

KISMİ SÜRELİ ÜCRETLERİN BELİRLEYİCİLERİ (TÜİK VERİLERİ ÜZERİNE AMPİRİK BİR ARAşTIRMA)

Tekin Akgeyik¹

ORCID: 0000-0002-7339-363X

Öz

Bu araştırmada; TÜİK 2018-2022 dönemi Hane Halkı İşgücü (İHH) ham verileri kullanılarak, Türkiye’de kısmi süreli çalışanlar arasında ücretleri etkileyen değişkenler sorgulanmıştır. Nihai örneklem büyüklüğü, 18.237 kişiden oluşmaktadır. Araştırmanın bağımlı değişkeni, İHH’ya katılan denekler tarafından beyan edilen, aylık gelirdir. Bağımsız değişkenler ise, çeşitli bireysel ve işgücü piyasası faktörlerinden oluşmaktadır. Hiyerarşik regresyon analizi bulgularına göre; aylık ücretlerdeki değişimi en yüksek oranda açıklayan değişken grubu, bireysel değişkenlerdir. Medeni durum, eğitim ve deneyim süresi değişkenleri, varyasyondaki değişimi %44.6 oranında açıklayabilmektedir. İşgücü piyasası değişkenlerinin (sektör, meslek, işyeri ölçeği, işin niteliği, SGK kayıtlılık ve haftalık çalışma süresi) aylık ücretlerdeki değişime katkısı, %4.9 düzeyinde kalmaktadır. Tüm değişkenler bir arada, kısmi süreli ücretlerdeki değişimi, %49.5 oranında açıklayabilmektedir. İkinci olarak kısmi süreli aylık ücretler bağlamında, cinsiyet farklılığı olduğu görölmüştür. Nitekim profesyonel meslek örnekleminde, kadınların erkek meslektaşlarına kıyasla 2.5 kat daha yüksek oranda gelir sağladığı tespit edilmiştir. Tüm araştırma grubunda ise; kadın çalışanlar, erkeklerden %16 oranında daha fazla kazanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *kısmi süreli çalışanlar, ücret, işgücü piyasası değişkenleri, kazanç, Türkiye.*

Atıf İçin: Akgeyik, T. (2025). Kısmi Süreli Ücretlerin Belirleyicileri (TÜİK Verileri Üzerine Ampirik Bir Araştırma) HAK-İş Emek ve Toplum Dergisi, Cilt:14, Sayı: 38, ss. 1-18.

1 İstanbul Üniversitesi, İktisat Faköltesi Öğretim Üyesi, Mail: tekinakgeyik@gmail.com

Determinants of Monthly Part-Time Wages in Turkey (An Amprical Study on Data From Turkstat)

Abstract

Part-time wages in the labor market are determined by many factors. The aim of this study is to analysis the determinants of monthly wages for part-time workers in Turkey using data from the 2018-2022 Household Labor Force Survey. The study sample involved 18.237 the data of part-time workers. The monthly part-time wages were the dependent variable. The study used several individual and labor market independent variables. Hierarchical regression analysis revealed that individual variables were the most significant predictors of monthly wages. They explained for 44.6 percent of the variance in part-time wages. Moreover; 4.9 % of the variance in part-time wages were accounted by labor market variables. All predictors together explained 49.5% percent of the variance in wages. Another finding was that there were significant sex differences in part-time wages, with female professionals earning 2.5 times more than their male colleagues. The difference was 16 percent in favor of female workers in the all sample.

Keywords: part-time workers, wage, salary, labor market variables, earning, Turkey.

Giriş

Ücret, çalışma hayatının en önemli konularından biridir. İşçinin tek geçim kaynağı olan ücret, çalışanın yaşam kalitesini belirleyen başat değişken konumundadır. Cinsiyet, yaş veya eğitim düzeyi farklı olsa da, her çalışan daha yüksek bir kazanç elde etme çabasındadır. İşveren açısından ise, ücret bir maliyet ve dolayısıyla rekabet faktörüdür. Bu nedenle ücret, işçi ve işveren arasında bir çatışma kaynağıdır. Buna karşılık ücret makroekonominin de itici unsurudur. Özellikle bağımlı çalışan oranının daha yüksek olduğu ülkelerde; ücretlerin satın alma gücü, hem ekonomik büyümeyi hem de istihdamı etkileyen bir rol oynamaktadır.

İşverenlere esneklik sağlamak için standart dışı bir çalışma modeli olarak 1990'lı yıllarda yaygınlaşmaya başlayan kısmi süreli istihdam son 25 yıllık dönemde; kadınlar, gençler ve yaşlılar gibi dezavantajlı grupları işgücüne çekmenin önemli bir aracı haline gelmiştir. Kısmi süreli çalışanlar özellikle Kuzey Avrupa ülkelerinde (Hollanda, Belçika ve Danimarka gibi) toplam istihdamın önemli bir oranına ulaşmıştır.

Türkiye’de ise kısmi süreli istihdam, 2000’li yıllarda genişleme eğilimi göstermiştir. Konuyla ilgili mevzuat, 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu ile yürürlüğe girmiştir. Bu dönemde yaygın olarak, kadın ve gençlerin istihdam edildiği kısmi süreli işlerin; güvenlik, kasiyerlik, çağrı merkezi operatörlüğü, kuryelik ve temizlik gibi işkollarında yaygınlaştığı görülmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından kısmi süreli istatistikleri, 2009’da yayınlanmaya başlanmıştır. Son 14 yıllık dönemde (2009-2023), kısmi süreli istihdam 800 bin kişi artarak, 3,2 milyona ulaşmıştır (TÜİK, 2024).

