

GENDER ANALYSIS OF INVOLUNTARY PART-TIME EMPLOYMENT IN TURKEY: FINDINGS FROM HOUSEHOLD LABOUR FORCE SURVEY¹

Yazarlar/Authors: Yrd. Doç. Dr. / Asst. Prof. Dr. Ayhan GÖRMÜŞ²

Çağlayan ERDOĞAN³

Abstract

Involuntary part-time workers consist of those who are not able to get a full-time job due to the lack of labour demand in labour market and therefore have to work in part-time jobs. Additionally, in labour market, there are also those who prefer to work in part-time jobs owing to their education, child or aged-care at home, their diseases or disabilities, or family and personal reasons, even though they could get full-time jobs. This circumstance causes a decomposition of part-time employment as voluntary and involuntary. This paper explores 2014 Household Labour Force Survey micro data obtained from Turkish Statistical Institute, employing logistic regression modelling, to examine gender differentials of socioeconomic factors on involuntary part-time employment. Research results suggest that working part-time involuntarily is significantly affected by the range of demographic factors, workplace characteristics, willingness to overtime work, education and job position held used in the study.

Key words: Labour market, Involuntary part-time employment, Gender

TÜRKİYE'DE GÖNÜLSÜZ KİSMİ SÜRELİ İSTİHDAMIN CİNSİYET ANALİZİ: HANE HALKI İŞGÜCÜ ANKETİNDEN BULGULAR

Özet

Gönülsüz kısmi süreli çalışanlar, işgücü piyasasında emek talebinin yetersizliğinden dolayı tam süreli bir iş bulamayan ve bu yüzden de kısmi süreli işlerde çalışmak zorunda kalan kişilerden oluşmaktadır. Bunun yanı sıra, işgücü piyasasında tam süreli iş bulabilmelerine rağmen, eğitimleri, evde çocuk ya da yaşlı bakımı, hastalık ya da engellilik veya ailevi ve kişisel nedenlerden ötürü özellikle kısmi süreli işlerde çalışmayı tercih edenler de bulunmaktadır. Bu durum kısmi süreli istihdamda gönüllü gönülsüz ayrımının oluşmasına neden olmaktadır. Bu çalışma sosyo-ekonomik faktörlerin gönülsüz kısmi süreli istihdam üzerindeki cinsiyet farklılıklarını incelemek için lojistik regresyon modelleri kullanarak, Türkiye İstatistik Kurumu'ndan alınan 2014 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verilerini araştırmaktadır. Araştırma sonuçları gönülsüz kısmi süreli çalışmanın bu çalışmada kullanılan bir dizi demografik faktörler, işyeri özellikleri, fazla çalışma isteği, eğitim durumu ve yürütülen meslekler tarafından önemli ölçüde etkilendiğini ileri sürmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşgücü piyasası, Gönülsüz kısmi süreli istihdam, Cinsiyet

¹ Bu çalışma, Çağlayan Erdoğan'ın Yüksek Lisans Tezinden türetilmiş ve Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Politika Kongresi'nde (ICOMEF, 20-21 Mayıs 2017) bildiri olarak sunulmuştur. Bu metin bu bildirin güncellenmiş halidir.

² Namık Kemal Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümü, agormus@nku.edu.tr

³ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma İktisadi, ustas_1988@hotmail.com

1. GİRİŞ

Kısmi süreli çalışma işveren ile iş görenin normal mesai süresinden daha az çalışmayı kabul etmesi olarak tanımlanabilir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:63). ABD İşgücü İstatistikleri Bürosu'nun (Bureau of Labor Statistics) tanımında, kısmi süreli çalışma bir çalışanın bir haftalık normal çalışma mesaisinde 35 saatten daha az çalışmasıdır (Borowczyk-Martins and Lalé, 2016; Glauber, 2017:2). ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü)175 Sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi'nde ise, kısmi süreli çalışma, “*normal çalışma sürelerinden az, sürekli ve düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışma*” olarak tanımlanmaktadır.

Kısmi süreli çalışma tarzı ülkemizde henüz yaygınlaşmamasına rağmen, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. 5510 sayılı kanunda kısmi süreli çalışma normal çalışma süresinin 2/3'üne tekabül eden çalışma olarak tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre kısmi süreli çalışma, *işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlendiği* çalışma türüdür (m.13/I). Kanunun madde gerekçesinde kısmi süreli çalışma süresi, hiç olmazsa tam sürenin üçte ikisinden (3/2) daha az süreli olarak nitelendirilmiştir (Çelik, 2012:103).

Kriz dönemlerinde iktisadi büyüme hızı zayıflamakta, yeni yatırımlar yapılamamakta, istihdam sağlanamamakta ve bunun sonucunda işsizlik artmaktadır. Bu nedenle kısmi süreli çalışma, istihdam esnekliğini arttıran ve işsizliği azaltan bir tedbir olarak görülmektedir. Kısmi süreli çalışma her ne kadar bir gönüllü istihdam biçimi olarak kabul edilse de, bazen çalışanların kendi özgür seçimlerini yansıtmayabilir. Özellikle evdeki çocuk ve yaşlı bakımı ile ev işlerini sosyo-kültürel değerlerin kadınlara yüklemiş olduğu bir görev gibi görülmesi ve bu nedenle kadınların kısmi süreli işleri tercih etmeleri onların kısmi süreli çalışmaya gönüllü olduklarını göstermez. Çünkü gönüllü ve gönülsüz kısmi süreli çalışma arasındaki farklılıkları tespit etmek için yapılan araştırmalarda temelde, çalışanların bu tip işleri kendi özgür tercihleriyle mi? yoksa bu tip işlerde çalışmak zorunda kaldıkları için mi? yaptıklarına odaklanılmaktadır (Bardasi and Gornick, 2002:8).

Bu çalışmada, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından düzenli olarak yayınlamakta olan 2014 yılına ait hanehalkı işgücü anketi mikro verileri kullanılmıştır. Bu çalışmada Türkiye'de gönülsüz kısmi süreli istihdam üzerinde sosyo-ekonomik faktörlerin etkileri cinsiyete göre analiz edilmektedir. Uluslararası literatürde gönülsüz kısmi süreli istihdamla ilgili hatırı sayılır miktarda ampirik ve teorik çalışma olmasına rağmen, Türkiye özelinde kısmi süreli istihdamla ilgili önemli çalışmalar bulunmakla birlikte, gönülsüz kısmi süreli istihdamla ilgili yapılmış çalışmaların önemli ölçüde eksik olduğu da görülmektedir. Borowczyk-Martins and Lalé (2016) yaptıkları çalışmalarında, ABD verilerini kullanarak, gönülsüz kısmi süreli çalışanlar, gönüllü kısmi süreli çalışanlar ve işsizlerin işçi heterojenliğinin gözlemlenen boyutlarının cinsiyet, yaş, eğitim ve medeni durum gibi farklı kategorileri arasındaki dağılımlarını incelemişlerdir. Yine benzer şekilde Cam (2012) da çalışmasında, İngiltere işgücü anketi verilerini kullanarak, gönülsüz kısmi süreli istihdamın sosyo-ekonomik değişkenlerle olan ilişkisini araştırmıştır.

Bu çalışma, Türkiye özelinde gönülsüz kısmi süreli istihdamla ilgili yapılacak çalışmalara örnek oluşturmak ve bu açığı kapatmak için temel olarak; demografik faktörler (yaş, medeni durum, bölgeler), işyeri özellikleri (işyeri ölçeği ve endüstri kolları), fazla çalışma isteği, eğitim durumu ve yürütülen meslekler açısından cinsiyetler arasındaki farklılıkların gönülsüz kısmi süreli istihdam üzerindeki etkilerini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu açıdan araştırmanın metodu temelde Türkiye'deki hane halkı iş gücünün Chi-Square test ve Binary Lojistik modeller kullanılarak analiz edilmesine dayanmaktadır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Son yıllarda kısmi süreli çalışma oldukça rağbet gören bir çalışma türü olarak ortaya çıkmıştır. Kısmi süreli istihdamda olan ilginin artmasına, uluslararası rekabetin yoğunlaşması, yeni üretim yöntemleri ve

