkılarıyla bu eğilim devam etmiştir (Tatlıyer, 2020; Zwickl ve diğerleri, 2016, s.247). Öte yandan, ilgili eğilim birçok ülkede tam zamanlı çalışanlar için 20. yüzyılın son çeyreğinde ve 21. yüzyılın başlarında tersine dönmüş, çalışma süreleri ve aşırı çalışma oranları hatırı sayılır düzeyde yükselmiştir (Burger, 2020, s.10; Golden, 2009, s.218).

Yaşanan bu önemli dönüşümlerin doğal bir yansıması olarak bugün çalışma süreleri üzerinde belirleyici olan faktörler hususunda kapsamlı bir literatür mevcuttur. Çalışma süreleri noktasında ülkeler arasında görülen farklılıklara nelerin sebep olduğu (Rogerson, 2006), aşırı çalışma sürelerinin ortaya çıkmasında hangi faktörlerin söz sahibi olduğu (Drago ve diğerleri, 2005; Sousa-Poza ve Ziegler, 2003), yöneticilerin neden uzun çalışma eğiliminde olduğu (Feldman, 2002), başat bir kültürel faktör olarak bireyselliğin çalışma süreleri üzerinde ne gibi bir etkisinin olduğu (Tatlıyer ve Gur, 2022), aşırı çalışma kültürünün nasıl bir yapıya sahip olduğu (Padavic ve diğerleri, 2020; Rutherford, 2001) çalışma süresi tercihlerinde hangi faktörlerin belirleyici olduğu (Bielenski ve diğerleri, 2002; Booth ve Van Ours, 2008; Stier ve Lewin-Epstein, 2003), çalışma süreleri hususunda ABD ile Batı Avrupa ülkeleri arasında yaşanan ayrışmanın arkasında hangi faktörlerin bulunduğu (Alesina ve diğerleri, 2005) ve farklı refah devleti rejimlerinin çalışma süreleri üzerinde ne gibi etkilerinin olduğu (Burgoon ve Baxandall, 2004) literatürde tartışılan önemli konular arasında yer almaktadır.

Diğer taraftan, çalışma sürelerinin mevcut düzeylerinin ve çalışma sürelerinde yaşanan değişimlerin ekonomik, sosyal ve psikolojik sonuçları üzerine de hatırı sayılır düzeyde bir literatür mevcuttur. Çalışma sürelerinin ve/veya aşırı çalışmanın çalışan verimliliği (Collewet ve Sauermann, 2017; Delmez ve Vandenberghe, 2018; Leslie, 1984; Pencavel, 2015; Shepard ve Clifton, 2000) ve çalışanların refah ve mutluluk düzeyleri (Ganster ve diğerleri, 2018; Kasser ve Sheldon, 2009; Pouwels ve diğerleri, 2008) üzerinde ne gibi etkilerinin olduğu, kısmi süreli işlerin istihdam piyasası ve ekonomi üzerinde nasıl etkilere sahip olduğu (Sundötrom, 1991) ve çalışma sürelerini azaltarak “istihdamı paylaşmanın” ekonomi üzerindeki etkilerinin neler olduğu (Taylor, 2011) ülke veya ülke grupları üzerinden cevaplanmaya çalışılan önemli sorular arasında yer almaktadır.

Bilebildiğimiz kadarıyla, Türkiye’de ortalama çalışma sürelerinin düzeyi, belirleyicileri ve/veya sonuçlarına dair Tatlıyer (2020) haricinde herhangi bir makro çalışma veya analiz bulunmamaktadır. Çalışma sürelerine dönük mikro seviyedeki (birey seviyesi) literatürün ise son derece sınırlı olduğu görülmektedir (Bkz. Kuzgun ve Aydın, 2009; Büken ve Büken, 2013; Koyuncu ve diğerleri, 2012; Baykal, 2014; Burke ve diğerleri 2009). Kuzgun ve Aydın (2009) Türkiye’de çalışma süreleri ile büyüme-istihdam ilişkisi üzerinden (izlenimsel) bir tartışma yürütmüş, fakat herhangi bir analiz gerçekleştirilmemiştir. Büken ve Büken (2013, s.48) gerçekleştirdikleri mikro analizde Ankara’da mukim 580 çıraklık okulu öğrencisinin günlük ortalama çalışma süresinin 12 saat olduğu sonucuna ulaşmıştır. Koyuncu ve diğerleri (2012) ve Baykal (2014) iş-aile çatışması ile çalışma süreleri arasındaki ilişkiyi mikro seviyede incelerken Burke ve diğerleri (2009) de çalışma sürelerinin öncüllerini ve ardıllarını mikro seviyede belirlemeye çalışmıştır.

Türkiye’de çalışma sürelerine dönük literatürün neredeyse yok mesabesinde olmasının yanı sıra bu konunun kamuoyunda da -bilebildiğimiz kadarıyla- bugüne kadar neredeyse hiç gündem olmadığını görüyoruz. Bu da Türkiye’nin çalışma süreleri hususunda yirminci yüzyılda dünyada ve ilgili literatürde yaşanan tartışmaların dışında kaldığını göstermektedir. Bu çalışmanın temel amacı da Türkiye’de ortalama çalışma sürelerinin nasıl bir yapıya sahip olduğunu makro seviyede analiz ederek bu konuda (oluşacak) literatüre bir katkı sağlamaktır.

Elimizde yeterince güçlü ve kuşatıcı veriler olmasa da anektodal veriler ve tarihsel süreç Türkiye’de de çalışma sürelerinin yirminci yüzyıl boyunca giderek azaldığını göstermektedir. Fakat, muhtemelen konuya olan genel ilgisizliğin kritik katkısıyla süreç tamamen “doğal” mecrasında akmış ve son yüzyılda çalışma sürelerinde ancak sınırlı bir gerileme yaşanmıştır. Bu durum da bugün Türkiye’nin çalışma süreleri ve aşırı çalışma oranları hususunda dünyada üst sıralarda yer alması sonucunu doğurmuştur.

Türkiye’de işgücü verileri Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından Hanehalkı İşgücü Araştırması (HİA) yoluyla 1988 ve özellikle 2004’ten itibaren yeterince sistematik, kaliteli ve sık bir şekilde toplanmaya başlanmıştır. Bu durum da çalışma sürelerinin yıl yıl nasıl bir görünüm sergilediğinin analiz edilebilmesine olanak tanımıştır.

Bu çalışmada ilk olarak 2004 ile 2019 yılları arasındaki HİA mikro veri setleri her yıl için ayrı ayrı olarak TÜİK’ten temin edilmiştir. Daha sonra yıllık veri setleri birbirleriyle uyumlu hale getirilerek birleştirilmiş ve nihayetinde yaklaşık 2 milyon gözlemden oluşan kapsamlı bir veri seti oluşturulmuştur³. Ciddi bir emek ve zaman gerektirmiş olan bu uyumlulaştırma ve birleştirme işlemleri sonucunda katma değeri yüksek bir veri seti elde edilmiştir. Makalede bu kapsamlı veri seti kullanılarak Türkiye’de çalışma sürelerinin 2004-2019 arasında nasıl bir görünüm sergilediği farklı açılardan/boyutlardan analiz edilmiştir.

Makalede – işgücünün kahir ekseriyetini oluşturan – tam zamanlı ve ücretli çalışanlara odaklanılmaktadır. Bununla birlikte kısmi süreli çalışanlar, kendi namına çalışanlar, işverenler ve ücretsiz aile işçilerini de dâhil edecek şekilde genel bir analiz de sunulmaktadır. Kendi namına çalışanlar ve işverenler -çalışma sürelerine dönük kararları kendileri aldığı için- odak analizin dışında bırakılmıştır. Ayrıca, temelde tarım sektöründe görülen ücretsiz aile işçileri -klasik anlamdaki istihdam piyasasının ve ilişkilerinin dışında oldukları için- odak analize dâhil edilmemiştir. Yine, kısmi-süreli çalışanlar istihdam piyasasının genel yapısına dair daha net bir

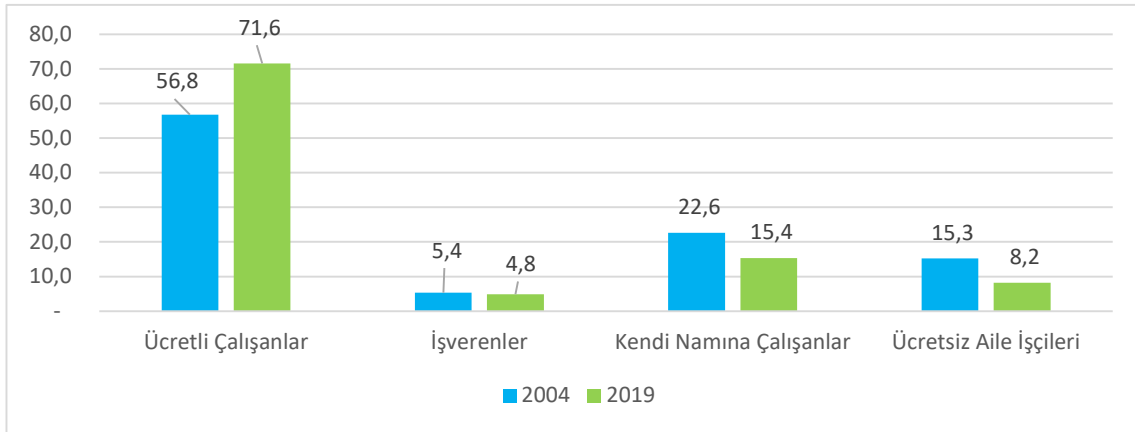
³ Veri setlerinin birbirleriyle uyumlu hale getirilmesi gerekliliğinin arka planında ise HİA anket formlarında zaman içerisinde yaşanan birtakım değişimler bulunmaktadır. Örneğin eğitim, medeni durum ve meslek gibi bazı değişkenlerde yıllar içerisinde kategori değişimleri yaşanmıştır.

resme kavuşabilmek adına dışarda bırakılmıştır. Belirtmek gerekir ki, Türkiye’de kısmi süreli çalışanların oranının düşük düzeylerde olmasının önemli katkısıyla bu makalede ulaşılan sonuçlar tüm (ücretli ve başkası namına) çalışanlar için de geçerlidir. Ayrıca, üçüncü bölümde görüldüğü üzere, ücretli çalışanların yanı sıra kendi namına çalışanlar, işverenler ve ücretsiz aile işçileri arasında da çalışma sürelerinin 2011-2019 döneminde önemli ölçüde gerilemiş olduğunu vurgulamak gerekir.

Makalenin ikinci bölümünde -daha sonraki analizleri bağlamına daha iyi oturtabilmek adına- istihdam piyasasının genel kompozisyonu gözler önüne serilmektedir. Üçüncü bölümde Türkiye’de çalışma sürelerine dair durum çeşitli boyutlarda ortaya konulmaktadır. Bu bölümde dışarıda bırakılan gruplar ile ilgili genel bir anlayışa kavuşabilmek adına onlarla ilgili temel veriler de paylaşılmaktadır. Dördüncü bölümde farklı gruplar için çalışma sürelerinin gelir esnekliği hesap edilmektedir. Beşinci bölümde ise bu çalışma kapsamında elde edilen bulgulardan hareketle genel bir tartışma yapılarak makale nihayete erdirilmektedir.