Kısmi süreli işçiler, düzgün işin boyutları (istihdam, sosyal koruma, sosyal diyalog ve temel çalışma hakları) açısından hemen her ülkede, dezavantajlı çalışma koşullarıyla istihdam edilmektedir. Bu tür işlerin, genellikle koruyucu mevzuatın dışında kaldığı ve ağırlıklı olarak kayıt dışı sektörlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu bağlamda konunun özellikle ücret boyutu, literatürde daha fazla dikkat çeken bir alandır. Araştırmalar, tam zamanlı çalışanlara kıyasla kısmi süreli ücretleri etkileyen faktörlerin, farklılaştığına işaret etmektedir.

Bu makalenin amacı, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2018-2022 dönemi Hane Halkı İşgücü (HHİ) ham verilerini kullanarak, Türkiye’de kısmi süreli ücretlerin açıklayıcı değişkenlerini analiz etmektir. Çalışma bu kapsamda, üç

bölümden oluşmaktadır. Bu amaçla ilk bölümde, kısmi süreli ücretleri etkileyen değişkenleri inceleyen araştırmalar özetlenmiştir. İkinci bölümde, yöntem tanımlanmakta; üçüncü bölümde ise, analiz bulguları açıklanmaktadır.

Konuyla İlgili Literatür

Ücretleri etkileyen faktörleri açıklayan çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Beşeri sermaye gibi bazı kuramlar, ücretleri belirleyen demografik nitelikleri ön plana çıkarırken, asıl faktörlerin işle ilgili değişkenler olduğunu ileri süren teoriler de (işgücü rekabet modeli gibi) söz konusudur (Gottvald vd., 2013, s. 688). Ampirik araştırmalar, çeşitli değişkenlerin kısmi süreli ücretleri etkilediğini göstermektedir. Bazı analizler, ağırlıklı olarak bireysel faktörlere odaklanmıştır. Sözelimi Fogg vd. (2020, s. 23) 2012-2014 dönemi verilerini kullanarak ABD’de okuma-yazma becerileri ve deneyimin kısmi süreli ücretleri açıklayan başat değişkenler olduğunu ortaya koymuştur. Analizler, okuma-yazma becerilerinde 50 puanlık artışın saatlik ücretleri, %7.5 ve deneyim süresinde ilave her yılın ise, %3.5 oranında yükselttiğini göstermektedir. Aynı ülkede Mocan ve Tekin (2001, s. 10) ise, cinsiyet ve ırk gibi demografik özelliklerin ücretlerin açıklayıcı değişkenleri olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer bir sonucu teyit eden Hirsch (2005, s. 539), kısmi ve tam süreli işgücü arasındaki ücret farkının, yarı zamanlı çalışanların daha düşük yetkinlik profiline sahip olmasından kaynaklandığını kaydetmektedir. İspanya’da ise Simon vd. (2017, s. 462), kısmi süreli kadınlar için ücret dezavantajının, büyük ölçüde eğitim ve deneyim gibi düşük beşeri sermaye niteliklerinden kaynaklandığını gözlemlemiştir. Tam ve kısmi süreli saatlik brüt ücretlerdeki farkı açıklayan ana unsurun, beşeri sermaye değişkenleri (kıdem ve özellikle eğitim gibi) olduğuna işaret eden bir diğer araştırma, O’Dorchai vd. (2007, s. 590) tarafından gerçekleştirilmiştir. Nihayet Preston (2003: 431) Avustralya’da, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinde gözlemlenen gerilemenin, kısmi süreli işlere düşük eğitilmiş ve deneyimsiz erkek işgücünün girişinden kaynaklandığı bulgusuna ulaşmıştır.

Konuyu uluslararası karşılaştırmalar çerçevesinde irdeleyen ampirik araştırmalar da mevcuttur. Nitekim 1986 ve 1987 yılı hane halkı işgücü istatistiklerini ve vergi kayıtlarını kullanan Gornick ve Jacobs (1996, s. 14) İngilizce konuşan 4 ülkede (ABD, Avustralya, İngiltere ve Kanada); eğitim ve yaşın, kısmi ve tam süreli işgücü arasındaki ücret farklılıkları üzerindeki etkisini ortaya koymuştur. 6 OECD ekonomisinin (ABD, Almanya, İngiltere,

İsveç, İtalya ve Kanada) verileri bağlamında, Bardasi ve Gornick (2008, s. 37) tarafından yapılan bir diğer analiz ise, tam ve kısmi süreli kadın çalışanlar arasındaki ücret farklılığını açıklayan başat faktörün, meslek değişkeni olduğunu göstermektedir.

Bazı ampirik analizlerde ise, işgücü piyasası ve makroekonomik faktörlerin etkisi sorgulanmıştır. Örneğin Munakata ve Higashi (2016, s. 6) Japonya’da istihdam piyasası koşullarının ve enflasyon oranının, kısmi süreli saatlik kazançların en önemli belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Cameron ve Muellbauer (1999, s. 20) ise; İngiltere, İskoçya ve Galler’deki 10 bölgenin kazanç ve işgücü verilerini kapsayan çalışmalarında; işsizlik, mortgage faizleri ve kısmi süreli kadın istihdam oranı gibi makroekonomik değişkenlerin kısmi süreli ücretler üzerindeki etkisini gözlemlemiştir.

