

# Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler:

## Tük 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri İle Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma

Handan KUMAŞ\*  
Atalay ÇAĞLAR\*\*

**ÖZET:** Kadın işgücü Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), Dünya Bankası, Avrupa Birliği, Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği gibi uluslararası ve ulusal istatistiklerde dezavantajlı grup içinde yer almaktadır. Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranı ve genel istihdam içindeki oranları sosyal, ekonomik, kültürel vb. nedenlerle gerek Dünya, gerekse AB ölçeğine göre çok düşüktür. Eksik istihdam ise tüm ülkeler için üretim, yatırım, tasarruf, tüketim, milli gelir gibi ekonomik göstergelerle düşünüldüğünde en ciddi sorunlardan birini oluşturmaktadır. Her iki olumsuz koşul bir araya geldiğinde, toplumlar ekonomik, sosyal, hukuksal hayatta uzun vadeli ve çok boyutlu sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır.

Bu çalışma, Türkiye’de eksik istihdamda olan kadınların temel işgücü piyasası göstergeleri ile profil özelliklerini ve kadınların eksik istihdamında etkili olan faktörlerin tespitini kapsamaktadır. Çalışmanın konusu, eksik istihdamı ekonomi teorileri açısından incelemekten çok, kadının eksik istihdamını belirleyen faktörleri, cinsiyet temelli bir inceleme ile ortaya çıkarmaktır. Bu noktada, TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) 2009 yılı ham veri setinden yararlanılmış; analizler SPSS 11.5 paket programı ile yapılmıştır. Toplam, zamana dayalı ve yetersiz istihdamı belirleyen faktörleri incelemek için lojistik regresyon modeli oluşturulmuştur. HİA 2009 verileri TÜİK tarafından tanımlanan ağırlıklar ile Türkiye boyutunda genelleştirilmiştir. Çalışmanın amacı, kadınların eksik istihdamına ilişkin durum tespiti yapılarak, kadına yönelik istihdam politikaları ya da eksik istihdamı politikaları önerilerinin geliştirilmesine katkı sağlamaktır.

\* *Yrd. Doç.Dr. Pamukkale Üniversitesi-İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü*

\*\* *Yrd.Doç.Dr. Pamukkale Üniversitesi-İ.İ.B.F. Ekonometri Bölümü*

Bu çalışmada, hem kadınlar, hem erkekler için boşanmış olmak, kayıt dışı çalışmak, eğitim düzeyinin yükselmesi, kırdan yaşamak eksik istihdam riskini artıran özellikler olarak tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın, İstihdam, Eksik İstihdam, Eksik İstihdam Riski, TÜİK-HİA.

**Factors Which Determine Women’s Underemployment In Turkey: A Gender Based Comparative Study Using Tsi 2009 Household Labor Force Survey**

**Abstract:** Women are in a disadvantaged position in all of the domestic and international statistics of institutions like International Labour Organisation (ILO), World Bank, European Union, and International Social Security Association (ISSA). Because of various social, economic and cultural reasons, the labour participation and general employment ratios of women are even lower in Turkey when compared to the levels in the EU and the world. Underemployment, in turn, is among the most significant problems for any country when the economic indicators such as production, investment, saving, and national income are considered. When these two negative conditions are combined, societies encounter many long-term and multidimensional problems in their economic, social, and legal lives.

This study includes the major labor market indicators and the characteristics of the women who are underemployed in Turkey; and the determination of the main factors accounting for this underemployment. Subject of the study is, rather than to investigate underemployment in the context of economic theories, to determine factors which effect women underemployment using with a gender based framework. For this purpose TSI Household Labor Force (HLF) 2009 raw data set is used. Using SPSS 11.5 software package, we applied logistic regression model to investigate factors which determine total, time related underemployment and inadequate employments. HLF-2009 data is generalized for Turkey using SSI’s weights. Aim of the study is to determine current situation of women underemployment and to contribute other research will be taken and development of policy recommendations related with employment or underemployment of women.

To be divorced, working as unregistered, increasing education level and live in rural areas increase underemployment risk.

**Key Words:** Woman, employment, underemployment, underemployment risk, Turkish Statistical Institute- Household Labour Force Survey.

## GİRİŞ

Tam istihdam, işgücü piyasasında işsizliğin olmadığı bir durumdur; aynı zamanda, tüm bireylerin iş bulmasını ve kendi yetenek, beceri ve niteliklerine uygun bir işte çalışmasını, verimliliğin yüksek olduğu ekonomik bir sürecin yaşanmasını ifade eder. Ancak işsizlik ve işin, bireyin yeteneklerini sunmasına izin vermemesi veya mesleğinde bir iş bulamaması sıklıkla karşılaşılan sorunlardır. Ekonomi teorilerine, örneğin Neo-Klasik İktisada göre devletin piyasaya müdahalesi, yanlış devlet politikaları, arz ve talep şokları, Keynesyen İktisada göre ise talep yetersizliği eksik istihdama neden olmaktadır. Resesyonlar, işsizlik, fiyatların ve ücretlerin esnek olmaması, işlerin nicelik, nitelik ve süre açısından yetersiz olması, eksik istihdamı yaratabilen diğer ekonomik koşullardır. Diğer yandan örneğin, kadınlar toplumsal cinsiyetçi bakışına bağlı olarak bazı işlerde istihdam fırsatı bulabilmekte veya çalışma hayatında daha kısa sürelerle çalışabilmektedirler (Daha geniş bilgi için Bkz: Lordoğlu ve Özkaplan, 2005:221-261). Dolayısıyla, birey işgücü piyasasında farklı ekonomik ve toplumsal nedenlere bağlı olarak eksik istihdam edilebilmektedir.

Eksik istihdam, Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansları (ICLS)’nda 1925 yılından bugüne değin tartışılan ve ölçme sorunlarını gidermeye yönelik öneriler doğrultusunda kapsamı ve içeriği değişen bir kavramdır. 1957 yılında olan eksik istihdamın tanımı ilk kez yapılmış ve bu tanım uluslararası ilke kararlarının temelini oluşturulmuştur (Laurie, 1998:1). 11. ICLS’de (1966) ekonomik olarak aktif nüfus, istihdam, işsizlik ve eksik istihdam olarak sınıflandırmalar yapılmış ve 1982 yılında yapılan 13. ICLS’de sınıflandırma, tanımlama ve önceki toplantılarda alınan ilke kararlarının güncellenmesine devam edilmiştir (Laurie, 1998:1). Ancak pek çok kez tartışılmasına rağmen saatlere ilişkin yetersizlikler yüzünden sadece görülebilir istihdam önerileri uyumlaştırılmıştır. (ILO, 2003:59; Greenwood, 1999:2).

1982 yılında yapılan 13. ICLS’de eksik istihdamın tanımlanmasında “Belirlenmiş kurallara veya alternatif istihdam biçimlerine göre, bir kişinin istihdamı yetersiz ise değerlendirmede kişinin mesleki becerisinin esas alınması ve kişinin mevcut istihdam durumunu değiştirmeye gönüllü ve uygun olması” ölçütleri geliştirilmiştir. Eksik istihdam görülebilir ve görülemeyen/diğer olmak üzere ikiye ayrılmıştır (ILO, 2003:56). Görülebilir eksik istihdam, işgücü hacminde bir yetersizliği ifade eden, ölçülebilir bir istatistiki göstergedir: *Referans döneminde normal (belirlenmiş) süreden gönülsüz biçimde daha az sürelerle çalışma; daha fazla sürelerle çalışmaya hazır olma, iş teklifi geldiğinde işi kabul edecek olma; referans döneminde daha fazla sürelerle çalışabileceği ek iş arama* (Hussmans vd., 1990:122-134) durumlarında geçerli olur.

13. ICLS’de görülemeyen eksik istihdam; öncelikle işgücünün sınıflandırılmasında veya işgücü ile diğer üretim faktörleri arasında bir dengesizliği gösteren analitik bir kavram olarak değerlendirilmiştir. Görülemeyen eksik istihdam işgücünün yanlış ve eksik dağılımından kaynaklanmaktadır. Belirgin özellikleri,

düşük gelir, kişinin işinde yeteneklerini kullanamaması ve düşük verimliliktir. Analitik çalışmalarda görülemeyen eksik istihdam açıklanır veya analiz edilirken gelir, yetenek düzeyleri (gizli eksik istidam) ve verimlilik ölçümleri (potansiyel eksik istihdam) gibi veriler kullanılabilir (Husmaans vd., 1990:143-145; ILO, 1998:52-53; Bollè, 1999:71).

13. ICLS’de yapılan eksik istihdam tanımı ölçüm zorluğu nedeniyle 1998 yılında yapılan 16. ICLS’de günümüzde kullanılan anlamını bulmuş ve kavram zamana dayalı ve yetersiz istihdam başlıkları ile sınıflandırılmıştır. Eksik istihdam, kayıt dışı sektör, esnek çalışma biçimlerinin ve işsizlik oranlarının artmasıyla birlikte, daha karmaşık biçimde ve tanımlama güçlükleri ile varlığını sürdürecektir. 2008 yılında yapılan 18. ICLS’de eksik istihdamın ölçülmesi için 2007 yılında “İşgücü İstatistikleri Bülteni”ndeki yayınlanan makaleden yararlanılabileceği ifade edilmiştir (ILO, 2009:4).

Eksik istihdam, istihdam ile işsizlik arasında kalmış bir çalışma biçimidir. Nitelik düzeyi düşük işgücü, genç erkek veya kadın işgücü gibi belirli yaş grupları, kadın işgücü gibi işgücü piyasasındaki dezavantajlı gruplar, eksik istihdam koşullarından bazı grup veya bireylere göre daha fazla etkilenebilmektedir. Özellikle işsizliğin olduğu, yanlış eğitim politikalarının uygulandığı ve kadınların toplumsal cinsiyetçi bakış açısı nedeni ile eğitimde ve istihdamda fırsat eşitliğini yakalayamadığı durumlarda eksik istihdam, en iyi alternatif olarak görülebilmektedir.

Bu çalışmanın konusu, kadının eksik istihdamı birey ve iş arasındaki uyumsuzluk boyutuyla incelendiği için, eksik istihdamın makro ekonomik değişkenler veya ekonomi teorilerine göre ile analizi değildir. Çalışmanın kapsamı, cinsiyete dayalı karşılaştırma yapılarak eğitim durumu, yaş gibi profil özellikleri ile eksik istihdam riski arasındaki ilişkinin irdelenmesi ile sınırlıdır. Çalışma, kavrama ilişkin açıklamaların yapıldığı ve eksik istihdam riskinin cinsiyete göre karşılaştırılarak analiz edildiği iki bölümden oluşmaktadır.

## I. EKSİK İSTİHDAM KAVRAMI

### A. UÇÖ ve TÜİK’E GÖRE EKSİK İSTİHDAM

Eksik istihdam tanımlamalarının işgücü piyasasında yaşanan değişim ve süreçleri tam anlamıyla yansıttığını söylemek mümkün gözükmemektedir. Birey örneğin, kendi mesleğinde iş bulamadığı için, düşük ücret ve işin verimlilik düzeyinin düşük olmasından ya da mesleğinde çalışmasına rağmen çalışma koşullarından memnun olmamasından dolayı eksik istihdam ediliyor olabilir. Ülkelerin benimsediği veya işgücü anketlerinde kullandıkları yöntem ve sorulara göre, eksik istihdam dar veya geniş kapsamda değerlendirilebilmektedir.

1964 yılında yapılan ICLS’nda “İstihdam Politikası Sözleşmesi” ile çalışan kişilerin tam istihdam düzeyine ulaşamaması durumu eksik istihdam olarak nitelendirilmiştir. Sözleşmeye göre tam istihdam; 1.Çalışmaya ve iş aramaya istekli

olan herkes için iş olması 2. İşlerin mümkün olan en üst düzeyde verimli olması 3. Söz konusu kişilerin iş seçme özgürlüğünün olması ve her çalışanın işin gerektirdiği niteliği kazanmak için mümkün olan tüm olanaklara ulaşabilmesi ve sahip oldukları beceri ve nitelikleri istihdamda kullanabilme durumudur. Ancak bu durumlar, objektif olarak ölçülememekte ve ilk koşul sağlanmıyorsa işsizlik, ikinci veya üçüncü koşulların olmaması durumunda ise eksik istihdam söz konusu olmaktadır (ILO, 2010a, Erişim Tarihi (E.T.) 04.02.2011).

Gelişmekte olan ülkelerde istihdamda yer alanların çoğu daha kısa sürelerle çalışan, düşük gelir, nitelik ve verimliliğe sahip kişilerdir (ILO, 2003:51). “*Gelişmekte olan ülkelerde istihdam koşullarının açıklanması için çoğunlukla eksik istihdamın ölçülmesi önerilirken, eksik istihdamın önemi sanayileşmiş ülkelerde de giderek artmaktadır. Çünkü çoğu ülkede istihdam durumunun değişikliği nedeni ile işgücü piyasası esnekleşmekte, standart olmayan çeşitli istihdam biçimleri ortaya çıkmaktadır; söz konusu bu durumlar, eksik istihdam olarak değerlendirilebilir.*” (Hussmans, 2007:17). Örneğin; Merkez ve Doğu Avrupa ülkeleri ve Sovyetler Birliği’nde merkezi-planlamalı yapıdan piyasaya ekonomisine geçiş döneminde işgücü piyasalarında değişiklikler yaşanmıştır. Bu değişim süresince ücretli işçilerin çoğu işsiz kalmış, diğerleri daha kısa saatlerle ve düşük saat-ücretten çalışmışlardır. Söz konusu ülkelerde enformel sektörde çalışan kişi sayısı artmıştır ve çoğu niteliklerinin altında işlerde çalışmaktadır (ILO, 2003:52). Özellikle gelişmekte olan ülkelerde toplam istihdamda bir eksikliğin olması olumsuz bir durum olarak değerlendirilmemekte ancak söz konusu koşullarda, istihdam görüntüsü altında eksik istihdam gizlenmektedir (Dewan ve Peek, 2007:5). Bu noktada işgücü piyasası istatistiklerinin eksik istihdam verileri ile desteklenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

1998 yılında yapılan 16. ICLS’de eksik istihdamın ölçümü işgücü çerçevesi ile bütünleştirilmiş, istihdam ve işsizlik, çalışma durum ve isteklerine göre aşağıdaki gibi sınıflandırılmıştır.

**Tablo 1.** İstihdam Edilme veya İşsiz Olma Durumunu Belirleyen Koşullar (Kavramsal Bir Çerçeve)

| İşgücü Piyasasında Durum            | İş (alternatif) İçin İstekli veya Çalışmak İçin Uygun | İş (alternatif) İçin İstekli Değil veya Çalışmak İçin Uygun Değil |
|-------------------------------------|---|---|
| Çalışıyor veya Bir İşe Sahip        | Eksik istihdam  | İstihdam  |
| Çalışmıyor veya Bir İşe Sahip Değil | İşsiz   | Aktif olmayan   |

**Kaynak:** ILO, 2003:60.

16. ICLS’de eksik istihdamı ölçmenin temel amacı, “istihdam sorununu daha iyi analiz ederek, kısa ve uzun dönem politikaların değerlendirilmesine ve

oluşturulmasına, verimli ve özgürce seçilen istihdamı arttırmaya yönelik önlemlere yardımcı olmak” (ILO, 1998:49) olarak belirlenmiştir. 16. ICLS’de kişinin durumunun eksik istihdam olarak tanımlanabilmesi için (ILO, 2003:65):

- Birincisi, mevcut iş durumunu değiştirmesinin gönüllülük esaslı olması,
- İkincisi, işini değiştirmeyi belirlenen bazı nedenlere dayanarak tercih etmesi veya istemesi,
- Son olarak, iş faaliyetini değiştirmeye uygun olması ve/veya değiştirmek için iş araması

koşullarının sağlanması gerektiği kararları alınmıştır.

16. ICLS’de eksik istihdam, çalışma saatlerinin işgücü için yetersizliği ile ilişkilendirilen “zamana dayalı eksik istihdam” ve kişinin mesleki niteliği ile işi arasındaki uyumsuz eşleşme, gelir, aşırı saatlerle çalışma, riskli işler ve benzerleri ile ilişkilendiren “yetersiz istihdam” biçiminde sınıflandırılmıştır (ILO, 2003:56):

**Zamana dayalı eksik istihdam:** Kişi referans süresinde iş/işlerinin saatlerini arttırmaya istekli ve uygundur. Kişi iki işe sahip ve işlerini tam zamanlı bir işle değiştirmek istiyorsa ancak çalışma saatlerini arttırmak istemiyorsa zamana dayalı eksik istihdamda değerlendirilmez. Zamana dayalı eksik istihdam; çalışma süresinin (saatlerin) yetersizliği nedeni ile ek bir iş arama ve bu işte çalışmaya uygun olma durumunu ifade eder. Zamana dayalı eksik istihdam, 16. ICLS’den önce kullanılan görülebilir eksik istihdama karşılıyan bir kavramdır.

16. ICLS’den önce kullanılan bir eksik istihdam biçimi olan görülemeyen eksik istihdamın analitik bir kavram olması, nesnel biçimde ölçümünde güçlükler nedeniyle, yetersiz istihdam görülemeyen eksik istihdamdan daha geniş bir anlamı içermekte ve tanımlanma biçimi ile daha nesnel ve ölçülebilir bir yapı sergilemektedir.

**Yetersiz istihdam;** çalışan kişinin kısa dönemli referans süresince ülkenin seçtiği koşullara veya tespit edilen herhangi bir nedene göre mevcut işini gönüllü değiştirmek istemesi veya mevcut işinin faaliyetini veya çevresini değiştirmek istemesi durumudur (ILO, 2003:64).

Söz konusu toplantının ilke kararlarında yetersiz istihdamı ölçebilmek amacıyla ülkeler için, kişinin mesleki niteliğini işinde kullanmadığı durum olan *niteliğe dayalı eksik istihdam*, gelir yetersizliğine ve beceri artırmak amacıyla iş değiştirme durumunu yansıtan *gelire dayalı eksik istihdam* (ILO, 2003:65) ve kişinin geliri azalsa bile çalışma saatlerini azaltmayı istediği durum olan aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdam ölçütleri geliştirilmiştir (ILO, 1998: 52).