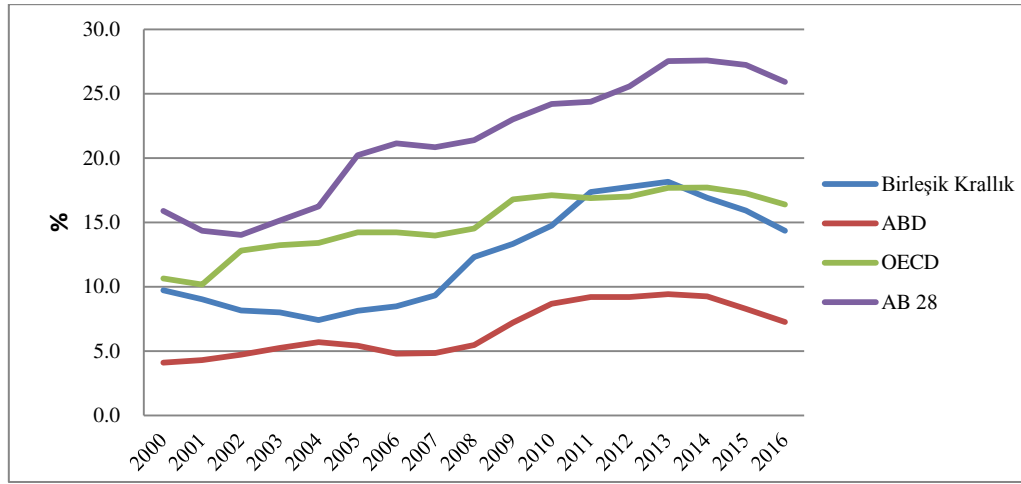
organizasyon biçimleri, artan işsizlik ve işgücünden esnek zamanlı çalışmaya ilişkin talepler önemli ölçüde katkıda bulunmuştur (Ünal, 2005). Bunun yanı sıra, hizmetler sektöründe istihdam edilenlerin sayısındaki artışların da katkısı azımsanmayacak derecededir. Hizmetler sektöründe üretilen hizmetin hizmet anında tüketiliyor olması, bu çalışma türünün daha çok tercih edilmesinin önemli gerekçelerinden biridir. İşletmeler açısından kısmi süreli çalışmanın faydası yukarıdaki gibi açıklanırken, çalışanlar açısından ise, özellikle evli ve çocukları olan kadın çalışanların iş dünyasına kazandırılması anlamında bu çalışma türü oldukça uygun ve onların durumlarıyla uyumludur (Alpagut, 2008:28). Ülkemizde kısmi süreli çalışma türü daha çok emekli olmuş kişiler, ev hanımları ve öğrenciler tarafından tercih edilmektedir (Özdamar ve Çakar, 2011:200).

Esnek çalışma türünün en yaygın kullanılan şekli kısmi süreli çalışmadır (Karakaş, 2007). ILO'ya göre, kısmi süreli çalışma biçiminin üç önemli unsuru: *Haftalık çalışma süresinin normal çalışma süresinden önemli ölçüde az olması, çalışmanın sürekliliği ve düzenli olması ve çalışan kimsenin kendi istek ve tercihi ile kısmi süreli çalışmasıdır*. Oysa belirli süreli çalışmada süreklilik yokken, mevsimlik ve geçici işlerde ise, düzenlilik unsuru yoktur. Bu açıdan, kısmi süreli çalışma bu unsurlar nedeniyle sözü edilen çalışma türlerinden önemli ölçüde ayrılmaktadır (Ünal, 2005). Ayrıca kısmi süreli çalışmanın “gönüllü” ya da “gönülsüz” olması işçilerin, kısmi süreli çalışmayı gerçekten kendilerinin mi tercih ettiği yoksa, mecburen mi kısmi süreli çalıştıklarını anlamak için son derece önemlidir. Bu arada kişinin kendi isteğiyle para karşılığı olmaksızın yaptığı işler ve hayırseverlikler bu kapsamda değerlendirilmez. Aslında, gönülsüz kısmi süreli istihdam kavramı uygun bir iş olması halinde, tam süreli çalışmayı istemesine rağmen, böyle iş bulamadığı için kısmi süreli çalışmak zorunda kalan işçileri ifade etmek için kullanılmaktadır (Caputo and Cianni, 2001:313).

Amerikan Nüfus Müdürlüğü'nün tanımına göre gönülsüz kısmi süreli çalışmayı tanımlamak için aşağıdaki soruya cevap vermek gerekir: *“Bazı insanlar kısmi süreli işlerde çalışır çünkü onlar tam süreli bir iş bulamamışlardır veya buldukları iş çok kötüdür. Diğer bir kesim ise, ailevi zorunluluklardan veya kişisel sebeplerden dolayı kısmi süreli işlerde çalışmak zorundadır. Sizin kısmi süreli çalışma sebebiniz nedir?”* (Glauber, 2017:2). Bu soruya verilen cevap iki kategoriyi ortaya çıkacaktır: ilki işgücü piyasasında emek talebi yetersizliğinden kaynaklı işsizler, ikincisi ise, işgücü piyasasında emekten kaynaklanan işsizlerdir. Gönülsüz kısmi süreli çalışanlar birinci kategorideki, emek piyasasında emek talebinin yetersizliği nedeniyle tam zamanlı iş bulamayan kişilerden oluşmaktadır, ancak ikinci kategoride bulunan kişilerden de gönülsüz kısmi süreli çalışanlar olduğunu söylemek gerekir (Borowczyk-Martins and Lalé, 2016). Bu durumda gönülsüz kısmi süreli çalışanlar, işgücü piyasasında emek talebinin yetersizliğinden dolayı tam süreli bir iş bulamayan ve bu yüzden de kısmi süreli işlerde çalışmak zorunda kalan kişilerden oluşmaktadır. Bunun yanı sıra, işgücü piyasasında tam süreli iş bulabilmelerine rağmen, eğitimleri, evde çocuk ya da yaşlı bakımı, hastalık ya da engellilik veya ailevi ve kişisel nedenlerden ötürü özellikle kısmi süreli işlerde çalışmayı tercih edenler de bulunmaktadır (Valletta and Van Der List, 2015). Bu durum kısmi süreli istihdamda gönüllü gönülsüz ayrımının oluşmasına neden olmaktadır. Bednarzik (1976) tam zamanlı çalışmayı tercih eden, ancak tam zamanlı iş bulamadığı için kısmi süreli bir işte çalışmak zorunda kalan bireylerin gönülsüz kısmi süreli çalışan olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Stratton (1994) kısmi süreli istihdam tanımının, mevcut vasıflarıyla tam süreli piyasa ücretinde tam süreli bir işe kolayca kabul edilemeyecek olan kısmi süreli çalışanları ayırt etmede başarısız olduğunu ifade etmiştir. Bu açıdan, gönülsüz kısmi süreli istihdam, çalışanlar açısından olumsuz bir duruma işaret etmektedir. Çünkü kısmi süreli bir işte çalışan tam zamanlı çalışmaya hazır bir işçi istihdamda olmasına rağmen, hem düşük ücret kazancına maruz kalmakta, hem de kamu tarafından sağlanan sigorta programlarından yararlanamamaktadır. Bu açıdan, gönülsüz kısmi süreli istihdam tam zamanlı çalışmaya hazır işçiler için bir gelir istikrarsızlığı oluşturmakta, ancak işsizlikle karşılaştırıldığında tam zamanlı bir iş bulabilmek için de alternatif bir kanal sunmaktadır. Bu yönüyle kısmi zamanlı çalışanları tam zamanlıya dönüştürme olanağı çok daha yüksek olduğu için gönülsüz kısmi süreli istihdam işsizlik kadar zararlı değildir (Borowczyk-Martins and Lalé, 2016: 2-3). Gönülsüz kısmi süreli istihdam bir yönüyle, çalışanlar açısından tam zamanlı çalışmaya hazır olmasına rağmen, tam zamanlı iş hacmindeki eksikliğe bağlı olarak, çalışanların iradeleri dışında kısmi süreli çalışmak zorunda kalması nedeniyle üretken kapasitelerini tam anlamıyla kullanamamaları anlamına da gelmektedir. Bu açıdan,

gönülsüz kısmi süreli çalışma eksik istihdamın bir biçimi olan “görülebilir eksik istihdama” dönüşmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:62). Eksik istihdamın bir diğer türü olan görülemez eksik istihdam ise, işçinin çalışma süresi kısa olmamasına rağmen, gelirinin aşırı derece düşük olması veya çalıştığı işin niteliğinin onun vasfının ve kapasitesinin oldukça altında olmasından kaynaklanmaktadır (Işığışık, 2014:37).

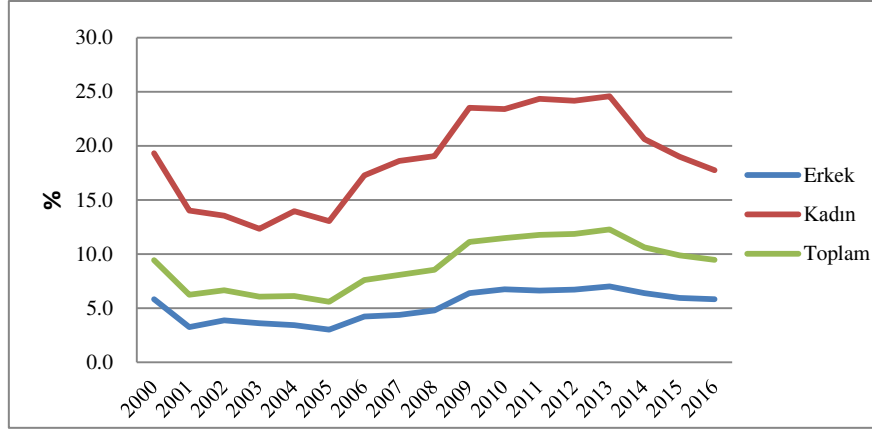
Bilimsel çalışmalar potansiyel gönülsüzlüğün kısmi süreli çalışma için bir sebep olduğu gerçeğini gözden kaçırmaktadır. Örneğin, 2010 yılında İngiltere’de çalışanların %14’ü kısmi süreli çalışanlardan oluşmaktayken, bu tip işlerde çalışanların önemli bir kısmı genellikle öğrencilerden oluşmaktadır. Bunun dışında, kısmi süreli çalışanların %27’lik bir kısmı ise, doğum yaptıktan sonra kısmi süreli çalışmak isteyen annelerden ve %3’lük kısmı ise, engelli çalışanlardan oluşmaktadır. Ancak kısmi süreli çalışanların her dördünden biri, tam süreli bir iş istemediklerini söylemişlerdir. Oysa kısmi süreli çalışanların %15’ini kısmi süreli çalışmaya zorlayacak herhangi bir neden yoktur (LFS, 2010). Örneğin, kısmi süreli çalışan kadınların kendi hayatlarında yüzleştikleri çocuk bakımının onları gönülsüz kısmi süreli çalışmak zorunda bıraktığını söylemek çok doğru değildir (Forry and Hofferth, 2011). Yine de gönülsüz kısmi süreli çalışma akademisyenler ve politikacıların kullandıkları bir gösterge olarak kabul edilmektedir (Caputo and Cianni, 2001).