Monks (2007, s. 496) tarafından ABD’de yapılan başka bir araştırmada, kamu sektöründe ve sendikalaşmış üniversitelerde çalışmanın kısmi süreli öğretim üyelerinin ücretleri üzerindeki etkisine işaret etmektedir. Sendikalaşmanın etkisini teyit eden ampirik bir diğer çalışma, Simpson (1986, s. 803) tarafından yapılmıştır. 4 AB ülkesini kapsayan (Avusturya, İngiltere, İtalya ve Polonya) karşılaştırmalı bir analizde Matteazzi vd. (2014, s. 954), kadınlar arasında kısmi ve tam süreli ücret farklılığına yol açan en önemli değişkenin, yarı zamanlı çalışanların ağırlıklı olarak düşük nitelikli işlerde istihdam edilmesi olduğuna dikkat çekmiştir. Simon vd. (2017, s. 462) ise, yarı zamanlı çalışan erkekler arasında, belirli süreli sözleşmeye dayalı istihdam profilinin, ücret dezavantajını açıklayan değişkenler olduğunu göstermiştir. Aynı şekilde Rodgers (2004, s. 248), Avusturya’da 2001-2002 yılı Hanehalkı, Gelir ve İşgücü Dinamikleri Anketi istatistikleri bağlamında yaptığı araştırmada, mesleki kıdemin yarı zamanlı erkek çalışanlar için ücretlerin açıklayıcı değişkeni olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öte yandan Harris (1993, s. 8) tarafından Kuzey İrlanda’da 1972-1984 dönemi Yeni Gelirler Anketi verileri kullanılarak yapılan araştırmanın bulguları, işyeri ölçeğinin kısmi süreli ücretleri pozitif, buna karşılık kıdem süresinin ve sektörün negatif etkilediği yönündedir. Gornick ve Jacobs (1996, s. 15) analizlerinde, meslek ve işkolunun etkisini teyit etmiştir. Aynı bulgu, Manning ve Petrongolo (2008, s. 28) tarafından İngiliz kadın işgücü örneklemini kapsamında yapılan bir araştırmada da doğrulanmıştır. Buna karşılık Lettau (1997, s. 101) işyeri ve meslek değişkenlerinin, kısmi ve tam süreli işçiler arasındaki ücret farklılıklarını açıklamaya yetmediği bulguna ulaşmıştır.

Bu makalenin amacı, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2018-2022 dönemi Hane Halkı İşgücü (HHİ) ham verilerini kullanarak, Türkiye’de kısmi süreli çalışanların aylık ücretlerinin belirleyicilerini analiz etmektir. Çalışma bu kapsamda, üç bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünü kapsayan ilk bölümde, kısmi süreli ücretleri etkileyen değişkenleri inceleyen araştırmalar özetlenmiştir. İkinci bölümde, yöntem tanımlanmakta; üçüncü bölümde ise, analiz bulguları açıklanmaktadır.

Araştırma Yöntemi

Veri Seti ve Örneklem

Veri seti, TÜİK’in 2018-2022 yıllarını kapsayan 5 yıllık Hane Halkı İşgücü İstatistikleri ham verilerinden uygun örneklem grubu çekilerek oluşturulmuştur. Bu kapsamda öncelikle ,Hane Halkı İşgücü İstatistiği anketine katılan denekler arasından bir işte ücretli ve kısmi süreli olarak çalıştığını beyan edenler ayrıştırılmıştır. İkinci aşamada, geriye kalan deneklerden fabrika, büro ve mağaza gibi düzenli bir işyerinde bir işte çalışan kişiler örneklem grubu olarak seçilmiştir.

Nihai örneklem büyüklüğü, 18.237 kişiden oluşmaktadır. Örneklem %53’ü kadın (9.698), %54’ü evlidir. Grubun ortalama yaşı, 34.2’dir (15 ile 82 arasında değişen yaşlarda). Ortalama kıdem süresi, 6.3 yıldır. Örneklem %58’i, lise ve daha az eğitim almış kişilerden; %34’ü ise, üniversite mezunlarından oluşmaktadır. Ortalama eğitim süresi, 11.5 yıldır. Katılımcıların, %50.1’i kamu çalışanlarından; %37’si, profesyonel meslek gruplarından oluşmaktadır. Deneklerin %9’u evden (genellikle veya bazen), %73’ü Sosyal Güvenlik Kurumu’na kayıtlı, %35’i ise, geçici bir işte çalıştığını bildirmiştir. Katılımcıların %75’i 50’den daha az kişinin çalıştığı bir işyerinde, istihdam edildiğini ifade etmiştir. Beyan edilen haftalık ortalama çalışma süresi, 22 saattir (medyan 24 saat).

Değişkenler ve Araştırma Soruları

Bağımlı değişken, İHH Anketini yanıtlayan bireyler tarafından beyan edilen aylık ücrettir. Bağımsız değişkenler ise, bireysel (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim ve kıdem süresi) ve işgücü piyasası değişkenlerinden (sektör, evde çalışma, meslek, işyerindeki çalışan sayısı, işin sürekliliği, evde çalışma, kayıtlı çalışma, kıdem süresi ve aylık ücret) oluşmaktadır.

Analizler, iki temel soruyu yanıtlamayı amaçlamaktadır: (1) Aylık ücretler, alt örneklem grupları arasında istatistikî olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır? (2) Bireysel ve işgücü piyasası değişkenleri, aylık ücretlerdeki değişimi ne ölçüde açıklamaktadır?

