

GAZİANTEP UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Journal homepage: <http://dergipark.org.tr/tr/pub/jss>



Araştırma Makalesi • Research Article

Türkiye’de Ortalama Çalışma Saatinde Değişimin Kaynakları*

Sources of Change in Average Working Hours in Turkey

Altan ALDAN^{a*}

^a Ekonomist, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Yapısal Ekonomik Araştırmalar Genel Müdürlüğü, Ankara / TÜRKİYE
ORCID: 0000-0003-0676-2375

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 20 Mayıs 2020

Kabul tarihi: 16 Eylül 2020

Anahtar Kelimeler:

Ortalama çalışılan saat,
Oaxaca-Blinder yöntemi,
Türkiye

ARTICLE INFO

Article History:

Received May 20, 2020

Accepted September 16, 2020

Keywords:

Average working hour,
Oaxaca-Blinder method,
Turkey

ÖZ

Türkiye’de haftalık ortalama çalışma saatinin yüksek olması istihdam edilen kişi sayısının sınırlı kalmasına ve işsizlik oranının yüksek olmasına neden olmaktadır. Bu çalışmada öncelikle ortalama çalışma saatinin yüksek olmasının işsizlik oranına etkisi analiz edilmiştir. Buna göre Türkiye’de ortalama çalışma saatinin OECD ülkeleriyle aynı olması durumunda işsizlik oranı mevcut seviyenin yarısının da altına düşecektir. Öte yandan, Türkiye’de ortalama çalışma saati azalma eğilimindedir. Çalışmada 2006-2018 döneminde ortalama çalışma saatinde gözlenen azalmanın kaynakları Hane Halkı İşgücü Anketi mikro veri setleri kullanılarak Oaxaca-Blinder yöntemi ile ayrıştırılmıştır. Analiz sonuçları, çalışanların gözlenebilir özelliklerdeki değişimlerin ortalama çalışma süresindeki azalmanın yaklaşık üçte birini açıkladığını göstermektedir. Kısmi süreli çalışma biçiminin yaygınlaşması ve ortalama eğitim düzeyinin artması çalışma süresinin düşmesinde en yüksek katkıyı sağlayan faktörler olmuştur. Öte yandan, ortalama çalışılan saatteki gerilemenin üçte ikilik önemli bir kısmı çalışan özelliklerindeki değişim ile açıklanamamaktadır.

ABSTRACT

The fact that average weekly working hours in Turkey is high causes the number of employed people to be limited and the rate of unemployment to be high. In this study, first, the effect of high average working hours on unemployment rate is analyzed. Accordingly, if the average working hours in Turkey is the same as in the OECD countries, unemployment rate will fall even below the half of the current level. On the other hand, there is a downward trend in average working hours Turkey. In this study, the sources of the decrease observed in the average working hours in the period of 2006-2018 is decomposed using the Oaxaca-Blinder method by using the Household Labor Force Survey micro data sets. The results show that the changes in the observable characteristics of the employees explain approximately one third of the decrease in the average working time. The spreading of the part-time work and the increase in the average education level are the factors that contributed to the decrease in the working time the most. On the other hand, two thirds of the average decline in hours worked cannot be explained by the change in employee characteristics.

* Bu çalışmada yer alan görüşler yazara ait olup Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası’nın resmi görüşlerini yansıtmayabilir.

EXTENDED ABSTRACT

Unemployment rate in Turkey is high in international standards. Given that population is young and increasing and labor force participation rate is rising, the number of employed people must increase in order to reduce unemployment rate. Reducing working hours, in other words work sharing, can be used as a mechanism to increase employment. For a given labor demand in the economy in terms of total hours, more people will be employed if average working hour declines.

This study analyses the recent trends in average working hours in Turkey and its implication in terms of unemployment rate. The analytical part is composed of two parts. In the first part, the level of average working hours in Turkey is compared with the OECD countries. It is shown that average working hours in Turkey is highest among OECD countries and around 22 percent higher than the OECD average. Then a simple counterfactual analysis is done in order to estimate the unemployment rate in Turkey under the scenario of convergence to the OECD average. In the scenario, it is assumed that average working hours and labor force participation rate in Turkey are the same as the OECD average. In this counterfactual analysis, it is shown that unemployment rate would be 4.5 percent, less than the half of the current level (10.9 percent) and even below the OECD average (5.5 percent). It is also shown that there is a downward trend in average working hours in Turkey whereas it is almost constant in the OECD. In 2006, employees worked around 52.4 hours in a week on average. In 2018, average working hours declined by 12.7 percent and was realized as 45.7 hours. The second analytical part of the study focuses on decomposing this decline in working hours. For this purpose Oaxaca-Blinder decomposition method is utilized using individual level micro data from Household Labor Force Survey in the years 2006 and 2018. Oaxaca-Blinder method decomposes the decline in average working hours into two parts; an “explained part” which accounts for the decline in working hours due to change in the composition of the employees and jobs, and an “unexplained part” which can be considered as the effect of macroeconomic, institutional and cultural changes on working hours.

The results of the decomposition analysis suggest that around two thirds of the decline in working hours comes from unexplained part. Improvements in productivity, better implementation of legislations and increased awareness of employees about their rights might have the reasons behind this unexplained part. Further research using surveys with employers and employees may uncover our understanding of decline in working hours even after filtering out the changes in employee and job composition. One third of the decline can be explained by changes in the employee and job characteristics. Part-time work has the highest contribution on explained part; 20 percent of total decline in working hours can be attributed to the spreading of part-time employment. Improvement in the average education level of the employees emerges as the second important source of declining working hours, which explains the 5.6 percent of total decline directly. It should be noted that the improvement in education level might have indirect effects on working hours as well. Average working hours of less educated workers who work together with university graduates might have declined due to spillover effects.

Several policies can be suggested in order to reduce average working hours, increase employment rate and reduce unemployment rate. First, the share of part-time employment must increase. Although it increased from 7,6 percent in 2006 to 10,9 percent in 2018, it is still well below the OECD average. Hence, legislations favoring part-time employment must be enacted. Second, thanks to the investments in recent years, enrollment rate in tertiary education is in an increasing trend. Therefore, it can be expected that average education levels of employees will continue in the upcoming years, contributing to the decline in working hours. In that respect, continuation of investments in education is of critical importance.

Another policy proposal to reduce working hours is to check firms' compliance to the legislation more tightly. The fact that the average weekly working hour is more than the legal maximum working hour indicates that many workers are working overtime. The determination of whether overtime pay is paid to these workers is important at this point. Detection and punishment of companies that do not pay overtime wages will deter them from overtime. Firms will then meet increasing labor demand by generating new employment, not by increasing working hours. Reducing the working hours limit, which is 45 hours a week, can be considered as another policy proposal. However, an arrangement on this issue should be made in a way that will not cause hourly wages to increase. Otherwise, employment will fall or informality may rise as labor costs will increase.

Giriş

Ekonomi politikasının temel amaçlarından biri işsizlik oranının düşük seviyelerde kalmasını sağlamaktır. Gelişmiş ülkelerin oldukça üzerinde olan işsizlik oranı, ülkemizdeki sosyo-ekonomik sorunlar arasında önemli bir yere sahiptir. Türkiye’de nüfusun genç olması ve nüfusun artmaya devam etmesi, önümüzdeki yıllarda da işsizliğin düşürülmesinin politika yapıcılar açısından önemli bir hedef olacağına işaret etmektedir.