2. İSTİHDAM PİYASASININ GENEL KOMPOZİSYONU

Bu bölümde ilk olarak farklı çalışan türlerinin istihdam piyasasındaki ağırlıklarında zaman içerisinde yaşanan değişimi gözler önüne seriyoruz. 2019 itibarıyla Türkiye’de tam zamanlı⁴ çalışanların %71,6’sı ücretli çalışan, %4,8’i işveren, %15,4’ü kendi namına çalışan ve %8,2’si ücretsiz aile işçisidir (Şekil 1). Kısmi süreli çalışanlar da dâhil olmak üzere tüm çalışanlar için baktığımızda ise bu paylar ilk iki grup için sırasıyla 3,1 puan ve 0,4 puan daha az iken son iki grup için sırasıyla 1,4 puan ve 2,1 puan daha fazladır. Tam zamanlı çalışanlar arasında 2004-2019 döneminde ilk grubun payı yaklaşık 14,8 puan artarken diğer bütün grupların payında azalma meydana gelmiştir. Paydaki düşüş özellikle son iki grupta oldukça belirgindir. Kısmi süreli çalışanlar da dâhil olmak üzere tüm çalışanlara bakıldığında da benzer bir resim ortaya çıkmaktadır.

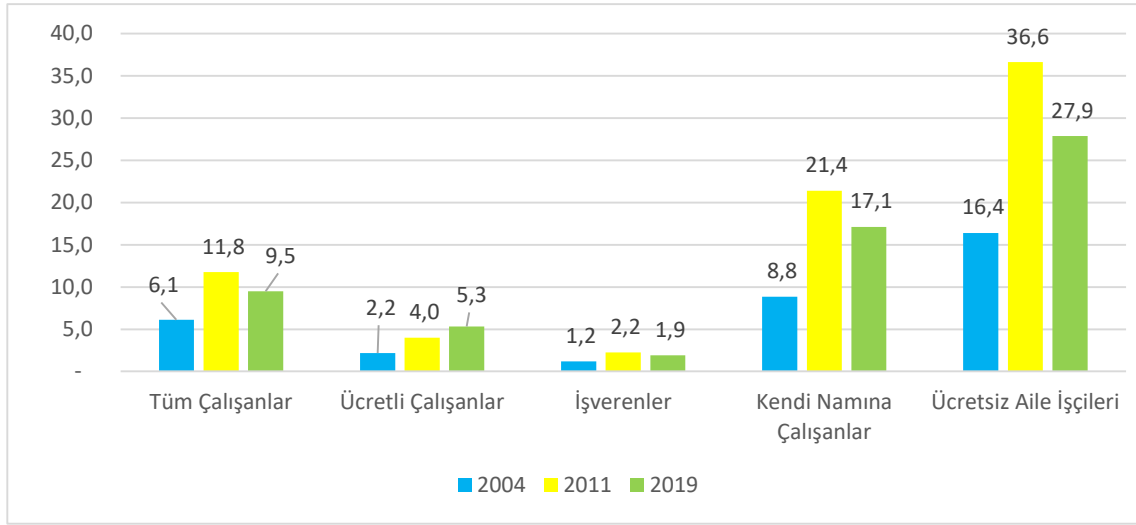


Şekil 1. Çalışan Tiplerine Göre İstihdam Piyasasındaki Paylar (% Tam Zamanlı Çalışanlar)

Kaynak: TÜİK, HİA ve yazarların kendi hesaplamaları

⁴ Analizimizde tam zamanlı çalışanlar haftada 30 saat ve üzeri çalışma süresine sahip olanları kapsarken kısmi süreli çalışanlar haftada 30 saatten daha az süre çalışanlar anlamına gelmektedir. Kullandığımız çalışma süresi ölçütü ise Hanehalkı İşgücü Anketinin “esas işte bir haftada genellikle çalışılan süre” ölçütüdür. Hanehalkı İşgücü Anketi ayrıca “referans haftası içinde esas işte haftalık fiili çalışma süresi” ölçütüne de sahiptir. İlk ölçütün genel durumu daha iyi yansıttığını düşündüğümüzden bu makalede bunu kullandık. Belirtmek gerekir ki ilk ölçüt ile ikinci ölçüt arasındaki farklar oldukça azdır ve ulaşılan sonuçlar ikinci ölçüt için de neredeyse tamamen geçerlidir.

Öte yandan, kısmi süreli çalışanların tüm çalışanlar içerisindeki payı 2004-2019 döneminde %6,1'den %9,5'e yükselmiştir (Şekil 2). Fakat oranda sürekli bir artış yaşanmamış, 2009-2013 dönemindeki yükseliş trendini 2013-2019 dönemindeki düşüş trendi takip etmiştir. Bu durum ücretli çalışanlar hariç bütün gruplar için geçerlidir⁵. Ücretli çalışanlarda ise kısmi süreli çalışan oranı dönem boyunca yükselmiştir. Türkiye'de kısmi süreli çalışanların oranı 2004-2019 döneminde yükselmiş olsa da nihayetinde ulaşılan düzeyin (%9,5) görece düşük olduğunu belirtmek gerekir. Dahası, klasik anlamdaki istihdam piyasasının dışında bulunan ücretsiz aile işçilerinde bu oranın çok daha yüksek (%27,9) olmasının genel oranı fiktif bir şekilde yukarılara taşıdığı söylenebilir. Bu bağlamda, ücretli çalışanlar arasında kısmi süreli çalışma oranı sadece %5,3'tür.



Şekil 2. Kısmi Süreli Çalışanların Payları (%)

Kaynak: TÜİK, HİA ve yazarların kendi hesaplamaları

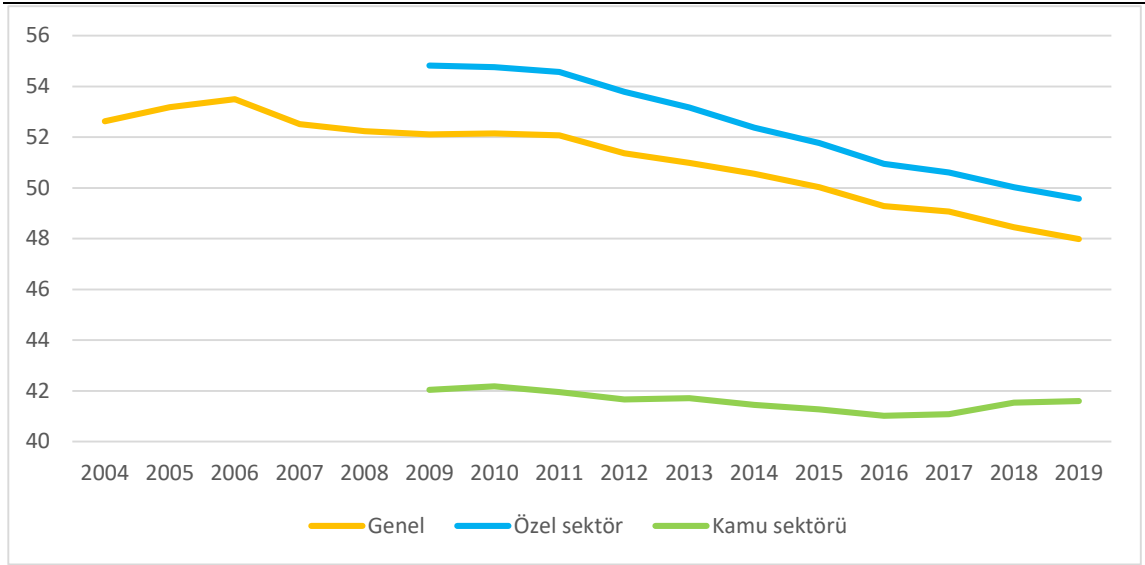
Diğer taraftan, diğer birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de kısmi süreli çalışma özellikle kadınlar arasında görece yaygındır. 2019 itibariyle erkekler arasında kısmi süreli çalışma oranı %6,4 iken kadınlar arasında %16,2'dir. Bu oranlar ücretli çalışanlar için sırasıyla %4,0 ve %8,3'tür.

2.1. Çalışma Süreleri ve Aşırı Çalışma: Nereden Nereye?

Türkiye'de çalışma süreleri ve aşırı çalışma oranları⁶ 2000'li ve 2010'lu yıllarda nasıl bir görünüm sergilemekte ve seyir izlemektedir? Elde ettiğimiz temel sonuçlara göre; 1) Türkiye'de çalışma süreleri ve aşırı çalışma oranları çok yüksektir ve 2) her ikisi de 2011-2019 döneminde önemli ölçüde gerilemiş olmakla birlikte Türkiye her ikisinde de dünyada ilk sıralarda kalmayı sürdürmüştür. Yine, 3) Türkiye'de çalışma süreleri bilhassa az eğitilmişlerde, düşük maaşlılarda ve erkeklerde daha yüksektir. Öte yandan, 4) çalışma süreleri ilgili süreçte en çok tam da bu gruplarda düşmüş ve böylece gruplar arası farklılıklar hatırı sayılır ölçüde azalmıştır. Dahası, 5) çalışma süreleri özel sektörde kamuya kıyasla çok daha yüksektir ve 6) 2011-2019 döneminde çalışma sürelerinde yaşanan gerilemenin neredeyse tamamı özel sektörde gerçekleşirken rakamlar kamuda neredeyse hiç değişmemiştir.

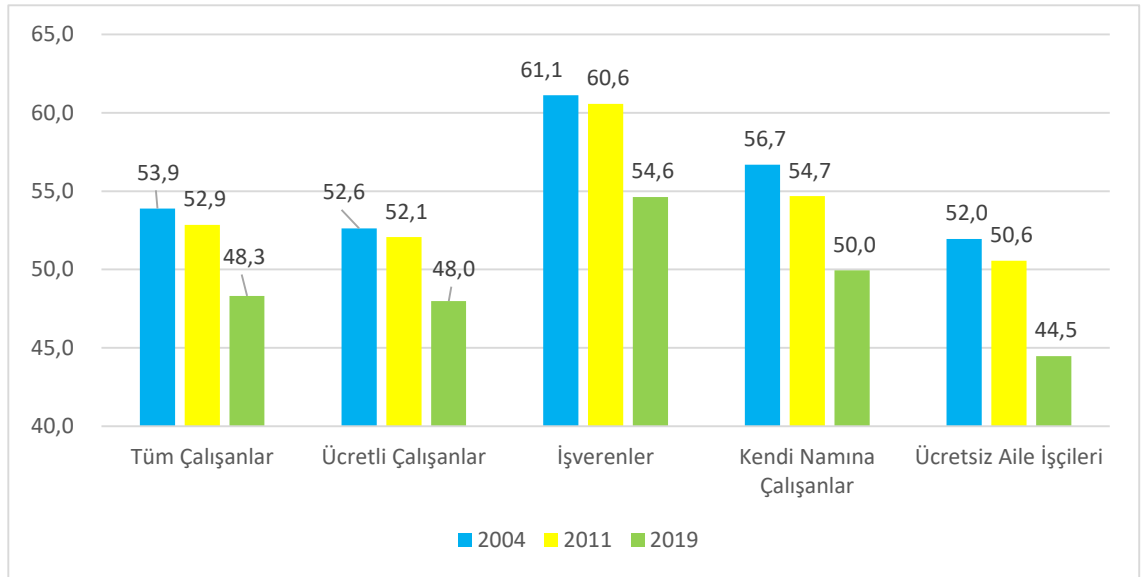
⁵ Bu oranın önce hızlı bir şekilde yükselip sonra yine hızlı bir şekilde gerilemesinde teknik/metodolojik nedenler ciddi bir paya sahip olabilir.

⁶ Haftalık normal çalışma süresi üst sınırı, International Labor Organization (ILO) (The ILO Hours of Work (Industry) Convention (No. 1) of 1919) ve Avrupa Birliği (Working Time Directive of 1993) tarafından haftada 48 saat olarak belirlenmiştir. Biz de bu makalede bu yaklaşımı benimsedik. Aşırı çalışma oranı, haftada 48 saatten fazla çalışanların tüm çalışanlara oranını göstermektedir.