Normallik Testi ve Veri Analizi

Uygun analiz yöntemini belirlemek amacıyla, normallik testi (Kolmogorov-Smirnov) gerçekleştirilmiştir. Normallik testi sonucu; aylık ücret değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri, -1.5 ve +1.5 güven sınırları içinde olmadığından, verilerin normal dağılmadığı sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla istatistik literatürünün önerisine uyum olarak, parametrik olmayan (Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H) analiz yöntemleri kullanılmıştır (Eymen, 2007: 87).

Deskriptif analizler için ortalama ve standart sapma verileri kullanılmıştır. Ücretlerin alt örneklem grupları arasında dağılımı farklılık analizi testleri ile (Kruskal-Wallis H ve Mann-Whitney U) ölçülmüştür. Son olarak hiyerarşik regresyon analizi ile aylık kısmi süreli ücretleri etkileyen değişkenler tanımlanmıştır.

Bulgular

Betimleyici İstatistikler

Tablo 1’de kısmi süreli çalışanların 2018-2022 döneminde aylık ücretlerine ilişkin betimleyici istatistikler gösterilmektedir. Referans dönemde ortalama ücret, 2.714 TL düzeyindedir. Ortalama ücretlerin alt örneklem grupları arasında ne ölçüde farklılaştığını sınamak amacıyla, Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testleri kullanılmıştır.

Analizler, aylık ücretlerin alt örneklem grupları arasında istatistiki olarak farklılaştığına işaret etmektedir. Örneğin kadınların, özellikle yönetsel ve profesyonel meslek kategorisinde, erkeklere kıyasla 2.5 kat daha yüksek gelir elde ettiği görülmektedir. Bu durum, tüm örneklem grubunda %16 düzeyinde kadınlar lehine bir farka yol açmaktadır.

Tablo 1. Betimleyici istatistikler (demografik değişkenler)

Değişkenler		Aylık Ücret (TL)		
		Ortalama	Standart Sapma	P
Tüm Örneklem	TL/ay	2,714	2.852	-
Cinsiyet	Erkek	2.500	2.788	.000
	Kadın	2.902	2.894	
Yaş	15-24	1.038	981	.000
	25-34	3.436	2.755	
	35-44	3.915	3.027	
	45-54	3.830	3.566	
	55+	2.550	2.911	
Medeni Durum	Bekâr	1.530	1.940	.000
	Evli	3.605	3.081	
	Boşanmış	3.351	3.301	
	Eşi Ölmüş	2.140	2.398	
Eğitim Düzeyi	Eğitimsiz	1.111	898	.000
	İlkokul	1.478	1.176	
	Ortaokul	947	954	
	Lise	1.756	1.929	
	Meslek Lisesi	1.659	1.298	
	Ön Lisans	3.172	2.377	
	Lisans	4.652	3.084	
	Lisansüstü	6.114	3.941	
Ortalama kıdem yılı	1	1.455	1.563	.000
	2	1.295	1.468	
	3-10	3.247	2.897	
	10 >	5.640	3.114	

İkinci olarak ücretler ile yaş arasında, orta düzeyli bir korelasyon ilişkisi gözlemlenmiştir (r : .41). Ortalama gelirler, özellikle ileri yaş grubunda (55+ yaş grubu), belirgin şekilde gerileme eğilimindedir (%16). Bu rakam, 15-24 yaş grubunda ise, beklendiği gibi ortalama ücretin oldukça gerisindedir (yaklaşık 2.9 kat daha düşük). Sonuç olarak Türkiye’de kısmi süreli çalışanlar arasında, ücretlerin 40’lı yaşların ortasında zirve yaptığı ve daha sonra gerileme eğilimine girdiği değerlendirilmesini yapmak mümkündür.

Benzeri bir farklılık, medeni durum açısından da söz konusudur. Nitekim evli çalışanlar, diğer meslektaşlarından (bekâr, boşanmış ve eşi ölmüş) ortalamada, %26 oranında daha fazla kazanmaktadır. Aylık ücret, beklendiği gibi eğitim düzeyine göre de farklılaşmaktadır. Örneğin lisansüstü eğitimi olan bireylerin aylık ücret düzeyi, ortaokul eğitilmiş gruplara kıyasla 6.5 kat daha yüksektir. Bir diğer farklılık analizi, kıdem süreleri bağlamında yapılmıştır. Bulgular, 10 yıldan daha uzun süre kıdemli çalışanların, 1-2 yıllık deneyimli meslektaşlarına kıyasla %3.1 kat daha fazla kazandıklarını göstermektedir.

İşgücü piyasası değişkenleri açısından bakıldığında (Tablo 2), kısmi süreli ücretlerin özel ve kamu çalışanları arasında anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. İlgili çekici bir sonuç ise; “evden çalışan” bireylerin beyan ettikleri ortalama kazancın, “evden çalışmayan” meslektaşlarına kıyasla çok daha yüksek (1.7 kat) olmasıdır. Bu sonuçta, profesyonel meslek grubunun, genel ortalamadan 6.1 kat daha yüksek oranda “evden çalıştığını” beyan etmesi etkili olabilir.