Uluslararası çerçevede eksik istihdam kavramı ile ilgili yaşanan değişim sürecine paralel biçimde TÜİK’in eksik istihdam kavramını güncellediği görülmektedir. TÜİK eksik istihdamın tanımı ve ölçülmesinde 2009 yılına kadar 1982 yılında düzenlenen 13. ICLS yaklaşımını benimsemiş, eksik istihdamı görülebilir ve diğer biçiminde sınıflandırmıştır. 13. ICLS tanımına uygun biçimde geliştirilen eksik istihdam durumu görülebilir sınıflandırması ile zaman açısından,

diğer tanımı ile gelir ve uyumsuz eşleşme açısından ölçülmeye çalışılmıştır (TÜİK, 2007, XIX):

*Görülebilir eksik istihdam:* Referans döneminde ekonomik nedenlerle 40 saatten daha az süre çalışıp, mevcut içinde ya da ikinci bir işte daha fazla süre çalışmaya müsait olan kişilerdir.

*Diğer:* Görülebilir eksik istihdam dışında kalanlardan mevcut işinden elde ettiği gelirin azlığı ya da kendi mesleğinde istihdam edilmeme gibi nedenlerle mevcut işini değiştirmek istediği ya da ikinci bir iş aradığını bildiren kişilerdir.

2009 yılında 16. ICLS tanımında yer alan zamana dayalı ve yetersiz istihdam kavramlarına geçilmiş ve 2009 Şubat ayından itibaren bilgileri yayınlanmaya başlanmıştır. Bu çalışmaya esas olan 16. ICLS tanımlamasına göre (TÜİK, 2010, XXII);

- *Zamana bağlı (dayalı) eksik istihdam:* Referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir.

- *Yetersiz istihdam:* Zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son dört hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde iki hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir.

TÜİK’in 2009’dan önceki tanımlarında eksik istihdam, kişi ile iş arasındaki meslek ve gelir uyumsuzluğu ve ekonomik nedenlerle daha az sürelerle çalışmaya (örneğin, işin gereği, teknolojik veya ekonomik nedenlerle işin yavaşlatılması veya durdurulması gibi belirli nedenler) bağlı olarak ölçülmüştür. Günümüzde ise kavram, kişinin gelir beklentisinin, kendi mesleğinde istihdam edilme koşulu ve beklentisinin göreceli ve ölçülmesinin zor olmasından dolayı, yeni yaklaşımla geniş kapsamda emek faktörünün üretime katılmaması olarak analiz edilmektedir.

## B. İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARINDA EKSİK İSTİHDAM

İktisat literatüründe eksik istihdam, istihdam ve işsizlik arasında kalan bir durum olarak değerlendirilmektedir. Köhler’e göre (E.T.17.12.2010); eksik istihdam kayıt dışı istihdam gibi geniş bir kavramdır. Ülkeler istihdam literatürüne göre, istihdam durumunun tanımlanmasında, eksik istihdam veya kayıt dışı istihdam kavramını kullanabilmektedir. Gelişmiş ülkeler istihdamla ilgili tahminlerini eksik istihdam kavramı, gelişmekte olan ülkeler kayıt dışı istihdam kavramı ile birlikte verebilmektedir. Eksik istihdam ne tam olarak işsizliği, ne de düzgün-yeterli bir istihdamı ifade etmektedir. Köhler eksik istihdamı, zaman, beceri ve gelir ile ilişkilendirmiş; bireyin normal çalışma süresinden (tam zamanlı) daha az çalışmasını, daha fazla sürelerle çalışmak istemesini (kendi beceri ve kabiliyetlerine uygun farklı bir işte) veya geçimini sağlayacak asgari ücretten daha az kazanmasını

eksik istihdam olarak açıklamıştır (Köhler, E.T.17.12.2010).

Literatürde eksik istihdamı tanımlamak için “yetersiz, düzensiz, daha az verimli, daha az ücretli, daha az çalışma” gibi ölçütler kullanılmaktadır. Eksik istihdam tanımlanırken işten elde edilen gelir ve çalışanın sahip olduğu eğitim ile işin niteliği arasındaki uyumsuzluk, çalışma zamanı gibi tespitlere yer verilmektedir.

Rutkowski’ye göre eksik istihdam gizli işsizlik veya düşük verimlilikte istihdam olarak değerlendirilebilir (2006:19) ve tarım sektöründe yoğun olarak görülür (2006:11). Aynı zamanda, eksik istihdam, işsizlik gibi düşük verimlilik ve çıktıya, dolayısıyla sosyal refah kaybına neden olmaktadır. Bireyler etkin bir sosyal güvenlik ağının olmadığı yerlerde işsizliği göze alamadıkları için eksik istihdam toplumdaki işsizliğin bir aynası olmaktadır. (2006:20).

Glyde’e göre (1977:246-250), “Eksik istihdam göreceli bir kavramdır. Eksik istihdamı tanımlarken anahtar kavramsal terimleri bulmak güç olabilir. Eksik istihdam hem yarı zamanlı, hem de tam zamanlı gönülsüz bir istihdam statüsünü ifade eder. Önemli olan çalışanın kaç saat çalıştığı değil, yaptığı işin, kendisinin resmi eğitim, çalışma hayatı tecrübesiyle kazandığı eğitimin ve yeteneklerinin teknik olarak altında olması ve bu durumda kaç saat çalıştığıdır. Konu ile ilgili bazı soruların yanıtlanmasına ihtiyaç vardır: Bireylerin eksik istihdam edilmesi veya değerinin altında çalıştırılması kime göredir? Eksik istihdamı tanımlamaya yönelik araştırmalarda, ücret farklarının ve beşeri sermaye yatırımının geri dönüş oranlarının tespitinde deneysel sorunlar bulunmaktadır” (1977:250).

Eksik istihdamı görülemeyen eksik istihdama benzer biçimde ele alan Livingstone (1998:51), “İş ve çalışan arasında nitelik farkının bulunmasından veya çalışanın eğitimi ile işin gerektirdiği eğitim arasındaki uyumsuzluktan” söz etmektedir. Livingstone iş ve çalışan arasında nitelik açısından uyumsuzluk, bulunmasını ve işle ilgili bilgiyi kullanamama durumunu “eğitim-iş boşluğu” olarak tanımlamıştır. Eğitim ve istihdam arasındaki boşluk/uyumsuzluk büyük ölçekli anketler ile ölçülmelidir. Söz konusu boşluğun altı boyutu bulunmaktadır: Yetenek kullanma boşluğu, yapısal işsizlik, gönülsüz düşük istihdam, diploma boşluğu, performans boşluğu ve öznel eksik istihdam. Diğer yandan araştırmalarda işgücünün bilgi ve becerisinin altında çalışmasının, işletmelerde insan kaynağının israfı anlamına gelmesi genellikle göz ardı edilmektedir. Livingstone ampirik gözlemlerinde 1960-1990 döneminde ABD ve Kanada işgücü piyasasında işgücünün niteliğinin, işin niteliğinden daha hızlı yükseldiği; işgücünün %20’sinin eksik istihdamda olduğu ve bu durumun artış gösterdiği bulgusuna ulaşmıştır (Livingstone, 1998:94).

Eksik istihdam kavramı, bazı durumlarda bireyin geçmiş eğitim veya iş geçmişine; diğer durumlarda aynı eğitim veya iş geçmişi ile başkalarının istihdam deneyimlerine göre göreceli olarak tanımlanmıştır. Ancak genellikle nüfusla ilgili araştırmalarda istihdam başlığı altında belirtilmektedir (Feldman,1996:387). Kavram bazı iktisatçılar tarafından düzensiz istihdam veya resmi eğitim ve iş eğitimi



arasındaki ilişki ile değerlendirildiğinde, uyumsuz istihdam olarak tanımlanmıştır. Eksik istihdamı tanımlamak için örneğin; “Meslek Başlıkları Sözlüğü”nde Genel Eğitim Gelişme puanları kullanılması önerisi geliştirilmiştir (Clogg ve Shockey’dan aktaran Feldman, 1996:387).

Feldman’a göre (1996:390); “Eksik istihdam nesnel ve öznel biçimde ölçülebilir. Nesnel analizlerde ücret ve kişinin resmi eğitiminin işin gereklerine uygunluğu, öznel analizlerde ise kişinin resmi eğitimleri dışında ya da bazı geçici işlerde gönülsüz çalışıp çalışmadığı değerlendirmelerinden yola çıkılabilir”.

Eksik istihdamı iş ve gelir arasındaki ilişkiye göre analiz eden Zvonkovic’e göre (1988’den aktaran Feldman, 1996:387), “Son gelirin bir önceki işte elde edilen gelirden en az %20 daha az olması” eksik istihdamı tanımlayabilir. Elder ise ekonomik bunalım dönemine ilişkin araştırmasında gelir kaybını %33 olarak bulmuştur (Elder, 1974’den aktaran Feldman,1996:387). Leana ve Feldman tarafından ABD’de 2000 çelik işçisi üzerinde yapılan bir araştırmada; işten çıkarılan işçilerin sadece %66’sının tam zamanlı yeni bir iş bulduğu, %85’inin önceki resmi işinden %40 daha az kazandığı ve %70’inin yeni işinde eski işlerine göre sadece temel birkaç sosyal sigorta veya emeklilik sigortası aldığı saptanmıştır. (Feldman, 1992’den aktaran Feldman,1995:691).

Bollé’e göre de (1999:74) eksik istihdam gelir düzeyine bağlı olarak açıklanabilir: Eksik istihdam, normal çalışma süresinin altında çalışmamakla birlikte elde edilen gelirin çok düşük olması durumudur. Bu duruma daha çok gelişmekte olan ülkelerde kendi hesabına ve enformel ekonomik faaliyetlerde çalışanlar arasında yoğun olarak rastlanmaktadır.

Sosyologlar, sosyal psikologlar ve örgüt davranışı araştırmacıları da eksik istihdamın, eğitim ve düşük gelir ile açıklanması yaklaşımına katılmaktadır (Feldman, 1996:387-388).

Gündoğan’a göre (2000:20-26); “Eksik istihdam ekonomik gelişmişlikle ve ekonomik nedenlerle çalışma ile ilgilidir. Tarım sektörünün ve ücretsiz aile işçilerinin yoğun olduğu, işsizlik sigortasının olmadığı veya yetersiz kaldığı ülkelerde işgücünün yeteri kadar değerlendirilememesinden kaynaklanmaktadır. Söz konusu ülkelerde gelir yetersizliğinden dolayı birey, işin gerektirdiği eğitim ve nitelik ile kendi özelliklerinin uyumuna bakmaksızın çalışmak zorundadır. Bu durumda birey işsizlikten kurtulmakta ancak eksik istihdam sorunu ile karşılaşmaktadır.” Gündoğan (2000:20-26); ekonomik durum, işsizlik süresi ile eksik istihdam arasında doğrudan bir ilişki olduğunu ve ekonominin küçülme dönemlerinde eksik istihdamın arttığını ifade etmektedir. Ayrıca, işsizlik süresi uzadıkça bireyin gelir kaynağı azalacak ve ümidini yitirecek; söz konusu sürecin sonunda işsizlik sigortasının olmasına veya miktarına bağlı olarak da daha düşük nitelikteki işleri kabul edebilecektir.

Tunalı’nın Türkiye istihdam ve işgücü piyasasının incelendiği araştırmada<sup>1</sup> (Daha geniş bilgi için Bkz: 2003:67-69) eksik istihdam gizli işsizlik başlığı altında incelenmiş ve kavramın genel kabul görmüş bir tanımının olmadığı ifade edilmiştir.

## II. TÜİK HİA VERİLERİ İLE KADIN İŞGÜCÜ ve EKSİK İSTİHDAM

### A. Araştırma Yöntemi -Analizi

Çalışmada, HİA 2009 veri seti ile Türkiye’de eksik istihdamın yapısı ve eksik istihdamı etkileyen faktörlerin hangileri olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. TÜİK, HİA ile aşağıdaki konularda bilgi derlemektedir (TÜİK, 2010:XVII-XVIII):

- Ülkedeki işgücünün yapısı,
- İstihdam edilenlerin iktisadi faaliyet, meslek, işteki durum ve çalışma süresi,
- İşsizlerin iş arama süresi ve aradıkları meslek ve benzer özellikleri.

TÜİK tarafından uygulanan anketten derlenen ve kullanıcıya sunulan HİA 2009 Veri Seti’nde 135 891 haneden elde edilen 503 329 satır bilgi bulunmaktadır. 2009 HİA veri setindeki “esas işte haftalık fiili çalışma süresi; ek işte haftalık çalışma süresi, mevcut işe ek olarak iş arama süresi ve esas işten elde edilen toplam net nakdi gelir; iş arama süresi” değişkenleri nicel veriler, diğer tüm değişkenler ise nitel verilerdir.

Bu bilgiler SPSS 11.5 paket programı ile analiz edilerek sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışmada, eksik istihdamı belirleyen faktörleri incelemek için lojistik regresyon modeli oluşturulmuştur. Analizler sırasında, Türkiye ölçeğinde çıkarsamalar yapmak, sonuçlar elde edebilmek amacıyla TÜİK tarafından tanımlanan ağırlıklar ile veriler ağırlıklandırılmıştır. Çalışmada, eksik istihdam, toplam, zamana dayalı ve yetersiz istihdam olmak üzere ayrı ayrı incelenmiştir.

#### - Lojistik Regresyon

Lojistik regresyon analizi sınıflandırma ve atama işlemlerini yapmak için kullanılan yöntemlerden birisidir (Güneri ve Apaydın, 2004:178). Son yıllarda sosyal bilimlerde, biyoloji, tıp, ekonomi, meteoroloji, tarım, veterinerlik, taşımacılık gibi pek çok alanda yaygın olarak kullanılmaktadır (Aktaş ve Erkuş, 2009:49; Oğuzlar, 2005:21; İyit ve Genç 2005:21).

Bağımlı değişkenin 0-1 gibi ikili ya da ikiden çok düzey içeren kesikli değişken olması durumunda normallik varsayımı kısıtının aranmaması, kullanım ve yorum rahatlığı nedeniyle lojistik regresyon tercih edilmektedir (Tatlıdil, 1996: 289).

Eksik istihdamı belirleyen faktörleri tahmin etmek için aşağıdaki model kullanılmıştır:

---

<sup>1</sup> Çalı manın gizli i sizlik bölümünde Kasnako•lu, H., ‘Underemployment: Concept and Statistical Measurement’ in *Labour Statistics, 2000-2001*, Ankara: State Institute of Statistics, Printing Division, 2002,137-154. yararlanılmıştır.

$$y_i = \sum_{j=0}^m \beta_j X_{ij} + \varepsilon_i$$

Burada, bağımlı değişken olan  $y_i$  eksik istihdamda olanlar için 1, eksik istihdamda olmayanlar için 0 değerini almaktadır. Modeldeki  $x_{i1}, x_{i2}, \dots, x_{im}$  bağımsız değişkenleri  $i$ . gözlem için göstermektedir. Bu model ile tahmin yapmak için lojit adı verilen

$$P_i = \frac{e^{\sum \beta_j X_{ij}}}{1 + e^{\sum \beta_j X_{ij}}}$$

olasılık değeri tanımlanarak dönüşüm yapılmakta ve

$$E(y_i) = L_i = \ln\left(\frac{P_i}{1 - P_i}\right) = \sum_{j=0}^m \beta_j X_{ij}$$

lojistik regresyon modeli elde edilmektedir (Tatlıdil 1996: 292, Aktaş ve Erkuş 2009: 51). Buradaki,  $\frac{P_i}{1 - P_i}$  oranı Odds Oranı olarak bilinir. Odds Oranı,

bağımlı değişkenin, bağımsız değişkenin etkisiyle kaç kat daha fazla veya yüzde kaç oranında daha fazla gözlenme olasılığına sahip olduğunu gösterir (Murat ve Işığçok, 2008: 5, Girginer ve Cankuş, 2008:186). Eksik istihdamda bulunma olasılığı, Odds oranı 1’den büyük ise artmakta, 1’den küçük ise azalmaktadır. Elde edilen modelin uyum iyiliği için Hosmer-Lemeshow Testi kullanılmıştır.

Lojistik regresyon analizi için ikili (binary) lojistik model kullanılmıştır. Lojistik regresyon modelinde bağımlı değişken olarak toplam eksik istihdam, zamana dayalı eksik istihdam ya da yetersiz istihdamda olma durumundan herhangi bir tanesi alınırken; bağımsız değişkenler TÜİK 2009 HİA Veri Seti’nde bulunan ya da veri setindeki bilgilerden yararlanılarak oluşturulabilen ve eksik istihdamı etkilediği düşünülen değişkenler ekte verilmiştir:

Lojistik regresyon modeli ile tahmin, “kadın, erkek ve kadın ile erkek” çalışanların ikisi birlikte olmak üzere üç farklı grup için yapılmıştır. HİA 2009 Veri Seti’nde yer almayan ya da herhangi bir işlem ile bilgisi elde edilemeyen değişken(ler)in modele alınması mümkün olmamış, analizler mevcut verilerden yola çıkılarak yapılmıştır. Örneğin, çocuk sayısı bilgisinin veri setinde olmaması ya da ayrıştırılmasının mümkün olmaması nedeniyle modele alınamayan değişkenlerden bir tanesi olduğu söylenebilir. Yine, eksik istihdamın kamu ve özel sektör ayrımı genel bir tablo ile oluşturulmuş, ancak lojistik regresyon modelinde yer almamıştır. Çünkü eksik istihdamda önemli olduğu varsayılan bir kişinin işyeri durumuna ilişkin soruya yanıt verenler sadece özel sektör çalışanlarıdır (HİA’de çalışılan işyeri durumu ile ilgili soruya eğer kamu sektörü ve diğer yanıtı verilirse, işyeri durumu sorusunun yanıtlanmaması ve diğer soruya geçilmesi istenmiştir). Dolayısıyla, işyeri

durumu modele alındığında kamu sektöründe çalışanlar analiz dışında tutulmak zorunda kalmıştır. Benzer biçimde, HİA veri setinde istihdam edilen sektöre veya işyerinin ana faaliyetine yönelik NACE Rev.1.1 ve Nace Rev.2 sınıflandırmasına göre 1’den 99’a kadar faaliyet sınıflaması yapılmıştır. Bu sınıflamalara göre alt faaliyet alanları TÜİK web sayfasındaki gibi gruplandırılmıştır. Ancak, Tablo 7’de görüleceği üzere, bazı alt faaliyet alanlarında verinin az olması nedeniyle analizlerin ana faaliyet (sektör) alanlarına göre yapılması tercih edilmiştir.