Şekil 3. Tam Zamanlı ve Ücretli Çalışanlarda Haftalık Çalışma Süreleri

Kaynak: TÜİK, HİA ve yazarların kendi hesaplamaları



Şekil 4. Tam Zamanlı Çalışanlarda Haftalık Çalışma Süreleri

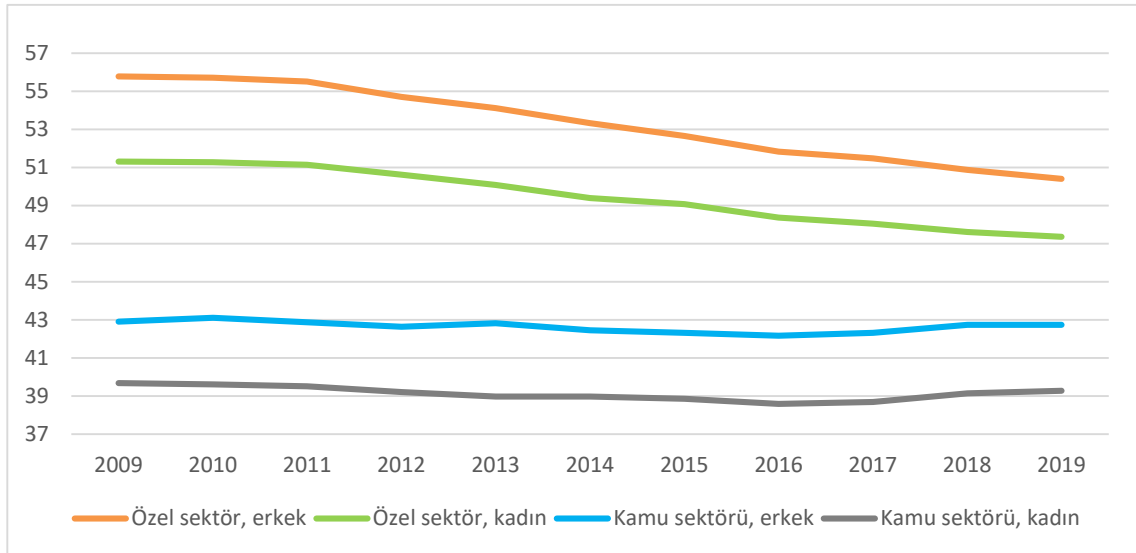
Kaynak: TÜİK, HİA ve yazarların kendi hesaplamaları

Tam zamanlı çalışanların haftalık ortalama çalışma süresi 2004-2011 döneminde hafif bir düşüş trendi içerisinde iken 2011-2019 döneminde ciddi şekilde gerilemiştir (Şekil 3). Bu genel eğilim her bir çalışan kategorisi için de geçerlidir. Tam zamanlı ve ücretli çalışanlar 2004’te haftada ortalama 52,6 saat çalışırken bu rakam 2019 itibariyle 48,0 saate gerilemiştir⁷. Yaşanan bu gerilemenin ise neredeyse tamamı özel sektörde gerçekleşmiştir. Kamuda çalışma süreleri dönem boyunca ve aynı zamanda 2019 itibariyle haftada ortalama 41,6 saat olurken özel sektörde bu

⁷ Kısmi süreli çalışanları da analize dahil ettiğimizde sonuç değişmemektedir: Tüm ücretli çalışanların haftalık ortalama çalışma süresi 2004-2019 döneminde 51,9 saatten 46,4 saate gerilemiştir. Kısmi süreli işlerde haftalık ortalama çalışma süresi 2019 itibariyle 19,0 saattir.

süre 2011-2019 döneminde 5 saat gerileyerek 49,6 saate düşmüştür⁸. Böylece özel sektör ve kamu arasındaki farkta ciddi bir azalma meydana gelmiştir. Yine de 2019 itibarıyla özel sektörde tam zamanlı ve ücretli çalışanların kamudakilere kıyasla haftada 8 saat daha fazla çalıştığını vurgulamak gerekir. Öte yandan, çalışma sürelerinde yaşanan ciddi gerilemeye rağmen, özel sektörde dönem boyunca ortalamada -aşırı çalışma eşiği olarak kabul edilen- 48 saatin dahi üzerinde çalışıldığı görülmektedir.

Şekil 5 tam zamanlı ve ücretli çalışanların iki farklı boyutta çalışma sürelerini göstermektedir. Özel sektörde erkeklerin haftalık ortalama çalışma süreleri (2011-2019: 55,5s-50,4s) kadınlara (51.1s-47.4s) kıyasla daha yüksektir. Ancak yıllar içinde çalışma süreleri her iki grup için azaldıkça aradaki fark da üçte bir oranında daralmıştır. Kamu sektöründe de erkeklerin çalışma saatleri kadınlarınkinden daha fazladır, fakat aradaki fark (hem 2011-2019 ortalaması olarak hem de 2019 itibarıyla: 3,5 saat) zaman içerisinde neredeyse hiç değişmemiştir ve 2019 itibarıyla özel sektördekinden (3,0 saat) daha fazladır. Her iki grupta erkekler kadınlardan ortalamada daha fazla çalışmasına rağmen, özel sektörde çalışan kadınların kamuda çalışan erkeklere kıyasla önemli oranda daha fazla çalıştığı vurgulanmalıdır. Bununla birlikte, bu fark da zaman içerisinde neredeyse yarı yarıya azalmıştır (2011, 8,3s-2019: 4,6s).



Şekil 5. Tam Zamanlı ve Ücretli Çalışanlarda İki Boyutta Haftalık Çalışma Süreleri

Kaynak: TÜİK, HİA ve yazarların kendi hesaplamaları

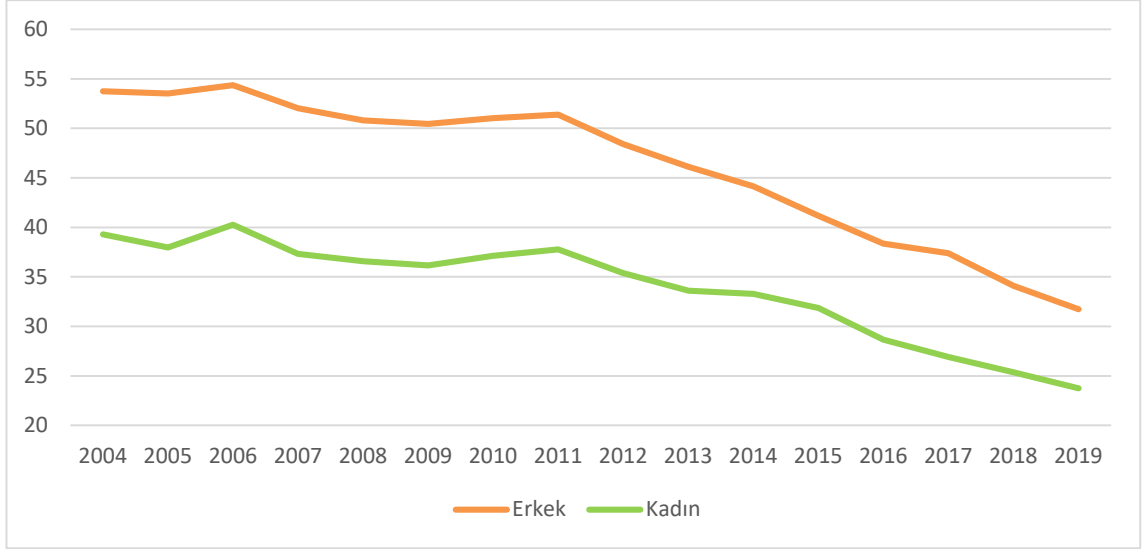
Tam zamanlı çalışan işverenler, kendi namına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri için çalışma süreleri ise 2004-2011 döneminde hafifçe düşerken 2011-2019 döneminde ciddi şekilde gerilemiştir (Şekil 4) ⁹.

Aşırı çalışma oranları (49+ saat) ise 2004-2011 döneminde hafif bir düşüş trendine sahip iken 2011-2019 döneminde kuvvetli bir şekilde gerilemiştir. 2011’de tam zamanlı ve ücretli çalışan erkeklerin %51,4’ü, kadınların ise %37,8’i haftada 49+ saat çalışırken bu oranlar 2019 itibarıyla

⁸ TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketlerinde özel sektör-kamu ayrımını 2009 yılından itibaren yapmaktadır.

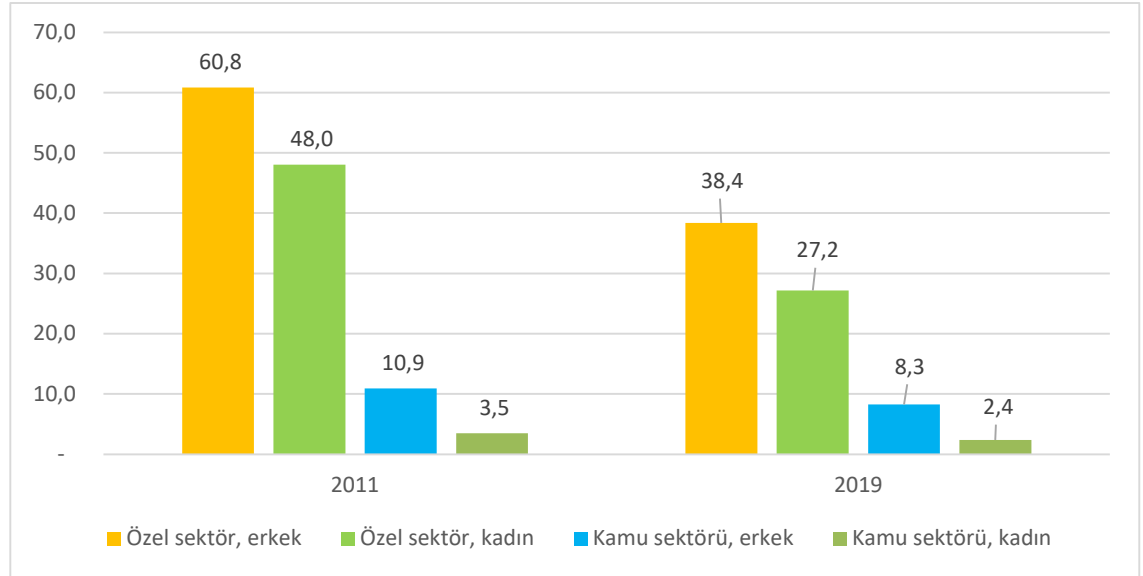
⁹ Analize kısmi süreli çalışanların da dahil edilmesi durumunda haftalık ortalama çalışma sürelerinin kendi namına çalışanlar ve ücretsiz aile işçilerinde (2019 itibarıyla ve sırasıyla 5,7 ve 7,6 saat) epey gerilediği görülmektedir. Bu durumun arkasında ise bu gruplarda kısmi süreli çalışma oranlarının görece yüksek olması bulunmaktadır. Kısmi süreli çalışanların dahil edilmesi durumunda ücretli çalışanlarda ve işverenlerde haftalık ortalama çalışma süresi (2019 itibarıyla ve sırasıyla 1,5 ve 0,7 saat) ise ancak kısmen gerilemektedir.

sırasıyla %31,7’ye ve %23,7’ye gerilemiştir. Böylece aşırı çalışma oranları sadece sekiz yılda erkekler ve kadınlar için sırasıyla 19,7 ve 14,1 puan gerilemiştir (Şekil 6).