Çalışabilir nüfusun ve işgücüne katılım oranının arttığı ülkemizde, işsizlik oranının gerilemesini sağlamanın tek yolu istihdam edilen kişi sayısının artmasıdır. Ekonomik büyümeyle birlikte toplam işgücü talebinin artması, toplam çalışılan saati ve dolayısıyla istihdam edilen kişi sayısını artıracaktır. Öte yandan, ekonomide toplam çalışılan saat sabitken, kişi başı çalışılan saatin düşmesi durumunda istihdam edilen kişi sayısı artacak ve işsizlik oranı düşecektir. İstihdamın paylaşılması (work share) önceki yıllarda gelişmiş ülkelerde işsizliği azaltma yöntemi olarak popülerlik kazanmıştır (Kapteyn vd., 2004).

Bu çalışmada, Türkiye’de ortalama çalışma saatleri OECD ülkeleri ile kıyaslanacak ve zaman içindeki gelişimi incelenecektir. Önümüzdeki yıllarda Türkiye’de ortalama çalışılan saatin OECD ortalamasına yakınsaması halinde istihdam ve işsizlik oranının ulaşacağı noktalar tahmin edilecektir. Son olarak, 2006 ve 2018 yılları arasında ortalama çalışma saatlerindeki değişimin kaynakları, Hane Halkı İşgücü Anketi verileri (HİA) kullanılarak Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemiyle belirlenecektir.

Çalışmanın organizasyonu şu şekildedir. Girişten sonra çalışma saatleri ile ilgili literatür özetlenecektir. Üçüncü bölümde, Türkiye’de çalışma saatleri ile yasal mevzuat özetlenecek, ortalama çalışma saatlerinin seyri OECD ülkeleri ile kıyaslanarak incelenecektir. Ortalama çalışma saatlerindeki gerilemenin kaynaklarının ampirik olarak ayrıştırılacağı dördüncü bölümde öncelikle Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemi tartışılacak, daha sonra veri seti tanıtılıp analiz sonuçları tartışılacaktır. Son bölümde çalışmanın sonuçları özetlenecektir.

Literatür Özeti

Ortalama çalışılan saatlerin azaltılması, bir diğer ifadeyle işlerin paylaşılması yoluyla toplam istihdamın artırılması ve işsizliğin düşürülmesi gelişmiş ülkelerde uzun bir süredir politika önerisi olarak tartışılmakta ve uygulanmaktadır. Amerika’da 1929 yılındaki büyük buhran sonrası öne çıkan işlerin paylaşılması tartışmaları, Avrupa ülkelerinde işsizliğin yükselmeye başladığı 1970’lerden itibaren hız kazanmıştır (Hunt, 1998). Ortalama çalışılan saatlerin işsizliği düşürücü etkisi, toplam çalışılan saatlerde değişiklik olmayacağı varsayımına dayanmaktadır. Öte yandan, eğer aylık ücretler çalışma saatindeki gerilemeye göre uyarlanmazsa, uzun vadede dolaylı olarak işgücü maliyetini artıracaktır. Bu durumda işgücüne talep düşecek ve toplam çalışılan saat gerileyebilecektir. Kapteyn ve diğerleri (2004) OECD ülkeleri için yaptıkları çalışmada, uzun vadede söz konusu dolaylı etkiler nedeniyle istihdam artışlarının sınırlı kaldığı sonucuna ulaşmıştır.

Çalışma saatleriyle ilgili literatürün önemli bir kısmı ülkelerdeki makroekonomik, kurumsal ya da kültürel yapıların etkilerini araştırmaktadır. İş yaşamı ile ilgili düzenlemeler çalışma saatlerini doğrudan etkilemektedir. Örneğin, çalışma saatlerine ilişkin mevzuat farklılıkları ortalama çalışılan saatleri ülkeler arasında ayrıştıracaktır (Causa, 2010). Benzer şekilde fazla mesai ücretlerinin yüksek olduğu durumda işçiler fazla mesai yapmak isteyecek buna karşın işverenler isteksiz olacaklardır (Hunt, 1998). Ülkelerin makroekonomik ve kurumsal yapılarındaki diğer farklılıklar da, ortalama çalışma saatlerinde farklılaşmalara neden olabilir. Prescott (2004) işgücü üzerindeki marjinal vergi oranlarının yüksek olmasının Avrupa ülkelerinde çalışma saatlerinin düşük olmasına neden olduğunu göstermiştir. Çalışanlardan alınan vergiler ya da sosyal güvenlik primlerine esas kazançlarda bir üst sınır olması durumunda

işçiler daha fazla çalışmayı tercih edeceklerdir (Hunt, 1998). Vergi iadesi düzenlemeleri de ortalama çalışılan saati etkileyebilir. Örneğin, Blundell vd. (2000), İngiltere’de 1998’de uygulanmaya başlayan asgari geçim indiriminin yapısı nedeniyle ortalama çalışılan saati düşürdüğünü göstermişlerdir. Vergi oranlarının yanı sıra toplanılan vergilerin nasıl harcandığı da ortalama çalışılan saati etkileyebilir. Rogerson (2007) yüksek vergi oranlarına karşı İskandinav ülkelerinde ortalama çalışılan saatlerin yüksek olmasını hükümetin çocuk bakım hizmetlerini ciddi oranda sübvansetmesine bağlamaktadır. Sendikalaşma oranı ortalama çalışılan saati etkileyen bir diğer neden olabilir. Sendikalar bir yandan tam zamanlı çalışanların ortalama çalışma saatlerinin düşürülmesi için çaba sarf edebilirler (Alesina vd., 2005). Öte yandan, yarı zamanlı çalışmaya engellemeye çalışıp ortalama çalışılan saatin artmasına neden olabilirler. Bu nedenle sendikalaşma oranlarının ortalama çalışılan saat üzerindeki etkileri üzerine ampirik bulgular çelişkilidir (Causa, 2010).

Ülkeler arası verimlilik farkları da ortalama çalışılan saatlerin ülkeler arasında farklılaşmasına neden olabilir. Blanchard (2004) Avrupa ülkelerindeki verimlilik kazanımlarının ve Avrupalıların tüketim yerine boş zamana verdikleri değerin fazla olmasının, Avrupa’da ortalama çalışılan saatlerin zaman içinde gerilemesine neden olduğuna işaret etmektedir. Böckerman ve Kiander (2002) Finlandiya için sektörel veriyle yaptıkları çalışmada, verimlilik artışları ve ücretler üzerindeki vergilerin artmasının ortalama çalışma saatini düşürdüğünü göstermiştir. Son olarak, iş yapma kültürü ortalama çalışma saatini etkileyebilir. Bazı kültürlerde uzun saatler çalışılması işe olan bağlılığın bir göstergesi olarak takdir toplaması ortalama çalışılan saatin yüksek kalmasına neden olabilir (Fagan vd., 2014).