Grafik 1. Kısmi Süreli İstihdam İçinde Gönülsüz Kısmi Süreli Çalışanların Payı (Birleşik Krallık, ABD, OECD, AB 28) / The Graphic of Share of Involuntary Part-time Workers as % of Part-time Employment, Turkey

Kaynak: OECD, Stat, <https://stats.oecd.org>

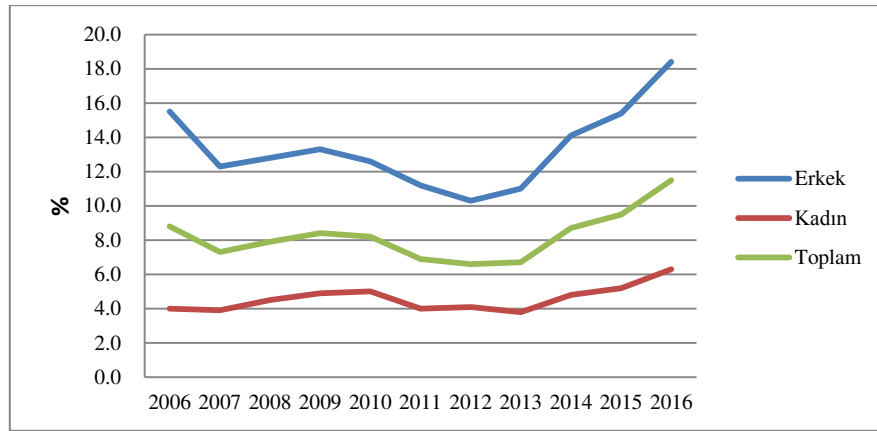
Grafik 1’de Birleşik Krallık, ABD, OECD ve AB 28’de gönülsüz kısmi süreli istihdamın toplam kısmi süreli istihdam içinde payları gösterilmektedir. Buna göre, OECD ülkelerinde kısmi süreli çalışan işçilerin payı 2000’de %13,9 iken, 2016’da bu oran %16,7’ye yükselmiştir. Ayrıca gönülsüz kısmi süreli çalışanların sayısı 2000’de 8,7 milyondan 2016’da 18,4 milyona çıkarak, kısmi süreli istihdamdaki oranı aynı yıllar içinde %10,6’dan, %16,4’e yükselmiştir. Bu artış eğilimleri, kısmi süreli çalışan ve gönülsüz kısmi süreli çalışan işçilerin işgücü piyasasında pekişen önemini vurgulamaktadır (Bhula-or and Yukio, 2014:334). Birleşik Krallık’taki gönülsüz kısmi süreli istihdamın oranı, 2010-2013 aralığında OECD ortalamasının da üzerine çıkarak, bir düşme eğilimine girse de, 2016’da %14,3 olarak tespit edilmiştir. Özellikle ABD’de gönülsüz kısmi çalışanların sayısı 2016 yılında 2 milyonu geçerek, kısmi süreli istihdam içindeki payı %7,3’e çıkmıştır. İstatistikler Avrupa Birliği (AB 28) üyesi ülkeler arasında kısmi süreli çalışanların 2000’lerden sonra lineer olarak artmaya devam ederek, 2016’da %17’ye ulaştığını göstermektedir. Buna paralel olarak, AB 28 ülkelerindeki gönülsüz kısmi süreli çalışanların payı, 2000’de %15,9 iken, 2016’da bu oran %25,9’e yükselmiştir. Grafiğe genel olarak bakıldığında, Birleşik Krallık, ABD, OECD ve AB 28 ülkelerinde 2008 ekonomik krizin de etkisiyle 2008 sonrası dönemde, gönülsüz kısmi süreli istihdamın bir artış trendine girdiği göze çarpmaktadır.



Grafik 2. Cinsiyete Göre Kısmi Süreli İstihdam Oranları, Türkiye / The Graphic of Incidence of Part-time Employment by Gender, Turkey

Kaynak: OECD, Stat, <https://stats.oecd.org>

Grafik 2’de Türkiye’de kısmi süreli istihdam oranlarının cinsiyetler arasındaki dağılımı incelenmektedir. Buna göre, Türkiye’de kısmi süreli istihdamın erkeklere göre kadınlarda daha yaygın bir istihdam türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Kısmi süreli istihdam edilen kadınların oranı 2005’de % 13’e kadar düşmesine rağmen, daha sonra bir yükseliş trendine girerek, 2013’te %24,6’ya kadar çıkmış, ancak 2016’da %17,8’e gerilemiştir. Erkeklerin kısmi süreli istihdam oranları kadınlardan oldukça düşük oranlarda seyretmesine rağmen, 2005 sonrası dönemde lineer bir yükseliş trendine girmiş ve 2016’da 5,8 olarak gerçekleşmiştir. Grafikte, Türkiye’de de 2008 krizi her iki cinsiyet için de kısmi süreli istihdamın pik yaptığı yıl olarak açıkça görülmektedir.



Grafik 3. Kısmi Süreli İstihdam İçinde Gönülsüz Kısmi Süreli Çalışanların Payı, Türkiye / The Graphic of Share of Involuntary Part-time Workers as % of Part-time Employment, Turkey

Kaynak: OECD, Stat, <https://stats.oecd.org>

Grafik 3’e bakarak, Türkiye’de gönülsüz kısmi süreli istihdamın toplam istihdam içindeki payının Birleşik Krallık, ABD, OECD ve AB 28 ortalamalarının oldukça altında olduğunu söyleyebiliriz. Bunun temel sebebi, Türkiye’de kısmi süreli istihdamın zaten tam anlamıyla yaygınlaşmamasından kaynaklanmaktadır. Ancak, 2006 yılında gönülsüz kısmi süreli istihdam edilenlerin sayısı 2006’da 137 binden, 2016’da 296 bine yükselmiş ve kısmi süreli istihdam içindeki payı da 10 yıllık periyoda %8,8’den %11,5’e çıkmıştır. Grafik cinsiyetler açısından incelendiğinde, erkeklerin kısmi süreli istihdam oranları kadınlara oranla önemli ölçüde düşük olmasına rağmen, gönülsüz kısmi süreli istihdam oranları kadınlardan daha yüksek seyretmektedir. Erkeklerin kısmi süreli istihdam içindeki gönülsüz kısmi süreli istihdam oranı 2012 yılında %10,3’e kadar düşmesine rağmen, daha sonra hızlı bir yükselişe geçerek, 2016 yılında %18,4’e kadar ulaşmıştır. Gönülsüz kısmi süreli istihdam oranları bakımından kadınlarda sert oynamaların olmadığı

görülmektedir, ancak 2006 yılında %4 olan gönülsüz kısmi süreli istihdam oranı, 2016'da %6,3'e yükselmiştir.

3. METOD

3.1. Veri

Bu araştırmada kullanılan veri Türkiye İstatistik Kurumu tarafından düzenli olarak yayınlamakta olan 2014 yılına ait hanehalkı işgücü anketinden alınmıştır. Bu araştırmaya başlandığında en güncel veri 2014 verisi olduğu için araştırmada 2014 yılı verileri kullanılmıştır. Türkiye hanehalkı iş gücü anketleri her ay Türkiye'yi temsil eden örnek bir kitleye uygulanan ve istihdam ve işsizlik temelinde veri toplanan bir çalışmadır. Araştırmada 105 adet soru (değişken) anket formuna dahil edilmiş ve anket formu 393.822 kişi tarafından doldurulmuştur. Bu araştırmanın bağımlı değişkenini sorgulamak için 10.751 kısmi süreli çalışan erkekten 993 gönülsüz kısmi süreli çalışan erkek ve 30.312 kısmi süreli çalışan kadından 916 gönülsüz kısmi süreli çalışan kadından oluşan bir örneklem oluşturulmuştur.

Araştırmanın metodu temelde 2014 yılı Türkiye hanehalkı işgücü anketinin binary lojistik modeller kullanılarak analiz edilmesine dayanmaktadır. Araştırmanın yaklaşımı hane halkı işgücü anketindeki standart olmayan gönülsüz kısmi süreli istihdamını kullanarak, demografik faktörler, işyeri özellikleri, fazla çalışma isteği, eğitim durumu ve yürütülen meslekler açısından cinsiyetler arasındaki farklılıkların etkilerini analiz etmeyi amaçlamaktadır.