Şekil 6. Tam Zamanlı ve Ücretli Çalışanlarda Aşırı Çalışma Oranları (49+ saat, %)

Kaynak: TÜİK, HİA ve yazarların kendi hesaplamaları



Şekil 7. Tam Zamanlı ve Ücretli Çalışanlarda Sektörlere Göre Aşırı Çalışma (49+ saat, %)

Kaynak: TÜİK, HİA ve yazarların kendi hesaplamaları

Aşırı çalışma kamu sektörüne kıyasla özel sektörde çok daha yaygındır ve 2011-2019 döneminde aşırı çalışma oranlarında yaşanan gerilemenin çok büyük kısmı özel sektörden gelmiştir. Aşırı çalışma kamu sektöründe 2,7 (erkek) ve 1,1 (kadın) puan azalırken özel sektörde sırasıyla 22,5 ve 20,9 puan gerilemiştir. Bununla birlikte 2019 itibarıyla özel sektörde aşırı çalışma oranları (sırasıyla %38,4 ve %27,2) kamu sektöründekilerden (sırasıyla %8,3 ve %2,4) çok daha yüksek düzeylerde kalmaya devam etmiştir (Şekil 7).

Bu genel analizden sonra bölümün geri kalanında özel sektörde tam zamanlı ve ücretli çalışanlara odaklanıyoruz. Tablo 1 ve 2’de yaş, eğitim ve gelir düzeyine göre özel sektörde tam zamanlı ve ücretli çalışan erkek ve kadınlarda haftalık ortalama çalışma süreleri ve aşırı çalışma oranları gösterilmektedir.

2.2. Yaş Grupları

25-64 yaş arasında çalışma süreleri ve aşırı çalışma düzeyleri birbirlerine oldukça yakın iken hem kadınlarda hem erkeklerde en genç çalışanlar (15-24 yaş) diğerlerine kıyasla hatırı sayılır ölçüde daha fazla çalışıyor görünmektedir. Bu durum kadınlarda biraz daha belirgindir. Öte yandan, 2011-2019 döneminde hem çalışma süreleri hem de aşırı çalışma oranları bütün yaş-cinsiyet gruplarında belirgin bir şekilde gerilemiştir. Erkeklerde her bir yaş grubunda oldukça benzer düzeyde gerilemeler yaşanırken kadınlarda yaşanan gerilemeler 15-54 yaş aralığında -grup bazında- giderek azalmaktadır. Fakat aradaki farklar küçüktür. 55-64 yaş grubunda görülen gerileme ise 25-34 yaş grubuyla benzer bir düzeye tekabül etmektedir.

Hâsılı, 2011-2019 döneminde erkekler için çalışma süreleri veya aşırı çalışma oranlarında yaşanan değişim ile yaş arasında belirgin bir ilişki göze çarpmazken kadınlar için arada hafif ve gayri-lineer bir ilişki söz konusudur.

Tablo 1. Özel Sektörde Tam Zamanlı ve Ücretli Çalışanlarda Haftalık Çalışma Süreleri

	Erkek		Kadın	
	2011	2019	2011	2019
Yaş 15-24	56,8	51,9	53,8	49,5
Yaş 25-34	55,2	50,2	50,3	46,8
Yaş 35-44	55,2	49,9	49,7	46,6
Yaş 45-54	55,4	50,5	50,0	47,2
Yaş 55-64	54,9	49,9	50,7	47,1
Liseden az	56,9	51,8	52,5	48,8
Lise mezunları	54,3	50,1	51,5	48,1
Üniversite mezunları	50,4	46,9	48,0	45,1
Gelir dilimi 1 (en düşük)	56,8	52,2	53,0	48,3
Gelir dilimi 2	55,5	51,6	51,9	48,7
Gelir dilimi 3	56,1	51,2	51,9	48,2
Gelir dilimi 4	56,1	50,6	50,6	47,3
Gelir dilimi 5 (en yüksek)	53,8	48,2	47,0	43,8

Kaynak: TÜİK, HİA ve yazarların kendi hesaplamaları

Bütün yaş gruplarında erkeklerin kadınlardan önemli ölçüde daha fazla çalıştığı görülmekle birlikte bu fark 2011-2019 döneminde belirgin bir şekilde azalmıştır. Yaş grupları bazında aradaki fark 2011’de ortalama 4,6 saat iken 2019 itibarıyla ortalama 3,0 saate gerilemiştir. Gerileme en çok 35-44 ve 45-54 yaş gruplarında (sırasıyla 2,2 ve 2,1 saat) yaşanırken en az da 0,6 saat ile 15-24 yaş grubunda gerçekleşmiştir. Bütün yaş gruplarında erkeklerde aşırı çalışma oranları kadınlara kıyasla önemli ölçüde daha yüksektir ve aradaki fark 2011-2019 döneminde biraz daralmıştır. Yaş grupları bazında aradaki fark 2011-2019 döneminde ortalama 13,3 puandan

11,0 puana gerilemiştir. Yine yaş grupları bazında ortalama aşırı çalışma oranı ise 2019 itibarıyla erkeklerde %39,1 iken kadınlarda %28,1’dir.

2.3. Eğitim Düzeyi

Çalışma süreleri ve aşırı çalışma oranları eğitim ve gelir düzeyi arttıkça önemli ölçüde düşme eğilimindedir. Bununla birlikte gruplar arası farklar da zaman içerisinde belli ölçüde azalmaktadır. Ayrıca, tüm gruplarda çalışma süreleri ve aşırı çalışma oranları zaman içerisinde ciddi şekilde gerilemiştir. 2011 itibarıyla üniversite mezunu erkek ve kadınlar haftalık bazda lise mezunlarından sırasıyla 3,9 ve 3,5 saat, liseden daha az eğitime sahip olanlardan ise 6,5 ve 4,5 saat daha az çalışmıştır. Görüldüğü üzere üniversite mezunu olanlar ile olmayanlar arasında ciddi farklılıklar bulunmaktadır. 2011-2019 döneminde aradaki bu farklar erkeklerde %19-25, kadınlarda ise %14-18 düzeyinde gerilemekle birlikte eğitim düzeyi arttıkça çalışma saatlerinin düştüğü şeklindeki genel yapı varlığını büyük oranda korumuştur.

Aşırı çalışma oranları ise 2011’de üniversite mezunu erkek ve kadınlarda sırasıyla %42,1 ve %34,6 iken lise mezunlarında sırasıyla %54,1 ve %47,0, daha az eğitimlilerde sırasıyla %66,8 ve %55,2’dir. 2011-2019 döneminde bu oranlarda ciddi bir gerileme meydana gelirken üniversite mezunları ile diğerleri (lise mezunları ve daha az eğitimliler) arasındaki farklar da ancak kısmen (sırasıyla erkeklerde 0,5-1,5 puan, kadınlarda 1,2-2,8 puan) azalmıştır.

Tablo 2. Özel Sektörde Tam Zamanlı ve Ücretli Çalışanlarda Aşırı Çalışma Oranları

	Erkek		Kadın	
	2011	2019	2011	2019
Yaş 15-24	0,68	0,48	0,60	0,37
Yaş 25-34	0,59	0,37	0,44	0,24
Yaş 35-44	0,59	0,35	0,41	0,23
Yaş 45-54	0,60	0,38	0,43	0,28
Yaş 55-64	0,57	0,38	0,49	0,28
Liseden az	0,67	0,46	0,55	0,35
Lise mezunları	0,54	0,34	0,47	0,28
Üniversite mezunları	0,42	0,23	0,35	0,17
Gelir dilimi 1 (en düşük)	0,69	0,47	0,58	0,36
Gelir dilimi 2	0,57	0,42	0,46	0,29
Gelir dilimi 3	0,64	0,43	0,53	0,29
Gelir dilimi 4	0,63	0,36	0,45	0,24
Gelir dilimi 5 (en yüksek)	0,54	0,28	0,32	0,13

Kaynak: TÜİK, HİA ve yazarların kendi hesaplamaları

Bütün eğitim düzeylerinde erkekler kadınlardan daha fazla çalışmakla birlikte aradaki farklar 2011-2019 döneminde belirli ölçüde (grup bazında ortalama 3,2 saatten 2,2 saate) daralmıştır. Aradaki fark özellikle lise altı eğitimlilerde görece yüksek olmakla birlikte 2011-2019 döneminde bu fark en çok bu grupta (4,4 saatten 2,9 saate) azalmıştır. Aşırı çalışma oranları da erkeklerde

kadınlardan her bir eğitim düzeyinde daha yüksek olmakla birlikte bu fark yaklaşık 11 puan ile lise altı eğitimlilerde özellikle belirgindir.

2.4. Gelir Grupları

Çalışma süreleri ve aşırı çalışma oranlarında gelir grupları¹⁰ arasında da hatırı sayılır düzeyde farklar bulunmaktadır. Farklar en yüksek gelir grubu ile diğerleri ve kadınlar ile erkekler arasında özellikle belirgindir. Gelir düzeyi¹¹ arttıkça çalışma süreleri ve aşırı çalışma oranları azalma eğilimindedir. 2011 itibariyle en düşük gelir grubundaki erkek ve kadınlar haftada ortalama 56,8 ve 53,0 saat çalışırken bu rakamlar en yüksek gelir grubuna gelindiğinde sırasıyla 53,8 ve 47,0 saattir. 2011-2019 döneminde çalışma süreleri bütün gelir gruplarında önemli ölçüde gerilemiştir.

Gelir düzeyi yükseldikçe yaşanan gerileme erkeklerde artma, kadınlarda da azalma eğilimindedir. Bu dönemde en yüksek gelir grubu ile en düşük gelir grubu arasındaki fark erkeklerde 3,0 saatten 4,0 saate çıkarken kadınlarda 5,9 saatten 4,5 saate düşmüştür. Aşırı çalışma oranlarına bakıldığında ise gelir düzeyi arttıkça aşırı çalışmanın azalma eğiliminde olduğu görülmektedir. Genel trendi ise ikinci gelir grubu bozmaktadır. Öte yandan, en yüksek gelir grubu hem erkeklerde hem de kadınlarda diğerlerinden önemli oranda daha düşük aşırı çalışma oranlarına sahiptir. 2011-2019 döneminde aşırı çalışma oranları gelir grubu bazında hem erkeklerde (22,0 puan) hem de kadınlarda (20,6 puan) ciddi şekilde azalmıştır.

Erkeklerde en çok azalma en yüksek iki gelir grubunda olurken kadınlarda üçüncü gelir grubunda yaşanmıştır. Fakat 2019'a gelindiğinde erkeklerde aşırı çalışma oranları ilk üç gelir grubunda %40'lar ile çok yüksek düzeylerde kalmayı sürdürürken en yüksek gelir grubunda bile oran %28,1 ile yine görece yüksektir. Kadınlarda ise en yüksek gelir grubu (%12,8) hariç olmak üzere aşırı çalışma oranları halen yüksek düzeylerde (ortalama %30) seyretmektedir.

Yaş grubu ve eğitim düzeyi bazında olduğu gibi bütün gelir gruplarında da erkekler kadınlardan daha fazla çalışmaktadır ve aradaki fark gelir düzeyi arttıkça yükselme eğilimindedir. 2011-2019 döneminde ise aradaki fark -en düşük gelir grubu hariç- hatırı sayılır ölçüde gerilemiştir. Erkekler ile kadınlar arasında fark ayrıca gelir düzeyi arttıkça daralma eğilimindedir. 2019 itibariyle en düşük gelir grubunda erkekler kadınlardan 3,9 saat daha fazla çalışırken bu farklar sonraki üç gelir grubunda ortalama 3,0 saat, en yüksek gelir grubunda ise 4,4 saattir. Benzer şekilde, bütün gelir gruplarında aşırı çalışma oranlarının erkeklerde kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Aradaki fark ise 2011-2019 döneminde ilk üç gelir grubunda kısmen artarken (ortalama 2,1 puan) son iki gelir grubunda hatırı sayılır ölçüde (ortalama 6,5 puan) azalmıştır.