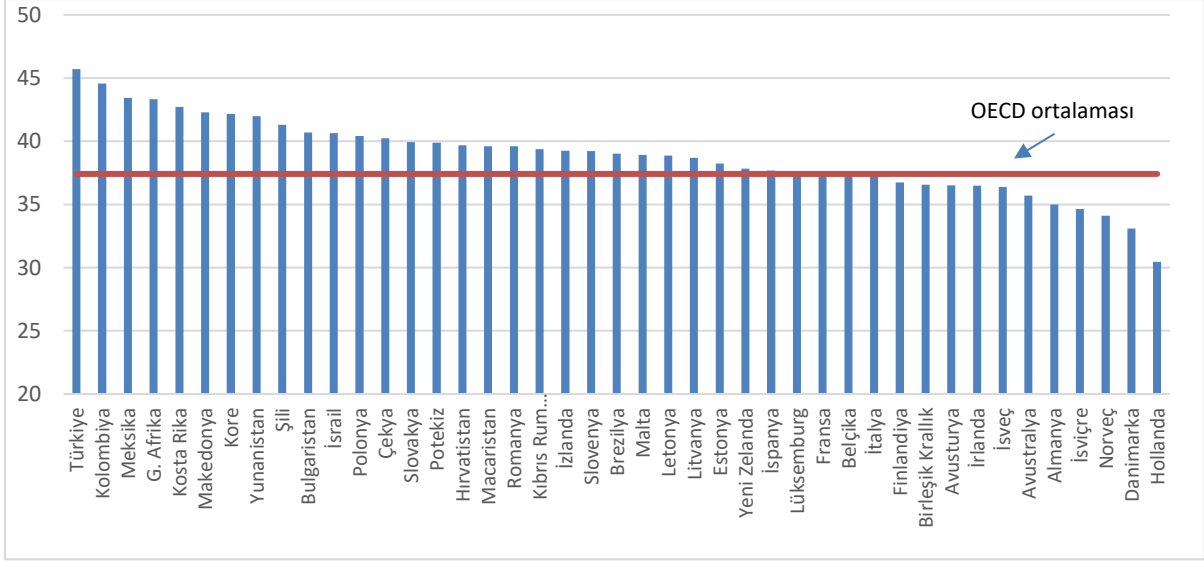
Çalışma saatlerine ilişkin mikroekonomik çalışmalar çoğunlukla yapısal bir işgücü arzı modeli çerçevesinde, çalışma saatlerinin ücretlere esnekliğinin tespit edilmesine yönelik yapılmıştır. Bu yolla, vergi oranlarındaki artışların işgücüne arzına etkisi hesaplanmaya çalışılmıştır. Causa (2008) çeşitli ülkelerde yapılan çalışmaların izledikleri yöntemler ve sonuçları hakkında kapsayıcı bir literatür taraması sunmaktadır. Çalışma saatleriyle ilişkili olabilecek ücret dışındaki diğer kişisel özellikler bu çalışmalarda kontrol değişkeni olarak kullanılmaktadır. Örneğin, Blau ve Kahn (2007) evli kişiler için kurdukları işgücü arzı modellerine yaş, çocuk sayısı, eğitim durumu, ırk ve yaşanan bölge gibi değişkenleri dahil etmişlerdir.

Literatürde çalışma saatlerine ilişkin mikroekonomik analizlerin bir bölümü fazla mesai yapma olasılığını etkileyen etmenlerin tahmin edilmesi şeklinde ilerlemiştir. Örneğin, Bauer ve Zimmermann (1999) Almanya için çalışan verileriyle yaptıkları çalışmada, fazla mesaide çalışma olasılığını yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu gibi demografik özellikleri ve deneyim, meslek seviyesi gibi iş özellikleri ile tahmin etmişlerdir. Benzer şekilde Böckerman (2002) Finlandiya imalat sanayiinde fazla çalışma olasılığını incelemiştir. Türkiye ilgili yazında da özel sektör çalışanları için fazla mesai yapma olasılığının belirleyicileri, Ünlü ve diğerleri (2019) tarafından 2015 yılı Hane Halkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak incelenmiştir. Jirjahn (2008) ise Almanya için firma verileriyle yaptığı çalışmada, fazla çalışma oranını etkileyen işletme özelliklerini incelemiştir.

Türkiye’de Ortalama Çalışma Saatinin Gelişimi: OECD Karşılaştırması

Türkiye’de çalışma süreleri ile ilgili mevzuat 4857 sayılı İş Kanunu’nun 63. maddesine dayanmaktadır. Buna göre, sektörel istisnalar hariç olmak üzere, haftalık çalışma saati en fazla 45 saat olarak sınırlandırılmıştır. İşyerleri haftada 45 saatin altında bir çalışma süresi belirlemekte serbesttir. Haftada 45 saatin üzerinde çalışılması fazla çalışma olarak değerlendirilmektedir. Bu durumda fazla çalışma ücreti olarak, normal saatlik ücretin yüzde 50 fazla ödenmelidir. Fazla çalışma yıl içinde toplam 270 saati geçmemektedir.

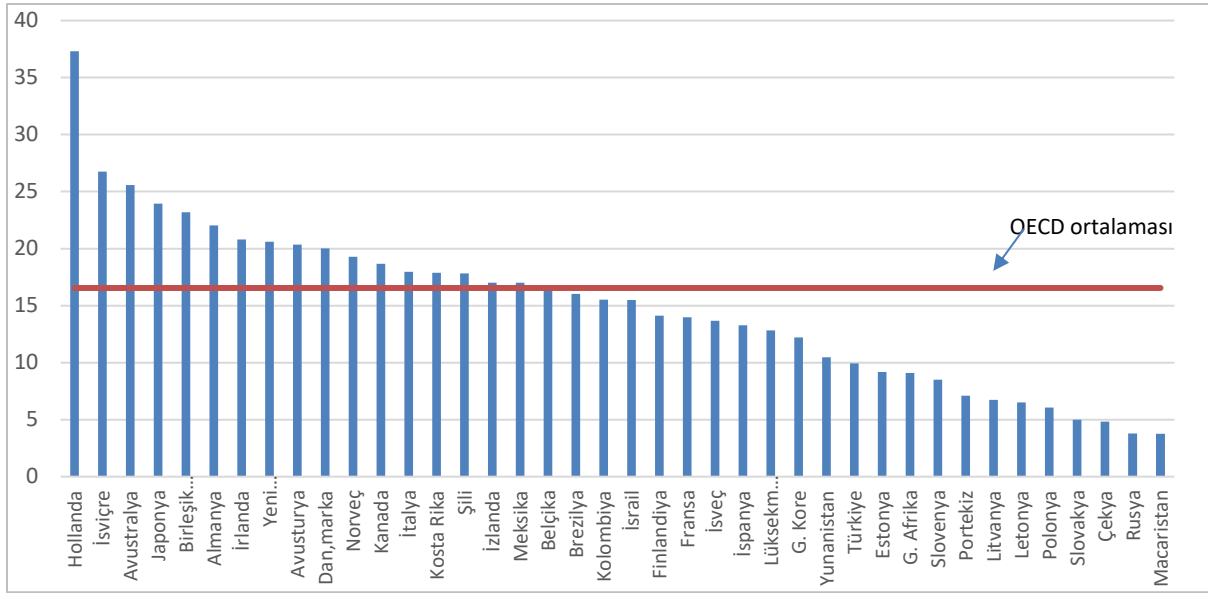
2018 yılı itibarıyla Türkiye ve OECD ülkelerinde haftalık ortalama çalışılan saatler Şekil 1’de gösterilmektedir. Türkiye OECD ülkeleri arasında en yüksek ortalama çalışılan saate sahip ülkedir. OECD ülkelerinde haftada ortalama 37,4 saat çalışılırken Türkiye’de ortalama çalışma saati 45,7’dir. Bir diğer ifadeyle, Türkiye’de çalışanlar OECD ülkelerine göre haftada 8 saat (ya da yüzde 22,2) daha fazla çalışmaktadırlar. Grafikte dikkati çeken bir diğer nokta, Türkiye’de ortalama çalışma saatinin, mevzuatça belirlenen 45 saatlik haftalık maksimum çalışma saatinin üzerinde olmasıdır. Bir diğer ifadeyle, Türkiye’de çalışanların önemli bir kısmı yasal haftalık çalışma saatinin üzerinde çalışmaktadır. Bu durum Türkiye’nin ortalama çalışma saatlerinin OECD ortalamasının oldukça üzerinde olmasında mevzuat farklılıkları haricinde başka nedenler de olduğuna işaret etmektedir.