Meslek grupları arasında da, istatistiki açıdan farklılıklar gözlemlenmiştir. Beklendiği gibi ücretler, yöneticiler (1.9 kat) ve profesyonel (2.2 kat) gruplar arasında, ortalama kazançlardan çok daha yüksektir; buna karşılık niteliksiz işlerde ise ücretler, ortalama kazançların yarısına gerilemektedir. Bu sonucu, ortalama eğitim süresinin niteliksiz işlerde 7.3 yıl düzeyinde kalması yaratmış olabilir. Oysa bu süre, yöneticiler ve profesyonel meslek kategorisi için yaklaşık 2 kat daha yüksektir (13.7 yıl).

Tablo 2. Betimleyici istatistikler (işle ilgili değişkenler)

Değişkenler		Aylık Ücret (TL)		P
		Ortalama	Standart Sapma	
Sektör	Kamu	2.711	3.418	.917
	Özel	2.716	2.137	
Evde Çalışma	Genellikle	3.853	2.671	.000
	Bazen	4.987	2.302	
	Hiçbir Zaman	2.545	2.824	
Meslek	Yöneticiler	4.341	6.115	.000
	Profesyoneller	5.004	3.034	
	Teknisyen-Tekniker	1.781	2.815	
	Büro Hizmeti	1.285	1.291	
	Hizmet ve Satış	1.296	1.226	
	Sanatkârlarla İlgili İşler	1.221	1.146	
	Operatörler-Montajcılar	1.789	1.331	
	Niteliksiz İşler	1.232	1.047	
Çalışan Sayısı	11 <	1.548	1.482	.000
	11-19	2.886	2.690	
	20-49	3.825	3.084	
	50-249	3.389	3.420	
	250+	3.745	5.106	
İşin Niteliği	Sürekli	3.601	3.081	.000
	Belirli Süreli	1.034	1.115	
SGK	Kayıtlı	3.316	3.062	.000
	Kayıt Dışı	1.068	1.017	
Haftalık Çalışma Saati	1-23	2.784	2.851	.002
	23 >	2.651	2.851	

*p < .05 **p < .001

Kıdem süresinin işyeri ölçeği değişkeni açısından da, farklılaştığı görülmektedir. Genel olarak işyerindeki çalışan sayısı ile kıdem süresi arasında pozitif yönlü bir korelasyon ilişkisi olduğu görülmektedir. Örneğin 49'dan daha fazla kişinin çalıştığı işyerlerinde ortalama kıdem süresi, daha küçük işyerine kıyasla ortalama %36 oranında daha yüksektir.

Bir diğer bulgu, sürekli işte çalışan bir kişinin geçici bir işte çalışan meslektaşına kıyasla ortalamada 5,4 kat daha yüksek kıdem süresine sahip olması yönündedir. Ayrıca kayıtlı çalışanların kayıt dışı meslektaşlarına kıyasla ortalama %51 oranında daha yüksek bir kıdem süresine sahip olduğu tespit edilmiştir.

İlginç sonuçlardan biri; kısmi (7,9 yıl) ve tam süreli (6,3 yıl) çalışanlar için ortalama kıdem süresinin beklendiğinin aksine görece çok yakın olmasıdır. Bu sonuca, profesyonel meslek mensupları arasında kısmi süreli istihdamın yaygın (%8,1) olması yol açmış olabilir.

Nihayet aylık ücretlerle kıdem süresi arasında pozitif yönlü ve görece orta düzeyli bir korelasyon ilişkisi olduğu görülmektedir ($r: .30$). Dolayısıyla düşük ücretli çalışanların kıdem süresi de düşme eğilimindedir. Bu sonuç, özellikle düşük ücretli işlerin niteliksiz ve geçici statüde olmasından kaynaklanıyor olabilir. Nitekim 2.501 TL'den düşük ücretli çalışanlar arasında geçici işlerin oranı, % 10 iken; bu oran daha yüksek ücretliler arasında %5'in altına gerilemektedir. Ayrıca düşük ücretli gruplar arasında niteliksiz işlerin oranı, genel ortalamaya kıyasla %23 daha yüksektir.

Aylık Ücretleri Açıklayan Değişkenler

Kısmi süreli ücretlerin açıklayıcı değişkenlerini analiz etmek amacıyla, çoklu hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Çoklu hiyerarşik regresyon analizi, her aşamadaki açıklayıcı değişkenlerin (bloğun) bağımlı değişkendeki değişimi ne ölçüde açıklayabildiğini izlemeyi mümkün kılan bir yöntemdir. Ayrıca bu yöntemle analizin her aşamasında, beta katsayısının anlamlılık değerindeki değişim de gözlemlenebilmektedir.

Ücretleri açıklayan değişkenleri analiz etmek amacıyla, iki adımda gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinde; birinci adımda bireysel ve ikinci adımda ise, işgücü piyasası değişkenleri modele dâhil edilmiştir. Tablo 3'te, bağımlı değişkenin aylık ücretler olduğu regresyon analizinin sonuçları görülmektedir.

Bulgular, 1. modelin bir bütün olarak istatistiki açıdan anlamlı ($F=2.937,6$; $p<.000$) olduğunu göstermektedir. Sonuçlar, ücretlerdeki varyansın %44.6'sının bireysel değişkenlerdeki değişim ile açıklanabildiğini ifade etmektedir. Modeldeki üç değişken, ücretlerdeki değişimi açıklamaya istatistik olarak katkıda bulunmaktadır.