2.5. Meslek Grupları

Tablo 3 ve 4'te buldukları mesleklere göre özel sektörde tam zamanlı ve ücretli çalışan erkek ve kadınlarda haftalık ortalama çalışma süreleri ve aşırı çalışma oranları gösterilmiştir. Buradaki gruplama Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması'na (ISCO-08) göredir.

10 Gelir grupları teorik olarak "saatlik reel gelir" veya "aylık reel gelir" üzerinden belirlenebilir. Her iki yaklaşımın da kendine göre artıları ve eksileri bulunmaktadır. Biz bu çalışmada ikincisini kullanmayı tercih ettik. Zira Türkiye'de ücretlendirme genel olarak saatlik bazda değil, aylık bazda yapılmaktadır. Dahası veri setinde saatlik ücret değil, aylık ücret verisi bulunmaktadır. Bu da saatlik reel gelir rakamına ancak aylık ücretin bir ayda çalışılan toplam süreye bölünmesiyle ulaşılabileceği anlamına gelmektedir. Bu durumda da saatlik reel gelir rakamı çalışma süresinin bir fonksiyonu olmaktadır. Bu da doğal olarak bu rakam ile çalışma süreleri arasındaki ilişkiyi karmaşıklaştırmaktadır.

11 Reel gelir rakamlarına ulaşırken daha sağlıklı sonuçlara ulaşabilmek için ulusal değil, bölgesel enflasyon oranlarını kullandık. Bu çerçevede, İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS) 2. Düzeydeki 26 bölgede nominal ücretleri ilgili bölgenin enflasyon oranlarından arındırarak net ücretlere ulaştık.

Genel olarak bakıldığında haftalık ortalama çalışma sürelerinin bütün mesleklerde erkeklerde kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir ve aradaki fark 2011-2019 döneminde kabaca üçte bir oranında azalmıştır. Çalışma süreleri hususunda meslekler arası farklılıkların kadınlarda erkeklerden daha az olduğu ve 2011-2019 döneminde hem erkeklerde hem de kadınlarda önemli ölçüde azaldığı görülmektedir. 2011 itibariyle erkeklerde de kadınlarda da hizmet ve satış çalışanları en çok çalışan grup iken profesyoneller en az çalışan grup olmuştur. Bu gruplar arasındaki farklar ise erkeklerde 11,4 saat iken kadınlarda 8,3 saattir. Bu durum 2019’a gelindiğinde de varlığını sürdürmüştür ve farklar sırasıyla 9,2 ve 7,1 saate gerilemiştir.

2011-2019 döneminde çalışma süreleri bütün mesleklerde önemli oranda gerilemiştir. Yaşanan gerileme erkeklerde kadınlara kıyasla daha güçlü olurken gerilemeler arasındaki farklılıklar da yine erkeklerde daha fazla olmuştur. Erkeklerde çoğu meslekte toplamda 4-5 saatlik bir gerileme yaşanmıştır. Ortalama çalışma süresi en çok yöneticilerde (6,1 saat) azalırken en az da vasıflı tarım, orman ve balıkçılık çalışanlarında (1,5 saat) gerilemiştir. Kadınlarda ise yaşanan gerilemeler 3,1 ile 4,8 saat arasında değişmiştir. Kadınlarda çalışma süresi en çok hizmet ve satış çalışanlarında düşerken en az da yine vasıflı tarım, orman ve balıkçılık çalışanlarında gerilemiştir. 2019 itibariyle erkeklerde sadece profesyoneller 44,5 saat ile 45 saat barajının altında iken -dördü mavi yakalı meslek olmak üzere- beş meslek 48 saat barajının üstündedir. Kadınlarda ise profesyonellerin yanı sıra yöneticiler de 45 saat barajının altında iken 48 saat barajının üstündeki meslek sayısı dördtür (üçü mavi yakalı meslek).

Tablo 3. Özel Sektörde Tam Zamanlı ve Ücretli Çalışanlarda Mesleğe Göre Haftalık Çalışma Süreleri

	Erkek		Kadın	
	2011	2019	2011	2019
1. Yöneticiler	52,9	46,8	48,0	44,8
2. Profesyoneller	48,2	44,5	46,5	42,9
3. Teknisyenler, yrd. profesyoneller	52,1	47,8	49,2	45,9
4. Büro destek çalışanları	52,7	47,3	49,9	45,7
5. Hizmet ve satış çalışanları	59,6	53,7	54,8	50,0
6. Vasıflı tarım/orman/balıkçılık ç.	56,9	55,4	53,8	50,6
7. Zanaatkarlar, ilgili işlerde ç.	55,5	50,3	51,4	47,9
8. Fabrika/makine op., montajcılar	55,5	50,8	52,1	48,3
9. Temel meslekler	55,6	50,7	51,6	48,3

Kaynak: TÜİK, HİA ve yazarların kendi hesaplamaları

Meslekler itibariyle aşırı çalışma oranları 2011’de hem erkekler hem de kadınlar arasında çok yaygınken 2011-2019 döneminde çalışma sürelerinde yaşanan düşüşlerle birlikte ciddi şekilde azalmıştır. 2019 itibariyle erkeklerde de kadınlarda da aşırı çalışmanın en az olduğu grup profesyoneller (sırasıyla %15,3 ve %9,5) iken en fazla olduğu grup vasıflı tarım, orman ve balıkçılık çalışanları (sırasıyla %56,8 ve %39,5) olmuştur. Yaşanan ciddi gerilemeye rağmen özellikle erkeklerde aşırı çalışma oranları 2019 itibariyle yüksek düzeylerde kalmayı sürdürmüştür. Erkeklerde aşırı çalışmanın görece normal düzeylere gerilediği tek meslek profesyonel çalışanlar olurken, kadınlar da profesyonellerin yanı sıra yöneticilerde (%16,2) de aşırı çalışma oranı görece normal düzeylere gerilemiştir.

Mesleklere genel olarak bakıldığında beyaz yakalı çalışanlardan oluşan ilk dört meslekte haftalık ortalama çalışma sürelerinin mavi yakalı çalışanlardan oluşan son üç meslekte önemli oranda daha az olduğu görülmektedir. Hem erkeklerde hem de kadınlarda çalışma süresinin en uzun olduğu meslekler ise (yine beyaz yakalı olan) hizmet ve satış çalışanları ile vasıflı tarım, orman ve balıkçılık çalışanlarıdır. Aynı ayrışma aşırı çalışma oranlarında da görülmektedir. 2019 itibariyle erkekler arasında ilk dört meslekte aşırı çalışma oranı ortalama %22,2 iken son üç meslekte %40,2'dir. Geri kalan iki meslekte ise ortalama %53,5'tir. Aynı oranlar kadınlar arasında sırasıyla %16,4; %32,2 ve %38,1'dir.

Tablo 4. Özel Sektörde Tam Zamanlı ve Ücretli Çalışanlarda Mesleğe Göre Aşırı Çalışma Oranları

	Erkek		Kadın	
	2011	2019	2011	2019
1. Yöneticiler	0,52	0,24	0,32	0,16
2. Profesyoneller	0,34	0,15	0,29	0,10
3. Teknisyenler, yrd. profesyoneller	0,48	0,25	0,40	0,20
4. Büro destek çalışanları	0,51	0,24	0,43	0,20
5. Hizmet ve satış çalışanları	0,71	0,50	0,60	0,37
6. Vasıflı tarım, orman, balıkçılık ç.	0,63	0,57	0,54	0,40
7. Zanaatkarlar, ilgili işlerde ç.	0,65	0,40	0,55	0,31
8. Fabrika/makine opr., montajcılar	0,61	0,40	0,57	0,34
9. Temel meslekler	0,60	0,41	0,49	0,31

Kaynak: TÜİK, HİA ve yazarların kendi hesaplamaları

Böylece çalışma süreleri hususunda Türkiye’de özel sektörde tam zamanlı çalışanların meslek itibariyle kendi içlerinde kabaca üç gruba ayrıldığı görülmektedir: ilk dört meslek (beyaz yakalı çalışanlar), son üç meslek (mavi yakalı çalışanlar) ve geri kalan iki meslek (beyaz yakalı çalışanlar + tarım çalışanları). Görüldüğü üzere bu ayrışmanın arka planında ise genel olarak beyaz-mavi yaka boyutu bulunmaktadır.

3. ÇALIŞMA SÜRELERİNİN GELİR ESNEKLİĞİ

Bu bölümde ücretli çalışanlar için çalışma sürelerinin gelir esnekliği tahmin edilmektedir. Çeşitli kontrol değişkenleri kullandığımız Model 2 çerçevesinde elde ettiğimiz temel sonuçlara göre; 1) gelir esnekliği tam zamanlı çalışanlarda oldukça düşük ve negatif iken 2) kısmi süreli çalışanlar ile kayıtdışı çalışanlarda görece yüksek ve pozitifdir. Sadece 2009-2019 dönemi için geçerli olmak üzere tam zamanlı çalışanlar için 3) özel sektörde de kamuda da gelir esnekliği çok düşük ve pozitifdir. Yine tam zamanlı çalışanlar için olmak üzere; 4) en yüksek ve en düşük gelir gruplarında gelir esnekliği epey düşük ve pozitif iken 5) diğer gelir gruplarında esneklik görece yüksek ve negatifdir. Ayrıca, tam zamanlı çalışanlar için 6) 2010’dan itibaren çalışma süresi ile ücret düzeyi arasındaki ilişkinin zayıflamaya başladığı ve 2014’ten itibaren ise bu ilişkinin neredeyse tamamen ortadan kalktığı görülmektedir. Son olarak, tam zamanlı 7) erkeklerde esnekliğin 2016 ve sonrasında neredeyse sıfır düzeyinde gerçekleştiği, h) kadınlarda ise 2008-2012 döneminde negatif olan esnekliğin 2013’te pozitive döndüğü ve yükseliş trendinin 2018’e kadar devam ettiği görülmektedir.

Gelir esnekliğinin tahmininde Costa (2000) ile Bick ve diğerleri (2018) takip edilerek aşağıdaki regresyon modeli kullanılmıştır:

$$\ln(\text{saat}_i) = \beta_0 + \beta_1 \ln(\text{ücret}_i) + \beta_2 X_i + u_i \quad (1)$$

Bu denklemden Ln doğal logaritmayı, saat haftalık çalışma süresini, ücret aylık reel ücreti, X kontrol değişkenleri içeren vektörü, u hata terimini ve alt indis i bireyi temsil etmektedir. Bu modelde ana odağımız esneklik katsayısını gösteren β_1 parametresidir. Bu parametre ücretlerdeki yüzde birlik bir değişimin haftalık çalışma saatlerinde yüzde olarak ne kadarlık bir değişime neden olduğunu göstermektedir. Model, 2004-2019 dönemine ait yatay-kesit veriler kullanılarak en küçük kareler yöntemi ile tahmin edilmiştir.

İlgili literatür incelendiğinde esneklik tahmininde genelde saatlik ücretlerin kullanıldığı görülmektedir (Bick ve diğerleri, 2018, s. 172; Costa, 2000, s. 161). Türkiye’de ise ücretler aylık olarak müzakere edilmekte ve belirlenmektedir. İstihdam piyasasındaki bu ücret dinamiğini dikkate alarak gelir esnekliği tahmininde aylık ücret kullanımının daha doğru bir yaklaşım olacağı sonuca vardık ve bu nedenle analizlerimizde aylık ücretleri kullandık.