## B. İstihdam ve Eksik İstihdamın Bazı Temel İşgücü Göstergelerine Göre Genel Yapısı

Çalışmanın bu bölümünde, işgücü piyasasına ilişkin bazı göstergeler ile eksik istihdamın genel istihdam içindeki durumu aktarılmaya çalışılmıştır. TÜİK HİA’da kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı durumunu da ortaya çıkarabilecek veriler bulunmaktadır. HİA’da, “işsizlik ve aktif olmama durumu ve en son çalışılan işyerinden ayrılma nedeni” sorularına kadınlar tarafından verilen yanıtlar, eksik istihdam edilme nedenlerini gösterebilir:

2009 yılında geçmiş yıllardan farklı olarak, hanehalkı reisi kavramı yerine referans kişi<sup>2</sup> kavramı kullanılmaya başlanmıştır. HİA veri tabanına göre, erkek egemen yapıya uygun biçimde istihdam edilen referans kişinin %95.5’i erkek, %4.5’i kadındır. Referans kişi olan erkeklerin %3.2’si ve referans kişi olan kadınların %4.5’i zamana dayalı eksik istihdamda, aynı sırayla erkeklerin %1.8’i, kadınların da %1.2’si yetersiz istihdamda yer almaktadır. İstihdamdaki referans kişi olan erkeklerin %5.1’i, referans kişi olan kadınların %5.7’si toplam eksik istihdamdır. Taşçı ve Darıcı tarafından 2006-2008 HİA veri seti kullanılarak yapılan araştırmada (2010:291); hanehalkı reisi olan kadının, olmayan kadına göre eksik istihdam olasılığı daha yüksek bulunmuş ve hanehalkı reisi kadının işi yanında, diğer ev işleri ile ilgili sorumluluklarını da yerine getirmesinin eksik istihdam durumlarını açıklayabileceği ifade edilmiştir.

İşsizlik ve aktif olmama başlığı altında yer alan “Referans haftası ile biten son 3 ayda iş aramama nedeniniz nedir?” sorusuna kadınlar tarafından verilen yanıtların dağılımı, %64.4’ü “Ev işleri ile meşgul”; %4.6’sı “Ailedeki çocuklara bakıyor”; %0.4’ü “Ailedeki bakıma muhtaç yetişkinlere bakıyor” ve %0.3’ü “Ailedeki çocuk ve bakıma muhtaç yetişkinlere bakıyor”; %1.3 “Kendi vasıflarına uygun bir iş bulabileceğine inanmıyor” biçimindedir (toplam 19 milyon 449 bin kadın).

HİA’da “Çocuklarınıza ve/veya ailedeki bakıma muhtaç diğer yetişkinlere neden kendiniz bakıyorsunuz?” sorusuna kadınların %71.1’i kişisel tercihi nedeni ile %24’ü de “bakım hizmetlerini pahalı bulduğu, evine yakın mesafede olmadığı ve

<sup>2</sup> Referans Kişi; Hanehalkının sosyo-ekonomik durumu ve hanede yaşayan tüm fertlerin kişisel özellikleri hakkında en doğru bilgiye sahip, *hanenin yönetim veya geçiminden sorumlu yeti•kin* hanehalkı üyesidir.

hizmetlerin kalitesine güvenmediği için” evde bakım hizmetlerini kendilerinin yaptıkları yönünde yanıt vermiştir (toplam 1 milyon 20 bin kadın). En son çalıştığı işinden ayrılmada ise; %17.5’i mevsimlik çalışmayı, %16.3’ü geçici bir iş olmasını, %12.2’si eşinin istemesini veya evliliği gerekçe olarak göstermiştir (toplam 4 milyon 640 bin kadın).

Kadınların çalışma hayatındaki durumlarına ilişkin verdikleri yanıtlar, annelik veya toplumun kendilerine yüklediği bakım hizmeti ve eş rollerinden dolayı işgücü piyasasına girişlerinin zorlaştığını göstermektedir.

Kadınların istihdamına ilişkin verilerin analizinde TÜİK’in 15 yaş ve üzeri nüfusu esas alınmıştır. 15 yaş üzeri istihdam edilen nüfus 21.277.416 kişidir ve 15-64 yaş arası istihdam edilen nüfus ile arasında 574.282 kişilik bir fark bulunmaktadır. Ancak söz konusu fark aktif nüfus yaş sınırlaması ve 15 yaş üzeri yaş sınırlaması olmaksızın yapılan analizlerde ciddi bir farklılık yaratmayacağı için, analizler 15 yaş üzeri nüfus dikkate alınarak yapılmıştır.

**Tablo 2.** Genel İstihdam ve Eksik İstihdama Göre Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus (Bin)

| Aktif Nüfus Durumu               | Erkek      |             | Kadın      |             | Toplam       |
|----------------------------------|------------|-------------|------------|-------------|--------------|
|                                  | Frekans    | Oran (%)    | Frekans    | Oran (%)    |              |
| 15 yaş üzeri nüfus               | 25.369     | 49.1        | 26.317     | 50.9        | 51.686       |
| İşgücü                           | 17.898     | 72.3        | 6.851      | 27.7        | 24.748       |
| İstihdam                         | 15.406     | 72.4        | 5.871      | 27.6        | 21.277       |
| <b>Eksik istihdam</b>            | <b>833</b> | <b>77.0</b> | <b>247</b> | <b>23.0</b> | <b>1.080</b> |
| <b>Zamana dayalı eksik. ist.</b> | <b>482</b> | <b>71.6</b> | <b>191</b> | <b>28.4</b> | <b>673</b>   |
| <b>Yetersiz istihdam</b>         | <b>351</b> | <b>86.2</b> | <b>56</b>  | <b>13.8</b> | <b>407</b>   |
| İşsiz                            | 2.491      | 71.8        | 979        | 28.2        | 3.470        |
| İşgücüne Dahil Olmayanlar        | 7.471      | 27.7        | 19.466     | 72.3        | 26.938       |

**Kaynak:** TÜİK 2009 HİA Veri Seti’ndeki ham veriler kullanılarak oluşturulmuştur.

*TÜİK tarafından yapılan uyarılar gereği*

1. Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir,
2. İki bin kişiden az gözlem değerlerinde örnek büyüklüğü güvenilir tahminler için yeterli değildir.  
-Yukarıdaki açıklamalar di er tüm tablolar için de geçerlidir-

Türkiye’de toplam istihdam edilen 21.277.416 kişinin %72.4’ü erkek, %27.6’sı kadınlardan oluşmaktadır. Eksik istihdam edilenlerin genel istihdam içindeki payı %5’dir. İstihdam edilen erkeklerin %5.4’ü, istihdam edilen kadınların %4.2’si eksik istihdam edilmektedir. Erkeklerin eksik istihdam edilme oranı, kadınlara göre daha yüksektir. Ancak, toplam istihdamın %72.4’ünü oluşturan erkekler ile %27.6’sını oluşturan kadınların eksik istihdam oranlarının yakın olması kadının daha dezavantajlı olduğuna ilişkin bir gösterge olabilir. Kadınların, işgücü piyasasına girmeden önce ve girdikten sonra karşılaştıkları engeller istihdam ve eksik istihdam durumlarını etkileyebilmektedir.

Eksik istihdam türlerine göre bir değerlendirme yapıldığında, 40 saatten az çalışma ve daha uzun sürelerle çalışmaya istekli ve uygun olma durumunu ifade eden zamana dayalı eksik istihdamın her iki cinsiyette de payının yüksek olduğu görülmektedir. Eksik istihdam edilenlerin (toplam 1 milyon 80 bin kişi) %62.3’ü zamana dayalı eksik istihdamda yer almaktadır. Zamana dayalı eksik istihdam edilen kadınların, toplam eksik istihdam edilen kadınlar içindeki oranı %77.3 iken, erkeklerde için söz konusu oran %57.8’dir. Verilere göre kadın işgücü, erkek işgücüne göre mevcut işlerinde veya ek bir işte daha fazla sürelerle çalışma isteğine sahip ve söz konusu çalışma düzenine geçebilecek durumda olan gruptur. Zamana dayalı eksik istihdamda kadınların erkeklere göre daha dezavantajlı olması ve mevcut çalışma düzenlerini değiştirmeye daha fazla istekli olmaları kadınların çalışma hayatında daha aktif biçimde yer alma istekleri ile açıklanabilir.

**Tablo 3.** Kamu ve Özel Sektörde İşteki Duruma Göre Genel ve Eksik İstihdam (Bin)

| Sektör ve İstihdam Durumu     | Erkek         |          | Kadın   |          | Toplam |        |
|-------------------------------|---------------|----------|---------|----------|--------|--------|
|                               | Frekans       | Oran (%) | Frekans | Oran (%) |        |        |
| <b>İstihdam</b>               | <i>Kamu</i>   | 1.927    | 72.0    | 749      | 28.0   | 2.676  |
|                               | <i>Özel</i>   | 13.413   | 72.5    | 5.089    | 27.5   | 18.502 |
|                               | <i>Diğer*</i> | 67       | 67.3    | 32       | 32.7   | 99     |
| <b>Eksik İstihdam</b>         | <i>Kamu</i>   | 37       | 68.5    | 17       | 31.5   | 54     |
|                               | <i>Özel</i>   | 793      | 77.6    | 229      | 22.4   | 1.022  |
|                               | <i>Diğer</i>  | 3        | 75.0    | 1        | 25.0   | 4      |
| <b>Zamana Dayalı Ek. İst.</b> | <i>Kamu</i>   | 27       | 65.9    | 14       | 34.1   | 41     |
|                               | <i>Özel</i>   | 453      | 71.9    | 177      | 28.1   | 630    |
|                               | <i>Diğer</i>  | 2        | 100     | 0        | -      | 2      |
| <b>Yetersiz İstihdam</b>      | <i>Kamu</i>   | 10       | 76.9    | 3        | 23.1   | 13     |
|                               | <i>Özel</i>   | 340      | 86.7    | 52       | 13.3   | 392    |
|                               | <i>Diğer</i>  | 1        | 50.0    | 1        | 50.0   | 2      |

\* **Diğer:** Vakıf, dernek, kooperatif, siyasi parti, sivil toplum kuruluşu, uluslararası örgüt, elçilik vb.

**Kaynak:** TÜİK 2009 HİA Veri Seti’ndeki ham veriler kullanılarak oluşturulmuştur.

Türkiye genelinde özel sektörün genel ve eksik istihdam içindeki payı kamuya göre yüksektir (genel istihdamın içindeki payı %86.5, eksik istihdam içindeki payı %94.6’dır). Özel sektörde gerek kadınlar, gerekse erkeklerde eksik istihdamın en yoğun görüldüğü grup, zamana dayalı eksik istihdamdakilerdir. Özel sektörde eksik istihdam edilen kadınların %77’si zamana dayalı eksik istihdam grubunda, %23’ü ise yetersiz istihdamda yer almaktadır. Erkeklerin ise %57.1’i zamana dayalı eksik istihdam tanımı, %42.8’i ise yetersiz istihdam tanımı kapsamındadır. Özel sektördeki kadınlar erkeklere göre, daha uzun sürelerle çalışmaya istekli ancak, daha az oranda mevcut işini değiştirmeyi istemekte ve işini değiştirmek için iş aramaktadır.

Türkiye’de yarı zamanlı çalışanların toplam istihdam içindeki oranı %11.3’dür. Yarı zamanlı istihdam edilenler içinde en büyük grup, %41.1 ile ücretsiz aile işçileridir. Ücretsiz aile işçilerinin %82.5’i ise kadın işgücünden oluşmaktadır. Yarı zamanlı çalışanların %17.2’si eksik istihdam içinde yer almaktadır. Toplam yarı zamanlı eksik istihdamın, %63.6’sı erkek, %36.3’ü kadındır. Yarı zamanlı eksik istihdam edilenler içinde kendi hesabına çalışanlar her iki cinsiyet içinde ilk sırada yer almaktadır ve toplam içindeki payları %44.5’dir. Eksik istihdam edilen kadın işgücünde yarı zamanlı zamana dayalı eksik istihdam edilenlerin payı %57.8 iken erkeklere ilişkin oran %29.6’dır. Yarı zamanlı zamana dayalı eksik istihdam edilen ücretsiz aile işçilerinin %51.8’i kadın işgücüdür. Ancak, yarı zamanlı yetersiz istihdamdaki ücretsiz aile işçilerinin %75’i erkek, %25’i kadındır. Kadınların işgücü piyasasında yarı zamanlı çalışması, özellikle ücretsiz aile işçisi konumunda olması durumunda eksik istihdam riskini artırmaktadır. (Tablo 4)

Tablo 4. İşteki Durum ve Zamana Göre İstihdam Biçimi (Bin)•

| İşteki Durum/<br>Çalışma Biçimi     |                            | Erkek   |       |          |      | Kadın   |     |          |      | Toplam |     |
|-------------------------------------|----------------------------|---------|-------|----------|------|---------|-----|----------|------|--------|-----|
|                                     |                            | Frekans |       | Oran (%) |      | Frekans |     | Oran (%) |      |        |     |
|                                     |                            | T.Z*    | Y.Z** | T.Z      | Y.Z  | T.Z     | Y.Z | T.Z      | Y.Z  | T.Z    | Y.Z |
| <b>İstihdam</b>                     | Ücretli, maaşlı, yevmiyeli | 9.525   | 245   | 77.5     | 51.3 | 2.766   | 233 | 22.5     | 48.7 | 12.291 | 478 |
|                                     | İşveren                    | 1.110   | 21    | 93.9     | 80.8 | 72      | 5   | 6.1      | 19.2 | 1.182  | 26  |
|                                     | Kendi hesabına             | 3.109   | 571   | 88.4     | 62.5 | 408     | 342 | 11.6     | 37.5 | 3.517  | 913 |
|                                     | Ücretsiz aile işçisi       | 651     | 173   | 34.6     | 17.5 | 1.229   | 817 | 65.4     | 82.5 | 1.880  | 990 |
| <b>Eksik İstihdam</b>               | Ücretli, maaşlı yevmiyeli  | 332     | 91    | 83.8     | 65.0 | 64      | 49  | 16.2     | 35.0 | 396    | 140 |
|                                     | İşveren                    | 18      | 3     | 100      | 100  | 0       | 0   | 0        | 0    | 18     | 3   |
|                                     | Kendi hesabına             | 154     | 126   | 93.3     | 68.1 | 11      | 59  | 6.7      | 31.9 | 165    | 185 |
|                                     | Ücretsiz aile işçisi       | 65      | 44    | 76.5     | 50.6 | 20      | 43  | 23.5     | 49.4 | 85     | 87  |
| <b>Zamana Dayalı Eksik İstihdam</b> | Ücretli, maaşlı yevmiyeli  | 106     | 86    | 80.3     | 65.2 | 26      | 46  | 19.7     | 34.8 | 132    | 132 |
|                                     | İşveren                    | 8       | 3     | 100      | 100  | 0       | 0   | 0        | 0    | 8      | 3   |
| <b>Eksik İstihdam</b>               | Kendi hesabına             | 102     | 120   | 92.7     | 68.2 | 8       | 56  | 7.3      | 31.8 | 110    | 176 |
|                                     | Ücretsiz aile işçisi       | 19      | 38    | 59.4     | 48.1 | 13      | 41  | 40.6     | 51.9 | 32     | 79  |
|                                     | Ücretli, maaşlı yevmiyeli  | 226     | 5     | 85.6     | 62.5 | 38      | 3   | 14.4     | 37.5 | 264    | 8   |
| <b>Yetersiz İstihdam</b>            | İşveren                    | 10      | 0     | 100      | 0    | 0       | 0   | 0        | 0    | 10     | 0   |
|                                     | Kendi hesabına             | 52      | 6     | 94.5     | 66.7 | 3       | 3   | 5.5      | 33.3 | 55     | 9   |
|                                     | Ücretsiz aile işçisi       | 46      | 6     | 86.8     | 75.0 | 7       | 2   | 13.2     | 25.0 | 53     | 8   |

• Tam zamanlı çalışma süresi, 4857 Sayılı İş Kanunu mad.6’daki düzenlemeye göre, 30 saat ve üzeri çalışmayı; Yarı zamanlı çalışma ise, 30 saatin altında çalışmayı ifade etmektedir.

\* Tam zamanlı; \*\* Yarı zamanlı

Kaynak: TÜİK 2009 HİA Veri Seti’ndeki ham veriler kullanılarak oluşturulmuştur.