Tablo 3. Regresyon analizi bulguları (1. model)

Değişkenler	Bağımlı Değişken: Aylık Ücretler				
	1. Model***				
	B	SE	β	t	P
Sabit	-1863,4	76,4		-24,4	,000
Demografik					
(1) Cinsiyet	-46,3	32,7	-,008	-1,4	,157
(2) Yaş	1,8	1,7	,009	1,1	,282
(3) Medeni durum	632,8	38,1	,133	16,6	,000
(4) Eğitim süresi	242,3	3,8	,394	63,5	,000
(5) Kıdem süresi	120,4	2,5	,339	48,7	,000
Model için P	.000				
F	2.937,6				
Model için R²	%44,6				
R² değişim oranı	%44,6				

Bireysel değişkenler arasında en güçlü açıklayıcı değişken, eğitim süresidir ($\beta=.394$, $p<.000$). Bulgular, eğitim süresinin artmasına paralel olarak, ücretlerin artma eğiliminde olduğuna işaret etmektedir. Bu sonuçta, eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte çalışanların daha nitelikli şirketler ve işlerde istihdam edilmesi etkili olabilir. Gerçekten de örneklem kapsamında; lise ve daha yüksek düzeyde eğitimi olan deneklerin, kayıt dışı bir işte çalışma oranı %14 iken; bu oran, ortaokul ve daha düşük eğitimi çalışanlar arasında 3.1 kat daha yüksektir (%44). Benzer bir farklılık, kıdem açısından da söz konusudur. Ortaokul ve daha düşük eğitimi olan çalışanların, ortalama kıdem süresi sadece 2.1 iken; bu süre, daha yüksek eğitimi olan kişiler için yaklaşık, %20 daha yüksektir (2.49 yıl). Nihayet lise ve daha yüksek eğitimliler arasında yönetsel ve profesyonel mesleklerin nispeti, %63.4 iken; bu oran, ortaokul ve daha düşük eğitimi denekler arasında sadece %1.9'dur.

Ücretlerdeki değişimi açıklayan bir diğer bireysel değişken, kıdem süresidir ($\beta=.339$, $p<.000$). Bulgular, kıdemli çalışanların genç meslektaşlarına kıyasla daha fazla kazandığını göstermektedir. Bu durumun muhtemel nedeni, kıdem süresinin artmasıyla bireylerin daha nitelikli işlerde çalışabilmesi olabilir. Nitekim kayıtlı çalışanların, kayıt dışı meslektaşlarına kıyasla

ortalama 2.6 kat daha uzun bir kıdem süresine sahip olduğu tespit edilmiştir. Benzer biçimde, sürekli işte çalışan bireylerin (8.9 yıl) geçici bir işte çalışan kişilere (1.6 yıl) kıyasla ortalamada, 5.6 kat daha uzun süreli kıdeme sahip olması görülmüştür.

Son olarak medeni durumun da ($\beta=.0133$, $p<.000$), aylık ücretlerdeki değişimi açıklayan değişkenlerden biri olduğu görülmektedir. Bulgular, bekârlara kıyasla diğer medeni statüdeki bireylerin daha yüksek ücretlerle çalıştığını göstermektedir. Bu sonuçta, kıdem süresinin etkisi açıktır. Nitekim bekâr çalışanlar arasında, ortalama kıdem süresi sadece, 2.5 yıl iken; bu süre, diğer gruplarda ortalama 8.8 yıldır. Ayrıca bekâr bireylerin, diğer meslektaşlarına kıyasla geçici işlerde çok daha yüksek oranda (3.9 kat) çalışmasının etkisi de yadsınamaz. Bir başka neden ise; bekar çalışanlar arasında enformel istihdam oranının (%28), diğer gruplara kıyasla (%25) daha yüksek olması olabilir.

İkinci aşamada, denkleme bireysel değişkenlerle birlikte, işgücü piyasası değişkenleri dâhil edilmiştir. Model bir bütün olarak, istatistiki açıdan anlamlıdır. İşgücü piyasası ilgili değişkenlerin Modele dâhil edilmesiyle varyansın açıklayıcılık oranı, %4,9'lık bir artışla %49,5'a yükselmiştir. Model 2'deki tüm değişkenler (evden çalışma dışındaki), aylık ücretlerdeki değişimi açıklamaya istatistiki olarak anlamlı şekilde katkıda bulunmaktadır.

İkinci Model'de; aylık kazançlarla en güçlü ilişkiye sahip olan değişken, işin niteliğidir ($\beta = -.139$, $p<.000$). Aylık ücretlerle işin niteliği (sürekli veya geçici) arasında, negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Dolayısıyla sürekli işlerde, ortalama ücretlerin yükseldiği görülmektedir. Bu sonuç, geçici işlerde çalışanlar arasında kayıt dışı istihdam oranının (%35.6) sürekli işte çalışan meslektaşlarına (%22.1) kıyasla çok daha yüksek olmasından kaynaklanmış olabilir. Bir diğer faktör ise; sürekli bir işte çalışan kişilerin (12.7 yıl), geçici işlerde istihdam edilen bireylere (9.3 yıl) kıyasla, %37.2 oranında daha yüksek bir eğitim süresine sahip olmasıdır.

İşgücü piyasası faktörleri kapsamında, aylık ücretleri güçlü şekilde açıklayan bir diğer değişken, haftalık çalışma saatidir ($\beta=.103$, $p<.001$). Bulgular, daha yüksek ücretli çalışanlar arasında, mesai saatinin artma eğiliminde olduğuna işaret etmektedir. Bu durum, haftalık çalışma saatinin daha yüksek olduğu işlerin nitelikli istihdam statüsünde olması ile açıklanabilir. Nitekim

veriler; haftalık 23 saatten daha uzun süreli bir işte çalışan bireyler arasında, kayıt dışı çalışma oranının %22.6; buna karşılık haftalık çalışma saatinin 24 saatten daha düşük olduğu işlerde ise, bu oranın yaklaşık 1.4 kat daha yüksek olduğunu göstermektedir (%31.4).