Şekil 1: Türkiye ve OECD ülkelerinde ortalama çalışma saatleri (2018).

Kaynak: OECD İstihdam Veri Tabanı (<https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=ANHRS&lang=en>), Erişim tarihi: 1 Mayıs 2020.

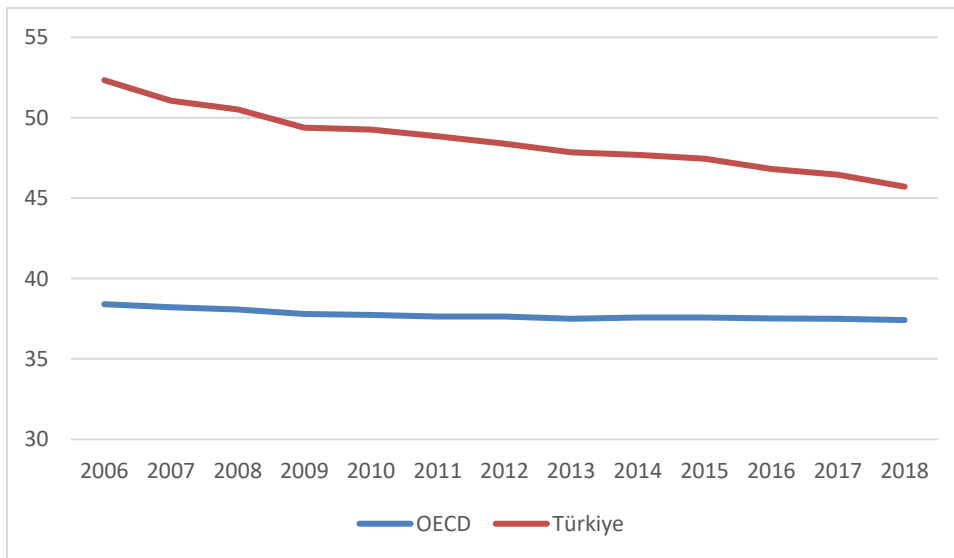
Şekil 1’de gözlenen bir diğer husus, Hollanda, Almanya, İsviçre gibi bazı ülkelerde haftalık ortalama çalışma saatleri 35 saatin de altında kalmasıdır. Söz konusu ülkelerde kısmi süreli çalışmanın da yaygın olduğu görülmektedir (Şekil 2). Kısmi çalışma oranının artması, tam zamanlı çalışanların ortalama çalışma süresinin değişmediği durumda, ortalama çalışılan saati düşürecektir. İşyerince belirlenen çalışma saatlerinin, üçte ikisinden kısa süreli çalışma kısmi süreli çalışma olarak adlandırılmaktadır. Türkiye’de kısmi süreli çalışma iş mevzuatına 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile girmiştir. Bununla birlikte, kısmi çalışmayı işverenler açısından çekici kılacak düzenlemelerin yetersizliği, kısmi çalışmanın işçi ve işveren kesimlerince yanlış ve farklı algılanması gibi nedenlerle, kısmi çalışma Türkiye’de yaygınlaşmamıştır (Koç ve Görücü, 2011). Nitekim Türkiye’de kısmi süreli çalışanların oranı OECD ülkelerinin oldukça altında kalmaktadır (Şekil 1). Kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşmaması, Türkiye’de ortalama çalışma saatlerinin yüksekliğine bir neden olarak değerlendirilebilir.



Şekil 2: Türkiye ve OECD ülkelerinde ortalama kısmi süreli çalışma oranları (2018)

Kaynak: OECD İstihdam Veri Tabanı (https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=FTPTC_I&lang=en#), Erişim tarihi: 1 Mayıs 2020.

Uzun dönemde Türkiye’de ortalama çalışma saatlerinin OECD ortalamasına göre değişimi Şekil 3’te gösterilmektedir. OECD veri tabanında Türkiye’ye ilişkin ortalama çalışma saati verisi 2006 yılından itibaren mevcut bulunduğundan analiz 2006-2018 dönemini kapsamaktadır. Türkiye’de ortalama çalışma saatleri OECD ortalamasının oldukça üzerinde olmakla birlikte, eğilim olarak azalma ve OECD ülkelerine yakınsama eğilimindedir. OECD ülkelerinde haftalık ortalama çalışma saati 2006 yılında 38,4 iken yalnızca 1 saat, bir diğer ifadeyle yalnızca yüzde 2,5 oranında gerileyerek 2018 yılında 37,4 saat olarak gerçekleşmiştir. Buna karşın Türkiye’de 2006 yılında ortalama 52,4 olan haftalık ortalama çalışılan saat, yüzde 12,7 oranında (6,7 saat) gerileyerek 2018 yılında 45,7 saat olarak gerçekleşmiştir. İlerleyen bölümde söz konusu düşüşün kaynakları, Oaxaca-Blinder yöntemi kullanılarak araştırılacaktır. Ancak önce Türkiye’de ortalama çalışma saatlerinin OECD ülkelerine eşitlenmesi halinde işgücü piyasası göstergelerinin ulaşacağı değerler konusunda basit bir egzersiz yapılacaktır.



Şekil 3: Türkiye ve OECD ülkelerinde ortalama çalışma saati (2006-2018).

Kaynak: OECD İstihdam Veri Tabanı (https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=AVE_HRS), Erişim tarihi: 1 Mayıs 2020.

Ortalama çalışma saatlerinin işsizlik oranına etkisini görebilmek için, Türkiye’de ortalama çalışma saatinin OECD ortalamasına eşit olduğu bir senaryoda istihdam ve işsizlik oranlarının ne olacağına dair basit bir egzersiz yapılmıştır (Tablo 1). 2018 yılında Türkiye’de istihdam edilenlerin çalışabilir nüfusa oranı yüzde 47,4 olurken bu oran OECD ortalamasında yaklaşık 10 yüzde puan daha fazla (yüzde 57,3) olarak gerçekleşmiştir. Bir diğer deyişle, Türkiye’de nüfusa göre daha az kişi istihdam edilmiş ancak istihdam edilenler ortalama daha fazla çalışmıştır. İşgücüne katılım oranı ise Türkiye’de OECD ortalamasının yaklaşık 7,4 yüzde puan gerisinde yüzde 53,2 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’de OECD ortalamasına kıyasla istihdam oranının işgücüne katılım oranına kıyasla daha düşük olması neticesinde işsizlik oranı yüzde 5,5 olan ortalamasının yaklaşık iki olarak yüzde 10,9 oranında gerçekleşmiştir. Türkiye’de ortalama çalışma saatlerinin ve işgücüne katılım oranının OECD ortalamasına eşit olduğu yakınsama senaryosu varsayımında ise, istihdam oranı yüzde 57,9 olacak ve OECD ortalamasının üzerine çıkacaktır. Bu durumda işsizlik oranı ise OECD ortalamasının 1 yüzde puan altında yüzde 4,5 olarak gerçekleşecektir. Özetle, ortalama çalışma saatlerinin yüksekliği Türkiye’de işsizlik oranının OECD ortalamasının oldukça üzerinde olmasını açıklamaktadır.

Tablo 1: Ortalama Çalışma Saatlerinin OECD Ortalamasına Eşitlenmesi Halinde Türkiye’de İşsizlik Oranı

	Mevcut Durum (2018)		Yakınsama Senaryosu	
	Türkiye	OECD	Türkiye	OECD
Ortalama Çalışılan Saat	45,7	37,4	37,4	37,4
İstihdam Oranı	47,4	57,3	57,9	57,3
İşgücüne Katılım Oranı	53,2	60,6	60,6	60,6
İşsizlik Oranı	10,9	5,5	4,5	5,5
Kaynak: OECD verisinden yazarın hesaplamaları.				