Modelde yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet, meslek, kayıtlılık, sektör ve bölge olmak üzere yedi kontrol değişkeni bulunmaktadır. Bu kontrollerle ilgili açıklamalar ise şu şekildedir:

Yaş: 5 yıllık yaş grupları için (15-19, 20-24, 25-29, ... 65+) oluşturulan kategorik değişken

Eğitim: En son bitirilen okul için (0: Bir okul bitirmemiş, 1: İlkokul, 2: Ortaokul, 3: Lise, 4: Üniversite, 5: Lisansüstü) oluşturulan kategorik değişken

Cinsiyet: İki değerli kategorik değişken

Meslek: Kişinin yaptığı işe uygun meslek kodu (ISCO 08) kullanılarak oluşturulan kategorik değişken

Kayıtlılık: Kişinin sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olup olmadığını gösteren kukla değişken

Sektör: Kişinin çalıştığı kuruluş veya işyerinin sektörü için (1: Tarım/Madencilik, 2: İnşaat, 3: Sanayi, 4: Hizmetler) oluşturulan kategorik değişken

Bölge: Kişinin bulunduğu bölge için (İBBS1 12 Bölge) oluşturulan kategorik değişken

3.1. Farklı Gruplar İçin Gelir Esneklikleri

Çalışma sürelerinin gelir esnekliklerini ilk olarak yalın bir şekilde ve kontrol değişkenleri olmadan tahmin ediyoruz (Bkz. Tablo 5, ilk üç sütun). Tek bağımsız değişkenli bu model (Model 1 – M1) sayesinde ücretlerin çalışma sürelerini ne ölçüde açıklayabildiğini görme imkânı elde ediyoruz. Daha sonra analize kontrol değişkenlerini dâhil ederek ikinci modeli (Model 2 – M2) oluşturuyoruz (Bkz. Tablo 5, ikinci üç sütun). Bu modelle kontrol değişkenleri ışığında esneklik katsayısının nasıl bir yönelim gösterdiğini ortaya koyuyoruz. Yine bu modelle ücret dışı faktörlerin çalışma süreleri üzerindeki etkisine dönük çıkarımlar yapabiliyoruz.

Ücret düzeyi ve çalışma süresi arasındaki ilişkinin farklı kesimler için nasıl bir yapıya sahip olduğu önemli bir sorudur. Bu soruya cevap üretebilmek amacıyla analizi tam zamanlı - kısmi süreli, erkek - kadın, özel sektör - kamu sektörü ve kayıtlı - kayıtdışı boyutlarında ayrı ayrı gerçekleştiriyoruz (Tablo 5).

Model 1’de elde ettiğimiz sonuçlardan öncelikli olarak vurgulanması gereken nokta ücret seviyesindeki değişimlerin çalışma sürelerindeki değişimleri açıklama kabiliyetinin çok düşük olmasıdır. Sadece kayıtdışı çalışanlar ve tam zamanlı ve ücretli kadınlar için ücretlerdeki değişim çalışma sürelerindeki değişimin %10’undan fazlasını açıklayabilmektedir. Diğer çalışanlar için ücretlerin çalışma saatlerini açıklama kabiliyeti hemen hemen yok denecek kadar azdır. Model 1 ve 2 birlikte dikkate alındığında ücret dışı faktörlerin çalışma saatlerindeki değişimleri açıklamada ücretlerden çok daha önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Örneğin tüm çalışanlar için ücret tek başına %0,2 açıklama gücüne sahipken ücret dışı faktörlerin açıklama gücü %21,1 düzeyindedir. Öte yandan, Model 2’de görülebileceği üzere ücret dışı faktörlerin de çalışma sürelerindeki değişimi kısıtlı bir düzeyde açıklayabildiği görülmektedir. Bu durum, çalışma süresi tercihinde hangi faktörlerin belirleyici olduğu hususunda daha detaylı araştırmaların yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Sonuçların işaret ettiği bir diğer önemli bulgu ise esneklik katsayısının kontrol değişkenleri dikkate alındığında genel olarak önemli değişimler göstermesidir. Kontrol değişkenleri hesaba katıldığında esneklik katsayısının büyüklüğü çoğu kategoride ciddi oranda değişirken esneklik katsayısının işareti dahi “tüm çalışanlar” da dâhil olmak üzere bazı kategorilerde değişmekte ve negatiften pozitif dönmektedir. Esneklik katsayısının her iki modelde de benzer olduğu tek grup kayıtdışı çalışanlardır.

Tablo 5. Farklı Gruplar İçin Ücret Esneklikleri (2004-2019)

	Log Ücret (M1)			Log Ücret + Kontroller (M2)			Gözlem
	Esneklik	Std. H.	R ²	Esneklik	Std. H.	R ²	
Tüm ücretli çalışanlar	-0,0215***	(0,0008)	0,002	0,1057***	(0,0013)	0,213	1401050
Tam zamanlılar	-0,1143***	(0,0005)	0,094	-0,0176***	(0,0005)	0,277	1353470
Kısmi Süreliiler	0,1319***	(0,0026)	0,093	0,2275***	(0,0048)	0,252	47580
Kayıtlı çalışanlar	-0,0965***	(0,0008)	0,045	0,0040***	(0,0009)	0,276	1106373
Kayıtdışı çalışanlar	0,2510***	(0,0023)	0,135	0,2855***	(0,0025)	0,257	294677
TZÜ erkekler	-0,1160***	(0,0006)	0,095	-0,0248***	(0,0006)	0,242	1018271
TZÜ kadınlar	-0,1215***	(0,0009)	0,125	-0,0010	(0,0010)	0,327	335199
TZÜ özel sektör ^Δ	-0,0539***	(0,0006)	0,020	0,0117***	(0,0007)	0,153	728381
TZÜ kamu ^Δ	-0,0006	(0,0010)	0,000	0,0296***	(0,0011)	0,306	242616
TZÜ özel sek. Erkekler ^Δ	-0,0609***	(0,0006)	0,024	0,0074***	(0,0008)	0,132	555940
TZÜ özel sek. Kadınlar ^Δ	-0,0554***	(0,0011)	0,028	0,0203***	(0,0015)	0,140	172441

Kaynak: TÜİK, HİA ve yazarların kendi hesaplamaları

Not 1: Sağlam (robust) standart hatalar parantez içinde verilmiştir. **Not 2:** * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001. **Not 3:** Δ 2009-2019 dönemine ait verilerden elde edilen sonuçları göstermektedir. **Not 4:** Kontrol değişkenler: Yaş (kategorik), eğitim (kategorik), cinsiyet, meslek (kategorik), kayıtlılık (kukla), sektör (kategorik), bölge (İBBS 1). **Not 5:** TZÜ = Tam zamanlı ücretli çalışanlar. **Not 6:** M1 = Model 1, M2 = Model 2.

Model 2’den elde ettiğimiz sonuçlara göre tüm çalışanlar için ücret esnekliği %10,6’dır. Bu oran bize ücretlerdeki yüzde 10’luk artışın haftalık çalışma süresini yaklaşık %1 artırdığını göstermektedir. Esnekliğin pozitif olması tüm çalışanlar için gelir etkisinin ikame etkisinden daha baskın olduğunu göstermektedir.

Ücret esnekliğinin en büyük olduğu grup kayıtdışı çalışanlardır. Bu grup için tahmin edilen esneklik %28,5’tir. Kayıtdışı çalışanların genel olarak görece düşük ücret aldıkları bilinen bir husustur. Dolayısıyla, bu grubunun ücret değişimlerine çalışma süresi tercihi açısından daha duyarlı olması beklenen bir sonuçtur. Esneklik katsayısının en yüksek olduğu ikinci grup ise kısmi süreli çalışanlardır. Bu grup için tahmin edilen esneklik %22,8’dir. Bu bulgu kısmi süreli çalışanların ücretlerde yaşanan artışa çalışma sürelerini yaklaşık dörtte bir oranında artırarak cevap verdiklerini göstermektedir.

Sadece tam zamanlı çalışanlar dikkate alındığında ise esneklik katsayısının negatif olduğu görülmektedir. Bu bulgu tam zamanlı çalışanlar için ikame etkisinin gelir etkisinden (biraz) daha baskın olduğunu göstermektedir. Bu etki ise neredeyse tamamen erkek çalışanlardan kaynaklanmaktadır, zira kadın çalışanlar için esneklik katsayısı neredeyse sıfırdır.

Öte yandan, tam zamanlı ve ücretli çalışanlar için esneklik katsayısı negatifken hem tam zamanlı ve ücretli özel sektör çalışanları hem de tam zamanlı ve ücretli kamu çalışanları için esneklik katsayısı pozitiftir. Çelişkili gibi görünen bu durumun arkasında özel sektör ve kamu kesimi ayrımının HİA’da 2009’dan itibaren yer alması bulunmaktadır. Dolayısıyla bu boyut modele dahil edildiğinde 2009 öncesine ait veriler analiz dışında kalmakta ve bu durum sonuçların bu şekilde farklılaşabilmesine olanak tanımaktadır. Ortaya çıkan bu farklılaşma ise ücret esnekliğinin zamanla değiştiğine işaret etmektedir. Genel olarak bakıldığında, 2009-2019 döneminde tam zamanlı özel sektör ve kamu sektörü çalışanları için ücret esnekliği pozitif olmakla birlikte düşüktür. Ayrıca, özel sektörde kadınların ücret esnekliğinin erkeklerden hatırı sayılır oranda daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.2. Gelir Gruplarına ve Zamana Göre Esneklikte Yaşanan Değişim

Bu alt-bölümde gelir esnekliğinin gelir grupları bazında ve zaman içerisinde nasıl bir yönelim gösterdiğini inceliyoruz. Analize tam zamanlı ve ücretli çalışanları dâhil ediyor ve bu grup için Model 2’yi tahmin ediyoruz (Tablo 6). Tabloda ilk sütun aylık reel ücretlerden hareketle oluşturulan %20’lik gelir dilimlerini göstermektedir. Birinci %20’lik dilim en düşük gelir dilimini, beşinci %20’lik dilim ise en yüksek gelir dilimini ifade etmektedir. İkinci sütun bütün yıllara ait veriler kullanılarak elde edilen tahminleri gösterirken, takip eden sütunlar esnekliğin zaman içerisindeki değişimini görebilmek amacıyla 2005, 2010, 2015 ve 2019 yıllarına ait veriler kullanılarak ulaşılan sonuçları göstermektedir. Şekil 8 ise bütün yıllar için elde edilen esneklik tahminlerini göstermektedir.

Genel sonuçlar gelir düzeyi ile gelir esnekliği arasında doğrusal olmayan bir ilişki olduğuna işaret etmektedir (Tablo 6, ikinci sütun). En düşük gelir diliminde yer alanlarla en yüksek gelir diliminde yer alanların gelir esnekliği pozitifken, diğer gruplar için gelir esnekliği negatiftir. En yüksek gelir diliminde yer alanların mutlak değer olarak en küçük gelir esnekliğine sahip olduğu görülmektedir. Bu grupta ücretlerin iki katına çıkması, çalışma saatlerinin yaklaşık %2,2 düzeyinde artmasına neden olmaktadır. En düşük gelir grubunda yer alanlarda ise bu artış daha yüksektir (%4,6). Bu grupta yer alanların gelir esnekliği zaman içerisinde önemli oranda yükselmiş ve 2019 yılında %12,8 olmuştur.