Tablo 4. Regresyon analizi bulguları (2. Model)

Değişkenler	Bağımlı Değişken: Aylık Ücretler				
	2. Model ***				
	B	SE	β	t	P
Sabit	1.161,2	203,4		5,7	,000
Demografik					
(1) Cinsiyet	-211,0	31,9	-,037	-6,6	,000
(2) Yaş	5,0	1,7	,025	3,0	,003
(3) Medeni durum	573,8	36,7	,120	15,6	,000
(4) Eğitim süresi	153,1	4,9	,249	31,5	,000
(5) Kıdem süresi	87,9	2,5	,247	34,7	,000
İşle İlgili					
(1) Sektör	-415,3	30,5	-,073	-13,6	,000
(2) Evde Çalışma	2,8	34,1	,000	0,1	,936
(3) Meslek	-119,3	9,0	-,102	-13,2	,000
(4) Çalışan Sayısı	185,1	13,6	,082	13,6	,000
(5) İşin Niteliği	-832,5	39,1	-,139	-21,3	,000
(6) SGK Kayıtlılık	-608,4	39,8	-,094	-15,3	,000
(7) Haftalık Çalışma Saati	48,3	2,6	,103	18,9	,000
Model için P	.000				
F	1.490,4				
Model için R²	%49,5				
R² değişim oranı	%4,9				

Öte yandan çalışan sayısı, ücretleri açıklayan bir başka değişkendir ($\beta=.082$, $p<.001$). Bu sonuç, orta ve büyük ölçeklilere kıyasla küçük ve mikro

işyerlerinde çalışan bireylerin daha düşük ücretlerle istihdam edildiğini göstermektedir. Bu tür işyerlerinde, kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı, bu sonucu doğurmuş olabilir. Gerçekten de 50'den az çalışanı olan işyerlerinde, kayıt dışılık oranı %3,7 iken; bu oran, 50 ve daha fazla sayıda çalışanı olan şirketlerde %11.7 düzeyinde kalmaktadır.

Kayıtlı çalışma değişkeninin de, aylık ücretlerdeki değişimi açıklayabildiği görülmüştür ($\beta = -.094$, $p < .001$). Bulgular, kayıtlı çalışanlar arasında ortalama ücretlerin artma eğilimde olduğuna işaret etmektedir. Kayıtlı çalışma, düzgün iş kriterlerini daha yüksek oranda taşıyan bir istihdam biçimidir. Nitekim nitelik gerektirmeyen meslek grubunda kayıt dışı çalışma oranı, diğer meslek gruplarına kıyasla 2 kat daha yüksektir. Ayrıca kayıtlı bir çalışan, enformel istihdam statüsüne kıyasla ortalamada %33 oranında daha uzun bir kıdem süresine sahiptir. Dolayısıyla ücretlerin kayıt dışı çalışanlar arasında belirgin şekilde düşük olması, bu faktörlerin doğal bir sonucu olabilir.

Ücretlerle güçlü ilişkiye sahip olan işgücü piyasası değişkenlerinden biri de, meslektir ($\beta = -.102$, $p < .001$). Bu sonuç, yönetsel ve profesyonel mesleklerde ücretlerin, diğer meslek gruplarına kıyasla 3.3 kat daha yüksek olmasından kaynaklanmış olabilir. Ayrıca yöneticiler ve profesyoneller arasında, kayıt dışı çalışmanın sadece %4.4 düzeyinde kalması, bir diğer neden olarak görülebilir. Oysa diğer meslek grupları için bu oran, ortalama %40.2'ye ulaşmaktadır.

Son olarak ücretlerdeki değişimi açıklayan bir diğer değişken, sektördür ($\beta = -.073$, $p < .001$). Bulgular, kamu çalışanları arasında ücretlerin artma eğiliminde olduğunu ifade etmektedir. Bu sonuca, kamu istihdam pozisyonlarının, daha düzgün iş statüsünde olması yol açmış olabilir. Nitekim veriler; kamu sektörü personeli için haftalık ortalama çalışma saatinin daha kısa olmasına rağmen, saatlik ücretin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tartışma ve Sonuç

TÜİK 2018-2022 dönem Hane Halkı İşgücü ham verileri kullanarak bu araştırmada, Türkiye'de kısmi süreli çalışanlar arasında ücretleri etkileyen değişkenler sorgulanmıştır. Analizler bağlamında, ulaşılan sonuçları özetlemek mümkündür.

İlk olarak hiyerarşik regresyon analizi bulgularına göre, bireysel değişkenler aylık ücretlerdeki değişimi en yüksek oranda açıklayan değişken grubudur. Nitekim medeni durum, eğitim ve kıdem süresi değişkenleri, varyasyondaki değişimi %44.6 oranında açıklayabilmektedir. İşgücü piyasası değişkenleri de (sektör, meslek, işyeri ölçeği, işin niteliği, SGK kayıtlılık ve haftalık çalışma süresi) aylık ücretlerdeki değişime katkısı %4.9 düzeyinde kalmaktadır. Tüm değişkenler bir arada, ücretlerdeki değişimi %49.5 oranında açıklayabilmektedir.