Türkiye’de Ortalama Çalışma Saatinin Gerilemesi: Ampirik Bir Analiz

Bu bölümde 2006-2018 döneminde ortalama çalışma saatlerinde gözlenen gerilemenin kaynakları ampirik olarak ayrıştırılacaktır. Bölümde ilk olarak ayrıştırma metodu olarak kullanılan Oaxaca-Blinder yöntemi tanıtılacak, daha sonra veri seti tanıtılıp son olarak ayrıştırma sonuçlarına yer verilecektir.

Ayrıştırma Metodu: Oaxaca-Blinder Yöntemi

Çalışmada 2006 ve 2018 dönemleri arasındaki ortalama çalışma saatinde gözlenen azalma Oaxaca (1973) ve Blinder (1973) tarafından bulunan Oaxaca-Blinder ayrıştırma yöntemi kullanılmıştır. Söz konusu yöntem orijinal olarak, kadınlarla erkekler arasındaki ortalama ücret farklılığının hangi oranda cinsiyetler arasındaki yaş, eğitim durumu, meslek gibi gözlenebilir farklılıklar tarafından açıklanabildiğini, hangi oranda açıklanamadığını ayrıştırmak için kullanılmıştır. Gözlenebilir farklılıklar tarafından açıklanamayan kısımlar ücret ayrımcılığı olarak değerlendirilmiştir.

Uygulamada Oaxaca-Blinder yöntemi çoğunlukla aynı zaman diliminde cinsiyet, ırk gibi değişkenlere göre farklı demografik grupların ücret başta olmak üzere ekonomik göstergeleri arasındaki farkları ayrıştırmak üzere kullanılmaktadır. Çalışmamızda ise aynı zaman grubundaki iki farklı demografik yerine tüm çalışanların iki farklı zaman diliminde karşılaştırması için kullanılmıştır. Benzer bir uygulama Babcock and Marks (2011) tarafından

ABD'deki üniversite öğrencilerinin 1961-2003 yılları arasında düşen akademik çalışmalarda zaman kullanımında gözlenen düşüşün ayrıştırılması için kullanılmıştır.

Çalışmada kullanılan model şu şekilde özetlenebilir. 2006 yılında çalışmakta olan bir i kişisi için, ortalama çalışma saatinin logaritması (s_i) doğrusal bir modelle denklem (1)'deki gibi tahmin edilsin;

$$s_i = \beta_{2006}X_i + u_i \quad (1)$$

Burada X, haftalık çalışma saatiyle ilişkili olan gözlenebilir faktörlerin oluşturduğu vektörü ifade etmektedir. u_i ise beklenen değeri 0 olan ($E(u_i|X_i)=0$) hata terimini belirtmektedir. Benzer bir denklem 2018 yılı için de tahmin edilebilir;

$$s_j = \beta_{2018}X_j + u_j \quad (2)$$

Bu durumda her iki yıldaki ortalama haftalık çalışma saati arasındaki yüzde değişim logaritmik fark olarak şu şekilde ifade edilebilir;

$$\overline{s_{2018}} - \overline{s_{2006}} = \widehat{\beta}_{2018} \overline{X_{2018}} - \widehat{\beta}_{2006} \overline{X_{2006}} \quad (3)$$

Burada $\widehat{\beta}_{2018}$ ve $\widehat{\beta}_{2006}$ sırasıyla 2018 ve 2006 yılları için en küçük kareler yöntemiyle elde edilen katsayı tahminlerini, $\overline{X_{2018}}$ ve $\overline{X_{2006}}$ ise 2018 ve 2006 yıllarında çalışanların gözlenebilir özelliklerinin ortalamalarını göstermektedir. Birtakım basit aritmetik işlem sonrasında (4) numaralı denklem şu şekilde yazılabilir;

$$\overline{s_{2018}} - \overline{s_{2006}} = (\overline{X_{2018}} - \overline{X_{2006}})\widehat{\beta}^* + (\widehat{\beta}^* - \widehat{\beta}_{2006})\overline{s_{2006}} + (\widehat{\beta}_{2018} - \widehat{\beta}^*)\overline{s_{2018}} \quad (4)$$

Denklemdeki ilk terim, 2006 ve 2018 yılları arasındaki ortalama saatlerdeki yüzde değişimin çalışanların gözlenebilir özelliklerindeki değişimle açıklanabilir kısmını, ikinci ve üçüncü terimler ise açıklanamaz kısmını oluşturmaktadır. Açıklanamayan kısım, tüm çalışan ve iş özellikleri zaman içinde hiç değişmese bile gözlenecek olan çalışılan saat değişimini ifade etmektedir. Çalışma bağlamında açıklanamaz kısım Türkiye'de makroekonomik, kurumsal ya da iş yapma kültüründe meydana gelişmelerin etkisi olarak değerlendirilebilir.

4 numaralı denklemdeki $\widehat{\beta}^*$, ayrıştırma için kullanılacak referans gruba ait katsayı tahminini ifade etmektedir. Referans grubun seçimine bağlı olarak ayrıştırma sonuçları değişkenlik gösterebileceğinden tüm çalışanların referans grubu olarak kullanılması tavsiye edilmektedir (Jann, 2008). Bu nedenle çalışmada 2006 ve 2018 yıllarındaki tüm çalışanlar referans grubu olarak kullanılmıştır. Bir diğer ifadeyle, $\widehat{\beta}^*$ 2006 ve 2018 dönemi için toplulaştırılmış veri ile ortalama çalışma saati denkleminin en küçük kareler yöntemiyle elde edilen katsayı tahmini vektörüdür. Özetle $\widehat{\beta}^*$ aşağıdaki denklemin tahmin edilmesiyle elde edilmektedir;

$$s_i = \beta^*X_i + \rho y_{2018} + u_i \quad (5)$$

5 numaralı denklemde y_{2018} 2018 yılında 1 değerini alan bir kukla değişkendir. Oaxaca-Blinder yönteminde doğrusal regresyon temelinde ayrıştırma yapıldığı için, her bir değişkenin ortalama saatlerdeki değişime açıklanabilir kısma katkısı da hesaplanabilmektedir. Bir diğer ifadeyle, açıklanabilir kısım aşağıdaki şekilde ayrıştırılabilmektedir;

$$(\overline{X_{2018}} - \overline{X_{2006}})\widehat{\beta}^* = \sum_{k=1}^K (\overline{X_{k,2018}} - \overline{X_{k,2006}}) \widehat{\beta}_k^* \quad (6)$$

Burada k değişkeninde 2006 ve 2018 dönemi arasında gözlenen değişiminin ortalama çalışma saatindeki değişime katkısı $(\overline{X_{k,2018}} - \overline{X_{k,2006}}) \widehat{\beta}_k^*$ olarak hesaplanabilmektedir.

Veri Kaynağı ve Betimleyici İstatistikler

Bu çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından üretilen Hane Halkı İşgücü Anketi (HİA) 2006 ve 2018 yılları mikro veri setleri kullanılmıştır. Veri setinde kişilerin işgücü durumuna ilişkin bilgilerin yanı sıra kişilerin demografik özellikleri ve istihdam edilenlerin çalıştıkları işlerle ilgili bilgiler bulunmaktadır. Veri setleri Türkiye'deki 15 yaş ve üzeri kurumsal olmayan nüfusu temsil kabiliyetine sahip olup, her gözlem için örneklem ağırlık katsayıları mevcuttur. Tüm hesaplama ve analizlerde söz konusu katsayılar kullanılmıştır.