3.1.1. Bağımlı Değişken

Araştırmanın bağımlı değişkeni Türkiye'de gönülsüz kısmi süreli çalışma durumudur. Bağımlı değişkenin niceliğini (sayısını) ölçmek için Türkiye'de hane halkı işgücü verileri kullanılmıştır. İşlerin kısmi süreli ya da tam süreli olması katılımcıların kendi cevaplarından alınmıştır. Katılımcıların kısmi süreli çalışmaya gönüllü olup olmadıkları ise, "*neden yarı zamanlı çalışıyorsunuz?*" sorusuna "*tam zamanlı iş bulamadığım için*" diye cevap verenler, kısmi süreli işler için gönülsüz olarak kodlanmıştır (Cam, 2012:247). Her iki kategori için diğer nedenler gönüllü kategorisine kodlanmıştır.

3.1.2. Bağımsız Değişkenler

Genel olarak, gönülsüz kısmi süreli istihdamın cinsiyetler arasındaki farklılıkları inceleyen bu çalışmadaki modeller öncelikle demografik faktörler, işyeri özellikleri, fazla çalışma isteği, eğitim durumu ve mesleklerden oluşan beş temel kategori altında toplanmıştır.

Demografik değişkenler arasında yer alan yaş grupları değişkeni ölçülürken çalışma çağı nüfusu 15'ten 64'e kadar dördü grup haline getirilerek ölçülmüştür: 15-24, 25-34, 35-49 ve 50-64 (Blenden and Machin, 2003). 64 yaşın üzerindeki kişiler örneklem hacmi yetersiz olduğundan analize dahil edilmemiştir. Diğer demografik değişkenler, medeni durum katılımcıların dul, boşanmış, bekar (hiç evlenmemiş) ve evli (TSİ, 2014) olma durumlarını belirtmektedir. Son demografik değişken olan bölgeler değişkeni ise, Türkiye'yi 8 ana bölgeye ayırmıştır. Bunlar İstanbul, Batı ve Doğu Marmara, Ege, Batı ve Orta Anadolu, Akdeniz, Karadeniz, Orta Doğu ve Kuzeydoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu'dur. İstanbul, Türkiye'nin ve Avrupa'nın en kalabalık şehri olması nedeniyle bir bölge gibi farklı özelliklere sahip olduğu için Marmara bölgesinden ayrı olarak düşünülmüştür.

İşyeri özellikleri kategorisinin ilk değişkeni işyeri ölçeğidir. İşyeri ölçeği için işletmelerde çalışanların sayısını temel alan mikro, küçük, orta ve büyük ölçekli işletmeler olarak 3'lü bir sınıflandırma kullanılmıştır. İşyeri ölçeği çalışan sayısına göre 10 ve daha az işçi çalıştıran mikro ölçekli işyerleri, 11-49 arası işçi çalıştıran küçük ölçekli işyerleri ve 50 ve üstü işçi çalıştıran orta ve büyük ölçekli işyerleri olarak yeniden kodlanmıştır. Bu sınıflandırma TÜİK, Eurostat ve Dünya Bankası'nın kriterlerine de uygundur.

Sektörlerin karşılaştırılmasında iş yerlerinin özellikleri, temel ekonomik faaliyet kolları kullanılmıştır. NACE-2 (Ekonomik faaliyetler sınıflandırması) sınıflandırmasına göre oluşturulan sektörler daha güvenilir sonuçlara ulaşabilmek için 5 ana kategoride toplanmıştır. Bu sektörler Tarım orman ve madencilik; İmalat, Enerji ve İnşaat; Satış, Onarım, Otel ve Restoran; Ulaştırma ve İletişim; Kamu Yönetimi ve Eğitim ve Sağlık sektörleridir.

Fazla çalışma isteği, iş gücü anketinde “referans haftasında daha fazla gelir elde etme amacıyla genellikle çalıştığınız süreden daha fazla çalışmak ister miydiniz?” sorusuna katılımcıların verdiği cevaplardan alınmıştır. Bu soruya evet cevabını verenler fazladan mesai yapmaya istekli hayır cevabını verenler ise, fazla çalışmaya isteksiz olarak kodlanmıştır.

Eğitim durumu “üniversite ve üstü eğitimden”, “okul bitirmemiş” kadar uzanan eğitim donanımına sahip çalışanlar 5 kategoride incelenmiştir. Eğitim değişkeni bitirilen en son eğitim kurumunu belirtmektedir. Meslekler değişkeni ise, “yöneticiler ve profesyonel meslek mensuplarından”, “nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlara” kadar uzanan beş bantta ölçülmüştür. Ayrıca ziraat, ormancılık ve balıkçılık işlerinde nitelikli personellere yetersiz örneklem büyüklüğünden dolayı bu sınıflamada yer verilmemiştir. Eğitim seviyesi ve mesleklerin gönülsüz kısmi süreli istihdama olan etkilerini daha iyi anlayabilmek adına bu değişkenler de modele dahil edilmiştir.

3.1.3. Analiz Tekniği

Lojistik regresyon iki yönlü modellemede bir olayın meydana gelme olasılığını tahmin etmede kullanılmaktadır. Bağımlı çatal değişkenimiz, tam zamanlı iş bulamadığı için gönülsüz kısmi süreli çalışanlardır. İkili yanıt sisteminde evet/hayır seçenekleri yer almaktadır. Lojistik modeller, her iki cinsiyette gönülsüz kısmi süreli çalışma olasılığını ayrı ayrı tahmin etmektedir.

Ayrı ve birleşik lojistik regresyon modelleri kadın ve erkekler için ayrı ayrı olarak belirtilmiş ve demografik faktörler, işyeri özellikleri, fazla çalışma isteği, eğitim durumu ve mesleklerin gönülsüz kısmi süreli çalışma üzerindeki farklı etkileri analiz edilmiştir. Lojistik modellerdeki bağımsız değişkenler ardi ardına gelen bloklara başarılı bir şekilde uygulanmıştır. Tablo 2’deki bu bloklar, demografik profil (yaş grupları, medeni hal ve bölgeler), işyeri özellikleri (işyeri ölçeği ve temel endüstri kolu), fazla çalışma isteği, eğitim durumu ve meslekler olarak beş ayrı kategoriye ayrılmıştır.

Ne bloklardaki değişkenlerin sıralaması, ne de modeller içindeki blokların sıralaması sonuçlar üzerinde anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Ayrıca, Model 1’de demografik profillerin kullanılması ve daha sonra Model 2’de işyeri özelliklerinin modele dahil edilmesi modelin iyilik uyumu (the goodness of fit) açısından en iyi kombinasyonu sağladığı görülmüştür.

3.2. Araştırma Sonuçları

3.2.1. Betimleyici Analiz

Tablo 1’de Chi-Square test sonuçları ve kadın ve erkekler arasındaki oranlar gösterilmiştir. Bu bölümde, Türkiye’de gönülsüz kısmi süreli istihdamı demografik faktörler, işyeri özellikleri, fazla çalışma isteği, eğitim durumu ve meslekler açısından erkek ve kadın çalışanlar arasındaki farklılıklar betimleyici bir analize tabi tutulmuştur.

Tablodaki demografik profil değişkenlerinden yaş grupları değişkeni incelendiğinde, gönülsüz kısmi süreli çalışma anlamında kadın ve erkek yaş bantları arasında kayda değer farklılıklar bulunmaktadır. Genç çalışanlar arasında erkeklerin %8,1’lik paya sahipken, kadınlarda bu oranın %2,6 olduğu görülmektedir. Bu yaş grubunda olanların önemli bir kısmını öğrenciler oluşturmaktadır. Öğrenciler özellikle, eğitim giderlerini karşılayabilmek ve ailelerine mali destekte bulunmak için kısmi süreli çalışmayı