Bu bulgu; eğitimin yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşan Simon vd. (2017, s. 462), O'Dorchai vd. (2007, s. 590) ve Gornick ve Jacobs'ın (1996, s. 14) araştırmalarıyla örtüşmektedir. Bulgular ayrıca, mesleğin ücretlerin açıklayıcı değişkeni olduğunu gözlemleyen Bardasi ve Gornick'in (2008, s. 37) araştırma çıktılarıyla uyusmaktadır. Araştırma sonuçları, işyeri ölçeğinin ücretlerin açıklayıcı değişkeni olduğu bulgusuna ulaşan Harris (1993, s. 8) çalışması ile de paralellik arz etmektedir. Buna karşılık bulgular, cinsiyetin ücretlerin belirleyici olduğunu gözlemleyen Mocan ve Tekin'in (2001, s. 10) araştırmasından ayrılmaktadır.

İkinci olarak kısmi süreli aylık ücretler bağlamında, cinsiyet farklılığı olduğu görülmüştür. Nitekim profesyonel meslek örneklemelerinde kadınların, erkek meslektaşlarına kıyasla 2.5 kat daha yüksek oranda kazanç sağladığı tespit edilmiştir. Tüm araştırma grubunda ise, kadın çalışanlar erkeklerden %16 oranında daha yüksek ücret almaktadır.

Sonuç olarak, bu araştırma Türkiye'de kısmi süreli çalışanlar arasında aylık ücretleri etkileyen bireysel ve işgücü piyasası değişkenlerini analiz ederek, literatüre katkıda bulunmaya çalışmıştır. Gelecek araştırmalarda çocuk sayısı, lokasyon, işkolu, sendikal üyelik ve işsizlik oranı gibi diğer değişkenlerin ücretler üzerinde etkisinin incelenmesi uygun olacaktır.

Kaynakça

- Bardasi, E. & Gornick, J. C. (2008). Working for less? women' s part-time wage penalties across countries. *Feminist Economics*, 14 (1), 37-72.
- Cameron, G. & Muellbauer, J. (1999). *Earnings, unemployment, and housing: evidence from a panel of British Regions*. Nuffield College, Working Papers, İngiltere.

- Eymen, U. E. (2007). *SPSS Kullanma Kılavuzu (E-Baskı)*. İstatistik Merkezi Yayın, 31 Ekim 2024 tarihinde yunus.hacettepe.edu.tr adresinden erişildi.
- Fogg, N., Harrington, P., Khatiwada, I. & Hanover, L. (2020). *Skills and earnings in the part-time labor market*. ETS Center for Research on Human Capital and Education, New Jersey.
- Gornick, J. C. & Jacobs, J. A. (1996). A cross-national analysis of the wages of part-time workers: evidence from The United States, The United Kingdom, Canada and Australia. *Work, Employment & Society*, 10 (1), 1-27.
- Gottvald, Jaromir, Rievajova, Eva and Sipikalova, Silvia (2013), Determinants of individual wages in the Slovak Republic. *Journal of Economics*, 61 (7), 672-689.
- Harris, R. I. D. (1993). Part-time female earnings: an analysis using Northern Ireland NES data. *Applied Economics*, 25 (1), 1-12.
- Hirsch, B. T. (2005). Why do part-time workers earn less? the role of worker and job skills. *Industrial and Labor Relations Review*, 58 (4), 525-551.
- Lettau, M. K. (1997), Compensation in part-time jobs versus full-time jobs what if the job is the same?. *Economics Letters*, 56 (2), 101-106.
- Manning, A. & Petrongolo, B. (2008). The part-time pay penalty for women in Britain. *The Economic Journal*, 118 (526), 28-51.
- Matteazzi, E., Pailhe, P., & Solaz, S. (2014). Part-time wage penalties for women in prime age: a matter of selection or segregation? evidence from four european countries. *Industrial and Labor Relations Review*, 67 (3), 955-985.
- Mocan, H. N. & Tekin, E. (2001). *Nonprofit sector and part-time work: an analysis of employer-employee matched data of child care workers*. IZA Discussion Papers, No. 408, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Monks, J. (2007), The relative earnings of contingent faculty in higher education. *Journal of Labor Research*, 28 (3), 487-501.
- Munakata, K. & Higashi, M. (2016). What determines the base salary of full-time/part-time workers?. *Bank of Japan Review*, 2016-E-11, 1-8.
- O'Dorchai, S., Plasman, R. & Rycx, F. (2007), The part-time wage penalty in European countries: how large is it for men?. *International Journal of Manpower*, 28 (7), 571-603.
- Preston, A. (2003), Gender Earnings and Part-Time Pay in Australia, 1990-1998. *British Journal of Industrial Relations*, 41 (3), 417-433.
- Rodgers, J. R (2004). Hourly wages of full-time and part-time employees in Australia. *Australian Journal of Labour Economics*, 7 (2): 231-254.

- Simon, H., Sanroma, E. & Ramos, R. (2017), Full-time and part-time wage differences in Spain: an analysis along the wage distribution. *International Journal of Manpower*, 38 (3), 449-469.
- Simpson, W. (1986). Analysis of part-time pay in Canada. *Canadian Journal of Economics* 19 (4): 798-807.
- TÜİK (2024). *İşgücü istatistikleri: 2009-2023*. Türkiye İstatistik Kurumu, 12 Kasım 2024 tarihinde tuik.gov.tr adresinden erişildi.