Çalışmanın konusu olan haftalık ortalama çalışma süresi için HİA içinde yer alan “esas işte bir haftada çalışılan süre” değişkeni kullanılmıştır. Haftalık çalışma saati ile ilişkili değişkenleri temsil eden X vektörü, yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi gibi kişisel özellikler ve kayıtlılık, deneyim, meslek, işin geçiciliği, kısmi süreli çalışma, meslek gibi çalışılan işin özelliklerini içermektedir. Ayrıca, İBBS-2 düzeyinde bölge kukla değişkenleri ve NACE Rev 2 sınıflamasına göre kısım düzeyinde çalışılan sektör kukla değişkenleri modele dahil edilmiştir.

Çalışmaya yaş ikinci dereceden polinom olarak dahil edilmiş, medeni durum göstergesi olarak evli olanlar için 1, diğer medeni durumlardakiler için 0 olduğu bir kukla değişkeni oluşturulmuştur. Eğitim düzeyi lise altı eğitimliler, lise mezunları ve yükseköğrenim mezunları olmak üzere üç kategori olarak modele dahil edilmiştir.

Çalışanların işteki durumları modele ücretli-yevmiyeli çalışanlar, işverenler, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri olmak üzere dört kategoriden olarak modele dahil edilmiştir. Çalışanların işlerindeki deneyimleri yıl olarak hesaplanmış ve modele ikinci dereceden polinom olarak dahil edilmiştir. Kısmi süreli çalışma, kayıt dışı çalışma, geçici bir işte çalışma durumları kukla değişkenler ile modele dahil edilmiştir. Son olarak çalışanların meslekleri regresyonlarda kontrol edilmiştir. Ancak, meslek kodları 2006 yılında ISCO-88 sınıflamasına göre yapılırken 2018 yılında ISCO-08 sınıflamasına geçilmiştir. Bu nedenle, çalışmada İLO (2012) tarafından her meslek için tanımlanan vasıf düzeyi sınıflandırması kullanılmıştır. Buna göre meslekler 4 gruba ayrılmaktadır; vasıf düzeyi 1 olan meslekler en düşük beceri setine ihtiyaç duyarken vasıf düzeyi 4 olan mesleklerin icra edilmesi için en yüksek seviyede beceri setine ihtiyaç duyulmaktadır.

Analizde kullanılan değişkenlerin 2006 ve 2018 dönemindeki ortalama değerleri Tablo 2'de verilmektedir. 2006 yılıyla karşılaştırıldığında çalışanların ortalama yaşı artmış, ortalama çocuk sayısı ise düşmüştür. Çalışanlar arasında kadınların oranı artmış, evlilerin oranı ise gerilemiştir. Eğitim durumu incelendiğinde ise, lise altı eğitimlilerinin payının yüzde 65,4'e düştüğü buna karşın yükseköğrenim mezunlarının payının yüzde 13,2'den yüzde 24,2'ye çıktığı görülmektedir. Ücretli çalışanların payı artarken diğer çalışma durumlarının, özellikle kendi hesabına çalışanların payı düşmüştür. Kayıt dışı çalışanların oranı önemli ölçüde gerilemiş, geçici işte çalışanların oranı ise yaklaşık 1 yüzde puan artmıştır. En yüksek vasıf seviyesine (vasıf seviyesi 4) gereksinim duyan mesleklerin payı artarken bir alt düzeyde vasıf gerektiren mesleklerin payı gerilemiştir. Son olarak, ortalama çalışma saatini doğrudan etkileme ihtimali yüksek olan kısmi süreli çalışma oranında önemli miktarda artış gözlenmektedir. 2006 yılında yüzde 7,6 olan kısmi çalışanların toplam çalışanlar içindeki payı 2018 yılında yüzde 10,9'a yükselmiştir.

Tablo 2: Betimleyici İstatistikler

	2006	2018
Haftalık Çalışma Saati	52,3	45,7
Yaş	36,4	38,6
Kadın (%)	25,7	31,4
Evli (%)	73,6	70,2
Çocuk Sayısı	1,2	1,0
Eğitim Durumu (%)		
Lise altı	65,4	54,2
Lise	21,4	21,6
Yükseköğrenim	13,2	24,2
İşteki Durum (%)		
Ücretli-Yevmiyeli	58,9	68,0
İşveren	5,7	4,5
Kendi Hesabına	22,3	17,1
Ücretsiz Aile İşçisi	13,1	10,5
Kayıtdışı (%)	47,0	33,4
Deneyim	10,0	8,0
Meslek Vasıf Düzeyi (%)		
1	13,3	14,6
2	64,1	63,8
3	13,7	7,7
4	9,0	13,9
Geçici İş (%)	7,3	8,5
Kısmi Süreli (%)	7,6	10,9

Ayrıştırma analizine temel teşkil eden regresyonlardan (1, 2 ve 5 numaralı denklemler) elde edilen katsayılar ve katsayıların sıfırdan farklılığına ilişkin t-testlerine dair p-değerleri Tablo 3'te verilmektedir. Bu noktada, katsayıların nedensellik ilişkisi olarak yorumlanmaması gerektiği, sadece ayrıştırma işlemi için gerekli korelasyonları içerdiği vurgulanmalıdır. Bu nedenle katsayıların altında yatan nedenler irdelenmeyecek, 2006-2018 döneminde ortalama çalışma saatlerindeki düşüşe katkıları açısından incelenecektir. Örneğin, her üç denklemin sonuçlarına göre kadınların ortalama çalışma saatleri daha düşüktür. Bu durumda kadınların

toplam çalışanlar içindeki payının 2006 ve 2018 yılları arasında artması (Tablo 2) ortalama çalışma saatlerini düşürücü etkide bulunacaktır.

Tablo 3: Regresyon Sonuçları

	2006		2018		Toplu	
	Katsayı	P-değeri	Katsayı	P-değeri	Katsayı	P-değeri
Yaş	0.003	0.00	0.001	0.00	0.002	0.00
Yaş (Kare)	0.000	0.00	0.000	0.00	0.000	0.00
Kadın	-0.067	0.00	-0.050	0.00	-0.056	0.00
Evli	-0.010	0.00	-0.013	0.00	-0.011	0.00
Çocuk	0.003	0.00	0.003	0.00	0.003	0.00
Eğitim						
Lise	-0.033	0.00	-0.034	0.00	-0.037	0.00
Yüksekokul	-0.070	0.00	-0.063	0.00	-0.067	0.00
İşteki Durum						
İşveren	0.094	0.00	0.087	0.00	0.093	0.00
Kendi Hesabına	0.022	0.00	-0.026	0.00	-0.002	0.34
Ücretsiz Aile İşçisi	-0.002	0.58	-0.071	0.00	-0.039	0.00
Kayıtdışı	0.008	0.00	-0.032	0.00	-0.009	0.00
Deneyim	-0.002	0.00	0.000	0.05	-0.001	0.00
Deneyim (Kare)	0.000	0.00	0.000	0.19	0.000	0.00
Vasıf Düzeyi						
2	0.006	0.00	0.030	0.00	0.023	0.00
3	0.022	0.00	0.000	0.93	0.018	0.00
4	-0.036	0.00	-0.044	0.00	-0.036	0.00
Geçici	-0.007	0.03	-0.010	0.00	-0.004	0.04
Kısmi Süreli	-1.063	0.00	-0.981	0.00	-1.018	0.00

Notlar: Eğitim için lise altı eğitilmişler, işteki durum için ücretli-yevmiyeliler, mesleki vasıf için en düşük vasıf düzeyi baz kategoridir.