Kadınların yarı zamanlı çalışma nedenleri, işgücü piyasasında daha uzun sürelerle çalışamamalarını açıklayabilir (Tablo 5). Örneğin; istihdam edilen kadınların %14.8’i “çocuk, bakıma muhtaç yetişkinlere bakmak, ailevi ve kişisel nedenlerle” yarı zamanlı çalıştıkları yönünde yanıt vermiştir. Erkekler için ise söz konusu oran %0.2’dir. Toplam eksik istihdamdaki kadınların yaklaşık %80’i, benzer koşul için erkeklerin ise yaklaşık %94’ü “tam zamanlı bir iş bulamadığı için ve işin niteliği gereği” yarı zamanlı çalıştıkları yönünde yanıt vermişlerdir. Veriler tam zamanlı ve yeterli istihdam edilebilecekleri iş bulma konusunda erkeklerin, kadınlara göre daha dezavantajlı olduğunu göstermektedir. Ancak, toplam eksik istihdamdaki kadınların %16.3’ü bakım hizmetlerinden dolayı yarı zamanlı eksik istihdam edilirken, erkeklerin %0.1 bakım hizmetlerinden dolayı yarı zamanlı eksik istihdam edilmektedir. Kadınların toplumsal cinsiyet bakış açısı ile üstlendikleri rol ve görevler çalışma hayatında istedikleri iş veya konumda iş bulmalarını engelleyebilmektedir. Bakım hizmetleri konusunda kadınlara destek sağlanması, işyerinde bakım veya bakım hizmetlerinin ücretsiz veya düşük olması kadınların daha fazla sürelerle çalışmasını sağlayabilecektir.

**Tablo 5.** Cinsiyete Göre Yarı Zamanlı Çalışma Nedenleri (Bin)

| Yarı Zamanlı Çalışma Nedeni   |              | İstihdamı   |            | Toplam Eksik İstihdam |            | Zamana Dayalı Eksik İstihdam |            | Yetersiz İstihdam |            |
|---|--------------|-------------|------------|-----------------------|------------|------------------------------|------------|-------------------|------------|
|   |              | Frekans     | Oran (%)   | Frekans               | Oran (%)   | Frekans                      | Oran (%)   | Frekans           | Oran (%)   |
| <i>Ailedeki çocuklara baktığı için</i>  | Kadın        | 85          | 6.1        | 13                    | 8.5        | 13                           | 9.0        | 0                 | 0          |
|   | Erkek        | 1           | 0.1        | 0                     | 0          | 0                            | 0          | 0                 | 0          |
| <i>Ailedeki bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için</i>                       | Kadın        | 7           | 0.5        | 1                     | 0,7        | 1                            | 0.7        | 0                 | 0          |
|   | Erkek        | 0           | 0          | 0                     | 0          | 0                            | 0          | 0                 | 0          |
| <i>Hem ailedeki çocuklara, hem de bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için</i> | Kadın        | 20          | 1.4        | 1                     | 0,7        | 1                            | 0.7        | 0                 | 0          |
|   | Erkek        | 1           | 0.1        | 0                     | 0          | 0                            | 0          | 0                 | 0          |
| <i>Eğitimine devam ettiği için</i>  | Kadın        | 27          | 1.9        | 3                     | 2.0        | 3                            | 2.1        | 0                 | 0          |
|   | Erkek        | 59          | 5.8        | 6                     | 2.3        | 5                            | 2.0        | 1                 | 5.5        |
| <i>Kendi hastalığı veya özürllük bali nedeni ile</i>                          | Kadın        | 45          | 3.2        | 2                     | 1.3        | 2                            | 1.3        | 0                 | 0          |
|   | Erkek        | 50          | 4.9        | 3                     | 1.1        | 3                            | 1.2        | 0                 | 0          |
| <i>Diğer ailevi ve kişisel nedenler</i>                                       | Kadın        | 96          | 6.9        | 10                    | 6.5        | 9                            | 6.2        | 1                 | 12.5       |
|   | Erkek        | 23          | 2.3        | 3                     | 1.1        | 3                            | 1.2        | 0                 | 0          |
| <i>Tam zamanlı bir iş bulamadığı için</i>                                     | Kadın        | 68          | 4.9        | 37                    | 24.1       | 34                           | 23.4       | 3                 | 37.5       |
|   | Erkek        | 130         | 12.9       | 87                    | 32.8       | 82                           | 33.3       | 5                 | 27.8       |
| <i>İşin niteliği gereği</i>   | Kadın        | 1039        | 74.4       | 85                    | 55.6       | 81                           | 55.9       | 4                 | 50         |
|   | Erkek        | 733         | 72.5       | 162                   | 61.2       | 150                          | 60.7       | 12                | 66.7       |
| <i>Diğer</i>  | Kadın        | 9           | 0.7        | 1                     | 0.7        | 1                            | 0.7        | 0                 | 0          |
|   | Erkek        | 14          | 1.4        | 4                     | 1.5        | 4                            | 1.6        | 0                 | 0          |
| <b>Toplam</b>   | <b>Kadın</b> | <b>1396</b> | <b>100</b> | <b>153</b>            | <b>100</b> | <b>145</b>                   | <b>100</b> | <b>8</b>          | <b>100</b> |
|   | <b>Erkek</b> | <b>1011</b> | <b>100</b> | <b>265</b>            | <b>100</b> | <b>247</b>                   | <b>100</b> | <b>18</b>         | <b>100</b> |

Kaynak: TÜİK 2009 HİA Veri Seti’ndeki ham veriler kullanılarak oluşturulmuştur.

Türkiye’de toplam istihdamın yaklaşık %35’i kırdaki, %65’i kentte gerçekleşmektedir. Kadın işgücü en çok kentsel alanda istihdam edilmektedir (%55). Toplam eksik istihdamın %46.2’si kırdaki, %53.7’si kentte; toplam kadın eksik istihdamının yaklaşık %41’i kırdaki, %59’u kentte gerçekleşmektedir. Kadın için kentte zamana dayalı ve yetersiz istihdam oranları, kıra göre yüksektir.

**Tablo 6.** Kır-Kent Ayrımına Göre, İstihdam ve Eksik İstihdam (Bin)

| Kır/Kent<br>İstihdam Durumu           | ve          | Erkek   |          | Kadın   |          | Toplam |
|---------------------------------------|-------------|---------|----------|---------|----------|--------|
|                                       |             | Frekans | Oran (%) | Frekans | Oran (%) |        |
| <i>İstihdam</i>                       | <i>Kır</i>  | 4.819   | 64.8     | 2.619   | 35.2     | 7.438  |
|                                       | <i>Kent</i> | 10.587  | 76.5     | 3.252   | 23.5     | 13.839 |
| <i>Eksik<br/>İstihdam</i>             | <i>Kır</i>  | 399     | 79.8     | 101     | 20.2     | 500    |
|                                       | <i>Kent</i> | 435     | 74.8     | 146     | 25.2     | 581    |
| <i>Zamana<br/>Dayalı<br/>Ek. İst.</i> | <i>Kır</i>  | 264     | 75.5     | 86      | 24.5     | 350    |
|                                       | <i>Kent</i> | 218     | 67.5     | 105     | 37.5     | 323    |
| <i>Yetersiz<br/>İstihdam</i>          | <i>Kır</i>  | 135     | 89.9     | 15      | 10.1     | 150    |
|                                       | <i>Kent</i> | 216     | 84.1     | 41      | 15.9     | 257    |

**Kaynak:** TÜİK 2009 HİA Veri Seti’ndeki ham veriler kullanılarak oluşturulmuştur

Tablo 6’deki veriler ile eksik istihdam hesaplamaları yapıldığında, kırdaki toplam eksik istihdam edilen erkeklerin, kırdaki istihdam edilen erkeklerle oranı %8.3, kentte eksik istihdam edilen erkeklerin, kentte istihdam edilen erkeklerle oranı %4.1 olarak bulunmuştur. Kırdaki toplam eksik istihdam edilen kadınların, kırdaki istihdam edilen kadınlara oranı %3.9, kentte eksik istihdam edilen kadınların, kentte istihdam edilen kadınlara oranı ise %4.5’dir. Cinsiyet ayrımı yapılmadan eksik istihdam durumu incelendiğinde, kırdaki eksik istihdam %6.7, kentte ise %4.2’lik bir oran oluşmuştur.

2009 HİA verilerine göre kadınların eksik istihdamında, kavramın genel tanımına uygun biçimde birinci sırayı toplam eksik istihdamdaki %34.4’lük payı ile tarım, hayvancılık, ormancılık ve balıkçılık (genel istihdamdaki pay %41.6), ikinci sırayı hizmet sektöründe ‘toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler’ %24.2, üçüncü sırayı ise %14.5 ile imalat sanayi almaktadır. Kadınlar, nitelik gerektirmeyen işlerde veya bakım hizmetlerinde daha fazla eksik istihdam edilmektedir. İmalat sanayinde çalışmak, erkeklerle göre kadının eksik istihdam oranını artıran bir durumdur (Tablo 7). Kadının imalat sanayinde geçici işlerde, taşeronun yanında ve kayıt dışı çalışması eksik istihdam oranlarını artıran unsurlar olabilir. Gerek kadınların, gerek erkeklerin tarım sektöründeki eksik istihdam oranları, eksik istihdamın tarım sektöründe yoğun olarak görüldüğü yaklaşımını desteklemektedir. Aynı zamanda, 2007 mali krizinin, işsiz kalan kişilerinin kıra dönüşüne neden olduğunu, dolayısıyla tarımdaki gizli işsizleri artırdığını ifade edebilmek mümkündür.

Tablo 7. Genel ve Eksik İstihdamın Sektöre Göre Dağılımı (Bin)

| Sektörlere Göre İstihdam/Eksik İstihdam |  |              | İstihdam     |            | Toplam Eksik İstihdam |            | Zamana Dayalı Eksik İstihdam |            | Yetersiz İstihdam |            |
|---|--|--------------|--------------|------------|-----------------------|------------|------------------------------|------------|-------------------|------------|
|   |  |              | Frekans      | Oran (%)   | Frekans               | Oran (%)   | Frekans                      | Oran (%)   | Frekans           | Oran (%)   |
| <b>Tarım</b>                            | <i>Tarım, hayvancılık, ormancılık, balıkçılık</i>  | Kadın        | 2446         | 41.7       | 85                    | 34.3       | 74                           | 38.7       | 11                | 19.3       |
|   |  | Erkek        | 2808         | 18.2       | 293                   | 35.1       | 209                          | 43.3       | 84                | 23.9       |
| <b>Sanayi</b>                           | <i>Madencilik ve taşocakçılığı</i>   | Kadın        | 3            | 0.1        | 0                     | 0          | 0                            | 0          | 0                 | 0          |
|   |  | Erkek        | 100          | 0.6        | 3                     | 0.4        | 1                            | 0.2        | 2                 | 0.6        |
|   | <i>İmalat Sanayi</i>   | Kadın        | 853          | 14.5       | 53                    | 21.4       | 43                           | 22.5       | 10                | 17.5       |
|   |  | Erkek        | 3097         | 20.1       | 84                    | 10.1       | 29                           | 6.0        | 55                | 15.7       |
|   | <i>Elektrik, gaz ve su</i>   | Kadın        | 6            | 0.1        | 0                     | 0          | 0                            | 0          | 0                 | 0          |
|   |  | Erkek        | 72           | 0.5        | 1                     | 0.1        | 0                            | 0          | 1                 | 0.3        |
| <b>İnşaat</b>                           | <i>İnşaat ve bayındırlık İşleri</i>  | Kadın        | 39           | 0.7        | 1                     | 0.4        | 0                            | 0          | 1                 | 1.8        |
|   |  | Erkek        | 1210         | 7.9        | 133                   | 15.9       | 86                           | 17.8       | 47                | 13.4       |
| <b>Hizmet</b>                           | <i>Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller</i>   | Kadın        | 772          | 13.1       | 36                    | 14.5       | 19                           | 9.9        | 17                | 29.8       |
|   |  | Erkek        | 3770         | 24.5       | 150                   | 18.0       | 53                           | 11.0       | 97                | 27.6       |
|   | <i>Ulaştırma, haberleşme ve depolama</i>   | Kadın        | 89           | 1.5        | 2                     | 0.8        | 1                            | 0.5        | 1                 | 1.8        |
|   |  | Erkek        | 991          | 6.4        | 62                    | 7.4        | 43                           | 8.9        | 19                | 5.4        |
|   | <i>Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri</i> | Kadın        | 382          | 6.5        | 10                    | 4.0        | 5                            | 2.6        | 5                 | 8.8        |
|   |  | Erkek        | 957          | 6.2        | 27                    | 3.2        | 8                            | 1.7        | 19                | 5.4        |
|   | <i>Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler</i>  | Kadın        | 1281         | 21.8       | 61                    | 24.6       | 49                           | 25.7       | 12                | 21.1       |
|   |  | Erkek        | 2401         | 15.6       | 81                    | 9.7        | 54                           | 11.2       | 27                | 7.7        |
| <b>Toplam</b>                           |  | <b>Kadın</b> | <b>5871</b>  | <b>100</b> | <b>248</b>            | <b>100</b> | <b>191</b>                   | <b>100</b> | <b>57</b>         | <b>100</b> |
|   |  | <b>Erkek</b> | <b>15406</b> | <b>100</b> | <b>834</b>            | <b>100</b> | <b>483</b>                   | <b>100</b> | <b>351</b>        | <b>100</b> |

Kaynak: TÜİK 2009 HİA Veri Seti’ndeki ham veriler kullanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 7’ye göre, toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller alt sektöründeki kadın ve erkekler, di er sektörlere göre en fazla yetersiz istihdam içinde yer alan ki ilerdir. Kayıt dı ı ve dü ük ücretle çalı ma, her iki cinsiyet için i de i tirme nedeni olabilir.

## **C. Kadın Eksik İstihdamını Etkileyen Faktörler**

### **1. Toplam ve Cinsiyete Göre Eksik İstihdamın Belirleyenleri**

Ara tırmanın bu bölümünde TÜ•K 2009 H•A verilerine lojistik regresyon uygulanarak, kadınların hangi ko ullarda eksik istihdam risklerinin arttı ı tespit edilmeye çalı ılmı tır. Erkek ve kadın+erkek grupları için de ayrı analizler yapılarak, kadının eksik istihdamdaki durumu kar ıla tırnalı olarak sunulmu tur.

Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler

**Tablo 8.** Toplam Eksik İstihdamın Lojistik Regresyon Modeli Sonuçları

|               |                     | Toplam Eksik İstihdam |          |            |            |          |            |             |          |          |
|---------------|---------------------|-----------------------|----------|------------|------------|----------|------------|-------------|----------|----------|
| DEĞİŞKENLER   |                     | Kadın                 |          |            | Erkek      |          |            | Kadın+Erkek |          |          |
|               |                     | Katsayı               | St. Hata | Odds Or.   | Katsayı    | St. Hata | Odds Or.   | Katsayı     | St. Hata | Odds Or. |
| YAŞ           | 15-24 YAŞ (GENÇ N.) |                       |          |            |            |          |            |             |          |          |
|               | 25-29 YAŞ           | -,068 ***             | ,008     | ,934       | ,098 ***   | ,005     | 1,103      | -,018 ***   | ,004     | 1,018    |
|               | 30-34 YAŞ           | -,097 ***             | ,009     | ,908       | ,019 ***   | ,005     | 1,019      | -,061 ***   | ,004     | ,940     |
|               | 35-39 YAŞ           | -,156 ***             | ,009     | ,856       | -,023 ***  | ,006     | ,978       | -,112 ***   | ,005     | ,894     |
|               | 40-44 YAŞ           | -,243 ***             | ,010     | ,784       | -,105 ***  | ,006     | ,900       | -,203 ***   | ,005     | ,816     |
|               | 45-49 YAŞ           | -,341 ***             | ,010     | ,711       | -,313 ***  | ,006     | ,731       | -,394 ***   | ,005     | ,674     |
|               | 50-54 YAŞ           | -,777 ***             | ,013     | ,460       | -,549 ***  | ,007     | ,577       | -,672 ***   | ,006     | ,511     |
|               | 55-59 YAŞ           | -,1341 ***            | ,019     | ,261       | -,900 ***  | ,008     | ,406       | -,1053 ***  | ,007     | ,349     |
|               | 60-64 YAŞ           | -,1340 ***            | ,023     | ,262       | -,1538 *** | ,012     | ,215       | -,1578 ***  | ,010     | ,206     |
| 65+ YAŞ       | -,2258 ***          | ,034                  | ,105     | -,2169 *** | ,014       | ,114     | -,2216 *** | ,013        | ,109     |          |
| MEDENİ DURUM  | HİÇ EVLENMEDİ       |                       |          |            |            |          |            |             |          |          |
|               | EVLİ                | ,049 ***              | ,007     | 1,050      | ,074 ***   | ,004     | 1,077      | -,001 ***   | ,004     | ,999     |
|               | BOŞANDI             | ,433 ***              | ,012     | 1,543      | ,388 ***   | ,011     | 1,473      | ,468 ***    | ,008     | 1,597    |
|               | EŞİ ÖLDÜ            | -,074 ***             | ,016     | ,928       | ,165 ***   | ,019     | 1,179      | -,045 ***   | ,012     | ,956     |
| EĞİTİM DURUMU | OKUL BİTİRMEYEN     |                       |          |            |            |          |            |             |          |          |
|               | İLKOKUL (5)         | ,165 ***              | ,007     | 1,179      | ,268 ***   | ,005     | 1,308      | ,300 ***    | ,004     | 1,349    |
|               | ORTAO-İLKÖĞ. (8)    | ,217 ***              | ,009     | 1,243      | ,112 ***   | ,005     | 1,118      | ,189 ***    | ,005     | 1,208    |
|               | GENEL LİSE          | ,590 ***              | ,010     | 1,804      | ,367 ***   | ,006     | 1,444      | ,498 ***    | ,005     | 1,645    |
|               | MESL.-TKNK. LİSE    | ,542 ***              | ,011     | 1,719      | ,403 ***   | ,006     | 1,497      | ,500 ***    | ,005     | 1,649    |
|               | YO-FAKÜLTE VE ÜZ.   | ,526 ***              | ,012     | 1,692      | ,370 ***   | ,007     | 1,448      | ,513 ***    | ,006     | 1,670    |
| SGK           | HAYIR               | 1,174 ***             | ,009     | 3,235      | ,764 ***   | ,003     | 2,147      | ,811 ***    | ,003     | 2,251    |
| ÇİŞ. YERİ S.  | TARIM               |                       |          |            |            |          |            |             |          |          |
|               | SANAYİ              | -,788 ***             | ,033     | ,455       | -,758 ***  | ,013     | ,469       | -,732 ***   | ,012     | ,481     |
|               | İNŞAAT              | -,1369 ***            | ,052     | ,254       | -,364 ***  | ,012     | ,695       | -,421 ***   | ,012     | ,656     |
|               | HİZMET              | -,636 ***             | ,033     | ,530       | -,581 ***  | ,012     | ,559       | -,579 ***   | ,012     | ,561     |
| İŞTEKİ DURUM  | ÜCRETLİ-MAAŞLI      |                       |          |            |            |          |            |             |          |          |
|               | İŞVEREN             | -,1549 ***            | ,045     | ,213       | -,757 ***  | ,007     | ,469       | -,789 ***   | ,007     | ,454     |
|               | KENDİ HESABINA      | -,015 *               | ,007     | ,985       | -,218 ***  | ,004     | ,804       | -,139 ***   | ,003     | ,870     |
|               | ÜCRETSİZ A. İŞÇİSİ  | -,536 ***             | ,008     | ,585       | -,049 ***  | ,005     | ,953       | -,402 ***   | ,004     | ,669     |
| EVDE İŞ       | GENELLİKLE          |                       |          |            |            |          |            |             |          |          |
|               | BAZEN               | -,531 ***             | ,017     | ,588       | ,054 ***   | ,014     | 1,056      | -,290 ***   | ,010     | ,748     |
|               | HİÇ                 | -,456 ***             | ,007     | ,634       | -,058 ***  | ,009     | ,943       | -,310 ***   | ,005     | ,733     |

Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler

|                            |                   |             |      |       |                |      |       |             |      |       |
|----------------------------|-------------------|-------------|------|-------|----------------|------|-------|-------------|------|-------|
| İŞLETME<br>ÖLÇEĞİ**        | MİKRO             |             |      |       |                |      |       |             |      |       |
|                            | KÜÇÜK             | ,012        | ,009 | 1,013 | -,246 ***      | ,005 | ,782  | -,181 ***   | ,004 | ,834  |
|                            | ORTA              | -,101 ***   | ,012 | ,904  | -,335 ***      | ,006 | ,716  | -,290 ***   | ,006 | ,748  |
|                            | BÜYÜK             | -,044 **    | ,017 | ,957  | -,149 ***      | ,008 | ,861  | -,143 ***   | ,007 | ,867  |
| İŞYERİ DURUMU              | DÜZENLİ<br>İŞYERİ |             |      |       |                |      |       |             |      |       |
|                            | TARLA-<br>BAHÇE   | -,444 ***   | ,034 | ,642  | ,458 ***       | ,013 | 1,581 | ,347 ***    | ,012 | 1,415 |
|                            | PAZARYERİ         | 1,249 ***   | ,030 | 3,486 | ,817 ***       | ,011 | 2,263 | ,833 ***    | ,015 | 1,625 |
|                            | SEYYAR            | 1,639 ***   | ,014 | 5,149 | 1,209 ***      | ,004 | 3,351 | 1,221 ***   | ,012 | 2,395 |
|                            | EVDE              | 1,472 ***   | ,009 | 4,357 | 1,962 ***      | ,016 | 7,117 | 2,102 ***   | ,013 | 8,180 |
| CINS.                      | KADIN             |             |      |       |                |      |       | -,767 ***   | ,003 | ,465  |
| KIR<br>KENT                | KENT              | -,051 ***   | ,007 | ,950  | -,195 ***      | ,003 | ,823  | -,159 ***   | ,003 | ,853  |
|                            | SABİT             | -3,017 ***  | ,036 | ,049  | -,2,896<br>*** | ,016 | ,055  | -2,591 ***  | ,014 | ,075  |
| N                          |                   | 36081       |      |       | 89523          |      |       | 125604      |      |       |
| -2Log L                    |                   | 1656048,78  |      |       | 5401350,57     |      |       | 7115355,19  |      |       |
| Nagelkerke R Kare          |                   | ,133        |      |       | ,126           |      |       | 0,121       |      |       |
| Hosmer Lemeshow<br>Ki-Kare |                   | 2381,17 *** |      |       | 19032,171 ***  |      |       | 6282,69 *** |      |       |

• SGK, Sosyal Güvenlik Kurumu.

\*\* \* İşletme ölçeği çalışan sayısına göre gruplandırılmıştır. Gruplandırma “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik” madde 4’e göre yapılmıştır.

\* 0,05, \*\* 0,01 , \*\*\* 0,001 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir.

**Kaynak: Analizler, TÜİK 2009 HİA Mikro Veri Seti’ndeki ham veriler kullanılarak oluşturulmuştur.**

2009 HİA veri setine göre, hem kadın, hem erkekler için yaşın artması eksik istihdam olasılığını azalmaktadır. 15-24 yaş arası kadının eksik istihdam riski, diğer yaş gruplarına göre daha fazladır. Kadının evlilik çağında olması ve evlilik kurumunun maddi ihtiyaçları gereği çalışmak zorunda olması eksik istihdam durumlarını açıklayabilir. TÜİK evlenme istatistiklerine göre (2009) kadınların ortalama evlilik yaşı 24,3’tür. Kadınların %24,1’i 16-19 yaş arasında evlenmektedir (TÜİK, E.T.05.03.2011). Eksik istihdamının yaşa bağlı azalmasının nedeni ise her iki cinsiyet için işinde veya mesleğinde ilerlemesi gösterilebilir. Taşçı ve Darıcı tarafından 2006-2008 HİA veri tabanı kullanılarak (probit ve logit modelleri ile) yapılan eksik istihdama ilişkin araştırmada, 15-19 yaş grubu arasındaki gerek kadınların, gerekse erkeklerin eksik istihdam durumları orta yaşın üzerindekiyle göre yüksek bulunmuştur (2010:292). Benzer biçimde Taşçı tarafından 2000-2001 HİA verileri kullanılarak yapılan araştırmada eksik istihdam ile yaş arasında ters-U ilişkisi saptanmıştır (2006:314).

Medeni durum ve eksik istihdam arasındaki ilişki incelendiğinde, hem kadın, hem erkeklerde, hiç evlenmeyenlere göre boşanmış olmanın eksik istihdam riskini yaklaşık 1.5 kat artırdığı görülmüştür. Boşanmış kadınların eş baskısı altında olmamasından dolayı çalışma hayatına girişleri kolaylaşabilir veya ev ekonomisini

üstlenme rollerinin değişmesi daha fazla sürelerle çalışma ve iş değiştirme taleplerini arttırabilir.

OECD verileri de tek annelerin istihdam oranlarının eşi olan anneler göre yüksek olduğunu göstermektedir. OECD Aile Veri Tabanına göre (2010:2-3); 2007 yılı itibariyle yirmi dokuz ülkede tek anne ve eşi olan annelerin ücretli istihdam oranının en düşük olduğu ülke Türkiye’dir (%30’un altında). Türkiye’de eşi olan annelerin ücretli istihdam oranı, tek annelerin oranından düşüktür. Türkiye’de tek babanın ücretli istihdamı %73.9, tek annenin ücretli istihdamı ise %26.3’dür. Kızılırmak tarafından 2003 Hanehalkı Bütçe Araştırma’sından yararlanılarak yapılan araştırmada da (2005:6), kentteki kadının işgücü piyasasına katılma kararının eşinin gelirin e bağı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Gündüz ve Smits tarafından 1998 Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması verileri kullanılarak yapılan ve Türkiye’de evli kadınların işgücü piyasasına katılımının varyasyonlarının incelendiği bir diğ er çalışmada (2008:115); evli kadınların (resmi olmayan evliliklerde dahil) kocaları nedeniyle istihdam olanaklarının daha düşük olduğu; istihdamda olmayan kadınların %27’sinin ise - aileleri istemediği için çalışmadıkları- dolayısıyla kadın işgücü üzerinde aile denetiminin önemi tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları kadının erkek egemen bakış açısı ile çalışma veya çalışmama kararı aldığı na dair bir gösterge olmaktadır. Dolayısıyla, kadınlar tarafından verilen yanıtlar, Feminist İktisadın kadınların toplumsal cinsiyetçi bakış açısıyla eş ve anne rollerinden dolayı işgücü piyasasına giremedikleri veya belirli istihdam biçimlerinde yoğunlaştıkları görüşünü destekler biçimdedir (Daha geniş bilgi için Bkz: Nelson, 1995:131-148).

Eğitim durumu ve eksik istihdam incelendiğinde, her iki grup için eğitim düzeyi yükseldikçe eksik istihdam olasılığının arttığı görülmüştür. Okul bitirmeyen kadınlara göre en yüksek risk grubu, genel lise mezunları, okul bitirmeyen erkeklere göre ise mesleki veya teknik lise mezunlarıdır. Taşçı tarafından 2000-2001 HİA veri setinden yararlanılarak yapılan eksik istihdamı konulu çalışmada ise (2006:299,313), ilkokuldan mezun olmayanların eksik istihdam olasılığı, eğitilmiş bir kişiye göre daha yüksek bulunmuş, hem erkek, hem de kadınlarda eğitim düzeyi yükseldikçe eksik istihdam olasılığının düştüğü görülmüştür. Araştırma sırasında iki çalışmanın farklılığı nedeni ile eğitim durumu detaylı olarak incelenmiştir. Modele sadece eğitim durumu alındığında, eğitim düzeyinin yükselmesinin eksik istihdam riskinin azalttığı görülmüştür. Daha sonra, genel modelde kullanılan değişkenler sırasıyla modele eklenerek, eğitim düzeyinin riskleri analiz edilmiştir. İşyeri durumu ve SGK’ya kayıtlılık değişkenleri modele alınana kadar, eğitim düzeyi yükseldikçe riskin azaldığı gözlenmiştir. Ancak, işyeri durumu ya da SGK’ya kayıtlılık modele alındığında, eğitim düzeyi yükseldikçe eksik istihdam olasılığının arttığı görülmüştür. Gerek SGK’ya kayıtlı olmama, gerekse düzenli işyerlerinin dışındaki işyerlerinde çalışma enformel sektöre ilişkin özelliklerdir. Bu noktada, eğitim düzeyi yüksek işgücünün verimli ve geliri yüksek işler bulamaması sonucu, düşük gelir ve



verimli işlerin olduğu enformel sektöre geçmeleri eksik istihdam riskini artıran bir unsur olabilir.

Kayıtlı veya kayıt dışı çalışma ve eksik istihdam arasındaki ilişkide, dezavantajlı grubun kayıt dışı çalışan kadınlar olduğu görülmüştür. Kayıtlı çalışan erkeklere göre, kayıt dışı çalışan erkeklerin eksik istihdam riski 2.1 kat iken, kayıtlı çalışan kadınlara göre, kayıt dışı çalışan kadınlarda söz konusu risk 3.2 kat olmaktadır. Gündüz ve Smits’e göre; kadınların istihdam dışında kalması sadece erkek egemen yapı yüzünden değil, erkek egemen değerlerin kadınlar tarafından içselleştirilmesiyle ilgilidir ve geleneksel cinsiyetçi rol tutumları, kadınların kayıtlı ekonomide veya nitelik gerektiren işlerde istihdamlarını azalmaktadır. Kayıtlı sektörde iş bulma fırsatı zorlaşan kadınlar için kayıt dışı sektör, düşük verimlilik gerektiren işlerin yoğun olması ve esnek istihdam biçimlerinin uygulanmasından dolayı istihdam fırsatı sağlamaktadır (2008:115). Enformel sektör ise gelişmekte olan ülkelerde işsizler ve eksik istihdam edilenler için istihdam yaratmasından ve sosyal güvenlikle ilgili en az düzeyde de olsa toplumsal uyuma katkı yapması nedenleri ile örtülü biçimde desteklenmektedir (Capt, 2001:1’den aktaran Erdut, 2005:13).

Eksik istihdamın görüldüğü en yaygın sektör, hem kadın, hem erkekler için tarım sektörüdür. Tarım sektörüne göre diğer sektörlerde çalışanların eksik istihdam riski daha düşük iken, tarım sektöründe çalışanların diğer sektörlerle göre eksik istihdam riski, yaklaşık 2 kat olmaktadır. TÜİK gelir dağılımı ve yaşam koşulları anketine göre, 2002-2005 döneminde gelir artışı incelendiğinde, tarım sektöründe çalışanların gelirlerinin diğer sektörlerle göre daha az oranda arttığı görülmüştür. Örneğin, toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetlerde çalışanların aynı dönem için gelirleri yaklaşık %75, inşaat sektöründe çalışanlarda yaklaşık %57 oranında artmış, tarım sektöründeki artış ise yaklaşık %17 olmuştur (TÜİK, E.T.30.03.2011).

İşteki durum eksik istihdamı belirleyebilen bir durumdur. Her iki cinsiyet içinde ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışanların, işveren, kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlardan daha fazla risk taşıdığı görülmüştür. 2007-2009 döneminde ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışanların istihdam artış oranı yaklaşık %1.8’dir.

Taşçı, ücretsiz aile işçisi, kendi hesabına ve yevmiyeli çalışanların eksik istihdam riskini, düzenli çalışanlara göre daha yüksek tespit etmiştir (2006:311). Araştırma bulgularının farklılık nedenleri olarak, 2000-2001 döneminde işteki durum sınıflandırılmasının, yevmiyeli, işveren, kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak yapılması, ancak TÜİK’in 2004 yılından itibaren sınıflandırmayı ücretli-maaşlı-yevmiyeli olarak değiştirmesi ve ücretsiz aile işçilerinin toplam istihdam içindeki payının değişmesi gösterilebilir.

“İşinizin tamamını veya belli bir bölümünü evinizde gerçekleştiriyor musunuz?” sorusuna “genellikle” yanıtı veren kadınların eksik istihdam riski

“bazen” ve “hiç” yanıtını veren kadınlara göre yüksektir. “Genellikle” yanıtı veren erkeklere göre, “bazen” yanıtını verenler daha yüksek olasılıkla eksik istihdamda bulunma riski taşırken, “hiç” yanıtını veren erkekler daha düşük riske sahiptir. İşin evde yapılan kısmı arttıkça, hem kadın, hem de erkekler için kayıt dışı çalışmayı, iş ve gelir güvencesizliğini içermesinden dolayı eksik istihdam riskini artırmaktadır.

Kardam ve Toksöz (2004:169) tarafından yapılan, Türkiye’de çalışma yaşamında cinsiyet temelli ayrımcılığın incelendiği araştırmada kadınlar, özellikle bakım hizmetlerini ve ev işlerini yapabilmek, hasta, yaşlı ve çocuk bakabilmek için (piyasa temelli olmayan) kendi tercihleri doğrultusunda düşük ücretli, sosyal güvencesi olmayan, kayıt dışı sektörde veya ev eksikli işlerde çalışabilmektedirler. Aynı zamanda, Türkiye’de kadınların evde bakım hizmetlerini gelişmiş veya refah devletinde olduğu gibi destekleyen hizmetlerin yetersiz olması, kadının evde veya işgücü piyasasındaki konumunu güçlendirmektedir.

Her iki cinsiyet içinde mikro ölçekli işletmede çalışmak, diğer ölçekteki işletmelere göre eksik istihdam olasılığını artırmaktadır. Mikro ölçekli işletmede kayıt dışılığın, düşük gelirli ve düzensiz işlerin olması her iki cinsiyet içinde eksik istihdam riskini artırabilir.

Düzenli bir işyerinde çalışan kadına göre, pazaryerinde çalışan kadının eksik istihdam riski 3.4 kat, seyyar çalışan kadının 5.1 kat, evde çalışan kadının 4.3 katıdır. Ancak, kadınlar için tarla-bahçede çalışmak eksik istihdam riskini azaltmaktadır. Erkeklerde de düzenli işyerinde çalışmaya göre diğer tüm işyerlerinde çalışmak, eksik istihdam riskini artıran bir unsurdur. Erkekler için en fazla risk durumu, 7.1 kat ile evde çalışmadır.

Kentte ve kırdaki eksik istihdam riski analiz edildiğinde, kırdaki kadının kenttekine göre 1.05 kat, kırdaki erkeğin kenttekine göre 1.21 kat eksik istihdam riski olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla, kentte eksik istihdam olasılığı, kıra göre düşük saptanmıştır. Taşçı’nın (2010:291-292), 2006-2008 HİA verileri ile elde ettiği sonuca göre, toplam veri seti için kentte yaşıyor olmak eksik istihdam riskini artırmaktadır. TÜİK HİA verilerine göre, 2007-2009 döneminde istihdamın oransal olarak en fazla arttığı grup genel istihdamda %8, tarımdaki istihdamda yaklaşık %10 ile ücretsiz aile işçileridir (TÜİK, E.T.28.03.2011). TÜİK verileri ile 2007 mali krizinin kıra veya tarıma yeniden dönüşü, dolayısıyla eksik istihdamın kıra ve kente göre değişmesine neden olduğunu ifade edebilmek mümkündür. Ayrıca, bu çalışmada elde edilen bulgular Rutkowski’sinin eksik istihdamın, tarımda yoğun olarak görüldüğü tespitine uygunluk göstermektedir (2006:11). Ayrıca söz konusu bulgu, araştırmadaki tarım sektöründe çalışanların diğer sektörlerle göre 2 kat riske sahip olduğu bulgusu ile örtüşmektedir.

Kadın ve erkeklerin birlikte ele alındığı modelde, erkeklerin eksik istihdam riskinin kadınlara göre yaklaşık 2 katı olarak tespit edilmiştir. Erkeğin toplumdaki evi geçindiren rolü ve mali anlamda kadına göre daha fazla sorumluluk sahibi olması işsizlikle birlikte değerlendirildiğinde, işin sağladığı gelir veya çalışma

süresinin yeterliliği dikkate alınmadan bir işte çalışmak zorunda kalmalarına neden olabilir.