Tablo 1: Gönülsüz Kısmi Süreli İstihdam / Involuntary Part-time Employment

		Erkek		Kadın	
		N ^a	% ^b	N ^a	% ^{b,c}
Yaş	15-24	171	8,1	122	2,6***
	25-34	214	17,8	228	3,9***
	35-49	370	14,8	456	4,2***
	50-64	218	6,5	104	1,4***
Medeni Durum	Boşandı veya eşi öldü	32	8,6	142	6*
	Hiç evlenmedi	232	9	164	3,7***
	Evli	729	9,3	610	26***
Bölgeler	İstanbul	101	25	138	14,2***
	Doğu ve Batı Marmara	215	18,4	138	14,2***
	Ege	145	15,3	174	5,9***
	Batı ve Orta Anadolu	129	8,9	86	1,8***
	Akdeniz	188	13,5	192	6,3***
	Karadeniz	67	3,6	82	1,8***
	Doğu ve Güneydoğu Anadolu	145	4,7	62	0,6***
İşyeri Ölçeği	1-10 Mikro Ölçekli	917	9,5	754	27***
	11-49 Küçük Ölçekli	62	9,6	112	8*
	50 + Orta ve Büyük Ölçekli	14	3,3	50	5,1*
Faaliyet Gösterilen Endüstri Kolu	Tarım, orman ve madencilik	229	3,4	204	1***
	İmalat, enerji ve inşaat	351	31,5	132	4,5***
	Satış, onarım, otel ve restoran	173	16,3	128	6,7***
	Ulaştırma ve iletişim	84	16,4	8	6***
	Kamu yönetimi, eğitim ve sağlık	41	5,1	338	10,5***
Fazla Çalışma İsteği	Fazla çalışmaya istekli	556	27,3	434	18,8***
	Fazla çalışmaya isteksiz	437	5,0	482	1,7***
Eğitim Durumu	Üniversite ve üstü eğitim	48	6,3	100	5,4*
	Lise	123	10	136	7,7*
	Ortaokul	222	9,9	100	2,6***
	İlkokul	492	9,8	428	3,5***
	Okul Bitirmeyen	108	9,8	428	5,5***
Meslekler	Yönetici, profesyonel meslek mensupları	37	5,3	88	5,1*
	Teknisyen, tekniker, mak. op. ve mon.	100	14,5	36	10*
	Büro, hiz., ve satış elemanı	116	11	208	7,2***
	Sanatkarlar ve ilg. işl. çalışanlar	228	30,9	84	3,5***
	Nitelik gerektirmeyen işl. çalışanlar	421	29,7	458	7***

Kaynak: Yazarın Hanehalkı İşgücü Anketinden kendi analizi, 2014

a Örneklem hacmi ağırlıklıdır.

b Her bir kategoride bulunanların % dağılımları

c Chi-square sonuçları her bir satırda erkek ve kadın için *p< ,05, **p< ,01,***p< ,001

tercih etmektedirler. Kadın ve erkek arasındaki en çarpıcı aralık yetişkin yaş bandında görülmektedir. Bu bağlamda 25-34 yaş bandındaki erkeklerin %17,8'nin gönülsüz kısmi süreli çalışması kadınlara göre (%3,9) daha yüksek bir olasılık göstermektedir. Bunun nedeni kadınların genellikle bu yaş aralığında çocukların bakımı için daha fazla evde olmaya ihtiyaç duymaları olabilir. Öte yandan mesleki kariyerlerinin en önemli evresinde kısmi süreli çalışmak zorunda kalmak onların işlerine gerekli önemi verememelerinden dolayı kısmi süreli çalışmayı gönülsüz olarak değerlendirmeleri olağandır. Yaş aralığına göre gönülsüz kısmi süreli çalışanların sayısına ve oranlarına bakıldığında erkekler için en büyük açıklığın 25-34 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bunun nedeni iş yaşantısının en aktif dönemi olan bu yaş aralığında kısmi süreli çalışmak yerine tam süreli bir işte çalışma isteği olabilir. Kadınlarda da yine gönülsüz kısmi süreli çalışmadaki en yüksek aralığın 25-34 yaş bandında olduğu görülmektedir. Yaş aralığına göre kısmi süreli çalışanlar değerlendirildiğinde akla çalışanların kariyer planlamaları gelebilir. Gençler daha çok kariyer planlama ile ilgili kendi istek ve düşünceleriyle hareket ederler. Bu yüzden gençler gelecekte hangi işi yapacaklarının temelini oluşturmaktadırlar. Bu dönemde çalışanların kısmi süreli veya tam süreli işlerde çalışmaları olgunluk dönemindekine göre daha önemsiz olabilir, çünkü henüz gelecekte hangi işte çalışacağını karar

netleşmemiştir. Oysa kariyerlerinin olgunluk safhasındaki çalışanlar genellikle tam süreli çalışmayı tercih etmektedirler.

Kariyerlerinin son dönemlerindeki çalışanlar için de kısmi süreli işlerde çalışmak önemli bir sorun oluşturmayacaktır. Türkiye’de ki gönülsüz kısmi süreli çalışanlarla ilgili veriler de bu yargılara oldukça yakındır. Gerek kadın gerekse erkek çalışanlar incelendiğinde görülecektir ki gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde en büyük oranı gençler oluşturmaktadır. Burada Türkiye’de ki çalışanların kısmi süreli çalışmaya bakış açıları da önemlidir. Çünkü Türkiye’de kısmi süreli çalışma pek yaygınlaşmadığından çalışanlar tarafından olumsuz bir çalışma şekli olarak düşünülmemektedir. Gönülsüz kısmi süreli olarak çalışma yaşlılarda ise kariyerlerinin son evresindeki erkeklerde (%6,5) kadınlara (%1,4) göre daha olası görülmektedir.

Medeni durumlar arasında gönülsüz kısmi süreli çalışma anlamında kayda değer farklılıklar bulunmaktadır. Kadın ve erkek arasındaki en çarpıcı farklılık evlilerde görülmektedir. Bu bağlamda kadınların %26’sının erkeklere göre (%9,3) gönülsüz kısmi süreli çalışması daha yüksek bir olasılık göstermektedir. Türk kültüründe evdeki işlerin yapılmasında kadınların sorumlulukları daha fazla olarak kabul edilmektedir. Bu yüzden kadınlar genellikle kariyerlerinin yükselme evresinde ev ile daha fazla ilgilenebilmek için kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedir. Ancak kariyerlerinin en önemli evresinde kısmi süreli çalışmak zorunda olmak, kadınlar için gönülsüzlüğü de beraberinde getirmektedir. Özellikle çocukların bakımı, evde yemek yapılması, evin temizliği gibi konularda kadın çalışanlar daha fazla sorumluluk almakta ve kariyerlerini ihmal etmek zorunda kalmaktadırlar. Ancak iş yaşantısının içinde birlikte yer alan evli çiftler evin sorumluluklarını da paylaşmak zorundadır. Son zamanlarda erkekler de bu konuda eşlerine daha fazla yardımcı olarak kadın çalışanların yükünü hafifletmeye başlamışlardır. Buna bağlı olarak kısmi süreli kadın çalışanların sayısında ilerleyen yıllarda bir azalma olacağı beklenmektedir. Ülkemizde kanun yapıcılar son zamanlarda İş Hukuku’nda bu konuya eğilmiş çocuk bakımı için erkeklere de çocuğun doğumundan sonra ücretsiz izin alabilme hakkını kanunlaştırmıştır.

Gönülsüz kısmi süreli istihdamın bölgelere göre dağılımına bakıldığında en yüksek oranın Marmara Bölgesi’nde, en düşü oranın ise, Karadeniz ve Güney ve Doğu Anadolu Bölgesi’nde olduğu görülmektedir. İstanbul’da erkeklerin (%25) gönülsüz kısmi süreli çalışma olasılığı ile kadınlara (%14,2) göre daha yüksek göstermektedir. İstanbul’un içinde bulunduğu Marmara bölgesi Türkiye’de sanayinin en gelişmiş olduğu bölge olduğu için bu bölgede hemen her sektörden faaliyette bulunan işletmelere rastlamak mümkündür. Bu yüzden gönülsüz kısmi süreli istihdamın Türkiye ortalamasının üzerinde olması hiçte şaşırtıcı değildir. Doğu ve Batı Marmara Bölgesinde ise, kadın ve erkek gönülsüz kısmi süreli istihdam oranları yüksek olmakla birlikte birbirine oldukça yakındır. Bölgeler arasında ki gönülsüz kısmi süreli çalışma arasındaki farklılığın sebebi bölgeler arasındaki kalkınmadaki farklılıklardan ileri geldiği tahmin edilmektedir. Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde Gaziantep gibi birkaç il hariç sanayinin gelişmemiş olması istihdamın da gelişmemesine neden olmaktadır. İstihdam hacminin düşük olmasına bağlı olarak, kısmi süreli çalışmalara da çok fazla ihtiyaç duyulmamaktadır.

Gönülsüz kısmi süreli çalışanların iş yeri büyüklüğüne göre kadın ve erkek çalışanlar arasında kadın çalışanların (%27) erkek çalışanlara oranla (%9,5) gönülsüz kısmi süreli olarak çalışma olasılıkları daha yüksek beklenmektedir. Büyük işletmeler kriz dönemleri ve aşırı talep artışlarının olmadığı dönemlerde istihdam seviyelerini istikrarlı tutmaktadır. Daimi kadrolarıyla iş yükünü rahatlıkla yapmaktadırlar. Ancak iş hacminde büyük dalgalanmalar daha çok küçük işletmelerde görülmektedir. Buna bağlı olarak mikro ölçekli işletmelerde kısmi süreli istihdam gereksinimi daha fazladır.