Ara grupların (ikinci, üçüncü ve dördüncü gelir dilimleri) gelir esnekliği ise negatiftir. Bu gruplarda yer alan çalışanlarda ücretlerdeki artışa çalışma sürelerindeki azalma eşlik etmektedir. Dördüncü gelir diliminde yer alanlar için esneklik zaman içerisinde çok fazla değişmemişken, ikinci ve üçüncü gruplarda gelir esnekliğinin zaman içerisinde dalgalandığı görülmektedir. İkinci

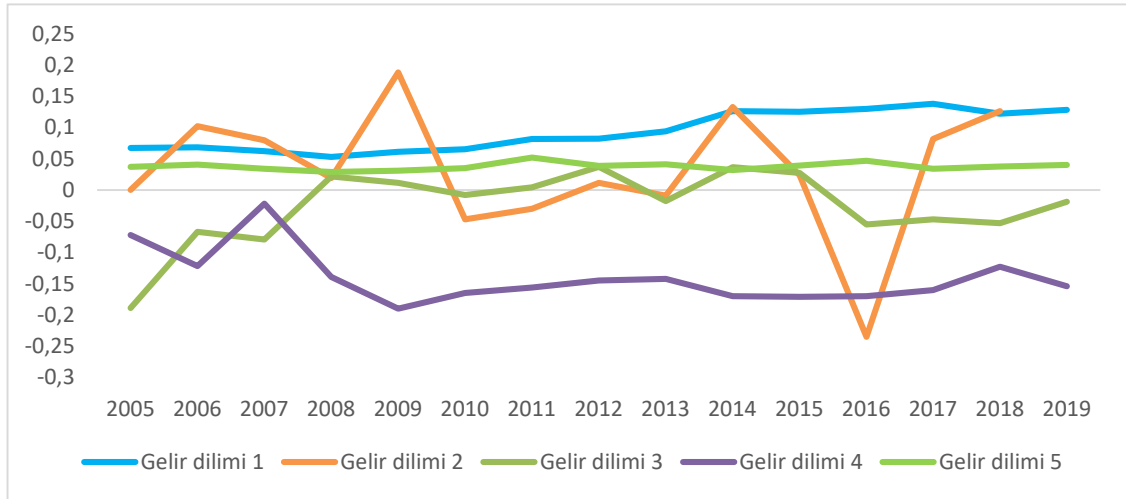
grup için genel esneklik katsayısı %-16,8'dir, fakat 2019 hariç diğer yıllarda (2005, 2010, 2015) esneklik katsayısının anlamsız olduğu görülmektedir. Bu grubun 2019'daki esneklik katsayısı (%-66,8) ise oldukça yüksektir. Bu çarpıcı durum Ağustos 2018'de yaşadığımız kur krizi ve ardından gelen durgunluk dönemi ile ilişkili olabilir. Diğer yandan, bu grup için bütün yıllar tek tek incelendiğinde esnekliğin kimi zaman pozitif değerler aldığı da görülmektedir. Bu grup aynı zamanda gelir grupları arasında gelir esnekliği en fazla dalgalanan gruptur. Bu dinamikleri daha iyi anlayabilmek için detaylı verilere ve analizlere ihtiyaç vardır.

Tablo 6. Gelir Dilimlerine Göre Esneklikler (Tam Zamanlı Ücretli Çalışanlar)

Gelir Dilimleri	2004-2019	2005	2010	2015	2019
Gelir dilimi 1	0,0458*** (0,0022)	0,0668*** (0,0050)	0,0651*** (0,0055)	0,1251*** (0,0066)	0,1278*** (0,0061)
Gelir dilimi 2	-0,1674*** (0,0029)	-0,0011 (0,0363)	-0,0466 (0,0296)	0,0237 (0,0394)	-0,6792*** (0,1172)
Gelir dilimi 3	-0,1452*** (0,0029)	-0,1886*** (0,0188)	-0,0079 (0,0176)	0,0269 (0,0147)	-0,0229 (0,0183)
Gelir dilimi 4	-0,1394*** (0,0024)	-0,0720*** (0,0166)	-0,1653*** (0,0119)	-0,1698*** (0,0099)	-0,1546*** (0,0103)
Gelir dilimi 5	0,0223*** (0,0013)	0,0366*** (0,0064)	0,0347*** (0,0051)	0,0393*** (0,0048)	0,0398*** (0,0047)

Kaynak: TÜİK, HİA ve yazarların kendi hesaplamaları

Not: Sağlam (robust) standart hatalar parantez içinde verilmiştir. Not 2: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001.



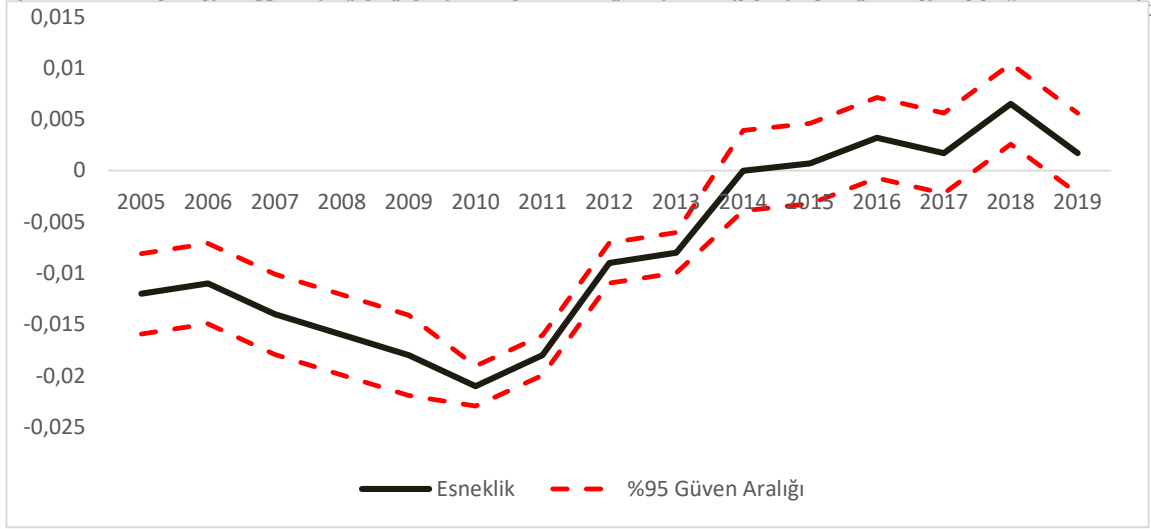
Şekil 8. Gelir Gruplarına ve Zamana Göre Ücret Esnekliği

Kaynak: TÜİK, HİA ve yazarların kendi hesaplamaları

Not: Grafiğin okunurluğunu zorlaştırmamak amacıyla 2. gelir dilimi için 2019 yılı tahmin sonuçlarına şekilde yer verilmemiştir.

Gelir grupları özelinde tahmin ettiğimiz model ile dikkate aldığımız ücret ve ücret dışı faktörlerin açıklama gücüne dair çıkarımlar yapabilmek adına ayarlanmış R2 istatistiklerine bakmak faydalı olacaktır. En yüksek iki gelir grubu için modelin açıklayıcılık gücü (ortalama %34,1) diğer

gruplara nazaran (ortalama %15,1) görece yüksektir. Bu durum bizlere yüksek gelir grupları ile orta-düşük gelir gruplarının çalışma süresi tercihlerinde farklı dinamiklerin de etkili olduğunu



Şekil 9. Tam Zamanlı Ücretliler İçin Yıllara Göre Ücret Esnekliği

Kaynak: TÜİK, HİA ve yazarların kendi hesaplamaları

Son olarak, tam zamanlı çalışanlar için Model 2 çerçevesinde esnekliğin zaman içerisinde nasıl değiştiği Şekil 9’da gösterilmektedir. Genel olarak, 2010’dan itibaren çalışma süresi ile ücret düzeyi arasındaki ilişkinin zayıflamaya başladığı ve 2014’ten itibaren ise bu ilişkinin neredeyse tamamen ortadan kalktığı görülmektedir. Esneklik hususunda erkekler ile kadınlara ayrı ayrı bakıldığında (şekil ile gösterilmedi) ise esnekliğin erkeklerde tüm dönem boyunca negatif kalmayı sürdürdüğü, fakat 2016 ve sonrasında neredeyse sıfır mesabesinde olduğu görülmektedir. Kadınlarda ise 2008-2012 döneminde negatif olan esnekliğin 2013’te pozitifte döndüğü ve yükseliş trendinin 2018’e kadar devam ettiği görülmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, bu esneklik katsayıları arada zayıf bir ilişki olduğuna işaret etse de 2010’lu yılların ikinci yarısında esneklik düzeylerinde görülen değişim bu dönemde işgücü piyasası dinamiklerinde önemli değişimler yaşandığına işaret ediyor olabilir.

4. SONUÇ

Bu makalede ilk olarak Türkiye’de çalışma sürelerinin ve aşırı çalışma oranlarının 2004-2019 döneminde nasıl bir görünüm sergilediği ve seyir izlediği ortaya konulmuştur. Daha sonra ise ücretli çalışanlar için çalışma sürelerinin gelir esnekliği ve esneklikte zaman içerisinde yaşanan değişim farklı gruplar için tahmin edilmiştir.

Elde ettiğimiz sonuçlar çalışma süreleri ve aşırı çalışma oranlarında 2011-2019 döneminde ciddi gerilemeler yaşandığını, fakat her ikisinin de genel olarak çok yüksek kalmaya devam ettiğini göstermektedir. Ayrıca, Türkiye’de çalışma süreleri ve aşırı çalışma oranları özel sektörde kamu sektörüne kıyasla çok daha yüksektir.

2010’lu yıllarda çalışma süreleri ve aşırı çalışma oranlarında istisnasız tüm gruplarda ciddi gerilemeler yaşanmış olması Türkiye’de çalışma sürelerinin epey yüksek seviyelerde olduğunu ve ülkenin bu konuda hâlihazırda bir “normalleşme” süreci içerisinde olduğunu ima etmektedir.

Haftalık ortalama çalışma süreleri birçok ülkede 20. yüzyılın özellikle ilk yarısında epey gerileyerek normalleşmiş ((Huberman ve Minns, 2007 s.542; Costa, 2000, s.162), öte yandan birçok ülkede 20. yüzyılın son çeyreğinde ve 21. yüzyılın başlarında tam zamanlı çalışanlar için trend tersine dönmüş ve çalışma süreleri ile aşırı çalışma oranlarında önemli yükselişler yaşanmıştır (Burger, 2020, s.10). Fakat yaşanan bu önemli “yükselişlere” ve ayrıca Türkiye’de yaşanan düşürlere rağmen aşırı çalışma oranları Türkiye’de halen bu ülkelerden çok daha yüksektir.

Tam zamanlı çalışanlar için geçerli olmak üzere en yüksek ve en düşük gelir gruplarında gelir esnekliği epey düşük ve pozitif iken diğer gelir gruplarında esneklik görece yüksek ve negatiftir. Ayrıca, 2010’dan itibaren çalışma süresi ile ücret düzeyi arasındaki (negatif) ilişkinin zayıflamaya başladığı ve 2014’ten itibaren ise bu ilişkinin (pozitif hale gelmekle birlikte) neredeyse tamamen sıfırlandığı görülmektedir. Bu çalışma kapsamında elde ettiğimiz bu genel sonuç literatürde ulaşılan sonuçlar ile uyum içerisindedir (Bkz. Bick ve diğerleri, 2018; Mohanty ve Golestani, 2017). Bick ve diğerleri (2018, s.191) ücret esnekliğinin düşük ve orta gelirli ülkelerde negatif olduğu, görece yüksek gelire sahip olan orta gelirli ülkelerde sıfıra yaklaştığı ve yüksek gelirli ülkelerde pozitif döndüğü sonucuna ulaşmıştır. Mohanty ve Golestani (2017, s. 2537) de ABD’de ücret esnekliğinin zaman içerisinde yükselerek negatiften pozitive döndüğü bulgusuna erişmiştir.