## **2. Cinsiyete Göre Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Belirleyenleri**

Kadınlar ve erkeklerde 15-24 yaş arası genç nüfusa göre zamana dayalı eksik istihdam incelendiğinde, yaş artıkça eksik istihdam riskinin azaldığı gözlenmiştir. 15-24 yaş arası genç kadınlara göre, 40 yaş üzeri kadınların zamana dayalı eksik istihdam riski daha düşüktür. Erkeklerde ise zamana dayalı eksik istihdam riski 15-24 yaş arası genç nüfusa göre, 50 yaş ve üzeri grupta azalmaya başlamaktadır. Söz konusu durum, erkeğin geleneksel yaklaşımı ile evi geçindiren rolünden dolayı ancak, emeklilik gibi sabit bir gelir güvencesinden sonra daha az saatlerde çalışmaya razı olması ile açıklanabilir.

Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler

**Tablo 9.** Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Lojistik Regresyon Model Sonuçları

|               |                     | Zamana Dayalı Eksik İstihdam |           |          |            |          |          |             |          |          |
|---------------|---------------------|------------------------------|-----------|----------|------------|----------|----------|-------------|----------|----------|
| DEĞİŞKENLER   |                     | Kadın                        |           |          | Erkek      |          |          | Kadın+Erkek |          |          |
|               |                     | Katsayı                      | St. Hata  | Odds Or. | Katsayı    | St. Hata | Odds Or. | Katsayı     | St. Hata | Odds Or. |
| YAŞ           | 15-24 YAŞ (GENÇ N.) |                              |           |          |            |          |          |             |          |          |
|               | 25-29 YAŞ           | ,023 *                       | ,010      | 1,024    | ,057 ***   | ,007     | 1,058    | -,021 ***   | ,006     | ,980     |
|               | 30-34 YAŞ           | ,036 ***                     | ,011      | 1,037    | ,162 ***   | ,008     | 1,176    | ,044 ***    | ,006     | 1,045    |
|               | 35-39 YAŞ           | ,010                         | ,011      | 1,010    | ,161 ***   | ,008     | 1,174    | ,028 ***    | ,006     | 1,028    |
|               | 40-44 YAŞ           | -,045 ***                    | ,011      | ,956     | ,163 ***   | ,008     | 1,177    | ,007        | ,006     | 1,007    |
|               | 45-49 YAŞ           | -,145 ***                    | ,012      | ,865     | ,074 ***   | ,008     | 1,077    | -,089 ***   | ,007     | ,915     |
|               | 50-54 YAŞ           | -,518 ***                    | ,014      | ,596     | -,016      | ,009     | ,985     | -,236 ***   | ,007     | ,790     |
|               | 55-59 YAŞ           | -,1139 ***                   | ,020      | ,320     | -,367 ***  | ,010     | ,693     | -,620 ***   | ,008     | ,538     |
|               | 60-64 YAŞ           | -,1186 ***                   | ,024      | ,305     | -,1084 *** | ,013     | ,338     | -,1206 ***  | ,011     | ,300     |
|               | 65+ YAŞ             | -,2060 ***                   | ,035      | ,127     | -,1633 *** | ,015     | ,195     | -,1766 ***  | ,013     | ,171     |
| MEDENİ DURUM  | HİÇ EVLENMEDİ       |                              |           |          |            |          |          |             |          |          |
|               | EVLİ                | ,301 ***                     | ,009      | 1,351    | -,004      | ,006     | ,996     | ,010 *      | ,005     | 1,010    |
|               | BOŞANDI             | ,445 ***                     | ,015      | 1,560    | ,119 ***   | ,016     | 1,127    | ,276 ***    | ,011     | 1,318    |
|               | EŞİ ÖLDÜ            | ,165 ***                     | ,018      | 1,180    | ,157 ***   | ,021     | 1,170    | -,099 ***   | ,013     | ,905     |
| EĞİTİM DURUMU | OKUL BİTİRMEYEN     |                              |           |          |            |          |          |             |          |          |
|               | İLKOKUL (5)         | ,082 ***                     | ,007      | 1,085    | ,230 ***   | ,006     | 1,259    | ,261 ***    | ,004     | 1,298    |
|               | ORTAO-İLKÖĞ. (8)    | ,209 ***                     | ,010      | 1,233    | ,073 ***   | ,007     | 1,075    | ,167 ***    | ,006     | 1,182    |
|               | GENEL LİSE          | ,459 ***                     | ,012      | 1,582    | ,212 ***   | ,008     | 1,236    | ,369 ***    | ,006     | 1,446    |
|               | MESL.-TKNK. LİSE    | ,163 ***                     | ,014      | 1,177    | ,221 ***   | ,008     | 1,247    | ,283 ***    | ,007     | 1,328    |
|               | YO-FAKÜLTE VE ÜZ.   | ,064 ***                     | ,016      | 1,066    | ,048 ***   | ,011     | 1,049    | ,170 ***    | ,009     | 1,186    |
|               | SGK                 | HAYIR                        | 1,307 *** | ,012     | 3,695      | ,572 *** | ,004     | 1,772       | ,658 *** | ,004     |
| ÇİŞ. YERİ     | TARIM               |                              |           |          |            |          |          |             |          |          |
|               | SANAYİ              | -,296 ***                    | ,044      | ,744     | -,393 ***  | ,018     | ,675     | -,334 ***   | ,016     | ,716     |
|               | İNŞAAT              | -,1979 ***                   | ,101      | ,138     | -,008      | ,017     | ,992     | -,081 ***   | ,016     | ,922     |
|               | HİZMET              | -,198 ***                    | ,044      | ,820     | -,334 ***  | ,017     | ,716     | -,299 ***   | ,016     | ,741     |
| İŞTEKİ DURUM  | ÜCRETLİ-MAAŞLI      |                              |           |          |            |          |          |             |          |          |
|               | İŞVEREN             | -,1318 ***                   | ,055      | ,268     | -,515 ***  | ,010     | ,598     | -,588 ***   | ,010     | ,555     |
|               | KENDİ HESABINA      | ,050 ***                     | ,008      | 1,052    | ,066 ***   | ,005     | 1,068    | ,095 ***    | ,004     | 1,100    |
|               | ÜCRETSİZ A. İŞÇİSİ  | -,447 ***                    | ,009      | ,639     | ,013       | ,007     | 1,013    | -,387 ***   | ,005     | ,679     |
| EVDE İŞ       | GENELLİKLE          |                              |           |          |            |          |          |             |          |          |
|               | BAZEN               | -,488 ***                    | ,019      | ,614     | ,289 ***   | ,016     | 1,335    | -,167 ***   | ,011     | ,846     |
|               | HİÇ                 | -,421 ***                    | ,008      | ,656     | ,070 ***   | ,011     | 1,072    | -,263 ***   | ,006     | ,769     |

Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler

|                         |                |              |      |       |               |      |       |              |      |            |
|-------------------------|----------------|--------------|------|-------|---------------|------|-------|--------------|------|------------|
| İŞLETME ÖLÇEĞİ          | MİKRO          |              |      |       |               |      |       |              |      |            |
|                         | KÜÇÜK          | ,183 ***     | ,011 | 1,201 | -,353 ***     | ,008 | ,703  | -,194 ***    | ,006 | ,823       |
|                         | ORTA           | -,266 ***    | ,019 | ,767  | -,403 ***     | ,011 | ,668  | -,402 ***    | ,009 | ,669       |
|                         | BÜYÜK          | -,307 ***    | ,027 | ,736  | -,411 ***     | ,015 | ,663  | -,441 ***    | ,013 | ,644       |
| İŞYERİ DURUMU           | DÜZENLİ İŞYERİ |              |      |       |               |      |       |              |      |            |
|                         | TARLA-BAHÇE    | ,216 ***     | ,044 | 1,241 | 1,340 ***     | ,017 | 3,819 | 1,205 ***    | ,016 | 3,338      |
|                         | PAZARYERİ      | 1,222 ***    | ,035 | 3,395 | 1,509 ***     | ,013 | 4,522 | 1,434 ***    | ,012 | 4,197      |
|                         | SEYYAR         | 1,882 ***    | ,015 | 6,568 | 1,900 ***     | ,006 | 6,685 | 1,855 ***    | ,005 | 6,390      |
|                         | EVDE           | 1,841 ***    | ,011 | 6,306 | 1,962 ***     | ,016 | 7,117 | 2,741 ***    | ,007 | 15,50<br>2 |
| CİNS.                   | KADIN          |              |      |       |               |      |       | ,610         | ,605 | ,615       |
| KIR KENT                | KENT           | -,105 ***    | ,008 | ,900  | -,170 ***     | ,004 | ,844  | -,144 ***    | ,004 | ,866       |
|                         | SABİT          | -4,343 ***   | ,047 | ,013  | -4,427 ***    | ,022 | ,012  | -4,026 ***   | ,018 | ,018       |
| N                       |                | 36081        |      |       | 89523         |      |       | 125604       |      |            |
| -2Log L                 |                | 1314863,59   |      |       | 3380086,78    |      |       | 4741494,25   |      |            |
| Nagelkerke R Kare       |                | ,164         |      |       | ,166          |      |       | ,156         |      |            |
| Hosmer Lemeshow Ki-Kare |                | 2061,024 *** |      |       | 15549,721 *** |      |       | 5403,736 *** |      |            |

\* 0,05, \*\* 0,01, \*\*\* 0,001 düzeyinde anlamlılık göstermektedir.

Kaynak: Analizler, TÜİK HİA Mikro Veri Seti’ndeki ham veriler kullanılarak oluşturulmuştur.

Medeni durum, her iki cinsiyet için zamana dayalı eksik istihdam riskini belirleyen bir özelliktir. Kadın ve erkek çalışanlar için en yüksek risk durumu, boşanmış olmaktır. Kadının boşanmış olması, evli olduğu durumda sahip olduğu boş zamanını, çalışma zamanı ile değiştirmek istemesine veya daha fazla sürelerle çalışmayı istemesine neden olabilir. Erkeğin ise, eş ve çocuklara nafaka ödemesi zamana dayalı eksik istihdam risklerini artıran unsurlar olabilir.

Her iki cinsiyette de eğitim düzeyi yükseldikçe zamana dayalı eksik istihdam riski artmaktadır. Bir okul bitirmeyenlere göre, kadın için genel lise mezunu olmak, erkek için ise ilkökul mezunu olmak söz konusu riski en fazla artıran durumlardır. Araştırmada elde edilen bulgular, Livingstone’un iş ve çalışan arasında nitelik açısından uyumsuzluğa bağlı olarak açıkladığı “eğitim-iş boşluğu”ndan kaynaklanan eksik istihdam yaklaşımı’nı destekler biçimdedir. Ülkemizdeki yapısal işsizlik sorunu eksik istihdam riskini artıran bir diğer unsur olabilir.

Kayıt dışı sektördeki kadınların, kayıtlı sektördeki kadınlara göre zamana dayalı eksik istihdam riski yaklaşık 3.7 kat daha fazladır. Erkeklerde ise aynı gruplama ile risk yaklaşık 1.8 kattır. UÇÖ’nün Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu’na göre; 2009 yılı için kadınların eğreti istihdam oranı %51.8, erkeklerin ise %48.9’dur (ILO, 2011:69).Türkiye’de de Dünya’ya benzer biçimde eğreti istihdamın, kadınlarda daha yaygın olduğu görülmektedir.

Hem erkek, hem de kadınlara göre tarım sektörü dışında çalışmak zamana

dayalı eksik istihdam riskini azalmaktadır. Sağlanan kazançla değerlendirildiğinde, tarımda düzensiz saatlerle, mevsimlik çalışmanın her iki cinsiyet için daha fazla sürelerle çalışma isteğini artıran bir unsur olduğu düşünülebilir.

Erkek ve kadınların işteki durum ve zamana dayalı eksik istihdam ilişkisi incelendiğinde, ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışanlara göre, en düşük risk grubunun işverenler olduğu görülmüştür. Kadınlarda en yüksek risk grubu kendi hesabına çalışanlar (1.05 kat), erkeklerde ise kendi hesabına çalışan (1.07 kat) ve ücretsiz aile işçileri (1.1 kat) olmuştur. Kendi hesabına çalışanların ve ücretsiz aile işçilerinin zamana dayalı eksik istihdam içindeki yüksek riskleri Bollé’nin eksik istihdam yaklaşımı ile açıklanabilir: Çoğunlukla kendi hesabına çalışanlar ve enformel sektörün temel aktörlerinden biri olan ücretsiz aile işçileri çalışma saatleri az olmasa bile gelirin azlığına bağlı olarak en fazla eksik istihdam riski taşıyan gruptur (1999:74). Dolayısıyla, geliri artırmak amacı ile kendi hesabına çalışan kadınlar ve erkekler, zamana dayalı eksik istihdam riskini diğer gruplara göre daha fazla yaşayabilirler.

İşlerinin tamamını veya bir bölümünü “genellikle” evinde yürüten kadınlar zamana dayalı eksik istihdamda en yüksek risk grubunu oluşturmuştur. Evde çalışan kadınların düzensiz iş ve gelirinin olması, zamana dayalı eksik istihdam risklerini artırabilir. Erkeklerde ise, işinin tamamını veya bir bölümünü evde gerçekleştirmek, söz konusu riski azaltan bir özellik olarak tespit edilmiştir. Bu durum, farklı araştırmaya konu olabilecek bir çalışma konusu olabilir.

10’dan daha az kişinin çalıştığı (mikro ölçekli) işletmelerde erkeklerin zamana dayalı eksik istihdam olasılığı, diğer ölçekteki işletmelerden daha yüksektir. Kadınlarda ise, mikro ölçekli işletmelere göre, küçük ölçekli işletmelerde (10-49 kişi) çalışma durumunda, zamana dayalı eksik istihdam riski 1.2 kat artmaktadır. Kadın ve erkeklerin, işletme ölçeğinin büyümesi ile (kurumsallaşmanın arttığı varsayımı ile analiz edildiğinde) normal çalışma saatleri ile çalıştığı yorumu yapılabilir. Kadınlar ve erkekler mikro ve küçük ölçekli işletmelerde, düzensiz çalışma, sayısal esnekliğin ve esnek istihdam biçimlerinin uygulanması nedeni ile daha az sürelerle çalıştırılabilirler. Dolayısıyla, daha uzun sürelerle çalışmaya gönüllü olabilirler.

Her iki cinsiyette de, düzenli işyerinde çalışma, diğer işyerlerinde çalışmaya göre zamana dayalı eksik istihdam riskini azaltmaktadır. Kadınlar için “seyyar çalışma” en fazla risk taşıyan işyeri iken, erkekler için en fazla risk taşıyan işyeri “ev” dir. Kadınların toplumsal cinsiyete dayalı bakış açısı veya geleneksel rollerinden dolayı düşük verimlilik ve nitelik gerektiren işlerde yoğunlaşmaları, işteki duruma göre zamana dayalı eksik istihdam risklerini artıran bir unsur olabilir. Zamana dayalı eksik istihdamda kadın ve erkek arasındaki farklılık, tarla-bahçe işlerinde çalışmada ortaya çıkmaktadır: Tarla-bahçede çalışmak kadın için zamana dayalı eksik istihdam riskini 1.2 kat artırırken, erkek için risk 3.8 kat artmaktadır.

HİA 2009 mikro seti verilerine göre, hem kadınlar ve hem de erkekler için

kırda olma zamana dayalı eksik istihdam riskini artırmaktadır.

Kadın ve erkeklerin bilgilerinin birlikte kullanıldığı modelde, erkek çalışanların zamana dayalı eksik istihdam olasılıklarının, kadın çalışanlara göre yaklaşık 1.6 kat daha yüksek olduğu bulunmuştur.

### **3. Cinsiyete Göre Yetersiz İstihdamın Belirleyenleri**

Yaş ve yetersiz istihdam riski incelendiğinde, kadınlar için 15-24 yaş arası genç nüfusa göre, yaşın artmasının söz konusu riski azalttığı görülmüştür. Çalışma yaşamının başında olan, işgücü piyasasına yeni girmiş kişiler olarak değerlendirilebilecek 15-24 yaş arasında yer alan, ‘son dört hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aradığını ve böyle bir iş bulduğu takdirde iki hafta içinde çalışmaya başlayabileceğini’ ifade eden kadınlar, yetersiz istihdam riskini diğer gruplara göre daha yüksek yaşayan kişilerdir. Erkeklerde 25-29 yaşındaki çalışanların, 15-24 yaş çalışanlara göre eksik istihdam riskinin yüksek olması askerlik hizmeti ya da eğitim hayatının devam etmesi ile ilişkilendirilebilir.

Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler

Tablo 10. Yetersiz İstihdamın Lojistik Regresyon Model Sonuçları

| DEĞİŞKENLER             |                     | Yetersiz İstihdam |          |            |              |          |            |              |          |          |
|-------------------------|---------------------|-------------------|----------|------------|--------------|----------|------------|--------------|----------|----------|
|                         |                     | Kadın             |          |            | Erkek        |          |            | Kadın+Erkek  |          |          |
|                         |                     | Katsayı           | St. Hata | Odds Or.   | Katsayı      | St. Hata | Odds Or.   | Katsayı      | St. Hata | Odds Or. |
| YAŞ                     | 15-24 YAŞ (GENÇ.N.) |                   |          |            |              |          |            |              |          |          |
|                         | 25-29 YAŞ           | -.231 ***         | ,013     | ,794       | -.141 ***    | ,006     | 1,152      | ,045 ***     | ,005     | 1,046    |
|                         | 30-34 YAŞ           | -.370 ***         | ,016     | ,691       | -.065 ***    | ,007     | ,937       | -.165 ***    | ,006     | ,848     |
|                         | 35-39 YAŞ           | -.557 ***         | ,018     | ,573       | -.134 ***    | ,008     | ,875       | -.250 ***    | ,007     | ,779     |
|                         | 40-44 YAŞ           | -.849 ***         | ,022     | ,428       | -.336 ***    | ,008     | ,715       | -.467 ***    | ,008     | ,627     |
|                         | 45-49 YAŞ           | -1,057 ***        | ,026     | ,348       | -.805 ***    | ,010     | ,447       | -.916 ***    | ,009     | ,400     |
|                         | 50-54 YAŞ           | -2,949 ***        | ,072     | ,052       | -1,689 ***   | ,015     | ,185       | -1,856 ***   | ,014     | ,156     |
|                         | 55-59 YAŞ           | -2,571 ***        | ,083     | ,076       | -2,167 ***   | ,021     | ,114       | -2,289 ***   | ,020     | ,101     |
|                         | 60-64 YAŞ           | -2,132 ***        | ,090     | ,119       | -2,386 ***   | ,029     | ,092       | -2,446 ***   | ,027     | ,087     |
| 65+ YAŞ                 | -15,931             | 98,200            | ,000     | -4,475 *** | ,075         | ,011     | -4,543 *** | ,075         | ,011     |          |
| MEDENİ DURUM            | HİÇ EVLENMEDİ       |                   |          |            |              |          |            |              |          |          |
|                         | EVLİ                | -.394 ***         | ,013     | ,675       | -.178 ***    | ,005     | 1,195      | ,032 ***     | ,005     | 1,032    |
|                         | BOŞANDI             | ,739 ***          | ,019     | 2,094      | ,670 ***     | ,015     | 1,954      | ,798 ***     | ,012     | 2,222    |
|                         | EŞİ ÖLDÜ            | -.706 ***         | ,060     | ,494       | -.117 *      | ,051     | ,889       | -.443 ***    | ,038     | ,642     |
| EĞİTİM DURUMU           | OKUL BİTİRMEYEN     |                   |          |            |              |          |            |              |          |          |
|                         | İLKOKUL (5 YIL)     | ,689 ***          | ,022     | 1,991      | ,284 ***     | ,008     | 1,329      | ,437 ***     | ,008     | 1,548    |
|                         | ORTAO-İLKÖĞ. (8)    | ,707 ***          | ,023     | 2,028      | ,171 ***     | ,009     | 1,186      | ,333 ***     | ,008     | 1,395    |
|                         | GENEL LİSE          | 1,261 ***         | ,023     | 3,528      | ,507 ***     | ,009     | 1,661      | ,738 ***     | ,009     | 2,091    |
|                         | MESL.-TKNK. LİSE    | 1,513 ***         | ,024     | 4,539      | ,554 ***     | ,009     | 1,741      | ,796 ***     | ,009     | 2,217    |
|                         | YO-FAKÜLTE VE ÜZ.   | 1,502 ***         | ,024     | 4,492      | ,616 ***     | ,010     | 1,852      | ,913 ***     | ,009     | 2,491    |
| SGK                     | 1,048 ***           | ,013              | 2,853    | ,982 ***   | ,005         | 2,671    | ,972 ***   | ,004         | 2,644    |          |
| ÇİŞ. YERİ S.            | TARIM               |                   |          |            |              |          |            |              |          |          |
|                         | SANAYİ              | -1,697 ***        | ,046     | ,183       | -1,032 ***   | ,017     | ,356       | -1,113 ***   | ,016     | ,329     |
|                         | İNŞAAT              | -1,689 ***        | ,063     | ,185       | -.693 ***    | ,017     | ,500       | -.782 ***    | ,016     | ,458     |
|                         | HİZMET              | -1,449 ***        | ,046     | ,235       | -.774 ***    | ,016     | ,461       | -.839 ***    | ,015     | ,432     |
| İSTEKİ DURUM            | ÜCRETLİ-MAASLI      |                   |          |            |              |          |            |              |          |          |
|                         | İŞVEREN             | -1,647 ***        | ,078     | ,193       | -.860 ***    | ,010     | ,423       | -.883 ***    | ,010     | ,414     |
|                         | KENDİ HESABINA      | -.294 ***         | ,018     | ,745       | -.696 ***    | ,006     | ,499       | -.612 ***    | ,006     | ,542     |
|                         | ÜCRETSİZ A. İŞÇİSİ  | -.674 ***         | ,019     | ,510       | ,019 **      | ,007     | 1,019      | -.304 ***    | ,006     | ,738     |
| EVDE İŞ                 | GENELLİKLE          |                   |          |            |              |          |            |              |          |          |
|                         | BAZEN               | -.625 ***         | ,041     | ,535       | -.448 ***    | ,025     | ,639       | -.543 ***    | ,021     | ,581     |
|                         | HİÇ                 | -.576 ***         | ,021     | ,562       | -.289 ***    | ,015     | ,749       | -.360 ***    | ,012     | ,697     |
| İŞLETME ÖLÇE            | MİKRO               |                   |          |            |              |          |            |              |          |          |
|                         | KÜÇÜK               | -.199 ***         | ,014     | ,820       | -.182 ***    | ,006     | ,833       | -.172 ***    | ,005     | ,842     |
|                         | ORTA                | -.010             | ,017     | ,990       | -.283 ***    | ,008     | ,753       | -.224 ***    | ,007     | ,799     |
|                         | BUYUK               | ,112 ***          | ,021     | 1,119      | -.030 **     | ,009     | ,971       | ,000         | ,009     | 1,000    |
| İŞYERİ DURUMU           | DÜZENLİ İŞYERİ      |                   |          |            |              |          |            |              |          |          |
|                         | TARLA-BAHÇE         | -1,763 ***        | ,048     | ,171       | -.550 ***    | ,017     | ,577       | -.699 ***    | ,016     | ,497     |
|                         | PAZARYERİ           | 1,518 ***         | ,052     | 4,564      | ,011         | ,019     | 1,011      | ,099 ***     | ,018     | 1,104    |
|                         | SEYYAR              | ,997 ***          | ,030     | 2,710      | ,278 ***     | ,007     | 1,320      | ,315 ***     | ,006     | 1,371    |
|                         | EVDE                | -.252 ***         | ,023     | ,777       | ,842 ***     | ,028     | 2,321      | ,225 ***     | ,016     | 1,253    |
| CİNS.                   | KADIN               |                   |          |            |              |          |            |              |          |          |
| KIRKEN T                | KENT                | ,151 ***          | ,014     | 1,163      | -.204 ***    | ,005     | ,815       | -.161 ***    | ,004     | ,851     |
|                         | SABİT               | -3,210 ***        | ,056     | ,040       | -2,955 ***   | ,024     | ,052       | -2,812 ***   | ,021     | ,060     |
| N                       |                     | 36081             |          |            | 89523        |          |            | 125604       |          |          |
| -2log L                 |                     | 522412,11         |          |            | 2932850,16   |          |            | 3492626,52   |          |          |
| Nagelkerke R Kare       |                     | 0,105             |          |            | ,083         |          |            | ,088         |          |          |
| Hosmer Lemeshow Ki-Kare |                     | 2150,745 ***      |          |            | 1602,513 *** |          |            | 3059,543 *** |          |          |

\* 0,05, \*\* 0,01, \*\*\* 0,001 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir.

Kaynak: Analizler, TÜİK HİA Mikro Veri Seti’ndeki ham veriler kullanılarak oluşturulmuştur.



Eksik istihdam ile ilgili diğer analizlerde olduğu gibi boşanma, hiç evlenmeme durumuna göre yetersiz istihdamı artıran bir özelliktir (hiç evlenmeyenlere göre 2.1 kat daha fazla). Erkeklerde ise hiç evlenmeme durumuna göre, evli olma yaklaşık 1.2 kat, boşanmış olma ise 1.9 kat yetersiz istihdam olasılığını artıran bir durumdur.

Eğitim düzeyi ve yetersiz istihdam ilişkisi incelendiğinde, okul bitirmeyenlere göre, eğitim düzeyi yükseldikçe yetersiz istihdam olasılığının arttığı gözlenmiştir. Kadınlar için meslek veya teknik lise mezunu olmak (4.6 kat), erkeklerde ise yüksekokul, fakülte ve üzeri eğitime sahip olmak (1.8 kat) yetersiz istihdam riskini artırmaktadır. Yetersiz istihdam verileri, toplam eksik istihdam ve zamana dayalı eksik istihdam verileri ile birlikte değerlendirildiğinde eğitime göre, kadın için işgücü piyasasında en dezavantajlı koşulları yaratan durumunun lise düzeyinde eğitim olduğu görülmektedir. Yüksek okul, fakülte ve üzeri eğitime sahip erkeklerin okul bitirmeyenlere göre yetersiz istihdam riskinin artması, işten veya mesleklerinden memnuniyetsizlikleri ile açıklanabilir.

Kayıt dışı çalışma yetersiz istihdam riskini artıran bir çalışma biçimidir. Kayıtlı çalışmaya göre, kayıt dışı çalışan erkeklerde 2.6 kat, kayıt dışı kadınlarda 2.8 kat yetersiz istihdam riski bulunmaktadır. Güvencesiz, düşük gelir ve verimlilikle çalışma, yetersiz istihdam riskini artıran koşullar olabilir.

Tarım sektöründe çalışmanın yetersiz istihdam riski, diğer tüm sektörlerde göre yüksektir. Tarım sektöründe yaşanan yapısal sorunlar, diğer eksik istihdam durumlarında olduğu gibi, tarımda yaşayanların iş aramalarına neden olarak gizli işsizliği de artırmaktadır. Kadınlarda ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışmak diğer çalışma biçimlerine göre yetersiz istihdam riskini artırmaktadır. Erkeklerde ise, ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışmaya göre, ücretsiz aile işçisi olmak söz konusu riski 1.02 kat artırmaktadır. Erkekler, erkek işi olmayan ücretsiz aile işçisi konumlarını değiştirmek, kadınlar ise düşük ücretli veya düzensiz işlerini değiştirmek için iş arıyor ve böylece yeni bir iş düzenine geçmeyi istiyor olabilirler.

Hem kadın, hem de erkekler için işi ‘genellikle’ evde gerçekleştirmek yetersiz istihdam riskini artırmaktadır.

Erkekler için mikro ölçekli işletmede, kadınlar için ise büyük ölçekli bir işletmede çalışmak yetersiz istihdam riskini artırmaktadır. Yetersiz istihdam durumunda diğer eksik istihdam gruplandırmalarında olduğu gibi cinsiyete göre farklı risk durumları ortaya çıkmıştır. 2007 krizinin işletmeleri üretim yöntemine, kayıtlı veya kayıt dışı çalışmasına, rekabet gücüne, büyük ölçekli işletmelerden diğer işletmelere aktarılan taşeron işlerin varlığına, sektöre vb. nedenlere göre farklı düzeyde etkilemiş olması, riskin cinsiyete göre değişmesini açıklayabilir.

İşyeri durumu, yetersiz istihdamı doğrudan belirleyebilen bir faktördür. Düzenli çalışmaya göre en düşük riske sahip kadınlar, “tarla-bahçede ve evde” çalışan kadınlardır. Benzer biçimde düzenli çalışmaya göre, en düşük riske sahip erkekler, “tarla-bahçede” çalışan erkeklerdir. Kadınların düzenli işyerine göre,

pazaryerinde çalışması, erkeğin ise evde çalışması yetersiz istihdam riskini artırmaktadır. Pazaryerinde çalışmanın, fiziksel ve sosyal çalışma koşullarından dolayı kadın için uygun olmaması, erkeklerin ise evde çalışmayı kadın işi olarak algılaması, yetersiz istihdamlarının açıklayabilir.

Kır ve kentte olmak kadın ve erkek için yetersiz istihdam riskini değiştirmektedir. Zamana dayalı eksik istihdamdan farklı biçimde, kentteki kadının yetersiz istihdam riski, kırdaki kadına göre yüksektir. Benzer durum erkekler açısından incelendiğinde ise, kırdaki erkeğin yetersiz istihdam olasılığı daha yüksek bulunmuştur. Yetersiz istihdamın riskinin cinsiyete göre farklılık göstermesi, kadın ve erkeğin işsizlik sorunundan farklı bölgelerde, farklı biçimde etkilenmesi ile açıklanabilir.

Kadın ve erkeklerin bilgilerinin birlikte kullanıldığı modelde, zamana dayalı eksik istihdamda olduğu gibi, erkek çalışanların yetersiz istihdam riskinin, kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (yaklaşık 3.2 kat).

## SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

İşgücü piyasası göstergelerinde istihdam kapsamında ele alınan ancak, geniş işsizlik tanımlamaları içinde işsizlik kitlesine eklenen eksik istihdam, tüm ülkeler için ciddi bir sorunu oluşturmaktadır. Ekonomi ve istihdam politikalarının belirlenmesinde eksik istihdam sorununun doğru biçimde saptanması, kavramın doğru tanımlanması ile mümkün olacaktır. Nedenlerinin ve boyutlarının saptanamadığı, tanımının ne olacağı ile ilgili belirsizliklerin sürdüğü koşullarda ise eksik istihdam sorununu ortadan kaldıracabilecek çözümlerin geliştirilmesi güçleşecektir.

Eksik istihdam cinsiyet, nitelik, yaş vb. değişkenlere bağlı olarak işgücü piyasasındaki grupları farklı düzeyde etkileyebilmektedir. Örneğin; UÇÖ Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu’na göre (2011:64-69) Dünya’da; kadınların istihdama katılma oranı %49.2, erkeklerin %72.9 (2010 yılı); kadınların işgücüne katılma oranı, %52.7, erkeklerin %77.9’dur (2009 yılı). UÇÖ’ye göre Dünya’da %25-30 (1998) oranında eksik istihdam olduğu tahmin edilmektedir (Köhler, 2006).

UÇÖ’nün İşgücü Piyasasında Kadın Raporu’na göre; 55 ülkenin hemen hemen tamamında (1999 ile son yılları kapsayan dönem) eksik istihdam ve zamana dayalı eksik istihdam büyük ölçüde kadınlardan oluşmuştur. Kadınların işgücü piyasasında belirli sürelerle de olsa çalışması, kendilerini işsiz olarak görmelerini engellemekte ve aktif olarak iş aramalarına rağmen teknik olarak işsiz sayılmamalarına neden olmaktadır. Kadınların eksik istihdam içinde yer almaları, istihdam tahminlerini olduğundan büyük göstermektedir. İstihdam artışlarında, kadın eksik istihdamındaki artışlar dikkate alınmalıdır. Çünkü eksik istihdamın büyük yükünü kadınlar çekmektedir. Ancak, emeğin üretken potansiyelinin kullanılmaması durumu, eksik istihdamın işsizlere eklenmesini gerekli kılmaktadır (2010b:29).

Araştırmada TÜİK 2009 HİA verileri ile kadın öznesinde eksik istihdamın belirleyenlerine yönelik ekonometrik bir çalışma yapılmış, lojistik regresyon modeli kullanılarak kadın eksik istihdamını belirleyen unsurlara ilişkin tahmin sonuçları sunulmuştur. TÜİK 2009 yılında eksik istihdam tanımını, eksik istihdamı belirlemeye yönelik soruların kapsamını ve içeriğini değiştirmiştir. Dolayısıyla yeni tanıma göre eksik istihdam durumu, tek bir yıl için incelenmiştir.

Türkiye’de 247 bin kadın eksik istihdam edilmektedir: Kadınların %77.3’ü zamana dayalı, %22.7’si yetersiz istihdamda yer almaktadır. Erkeklerin ise, %57.8’i zamana dayalı, %42.2’si yetersiz istihdamdır. Her dört kadından yaklaşık üçü, her dört erkekten yaklaşık ikisi 40 saatin altında çalışan ancak daha fazla sürelerle çalışmaya hazır olan işgücüdür. İstihdam edilen her beş kadından yaklaşık biri, her beş erkekten yaklaşık ikisi iş durumlarını değiştirmek için iş aramaktadır.