Gönülsüz kısmi süreli çalışmada faaliyet gösterilen endüstri kolu göre kayda değer farklılıklar bulunmaktadır. Kadın ve erkek arasındaki en çarpıcı endüstri kolu imalat, enerji ve inşaat sektöründe faaliyette bulunan işletmelerin çalışanlarında görülmektedir. Bu bağlamda erkeklerin %31,5’ünün gönülsüz kısmi süreli çalışması kadınlara göre, (%4,5) daha yüksek bir olasılık göstermektedir. İmalat, enerji ve inşaat

endüstrilerinde erkeklerin oranının kadınlara göre daha fazla olması gayet olağandır, çünkü bu sektörlerde fiziki güç gerektirdiğinden erkek çalışanlar daha fazla istihdam edilmektedir. Satış, onarım, otel ve restoran gibi hizmet sektörlerinde istihdam edilenlerde erkeklerin gönülsüz kısmi süreli çalışma (16,3%) ihtimali kadınlara göre (6,7%) daha yüksektir. Bu sektörlerde yine erkeklerin daha fazla istihdam edildikleri sektörlerdir. Ulaştırma ve iletişim sektörlerinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre gönülsüz kısmi süreli istihdam edilme olasılığı daha yüksektir. Bu sektörde de özellikle ulaştırma kısmında daha fazla olarak erkeklerin istihdam edildikleri görülmektedir. Kamu yönetimi, eğitim ve sağlık sektörlerinde de kadın ve erkek gönülsüz kısmi süreli çalışanlar arasında da önemli farklılıklar görülmektedir. Bu alanlarda gönülsüz kısmi süreli çalışma oranı erkeklerle (5,1%) kıyasla kadınlarda (10,5), diğer endüstri faaliyet kollarından farklı olarak, daha yüksek bir olasılık göstermektedir.

Gönülsüz kısmi süreli çalışanlardan fazla çalışmaya istekli olanlardan kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Her iki cinsiyette fazla çalışmaya daha fazla istekli gözükmektedir. Bu açıdan gönülsüz kısmi süreli çalışan erkeklerin %27,3'ü kadınların ise %18,8'i fazla çalışmaya daha istekli gözükmektedir. Bu şekilde kısmi süreli çalışanların fazla mesai yapmayı arzu etmelerinin en temel gerekçesi kısmi çalışmadan elde ettikleri nispi düşük ücretlerini telafi etmek istemeleridir.

Gönülsüz kısmi süreli çalışanlar eğitim durumlarına göre incelendiğinde, en yüksek oranın okul bitirmeyen, en düşük oranın ise, üniversite ve daha üstü eğitim seviyesine sahip olanlarda olduğu gözlemlenmiştir. Üniversite ve üstü eğitim ile lise eğitiminde sahip gönülsüz kısmi süreli çalışan erkek ve kadınlar arasında kayda değer farklılıklar bulunmamaktadır. Bunun temel nedeni eğitim düzeyinin yükselmesi ile işin düzenliliğünün ve tam zamanlılığı arasında doğru orantılı bir ilişki olmasıdır. Kısmi süreli çalışma teknoloji yoğunluğunun daha az ve karmaşık olduğu basit işlerde tercih edilmektedir. Bu yüzden eğitim seviyesi daha düşük olan çalışanlar gönülsüz kısmi süreli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır.

Gönülsüz kısmi süreli çalışanlar mesleklere göre tasnif edildiğinde sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadın ve erkekler arasında beklenen gönülsüz kısmi süreli çalışma oranları arasında büyük fark görülmektedir. Burada ki önemli farklılığın nedeni sanatkarlık ve ilgili işlerde istihdam edilenlerin genellikle erkekler olmasından kaynaklanmaktadır. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar arasında beklenen gönülsüz kısmi süreli çalışma bakımından erkekler ile kadınlar arasında da büyük bir farklılık görülmektedir. Yine bu tür işlerde erkek çalışanların daha fazla istihdam edilmesi farklılığın nedeni olabilir. Yönetici, profesyonel meslek mensupları arasında gönülsüz kısmi süreli çalışanların oranının az olması, eğitim seviyesinin yüksekliği ile ilişkidir. İş görenlerde eğitim seviyesi yükseldikçe yüksek mevkili işlerde çalışma oranları da artmaktadır. İşletmelerin yüksek eğitilmiş elemanlara olan ihtiyacı her dönem daha fazladır. Bu yüzden bu grupta yer alan çalışanlar genellikle tam zamanlı işlerde çalışmaktadır. Mesleklerde nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlarda gönülsüz kısmi süreli çalışma oranının yüksek olmasının nedeni bu tür işlerde taşeronlar eliyle düşük eğitilmiş ya da eğitimsiz işçilerin kullanılmasıdır.

Genel olarak bakıldığında, gönülsüz kısmi süreli istihdam oranları erkeklerde kadınlardan önemli ölçüde daha yüksek gözükmektedir. Bu açıdan erkeklerin Tablo 1'de kullanılan demografik faktörler, işyeri özellikleri, fazla çalışma isteği, eğitim durumu ve mesleki pozisyon değişkenleri arasında erkeklerin değişik derecelerde Türkiye'de gönülsüz kısmi süreli istihdamdan kadınlara kıyasla çok daha fazla etkilendiği izlenmektedir. Bu durum aslında Türkiye'de istihdamdaki kadın erkek eşitsizliğinin de açık bir yansımasıdır.

3.2.2. Lojistik Regresyon Modelleri

Türkiye'nin demografik faktörler, işyeri özellikleri, fazla çalışma isteği, eğitim durumu ve mesleklerin erkek ve kadın çalışanlar açısından gönülsüz kısmi süreli çalışma üzerindeki farklı etkileri inceleyen ayrı ve birleşik lojistik regresyon modelleri Tablo 2'de verilmiştir. Her bir değişken için iki değişkenli analizin son kategorisi referans kategori olarak tanımlanmıştır.

Model 1 katılımcıların yaş grupları, medeni durumu ve yaşadığı bölgelerden oluşan demografik profilini içermektedir. Model 1 yaş grupları, medeni durumu ve ikamet edilen bölgelerin cinsiyetlere bakılmaksızın gönülsüz kısmi süreli çalışma üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu göstermektedir ($p<0,001$). Her iki cinsiyette de yetişkin yaş grupları olan 25-34 ve 35-49 yaş gruplarında gönülsüz kısmi çalışma referans kategori olan 50-64 yaş grubuna göre, yaklaşık 2 kattan daha yüksek bir olasılık göstermektedir ($p<0,001$). Model 1 gençler (15-24) ve yaşlılar (50-64) arasında gönülsüz kısmi çalışma olasılığı açısından önemli bir farklılığın olmadığına da işaret etmektedir. Tablo medeni durum açısından incelendiğinde, erkek ve kadınlar arasında önemli farklılıkların olduğu göze çarpmaktadır. Boşanmış veya eşini kaybetmiş olan erkekler ile evli erkekler arasında gönülsüz kısmi çalışma olasılığını açıklayan kayda değer bir farklılık yokken, boşanmış veya eşini kaybetmiş olan kadınların evli kadınlara kıyasla gönülsüz kısmi çalışması olasılığı 3,5 kattan daha fazladır ($OR=3,59$, $p<0,001$). Hiç evlenmemiş erkeklerin ($OR=0,56$, $p<0,001$) gönülsüz kısmi süreli çalışma olasılığı evli erkeklere göre önemli ölçüde düşükken, hiç evlenmemiş kadınların ($OR=1,73$, $p<0,001$) gönülsüz kısmi süreli istihdam edilmesi evlilere kıyasla daha yüksek bir olasılıktır. İkamet edilen bölgeler açısından, her iki cinsiyet için de Türkiye'nin İstanbul'u da içine alan Marmara, Ege ve Akdeniz gibi görece daha gelişmiş olan bölgelerinde gönülsüz kısmi süreli istihdamın Doğu ve Güneydoğu Bölgesi'ne göre daha yüksek bir olasılık olduğu gözlenmektedir. Bu durum bu bölgelerin gelişmişlik durumuyla yakından ilişkilidir. Diğer bir deyişle, sosyo-ekonomik olarak daha gelişmiş bölgelerde istihdam ve kısmi süreli istihdam oranları daha yüksek olduğu için buna bağlı olarak söz konusu bölgelerde gönülsüz kısmi süreli istihdam olasılığı da görece daha az gelişmiş olan Doğu ve Güneydoğu Bölgesi'ne nazaran da daha yüksek çıkmaktadır.

Model 2 işyeri özelliklerini analize dahil etmektedir. İşyeri ölçekleri ve temel endüstri kollarından oluşan işyeri özellikleri her iki cinsiyet için de güçlü belirteçlerdir ($p<0,001$). Tablo 2'ye dikkate alındığında, her iki cinsiyette de işyeri ölçeği büyüdükçe, gönülsüz kısmi çalışma olasılığının lineer bir şekilde azaldığı görülmektedir. Ancak, orta ve büyük ölçekli işyerlerine kıyasla, mikro ölçekli işyerlerinde gönülsüz kısmi çalışma olasılığı, erkeklerde ($OR=4,28$, $p<0,001$) kadınlardan ($OR=2,14$, $p<0,001$) iki kat daha yüksek görülmektedir. Temel endüstri kollarına bakacak olursak, öncelikle kamu yönetimi, eğitim ve sağlık (referans kategori) işkollarına nazaran diğer iş kollarında gönülsüz kısmi istihdam erkeklerde önemli ölçüde daha yüksek iken, kadınlarda daha düşük bir olasılık izlenmektedir. İmalat, enerji ve inşaat iş kolları referans kategoriye göre erkekler açısından ($OR=7,27$, $p<0,001$) gönülsüz kısmi istihdam olasılığının en yüksek olduğu endüstri kollarıdır. Tarım, orman ve madencilik işkolları ise, kadınlar için ($OR=0,32$, $p<0,001$) gönülsüz kısmi istihdam olasılığının en düşük olduğu endüstri kollarıdır.