Tablo 2’de gösterilen açıklayıcı değişkenlerin 2006-2018 arasındaki değişimleri ve Tablo 3’teki regresyon katsayıları kullanılarak 4 numaralı denklemle elde edilen Oaxaca-Blinder ayrıştırma sonuçları Tablo 4’te sunulmaktadır. Buna göre 2006 yılından 2018 yılına

kadar ortalama çalışılan saat yüzde 13,2 oranında gerilemiştir. Söz konusu düşüşün 8,8 yüzde puanı (ya da yüzde 66,8'i) açıklanamayan faktörlerden kaynaklanmıştır. Bir diğer ifadeyle, ortalama çalışan ve iş özelliklerinin 2018 yılında 2006 yılı ile aynı olması durumunda gözlenecek olan çalışma saati düşüşü yüzde 8,8 olacaktır. Ortalama çalışılan saatte gözlenen gerilemenin 4,4 yüzde puanı (yüzde 33,2'si) ise çalışanların gözlenebilir özelliklerindeki değişimlerden kaynaklanmıştır. Özetle, çalışma saatlerinde 2006-2018 döneminde gözlenen gerilemenin üçte biri gözlenebilir özelliklerin değişmesiyle açıklanabilirken üçte ikilik önemli bir kısmı açıklanamamaktadır. Söz konusu açıklanamayan kısım makroekonomik gelişmelerden, kurumsal yapıdaki değişimlerden ya da iş yapma kültüründeki değişimlerden kaynaklı olabilir. Makroekonomik gelişmelere örnek olarak verimlilik artışları verilebilir Yatırım harcamalarıyla birlikte sermaye stokunun artması, üretimde teknolojik yöntemlerin daha yoğun kullanılması işgücü verimliliğini artırmış olabilir. Bu durumda çalışanlar daha düşük saatlerde çalışarak gerekli üretimi sağlayabilirler. Bu sonuç, Böckerman ve Kiander (2002) ve Blanchard (2004) çalışmalarında elde edilen verimlilik artışlarının ortalama çalışma saatlerinde gerilemeye neden olduğuna ilişkin bulgu ile uyumludur. Kurumsal değişikliklere örnek olarak ilk başta yasal mevzuat değişimleri gelmektedir (Causa, 2010). Ancak inceleme döneminde çalışma saatlerine ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. Bununla birlikte, denetim kapasitesinin artırılması ortalama çalışma saatlerini düşürmüş olabilir. Önceki bölümlerde belirtildiği üzere, haftada 45 saatin üzerinde çalışılması durumunda normal saatlik ücretin yüzde 50 fazlası ödenmelidir. Ayrıca, fazla çalışma yıl içinde toplam 270 saati geçmemektedir. Söz konusu koşulların daha sıkı denetleniyor olması ortalama çalışma saatini düşürücü bir etkide bulunabilir. Son olarak, Fagan cd. (2014) çalışmasında belirtildiği üzere, iş yapma kültüründeki değişimler de çalışma saatlerinin düşmesine neden olmuş olabilir. 2018 yılında çalışanların ortalamada 2006 yılına kıyasla fazla çalışmak istememesi ya da fazla çalışma durumunda mesai ücreti istememesi, hakları konusunda daha bilinçli olmaları gibi sebepler kültürel olarak çalışma saatlerinin gerilemesine neden olmuş olabilir.

Tablo 4: Oaxaca-Blinder Ayrıştırma Sonuçları

	Katkı	Pay (%)
Toplam Değişim	-13,2	100,0
Açıklanamayan Kısım	-8,8	66,8
Açıklanan Kısım	-4,4	33,2
Yaş	-0,2	1,5
Kadın	-0,2	1,8
Evli	0,0	-0,3
Çocuk Sayısı	-0,1	0,6
Eğitim Durumu	-0,7	5,6
İşteki Durum	0,1	-0,4
Kayıtdışı	0,1	-1,1
Deneyim	0,0	-0,4
Meslek Vasıf Düzeyi	-0,3	2,4

Geçici İş	0,0	0,0
Kısmi Süreli	-2,6	20,0
Sektör Kompozisyonu	-0,3	2,6
Bölge Kompozisyonu	-0,1	0,9

Notlar: Yaş ve deneyim sonuçları, hem kendi değerleri hem de karelerinin etkilerini içermektedir.

Çalışma saatlerindeki gerilemenin açıklanan kısmının kaynakları Tablo 4'ün alt kısmında gösterilmektedir. Çalışma saatleriyle doğrudan ilgili olan kısmi süreli çalışma biçiminin payının artması ortalama çalışma saatlerinin yüzde 2,6 oranında düşmesini sağlamıştır. Bir diğer ifadeyle, ortalama çalışma saatlerindeki düşüşün yüzde 20'si kısmi süreli çalışma biçiminin payının artmasıyla gerçekleşmiştir. Bunun dışında eğitim düzeyindeki artış da çalışılan saatlerin gerilemesinde önemli bir rol oynamıştır. Tablo 3'teki regresyon sonuçları eğitim düzeyi arttıkça çalışılan saatlerin azaldığını göstermektedir. Bu sonuç, Ünlü vd. (2019) çalışmasında elde edilen eğitim süresi arttıkça fazla mesai süresinde azalma meydana geldiği yönündeki bulguyla tutarlıdır. Öte yandan, Tablo 2'de görüldüğü üzere zaman içinde yükseköğrenim mezunlarının istihdam içindeki payı artmıştır. Böylece, ortalama çalışılan saatlerdeki gerilemenin yüzde 5,6'sı eğitim düzeyinin artışından gelmiştir. Yükseköğrenim mezunlarının daha verimli olması ve mevzuat konusunda daha bilinçli olmaları eğitim düzeyindeki iyileşmenin çalışılan saatlerdeki gerilemedeki önemli etkisinde pay sahibi olabilir. Öte yandan, yükseköğrenim mezunlarının artması diğer eğitim daha düşük eğitim düzeylerindeki kişilerin de çalışma saatlerinin gerilemesinde etkili olabilir. Yükseköğrenim mezunlarıyla beraber çalışmak diğer eğitim düzeylerinde çalışanların da verimliliğini ve işgücü mevzuatı konusundaki bilinç düzeylerini artırabilir. Özetle, eğitim düzeyindeki artışın çalışma saatlerindeki düşüşte açıklanan kısımda gördüğümüz yüzde 5,6'lık doğrudan katkısının yanı sıra açıklanamayan kısım kanalıyla da dolaylı bir katkısı olabilir. İstihdamda mesleki vasıf, sektör ve bölge kompozisyonunda değişimler, ortalama yaşın ve kadınların istihdamdaki payının artması ortalama çalışma saatlerinde gerilemeye katkıda bulunan diğer değişkenler olarak göze çarpmaktadır.

Sonuç

Türkiye'de işsizlik oranı OECD ülkelerinin oldukça üzerindedir. Genç ve artmakta olan nüfus işsizlik oranının önümüzdeki yıllarda da sorun olmaya devam edeceğine işaret etmektedir. Ayrıca, işgücüne katılım oranında artış eğilimi gözlenmektedir. Dolayısıyla, işgücü piyasasına her yıl önemli miktarda yeni kişi girmektedir. Bu nedenle, işsizlik oranının düşmesi için yüksek oranda istihdam artışlarının önümüzdeki yıllarda sürdürülmesi önemli bir koşuldur. Ortalama çalışılan saatlerin düşmesi yoluyla istihdamın paylaşılması toplam istihdam edilen kişi sayısını artırarak işsizlik oranının düşmesine önemli bir katkı sağlayabilir.