Türkiye’de işgücü piyasasında gerçekleşen dönüşümün salgın sürecinde yaşanan gelişmelerin katkısıyla son yıllarda (çeşitli boyutlarda) güçlendiği ve hızlandığı iddia edilebilir. Çalışma süreleri ile ilgili olarak ise ilgili bakanlık başta olmak üzere hem kamu kurumları hem de işgücü piyasasının diğer paydaşları tarafından son dönemde çeşitli değerlendirmelerin yapıldığı da görülmektedir. Akademiklerin bu alandaki karar alma süreçlerine daha iyi katkı sağlayabilmesi ve olası politika değişimlerinde önemli bir rol üstlenebilmesi ise konunun sağlıklı bir zeminde tartışılabilmesi noktasında hayati öneme sahiptir. Bu açıdan Türkiye özelinde çalışma süreleri ile ilgili akademik yazının gelişmesi ve zenginleşmesi gerekmektedir. Bu anlamda konu ile ilgili daha fazla çalışma yapılmasına ve bu çalışmalara zemin teşkil edecek daha nitelikli ve detaylı veri üretimine ihtiyaç vardır. Bu makale bu yönde atılmış bir adımdır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Etik Onay: Bu makale, insan veya hayvanlar ile ilgili etik onay gerektiren herhangi bir araştırma içermemektedir.

Yazar Katkısı: Mevlüt Tatlıyer (%50), Hüseyin Kaya (%50)

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors declare that there is no conflict of interest.

Funding: The authors received no financial support for the research, authorship and/or publication of this article.

Ethical Approval: This article does not contain any studies with human participants or animals performed by the authors.

Author Contributions: Mevlüt Tatlıyer (50%), Hüseyin Kaya (50%)

KAYNAKÇA

Alesina, A., Glaeser, E. ve Sacerdote, B. (2005). Work and leisure in the United States and Europe: Why so different?. *NBER Macroeconomics Annual*, 20, 1–64. doi: 10.3386/w11278

Baykal, B. (2014). Çalışma saatleri iş–aile çatışması açısından belirleyici midir? erkek çalışanlar açısından bir inceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(2), 10–23. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cider/issue/29531/316973>

Bick, A., Fuchs-Schündeln, N. ve Lagakos, D. (2018). How do hours worked vary with income? cross-country evidence and implications. *American Economic Review*. 108(1), 170–199. doi: 10.1257/aer.20151720

- Bielenski, H., Bosch, G. ve Wagner, A. (2002). Working time preferences in sixteen European countries, European Foundation for the Improvement of living and working conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2002/working-conditions/working-time-preferences-in-sixteen-european-countries>
- Booth, A. L. ve Van Ours, J. C. (2008). Job satisfaction and family happiness: the part-time work puzzle. *The Economic Journal*, 118(526), F77–F99. doi: 10.1111/j.1468-0297.2007.02117.x
- Büken, E. ve Büken, B. (2013). Çalışma süreleri ve ücretler çalışan çocuğun kabullenilmiş istismarı mı? çıraklık okullarında yapılan bir çalışma. *Adli Tıp Bülteni*, 18(2), 48. https://cms.galenos.com.tr/Uploads/Article_44303/TBLM-18-39.pdf
- Burger, A. S. (2020). Extreme work hours in Western Europe and North America: diverging trends since the 1970s. *Socio-Economic Review*, 18(4), 1065–1087. doi: 10.1093/ser/mwy020
- Burgoon, B. ve Baxandall, P. (2004). Three worlds of working time: the partisan and welfare politics of work hours in industrialized countries. *Politics ve Society*, 32(4), 439–473. doi: 10.1177/0032329204269983
- Burke, R. J., Koyuncu, M., Fiksenbaum, L. ve Acar, F. T. (2009). Work hours, work intensity, satisfactions and psychological well-being among Turkish manufacturing managers. *Europe’s Journal of Psychology*, 5(2), 12–30. doi: 10.5964/ejop.v5i2.264
- Collewet, M. ve Sauermaun, J. (2017). Working hours and productivity. *Labour Economics*, 47, 96–106. doi: 10.1016/j.labeco.2017.03.006
- Costa, D. L. (2000). The wage and the length of the work day: from the 1890s to 1991. *Journal of Labor Economics*, 18(1), 156–181. doi:10.1086/209954
- Delmez, F. ve Vandenberghe, V. (2018). Long working hours make us less productive but also less costly. *Labour*, 32(4), 259–287. doi:10.1111/labr.12128
- Drago, R. W., Black, D. ve Wooden, M. (2005). The existence and persistence of long work hours. *IZA Working Papers*, 1720. Erişim adresi: <https://www.iza.org/publications/dp/1720/the-existence-and-persistence-of-long-work-hours>
- Feldman, D. C. (2002). Managers’ propensity to work longer hours: A multilevel analysis. *Human Resource Management Review*, 12(3), 339–357. doi: 10.1016/S1053-4822(02)00064-5
- Ganster, D. C., Rosen, C. C. ve Fisher, G. G. (2018). Long working hours and well-being: what we know, what we do not know, and what we need to know. *Journal of Business and Psychology*, 33(1), 25–39. doi: 10.1007/s10869-016-9478-1
- Golden, L. (2009). A brief history of long work time and the contemporary sources of overwork. *Journal of Business Ethics*, 84(2), 217–227. doi: 10.1007/s10551-008-9698-z
- Huberman, M. ve Minns, C. (2007). The times they are not changin’: days and hours of work in old and new worlds, 1870–2000. *Explorations in Economic History*, 44(4), 538–567. doi: 10.1016/j.eeh.2007.03.002
-

-
- Kasser, T. ve Sheldon, K. M. (2009). Time affluence as a path toward personal happiness and ethical business practice: Empirical evidence from four studies. *Journal of Business Ethics*, 84(2), 243–255. doi: 10.1007/s10551-008-9696-1
- Koyuncu, M., Burke, R. J. ve Wolpin, J. (2012). Work-family conflict, satisfactions and psychological well-being among women managers and professionals in Turkey. *Gender in Management: An International Journal*, 27(3), 202–213. doi: 10.1108/17542411211221286
- Kuzgun, İ. ve Aydın, D. G. (2009). Türkiye’de ekonomik büyüme-istihdam ilişkisi ve çalışma süreleri. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11(3), 51–63. doi: 10.4026/1303-2860.2009.0110.x
- Leslie, D. (1984). The productivity of hours in US manufacturing industries. *The Review of Economics and Statistics*, 486–490. Erişim adresi: <https://www.jstor.org/stable/1925007>
- Messenger, J. C., Lee, S. ve McCann, D. (2007). *Working time around the world: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective*. London: Routledge.
- Mohanty, M. S. ve Golestani, A. (2017). How is the worker’s weekly hour related to wage over the life cycle? The US evidence. *Applied Economics*, 49(26), 2532–2544. doi: 10.1080/00036846.2016.1243210
- Padavic, I., Ely, R. J. ve Reid, E. M. (2020). Explaining the persistence of gender inequality: The work–family narrative as a social defense against the 24/7 work culture. *Administrative Science Quarterly*, 65(1), 61–111. doi: 10.1177/0001839219832310
- Pencavel, J. (2015). The productivity of working hours. *The Economic Journal*, 125(589), 2052–2076. doi: 10.1111/eoj.12166
- Pouwels, B., Siegers, J. ve Vlasblom, J. D. (2008). Income, working hours, and happiness. *Economics Letters*, 99(1), 72–74. doi: 10.1016/j.econlet.2007.05.032
- Rogerson, R. (2006). Understanding differences in hours worked. *Review of Economic Dynamics*, 9(3), 365–409. doi: 10.1016/j.red.2006.05.002
- Rutherford, S. (2001). Are you going home already? the long hours culture, women managers and patriarchal closure. *Time ve Society*, 10(2/3), 259–276. doi: 10.1177/0961463X01010002006
- Shepard, E. ve Clifton, T. (2000). Are longer hours reducing productivity in manufacturing? *International Journal of Manpower*, 21(7), 540–553. doi: 10.1108/01437720010378999
- Sousa-Poza, A. ve Ziegler, A. (2003). Asymmetric information about workers’ productivity as a cause for inefficient long working hours. *Labour Economics*, 10(6), 727–747. doi: 10.1016/S0927-5371(03)00016-2
- Stier, H. ve Lewin-Epstein, N. (2003). Time to work: A comparative analysis of preferences for working hours, *Work and Occupations*. 30(3), 302–326. doi: 10.1177/0730888403253897
- Sundötrom, M. (1991). Part-time work in Sweden: trends and equality effects. *Journal of Economic Issues*, 25(1), 167–178. doi: 10.1080/00213624.1991.11505134
- Tatliyer, M. ve Gur, N. (2022). Individualism and working hours: macro-level evidence. *Social Indicators Research*, 159, 733–755. doi: 10.1007/s11205-021-02771-y
-

-
- Tatlıyer, M. (2020). *İstihdamı paylaşmak: İşsizliğin nedenleri ve çözümü*. İstanbul: SETA Yayınları.
- Taylor, J. E. (2011). Work-sharing during the Great Depression: did the ‘president’s reemployment agreement’ promote reemployment?. *Economica*, 78(309), 133–158. doi: 10.1111/j.1468-0335.2009.00804.x
- Whaples, R. (1990). Winning the eight-hour day, 1909–1919. *The Journal of Economic History*, 50(2), 393–406. doi: 10.1017/S0022050700036512
- Zwickl, K., Disslbacher, F. ve Stagl, S. (2016). Work-sharing for a sustainable economy. *Ecological Economics*, 121, 246–253. doi: 10.1016/j.ecolecon.2015.06.009

SUMMARY

The main purpose of the present paper is to investigate the dynamics of working hours in Turkey. In the article, we first analyze how working hours and overworking evolved for different groups in Turkey between 2004-2019. Second, we estimate income elasticity of working hours for various groups. The main motivation for the present paper is to contribute to the formation of the literature on working hours in Turkey which is almost non-existent.

Turkish Statistical Institute (TUIK), through the Household Labor Force Survey (HLFS), have been collecting the data with regards to labor force systematically- and frequently-enough since 1988 and especially since 2004. This allows us to analyze working hours on an annual basis since 2004 with sufficient quality.

In the article, we focus on full-time employees, which comprises the overwhelming majority of the labor force. We also provide a general and brief analysis for part-time employees, self-employed workers, employers, and unpaid family workers. We exclude employers and self-employed workers from the main analysis, as they make their own decisions regarding working hours. Moreover, we do not include unpaid family workers, which are mainly seen in the agricultural sector, in our main analysis as they are outside of the classical employment market/relationships. Again, we exclude part-time workers in order to get a clearer picture of the overall structure of the labor market. It should be noted that because of the fact that the ratio of part-time workers in Turkey is very low, the results we reached in this article hold for all employees.

After the introduction, we provide the general outlook of the labor market in the second part of the article to better understand the backdrop on which our analyses in the following sections are based. In the third section, we present the situation regarding working hours in Turkey in different dimensions. In this section, we also provide basic information regarding the groups we left out in order to gain a general understanding of them. In the fourth section, we calculate the income elasticity of working hours for different groups. In the fifth section, we conclude the article by summarizing our findings.

The main results obtained in the paper are as follows: 1) working hours and overworking rates are very high in Turkey and 2) although both decreased significantly in the period of 2011-2019, Turkey still ranks very high in both in the world. In addition, 3) working hours are particularly high for workers with less education, low income, and men. However, 4) working hours decreased the most for these very groups and thus the differences between the groups decreased considerably. Moreover, 5) working hours are much higher in the private sector than in the public sector, and 6) almost all of the decline in working hours in the 2011-2019 period occurred in the private sector, while working hours remained almost unchanged in the public sector. On the other hand; 1) income elasticity is very low and negative for full-time employees, in addition, for full-time and paid employees; 2) income elasticity is quite low and positive in the highest and lowest income groups, 3) and it is relatively high and negative in other income groups.