Model 2'de işyeri özelliklerinin yansımaları erkeklerde genel olarak, yaş gruplarının analiz üzerindeki etkisini güçlendiriyorken, ikamet edilen bölgelerin etkisini zayıflatmıştır. Kadınlar bakımından, işyeri özelliklerinin etkisi yaş grupları ve medeni durum kategorilerinin analiz üzerindeki etkileri azaltıyorken, İstanbul ve Karadeniz bölgesi hariç geri kalan bölgelerin analiz üzerindeki etkisini artırmıştır (Tablo 2'deki olasılık oranlarındaki değişime bakınız).

Tablo 2: Gönülsüz Kısmi Süreli İstihdam/ Involuntary Part-time Employment

	Erkekler için Olasılık Oranları					Kadınlar için Olasılık Oranları				
	Model I	Model II	Model III	Model IV	Model V	Model I	Model II	Model III	Model IV	Model V
Demografik Profil										
Yaş Grupları	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
15-24	0,91	0,91	0,84	0,94	0,80	1,39	1,35	1,13	1,25	1,31
25-34	2,21***	2,57***	1,91***	2,10***	1,95***	2,27***	1,85***	1,42*	1,71***	1,65***
35-49	1,86***	2,03***	1,53***	1,58***	1,51***	2,51***	2,20***	1,75***	1,88***	1,87***
50-64	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
Medeni Durum	***	***	*			***	***	***	***	***
Boşandı veya eşi öldü	0,74	0,72	0,73	0,74	0,69	3,59***	3,02***	2,52***	2,37***	2,29***
Hiç evlenmedi	0,56***	0,55***	0,66*	0,74	0,73	1,73***	1,52**	1,53**	1,89***	1,92***
Evli	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
Bölgeler	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
İstanbul	3,06***	2,61***	2,86***	3,12***	3,33***	3,75***	3,24***	3,93***	3,86***	3,08***
Doğu ve Batı Marmara	2,50***	1,72***	2,48***	2,66***	2,53***	1,97***	2,18***	2,78***	2,93***	2,57***
Ege	2,24***	1,41*	1,55*	1,66**	1,57*	2,00***	2,32***	2,66***	2,76***	2,27***
Batı ve Orta Anadolu	1,47*	1,18	1,81***	1,97***	1,86***	0,66*	0,75	0,99	1,05	0,91
Akdeniz	2,56***	1,89***	1,64**	1,76***	1,69**	2,67***	3,11***	2,48***	2,63***	2,33***
Karadeniz	1,20	0,93	1,34	1,50	1,55*	1,88***	1,81**	2,36***	2,47***	2,47***
Doğu ve Güneydoğu Anadolu	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
İşyeri Özellikleri										
İşyeri Ölçeği		***	***	***	***		***	**	***	***
1-10 Mikro ölçekli		4,28***	3,66***	3,57***	3,05***		2,14***	1,62**	1,07	0,94
11-49 Küçük ölçekli		2,95***	2,95***	2,97***	2,90***		1,79***	1,74**	1,73**	1,63*
50 + Orta ve büyük ölçekli		I	I	I	I		I	I	I	I
Endüstri Kolu		***	***	***	***		***	***	***	***
Tarım, orman ve madencilik		5,14***	4,66***	3,65***	1,60		0,32***	0,45***	0,37***	0,25***
İmalat, enerji ve inşaat		7,27***	6,78***	5,33***	2,81***		0,38***	0,43***	0,37***	0,52***
Satış, onarım, otel ve restoran		3,36***	3,20***	2,61***	2,17**		0,55***	0,66***	0,58***	0,69**
Ulaştırma ve iletişim		2,45***	2,11**	1,74*	1,70		0,46*	0,49	0,41*	0,54
Kamu yönetimi, eğitim ve sağlık		I	I	I	I		I	I	I	I
Fazla çalışmaya istekli			6,15***	6,09***	6,02***			7,69***	7,52***	7,22***
Eğitim				**					***	***
Üniversite ve üstü eğitim				0,45**	0,85				0,24***	0,51**
Lise				0,48***	0,62*				0,62**	0,76
Ortaokul				0,61*	0,72				0,36***	0,38***
İlkokul				0,74	0,83				0,67***	0,67**
Okul Bitirmeyen				I	I				I	I
Meslekler					***					***
Yönetici, profesyonel meslek mensupları					0,17***					0,27***
Teknisyen, tekniker, mak. Op. ve montaj işlerinde çalışanlar					0,36***					0,58*
Büro, hiz., ve satış elemanı					0,38***					0,45***
Sanatkarlar ve ilg. işl. çalışanlar					0,79					0,39***
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar					I					I
Δ df	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8
-2 LLR	3683,1	3373,2	3022,9	3007,1	2950,3	5380,4	5255,4	4735,5	4665,3	4606,6
Δ -2 LLR		309,9	350,3	15,8	56,8		125	519,9	70,2	58,7
Significance of Δ -2 LLR		**	***	*	***		*	**	**	**

Kaynak: Yazarın Hanehalkı İşgücü Anketinden kendi analizi, 2014
Referans kategorisinden farkın önemi: *p<,05, **p<,01, ***p<,001

Model 3 katılımcıların fazla çalışmaya istekli olup olmadıklarını ölçmeyi amaçlamaktadır. Tablo 2'den anlaşıldığı gibi, fazla çalışmaya isteği her iki cinsiyetin gönülsüz kısmi süreli istihdamı üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir ($p<0,001$). Bu açıdan gönülsüz kısmi süreli istihdam edilenlerin fazla çalışmaya istekli olma olasılığı erkeklerde ($OR=6,15$, $p<0,001$) 6 kattan daha fazla iken, kadınlarda ($OR=7,69$, $p<0,001$) yaklaşık 8 kata yakındır. Gönülsüz kısmi süreli istihdam edilenlerin fazla çalışmaya istekli olması esasında beklenen bir sonuçtur ve sonuçlar da bunu teyit etmektedir.

Model 3'te fazla çalışma isteğinin yansımaları erkeklerde yaş gruplarının, işyeri ölçeğinin ve endüstri kollarının analiz üzerindeki etkisini azaltırken, ikamet edilen bölgelerin etkisini genel olarak artırmıştır. Kadınlara gelince, fazla çalışma isteğinin yansımaları yaş gruplarının ve işyeri ölçeğinin analiz üzerindeki etkisini ve önemini daraltırken, medeni durumun, ikamet edilen bölgelerin ve endüstri kollarının etkisini genel olarak genişletmiştir (Tablo 2'deki olasılık oranlarındaki değişime bakınız).

Model 4'te katılımcıların kazanılmış eğitim durumları analizle bütünleştirilmiştir. Eğitim durumunun gönülsüz kısmi süreli istihdamı üzerinde etkisi kadınlarda önemli ($p<0,001$) iken, erkeklerdeki etkisi daha sınırlıdır ($p<0,01$). Tablo 2'ye bakarak, erkeklerde eğitim düzeyi arttıkça, gönülsüz kısmi süreli istihdam olasılığının giderek düştüğü gözlenmektedir. Erkeklerdeki en çarpıcı sonuç lise düzeyindedir. Bu açıdan, lise düzeyinde eğitime sahip erkeklerin ($OR=0,48$, $p<0,001$) gönülsüz kısmi süreli istihdam edilme olasılığı hiç okul bitirmeyenlere kıyasla önemli ölçüde daha düşük görülmektedir. Kadınlara gelince, genel olarak eğitim düzeyindeki bir yükselmenin gönülsüz kısmi süreli istihdam edilme olasılığını düşürdüğü gözlenmekle birlikte, ortaokul mezunlarının lise düzeyinde eğitime sahip olanlara nazaran gönülsüz kısmi süreli istihdam edilme olasılığının daha az olduğunu söyleyebiliriz. Kadınlardaki en çarpıcı sonuç ise, üniversite ve üstü eğitimdedir. Bu bakımdan, üniversite ve üstü mezunu kadınların ($OR=0,24$, $p<0,001$) hiç okul bitirmeyenlere göre, gönülsüz kısmi süreli istihdam edilme olasılığı önemli ölçüde daha düşük görülmektedir.

Eğitim durumu analizle birleştirildiğinde, erkeklerde eğitim durumunun yansımaları yaş gruplarının, bölgelerin ve küçük ölçekli işyerlerinin etkisini artırırken, mikro ölçekli işyerlerinin, endüstri kollarının ve fazla çalışma isteğinin etkisini azaltmıştır. Kadınlarda eğitim durumunun etkisi ile yaş gruplarının, hiç evlenmeyenlerin, İstanbul hariç diğer bölgelerin analiz üzerindeki etkisini güçleniyorken, eşinden boşanan veya eşi ölenlerin, İstanbul'da yaşayanların, endüstri kollarının ve fazla çalışma isteği olanların etkisi zayıflamıştır (Tablo 2'deki olasılık oranlarındaki değişime bakınız).