Türkiye'de haftalık ortalama çalışma saati OECD ortalamasına kıyasla oldukça yüksektir. Öte yandan işsizlik oranı OECD ortalamasının iki katına yakındır. Yapılan analiz sonuçlarına göre, çalışma saatlerindeki farklılık OECD ile Türkiye arasındaki işsizlik farkını tamamen açıklamaktadır. Türkiye'de çalışılan saatin OECD ortalamasına eşit olduğu durumda, işgücüne katılım oranı da OECD ortalamasına yükseldiği durumda dahi, işsizlik oranı OECD ortalamasının altında kalmaktadır.

Çalışma saatleri Türkiye'de seviye olarak yüksek olmakla birlikte zaman içinde gerileme eğilimindedir. 2006 yılında ortalama 52,4 olan haftalık ortalama çalışılan saat, yüzde 12,7 oranında gerileyerek 2018 yılında 45,7 saat olarak gerçekleşmiştir. Ayrıştırma analizi

sonuçları, söz konusu gerilemenin yaklaşık üçte birinin gözlenebilir çalışan ve iş özelliklerindeki değişimler tarafından açıklanabildiğini göstermektedir.

Kısmi süreli çalışma biçimi çalışılan saatlerdeki azalmaya en yüksek katkıyı veren faktör olmuştur. Kısmi süreli çalışma oranının artmaya başlaması ortalama çalışılan saatlerdeki gerilemenin yüzde 20'sini tek başına açıklamaktadır. Bununla birlikte kısmi süreli çalışanların oranı halen OECD ortalamasının oldukça altında yer almaktadır. Kısmi süreli çalışma biçimini özendirici düzenlemelerin yapılması bu bağlamda ortalama çalışılan saatleri düşürerek istihdam oranını artıracak ve işsizliği düşürücü etkide bulunacaktır.

Çalışanların eğitim düzeyinde gözlenen iyileşme ortalama çalışma süresinin azalmasına katkıda bulunan ikinci önemli etkidir. Yükseköğrenim mezunu çalışanların daha verimli çalışmaları, teknolojik imkanları daha iyi kullanmalarının yanı sıra mevzuat konusunda daha bilinçli olmaları gibi nedenler bu çalışanların daha kısa süreli çalışmalarında etkili olmuş olabilir. Yükseköğrenimde okullaşma oranlarının artış eğilimine devam etmesi önümüzdeki yıllarda da eğitim düzeyi kanalıyla çalışılan saatlerin azalmaya devam edeceğine işaret etmektedir.

Çalışma saatlerindeki gerilemenin üçte ikilik önemli bir kısmı gözlenebilir değişkenlerdeki değişim ile açıklanamamaktadır. Bu durum verimlilik artışları gibi makroekonomik gelişmelerin ya da işgücü piyasasındaki kurumsal ve kültürel değişimlerin çalışma saatlerindeki gerilemede önemli paya sahip olduğuna işaret etmektedir. İlerleyen dönemdeki araştırmalarda, işveren ve işçilerle yapılacak detaylı anket çalışmaları ortalama çalışılan saatlerin gerilemesinin nedenlerini daha net bir şekilde ortaya koyacaktır.

Yükseköğrenim mezunlarının oranının artması daha düşük eğitim düzeyindeki çalışanların da ortalama çalışma saatlerini düşürücü etkide bulunmuş olabilir. Dolayısıyla eğitim düzeyindeki artış doğrudan ve dolaylı olarak çalışma saatlerini düşürücü etkide bulunmuş olabilir. Bu çerçevede, eğitim yatırımlarının devam etmesi büyük önem taşımaktadır.

Çalışma saatlerinin düşürülmesi için bir diğer politika önerisi firmaların mevzuata uygunluğunun daha sıkı bir şekilde denetlenmesidir. Ortalama çalışılan saatinin yasal çalışma saatinden fazla olması birçok işçinin fazla çalışma yaptığını göstermektedir. Bu işçilere fazla mesai ücretinin ödenip ödenmediğinin tespiti bu noktada önem taşımaktadır. Fazla mesai ücreti ödemeyen firmaların tespiti ve cezalandırılması bu firmaları fazla çalışma konusunda caydıracaktır. Firmalar bu durumda artan işgücü taleplerini çalışma saatlerini artırarak değil ilave istihdam yoluyla karşılayacaklardır. Bu çerçevede, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının denetim kapasitesinin artırılması önerilebilir.

Haftalık çalışma saati sınırının düşürülmesi bir başka politika önerisi olarak değerlendirilebilir. Ancak bu konuda bir düzenleme, saatlik ücretlerin artmasına neden olmayacak bir şekilde yapılmalıdır. Aksi takdirde işgücü maliyetleri artacağı için istihdam azalacak ya da kayıt dışılık artabilecektir.

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.
- Babcock, P., & Marks, M. (2011). The falling time cost of college: Evidence from half a century of time use data. *Review of Economics and Statistics*, 93(2), 468-478.
- Bauer, T., & Zimmermann, K. F. (1999). Overtime work and overtime compensation in Germany. *Scottish Journal of Political Economy*, 46(4), 419-436.

- Blundell, R., Duncan, A., McCrae, J., & Meghir, C. (2000). The labour market impact of the working families' tax credit. *Fiscal studies*, 21(1), 75-104.
- Blanchard, O. (2004). The economic future of Europe. *Journal of Economic Perspectives*, 18(4), 3-26.
- Blau, F. D., ve Kahn, L. M. (2007). Changes in the labor supply behavior of married women: 1980–2000. *Journal of Labor economics*, 25(3), 393-438.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.
- Böckerman, P. (2002). Overtime in Finland. *Finnish Economic Papers*, 15(1), 36-54.
- Böckerman, P., ve Kiander, J. (2002). Determination of average working time in Finland. *Labour*, 16(3), 557-568.
- Causa, O. (2008). Explaining differences in hours worked among OECD countries: An empirical analysis. *OECD Economic Department Working Papers*, No:596.
- Causa, O. (2010). The policy determinants of hours worked across OECD countries. *OECD Journal: Economic Studies*, 2009(1), 1-39.
- Fagan, C., Norman, H., Smith, M. ve Menéndez, M. C. G. (2014). *In search of good quality part-time employment*. Geneva: International Labor Organization.
- Hunt, J. (1998). Hours reductions as work-sharing. *Brookings papers on economic activity*, 1998(1), 339-369.
- ILO (2012). International standard classification of occupations: structure, group definitions and correspondence tables, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf.
- Jann, B. (2008). The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8(4), 453-479.
- Jirjahn, U. (2008). On the determinants of shift work and overtime work: Evidence from German establishment data. *British Journal of Industrial Relations*, 46(1), 133-168.
- Kapteyn, A., Kalwij, A., ve Zaidi, A. (2004). The myth of worksharing. *Labour Economics*, 11(3), 293-313.
- Koç, M., ve Görücü, İ. (2011). 4857 sayılı İş Kanunu'na göre kısmi çalışma uygulaması ve sonuçları. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 28, 149-178.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
- Prescott, E. C. (2004). Why do Americans work so much more than Europeans? *Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review*, 28(1), 2-13.
- Rogerson, R. (2007). Taxation and market work: is Scandinavia an outlier? *Economic theory*, 32(1), 59-85.
- Ünlü, M , Selvi, A , Üçdoğruk Birecikli, Ş . (2019). Türkiye’de özel sektörde fazla mesai: tobit modelleri incelenmesi. *İzmir İktisat Dergisi*, 34 (1) , 125-139 . DOI: 10.24988/ije.2019341838.