Araştırma bulgularını cinsiyete göre karşılaştırmalı biçimde aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

| <b>BENZERLİKLER</b>   | <b>FARKLILIKLAR</b>   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tüm eksik istihdam türlerinde, kadın ve erkek çalışanların 15-24 yaştaki genç nüfusa göre, yaşları arttıkça eksik istihdam riski azalmaktadır.</li> <li>• Tüm eksik istihdam türlerinde, boşanmış kadın ve erkeklerin, hiç evlenmeyenlere göre eksik istihdam riski daha yüksektir.</li> <li>• Tüm eksik istihdam türlerinde, her iki cinsiyet için okul bitirmeyenlere göre, eğitim düzeyinin yükselmesi eksik istihdam riskini artıran bir durumdur. Her iki cinsiyet için eğitim düzeyi yükseldikçe yetersiz istihdam riski artmaktadır.</li> <li>• Tüm eksik istihdam türlerinde, her iki cinsiyet için tarım sektörü dışında çalışma eksik istihdam riskini azaltmaktadır.</li> <li>• Her iki cinsiyet için ücretli, maaşlı ve yevmiyeli olarak çalışmak, toplam eksik istihdam riskini artırmaktadır. Aynı zamanda kadın ve erkeklerde ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışmaya göre, kendi hesabına çalışmak zamana dayalı eksik istihdam riskini artırmaktadır.</li> <li>• Zamana dayalı eksik istihdamda her iki cinsiyet için düzenli işyerine göre, diğer işyerlerinde çalışmak riski artıran bir faktördür.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yetersiz istihdamda kadınlarda en riskli yaş grubu, 15-24 yaş olmuştur. Erkeklerde ise 15-24 yaş grubuna göre, 25-29 yaş en yüksek riske sahip gruptur.</li> <li>• Bir okul bitirmeyenlere göre, kadın için genel lise mezunu olmak, erkek için ise ilkokul mezunu olmak zamana dayalı eksik istihdam riskini en fazla artıran özelliklerdir. Bir okul bitirmeyenlere göre yetersiz istihdam riski en fazla olan gruplar; kadın çalışanlar için mesleki ve teknik lise mezunları, erkek çalışanlar için yüksekokul, fakülte ve üzeri mezunlarıdır.</li> <li>• Tüm eksik istihdam türlerinde, kayıtlı çalışmaya göre, kayıt dışı çalışma eksik istihdam riskini artırmaktadır. Ancak, kadının eksik istihdam riski erkeğe göre yüksektir: Toplam eksik istihdamda kadın için risk 3.2; erkek için risk 2.1; zamana dayalı eksik istihdamda kadın için risk 3.7; erkek için risk 1.8; yetersiz istihdamda kadın için 2.8; erkek için 2.6 kattır.</li> <li>• Erkeğin ücretsiz aile işçisi olarak çalışması, kadına göre daha fazla zamana dayalı eksik istihdam riski içermektedir. Kadın için ücretli maaşlı ve yevmiyeli çalışmasında yetersiz istihdam riski, diğer çalışma biçimlerinden daha yüksektir.</li> </ul> |

|   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Mikro ölçekli işletmede çalışmak her iki cinsiyet için toplam eksik istihdam riskini artırmaktadır.</li><li>• Her iki cinsiyette de, düzenli işyerinde çalışma, diğer işyerlerinde çalışmaya göre zamana dayalı eksik istihdam riskini azaltmaktadır.</li><li>• Kırdaki kadın ve erkeklerin, kenttekilere göre toplam ve zamana dayalı eksik istidamda bulunma olasılıkları daha yüksektir.</li></ul> | <p>Erkeklerde ise, ücretli maaşlı ve yevmiyeli çalışmanın yetersiz istihdam riski, ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaya göre daha azdır.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Toplam eksik istihdamda işini “bazen” evde gerçekleştirmek kadına göre, erkek için daha fazla riski içermektedir. Zamana dayalı eksik istihdamda kadınlar için en riskli durum, işin tamamını veya bir bölümünü “genellikle” evde gerçekleştirmektir. Erkekler için ise en az riskli durum, işi genellikle evde gerçekleştirmektir. Yetersiz istihdamda ise her iki cinsiyet için, işi genellikle evde yapmak riski artıran bir durumdur.</li><li>• Zamana dayalı eksik istihdamda, erkek için mikro ölçekli işletmede, kadın için küçük ölçekli işletmede çalışmak riski artıran bir durumdur. Yetersiz istihdamda erkekler için mikro ölçekli, kadınlar için büyük ölçekli işletmelerde çalışmak eksik istihdam edilme olasılığını artırmaktadır.</li><li>• Toplam eksik istihdamda erkeklerin düzenli işyerine göre, diğer işyerlerinde çalışması eksik istihdam riskini artırmaktadır. Kadınlarda ise, düzenli çalışmaya göre, tarla-bahçede çalışmak riski azaltmaktadır. Yetersiz istihdamda, düzenli çalışmaya göre, kadınların riskini azaltan işyerleri, ‘tarla-bahçe ve ev’dir. Erkeklerde düzenli çalışmaya göre, yetersiz istihdam riskini azaltan işyeri ‘tarla ve bahçe’dir.</li><li>• Kentte olmak kadının, kırdaki olmak ise erkeğin yetersiz istihdam riskini artırmaktadır.</li></ul> |
|---|---|

Yukarıdaki açıklamalardan görüleceği üzere, her üç eksik istihdam türünde de okul bitirmeyenlere göre, eğitim düzeyinin yükselmesi, 15-24 yaş arasında genç olmak, eksik istihdam riskini artırmaktadır. Aralık 2009 yılı itibari ile Türkiye’de genç işsizliği %24.1’dir (TÜİK, E.T.02.04.2011) ve 2009 yılına göre lise ve üzeri eğitilmiş gruplarda işsizlik %12 ile %18 arasında değişmektedir. (TÜİK, 28.03.2011). Dolayısıyla, işsizlik tehdidi kişiyi zaman ve gelir açısından veya çalışma koşulları açısından yetersizde olsa bir işte çalışmaya mecbur bırakabilir. Kadın ve erkekler için hiç evlenmeyenlere göre boşanmış olmak, her üç eksik istihdam türünde de

riski artırabilmektedir. Toplam ve yetersiz istihdamda ücretli, maaşlı ve yevmiyeli olmak bir risk durumu olmaktadır. Kırdaki kadın ve erkekler için toplam ve zamana dayalı eksik istihdam riskini artırmaktadır. Söz konusu risk, kırdaki işgücü piyasasında yaşanan yapısal dönüşümler, düşük ücretler, kayıt dışı çalışma gibi koşullar, 2007 krizinden sonra genel ve tarım istihdamında ücretsiz aile işçilerindeki oransal artış gibi nedenlerle açıklanabilir.

Çalışmada, kadınların dezavantajlı grup olduğunu gösteren bulgulara da ulaşılmıştır: Genç ve kadın olmak tüm eksik istihdam türlerinde riski artırmaktadır. Genç kadınların, genç erkeklerle göre piyasaya girişte eşit fırsatlara sahip olmadıklarını ifade edebilmek mümkündür. Tüm eksik istihdam türlerinde kadının kayıt dışı çalışmasının riski, erkeğe göre daha fazladır. Yetersiz istihdamda erkekler mikro ölçekli işletmelerde, kadınlar büyük ölçekli işletmelerde daha fazla riske sahiptir. Mikro ölçekli işletmelerde kayıt dışılığın yaygın olması erkeğin yetersiz istihdamını, büyük ölçekli işletmede ise kadının kayıt dışı çalışması yetersiz istihdamını açıklayabilir.

Türkiye’de eksik istihdamın genel istihdam içindeki payı %5’tir. Toplam eksik istihdamın %77’sini erkekler, %23’ünü kadınlar oluşturmaktadır. Kadın ve erkek çalışanların verileriyle oluşturulan eksik istihdam türlerine ilişkin modellerin tümünde, erkeklerin eksik istihdam risklerinin kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Türkiye’de her on çalışandan yaklaşık yedisi erkek, üçü kadındır. Kadınların tam zamanlı iş bulma fırsatları, kırsal alanda mevsimlik çalışmaları (ücretsiz aile işçilerinin %73’ü kadındır), kentteki erkeklerle (%15.3) karşılaştırıldığında yüksek işsizlik oranları (20.4) ve düşük işgücüne katılma oranları (erkek %69.9; kadın %22.3), erkeğin evi geçindiren, kadının ise eve katkı konumundaki çalışmasına bağlı olarak çalışma süresi ve gelir açısından farklı işlerde çalışmaları veya iş aramaları kadın eksik istihdamının erkeklerle göre neden daha az olduğunu açıklayabilir (TÜİK, E.T.28.03.2011).

Araştırma sonuçlarına göre kadınların eksik istihdam edilmesinde demografik özellikleri ve istihdam biçim, koşul ve durumlarının eksik istihdamlarını etkilediği görülmektedir. Kadının eksik istihdamı, geleneksel yapıya veya toplumsal cinsiyetçi bakış açısına bağlı rol ve görevleri ile ilişkilendirilebilir.

İşgücü piyasasında istihdam, işsizlik, eksik istihdam ve eğreti istihdam sorunları gittikçe çeşitlenmekte ve daha karmaşık bir duruma gelmektedir. İşgücü piyasasında yaşanan sorunlara yönelik, makro veya mikro ekonomik politikaların ve yasal çözüm önerilerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Politikaların ve önerilerin başarısı ise, sorunun doğru ve net biçimde tanımlanmasına bağlıdır. Türkiye’de eksik istihdamı, bireylerin profil özellikleri ile ilişkilendiren araştırmalar ve TÜİK HİA veri seti ile yapılan işgücü piyasası analizleri az sayıdadır. Eksik istihdam konusunu, profil özellikler (üniversite mezunu olmak, genç olmak, tarım-tarım dışı, kamuda çalışmak gibi) veya farklı değişkenler ile analiz edecek daha fazla araştırmaya ihtiyaç bulunmaktadır.

## KAYNAKLAR

Aktaş, C., Erkuş, O. (2009), “Lojistik Regresyon Analizi ile Eskişehir’in Sis Kestiriminin İncelenmesi”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi**, Yıl:8, Sayı:16(Güz/2), 47-59.

Bollè, P. (1999), “Innovations in Labour Statistics”, **International Labour Review**, Vol: 138, No:1, 67-82.

Dewan, S. ve Peek, P. (2007), “Beyond the Employment/Unemployment Dichotomy: Measuring the Quality of Employment in Low-Income Countries”, ILO Working Paper:83, Geneva,[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_091732.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_091732.pdf),(08.09.2010).

Erdut, T. (2005), “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, DİSK/Birleşik Metal İş, Sayı:3, İstanbul, 11-49.

EU, Statistics Database, Metadata Concepts and Definitions, [http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST\\_NO\\_M&StrGroupCode=CONCEPTS&StrLanguageCode=EN](http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NO_M&StrGroupCode=CONCEPTS&StrLanguageCode=EN), (01.07.2010).

Feldman D.C. (1996), “The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment”, **Journal of Management**, Fall 1996, Vol.22, No.3, 385-407.

Girginer, B., Cankuş, B. (2008), “Tramvay Yolcu Memnuniyetinin Lojistik Regresyon Analiziyle Ölçülmesi: Estram Örneği”, **CBÜ İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 15(1), 181-193.

Glyde, G. P. (1977), “Underemployment: Definition and Causes”, **Journal of Economic Issues**, Vol. XI, No. 2, 245-260.

Greenwod, A. M (1999), “International Definitions and Prospects of Underemployment Statistics”, Seminario sobre Subempleo, 8 to 12 November, Colombia,

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/@stat/documents/publication/wcms\\_091440.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/@stat/documents/publication/wcms_091440.pdf), (10.12.2010).

Güneri, N., Apaydın, A. (2004), “Öğrenci Başarılarının Sınıflandırılmasında Lojistik Regresyon Analizi ve Yapay Sinir Ağları Yaklaşımı”, **GÜ Ticaret ve Turizm Fakültesi Dergisi**, Sayı:1, 170-188.

GÜNDOĞAN, N. (2000), "Eksik İstihdam Sorunu", **Human Resources**, Yıl:4, Sayı:4, Temmuz-Ağustos, 20-26.

Gündüz, A.H. ve Smits J. (2008), “Variation in Labor Market Participation of Married Women in Turkey”, *Women's Studies International Forum* 31 (2008),104–117.

Hussmans R., Mehran F. ve Verma V. (1990), “Surveys of Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment”, An ILO Manual on Concepts and Methods, ILO, Geneva.

Husmanns, R. (2007-1), “Measurement of Employment, Unemployment And Underemployment –Current International Standards And Issues in Their Application”, **Bulletin of Labour Statistics**, 2007-1, ILO, Geneva, 1-23,

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/articles/2007-1.pdf> veya

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/---stat/documents/publication/wcms\\_088394.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/---stat/documents/publication/wcms_088394.pdf),(02.06.2010).

ILO, (2011), *Global Employment Trends 2011 The Challenge of a Jobs Recovery*, First Published, Geneva,

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_150440.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_150440.pdf),(02.02.2011).

ILO, (2010a), *Underemployment* <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/underemployment/lang-en/index.htm>, (04.02.2011).

ILO (2010b), *Women in Labor Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges*, March, First Published, Geneva,

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/---trends/documents/publication/wcms\\_123835.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_123835.pdf),(02.02.2011).

ILO, (2009), “Report of the Conference 18th International Conference of Labour Statisticians”, ICLS/18/2008/IV/FINAL, Geneva, 24 November–5 December 2008, Geneva,[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_101467.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/---stat/documents/meetingdocument/wcms_101467.pdf), (12.07.2010).

ILO, (2003), “International Training Compendium on Labour Statistics Modüle 1 Statistics of Employment, Unemployment, Underemployment: Economically Active Population”, Turin- Italy, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/module.pdf>,(05.10.201).

ILO (1998), *Current International Recommendations on Labour Statistics*, Geneva.

İyit, N., Genç, A. (2005), “Lojistik Regresyon Analizi Yardımıyla Denekte Menopoz Evresine

Geçişe İlişkin Bir Sınıflandırma Modelinin Elde Edilmesi”, *SÜ Fen Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 25, 19-27.

Kardam, F. ve Toksöz, G. (2004), “Gender Based Discrimination At Work in Turkey: A Cross-Sectoral Overview”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt:59, Sayı:4, 151-172.

Kızılırmak, B. (2005), “Labor Market Participation Decisions of Married Women: Evidence from Turkey”,

[http://www.policyinnovations.org/ideas/policy\\_library/data/01222](http://www.policyinnovations.org/ideas/policy_library/data/01222), (07.11.2010).

Köhler, G., “The Global Stratification of Unemployment and Underemployment”, Centro Argentino de Estudios Internacionales Programa Teoría de las Relaciones Internacionales / IR Theory Program, Argentine Center of International Studies, Working Papers 012, [www.caei.com.ar/es/programas/teoria/t12.pdf](http://www.caei.com.ar/es/programas/teoria/t12.pdf), (17.12.2010).

Laurie, A. (1998), “ILO Report I: Underemployment, Sixteenth International Conference of Labour Statisticians”, Geneva, 6-15 October 1998, ICLS, 04044-

1A.E98, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_088362.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/---stat/documents/meetingdocument/wcms_088362.pdf),

H:\WPWIN\WP6WE\MEETINGS\ICLS\04044-1A.E98 1,(10.07.2010).

Livingstone D.W. (1998), *The Education-Jobs Gap: Underemployment or Economic Democracy*, Westview Press.

Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N, (2005), *Çalışma İktisadı*, İstanbul:Der Yayınları.

Murat, D., Işığçok, E., “2007 Seçim Döneminde Ekonomik ve Siyasi Duruma İlişkin Beklentiler: Bursa Örneği”, **8. Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi**, 24-25 Mayıs 2007, Malatya, <http://web.inonu.edu.tr/~eisemp8/bildiri-pdf/murat-isingicok.pdf> (06.03.2011).

Nelson, A. (1995), Feminism and Economics, **Journal of Economics Perspectives**, Vol:9, No:2, Spring, 131-148.

OECD, Family Database, [www.oecd.org/els/social/family/database](http://www.oecd.org/els/social/family/database), (25.01.2011).

Oğuzlar, A. (2005), “Lojistik Regresyon Analizi Yardımıyla Suçlu Profilin Belirlenmesi”, **Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi**, 19 (1-2), 21-35.

Rutkowski, J. (2006), “Labor Market Developments During Economic Transition”, World Bank Policy Research Working Paper:3894, April, [http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2006/04/17/000016406\\_20060417174352/Rendered/PDF/wps3894.pdf](http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2006/04/17/000016406_20060417174352/Rendered/PDF/wps3894.pdf), (08.01.2011).

Taşçı, H.M. ve Darıcı, B. (2010), “Türkiye’de Eksik İstihdamın Belirleyenleri: HİA ile Bir Mikro Veri Uygulaması”, **Maliye Dergisi**, Sayı:158, Ocak-Haziran, Ankara, 278-300.

Taşçı, H.M. (2006), “Recent Trends in Underemployment and Determinants of Underemployment in Turkey”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt:11, Sayı:1, 299-319.

Tatlıdil, H. (1996), *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz*, Ankara: Cem Web Ofset.

Tunalı, İ. (2003), “Background Study on Labor Market and Employment in Turkey”, European Training Foundation, June, Ankara, [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/B1D56C84C1A4A6EEC1257004004BE852/\\$File/ENL\\_LM\\_TK\\_04\\_EN.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/B1D56C84C1A4A6EEC1257004004BE852/$File/ENL_LM_TK_04_EN.pdf), (04.08.2010).

TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/Gosterge.do?id=3538&method=IlgiliGosterge>, (02.04.2011)

TÜİK, [http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb\\_id=24&ust\\_id=7](http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=24&ust_id=7), (30.03.2011)

TÜİK, [http://tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb\\_id=37&ust\\_id=11](http://tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=37&ust_id=11), (05.03.2011).

TÜİK (2010), *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2009*, Ankara.

TÜİK (2007), *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması, İBBS 1. ve 2. Düzey 2006*, Yayın No:3454, Yayın No:3075, Ankara.



**EK: Lojistik Regresyon Modelinde Kullanılan Bağımsız Değişkenler**

|   |  |
|---|--|
| Cinsiyet  | Erkek                                    |
|   | Kadın                                    |
| Bitirilen Yaş   | 15-24 Yaş (Genç Nüfus)                   |
|   | 25-29 Yaş                                |
|   | 30-34 Yaş                                |
|   | 35-39 Yaş                                |
|   | 40-44 Yaş                                |
|   | 45-49 Yaş                                |
|   | 50-54 Yaş                                |
|   | 55-59 Yaş                                |
|   | 60-64 Yaş                                |
|   | 65+ Yaş                                  |
| Medeni Durum  | Hiç Evlenmedi                            |
|   | Evli                                     |
|   | Boşandı                                  |
|   | Eşi Öldü                                 |
| Eğitim Durumu   | Bir Okul Bitirmeyen                      |
|   | İlkokul (5 Yıl)                          |
|   | Ortaokul, Mesleki Ortaokul Ve İlköğretim |
|   | Genel Lise                               |
|   | Mesleki veya Teknik Lise                 |
|   | Yüksekokul, Fakülte Ve Üzeri             |
| Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık                         | Evet                                     |
|   | Hayır                                    |
| Çalışılan Kuruluş veya İşyerinin Ana Faaliyeti                | Tarım                                    |
|   | Sanayi                                   |
|   | İnşaat                                   |
|   | Hizmet                                   |
| Kuruluş veya İşyerinde İşteki Durum                           | Ücretli, Maaşlı Veya Yevmiyeli           |
|   | İşveren                                  |
|   | Kendi Hesabına                           |
|   | Ücretsiz Aile İşçisi                     |
| İşin Tamamı veya Belli Bir Bölümünü Evde Gerçekleştiriyor Mu? | Genellikle                               |
|   | Bazen                                    |
|   | Hiç                                      |
| İşletme Ölçeği  | Mikro (Çalışan Sayısı 10'dan Az)         |
|   | Küçük (Çalışan Sayısı 10-49 Arasında)    |
|   | Orta (Çalışan Sayısı 50-249 Arasında)    |
|   | Büyük (Çalışan Sayısı 250 Ve Daha Fazla) |
| Çalışılan İşyeri Durumu                                       | Düzenli İşyeri                           |
|   | Tarla, Bahçe                             |
|   | Pazar Yeri                               |
|   | Seyyar Veya Sabit Olmayan İşyeri         |
|   | Evde                                     |
| Kır Kent  | Kır                                      |
|   | Kent                                     |