Model 5 meslek gruplarının analiz üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır. Böylece bu analize uygun olduğu düşünülen bütün değişkenler Model 5'e yerleştirilmiştir. Model 5 mesleklerin her iki cinsiyet için de güçlü bir ön gösterge olduğunu ispat etmektedir ($p<0,001$). Tablo 2'ye bakarak, hem erkek, hem de kadınlar için yüksek statülü mesleklerdeki istihdamın gönülsüz kısmi süreli istihdam olasılığı düşürdüğü söylenebilir. Aslında bu durum eğitim durumunun bir yansımasıdır. Yani yüksek statülü işlerde yüksek eğitim alanlar istihdam edildiğinden, bu sonuç hiç de şaşırtıcı gözükmemektedir. Yöneticilik ve profesyonel mesleklerdeki istihdamın nitelik gerektirmeyen işlere göre gönülsüz kısmi süreli istihdam olması erkeklerde ($OR=0,17$, $p<0,001$) kadınlardan ($OR=0,27$, $p<0,001$) daha düşük bir olasılık göstermektedir. Nitelik gerektirmeyen işler her iki cinsiyet için de gönülsüz kısmi süreli çalışma açısından çok daha yüksek bir olasılık göstermektedir.

Son olarak, mesleklerin de analize katılmasıyla birlikte, mesleklerin yansımaları erkeklerde yaş gruplarının, İstanbul hariç bölgelerin, işyeri ölçeğinin, endüstri kollarının, fazla çalışma isteğinin analiz üzerindeki etkisini düşürüyorken, eğitim durumunun da önemini kaybetmesine yol açmıştır. Mesleklerin dahil edilmesiyle kadınlarda yaş gruplarının, eşinden boşanan ya da eşinin kaybedenlerin, ikamet edilen bölgelerin, işyeri ölçeğinin ve fazla çalışma isteğinin analiz üzerindeki etkisi azalırken, tarım, orman ve madencilik hariç diğer endüstri kollarının ve kısmi olarak eğitim durumunun etkisi artmıştır (Tablo 2'deki olasılık oranlarındaki değişime bakınız).

4. SONUÇ

Bu çalışma, gönülsüz kısmi süreli çalışma üzerine Türkiye’deki sistematik araştırma eksikliğini gidermek için gönülsüz kısmi süreli istihdamın demografik ve sosyo-ekonomik faktörlerini incelemeyi ve cinsiyetler arasındaki farklılıkları analiz etmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçları gönülsüz kısmi süreli istihdamın bu çalışmada kullanılan demografik ve sosyo-ekonomik değişkenlerden önemli ölçüde etkilendiğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmadaki lojistik regresyon modelleri demografik faktörler, işyeri özellikleri, fazla çalışma isteği, eğitim durumu ve meslekler açısından gönülsüz kısmi süreli istihdamının cinsiyet temelli doğası üzerine önemli bulgulara ulaşmıştır.

Lojistik regresyon analizleri gönülsüz kısmi süreli istihdam ile bu çalışmada kullanılan değişkenler arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bu açıdan, lojistik modellerin tespit ettiği gönülsüz kısmi süreli istihdamın demografik ve sosyo-ekonomik belirleyicileri ve bu belirleyiciler arasındaki cinsiyet farklılıkları aşağıdaki gibidir:

- Gençler (15-24) ve yaşlılar (50-64) arasında gönülsüz kısmi süreli istihdam açısından hem kadın hem de erkeklerde önemli bir farklılık gözükmemektedir. Ancak her iki cinsiyette de yetişkin yaş gruplarının (25-34) (35-49) kısmi süreli işlerde gönülsüz olarak çalışma olasılığı yaşlılara göre daha yüksek bir olasılık göstermektedir.
- Medeni durum açısından eşinden boşanmış ya da eşini kaybetmiş erkek ve bekar erkeklerin kısmi süreli işlerde gönülsüz çalışması olasılıkları ile evliler arasında kayda değer bir farklılık yokken, eşinden boşanmış ya da eşini kaybetmiş kadın ve bekar kadınların gönülsüz kısmi süreli istihdam olasılıkları evlilere göre daha yüksek gözükmektedir.
- Her iki cinsiyet için de Marmara, Ege ve Akdeniz Bölgeleri’nde yaşayanlar arasında bölgesel gelişmeye bağlı olarak, diğer bölgelere göre kısmi süreli işlerde gönülsüz çalışma olasılığı daha yüksek izlenmektedir.
- İşyeri ölçeği gönülsüz kısmi süreli istihdam açısından cinsiyetler arasında önemli derecede eşitsizliğin bulunduğu bir değişkendir. Bu açıdan, erkeklerde işyeri ölçeği arttıkça gönülsüz kısmi süreli istihdam olasılığı da giderek düşerken, kadınlarda gönülsüz kısmi süreli istihdam açısından işyeri ölçekleri arasındaki farklılıklar modele fazla çalışma isteği, eğitim durumu ve meslek değişkenlerinin ilave edilmesiyle ortadan kalmaktadır.
- Temel endüstri kolları da kısmi süreli işlerde gönülsüz çalışma açısından cinsiyetler arasında önemli farklılıkların olduğunu ortaya koymaktadır. Lojistik analiz tüm değişkenlerin modele dahil edilmesiyle, imalat, enerji ve inşaat iş kolları ile satış onarım, otel ve restoran iş kollarının erkeklere daha fazla gönülsüz kısmi süreli işler sunduğunu göstermektedir. Kadınlarda ise, kamu yönetimi, eğitim ve sağlık iş kollarında gönülsüz kısmi süreli istihdamın diğer iş kollarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir.
- Her iki cinsiyette de gönülsüz kısmi süreli çalışanlar gelirlerini artırabilmek için fazla çalışmaya oldukça istekli gözükmektedir.
- Lojistik modeller, eğitim düzeyinin yükselmesinin ve daha yüksek statülü işlerde istihdam edilmenin gönülsüz kısmi süreli çalışma olasılığını daha düşürdüğünü ima etmektedir. Bunun nedeni genellikle yüksek eğitim alanların daha yüksek statülü işlerde daha kolay iş bulabilmesi ve yüksek statülü işlerin de görece düşük statülü işlere nazaran daha düzgün iş fırsatları sunmasından kaynaklanmaktadır.

KAYNAKÇA

Alpagut, G., (2008) AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler”, *TİSK Akademi*, Cilt:3, Sayı:5

Bardasi, E. and Gornick, J. C., (2002) "Explaining Cross-national Variation in Part-time/Full-time Wage Differentials Among Women", Prepared for Presentation at the Workshop on Comparative Political Economy of Inequality, Cornell University, New York

Bednarzik, R. W., (1976) Involuntary Part-time Work and Educational Attainment, *The Journal of General Education*, Vol:28, No:2

Blanden, J. and Machin, S., (2004). Educational Inequality and the Expansion of UK Higher Education", *Scottish Journal of Political Economy*, Vol:51, No: 2

Borowczyk-Martins, D. and Lalé, E., (2016) How Bad Is Involuntary Part-time Work?, *IZA Discussion Paper No. 9775*, Bonn, Germany

Bhula-or, R. and Yukio, I., (2014) Factors Affecting Involuntary Part-time Employment in OECD Countries, *Review of Integrative Business & Economics Research*, Vol 3(2)

Cam, S., (2012) Involuntary Part-time Workers in Britain: Evidence from the Labour Force Survey, *Industrial Relations Journal*, Vol:43, No:3

Caputo, R. K. and Cianni, M., (2001) Correlates of Voluntary vs. Involuntary part-time Employment Among US Women," *Gender, Work and Organization*, Vol. 8, No. 3

Çelik, N., (2012) İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 25. Baskı, Beta Yayınlar, İstanbul

Forry, N. D. and Hofferth, S. L., (2011) Maintaining Work: The Influence of Child Care Subsidies on Child Care-Related Work Disruptions, *Work, Employment and Society*, Vol:32, No:3.

Glauber, R., (2017) Involuntary Part-time Employment A Slow and Uneven Economic Recovery, *University of New Hampshire, Carsey Research*, National Issue Brief #116

İşçiçok, Ö., (2014) İstihdam ve İşsizlik, Dora, 2.Baskı, Bursa

Karakaş, İ., (2007) Kısmi Süreli Çalışmanın Sosyal Güvenlik Boyutu, *Yaklaşım Dergisi*, Haziran. Sayı:174

Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N., (2003) Çalışma İktisadı, Der Yayınları, İstanbul

OECD, Stat, <https://stats.oecd.org> (Erişim: 25.04.2017)

Özdamar, M. ve Çakar, E., (2011) Part-time İş Sözleşmeleriyle Çalışanların Sosyal Güvenliği, *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı:107

Stratton, L. S., (1994) Reexamining Involuntary Part-time Work, *Journal of Economic and Social Measurement*, Vol:20

Ünal, A., (2005) Avrupa'da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt:8, Sayı:1

Türkiye İstatistik Kurumu (2014) 2014 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti

Valletta, R. and Van Der List, C., (2015) Involuntary Part-time Work: Here to Stay?, *FRBSF Economic Letter*, 2015-19